

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

THÈSE PRÉSENTÉE À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN ADMINISTRATION
OFFERT CONJOINTEMENT PAR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
À TROIS-RIVIÈRES ET L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

PAR
SYLVIE LAFERTÉ

LE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS AUTONOMES EN EXERCICE :
PROPOSITIONS AUX ORGANISMES DE DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE

AVRIL 2005

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Département des sciences de la gestion

Le soutien aux travailleurs autonomes en exercice :
propositions aux organismes de développement économique

Sylvie Laferté

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Jean Lorrain

Président du jury

Jocelyn Perreault

Directeur de recherche

Gilles Saint-Pierre

Codirecteur de recherche

Louis Jacques Filion

Examineur externe

Pierre André Julien

Membre du jury

LE SOMMAIRE

Une observation réalisée sur le terrain nous a permis de constater que l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes, notamment depuis le début des années 1990, causait des problèmes d'allocation des ressources aux organismes de développement économique. C'est suite à ce constat que nous avons développé cette recherche descriptive qui a pour but de proposer aux organismes de développement économique un ensemble d'activités visant à soutenir les travailleurs autonomes (TA) dans la gestion de leur entreprise.

Pour atteindre ce but, nous avons d'abord observé que les TA sollicitaient l'aide des organismes de développement économique lorsqu'ils rencontraient des problèmes, de quelque nature qu'ils soient, dans leur entreprise. Une revue de la littérature nous a permis de mieux définir, en partie, les problèmes de gestion des TA. De plus, très peu de chercheurs se sont intéressés à définir les solutions aux problèmes de gestion des TA en termes d'activités ou de services pouvant être offerts par les organismes de développement économique. Devant ces faits, nous sommes fixé quatre objectifs spécifiques de recherche, soit de : 1) définir les problèmes de gestion des TA; 2) définir un ensemble d'activités de soutien (formation, encadrement, conseil, etc.) que les organismes de développement économique pourrait mettre en place pour aider les TA à résoudre leurs problèmes de gestion; 3) vérifier s'il y a une relation entre les problèmes de gestion des TA et les activités proposées pour les résoudre; et 4) vérifier si l'évaluation de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités proposées est différente selon les caractéristiques des TA et celles de leur entreprise.

Afin de recueillir les données nécessaires à l'atteinte de ces objectifs, nous avons utilisé la méthode de l'enquête par questionnaire postal autoadministré, questionnaire que nous avons distribué à un échantillon non aléatoire de TA, soit aux abonnés et aux acheteurs en kiosque du Magazine l'Autonome et à des TA clients de

trois organismes de développement économique québécois. Le questionnaire a été développé puis prétesté en suivant une procédure très rigoureuse (groupes de discussion, validation par des experts du domaine et prétest d'envergure). Une somme de 257 questionnaires valides ont été reçus, dont 165 provenant de TA sans aide rémunérée et 92 de TA employant une main-d'œuvre réduite (5 employés ou moins).

Compte tenu de la nature des données recueillies, nous avons principalement utilisé des méthodes nonparamétriques d'analyse statistique, notamment la régression logistique qui permet non seulement d'examiner les relations entre les variables dépendantes et indépendantes, mais qui peut aussi être utilisée à des fins de prédiction.

Nos résultats indiquent que les TA (avec ou sans aide rémunérée) semblent rencontrer les mêmes problèmes (par exemple, manquer de temps pour tout faire et problèmes liés au marketing) que ceux que nous avons relevés dans la littérature sur les petites entreprises. Ce résultat nous porte à conclure que, malgré la petite taille de ces organisations, il s'agit d'entreprise à part entière. Nos résultats indiquent aussi que, pour nos répondants, l'ensemble des activités de soutien proposées pourrait les aider à résoudre leurs problèmes de gestion, notamment la formation sous la forme de l'atelier ou du séminaire alliant théorie et pratique de même que les occasions d'échange avec des pairs et des personnes ressources. Les différences d'évaluation de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités proposées ont été attribuées, entre autres, au secteur d'activité de l'entreprise, de même qu'à la scolarité des répondants. Ces résultats nous permettent d'affirmer que nous avons atteint nos objectifs de recherche.

À l'aide de ces résultats et de la technique statistique de régression logistique, nous avons finalement développé un modèle descriptif des relations entre les problèmes de gestion et les activités proposées pour les résoudre, pondérées selon les caractéristiques des répondants et de leur entreprise. Ce modèle constitue

probablement la plus grande contribution de notre recherche et, une fois alimenté de données supplémentaires recueillies auprès d'un ou plusieurs échantillons de TA, il pourrait éventuellement être utilisé à des fins de diagnostic par les organismes de développement économique.

Nous concluons avec nos principales propositions aux organismes de développement économique, dont les trois suivantes :

- soutenir, financièrement et logistiquement, les activités de regroupement (réseautage ou maillage par exemple) afin de permettre aux travailleurs autonomes d'échanger entre eux et avec des personnes ressources;
- privilégier des thématiques d'activités portant, entre autres, sur l'organisation du travail, les techniques associées à la gestion et les sources d'information (secteur, marché, gestion et programmes d'aide) disponibles aux gens d'affaires;
- cibler la clientèle des jeunes travailleurs autonomes, moins scolarisés, à la tête de jeunes entreprises et désirant la croissance de celle-ci.

LA TABLE DES MATIÈRES

PREMIER CHAPITRE – L’INTRODUCTION	1
1. Le contexte	3
1.1 Le bilan du travail autonome au Canada et au Québec	4
1.2 Les perspectives pour mieux comprendre les variations dans le travail autonome	13
1.2.1 La perspective macroéconomique	13
1.2.2 La perspective des relations industrielles	13
1.2.3 La perspective entrepreneuriale	14
2. La pertinence, le problème managérial et le but de la recherche	16
3. Le plan de la thèse.....	19
DEUXIÈME CHAPITRE – LE CONTEXTE THÉORIQUE	20
1. La définition opérationnelle de TA	20
2. Les raisons aux demandes en services conseils	27
2.1 Les problèmes de gestion des TA.....	28
2.1.1 Travail autonome : des volontaires et des involontaires.....	28
2.1.2 Travail autonome à la maison.....	29
2.1.3 Le travail autonome : causes, motivations et problèmes	31
2.1.4 Le travail autonome : perception des acteurs sectoriels	32
2.1.5 Enquête sur le travail autonome au Canada.....	33
2.1.6 Résumé des problèmes de gestion des TA	34
2.2 Les problèmes de gestion des petites entreprises	34
2.3 La synthèse des problèmes des petites entreprises et des TA	46
3. Les activités et services à mettre en place par les organismes de développement économique pour répondre aux demandes des TA.....	48
3.1 Les activités et les services de soutien à offrir aux TA	50

3.2 Les suggestions de solutions et des recommandations aux décideurs politiques	52
4. Le cadre théorique et les objectifs de recherche	55
4.1 Le cadre théorique	55
4.2 Les objectifs spécifiques de recherche	59
5. La conclusion	60
TROISIÈME CHAPITRE – LE CADRE OPÉRATOIRE	61
1. L'introduction	61
2. Le choix de la stratégie	61
3. Le développement de l'instrument.....	63
3.1 Définition opérationnelle des variables concernant le TA et son organisation	63
3.2 La première version et le pré-test du questionnaire (opérationnalisation des variables concernant les problèmes et le portefeuille d'activités de soutien)	65
3.3 Modification du questionnaire suite au pré-test : développement de la version finale.....	71
4. Le cadre d'échantillonnage	75
5. La procédure d'analyse des données.....	77
6. La conclusion	82
QUATRIÈME CHAPITRE – LES RÉSULTATS	84
1. L'introduction	84
2. Le profil des répondants.....	85
3. Les problèmes de gestion des TA et l'évaluation de leur importance	87
4. Les activités, les formats de formation et l'évaluation de leur pertinence.....	90
5. L'analyse factorielle exploratoire	93
5.1 Les problèmes.....	93
5.2 Les activités et les formats de formation.....	100

6. Les relations entre les problèmes et les activités	103
7. Les relations entre certaines variables caractérisant les TA et leur entreprise, les problèmes et les activités	108
7.1 Les variables caractérisant l'entreprise	115
7.1.1 Les variables caractérisant l'entreprise et les problèmes.....	115
7.1.2 Les variables caractérisant l'entreprise, les activités et les formats de formation.....	123
7.2 Les variables caractérisant les répondants.....	129
7.2.1 Les variables caractérisant les répondants et les problèmes.....	130
7.2.2 Les variables caractérisant les répondants, les activités et les formats de formation.....	138
8. La conclusion	145
 CINQUIÈME CHAPITRE – LA DISCUSSION.....	147
 1. Les problèmes de gestion des TA	147
2. Les activités de soutien	149
3. Les relations entre les problèmes et les activités	150
4. Les différences selon les caractéristiques des répondants et de leur entreprise. 154	
4.1 Les problèmes de gestion des TA et les variables caractérisant les entreprises des répondants.....	154
4.2 Les problèmes de gestion des TA et les variables caractérisant les répondants	157
4.3 Les activités, les formats de formation et les variables caractérisant les entreprises des répondants	162
4.4 Les activités, les formats de formation et les variables caractérisant les répondants	164
5. L'intégration des résultats au modèle préliminaire.....	167
5.1 La première dimension du modèle : l'organisation (le TA et son entreprise)	167
5.2 La deuxième dimension du modèle : les problèmes de gestion des TA.....	168
5.3 La troisième dimension du modèle : les activités de soutien	169
5.4 Les relations entre les problèmes et les activités.....	169

5.5 Le modèle du soutien aux TA	170
6. La conclusion	173
SIXIÈME CHAPITRE – LES CONCLUSIONS	175
1. Les propositions générales	175
2. Les propositions spécifiques	178
2.1 Les thématiques sur lesquelles devraient porter les activités de soutien.....	178
2.2 Les activités de soutien et les formats de formation	181
2.3 Les clientèles	184
2.4 Les propositions spécifiques aux organismes de développement économique.....	185
3. Les principales limites à la recherche	186
4. Les pistes de recherche.....	186
LES RÉFÉRENCES	189
LES ANNEXES	200
Annexe A Principales recherches sur les problèmes de gestion des entreprises....	201
Annexe B Questionnaire sur les problèmes de gestion et leur solution (1 ^{ière} version)	208
Annexe C Questionnaire sur les problèmes de gestion et leur solution (version 2.0) et cahier de codification original	224
Annexe D Description de l'échantillon – ensemble des répondants.....	248
Annexe E Analyse factorielle exploratoire (problèmes, activités et formats de ... formation)	287
Annexe F Test de <i>Mann-Whitney</i>	305

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Évolution du travail autonome au Canada de 1991 à 2001	5
Tableau 2 Évolution du travail autonome au Québec de 1991 à 2001	5
Tableau 3 Répartition des travailleurs autonomes québécois selon le sexe en 1996	6
Tableau 4 Répartition des travailleurs autonomes québécois par groupe d'âge en 1996.....	7
Tableau 5 Répartition des travailleurs autonomes québécois selon la scolarité en 1996.....	7
Tableau 6 Répartition des travailleurs autonomes québécois selon le secteur d'activités en 1996	8
Tableau 7 Répartition sectorielle des travailleurs autonomes québécois septembre 1999 et septembre 2000.....	9
Tableau 8 Revenu médian des travailleurs autonomes québécois selon le sexe et la scolarité en 1995	10
Tableau 9 Revenu médian des travailleurs autonomes québécois selon le sexe et le secteur d'activité en 1996	11
Tableau 10 Répartition régionale des travailleurs autonomes québécois en 1996... 12	
Tableau 11 Quatre groupes de TA (Delage 2002)	25
Tableau 12 Principaux critères de différenciation entre TA et microentreprise	27
Tableau 13 Problèmes de démarrage et d'opération des TA	32
Tableau 14 Problèmes de gestion des TA (non-employeur et microentreprise).....	34
Tableau 15 Problèmes des jeunes et moins jeunes entrepreneurs.....	36
Tableau 16 Problèmes des petites entreprises selon Dodge et Robbins (1992).....	39
Tableau 17 Classification des problèmes des entreprises – comparaison entre les études de Tepstra et Olson (1993) et Huang et Brown (1999)	41
Tableau 18 Principaux problèmes des jeunes entrepreneurs selon l'importance relative	46
Tableau 19 Problèmes de gestion des entreprises mentionnées dans les recherches récentes.....	47
Tableau 20 Synthèse des problèmes de gestion des TA	49
Tableau 21 Regroupement des activités ou services pouvant répondre aux problèmes de gestion des TA selon le niveau d'action	56

Tableau 22 Coefficient <i>Alpha</i> pour les échelles de mesure des problèmes	69
Tableau 23 Description de l'échantillon – variables choisies	86
Tableau 24 Coefficient <i>Alpha</i> pour chacune des échelles de mesure des problèmes	88
Tableau 25 Importance relative des catégories de problèmes.....	88
Tableau 26 Problèmes considérés comme assez ou très importants (4 ou 5 sur 5) par plus de 20 % des répondants, en ordre d'importance relative.....	89
Tableau 27 Pertinence des services et des activités selon le pourcentage de répondants les ayant évalué 4 ou 5 sur 5, en ordre de pertinence relative	91
Tableau 28 Intérêt pour les formats de formation selon le pourcentage des répondants les ayant évalué 4 ou 5 sur 5, par ordre d'intérêt relatif.....	92
Tableau 29 Matrice des composantes et statistiques descriptives : Problèmes de gestion générale, d'obtention d'information et de financement.....	94
Tableau 30 Matrice des composantes et statistiques descriptives : Problèmes de comptabilité, de tenue de livres et de gestion financière.....	96
Tableau 31 Matrice des composantes et statistiques descriptives : Problèmes liés au marketing et à la vente	97
Tableau 32 Matrice des composantes et statistiques descriptives : Problèmes liés à la production et aux opérations	98
Tableau 33 Matrice des composantes et statistiques descriptives : Problèmes liés au métier d'entrepreneur.....	99
Tableau 34 Sommaire des statistiques descriptives pour les 13 facteurs identifiés par l'analyse factorielle exploratoire – Classement par l'importance de la moyenne	100
Tableau 35 Matrice des composantes et statistiques descriptives : Activités	101
Tableau 36 Matrice des composantes et statistiques descriptives : Formats de formation	103
Tableau 37 Coefficient de corrélation <i>Kendall's tau</i> – Problèmes et activités.....	105
Tableau 38 Test de <i>Mann-Whitney</i> sur les regroupements de problèmes, d'activités et de formats de formation selon le type d'entreprise (TA ou microentreprise).....	109
Tableau 39 Statistiques descriptives – Regroupement de problèmes présentant une différence significative, comparaison entre TA et microentreprise.....	110

Tableau 40 Distribution binomiale des regroupements de problèmes à partir de la médiane	111
Tableau 41 Distribution binomiale des regroupements d'activités à partir de la médiane	111
Tableau 42 Distribution binomiale des regroupements de formats de formation à partir de la médiane	111
Tableau 43 Distribution binomiale des caractéristiques des répondants et de leur entreprise	112
Tableau 44 Résumé des résultats des régressions logistiques significatives - Problèmes et variables caractérisant l'entreprise	116
Tableau 45 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés aux relations avec les organismes et variables caractérisant l'entreprise	117
Tableau 46 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés à la gestion des ressources humaines et variables caractérisant l'entreprise	118
Tableau 47 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés à la comptabilité et variables caractérisant l'entreprise	119
Tableau 48 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés au marché et à la concurrence et variables caractérisant l'entreprise	120
Tableau 49 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés aux techniques de marketing et variables caractérisant l'entreprise	121
Tableau 50 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes de nature intrapersonnelle et variables caractérisant l'entreprise	122
Tableau 51 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés à la gestion du temps et variables caractérisant l'entreprise	122
Tableau 52 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés aux relations et variables caractérisant l'entreprise	124
Tableau 53 Résumé des résultats des régressions logistiques significatives - Activités, formats de formation et variables caractérisant l'entreprise.....	124
Tableau 54 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type regroupement et variables caractérisant l'entreprise	125
Tableau 55 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type conseil et variables caractérisant l'entreprise.....	126
Tableau 56 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type formation et variables caractérisant l'entreprise	127

Tableau 57 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type promotion et variables caractérisant l'entreprise	128
Tableau 58 Régression logistique et tableau croisé : Formation de type encadrement et variables caractérisant l'entreprise.....	129
Tableau 59 Résumé des résultats des régressions logistiques significatives - Problèmes et variables caractérisant les répondants	130
Tableau 60 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés à la planification et variables caractérisant les répondants	131
Tableau 61 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés aux relations avec les organismes et variables caractérisant les répondants.....	132
Tableau 62 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés à la gestion des ressources humaines et variables caractérisant les répondants.....	133
Tableau 63 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés à la comptabilité et variables caractérisant les répondants	133
Tableau 64 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés au marché et à la concurrence et variables caractérisant les répondants .	135
Tableau 65 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés aux techniques de marketing et variables caractérisant les répondants	136
Tableau 66 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes liés à l'organisation de la production et variables caractérisant les répondants.....	137
Tableau 67 Régression logistique et tableau croisé : Problèmes de nature intrapersonnelle et variables caractérisant les répondants.....	138
Tableau 68 Résumé des résultats de régressions logistiques significatives - Activités, formats de formation et variables caractérisant les répondants	139
Tableau 69 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type regroupement et variables caractérisant les répondants	139
Tableau 70 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type conseil et variables caractérisant les répondants.....	140
Tableau 71 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type formation et variables caractérisant les répondants.....	141
Tableau 72 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type promotion et variables caractérisant les répondants.....	142

Tableau 73 Régression logistique et tableau croisé : Activités de type internet et variables caractérisant les répondants	143
Tableau 74 Régression logistique et tableau croisé : Formation de type encadrement et variables caractérisant les répondants.....	144
Tableau 75 Représentation visuelle des corrélations significatives (<i>Kendall'tau</i>) entre les regroupements de problèmes et d'activités issus de l'analyse factorielle exploratoire.....	151
Tableau 76 Présentation visuelle des variables caractérisant l'entreprise ayant contribuées de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les problèmes de gestion des TA et résumé des équations de régression logistique.....	155
Tableau 77 Présentation visuelle des variables caractérisant les répondants ayant contribuées de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les problèmes de gestion des TA et résumé des équations de régression logistique.....	158
Tableau 78 Présentation visuelle des variables caractérisant l'entreprise ayant contribuées de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les activités et les formats de formation et résumé des équations de régression logistique	162
Tableau 79 Présentation visuelle des variables caractérisant les répondants ayant contribuées de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les activités et les formats de formation et résumé des équations de régression logistique	165

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Représentation simplifiée du processus entrepreneurial selon Shapiro.....	15
Figure 2 Cadre théorique : Le soutien aux travailleurs autonomes (TA).....	57
Figure 3 Cadre d'analyse : Le soutien aux travailleurs autonomes (TA)	80
Figure 3 Modèle du soutien aux travailleurs autonomes (TA)	171

REMERCIEMENTS

À mon directeur Jocelyn, mon codirecteur et mentor Gilles, de même qu'aux membres du jury, sans lesquels ce travail n'aurait jamais vu le jour, un énorme merci. Sans vos commentaires et critiques, sans de vos encouragements dans les pires moments et sans de votre sincère joie à me voir réussir... dans les meilleurs moments, je n'y serais pas arrivé.

Un merci chaleureux va à Patrice Cormier, président et éditeur du Magazine L'Autonome; sa connaissance des TA et de leur réseau ont été un atout considérable dans cette recherche et dans mes réflexions.

Un remerciement spécial au professeur Mhamed Mesfioui du département de mathématique et d'informatique de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour ses conseils éclairés dans la partie la plus technique de cette recherche : les statistiques non paramétriques et les régressions logistiques!

Je désire aussi souligner la collaboration toujours constante du personnel enseignant et professionnel du Département des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Trois-Rivières et de l'Institut d'entrepreneuriat de l'Université de Sherbrooke.

J'aimerais aussi remercier sincèrement de leur soutien dans la réalisation de ce travail les organisations qui suivent :

- L'Autonome, le magazine du nouveau travail
- La Fondation de l'Entrepreneurship du Québec (Fondation Jacques Gagnon)
- La Fondation de l'Université du Québec à Trois-Rivières
- Le Centre local de développement de Francheville
- Le fonds « Formation des chercheurs et aide à la recherche »

- Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale : Emploi – Québec, direction régionale de l'Estrie
- Le Réseau d'aide aux jeunes entrepreneurs (Mauricie et Centre-du-Québec)
- Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke

Pour leur participation essentielle à cette recherche, un merci tout spécial aux travailleurs autonomes que j'ai rencontré lors de la résidence en entreprise, qui ont participé aux groupes de discussion et qui ont répondu au pré-test du questionnaire de même qu'au questionnaire final.

Enfin, je ne peux passer sous silence le soutien et le dévouement des personnes près de moi. Ma famille, mon père et ma mère qui m'ont soutenu tout au long de ma vie, ma sœur Marilie et son conjoint Mario pour les bons repas « remonte moral » réguliers, à mes neveux Olivier et Vincent (oui, j'ai enfin compris et j'ai fini d'étudier) pour leur humour et leur amour et, surtout à René, mon conjoint qui, encore une fois, a du subir mes changements d'orientation professionnelle... et d'humeur. Sans vous tous, cette aventure aurait pu tourner court.

Sylvie Laferté

Avril 2005

PREMIER CHAPITRE

L'INTRODUCTION

Le but de cette recherche descriptive est de proposer aux organismes de développement économique un ensemble d'activités de soutien (formation, encadrement, suivi et conseil de gestion, etc.) qu'ils pourraient mettre en place afin de mieux répondre aux demandes en services conseils des travailleurs autonomes (TA). Notre intérêt est justifié par la problématique d'affectation des ressources des organismes de développement économique que la recrudescence du travail autonome et ses variations récentes ont amené (Laferté, 1999).

Dans ce premier chapitre, après avoir présenté le contexte de la recherche, nous nous attarderons brièvement à trois perspectives qui pourraient permettre de mieux comprendre le phénomène des variations récentes dans le nombre TA. Nous démontrerons ensuite la pertinence de l'étude et présenterons le problème managérial de même que le but de la recherche. Nous concluons sur la présentation du plan de la thèse. Mais avant, positionnons-nous sur ce qu'est le travail autonome et sa place dans la recherche en entrepreneuriat.

Le travail autonome est généralement défini comme étant toute personne déclarant être à son compte, c'est-à-dire n'étant pas salariée et qui tire la plus grande partie de son revenu d'une entreprise (Delage, 2002; CIRETA, 1999; Fillion, 2000b et 1996a; Gouvernement du Québec, 2000; Katz, 1994; Orser *et al.*, 2000; Revenu Canada, 1998; Statistique Canada, 1997). Le gouvernement canadien (Revenu Canada et Statistique Canada) utilisent le vocable « travail indépendant » en français et « *self-employment* » en anglais et il différencie entre les employeurs et les non-employeurs. Le gouvernement québécois utilise autant le terme « travail autonome » que le terme « travail indépendant » pour désigner le même phénomène. Dans tous les cas, les définitions utilisées comprennent les personnes dites « à leur compte », qu'elles utilisent ou non le véhicule corporatif et qu'elles aient ou non des employés.

Notons que ces définitions semblent refléter celle des chercheurs américains et européens en général qui considèrent les TA comme étant de très petites entreprises embauchant moins de 10 employés (Katz, 1993; Katz, 1994; Kolvereid, 1996a et 1996b; Robinson et Sexton, 1994; VandenHeuvel et Wooden, 1997). Au Canada, Orser *et al.* (2000) et Julien (1997) entre autres, différencient aussi les micro-entreprises ayant moins de 5 employés. Le concept d'entreprise artisanale française répond aussi, de manière générale, à cette définition (Richomme, 1998; Simeoni, 1998; Sammut, 2000).

Quant à nous, tout comme Filion (2000b), lorsque nous utilisons le terme travail autonome, nous référons aux TA qui n'ont pas d'employés. Nous considérerons aussi les entreprises comptant moins de 5 employés que nous nommerons microentreprises puisque les organismes de développement économique considèrent ces dernières comme faisant partie des travailleurs autonomes dans le cadre de leurs services et programmes s'adressant à cette clientèle. Enfin, une définition opérationnelle plus détaillée de TA et de microentreprise sera présentée dans le prochain chapitre.

Pour étudier le travail autonome, nous avons choisi l'angle de l'entrepreneuriat. En effet, selon nous, le travail autonome est une forme d'entrepreneuriat, quelque fois comme un statut qui perdure et, d'autres fois, comme un stade précurseur d'une croissance vers une plus grande d'entreprise (Julien, 1997; Filion, 1997; Katz, 1984 et 1994). Tout comme Bygrave (1995), nous n'associons pas le travail autonome à la création d'entreprise à fort potentiel de croissance, mais nous croyons qu'il doit être abordé à travers la littérature en entrepreneuriat et en très petite entreprise puisqu'il se distingue du travail salarié, du télétravail, du travail à temps partiel et du cumul d'emplois par l'absence de rémunération fixe (salaire) (Pinsonneault et Boisvert, 1996) et par les risques inhérents que le TA prend en exploitant une entreprise, même si celle-ci est de très petite taille.

De plus, et quoique le débat ne soit pas encore tranché sur une définition de ce qu'est le domaine de l'entrepreneuriat (Aldrich et Martinez, 2001; Brazeal et Herbert, 1999; Low, 2001; Venkataraman, 1997; Shane et Venkataraman, 2000), comme le conçoit Morris (1998), l'entrepreneuriat n'est pas un concept dichotomique (être ou ne pas être), il s'agit plutôt d'un continuum où l'on retrouve de toutes petites organisations très entrepreneuriales et d'autres organisations, petites ou grandes, au contraire très axées sur le maintien du *statu quo* et très peu entrepreneuriales. C'est dans cet esprit que nous abordons le travail autonome.

1. LE CONTEXTE

Les TA soulèvent beaucoup d'intérêt tant journalistique que scientifique depuis le début des années 1990. Ils intéressent les économistes à cause de l'augmentation de leur nombre en Amérique du Nord et dans plusieurs pays industrialisés (Blanchflower, 1998a et 1998b; Gardner, 1994; Lin *et al.*, 1998; Manser et Picot, 1999; Moore et Mueller, 1998; Kuhn et Schuetze, 1998). Ils ont aussi suscité l'intérêt des sociologues et des spécialistes en relation de travail à cause de la problématique rattachée à leur accès à diverses formes de protections sociales et à leur situation envers les lois concernant le travail (Dagenais et Archambault, 1995; Lacroix, 2000; Mercure, 2001; Verge, 2001). À quelques exceptions près, et nous y reviendrons plus loin, il en a peu été question dans la littérature scientifique en entrepreneuriat et PME.

Les variations récentes du nombre de TA soulèvent d'abord la question des causes de ces variations. Avant de répondre à cette question, situons le contexte de cette étude en traçant le portrait actuel du travail autonome au Canada et au Québec.

1.1 Le bilan du travail autonome au Canada et au Québec

Le travail autonome n'est pas un phénomène nouveau en soi. De tous les temps, les artisans, les fermiers, les troubadours ont gagné leur vie en exploitant commercialement un talent, un bien ou une compétence. Avant la révolution industrielle, le travail autonome était la norme plutôt que l'exception. D'une part, le morcellement des terres ancestrales dû à la forte natalité et, d'autre part, les découvertes scientifiques comme soutien au développement du capitalisme industriel ont amené les fermiers et les artisans dans l'usine, les sortant ainsi de leurs ateliers et de leurs terres par l'appât, plus ou moins réel, d'un gain financier plus élevé et plus stable (Aznar, 1998; Dewerpe, 2001; Paysant et Batty, 1995). D'ailleurs, au Canada en 1931, plus de 100 ans après le début de la révolution industrielle en Angleterre, un travailleur sur quatre était TA, notamment dans le secteur agricole, comparativement à un sur 10 en 1991 (Gardner, 1994, page 1) et à un sur six en 2000 (Statistique Canada, 2002). Ce qui est nouveau, c'est le retour en force des TA au début des années 90.

Le portrait canadien le plus récent du travail autonome provient d'une enquête réalisée par Statistique Canada pour le compte de Développement des ressources humaines Canada (Delage, 2002). Pour le Québec uniquement, les données les plus récentes proviennent du recensement canadien de 1996¹ et analysées pour le compte de Développement économique Canada (CIRETA, 1999), lesquelles données peuvent être complétées avec celles de l'Enquête sur la population active trimestrielle (Statistique Canada, 2000) et les données compilées par la division économique de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (Tal, 2000; Tal, 2001). Dans tous les cas, les auteurs concluent à une augmentation majeure du nombre de TA depuis 1991, tant en chiffres absolus qu'en proportion de la main-d'œuvre active et ce, malgré un léger ralentissement en 2000 et un retour aux nombres de 1995 en 2001 (CETECH,

¹ Les données du recensement canadien de 2001 concernant le travail autonome sont disponibles depuis le 14 mai 2003. Il s'agit cependant de données concernant le nombre de TA uniquement.

2002, page 2). Les tableaux 1 et 2 présentent l'évolution du travail autonome pour le Canada et le Québec selon les données du recensement canadien (Statistique Canada, 2003).

Tableau 1
Évolution du travail autonome au Canada de 1991 à 2001

Année	1991		1996		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Travailleurs autonomes						
Employeurs	570 805	49,4	731 997	40,6	730 355	39,2
Non-employeurs	582 815	50,6	1 070 360	59,4	1 130 845	60,8
Somme	1 153 620	100,0	1 802 355	100,0	1 861 200	100,0
% population active	9,8 %		12,6 %		11,7 %	
Sources :						
1991 : Gardner (1994), pages 5 à 9, 55						
1996 : Page Web, Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/People/Labour/labour43b-f.htm						
2001 : Recensement Canadien 2001 (Statistique Canada, 2003)						

Tableau 2
Évolution du travail autonome au Québec de 1991 à 2001

Année	1991		1996		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Travailleurs autonomes						
Employeurs	146 290	48,0	153 215	42,4	146 590	38,9
Non-employeurs	158 665	52,0	208 035	57,6	229 890	61,1
Somme	304 955	100,0	361 250	100,0	376 480	100,0
% population active	8,9 %		10,7 %		10,1 %	
Sources : 1991 et 1996 : CIRETA (1999, pages 5 et 10)						
2001 : Recensement Canadien 2001 (Statistique Canada, 2003)						

Les TA sans aide rémunérée (non-employeurs), ont contribué pour la plus grande partie de l'augmentation de l'ensemble des TA soit près de 75 % de l'augmentation pour le Canada entre 1991 et 1996, et entre 1996 et 2000; et une augmentation de 88 % pour le Québec entre 1991 et 1996 (CIRETA, 1999, page 20). Plus précisément, au Canada, des 700 000 nouveaux TA entre 1989 et 1999, 680 000 étaient non-employeurs (Tal, 2000, page 4). Il faut cependant dire que le déclin récent dans le nombre de TA canadiens provient essentiellement de ces non-employeurs (Tal, 2000).

En ce sens, Hébert (2001, page 4) indique que seulement le tiers des entreprises comptant moins de cinq employés au démarrage, lesquelles représentent 95 % des nouvelles entreprises créées, survivent au-delà du seuil des cinq ans.

Tant au niveau des employeurs que des non-employeurs, la proportion d'hommes TA est supérieure à celle des femmes; ils représentent tout près de 70 % de tous les TA (tableau 3). Cette proportion est sensiblement la même selon les données recueillies par Delage (2002, page 79). Des données canadiennes (Tal, 2000, page 12) indiquent que le nombre de femmes a augmenté plus rapidement que le nombre d'hommes TA entre 1990 et 2000, soit près de 40 % de l'augmentation totale et 27 % de l'augmentation des TA employeurs.

Tableau 3
Répartition des travailleurs autonomes québécois selon le sexe en 1996

Sexe	Non employeurs		Employeurs		Somme	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	134 760	64,78	116 495	76,03	251 255	69,55
Femmes	73 275	35,22	36 720	23,97	109 995	30,45
Somme	208 035	100,00	153 215	100,00	361 250	100,00

Source : CIRETA (1999, page 13)

Au Québec, comme au Canada (Tal, 2000, page 13) la cohorte des 35 à 54 ans représente la grande majorité des TA, autour de 60 %, qu'ils soient employeurs ou non (voir le tableau 4).

En ce qui concerne la scolarité des TA (tableau 5), celle-ci indique une répartition quasi égale entre les différents niveaux d'éducation, avec cependant une très forte proportion de personnes possédant un métier appris au secondaire ou au collégial (46 %). Ainsi, une proportion de 23,66 % des TA québécois ne possède pas de diplôme d'études secondaires, 22,91 % possèdent un diplôme d'études secondaires ou de métier, 23,10 % ont entrepris ou complété des études collégiales et 30,32 % ont débuté ou complété des études universitaires.

Tableau 4
Répartition des travailleurs autonomes québécois par groupe d'âge en 1996

Groupes d'âge	Non employeurs		Employeurs		Somme	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15 – 24 ans	8 675	4,17	3 255	2,12	11 930	3,30
25 – 34 ans	47 450	22,81	28 450	18,57	75 900	21,01
35 – 44 ans	65 710	31,59	51 540	33,64	117 250	32,46
45 – 54 ans	52 405	25,19	44 380	28,97	96 785	26,79
55 – 64 ans	25 365	12,19	19 815	12,93	45 180	12,51
65 ans et plus	8 430	4,05	5 775	3,77	14 205	3,93
Somme	208 035	100,00	153 215	100,00	361 250	100,00

Source : CIRETA (1999, page 15)

Tableau 5
Répartition des travailleurs autonomes québécois selon la scolarité en 1996

Scolarité	Non employeurs		Employeurs		Somme	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Moins d'une 9e année	23 295	11,19	15 295	9,98	38 590	10,68
9e à 13e année, sans diplôme d'études secondaires	27 775	13,35	19 135	12,49	46 910	12,98
9e à 13e année, avec diplôme d'études secondaires ou de métier	46 670	22,44	36 105	23,56	82 785	22,91
Études non universitaires avec ou sans diplôme	49 955	24,01	33 500	21,87	83 455	23,10
Études universitaires sans diplôme	12 060	5,80	7 630	4,98	19 690	5,45
Études universitaires avec diplôme (certificat, baccalauréat)	33 705	16,20	31 100	20,30	64 805	17,94
Études universitaires supérieures au baccalauréat	14 575	7,01	10 450	6,82	25 025	6,93
Total	208 035	100,00	153 215	100,00	361 250	100,00

Source : CIRETA (1999, page 18)

La grande majorité des TA œuvrent dans le secteur des services (tableaux 6 et 7), tout comme dans l'emploi total (73,5 %), avec une augmentation de leur proportion de 72,53 % à 76,39 % entre 1996 et 2000. Durant cette période, leur nombre a augmenté de près de 130 000 personnes, comparativement à quelques

22 000 pour le secteur de la production de biens. Certains secteurs d'activités ont une plus forte proportion de TA que de salariés, par exemple en agriculture, dans les services professionnels, scientifiques et techniques, dans la gestion d'entreprise, les services administratifs et autres services de soutien, et dans les autres services, là où il est historiquement (par héritage dans le cas de l'agriculture par exemple) ou financièrement plus facile d'être à son propre compte.

Tableau 6
Répartition des travailleurs autonomes québécois
selon le secteur d'activités en 1996

Secteur d'activités	Non employeurs		Employeurs		Somme	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur de la production de bien	55 010	26,44	44 215	28,86	99 225	27,47
Agriculture	21 125	10,15	11 165	7,29	32 290	8,94
Pêche et piégeage	1 130	0,54	470	0,31	1 600	0,44
Forêts	1 695	0,81	1 305	0,85	3 005	0,83
Mines et carrières	160	0,08	210	0,14	370	0,10
Manufacturier	13 120	6,31	13 450	8,78	26 570	7,36
Construction	17 780	8,55	17 615	11,50	35 395	9,80
Secteur des services	153 025	73,56	109 000	71,14	262 025	72,53
Transport et entreposage	11 060	5,32	5 240	3,42	16 295	4,51
Communications	2 300	1,11	860	0,56	3 165	0,88
Commerce de gros	7 360	3,54	8 915	5,82	16 275	4,51
Commerce au détail	25 620	12,32	30 230	19,73	55 845	15,46
Intermédiaires financiers / assurance	2 395	1,15	1 275	0,83	3 670	1,02
Services immobiliers et d'assurance	5 665	2,72	2 935	1,92	8 600	2,38
Services aux entreprises	33 105	15,91	19 715	12,87	52 820	14,62
Services d'enseignement	2 860	1,37	795	0,52	3 655	1,01
Soins de santé et services sociaux	17 890	8,60	13 675	8,93	31 565	8,74
Hébergement et restauration	6 225	2,99	11 865	7,74	18 090	5,01
Autres services	38 545	18,53	13 495	8,81	52 040	14,41
Somme	208 035	100,00	153 215	100,00	361 250	100,00

Source : CIRETA (1999, pages 20, 24 et 28)

Tableau 7
Répartition sectorielle des travailleurs autonomes québécois
septembre 1999 et septembre 2000

Secteur d'activités	Septembre 1999		Septembre 2000		% emploi 2000-2001
	Nombre (000)	%	Nombre (000)	%	
Secteur de la production de biens	116,0	22,79	120,8	23,59	24,6
Agriculture	40,2	7,90	39,5	7,71	2,0
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	6,6	1,30	6,0	1,17	1,2
Services publics	*		*		0,9
Construction	40,8	8,02	44,6	8,71	4,0
Fabrication	28,4	5,58	30,7	5,99	18,3
Secteur des services	393,0	77,21	391,2	76,39	73,6
Commerce	77,9	15,30	71,7	14,00	16,2
Transport et entreposage	22,0	4,32	26,2	5,12	5,0
Finance, assurances, immobilier et location	25,1	4,93	26,4	5,16	5,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	65,1	12,79	68,2	13,32	6,1
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	28,7	5,64	37,6	7,34	3,3
Services d'enseignement	5,9	1,16	5,8	1,13	6,3
Soins de santé et assistance sociale	59,8	11,75	49,8	9,72	11,1
Information, culture et loisirs	18,5	3,63	22,6	4,41	4,2
Hébergement et services de restauration	24,2	4,75	25,4	4,96	6,0
Autres services	65,9	12,95	57,5	11,23	3,9
Administrations publiques	*		*		6,0
Somme	509,0	100,00	512,1	100,00	100,0

Source: L'enquête sur la population active, Statistique Canada
Référence: Cow_que.ivt
* = Moins de 1,5
Source du pourcentage de l'emploi (moyenne 2000-2001), CETECH (2002, page 6).

Les TA québécois ne semble cependant pas être avantagé en terme de revenu. Les tableaux 8 et 9 présentent le revenu médian des TA, employeurs ou non, et des salariés, selon le sexe, la scolarité et le secteur d'activité en 1996. Ces données indiquent que les TA non-employeurs ont un revenu médian inférieur à celui des employeurs, tant pour les hommes que pour les femmes (19 713 \$ comparativement à 31 623 \$ pour les hommes; 12 216 \$ comparativement à 19 989 \$ pour les femmes) alors que le revenu médian des hommes et des femmes employeurs est semblable à celui des salariés du même sexe. Il faut cependant mentionner que les entreprises des femmes sont généralement plus jeunes que celles des hommes et qu'elles travaillent à

temps partiel plus souvent que les hommes TA (Légaré et St-Cyr, 2000, page 21). Les données de Beaucage indiquent que les femmes TA travaillent à temps partiel dans leur entreprise dans une proportion de 23 % alors que ce taux est de 7,5 pour les hommes (Beaucage, 2002, page 19).

Tableau 8
Revenu médian des travailleurs autonomes québécois
selon le sexe et la scolarité en 1995

Scolarité	Non employeurs		Employeurs		Salariés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins d'une 9e année	17 766 \$	10 817 \$	24 927 \$	14 042 \$	25 356 \$	13 985 \$
9e à 13e année, sans diplôme d'études secondaires	18 825 \$	10 047 \$	27 296 \$	15 611 \$	24 349 \$	13 920 \$
9e à 13e année, avec diplôme d'études secondaires ou de métier	19 570 \$	11 132 \$	28 751 \$	16 108 \$	30 078 \$	19 651 \$
Études non universitaires avec ou sans diplôme	17 979 \$	11 084 \$	29 814 \$	18 039 \$	29 765 \$	19 348 \$
Études universitaires sans diplôme	17 123 \$	12 019 \$	28 953 \$	22 334 \$	27 335 \$	19 617 \$
Études universitaires avec diplôme (certificat, baccalauréat)	24 962 \$	16 994 \$	54 105 \$	33 953 \$	42 068 \$	30 903 \$
Études universitaires supérieures au baccalauréat	29 121 \$	21 296 \$	54 454 \$	32 638 \$	54 967 \$	40 985 \$
Total	19 713 \$	12 216 \$	31 623 \$	19 989 \$	30 243 \$	20 073 \$
Source : CIRETA (1999, page 36)						

Tableau 9
Revenu médian des travailleurs autonomes québécois
selon le sexe et le secteur d'activité en 1996

Secteur d'activités	Non employeurs		Employeurs		Salariés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agriculture	20 132 \$	11 355 \$	24 941 \$	15 274 \$	15 859 \$	11 555 \$
Pêche et piégeage	13 053 \$	8 445 \$	30 016 \$	13 740 \$	22 636 \$	14 280 \$
Forêts	19 193 \$	9 425 \$	32 529 \$	21 038 \$	27 494 \$	17 172 \$
Mines et carrières	20 329 \$	19 453 \$	37 253 \$	29 499 \$	45 035 \$	29 396 \$
Manufacturier	18 802 \$	11 980 \$	32 969 \$	20 042 \$	32 400 \$	19 044 \$
Construction	17 860 \$	11 413 \$	30 057 \$	17 760 \$	29 669 \$	18 323 \$
Transport et entreposage	19 710 \$	14 264 \$	29 067 \$	20 013 \$	33 801 \$	24 030 \$
Communications	20 575 \$	16 877 \$	27 666 \$	24 260 \$	43 897 \$	34 010 \$
Commerce de gros	22 021 \$	15 027 \$	36 042 \$	25 054 \$	29 474 \$	21 642 \$
Commerce au détail	16 699 \$	10 791 \$	27 132 \$	18 222 \$	19 686 \$	12 023 \$
Intermédiaires financiers / assurance	30 061 \$	23 307 \$	50 464 \$	28 386 \$	42 926 \$	25 619 \$
Services immobiliers et d'assurance	25 063 \$	20 067 \$	44 099 \$	28 000 \$	29 020 \$	22 608 \$
Services aux entreprises	24 983 \$	17 348 \$	48 880 \$	28 008 \$	30 598 \$	21 991 \$
Services d'enseignement	15 279 \$	11 599 \$	27 077 \$	17 211 \$	42 018 \$	30 981 \$
Soins de santé et services sociaux	40 228 \$	12 908 \$	96 286 \$	35 008 \$	30 731 \$	25 257 \$
Hébergement et restauration	15 240 \$	10 446 \$	21 007 \$	12 534 \$	11 049 \$	9 367 \$
Autres services	15 428 \$	10 225 \$	25 310 \$	15 776 \$	19 757 \$	13 011 \$
Somme	19 713 \$	12 216 \$	31 623 \$	19 989 \$	30 243 \$	20 073 \$

Source : CIRETA (1999, page 38)

En affaires, comme sur le marché du travail, les personnes plus scolarisées ont un revenu médian plus élevé que celles étant moins scolarisées avec cependant le même écart entre les TA non-employeurs et employeurs alors que ces derniers ont un revenu médian systématiquement plus élevé que celui des non-employeurs.

Au Canada, en 1996, on remarque le même phénomène alors que le salaire moyen des TA s'élevait à 31 000 \$, celui du TA employeur à 41 000 \$, celui du non-employeur à 22 900 \$, alors que celui du salarié se chiffrait à 33 700 \$ (Tal, 2000, page 17).

Quel que soit le secteur d'activités dans lequel se retrouve le TA, les hommes TA employeurs ont un revenu médian plus élevé que les salariés et les TA non-employeurs. Dans une vision économique de phénomène, cette situation pourrait expliquer, du moins en partie, le faible taux de survie des petites entreprises alors

qu'un emploi rémunéré semblerait plus intéressant, en terme de revenu, que le statut de TA non-employeur.

Enfin, notons que certaines régions du Québec comptent plus de TA que leur poids respectif en terme de proportion de la main-d'œuvre active et des salariés (tableau 10) (CIRETA, 1999, page 6). Mentionnons entre autres les régions Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Laurentides et Estrie.

Tableau 10
Répartition régionale des travailleurs autonomes québécois en 1996

Régions administratives	Non employeurs		Employeurs		Somme		TA % PAE	% salariés Qc
	Nombre	% Qc	Nombre	% Qc	Nombre	% Qc		
Gaspésie et Îles-de-la-Madeleine	1 960	0,94	1 815	1,18	3 775	1,04	8,89	1,29
Bas Saint-Laurent	5 170	2,49	4 610	3,01	9 780	2,71	11,02	2,63
Québec	15 625	7,51	11 635	7,59	27 265	7,55	8,78	9,43
Chaudière-Appalaches	12 770	6,14	9 495	6,20	22 265	6,16	12,32	5,27
Estrie	9 115	4,38	6 505	4,25	15 615	4,32	12,00	3,81
Montréal	40 810	19,62	29 230	19,08	70 040	19,39	11,29	18,32
Montréal (CUM)	52 120	25,05	34 865	22,76	86 985	24,08	10,59	24,45
Laval	10 055	4,83	8 125	5,30	18 180	5,03	11,03	4,88
Lanaudière	11 345	5,45	9 285	6,06	20 630	5,71	11,66	5,20
Laurentides	14 875	7,15	10 500	6,85	25 375	7,02	12,30	6,02
Outaouais	10 170	4,89	5 220	3,41	15 390	4,26	10,15	4,53
Abitibi-Témiscamingue	3 460	1,66	3 015	1,97	6 480	1,79	9,28	2,11
Mauricie	5 850	2,81	5 095	3,33	10 945	3,03	9,75	3,37
Centre-du-Québec	7 815	3,76	6 320	4,13	14 140	3,91	14,09	2,87
Saguenay / Lac-Saint-Jean	4 370	2,10	5 545	3,62	9 920	2,75	8,10	3,75
Côte Nord	1 385	0,67	1 490	0,97	2 875	0,80	5,92	1,52
Nord-du-Québec	1 130	0,54	460	0,30	1 590	0,44	8,97	0,54
Somme	208 025	100,00	153 210	100,00	361 250	100,00	10,74	100,00

Source : CIRETA (1999, page 7) (PAE = population active expérimentée)

Lire ce tableau : En Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, les TA, au total, représentent 1,04 % des TA québécois, ils comptent pour 8,89 % de la population active expérimentée totale, alors qu'ils représentent 1,29 % de l'ensemble des salariés québécois.

Au Québec, comme au Canada, les TA sans aide rémunérée représentent donc le gros des effectifs et ils ont contribué en grande partie à la hausse dans le nombre de TA depuis les 10 dernières années. Mais comment peut-on expliquer cette variation? Trois perspectives peuvent être utilisées pour mieux appréhender ces variations. Il s'agit de la perspective macroéconomique, de la perspective associée aux relations industrielles, ou de la perspective liée à l'entrepreneuriat.

1.2 Les perspectives pour mieux comprendre les variations dans le travail autonome

1.2.1 La perspective macroéconomique

La perspective macroéconomique relève essentiellement d'une conception déterministe et elle tente de démontrer que l'individu est poussé vers le travail autonome par les conditions économiques. Les récessions et les cohortes de chômeurs qu'elles causent seraient à l'origine de l'augmentation du nombre de TA qui, lors d'un rétablissement de l'économie, retourneraient vers l'emploi rémunéré.

Les variations dans le nombre de TA, passées, actuelles ou futures, seraient liées, selon cette hypothèse, aux variations dans l'emploi rémunéré, elles-mêmes tributaires des cycles économiques. Cette hypothèse a cependant été invalidée par Lin *et al.* (1998) et Moore et Mueller (1998), alors qu'elle s'est avérée exacte pour les hommes et inexacte pour les femmes (Kuhn et Schuetze, 1998) du moins pour le Canada et pour la période de forte croissance du travail autonome. Cette approche ne semble donc pas pouvoir expliquer à elle seule les variations dans le travail autonome.

1.2.2 La perspective des relations industrielles

Sans renier les effets des cycles économiques, les spécialistes en relations de travail et les sociologues rattachent le travail autonome à la recherche de flexibilité

des entreprises depuis les 20 dernières années (Lacroix, 2000; Mercure, 2001). Leur discours est surtout axé sur la place des formes de travail atypique tels le travail à temps partiel, le cumul d'emplois et les contrats à durée déterminée, en regard des lois sur le travail, à la syndicalisation et de l'accès aux prestations et autres avantages sociaux (Verge, 2001). Selon cette approche, le travail autonome est une forme de travail atypique n'ayant que peu à voir avec l'entrepreneuriat, sinon certaines motivations à choisir le travail autonome, comme forme d'emploi, plutôt que le chômage (Beaucage, 2000; Delage, 2002).

Le corollaire de cette perspective semble être que les variations passées, actuelles et futures dans le travail autonome sont tributaires des décisions des entreprises en matière de gestion, notamment de la production et des ressources humaines (impartition, externalisation, rationalisation, délocalisation et automatisation). Même jumelée à la perspective macroéconomique, cette approche ne nous satisfait pas entièrement afin d'expliquer les variations dans le travail autonome.

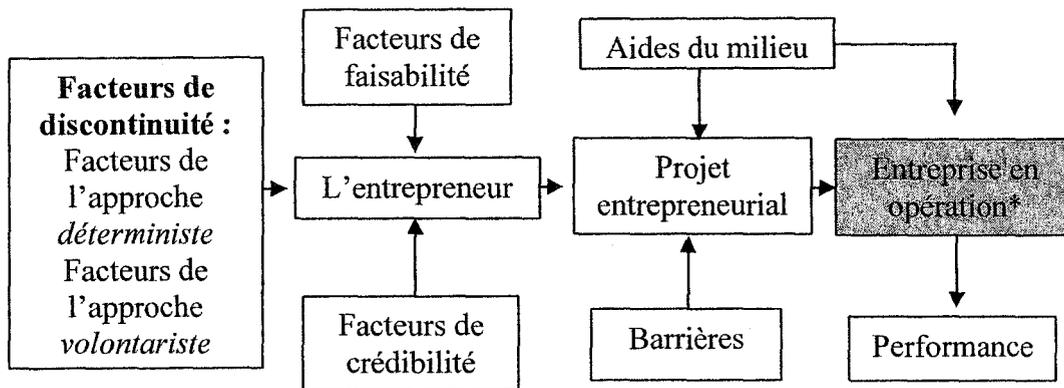
1.2.3 La perspective entrepreneuriale

La perspective entrepreneuriale relève d'un paradigme plus volontariste. Malgré qu'elle reconnaisse les motivations de type déterministe et qu'elle ne renie pas non plus l'approche macroéconomique ni celle des relations de travail, elle préconise que l'individu puisse choisir de devenir TA plutôt que d'y être poussé exclusivement par les cycles économiques ou les mises à pied.

Pour expliquer ce choix de même que les variations récentes du nombre de TA, plusieurs théories développées par les chercheurs en entrepreneuriat s'offrent à nous. Ces théories peuvent se regrouper à l'intérieur du processus entrepreneurial, conçu originalement par Shapiro (présenté dans Kent *et al.*, 1982, pages 82 et 83) et développé par la suite entre autres par Belley (1994) et Roy (1998c). Quoique ce modèle a été développé dans un contexte de PME, notre position est que le travail

autonome est une forme d'organisation, une entité économique à part entière, si petite soit-elle, et que les différents éléments présentés dans ce modèle s'appliqueront à différents niveaux ou à différentes intensités dans le cas des TA. Une représentation simplifiée de ce modèle est reproduite à la figure 1.

Figure 1
Représentation simplifiée du processus entrepreneurial de Shapiro



* Nous nous intéressons surtout à cet élément du processus, soit les TA dont l'entreprise est en opération.

Ce modèle² est intéressant puisqu'il prend en compte l'ensemble des écoles de pensée en entrepreneuriat et tient aussi compte de l'approche économique et de l'approche du travail. En effet, si on se réfère à ce modèle, le projet entrepreneurial débiterait avec un ou plusieurs déclencheurs négatifs (approche déterministe) ou positifs (approche volontariste) lesquels comprennent des éléments de la théorie économique et du travail (offre et demande de produits, de services ou de travail).

² La discussion du modèle est volontairement brève puisque nous nous intéressons surtout aux entreprises en opération et non au processus menant au démarrage d'une entreprise.

Ensuite, la personne ayant des caractéristiques entrepreneuriales (approches psychologique et comportementale) et étant rendue à une étape de sa carrière la prédisposant à l'entrepreneuriat, évaluera les facteurs de faisabilité (disponibilité des ressources, incluant la théorie du capital humain) et de crédibilité (modèles et culture).

Enfin, compte tenu de l'aide disponible dans le milieu et de la présence ou de l'absence de barrières à l'entrée, le projet entrepreneurial verra le jour. La performance de l'entreprise sera dépendante, entre autres, des facteurs précédemment mentionnés.

Selon ce modèle, les variations dans le nombre de TA résulteraient des changements dans l'une ou l'autre de ces variables. Cette approche nous semble beaucoup plus complète et nous satisfait à l'égard de notre intérêt envers le travail autonome.

2. LA PERTINENCE, LE PROBLÈME MANAGÉRIAL ET LE BUT DE LA RECHERCHE

Dans le modèle présenté à la figure 1, nous pouvons constater que l'aide du milieu, généralement assurée par les organismes de développement économique³, est un des facteurs pouvant favoriser le démarrage de l'entreprise et pouvant aider, à différents niveaux, les entreprises en opération, quelle qu'en soit la taille. Ces

³ Le terme organismes de développement économique est défini dans Bherer et Desaulniers (1988, pages 10, 17 et 18) comme des « Groupes voués à l'amélioration de la compétitivité d'un territoire donné : local, régional ou national (...) qui se préoccupent de deux ordres de besoins dominants : le pré-démarrage et le démarrage d'entreprises, et le financement. Les services de conseil, consultation et encadrement, l'aide financière, le maillage, les contacts, l'animation, l'information et la veille stratégique complètent la gamme des principaux services offerts. » Ces organismes sont, par exemple, les commissariats industriels, les centres locaux de développement, les sociétés d'aide au développement des collectivités et autres initiatives locales.

organismes sont généralement subventionnés par les divers paliers gouvernementaux (fédéral, provincial et municipal) et, dans le cas des TA, par le gouvernement provincial (Emploi-Québec) qui offre aux TA un programme de soutien financier, incluant des conseils au démarrage et à la gestion. Ce programme est géré par les centres locaux de développement (CLD).

Le problème managérial, que nous avons confirmé sur le terrain, concerne les difficultés rencontrées par les organismes de développement économique alors qu'ils ont à faire face à une demande grandissante de services conseils de la part des TA (Laferté, 1999) sans nécessairement bénéficier d'une augmentation de leurs ressources (Riverin, 2001). En effet, au Canada, les données de l'enquête mensuelle sur la population active indiquaient, au moment de préciser notre problématique de recherche, que :

« [...] le travail autonome a été la source de plus des trois quarts de la croissance de l'emploi depuis 1989. [...] La croissance du travail autonome est loin d'être récente. Dans les années 80, les augmentations totalisaient en moyenne près de 2,4 %, année après année, soit un peu plus que le taux de croissance moyen de 1,9 % de l'emploi rémunéré. Toutefois, cette croissance s'est accélérée dans les années 90, les augmentations annuelles représentant en moyenne 3,3 % et dépassant de loin les augmentations moyennes beaucoup plus faibles de 0,2 % de l'emploi rémunéré. » (Statistique Canada, 1997, page 7)

Ce constat nous a amené à développer l'actuel projet de recherche appliquée lequel vise à explorer les solutions possibles à ce problème managérial des organismes développement économique.

Les centres locaux de développement (CLD) ont été mis sur pied par le gouvernement québécois en 1998⁴ (Grenier, 1998, page 69) afin de remplacer les structures locales de l'époque tels les commissariats industriels et les corporations de développement économique (Joyal, 2002, pages 26 à 30). Les CLD couvrent

⁴ Quoique leur sort soit en discussion actuellement suite au projet de Loi 34 adopté en décembre 2003 qui transmet aux élus tout pouvoir sur le développement économique.

l'ensemble du territoire québécois et ils se positionnent comme la porte d'entrée vers une multitude de programmes gouvernementaux et de services offerts aux entreprises en démarrage et en opération. Ils offrent :

« des conseils permettant de mieux définir votre projet; des références à des sources d'informations utiles au développement de votre projet; un accompagnement pour la réalisation de l'ensemble des composantes de votre plan d'affaires (ex. : étude de faisabilité, étude de marché, plan marketing, montage financier); une aide financière (prêt et subvention) et un support à la recherche de financement; des outils pour accroître la performance de votre entreprise. Chaque CLD gère également quatre programmes d'aide spécifiques (...) notamment la mesure de Soutien au travail autonome⁵ (STA). » (Association des centres locaux de développement, 2002)

D'un point de vue pratique, l'augmentation du nombre de TA, notamment des non-employeurs, cause aux organismes de développement économique des problèmes d'organisation des services (Laferté, 1999) puisqu'une partie de leur mandat est de supporter les personnes intéressées dans les démarches de démarrage puis de gestion de leur entreprise (Bherer et Desaulniers, 1998), mais, « To be fair to support agencies, they have neither the time nor personnel to provide continuous business advice.⁶ » Cromie (1991, page 130). De plus, dans le contexte actuel de coupure budgétaire et de réduction des subsides gouvernementaux aux entreprises et aux organismes de développement économique, une meilleure utilisation des ressources affectées à l'encadrement des TA et un ciblage plus raffiné des activités et services offerts aux TA s'avéreraient fort avantageux.

Devant cette situation, nous avons défini notre question de recherche : quelles sont les activités et les services que les organismes de développement économique pourraient mettre en place pour mieux répondre à la demande grandissante de services conseils de la part des TA?

⁵ Au Québec, le terme travail autonome est utilisé pour définir les travailleurs autonomes non-employeurs ou utilisant une main-d'œuvre très réduite. Par exemple, Roy (1998b) et Fillion (1996a et 1996b) utilisent le terme travail autonome dans ce sens.

⁶ Traduction de l'auteure : « Pour être juste envers les agences de support, elles n'ont ni le temps, ni le personnel pour offrir des conseils d'affaires sur une base continue »

Le but de cette recherche est donc de proposer aux organismes de développement économique un ensemble d'activités de soutien (services, encadrement et aide conseils) à offrir aux TA.

3. LE PLAN DE LA THÈSE

Le problème managérial émerge des difficultés rencontrées par les organismes de développement économique devant l'augmentation du nombre de TA qui sollicitent leurs services conseils, non seulement au démarrage mais surtout lorsque leur entreprise est en opération.

Dans le prochain chapitre, nous explorerons le contexte théorique entourant cette problématique en procédant à une recension de la littérature qui nous permettra de développer un cadre théorique et des objectifs spécifiques de recherche plus précis.

Dans un troisième chapitre, nous discuterons du cadre opératoire, alors que nous justifierons le choix de la stratégie d'enquête utilisée, examinerons le développement de l'outil de collecte des données, et décrirons la procédure d'échantillonnage et d'analyse des données. Enfin, nous présenterons les résultats d'une enquête par questionnaire postal réalisée grâce à la collaboration d'un magazine visant la clientèle des TA et de trois organismes de développement économique. Après cette présentation, nous discuterons de ces résultats à la lumière de la littérature et de la problématique identifiée sur le terrain. Nous concluons sur des propositions aux organismes de développement économique, sur les principales limites de la recherche et sur les pistes de recherches futures mises en lumière par nos résultats.

DEUXIÈME CHAPITRE

LE CONTEXTE THÉORIQUE

Dans ce chapitre, nous analyserons la littérature associée à notre problématique de recherche dans le but de développer le cadre théorique qui présidera à la collecte et à l'analyse des données recueillies sur le terrain. Ce cadre théorique comprendra trois grandes dimensions, la première étant notre définition opérationnelle de TA.

En présumant que les TA sollicitent l'aide des organismes de développement économique lorsqu'ils ne trouvent pas de solutions immédiates à leurs problèmes de gestion, nous discuterons ensuite de la deuxième dimension de notre cadre théorique, soit des raisons qui poussent les TA à recourir aux services conseils des organismes de développement économique, en présentant d'abord la littérature traitant des problèmes que les TA rencontrent dans la gestion de leur entreprise, puis celle abordant les problèmes des petites entreprises.

Avant de présenter les objectifs spécifiques de recherche, nous discuterons de la troisième dimension représentée par l'ensemble des activités de soutien (formules d'encadrement ou de suivi) qui pourraient répondre à ces demandes de services conseils de la part des TA.

1. LA DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DE TA

Afin de définir le concept de travail autonome, nous avons consulté diverses sources. La première constatation que nous avons faite est qu'il n'existe pas de définition claire et précise du terme, sinon l'effort fait par le Comité de travail sur le travail autonome (CTTA)⁷ et qui définit le TA comme :

⁷ Le CTTA est un regroupement de représentants d'organismes à vocation économique et sociale qui s'était donné comme mandat de faire le bilan de la situation du travail autonome au Québec et d'en défendre les intérêts auprès des décideurs politiques. Ce regroupement a actuellement cessé ces activités.

« (...) un travailleur qui exerce une profession ou des activités commerciales, seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunérée. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les outils et équipements requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profits et de pertes découlant de son travail. Il peut exercer ses activités à son propre compte ou par le biais d'une société incorporée. Il se caractérise par un besoin d'autonomie élevé et par un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale. » (CIRETA, 1999, page 4).

À notre avis, cette définition est beaucoup trop large puisqu'elle englobe autant les TA que les propriétaires de plus grandes entreprises. De plus, cette définition peut aussi difficilement se traduire en éléments opérationnels (identifiables et mesurables).

Le ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec, quant à lui, définit le TA comme étant : « (...) des travailleurs pour leur propre compte pouvant exercer ou non leur activité au moyen du véhicule corporatif. Dans l'un et l'autre cas, ces travailleurs peuvent avoir des employés » (Gouvernement du Québec, 2000). Pour sa part, Statistique Canada considère comme TA les personnes à leur propre compte, constituées en société ou non, qu'elles aient des employés (quel qu'en soit leur nombre) ou sans employé, de même que les travailleurs dans une entreprise familiale, sans rémunération (Revenu Canada, 1998; Delage, 2002). Nos réserves portant sur la définition du CTTA s'appliquent encore ici.

Pour Filion (2000b, page 3), le TA n'a pas d'employé alors qu'il a recours, au besoin, à des sous-traitants :

« (...) le travailleur autonome se définit comme une personne qui travaille à son compte et essentiellement seule, même s'il lui arrive d'interagir avec plusieurs autres personnes dans l'exercice de ces activités. Le TA jouit d'une pleine autonomie aussi bien au niveau du choix de ses clients qu'au niveau de sa façon de s'organiser pour satisfaire à leurs attentes et jouit généralement d'une autonomie complète en ce qui a trait à l'organisation de son travail. »

Roy (1998d, page 9) propose une série de critères afin de définir les TA; il s'agit des critères de taille, fonctionnels, économiques et psychologiques. Nous n'en retiendrons ici que deux, soit les critères fonctionnels et économiques. Nous ne retiendrons pas les critères psychologiques, incluant toutes les notions liées aux caractéristiques et à la personnalité des entrepreneurs interviennent plutôt au démarrage dans le processus entrepreneurial alors que nous nous intéressons aux TA dont l'entreprise est en opération.

Les critères fonctionnels retenus par Roy (1998d) sont le faible exercice de pouvoir hiérarchique (à cause du peu ou de l'absence d'employé), l'exécution personnelle des tâches (pour les mêmes raisons) et la proximité de l'expertise (souvent la base même de l'entreprise et devant être assumée par le TA non-employeur, celui-ci ne bénéficiant pas de l'expertise d'employés).

Ce critère d'expertise est bien exprimé par Kirby et Jones-Evans (cités dans Glancey *et al.* (1998)) dans leur typologie des entrepreneurs opérant des petites entreprises de consultation technique : « (The) lifestyle entrepreneurs, who are motivated by being in control of deciding the nature of the work they undertake, to which they can apply their specialist knowledge and develop their expertise⁸. » (p. 253). Katz (1994) indique d'ailleurs que cette expertise du propriétaire dirigeant est centrale pour les TA opérant sans employés ou avec peu d'employés et qu'il s'en écartera au profit des tâches orientées vers la gestion au fur et à mesure que l'entreprise croîtra.

Selon nous, le nombre d'employés (l'absence ou la présence d'employés) permet de représenter l'ensemble de ces critères fonctionnels (faible pouvoir hiérarchique, exécution personnelle des tâches et proximité de l'expertise).

Les critères économiques relevés par Roy (1998d) pour définir les TA sont le petit nombre de clients, la forte dépendance face à un client principal, un faible contenu innovateur, un faible niveau de risque, un faible objectif de croissance, une absence de plan marketing et une faible valeur de revente. Ce dernier élément est très bien exprimé par Timmons (1989, page 20) lorsqu'il décrit sa perception, plutôt pessimiste, des microentreprises : « (...) Mom-and-Pop's businesses : (...) they are fragile and vulnerable to competition, sudden changes in the community, or the owner's boredom, and are rarely sold for a capital gain that amounts to much. »⁹

Le faible désir de croissance caractérisant le TA pourrait s'expliquer par les conséquences possibles, négatives ou positives, associées à la croissance. Plusieurs auteurs se sont intéressés à la question, dont Davidson (1990) et Wiklund *et al.* (1997) en Suède. Leurs résultats indiquent que les facteurs influençant la volonté de croissance sont le bien-être des employés, l'indépendance, le revenu personnel, la survie lors de crises, le contrôle, la charge de travail, l'augmentation des tâches, et la qualité du produit ou du service. Les entrepreneurs ne désirant pas développer leur entreprise prévoient des effets négatifs sur ces différentes variables à l'exception du revenu personnel qui semble importer peu aux répondants. Ce dernier élément semble confirmer que les entrepreneurs ne se lancent pas en affaires uniquement pour augmenter leur revenu personnel (par exemple Fillion (1996a) et Jurik (1998) en ce qui concerne les TA).

Stewart *et al.* (1999) semblent du même avis quand ils concluent que « (...) the psychological predispositions and actions of small business owners are more attuned

⁸ Traduction de l'auteure : « (Les) entrepreneurs qui recherchent un style de vie, sont motivés par le contrôle qu'ils ont de décider de la nature du travail qu'ils font, travail auquel ils appliquent leur connaissance et développent leur expertise. »

⁹ Traduction de l'auteure : « (...) les entreprises papa - maman (...) sont fragiles et vulnérables à la concurrence, aux changements soudains dans la communauté, à l'ennui du propriétaire et sont rarement vendues pour des gains en capital intéressants.»

to their personal goals and family income.¹⁰ » (page 204) alors que Dodge *et al.* (1994, page 132) concluent que « les petites entreprises sont orientées plutôt sur la survie que sur la croissance ».

Quelques chercheurs dont Boyle (1994) et Vandenneuvel et Wooden (1997) font la différence entre les travailleurs autonomes qui dépendent ou pas d'un ou d'un très petit nombre de clients, par exemple les « livreurs » de lait qui doivent acheter leur camion et devenir franchisés de leur ancien employeur (Boyle, 1994); ou les pigistes du domaine de l'édition qui dépendent en grande majorité des contrats offerts par leur ancien employeur (Stanworth et Stanworth, 1999). Tout comme Dagenais (1995) et Roy (1998d), nous pensons que les TA qui sont dépendants d'un seul client ne sont pas de réels TA, mais plutôt des salariés déguisés.

Un autre élément soulevé par Filion (2000b, 1996a et 1996b), Beaucage (2000), Stanworth et Stanworth (1999), Delage (2002) et Brodie *et al.* (2002), est le fait qu'il existe des TA volontaires et des TA involontaires. Il s'agit en fait d'une variation sur le thème des déclencheurs de type déterministe ou volontariste, ou encore des facteurs de discontinuité tirés de la théorie du milieu incubateur (voir par exemple Belley (1994)).

Cette distinction entre TA volontaire et TA involontaire nous amène à discuter de la notion de typologie. Alors que plusieurs se sont intéressés au développement de typologies d'entrepreneurs ou d'entreprises (voir à ce sujet les analyses de Filion (2000a) et Julien (1997)), peu se sont penchés sur l'élaboration d'une typologie des TA.

Récemment, Stanworth et Stanworth (1999) ont développé, à partir d'un échantillon de TA non-employeurs œuvrant comme pigistes dans le secteur de

¹⁰ Traduction de l'auteure : « (...) les prédispositions psychologiques et les actions des propriétaires de petites entreprises sont ajustées à leurs objectifs personnels et au revenu familial. »

l'édition en Angleterre, quatre types de TA en opération (réfugiés, échangistes, missionnaires et convertis).

Brodie *et al.* (2002) ont par la suite confronté cette typologie des pigistes à un échantillon de mini franchisés pour en arriver à des résultats semblables alors qu'ils identifient trois types de TA, les réfugiés, les échangistes et les opportunistes. Delage (2002) (voir le tableau 11), à partir de données recueillies en supplément à l'Enquête sur la population active, présente quatre catégories de TA, lesquelles ressemblent à celles développées par Stanworth et Stanworth (1999) et Brodie *et al.* (2002).

Tableau 11
Quatre groupes de TA (Delage 2002)

Par choix	N'aurait pas pris un emploi au démarrage et n'en prendrait pas un maintenant
Involontaire	Aurait pris un emploi et en prendrait un maintenant
Découragé	N'aurait pas pris un emploi au démarrage mais en prendrait un maintenant
Adapté	Aurait pris un emploi au démarrage mais n'en prendrait pas un maintenant

Stanworth et Stanworth (1999) de même que Delage (2002) utilisent le choix de « accepter ou non un emploi si une offre se présentait » afin de différencier leurs types de TA.

Quoique les sujets à l'étude chez Stanworth et Stanworth (1999) et chez Brodie *et al.* (2002) ne puissent être représentatifs que des TA provenant des mêmes secteurs d'activités (pigistes et mini franchisés), l'échantillon reconnu¹¹ de Delage (2002) nous permet de croire à la pertinence d'ajouter la dimension volontaire - involontaire aux caractéristiques du TA puisque, comme nous pouvons le constater dans le tableau 11, cet aspect demeure important même lorsque l'entreprise du TA est en opération.

¹¹ Échantillon provenant de Statistique Canada pour l'Enquête sur la population active.

Suite à ces discussions, dans notre définition opérationnelle de TA, nous retenons l'absence d'employés afin de reconnaître les TA des autres types d'organisations, notamment les microentreprises, qui ont jusqu'à 5 employés. Les PME qui ont plus de 5 employés ne font pas partie de notre définition de TA (Tal, 2000 et 2001; Gouvernement du Québec, 2000; Julien, 1997). Nous retiendrons aussi le petit nombre de clients (compte tenu de la taille de l'entreprise), tout en respectant la non dépendance à un client principal. Nous retenons aussi le faible désir de croissance. Les autres critères mentionnés par Roy (1998d) (un faible contenu innovateur, un faible niveau de risque, une absence de plan marketing et une faible valeur de revente) nous semblent difficilement mesurables et peu pertinents à l'égard de notre problématique de recherche.

En reprenant ces éléments, notre définition opérationnelle de TA est donc une personne qui :

- 1) n'a pas d'employé;
- 2) a un petit nombre de clients mais n'est pas dépendante d'un seul client;
- 3) ne désire pas faire croître son entreprise (lié à un faible, voire inexistant objectif de croissance); et
- 4) est devenue TA volontairement ou non, et accepterait ou non un emploi si l'occasion se présentait.

À partir de ces éléments, nous pouvons d'ores et déjà poser les bases d'une classification comparative du TA et de la microentreprise, classification qui constitue l'ébauche de la première dimension de notre cadre théorique. Cette comparaison est présentée dans le tableau 12. En ce qui concerne la notion de mesure de ces variables, nous y reviendrons dans le prochain chapitre.

Tableau 12
Principaux critères de différenciation entre TA et microentreprise

Critères	TA	Microentreprise
Nombre d'employés excluant le propriétaire (CIRETA, 1999; Gouvernement du Québec, 2000; Revenu Canada, 1998; Filion, 2000b et 1996a; Tal, 2000 et 2001; Julien, 1997; Vinnell et Hamilton, 1999; Katz, 1994; Orser <i>et al.</i> , 2000)	Aucun	1 à 4
Volonté de croissance (Roy, 1998d; Cooper et Gascôn dans Box <i>et al.</i> 1998; Glancey <i>et al.</i> , 1998; Glancey, 1998; Davidson, 1990; Wiklund <i>et al.</i> , 1997; Stewart <i>et al.</i> , 1999; Dodge <i>et al.</i> , 1994)	Nulle ou très faible	Très faible à élevé
Nombre de clients (dépendance économique) (Roy, 1998d; Boyle, 1994; Vandenneuvel et Wooden, 1997; Dagenais, 1995; Roy, 1998b; Hébert et Cormier, 1997; Stanworth et Stanworth, 1999)	Faible mais pas dépendant d'un seul	Faible à élevé
Déclencheur (Filion, 2000b, 1996a et 1996b; Beaucage, 2000; Stanworth et Stanworth, 1999; Brodie <i>et al.</i> , 2002; Belley, 1994; Carter <i>et al.</i> , 1995; Delage, 2002)	Volontaire ou non Accepterait un emploi ou non	Volontaire ou non Accepterait un emploi ou non

2. LES RAISONS AUX DEMANDES EN SERVICES CONSEILS

Afin de cerner les raisons qui poussent les TA à recourir aux services des organismes de développement économique, nous avons choisi de nous référer à la littérature en entrepreneuriat et en petite entreprise, notamment dans les travaux s'intéressant à leurs problèmes de gestion, puisque, selon nous, le travail autonome est une forme d'entrepreneuriat, quelque fois précurseur d'une croissance vers une plus grande d'entreprise (Julien, 1997; Filion, 1997; Katz, 1984 et 1994).

Nous n'avons trouvé que peu de documentation portant sur le travail autonome, confirmant le besoin de puiser à d'autres sources d'information. Devant cette situation, nous avons cru bon d'emprunter à la littérature sur l'entrepreneuriat et la très petite entreprise puisque, au niveau du management des organisations, ce sont ces champs d'études qui se rapprochent le plus de notre propre champ, celui du travail autonome et, de notre intérêt envers leurs problèmes de gestion.

Nous avons scindé notre recension de la littérature en deux grandes sections : les problèmes de gestion des TA (non-employeurs et employeurs de moins de 5 employés) et les problèmes de gestion des petites entreprises. Nous avons exclu les travaux portant sur les causes de faillite de même que ceux portant sur les entreprises technologiques, les franchises et les TA dépendants d'un seul donneur d'ordres, lesquels semblent peu pertinents en regard de notre intérêt et de notre définition du travail autonome.

2.1 Les problèmes de gestion des TA

De l'ensemble des articles recueillis portant sur les TA (non-employeurs ou employeurs d'une main-d'œuvre réduite), très peu traitent, en tout ou en partie, de leurs problèmes de gestion. Nous en avons retenu cinq (5) que nous résumerons en portant une attention particulière aux raisons pouvant pousser les TA à recourir aux services d'un organisme de développement économique.

2.1.1 Travail autonome : des volontaires et des involontaires

Filion (1996a, 1996b et 2000b) avait pour objectif de comprendre le comportement des TA (diplômés ou non), de même que leurs motivations et leurs valeurs. Les données ont été recueillies à l'aide d'une approche qualitative et exploratoire qui, à partir de l'étude d'un groupe témoin de huit (8) TA, s'est poursuivie par des entrevues semi-structurées auprès de 30 TA recrutés à partir de la liste de membres du Groupe Entreprendre (association sans but lucratif de TA). Les TA de l'échantillon avaient tous au moins deux (2) ans d'expérience et œuvraient tous dans le secteur des services. Sur les 30 TA interviewés, 17 sont des hommes et 13 sont des femmes.

Filion (2000b) indique que plus de la moitié des répondants lui ont confié être tellement occupés qu'ils avaient de la difficulté à trouver du temps pour leurs loisirs. « On peut constater que le temps constitue une des premières ressources du TA. » (1996a, page 192); ou, inversement, une de leurs premières contraintes.

Il fait aussi la différence entre les TA volontaires et les TA involontaires et stipule que « Chacun a des besoin de formation, de soutien, d'apprentissage qui soient différents. » (1996a, page 192). Ses données indiquent aussi que les TA volontaires réussissent mieux que les TA involontaires; 16 des 24 TA volontaires de son échantillon gagnant plus de 40 000 \$ par année. À noter que le nombre de TA involontaires (6 sur 30) peut avoir biaisé un peu ce résultat. Il stipule finalement que les TA qui n'ont pas de succès semblent avoir de la difficulté avec la segmentation de marché, qu'ils présentent une mentalité de salarié plutôt qu'une mentalité d'affaires et qu'ils perçoivent plus ou moins positivement leur situation de TA.

Nous retenons donc de Filion (1996a) que, parmi les problèmes pouvant pousser les TA à recourir aux services des organismes de développement économique, nous pourrions retrouver le manque de temps, la difficulté à segmenter de marché, la mentalité de salarié et l'attitude envers leur statut de TA. Il est aussi loisible de penser que les TA involontaires vivront avec plus d'acuité ces mêmes problèmes, notamment ceux liés au marketing (Filion, 1996b).

2.1.2 Travail autonome à la maison

L'objectif de l'étude de Jurik (1998) est d'explorer les différentes dimensions du travail autonome à domicile pour les femmes, en comparaison avec les hommes, notamment les motivations, le choix volontaire ou non de devenir TA, les difficultés d'équilibrer la vie personnelle et la vie professionnelle et la perception du succès.

Il s'agit ici d'une recherche, par entrevue d'environ 90 minutes, auprès de 46 répondants qui, durant les six (6) mois précédents : a) avaient travaillé 40 heures ou plus par mois à la maison; b) n'avaient pas de bureau à l'extérieur de la maison; c) se considéraient comme TA (par opposition à télétravailleur); et d) avaient plus d'un client. L'échantillon a été sélectionné à partir des listes de membres de trois associations et par références. Suite aux entrevues préliminaires, 20 répondants ont fait l'objet d'un suivi après 6 ou 24 mois et cinq ont été revus après avoir quitté le travail autonome.

Les trois quarts des répondants étaient propriétaires uniques, 17 % n'avaient ni employés ni sous contractants, 11 % avaient un employé ou plus, et 35 % étaient incorporés. Les femmes comptaient pour 76 % de l'échantillon.

Pour la majorité des répondants, le recrutement et le maintien d'une clientèle sont difficiles, mais moins pour ceux et celles ayant une expertise très en demande et bénéficiant d'un bon réseau de contacts d'affaire. Plusieurs prennent des contrats de type « alimentaire » en attendant d'avoir assez de clients pour rentabiliser l'entreprise, ce qu'ils perçoivent comme du temps mal investi car ils empiètent sur le temps de démarchage auprès de nouveaux clients.

Les répondants ressentent aussi l'insécurité de leur position de TA et jugent que la réglementation et les changements de lois fiscales leur créent des problèmes. Ils semblent aussi y avoir une certaine unanimité à propos des difficultés de gestion liées au marketing et à la comptabilité, de même qu'à concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment pour les femmes TA.

En ce qui concerne la croissance, les répondants jugent que l'embauche de personnel, devant permettre de se libérer de certaines tâches, leur demande plutôt d'investir du temps en formation et encadrement, enlevant ainsi une partie de l'attrait de la croissance.

À quelques exceptions près, les données sont analysées qualitativement et aucun pourcentage ni fréquence n'est fourni dans le texte afin d'apprécier les résultats. Malgré cette situation, les résultats décrits dans cet article appuient en grande partie les résultats des autres études que nous avons examinés. Nous retrouvons, dans les résultats de l'étude de Jurik (1998), des problèmes de développement et de maintien de la clientèle, d'insécurité, de réglementation et fiscalité, de gestion marketing, de comptabilité et de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

2.1.3 Le travail autonome : causes, motivations et problèmes

L'objectif de l'étude de Roy (1998b) est d'approfondir les facteurs de démarrage et de gestion du TA, notamment les principaux problèmes de démarrage et de gestion.

Un sondage auprès d'un échantillon aléatoire de 250 TA de la région métropolitaine de Montréal a été réalisé entre le 26 et le 30 novembre 1996, par le Bureau des interviewers professionnels. Les TA faisant partie de l'échantillon sont autant employeurs (moins de 4 employés) que non-employeurs. D'un échantillon total de 2 242 TA, les 250 entrevues complétées représentent un taux de réponse de 31,3 %. Les résultats sont présentés sous formes de statistiques descriptives (fréquences). Nous avons trop peu d'information sur le questionnaire et les modalités d'interviews pour critiquer la méthodologie utilisée sinon pour déplorer le caractère uniquement montréalais de l'échantillon. Le groupe de répondants est composé à 73 % de TA non-employeurs.

Une question a particulièrement attiré notre attention, soit celle portant sur le problème principal rencontré au démarrage et une fois l'entreprise du TA en opération (voir le tableau 13). Nous y retrouvons, dans les mots mêmes des répondants, des problèmes tels que de « bâtir une clientèle / commercialisation », « d'organiser le travail » et de « concurrence », tout comme des problèmes de nature

plus intrapersonnelle, comme l'isolement et l'insécurité financière appuyant ce que Filion (1996a) et Jurik (1998) ont noté.

Tableau 13
Problèmes de démarrage et d'opération des TA

Problèmes	Démarrage (%)	Opération (%)
Financement	21,7	12,4
Insécurité financière	8,4	7,2
Bâtir une clientèle / commercialisation	20,9	26,1
Organisation du travail	6,4	8,0
Isolement	3,6	3,2
Trouver l'aide nécessaire (employés...)	4,4	3,2
Trouver l'information pertinente	2,0	3,2
Réglementation / fiscalité	6,8	8,0
Concurrence / contexte économique	-	10,0
Autres problèmes	8,8	5,6
Aucun problème	12,9	12,9
Ne sait pas	4,0	-
Total	100 %	100 %
Sources : Roy (1998b), page 26		

2.1.4 Le travail autonome : perception des acteurs sectoriels

Dans la suite de l'étude précitée (Roy, 1998b), l'objectif de Roy (1998e) était aussi de définir, à partir de la perspective de différents intervenants intéressés au TA, les problèmes et les besoins des TA.

La méthodologie utilisée est l'analyse comparative de quatorze entrevues semi-structurées faites auprès de personnes siégeant au Comité de travail sur le travail autonome (CTTA) et provenant de divers milieux liés au développement économique et au travail. À notre avis, l'échantillon est relativement petit. D'un autre point de vue, l'expertise des gens interrogés et le caractère exploratoire de l'étude peuvent amoindrir les effets de cet échantillon relativement restreint. L'entrevue semi-structurée permet de recueillir de l'information très riche de la part des répondants, des personnes membres du CTTA qui travaillent de près avec les TA ou qui influencent les politiques en matière de TA.

Les répondants sont d'avis que les principaux problèmes des TA sont : le manque de financement, l'insécurité financière et la précarité (10 mentions); le manque de formation et de soutien technique, la gestion et l'accessibilité à l'information (7 mentions); l'isolement (7 mentions); l'absence de filet de sécurité, le nonaccès aux mesures de protection sociale (7 mentions); les horaires chargés et la gestion du temps (5 mentions); la non-reconnaissance du statut et l'absence de représentation de groupe (4 mentions); et la lourdeur de la réglementation et de la fiscalité (3 mentions). Nous retrouvons, dans ces résultats, des ressemblances avec ceux déjà cités.

2.1.5 Enquête sur le travail autonome au Canada

Delage (2002) présente les résultats d'une collecte de données visant à décrire la situation et le profil des TA canadiens qui a été réalisée dans le cadre de l'Enquête sur la population active d'avril 2000 de Statistique Canada, avec la collaboration de Développement des ressources humaines Canada. À une question ouverte, portant sur les inconvénients au travail autonome, les répondants ont mentionné, par ordre d'importance : incertitudes et insécurités; longues heures, absence de vacances; revenu instable, problèmes de liquidités; manque d'avantages sociaux; et le stress. De moindre importance (moins de 10 % des répondants), ils ont également mentionné : le fardeau administratif; les lourdes responsabilités; le fardeau de l'impôt; l'ingérence dans la vie familiale; le fait de travailler seul – isolement; et les problèmes de financement. Fait intéressant, Delage (2002), mentionne aussi que les TA employeurs trouvent plus difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle que les TA non-employeurs.

2.1.6 Résumé des problèmes de gestion des TA

Les problèmes rencontrés par les TA en opération peuvent se regrouper sous quelques rubriques liées aux diverses fonctions de l'entreprise et de la gestion, à l'environnement et à la personne (intrapersonnel). Ce regroupement est présenté au tableau 14. Examinons maintenant les problèmes de gestion des petites entreprises.

Tableau 14
Problèmes de gestion des TA (non-employeur et microentreprise)

Problèmes	Auteurs
Marketing (segmentation de marché, recrutement et maintien de la clientèle, commercialisation)	Filion (1996a); Jurik (1998); Roy (1998b)
Comptabilité et tenue de livres	Jurik (1998);
Gestion des ressources humaines (trouver du personnel, temps requis pour trouver du personnel)	Roy (1998b); Jurik (1998)
Gestion générale (manque de temps, gestion, organisation du travail)	Filion (1996a); Roy (1998e); Delage (2002)
Intrapersonnel (mentalité de salarié, attitude face à leur situation de TA, isolement, concilier vie familiale et vie professionnelle, insécurité financière, précarité, manque de formation)	Filion (1996a); Jurik (1998); Roy (1998b); Roy (1998e); Delage (2002)
Environnement (réglementation et fiscalité, obtenir du financement, trouver / accessibilité à l'information pertinente, manque de soutien technique de la part des organismes de développement économique, concurrence et contexte économique, la non-reconnaissance du statut de TA et absence de représentation de groupe)	Jurik (1998); Roy (1998b); Roy (1998e); Delage (2002)

2.2 Les problèmes de gestion des petites entreprises

Nous avons répertorié neuf (9) études récentes sur les problèmes rencontrés par les petites entreprises, dont une s'adressant aux problèmes des femmes propriétaires dirigeantes d'une petite entreprise (Young, 1996), deux à ceux des jeunes entrepreneurs (Lorrain et Raymond, 1990; Lorrain et Laferté, 2001), une aux problèmes des entreprises à fort potentiel de croissance que nous avons retenu surtout à cause du système de classification des problèmes développé par les chercheurs

(Terpstra et Olson, 1993). Une autre s'adresse aux problèmes des entreprises de performance moyenne (Huang et Brown, 1999). Deux de ces études, incluant celle de Huang et Brown (1999), se sont intéressées aux problèmes des petites entreprises tel que soumis à des organismes d'aide du milieu ou universitaire (Dodge et Robbins, 1992). Enfin, trois autres s'intéressent plus particulièrement aux problèmes rencontrés par les petites entreprises (Alpander *et al.*, 1990; Orser *et al.*, 2000; Cromie, 1991).

Quoique l'ensemble de ces études aient des cadres opératoires fort différents et qu'aucune ne se préoccupe des problèmes spécifiques aux TA, nous en résumerons les principales conclusions afin d'enrichir notre propre cadre théorique.

Alpander *et al.* (1990) avaient pour objectif de définir les problèmes rencontrés par les propriétaires dirigeants de petites entreprises américaines œuvrant dans le secteur des services, le secteur de l'électronique et le secteur de l'alimentation, et ce durant leurs trois premières années d'opération. Sur les 526 questionnaires transmis par la poste, 122 ont été retournés et considérés comme valides pour un taux de réponse de 23,2 %. Les entreprises des répondants étaient relativement petites avec une moyenne de 10, 17 et 27 employés pour les trois premières années d'opération.

Les résultats d'Alpander *et al.* (1990) indiquent que les 10 problèmes les plus critiques durant les trois premières années d'opération de l'entreprise sont, par ordre de fréquence de mentions à une question ouverte, et sans différence significative entre les secteurs d'activités : 1) trouver de nouveaux clients; 2) obtenir du financement; 3) recruter et embaucher de nouveaux employés; 4) recruter et embaucher de nouveaux cadres; 5) faire face aux problèmes des employés; 6) fixer le prix de vente; 7) planifier l'expansion du marché; 8) faire face aux problèmes légaux; 9) déterminer et maintenir la qualité du produit; et 10) composer avec les diverses agences gouvernementales. Ils concluent que les problèmes rencontrés durant les deux premières années d'opération sont, en général, de nature interne, et qu'ils pourraient possiblement être réglés à l'aide des habiletés managériales du propriétaire dirigeant.

Lorrain et Raymond (1990) ont dressé le portrait de 228 propriétaires de jeunes entreprises, dont 82 jeunes entrepreneurs et 146 entrepreneurs plus âgés. Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire transmis par la poste à 2 000 propriétaires d'entreprises en opération depuis moins de deux ans. Plus de 90 % des entreprises des répondants comptaient moins de 5 employés, dont plus de 50 % sans aucun employé. Une partie de leur recherche portait sur les problèmes rencontrés durant les deux premières années d'opération. Lorrain et Raymond (1990) ont demandé aux répondants d'évaluer sur une échelle ordinale à sept points, l'importance de 18 problèmes; le tableau 15 présente la moyenne obtenue pour les jeunes et les moins jeunes entrepreneurs sur ces problèmes.

Tableau 15
Problèmes des jeunes et des moins jeunes entrepreneurs

Problèmes	Moyenne / 7 Jeunes entrepreneurs	Moyenne / 7 Entrepreneurs plus âgés
Atteindre les objectifs de profit ou de parts de marché	4,0	4,3
Atteindre les objectifs de vente	4,0	4,2
Avoir du soutien financier	4,3	3,8
Contrôler les coûts	3,9	3,8
Établir une position solide dans un nouveau segment de marché	4,0	3,4
Développer un nouveau marché, produit ou service	3,4	3,7
Soutenir le produit ou le service auprès de la clientèle	3,3	3,5
Attirer du personnel compétent	3,9	3,2
Développer un réseau de fournisseurs fiables	3,6	3,3
Satisfaire la demande	3,4	3,3
Pénétrer de nouveaux marchés (territoire)	3,4	3,2
Localisation non adéquate	3,3	3,1
Poids administratif et paperasse	3,0	3,0
Développer le système de contrôle financier interne	3,0	3,0
Définir les rôles, responsabilités et politiques de l'entreprise	2,9	2,8
Profondeur et capacité de l'équipe managériale	2,9	2,8
Système d'information de gestion	2,4	2,6
Disponibilités de conseillers et directeurs externes	2,4	2,1
Ensemble des problèmes	3,4	3,3
Source : Lorrain et Raymond (1990, page 9)		
Note : Traduction de l'auteur		

Selon leur propre autoévaluation, les principaux problèmes des jeunes et moins jeunes entrepreneurs, quoique dans l'ensemble leur importance semble moyenne (entre 2,1 et 4,3 sur 7) sont : 1) atteindre les objectifs de profits ou de parts de marché; 2) atteindre les objectifs de vente; 3) avoir du soutien financier; 4) contrôler les coûts; 5) établir une position solide dans un nouveau segment de marché; 6) développer un nouveau marché, produit ou service; 7) supporter le produit ou le service auprès de la clientèle; 8) attirer du personnel compétent; 9) développer un réseau de fournisseurs fiables; et 10) satisfaire la demande (Lorrain et Raymond, 1990, page 9).

L'évaluation des jeunes et des moins jeunes entrepreneurs semble légèrement différente sur plusieurs problèmes; cependant le seul qui présente une différence significative entre les deux groupes est d'attirer du personnel compétent, ce qui apparaît plus problématique pour les plus jeunes entrepreneurs. Lorrain et Raymond (1990) concluent qu'il ne semble pas que les jeunes entrepreneurs aient plus de problèmes que les entrepreneurs plus âgés, contredisant ainsi la croyance populaire, du moins pour l'échantillon concerné et pour les entreprises de moins de deux ans d'opération.

Cromie (1991) a interviewé 68 propriétaires dirigeants de petites entreprises, 35 manufacturières et 33 de services, ayant en moyenne 5 employés et étant en opération depuis 4 à 5 ans. Cromie (1991) avait comme objectif de répertorier les problèmes rencontrés par les répondants, au moment de l'entrevue et durant la première année d'opération. Il désirait aussi comparer les problèmes des femmes et des hommes propriétaires dirigeants. Deux questions ouvertes lui ont permis de recueillir les données nécessaires soit : 1) Quels sont les problèmes ou les difficultés majeures que vous rencontrez en opérant votre entreprise ? et 2) Avez-vous fait des erreurs sérieuses dans la première année d'opération de votre entreprise ? (Cromie 1991, page 121).

Les réponses obtenues ont été classifiées selon les grandes activités de gestion de l'entreprise (finance, marketing, production, ressources humaines) et dans une catégorie nommée « problèmes personnels ».

Toutes catégories confondues et sans tenir compte du sexe des répondants, les principaux problèmes rencontrés par les petites entreprises de l'échantillon de Cromie (1991) sont : 1) le manque de fonds (40,0 %); 2) d'obtenir des ventes suffisantes (35,0 %); 3) les locaux inadéquats (31,0 %); 4) des problèmes de trésorerie (25,7 %); 5) d'être payé (25,7 %); 6) de fixer le prix de vente (25,0 %); 7) d'en arriver à une qualité appropriée (23,8 %); 8) d'obtenir des fournitures de production et de la matière première (16,7 %); 9) la situation concurrentielle (13,3 %); et 10) la promotion du produit ou du service (11,7 %) (Cromie, 1991, pages 122 à 126).

En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, le principal problème est de trouver du personnel ayant la bonne attitude et les bonnes qualifications (aucun pourcentage disponible); alors que les principaux problèmes de nature personnelle sont le manque de temps pour tout faire et les relations difficiles avec les associés (11,0 % des femmes et 33,0 % des hommes ayant des associés) (Cromie, 1991, page 128).

Enfin, à l'exception de quelques problèmes de nature personnelle (confiance en soi et double responsabilité famille / entreprise), aucune différence significative n'a été trouvée entre les problèmes des femmes et des hommes propriétaires dirigeants d'entreprise.

À l'aide des données recueillies par l'étude de 364 cas de petites entreprises clientes d'un centre d'aide aux entreprises universitaires, Dodge et Robbins (1992) ont examiné les problèmes soumis par les entreprises à cet organisme. Quoique nous n'ayons pas d'information sur la taille de ces entreprises, Dodge et Robbins (1992) indiquent que plusieurs secteurs d'activités économiques étaient représentés dans

l'ensemble des cas analysés.

Leurs résultats indiquent que les principaux problèmes se retrouvent, dans l'ordre, liés au marketing (60,0 %), au management (24,0 %) et à la finance (16,0 %) (Dodge et Robbins, 1992, page 30). Le tableau 16 présente le détail des problèmes répertoriés.

Tableau 16
Problèmes des petites entreprises selon Dodge et Robbins (1992)

Problèmes de marketing	Nombre de mentions	%
Contact avec le client	103	21
Évaluation / définition du marché	92	18
Localisation	73	14
Planification du marché	49	10
Fixation du prix de vente	48	9
Expansion	40	8
Concurrence	29	6
Autres	78	15
Total problèmes de marketing	512	100
Problèmes de management	Nombre	%
Contrôle de l'inventaire et des coûts	58	29
Planification d'affaires	38	19
Structure organisationnelle et ressources humaines	42	21
Production et locaux	25	12
Connaissances des affaires (lois, règlements, normes, etc.)	39	19
Total problèmes de management	202	100
Problèmes financiers	Nombre	%
Planification financière	57	42
Systèmes comptables	43	32
Trésorerie	35	26
Total problèmes financiers	135	100
Source : Dodge et Robbins (1992, page 31)		
Note : Traduction de l'auteur		

Terpstra et Olson (1993) se sont intéressés aux problèmes des entreprises à forte croissance. Leur échantillon, 115 répondants, a été prélevé de la liste des 500 entreprises à forte croissance du magazine INC. Même si ce type d'entreprises est fort éloigné du TA, le système de classification des problèmes qu'ils ont développé nous apparaît fort intéressant, ce qui justifie que nous ayons conservé cette étude. Les

données sur les problèmes ont été recueillies à l'aide d'une question ouverte demandant aux répondants de décrire les problèmes les plus significatifs qu'ils avaient rencontrés à deux moments, soit lors du démarrage et dans la phase de croissance ultérieure.

Afin de classer les réponses des répondants, six personnes indépendantes ont procédé à une classification préliminaire des problèmes, laquelle a ensuite été remise et vérifiée par les auteurs. Une dernière vérification a été faite par deux étudiants au MBA. Les quelques dissensions ont été rapidement réglées et un schéma final de classification a été approuvé tant pour les problèmes de démarrage que pour les problèmes actuels. Avant de présenter les résultats obtenus par Terpstra et Olson (1993), nous croyons important d'introduire l'étude réalisée par Huang et Brown (1999), lesquels ont utilisé et ajouté à la classification de Terpstra et Olson.

Huang et Brown (1999) ont étudié les journaux de bord d'un organisme australien d'aide aux entreprises afin de déterminer les problèmes rencontrés par les entreprises qui recouraient à leur service. En somme 973 dossiers d'entreprise ont été retenus pour fins d'analyse. Parmi les entreprises étudiées, 62,1 % avaient entre 1 et 5 employés et 25,3 % entre 6 et 12 employés; 42,2 % œuvraient dans le secteur des services, 15,6 % dans le secteur manufacturier et 12,8 % dans le commerce au détail.

Les problèmes relevés dans les journaux de bord ont été classifiés par un étudiant au doctorat en gestion. Cette classification a ensuite été vérifiée par un des auteurs. Tous les problèmes recensés ont pu être classés dans l'une ou l'autre des classes développées par Terpstra et Olson (1993) à l'exception de 5 problèmes qui se sont vu accorder leur propre catégorie ou sous catégorie (étalonnage, étude de marché, exportation, taxation et droit d'auteur). Le tableau 17 présente les résultats obtenus par Terpstra et Olson (1993) de même que ceux de Huang et Brown (1999).

Des données présentées dans ce tableau, nous remarquons que, dans les deux cas, les problèmes de ventes et marketing, de gestion financière et de gestion des ressources humaines sont prépondérants, même si la taille des entreprises en cause est très différente.

Tableau 17
Classification des problèmes des entreprises – comparaison entre les études de Terpstra et Olson (1993) et de Huang et Brown (1999)

Problèmes	Terpstra et Olson (1993)		Huang et Brown (1999)	
	% de mentions 1 ^{ère} année	% de mentions en croissance	Nbre	%
1. Obtenir du financement externe	17,0	1,0	95	5,7
Obtenir du financement pour la croissance			44	
Autres problèmes de financement			51	
2. Gestion financière interne	16,0	21,0	53	3,2
Capitaux inadéquats			8	
Problèmes de fonds de roulement			20	
Autres problèmes de gestion financière			14	
Contrôler les marges, profits et dépenses			10	
Recouvrer les comptes recevables			1	
3. Ventes et marketing	38,0	22,0	671	40,2
Étude de marché (ajouté par Huang et Brown, 1999)			212	
Ventes peu élevées			32	
Dépendance envers un ou peu de clients			11	
Réseaux marketing ou de distribution			61	
Promotion / relations publiques / publicité			233	
Autres problèmes de marketing			101	
Changements dans les marchés			9	
Augmentation de la concurrence			12	
4. Développement du produit	5,0	2,0	111	6,7
Développement des produits ou des services			89	
Autres problèmes généraux de développement			18	
Changements dans la ligne de produits			4	
5. Gestion de la production / des opérations	4,0	8,0	144	6,6
Établir ou maintenir le contrôle de la qualité			73	
Fournisseurs de matière première ou de ressources			23	
Autres problèmes de la gestion de la production / opérations			25	
Problème de capacité de production			3	
S'informatiser			20	

Tableau 17 (suite)
 Classification des problèmes des entreprises – comparaison entre les études de
 Terpstra et Olson (1993) et de Huang et Brown (1999)

Problèmes	Terpstra et Olson (1993)		Huang et Brown (1999)	
	% de mentions 1 ^{ère} année	% de mentions en croissance	Nbre	%
6. Gestion générale	11,0	14,0	238	14,3
Manque d'expérience en gestion			37	
Seulement une personne / manque de temps			14	
Gérer / contrôler la croissance			30	
Problèmes de nature administrative			22	
Autres problèmes de gestion générale			26	
Propriétaire dirigeant travaille trop / surpassé			17	
Planification			80	
Direction			1	
Étalonnage (ajouté par Huang et Brown, 1999)			11	
7. Gestion des ressources humaines	5,0	17,0	255	15,3
Recrutement / sélection			36	
Rotation / rétention			7	
Satisfaction / moral			5	
Développement des employés			27	
Formation / développement			132	
Autres problèmes de gestion des ressources humaines			48	
8. Structure organisationnelle	0,0	6,0	6	0,4
Nouvelle division			1	
Passer de sur-mesure à production en série			0	
Autres problèmes liées à la structure organisationnelle			5	
9. Environnement économique	3,0	2,0	3	0,2
Mauvaise économie / récession			0	
Autres problèmes liés à l'environnement économique			1	
Problèmes liés au marché boursier			2	
10. Environnement réglementaire	1,0	8,0	69	4,1
Assurance			1	
Obtention d'une licence / d'une garantie de réalisation			3	
Changements dans la réglementation fédérale / étatique			32	
Autres problèmes liés à l'environnement réglementaire			4	
Crédibilité			4	
Taxation (ajouté par Huang et Brown, 1999)			13	
Droit d'auteurs (ajouté par Huang et Brown, 1999)			12	
11. Exportation (ajouté par Huang et Brown, 1999)	0,0	0,0	23	1,4
Sources : Terpstra et Olson (1993, pages 13 et 19), Huang et Brown (1999, page 76)				
Notes : a) Traduction de l'auteur				
b) Réponses multiples possibles				
c) Pour les résultats de Terpstra et Olson (1993), la première colonne présente les pourcentages pour la première année d'opération des répondants et la deuxième pour les années subséquentes, considérées comme étant une période de croissance.				
d) L'égalité entre les fréquences et les pourcentages dans les résultats de Terpstra et Olson (1993) nous permettent de ne présenter que les pourcentages.				

Concernant les résultats de Terpstra et Olson (1993), les différences observées dans les pourcentages de fréquence des problèmes rencontrés durant la première année et durant la période de croissance s'avèrent significatives. Dans le cas des résultats de Huang et Brown (1997), deux variables expliquent les différences et sont jugées comme étant significatives dans l'évaluation des problèmes, soit le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Ainsi, sans réelle surprise, les entreprises du secteur des services mentionnent moins souvent les problèmes liés à l'obtention de financement externe et à la gestion financière interne; les entreprises manufacturières rencontrent moins les problèmes liés à la gestion financière interne et plus ceux liés à la gestion de la production et des opérations; et les plus grandes entreprises (plus de 20 employés) mentionnent plus souvent les problèmes d'obtention de financement externe, de gestion de la production et des opérations, et de gestion des ressources humaines.

Young (1996) s'est intéressé aux problèmes des femmes entrepreneures. Les données ont été recueillies grâce à un questionnaire transmis par la poste à un échantillon aléatoire de 3 000 femmes entrepreneures à partir d'une liste fournie par un organisme de développement économique. Au total, 492 questionnaires valides ont été retenus. Le questionnaire comportait une liste de 18 problèmes prioritaires, lesquels devaient être évalués sur une échelle ordinale à 7 points.

Les entreprises des répondantes étaient relativement petites (89,0 % ayant moins de 10 employés), étaient en opération depuis moins de 7 ans (60,0 %) et se retrouvaient majoritairement dans le secteur des services (63,0 %) (Young, 1996, page 28). De manière générale, les principaux problèmes auxquels ont à faire face les répondants sont d'atteindre la profitabilité ou la part de marché (43,0 %), de contrôler les coûts (38,0 %), d'offrir un bon service à la clientèle / support au produit (36,0 %), d'atteindre les objectifs de vente (27,0 %), et d'établir la position de l'entreprise sur le marché (25,0 %) (Young, 1996, page 29).

Orser *et al.* (2000) avaient pour objectif d'accroître la connaissance sur le processus de croissance des petites entreprises en répertoriant le type de problèmes ou de difficultés auxquels elles ont eu à faire face à différents moments de leur développement. Pour bâtir leur instrument de collecte de données, ils ont réalisé dix groupes de discussion, puis procédé à une entrevue téléphonique avec 1 004 entreprises canadiennes de moins de 100 employés (64,0 % de taux de réponse). Les répondants ont été tirés aléatoirement d'une liste provenant de Dun & Bradstreet et 44,2 % des entreprises des répondants comptaient moins de 5 employés alors que 23,2 % en comptaient entre 5 et 9. À partir d'une liste de 22 problèmes retenus suite les groupes de discussion, les répondants devaient estimer si chacun des problèmes était : « pas un problème sérieux »; « un problème quelque peu sérieux »; et « un problème très sérieux ».

Afin de réduire le nombre de variables à gérer Orser *et al.* (2000) ont procédé à une analyse factorielle exploratoire utilisant la procédure *Varimax*, laquelle a résulté en six groupements de problèmes. Ces groupements de problèmes sont : 1) accès au capital (manque d'intérêt envers les petites entreprises, les prêteurs ne sont pas familiers avec les petites entreprises, garantie excessive, accès au capital, accès limité au capital local); 2) information financière (manque d'information sur les options financières possibles, manque d'expertise financière interne, manque de ressources afin d'explorer les options de financement, manque de soutien de la part du gouvernement); 3) fardeau transactionnel (coût du transport, réglementations gouvernementales, taux de change, fardeau fiscal); 4) état de l'économie (relations de travail, demande intérieure, inflation, taux d'intérêt); 5) ressources (disponibilité de main-d'œuvre qualifiée, coûts de la main-d'œuvre, accès aux technologies avancées); et 6) commerce extérieur (accès aux marchés étrangers et concurrence étrangère) (Orser *et al.*, 2000, page 52).

Dans l'évaluation de quelques problèmes, certaines variables, dont la taille et l'âge de l'entreprise, le sexe du propriétaire dirigeant et le secteur d'activité, des variations significatives ont été trouvées. Ainsi, les entreprises de services sont plus concernées par le fardeau transactionnel et moins par l'information financière. Les entreprises au détail sont plus concernées par l'accès au capital, alors que les femmes et les propriétaires de microentreprises le sont moins. Les firmes en croissance sont plus préoccupées par le problème de trouver du personnel qualifié et l'accès à la technologie.

Lorrain et Laferté (2001)¹² se sont intéressés aux problèmes des jeunes entrepreneurs. Après avoir réalisé quatre groupes de discussion, un questionnaire a été élaboré et transmis par la poste à un échantillon de 371 jeunes entrepreneurs, desquels 122 questionnaires valides ont été retournés et retenus (taux de réponse de 32,9 %). Plus de la moitié des répondants sont des TA non-employeurs (57,4 %) et le tiers (33,6 %) ont moins de 5 employés. Les répondants devaient évaluer l'importance de 71 problèmes, regroupés à l'intérieur de sept grandes catégories.

De manière générale, les problèmes liés au financement, à la tenue de livre / comptabilité / gestion financière, et les problèmes liés au marketing et à la vente ont été évalués comme étant les plus importants. Plus particulièrement, 13 problèmes ont été évalués comme étant assez ou très importants (fréquences des réponses 4 et 5 sur une possibilité de 5) par plus de 20,0 % des répondants. Le tableau 18 présente ces problèmes.

¹² L'instrument de mesure utilisé dans Lorrain et Laferté (2001) nous a permis de réaliser un prétest d'envergure de notre propre instrument. Nous reviendrons donc plus en détail sur celui-ci dans le prochain chapitre.

Le premier problème est le manque de temps pour tout faire alors que plus de la moitié des répondants l'ont évalué comme étant assez ou très important. Ensuite, cinq problèmes ont été jugés comme assez ou très importants par plus de 40,0 % des répondants, soit de vivre de l'incertitude financière, d'avoir de la difficulté à décrocher de l'entreprise, de trouver du personnel qualifié, de faire connaître l'entreprise et d'éduquer les clients puisque le produit ou le service est nouveau. De ces six problèmes jugés comme étant les plus importants, ils remarquent que les trois premiers sont de nature personnelle (manquer de temps, incertitude financière et difficulté à décrocher), indiquant une problématique particulière des jeunes entrepreneurs.

Tableau 18
Principaux problèmes des jeunes entrepreneurs selon l'importance relative

Problèmes	% assez ou très important*
Manque de temps pour tout faire	55,7
Vivre dans l'incertitude financière	47,5
Difficulté à décrocher	46,7
Trouver du personnel qualifié	43,4
Faire connaître son entreprise, produit ou service (publicité)	42,6
Éduquer les clients car le produit / service est nouveau	41,0
Obtenir de l'information sur les programmes gouvernementaux	38,5
Obtenir du financement – institutions financières	37,7
Comprendre et interpréter les données comptables	34,4
Trouver de nouveaux clients	32,8
Faire la tenue de livres et la comptabilité	30,4
Contrôler les coûts d'opération courante	26,2
Avoir de l'équipement à la fine pointe de la technologie	20,5
Source : Lorrain et Laferté, 2001, page 12	
* Pourcentages des fréquences 4 et 5 sur 5.	

2.3 La synthèse des problèmes des petites entreprises et des TA

Les problèmes rencontrés par les entreprises ont été examinés avec soin par plusieurs chercheurs. Les tableaux 19 et 20, complétés par l'annexe A, font état des principaux problèmes répertoriés dans les recherches sur le sujet.

Tableau 19 - Problèmes de gestion des entreprises mentionnés dans les recherches récentes¹³

Grands groupes de problèmes examinés	Alpander <i>et al.</i> (1990)	Lorrain et Raymond (1990)	Cromie (1991)	Huang et Brown (1999)	Terpstra et Olson (1993)	Young (1996)	Dodge et Robbins (1992)	Orser <i>et al.</i> (2000)	Lorrain et Laferté (2001)
Obtenir du financement / accès au capital	X	X	X	X	X	X		X	X
Coûts fixes élevés / contrôle des coûts / inventaires / créanciers / fonds de roulement / être payé		X	X	X	X	X	X		X
Établir système de contrôle financier / information de gestion / s'informatiser		X		X	X	X	X		X
Planification financière							X		
Gestion des RH (recrutement, formation, rétention, direction, etc.)	X	X	X	X	X	X		X	X
Environnement économique, législatif, gouvernemental et syndical	X			X	X		X	X	X
Marketing (planification, accès aux marchés, prix de vente, distribution, etc.)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Production (capacité de, qualité, fournisseurs, locaux, technologie, etc.)	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Manque d'expérience en gestion (profondeur et talent / mauvaise gestion)		X		X	X	X			
Manque de temps pour tout faire, propriétaire dépassé, travaille trop			X	X	X				X
Gérer / contrôler la croissance / sur expansion			X	X	X		X		
Problèmes administratifs et paperasse	X	X		X	X	X			X
Relations difficiles avec les associés			X						X
Planification (formuler objectif et préparer des plans stratégiques)				X	X		X		X
Disponibilité de conseillers externes et de directeurs, de professionnels (avocat, comptable)		X				X			
Structure organisationnelle, rôle, politiques et responsabilités de l'entreprise		X		X	X	X	X		

¹³ Compléter à partir de Lorrain et Laferté (2001), page 4; un tableau plus détaillé qui indique l'importance relative de chacun des problèmes examinés est présenté à l'annexe A.

Quoique les cadres opératoires soient très différents, nous pouvons observer certaines constantes dans les résultats. D'une part, les problèmes liés au marketing et à la vente, les problèmes de gestion des ressources humaines, notamment de trouver du personnel qualifié, de même que ceux liés au financement et à la gestion financière sont généralement parmi les premiers en importance. Nous remarquons aussi que lorsque les entreprises des répondants sont très petites, les problèmes de nature personnelle tels l'isolement, l'insécurité financière et le manque de temps se retrouvent aussi parmi les problèmes jugés les plus importants.

Il nous est aussi possible de simplifier cette présentation des problèmes en les regroupant sous quatre rubriques, soit les problèmes liés aux activités de gestion de l'entreprise (marketing, finance, ressources humaines et production), les problèmes liés aux fonctions de gestion (planification, organisation, direction et contrôle), les problèmes intrapersonnels et les problèmes liés à l'environnement. Ce regroupement, présenté au tableau 20, servira de base à la deuxième dimension de notre cadre théorique.

3. LES ACTIVITÉS ET SERVICES À METTRE EN PLACE PAR LES ORGANISMES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE POUR RÉPONDRE AUX DEMANDES DES TA

Afin d'amorcer la troisième dimension de notre cadre théorique, nous nous sommes intéressée aux activités et services qui pourraient être mis de l'avant par les organismes de développement économique afin de répondre à la demande en services croissante de la part des TA. À notre connaissance, aucune recherche ne s'est intéressée uniquement aux activités et services pouvant être offerts aux entreprises afin de les soutenir dans la gestion de leur entreprise et de les aider à résoudre leurs problèmes de gestion. Cependant, quelques recherches portant sur les problèmes des entreprises se sont penchées sur les solutions prises par les entreprises afin de régler ces dits problèmes et d'autres sur des recommandations pratiques aux décideurs politiques et aux organismes de développement économique.

Tableau 20
Synthèse des problèmes de gestion des TA

Problèmes	Auteurs
Marketing (étude de marché, segmentation / planification / développement de marché, recrutement et maintien de la clientèle, services à la clientèle, commercialisation, ventes peu élevées, atteindre les objectifs de vente ou de part de marché, dépendance envers un ou quelques clients, distribution, fixer le prix de vente, publicité et promotion, développement de la force de vente)	Filion (1996a); Jurik (1998); Roy (1998b); Alpander <i>et al.</i> (1990); Lorrain et Raymond (1990); Dodge et Robbins (1992); Huang et Brown (1999); Young (1996); Cromie (1991); Terpstra et Olson (1993); Lorrain et Laferté (2001)
Comptabilité (tenue de livres, contrôle des coûts, planification financière, être payé; comprendre et interpréter les données comptables; fonds de roulement)	Jurik (1998); Lorrain et Raymond (1990); Dodge et Robbins (1992); Terpstra et Olson (1993); Young (1996); Huang et Brown (1999); Lorrain et Laferté (2001); Cromie (1991); Delage (2002)
Gestion des ressources humaines (trouver du personnel, recrutement et sélection du personnel - cadres et employés -, temps requis pour trouver du personnel, direction, rotation / rétention du personnel, satisfaction / développement / formation du personnel, gérer les problèmes du personnel)	Roy (1998b); Jurik (1998); Huang et Brown (1999); Alpander <i>et al.</i> (1990); Lorrain et Raymond (1990); Cromie (1991); Terpstra et Olson (1993); Young (1996); Huang et Brown (1999); Orser <i>et al.</i> (2000); Lorrain et Laferté (2001)
Gestion de la production / des opérations (locaux inadéquats, capacité de production, répondre à la demande, développement du produit / service / technologie, établir et maintenir la qualité, obtenir des matériaux / fournitures / fournisseurs, accès à la technologie, étalonnage)	Alpander <i>et al.</i> (1990); Lorrain et Raymond (1990); Cromie (1991); Dodge et Robbins (1992); Terpstra et Olson (1993); Young (1996); Huang et Brown (1999); Orser <i>et al.</i> (2000); Lorrain et Laferté (2001)
Gestion générale (manque de temps, gestion, organisation du travail, s'informatiser, système d'information de gestion, gérer / contrôler la croissance / sur expansion, problèmes administratifs et paperasse, planifier, formuler des objectifs, préparer des plans stratégiques, structure organisationnelle, rôles / politiques, responsabilités de l'entreprise)	Filion (1996a); Roy (1998e); Lorrain et Raymond (1990); Cromie (1991); Dodge et Robbins (1992); Terpstra et Olson (1993); Young (1996); Huang et Brown (1999); Delage (2002)
Intrapersonnel (mentalité de salarié, attitude face à leur situation de TA, isolement, concilier vie familiale et vie professionnelle, difficulté à décrocher, insécurité financière, précarité, manque de formation, manque d'expérience en gestion, mauvaise gestion, relations difficiles avec les associés)	Filion (1996a); Jurik (1998); Roy (1998b); Roy (1998e); Lorrain et Raymond (1990); Cromie (1991); Terpstra et Olson (1993); Young (1996); Huang et Brown (1999); Lorrain et Laferté (2001); Delage (2002)
Environnement (réglementation et fiscalité, problèmes légaux, obtenir du financement, manque de capital, trouver / accessibilité à l'information pertinente, manque de soutien technique, disponibilités de conseillers externes/ directeurs / professionnels, concurrence, contexte économique, relations avec le syndicat, la non-reconnaissance du statut de TA et absence de représentation de groupe, changement dans le marché, accès au marchés étrangers)	Jurik (1998); Roy (1998b); Roy (1998e); Alpander <i>et al.</i> (1990); Lorrain et Raymond (1990); Terpstra et Olson (1993); Young (1996); Huang et Brown (1999); Lorrain et Laferté (2001); Cromie (1991); Dodge et Robbins (1992); Orser <i>et al.</i> (2000); Delage (2002)

3.1 Les activités et les services de soutien à offrir aux TA

Lors de son enquête auprès des TA non-employeurs ou employeurs de moins de 5 employés de la région de Montréal, Roy (1998b) a posé la question et a découvert que les moyens ou solutions à leurs principaux problèmes étaient, selon les répondants, le réseautage (21,0 %) et la réglementation spéciale (15,0 %) (Roy, 1998b, page 29). D'autres types de solutions ont été mis de l'avant par ses répondants mais aucun n'a reçu plus de 10,0 % des mentions, il s'agit de la sous-traitance, de l'information, du financement, des subventions, de redorer l'image du travail autonome, du marketing, de la déréglementation, de la formation, du soutien technique, de relancer l'économie, du développement personnel et de changer d'emploi.

Il s'est aussi intéressé aux actions qui devraient être mises de l'avant par les gouvernements et les organismes pour améliorer la situation des travailleurs autonomes. Dans l'ordre, les répondants à son enquête ont mentionné l'amélioration de la fiscalité (16,9 %); une hausse et une amélioration dans le soutien général (11,2 %), le soutien financier (9,6 %) et le soutien technique (8,4 %); améliorer le filet de sécurité sociale (8,4 %); déréglementer (6,4 %) et modifier les lois (6,0 %); la meilleure connaissance du travail autonome (6,0 %) et le soutien en formation (programme de formation continue) (2,4 %) (Roy, 1998b, page 31).

Roy (1998e) a aussi demandé aux membres du CTTA qu'elles seraient, selon eux, les pistes de solutions aux problèmes des TA. Dans l'ordre du nombre de mentions, ils ont répondu : création d'associations, de moyens collectifs de représentation et de réseaux (9 mentions); développement de programmes de formation, de soutien technique et de moyens d'information (guichet unique) (6 mentions); changer les cultures, rédiger des codes de déontologie régissant les relations entre les travailleurs autonomes et les organisations concernées (5 mentions); développer de nouveaux modes de financement et assouplir les règles

actuelles (4 mentions); et développer des protections sociales pour les travailleurs autonomes (3 mentions) (Roy, 1998e, page 14).

Il s'est aussi intéressé au rôle des gouvernements vis-à-vis des TA; dans l'ordre de mentions, les membres du CTTA ont répondu : changer les lois, règlements et la fiscalité en fonction des besoins des travailleurs autonomes (7 mentions); accroître ou mettre en place des ressources techniques et financières pour les travailleurs autonomes (6 mentions); rendre accessibles ou mettre en place des mesures de protection sociale pour les travailleurs autonomes (4 mentions); légiférer pour contrer le travail dépendant (3 mentions); et ne plus promouvoir ou allouer de ressources à la création du travail autonome (2 mentions) (Roy, 1998e, page 18).

Enfin, Lorrain et Laferté (2001) ont relevé 20 activités ou services différents et 10 formats de formation qui pourraient être offerts aux jeunes entrepreneurs par les organismes d'aide aux entreprises. Parmi les activités et services, on retrouvait ceux liés au regroupement (réseautage, maillage, lobby, échanges de service, rencontres ponctuelles et site internet de clavardage); ceux liés aux conseils en gestion générale (parrainage, promotion des sources d'information sur le marché, et conférences données par des spécialistes ou des entrepreneurs); ceux liés aux conseils spécialisés (aide conseil à la gestion par des spécialistes fonctionnels et des généralistes en gestion, compagnonnage, site Internet d'information sur les affaires, et aide conseil à la production); et enfin, ceux liés à l'information et la visibilité de l'entreprise (guichet d'information, publication d'une liste ou d'un bottin des nouvelles entreprises; expositions ou foires, identification des produits comme étant d'origine locale et campagne d'achat local ou régional) (Lorrain et Laferté, 2001, page 16). Notons que les activités et les services proposés plus haut ont tous obtenu une moyenne d'intérêt supérieure à 4,0 sur 7, à l'exception du site internet de clavardage.

Sur les 10 formats de formation proposés, six ont obtenu une moyenne d'intérêt supérieure à 3 sur 5, soit l'encadrement individuel sur les lieux mêmes de l'entreprise, l'encadrement individuel hors des lieux de l'entreprise, la documentation écrite, le colloque, le cédérom interactif sur un sujet particulier de la gestion et la formule de l'atelier ou séminaire (Laferté et Lorrain, 2001, page 14). Ils ont regroupé ces divers formats comme étant soit « de groupe », soit « isolé » ou de « l'encadrement individuel ».

Concernant l'aspect formation, Delage (2002) s'y est aussi intéressé. Il note que 80 % des TA interrogés ont suivi une formation durant les 12 mois précédant l'enquête; les principaux besoins comblés par cette formation se regroupant autour de thèmes liés à leur profession (45 %), à la gestion d'une entreprise (17 %), ou les deux (37 %) (Delage, 2002, page 39). Quoi qu'il en soit, Delage (2002) note aussi que plusieurs obstacles se dressent devant les TA désirant suivre une formation formelle, notamment « le manque de temps (être trop occupé par le travail), ne pas avoir les moyens de suivre la formation (la formation est trop coûteuse), et la formation souhaitée est offerte à un endroit et à des heures qui ne conviennent pas. » (Delage, 2002, page 44). Les répondants ont mentionné trois formes de formation informelle qu'ils trouvaient fort utiles : les discussions avec d'autres collègues (71,5 %); l'étude de manuel (62,2 %); et l'observation d'un collègue (42,1 %) (Delage, 2002, page 44).

Lorrain et Laferté (2001) ont recueilli sensiblement la même information concernant les obstacles auprès de leur échantillon de jeunes entrepreneurs. Les deux premières raisons (manque de temps et coût) ont été mentionnées chacune par le tiers des répondants et la dernière (endroit et heures) par environ 15 % d'entre eux.

3.2 Les suggestions de solutions et des recommandations aux décideurs politiques

Cromie (1991) ne s'est pas intéressé aux solutions comme telles mais plutôt aux sources d'aide consultées en cas de problèmes. Dans l'ordre de fréquences de

mention, il s'agit des agences de support aux entreprises¹⁴ (81,0 %), des comptables (29,0 %), des contacts d'affaires (24,0 %), de la famille et des amis (19,0 %), des agences techniques comme les universités ou les ministères spécialisés (13,0 %), des banques (12,0 %), ou aucune (6,0 %) (Cromie, 1991, page 129). Il note cependant que, en général, les répondants ayant eu recours aux services des agences de soutien ne sont pas très satisfaits de la qualité des conseils et des suivis disponibles. Les plus satisfaits des services offerts par ces agences sont les répondants ayant développé une relation personnelle avec le conseiller.

Dans ses conclusions s'adressant aux décideurs politiques, Cromie (1991) indique que l'aide offerte aux petites entreprises par les agences de soutien doit, d'une part, présenter des contenus, modèles et pratiques en finance, en marketing, en gestion des ressources humaines et en gestion de soi. D'autre part, ces services doivent s'appuyer sur un processus permettant de développer la confiance et les habiletés des propriétaires dirigeants dans ces domaines.

Dans le même sens, Young (1996) rapporte que les femmes entrepreneures de son échantillon ont peu utilisé les services des agences de soutien et celles qui l'ont fait ne les ont pas trouvés très utiles. Parmi les recommandations faites par les chercheurs aux décideurs politiques et aux organismes de développement économique, mentionnons que Young (1996) insiste aussi sur le fait que les propriétaires d'entreprises, les femmes entrepreneures du moins, n'utilisent pas beaucoup les services des organismes parce qu'ils ne les connaissent pas, indiquant ainsi un besoin de promotion de ces dits services.

Huang et Brown (1999) considèrent qu'il existe des opportunités afin d'offrir des programmes et des cours en marketing et en planification pour les petites entreprises; il note cependant que le manque de ressources financières et humaines

¹⁴ Notre traduction de « support agencies », ce qui pour nous est l'équivalent d'un organisme de développement économique.

dans les petites entreprises pourrait les empêcher de participer à de telles activités. Il mentionne aussi le problème de bien évaluer les connaissances et les habiletés nécessaires à la réalisation des activités managériales des entrepreneurs. Il mentionne enfin qu'il faudrait créer un environnement favorable à la recherche et au développement et à l'acquisition de propriété intellectuelle. Orser *et al.* (2000) insistent plutôt sur le développement de l'expertise des entrepreneurs en recherche de financement et en planification fiscale, de même que de diffuser l'information sur les sources alternatives de financement.

Alpander *et al.* (1990) ne se sont pas intéressés aux organismes de développement économique ni à leurs services, mais ils ont plutôt demandé à leurs répondants de décrire la manière dont ils avaient solutionné les problèmes rencontrés. Ils ont trouvé que les solutions les plus populaires auprès de leurs répondants sont, pour le marketing : élargir la base d'affaires; rémunérer les vendeurs à commission; cultiver l'implication du personnel auprès des clients potentiels; développer de nouveaux marchés géographiques; se concentrer sur le développement de l'image; augmenter le budget de publicité; et mettre en place un programme de formation en ventes. Pour les problèmes de nature financière, ils mentionnent les prêts bancaires et les prêts garantis par le gouvernement, alors que pour les problèmes de gestion des ressources humaines, il s'agirait de mettre plus d'efforts sur le recrutement afin d'avoir une banque plus large de candidats potentiels et, pour les problèmes de motivation du personnel, d'offrir de meilleurs avantages.

De cet ensemble de solutions et d'actions, certaines relèvent de décisions managériales prises par le propriétaire dirigeant de l'entreprise et exigent des ressources financières que les TA n'ont probablement pas; mentionnons ici l'ensemble des solutions proposées par Alpander (1990) à l'exception des garanties de prêts. D'autres relèvent des gouvernements (fiscalité par exemple), d'autres du TA lui-même (changer d'emploi ou avoir recours à la formation par exemple) et d'autres encore pourraient être mises de l'avant ou soutenues par les organismes de

développement économique (activités de réseautage ou organisation de colloques par exemple). Enfin, certaines peuvent être du ressort de plusieurs niveaux d'intervention, redorer l'image du travail autonome par exemple devrait, selon nous, provenir d'un effort collectif; le tableau 21 présente ces regroupements.

4. LE CADRE THÉORIQUE ET LES OBJECTIFS DE RECHERCHE

4.1 Le cadre théorique

Dans ce chapitre, nous avons présenté les trois dimensions que nous désirons examiner afin de répondre à notre question de recherche et ainsi contribuer à résoudre le problème managérial : définition opérationnelle de TA, leurs problèmes de gestion, et les solutions possibles à ces problèmes en matière d'activités ou de services de soutien.

De façon succincte et inductive, une représentation de ce cadre est présentée à la figure 2; les cases en gris représentent les éléments sur lesquels des données seront recueillies. Ce modèle positionne le TA et son organisation après le démarrage de l'entreprise mais avant la notion de continuité ou de sortie, tel que présenté dans le modèle simplifié du processus entrepreneurial présenté à la figure 1 (page 15 de ce document).

La première dimension représente le TA et son entreprise, ce que Katz (1984) nomme une organisation d'une personne. Afin de caractériser le TA, nous avons retenu quatre variables (voir le tableau 12, page 27 de ce document), soit :

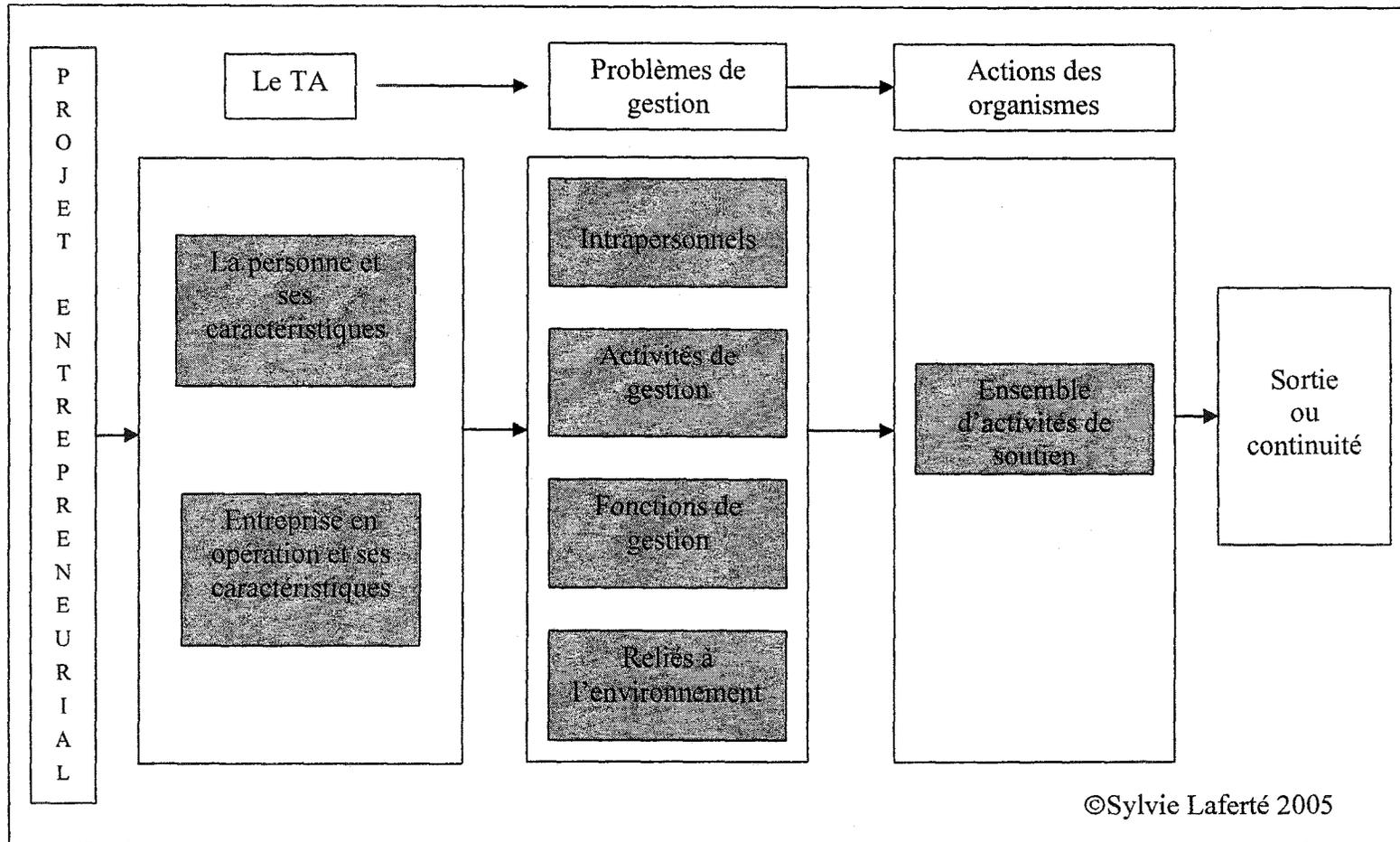
- l'absence d'employés;
- l'absence de volonté de croissance;
- le faible nombre de clients / dépendance économique; et
- le déclencheur : volontaire ou involontaire, mesuré par le fait de prendre ou non un emploi au détriment de l'entreprise.

Tableau 21
Regroupements des activités ou services pouvant répondre aux problèmes de gestion
des TA selon le niveau d'action

Activités ou services	Actions managériales	Actions des gouvernements	Actions intrapersonnelles	Actions des organismes
Ensemble des solutions proposées par Alpander (1990) à l'exception des garanties de prêts	X			
Garantie de prêts et subvention, soutien financier, assouplissement des normes (Alpander, 1990; Roy, 1998b; Roy, 1998e)		X		
Réglementation et fiscalité (Roy, 1998b; Roy, 1998e)		X		
Relance de l'économie (Roy, 1998b)		X		
Filet de sécurité sociale (Roy, 1998b; Roy, 1998e)		X		
Contrer le travail dépendant (Roy, 1998e)		X		
Redorer l'image du travail autonome, changer les cultures, développer des codes de déontologie (Roy, 1998b; Roy, 1998e)		X	X	X
Soutien à la formation (programme de formation continue) (Roy, 1998b; Roy, 1998e)		X		X
Formation (atelier ou séminaire, autres formes d'activités de formation) (Roy, 1998e; Lorrain et Laferté, 2001; Delage, 2002)		X		X
Développement personnel ou changer d'emploi (Roy, 1998b)			X	
Réseautage et regroupement (Roy, 1998b; Roy, 1998e; Lorrain et Laferté, 2001; Delage, 2002)				X
Diffusion et accès à l'information, guichet d'information (Roy, 1998e; Lorrain et Laferté, 2001)				X
Soutien général et technique (Roy, 1998b; Roy, 1998e; Lorrain et Laferté (2001)				X
Aide conseil en gestion générale et spécialisée (parrainage, compagnonnage, aide conseil, etc.) (Lorrain et Laferté, 2001)				X
Activités de groupe ou de promotion des entreprises (foires, conférences, etc.) (Lorrain et Laferté, 2001)				X

Figure 2

Cadre théorique : Le soutien aux travailleurs autonomes (TA)



La deuxième dimension du modèle fera référence aux problèmes de gestion que nous postulons être les raisons qui poussent les TA à recourir aux services des organismes de développement économique une fois leur entreprise en opération. Nous avons défini ces raisons à partir des problèmes rencontrés par les TA et les petites entreprises puisque, selon Cromie (1991), c'est lorsqu'elles rencontrent des problèmes que les entreprises ont recours à de tels organismes. Après avoir recensé la littérature sur le sujet, nous avons regroupé les principaux problèmes des entreprises sous quatre grandes rubriques, soit :

- 1) les problèmes intrapersonnels; par exemple l'isolement, la difficulté à prendre du temps à l'extérieur de l'entreprise et l'insécurité financière;
- 2) les problèmes liés aux activités de gestion de l'entreprise; par exemple la gestion des ressources humaines, les activités de marketing, la gestion de la production, etc.;
- 3) les problèmes liés aux fonctions de gestion de l'entreprise (planification, organisation, direction et contrôle); par exemple manquer de temps pour tout faire, contrôler la croissance, planifier, formuler des objectifs; et
- 4) les problèmes liés à l'environnement; par exemple la fiscalité, la disponibilité de conseillers externes et la non-reconnaissance du statut de TA.

Le détail de ces problèmes est présenté au tableau 20 de la page 49 de ce document.

La troisième dimension représentera l'ensemble d'actions, d'activités ou de services à l'intérieur duquel les TA peuvent puiser afin de résoudre ces problèmes. Nous avons recensé la littérature et avons regroupé ces actions, activités et services sous quatre rubriques, soit :

- 1) les actions intrapersonnelles pouvant être prises par les TA eux-mêmes, par exemple la conception d'un code de déontologie, le développement personnel ou le changement d'emploi;

- 2) les actions managériales alors que le TA applique une solution tel un effort marketing soutenu afin de solutionner le problème des ventes peu élevées ou d'élargir la base de recrutement afin de trouver du personnel qualifié;
- 3) les actions pouvant être mises de l'avant par les organismes de développement économique, par exemple offrir de la formation, des activités de réseautage ou de parrainage et de l'aide conseil; et
- 4) les actions pouvant être prises par les gouvernements afin de régler, de façon générale, des problèmes liés à l'environnement tels les garanties de prêts pour amoindrir les problèmes d'accès au financement, le financement de la formation, les changements dans la réglementation et dans la fiscalité et la lutte contre le travail dépendant (salarial déguisé).

Le détail du regroupement de ces actions est présenté au tableau 21 de la page 56 de ce document. Dans le contexte de cette recherche nous ne retiendrons que le troisième regroupement, soit l'ensemble d'activités et de services que les organismes de développement économique pourraient mettre en place afin de soutenir les TA dans la gestion de leur entreprise.

4.2 Les objectifs spécifiques de recherche

D'entrée de jeu, nous avons posé le but de cette recherche soit de proposer un ensemble d'activités de soutien que les organismes de développement économique pourraient mettre en place pour mieux répondre à la demande croissante de la part des TA. Ces activités de soutien, si elles répondent aux besoins des TA et leur permettent de mieux gérer leur entreprise, pourraient permettre aux organismes de développement économique de maximiser l'utilisation de leurs ressources affectées à l'encadrement des TA dont l'entreprise est en opération. Nous nous devons cependant d'aller au-delà de la définition du l'ensemble d'activités de soutien qui pourraient aider les TA dans la gestion de leur entreprise.

Une recension de la littérature ne nous a pas satisfaits quant à l'atteinte de ce but. Elle ne nous éclaire qu'en partie sur les problèmes des TA et elle ne nous permet pas de conclure sur les activités ou services à leur offrir. Nous formulons donc, en regard du cadre théorique présentée à la figure 2, quatre objectifs spécifiques de recherche, soit :

- 1) Définir les problèmes de gestion des TA.
- 2) Définir l'ensemble d'activités de soutien pouvant être offert par les organismes de développement économique.
- 3) Vérifier s'il y a une relation entre les problèmes de gestion des TA et les activités proposées pour aider à les résoudre les résoudre.
- 4) Vérifier si l'évaluation de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités de soutien est différente selon les caractéristiques des TA et de leur entreprise.

5. LA CONCLUSION

Dans ce chapitre, nous avons revu la littérature sur les problèmes de gestion des TA et des petites entreprises de même que sur les actions (activités ou services) que les organismes de développement économique pourraient mettre en place pour aider les TA à faire face à ces problèmes. Elle nous a permis de développer un cadre théorique et inductif du soutien à offrir aux TA de même qu'à formuler quatre objectifs spécifiques de recherche. Ces objectifs étant posés, nous devons maintenant développer un cadre opératoire descriptif qui nous permettra de recueillir l'information nécessaire à leur atteinte. Ce cadre est présenté dans le prochain chapitre.

TROISIÈME CHAPITRE

LE CADRE OPÉRATOIRE

1. L'INTRODUCTION

La question de recherche sur laquelle nous nous penchons est de déterminer un ensemble d'activités de soutien que les organismes de développement économique auraient avantage à mettre en place afin d'amoindrir leur problème d'allocation des ressources lors des demandes de suivi et d'encadrement provenant des TA dont l'entreprise est en opération.

Une recension de la littérature nous a permis, en partie, de trouver des réponses à cette question et de développer un cadre théorique du soutien à offrir aux TA. Dans ce chapitre, nous présenterons le cadre opératoire en débutant avec le choix de la stratégie de recherche, puis nous présenterons le développement de l'outil de collecte des données et le cadre d'échantillonnage. Nous terminerons avec la procédure d'analyse des données utilisée.

2. LE CHOIX DE LA STRATÉGIE

En recherche, pour recueillir les données nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs, les chercheurs ont le choix entre trois stratégies de base, soit l'expérimentation, l'enquête et l'étude de cas. Ces trois choix n'excluent cependant pas le choix d'une stratégie mixte, combinant deux ou trois de celles-ci (Gauthier, 1997; Robson, 2002; Thiérart *et al.*, 1999).

Compte tenu de l'objet à l'étude et des objectifs spécifiques de recherche, nous avons retenu la stratégie de l'enquête puisque nous désirons dresser un portrait des problèmes de gestion des TA et des activités et services pouvant être offerts par les organismes de développement économique et ce, afin d'aider les TA à faire face à ces

problèmes. La stratégie de l'enquête est d'ailleurs recommandée pour les recherches descriptives (Gauthier, 1997; Robson, 2002; Thiétart *et al.*, 1999). C'est au plan du choix de la tactique de collecte des données que nous nous sommes penchée avec soin sur toutes les options possibles. D'abord, nous avons à choisir entre le questionnaire ou l'entrevue. Ensuite, selon la tactique choisie, nous devons nous positionner sur l'outil : questionnaire autoadministré ou non, entrevue en profondeur, structurée ou semi-structurée, groupes de discussion, techniques de l'incident critique, récit de vie, etc.

Outre les questions soulevées par la fidélité et la validité des résultats, et nous y reviendrons, l'enquête, surtout celle utilisant un questionnaire postal autoadministré, présente des avantages et des inconvénients. Parmi les avantages, mentionnons la relative simplicité de collecte des données, la possibilité de recueillir des données standardisées pour un grand nombre de personnes, le coût relativement peu élevé et l'anonymat du répondant qui peut encourager la franchise, la véracité de ses réponses. En ce qui concerne les inconvénients, mentionnons les biais dus au répondant (mémoire, désirabilité sociale, motivation) et à l'outil utilisé (ambiguïté des questions et des concepts en cause, et sérieux du répondant) (Robson, 2002; Thiétart *et al.*, 1999).

Compte tenu du fait que nous voulons dresser un portrait de la situation des TA, nous avons procédé par le biais d'une enquête par questionnaire autoadministré et transmis par la poste puisque, comme le soutiennent Blais et Durand (1997), Robson (2002) et Lapointe (1992) :

« Le questionnaire à administration directe est (...) un instrument privilégié. Il est peu coûteux, il permet de rejoindre plusieurs individus en un temps limité, il n'exige pas la formation d'interviewers et peut être administré simultanément à un grand nombre de participants rassemblés ou éparpillés géographiquement avec une certaine uniformité de la situation de mesure et des conditions d'anonymat favorisant la libre expression des répondants. » (Lapointe, 1992, page XXIX)

3. LE DÉVELOPPEMENT DE L'INSTRUMENT

Afin de développer l'instrument de collecte des données, nous avons suivi les conseils de DeVellis (1991), de Lapointe (1992) et de Robson (2002). Nous nous sommes également inspirée des méthodes utilisées par Lorrain et Raymond (1990), Terpstra et Olson (1993), Huang et Brown (1999), Young, (1996) et Orser *et al.* (2000).

La première étape a été de procéder à la définition opérationnelle des variables concernant le TA et son organisation, soit la première dimension de notre cadre théorique.

Dans une deuxième étape, afin d'opérationnaliser les variables liées aux problèmes et à l'ensemble d'activités de soutien (deuxième et troisième dimensions du modèle), nous avons organisé quatre groupes de discussions afin de recueillir de l'information supplémentaire sur les problèmes de gestion et les activités ou services qui pourraient permettre de résoudre ces problèmes.

Enfin, avant de rédiger puis de transmettre la version définitive à l'échantillon de TA, nous avons procédé à un pré-test d'envergure du questionnaire. Ces étapes sont détaillées dans les pages qui suivent.

3.1 Définition opérationnelle des variables concernant le TA et son organisation

Nous caractériserons aussi le TA et son organisation à l'aide des descripteurs sociodémographiques et économiques généralement employés dans la recherche en entrepreneuriat (Bird, 1993; Katz, 1993), soit l'âge et le sexe du TA, sa scolarité et son expérience préalable et, en ce qui concerne l'organisation, outre le secteur d'activité économique, nous avons retenu l'âge de l'entreprise et sa situation financière.

Dans la première version du questionnaire (annexe B), ces variables ont été mesurées grâce aux questions 2, 3, 4, 8, 9, 11 à 16, 19 à 20.2, de même que les questions de la section 5, page 14. Comme il s'agissait d'une recherche exploratoire, nous avons ajouté quelques variables qui nous semblaient intéressantes, soit la structure de propriété de l'entreprise et, dans l'éventualité de la présence d'un conjoint associé dans l'entreprise, le partage des responsabilités entre le répondant et son conjoint de même que le profil de ces derniers (questions 5 à 7, et questions de la page 15); la situation concurrentielle et le prix de vente par rapport à la concurrence (question 9); l'envergure du marché desservi (question 10); et le fait d'avoir ou non suivi une formation en démarrage d'entreprise (question 17). Dans le contexte du pré-test du questionnaire, nous avons aussi demandé aux répondants de nous indiquer leur MRC d'origine (question 1). Deux de ces mesures méritent que nous nous y attardions.

C'est suite aux discussions que nous avons eues avec des TA lors d'une observation sur le terrain que nous avons formulé la question 19 concernant la volonté de croissance de l'entreprise (Laferté, 1999), tant au démarrage qu'au moment de répondre aux questionnaires. La formulation de cette question nous permettra de déterminer si le répondant présente un profil de TA orienté ou non sur la croissance.

La formulation de la question 20, inspirée encore une fois des discussions avec des TA lors de la même observation sur le terrain et des conclusions de Stanworth et Stanworth (1999), de Brodie *et al.*, (2002) et par Delage (2002), nous permettra de déterminer si le répondant aurait préféré un emploi rémunéré au démarrage et s'il accepterait ce même emploi au moment de répondre au questionnaire et ainsi de déduire s'il s'agit d'un profil de TA involontaire ou volontaire.

3.2 La première version et le pré-test du questionnaire (opérationnalisation des variables concernant les problèmes et l'ensemble d'activités de soutien)

Le Réseau d'aide aux jeunes entrepreneurs de la Mauricie et du Centre-du-Québec (RAJE)¹⁵ nous a invité à élaborer un projet de recherche appliquée directement relié à notre projet de doctorat, ce qui a été l'occasion pour nous de procéder à un pré-test d'envergure de notre questionnaire.

Les représentants du RAJE désiraient connaître la situation de leur clientèle afin de leur offrir des activités et des services répondant à leur besoin. Cette situation nous a permis d'élaborer et de pré-tester la première version de l'instrument de collecte des données. Pour réaliser ce projet, nous avons procédé selon les conseils de Gauthier (1997), de Robson (2002) et de Thiétart *et al.* (1999).

Nous¹⁶ avons d'abord organisé quatre groupes de discussion, regroupant 27 jeunes entrepreneurs invités par le RAJE, sur une base volontaire, à y participer. Ces jeunes entrepreneurs étaient majoritairement des TA non-employeurs provenant de l'ensemble des deux régions administratives et des 10 MRC desservies par le RAJE. L'objectif des groupes de discussion était de recueillir de l'information, à partir des questions ouvertes, sur deux sujets principaux; d'abord sur les problèmes rencontrés par les participants, puis sur les solutions recherchées à ces problèmes en matière d'activités qui pourraient être mises sur pied par les organismes de développement économique.

Suite à la présentation de nos objectifs et du déroulement de la rencontre, après avoir posé la première question (problèmes rencontrés), un temps a été accordé aux participants afin de préparer leurs réponses par écrit. Ce temps de réflexion a été suivi

¹⁵ Le RAJE est un regroupement de professionnels responsables du volet démarrage d'entreprise - jeunes entrepreneurs, au sein des dix centres locaux de développement des régions administratives québécoises Mauricie et Centre-du-Québec. Ce regroupement a maintenant cessé ces activités.

¹⁶ Ce projet a été réalisé sous la direction du professeur Jean Lorrain de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

d'un tour de table et d'une discussion ouverte. Le même processus a été suivi pour la deuxième question (solutions recherchées). Toutes les discussions ont été notées, dans les mots mêmes des participants, afin de nous permettre par la suite de rédiger nos propres énoncés dans ce même vocabulaire.

La synergie qui s'est installée entre les participants a permis des discussions très riches en information et, suite à ces discussions, nous avons recueilli 197 énoncés de problèmes et 120 énoncés de solutions (activités et services).

Les énoncés de problèmes ont été catégorisés de façon indépendante par les deux personnes (l'auteure et le professeur Jean Lorrain) impliquées dans le projet et présentes lors des rencontres, puis vérifiés par deux professeurs (management et marketing) n'ayant pas assisté aux rencontres, et trois représentants du RAJE, lesquels avaient participé aux rencontres. La classification a été faite en nous inspirant de celle développée par Terpstra et Olson (1993) et Huang et Brown (1999). Les différences dans la classification ont été identifiées rapidement comme provenant du contexte de la discussion ou de l'interprétation différente des termes utilisés par les jeunes entrepreneurs. Nous avons aussi complété ces listes d'énoncés à l'aide de notre recension de la littérature afin de limiter le biais, dans le contexte précis de ce pré-test, du à la présence d'une majorité de TA lors des groupes de discussion. Les catégories et les listes d'énoncés par catégorie peuvent être consultées à l'annexe B, aux pages 7 à 10.

Les énoncés concernant les activités ont été classifiés de façon indépendante par les deux personnes impliquées dans le projet, puis vérifiés par les représentants du RAJE, dont trois qui avaient assisté aux groupes de discussion, lors d'une rencontre organisée à cet effet. Le résultat de cette classification peut être consulté à l'annexe B, aux pages 11 à 13.

Suite à ces travaux de classification, nous avons élaboré la première version du questionnaire. Dans ce dernier, afin de mesurer l'importance relative des problèmes rencontrés, nous avons choisi la formule de l'échelle ordinale à cinq points, de 1) ce n'est pas à un problème à 5) c'est un problème très important. Nous avons complété la section portant sur les problèmes avec deux questions ouvertes permettant aux répondants de nous indiquer s'ils vivaient d'autres problèmes que ceux inclus dans les énoncés.

Pour mesurer la pertinence des activités et services, nous avons utilisé une échelle ordinale à sept points, de 1) pas du tout pertinent à 7) très pertinent. Le passage de 5 à 7 points nous permettant d'éviter la monotonie et d'ajouter de la sensibilité aux réponses concernant la pertinence des activités de soutien. Nous avons aussi inclus deux questions ouvertes : une portant sur les raisons principales qui empêcheraient les répondants à participer aux activités proposées ou de se prévaloir des services mentionnés et une autre leur permettant de nous suggérer d'autres activités ou services.

Enfin, l'intérêt envers les divers formats de formation a été mesuré sur une échelle ordinale à 5 points, de 1) cette formule ne m'intéresse pas du tout à 5) cette formule est très intéressante. Quatre questions ont été ajoutées à cette section. La première permettant aux répondants de proposer d'autres formules de formation, la deuxième leur demandant le nombre d'heures par mois qu'ils étaient prêts à consacrer à la formation, la troisième sur les périodes de temps idéales afin d'offrir ces formations et une dernière sur les trois sujets de formation qu'ils considéraient comme étant prioritaires pour eux et pour leur entreprise.

La logique de présentation du questionnaire permet aux répondants de s'identifier et de présenter leur entreprise, puis de réfléchir aux problèmes de gestion qu'ils rencontrent avant de passer aux activités pertinentes à la résolution de ces problèmes.

Le questionnaire issu de ces travaux a été soumis à trois jeunes entrepreneurs afin de vérifier s'il était assez clair et s'il était aisé d'y répondre. Ensuite, sans avoir eu à effectuer de modifications, nous l'avons transmis par la poste aux jeunes entrepreneurs clients du RAJE. Pour le RAJE, il s'agissait d'une occasion de mieux connaître leur clientèle et pour nous, il s'agissait d'une opportunité afin de pré tester le questionnaire.

Le questionnaire a été posté à 371 jeunes entrepreneurs clients du RAJE dans la dernière semaine d'avril 2000. Sur ces 371 questionnaires, grâce à un suivi rigoureux de la part du RAJE, 130 nous ont été retournés et 122 d'entre eux ont été retenus pour fin d'analyse (taux de réponse de 32,9 %). Parmi les résultats les plus pertinents¹⁷, mentionnons que plus de la moitié des répondants étaient des TA (57,4 %) et le tiers (33,5 %) étaient propriétaires d'une microentreprise, dont 45,1 % de l'ensemble dans le secteur des services aux particuliers ou aux entreprises. La moyenne d'âge des entreprises des répondants était de 21 mois et les hommes représentaient 59,0 % des répondants.

Un des premiers objectifs du pré-test du questionnaire était d'établir la fidélité des mesures, laquelle est mesurée entre autres par l'*Alpha* de Cronbach (Durand et Blais, 1997; Robson, 2002; Thiétart *et al.*, 1999).

Après avoir codé, transcrit et nettoyé la base de données sur SPSS, nous avons procédé à la compilation de l'*Alpha* de Cronbach pour chacune des catégories de problèmes. Nous n'avons pas réalisé cette analyse sur les énoncés concernant les problèmes liés à l'environnement, ni à ceux de activités de soutien et de formats de formation, chacun étant autonome des autres, représentant chacun un concept différent.

¹⁷ Pour une description plus détaillée des résultats, voir Lorrain et Laferté (2001).

Le coefficient *Alpha* mesure la consistance interne d'une échelle de mesure. Il se situe entre 0 et 1 et, plus ce coefficient est grand, plus la mesure est fidèle. Nous devons cependant faire preuve de prudence dans l'interprétation de ce coefficient puisque, de manière générale, plus il y a d'énoncés dans une échelle, plus *Alpha* sera grand et, selon Thiétart *et al.* (1999) seules les échelles présentant un *Alpha* plus grand que 0,7 doivent être considérées comme fidèles. Le tableau 22 présente le coefficient *Alpha* pour les échelles de problèmes concernées.

Tableau 22
Coefficient *Alpha* pour les échelles de mesure des problèmes

Échelles de problèmes	Nombre d'énoncés	Coefficient <i>Alpha</i>
Problèmes généraux de gestion et de financement	6	0,6296
Problèmes de gestion des ressources humaines	5	0,8803
Problèmes de tenue de livres, de comptabilité et de gestion financière	8	0,8734
Problèmes liés au marketing et à la vente	16	0,9046
Problèmes liés à la production et aux opérations	12	0,8490
Problèmes liés au métier d'entrepreneur	13	0,8650

L'échelle des problèmes généraux de gestion et de financement comporte 6 énoncés. Cette échelle présente un coefficient *Alpha* de 0,6296, le plus petit *Alpha* de l'ensemble des échelles utilisées. Mentionnons cependant que les deux énoncés concernant le financement ont les covariances (1,7586) et les coefficients de corrélation (*Pearson, one-tailed*) (0,6871) les plus élevés, suivis par les énoncés « Établir des buts et des objectifs » et « Réviser le plan d'affaires » alors que l'on obtient une covariance de 0,8048 et un coefficient de corrélation de 0,5726. Ces deux mesures ont indiqué qu'il faut examiner cette échelle afin d'en améliorer ce résultat.

L'échelle des problèmes de gestion des ressources humaines comporte 5 énoncés. Le coefficient *Alpha* de cette échelle est de 0,8803 démontrant une grande consistance de cette mesure compte tenu du nombre d'énoncés. Les matrices de covariance et de corrélation présentent des coefficients très élevés, notamment entre « Trouver du personnel qualifié » et « Appliquer les techniques pour embaucher du

personnel », soit une covariance de 1,9475 et un coefficient de corrélation de 0,7592. Ces mesures semblent donc indiquer la congruence des réponses des répondants sur cette échelle.

L'échelle des problèmes de tenue de livres, de comptabilité et de gestion financière comporte 8 énoncés. Le coefficient *Alpha* de cette échelle est de 0,8734 démontrant une grande fidélité de cette mesure. Les matrices de covariance et de corrélation présentent des coefficients généralement très élevés, notamment entre les énoncés « Établir des politiques de crédit pour les clients » et « Récupérer les comptes clients », soit une covariance de 1,2893 et un coefficient de corrélation de 0,7693. Cependant, ces deux énoncés ont recueilli les plus faibles moyennes d'importance de cette échelle. Encore ici, ces mesures semblent indiquer la congruence des réponses des répondants à cette échelle.

L'échelle des problèmes liés au marketing et à la vente comporte 16 énoncés et, de façon quasi prévisible, vu le grand nombre d'énoncés, le coefficient *Alpha* est très élevé, soit 0,9046. Quoiqu'il en soit, les matrices de covariance et de corrélation démontrent, de manière générale, des coefficients assez élevés. Plusieurs énoncés, notamment ceux concernant la publicité et la vente, démontrent les coefficients de covariance et de corrélation les plus élevés. La covariance la plus élevée se retrouve entre l'énoncé « Développer une image positive de mon entreprise » et « Faire connaître mon entreprise, mon produit ou mon service (publicité) », soit 1,1712. Le coefficient de corrélation est le plus élevé entre les énoncés « M'ajuster à l'augmentation de la concurrence » et « Me démarquer de la concurrence », soit 0,6966. Encore une fois, pour cette échelle, ces données indiquent la congruence des réponses des répondants.

L'échelle des problèmes liés à la production et aux opérations comporte 12 énoncés et le coefficient *Alpha* est assez élevé, soit 0,8490. D'un autre côté, les matrices de covariance et de corrélation démontrent des coefficients généralement

faibles, comparativement aux autres échelles. Nous interprétons ces résultats en regard de la diversité dans la taille des entreprises et des secteurs d'activités représentés dans l'échantillon.

L'échelle des problèmes liés au métier d'entrepreneur comporte 13 énoncés et le coefficient *Alpha* est aussi assez élevé, soit 0,8650. Les matrices de covariance et de corrélation montrent des coefficients généralement faibles, comparativement aux autres échelles. Nous interprétons ce résultat en regard des différentes personnalités et profils possibles entre les répondants. En ce qui concerne la congruence des réponses, notons que les plus grandes covariance (1,0824) et corrélation (0,6499) se trouvent entre les énoncés « Je me sens isolé » et « Je manque de soutien moral ».

En somme, les échelles présentent des coefficients *Alpha* élevés, démontrant la fidélité des résultats. En ce qui concerne la validité, laquelle nous interroge sur ce que nous mesurons réellement, la procédure que nous avons suivi pour développer le questionnaire (groupes de discussion, recension de la littérature, validation par des professeurs et des spécialistes du terrain), nous porte à croire à la validité interne de l'instrument, la validité étant ici minimalement apparente. Une des faiblesses du questionnaire est sa longueur. Nous avons estimé, lors d'un essai avec 3 jeunes entrepreneurs, qu'il fallait près de 90 minutes pour le compléter.

3.3 Modification du questionnaire suite au pré-test : développement de la version finale

Avant d'aborder les changements dans les échelles de mesure des problèmes et des activités de soutien, attardons-nous aux autres questions qui ont été modifiées.

D'abord, nous avons changé la première question afin de situer les répondants selon leur région administrative, de même que nous avons modifié les libellés des secteurs d'activité économique afin de pouvoir comparer nos résultats avec les données de l'Enquête sur la population active dont nous avons discuté dans le

premier chapitre. Nous avons aussi simplifié les questions 7 et 8 qui ne nous avaient rapporté que peu d'information dans leur formulation initiale. Nous avons ajouté la question 9 au cas où certains des répondants seraient des franchisés. Au lieu de demander l'âge du répondant au démarrage de l'entreprise, ce qui intéressait particulièrement les représentants du RAJE, nous avons demandé l'âge actuel du répondant.

Nous avons ajouté les questions 18 et 19 concernant le recours aux services d'un organisme de développement économique puisque, dans la première application du questionnaire, nous avons déjà cette information. Nous avons aussi enlevé l'ensemble des questions ouvertes, incluant celle sur le chiffre d'affaires, puisque celles-ci avaient souffert d'un taux de non-réponse élevé. Nous avons ajouté une question sur l'informatisation du répondant puisque, dans les résultats obtenus avec le projet RAJE, plusieurs répondants nous avaient mentionné qu'ils ne possédaient pas d'ordinateur ni de branchement à Internet.

Afin de simplifier le questionnaire, nous avons procédé à certains changements dans les échelles de mesure des problèmes. Une première modification a été d'ajouter le choix « Non applicable ». En effet, le traitement statistique des données provenant du projet RAJE a été compliqué par la présence d'un point d'ancrage à deux significations. Le point 1 était identifié comme étant soit « Non applicable », soit « Ce n'est pas un problème », ce qui ne signifie pas la même chose. Ensuite, afin d'identifier les corrélations et les regroupements possibles entre les divers énoncés et échelles et dans le but toujours de simplifier le questionnaire, nous avons procédé à une analyse factorielle exploratoire en utilisant la procédure *Varimax* de SPSS¹⁸ (analyse de composantes principales avec normalisation de Kaiser).

¹⁸ Les matrices des composantes produites par cette procédure sur les résultats du pré-test sont présentées dans Lorrain et Laferté (2001).

L'échelle des problèmes généraux de gestion et de financement a été augmentée de 6 à 8 énoncés puisque l'échelle des problèmes liés à l'environnement, aux gens d'affaires, aux intervenants et aux organismes a été enlevée et les éléments importants qu'elle comportait ont été ajoutés à la première. Celle-ci est devenue l'échelle des problèmes de gestion générale, d'accès à l'information et au financement. La matrice de corrélation (Pearson, *one-tailed*) des énoncés de la première échelle démontre des coefficients relativement élevés entre les deux énoncés qui concernaient le financement (0,687) et les deux énoncés concernant l'établissement de buts et d'objectifs et la révision du plan d'affaires (0,573). La procédure *Varimax* a identifié ces énoncés comme faisant partie d'une même sous échelle, c'est-à-dire mesurant sensiblement la même chose. Cette échelle a donc généré quatre des énoncés de la nouvelle échelle combinée. En ce qui concerne la deuxième échelle, plusieurs des énoncés de problèmes étaient d'un intérêt particulier pour le RAJE, mais peu importants pour nous. Nous n'avons conservé et regroupé, selon les coefficients de corrélation, que les énoncés de problèmes ayant obtenu les plus fortes moyennes d'importance.

L'échelle des « Problèmes de gestion des ressources humaines » présente des coefficients de corrélation relativement élevés et la procédure *Varimax* n'a détecté qu'une échelle. Elle n'a donc pas été modifiée.

L'échelle des « Problèmes de tenue de livres, de comptabilité et de gestion financière » a été modifiée en passant de 8 à 7 énoncés, les deux énoncés concernant le contrôle des coûts ayant été agrégés dans un seul (coefficient de corrélation de 0,674). La procédure *Varimax* a résulté en deux sous échelles possibles, une plus technique concernant le contrôle et une plus managériale.

L'échelle des problèmes liés au marketing et à la vente est passée de 16 à 13 énoncés en regroupant et en reformulant les énoncés présentant les plus fortes corrélations (coefficient plus grand que 0,600). La procédure *Varimax* nous a permis

de retrouver deux sous échelles, une regroupant les énoncés touchant le marché, la concurrence et les clients, et l'autre les éléments du marketing (prix de vente, publicité, distribution, etc.).

L'échelle « Problèmes liés à la production et aux opérations » est passée de 12 à 10 énoncés. Les deux énoncés concernant les locaux ont été fondus en un seul (coefficient de corrélation de 0,631) de même que les deux énoncés concernant l'aide technique (coefficient de corrélation de 0,809). La procédure *Varimax* a identifié trois sous échelles, une liée à la planification de la production, une aux aspects techniques de la production et la dernière à l'obtention de l'aide technique.

L'échelle des problèmes liés au métier d'entrepreneur n'a pas été modifiée, les énoncés semblant relativement autonomes les uns par rapport aux autres. La procédure *Varimax* a cependant regroupé l'ensemble des énoncés en deux sous échelles, soit une regroupant des problèmes liés directement aux doutes que l'individu pourrait avoir quant à son choix d'être en affaires (motivation, isolement, incertitude financière, doute quant au succès de l'entreprise), une regroupant des problèmes liés à la gestion de soi (décrocher, demander de l'aide, gérer mon temps et trouver du temps pour la famille) et, enfin, un énoncé unique concernant les relations avec les associés.

Les échelles faisant état des activités (ensemble d'activités et de services) et des formats de formation n'ont que peu été modifiées. D'une part, comme nous n'avons pas l'objectif de comparer les deux groupes (pré-test et recherche en cours), nous avons transformé l'échelle d'évaluation de la pertinence des activités de 7 à 5 points d'ancrage, afin d'harmoniser les différentes échelles, et nous avons ajouté deux services (incubateur et centre d'affaires) ainsi que la formation comme élément générique. L'échelle des formats de formation est demeurée la même.

Le questionnaire final ainsi que le guide de codification des questions sont présentés à l'annexe C. Il comprend 16 pages incluant la page titre, les instructions et la page de présentation des partenaires. Il a été formaté et reproduit comme un petit cahier, broché et imprimé au recto et au verso.

4. LE CADRE D'ÉCHANTILLONNAGE

Lors du dernier recensement canadien, on dénombrait 376 425 TA au Québec (Statistique Canada, 2003) et, à notre connaissance, aucune liste comprenant toute la population des TA québécois n'existe. L'accès aux listes publiques d'entreprises, comme le fichier de l'Inspecteur général des institutions financières : a) sont accessibles à un coût prohibitif; b) ne nous permettent pas d'identifier les TA non-employeurs; et c) non plus que les TA non immatriculés (qui opèrent sous leur propre nom).

Pour pallier cet inconvénient, nous avons obtenu du *Magazine L'Autonome* la permission d'encarter notre questionnaire dans leur numéro de février 2001, numéro distribué à 4 500 exemplaires, 3 000 en kiosques et 1 500 à des abonnés. Le numéro précédent (décembre 2000) a annoncé l'encart et demandait aux lecteurs de répondre au questionnaire. Le numéro suivant (mars 2001) rappelait aux lecteurs de retourner leur questionnaire le plus tôt possible, ce qui devait permettre d'augmenter le taux de réponse.

Nous avons aussi convenu avec trois organismes de développement économique qu'ils distribuent notre questionnaire à leur clientèle de TA, soit le CLD Rimouski Petite Neigette, la SADC Nicolet Bécancour et l'organisme IDEE – Option Réseau Estrie, lesquels ont distribué respectivement 30, 91 et 95 questionnaires.

Ceci nous amène à la principale limite de notre recherche, laquelle fait référence à la généralisation des résultats (validité externe) puisque nous utilisons un

échantillon non aléatoire. Cet échantillon est constitué des abonnés du *Magazine L'Autonome* et des personnes qui achètent le magazine en kiosque, de même que de la clientèle de TA de trois organismes de développement économique. Nous pouvons dès lors présumer qu'il s'agit de personnes différentes de celles n'étant pas abonnées ni acheteuses du dit magazine, et de celles n'ayant pas recours aux services d'un organisme de développement économique.

Cependant, compte tenu de la population à l'étude, il nous est apparu impossible d'avoir accès à une liste exhaustive de cette population. L'entente que nous avons développée avec *L'Autonome* et ces trois organismes nous semble la meilleure solution à ce problème.

Enfin, mentionnons que nos résultats ne seront applicables que pour les populations de TA représentées dans notre échantillon final. Enfin, le nombre de 4 500 questionnaires distribués peut paraître excessif mais, comme le mentionne Robson (2002), plus la population est diversifiée plus l'échantillon doit être grand, ce qui est le cas du TA. Il s'agit donc d'un échantillon non aléatoire que l'on pourrait qualifier de convenance (Beaud, 1998).

Monsieur Patrice Cormier, président et éditeur du *Magazine L'Autonome* nous a fait parvenir le profil du lecteur. Le lectorat est composé de 54,0 % d'hommes et de 46,0 % de femmes, possédant une scolarité universitaire (65,0 %) et un revenu familial annuel de plus de 50 000 \$ (44,0 %). Les jeunes, entre 19 et 25 ans, et les personnes âgées de plus de 55 ans représentent chacun 5,0 % du lectorat.

Ce profil, lorsque comparé aux données présentées dans le premier chapitre, nous laisse croire à une certaine similarité entre le lectorat du *Magazine L'Autonome* et le profil statistique du TA, malgré une légère surreprésentation féminine, une scolarité plus élevée chez le lectorat de *L'Autonome*, mais avec une répartition de l'âge sensiblement la même. De plus, alors que la moyenne de revenu annuel des TA

est autour de 30,000 \$ en 1996, le revenu indiqué pour le lectorat de *L'Autonome* représente le revenu familial, ce qui nous laisse croire que le revenu individuel du TA lecteur du magazine est sensiblement le même que celui du TA décrit dans les données présentées dans le premier chapitre.

L'échantillon final se compose de 257 répondants (58,4 % d'hommes et 41,6 % de femmes), majoritairement des TA (165), donc non employeurs. Tant chez les TA que chez les microentreprises, la proportion de répondants possédant une formation universitaire de 1^{er}, 2^e ou 3^e cycle est de 49,4 %. Plus de la moitié des entreprises des répondants sont en opération depuis moins de 5 ans (65,4 %) et se retrouvent dans le secteur des services aux personnes (20,2 %) ou aux entreprises (56,0 %). Chez les TA, 86,1 % d'entre eux opèrent leur entreprise à partir de leur domicile, ce qui est le cas de 58,7 % des microentreprises. Les répondants sont propriétaires uniques de leur entreprise dans une proportion de 81,3 % et, chez ceux qui ont un associé, dans 60,4 % des cas, celui-ci est le conjoint du répondant.

En comparant ces données aux statistiques présentées dans le premier chapitre, nous remarquons que les TA, les femmes et les universitaires sont légèrement surreprésentés par rapport à la situation en 1996 – quoique cette situation ait pu évoluer depuis – mais que la répartition sectorielle des répondants reflètent passablement bien la réalité telle qu'elle l'était en 2000.

5. LA PROCÉDURE D'ANALYSE DES DONNÉES

Après avoir vérifié que les questionnaires reçus aient été complétés adéquatement et après avoir rejeté les questionnaires provenant d'organismes, de grandes entreprises ou d'entreprises n'étant pas en opération, les questionnaires reçus ont été codifiés puis les données ont été inscrites et traitées à l'aide du logiciels *SPSS*.

La première étape a été de compiler des tableaux de fréquences des variables descriptives de l'ensemble des répondants et de leur entreprise (voir l'annexe D). Cette première opération nous a permis de bien décrire les répondants et leur entreprise, de même que de procéder à leur classification selon les caractéristiques spécifiques du TA que nous avons retenues dans notre définition opérationnelle du concept, à l'exception du critère de dépendance envers un seul client, aucun de nos répondants n'étant dans cette situation.

Ensuite, des tableaux de fréquences de même que les statistiques descriptives (moyenne¹⁹, médiane, mode et degré d'asymétrie), ont été produits pour chacune des échelles de mesure des problèmes, des activités de soutien et des formats de formation afin d'explorer les données et de cerner les problèmes les plus importants, les activités de soutien les plus pertinentes et les formats de formation les plus intéressants selon les répondants (voir l'annexe D). Ceci nous a permis de définir les problèmes de gestion des TA ainsi que leur évaluation de la pertinence des activités de soutien pouvant être mises de l'avant par les organismes de développement économique pour les soutenir.

Avant de procéder à toutes analyses subséquentes, afin de réduire le nombre de données à manipuler et vérifier l'existence de dimensions sous-jacentes, des analyses factorielles exploratoires avec rotation *Varimax* (Gervini et Rousson, 2004; Park *et al.*, 2002; Thiétart, 1999) ont été réalisées sur l'ensemble des échelles de mesure des problèmes, des activités de soutien et des formats de formation. Cette procédure a été utilisée en considérant le ratio « sujet / variable » lequel est établi à 5 (Grimm et Yarnold, 1997). Dans le cas qui nous préoccupe, l'échelle qui compte le plus de

¹⁹ Même si, selon Grimm et Yarnold, 1997, page 9 : « (...) it is meaningless to compute the arithmetic mean or the use parametric statistics (...) with ordinal numbers », pour les échelles de problèmes, de solutions et de formules de formation, dans l'exploration des données, nous utiliserons tout de même certaines procédures paramétriques telles le calcul du coefficient *Alpha* et l'analyse factorielle exploratoire puisque les données recueillies l'ont été sous la forme d'items dans un questionnaire (variables présumées continues) (Grimm et Yarnold, 1997, p. 12). Pour la suite des analyses, nous

variables est celle concernant les activités de soutien. Elle compte 23 variables et, comme nous avons un total de 257 répondants, nous considérons que le ratio « sujet / variable » est respecté.

De plus, comme notre échantillon compte 257 répondants, nous ne retiendrons que les facteurs dont le poids sera plus grand que 0,3 (équivalent à un coefficient de corrélation de 0,09 ou 9 %) et qui cumule une valeur propre plus grande que 1,00 (Grimm et Yarnold, 1997; Thiétart *et al.*, 1999).

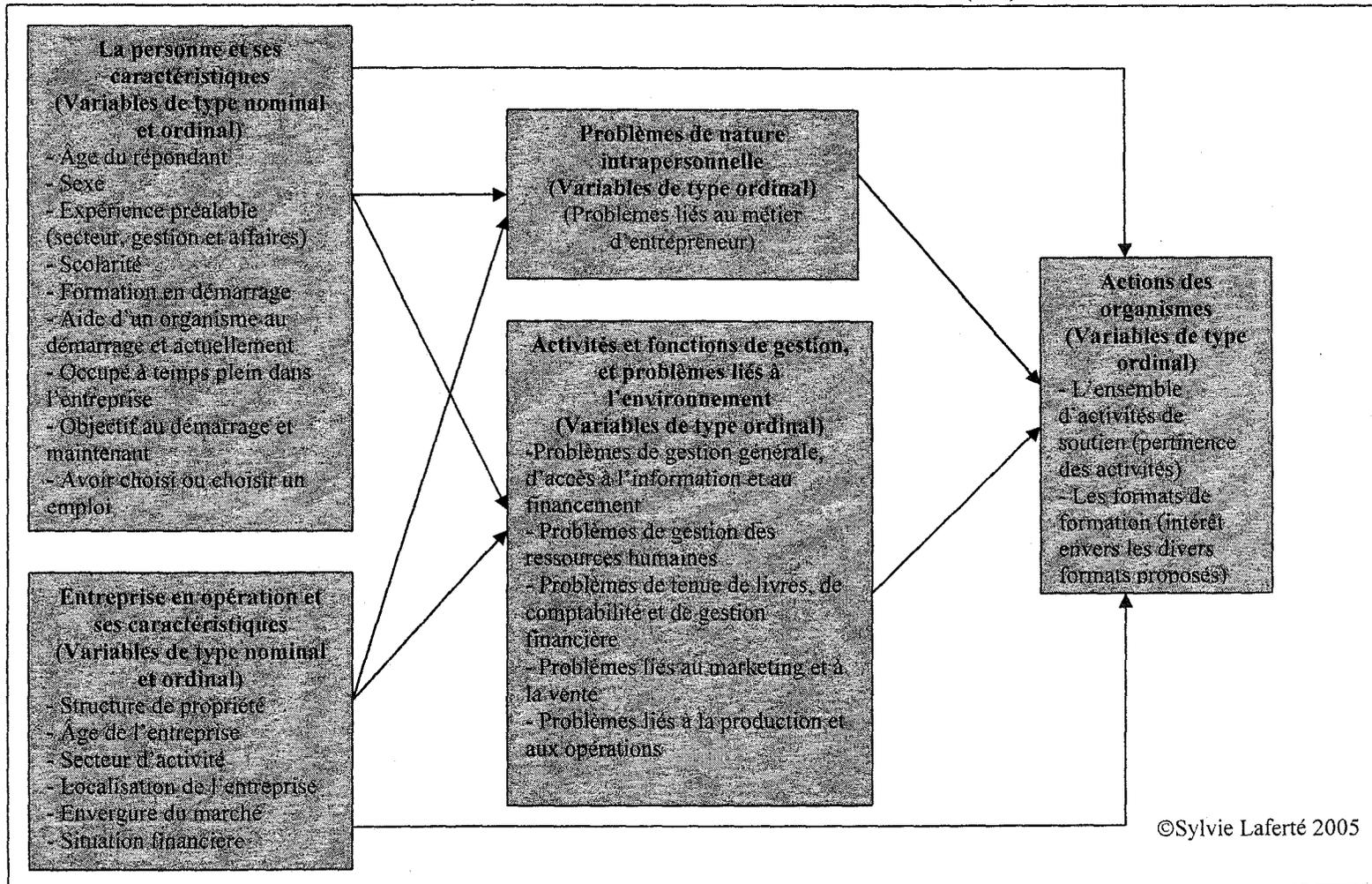
Comme les données recueillies l'ont été à l'aide d'échelles nominales et ordinales, donc non métriques, et qu'elles ne peuvent non plus prétendre à la distribution normale (voir le degré d'asymétrie calculé pour l'ensemble des échelles à l'annexe E), toutes nos analyses subséquentes ont été réalisées à l'aide de procédures nonparamétriques (Baillargeon, 2001; Conover, 1999; Grimm et Yarnold, 1997; Hinkle *et al.*, 1988; Hosmer et Lemeshow, 1989; Howell, 2004; Mason *et al.*, 1999; Robinson et Hofer, 1997; Thiétart *et al.*, 1999).

Le cadre d'analyse schématisé, découlant du cadre théorique, est présenté à la figure 3 (page suivante), les flèches indiquant les relations étudiées afin d'établir s'il existe un lien entre les caractéristiques des répondants et de leur entreprise, et les divers regroupements de problèmes et d'activités de soutien pouvant être offertes par les organismes de développement économique. Après l'analyse des composantes principales, les regroupements de problèmes et d'actions des organismes (activités de soutien) pourront avoir changé, mais la logique du principe demeure.

nous référerons plutôt à la médiane tel que suggéré par Hinkle *et al.* (1988), Conover (1999) et Grimm et Yarnold (1997).

Figure 3

Cadre d'analyse : Le soutien aux travailleurs autonomes (TA)



Les relations entre les variables ont été explorées en produisant des régressions logistiques (Conover, 1999; Grimm et Yarnold, 1997; Hosmer et Lemeshow, 1989) entre les variables indépendantes liées à la personne et ses caractéristiques et les divers regroupements de problèmes et d'actions (activités de soutien) des organismes fournis par l'analyse des composantes principales (variables dépendantes). La même procédure a été appliquée aux caractéristiques des entreprises des répondants. Dans les deux cas, l'objectif était de définir les variables, de même que leur poids respectif, influençant le plus la perception de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités de soutien (activités, services et formats de formation).

Nous avons retenu la technique de régression logistique puisque : a) les variables indépendantes et dépendantes sont qualitatives et quantitatives, mais non continues; b) que la relation entre les variables indépendantes et dépendantes n'est pas présumée linéaire; et, surtout, c) qu'il s'agit de la seule procédure statistique qui permettent de mettre en relation des données non métriques, et d) qu'elle peut aussi être utilisée à des fins de prédiction (Grimm et Yarnold, 1997; Hosmer et Lemeshow, 1989; Thiéart *et al.*, 1999).

Nous désirons aussi étudier la relation entre les problèmes et les diverses actions que organismes de développement économique pourraient mettre de l'avant pour soutenir les TA dans la gestion de leur entreprise. Pour ce faire, et compte tenu de la nature des données à analyser, nous avons produit des matrices de corrélation (*tau* de Kendall) entre les divers regroupements de problèmes et les regroupements d'activités de soutien. Nous avons du recoder certaines variables afin de respecter les normes de cette analyse nonparamétrique basée sur la médiane (Baillargeon, 2001; Conover, 1999; Howell, 2004, Hinkle *et al.*, 1988). Nous y reviendrons dans le prochain chapitre.

Suite à cette analyse, nous avons comparé nos résultats à notre modèle préliminaire et à la littérature pertinente, ce qui fera l'objet des deux prochains chapitres.

6. LA CONCLUSION

Dans ce chapitre, nous avons présenté le cadre opératoire qui nous a permis de recueillir et d'analyser l'information nécessaire afin d'apporter réponse aux questions soulevées par nos objectifs spécifiques de recherche. Cette recherche étant essentiellement descriptive et de nature exploratoire, nous avons choisi de réaliser une enquête auprès des TA en exercice afin de dresser le portrait de leurs problèmes de gestion et de l'ensemble des activités de soutien que les organismes de développement économique pourraient mettre en place pour les aider à résoudre ces problèmes.

Nous avons ensuite démontré la rigueur avec laquelle nous avons développé le questionnaire afin d'en assurer sa validité interne. La validité externe, ou possibilité de généraliser les résultats, représente la limite majeure à notre cadre opératoire. N'ayant pu obtenir de liste exhaustive et à jour de la population de TA, nous avons procédé à un échantillonnage que nous pourrions qualifier de convenance en concluant des ententes avec un magazine et trois organismes de développement économique s'adressant aux TA.

En matière d'éthique, compte tenu de la méthode de collecte des données (questionnaire autoadministré), nous pouvons garantir aux répondants la confidentialité de leurs réponses et des données personnelles qu'ils nous ont confiées. Nous avons porté une attention particulière à cet aspect en gardant le contrôle des questionnaires individuels. Nos différents partenaires dans ce projet n'ont d'ailleurs eu accès qu'aux résultats compilés pour chacune de leurs clientèles en remerciement de leur collaboration, et non aux données brutes (questionnaires individuels).

Ce projet de recherche est particulièrement intéressant puisque qu'il s'adresse non seulement aux problèmes de gestion des TA, mais aussi à l'ensemble d'activités qui pourraient les aider à résoudre ces problèmes. Il découle d'un besoin réel des organismes de développement économique. Bien que non généralisable à l'ensemble des TA, les résultats nous permettront de faire des propositions quant aux activités et services qui pourront le mieux répondre aux besoins des TA dans un contexte de demande grandissante, et s'avérer des éléments de prise de décision et d'orientation très intéressants. La présentation des résultats et leurs discussions font l'objet des deux prochains chapitre.

QUATRIÈME CHAPITRE

LES RÉSULTATS

1. L'INTRODUCTION

Ce chapitre présente les résultats obtenus suite à la collecte et à l'analyse des données recueillies pour répondre aux questions soulevées par nos objectifs spécifiques de recherche qui sont, rappelons-le : 1) Définir les problèmes de gestion des TA; 2) Définir un ensemble d'activités de soutien pouvant être offert par les organismes de développement économique; 3) Vérifier l'existence d'une relation entre les problèmes de gestion des TA et les activités proposées pour les résoudre; et 4) Vérifier si l'évaluation de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités de soutien est différente selon les caractéristiques des TA et de leur entreprise.

Nous débuterons avec la présentation du profil des répondants. Les résultats concernant les problèmes de gestion de même que les activités de soutien, incluant les formats de formation, seront ensuite présentés, dans leur ensemble.

Avant de réduire le nombre de variables à traiter à l'aide d'une analyse factorielle exploratoire, nous vérifierons la fidélité de chacune des échelles de mesure de l'importance des problèmes à l'aide de l'*Alpha* de Cronbach.

Nous examinerons ensuite les regroupements de problèmes et d'activités de soutien issus de l'analyse factorielle exploratoire en procédant des corrélations (*tau* de Kendall) entre les regroupements de problèmes et d'activités afin de vérifier

s'il existe des relations entre les problèmes de gestion et les actions que les organismes de développement économique pourraient mettre en place pour soutenir les TA dans la gestion de leur entreprise. Des régressions logistiques seront aussi produites afin d'identifier les caractéristiques des répondants et de leur entreprise qui semblent déterminantes dans leur perception de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités.

La discussion des résultats en relation avec le modèle préliminaire sera faite dans le prochain chapitre.

2. LE PROFIL DES RÉPONDANTS

Le questionnaire a été transmis à un échantillon non probabiliste, soit aux abonnés d'une revue spécialisée visant la clientèle des TA, le *Magazine L'Autonome*, alors qu'il a été inséré dans le numéro de février 2001 dudit magazine. Nous avons cessé de recevoir des questionnaires vers le 15 juin suivant. En tout, 3 000 questionnaires ont été distribués aux abonnés et quelque 1 500 autres ont été placés en kiosque. De plus, certains organismes de développement économique ont accepté de participer à l'étude²⁰ et ont transmis plus de 200 questionnaires supplémentaires à l'ensemble de leur clientèle de TA.

Des 257 questionnaires valides reçus, correspondant à un taux de réponse général de 5,5 %, les TA sont au nombre de 165 et représentent 64,2 % de l'échantillon total, pour un taux de réponse de leur part de 3,5 %. Le nombre moyen d'employés, pour l'ensemble des répondants, est de 0,48 avec une étendue de 5 (minimum 0 et maximum 5); nous avons rejeté les questionnaires des répondants employant plus de 5 personnes.

²⁰ Il s'agit du SADC Nicolet-Bécancour, de l'organisme IDEE – Option réseau Estrie et du CLD Rimouski-Petite Neigette.

Le tableau 23 présente le profil des répondants selon certaines variables choisies alors que l'annexe D présente l'ensemble des tableaux décrivant l'échantillon, leur évaluation de l'importance des problèmes de gestion, leur évaluation de la pertinence des activités de même que leur évaluation de l'intérêt des formats de formation proposés.

Tableau 23
Description de l'échantillon – variables choisies

Variables descriptives	% TA	% Micro entreprise	Somme %
Hommes	53,3	67,4	58,4
Diplôme universitaire de 1 ^{er} , 2 ^e ou 3 ^e cycle	49,7	48,9	49,4
Plus de 15 ans d'expérience sur le marché du travail	49,7	42,1	47,1
Moins de 5 ans d'expérience dans le même secteur d'activité	51,5	48,9	50,6
Aucune expérience préalable en gestion	64,8	53,3	60,7
N'a jamais été en affaires avant l'entreprise actuelle	80,0	76,1	78,6
Propriétaire unique	100,0	47,8	81,3
Entreprise localisée à domicile	86,1	58,7	76,3
Entreprise dans le secteur des services (aux personnes et aux entreprises)	81,2	67,4	76,2
Entreprise âgée entre deux et cinq ans	47,3	46,7	47,1
Entreprise a généré des profits (exercice financier précédent)	66,7	65,2	66,1
Marché local ou régional	73,3	71,8	72,8
Ne bénéficie pas de l'aide d'un organisme	80,0	73,9	77,8
N'a pas bénéficié d'aide d'un organisme au démarrage	69,1	57,6	65,0
N'a pas suivi de formation en démarrage d'entreprise	72,7	69,6	71,6
Occupé à temps plein dans l'entreprise	67,3	81,5	72,4
Possède un ordinateur et est branché à Internet	85,5	88,0	86,4
N'aurait pas pris un emploi au démarrage	61,8	75,0	66,5
Ne prendrait pas un emploi au détriment de son statut de TA	75,2	83,7	78,2
Au démarrage, voulait créer son emploi, sans aide rémunérée	77,0	45,7	65,8
Veut demeurer à son propre compte, sans aide rémunérée	58,2	18,5	44,0
Veut gérer son entreprise et avoir quelques employés	30,9	60,9	41,6

Dans les prochains paragraphes, nous résumerons ces données pour l'ensemble des répondants, puis nous nous attarderons aux comparaisons entre les divers sous-groupes de répondants.

Dans l'ensemble, les entreprises des 257 répondants sont relativement jeunes. Ainsi, 18,3 % d'entre elles ont moins d'un an, tandis que 47,1 % ont entre deux et

cinq ans d'existence, alors que 13,2 % sont en activité depuis plus de 10 ans. La moyenne d'âge est de 56,5 mois (4 ans et 8 mois). L'étendue est cependant très grande avec un minimum de un (1) mois et un maximum de 240 mois (20 ans).

Par ailleurs, les entreprises des répondants sont, en général, relativement rentables. En effet, pour l'exercice financier 2000, 66,1 % ont déclaré avoir réalisé des profits ou avoir atteint le seuil de rentabilité (9,7 %).

Les entreprises des répondants se retrouvent principalement dans le secteur des services (76,2 %), offerts aux personnes (20,2 %) ou aux entreprises (56,0 %). Ce résultat est légèrement supérieur au pourcentage que nous avons calculé selon les données de l'*Enquête sur la population active* de septembre 2000, laquelle indique, selon nos propres calculs, une proportion de 62,4 % des TA dans ces secteurs d'activités.

Compte tenu de la participation de quelques organismes d'aide aux entreprises, la répartition régionale des répondants ne reflète pas bien la réalité démographique québécoise. Ainsi, les répondants de la région de Montréal ne représentent que 22,6 % des répondants, alors que ceux l'Estrie (20,2 %), la Mauricie et le Centre-du-Québec (14,4 %) ainsi que le Bas-Saint-Laurent (7,4 %) semblent surreprésentés.

3. LES PROBLÈMES DE GESTION DES TA ET L'ÉVALUATION DE LEUR IMPORTANCE

Afin de vérifier la consistance interne (ou fidélité) des échelles de mesure des problèmes vécus par les répondants, nous avons eu recours à la fonction *Reliability analysis – scale (Alpha)* du logiciel SPSS. Nous avons utilisé cette analyse uniquement pour les échelles de problèmes, puisque les éléments des échelles concernant les activités et les formats de formation avaient pour objectif de les mesurer un à un (tableau 24). Comme on peut le remarquer, les coefficients *Alpha*

sont tous supérieurs à 0,7, ce qui est parfaitement acceptable comme mesure de la validité interne (Thiétart *et al.*, 1999).

Tableau 24
Coefficient *Alpha* pour chacune des échelles de mesure des problèmes

Échelles	Nombre d'énoncés	Coefficient Alpha
Problèmes liés à la gestion générale ainsi qu'à l'accès à l'information et au financement	8	0,7538
Problèmes liés à la gestion du personnel	5	0,8998
Problèmes liés à la tenue de livres, à la comptabilité et à la gestion financière	7	0,8884
Problèmes liés au marketing et à la vente	13	0,9059
Problèmes liés à la production et aux opérations	10	0,8717
Problèmes liés au métier d'entrepreneur	13	0,8514

De manière générale, les 257 répondants semblent accorder plus d'importance, dans l'ordre, aux problèmes liés : au marketing et à la vente; à la gestion générale ainsi qu'à l'accès à l'information et au financement; à la tenue de livres, à la comptabilité et à la gestion financière (tableau 25). De moindre importance apparaissent les problèmes liés au métier d'entrepreneur, à la gestion du personnel ainsi qu'à la production et aux opérations, ce qui, compte tenu du profil des répondants et de leur entreprise, est peu surprenant.

Tableau 25
Importance relative des catégories de problèmes

Catégorie de problèmes	Moyenne sur 5	Moyenne sur 5	Moyenne sur 5
	Tous les répondants (257)	Les micro entreprises (92)	Les TA (165)
Marketing et vente	2,39	2,45	2,35
Gestion générale, accès à l'information et au financement	2,37	2,54	2,27
Tenue de livres, comptabilité et gestion financière	2,25	2,33	2,20
Métier d'entrepreneur	1,95	2,01	1,95
Gestion du personnel	1,70	2,26	1,39
Production et opérations	1,70	1,83	1,62

Cependant, pour les 165 TA uniquement, le degré d'importance relative des échelles des problèmes est le même que pour l'ensemble des répondants, à l'exception des deux dernières catégories qui sont inversées. En effet, les problèmes liés à la production et aux opérations leur semblent plus importants que les problèmes liés à la gestion du personnel. Notons aussi que, pour les microentreprises, ces deux dernières catégories de problèmes semblent plus importantes en ce qui a trait à la moyenne. Nous reviendrons à ces différences un peu plus loin.

Toutes catégories confondues, parmi les 56 énoncés de problèmes, 28 ont été évalués comme étant assez ou très importants (combinaison des réponses 4 et 5 sur une échelle de 5) par plus de 20,0 % des répondants (tableau 26).

Les préoccupations des TA et des microentreprises semblent donc quelque peu différentes, bien que certains problèmes semblent faire consensus : manquer de temps pour tout faire, trouver de nouveaux clients, décrocher, éprouver de l'incertitude financière, vendre, faire de la publicité, de même que comprendre et interpréter les données comptables (remarquons qu'à l'exception du dernier problème, ils sont tous liés soit au marketing ou aux problèmes de nature intrapersonnelle).

Tableau 26
Problèmes considérés comme assez ou très importants (4 et 5 sur 5) par plus de 20,0 % des répondants, en ordre d'importance relative

Catégorie d'entreprises	TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Trouver de nouveaux clients	3,22	47,9	3,30	44,6	3,25	46,7
Manquer de temps pour tout faire	2,99	37,0	3,28	41,3	3,09	38,6
Faire connaître mon entreprise, mon produit ou mon service (publicité)	2,87	36,4	3,01	38,0	2,92	37,0
Vendre (faire la vente au client, conclure la vente)	2,88	41,2	2,60	29,3	2,78	36,9
Je vis de l'incertitude financière	2,79	33,3	2,67	30,4	2,75	32,3
« Éduquer » les clients car mon produit ou mon service est nouveau	2,44	26,7	2,59	34,8	2,49	29,6
Développer une image positive de mon entreprise	2,43	31,5	2,45	26,1	2,44	29,6
J'ai de la difficulté à décrocher, je suis toujours préoccupé par l'entreprise	2,44	25,5	2,98	35,9	2,63	29,2

Tableau 26 (suite)

Problèmes considérés comme assez ou très importants (4 et 5 sur 5) par plus de 20,0 % des répondants, en ordre d'importance relative

Catégorie d'entreprises Énoncés de problèmes	TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Comprendre et interpréter les données comptables	2,44	26,7	2,54	30,4	2,48	28,0
Établir des buts et des objectifs	2,44	25,5	2,64	31,5	2,51	27,6
Faire la tenue de livres et la comptabilité	2,41	27,3	2,28	28,3	2,36	27,6
Obtenir de l'information sur les programmes gouvernementaux d'aide financière et technique	2,29	26,1	2,54	28,3	2,38	26,8
Contrôler les coûts et les dépenses	2,28	24,8	2,49	29,3	2,36	26,5
Gérer les liquidités (encaisse)	2,24	24,8	2,45	29,3	2,31	26,5
Ajuster mon produit ou mon service aux besoins des clients	2,33	24,2	2,45	28,3	2,37	25,7
Fixer le prix de vente	2,33	25,5	2,51	25,0	2,40	25,3
Obtenir de l'information concernant mon secteur d'activité	2,21	22,4	2,61	30,4	2,35	25,3
M'ajuster à l'augmentation de la concurrence	2,41	24,2	2,49	25,0	2,44	24,5
Faire des budgets	2,30	24,8	2,29	23,9	2,30	24,5
Identifier et évaluer la concurrence actuelle	2,30	20,0	2,60	30,4	2,40	23,7
Je manque de temps pour la vie familiale	2,20	21,8	2,51	27,2	2,31	23,7
Obtenir du financement	2,03	21,2	2,46	28,3	2,18	23,7
Trouver du personnel qualifié	1,47	11,5	2,8	42,4	1,95	22,6
Je me sens isolé	2,25	20,0	2,37	27,2	2,30	22,5
Faire une soumission	2,16	21,8	2,26	21,7	2,20	21,8
Remplir la paperasse gouvernementale (TPS, TVQ, etc.)	2,00	16,4	2,45	30,4	2,16	21,4
J'ai de la difficulté à demander de l'aide	2,18	20,0	2,39	22,8	2,25	21,0
Récupérer les comptes clients	1,93	20,0	2,28	22,8	2,06	21,0

4. LES ACTIVITÉS, LES FORMATS DE FORMATION ET L'ÉVALUATION DE LEUR PERTINENCE

Les diverses activités et les divers services soumis aux répondants pour leur évaluation ont récolté, dans l'ensemble, une moyenne supérieure à 2,5 sur 5 et, pour plus de 30,0 % des répondants, toutes les activités proposées ont été considérées comme assez ou très pertinentes (combinaison des réponses 4 et 5 sur une échelle de 5), à l'exception du dernier énoncé « Site internet *chat* » (tableau 27). Aussi, parmi les activités proposées, 15 sont estimées assez ou très pertinentes par plus de 40,0 % des répondants, tandis que cinq (5) l'ont été par plus de 50,0 % des répondants.

Tableau 27
Pertinence des services et des activités selon le pourcentage de répondants les ayant évalué 4 ou 5 sur 5, en ordre de pertinence relative

Catégorie d'entreprises	TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Enoncés de services et d'activités						
Formation (cours ou autres formats de formation)	3,53	58,2	3,63	56,5	3,56	57,6
Réseautage (regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires de petites entreprises dans un but de support, d'entraide mutuelle)	3,66	55,2	3,38	47,8	3,56	52,6
Regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises, dans le but de défendre nos intérêts (<i>lobby</i>)	3,62	56,4	3,24	43,5	3,49	51,8
Aide conseil à des aspects particuliers de gestion par des spécialistes (tenue de livres et comptabilité, choix des bons moyens de publicité, etc.)	3,62	58,8	3,23	45,7	3,48	54,1
Maillage de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises afin de partager nos expertises et offrir des produits ou des services plus complets	3,51	49,7	3,33	46,7	3,44	48,6
Rencontres ponctuelles entre travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises pour échanger sur nos problèmes et nos succès (par exemple 5 à 7 ou petit déjeuner échange)	3,50	49,1	3,21	43,5	3,40	47,1
Guichet d'information sur les services et les programmes d'aide financière offerts par les organismes	3,24	49,7	3,50	55,4	3,33	51,7
Conférences données par des spécialistes	3,26	49,1	3,35	46,7	3,29	48,3
Regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises dans le but d'échanger des services concrets (par exemple : achat, recrutement du personnel)	3,35	45,5	3,17	42,4	3,28	44,4
Site internet d'information sur les divers aspects de la gestion et des opérations d'une entreprise	3,21	43,6	3,20	44,6	3,20	43,9
Parrainage ou mentorat (accompagnement par une personne d'affaires d'expérience – aspect gestion de l'entreprise)	3,18	44,2	3,18	46,7	3,18	45,2
Conférences données par des entrepreneurs (témoignages)	3,10	40,6	3,27	43,5	3,16	41,7
Compagnonnage (accompagnement par une personne d'expérience, du même secteur d'activités – aspect technique ou de production de l'entreprise)	3,15	45,5	3,10	40,2	3,13	43,6
Promotion des sources régionales d'information statistique et d'information statistique sur le marché (nous les faire connaître)	3,04	41,2	3,10	45,7	3,06	42,8
Aide conseil à la gestion quotidienne par des généralistes (prise de décision, planification, évaluation des résultats, etc.)	3,14	38,8	2,88	34,8	3,05	37,3
Publication d'une liste ou d'un bottin des nouvelles entreprises dans ma région	3,12	41,8	2,80	29,3	3,00	37,3
Centre d'affaires (locaux privés où les entreprises peuvent se regrouper physiquement, à long terme ou à l'occasion, et partager des services communs)	3,04	38,8	2,82	43,5	2,96	40,5

Tableau 27 (suite)
Pertinence des services et des activités selon le pourcentage de répondants les ayant évalué 4 ou 5 sur 5, en ordre de pertinence relative

Catégorie d'entreprises Énoncés de services et d'activités	TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Expositions ou foires avec des kiosques pour présenter nos entreprises à des clients ou acheteurs potentiels	2,90	37,0	2,78	33,7	2,86	35,8
Incubateur ou pépinière (locaux subventionnés en partie où l'entreprise peut passer ses deux premières années d'existence et profiter de services divers)	2,70	33,3	2,70	38,0	2,70	35,0
Aide conseil à la production et aux opérations par des spécialistes du secteur d'activités.	2,66	30,9	2,74	32,6	2,69	31,5
Identification des produits et des services comme étant d'origine locale ou régionale	2,63	33,3	2,61	30,4	2,62	32,3
Campagne d'achat local ou régional	2,61	30,3	2,64	32,6	2,62	31,1
Site internet « chat » (site d'échange avec d'autres gens d'affaires, travailleurs autonomes et /ou propriétaires dirigeants de petites entreprises)	2,51	21,8	2,14	17,4	2,38	20,2
Moyenne de l'échelle	3,14		3,04		3,11	

Tableau 28
Intérêt pour les formats de formation selon le pourcentage de répondants les ayant évalué 4 ou 5 sur 5, en ordre d'intérêt relatif

Catégorie d'entreprises Énoncés de formats de formation	TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Atelier ou séminaire (théorie et pratique, travail en petits groupes ou individuel afin de mettre en pratique les notions théoriques reçues)	3,28	46,1	3,27	48,9	3,28	47,1
Documentation écrite (livres, brochures, cahiers...)	3,22	41,8	3,10	37,0	3,18	40,1
Colloque (sur une ou plusieurs journées, des personnes ressources parlent des aspects pratiques de leur spécialité)	3,14	38,8	3,21	47,8	3,16	42,1
Encadrement individuel (aide et conseil) à l'extérieur de l'entreprise	3,17	40,0	3,07	37,0	3,13	38,9
Encadrement individuel (aide et conseil) sur les lieux mêmes de l'entreprise	3,10	40,0	3,05	41,3	3,09	40,5
Cédérom interactif sur un sujet en particulier, avec ou sans suivi « en ligne » (apprendre à votre propre rythme à partir de votre ordinateur)	3,10	43,0	2,97	37,0	3,05	40,8
Cours en groupe (formule traditionnelle sur un sujet précis, présence physique, horaire régulier, contenu plutôt théorique)	2,77	27,9	2,99	38,0	2,85	31,5
Cours à distance (travailler de chez soi, à votre propre rythme, à partir de matériel pédagogique écrit ou électronique, contenu plutôt théorique)	2,89	36,4	2,53	29,3	2,76	33,8
Forum d'experts sur internet (vous posez vos questions « en ligne » et un expert vous répond)	2,75	31,5	2,62	27,2	2,70	30,0
Vidéo explicative sur un sujet en particulier	2,70	26,1	2,59	25,0	2,66	25,6
Moyenne générale	3,01		2,94		2,99	

La formation ressort comme étant la solution la plus pertinente et, afin de compléter cette information, nous nous sommes intéressée au degré d'intérêt des répondants pour les divers formats que peut prendre cette formation (tableau 28). On remarque d'abord que les activités Internet et la vidéo explicative se retrouvent aux deux derniers rangs et que les répondants préfèrent le format de l'atelier ou du séminaire, la documentation, le colloque et l'encadrement plutôt que le cours en groupe de formule traditionnelle et le cours à distance.

5. L'ANALYSE FACTORIELLE EXPLORATOIRE

Afin de réduire le nombre de données à traiter et de vérifier l'existence de facteurs sous-jacents dans les échelles d'évaluation d'importance des problèmes, d'intérêt des activités et des formats de formation, nous avons procédé à une analyse des composantes principales avec rotation *Varimax* (Grimm et Yarnold, 1997; Gervini et Rousson, 2004; Park *et al.*, 2002). Tel que mentionné dans le chapitre précédent, compte tenu du nombre d'observations (257), nous n'avons retenu que les énoncés dont le poids était supérieur à 0,3 et les facteurs qui contribuaient à une valeur propre de plus de 1,00 (Grimm et Yarnold, 1997; Thiétart *et al.*, 1999). Ainsi, nous avons pu dégager, pour chacune des échelles, quelques composantes majeures (facteurs), à l'exception de l'échelle des problèmes liés à la gestion du personnel, celle-ci présentant une seule dimension. L'analyse factorielle exploratoire complète, qui peut être consultée à l'annexe E, a permis de dégager 13 catégories de problèmes (incluant les problèmes liés à la gestion des ressources humaines), cinq différents regroupements de solution et trois regroupements de formats de formation.

5.1 Les problèmes

L'analyse factorielle exploratoire a permis de dégager trois composantes, expliquant 67,95 % de la variance totale, parmi les problèmes liés à la gestion générale, à l'obtention d'information et de financement. Le premier facteur regroupe

des énoncés reliés à la recherche d'information et à la formulation de buts et d'objectifs, ce que nous avons interprété comme étant des éléments de planification (voir le tableau 29).

Tableau 29
Matrice des composantes et statistiques descriptives :
Problèmes de gestion générale, d'obtention d'information et de financement

Énoncés	Facteurs		
	Planification	Relations avec les organismes	Manque de temps
Établir des buts et des objectifs	,642		
Obtenir de l'information sur les affaires	,803		
Obtenir de l'information sur le secteur	,804		
Obtenir du financement		,829	
Obtenir de l'information sur les programmes		,685	
Obtenir des conseils ou de l'aide des organismes		,589	
Remplir la paperasse gouvernementale			,753
Manque de temps pour tout faire			,791
Valeur propre	3,085	1,240	1,111
Pourcentage de la variance expliquée	37,560	15,502	13,885
Moyenne	2,35	2,21	2,63
Écart type	0,069	0,069	0,067
Médiane	2,33	2,00	2,50
Mode	1,00	1,00	2,00
Degré d'asymétrie	,570	,641	,452
Méthode d'extraction: Analyse de composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 7 itérations.			

Le deuxième facteur regroupe des énoncés que nous avons interprété comme découlant des relations avec les organismes pour l'obtention d'aide, de financement ou d'information sur les programmes d'aide. Le troisième facteur nous semble faire directement référence au manque de temps. Même si cette échelle a été modifiée suite

au pré-test du questionnaire, les trois composantes produites par l'analyse Varimax reflètent assez bien celles issues du pré-test.

Tout comme lors du pré-test, les problèmes liés à la gestion des ressources humaines ne présente qu'une seule dimension, avec une moyenne de 1,70, une médiane et un mode de 1,00, et un degré d'asymétrie de 1,340.

Les problèmes de comptabilité, de tenue de livres et de gestion financière présentent deux grandes composantes (76,22 % de la variance), soit des énoncés liés à la comptabilité comme telle et les deux éléments liés au crédit, le premier facteur expliquant à lui seul 60,31 % de la variance (voir le tableau 30). Le même résultat est apparu lors du pré-test du questionnaire.

Les problèmes liés au marketing et à la vente peuvent se réduire à deux grands facteurs (voir le tableau 31) expliquant 55,9 % de la variance totale. Le premier facteur nous semble lié aux éléments « marché et concurrence » alors que le deuxième représente plutôt des fonctions spécialisées à l'intérieur des éléments marketing. Nous avons trouvé une répartition semblable lors du pré-test.

Tableau 30
Matrice des composantes et statistiques descriptives :
Problèmes de comptabilité, de tenue de livres et de gestion financière

Énoncés	Facteurs	
	Comptabilité	Crédit
Faire la tenue de livres et la comptabilité	,733	
Contrôler les coûts et les dépenses	,862	
Comprendre et interpréter les données comptables	,843	
Gérer les liquidités	,836	
Faire des budgets	,781	
Établir des politiques de crédit		,906
Récupérer les comptes clients		,910
Valeur propre	4,222	1,114
Pourcentage de la variance expliquée	60,309	15,912
Moyenne	2,36	1,97
Écart type	0,076	0,081
Médiane	2,00	1,00
Mode	1,00	1,00
Degré d'asymétrie	,542	1,022
Méthode d'extraction: Analyse de composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 3 itérations.		

Tableau 31
Matrice des composantes et statistiques descriptives :
Problèmes liés au marketing et à la vente

Énoncés	Facteurs	
	Marché et concurrence	Techniques de marketing
Identifier et évaluer la concurrence	,816	
S'ajuster à l'augmentation concurrence	,854	
Trouver de nouveaux clients	,679	
Éduquer les clients (nouveauités)	,494	
Mise à jour de l'étude de marché	,738	
Publicité	,570	
S'ajuster aux besoins des clients		,550
Distribution		,423
Localisation		,613
Prix de vente		,597
Développer une image positive de l'entreprise		,700
Vendre		,670
Faire une soumission		,725
Valeur propre	6,157	1,110
Pourcentage de la variance expliquée	47,359	8,541
Moyenne	2,60	2,21
Écart type	0,067	0,060
Médiane	2,50	2,14
Mode	1,00	1,00
Degré d'asymétrie	,195	,558
Méthode d'extraction: Analyse de composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 3 itérations.		

Les problèmes liés à la production et aux opérations ont été regroupés sous deux facteurs expliquant 54,5 % de la variance totale (tableau 32). Nous avons interprété ces deux facteurs comme l'un regroupant des éléments liés à la planification de la production et l'autre des éléments liés à l'organisation de la production. Lors du pré-test, cette catégorie de problèmes avait été décortiquée en trois facteurs, mais qui, compte tenu des modifications faites à cette échelle, présente des ressemblance avec ceux obtenus de nos résultats.

Tableau 32
Matrice des composantes et statistiques descriptives :
Problèmes liés à la production et aux opérations

Énoncés	Facteurs	
	Planification de la production	Organisation de la production
Trouver de bons fournisseurs	,642	
Gérer les stocks	,661	
Équipement à la fine pointe technologie	,688	
Respect des normes de qualité	,760	
Répartir le travail	,605	
Obtenir de l'aide technique à la production	,743	
Planifier la production		,737
Produire suffisamment		,775
Locaux inadéquats		,748
Trouver de bons sous-traitants		,500
Valeur propre	4,397	1,061
Pourcentage de la variance expliquée	43,972	10,613
Moyenne	1,73	1,67
Écart type	0,056	0,053
Médiane	1,50	1,33
Mode	1,00	1,00
Degré d'asymétrie	1,390	1,691
Méthode d'extraction: Analyse de composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 3 itérations.		

Tant dans le pré-test qu'avec nos résultats, l'analyse factorielle exploratoire a permis de dégager trois facteurs, expliquant 60,31 % de la variance totale, parmi les problèmes liés au métier d'entrepreneur. Le premier facteur regroupe des énoncés liés à des problèmes que nous avons nommé intrapersonnel, le deuxième facteur nous semble lié à des éléments de gestion du temps, alors que le dernier concerne les deux énoncés faisant état de problèmes dans les relations avec soit les membres de la famille impliqués dans l'entreprise ou les associés, le cas échéant.

Tableau 33
Matrice des composantes et statistiques descriptives :
Problèmes liés au métier d'entrepreneur

Énoncés	Facteurs		
	Intrapersonnel	Gestion du temps	Relations
Incertitude financière	,625		
Isolement	,692		
Manque de confiance en moi	,769		
Difficulté à se motiver	,814		
Doute du succès	,750		
Manque de soutien moral	,669		
Difficulté à demander de l'aide		,557	
Difficulté à décrocher		,762	
Apprendre de nouvelles tâches		,464	
Manque de temps pour famille		,860	
Difficulté à gérer temps / priorité		,682	
Conflits entre membres de la famille dans l'entreprise			,768
Relations avec les associés			,791
Valeur propre	5,229	1,412	1,198
Pourcentage de la variance expliquée	40,225	10,865	9,218
Moyenne	2,03	2,20	1,11
Écart type	0,057	0,059	0,022
Médiane	1,83	2,00	1,00
Mode	1,00	1,00	1,00
Degré d'asymétrie	,858	,558	3,575
Méthode d'extraction: Analyse de composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 5 itérations.			

En somme, si nous revenons à notre préoccupation de définition des principaux problèmes des TA, nous remarquons, au tableau 34, qu'après l'analyse factorielle exploratoire, par ordre d'importance de la moyenne, les principaux problèmes des répondants sont liés au manque de temps, au marché et à la concurrence, à la comptabilité, à la planification, aux relations avec les organismes, aux techniques de marketing, à la gestion du temps, et aux problèmes de nature intrapersonnelle.

Tableau 34
Sommaire des statistiques descriptives pour les 13 facteurs identifiés par l'analyse factorielle exploratoire – Classement par importance de la moyenne

Facteurs	Moyenne	Écart type	Médiane	Mode	Degré d'asymétrie
Manque de temps	2,63	0,067	2,50	2,00	0,452
Marché et concurrence	2,60	0,067	2,50	1,00	0,195
Comptabilité	2,36	0,076	2,00	1,00	0,542
Planification	2,35	0,069	2,33	1,00	0,570
Relations avec les organismes	2,21	0,069	2,00	1,00	0,641
Techniques de marketing	2,21	0,060	2,14	1,00	0,558
Gestion du temps	2,20	0,059	2,00	1,00	0,558
Intrapersonnel	2,03	0,057	1,83	1,00	0,858
Crédit	1,97	0,081	1,00	1,00	1,022
Planification de la production	1,73	0,056	1,50	1,00	1,390
Gestion des ressources humaines	1,70	0,067	1,00	1,00	1,340
Organisation de la production	1,67	0,053	1,33	1,00	1,691
Relations	1,11	0,022	1,00	1,00	3,575

De moindre importance, nous retrouvons les problèmes liés au crédit, à la planification de la production, à la gestion des ressources humaines, à l'organisation de la production et aux relations avec les membres de la famille impliqués dans l'entreprise et les associés.

5.2 Les activités et les formats de formation

En ce qui a trait aux activités, l'analyse factorielle exploratoire a permis de dégager cinq composantes expliquant 62,78 % de la variance totale (tableau 35).

Tableau 35

Matrice des composantes et statistiques descriptives : Activités

Énoncés	Facteurs				
	Regroupement	Conseil	Formation	Promotion	Internet
Liste ou bottin	,423				
Regroupement (lobby)	,598				
Regroupement (services concrets)	,691				
Réseautage	,863				
Rencontres ponctuelles	,854				
Maillage	,768				
Parrainage ou mentorat		,474			
Compagnonnage		,477			
Aide gestion par des spécialistes		,557			
Aide gestion par des généralistes		,665			
Aide conseil production		,560			
Incubateur ou pépinière		,817			
Centre d'affaires		,720			
Conférences de spécialistes			,743		
Conférences d'entrepreneurs			,708		
Formation			,662		
Promotion sources info statistique				,504	
Campagne d'achat local / régional				,830	
Identification des produits (locaux)				,841	
Expositions ou foires				,545	
Site Internet de gestion					,636
Guichet d'information					,523
Site internet chat					,423
Valeur propre	8,383	1,914	1,722	1,287	1,134
Pourcentage de la variance expliquée	36,450	8,320	7,487	5,598	4,929
Moyenne	3,36	3,03	3,34	2,79	2,97
Écart type	0,059	0,063	0,065	0,070	0,060
Médiane	3,50	3,14	3,33	2,75	3,00
Mode	3,50	3,14	3,00	2,75	3,00
Degré d'asymétrie	-,143	-,040	-,185	,220	-,012
Méthode d'extraction: Analyse de composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 9 itérations.					

Nous avons interprété ces facteurs comme étant liés au regroupement (rencontre de TA entre eux et échanges), à l'obtention de conseils (par le parrainage et l'aide conseil, par exemple), à la formation (par des conférences par exemple), à la promotion des TA et de leur entreprise par divers moyens, et aux activités liées à l'internet, le guichet d'information ayant été associé à ce moyen par les répondants. Lors du pré-test du questionnaire, les activités avaient été regroupées en quatre facteurs très légèrement différents.

En examinant les statistiques descriptives associées aux cinq regroupements d'activités, nous pouvons remarquer que les répondants ont accordé, dans l'ordre de la moyenne de pertinence, la prépondérance aux facteurs suivants : regroupement, formation, conseil, promotion et internet.

Tant lors du pré-test qu'avec les résultats présents, les formats de formation présentent trois facteurs, expliquant 62,21 % de la variance (voir le tableau 36). Nous avons interprété ces facteurs comme relevant de formats isolés où le répondant peut apprendre à son rythme et au moment qui lui convient le mieux, les formats de groupe (la documentation écrite ayant probablement été associée aux documents remis lors de cours par exemple alors que les résultats du pré-test avaient intégré cet élément dans les formats isolés), et aux deux énoncés présentant un format d'encadrement individuel. En examinant la moyenne d'intérêt de chacun de ces facteurs, nous remarquons que les formats liés à l'encadrement et de groupe semblent plus intéressants aux répondants que les formats de type isolé.

Les similarités avec les résultats obtenus lors du pré-test du questionnaire nous confortent dans notre interprétation des facteurs, les différences pouvant probablement s'expliquer par la nature des répondants, soit, dans le cas du pré-test, des jeunes entrepreneurs, à la tête de jeunes entreprises, ayant tous bénéficié de l'aide d'un organisme de développement économique dans les démarches de démarrage et de gestion de leur entreprise.

Tableau 36
Matrice des composantes et statistiques descriptives : Formats de formation

Énoncés	Facteurs		
	Isolé	Groupe	Encadrement
Cours à distance	,744		
Forum d'experts sur Internet	,802		
Vidéo	,559		
Cédérom interactif	,817		
Cours en groupe		,680	
Colloque		,743	
Documentation écrite		,427	
Atelier ou séminaire		,782	
Encadrement individuel dans l'entreprise			,909
Encadrement individuel hors de l'entreprise			,894
Valeur propre	3,421	1,623	1,177
Pourcentage de la variance expliquée	34,210	16,229	11,768
Moyenne	2,79	3,12	3,11
Écart type	0,063	0,053	0,074
Médiane	2,75	3,25	3,00
Mode	3,00	3,00	3,00
Degré d'asymétrie	,130	-,159	-,099
Méthode d'extraction: Analyse de composantes principales. Rotation Varimax avec normalisation de Kaiser. La rotation a convergé en 5 itérations.			

6. LES RELATIONS ENTRE LES PROBLÈMES ET LES ACTIVITÉS

Afin de vérifier l'existence d'une relation entre les problèmes et les activités proposées pour les résoudre, nous devons utiliser une procédure bivariée, applicable à des données ordinales et qui examine la corrélation entre les variables, ce qui nous laisse le choix entre le coefficient de corrélation *Rho* de Pearson et le *tau* de Kendall (Conover, 1999; Howell, 2004). Compte tenu du degré d'asymétrie de nos résultats, nous avons opté pour une procédure *one-tailed* (Howell, 2004, page 154). Nous avons produit les deux statistiques et devant les résultats identiques des deux procédures (*Rho* et *tau*), nous avons choisi de présenter les résultats du *tau* de

Kendall (voir le tableau 37). Notons que dans l'interprétation de cette statistique, plus la valeur de signification (sig.) est près de zéro, plus la relation est linéaire.

À l'examen de ces résultats, nous pouvons remarquer d'abord que les coefficients de corrélation indiquent une corrélation positive significative entre tous les regroupements de problèmes et au moins un regroupement d'activités, à l'exception notable du regroupement de problèmes qui semble le plus important, le manque de temps, et celui de la gestion des ressources humaines (dixième regroupement en importance).

Le deuxième regroupement de problèmes, en importance, marché et concurrence, présente des corrélations significatives avec tous les regroupements d'activités. Le troisième regroupement de problèmes (comptabilité), présente aussi des corrélations significatives avec l'ensemble des activités, de même que les cinquième, neuvième et douzième regroupements de problèmes en importance (relations avec les organismes, crédit et organisation de la production). Le sixième regroupement de problèmes en importance (techniques de marketing) présente aussi des corrélations positives avec l'ensemble des regroupements d'activités à l'exception de l'internet.

Le quatrième regroupement de problèmes en importance, la planification, présente une corrélation positive avec le regroupement d'activités promotion, ce qui peut sembler étrange à première vue. Rappelons cependant que dans ce regroupement d'activités, un énoncé traite des sources d'information statistique sur le marché, élément nécessaire à la planification (établissement de but et d'objectifs et obtention d'information sur les affaires et le secteur).

Les regroupements de problèmes liés au métier d'entrepreneur présentent des corrélations intéressantes. D'abord, les problèmes de nature intrapersonnelle semblent trouver leur solution tant au niveau des regroupements, des conseils que de la

formation. Les problèmes liés à la gestion du temps présentent des corrélations positives avec les regroupements d'activités regroupement et conseil. Les problèmes liés aux relations présentent des corrélations négatives avec les regroupements d'activités de type regroupement et internet.

Tableau 37 – Coefficient de corrélation *Kendall's tau* – Problèmes et activités de soutien

Facteurs		Regroupement	Conseil	Formation	Promotion	Internet
Planification	Coefficient de corrélation	,066	,058	,068	,089(*)	,066
	Sig. (1-tailed)	,071	,098	,070	,024	,074
	N	257	257	257	257	257
Relations organismes	Coefficient de corrélation	,147(**)	,241(**)	,110(**)	,204(**)	,225(**)
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,009	,000	,000
	N	257	257	257	257	257
Manque de temps	Coefficient de corrélation	,075	,070	,057	,001	,041
	Sig. (1-tailed)	,051	,062	,111	,491	,190
	N	257	257	257	257	257
Gestion des ressources humaines	Coefficient de corrélation	,004	,063	,059	,048	-,008
	Sig. (1-tailed)	,466	,091	,113	,161	,437
	N	257	257	257	257	257
Comptabilité	Coefficient de corrélation	,121(**)	,183(**)	,168(**)	,086(*)	,127(**)
	Sig. (1-tailed)	,003	,000	,000	,028	,003
	N	257	257	257	257	257
Crédit	Coefficient de corrélation	,139(**)	,114(**)	,102(*)	,153(**)	,145(**)
	Sig. (1-tailed)	,002	,008	,018	,001	,001
	N	257	257	257	257	257
** La corrélation est significative au niveau 0,01 (1-tailed).						
* La corrélation est significative au niveau 0,05 (1-tailed).						

Tableau 37 – Coefficient de corrélation *Kendall's tau* – Problèmes et activités (suite)

Facteurs		Regroupement	Conseil	Formation	Promotion	Internet
Marché et concurrence	Coefficient de corrélation	,221(**)	,142(**)	,117(**)	,144(**)	,090(*)
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,004	,001	,022
	N	257	257	257	257	257
Techniques de marketing	Coefficient de corrélation	,114(**)	,098(*)	,085(*)	,111(**)	,030
	Sig. (1-tailed)	,005	,013	,029	,006	,255
	N	257	257	257	257	257
Planification de la production	Coefficient de corrélation	,053	,172(**)	,068	,071	,099(*)
	Sig. (1-tailed)	,126	,000	,074	,063	,019
	N	257	257	257	257	257
Organisation de la production	Coefficient de corrélation	,134(**)	,208(**)	,123(**)	,126(**)	,136(**)
	Sig. (1-tailed)	,002	,000	,004	,003	,002
	N	257	257	257	257	257
Intrapersonnel	Coefficient de corrélation	,098(*)	,156(**)	,087(*)	,051	,069
	Sig. (1-tailed)	,013	,000	,026	,126	,063
	N	257	257	257	257	257
Gestion du temps	Coefficient de corrélation	,098(*)	,129(**)	,048	,021	,065
	Sig. (1-tailed)	,014	,002	,144	,316	,075
	N	257	257	257	257	257
Relations	Coefficient de corrélation	-,105(*)	-,078	-,064	-,078	-,108(*)
	Sig. (1-tailed)	,020	,064	,111	,066	,019
	N	257	257	257	257	257
** La corrélation est significative au niveau 0,01 (1-tailed).						
* La corrélation est significative au niveau 0,05 (1-tailed).						

Enfin, les problèmes liés à la planification de la production présentent une corrélation positive avec les regroupements d'activités liées aux conseils et à internet.

Si nous examinons le tableau 37 en rapport avec les activités, on remarque que les regroupements d'activités présentent entre sept et neuf corrélations (positives en quasi-totalité) avec divers regroupements de problèmes.

Les activités de type regroupement semblent vouloir répondre à neuf des catégories de problèmes, soit de relations avec les organismes, de comptabilité, de crédit, de marché et de concurrence, de techniques de marketing, d'organisation de la production, de nature intrapersonnelle, de gestion du temps et de relations (corrélations négatives pour ce dernier élément). Les activités de type conseil semblent vouloir répondre sensiblement aux mêmes problèmes à l'exception des relations et avec l'ajout de la planification de la production.

Les activités de type formation présente des corrélations positives avec les regroupements de problèmes de relations avec les organismes, de comptabilité, de crédit, de marché et concurrence, de techniques de marketing, d'organisation de la production et de nature intrapersonnelle. Les activités de type promotion présentent des corrélations positives avec les problèmes de planification, de relations avec les organismes, de comptabilité, de crédit, de marché et concurrence, de technique de marketing et d'organisation de la production. Enfin, les activités de type internet présentent des corrélations positives avec les problèmes de relations avec les organismes, de comptabilité, de crédit, de marché et concurrence, de planification de la production, d'organisation de la production et de relations (corrélations négatives dans ce dernier cas).

Dans l'ensemble, à l'exception des problèmes de manque de temps et de gestion des ressources humaines, les divers regroupements de problèmes présentent une corrélation avec au moins un regroupement d'activités, ces dernières présentant des corrélations avec au moins sept et au plus neuf regroupements de problèmes. Notons cependant que tous les coefficients de corrélation significatifs sont relativement peu élevés (moins de 0,25), possiblement parce que lien entre les

problèmes et les différents types d'activités n'est pas aussi direct que nous aurions pu le croire; c'est-à-dire que d'autres variables, telles les caractéristiques des répondants et de leur entreprise ont peut-être plus d'influence sur l'évaluation de la pertinence des activités que le problème en soi. C'est ce que nous étudierons dans la prochaine section.

7. LES RELATIONS ENTRE CERTAINES VARIABLES CARACTÉRISANT LES TA ET LEUR ENTREPRISE, LES PROBLÈMES ET LES ACTIVITÉS

Tel que brièvement soulevé précédemment, lorsque confrontés à des variables de type ordinal, les chercheurs se doivent d'utiliser la médiane, voire le mode, comme mesure de tendance centrale ou de travailler avec des méthodes nonparamétriques qui classent les données par rang (*rank analysis*) tel le test de *Mann-Whitney* (Hinkle et al. 1998; Conover, 1999, Howell, 2004). Avant de précéder à toute autre analyse, nous avons vérifié, grâce à ce test, s'il existait des différences significatives entre les TA et le propriétaire de microentreprise dans leur évaluation de l'importance des divers regroupements de problèmes, de la pertinence des regroupements d'activités et de l'intérêt envers les formats de formation. Les résultats de ce test apparaissent au tableau 38 et l'annexe F les présentent plus en détail.

À un seuil de rejet de l'hypothèse nulle (égalité des scores) de 0,05, le test de *Mann-Whitney* indique que les regroupements de problèmes manque de temps, gestion des ressources humaines, crédit, organisation de la production, gestion du temps et relations présentent une différence significative. Aucune différence significative n'apparaît pour les regroupements d'activités et de formats de formation. Cependant, le regroupement de problèmes liés au crédit et les activités de type regroupement sont à la limite de l'acceptation et/ou du rejet de l'hypothèse nulle.

Le tableau 39 présente les statistiques descriptives des regroupements de problèmes présentant une différence significative en comparant les TA et les

Tableau 38

Test de *Mann-Whitney* sur les regroupements de problèmes, d'activités et de formats de formation selon le type d'entreprise (TA ou microentreprise)

Gestion et comptabilité	Planification	Relations organismes	Manque de temps	Gestion des ressources humaines	Comptabilité	Crédit
Mann-Whitney U	6720,500	6593,500	6222,000	4113,500	7332,000	6565,000
Wilcoxon W	20415,500	20288,500	19917,000	17808,500	21027,000	20260,000
Z	-1,533	-1,766	-2,423	-6,908	-,454	-1,970
Asymp. Sig. (2-tailed)	,125	,077	,015	,000	,649	,049

Marketing et production	Marché et concurrence	Techniques de marketing	Planification de la production	Organisation de la production
Mann-Whitney U	7010,000	7427,000	7123,500	6358,500
Wilcoxon W	20705,000	21122,000	20818,500	20053,500
Z	-1,017	-,286	-,852	-2,202
Asymp. Sig. (2-tailed)	,309	,775	,394	,028

Métier d'entrepreneur	Intrapersonnel	Gestion du temps	Relations
Mann-Whitney U	7473,000	6352,000	6089,000
Wilcoxon W	11751,000	20047,000	19784,000
Z	-,205	-2,175	-4,583
Asymp. Sig. (2-tailed)	,837	,030	,000

Activités	Regroupement	Conseil	Formation	Promotion	Internet
Mann-Whitney U	6483,500	7108,500	7157,000	7535,000	7521,500
Wilcoxon W	10761,500	11386,500	20852,000	11813,000	11799,500
Z	-1,940	-,844	-,762	-,097	-,121
Asymp. Sig. (2-tailed)	,052	,399	,446	,923	,904

Formats de formation	Isolé	Groupe	Encadrement
Mann-Whitney U	6751,500	7109,000	7341,500
Wilcoxon W	11029,500	20804,000	11619,500
Z	-1,472	-,846	-,440
Asymp. Sig. (2-tailed)	,141	,398	,660

Tableau 39
Statistiques descriptives – Regroupements de problèmes présentant une différence significative, comparaison entre TA et microentreprise

Type d'entreprise		Manque de temps	Gestion des ressources humaines	Crédit	Organisation de la production	Gestion du temps	Relations
Travailleur autonome	Nombre	165	165	165	165	165	165
	Moyenne	2,49	1,39	1,87	1,58	2,12	1,05
	Écart type	,08	,06	,10	,06	,08	,02
	Médiane	2,50	1,00	1,00	1,33	2,00	1,00
	Mode	2,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Micro entreprise	Nombre	92	92	92	92	92	92
	Moyenne	2,86	2,26	2,14	1,85	2,34	1,24
	Écart type	,12	,12	,14	,10	,09	,05
	Médiane	2,50	2,00	1,50	1,50	2,20	1,00
	Mode	2,00	1,00	1,00	1,00	1,40	1,00

propriétaires dirigeants de microentreprise. Ces données indiquent que les répondants propriétaires d'une microentreprise semblent évaluer ces regroupements de problèmes comme étant plus importants, en terme de moyenne et de médiane, que ne le font les TA.

Cependant, il est fort possible que d'autres variables, en combinaison avec l'effet taille ou à l'exclusion de l'effet taille, puissent expliquer ces différences, ce que nous explorerons plus loin grâce à la technique statistique de la régression logistique.

Avant d'étudier toutes relations (régression logistique) entre les variables caractérisant les répondants et leur entreprise en regard des regroupements de problèmes et d'activités, nous avons recodé, afin d'obtenir une distribution binomiale, chacun de ces regroupements autour de la médiane, soit les scores égaux ou inférieurs à la médiane et les scores supérieurs à la médiane (voir les tableaux 40 à 42). Nous avons aussi recodé, lorsque la situation l'exigeait, les diverses variables

Tableau 40
Distribution binomiale des regroupements de problèmes à partir de la médiane

Regroupements de problèmes	Inférieur ou égal à la médiane		Supérieur à la médiane	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Planification (Méd. 2,33)	127	49,4	130	50,6
Relations avec les organismes (Méd. 2,00)	139	54,1	118	45,9
Manque de temps (Méd. 2,50)	156	60,7	101	39,3
Gestion ressources humaines (Méd. 1,00)	156	60,7	101	39,3
Comptabilité (Méd. 2,00)	131	51,0	126	49,0
Crédit (Méd. 1,00)	142	55,3	115	44,7
Marché et concurrence (Méd. 2,50)	131	51,0	126	49,0
Techniques de marketing (Méd. 2,14)	128	49,8	129	50,2
Planification de la production (Méd. 1,50)	149	58,0	108	42,0
Organisation de la production (Méd. 1,33)	110	42,8	147	57,2
Intrapersonnel (Méd. 1,83)	123	47,9	134	52,1
Gestion du temps (Méd. 2,00)	136	52,9	121	47,1
Relations (Méd. 1,00)	225	87,5	32	12,5

Tableau 41
Distribution binomiale des regroupements d'activités à partir de la médiane

Regroupements d'activités	Inférieur ou égal à la médiane		Supérieur à la médiane	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Regroupement (Méd. 3,50)	148	57,6	109	42,4
Conseil (Méd. 3,14)	128	49,8	129	50,2
Formation (Méd. 3,33)	113	44,0	144	56,0
Promotion (Méd. 2,75)	142	55,3	115	44,7
Internet (Méd. 3,00)	152	59,1	105	40,9

Tableau 42
Distribution binomiale des regroupements de formats de formation
à partir de la médiane

Regroupements de formats de formation	Inférieur ou égal à la médiane		Supérieur à la médiane	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Isolée (Méd. 2,75)	136	52,9	121	47,1
Groupe (Méd. 3,25)	160	62,3	97	37,7
Encadrement (Méd. 3)	148	57,6	109	42,4

Tableau 43
Distribution binomiale des caractéristiques des répondants et de leur entreprise

Catégorie d'entreprises	TA		Microentreprise		Somme	
	N	%	N	%	N	%
Variables reliées à l'entreprise						
Âge de l'entreprise						
Moins de 40 mois (médiane)	87	52,7	44	47,8	131	51,0
Plus de 40 mois	78	47,3	48	52,2	126	49,0
Secteur d'activité						
Services	134	81,2	62	67,4	196	76,3
Autres secteurs	31	18,8	30	32,6	61	23,7
Localisation de l'entreprise						
À domicile	142	86,1	54	58,7	196	76,3
À l'extérieur du domicile	23	13,9	38	41,3	61	23,7
Marché desservi par l'entreprise						
Marché local	51	30,9	24	26,1	75	29,2
Marché régional et plus	114	69,1	68	73,9	182	70,8
Structure de propriété						
Propriétaire unique	165	100,0	44	47,8	209	81,3
Présence d'associé(s)			48	52,2	48	18,7
Situation financière						
Rentabilité	89	53,9	54	58,7	143	55,6
Autres situations	76	46,1	38	41,3	114	44,4
Variables reliés aux répondants						
Âge du répondant						
Moins de 35 ans	62	37,6	45	48,9	107	41,6
Plus de 36 ans	103	62,4	47	51,1	150	58,4
Sexe du répondant						
Homme	88	53,3	62	67,4	150	58,4
Femme	77	46,7	30	32,6	107	41,6
Expérience de travail						
Moins de 15 ans	83	50,3	52	56,5	135	52,5
Plus de 15 ans	82	49,7	39	42,4	121	47,1
Non réponse			1	1,1	1	0,4
Expérience dans le même secteur d'activité						
Moins de 5 ans	85	51,5	45	48,9	130	50,6
Plus de 5 ans	80	48,5	46	50,0	126	49,0
Non réponse			1	1,1	1	0,4
Expérience préalable en gestion						
Aucune expérience	107	64,8	49	53,3	156	60,7
Avec expérience	58	35,2	42	45,7	100	38,9
Non réponse			1	1,1	1	0,4
Le répondant a déjà été en affaires						
Oui	32	19,4	22	23,9	54	21,0
Non	132	80,0	70	76,1	202	78,6
Non réponse	1	0,6			1	0,4
Scolarité du répondant						
Collégial ou moins	83	50,3	47	51,1	130	50,6
Universitaire	82	49,7	45	48,9	127	49,4

Tableau 43
Distribution binomiale des caractéristiques des répondants et de leur entreprise (suite)

Catégorie d'entreprises	TA		Microentreprise		Somme	
	N	%	N	%	N	%
Variables reliées aux répondants (suite)						
Le répondant a suivi une formation en démarrage d'entreprise						
Oui	45	27,3	28	30,4	73	28,4
Non	120	72,7	64	69,6	184	71,6
Le répondant a bénéficié de l'aide d'un organisme au démarrage de son entreprise						
Oui	51	30,9	39	42,4	90	35,0
Non	114	69,1	53	57,6	167	65,0
Le répondant bénéficie de l'aide d'un organisme au moment de répondre au questionnaire						
Oui	33	20,0	24	26,1	57	22,2
Non	132	80,0	68	73,9	200	77,8
Le répondant est occupé à temps plein dans son entreprise						
Oui	111	67,3	75	81,5	186	72,4
Non	53	32,1	16	17,4	69	26,8
Non réponse	1	0,6	1	1,1	2	0,8
Le répondant désire la croissance de son entreprise						
Oui	38	23,0	33	35,9	71	27,6
Non	126	76,4	58	63,0	184	71,6
Non réponse	1	0,6	1	1,1	2	0,8
Le répondant est heureux de son statut de TA						
Oui	122	73,9	76	82,6	198	77,0
Non	36	21,8	13	14,1	49	19,1
Non réponse	7	4,2	3	3,3	10	3,9

descriptives (indépendantes) caractérisant les répondants et leur entreprise afin d'obtenir des distributions binomiales s'intégrant et s'interprétant mieux dans la méthode de régression logistique que nous utilisons (Conover, 1999; Grimm et Yarnold, 1995; Hosmer et Lemeshow, 1989). Le tableau 43 présente le résultat de ce recodage et certains d'entre eux méritent que nous expliquions notre raisonnement.

Certaines variables étaient déjà codées et compilées de manière binomiale (localisation de l'entreprise; présence ou non d'associé(s); sexe du répondant; expérience préalable du répondant sur le marché du travail, en gestion et dans le même secteur d'activité; avoir ou non déjà été en affaires préalablement; avoir suivi ou non une formation en démarrage d'entreprise; avoir bénéficié de l'aide d'un

organisme au démarrage ou au moment de répondre au questionnaire; et le fait d'être occupé à temps plein ou non dans l'entreprise).

Les autres variables ont dû être recodées. Dans le cas de l'âge de l'entreprise, nous avons utilisé la médiane afin de répartir les entreprises des répondants. Pour le secteur d'activités, nous avons séparé les entreprises de services (aux personnes et aux entreprises) des entreprises des autres secteurs d'activités (manufacturier, distribution tourisme, etc.). Dans le cas du marché desservi, nous avons considéré les entreprises desservant un marché local des entreprises desservant un marché de plus grande envergure (régional, provincial ou international) alors que pour la situation financière, nous avons différencié les répondants dont l'entreprise était en situation de profit des autres situations (perte, seuil de rentabilité ou non-réponse). Pour les variables âge du répondant et scolarité du répondant, nous avons divisé les groupes à partir de la médiane (basée sur les fréquences).

Le désir de croissance et le fait d'être heureux ou non de son statut de TA ont été recodés à partir des réponses aux questions 20 et 21 du questionnaire (annexe C). Dans les deux cas, nous avons d'abord produit des tableaux de fréquences des réponses des répondants (voir les tableaux 23 à 28 de l'annexe D). Nous avons ensuite séparé le groupe en deux, soit les répondants désirant la croissance ou non, puis les répondants étant heureux (n'auraient pas choisi et ne choisiraient pas un emploi) ou non (auraient choisi et choisiraient un emploi) de leur statut de TA.

* * * * *

Avant de pouvoir présenter les résultats qui suivent, nous avons procédé à de nombreuses analyses afin de déterminer les variables potentiellement utiles au modèle. Nous avons procédé à des régressions logistiques sur l'ensemble des variables, par bloc, en utilisant une méthode « *stepwise* », en relation avec les divers regroupements de problèmes et d'activités, afin de ne retenir que celles dont le seuil

significatif était inférieur à 0,05. Les régressions logistiques pour l'ensemble des variables étudiées qui ont produit des résultats significatifs, utilisant cette fois la méthode « *enter* », ainsi que les tableaux de contingence les supportant sont disponibles auprès de l'auteur.

Comme dans la régression linéaire, la régression logistique produit une constante et un ou plusieurs coefficients de régression selon le nombre de variables indépendantes comprises dans le modèle. Pour utiliser ce produit de la régression à des fins prédictives, une opération mathématique simple, utilisant la base logarithme naturelle est requise (Grimm et Yarnold, 1995, page 221), soit :

Produit de la régression (\hat{g}) = constante (b_0) + coefficient (b_1) (variable X)

$$\text{Probabilité}^{21} = e^{\hat{g}} / (1 + e^{\hat{g}})$$

7.1 Les variables caractérisant l'entreprise

Dans cette section, nous présenterons les résultats des régressions logistiques concernant les variables caractérisant les entreprises, d'abord en relation avec les problèmes puis avec les diverses activités et formats de formation.

7.1.1 Les variables caractérisant l'entreprise et les problèmes

De toutes les variables retenues pour caractériser les entreprises, une seule n'a contribué à aucune des régressions logistiques concernant les problèmes, soit l'envergure du marché. Parmi les 13 regroupements de problèmes, ceux liés à la planification, au manque de temps, au crédit, à la planification de la production et à l'organisation de la production n'ont pas généré de relations significatives avec les variables utilisées pour décrire l'entreprise des répondants. Le tableau 44 présente

²¹ e = base logarithme naturelle

succinctement les résultats des régressions logistiques ayant produit des équations significatives.

Tableau 44

Résumé des résultats des régressions logistiques significatives
Problèmes et variables caractérisant l'entreprise

- Relations avec les organismes = - 0,669 + 0,596(Localisation) + 0,807(Rentabilité)
- Gestion des ressources humaines = - 1,364 + 0,611(Âge de l'entreprise) + 0,711(Secteur) + 0,794(Propriété) + 1,154(Localisation)
- Comptabilité = - 0,353 + 0,708(Rentabilité)
- Marché et concurrence = - 0,382 + 0,773(Rentabilité)
- Techniques de marketing = - 0,126 - 0,813(Localisation) + 0,732(Rentabilité)
- Intrapersonnel = - 0,296 + 0,873(Rentabilité)
- Gestion du temps = - 0,309 + 0,811(Localisation)
- Relations = - 3,187 + 0,934(Âge de l'entreprise) + 2,201(Propriété)

7.1.1.1 Problèmes liés aux relations avec les organismes

Selon les résultats présentés au tableau 45, pour les répondants, le fait de ne pas évaluer les relations avec les organismes comme problématiques (réponse inférieure ou égale à la médiane), ils auraient 1,4 fois plus de chance que leur entreprise soit localisée à domicile (57,7/42,3) et 1,7 fois plus de chance que celle-ci soit profitable (62,9/37,1). L'inverse est aussi vrai; pour les répondants dont l'entreprise est localisée à l'extérieur de leur domicile, ils auraient 1,3 fois plus de chance (57,4/42,6) de percevoir les relations avec les organismes comme étant problématiques (réponse supérieure à la médiane), et aussi 1,3 plus de chance (57,0/43,0) de diriger une entreprise non rentable (autres situations de rentabilité).

Tel que mentionné précédemment, les équations produites par la régression logistique peuvent aussi servir à des fins prédictives. Dans le cas présent, par exemple, pour un répondant, tiré au hasard dans notre échantillon, dont l'entreprise est localisée à l'extérieur du domicile (variable codée 1) et qui est rentable (variable

codée 0), la probabilité de percevoir les problèmes liés aux relations avec les organismes comme étant importants est de 48,2 %, soit :

Produit de la régression (\hat{g}) = constante (b_0) + coefficient (b_1) (variable X)

$$\hat{g} = -0,669 + 0,596(1) + 0,807(0) = -0,073$$

$$\text{Probabilité} = e^{\hat{g}} / (1 + e^{\hat{g}}), \text{ soit } e^{-0,073} / (1 + e^{-0,073}) = 0,482$$

Tableau 45
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés aux relations avec les organismes et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Localisation	,596	,302	3,881	1	,049	1,814	1,003	3,282
	Rentabilité	,807	,258	9,738	1	,002	2,240	1,350	3,718
	Constant	-,669	,189	12,498	1	,000	,512		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	340,416		60,3			,072			
Variables dans l'équation		Relations avec les organismes				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Localisée à domicile		113	57,7	83	42,3	196	100		
Localisée à l'extérieur du domicile		26	42,6	35	57,4	61	100		
Rentable		90	62,9	53	37,1	143	100		
Autres situations de rentabilité		49	43,0	65	57,0	114	100		

7.1.1.2 Problèmes liés à la gestion des ressources humaines

Les résultats présentés au tableau 46 indiquent que la perception de l'importance des problèmes liés à la gestion des ressources humaines diffère selon l'âge de l'entreprise du répondant, le secteur d'activité, le fait d'être propriétaire unique ou non, et la localisation de l'entreprise. Ainsi, les propriétaires d'entreprise plus jeune (moins de 40 mois d'existence) ont 1,85 fois plus de chance (64,9/35,1) d'évaluer les problèmes liés à la gestion des ressources humaines comme étant peu importants (réponse inférieure ou égale à la médiane). Il en est de même pour les entreprises du secteur des services alors que leurs propriétaires ont 1,88 fois plus de

chance (65,3/34,7) d'évaluer ces problèmes comme étant peu importants, les propriétaires uniques ont 1,91 fois plus de chance (65,6/34,4), et dont l'entreprise est localisée à domicile ont 2,12 fois plus de chance (67,9/32,1) de les évaluer de la même manière. L'inverse est aussi vrai.

Tableau 46
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés à la gestion des ressources humaines et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Âge de l'entreprise	,611	,280	4,751	1	,029	1,842	1,063	3,189
	Secteur	,711	,317	5,019	1	,025	2,037	1,093	3,794
	Propriété	,794	,348	5,202	1	,023	2,212	1,118	4,377
	Localisation	1,154	,324	12,671	1	,000	3,170	1,679	5,983
	Constant	-1,364	,251	29,662	1	,000	,256		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	311,821		68,9			,161			
Variables dans l'équation		Gestion des ressources humaines				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Âge de l'entreprise (moins de 40 mois)		85	64,9	46	35,1	131	100		
Âge de l'entreprise (plus de 40 mois)		71	56,3	55	43,7	126	100		
Secteur des services		128	65,3	68	34,7	196	100		
Autres secteurs		28	45,9	33	54,1	61	100		
Propriétaire unique		137	65,6	72	34,4	209	100		
Présence d'associé(es)		19	39,6	29	60,4	48	100		
Localisée à domicile		133	67,9	63	32,1	196	100		
Localisée à l'extérieur du domicile		23	37,7	38	62,3	61	100		

Si l'équation de régression était utilisée à des fins de prédiction, un répondant, choisi au hasard parmi tous les répondants, dont l'entreprise aurait moins de 40 mois (codée 0), dans un autre secteur que celui des services (codée 1), et propriétaire unique (codée 0) d'une entreprise localisée à l'extérieur du domicile (codée 0), la probabilité d'avoir évalué les problèmes liés à la gestion des ressources humaines comme étant importants est de 62,2 %, soit :

$$\hat{g} = -1,364 + 0,611(0) + 0,711(1) + 0,794(0) + 1,154(0) = 0,5$$

$$\text{Probabilité} = e^{0,5} / (1 + e^{0,5}) = 0,622$$

7.1.1.3 Problèmes liés à la comptabilité

Les résultats présentés au tableau 47 indiquent que les répondants dont l'entreprise est rentable évaluent les problèmes liés à la comptabilité comme étant moins importants que ne le font les propriétaires d'entreprise vivant d'autres situations de rentabilité ; c'est-à-dire que les chances sont de 1,42 fois plus grandes (58,7/41,3) que les répondants évaluent ces problèmes comme étant peu importants (réponse inférieure ou égale à la médiane) si leur entreprise est rentable. Lorsqu'une seule variable est en cause, les pourcentages issus du tableau croisé peuvent être utilisés quasiment sans autres formes de calcul. Par exemple, à des fins de prédiction, pour un répondant dont l'entreprise n'est pas rentable (codée 1) la probabilité est de 58,8 % ($e^{0,355} / (1 + e^{0,355})$) d'avoir évalué les problèmes liés à la comptabilité comme étant importants, et de 41,3 % de les avoir évalués comme étant peu importants ($e^{-0,353} / (1 + e^{-0,353})$) pour celui dont l'entreprise est rentable (codée 0).

Tableau 47
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés à la comptabilité et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Rentabilité	,708	,255	7,701	1	,006	2,030	1,231	3,346
	Constant	-,353	,170	4,325	1	,038	,702		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	348,357		58,8			,040			
Variables dans l'équation		Comptabilité				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Rentable		84	58,7	59	41,3	143	100		
Autres situations de rentabilité		47	41,2	67	58,8	114	100		

7.1.1.4 Problèmes liés au marché et à la concurrence

Les résultats de la régression logistique (tableau 48) indiquent que les répondants dont l'entreprise est rentable ont 1,46 plus de chance (59,4/40,6) d'évaluer les problèmes liés au marché et à la concurrence comme étant peu importants comparativement aux répondants dont l'entreprise vit des situations de profitabilité différentes, la probabilité pour ces derniers de les avoir évalué comme étant importants est de 59,7 % ($e^{0,391} / (1 + e^{0,391})$).

Tableau 48
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés au marché et à la concurrence et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Rentabilité	,773	,256	9,131	1	,003	2,166	1,312	3,577
	Constant	-,382	,170	5,036	1	,025	,682		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	346,877		59,5			,047			
Variables dans l'équation		Marché et concurrence				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Rentable		85	59,4	58	40,6	143	100		
Autres situations de rentabilité		46	40,4	68	59,6	114	100		

7.1.1.5 Problèmes liés aux techniques de marketing

Les répondants dont l'entreprise est localisée à l'extérieur de leur domicile ont 1,2 fois plus de chance (54,6/45,4) d'évaluer les problèmes liés aux techniques de marketing comme étant importants (réponse supérieure à la médiane) que ne le sont les répondants dont l'entreprise est à domicile. De même, les répondants dont l'entreprise n'est pas en situation de profitabilité ont 1,47 fois plus de chance (59,6/40,4) d'évaluer ces mêmes problèmes comme étant importants (voir le tableau 49).

Tableau 49
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés aux techniques de marketing et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Localisation	-,813	,309	6,924	1	,009	,444	,242	,813
	Rentabilité	,732	,260	7,933	1	,005	2,079	1,249	3,460
	Constant	-,126	,181	,486	1	,486	,882		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	341,725		58,0			,073			
Variables dans l'équation		Techniques de marketing				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Localisée à domicile		89	45,4	107	54,6	196	100		
Localisée à l'extérieur du domicile		39	63,9	22	36,1	61	100		
Rentable		82	57,3	61	42,7	143	100		
Autres situations de rentabilité		46	40,4	68	59,6	114	100		

Si nous avons à utiliser la régression logistique à des fins prédictives, dans l'hypothèse où nous tirions au hasard un répondant dont l'entreprise est localisée à l'extérieure du domicile (codée 1) et qui est profitable (codée 0), la probabilité qu'il ait évalué les problèmes liés au marketing comme importants est de 28,1 % soit :

$$\hat{g} = -0,126 - 0,813 (1) + 0,732 (0) = -0,939$$

$$\text{Probabilité} = e^{-0,939} / (1 + e^{-0,939}) = 0,281$$

7.1.1.6 Problèmes de nature intrapersonnelle

La régression logistique présentée au tableau 50 indique que les répondants dont l'entreprise est rentable ont 1,36 fois plus de chance d'évaluer les problèmes de nature intrapersonnelle comme étant peu importants comparativement aux répondants dont l'entreprise n'est pas rentable. La probabilité pour un répondant dans cette situation d'évaluer les problèmes de nature intrapersonnelle comme étant importants est de 64,0 % ($e^{0,577} / (1 + e^{0,577})$).

Tableau 50
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes de nature intrapersonnelle et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Rentabilité	,873	,258	11,423	1	,001	2,393	1,443	3,970
	Constant	-,296	,169	3,062	1	,080	,744		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	344,078		60,3			,060			
Variables dans l'équation		Intrapersonnelle				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Rentable		82	57,3	61	42,7	143	100		
Autres situations de rentabilité		41	36,0	73	64,0	114	100		

Tableau 51
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés à la gestion du temps et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Localisation	,811	,301	7,246	1	,007	2,249	1,247	4,059
	Constant	-,309	,145	4,556	1	,033	,735		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	347,941		58,8			,038			
Variables dans l'équation		Gestion du temps				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Localisée à domicile		113	57,7	83	42,3	196	100		
Localisée à l'extérieur du domicile		23	37,7	38	62,3	61	100		

7.1.1.7 Problèmes liés à la gestion du temps

Les répondants dont l'entreprise est située à l'extérieur du domicile ont 1,65 fois plus de chance (62,3/37,7) d'évaluer les problèmes liés à la gestion du temps comme étant importants que les répondants dont l'entreprise est située à domicile (voir le tableau 51), la probabilité de les évaluer comme importants étant de 62,3 % ($e^{0,502} / (1 + e^{0,502})$).

7.1.1.8 Problèmes liés aux relations

Selon les résultats présentés au tableau 52, il appert que, même si les répondants semblent estimer que les problèmes liés aux relations soient peu importants dans l'ensemble, la probabilité qu'un répondant ayant un ou des associés (codée 1) et dont l'entreprise est âgée de plus de 40 mois (codée 1) estime ces problèmes comme importants est de 48,7 %, soit :

$$\hat{g} = - 3,187 + 0,934(1) + 2,201(1) = - 0,052$$

$$\text{Probabilité} = e^{-0,052} / (1 + e^{-0,052}) = 0,487$$

7.1.2 Les variables caractérisant l'entreprise, les activités et les formats de formation

Parmi l'ensemble des activités et des formats de formation proposés, trois n'ont pas générés de régressions logistiques significatives : les activités de type internet, la formation de type isolée et celle de groupe. Le tableau 53 présente succinctement les résultats des régressions logistiques significatives.

Tableau 52
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés aux relations et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Âge de l'entreprise	,934	,429	4,739	1	,029	2,545	1,098	5,899
	Propriété	2,201	,418	27,671	1	,000	9,038	3,980	20,526
	Constant	-3,187	,405	61,778	1	,000	,041		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	161,223		87,5			,221			
Variables dans l'équation		Relations				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Moins de 40 mois		120	91,6	11	8,4	131	100		
Plus de 40 mois		105	83,3	21	16,7	126	100		
Propriétaire unique		195	93,3	14	6,7	209	100		
Présence d'associé(es)		30	62,5	18	37,5	48	100		

Tableau 53
Résumé des résultats des régressions logistiques significatives
Activités, formats de formation et variables caractérisant l'entreprise

- Regroupement = 0,121 - 0,624(Âge de l'entreprise) - 0,729(Propriété)
- Conseil = 0,091 - 0,705(Âge de l'entreprise) + 0,594(Rentabilité)
- Formation = 0,548 - 0,611(Âge de l'entreprise)
- Promotion = - 0,131 + 0,987(Secteur) - 0,821(Propriété) - 0,599(Envergure du marché) + 0,599(Rentabilité)
- Encadrement = - 0,797 + 0,611(Localisation) + 0,751(Rentabilité)

7.1.2.1 Activités de type regroupement

Les résultats de la régression logistique présentés au tableau 54 indiquent que la perception de la pertinence des activités de type regroupement varie selon l'âge de l'entreprise du répondant et le fait d'avoir ou non un ou des associés. Les entreprises plus âgées (1,87 fois plus de chance (65,1/34,9)) et les répondants ayant un ou des

associés (2,42 fois plus de chance (70,8/29,2)) semblent évaluer ce type d'activités comme étant moins pertinentes.

Tableau 54
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type regroupement et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Âge de l'entreprise	-,624	,258	5,830	1	,016	,536	,323	,889
	Propriété	-,729	,351	4,329	1	,037	,482	,243	,959
	Constant	,121	,187	,415	1	,519	1,128		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	340,041		60,7			,053			
Variables dans l'équation		Regroupement				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Moins de 40 mois		66	50,4	65	49,6	131	100		
Plus de 40 mois		82	65,1	44	34,9	126	100		
Propriétaire unique		114	54,5	95	45,5	209	100		
Présence d'associé(es)		34	70,8	14	29,2	48	100		

Si nous avons à utiliser la régression logistique à des fins de prédiction, pour un répondant, tiré au hasard dans l'échantillon, à la tête d'une jeune entreprise (codée 0) et propriétaire unique de son entreprise (codée 0), la probabilité d'évaluer les activités de type regroupement comme étant pertinentes (réponse supérieure à la médiane) est de 53,0 %, soit :

$$\hat{g} = 0,121 - 0,624(0) - 0,729(0) = 0,121$$

$$\text{Probabilité} = e^{0,121} / (1 + e^{0,121}) = 0,530$$

7.1.2.2 Activités de type conseil

Les activités de type conseil semblent être évaluées comme étant plus pertinentes par les propriétaires des entreprises les plus jeunes ($60,3/49,7 = 1,21$ fois plus de chance) et par ceux dont l'entreprise vit une situation autre que la rentabilité ($60,5/39,5 = 1,53$ fois plus de chance) (tableau 55). L'inverse est aussi vrai. Les propriétaires d'entreprise plus âgée (codée 1) et rentable (codée 0) semblent évaluer ce type d'activités comme étant moins pertinentes; ils auraient, en fait, 35,1 % de probabilité de les évaluer comme étant pertinentes, soit :

$$\hat{g} = 0,091 - 0,705 (1) + 0,594 (0) = - 0,614$$

$$\text{Probabilité} = e^{-0,614} / (1 + e^{-0,614}) = 0,351$$

Tableau 55
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type conseil et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Âge de l'entreprise	-,705	,263	7,192	1	,007	,494	,295	,827
	Rentabilité	,594	,265	5,027	1	,025	1,811	1,078	3,043
	Constant	,091	,230	,158	1	,691	1,096		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	340,220		60,3			,081			
Variables dans l'équation		Conseil				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Moins de 40 mois		52	39,7	79	60,3	131	100		
Plus de 40 mois		76	60,3	50	39,7	126	100		
Rentable		83	58,0	60	42,0	143	100		
Autres situations de rentabilité		45	39,5	69	60,5	114	100		

7.1.2.3 Activités de type formation

En ce qui concerne les activités de type formation, la régression logistique présentée au tableau 56 indique que les répondants dont les entreprises sont plus jeunes ont 1,73 (63,4/36,6) fois plus de chance de les évaluer comme pertinentes que ne le feraient les répondants des entreprises plus âgées, la probabilité étant de 63,4 %.

Tableau 56
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type formation et variables caractérisant l'entreprise

							95,0% C.I. for EXP(B)		
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1	Âge de l'entreprise	-,611	,254	5,777	1	,016	,543	,330	,893
	Constant	,548	,181	9,121	1	,003	1,729		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	346,685		57,6			,030			
Variables dans l'équation		Formation				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Moins de 40 mois		48	36,6	83	63,4	131	100		
Plus de 40 mois		65	51,6	61	48,4	126	100		

7.1.2.4 Activités de type promotion

Plusieurs variables liées à l'entreprise des répondants semblent affecter la perception de la pertinence des activités de type promotion (voir le tableau 57). Les données du tableau croisé indiquent que les propriétaires des entreprises du secteur des services (60,7/39,3 = 1,54 fois plus de chance), qui ont un ou des associés (66,7/33,3 = 2,00 fois plus de chance), qui desservent un marché régional ou plus grand (59,3/40,7 = 1,46 fois plus de chance) et qui sont profitables (62,2/37,8 = 1,65 fois plus de chance) évaluent ce type d'activités comme étant moins pertinentes.

Tableau 57
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type promotion et variables caractérisant l'entreprise

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)		
								Lower	Upper	
Step 1	Secteur	,987	,318	9,665	1	,002	2,684	1,440	5,002	
	Propriété	-,821	,358	5,264	1	,022	,440	,218	,887	
	Envergure du marché	-,599	,289	4,307	1	,038	,549	,312	,967	
	Rentabilité	,559	,267	4,393	1	,036	1,748	1,037	2,947	
	Constant	-,131	,281	,216	1	,642	,878			
Step	-2 Log likelihood	Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square					
1	329,358	62,3			,120					
Variables dans l'équation		Promotion				Somme				
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)						
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%			
Secteur des services		119	60,7	77	39,3	196	100			
Autres secteurs		23	37,3	38	62,3	61	100			
Propriétaire unique		110	52,6	99	47,4	209	100			
Présence d'associé(es)		32	66,7	16	33,3	48	100			
Marché local		34	45,3	41	54,7	75	100			
Marché régional et plus		108	59,3	74	40,7	182	100			
Rentable		89	62,2	54	37,8	143	100			
Autres situations de rentabilité		53	46,5	61	53,5	114	100			

À l'inverse, pour un répondant, tiré au hasard dans notre échantillon, dont l'entreprise œuvre dans un secteur autre que celui des services (codée 1), qui est propriétaire unique (codée 0), qui dessert un marché local (codée 0) et qui n'est pas profitable (codée 1), la probabilité d'évaluer les activités de type promotion comme étant pertinentes est de 81,1 %; soit :

$$\hat{g} = -0,131 + 0,987(1) - 0,821(0) - 0,599(0) + 0,599(1) = 1,455$$

$$\text{Probabilité} = e^{1,455} / (1 + e^{1,455}) = 0,811$$

7.1.2.5 Formation de type encadrement

Selon les résultats présentés au tableau 58, il semble que les répondants dont l'entreprise est située à l'extérieur du domicile (codée 1) et qui vivent des situations autres que la rentabilité (codée 1) ont une probabilité de 63,8 % d'estimer la formation de type encadrement comme étant plus intéressante que ne le feraient les propriétaires d'entreprise localisée à domicile et rentable, soit :

$$\hat{g} = -0,797 + 0,611(1) + 0,751(1) = 0,565$$

$$\text{Probabilité} = e^{0,565} / (1 + e^{0,565}) = 0,638$$

Tableau 58
Régression logistique et tableau croisé
Formation de type encadrement et variables caractérisant l'entreprise

							95,0% C.I. for EXP(B)		
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step	Localisation	,611	,301	4,118	1	,042	1,842	1,021	3,322
1(a)	Rentabilité	,751	,260	8,365	1	,004	2,118	1,274	3,522
	Constant	-,797	,193	17,067	1	,000	,451		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	337,419(a)		59,5			,066			
Variables dans l'équation		Encadrement				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Localisée à domicile		120	61,2	76	38,8	196	100		
Localisée à l'extérieur du domicile		28	45,9	33	54,1	61	100		
Rentable		94	65,7	49	34,3	143	100		
Autres situations de rentabilité		54	47,4	60	52,6	114	100		

7.2 Les variables caractérisant les répondants

Dans cette section, nous vous présenterons les résultats des régressions logistiques concernant les caractéristiques des répondants d'abord en relations avec les problèmes, puis en relation avec les activités et les formats de formation.

7.2.1 Les variables caractérisant les répondants et les problèmes

Parmi l'ensemble des problèmes, ceux liés au manque de temps, au crédit, à la planification de la production, à la gestion du temps et aux relations n'ont généré aucune régression logistique significative. Par ailleurs, les variables sexe du répondant, son expérience de travail, le fait d'avoir déjà été ou non en affaires auparavant et d'avoir suivi une formation en démarrage d'entreprise, n'ont pas été retenues dans les régressions logistiques significatives. Le résumé des régressions logistiques significatives appliquées aux variables liées au répondant est présenté au tableau 59.

Tableau 59
Résumé des résultats des régressions logistiques significatives
Problèmes et variables caractérisant les répondants

- Planification = 0,342 - 0,643(Scolarité)
- Relations avec les organismes = 0,216 - 0,782(Scolarité)
- Gestion des ressources humaines = 0,255 - 1,006(Croissance)
- Comptabilité = 0,985 - 0,604(Expérience en gestion) - 0,880(Aide d'un organisme maintenant)
- Marché et concurrence = - 0,665 + 0,642(Âge du répondant) + 0,886(Occupé à temps plein)
- Techniques de marketing = - 0,679 + 1,034(Âge du répondant) - 0,713(Scolarité) + 0,664(Aide au démarrage)
- Organisation de la production = 0,983 - 0,633(Scolarité) - 0,719(Expérience dans le secteur)
- Intrapersonnel = 1,019 - 1,181(Malheureux ou non)

7.2.1.1 Problèmes liés à la planification

Les répondants ayant une scolarité de niveau collégial ou moins (codée 0) semblent évaluer les problèmes liés à la planification comme étant plus importants que ne le font les répondants possédant une scolarité de niveau universitaire; la probabilité étant de 58,5 % (tableau 60).

Tableau 60
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés à la planification et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Scolarité	-,643	,253	6,475	1	,011	,526	,320	,863
	Constant	,342	,178	3,687	1	,055	1,407		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	349,683		58,0			,034			
Variables dans l'équation		Planification				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Collégial et moins		54	41,5	76	58,5	130	100		
Universitaire		73	57,5	54	41,5	127	100		

7.2.1.2 Problèmes liés aux relations avec les organismes

Tout comme dans le cas des problèmes liés à la planification, ce sont les répondants avec une scolarité de niveau collégial ou moins (codée 0) qui semblent évaluer les problèmes liés aux relations avec les organismes comme étant plus problématiques que ne le font les répondants possédant une scolarité de niveau universitaire, la probabilité étant de 55,4 % (tableau 61).

Tableau 61
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés aux relations avec les organismes et variables caractérisant les
répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Scolarité	-,782	,255	9,378	1	,002	,457	,277	,755
	Constant	,216	,176	1,502	1	,220	1,241		
Step	-2 Log likelihood			Pourcentage correctement prédit		Nagelkerke R Square			
1	344,995			59,5		,049			
Variables dans l'équation		Relations avec les organismes				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Collégial et moins		58	44,6	72	55,4	130	100		
Universitaire		81	63,8	46	36,2	127	100		

7.2.1.3 Problèmes liés à la gestion des ressources humaines

Dans le cas des problèmes liés à la gestion des ressources humaines, ce sont les répondants désirant la croissance de leur entreprise (codée 0) qui semblent les évaluer comme étant plus problématiques (tableau 62), la probabilité étant de 56,3 %.

7.2.1.4 Problèmes liés à la comptabilité

Les répondants n'ayant aucune expérience en gestion (1,23 fois plus de chance (55,1/44,9)) et qui bénéficient de l'aide d'un organisme de développement économique (1,85 fois plus de chance (64,9/35,1)) semblent évaluer les problèmes liés à la comptabilité comme étant plus importants que ne le font les répondants qui ont de l'expérience en gestion et qui ne bénéficient pas de l'aide d'un organisme de développement économique (tableau 63). Ce résultat, quelque peu surprenant au niveau de l'aide d'un organisme, pourrait s'expliquer par la raison (problèmes liés à

la comptabilité) qui pousserait, dans le cas présent, les répondants à solliciter l'aide de tels organismes.

Tableau 62
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés à la gestion des ressources humaines et variables caractérisant les répondants

							95,0% C.I. for EXP(B)		
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1(a)	Croissance	-1,006	,287	12,303	1	,000	,366	,209	,642
	Constant	,255	,239	1,135	1	,287	1,290		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	328,151(a)		64,7			,065			
Variables dans l'équation		Gestion des ressources humaines				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Croissance		31	43,7	40	56,3	71	100		
Non croissance		125	67,9	59	32,1	184	100		

Tableau 63
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés à la comptabilité et variables caractérisant les répondants

							95,0% C.I. for EXP(B)		
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1	Exp. gestion	-,604	,264	5,223	1	,022	,547	,326	,918
	Aide maintenant	-,880	,319	7,594	1	,006	,415	,222	,776
	Constant	,895	,304	8,675	1	,003	2,447		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	341,281		60,2			,069			
Variables dans l'équation		Comptabilité				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Aucune expérience en gestion		70	44,9	86	55,1	156	100		
Avec expérience en gestion		60	60,0	40	40,0	100	100		
Aide d'un organisme maintenant (oui)		20	35,1	37	64,9	57	100		
Aide d'un organisme maintenant (non)		111	55,5	89	44,5	200	100		

Ainsi, si nous avons à utiliser cette régression logistique pour des fins prédictives, un répondant, tiré au hasard dans notre échantillon et qui n'aurait aucune expérience en gestion (codée 0) et qui bénéficierait de l'aide d'un organisme de développement économique (codée 0), la probabilité qu'il évalue les problèmes liés à la comptabilité comme étant importants est de 71,0 %, soit :

$$\hat{g} = 0,895 - 0,604(0) - 0,880(0) = 0,895$$

$$\text{Probabilité} = e^{0,895} / (1 + e^{0,895}) = 0,710$$

7.2.1.5 Problèmes liés au marché et à la concurrence

Ce sont les répondants plus âgés (1,34 fois plus de chance (57,3/42,7)) et ceux qui ne sont pas occupés à temps plein dans leur entreprise (2,00 fois plus de chance (66,6/33,3)) qui semblent évaluer les problèmes liés au marché et à la concurrence comme étant plus importants (tableau 64). Les répondants plus jeunes et occupés à temps plein dans leur entreprise semblent, pour leur part, les évaluer comme étant moins importants. Ainsi, pour un répondant âgé de plus de 35 ans (codée 1) et n'étant pas occupé à temps plein dans son entreprise, la probabilité d'évaluer les problèmes liés au marché et à la concurrence comme étant importants est de 70,3 %, soit :

$$\hat{g} = -0,665 + 0,642(1) + 0,886(1) = 0,863$$

$$\text{Probabilité} = e^{0,863} / (1 + e^{0,863}) = 0,703$$

Tableau 64
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés au marché et à la concurrence et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Âge du répondant	,642	,267	5,757	1	,016	1,899	1,125	3,208
	Occupé temps plein	,886	,302	8,594	1	,003	2,425	1,341	4,385
	Constant	-,665	,209	10,116	1	,001	,514		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	335,020		60,4			,092			
Variables dans l'équation		Marché et concurrence				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Moins de 35 ans		67	62,6	40	37,4	107	100		
Plus de 35 ans		64	42,7	86	57,3	150	100		
Occupé à temps plein (oui)		108	58,1	78	41,9	186	100		
Occupé à temps plein (non)		23	33,3	46	66,7	69	100		

7.2.1.6 Problèmes liés aux techniques de marketing

Les résultats de la régression logistique présentés au tableau 65 indiquent que les répondants âgés de plus de 35 ans (1,52 fois plus de chance (60,7/39,9)), ayant une scolarité de niveau collégial ou moins (1,32 fois plus de chance (56,9/43,1)) et qui n'ont pas bénéficié de l'aide d'un organisme de développement économique au démarrage de leur entreprise (1,29 fois plus de chance (56,3/43,7)), évaluent comme étant plus importants les problèmes liés aux techniques de marketing. La probabilité qu'un répondant, choisi au hasard dans l'échantillon et possédant ces caractéristiques, aurait de les évaluer comme étant importants est de 73,5 %, soit :

$$\hat{g} = -0,679 + 1,034(1) - 0,713(0) + 0,664(1) = 1,019$$

$$\text{Probabilité} = e^{1,019} / (1 + e^{1,019}) = 0,735$$

Tableau 65
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés aux techniques de marketing et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Âge du répondant	1,034	,272	14,493	1	,000	2,813	1,652	4,791
	Scolarité	-,713	,268	7,072	1	,008	,490	,290	,829
	Aide au démarrage	,664	,280	5,617	1	,018	1,943	1,122	3,365
	Constant	-,679	,283	5,757	1	,016	,507		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	328,238		63,8			,138			
Variables dans l'équation		Techniques de marketing				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Moins de 35 ans		69	64,5	38	35,5	107	100		
Plus de 35 ans		59	39,3	91	60,7	150	100		
Collégial ou moins		56	43,1	74	56,9	130	100		
Universitaire		72	56,7	55	43,3	127	100		
Aide d'un organisme au démarrage (oui)		55	61,1	35	38,9	90	100		
Aide d'un organisme au démarrage (non)		73	43,7	94	56,3	167	100		

7.2.1.7 Problèmes liés à l'organisation de la production

Selon les résultats présentés au tableau 66, un répondant ayant une scolarité de niveau collégial ou moins, de même qu'ayant moins de 5 ans d'expérience dans le secteur d'activité où œuvre son entreprise, tiré au hasard parmi l'échantillon, aurait une probabilité de 72,8 % d'évaluer les problèmes liés à l'organisation de la production comme problématiques, soit :

$$\hat{g} = 0,983 - 0,633(0) - 0,719(0) = 0,983$$

$$\text{Probabilité} = e^{0,983} / (1 + e^{0,983}) = 0,728$$

Tableau 66
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes liés à l'organisation de la production et variables caractérisant les
répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Scolarité	-,633	,261	5,879	1	,015	,531	,318	,886
	Exp. secteur	-,719	,261	7,594	1	,006	,487	,292	,812
	Constant	,983	,239	16,906	1	,000	2,671		
Step	-2 Log likelihood			Pourcentage correctement prédit		Nagelkerke R Square			
1	336,376			60,9		,066			
Variables dans l'équation		Organisation de la production				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Collégial ou moins		47	36,2	83	63,8	130	100		
Universitaire		63	49,6	64	50,4	127	100		
Moins de 5 ans d'expérience secteur		45	34,6	85	65,4	130	100		
Plus de 5 ans d'expérience secteur		64	50,8	62	49,2	126	100		

Pour les répondants ayant une scolarité de niveau universitaire et ayant plus de 5 ans d'expérience dans le secteur d'activité où œuvre leur entreprise, les chances sont approximativement égales d'évaluer les problèmes liés à l'organisation de la production comme étant importants ou non.

7.2.1.8 Problèmes de nature intrapersonnelle

Les répondants n'étant pas heureux de leur statut de TA (qui auraient préféré et qui préféreraient un emploi au détriment de leur statut de TA) sont 2,77 fois plus susceptibles (73,5/26,5) d'évaluer les problèmes de nature intrapersonnelle comme étant importants, la probabilité étant de 73,5 % (tableau 67).

Tableau 67
Régression logistique et tableau croisé
Problèmes de nature intrapersonnelle et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Malheureux ou non	-1,181	,354	11,146	1	,001	,307	,154	,614
	Constant	1,019	,324	9,909	1	,002	2,769		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	329,888		57,9			,065			
Variables dans l'équation		Intrapersonnelle				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
N'est pas heureux de son statut de TA		13	26,5	36	73,5	49	100		
Est heureux de son statut de TA		107	54,0	91	46,0	198	100		

7.2.2 Les variables caractérisant les répondants, les activités et les formats de formation

Tous les types d'activités et un des formats de formation (encadrement) ont généré des régressions logistiques significatives eut égard aux variables caractérisant les répondants. Parmi ces dernières, les variables expérience de travail et du secteur d'activité, et le fait d'être heureux ou non de son statut de TA n'ont pas été retenues comme étant significatives dans les régressions logistiques. Le tableau 68 présente le résumé des régressions logistiques présentant des variables significatives.

7.2.2.1 Activités de type regroupement

Une seule variable liée au répondant a été retenue par la régression logistique concernant les activités de type regroupement (tableau 69), soit la scolarité alors que les répondants ayant une formation universitaire ont 1,76 fois plus de chance (63,8/36,2) de ne pas estimer ce type d'activités comme étant pertinentes et que les chances sont presque égales (1,06 (51,5/48,5)) dans le cas des répondants ayant une scolarité de niveau collégial ou moins.

Tableau 68
Résumé des résultats des régressions logistiques significatives
Activités, formats de formation et variables caractérisant les répondants

- Regroupement = - 0,062 - 0,504(Scolarité)
- Conseil = 1,971 - 0,599(Scolarité) - 0,729(Expérience en gestion) - 0,990(Déjà été en affaires) - 0,873(Formation en démarrage d'entreprise)
- Formation = 1,030 + 0,815(Sexe) - 0,747(Aide d'un organisme maintenant) - 0,713(Croissance)
- Promotion = 0,874 - 1,002(Scolarité) - 0,938(Aide d'un organisme au démarrage)
- Internet = 0,074 - 0,540(Scolarité) + 0,690(Occupé à temps plein) - 0,588(Aide d'un organisme au démarrage)
- Encadrement = 0,406 - 0,675(Âge du répondant) - 0,678(Scolarité)

Tableau 69
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type regroupement et variables caractérisant les répondants

							95,0% C.I. for EXP(B)		
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1	Scolarité	-,504	,255	3,919	1	,048	,604	,367	,995
	Constant	-,062	,175	,123	1	,726	,940		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	346,383		57,6			,021			
Variables dans l'équation		Regroupement				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Collégial et moins		67	51,5	63	48,5	130	100		
Universitaire		81	63,8	46	36,2	127	100		

7.2.2.2 Activités de type conseil

Tel que présenté dans le tableau 70, il semble que les répondants ayant une scolarité de niveau collégial ou moins (1,30 fois plus de chance (59,2/40,8)), qui n'ont aucune expérience en gestion (1,16 fois plus de chance (53,8/46,2)), qui ont déjà été en affaires (1,57 fois plus de chance (61,1/38,9)) et qui ont suivi une formation en démarrage d'entreprise (1,70 fois plus de chance (63,0/37,0)) évaluent

les activités de type conseil comme étant plus pertinentes que les répondants dans les situations alternatives. Pour un répondant, tiré au hasard dans l'échantillon, et qui posséderait ces caractéristiques, la probabilité qu'il évalue les activités de type conseil comme étant pertinentes est de 87,8 %, soit :

$$\hat{g} = 1,971 - 0,599(0) - 0,729(0) - 0,990(0) - 0,837(0) = 1,971$$

$$\text{Probabilité} = e^{1,971} / (1 + e^{1,971}) = 0,878$$

Tableau 70
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type conseil et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Scolarité	-,599	,264	5,142	1	,023	,550	,328	,922
	Exp. gestion	-,729	,308	5,599	1	,018	,482	,264	,882
	Déjà été en affaires	-,990	,367	7,285	1	,007	,371	,181	,762
	Formation en démarrage	-,837	,300	7,757	1	,005	,433	,240	,780
	Constant	1,971	,477	17,046	1	,000	7,181		
Step	-2 Log likelihood	Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square				
1	329,654	61,2			,119				
Variables dans l'équation		Conseil				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Collégial et moins		53	40,8	77	59,2	130	100		
Universitaire		75	59,1	52	40,9	127	100		
Aucune expérience en gestion		72	46,2	84	53,8	156	100		
Avec de l'expérience en gestion		56	56,0	44	44,0	100	100		
A déjà été en affaires préalablement		21	38,9	33	61,1	54	100		
N'a jamais été en affaires préalablement		106	52,5	96	47,5	202	100		
Formation en démarrage d'entreprise (oui)		27	37,0	46	63,0	73	100		
Formation en démarrage d'entreprise (non)		101	54,9	83	45,1	184	100		

7.2.2.3 Activités de type formation

Les résultats présentés au tableau 71 indiquent que les femmes (2,06 fois plus de chance (67,3/32,7)) qui bénéficient de l'aide d'un organisme de développement économique (2,16 fois plus de chance (68,4/31,6)) et qui visent la croissance de leur entreprise (1,96 fois plus de chance (66,2/33,8)) ont plus de chance d'évaluer les activités de type formation comme étant pertinentes que des répondants possédant les caractéristiques contraires. À des fins prédictives par exemple, un répondant choisi au hasard dans l'échantillon et qui présenterait ces caractéristiques aurait une probabilité de 86,4 % d'évaluer les activités de type formation comme étant pertinentes, soit :

$$\hat{g} = 1,030 + 0,815(1) - 0,747(0) - 0,713(0) = 1,845$$

$$\text{Probabilité} = e^{1,845} / (1 + e^{1,845}) = 0,864$$

Tableau 71
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type formation et variables caractérisant les répondants

							95,0% C.I. for EXP(B)		
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1	Sexe	,815	,271	9,081	1	,003	2,260	1,330	3,841
	Aide maintenant	-,747	,332	5,072	1	,024	,474	,247	,908
	Croissance	-,713	,304	5,520	1	,019	,490	,270	,888
	Constant	1,030	,405	6,455	1	,011	2,801		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	330,268		65,1			,098			
Variables dans l'équation		Formation				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Hommes		78	52,0	72	48,0	150	100		
Femmes		35	32,7	72	67,3	107	100		
Aide d'un organisme maintenant (oui)		18	31,6	39	68,4	57	100		
Aide d'un organisme maintenant (non)		95	47,5	105	52,5	200	100		
Croissance		24	33,8	47	66,2	71	100		
Non croissance		88	47,8	96	52,2	184	100		

7.2.2.4 Activités de type promotion

En ce qui concerne les activités de type promotion, les résultats de la régression logistique (tableau 72) indiquent qu'un répondant, tiré au hasard dans l'échantillon, et qui aurait une scolarité de niveau collégial ou moins et qui bénéficierait de l'aide d'un organismes de développement économique présenterait une probabilité de 70,6 % d'évaluer ce type de activités comme étant pertinentes, soit :

$$\hat{g} = 0,874 - 1,002(0) - 0,938(0) = 0,874$$

$$\text{Probabilité} = e^{0,874} / (1 + e^{0,874}) = 0,706$$

Tableau 72
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type promotion et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Scolarité	-1,002	,266	14,209	1	,000	,367	,218	,618
	Aide au démarrage	-,938	,277	11,490	1	,001	,391	,227	,673
	Constant	,874	,257	11,561	1	,001	2,397		
Step	-2 Log likelihood		Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square			
1	325,708		61,5			,137			
Variables dans l'équation		Promotion				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Collégial ou moins		56	43,1	74	56,9	130	100		
Universitaire		86	67,7	41	32,3	127	100		
Aide d'un organisme au démarrage (oui)		36	40,0	54	60,0	90	100		
Aide d'un organisme au démarrage (non)		106	63,5	61	36,5	167	100		

7.2.2.5 Activités de type internet

Les activités de type internet, rappelons-le, n'ont pas bénéficié de la faveur des répondants au même titre que les autres types d'activités. À cet effet, les résultats présentés au tableau 73 prennent plus de sens. Le tableau croisé indique que, lorsque les chances ne sont pas égales ou presque d'évaluer les activités de type internet comme étant pertinentes ou non, sous l'hypothèse d'un répondant tiré au hasard dans l'échantillon, ayant une scolarité de niveau universitaire (codée 1), occupé à temps plein dans son entreprise (codée 0) et n'ayant pas bénéficié de l'aide d'un organisme de développement économique au démarrage (codée 1), la probabilité qu'il ait évalué les activités de type internet comme pertinentes n'est que de 25,8 %; soit :

$$\hat{g} = 0,074 - 0,540(1) + 0,690(0) - 0,588(1) = -1,054$$

$$\text{Probabilité} = e^{-1,054} / (1 + e^{-1,054}) = 0,258$$

Tableau 73
Régression logistique et tableau croisé
Activités de type internet et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Scolarité	-,540	,264	4,181	1	,041	,583	,347	,978
	Occupé temps plein	,690	,294	5,483	1	,019	1,993	1,119	3,549
	Aide au démarrage	-,588	,274	4,611	1	,032	,555	,325	,950
	Constant	,074	,250	,088	1	,767	1,077		
Step	-2 Log likelihood	Pourcentage correctement prédit			Nagelkerke R Square				
1	331,582	63,1			,068				
Variables dans l'équation		Internet				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Collégial ou moins		69	53,1	61	46,9	130	100		
Universitaire		83	65,4	44	34,6	127	100		
Occupé à temps plein (oui)		117	62,9	69	37,1	186	100		
Occupé à temps plein (non)		34	49,3	35	50,7	69	100		
Aide d'un organisme au démarrage (oui)		45	50,0	45	50,0	90	100		
Aide d'un organisme au démarrage (non)		107	64,1	60	35,9	167	100		

7.2.2.6 Formation de type encadrement

La formation de type encadrement (tableau 74) semble être évaluée de façon plus positive par les répondants ayant moins de 35 ans (1,10 fois plus de chance (52,3/47,4)) et possédant une scolarité de niveau collégial ou moins (1,03 fois plus de chance ou quasi égalité (50,8/49,2)). Pour un répondant, choisi au hasard parmi tous les répondants, âgé de plus de 35 ans (codée 1) et possédant une formation universitaire (codée 1) la probabilité qu'il ait évalué ce type de formation comme étant intéressante n'est que de 27,9 %, soit :

$$\hat{g} = 0,406 - 0,675(1) - 0,678(1) = -0,947$$

$$\text{Probabilité} = e^{-0,947} / (1 + e^{-0,947}) = 0,279$$

Tableau 74
Régression logistique et tableau croisé
Formation de type encadrement et variables caractérisant les répondants

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Âge du répondant	-,675	,262	6,647	1	,010	,509	,305	,851
	Scolarité	-,678	,260	6,785	1	,009	,508	,305	,846
	Constant	,406	,230	3,106	1	,078	1,501		
Step	-2 Log likelihood	Pourcentage correctement prédit				Nagelkerke R Square			
1	336,061	61,5				,073			
Variables dans l'équation		Encadrement				Somme			
		0 (plus petit ou égal à la médiane)		1 (supérieur à la médiane)					
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Moins de 35 ans		51	47,7	56	52,3	107	100		
Plus de 35 ans		97	64,7	53	35,3	150	100		
Collégial ou moins		64	49,2	66	50,8	130	100		
Universitaire		84	66,1	43	33,9	127	100		

8. LA CONCLUSION

Dans ce chapitre, nous avons présenté le profil des répondants, leur évaluation de l'importance des problèmes de gestion qu'ils rencontrent dans leur entreprise et leur évaluation de la pertinence et de l'intérêt des diverses activités de soutien (activités et formats de formation) que les organismes de développement économique pourraient mettre en place pour les aider à résoudre ces problèmes.

Par la suite, après avoir réduit le nombre de variables à traiter à l'aide d'analyses factorielles exploratoires, nous avons examiné les relations entre les problèmes, les activités et les formats de formation, puis nous avons vérifié si la taille de l'entreprise des répondants (travailleurs autonomes sans aide rémunérée ou propriétaires de microentreprises avec moins de 5 employés) permettait de voir des différences significatives dans l'évaluation de l'importance des problèmes, la pertinence et l'intérêt envers les divers types d'activités et de formats de formation qui étaient proposés.

Enfin, après avoir recodé certaines variables non dichotomiques autour de la médiane, nous avons procédé à l'analyse des données à l'aide de régressions logistiques pour nous permettre de définir les variables, tant celles permettant de caractériser les répondants que celles caractérisant leurs entreprises, qui contribuaient de façon significative dans l'explication des différences dans l'évaluation que les répondants avaient de l'importance des problèmes de gestion, de la pertinence des activités et de l'intérêt envers les formats de formation.

Toutes ces analyses ont pour but, ultimement, de nous permettre d'atteindre nos objectifs de recherche et de proposer un modèle de soutien aux TA, soit un ensemble d'activités de soutien que les organismes de développement économique pourraient offrir aux travailleurs autonomes afin de les aider à mieux gérer leur petite entreprise.

Dans le prochain chapitre, nous résumerons et discuterons de nos résultats en relation avec nos objectifs spécifiques de recherche et du modèle qui a été proposé précédemment.

CINQUIÈME CHAPITRE

LA DISCUSSION

Dans ce chapitre, nous présenterons une discussion des résultats en relation avec nos objectifs de recherche en débutant par la définition des problèmes de gestion des TA, puis par celle des activités et des formats de formation. Nous nous attarderons ensuite au troisième objectif de recherche, soit la vérification d'une relation entre les problèmes de gestion et les activités. Par la suite, nous discuterons du quatrième objectif de recherche, soit la vérification des différences dans la perception de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités et des formats de formation selon les variables caractérisant les répondants et leur entreprise. Enfin, nous intégrerons le tout dans le modèle préliminaire du soutien aux TA.

1. LES PROBLÈMES DE GESTION DES TA

Nos résultats semblent indiquer que les TA et les propriétaires dirigeants de microentreprise rencontrent sensiblement les mêmes problèmes que ceux que nous avons relevés dans la littérature (voir les tableaux 19 et 20 aux pages 47 et 49, de même que l'annexe A). En examinant les cinq principaux problèmes des répondants : 1) trouver de nouveaux clients; 2) manquer de temps pour tout faire; 3) faire connaître l'entreprise - publicité; 4) vendre – conclure la vente; et 5) l'incertitude financière, nous remarquons que ceux-ci se retrouvent aussi généralement parmi les premiers problèmes en importance dans la littérature consultée (Cromie, 1991; Dodge et Robbins, 1992; Terpstra et Olson, 1993; Young, 1996; Huang et Brown, 1999; Lorrain et Laferté, 2001).

Ceci nous porte à croire que, malgré la petite taille de ces organisations, il s'agit bien d'entreprise à part entière. Il nous apparaît aussi, devant ce portrait, que les

problèmes des TA, tout comme des propriétaires dirigeants de petite entreprise, gravitent autour du marketing, du manque de temps et de l'incertitude financière. Notre expérience auprès des TA nous permet d'imaginer facilement un TA ou un propriétaire dirigeant de microentreprise, travaillant d'arrache pied sur un contrat, en omettant alors, peut-être faute de temps, de chercher de nouveaux clients. Une fois le contrat terminé, il part à la recherche intensive de clients. Entre temps, il éprouve certainement des problèmes d'entrée de fonds, générant de l'incertitude financière. S'agit-il là d'un problème insoluble ou d'un simple manque d'organisation? Nous penchons pour la deuxième alternative mais seule une observation attentive des pratiques de gestion et de marketing des TA saura répondre à cette question.

Quoi qu'il en soit, et nous y reviendrons dans le prochain chapitre, une attention particulière de la part des organismes de développement économique devrait être portée à cette situation lors d'une demande de services conseils provenant d'un TA ou d'un propriétaire de microentreprise.

Nous avons vérifié si l'effet taille, c'est-à-dire la présence ou non d'employés ou d'associés, permettait de distinguer le niveau d'importance accordé aux problèmes entre les TA et les propriétaires dirigeants de microentreprise. Les résultats du test de *Mann Whitney* (voir les tableaux 38 et 39 aux pages 109 et 110), indiquent que six des 13 regroupements de problèmes présentaient des différences significatives, soit : le manque de temps, la gestion des ressources humaines, le crédit, l'organisation de la production, la gestion du temps et les relations; alors que les propriétaires dirigeants de microentreprise ont tendance à les évaluer comme étant plus importants que ne le font les TA.

Ces résultats semblent confirmer, du moins en partie, ceux obtenus par Delage (2002) qui indique que les TA employeurs (microentreprises) vont percevoir les problèmes liés à la conciliation famille entreprise (inclus dans notre regroupement gestion du temps) comme étant plus problématiques, et par Orser *et al.* (2000) qui

concluent que les propriétaires de firme en croissance (de plus grande taille), vont percevoir le problème de trouver du personnel qualifié comme étant plus important que ne le font ceux des plus petites entreprises non axés sur la croissance.

Cette différence pourrait s'expliquer par le fait que les propriétaires dirigeants de microentreprise, outre la présence d'employés, oeuvrent plus souvent dans des secteurs autres que celui des services (32,6 % contre 18,8 % pour les TA), qu'ils ont des associés (52,2 % des cas), qu'ils opèrent à l'extérieur de leur domicile (41,3 % contre 13,9 % pour les TA) et qu'ils desservent un marché plus grand que le niveau local (73,9 % comparativement à 69,1 % pour les TA). Nous verrons plus loin, lorsque nous traiterons de notre quatrième objectif de recherche, que certaines de ces variables sont importantes afin de distinguer la perception de l'importance des problèmes de gestion entre les répondants selon les caractéristiques de leur entreprise.

2. LES ACTIVITÉS DE SOUTIEN

L'identification des activités de soutien pouvant aider à la résolution des problèmes vécus par les TA est possiblement l'une des contributions les plus importantes de cette recherche. En effet, à l'exception de Roy (1998b et 1998e) et de Lorrain et Laferté (2001)²² lors du pré-test de notre questionnaire, très peu se sont intéressés à cet angle de la problématique du soutien aux TA.

Les résultats présentés aux tableaux 27 et 28 (pages 91 et 92) indiquent que les répondants évaluent la formation, notamment sous la forme d'atelier ou de séminaire alliant théorie et pratique, comme étant la solution la plus pertinente afin de résoudre leurs problèmes de gestion. Malgré ce résultat, après avoir réduit le nombre de variables à manipuler à l'aide d'une analyse factorielle exploratoire (voir le tableau 35 à la page 101), c'est la catégorie de activités de type regroupement qui obtient les

²² Nous avons pu consulter les résultats de Delage (2002) qu'après que nous ayons développé notre questionnaire et procédé à la collecte des données.

plus hautes moyenne et médiane en terme de pertinence, suivie de très près de la catégorie d'activités de type formation, puis de celle de type conseil.

Nous croyons que ce résultat indique, de la part des TA et des propriétaires dirigeants de microentreprises, un désir d'échanger d'abord avec des pairs, puis de se tourner vers la formation et l'aide conseil en cas de problèmes, possiblement à cause des coûts de la formation et de l'aide conseil, de même que des horaires généralement peu flexibles de la formation; ceci se reflète dans les résultats obtenus par Delage (2002), Lorrain et Laferté (2001) et Roy (1998b et 1998e).

En ce qui concerne l'effet taille, les résultats du test de *Mann Whitney* (voir les tableaux 38 et 39 aux pages 109 et 110) n'indiquent aucune différence significative entre l'évaluation de la pertinence des activités et des formats de formation de la part des TA et des propriétaires dirigeants de microentreprise. Comme nous le verrons plus loin, d'autres variables, dont celles caractérisant les personnes et les entreprises, vont agir dans l'évaluation de la pertinence des activités.

3. LES RELATIONS ENTRE LES PROBLÈMES ET LES ACTIVITÉS

Afin de vérifier l'existence d'une relation entre les diverses catégories de problèmes générées par l'analyse factorielle exploratoire et les regroupements d'activités issus d'une même procédure, nous avons utilisé le coefficient de corrélation *tau* de Kendall (voir le tableau 37 à la page 105). Une représentation visuelle des corrélations significatives est présentée au tableau 75. Ce tableau présente des résultats intéressants, voire intrigants, puisque nous aurions pu nous attendre à des relations moins étendues ou plus ciblées.

D'abord, le regroupement de problèmes de type manque de temps, l'un de ceux étant perçus comme étant importants, et celui de gestion des ressources humaines, perçu parmi les moins importants, ne présentent aucune corrélation significative,

positive ou négative, avec les regroupements d'activités. Dans le cas des problèmes liés au manque de temps, il est possible que la participation à des activités de soutien, quel qu'en soit le type, soit perçue comme empiétant sur le temps, donc empirant le problème; nous pourrions aussi penser que ce problème est si important que les répondants n'y voient aucune solution, du moins à l'intérieure de celles qui leur étaient proposées. Pour ce qui est des problèmes liés à la gestion des ressources humaines, nous pouvons soulever deux interprétations, soit que le problème est si peu important qu'il n'exige aucune action, soit qu'il soit perçu comme étant insoluble notamment dans le contexte actuelle de prévision d'une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée.

Tableau 75

Représentation visuelle des corrélations significatives (*Kendall's tau*) entre les regroupements de problèmes et d'activités issus de l'analyse factorielle exploratoire (Résumé du tableau 37, p. 104)

Types d'activités		Regroupement	Conseil	Formation	Promotion	Internet
Types de problèmes	Méd. / 5	3,50	3,14	3,33	2,75	3,00
Planification	2,33				X	
Relations avec les organismes	2,00	X	X	X	X	X
Manque de temps	2,50					
Gestion RH	1,00					
Comptabilité	2,00	X	X	X	X	X
Crédit	1,00	X	X	X	X	X
Marché et concurrence	2,50	X	X	X	X	X
Techniques marketing	2,14	X	X	X	X	
Planification production	1,50		X			X
Organisation production	1,33	X	X	X	X	X
Intrapersonnel	1,83	X	X	X		
Gestion du temps	2,00	X	X			
Relations	1,00	-X				-X

Nous remarquons aussi que cinq catégories de problèmes présentent des corrélations positives avec tous les regroupements d'activités, soit les problèmes de relations avec les organismes, de comptabilité, de crédit, de marché et concurrence, et d'organisation de la production, et un (les problèmes liés au techniques de marketing) présente des corrélations positives avec quatre des cinq regroupements d'activités.

De façon toute intuitive, nous nous attendions à ce que les problèmes les plus importants, par exemple dans ce cas-ci les problèmes liés au marché et à la concurrence, présentent des corrélations avec plusieurs regroupements d'activités indiquant une recherche intensive de solutions, et que les problèmes étant perçus comme étant moins importants, par exemple le crédit et l'organisation de la production, n'en présentent que peu, comme dans le cas des problèmes liés à la gestion des ressources humaines, indiquant qu'une recherche de solutions pour un problème si peu important ne vaut peut-être pas le temps à y investir.

Les problèmes liés à la planification, qui regroupent les problèmes d'établir des buts et des objectifs, et d'obtenir de l'information sur les affaires et sur le secteur, trouvent corrélation avec les activités de type promotion uniquement. Nous croyons que cette relation s'explique par le fait que, dans cette catégorie de solution, nous retrouvons la promotion des sources d'information statistique sur le marché, information essentielle aux activités de planification.

Les problèmes liés à la planification de la production présentent des corrélations positives avec le regroupement d'activités de type conseil qui comprend l'aide conseil à la production, et avec le regroupement internet qui inclut un site d'information sur la gestion. Ensuite, les problèmes liés à la gestion du temps (difficulté à décrocher, difficulté à gérer le temps et les priorités par exemple) trouvent corrélation avec les activités de types regroupement (échange avec les pairs) et conseil (parrainage, aide conseil et compagnonnage).

Les problèmes de nature intrapersonnelle (incertitude financière, isolement, doute quant au succès de l'entreprise par exemple), présentent des corrélations significatives positives avec les activités de types regroupement, conseil et formation. Ces trois regroupements d'activités, contrairement à celles liées à la promotion et à internet, présentent des occasions de rencontrer d'autres personnes, qu'ils s'agissent d'autres TA, de conférenciers ou de conseillers, ces rencontres permettant entre autres

de briser l'isolement, d'échanger avec des pairs et, si vous nous permettez l'expression, de se comparer afin de se consoler.

Enfin, les problèmes liés aux relations avec les associés et les membres de la famille impliqués dans l'entreprise, quoique jugés peu importants par l'ensemble des répondants, présentent des corrélations négatives significatives avec les activités de types regroupement et internet. Ce résultat pourrait s'interpréter par le fait que les répondants ayant des associés éprouvent moins le besoin de regroupement puisqu'ils ont déjà quelqu'un avec qui échanger sur une base quotidienne, ou que les répondants dont les membres de la famille sont impliqués dans l'entreprise estiment que le temps passé sur internet ou dans des activités externes, les amenant hors de la maison ou les isolant dans leur bureau, pourrait envenimer leurs relations.

Ces résultats, et les coefficients de corrélation peu élevés, nous portent à conclure que, d'une part, toutes les activités proposées peuvent être utilisées pour résoudre la grande majorité des problèmes de gestion rencontrés par les TA et les propriétaires dirigeants de microentreprise, selon l'information qui sera recherchée par ceux-ci. Par exemple, un TA en butte à des problèmes liés aux relations avec les organismes pourra profiter de diverses activités, tant de regroupement que de promotion, afin d'en discuter avec ses pairs pour trouver une solution, un TA éprouvant des problèmes liés au marché et à la concurrence pourra s'inscrire à de la formation ou à des conférences sur le marketing, comme il pourra profiter d'une activité de réseautage pour en discuter avec d'autres TA.

D'autre part, il est possible que les faibles coefficients de corrélation puissent s'expliquer par l'effet de variables autres que le problème comme tel dans l'évaluation de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités.

4. LES DIFFÉRENCES SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS ET DE LEUR ENTREPRISE

Notre quatrième objectif de recherche est de vérifier si l'évaluation de l'importance des problèmes et de la pertinence des activités et formats de formation diffère selon les caractéristiques des répondants et de leur entreprise. Dans cette section, nous discuterons des résultats que nous avons obtenus à l'aide de la technique statistique de régression logistique en débutant par les problèmes de gestion des TA selon les variables caractérisant l'entreprise des répondants puis selon celles caractérisant les répondants. Nous discuterons ensuite, selon le même raisonnement, de l'intérêt envers les divers regroupements d'activités et de formats de formation²³.

4.1 Les problèmes de gestion des TA et les variables caractérisant l'entreprise des répondants

À la consultation du tableau 76 nous constatons d'abord que la variable envergure du marché n'est incluse dans aucune des régressions logistiques, cette variable n'ayant donc peu ou pas d'effet sur l'évaluation de l'importance des problèmes alors que nous aurions pu nous attendre à ce qu'elle contribue aux problèmes liés au marketing (marché et concurrence, et techniques de marketing).

De même, les problèmes liés à la planification, au manque de temps, au crédit, à la planification et à l'organisation de la production n'ont généré aucune régression logistique significative. Notons que dans trois de ces cas (manque de temps, crédit et organisation de la production) la variable taille de l'entreprise semblait faire la différence dans l'évaluation de l'importance de ces problèmes. Pour ce qui est des problèmes liés à la planification et à la planification de la production, ce résultat

²³ Nous référons le lecteur aux pages 115 à 144 où nous présentons le détail des régressions logistiques et des tableaux croisés utilisés pour atteindre cet objectif.

pourrait s'expliquer d'une part par le nombre restreint d'entreprises manufacturières dans notre échantillon (23,7 % n'œuvrent pas dans le secteur des services) et, par conséquent, par le peu d'importance accordée aux problèmes liés à la planification de la production. En ce qui concerne les problèmes liés à la planification, qui ont été évalués comme étant assez importants, nous verrons plus loin que la scolarité du répondant entre en jeu dans l'équation de régression.

Tableau 76

Présentation visuelle des variables caractérisant l'entreprise ayant contribué de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les problèmes de gestion des TA et résumé des équations de régression logistique

Problèmes	Planification	Relations organismes	Manque temps	GRH	Comptabilité	Crédit	Marché et concurrence	Techniques marketing	Planification production	Organisation production	Intrapersonnel	Gestion du temps	Relations
Variables caractérisant l'entreprise													
Âge de l'entreprise				X									X
Secteur d'activité				X									
Localisation		X		X				X				X	
Envergure du marché													
Propriété				X									X
Rentabilité		X			X		X	X			X		
- Relations avec les organismes = - 0,669 + 0,596(Localisation) + 0,807(Rentabilité) - Gestion des ressources humaines = - 1,364 + 0,611(Âge de l'entreprise) + 0,711(Secteur) + 0,794(Propriété) + 1,154(Localisation) - Comptabilité = - 0,353 + 0,708(Rentabilité) - Marché et concurrence = - 0,382 + 0,773(Rentabilité) - Techniques de marketing = - 0,126 - 0,813(Localisation) + 0,732(Rentabilité) - Intrapersonnel = - 0,296 + 0,873(Rentabilité) - Gestion du temps = - 0,309 + 0,811(Localisation) - Relations = - 3,187 + 0,934(Âge de l'entreprise) + 2,201(Propriété)													

Nous constatons aussi que, parmi les six variables retenues pour caractériser l'entreprise des répondants, deux ont contribué à plusieurs des régressions logistiques, soit la localisation (quatre) et la situation financière ou rentabilité (cinq). Dans tous les cas, les répondants propriétaires d'entreprise non rentable ont une plus

grande probabilité que ceux propriétaires d'entreprise rentable d'évaluer les problèmes en cause comme étant plus importants, ce qui nous surprend peu et qui supporte les conclusions de Filion (1996a) qui indique, entre autres, que les TA dont les entreprises sont non rentables vont possiblement avoir plus de problèmes au niveau marketing que les TA dont l'entreprise est rentable.

Dans trois cas sur quatre, les propriétaires d'entreprise localisée à l'extérieur de leur domicile ont plus de chance d'évaluer les problèmes en cause comme étant plus importants, l'exception étant les problèmes liés aux techniques de marketing (vendre par exemple) où les propriétaires d'entreprise localisée à domicile ont plus de chance de les évaluer comme étant plus importants. Comme les répondants opérant à partir de leur domicile sont, en grande majorité, propriétaires d'entreprise de services (79,6 %), et qu'il est notoirement plus difficile de se vendre soi-même que de vendre un produit tangible, ce résultat est peu surprenant.

Les entreprises situées à l'extérieur du domicile de leur propriétaire sont de plus grande taille (41,3 % des microentreprises sont situées à l'extérieur du domicile du propriétaire comparativement à 13,9 % pour les TA), ce qui pourrait expliquer leur introduction dans l'équation de régression logistique concernant les problèmes liés à la gestion des ressources humaines (de même que l'inclusion de la variable secteur d'activité dans cette équation), ceux liés à la gestion du temps (faire la navette entre la maison et le travail par exemple empièterait sur le temps à consacrer à la famille), et des relations avec les organismes (possiblement à cause de demandes d'aide plus fréquentes compte tenu du secteur d'activité et de la taille des entreprises).

L'effet des variables âge de l'entreprise et présence d'associés est plus difficile à interpréter. Elles contribuent toutes les deux dans la régression logistique concernant les problèmes liés à la gestion des ressources humaines (en combinaison avec le secteur et la localisation) et conjointement dans celle portant sur les problèmes liés aux relations. Dans le premier cas, le tableau croisé (tableau 46, page

118) indique que les propriétaires des entreprises les plus jeunes, comme ceux des plus âgées, ont plus de chance d'évaluer les problèmes liés à la gestion des ressources humaines comme étant peu importants alors que nous aurions pu nous attendre à ce que les propriétaires des entreprises plus âgées, donc ayant plus de possibilité d'être de plus grande taille, aient évalué ces problèmes comme étant plus importants. Il faut dire cependant que les TA et les propriétaires de microentreprise se répartissent à peu près également entre les entreprises plus jeunes et celles plus âgées. Pour ce cas précis, les répondants qui ont un ou des associés ont plus de chance d'évaluer les problèmes liés à la gestion des ressources humaines comme étant importants; notons ici que 52,2 % d'entre eux sont employeurs ce qui pourrait expliquer ce résultat.

Malgré le faible nombre de répondants ayant évalué les problèmes liés aux relations comme étant importants (réponse au dessus de la médiane), la probabilité qu'un répondant, ayant un ou des associés et étant propriétaire d'une entreprise plus âgée, les ait évalués comme étant importants est de 48,7 % (voir le tableau 52 à la page 124). C'est la conjonction de ces deux variables qui explique la perception de l'importance de ce type de problèmes, ce qui apparaît raisonnable en la circonstance.

4.2 Les problèmes de gestion des TA et les variables caractérisant les répondants

Parmi les 13 variables retenues pour caractériser les répondants, quatre n'ont contribué à aucune des régressions logistiques, soit le sexe du répondant (contrairement aux résultats de Jurik (1988) et de Cromie (1991) qui indiquent que les femmes vont percevoir comme étant plus importants les problèmes liés à la conciliation famille entreprise (inclus dans notre regroupement gestion du temps)), son expérience de travail, le fait d'avoir déjà été en affaires au préalable et celui d'avoir suivi une formation en démarrage d'entreprise. Par ailleurs, les problèmes liés au manque de temps, au crédit, à la planification de la production et à la gestion du temps n'ont généré aucune régression logistique significative en relations avec les variables caractérisant les répondants (voir le tableau 77).

Tableau 77

Présentation visuelle des variables caractérisant les répondants ayant contribué de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les problèmes de gestion des TA et résumé des équations de régression logistique

Problèmes	Planification	Relations avec les organismes	Manque temps	GRH	Comptabilité	Crédit	Marché et concurrence	Techniques marketing	Planification production	Organisation production	Intrapersonnel	Gestion du temps	Relations
Variables caractérisant les répondants													
Âge du répondant							X	X					
Sexe du répondant													
Expérience travail													
Expérience secteur										X			
Expérience gestion					X								
Déjà été en affaires													
Scolarité	X	X						X		X			
Formation en démarrage													
Aide au démarrage								X					
Aide maintenant					X								
Occupé temps plein							X						
Croissance				X									
Heureux ou non											X		
- Planification = 0,342 - 0,643(Scolarité) - Relations avec les organismes = 0,216 - 0,782(Scolarité) - Gestion des ressources humaines = 0,255 - 1,006(Croissance) - Comptabilité = 0,985 - 0,604(Expérience en gestion) - 0,880(Aide d'un organisme maintenant) - Marché et concurrence = - 0,665 + 0,642(Âge du répondant) + 0,886(Occupé à temps plein) - Techniques de marketing = - 0,679 + 1,034(Âge du répondant) - 0,713(Scolarité) + 0,664(Aide au démarrage) - Organisation de la production = 0,983 - 0,633(Scolarité) - 0,719(Expérience dans le secteur) - Intrapersonnel = 1,019 - 1,181(Heureux ou non)													

La variable scolarité est celle qui a contribué le plus souvent, seule ou en conjonction avec d'autres variables, aux régressions logistiques significatives, soit seule avec les problèmes liés à la planification et avec ceux liés aux relations avec les organismes, en conjonction avec l'âge du répondant et l'aide au démarrage pour les problèmes liés aux techniques de marketing, et avec l'expérience dans le secteur d'activité pour les problèmes liés à l'organisation de la production. Dans tous les cas,

les répondants possédant une scolarité de niveau collégial ou moins présentent une plus grande chance d'évaluer les dits problèmes comme étant plus importants que ne le font les répondants ayant une scolarité de niveau universitaire.

Dans le cas des problèmes liés aux techniques de marketing, c'est l'effet cumulé de la scolarité, de l'âge du répondant et du fait de ne pas avoir bénéficié de l'aide d'un organisme de développement économique au démarrage de l'entreprise qui entre en jeu, c'est-à-dire qu'un répondant, âgé de plus de 35 ans, ayant une scolarité de niveau collégial ou moins et qui n'a pas bénéficié de l'aide d'un organisme au démarrage de son entreprise présente une probabilité de 73,5 % d'avoir évalué ces problèmes comme étant importants (réponse au dessus de la médiane) que ne l'aurait fait un répondant dans une situation alternative, voir le tableau 65 à la page 136.

Le même scénario survient lorsqu'un répondant ayant une scolarité de niveau collégial ou moins et ayant moins de 5 ans d'expérience dans le secteur d'activité dans lequel opère son entreprise présente une probabilité de 72,8 % d'évaluer les problèmes liés à l'organisation de la production comme étant importants contrairement à un répondant dans la situation contraire (voir le tableau 66 à la page 137).

Ces résultats nous portent à conclure que l'expérience générale (âge du répondant), l'expérience dans le secteur d'activité, et la scolarité sont trois éléments importants concernant la perception, voire la réalité, de l'importance des problèmes de gestion.

Les répondants possédant une scolarité de niveau universitaire œuvrent, en grande majorité, dans le secteur des services aux entreprises (63,2 %), comparativement aux répondants ayant une scolarité de niveau collégial ou moins qui opèrent des entreprises dans le secteur des services aux personnes (57,7 %). Il est

loisible de penser qu'il soit relativement moins complexe de vendre ou d'organiser l'entreprise lorsque celle-ci n'a que quelques clients « entreprises » qu'il ne l'est dans le cas où le propriétaire doit gérer plusieurs clients « personnes », voire des inventaires et de l'équipement.

En ce qui concerne les problèmes liés aux techniques de marketing, le fait de ne pas avoir bénéficié des conseils d'un organisme de développement économique au démarrage pourrait indiquer que, toutes choses étant égales par ailleurs, les conseils dispensés par ses organismes, notamment concernant l'étude de marché et la stratégie marketing, ont un effet favorable sur l'entreprise, du moins pour ce type de problèmes et pour nos répondants.

Tout comme semblent l'indiquer les résultats de Orser *et al.* (2000), les répondants désirant la croissance de leur entreprise évaluent les problèmes liés à la gestion des ressources humaines comme étant plus importants que ne le font les répondants ne désirant pas la croissance de leur entreprise, la croissance impliquant l'augmentation de la production, quelle soit de biens ou de services, donc l'embauche de personnel. Ce résultat apparaît logique.

Le tableau croisé accompagnant la régression logistique cherchant à expliquer la perception des problèmes liés à la comptabilité indique que les répondants qui n'ont aucune expérience préalable en gestion et qui bénéficient actuellement de l'aide d'un organisme de développement économique ont plus de chance (71,0 %) de les évaluer comme étant importants (tableau 63 page 133). Le fait de ne pas avoir d'expérience en gestion nous apparaît raisonnable dans ce cas particulier; celui de bénéficier actuellement des services conseils d'un organisme de développement économique pourrait signifier, en toute logique, qu'il pourrait s'agir là de la raison d'avoir sollicité leur aide.

La régression logistique concernant les problèmes liés au marketing et à la concurrence, qui comprennent de trouver de nouveaux clients et de faire de la publicité, présente une équation intéressante. Les répondants plus âgés et occupés à temps partiel dans leur entreprise ont 2,37 fois plus de chance d'évaluer ce type de problèmes comme étant importants que les répondants plus jeunes et occupés à temps plein dans leur entreprise (voir le tableau 64 à la page 135). Nous y voyons un reflet de la tendance où les préretraités et les personnes de plus de 40 ans se lancent en affaires à temps partiel, soit comme revenu d'appoint ou comme banc d'essai. Les variables retenues ici prennent alors tout leur sens.

Enfin, résultat peu surprenant, les répondants n'étant pas heureux de leur statut actuel de TA ont 2,77 fois plus de chance d'évaluer les problèmes de nature intrapersonnelle (isolement et insécurité financière par exemple) comme étant importants que ne le sont les répondants qui sont heureux de leur statut (voir le tableau 67 à la page 138). Il s'agit cependant de la seule catégorie de problèmes où cette variable entre dans les régressions logistiques concernant les problèmes.

* * * * *

De cette discussion, nous pouvons conclure que, pour expliquer ou prédire l'évaluation de l'importance des problèmes de gestion, les deux principales variables qui pourraient distinguer l'entreprise sont la localisation et la rentabilité, et que la principale variable pouvant distinguer la personne est la scolarité. Les autres variables semblent aussi avoir un impact mais dans une moindre mesure et du moins pour cet échantillon. Nous retenons aussi que seulement trois catégories de problèmes n'ont généré aucune régression logistique, ni avec les variables caractérisant l'entreprise ni avec celles caractérisant les répondants, soit le regroupement de problème lié au manque de temps qui a été évalué comme étant important, et ceux liés à la planification de la production et au crédit, qui ont été évalués comme l'étant peu.

4.3 Les activités, les formats de formation et les variables caractérisant l'entreprise des répondants

La première chose que nous remarquons à la lecture du tableau 78 est que les activités de type internet de même que les formats de formation de type isolé et de groupe n'ont généré aucune régression logistique significative. Cependant, toutes les variables caractérisant l'entreprise ont contribué à au moins une des régressions logistiques. Comme nous le verrons plus loin, notons déjà que, dans le cas des formats de formation de type isolé et de groupe, celles-ci n'ont pas généré de régression logistique lorsque mises en relation avec les variables caractérisant les répondants

Tableau 78

Présentation visuelle des variables caractérisant l'entreprise ayant contribué de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les activités et les formats de formation et résumé des équations de régression logistique

Activités et formats de formation	Activités regroupement	Activités conseil	Activités formation	Activités promotion	Activités internet	Formation isolée	Formation de groupe	Formation encadrement
Variables caractérisant l'entreprise	Activités regroupement	Activités conseil	Activités formation	Activités promotion	Activités internet	Formation isolée	Formation de groupe	Formation encadrement
Âge de l'entreprise	X	X	X					
Secteur d'activité				X				
Localisation								X
Envergure du marché				X				
Propriété	X			X				
Rentabilité		X		X				X
- Regroupement = $0,121 - 0,624(\hat{\text{Âge de l'entreprise}}) - 0,729(\text{Propriété})$ - Conseil = $0,091 - 0,705(\hat{\text{Âge de l'entreprise}}) + 0,594(\text{Rentabilité})$ - Formation = $0,548 - 0,611(\hat{\text{Âge de l'entreprise}})$ - Promotion = $- 0,131 + 0,987(\text{Secteur}) - 0,821(\text{Propriété}) - 0,599(\text{Envergure du marché}) + 0,599(\text{Rentabilité})$ - Encadrement = $- 0,797 + 0,611(\text{Localisation}) + 0,751(\text{Rentabilité})$								

La variable âge de l'entreprise intervient dans trois des cinq régressions logistiques significatives, soit seule dans le cas des activités de type formation, en conjonction avec la propriété dans le cas des activités de type regroupement et avec la rentabilité (qui intervient aussi dans trois des cinq régressions logistiques) dans le cas des activités de type conseil. Ce sont les propriétaires des entreprises les plus jeunes, sans associé et dont l'entreprise est non rentable qui évaluent ces activités comme étant plus pertinentes. Ces résultats dévoilent une certaine logique; il est loisible de penser que les propriétaires d'entreprise plus jeune et non rentable aient besoin de plus d'aide (conseil ou formation) que les plus expérimentés, et que ceux étant seuls à la tête de leur entreprise aient besoin de plus d'occasion d'échanger avec des pairs que ceux pouvant discuter régulièrement avec leur associé.

Les activités de type promotion (promotion des sources d'information statistique, campagne d'achat local, identification des produits locaux et exposition ou foire) ont été évaluées comme étant plus pertinentes par les propriétaires d'entreprise n'œuvrant pas dans le secteur des services, sans associé, desservant un marché local et dont l'entreprise n'est pas rentable. Il est logique de penser que, pour les propriétaires d'entreprise offrant un produit tangible, les activités de type participation à des foires ou expositions et d'identification de leur produit comme étant d'origine locale (campagne d'achat local) soient plus intéressantes que pour ceux offrant un service (intangible). Il est aussi logique de penser que, pour les propriétaires d'entreprises non rentables, desservant un petit marché et sans associé pour les soutenir, ce type d'activités pourrait paraître avantageux afin d'améliorer leur situation (identification de nouveaux marchés par les sources d'information statistique par exemple).

Les répondants dont l'entreprise est localisée à l'extérieur de leur domicile et qui est non rentable ont une probabilité de 63,8 % (voir le tableau 58 à la page 129) d'évaluer les activités de type encadrement (un à un sur les lieux ou à l'extérieur de l'entreprise) comme étant pertinentes. Nous y voyons un besoin plus grand de

conseils très spécialisés, sur une base individuelle, répondant à des problèmes particuliers tout comme nous l'avons vu précédemment dans le cas des variables localisation et rentabilité. Rappelons que la variable localisation était incluse dans les régressions logistiques concernant les problèmes liés aux relations avec les organismes, à la gestion des ressources humaines, aux techniques de marketing et à la gestion du temps; et que la variable rentabilité était, quant à elle, incluse dans les régressions logistiques portant sur les problèmes liés aux relations avec les organismes, à la comptabilité, au marché et à la concurrence, aux techniques de marketing, et de nature intrapersonnelle.

4.4 Les activités, les formats de formation et les variables caractérisant les répondants

Du tableau 79, on retient que les variables expérience de travail et expérience dans le secteur d'activité, de même que celle indiquant si le répondant se considère heureux ou non de son statut de TA n'ont contribué à aucune des régressions logistiques significatives, ce qui ne supporte pas, du moins pour nos répondants, une des conclusions de Filion (1996a) qui indiquait que les TA involontaires, donc peu heureux de leur statut de TA, aurait des besoins de formation et de soutien différents des TA volontaires. De plus, les formats de formation de type isolé et de groupe n'ont généré aucune régression logistique.

La variable scolarité a contribué à cinq des six régressions logistiques, soit seule (activités de type regroupement) ou en conjonction avec d'autres variables caractérisant les répondants. Règle générale, ce sont les répondants possédant une scolarité de niveau collégial ou moins qui évaluent les activités et le format de formation en cause comme étant plus pertinentes que ne le font les répondants ayant des études de niveau universitaire. Nous avons remarqué une situation semblable dans l'évaluation de l'importance des problèmes.

Tableau 79

Présentation visuelle des variables caractérisant les répondants ayant contribué de façon significative dans les équations de régression logistique concernant les activités et les formats de formation et résumé des équations de régression logistique

Activités et formats de formation	Activités regroupement	Activités conseil	Activités formation	Activités promotion	Activités internet	Formation isolée	Formation de groupe	Formation encadrement
Variables caractérisant les répondants								
Âge du répondant								X
Sexe du répondant			X					
Expérience travail								
Expérience secteur								
Expérience gestion		X						
Déjà été en affaires		X						
Scolarité	X	X		X	X			X
Formation en démarrage		X						
Aide au démarrage				X	X			
Aide maintenant			X					
Occupé temps plein					X			
Croissance			X					
Heureux ou non								
- Regroupement = - 0,062 - 0,504(Scolarité) - Conseil = 1,971 - 0,599(Scolarité) - 0,729(Expérience en gestion) - 0,990(Déjà été en affaires) - 0,873(Formation en démarrage d'entreprise) - Formation = 1,030 + 0,815(Sexe) - 0,747(Aide d'un organisme maintenant) - 0,713(Croissance) - Promotion = 0,874 - 1,002(Scolarité) - 0,938(Aide d'un organisme au démarrage) - Internet = 0,074 - 0,540(Scolarité) + 0,690(Occupé à temps plein) - 0,588(Aide d'un organisme au démarrage) - Encadrement = 0,406 - 0,675(Âge du répondant) - 0,678(Scolarité)								

Les activités de type conseil apparaissent plus pertinentes aux répondants ayant une scolarité de niveau collégial, sans expérience en gestion, qui ont déjà été en affaires préalablement et qui ont suivi une formation en démarrage d'entreprise (voir le tableau 70 à la page 140). Les activités de type formation ont plus de chance d'avoir été évaluées comme étant pertinentes par les répondants de sexe féminin, ce qui est peu surprenant face à leur taux de fréquentation scolaire, qui bénéficient de l'aide d'un organisme de développement économique et qui visent la croissance de leur entreprise (voir le tableau 71 à la page 141). Les activités de type promotion

semblent plus pertinentes aux répondants ayant une scolarité de niveau collégial ou moins et qui ont bénéficié de l'aide d'un organisme de développement économique au démarrage (tableau 72, page 142). Les répondants ayant une scolarité de niveau collégial, qui ne sont pas occupés à temps plein dans leur entreprise et qui ont bénéficié de l'aide d'un organisme de développement économique au démarrage ont plus de chance d'évaluer les activités de type internet comme étant pertinentes (tableau 73, page 143). Enfin, la formation de type encadrement apparaît plus intéressante aux répondants les plus jeunes qui possèdent une scolarité de niveau collégial ou moins (voir le tableau 74 à la page 144) indiquant possiblement un besoin plus grand de conseils très spécialisés, répondant à des besoins particuliers d'un soutien individuel, plutôt que de groupe, pour ceux et celles ayant délaissé plus jeunes les bancs d'école.

Ces résultats semblent indiquer que, outre la variable scolarité, la présence d'un organisme de développement économique à un moment ou à un autre dans l'entreprise (formation en démarrage, aide conseil au démarrage ou actuellement) présage une évaluation plus positive des activités proposées. Nous pouvons en déduire qu'ayant connu ces types d'aide, les répondants les ont estimés valables et désirent continuer à en bénéficier.

* * * * *

La discussion précédente nous porte à croire que les variables âge de l'entreprise, rentabilité, scolarité et présence d'un organisme de développement économique, sans négliger les autres variables agissant conjointement avec elles dans les régressions logistiques, expliqueraient en grande partie la différence d'évaluation de la pertinence des activités et des formats de formation proposés aux répondants. Nous constatons aussi que les formats de formation de groupe et encadrement, les deux plus intéressantes selon les répondants, n'ont généré aucune régression

logistique indiquant possible qu'elles pourraient répondre à plusieurs besoins comparativement à celle isolée qui ne répondrait qu'à des besoins bien précis.

5. L'INTÉGRATION DES RÉSULTATS AU MODÈLE PRÉLIMINAIRE

Dans cette section, à partir de la discussion précédente, nous procéderons à la mise en application des résultats dans le modèle préliminaire des besoins en soutien des TA que nous avons présenté aux figures 2 et 3 (pages 57 et 80). Nous débuterons par les caractéristiques des TA et de leur entreprise pour nous attarder par la suite aux problèmes, aux activités et aux formats de formation. Avant de présenter le modèle intégrant l'ensemble des résultats, nous reverrons brièvement les relations entre les regroupements de problèmes et d'activités.

5.1 La première dimension du modèle : l'organisation (le TA et son entreprise)

Toutes les variables utilisées pour décrire les répondants et leur entreprise ont été retenues à au moins une reprise dans les régressions logistiques cherchant à expliquer l'évaluation de l'importance des problèmes, de la pertinence des activités et de l'intérêt des formats de formation, à l'exception notable de l'expérience de travail qui, il faut le dire, était par la suite scindée, dans le questionnaire, entre l'expérience en gestion et dans le secteur d'activité qui, elles, ont été retenues à une reprise chacune.

Pour nos répondants, les variables scolarité, âge et le fait d'avoir bénéficié de l'aide d'un organisme de développement économique au démarrage de leur entreprise sont les plus présentes dans les régressions logistiques. En ce qui concerne les entreprises, ce sont les variables situation financière, localisation, âge et structure de propriété qui ont été les plus présentes.

Des critères de distinction entre travail autonome et microentreprise, nous avons retenu l'absence d'employé, la non dépendance à un seul donneur d'ordre, l'absence d'une volonté de croissance et le fait d'être volontairement ou non en affaires. Nos résultats indiquent que l'effet taille agit dans la perception de l'importance de six des 13 regroupements de problèmes, mais pas dans la perception de la pertinence des activités ou de l'intérêt des formats de formation. Aucun de nos répondants n'étant dépendant d'un seul donneur d'ordre, ce critère n'a pas été inclus dans les analyses. Le désir de croissance et le fait d'être heureux ou non de son statut de TA (volontaire ou involontaire), ont été retenus dans, respectivement, une et deux régressions logistiques alors que nous aurions pu nous attendre à ce qu'elles interviennent plus souvent, notamment dans l'évaluation de l'importance des problèmes liés au métier d'entrepreneur.

5.2 La deuxième dimension du modèle : les problèmes de gestion des TA

Suite à une analyse factorielle exploratoire, l'ensemble des problèmes soumis aux répondants pour évaluation, ceux-ci ont été regroupés en 13 catégories, trois étant liées au métier d'entrepreneur et 10 à la gestion et aux relations avec les organismes. Tel que mentionné précédemment, l'effet taille (présence ou absence d'employé) a agi dans six des cas, soit les problèmes de gestion du temps, de relations, de manque de temps, de crédit, de gestion des ressources humaines et d'organisation de la production alors que les propriétaires dirigeants de microentreprise les évaluent comme étant plus importants que ne le font les TA, ce qui apparaît fort raisonnable.

Trois regroupements de problèmes n'ont généré aucune régression logistique significative, soit le manque de temps, le crédit et la planification de la production. Dans le premier cas, manque de temps, nous postulons que celui-ci étant très important, aucune des activités ne paraît avantageuse, surtout que la participation à des activités de soutien ou de formation peut être perçue comme empiétant sur le

temps déjà si rare. Dans les deux autres cas, les problèmes semblent si peu importants qu'une recherche d'activités pourrait être perçue comme inutile.

5.3 La troisième dimension du modèle : l'ensemble d'activités de soutien à offrir aux TA afin de les aider à résoudre leurs problèmes

Les activités et les services que nous avons soumis aux répondants pour leur évaluation ont été regroupés en cinq groupements d'activités et trois de formation par l'analyse factorielle exploratoire. L'effet taille n'a pas joué dans l'évaluation de la pertinence des activités ni des formats de formation. À l'exception des formats de formation de groupe et encadrement, tous les regroupements de solution et le format de formation isolé ont généré des régressions logistiques significatives avec les variables descriptives des répondants ou de leur entreprise. Ces deux formats de formation ont été évalués comme étant les plus intéressants par les répondants ce qui pourrait expliquer qu'aucune variable descriptive ne puisse faire la différence dans l'évaluation de leur pertinence, elles s'appliqueraient à tous.

5.4 Les relations entre les problèmes et les activités

Deux catégories de problèmes, ceux liés au manque de temps et ceux liés à la gestion des ressources humaines n'ont généré aucune corrélation avec les divers regroupements d'activités. Nous postulons encore une fois que le problème de manque de temps est possiblement si important pour tous les répondants qu'aucune solution ne leur apparaît et que celui lié à la gestion des ressources humaines, au contraire, est soit si peu important qu'il ne justifie pas la recherche de solutions ou qu'il soit perçu comme insoluble à cause de l'annonce (et de la réalité) d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou encore par les conditions de travail, moins intéressantes peut-être, que peut offrir un TA ou un propriétaire de microentreprise que ne peut le faire une plus grande entreprise.

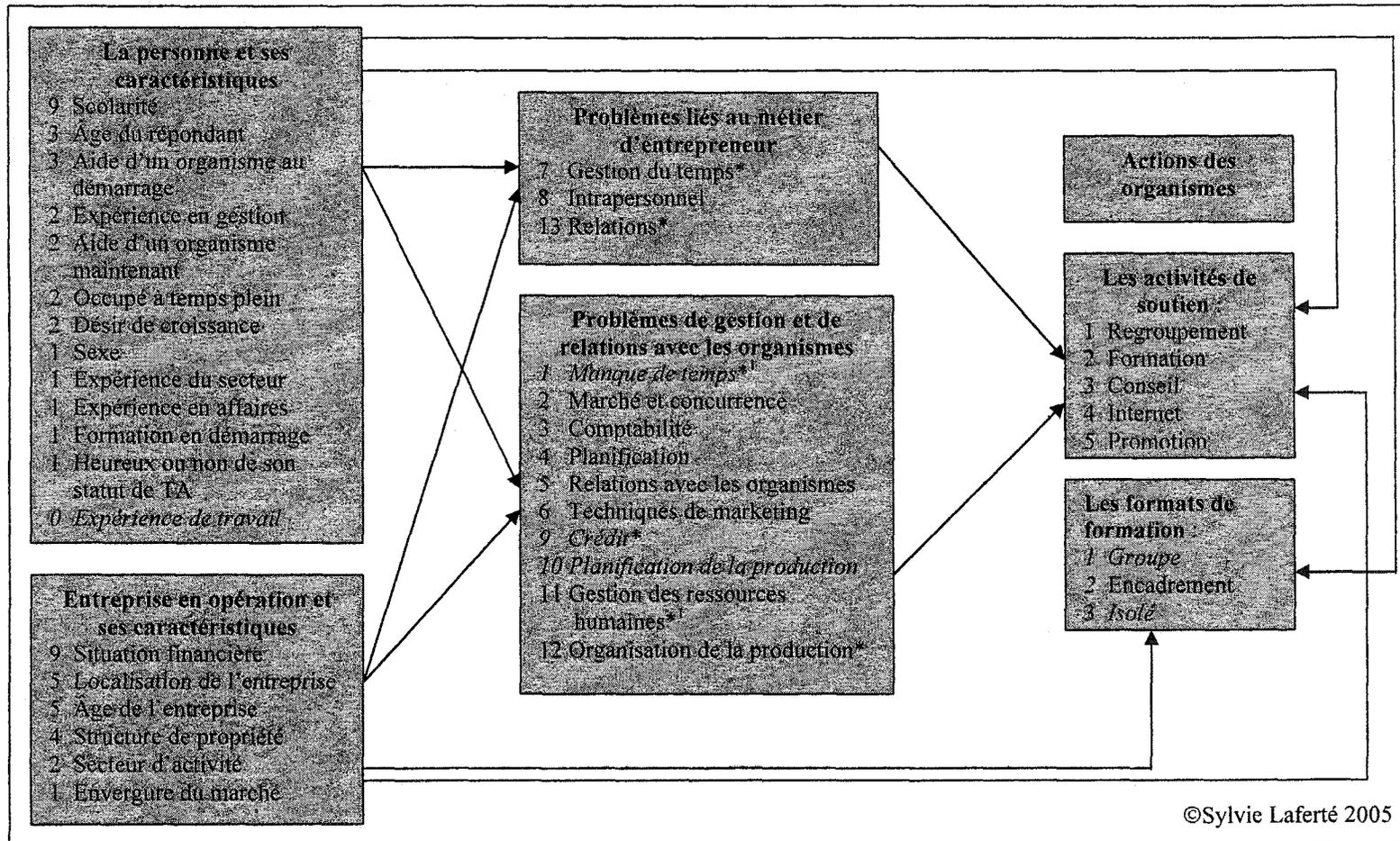
5.5 Le modèle du soutien aux TA

La figure 4 (page suivante) présente, sous une forme plus visuelle, ces résultats intégrés dans le modèle du soutien aux TA, ce modèle s'appliquant uniquement à notre échantillon de TA québécois.

Nous pouvons y voir les relations qui ont été étudiées entre les caractéristiques des répondants et de leur entreprise, et les divers regroupements de problèmes, d'activités et de formats de formation. L'ordre d'importance des problèmes, de pertinences des activités et d'intérêt des formats de formation est indiqué à la gauche de chacun; le nombre de contribution aux régressions logistiques des variables décrivant les répondants et leur entreprise est aussi indiqué à la gauche de la variable en question. L'effet des divers tests (*MannWithney* et *Kendal's tau*) est aussi indiqué dans le modèle. Enfin, les régressions logistiques significatives sont présentées en annexe au modèle. Notons que les flèches indiquent les relations qui ont été étudiées entre les variables dépendantes et les variables indépendantes, et qui ont générées des régressions ou des corrélations significatives.

À titre d'exemple de l'information présentée dans ce modèle, nous pouvons voir, à la figure 4, que la scolarité (caractéristiques associées à la personne) a contribué dans neuf (9) des régressions logistiques. L'annexe à la figure 4 permet au lecteur d'identifier les régressions où cette variable est intervenue. Nous pouvons aussi y voir que la variable expérience de travail (caractéristiques associées à la personne) est en italique, signifiant qu'elle n'a contribué à aucune des régressions logistiques. La même logique s'applique à toutes les variables caractérisant la personne et l'entreprise.

Figure 4
Modèle du soutien aux travailleurs autonomes (TA)



*Effet taille (test de *MannWithney*)

[†]Ne présentent aucune corrélation avec les regroupements de solution (*Kendall's tau*).

Italique : variables descriptives, problèmes et formats de formation n'ayant ni contribué ni généré de régression logistique.

Chiffres à gauche : Personnes et entreprises (nombre de contributions dans les régressions logistiques), problèmes, activités et formats de formation (ordre d'importance, de pertinente ou d'intérêt)

Annexe à la figure 4
Régressions logistiques supportant le modèle

Problèmes et caractéristiques des entreprises

- Relations avec les organismes = $- 0,669 + 0,596(\text{Localisation}) + 0,807(\text{Rentabilité})$
- Gestion des ressources humaines = $- 1,364 + 0,611(\text{Âge de l'entreprise}) + 0,711(\text{Secteur}) + 0,794(\text{Propriété}) + 1,154(\text{Localisation})$
- Comptabilité = $- 0,353 + 0,708(\text{Rentabilité})$
- Marché et concurrence = $- 0,382 + 0,773(\text{Rentabilité})$
- Techniques de marketing = $- 0,126 - 0,813(\text{Localisation}) + 0,732(\text{Rentabilité})$
- Intrapersonnel = $- 0,296 + 0,873(\text{Rentabilité})$
- Gestion du temps = $- 0,309 + 0,811(\text{Localisation})$
- Relations = $- 3,187 + 0,934(\text{Âge de l'entreprise}) + 2,201(\text{Propriété})$

Problèmes et caractéristiques des répondants

- Planification = $0,342 - 0,643(\text{Scolarité})$
- Relations avec les organismes = $0,216 - 0,782(\text{Scolarité})$
- Gestion des ressources humaines = $0,255 - 1,006(\text{Croissance})$
- Comptabilité = $0,985 - 0,604(\text{Expérience en gestion}) - 0,880(\text{Aide d'un organisme maintenant})$
- Marché et concurrence = $- 0,665 + 0,642(\text{Âge du répondant}) + 0,886(\text{Occupé à temps plein})$
- Techniques de marketing = $- 0,679 + 1,034(\text{Âge du répondant}) - 0,713(\text{Scolarité}) + 0,664(\text{Aide au démarrage})$
- Organisation de la production = $0,983 - 0,633(\text{Scolarité}) - 0,719(\text{Expérience dans le secteur})$
- Intrapersonnel = $1,019 - 1,181(\text{Heureux ou non})$

Activités, formats de formation et caractéristiques des entreprises

- Regroupement = $0,121 - 0,624(\text{Âge de l'entreprise}) - 0,729(\text{Propriété})$
- Conseil = $0,091 - 0,705(\text{Âge de l'entreprise}) + 0,594(\text{Rentabilité})$
- Formation = $0,548 - 0,611(\text{Âge de l'entreprise})$
- Promotion = $- 0,131 + 0,987(\text{Secteur}) - 0,821(\text{Propriété}) - 0,599(\text{Envergure du marché}) + 0,599(\text{Rentabilité})$
- Encadrement = $- 0,797 + 0,611(\text{Localisation}) + 0,751(\text{Rentabilité})$

Activités, formats de formation et caractéristiques des répondants

- Regroupement = $- 0,062 - 0,504(\text{Scolarité})$
- Conseil = $1,971 - 0,599(\text{Scolarité}) - 0,729(\text{Expérience en gestion}) - 0,990(\text{Déjà été en affaires}) - 0,873(\text{Formation en démarrage d'entreprise})$
- Formation = $1,030 + 0,815(\text{Sexe}) - 0,747(\text{Aide d'un organisme maintenant}) - 0,713(\text{Croissance})$
- Promotion = $0,874 - 1,002(\text{Scolarité}) - 0,938(\text{Aide d'un organisme au démarrage})$
- Internet = $0,074 - 0,540(\text{Scolarité}) + 0,690(\text{Occupé à temps plein}) - 0,588(\text{Aide d'un organisme au démarrage})$
- Encadrement = $0,406 - 0,675(\text{Âge du répondant}) - 0,678(\text{Scolarité})$

Parmi les problèmes, tant ceux liés au métier d'entrepreneur que ceux liés à la gestion et aux relations avec les organismes, le lecteur remarquera que les problèmes de gestion du temps, de relations, de manque de temps, de crédit et de planification de la production sont suivi d'un astérisque, ce qui indique que l'effet taille (absence ou présence d'employés), a joué dans l'évaluation de leur importance selon les résultats du test de *MannWithney*. De ces problèmes, trois sont inscrits en italique (manque de temps, crédit et planification de la production), indiquant qu'ils n'ont généré aucune régression logistique significative lorsque mis en relations avec les caractéristiques des répondants ou de leurs entreprises.

Nous y remarquons aussi que le regroupement de problème lié au manque de temps, jugé comme étant le plus important (chiffre 1 à sa gauche) n'a pas généré de régression logistique (italique), mais a présenté une différence significative dans l'évaluation de son importance lors du test de *MannWithney* sur l'effet taille (astérisque), mais n'a généré aucune corrélation (*Kendall's tau*) avec les regroupements d'activités. En ce qui concerne l'ensemble des problèmes, de même que pour l'ensemble des actions des organismes, la même logique de lecture s'applique et le lecteur pourra trouver les régressions logistiques les concernant à l'annexe de la figure 4.

6. LA CONCLUSION

Dans ce chapitre, notre but était de discuter de nos résultats à la lumière des objectifs spécifiques de recherche et de les intégrer dans le modèle préliminaire du soutien aux TA. Nos objectifs spécifiques de recherche ont été atteints et l'intégration au modèle a été réalisée.

Quoique certaines questions demeurent toujours en suspend, nous avons, en effet, défini les problèmes de gestion des TA de même que l'ensemble d'activités de

soutien et de formation que les organismes de développement économique pourraient mettre en place pour supporter les TA dans la gestion de leur entreprise. Nous avons vérifié qu'il existait des relations entre la presque totalité des problèmes de gestion et les diverses activités de soutien proposées pour les résoudre. Nous avons aussi pu vérifier, grâce à la technique de régression logistique, que certaines variables descriptives des répondants et de leur entreprise pouvaient expliquer, voire prédire, les différences entre leur perception de l'importance des problèmes, de la pertinence des activités de soutien et de l'intérêt envers les formats de formation.

Malgré certaines limites, nous considérons faire, avec cette recherche, une contribution significative à la résolution du problème managérial d'allocation des ressources des organismes de développement économique à l'organisation d'activités de soutien à offrir aux TA.

Le prochain chapitre fera état des questions soulevées par cette recherche, de notre contribution effective à la résolution du problème managérial par le biais de propositions aux organismes de développement économique et des limites à la généralisation de nos résultats.

SIXIÈME CHAPITRE

LES CONCLUSIONS

Tel que mentionné précédemment, nous considérons avoir atteint nos objectifs spécifiques de recherche et nous sommes maintenant en mesure de discuter de nos résultats à la lumière du problème managérial défini préalablement. Nous procéderons de la manière suivante. Après avoir formulé des propositions générales aux organismes de développement économique et aux décideurs politiques à partir des résultats discutés dans le chapitre précédent, nous développerons certaines d'entre elles plus avant. Après avoir brièvement rappelé les principales limites de cette recherche, nous présenterons la piste de recherche que nous considérons comme la plus intéressante pour le futur.

1. LES PROPOSITIONS GÉNÉRALES

En ce qui concerne les problèmes de gestion des TA, nos résultats indiquent qu'ils sont comparables à ceux relevés dans la documentation consultée, même en considérant l'effet taille. Nous en discuterons donc qu'accessoirement dans les prochains paragraphes. Cependant, en regard du problème managérial, nous en concluons qu'il est inutile de séparer les deux clientèles (travail autonome et microentreprise) lors de l'organisation d'activités de soutien puisque les problèmes sont sensiblement les mêmes et, comme nous l'avons aussi constaté, l'effet taille ne joue pas dans l'évaluation de la pertinence des activités de soutien, non plus que dans l'évaluation des formats de formation. Il serait plus pertinent, et nous y reviendrons, de cibler les groupes ou les individus sur la base, entre autres, de la scolarité de la personne, du secteur d'activité ou de la localisation de l'entreprise.

Eu égard à notre intérêt envers la recherche appliquée, ces mêmes résultats nous portent à croire que le travail autonome, avec ou sans aide rémunérée, est une forme d'organisation à part entière et que nous nous devons de le traiter de la sorte, tant en

recherche que dans les interventions des divers intervenants du milieu (organismes de développement économique, gouvernements ou autres agences).

La contribution la plus importante, à court terme, de cette recherche porte sur la définition d'un ensemble d'activités de soutien à offrir aux TA en exercice afin de les aider à mieux gérer leur entreprise. Nos résultats nous permettent de faire deux propositions générales aux organismes de développement économique de même qu'une proposition pouvant s'adresser tant à ces organismes qu'aux décideurs politiques.

D'abord et avant tout, il y aurait lieu de soutenir toutes les activités qui permettraient aux TA et aux propriétaires de microentreprise d'échanger entre eux de même qu'avec des personnes ressources. En effet, que nous regardions les résultats bruts de l'évaluation de la pertinence des activités ou leurs corrélations avec les problèmes, les activités de type regroupement semblent vouloir répondre au plus grand nombre d'entre eux. Même les autres activités proposées (formation ou conseil par exemple) pourraient permettre cet échange, soit entre pairs ou avec des experts, conférenciers ou formateurs.

Concernant la formation, les résultats bruts indiquent que les répondants²⁴ préfèrent la formation de type atelier ou séminaire, alliant théorie et pratique. Ce type de formation est déjà offert, entre autres par les organismes de développement économique. Cependant, les contraintes inhérentes aux horaires et aux coûts de cette formation nuisent à la participation des TA et des propriétaires de microentreprise. En ce sens, même si le format de formation à distance ne s'est pas positionné dans les premiers choix des répondants, il pourrait devenir une solution intéressante à la

²⁴ Compte tenu que le test de *MannWithney* sur le critère taille n'a pas indiqué de différence significative dans la perception de la pertinence des solutions ni de l'intérêt envers les formules de formation, nous traiteront des résultats concernant l'ensemble des répondants.

contrainte de flexibilité des horaires. Une réflexion en profondeur sur les sujets et la forme de cet enseignement est donc essentielle afin de répondre aux besoins particuliers des plus petites entreprises; par exemple, en utilisant les technologies de l'information maintenant disponibles, il serait possible d'inclure des temps d'échange virtuel entre les participants tout en leur fournissant un contenu tout autant théorique que pratique.

Un de nos résultats nous a amené à réfléchir aux causes réelles de la perception de l'importance des problèmes de gestion des TA et des propriétaires de microentreprise, la scolarité. Cette variable est intervenue dans quatre des huit régressions logistiques concernant les problèmes et, généralement, ce sont les répondants ayant une scolarité de niveau collégial ou moins qui évaluent les problèmes comme étant plus importants que ne font les répondants ayant une scolarité de niveau universitaire.

Si nous réfléchissons à ce fait en relation avec le taux de décrochage scolaire que nous connaissons au Québec actuellement²⁵, à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée annoncée à court terme et avec les moyens de rétention que pourrait se donner le système d'éducation, nous supportons, à l'instar de plusieurs chercheurs et intervenants en entrepreneuriat²⁶, dont Fortin (2002) et Filion et Laferté (2003), que l'introduction d'éléments de compétences transversales liés à l'entrepreneuriat (par exemple l'initiative, la créativité et l'autonomie) et ce, à tous les niveaux d'enseignement, est nécessaire afin de contrer le phénomène du décrochage scolaire et de préparer un Québec plus entrepreneurial.

²⁵ Selon le ministère de l'éducation, des loisirs et des sports, en 2002-2003, le taux de diplomation au secondaire était de 78,8%, le plus bas depuis les 10 dernières années (http://www.mels.gouv.qc.ca/stat/indic04/indicateurs_education_ed2004.pdf)

²⁶ Principales recommandations des participants au 6^{ième} Forum d'automne de la Fondation de l'entrepreneuriat, regroupant, en 2004, quelques 350 intervenants dans le milieu de l'éducation (primaire, secondaire, collégial et universitaire), (http://www.entrepreneurship.qc.ca/fr/accueil/print_article.asp?id_article=932) (novembre 2004) et principal objectif du Défi entrepreneuriat jeunesse mis en place par le gouvernement du Québec en 2004 (<http://www.defi.gouv.qc.ca/>) (novembre 2004)

2. LES PROPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Les activités de soutien soumis aux répondants pour leur évaluation comptait 23 activités ou services différents, dont la formation. Les divers formats que pouvaient prendre cette formation, au nombre de 10, ont aussi été soumis à l'évaluation des répondants. Selon notre présomption de base, ces activités de soutien se devaient de répondre aux problèmes de gestion des TA tout en permettant aux organismes de développement économique d'économiser temps et argent en ciblant les activités de soutien répondant le mieux à ces problèmes. Dans les prochains paragraphes, à partir de cette présomption, nous discuterons d'abord des thématiques sur lesquelles devraient porter les activités de soutien pour ensuite nous attarder à leur format et aux clientèles spécifiques de ces activités. Nous terminerons par un résumé de cette discussion sous forme de propositions spécifiques.

2.1 Les thématiques sur lesquelles devraient porter les activités de soutien

D'une manière très pragmatique, les problèmes les plus importants selon les répondants peuvent être interprétés comme étant les thèmes ou sujets sur lesquels devraient porter les activités de soutien mises en place par les organismes de développement économique.

Ces thèmes, que nous pourrions qualifier de prioritaires, sont liés au manque de temps, au marché et à la concurrence, à la comptabilité, à la planification, aux relations avec les organismes, aux techniques de marketing, à la gestion du temps, de nature intrapersonnelle, au crédit, à la planification de la production, à la gestion des ressources humaines, à l'organisation de la production et aux relations. Cependant, si nous examinons de plus près les problèmes individuels compris à l'intérieur de ces regroupements issus de l'analyse factorielle exploratoire, nous nous devons d'aller plus loin dans leur interprétation.

Par exemple, si nous examinons les regroupements de problèmes liés au manque de temps et à la gestion du temps, nous y retrouvons les problèmes individuels suivants : manquer de temps pour tout faire, remplir la paperasse gouvernementale, la difficulté à demander de l'aide, la difficulté à décrocher (trouver du temps à l'extérieur de l'entreprise), la difficulté à apprendre de nouvelles tâches, manquer de temps pour la famille et la difficulté à gérer le temps et les priorités. Nous avons précédemment soulevé l'interprétation que l'ensemble de ces problèmes, à l'exception possible de remplir la paperasse gouvernementale et de la difficulté à demander de l'aide, provenait d'un manque d'organisation. Si notre interprétation est la bonne, la thématique associée à ces problèmes serait l'organisation du travail, ce qui inclus la gestion du temps et des priorités. Sous cette thématique, nous pourrions retrouver la gestion de l'espace de travail et de la documentation, l'établissement d'objectifs et de priorités, des notions de délégation ou de sous-traitance, etc. En somme, comme dans toutes bonnes pratiques de gestion, il faut aller plus loin que les problèmes comme tel pour s'attaquer à leurs causes.

De la même façon, chacun des regroupements de problèmes permet d'identifier des thématiques plus précises qui pourraient être traitées individuellement ou selon une logique sous-jacente. Ainsi, les problèmes liés au marketing peuvent être reliés à une déficience dans la stratégie, par exemple le positionnement (Vendre ce que le client veut ou ce que nous sommes en mesure d'offrir?), tout comme ils peuvent relever d'une méconnaissance des sources d'information (pour la mise à jour de l'étude de marché par exemple), ou à un manque de connaissance sur les techniques en cause (fixer le prix de vente ou faire une soumission par exemple).

Les problèmes liés à la planification (établir des buts et des objectifs, obtenir de l'information sur les affaires et sur le secteur d'activités) peuvent aussi être tributaires d'une méconnaissance des sources d'information, méconnaissance possiblement reliée soit à un manque d'expérience dans le secteur d'activité ou en affaires avant le démarrage de l'entreprise, ou à l'absence d'un réseau de contacts permettant l'accès à

de telles sources d'information. Le même raisonnement peut s'appliquer aux problèmes de relations avec les organismes (obtenir du financement, obtenir de l'information sur les programmes d'aide et obtenir des conseils ou de l'aide des organismes). Notons cependant que la difficulté d'accès aux conseils et à l'aide des organismes peut aussi être causée par les critères d'admissibilité à leurs programmes et services.

Les problèmes liés à la comptabilité et au crédit peuvent provenir d'une méconnaissance des techniques en cause, par exemple la tenue de livres. D'autres peuvent provenir de causes plus profondes; par exemple le problème de gestion des liquidités fait-il référence à une méconnaissance sur la façon de faire ou sur une mauvaise gestion des argents, un effort de vente déficient, un mauvais contrôle des dépenses, etc.

Enfin, les problèmes de nature intrapersonnelle (incertitude financière, isolement, manque de confiance en soi, difficulté à se motiver, doute quant au succès de l'entreprise et manque de soutien moral) sont possiblement plus difficiles à résoudre que des problèmes de nature plus technique. Nous pensons cependant qu'une saine gestion de l'entreprise et une mise en marché professionnelle pourraient aider les TA et les propriétaires de microentreprise à amoindrir certains de ces problèmes. Dans d'autres cas, des activités de soutien permettant l'échange entre les participants pourraient leur permettre d'éviter l'isolement et de trouver un certain support moral auprès de leurs pairs.

Compte tenu de la présence d'une majorité de propriétaires d'entreprises œuvrant dans le secteur des services, n'employant que peu, sinon aucune personne, et n'ayant pas d'associé, les problèmes liés à la gestion des ressources humaines, à la production et aux opérations, et aux relations avec les personnes autres que le propriétaires impliquées dans l'entreprise, n'ont pas été évalués comme étant très importants par les répondants. Quoiqu'il en soit, si ces thématiques devaient être

traitées lors d'activités de soutien, notamment auprès des propriétaires de microentreprise, les causes sous-jacentes aux problèmes devront être identifiées, qu'il s'agisse de l'ignorance des sources d'information (obtenir de l'aide technique au sujet de la production, trouver de bons fournisseurs ou sous-traitants) ou d'une méconnaissance des techniques en cause (planifier la production, gérer le personnel, etc.).

2.2 Les activités de soutien et les formats de formation

Malgré le fait que les activités de regroupement, qui permettent des échanges entre les participants comme nous l'avons souligné précédemment, semblent être les plus pertinentes pour les répondants, les résultats bruts (avant analyse factorielle exploratoire) indiquent que la formation est l'activité qui répondrait le mieux à leurs problèmes. Comme l'atelier ou le séminaire, alliant théorie et pratique, semble être le format de formation le plus pertinent, toujours selon les répondants, les activités de soutien devraient, prioritairement, utiliser cette approche ou une approche permettant aux participants de comprendre (théorie) et d'appliquer (pratique) les sujets traités, tout en permettant des périodes d'échange.

Le principal problème des répondants semble être le manque de temps, les activités de soutien offertes par les organismes de développement économique devraient donc être de courte durée ou à durée flexible; par exemple, une activités de formation d'une durée maximale de trois (3) heures, ce qui permettrait de la réaliser sur un tiers de journée, soit en avant-midi, en après-midi ou en soirée, ou encore sur des périodes d'une heure lors de petits-déjeuners, de lunchs ou de dîners, étalées sur une ou plusieurs semaines, le cas échéant, afin d'approfondir le sujet.

À certains égards, la majorité des activités de soutien proposées aux répondants peuvent s'organiser autour de périodes de courte durée ou à durée flexible. Les activités de réseautage, de maillage, les rencontres ponctuelles, les conférences, le

parrainage et l'aide conseil, pour n'en mentionner que quelques unes, y sont particulièrement bien adaptées. Quant aux formats de formation les plus intéressants selon les répondants, plusieurs d'entre eux répondent bien aussi à cette flexibilité dans les horaires; mentionnons la documentation écrite, l'encadrement, le cédérom interactif et la formation à distance.

Nous avons tenté, à l'aide d'une analyse de corrélation, de trouver si certains regroupements d'activités de soutien présentaient des liens avec des regroupements de problèmes particuliers. Cette analyse nous a amené à conclure que l'ensemble des activités proposées semblait répondre à l'ensemble des regroupements de problèmes selon l'information recherchée par les participants, à l'exception notable des problèmes liés au manque de temps (les problèmes les plus importants) et à la gestion des ressources humaines (parmi les problèmes les moins importants).

En toute logique, et suivant la discussion précédente sur les thématiques à traiter lors des activités de soutien, nous pouvons inférer certaines relations. Par exemple, nous pouvons présumer que toutes les thématiques sur les connaissances plus techniques (comment faire la tenue de livre par exemple), pourraient être transmises par le biais d'activités de soutien que nous pouvons qualifier d'appliquées (explication, démonstration, application), quel qu'en soit le format, en groupe (cours, atelier ou séminaire) ou de manière isolée (livre ou cédérom).

D'autres thématiques plus complexes ou de nature intrapersonnelle pourraient faire l'objet d'activités de soutien que nous qualifierons de personnalisées; par exemple tout ce qui concerne l'accès et le traitement de l'information spécifique au secteur d'activité, au marché ou à la concurrence, ou encore des thématiques liées au manque de confiance en soi ou au sentiment d'isolement. Ces thématiques pourraient être abordées lors d'activité individuelle (encadrement ou service conseil) voire de groupe; par exemple lors d'une conférence d'un entrepreneur ou d'un spécialiste,

suivie d'une période d'échange entre les participants et des personnes ressources invitées pour l'occasion.

Enfin, même si les activités de type internet ne semblent pas très intéressantes aux répondants, le concept de guichet d'information sur les programmes et services de même que celui d'un site internet de gestion ont tout de même suscité l'intérêt de près de la moitié d'entre eux. Dans le premier cas, l'information sur les programmes et les services est largement diffusée sur l'internet²⁷; dans le deuxième cas, de nombreux conseils en gestion sont aussi disponibles sur l'internet (voir la note 27). Selon notre interprétation de ce résultat, il semblerait que cette information, soit ne rejoigne pas ou ne soit pas connue de la clientèle visée, soit que son format ne leur permette pas d'en tirer l'information recherchée, du moins pour nos répondants et au moment où ils ont répondu à notre questionnaire. Il serait donc intéressant pour les organismes de développement économique de faire la promotion de ces sources d'information et, pour les gestionnaires de ces sites, d'en adapter le contenu à la clientèle des très petites entreprises (travail autonome et microentreprise).

Pour conclure cette section, mentionnons que le problème de manque de temps, qu'il soit dû à une mauvaise organisation du travail ou non, entraîne une autre conséquence sur l'offre d'activités de soutien. Les organismes de développement économique se doivent, selon nous, d'être les porteurs de ces activités. Les travailleurs autonomes et les propriétaires de microentreprises n'ont malheureusement pas le loisir d'investir du temps dans l'organisation de telles activités, que ce soit pour eux ou pour leurs pairs. D'ailleurs, selon notre propre expérience auprès d'associations ou regroupements de travailleurs autonomes, à maintes reprises, ces organisations n'ont survécu que le temps de quelques rencontres. Les bénévoles, tous des travailleurs autonomes, ayant quelque peu délaissé leur entreprise au bénéfice de l'organisation d'activités pour leurs pairs, ont

²⁷ Voir par exemple les sites <http://strategis.ic.gc.ca> du gouvernement canadien et <http://www.entreprises.gouv.qc.ca> du gouvernement québécois (avril 2005).

rapidement pris conscience du coût des occasions d'affaires ratées durant leur implication dans ces organisations. Nous pensons entre autres à toutes les activités de regroupement qui nécessitent une logistique d'organisation et de coordination.

2.3 Les clientèles

Tel que mentionné précédemment, nos résultats indiquent qu'il semble inutile de séparer les clientèles pour les activités de soutien sur la base de la taille de l'organisation, du moins en ce qui concerne les travailleurs autonomes et les propriétaires dirigeants de microentreprises. Les résultats des régressions logistiques nous portent à croire que le ciblage de clientèles aurait avantage à utiliser des critères comme la scolarité et l'âge des participants, leur désir de faire croître l'entreprise qu'ils dirigent, la localisation, l'âge, la situation de rentabilité et le secteur d'activité de l'entreprise.

À titre d'exemple, nous avons constaté, grâce aux résultats des régressions logistiques, que les répondants les plus jeunes, les moins scolarisés et qui visent la croissance de leur entreprise semblent avoir plus de chances d'évaluer les diverses activités de soutien comme étant pertinentes que ne l'ont fait les répondants plus âgés, plus scolarisés et ne désirant pas la croissance de leur entreprise.

Nous avons aussi constaté que les propriétaires des entreprises les plus jeunes, non rentables, œuvrant dans d'autres secteurs d'activités que les services, desservant un marché local, et localisées à l'extérieur du domicile du répondant semblent avoir plus de chances d'évaluer les activités de soutien comme étant pertinentes que ne l'ont fait les répondants à la tête d'entreprises plus âgées, rentables, œuvrant dans le secteur des services, desservant un marché plus étendu et localisées au domicile du répondant.

2.4 Les propositions spécifiques aux organismes de développement économique

Afin d'investir leurs rares ressources dans des activités de soutien qui pourraient aider les travailleurs autonomes et les propriétaires dirigeants de microentreprises à mieux gérer leur entreprise nous formulons trois grandes propositions qui peuvent être complétées par les discussions précédentes.

Nous proposons aux organismes de développement économique de soutenir, financièrement et logistiquement, d'abord des activités de types regroupement et formation, notamment sous la forme d'atelier ou de séminaire alliant théorie et pratique et ce, sans négliger les autres formes de soutien déjà offertes. Nous proposons aussi d'explorer toutes les possibilités offertes par la formation à distance et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information. Ces activités et formats de formation, essentiellement de groupe, permettraient de répondre à plusieurs personnes en même temps, économisant ainsi le temps des ressources affectées au soutien aux TA.

Nous proposons aussi de privilégier, lors de ces activités, des thématiques associées à l'organisation du travail, à la stratégie marketing, aux diverses sources d'information (gestion, marché, secteur, etc.) accessibles aux gens d'affaires, aux techniques associées à la gestion (tenue de livres, gestion de la trésorerie, vente, fixation du prix de vente, etc.), au développement du réseau d'affaires. Ce raisonnement peut s'appliquer à toutes autres thématiques découlant des problèmes de gestion décrits dans les chapitres précédents, en ayant, au préalable, établi avec les participants à ces activités le besoin de soutien réel (la cause du problème qui amène le participant à s'inscrire à l'activité).

Nous proposons aussi aux organismes de développement économique de porter une attention particulière aux clientèles de jeunes travailleurs autonomes et

propriétaires dirigeants de microentreprises moins scolarisés, à la tête de plus jeunes entreprises et qui désirent la croissance de celle-ci.

3. LES PRINCIPALES LIMITES À LA RECHERCHE

Cette recherche présente deux principales limites, la première se rapportant à l'échantillon non aléatoire, qui nous permet d'appliquer les résultats qu'aux TA et aux propriétaires de microentreprise québécois qui ont bien voulu répondre à notre questionnaire; la deuxième se rapportant au dit questionnaire, lequel mériterait d'être raccourci et simplifié afin de favoriser un taux de réponse plus élevé.

Malgré ces limites, nous croyons avoir contribué à une meilleure compréhension du travail autonome et que nos résultats contribueront à une meilleure offre de services de la part des organismes de développement économique, surtout dans la mesure où nous pourrions développer l'outil de diagnostic discuté dans la prochaine section.

4. LES PISTES DE RECHERCHES

Certains de nos résultats nous sont apparus contre intuitifs et ils pourraient faire l'objet de recherches futures. Dans les régressions logistiques par exemple, pourquoi l'expérience (générale, en gestion ou dans le secteur d'activité) n'a-t-elle pas joué un rôle plus important dans l'évaluation de l'importance des problèmes de gestion? Nous aurions pu nous attendre à ce que les répondants plus expérimentés évaluent systématiquement les problèmes comme étant moins importants que les répondants moins expérimentés, ce qui ne s'est produit que dans deux cas, les problèmes liés à la comptabilité (expérience en gestion) et les problèmes liés à l'organisation de la production (expérience dans le secteur d'activité).

Les variables associées à l'aide d'un organismes de développement économique au démarrage ou au moment de répondre au questionnaire n'ont que peu contribué dans les régressions logistiques alors que nous aurions pu nous attendre à ce que les répondants en ayant bénéficié ou en bénéficiant aient systématiquement évalué les problèmes de gestion comme étant moins importants, ce qui s'avère vrai dans le cas des problèmes liés aux techniques de marketing et faux dans l'évaluation des problèmes liés à la comptabilité.

En ce qui concerne les activités de soutien, les répondants qui ont bénéficié ou qui bénéficient de l'aide d'un organismes de développement économique, ou qui ont suivi une formation en démarrage d'entreprise semblent avoir plus de chance d'évaluer comme étant pertinentes les activités de soutien de type conseil, formation, promotion et internet. Plusieurs questions intéressantes à soulever par rapport à ces résultats sont liées aux relations entre ces variables : compte tenu du fait que plus des deux tiers des répondants n'ont pas bénéficié ou ne bénéficient pas de l'aide de tels organismes, et qu'ils n'ont pas suivi de formation en démarrage d'entreprise est-ce qu'ils connaissent les services offerts par ces organismes, est-ce que ceux qui en ont bénéficié ou qui en bénéficient estiment que les services obtenus ont répondu à leurs attentes, est-ce que ceux qui ont suivi une formation en démarrage d'entreprise évaluent les activités de type conseil comme étant plus pertinentes parce que la formation n'a pas répondu à leurs attentes? À ce niveau, une recherche évaluative de la satisfaction des clients des organismes de développement économique et des organismes dispensant une formation en démarrage d'entreprise serait intéressante à réaliser afin d'explorer, entre autres, les réponses à ces questions.

À moyen terme, une contribution importante de cette recherche est le développement du modèle de soutien aux TA, modèle qui utilise la technique de régression logistique. Cette technique statistique a été élaborée pour servir à des fins de prédiction mais, pour l'utiliser à cet escient, et c'est là la piste de recherche la plus intéressante pour l'avenir, il faudra recueillir encore beaucoup de données sur les TA

et les propriétaires de microentreprise en exercice. Une fois alimenté de données recueillies auprès d'un ou plusieurs échantillons de TA et de propriétaires de microentreprise, et en utilisant une forme améliorée du questionnaire qui a servi à cette recherche, ce modèle pourra devenir un outil de diagnostic fort utile pour les organismes de développement économique.

Une formule intéressante qui pourrait être utilisée pour réaliser cette recherche est la mise en ligne (internet) d'un questionnaire semblable à celui que nous avons utilisé et qui permettrait aux travailleurs autonomes et aux propriétaires dirigeants de microentreprise de le remplir puis d'être dirigés vers les ressources offrant les activités de soutien répondant le mieux à leur besoin, dans leur région ou localité. Les données issues du questionnaire en ligne seraient compilées puis traitées à l'aide de régressions logistiques afin de valider et affiner le modèle du soutien aux TA. Un mécanisme de rétroaction pourrait être mis en place afin d'évaluer la satisfaction des participants aux activités auxquelles ils auraient été référés. Cette application pratique des résultats de notre recherche permettrait non seulement d'aider de développer l'outil de diagnostic mais aussi de fournir une réponse à notre interrogation précédente concernant la satisfaction de la clientèle des organismes de développement économique.

LES RÉFÉRENCES

- Aktouf, O. (1992), *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique*, Montréal et Sainte-Foy, HEC Presses et Presses de l'Université de Québec.
- Aldrich, H. E. et M. A. Martinez (2001), « Many are Called, but Few are Chosen: An Evolutionary Perspective for the Study of Entrepreneurship », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 25, n° 4, p. 41-56.
- Alpander, G., K. D. Carter et R. A. Forsgren (1990), « Managerial Issues and Problem-Solving in the Formative Years », *Journal of Small Business Management*, vol. 28, n° 2, p. 9-18.
- Association des centres locaux de développement (2002), *Le Centre local de développement : pour tout projet d'affaires, votre porte d'entrée*, site internet : www.acldq.qc.ca/francais/index1.html
- Aznar, G. (1998), *Emploi : la grande mutation*, Paris, Hachette Littératures, Collection Pluriel.
- Baillargeon, G. (2001), *Méthodes statistiques avec applications en gestion, production, marketing, relations industrielles et sciences comptables*, Trois-Rivières, Les Éditions SMG.
- Beaucage, A. (2000), *Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois, cahier de recherche 2000-2*, Université du Québec à Hull, Département des relations industrielles.
- Beaud, J. P. (1998), L'échantillonnage, dans B. Gauthier (dir.). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Belley, A. (1994), *Les milieux incubateurs de l'entrepreneurship, 2^e édition*. Charlesbourg, Fondation de l'Entrepreneurship.
- Bernier, J., R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge (dir.) (2001), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- Bherer H. et L. Desaulniers (1998), *Les groupes intermédiaires et l'organisation des services aux entreprises : enjeux et perspectives*, Montréal, Développement économique Canada pour les régions du Québec.

- Bird, B. J. (1993), Demographics Approaches to Entrepreneurship: The Role of Experience and Background, dans J. A. Katz et R. H. Brockhaus Sr. (dir.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, vol. 1, Greenwich, JAI Press inc., p. 11-48.
- Blais, A. et C. Durand (1997), Le sondage, dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, 3^e édition*; Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Blanchflower, D. G. (1998a), « International comparisons », *Monthly Labour Review*, vol. 121, n^o 7, p. 59-60.
- Blanchflower, D. G. (1998b), « Self-Employment in OECD Countries », *Canadian International Labour Network Conference, Burlington, Ontario, 24-26 septembre 1998*, site internet: <http://www.labour.ciln.mcmaster.ca>
- Box, T. M., H. L. Crouch et K. E. Clow (1998), « Entrepreneurial Performance in Foreign Settings: Analysis of Personal, Educational, and Experiential Predictors », *Proceedings of the Academy of Entrepreneurship*, Myrtle Beach, USA, vol. 4, n^o 1, p. 14-24.
- Boyle, E. (1994), « The Rise of the Reluctant Entrepreneurs », *International Small Business Journal*, vol. 12, n^o 2, p. 63-69.
- Brazeal, D. V. et T. T. Herbert (1999), « The Genesis of Entrepreneurship », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 23, n^o 3, p. 29-45.
- Brodie, S., J. Stanworth et T. R. Wotruba (2002), « Direct Sales Franchises in the UK », *International Small Business Journal*, vol. 20, n^o 1, p. 53-76.
- Durand, C. et A. Blais (1997), La mesure, dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données, 3^e édition*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Bygrave, W. D. (1995), Mon-and-Pops, High-Potential Startups, and Intrapreneurship: Are They Part of the Same Entrepreneurship Paradigm, dans J. A. Katz et R. H. Brockhaus Sr. (dir.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, vol. 2, Greenwich, JAI Press inc., p. 1-19.
- Carsrud, A. L., C. M. Gaglio et R. Kernochan (1993), Demographics in Entrepreneurship Research: Guidelines for the Use of Demographic Data, dans J. A. Katz et R. H. Brockhaus Sr. (dir.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, vol. 1, Greenwich, JAI Press Inc., p. 49-81.

- CETECH (2002), *Revue du nouveau marché du travail*, vol. 2, n° 1, Emploi Québec, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, site internet : www.cetech.gouv.qc.ca
- CIRETA (1999), *Profil des travailleurs autonomes du Québec (Recensement 1996)*, étude réalisée par le Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneuriat et le travail autonome (CIRETA), Montréal, Développement économique Canada pour les régions du Québec.
- Conover, W. J. (1999), *Practical Nonparametric Statistics*, 3rd edition, Toronto, John Wiley & Sons, Inc.
- Côté, M. et T. Hafsi (2000), *Le management aujourd'hui : une perspective nord-américaine*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, collection Economica.
- Cromie, S. (1991), « The Problems Experienced by Small Firms », dans L. G. Davies et A. A. Gibb (dir.), *Recent Research in Entrepreneurship: The Third International EIASM Workshop*, Brookfield, Avebury - Gower Publishing Company, p. 115-135.
- Dagenais, L. F. et S. Archambault (1995), *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs (cat. 126)*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, direction de la recherche.
- Davidson, P. (1990), Small Business Managers' Willingness to Pursue Growth, dans R. Donckels et A. Miettinen (dir.), *New Findings and Perspectives in Entrepreneurship*, Brookfield, Avebury - Gower Publishing Company, p. 155-186.
- Delage, B. (2002), *Résultats de l'Enquête sur le travail autonome au Canada*. Ottawa, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada.
- DeVellis, R. F. (1991), *Scale Development: Theory and Applications*, Newbury Park, Sage Publications.
- Dewerpe, A. (2001), *Histoire du travail*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Dodge, R. H. et J. E. Robbins (1992), « An Empirical Investigation of the Organizational Life Cycle Model for Small Business Development and Survival », *Journal of Small Business Management*, vol. 30, n° 1, p. 27-37.
- Dodge, R. H., S. Fullerton et J. E. Robbins (1994), « Stage of the Organizational Life Cycle and Competition as Mediators of Problem Perception for Small Businesses », *Strategic Management Journal*, vol. 15, p. 121-134.

- Donckles, R. et A. Miettinen (Éditeurs) (1990), *New Findings and Perspectives in Entrepreneurship*, Brookfield, Avebury - Gower Publishing Compagny.
- Filion, L. J. (1997), *Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution et tendances*, cahier de recherche no 97-01, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Montréal, École des Hautes Études Commerciales.
- Filion, L. J. (2000a), « Six types de propriétaires-dirigeants de PME », *Revue Organisations et Territoires*, vol. 9, n° 1, p. 5-16.
- Filion, L. J. (2000b), *Travail autonome : des volontaires et des involontaires – Vers de nouvelles formes de pratiques entrepreneuriales*, cahier de recherche no 2000-03, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Montréal, École des Hautes Études Commerciales.
- Filion, L. J. (1996a), « Travail autonome : des volontaires et des involontaires », *Actes du 13^e Colloque Annuel CCSBE - CCPME*, HEC de Montréal, p. 189-203.
- Filion, L. J. (1996b), « Un système marketing pour le travailleur autonome : développer ses réseaux pairs et complémentaires », *Actes du 13^e Colloque Annuel CCSBE - CCPME*, HEC de Montréal, p. 205-218.
- Filion, L.J. et S. Laferté (2003), *Carte routière pour un Québec entrepreneurial*, Rapport déposé au ministère du Développement économique régional en janvier 2004, Chaire d'entrepreneurship Rogers – J.A.-Bombardier, HEC Montréal.
- Fortin, P.-A. (2002), *La culture entrepreneuriale, un antidote à la pauvreté*, collection entreprendre, Montréal et Québec, Les éditions Transcontinental inc. et Fondation de l'entrepreneurship.
- Gardner, A. (1994), *Le Canada à l'étude : travailleurs autonomes*, n° 96-316F au catalogue, Ottawa, Statistique Canada (Prentice Hall Canada inc. ed.).
- Gauthier, B. (1998) (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, 3^e édition, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Gervini, D. et V. Rousson (2004), « Criteria for Evaluating Dimension-Reducing Components for Multivariate Data », *The American Statistician*, vol. 58, n° 1, p. 72-76.
- Glancey, K. (1998), « Determinants of Growth and Profitability in Small Entrepreneurial Firms », *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 4, n° 1, p. 18-27.

- Glancey, K., M. Greig et M. Pettigrew (1998), « Entrepreneurial Dynamics in Small Business Service Firms », *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 4, n° 3, p. 249-268.
- Gouvernement du Québec (1998) *Le marché du travail : l'évolution du travail atypique au Québec*, encart au vol. 19, n° 5, Québec, Les Publications du Québec.
- Gouvernement du Québec (2000), *La PME au Québec, État de la situation 1999*, Québec, Les Publications du Québec - Institut de la Statistique du Québec.
- Grenier, L. (1998), « Mise en place des CLD : beaucoup d'espoirs... peu de moyens! », *Revue Organisation*, vol. 7, n° 1, p. 69-78.
- Grimm, L. G. et P. R. Yarnold (Ed.) (1995), *Reading and Understanding Multivariate Statistics*, Washington, American Psychological Association.
- Hébert, G. (dir.) (2001), *Taux de survie des entreprises au Québec et taux de passage*, Québec, Direction de l'analyse économique, ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec.
- Hinkle, D. E., W. Wiersma et S. G. Jurs (1988), *Applied Statistics for The Behavioral Sciences, 2nd edition*, Boston, Houghton Mifflin Company.
- Hosmer, D. W. et S. Lemeshow (1989), *Applied Logistic Regression*, New-York, John Wiley & Sons, Inc.
- Howell, D.C. (2004), *Fundamental Statistics for the Behavioral Sciences, Fifth edition*, Toronto, Duxbury Tomson Books/Cole.
- Huang, X. et A. Brown (1999), « An Analysis and Classification of Problems in Small Business », *International Small Business Journal*, vol. 18, n° 1, p. 73-85.
- Joyal, A. (2002), *Le développement local : comment stimuler l'économie des régions en difficulté*, Sainte-Foy, Les Éditions de l'IRCQ.
- Julien, P.-A. (1997), Pour une définition de PME, dans P.-A. Julien (dir.), *Les PME : Bilan et perspectives, 2^e édition*, Québec, Presses Inter Universitaires, p. 1-16.
- Julien, P.-A. (1997), Théorie économique des PME, dans P.-A. Julien (dir.), *Les PME : bilan et perspectives, 2^e édition*, Québec, Presses Inter Universitaires, p. 19-40.
- Julien, P.-A. (dir.) (1997), *Les PME : bilan et perspectives, 2^e édition*, Québec, Presses Inter Universitaires.

- Jurik, N. C. (1998), « Getting Away and Getting By: The Experience of Self-Employed Homeworkers », *Work and Occupations*, vol. 25, n° 1, p. 7-35.
- Katz, J. A. (1994), « Modelling Entrepreneurial Career Progressions: Concepts and Considerations », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 19, n° 2, p. 23-39.
- Katz, J. A. (1984), « One Person Organizations as a Resource for Researchers and Practitioners », *American Journal of Small Business*, vol. 8, n° 3, p. 24-30.
- Katz, J. A., R. H. Brockhaus Sr. et G. E. Hills (1993), Demographic Variables in Entrepreneurship Research, dans J. A. Katz et R. H. Brockhaus Sr. (dir.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, vol. 1, Greenwich, JAI Press Inc., p. 197-236.
- Katz, J. A. et R. H. Brockhaus Sr. (dir.) (1993), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth, volume 1*, Greenwich, JAI Press Inc.
- Katz, J. A. et R. H. Brockhaus Sr. (dir.) (1995), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth, volume 2*, Greenwich, JAI Press Inc.
- Kazanjian, R. K. (1988), « Relation of Dominant Problems to Stages of Growth in Technology-Based New Ventures », *Academy of Management Journal*, vol. 31, n° 2, p. 257-279.
- Kent, C. A., D. L. Sexton, et K. H. Vesper (dir.) (1982), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, New Jersey, Prentice-Hall Inc.
- Kolvereid, L. (1996a), « Organizational Employment Versus Self-Employment: Reasons for Career Choice Intentions », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 21, n° 1, p. 23-31.
- Kolvereid, L. (1996b), « Prediction of Employment Status Choice Intentions », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 21, n° 1, p. 47-57.
- Kuhn, P. J. et H. J. Schuetze (1998), « The Self-Employment Dynamics of Men and Women in Canada: 1982-1995 », *Canadian International Labour Network Conference*, 24-26 septembre 1998, Burlington, Ontario, site internet : <http://www.labour.ciln.mcmaster.ca>
- Lacroix, R. (2000), Mondialisation, emploi et chômage, dans M. Côté et T. Hafsi (dir.), *Le management aujourd'hui : une perspective nord-américaine*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 914-921.
- Laferté, S. (1999), *Rencontre avec des travailleurs autonomes : rapport de résidence (DBA 6950) - non publié*, Université du Québec à Trois-Rivières.

- Légaré, M.-H. et L. St-Cyr (dir.) (2000), *Portrait statistique des femmes entrepreneurs*, Groupe conseil sur l'entrepreneuriat féminin, ministère de l'Industrie et du Commerce.
- Lapointe, J. J. (1992), *La conduite d'une étude de besoins en éducation et en formation : une approche systémique*, Sillery, Presses de l'Université du Québec.
- Lin, Z., J. Yates, et G. Picot (1998), « The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada », *Canadian International Labour Network Conference*, 24-26 septembre 1998, Burlington, Ontario, site internet : <http://www.labour.ciln.mcmaster.ca>
- Lorrain, J. et L. Raymond (1990), *Young Entrepreneurs : Beliefs and Reality*, Trois-Rivières, GREPME, cahier de recherche no 90-07, Université du Québec à Trois-Rivières; Communication présentée dans le cadre du "Tenth Annual Babson Entrepreneurship Research Conference", mai 1990.
- Lorrain, J. et S. Laferté (2001), « Identification des besoins en soutien des jeunes entrepreneurs : problèmes et pistes de solution », *Congrès annuel du CCPME*, Université Laval, Québec (actes non publiés à ce jour).
- Low, M. B. (2001), « The Adolescence of Entrepreneurship Research: Specification of Purpose », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 25, n° 4, p. 17-25.
- Manser, M. E. et G. Picot (1999), « The Role of Self-Employment in U.S. and Canadian Job Growth », *Monthly Labour Review*, vol. 122, n° 4, p. 10-25.
- Mason, R. D., D. A. Lind & W. G. Marchal (1999), *Statistical Techniques in Business and Economics, tenth edition*, Toronto, Irwin McGraw-Hill.
- Mercure, D. (2001), Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : du fordisme à l'impartition flexible, dans J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 5-20.
- Moore, C. S. et R. E. Mueller (1998), « The Transition into Self-Employment in Canada: The Importance of Involuntary Separation and Unemployment Duration », *Canadian International Labour Network Conference*, 24-26 Septembre 1998, Burlington, Ontario, site internet : <http://www.labour.ciln.mcmaster.ca>
- Morris, M. H. (1998), « Form the Editor: What is Microenterprise Development? », *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 3, n° 2, p. v-vii.

- Naik, D. N. et R. Khattree (1996), « Revisiting Olympic Track Records: Some Practical Considerations in the Principal Component Analysis », *The American Statistician*, vol. 50, n° 2, p. 140-144.
- Orser, B. J., S. Hogarth-Scott et A. L. Riding (2000), « Performance, Firm Size, and Management Problem Solving », *Journal of Small Business Management*, vol. 38, n° 4, p. 42-58.
- Park, H. S., R. Dailey et D. Lemus (2002), « The Use of Exploratory Factor Analysis and Principal Components Analysis in Communication Research », *Human Communication Research*, vol. 28, n° 4, p. 562-577.
- Paysant, M. et P. Batty (1995), *Travail salarié travail autonome*, Paris, collection Dominoes, Flammarion.
- Petersen, N. (2000), *Évaluation du potentiel humain dans les organisations : élaboration et validation d'instruments de mesure*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Pinsonneault, A. et M. Boisvert (1996), « Le télétravail : l'organisation de demain? » *Gestion*, vol. 21, n° 2, p. 76-82.
- Revenu Canada (1998), *Employé ou travailleur autonome?*, (RC4110(F) 1221) Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Richomme, K. (1998), « La compétitivité des entreprises artisanales nécessite-t-elle une redéfinition de leurs identités individuelles et collectives? », *Actes du 4^e Congrès International Francophone sur la PME*, Nancy-Metz, France, 22-24 Octobre, 18 pages sur cédérom.
- Riverin, N. (2001), « L'entrepreneuriat au Québec : ce que les experts en pensent », *Revue Organisations et Territoires*, vol. 10, n° 1, p. 5-14.
- Robinson, K. C. et C. W. Hofer (1997), « A Methodological Investigation of the Validity and Usefulness of Parametric and Nonparametric Statistical Data Analysis Techniques for New Venture Research », *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 1997 Edition, site internet: <http://www.babson.edu/entrep/fer/papers97/robinson/rob1.htm>.
- Robinson, P. B., et E. A. Sexton (1994), « The Effect of Education and Experience on Self-Employment Success », *Journal of Business Venturing*, n° 9, p. 141-156.
- Robson, C. (2002), *Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*, 2nd Edition, Oxford, Blackwell Publishers Ltd.

- Roy, G. (1998a), *Diagnostic sur le travail autonome : Bibliographie thématique, cahier de recherche 98-02*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter.
- Roy, G. (1998b), *Diagnostic sur le travail autonome : causes, motivations, problèmes, Cahier de recherche no 98-08*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter.
- Roy, G. (1998c), *Diagnostic sur le travail autonome : développement local, cahier de recherche 98-06*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter.
- Roy, G. (1998d), *Diagnostic sur le travail autonome : éléments de définition, cahier de recherche 98-01*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter.
- Roy, G. (1998e), *Diagnostic sur le travail autonome : perception des acteurs sectoriels, cahier de recherche no 98-07*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter.
- Roy, G. (1998f), *Diagnostic sur le travail autonome : profil sectoriel, cahier de recherche no 98-05*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter.
- Roy, G. (1998g), *Diagnostic sur le travail autonome : profil sociodémographique, cahier de recherche 98-04*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter.
- Roy, G. (1998h). *Diagnostic sur le travail autonome : statut juridique comparatif, cahier de recherche 98-03*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter.
- Salkind, N. J. (2000), *Statistics for People Who (Think They) Hate Statistics*, Thousands Oaks, Sage Publications, Inc.
- Sammut, S. (2000), « Vers une intermédiation effective petite entreprise jeune et environnement local », *Revue Internationale P.M.E.*, vol. 13, n° 1, p. 87-104.
- Sekaran, U. (1982), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 2nd Edition*, New York, John Wiley & Sons, inc.
- Shane, S. et S. Venkataraman (2000), « The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research », *Academy of Management Review*, vol. 25, n° 1, p. 217-226.

- Simeoni, M. (1998), « Le rôle du savoir-faire dans la firme artisanale », *Actes du 4^e Congrès International Francophone sur la PME*, Nancy-Metz, France, 22-24 Octobre (20 pages sur cédérom).
- Stanworth, C. et J. Stanworth (1999), « Reluctant Entrepreneurs and their Clients - The Case of Self-Employed Freelance Workers in the British Book Publishing Industry », *International Small Business Journal*, vol. 16, n° 1, p. 58-73.
- Statistique Canada (2000), *Information sur la population active - 8 septembre 2000*, n° 71-001-PIB au catalogue, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada (1997), *Le point sur la population active : les travailleurs autonomes*, cat. 71-005-XPB, Ottawa, Gouvernement du Canada - Ministère de l'Industrie.
- Statistique Canada (2003), *Recensement du Canada de 2001*, numéros 95F0383XCB01004 et 97F0012XCB01018 au catalogue, site internet : <http://www.statcan.ca/francais/census01>
- Stewart Jr., W. H., W. E. Watson, J. C. Carland et J. W. Carland (1999), « A Proclivity for Entrepreneurship: A Comparison of Entrepreneurs, Small Business Owners, and Corporate Managers », *Journal of Business Venturing*, vol. 14, p. 189-214.
- Tal, B. (2000), *Self-Employment in Canada: Trends and Prospects*, Toronto, Banque Canadienne Impériale de Commerce.
- Tal, B. (2001), *Trends in Small Business as of October 2001*, Toronto, Banque Canadienne Impériale de Commerce.
- Terpstra, D. E. et P. D. Olson (1993), « Entrepreneurial Start-Up and Growth: A Classification of Problems », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 17, n° 3, p. 5-20.
- Thiétart, R.-A. (dir.) (1999), *Méthodes de recherche en management*. Paris, Dunod.
- Timmons, J. A. (1989), *The Entrepreneurial Mind*, Andover, Brick House Publishing Company.
- Van Auken, H. E. (1999), « Obstacles to Business Launch », *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 4, n° 2, p. 175-187.
- Vandenhevel, A. et M. Wooden (1997), « Self-Employment Contractors and Job Satisfaction », *Journal of Small Business Management*, Vol. 35, n° 3, p. 11-20.

- Venkataraman, S. (1997), The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research, dans J. A. Katz (dir.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, Greenwich, JAI Press inc, p. 119-138.
- Verge, P. (2001), L'adaptation du droit du travail à la « nouvelle entreprise », dans J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 21-42.
- Vinnell, R. et R. T. Hamilton (1999), « A Historical Perspective on Small Firm Development », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 23, n° 4, p. 5-18.
- Wiklund, J., P. Davidsson, F. Delmar et M. Aronsson (1997), « Expected Consequences of Growth and Their Effect on Growth Willingness in Different Samples of Small Firms », *Frontiers of Entrepreneurship Research, Proceedings of the Annual Babson Conference*.
- Young, M. R. (1996), « Critical Business Knowledge and Competencies: Diagnosing Through the Business Life-Cycle », *Academy of Entrepreneurship Journal*, vol. 1, n° 2, p. 25-32

LES ANNEXES

ANNEXE A
Principale recherches sur les problèmes de gestion des entreprises

Annexe A

Principales recherches sur les problèmes de gestion des entreprises

Auteurs	Alpander et al. (1990)	Lorrain et Raymond (1990)	Cromie (1991)	Dodge et Robbins (1992)	Terpstra et Olson (1993)	Young (1996)	Huang et Brown (1999)	Orser et al. (2000)	Lorrain et Laferté (2001)
Problèmes examinés									
Obtenir du financement	X	3			2	7	6		8
Manque de capital / accès au capital			1		3		8	X	
Fonds de roulement			3	13	3		8		
Contrôler les coûts / inventaires		4		4	3	2	8		12
Établir système de contrôle financier		14		8		11			
Comprendre et interpréter les données comptables									9
Faire la tenue de livre et la comptabilité									11
Planification financière				5					
Être payé			3		3		8		
Étude de marché / planifier l'expansion ou le développement du marché	X			2			6		
Établir sa position dans un nouveau segment de marché ou nouveau territoire		5 et 11				6			

Note : les chiffres indiquent l'ordre d'importance du problème dans la recherche en cause. Du à certains regroupements, quelques problèmes ont deux classement. Si un X apparaît, c'est que le problème a été mentionné dans la recherche mais qu'aucun classement ne lui a été accordé. Si deux ou plusieurs problèmes se voient accorder le même classement, c'est qu'ils étaient regroupés dans l'étude en question.

Annexe A (suite)

Auteurs	Alpander et al. (1990)	Lorrain et Raymond (1990)	Cromie (1991)	Dodge et Robbins (1992)	Terpstra et Olson (1993)	Young (1996)	Huang et Brown (1999)	Orser et al. (2000)	Lorrain et Laferté (2001)
Problèmes examinés									
Services à la clientèle		7				3			
Ventes peu élevées / trouver de nouveaux clients / contact avec le client	X		2	1	1		1		16
Atteindre objectifs de vente / marge de profits		1 et 2				4			
Dépendance envers un ou quelques clients					1		1		
Distribution			9		1		1		
Fixer prix de vente	X		4	7					
Publicité et promotion			8		1		1		5
Développement de la force de vente						2			
Changement dans le marché					1		1		
Concurrence / augmentation de la concurrence			X	14	1		1		
Accès aux marchés étrangers								X	
Locaux inadéquats (marketing et production)		12	5	3 et 15		5			

Annexe A (suite)

Auteurs	Alpander et al. (1990)	Lorrain et Raymond (1990)	Cromie (1991)	Dodge et Robins (1992)	Terpstra et Olson (1993)	Young (1996)	Huang et Brown (1999)	Orser et al. (2000)	Lorrain et Laferté (2001)
Problèmes examinés									
Capacité de production / répondre à la demande		10			7	9	5		
Développement du produit / service / technologie		6			5	15	4		
Établir et maintenir la qualité	X		6		7		5		
Obtenir des fournitures / matériaux (réseaux de fournisseurs)		9	8		7		5		
S'informatiser / système d'information de gestion		17			7	14	5		
Manque d'expérience en gestion (profondeur et talent / mauvaise gestion)		16			4	10	3		
Manque de temps pour tout faire			X		4		3		1
Gérer / contrôler la croissance / sur-expansion			10	10	4		3		
Problèmes administratifs et paperasse		13			4	8	3		

Annexe A (suite)

Auteurs	Alpander et al. (1990)	Lorrain et Raymond (1990)	Cromie (1991)	Dodge et Robbins (1992)	Terpstra et Olson (1993)	Young (1996)	Huang et Brown (1999)	Orser et al. (2000)	Lorrain et Laferté (2001)
Problèmes examinés									
Gestionnaire dépassé, travail trop, difficulté à décrocher, isolement			X		4		3		3
Insécurité financière, précarité absence de filet de sécurité									2
Relations difficiles avec les associés			X						
Planification (formuler objectif et préparer des plans stratégiques)				12	4		3		
Accès à la technologie								X	13
Direction					4		3		
Bench-marking							3		
Recrutement et sélection du personnel (employés / cadres)	X	8	X		6	3	2	X	4
Rotation / rétention du personnel					6		2		

Annexe A (suite)

Auteurs	Alpander et al. (1990)	Lorrain et Raymond (1990)	Cromie (1991)	Dodge et Robbins (1992)	Terpstra et Olson (1993)	Young (1996)	Huang et Brown (1999)	Orser et al. (2000)	Lorrain et Laferté (2001)
Problèmes examinés									
Moral, satisfaction du personnel, gérer leurs problèmes	X				6		2		
Développement et formation du personnel					6		2		
Disponibilité de conseillers externes et de directeurs, de professionnels (avocat, comptable)		18				16			
Développer de bonnes relations avec les syndicats								X	
Structure organisationnelle				9	10		9		
Définir le rôle, les politiques et les responsabilités de l'entreprise		15				13			
Récession / économie / taux d'intérêt / taux de change					8		10	X	
Bourses (stock market)					8		10		
Problèmes légaux ou relations avec les instances gouvernementales	X				9		7	X	

Annexe A (suite)

Auteurs	Problèmes examinés Connaissance des lois et des règlements	Trouver / accessibilité à l'information pertinente
Lorrain et Laferté (2001)		7
Orser et al. (2000)		
Huang et Brown (1999)		
Young (1996)		
Terpstra et Olson (1993)		
Dodge et Robbins (1992)	11	
Cromie (1991)		
Lorrain et Raymond (1990)		
Alpander et al. (1990)		

ANNEXE B
Questionnaire sur les problèmes de gestion et leur solution (1^{ière} version)

**QUESTIONNAIRE SUR LES PROBLÈMES DE GESTION
ET LEUR SOLUTION**



Par :

Sylvie Laferté et Jean Lorrain



Université du Québec à Trois-Rivières

Département des sciences de la gestion et de l'économie

En collaboration avec le
Réseau d'aide aux jeunes entrepreneurs



©Sylvie Laferté et Jean Lorrain, avril 2000

Toute reproduction de ce questionnaire est strictement
interdite sans l'autorisation écrite des auteurs.

*Dans le présent document,
le genre masculin est employé sans aucune discrimination et
uniquement dans le but d'alléger le texte.*



DIRECTIVES AUX RÉPONDANTS

Ce questionnaire a pour objectif de recueillir de l'information sur les problèmes de gestion que vous vivez ainsi que votre opinion sur les pistes de solutions possibles en termes d'activités de support et d'encadrement.

Les questions de même que les énoncés de problèmes et de solutions que vous trouverez dans ce questionnaire ont été inspirés des commentaires obtenus auprès de 27 jeunes entrepreneures et entrepreneurs de la région lors de rencontres de groupe qui ont eu lieu en février 2000. Nous désirons maintenant vérifier si vous rencontrez ces problèmes et si vous trouvez intéressantes les pistes de solutions suggérées lors de ces rencontres. Le questionnaire, bâti de façon à ce qu'il soit facile d'y répondre, est divisé en cinq (5) parties :

1. Des informations sur votre entreprise et sur vous
2. Les problèmes que vous vivez présentement
3. Les pistes de solution à ces problèmes
4. Vos préférences en ce qui concerne la formation
5. Des renseignements de nature financière et sur vos associés, le cas échéant.

Les réponses demandées dans les parties 1 et 5 (informations financières, sur vous, votre entreprise et vos associés le cas échéant) seront utilisées pour fins statistiques et pour vérifier si, par exemple, les problèmes de gestion sont différents selon le secteur d'activité de l'entreprise, selon le nombre de personnes impliquées dans la gestion de l'entreprise, etc. **Soyez rassuré, seuls les auteurs du questionnaire auront accès à ces informations individuelles. Nous nous engageons à respecter la confidentialité de ces renseignements.**

Avant de débiter à répondre au questionnaire, nous vous demandons d'apporter une attention particulière aux points suivants :

- **Ce questionnaire s'adresse au propriétaire dirigeant de l'entreprise ou, si l'entreprise est dirigée par plusieurs personnes, à l'associé principal ou à la personne la plus près de la gestion quotidienne de l'entreprise.**
- **Lisez attentivement chacune des questions ainsi que les choix de réponses, le cas échéant, pour bien voir la différence entre chacun et en comprendre la signification.**
- **Remplissez le questionnaire à un moment de la journée où vous ne serez pas dérangé. Accordez-vous entre 45 minutes et 1 heure pour le compléter.**
- **Si vous modifiez une réponse, indiquez-nous le plus clairement possible laquelle est votre dernière réponse.**
- **Répondez franchement aux questions, leur analyse permettra de vous offrir des activités qui répondront à vos besoins.**
- **Retournez-nous le questionnaire complété le plus rapidement possible, soit le ou avant le 5 mai 2000.**
- **Répondez à toutes les questions.**

Pour des renseignements supplémentaires sur notre recherche ou des explications additionnelles pour compléter le questionnaire, veuillez communiquer avec **Jean Lorrain** au numéro de téléphone suivant : (819) 378-5080, ou par courriel à : Jean_Lorrain@uqtr.quebec.ca

MERCI DE VOTRE COLLABORATION

**SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS SUR L'ENTREPRISE
ET SON PROPRIÉTAIRE**

Dans cette section, nous désirons recueillir des informations sur votre entreprise et aussi sur vous.

Renseignements sur l'entreprise

1. Dans la liste suivante, cochez la case appropriée afin d'identifier le Centre Local de Développement (CLD) auprès duquel vous obtenez les services de votre conseiller du Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> CLD Centre de la Mauricie (CDECM - Shawinigan) | <input type="checkbox"/> CLD Drummond (SDED - Drummondville) |
| <input type="checkbox"/> CLD Haute Mauricie (CDHM - La Tuque) | <input type="checkbox"/> CLD de l'Érable (CDEE - Plessisville) |
| <input type="checkbox"/> CLD de Francheville (CÉDIC - Trois-Rivières) | <input type="checkbox"/> CLD Arthabaska (CDEBF - Victoriaville) |
| <input type="checkbox"/> CLD Maskinongé (CODEM - Louiseville) | <input type="checkbox"/> CLD Nicolet et Bécancour |
| <input type="checkbox"/> CLD Mékinac (CDEM - Saint-Tite) | (COPERS - Bécancour) |

2. Quelle est la date du début des opérations commerciales de votre entreprise?

Mois _____ Année _____

3. Cochez le secteur qui correspond le plus aux activités de votre entreprise :

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Services aux particuliers |
| <input type="checkbox"/> | Services aux entreprises |
| <input type="checkbox"/> | Professions libérales |
| <input type="checkbox"/> | Commerce au détail ou en gros, distribution |
| <input type="checkbox"/> | Transport, entreposage |
| <input type="checkbox"/> | Manufacturier et/ou transformation |
| <input type="checkbox"/> | Agriculture |
| <input type="checkbox"/> | Culturel |
| <input type="checkbox"/> | Hôtellerie et restauration |
| <input type="checkbox"/> | Tourisme (activités et services) |

4. S'il vous plaît, veuillez nous préciser le produit ou le service que vous offrez à votre clientèle :

5. Propriété de l'entreprise

- 5.1 Êtes-vous le seul propriétaire de votre entreprise? (Cochez) Oui Non

- 5.2 Si non, combien avez vous de partenaires ou d'associés actifs dans l'entreprise (excluez tout partenaire financier qui ne s'implique pas dans la gestion de l'entreprise)? _____
À la fin de ce questionnaire, nous vous demanderons quelques renseignements sur vos associés ou partenaires actifs dans la gestion ou les opérations de l'entreprise.

**Si vous avez un ou des associés ou partenaires, veuillez répondre aux deux questions suivantes.
Si vous êtes propriétaire unique, veuillez passer à la question numéro 8.**

6. Quel est le principal responsable des activités quotidiennes de l'entreprise? (Cochez)

- Vous
 Votre ou vos partenaires actifs
 Un administrateur (salarié ou professionnel, non partenaire de l'entreprise)
 Autre personne, spécifiez : _____

7. Quel est le principal responsable des activités suivantes dans votre entreprise? (Cochez la case appropriée pour chacune des fonctions de gestion suivantes.)

Fonction de gestion	Vous	Autres (précisez s'il s'agit d'un partenaire actif ou d'une ressource externe)
Opérations / production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> :
Marketing et ventes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> :
Gestion du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> :
Comptabilité et tenue de livres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> :

8. Quel est le nombre de personnes travaillant dans votre entreprise, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel? Indiquez le nombre moyen si votre entreprise connaît des variations saisonnières dans le nombre d'employés. Si vous n'avez aucun employé, indiquez 0 (zéro). Si vous utilisez des contractuels ou des sous-traitants sur une base régulière, indiquez-en aussi le nombre moyen sur la ligne appropriée.

	1997	1998	1999	Actuellement
Je n'étais pas en opération à ce moment là.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	XXXXXXXX
Nombre d'employés (en vous excluant de même que votre ou vos partenaires)				
Nombre de contractuels ou sous-traitants utilisés sur une base régulière				

9. Actuellement, quelles sont les caractéristiques de votre marché, de votre clientèle et de votre prix de vente? (Encerlez le chiffre correspondant à votre choix.)

Marché	Peu de concurrents	1-----2-----3-----4-----5	Beaucoup de concurrents
Clientèle	Je suis dépendant d'un seul client	1-----2-----3-----4-----5	J'ai plusieurs clients différents
Prix par rapport à la concurrence	Faible	1-----2-----3-----4-----5	Élevé

10. Votre marché est-il surtout (cochez une seule case) :

- local
 régional
 provincial
 national
 international

Renseignements sur le répondant

11. Quel était votre âge lors du début des opérations commerciales de l'entreprise? _____ ans

12. Vous êtes? (cochez) : un homme une femme

13. Expérience professionnelle :

	Nombre d'années
Combien d'années d'expérience sur le marché du travail aviez-vous lors du début des opérations de votre entreprise?	
De ces années d'expérience, combien étaient dans le même secteur d'activité (marché, produit ou service semblables) que votre entreprise?	
Combien étaient en gestion d'entreprise?	

14. Avant de démarrer l'entreprise que vous possédez actuellement, avez-vous déjà été propriétaire dirigeant d'une autre entreprise? (Cochez)

Oui Non (Si non , passez à la question 15)

14.1 Si oui, durant combien d'années avez-vous possédé et exploité cette entreprise? _____ ans

14.2 Cette entreprise est-elle encore en opération? (Cochez) Oui Non

14.3 Si non, pourquoi ne l'est-elle plus? ←

15. Quel est le dernier diplôme que vous ayez obtenu? (Cochez)

- Aucun
- Secondaire III ou secondaire IV
- Secondaire V général ou professionnel
- Collégial
- Universitaire 1^{er} cycle
- Universitaire 2^e cycle
- Universitaire 3^e cycle

16. Votre domaine d'études est-il en relation directe avec le secteur d'activité de votre entreprise (par exemple : diplôme d'électricien et entrepreneur électricien).

(Cochez) Oui Non

17. Avant de démarrer votre entreprise, avez-vous suivi une formation en démarrage d'entreprise? (Cochez) Oui Non

17.1 Si oui, veuillez nous indiquer la durée, en heures, de cette formation : _____ heures

18. Actuellement, êtes-vous occupé à temps plein (plus de 35 heures par semaine) dans votre entreprise? (Cochez) Oui (Si oui, passez à la question 19.) Non

18.1 Si non, occupez-vous un emploi rémunéré dans une autre entreprise? (Cochez)
 Oui Non (Si non, passez à la question 19.)

18.2 Si oui, cet emploi est-il? (Cochez) à temps plein à temps partiel

19. Décider de se lancer en affaires est une décision motivée par le goût d'indépendance, de réaliser des choses importantes pour soi et, il ne faut pas s'en cacher, pour gagner sa vie. En ce sens, nous aimerions connaître votre objectif personnel lors du démarrage de votre entreprise de même que si cet objectif a changé depuis. (Cochez la case correspondant à votre objectif lors du démarrage-question 19.1 - et maintenant - question 19.2.)

- 19.1 Au démarrage, quel était, parmi les objectifs suivants, celui qui correspondait le mieux à votre propre objectif personnel?

• Mon objectif premier était de créer mon propre emploi et de m'assurer un revenu. Je ne voulais pas avoir d'employés.	<input type="checkbox"/>
• Mon objectif premier était de créer une entreprise et aussi de m'assurer un revenu. Je voulais avoir 2 ou 3 employés pour m'aider, sans plus.	<input type="checkbox"/>
• Mon objectif premier était de créer et de développer une entreprise . Je voulais des employés et bâtir quelque chose de «gros».	<input type="checkbox"/>

- 19.2 Maintenant, quel est, parmi les objectifs suivants, celui qui correspond le mieux à votre propre objectif personnel?

• Mon objectif premier est de demeurer à mon propre emploi et de m'assurer un revenu. Je ne veux pas avoir d'employés.	<input type="checkbox"/>
• Mon objectif premier est de gérer l'entreprise que j'ai créée et aussi de m'assurer un revenu. J'ai ou je veux avoir 2 ou 3 employés pour m'aider, sans plus.	<input type="checkbox"/>
• Mon objectif premier était de développer mon entreprise . J'ai ou je veux des employés et bâtir quelque chose de «gros».	<input type="checkbox"/>

- 20.1 Juste avant de démarrer votre entreprise, si on vous avait offert un emploi, dans votre domaine, avec de bonnes conditions de travail et un bon salaire, l'auriez-vous accepté en sachant que vous ne pourriez pas avoir cet emploi et démarrer votre entreprise en même temps? (Cochez)
 Oui Non

- 20.2 Si on vous offrait ce même emploi aujourd'hui, en sachant que vous ne pouvez pas avoir cet emploi et conserver votre entreprise en même temps, l'accepteriez-vous? (Cochez)
 Oui Non

SECTION 2 : LES PROBLÈMES VÉCUS

*Dans cette section, nous désirons connaître les problèmes que vous vivez **présentement**.*

Dans les pages qui suivent, vous trouverez, par grande fonction de gestion, une liste de problèmes fréquemment vécus par les jeunes entrepreneurs. **Veillez nous indiquer si vous vivez présentement ce problème ainsi que son degré d'importance pour vous et votre entreprise.** Pour ce faire, encerclez le chiffre correspondant à votre évaluation de l'importance de ce problème en termes de difficulté que vous avez à le résoudre. Si vous ne rencontrez pas ce problème ou s'il ne s'applique pas à votre situation, encerclez (1) : Ce n'est pas un problème.

Problèmes généraux de gestion et de financement					
(Veillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.)					
Degré d'importance :	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Obtenir du financement à cause des critères et délais des institutions financières.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Obtenir du financement à cause des critères et délais des organismes d'aide.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Remplir la paperasse gouvernementale (TPS, TVQ, etc.).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Établir des buts et des objectifs.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Réviser mon plan d'affaires.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Manquer de temps pour tout faire.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

Problèmes de gestion du personnel					
(Veillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.)					
Degré d'importance :	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Trouver du personnel qualifié.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Appliquer les techniques pour embaucher du personnel.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Diriger et motiver le personnel.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Garder le personnel.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Former le personnel pour qu'il fasse bien son travail.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

Problèmes de tenue de livres, de comptabilité et de gestion financière					
(Veillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.)					
Degré d'importance :	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Faire la tenue de livres et la comptabilité.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Contrôler les coûts d'opération courante (loyer, assurances, frais bancaires, téléphone, etc.).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Contrôler les coûts de production (main-d'œuvre et personnel, matières premières, etc.).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Comprendre et interpréter des données comptables.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Gérer les liquidités (encaisse).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Établir des politiques de crédit pour les clients.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Récupérer les comptes clients.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Faire des budgets.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

Problèmes reliés au marketing et à la vente					
(Veuillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.)					
Degré d'importance :	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Identifier et évaluer la concurrence.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• M'ajuster à l'augmentation de la concurrence.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Me démarquer de la concurrence.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Trouver de nouveaux clients.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• «Éduquer» les clients car mon produit ou mon service est nouveau.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Ajuster mon produit ou mon service aux besoins des clients.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Me tenir au courant des tendances dans le marché (mise à jour de l'étude de marché, connaissance des besoins ou des changements de besoins des clients).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Distribution.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Localisation de l'entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Fixer le prix de vente.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Développer une image positive de mon entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Faire connaître mon entreprise, mon produit ou mon service (publicité).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Vendre (faire la vente au client, conclure la vente).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Vendre dans ma région.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Vendre en dehors de ma région.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Faire une soumission.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

Problèmes reliés à la production et aux opérations					
(Veuillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.)					
Degré d'importance :	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Planifier la production.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Produire suffisamment pour répondre à la demande.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Locaux inadéquats.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Aménager mes locaux (placer la machinerie, la marchandise, les bureaux, le matériel informatique, etc.).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Trouver et choisir les bons fournisseurs.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Trouver et choisir les bons sous-traitants.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Gérer les stocks.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Avoir des équipements à la fine pointe de la technologie.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• En arriver à une qualité adéquate (respect des normes de qualité).	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Répartir le travail entre les employés.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Obtenir de l'aide technique pour mon produit ou mon service.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Obtenir de l'aide technique concernant mon secteur d'activité.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----



Les problèmes reliés au métier d'entrepreneur.					
(Veuillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.)					
Degré d'importance :	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• J'ai de la difficulté à décrocher, je suis toujours préoccupé par l'entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• J'ai de la difficulté à demander de l'aide.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Je vis de l'incertitude financière.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Je me sens isolé.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Je manque de confiance en moi.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• J'ai de la difficulté à me motiver.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• J'ai de la difficulté à apprendre toutes mes nouvelles tâches de propriétaire dirigeant d'entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Je manque de temps pour la vie familiale.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Je doute quant au succès de mon entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• J'ai de la difficulté à gérer mon temps en fonction des priorités.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Je manque de soutien moral.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Il y a des conflits avec les membres de la famille impliqués dans l'entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Les relations avec les associés sont difficiles.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

Concernant les problèmes de gestion ou d'entrepreneur que vous vivez actuellement, y en a-t-il d'autres que vous aimeriez nous mentionner et que vous n'avez pas retrouvé dans les problèmes mentionnés précédemment? Si oui, inscrivez-les ci-dessous.



Les problèmes reliés à l'environnement, aux gens d'affaires, aux intervenants (personnel des organismes) et aux organismes d'aide aux entreprises.					
(Veuillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.)					
Degré d'importance :	1	2	3	4	5
	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Obtenir de l'information sur les lois, les normes et les règlements concernant l'entreprise et les affaires en général.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Obtenir de l'information sur les lois, les normes et les règlements concernant mon secteur d'activité.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Obtenir de l'information sur les programmes gouvernementaux d'aide financière et technique.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Manque de collaboration entre ou avec les gens d'affaires locaux.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Manque de collaboration entre les divers organismes régionaux ou locaux d'aide à l'entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Le personnel des organismes d'aide manque d'expérience en affaires.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Le personnel des organismes d'aide manque de connaissances ou de formation sur mon secteur d'activité.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Mauvaise attitude des organismes envers moi ou mon entreprise.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Manque de sentiment d'appartenance dans la région.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Obtenir un suivi de la part des organismes d'aide.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
• Changements de lois et de règlements.	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

Aimeriez-vous nous faire part d'autres problèmes que vous vivez actuellement par rapport à l'environnement, aux gens d'affaires, aux organismes ou au personnel des organismes d'aide? Si oui, inscrivez-les ci-dessous.

SECTION 3 : LES SOLUTIONS AUX PROBLÈMES VECUS ACTUELLEMENT

Dans cette section, nous désirons connaître votre opinion envers les solutions possibles aux problèmes que vous vivez actuellement.

Dans la section qui suit, vous trouverez la description d'activités ou de services qui ont été proposés par des jeunes entrepreneurs. Après avoir lu attentivement chaque énoncé, nous vous demandons d'encrer le chiffre correspondant à votre opinion selon :

- La pertinence de cette activité ou de ce service pour améliorer la situation ou régler certains des problèmes soulevés dans la section précédente. Dans votre réponse, tenez aussi compte de votre intérêt personnel à participer à de telles activités ou à vous prévaloir de tels services.

Services et activités (Encerclez le chiffre correspondant à votre choix.)	Pertinent						
	Pas du tout	Moyennement					Très
	1	2	3	4	5	6	7
Publication d'une liste ou d'un bottin des nouvelles entreprises dans ma région.	1	2	3	4	5	6	7
Site Internet d'informations sur divers aspects de la gestion et des opérations d'une entreprise.	1	2	3	4	5	6	7
Guichet d'information sur les services et les programmes d'aide financière offerts par les organismes.	1	2	3	4	5	6	7
Promotion des sources d'informations statistiques régionales et d'informations statistiques sur le marché (nous les faire connaître).	1	2	3	4	5	6	7
Campagne d'achat local ou régional.	1	2	3	4	5	6	7
Identification des produits et des services comme étant d'origine locale ou régionale.	1	2	3	4	5	6	7
Expositions ou foires avec des kiosques pour présenter nos entreprises à des clients ou acheteurs potentiels.	1	2	3	4	5	6	7
Conférences données par des spécialistes divers.	1	2	3	4	5	6	7
Conférences données par des entrepreneurs (témoignages).	1	2	3	4	5	6	7
Parrainage ou mentorat (accompagnement par une personne d'affaires d'expérience – aspect gestion).	1	2	3	4	5	6	7
Compagnonnage (accompagnement par une personne d'expérience, du même secteur d'activité – aspect technique ou de production de l'entreprise).	1	2	3	4	5	6	7
Regroupement de jeunes entrepreneurs dans le but de défendre nos intérêts (<i>lobby</i>).	1	2	3	4	5	6	7
Regroupement de jeunes entrepreneurs dans le but d'échanger des services concrets (par exemple : achat, recrutement du personnel).	1	2	3	4	5	6	7
Réseautage (regroupement de jeunes entrepreneurs dans un but de support, d'entraide mutuelle).	1	2	3	4	5	6	7
Rencontres ponctuelles entre jeunes entrepreneurs pour échanger sur nos problèmes et nos succès.	1	2	3	4	5	6	7
Maillage de jeunes entreprises ou d'expertise dans un but d'offrir des produits ou des services plus complets.	1	2	3	4	5	6	7
Site Internet «chat» (site d'échange avec d'autres jeunes en affaires).	1	2	3	4	5	6	7
Aide conseil à des aspects particuliers de gestion par des spécialistes (tenue de livres et comptabilité, choix des bons moyens de publicité, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
Aide conseil à la gestion quotidienne par des généralistes (prise de décision, planification, évaluation des résultats, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
Aide conseil à la production ou aux opérations par des spécialistes du secteur d'activité.	1	2	3	4	5	6	7



Le cas échéant, quelle serait la raison principale qui vous empêcherait de participer à une activité ou à vous prévaloir d'un service tel que décrit à la page précédente?

Avez-vous d'autres suggestions d'activités ou de services qui vous aideraient à régler les problèmes de gestion ou d'entrepreneur que vous vivez présentement? Si oui, faites-nous en part ici.

SECTION 4 : FORMATION

Dans cette section, nous aimerions connaître vos préférences en matière de formation.

Une formation ou un cours peut prendre diverses formes et nous aimerions connaître vos préférences. (Veuillez nous indiquer votre degré de préférence sur les différentes formules possibles de formation énumérées ci-dessous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix. Tenez aussi compte de votre intérêt personnel à participer à des activités de formation organisées selon ces formules.)

Degré de préférence : 1-----2-----3-----4-----5	
	Cette formule ne m'intéresse pas du tout Cette formule est d'intérêt moyen Cette formule est très intéressante
Cours en groupe (formule traditionnelle sur un sujet précis, présence physique, horaire régulier, contenu plutôt théorique).	1-----2-----3-----4-----5
Cours à distance (travailler de chez soi, à votre propre rythme, à partir de matériel pédagogique écrit ou vidéo, contenu plutôt théorique).	1-----2-----3-----4-----5
Colloque (sur une ou plusieurs journées, des personnes ressources parlent des aspects pratiques de leur spécialité).	1-----2-----3-----4-----5
Forum d'experts sur Internet (vous posez vos questions «en ligne» et un expert vous répond).	1-----2-----3-----4-----5
Vidéo explicatif sur un sujet en particulier.	1-----2-----3-----4-----5
Encadrement individuel (aide et conseil) sur les lieux mêmes de l'entreprise.	1-----2-----3-----4-----5
Encadrement individuel (aide et conseil) à l'extérieur de l'entreprise.	1-----2-----3-----4-----5
Documentation écrite (livres, brochures, cahiers d'exercices...).	1-----2-----3-----4-----5
Atelier ou séminaire (théorique et pratique, travail en petits groupes ou individuel afin de mettre en pratique les notions théoriques reçues).	1-----2-----3-----4-----5
Cédérom interactif sur un sujet en particulier (apprendre à votre propre rythme à partir de votre ordinateur).	1-----2-----3-----4-----5

Auriez-vous d'autres formes ou formules à nous proposer en ce qui concerne les cours ou la formation? Si oui, indiquez-les ci-dessous.

Quelle que soit la forme retenue, pour une formation ou un cours, combien d'heures par mois seriez-vous prêt à y consacrer? _____ heures par mois

Quelle que soit la forme retenue, si cette formation était offerte en groupe (séminaire, cours, colloque, atelier, etc.), quand devrait-elle avoir lieu? (Cochez autant de réponse que vous le désirez.)

	Petit déjeuner	Avant-midi	Après-midi	Soirée
Lundi au mercredi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeudi et vendredi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samedi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Actuellement, si vous décidiez de suivre un cours ou de parfaire vos connaissances, quels sont les trois (3) sujets qui vous apparaissent comme étant prioritaires pour vous et votre entreprise?

1. _____

2. _____

3. _____

SECTION 5 : AUTRES INFORMATIONS QUI NOUS SERONT UTILES

Dans cette section, nous aimerions recueillir quelques renseignements sur les aspects financiers de votre entreprise et sur votre ou vos associés actifs dans la gestion de l'entreprise, le cas échéant.

Ces renseignements ne serviront qu'à des fins statistiques.

Soyez assuré de notre discrétion.

Pour fins de comparaison et de statistiques, nous aimerions connaître l'évolution de votre chiffre d'affaires depuis le début de vos opérations. À cette fin, pourriez-vous nous indiquer votre chiffre d'affaires pour votre dernier exercice financier : _____ \$

Pouvez-vous aussi nous indiquer le pourcentage moyen d'augmentation annuelle de votre chiffre d'affaires depuis que vous êtes en opération. _____ %

Cochez ici si vous êtes en affaires depuis moins d'un (1) an :

Nous aimerions aussi savoir si votre entreprise a dégagé des profits ou si elle a subi des pertes pour ces mêmes années. Veuillez cocher la case appropriée à votre situation.

	1997	1998	1999	Actuellement
Je n'étais pas en opération cette année là.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	XXXXXXXXXX
Mon entreprise a généré des profits.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon entreprise a subi une perte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon entreprise n'a fait ni profit ni perte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne sais pas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

À la page suivante, vous trouverez un encadré concernant ceux qui ont un ou des partenaires ou associés. Si cela n'est pas le cas, vous avez maintenant terminé de remplir ce questionnaire et nous vous en remercions sincèrement.

**Si vous avez un ou des partenaires ou associés,
veuillez répondre aux questions de la page suivante.**

Renseignements biographiques sur votre ou vos associés ou partenaires actifs dans la gestion ou les opérations de l'entreprise (Ne tenez pas compte des partenaires investisseurs qui ne s'impliquent pas dans l'entreprise.)

	Partenaire 1	Partenaire 2	Partenaire 3
Âge au démarrage de l'entreprise	ans	ans	ans
S'agit-il?	<input type="checkbox"/> d'une femme <input type="checkbox"/> d'un homme	<input type="checkbox"/> d'une femme <input type="checkbox"/> d'un homme	<input type="checkbox"/> d'une femme <input type="checkbox"/> d'un homme
Est-ce votre conjoint?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Ce partenaire est-il à temps plein dans l'entreprise (plus de 35 heures par semaine)? Si moins de 35 heures, spécifiez le nombre d'heures par semaine.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures
Années d'expérience sur le marché du travail au démarrage de l'entreprise	ans	ans	ans
De ces années, combien étaient dans le même secteur d'activité que l'entreprise que vous possédez actuellement?	ans	ans	ans
Combien de ces années étaient en gestion d'entreprise?	ans	ans	ans
Quel est le dernier diplôme obtenu par ce partenaire?	<input type="checkbox"/> Aucun <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial <input type="checkbox"/> Universitaire	<input type="checkbox"/> Aucun <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial <input type="checkbox"/> Universitaire	<input type="checkbox"/> Aucun <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial <input type="checkbox"/> Universitaire
Est-ce que son domaine de formation est directement relié au secteur d'activité de l'entreprise?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Est-ce que ce partenaire est ou a déjà été propriétaire d'une autre entreprise?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avant de démarrer l'entreprise actuelle, avait-il suivi une formation en démarrage d'entreprise? <u>Si oui</u> , spécifiez le nombre d'heures de cette formation.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures
Pourcentage de propriété de l'entreprise?	Vous : ____ % ____ %	____ %	____ %

**Vous avez maintenant terminé de remplir ce questionnaire.
Nous vous en remercions sincèrement.**

ANNEXE C

Questionnaire sur les problèmes de gestion et leur solution (2^{ème} version) et cahier de
codification original

**QUESTIONNAIRE SUR LES PROBLÈMES DE GESTION
ET LEUR SOLUTION (Version 2.0)**



©Sylvie Laferté et Jean Lorrain, décembre 2000

Toute reproduction de ce questionnaire est strictement
interdite sans l'autorisation écrite des auteurs.

*Dans le présent document,
le genre masculin est employé sans aucune discrimination et
uniquement dans le but d'alléger le texte.*

DIRECTIVES AUX RÉPONDANTS

Ce questionnaire a pour objectif de recueillir de l'information sur les problèmes de gestion que vous vivez ainsi que votre opinion sur les pistes de solution possibles en termes d'activités de support et d'encadrement.

Les questions de même que les énoncés de problèmes et de solutions que vous trouverez dans ce questionnaire ont été inspirés des commentaires obtenus auprès de 27 entrepreneurs et travailleurs autonomes lors de rencontres de groupe qui ont eu lieu en février 2000 et d'une première collecte de données qui a eu lieu en avril 2000. Nous désirons maintenant vérifier si vous rencontrez ces problèmes et si vous trouvez intéressantes les pistes de solutions suggérées lors de ces rencontres. Le questionnaire, bâti de façon à ce qu'il soit facile d'y répondre, est divisé en quatre (4) parties : 1.) Des informations sur votre entreprise et sur vous; 2.) Les problèmes que vous vivez présentement; 3.) Les pistes de solution à ces problèmes et vos préférences en ce qui concerne la formation; et 4.) Des renseignements de nature financière et sur vos associés, le cas échéant.

Les réponses demandées dans les parties 1 et 4 (informations financières, sur vous, votre entreprise et vos associés le cas échéant) seront utilisées pour fins statistiques et pour vérifier si, par exemple, les problèmes de gestion sont différents selon le secteur d'activité de l'entreprise, selon le nombre de personnes impliquées dans la gestion de l'entreprise, etc. **Soyez rassuré, seulement les auteurs du questionnaire auront accès à ces informations individuelles. Nous nous engageons à respecter la confidentialité de ces renseignements.**

Avant de débiter à répondre au questionnaire, nous vous demandons d'apporter une attention particulière aux points suivants :

- **Ce questionnaire s'adresse au propriétaire dirigeant de l'entreprise ou, si l'entreprise est dirigée par plusieurs personnes, à l'associé principal ou à la personne la plus près de la gestion quotidienne de l'entreprise.**
- **Lisez attentivement chacune des questions ainsi que les choix de réponses, le cas échéant, pour bien voir la différence entre chacune et en comprendre la signification.**
- **Remplissez le questionnaire à un moment de la journée où vous ne serez pas dérangé. Accordez-vous entre 45 minutes et 1 heure pour le compléter.**
- **Si vous modifiez une réponse, indiquez-nous le plus clairement possible laquelle est votre dernière réponse.**
- **Répondez franchement aux questions, leur analyse nous permettra de recommander aux décideurs concernés de vous offrir des activités qui répondront à vos besoins.**
- **Retournez-nous le questionnaire complété le plus rapidement possible, idéalement trois (3) jours après l'avoir reçu.**
- **Répondez à toutes les questions.**

Section 1**Renseignements sur l'entreprise et son propriétaire**

Dans cette section, nous désirons recueillir des informations sur votre entreprise et aussi sur vous.

Renseignements sur l'entreprise

1. Dans la liste suivante, cochez la case appropriée afin d'identifier la région administrative où est située votre entreprise.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 01 Bas Saint-Laurent | <input type="checkbox"/> 10 Nord-du-Québec |
| <input type="checkbox"/> 02 Saguenay Lac Saint-Jean | <input type="checkbox"/> 11 Gaspésie Îles-de-la-Madeleine |
| <input type="checkbox"/> 03 Québec | <input type="checkbox"/> 12 Chaudière Appalaches |
| <input type="checkbox"/> 04 Mauricie | <input type="checkbox"/> 13 Laval |
| <input type="checkbox"/> 05 Estrie | <input type="checkbox"/> 14 Lanaudière |
| <input type="checkbox"/> 06 Montréal | <input type="checkbox"/> 15 Laurentides |
| <input type="checkbox"/> 07 Outaouais | <input type="checkbox"/> 16 Montérégie |
| <input type="checkbox"/> 08 Abitibi Témiscamingue | <input type="checkbox"/> 17 Centre-du-Québec |
| <input type="checkbox"/> 09 Côte Nord | |

2. Quelle est la date du début des opérations commerciales de votre entreprise?

Mois _____ Année _____

3. Cochez le secteur qui correspond le mieux aux activités de votre entreprise.
(Cochez une seule case.) :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Services aux particuliers | <input type="checkbox"/> Construction |
| <input type="checkbox"/> Services aux entreprises | <input type="checkbox"/> Commerce au détail |
| <input type="checkbox"/> Professions libérales | <input type="checkbox"/> Services d'enseignement |
| <input type="checkbox"/> Commerce en gros, distribution | <input type="checkbox"/> Finance, assurance, immobilier
et location |
| <input type="checkbox"/> Transport, entreposage | <input type="checkbox"/> Foresterie, mine, pêche ou chasse |
| <input type="checkbox"/> Manufacturier et/ou transformation | <input type="checkbox"/> Soins de santé et assistance sociale |
| <input type="checkbox"/> Agriculture | <input type="checkbox"/> Autre : _____ |
| <input type="checkbox"/> Information, culture et loisir | |
| <input type="checkbox"/> Hôtellerie et restauration | |
| <input type="checkbox"/> Tourisme (activités et services) | |

S'il vous plaît, veuillez nous préciser le produit ou le service que vous offrez à votre clientèle :

4. Êtes-vous le seul propriétaire de votre entreprise?

(Cochez) Oui Non

Si non, combien avez vous de partenaires ou d'associés actifs dans l'entreprise (excluez tout partenaire financier qui ne s'implique pas dans la gestion de l'entreprise)? _____

Le cas échéant, à la fin de ce questionnaire, nous vous demanderons quelques renseignements sur vos associés ou partenaires actifs dans la gestion ou les opérations de l'entreprise.

5. Quel est le principal responsable des activités quotidiennes de l'entreprise? (Cochez)

- Vous
 Votre ou vos partenaires actifs
 Vous et votre ou vos partenaires actifs
 Un administrateur (salarié ou professionnel, non partenaire de l'entreprise)
 Autre personne, spécifiez : _____

6. Votre entreprise est-elle?

- Localisée à domicile
 Localisée à l'extérieur du domicile

7. Quel est le nombre de personnes travaillant dans votre entreprise, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel? Indiquez le nombre moyen si votre entreprise connaît des variations saisonnières dans le nombre d'employés. Si vous n'avez aucun employé, indiquez 0 (zéro). Si vous utilisez des contractuels ou des sous-traitants sur une base régulière, indiquez-en aussi le nombre moyen sur la ligne appropriée. Si vous n'avez aucun sous-traitant, indiquez 0 (zéro).

	1998	1999	2000	Actuellement
Je n'étais pas en opération à ce moment là.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nombre d' <u>employés</u> (en vous excluant de même que votre ou vos partenaires)				
Nombre de <u>contractuels</u> ou <u>sous-traitants</u> utilisés sur une base régulière				

8. Actuellement, quel est votre niveau de dépendance économique envers votre clientèle? (Encerclez le chiffre correspondant à votre choix.)

Je suis dépendant d'un seul client	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10	J'ai plusieurs clients différents
------------------------------------	--	-----------------------------------

9. Dans le cas des franchisés ou des distributeurs exclusifs, quel est votre niveau de dépendance économique envers un ou quelques fournisseurs? (Encerclez le chiffre correspondant à votre choix.) Si cela n'est pas votre cas, passer à la question 10.

Je suis dépendant d'un seul fournisseur	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10	J'ai plusieurs fournisseurs différents
---	--	--

10. Votre marché est-il surtout? (Cochez une seule case.)

- Local
 Régional
 Provincial
 National
 International

Renseignements sur le répondant

11. Quel était votre âge au démarrage de l'entreprise? (Cochez la catégorie appropriée.)

- Moins de 25 ans
 Entre 26 et 35 ans
 Entre 36 et 45 ans
 Entre 46 et 54 ans
 Plus de 55 ans

12. Vous êtes? (Cochez) : un homme une femme

13. Expérience professionnelle :

	Nombre d'années
Combien d'années d'expérience sur le marché du travail aviez-vous lors du début des opérations de votre entreprise?	
De ces années d'expérience, combien étaient dans le même secteur d'activité (marché, produit ou service semblables) que votre entreprise?	
Combien étaient en gestion d'entreprise?	

14. Avant de démarrer l'entreprise que vous possédez actuellement, avez-vous déjà été propriétaire dirigeant d'une autre entreprise? (Cochez)

Oui Non (Si non, passez à la question 15)

Si oui, durant combien d'années avez-vous possédé et exploité cette entreprise? _____ ans

Cette entreprise est-elle encore en opération? (Cochez) Oui Non

15. Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu? (Cochez)

- Aucun
 Secondaire III ou secondaire IV général ou professionnel
 Secondaire V général ou professionnel
 Collégial général ou professionnel
 Universitaire 1^{er} cycle
 Universitaire 2^e cycle
 Universitaire 3^e cycle

16. Votre domaine d'études est-il en relation directe avec le secteur d'activité de votre entreprise (par exemple : diplôme d'électricien et entrepreneur électricien ou baccalauréat en droit et avocat)?

(Cochez) Oui Non

17. Avant de démarrer votre entreprise, avez-vous suivi une formation en démarrage d'entreprise?

(Cochez) Oui Non

Si oui, veuillez nous indiquer la durée, en heures, de cette formation : _____ heures

18. Lors du démarrage de votre entreprise, avez-vous utilisé les services d'un organisme d'aide au démarrage d'entreprise?

(Cochez) Oui Non

19. Actuellement, obtenez-vous des services de suivi de la part d'un organisme d'aide aux entreprises?

(Cochez) Oui Non

20. Actuellement, êtes-vous occupé à temps plein (plus de 35 heures par semaine) dans votre entreprise?

(Cochez) Oui (Si oui, passez à la question 21.) Non

↓
Si non, occupez-vous un emploi rémunéré dans une autre entreprise?

(Cochez) Oui Non (Si non, passez à la question 21.)

↓
Si oui, cet emploi est-il? (Cochez) à temps plein à temps partiel

21. Décider de se lancer en affaires est une décision motivée par le goût d'indépendance, de réaliser des choses importantes pour soi et, il ne faut pas s'en cacher, pour gagner sa vie. En ce sens, nous aimerions connaître votre objectif personnel lors du démarrage de votre entreprise de même que si cet objectif a changé depuis. (Cochez la case correspondant à votre objectif lors du démarrage - question 21.1 - et maintenant - question 21.2.)

21.1 Au démarrage, quel était, parmi les objectifs suivants, celui qui correspondait le mieux à votre propre objectif personnel?

Mon objectif premier était de créer mon propre emploi et de m'assurer un revenu. Je ne voulais pas avoir d'employés.	<input type="checkbox"/>
Mon objectif premier était de créer une entreprise et aussi de m'assurer un revenu. Je voulais avoir quelques employés pour m'aider, sans plus.	<input type="checkbox"/>
Mon objectif premier était de créer et de développer une entreprise. J'avais ou je voulais plusieurs employés et bâtir quelque chose de «gros».	<input type="checkbox"/>

21.2 Maintenant, quel est, parmi les objectifs suivants, celui qui correspond le mieux à votre propre objectif personnel?

Mon objectif premier est de demeurer à mon propre emploi et de m'assurer un revenu. Je ne veux pas avoir d'employés.	<input type="checkbox"/>
Mon objectif premier est de gérer l'entreprise que j'ai créée et aussi de m'assurer un revenu. J'ai ou je veux avoir quelques employés pour m'aider, sans plus.	<input type="checkbox"/>
Mon objectif premier est de développer mon entreprise. J'ai ou je veux plusieurs employés et bâtir quelque chose de «gros».	<input type="checkbox"/>

22.1 Juste avant de démarrer votre entreprise, si on vous avait offert un emploi, dans votre domaine, avec de bonnes conditions de travail et un bon salaire, l'auriez-vous accepté en sachant que vous ne pourriez pas avoir cet emploi et démarrer votre entreprise en même temps?

(Cochez) Oui Non

22.2 Si on vous offrait ce même emploi aujourd'hui, en sachant que vous ne pouvez pas avoir cet emploi et conserver votre entreprise en même temps, l'accepteriez-vous?

(Cochez) Oui Non

Section 2

Problèmes vécus actuellement

Dans cette section, nous désirons connaître les problèmes que vous vivez présentement.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez, par grande fonction de gestion, une liste de problèmes fréquemment vécus par les propriétaires dirigeants d'entreprises de toutes les tailles. **Veillez nous indiquer si vous vivez présentement ce problème ainsi que son degré d'importance pour vous et pour votre entreprise.** Pour ce faire, encerclez le chiffre correspondant à votre évaluation de l'importance de ce problème en termes de difficulté que vous avez à le résoudre. Si ce problème ne s'applique pas à votre situation ou à votre type d'entreprise, encerclez (0) : Non-applicable.

Veillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.

Problèmes de gestion générale, d'accès à l'information et au financement	Non applicable	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Obtenir du financement	0	1	2	3	4	5
• Remplir la paperasse gouvernementale (TPS, TVQ, etc.)	0	1	2	3	4	5
• Manquer de temps pour tout faire	0	1	2	3	4	5
• Établir des buts et des objectifs	0	1	2	3	4	5
• Obtenir de l'information sur les lois, les normes et les règlements concernant l'entreprise et les affaires en général	0	1	2	3	4	5
• Obtenir de l'information concernant mon secteur d'activité	0	1	2	3	4	5
• Obtenir de l'information sur les programmes gouvernementaux d'aide financière et technique	0	1	2	3	4	5
• Obtenir des conseils ou de l'aide en gestion de la part des organismes de soutien aux entreprises (centres locaux de développement, sociétés d'aide au développement des collectivités, ministères ou autres organismes)	0	1	2	3	4	5

Veillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.

Problèmes de gestion du personnel	Non applicable	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Trouver du personnel qualifié	0	1	2	3	4	5
• Appliquer les techniques pour embaucher du personnel	0	1	2	3	4	5
• Diriger et motiver du personnel	0	1	2	3	4	5
• Garder le personnel	0	1	2	3	4	5
• Former le personnel pour qu'il fasse bien son travail	0	1	2	3	4	5

**Veillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous
en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.**

Problèmes de tenue de livres, de comptabilité et de gestion financière	Non applicable	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Faire la tenue de livres et la comptabilité	0	1	2	3	4	5
• Contrôler les coûts et les dépenses	0	1	2	3	4	5
• Comprendre et interpréter les données comptables	0	1	2	3	4	5
• Gérer les liquidités (encaisse)	0	1	2	3	4	5
• Établir des politiques de crédit pour les clients	0	1	2	3	4	5
• Récupérer les comptes clients	0	1	2	3	4	5
• Faire des budgets	0	1	2	3	4	5

**Veillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous
en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.**

Problèmes reliés au marketing et à la vente	Non applicable	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Identifier et évaluer la concurrence actuelle	0	1	2	3	4	5
• M'ajuster à l'augmentation de la concurrence	0	1	2	3	4	5
• Trouver de nouveaux clients	0	1	2	3	4	5
• « Éduquer » les clients car mon produit ou mon service est nouveau	0	1	2	3	4	5
• Ajuster mon produit ou mon service aux besoins des clients	0	1	2	3	4	5
• Faire la mise à jour de mon étude de marché	0	1	2	3	4	5
• Distribution	0	1	2	3	4	5
• Localisation de l'entreprise (endroit où est située l'entreprise)	0	1	2	3	4	5
• Fixer le prix de vente	0	1	2	3	4	5
• Développer une image positive de mon entreprise	0	1	2	3	4	5
• Faire connaître mon entreprise, mon produit ou mon service (publicité)	0	1	2	3	4	5
• Vendre (faire la vente au client, conclure la vente)	0	1	2	3	4	5
• Faire une soumission	0	1	2	3	4	5

Veuillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.						
Problèmes liés à la production et aux opérations						
	Non applicable	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• Planifier la production	0	1	2	3	4	5
• Produire suffisamment pour répondre à la demande	0	1	2	3	4	5
• Locaux inadéquats (problèmes d'aménagement)	0	1	2	3	4	5
• Trouver et choisir les bons fournisseurs	0	1	2	3	4	5
• Trouver et choisir les bons sous-traitants	0	1	2	3	4	5
• Gérer les stocks	0	1	2	3	4	5
• Avoir des équipements à la fine pointe de la technologie	0	1	2	3	4	5
• En arriver à une qualité adéquate (respect des normes de qualité)	0	1	2	3	4	5
• Répartir le travail entre les employés	0	1	2	3	4	5
• Obtenir de l'aide technique concernant la production de mon produit ou service	0	1	2	3	4	5

Veuillez nous indiquer le degré d'importance de ce problème pour vous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.						
Problèmes liés au métier d'entrepreneur						
	Non applicable	Ce n'est pas un problème	Peu important	Moyennement important	Assez important	Très important
• J'ai de la difficulté à décrocher, je suis toujours préoccupé par l'entreprise	0	1	2	3	4	5
• J'ai de la difficulté à demander de l'aide	0	1	2	3	4	5
• Je vis de l'incertitude financière	0	1	2	3	4	5
• Je me sens isolé	0	1	2	3	4	5
• Je manque de confiance en moi	0	1	2	3	4	5
• J'ai de la difficulté à me motiver	0	1	2	3	4	5
• J'ai de la difficulté à apprendre toutes mes nouvelles tâches de propriétaire dirigeant d'entreprise	0	1	2	3	4	5
• Je manque de temps pour la vie familiale	0	1	2	3	4	5
• Je doute quant au succès de mon entreprise	0	1	2	3	4	5
• J'ai de la difficulté à gérer mon temps en fonction des priorités	0	1	2	3	4	5
• Je manque de soutien moral	0	1	2	3	4	5
• Il y a des conflits avec les membres de la famille impliqués dans l'entreprise	0	1	2	3	4	5
• Les relations avec les associés sont difficiles	0	1	2	3	4	5

Section 3

Les solutions aux problèmes

Dans cette section, nous désirons connaître votre opinion envers les solutions possibles aux problèmes que vous vivez actuellement.

Dans la section qui suit, vous trouverez la description d'activités ou de services qui ont été proposés par des propriétaires dirigeants d'entreprises. Après avoir lu attentivement chaque énoncé, nous vous demandons d'encrer le chiffre correspondant à votre opinion selon :

- La pertinence de cette activité ou de ce service pour améliorer la situation ou régler certains des problèmes soulevés dans la section précédente.
- Dans votre réponse, tenez aussi compte de votre intérêt personnel à participer à de telles activités ou à vous prévaloir de tels services.

Veuillez nous indiquer le chiffre qui correspond le mieux au degré de pertinence que vous accordez à cette activité ou à ce service.					
Services et activités	Pas du tout pertinent	Peu pertinent	Moyennement pertinent	Assez pertinent	Très pertinent
• Publication d'une liste ou d'un bottin des nouvelles entreprises dans ma région	1	2	3	4	5
• Site <i>Internet</i> d'information sur les divers aspects de la gestion et des opérations d'une entreprise	1	2	3	4	5
• Guichet d'information sur les services et les programmes d'aide financière offerts par les organismes	1	2	3	4	5
• Promotion des sources régionales d'information statistique et d'information statistique sur le marché (nous les faire connaître)	1	2	3	4	5
• Campagne d'achat local ou régional	1	2	3	4	5
• Identification des produits et des services comme étant d'origine locale ou régionale	1	2	3	4	5
• Expositions ou foires avec des kiosques pour présenter nos entreprises à des clients ou acheteurs potentiels	1	2	3	4	5
• Conférences données par des spécialistes	1	2	3	4	5
• Conférences données par des entrepreneurs (témoignages)	1	2	3	4	5
• Parrainage ou mentorat (accompagnement par une personne d'affaires d'expérience – aspect gestion de l'entreprise)	1	2	3	4	5
• Compagnonnage (accompagnement par une personne d'expérience, du même secteur d'activités – aspect technique ou de production de l'entreprise)	1	2	3	4	5
• Regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises, dans le but de défendre nos intérêts (<i>lobby</i>)	1	2	3	4	5

SUITE À LA PAGE SUIVANTE.....

Services et activités (suite...)	Pas du tout pertinent	Peu pertinent	Moyennement pertinent	Assez pertinent	Très pertinent
• Regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises dans le but d'échanger des services concrets (par exemple : achat, recrutement du personnel)	1	2	3	4	5
• Réseautage (regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires de petites entreprises dans un but de support, d'entraide mutuelle)	1	2	3	4	5
• Rencontres ponctuelles entre travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises pour échanger sur nos problèmes et nos succès (par exemple 5 à 7 ou petit déjeuner échange)	1	2	3	4	5
• Maillage de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises afin de partager nos expertises et offrir des produits ou des services plus complets	1	2	3	4	5
• Site <i>Internet</i> « chat » (site d'échange avec d'autres gens d'affaires, travailleurs autonomes et /ou propriétaires dirigeants de petites entreprises)	1	2	3	4	5
• Aide conseil à des aspects particuliers de gestion par des spécialistes (tenue de livres et comptabilité, choix des bons moyens de publicité, etc.)	1	2	3	4	5
• Aide conseil à la gestion quotidienne par des généralistes (prise de décision, planification, évaluation des résultats, etc.)	1	2	3	4	5
• Aide conseil à la production et aux opérations par des spécialistes du secteur d'activités.	1	2	3	4	5
• Formation (cours ou autres formules de formation)	1	2	3	4	5
• Incubateur ou pépinière (locaux subventionnés en partie où l'entreprise peut passer ses deux premières années d'existence et profiter de services divers)	1	2	3	4	5
• Centre d'affaires (locaux privés où les entreprises peuvent se regrouper physiquement, à long terme ou à l'occasion, et partager des services communs tel secrétariat, salle de réunion, télécopie, photocopie, etc.)	1	2	3	4	5

Un des énoncés de la liste d'activités et de services fait mention de la formation. En ce sens, à la page suivante, vous trouverez une liste de formules de formation différentes. Nous aimerions connaître vos préférences en ce qui concerne ces différentes formules.

**Une formation ou un cours peuvent prendre diverses formes
et nous aimerions connaître vos préférences.**

Veuillez nous indiquer votre degré de préférence sur les différentes formules possibles de formation énumérées ci-dessous en encerclant le chiffre correspondant à votre choix. Tenez aussi compte de votre intérêt personnel à participer à des activités de formation organisées selon ces formules.

Formule de formation	Aucunement Intéressante	Intéressante Peu	Moyennement Intéressante	Assez Intéressante	Très Intéressante
• Cours en groupe (formule traditionnelle sur un sujet précis, présence physique, horaire régulier, contenu plutôt théorique)	1	2	3	4	5
• Cours à distance (travailler de chez soi, à votre propre rythme, à partir de matériel pédagogique écrit ou électronique, contenu plutôt théorique)	1	2	3	4	5
• Colloque (sur une ou plusieurs journées, des personnes ressources parlent des aspects pratiques de leur spécialité)	1	2	3	4	5
• Forum d'experts sur <i>Internet</i> (vous posez vos questions « en ligne » et un expert vous répond)	1	2	3	4	5
• Vidéo explicatif sur un sujet en particulier	1	2	3	4	5
• Encadrement individuel (aide et conseil) sur les lieux mêmes de l'entreprise	1	2	3	4	5
• Encadrement individuel (aide et conseil) à l'extérieur de l'entreprise	1	2	3	4	5
• Documentation écrite (livres, brochures, cahiers d'exercices...)	1	2	3	4	5
• Atelier ou séminaire (théorique et pratique, travail en petits groupes ou individuel afin de mettre en pratique les notions théoriques reçues)	1	2	3	4	5
• Cédérom interactif sur un sujet en particulier, avec ou sans suivi « en ligne » (apprendre à votre propre rythme à partir de votre ordinateur)	1	2	3	4	5

- Concernant l'informatique, nécessaire à la prestation de certaines des formules de formation identifiées dans la liste précédente, nous aimerions connaître la situation de votre entreprise.

Possédez-vous un ordinateur?

(Cochez) Oui Non

Si oui, êtes-vous branché à *Internet*?

(Cochez) Oui Non

Si non, prévoyez-vous l'achat d'un tel équipement et son branchement à *Internet* dans un avenir rapproché?

(Cochez) Oui Non

Si oui, dans combien de mois approximativement? _____

Section 4
Autres informations qui nous seront utiles

Dans cette section, nous aimerions recueillir quelques renseignements de nature financière et sur vos associés, le cas échéant.

Ces renseignements ne serviront qu'à des fins statistiques.

Soyez assuré de notre discrétion.

Nous aimerions savoir si votre entreprise a dégagé des profits ou subi des pertes lors des derniers exercices financiers. Veuillez cocher la case appropriée à votre situation dans le tableau présenté ci-dessous.

	1998	1999	2000	Actuellement
Je n'étais pas en opération cette année là	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mon entreprise a généré des profits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon entreprise a subi une perte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon entreprise n'a fait ni profit, ni perte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne sais pas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

À la page suivante, vous trouverez un encadré concernant ceux qui ont un ou des partenaires ou associés. Si cela n'est pas le cas, vous avez maintenant terminé de remplir ce questionnaire et nous vous en remercions sincèrement.

**Si vous avez un ou des partenaires ou associés actifs dans l'entreprise,
veuillez répondre aux questions de la page suivante.**

Renseignements biographiques sur votre ou vos associés ou partenaires actifs

- Prière de ne pas tenir compte des partenaires investisseurs qui ne s'impliquent pas dans l'entreprise.

		Partenaire 1	Partenaire 2	Partenaire 3
Âge au démarrage de l'entreprise		ans	ans	ans
S'agit-il?		<input type="checkbox"/> d'une femme <input type="checkbox"/> d'un homme	<input type="checkbox"/> d'une femme <input type="checkbox"/> d'un homme	<input type="checkbox"/> d'une femme <input type="checkbox"/> d'un homme
Est-ce votre conjoint?		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Ce partenaire est-il à temps plein dans l'entreprise (plus de 35 heures par semaine)? <u>Si moins de 35 heures</u> , spécifiez le nombre d'heures par semaine.		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures
Années d'expérience sur le marché du travail au démarrage de l'entreprise		ans	ans	ans
De ces années, combien étaient dans le même secteur d'activité que l'entreprise que vous possédez actuellement?		ans	ans	ans
Combien de ces années étaient en gestion d'entreprise?		ans	ans	ans
Quel est le dernier diplôme obtenu par ce partenaire?		<input type="checkbox"/> Aucun <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial <input type="checkbox"/> Universitaire	<input type="checkbox"/> Aucun <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial <input type="checkbox"/> Universitaire	<input type="checkbox"/> Aucun <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/> Collégial <input type="checkbox"/> Universitaire
Est-ce que son domaine de formation est directement relié au secteur d'activité de l'entreprise?		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Est-ce que ce partenaire est ou a déjà été propriétaire d'une autre entreprise?		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avant de démarrer l'entreprise actuelle, avait-il suivi une formation en démarrage d'entreprise? <u>Si oui</u> , spécifiez le nombre d'heures de cette formation.		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non heures
Pourcentage de propriété de l'entreprise?	Vous : ____ %	____ %	____ %	____ %

**Vous avez maintenant terminé de remplir ce questionnaire.
Nous vous en remercions sincèrement.**

Emploi Québec, direction régionale de l'Estrie

L'Autonome, le magazine du nouveau travail

Le Réseau d'aide aux jeunes entrepreneurs
(Mauricie et Centre-du-Québec)

Institut d'entrepreneuriat de l'Université de Sherbrooke

Département des sciences de la gestion et de l'économie
Université du Québec à Trois-Rivières

Fonds « Formation des chercheurs et aide à la recherche »

Cahier de codification

No	VAR	Étiquettes	Numérique	Type	N.A.	N.R.
1	REGION	Région	1 à 17 selon région	Nominal		999
2.1	DATEDEM	Âge en mois	0 à ...	Ordinal		999
2.2	CATAGE	Catégorie d'âge	Calculé au 1er février 2001 : 1 = 0 à 12 mois 2 = 13 à 24 mois 3 = 25 à 36 mois 4 = 37 à 48 mois 5 = 49 à 60 mois 6 = 61 mois ou plus	Nominal		999
3.1	SECTEUR	Secteur d'activité	1 à 20 (autres... à coder)	Nominal		999
3.2			<i>Que pour préciser secteur</i>			
4.1	PROP	Structure propriété	1 = propriétaire unique 2 = avec associé(s)	Nominal		999
4.2	NBASS	Nombre d'associé(s)	1 à ...	Ordinal	Vide	999
5	RESP	Principal responsable	1 = Vous 2 = Vous ou associé(s) 3 = Vous et associé(s) 4 = Administrateur 5 à ... = Autres (à coder)	Nominal		999
6	LOC	Localisation	1 = à domicile 2 = hors domicile	Nominal		999
7.1	NONACT98	Non actif en 1998	9999	Nominal	Vide	999
7.2	NONACT99	Non actif en 1999	9999	Nominal	Vide	999
7.3	NONACT00	Non actif en 2000	9999	Nominal	Vide	999
7.4	NBEMP98	Nbre employés en 1998	0 à infini	Ordinal	Vide	999
7.5	NBEMP99	Nbre employés en 1999	0 à infini	Ordinal	Vide	999
7.6	NBEMP00	Nbre employés en 2000	0 à infini	Ordinal	Vide	999
7.7	NBEMP01	Nbre employés en 2001	0 à infini	Ordinal		999
7.8	NBST98	Nbre sous-traitants 1998	0 à infini	Ordinal	Vide	999
7.9	NBST99	Nbre sous-traitants 1999	0 à infini	Ordinal	Vide	999
7.10	NBST00	Nbre sous-traitants 2000	0 à infini	Ordinal	Vide	999
7.11	NBST01	Nbre sous-traitants 2001	0 à infini	Ordinal		999
7.12	CATENT	Catégorie d'entreprise (au moment de répondre)	1 = 0 employé (TA) 2 = 1 à 5 employés 3 = 6 à 10 employés 4 = 11 employés et plus	Nominal Nominal Nominal Nominal		999
		Si non actif au moment de répondre au questionnaire : rejet				
8	DEPCLI	Dépendance - client	1 à 10	Ordinal		999
9	DEPFOUR	Dépendance - fournisseur	1 à 10	Ordinal	Vide	999

No	VAR	Étiquettes	Numérique	Type	N.A.	N.R.
10	MARCHE	Envergure marché	1 = local 2 = régional 3 = provincial 4 = national 5 = international	Nominal		999
11	AGEDEM	Âge au démarrage	1 = moins de 25 ans 2 = entre 26 et 35 ans 3 = entre 36 et 45 ans 4 = entre 46 et 54 ans 5 = 55 ans et plus	Nominal		999
12	SEXE	Sexe du répondant	1 = homme 2 = femme	Nominal		999
13.1	EXPTOT	Expérience travail	0 à infini	Ordinal		999
13.2	EXPSECT	Expérience secteur	0 à infini	Ordinal		999
13.3	EXPGES	Expérience gestion	0 à infini	Ordinal		999
14.1	DEJAFF	Déjà été en affaires	1 = oui 2 = non	Nominal		999
14.2	TEMPAFF	Temps en affaires	0 à infini	Ordinal	Vide	999
14.3	ENCOP	Encore en opération	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
15	SCOL	Scolarité	1 = aucun 2 = secondaire III ou IV 3 = secondaire V 4 = collégial 5 = universitaire 1er cycle 6 = universitaire 2e cycle 7 = universitaire 3e cycle	Nominal		999
16	SCOLREL	Scolarité relié secteur	1 = oui 2 = non	Nominal		999
17.1	FORMDEM	Formation en démarrage	1 = oui 2 = non	Nominal		999
17.2	NBHRES	Nombre d'heures	0 à infini	Ordinal	Vide	999
18	ORGDEM	Suivi au démarrage	1 = oui 2 = non	Nominal		999
19	ORGNOW	Suivi maintenant	1 = oui 2 = non	Nominal		999
20.1	TPLEIN	Occupé à temps plein	1 = oui 2 = non	Nominal		999
20.2	AUTEMP	Autre emploi	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
20.3	AUTPLEIN	Temps plein ou partiel	1 = temps plein 2 = temps partiel	Nominal	Vide	999
20.1	OBJDEM	Objectif au démarrage	1 = créer emploi 2 = créer entreprise 3 = développer entreprise	Nominal		999
20.2	OBJNOW	Objectif maintenant	1 = créer emploi 2 = créer entreprise 3 = développer entreprise	Nominal		999
21	EMPDEM	Choix emploi démarrage	1 = oui 2 = non	Nominal		999

No	VAR	Étiquettes	Numérique	Type	N.A.	N.R.
22	EMPNOW	Choix emploi maintenant	1 = oui 2 = non	Nominal		999
32	FIN	Obtenir financement	1 à 5	Ordinal	0	9
33	PAP	Paperasse	1 à 5	Ordinal	0	9
34	TEMPS	Temps pour tout faire	1 à 5	Ordinal	0	9
35	BUTS	Établir buts et objectifs	1 à 5	Ordinal	0	9
36	INFOLOI	Information loi et règlement	1 à 5	Ordinal	0	9
37	INFOSECT	Information secteur	1 à 5	Ordinal	0	9
38	INFOPROG	Information programme	1 à 5	Ordinal	0	9
39	CONSEIL	Obtenir conseil suivi	1 à 5	Ordinal	0	9
40	GESTINFO	Moyenne échelle 1	1 à 5	Ordinal	0	9
41	TROUVER	Trouver du personnel	1 à 5	Ordinal	0	9
42	EMBAUC	Technique d'embauche	1 à 5	Ordinal	0	9
43	DIRIGER	Diriger et motiver	1 à 5	Ordinal	0	9
44	GARDER	Garder le personnel	1 à 5	Ordinal	0	9
45	FORMER	Former le personnel	1 à 5	Ordinal	0	9
46	MOD	Moyenne échelle 2	1 à 5	Ordinal	0	9
47	CTB	Tenue livres et ctb	1 à 5	Ordinal	0	9
48	CONT	Contrôler les coûts	1 à 5	Ordinal	0	9
49	DONNES	Comprendre données ctb	1 à 5	Ordinal	0	9
50	ENCAIS	Gérer encaisse	1 à 5	Ordinal	0	9
51	CREDIT	Politique de crédit	1 à 5	Ordinal	0	9
52	CAR	Comptes clients	1 à 5	Ordinal	0	9
53	BUDG	Établir budgets	1 à 5	Ordinal	0	9
54	CTBFIN	Moyenne échelle 3	1 à 5	Ordinal	0	9
55	IDCONC	Identifier concurrence	1 à 5	Ordinal	0	9
56	AJCONC	Ajuster concurrence	1 à 5	Ordinal	0	9
57	TRCLIENT	Trouver des clients	1 à 5	Ordinal	0	9
58	EDUCLI	Éduquer clients	1 à 5	Ordinal	0	9
59	AJPROD	Ajuster produit	1 à 5	Ordinal	0	9
60	ÉTUMAR	Étude de marché	1 à 5	Ordinal	0	9
61	DISTRIB	Distribution	1 à 5	Ordinal	0	9
62	LOCALIS	Localisation	1 à 5	Ordinal	0	9
63	PRIX	Fixer prix de vente	1 à 5	Ordinal	0	9
64	IMAGE	Développer image	1 à 5	Ordinal	0	9
65	PUBLICI	Publicité	1 à 5	Ordinal	0	9
66	VENTE	Faire la vente	1 à 5	Ordinal	0	9
67	SOUMIS	Faire soumission	1 à 5	Ordinal	0	9
68	MARKT	Moyenne échelle 4	1 à 5	Ordinal	0	9
69	PLANPROD	Planifier la production	1 à 5	Ordinal	0	9
70	PRODUI	Produire suffisamment	1 à 5	Ordinal	0	9
71	LOCAUX	Locaux inadéquats	1 à 5	Ordinal	0	9
72	FOURNIS	Choisir bons fournisseurs	1 à 5	Ordinal	0	9
73	SOUSTRA	Choisir bons s-traitants	1 à 5	Ordinal	0	9
74	STOCK	Gérer les stocks	1 à 5	Ordinal	0	9
75	EQUIP	Équipement technologie	1 à 5	Ordinal	0	9
76	QUALITE	Qualité adéquate	1 à 5	Ordinal	0	9
77	TRAVAIL	Répartir le travail	1 à 5	Ordinal	0	9

No	VAR	Étiquettes	Numérique	Type	N.A.	N.R.
78	AIDETECH	Obtenir aide technique	1 à 5	Ordinal	0	9
79	PRODOP	Moyenne échelle 5	1 à 5	Ordinal	0	9
80	DECRO	Difficulté à décrocher	1 à 5	Ordinal	0	9
81	DEMAIDE	Demandé aide	1 à 5	Ordinal	0	9
82	INCERT	Incertitude financière	1 à 5	Ordinal	0	9
83	ISOLE	Isolement	1 à 5	Ordinal	0	9
84	CONFIAN	Confiance en soi	1 à 5	Ordinal	0	9
85	MOTIVER	Motivation	1 à 5	Ordinal	0	9
86	TACHES	Apprendre tâches	1 à 5	Ordinal	0	9
87	TEMPSFAM	Temps pour la famille	1 à 5	Ordinal	0	9
88	SUCCES	Doute sur succès	1 à 5	Ordinal	0	9
89	GESTEMP	Gestion du temps	1 à 5	Ordinal	0	9
90	MORAL	Soutien moral	1 à 5	Ordinal	0	9
91	CONFLITS	Conflits famille	1 à 5	Ordinal	0	9
92	RELASS	Relations associés	1 à 5	Ordinal	0	9
93	METIER	Moyenne échelle 6	1 à 5	Ordinal	0	9
95	LISTE	Publication liste	1 à 5	Ordinal		9
96	SITE	Site internet info	1 à 5	Ordinal		9
97	GUICHET	Guichet d'information	1 à 5	Ordinal		9
98	PROSTAT	Promotion source info	1 à 5	Ordinal		9
99	ACHAT	Campagne achat local	1 à 5	Ordinal		9
100	IDLOCL	Identification local	1 à 5	Ordinal		9
101	KIOSQUE	Exposition avec kiosques	1 à 5	Ordinal		9
102	SPE	Conférence spécialiste	1 à 5	Ordinal		9
103	ENTRE	Conférence entrepreneur	1 à 5	Ordinal		9
104	PARRAIN	Parrainage mentorat	1 à 5	Ordinal		9
105	COMP	Compagnonnage	1 à 5	Ordinal		9
106	LOBBY	Regroupement lobby	1 à 5	Ordinal		9
107	REGECHAN	Regroupement échange	1 à 5	Ordinal		9
108	RESEAU	Réseautage	1 à 5	Ordinal		9
109	PONCT	Rencontre ponctuelle	1 à 5	Ordinal		9
110	MAILLA	Maillage	1 à 5	Ordinal		9
111	CHAT	Site internet chat	1 à 5	Ordinal		9
112	AIDEGEST	Aide par spécialiste	1 à 5	Ordinal		9
113	AIDEGEN	Aide par généraliste	1 à 5	Ordinal		9
114	AIDSECT	Aide secteur activité	1 à 5	Ordinal		9
115	FORMAT	Formation	1 à 5	Ordinal		9
116	INCUBA	Incubateur ou pépinière	1 à 5	Ordinal		9
117	CENAFF	Centre d'affaires	1 à 5	Ordinal		9
118	COURGR	Cours en groupe	1 à 5	Ordinal		9
119	COURDI	Cours à distance	1 à 5	Ordinal		9
120	COLLO	Colloque	1 à 5	Ordinal		9
121	FORUM	Forum expert internet	1 à 5	Ordinal		9
122	VIDEO	Vidéo explicatif	1 à 5	Ordinal		9
123	ENCDENT	Encadrement à l'entreprise	1 à 5	Ordinal		9
124	ENCHENT	Encadrement hors ent.	1 à 5	Ordinal		9
125	LIVRE	Documentation écrite	1 à 5	Ordinal		9
126	ATELIER	Atelier ou séminaire	1 à 5	Ordinal		9
127	CEDEROM	Cédérom interactif	1 à 5	Ordinal		9

No	VAR	Étiquettes	Numérique	Type	N.A.	N.R.
128.1	ORDI	Possession ordinateur	1 = oui 2 = non	Nominal		999
128.2	WEB	Si oui, branché	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
128.3	BIENTÔT	Achat bientôt	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
128.4	QUAND	Combien de mois	0 à infini	Ordinal	Vide	999
129	CA1998	Situation financière 1998	1 = pas en opération 2 = profit 3 = perte 4 = ni profit ni perte 5 = ne sait pas	Nominal		999
130	CA1999	Situation financière 1999	1 = pas en opération 2 = profit 3 = perte 4 = ni profit ni perte 5 = ne sait pas	Nominal		999
131	CA2000	Situation financière 2000	1 = pas en opération 2 = profit 3 = perte 4 = ni profit ni perte 5 = ne sait pas	Nominal		999
132	CA2001	Situation fin. Maintenant	1 = pas en opération = rejet 2 = profit 3 = perte 4 = ni profit ni perte 5 = ne sait pas	Nominal		999
133	POURPROP	Pourc. Prop du répondant	Nombre de 0 à infini / 100 %	Ordinal		999
134	P1AGE	Age partenaire 1 au dem	0 à infini	Ordinal	Vide	999
135	P1SEXE	Sexe partenaire 1	1 = femme 2 = homme	Nominal	Vide	999
136	P1CONJ	Partenaire 1 est conjoint	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
137	P1PLEIN	Partenaire 1 à temps plein	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
138	P1HRSTRA	Part. 1 nombre d'heures	0 à infini	Ordinal	Vide	999
139	P1EXPTRA	Part. 1 exp. Travail	0 à infini	Ordinal	Vide	999
140	P1EXPSEC	Part. 1 exp. Secteur	0 à infini	Ordinal	Vide	999
141	P1EXPGES	Part. 1 exp. Gestion	0 à infini	Ordinal	Vide	999
142	P1SCOL	Scolarité du part. 1	1 = aucun 2 = secondaire 3 = collégial 4 = universitaire	Nominal	Vide	999

No	VAR	Étiquettes	Numérique	Type	N.A.	N.R.
143	P1SCREL	Scolarité du part. 1 relié	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
144	P1DEJAFF	Part. 1 déjà été en affaires	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
145	P1FORDEM	Formation dem. Part 1	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
146	P1FORHR	Nombre d'heures	0 à infini	Ordinal	Vide	999
147	P1POURC	Pourcentage prop. Part 1	0 à infini	Ordinal	Vide	999
148	P2AGE	Age partenaire 2 au dem	0 à infini	Ordinal	Vide	999
149	P2SEXE	Sexe partenaire 2	1 = femme 2 = homme	Nominal	Vide	999
150	P2CONJ	Partenaire 2 est conjoint	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
151	P2PLEIN	Partenaire 2 à temps plein	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
152	P2HRSTRA	Part. 2 nombre d'heures	0 à infini	Ordinal	Vide	999
153	P2EXPTRA	Part. 2 exp. Travail	0 à infini	Ordinal	Vide	999
154	P2EXPSEC	Part. 2 exp. Secteur	0 à infini	Ordinal	Vide	999
155	P2EXPGES	Part. 2 exp. Gestion	0 à infini	Ordinal	Vide	999
156	P2SCOL	Scolarité du part. 2	1 = aucun 2 = secondaire 3 = collégial 4 = universitaire	Nominal	Vide	999
157	P2SCREL	Scolarité du part. 2 relié	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
158	P2DEJAFF	Part. 2 déjà été en affaires	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
159	P2FORDEM	Formation dem. Part 2	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
160	P2FORHR	Nombre d'heures	0 à infini	Ordinal	Vide	999
161	P2POURC	Pourcentage prop. Part 2	0 à infini	Ordinal	Vide	999
162	P3AGE	Age partenaire 3 au dem	0 à infini	Ordinal	Vide	999
163	P3SEXE	Sexe partenaire 3	1 = femme 2 = homme	Nominal	Vide	999
164	P3CONJ	Partenaire 3 est conjoint	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
165	P3PLEIN	Partenaire 3 à temps plein	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
166	P3HRSTRA	Part. 3 nombre d'heures	0 à infini	Ordinal	Vide	999

No	VAR	Étiquettes	Numérique	Type	N.A.	N.R.
167	P3EXPTRA	Part. 3 exp. Travail	0 à infini	Ordinal	Vide	999
168	P3EXPSEC	Part. 3 exp. Secteur	0 à infini	Ordinal	Vide	999
169	P3EXPGES	Part. 3 exp. Gestion	0 à infini	Ordinal	Vide	999
170	P3SCOL	Scolarité du part. 3	1 = aucun 2 = secondaire 3 = collégial 4 = universitaire	Nominal	Vide	999
171	P3SCREL	Scolarité du part. 3 relié	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
172	P3DEJAFF	Part. 3 déjà été en affaires	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
173	P3FORDEM	Formation dem. Part 3	1 = oui 2 = non	Nominal	Vide	999
174	P3FORHR	Nombre d'heures	0 à infini	Ordinal	Vide	999
175	P3POURC	Pourcentage prop. Part 3	0 à infini	Ordinal	Vide	999

ANNEXE D

Description de l'échantillon – ensemble des répondants

Annexe D
Description de l'échantillon – ensemble des répondants

Tableau 1 Provenance des répondants

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Magazine L'Autonome	121	73,3	60	65,2	181	70,4
Groupe IDEE – Estrie	27	16,4	12	13,0	39	15,2
CLD Rimouski Petite Neigette	9	5,5	9	9,8	18	7,0
SADC Nicolet – Bécancour	8	4,8	11	12,0	19	7,4
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 2 Âge de l'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Moins d'un an (0 à 12 mois)	32	19,4	15	16,3	47	18,3
Entre 2 et 5 ans (13 à 60 mois)	78	47,3	43	46,7	121	47,1
Entre 5 et 10 ans (61 à 120 mois)	34	20,6	21	22,8	55	21,4
Plus de 10 ans (plus de 121 mois)	21	12,7	13	14,1	34	13,2
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

L'âge moyen de l'entreprise des TA est de 55 mois (4 ans et demi) alors que l'âge moyen des microentreprises est de 59 mois (tout près de 5 ans), le nombre d'employés moyen étant de 1,29.

Tableau 3 Secteur d'activité économique

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Services aux personnes	39	23,6	13	14,1	52	20,2
Services aux entreprises	95	57,6	49	53,3	144	56,0
Gros, détail, restauration et hôtellerie	9	5,5	12	13,0	21	8,2
Manufacturier, agriculture et construction	11	6,7	13	14,1	24	9,3
Autres	11	6,7	5	5,4	16	6,2
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 4 Régions administratives

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Bas Saint-Laurent	10	6,1	9	9,8	19	7,4
Mauricie et Centre-du-Québec	19	11,5	18	19,6	37	14,4
Estrie	35	21,2	17	18,5	52	20,2
Montréal	43	26,1	15	16,3	58	22,6
Laval, Laurentides et Lanaudière	25	15,2	13	14,1	38	14,8
Montérégie	21	12,7	7	7,6	28	10,9
Autres régions administratives	12	7,3	13	14,1	25	9,7
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 5 Propriété de l'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Propriétaire unique	165	100,0	44	47,8	209	81,3
Présence d'associé(s)			48	52,2	48	18,7
Somme	165	100	92	100,0	257	100,0

Note : dans 29 cas sur 48 (60,4 %), l'associé est le conjoint du répondant.

Tableau 6 Responsable des activités quotidiennes

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Le répondant	163	98,8	73	79,3	236	91,8
Le répondant ou le partenaire actif			2	2,2	2	0,8
Le répondant et le partenaire actif			17	18,5	17	6,6
Un administrateur (salarié)	2	1,2			2	0,8
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 7 Localisation de l'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
A domicile	142	86,1	54	58,7	196	76,3
A l'extérieur du domicile	23	13,9	38	41,3	61	23,7
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 8 Envergure du marché desservi

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Local	51	30,9	24	26,1	75	29,2
Régional	70	42,4	42	45,7	112	43,6
Provincial	28	17,0	18	19,6	46	17,9
National et/ou international	16	9,7	8	8,7	24	9,3
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 9 Âge du répondant au démarrage

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Moins de 25 ans	9	5,5	9	9,8	18	7,0
Entre 26 et 35 ans	53	32,1	36	39,1	89	34,6
Entre 36 et 45 ans	59	35,8	34	37,0	93	36,2
Entre 46 et 54 ans	35	21,2	9	9,8	44	17,1
Plus de 55 ans	9	5,5	4	4,3	13	5,1
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 10 Sexe du répondant

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Homme	88	53,3	62	67,4	150	58,4
Femme	77	46,7	30	32,6	107	41,6
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 11 Expérience préalable sur le marché du travail

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Moins de 5 ans	16	9,7	20	21,7	36	14,0
Entre 6 et 15 ans	67	40,6	32	34,8	99	38,5
Plus de 15 ans	82	49,7	39	42,4	121	47,1
Non-réponse			1	1,1	1	0,4
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 12 Expérience préalable dans le même secteur d'activité

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Moins de 5 ans	85	51,5	45	48,9	130	50,6
Plus de 5 ans	80	48,5	46	50,0	126	49,0
Non-réponse			1	1,1	1	0,4
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 13 Expérience préalable en gestion d'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Aucune expérience	107	64,8	49	53,3	156	60,7
Avec expérience	58	35,2	42	45,7	100	38,9
Non-réponse			1	1,1	1	0,4
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 14 Avoir déjà été en affaires préalablement

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	32	19,4	22	23,9	54	21,0
Non	132	80,0	70	76,1	202	78,6
Non-réponse	1	0,6			1	0,4
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 15 Scolarité du répondant

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Aucun diplôme ou moins d'un secondaire IV	7	4,2	9	9,8	16	6,2
Secondaire V	35	21,2	13	14,1	48	18,7
Collégial	41	24,8	25	27,2	66	25,7
Universitaire 1 ^{er} cycle	50	30,3	35	38,0	85	33,1
Universitaire 2 ^e et 3 ^e cycles	32	19,4	10	10,9	42	16,3
Somme	165	100,0	100,0	100,0	257	100,0

Tableau 16 Scolarité reliée à l'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	96	58,2	50	54,3	146	56,8
Non	68	41,2	42	45,7	110	42,8
Non-réponse	1	0,6			1	0,4
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 17 Formation préalable en démarrage d'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	45	27,3	28	30,4	73	28,4
Non	120	72,7	64	69,6	84	71,6
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 18 Aide d'une organisme au démarrage de l'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	51	30,9	39	42,4	90	35,0
Non	114	69,1	53	57,6	167	65,0
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 19 Aide d'une organisme actuellement

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	33	20,0	24	26,1	57	22,2
Non	132	80,0	68	73,9	200	77,8
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 20 Occupé à temps plein dans l'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	111	67,3	75	81,5	186	72,4
Non	53	32,1	16	17,4	69	26,8
Non-réponse	1	0,6	1	1,1	2	0,8
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 21 Occupe un autre emploi rémunéré

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	28	52,8	7	43,7	35	50,7
Non	23	43,4	8	50,0	31	44,9
Non-réponse	2	1,8	1	6,3	3	4,4
Somme	53	100,0	16	100,0	69	100,0

Tableau 22 Autre emploi occupé est à temps plein ou partiel

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
À temps plein	15	53,6	4	57,0	19	52,7
À temps partiel	13	46,4	3	43,0	16	47,3
Somme	28	100,0	7	100,0	35	100,0

Tableau 23 Objectif du répondant au démarrage de l'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Mon objectif premier était de créer mon propre emploi et de m'assurer un revenu. Je ne voulais pas avoir d'employés.	127	77,0	42	45,7	169	65,8
Mon objectif premier était de créer une entreprise et aussi de m'assurer un revenu. Je voulais avoir quelques employés pour m'aider, sans plus.	26	15,8	39	42,4	65	25,3
Mon objectif premier était de créer et de développer une entreprise. J'avais ou je voulais plusieurs employés et bâtir quelque chose de «gros».	12	7,3	11	12,0	23	8,9
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 24 Objectif du répondant au moment de répondre au questionnaire

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Mon objectif premier est de demeurer à mon propre emploi et de m'assurer un revenu. Je ne veux pas avoir d'employés.	96	58,2	17	18,5	113	44,0
Mon objectif premier est de gérer l'entreprise que j'ai créée et aussi de m'assurer un revenu. J'ai ou je veux avoir quelques employés pour m'aider, sans plus.	51	30,9	56	60,9	107	41,6
Mon objectif premier est de développer mon entreprise. J'ai ou je veux plusieurs employés et bâtir quelque chose de «gros».	17	10,3	18	19,6	35	13,6
Non-réponse	1	0,6	1	1,1	2	0,8
Somme	165	100,0	92	100,0		100,0

Tableau 25 Objectifs du répondant – statut quo, croissance ou décroissance

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
TA désirant demeurer TA (statu quo 1 - 1 ¹)	93	56,4	17	18,5	110	42,8
ME ² désirant demeurer ME (statu quo 2 - 2)	19	11,5	30	32,6	49	19,1
Entrepreneur demeurant entrepreneur (statu quo 3 - 3)	7	4,2	8	8,7	15	5,8
TA visant la croissance (1 - 2 ou 3)	32	19,4	25	27,2	57	22,2
ME visant la croissance (2 - 3)	6	3,6	8	8,7	14	5,4
Entrepreneur visant la décroissance (3 - 2 ou 1)	7	4,2	3	3,3	10	3,9
Non réponse	1	0,6	1	1,1	2	0,8
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 26 Avoir choisi un emploi au démarrage

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	60	36,4	22	23,9	82	31,9
Non	102	61,8	69	75,0	171	66,5
Non-réponse	3	1,8	1	1,1	4	1,6
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 27 Choisir cet emploi maintenant

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	36	21,8	13	14,1	49	19,1
Non	124	75,2	77	83,7	201	78,2
Non-réponse	5	3,0	2	2,2	7	2,7
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

¹ En référence aux tableaux 23 et 24, les objectifs 1, 2 ou 3.

² ME = microentreprise

Tableau 28 Groupes de TA

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Par choix	87	52,7	65	70,7	152	59,1
Involontaire	22	13,3	10	10,9	32	12,5
Découragé	14	8,5	3	3,3	17	6,6
Adapté	35	21,2	11	12,0	46	17,9
Non réponse	7	4,2	3	3,3	10	3,9
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 29 Le répondant possède un ou des ordinateurs pour fins d'entreprise

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	151	91,5	84	91,3	235	91,4
Non	14	8,5	8	8,7	22	8,6
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 30 Branchement de ce(s) ordinateur(s) à Internet

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Le répondant a un ordinateur et est branché	141	85,5	81	88,0	222	86,4
Le répondant a un ordinateur et n'est pas branché	9	5,5	3	3,3	12	4,7
Le répondant n'a ni ordinateur ni Internet	14	8,5	8	8,7	22	8,6
Non-réponse	1	0,6			1	0,4
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 31 Achat futur d'un ordinateur et son branchement à Internet

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Oui	12	52,2	7	63,6	19	55,9
Non	10	43,5	3	27,3	13	38,2
Non-réponse	1	4,3	1	9,1	2	5,9
Somme	23	100,0	11	100,0	34	100,0

Tableau 32 Situation financière de l'entreprise en 2000

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Entreprise pas en opération	7	4,2	4	4,3	11	4,3
Entreprise a généré des profits	110	66,7	60	65,2	170	66,1
Entreprise a subi une perte	27	16,4	15	16,3	42	16,3
Entreprise n'a fait ni profit, ni perte	17	10,3	8	8,7	25	9,7
Ne sait pas	1	0,6	3	3,3	4	1,6
Non-réponse	3	1,8	2	2,2	5	1,9
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 33 Situation financière de l'entreprise en 2001

Catégorie	TA		Microentreprise		Somme	
	NB	%	NB	%	NB	%
Entreprise a généré des profits	89	53,9	54	58,7	143	55,6
Entreprise a subi une perte	14	8,5	7	7,6	21	8,2
Entreprise n'a fait ni profit, ni perte	24	14,5	8	8,7	32	12,5
Ne sait pas	16	9,7	12	13,0	28	10,9
Non-réponse	22	13,3	11	12,0	33	12,8
Somme	165	100,0	92	100,0	257	100,0

Tableau 34 Problèmes de gestion générale, d'accès à l'information et au financement

Catégorie d'entreprises Énoncés	TA		Microentreprise		Somme	
	MOY ³	% ⁴	MOY	%	MOY	%
Manquer de temps pour tout faire	2,99	37,0	3,28	41,3	3,09	38,6
Établir des buts et des objectifs	2,44	25,5	2,64	31,5	2,51	27,6
Obtenir de l'information sur les programmes gouvernementaux d'aide financière et technique	2,29	26,1	2,54	28,3	2,38	26,8
Obtenir de l'information concernant mon secteur d'activité	2,21	22,4	2,61	30,4	2,35	25,3
Obtenir de l'information sur les lois, les normes et les règlements concernant l'entreprise et les affaires en général	2,16	17,0	2,26	22,8	2,19	19,1
Obtenir du financement	2,03	21,2	2,46	28,3	2,18	23,7
Remplir la paperasse gouvernementale (TPS, TVQ, etc.)	2,00	16,4	2,45	30,4	2,16	21,4
Obtenir des conseils ou de l'aide en gestion de la part des organismes de soutien aux entreprises (centres locaux de développement, sociétés d'aide au développement des collectivités, ministères ou autres organismes)	2,05	16,4	2,10	17,4	2,07	16,8
Moyenne générale	2,27		2,54		2,37	

Tableau 35 Problèmes de gestion du personnel

Catégorie d'entreprises Énoncés	TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Trouver du personnel qualifié	1,47	11,5	2,8	42,4	1,95	22,6
Former le personnel pour qu'il fasse bien son travail	1,47	10,3	2,42	30,4	1,81	17,5
Diriger et motiver du personnel	1,37	7,9	2,02	18,5	1,60	11,6
Garder le personnel	1,35	6,7	2,04	21,7	1,60	12,0
Appliquer les techniques pour embaucher du personnel	1,29	4,8	2,01	16,3	1,55	8,9
Moyenne générale	1,39		2,26		1,70	

³ La moyenne a été calculée en remplaçant les non-applicable « 0 » par des « 1 » : ce n'est pas un problème.

⁴ Le pourcentage indiqué ici est celui calculé pour les fréquences de « assez » et « très » (choix 4 et 5 sur 5) important pour les problèmes, pertinent pour les activités et services, et intéressante pour les formules de formation.

Tableau 36 Problèmes de tenue de livres, de comptabilité et de gestion financière

Énoncés	Catégorie d'entreprises		TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Comprendre et interpréter les données comptables	2,44	26,7	2,54	30,4	2,48	28,0	2,48	28,0
Contrôler les coûts et les dépenses	2,28	24,8	2,49	29,3	2,36	26,5	2,36	26,5
Faire la tenue de livres et la comptabilité	2,41	27,3	2,28	28,3	2,36	27,6	2,36	27,6
Gérer les liquidités (encaisse)	2,24	24,8	2,45	29,3	2,31	26,5	2,31	26,5
Faire des budgets	2,30	24,8	2,29	23,9	2,30	24,5	2,30	24,5
Récupérer les comptes clients	1,93	20,0	2,28	22,8	2,06	21,0	2,06	21,0
Établir des politiques de crédit pour les clients	1,81	16,4	1,99	18,5	1,88	17,1	1,88	17,1
Moyenne générale	2,20		2,33		2,25		2,25	

Tableau 37 Problèmes reliés au marketing et à la vente

Énoncés	Catégorie d'entreprises		TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Trouver de nouveaux clients	3,22	47,9	3,30	44,6	3,25	46,7	3,25	46,7
Faire connaître mon entreprise, mon produit ou mon service (publicité)	2,87	36,4	3,01	38,0	2,92	37,0	2,92	37,0
Vendre (faire la vente au client, conclure la vente)	2,88	41,2	2,60	29,3	2,78	36,9	2,78	36,9
« Éduquer » les clients car mon produit ou mon service est nouveau	2,44	26,7	2,59	34,8	2,49	29,6	2,49	29,6
Développer une image positive de mon entreprise	2,43	31,5	2,45	26,1	2,44	29,6	2,44	29,6
M'ajuster à l'augmentation de la concurrence	2,41	24,2	2,49	25,0	2,44	24,5	2,44	24,5
Identifier et évaluer la concurrence actuelle	2,30	20,0	2,60	30,4	2,40	23,7	2,40	23,7
Fixer le prix de vente	2,33	25,5	2,51	25,0	2,40	25,3	2,40	25,3
Ajuster mon produit ou mon service aux besoins des clients	2,33	24,2	2,45	28,3	2,37	25,7	2,37	25,7
Faire une soumission	2,16	21,8	2,26	21,7	2,20	21,8	2,20	21,8
Faire la mise à jour de mon étude de marché	2,04	17,6	2,23	23,9	2,11	19,9	2,11	19,9
Distribution	1,68	12,1	1,78	14,1	1,72	12,9	1,72	12,9
Localisation de l'entreprise (endroit où est située l'entreprise)	1,50	6,7	1,65	8,7	1,55	7,4	1,55	7,4
Moyenne générale	2,35		2,45		2,39		2,39	

Tableau 38 Problèmes reliés à la production et aux opérations

Énoncés	Catégorie d'entreprises		TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Avoir des équipements à la fine pointe de la technologie	1,93	17,6	2,32	22,8	2,07	19,4	2,07	19,4
En arriver à une qualité adéquate (respect des normes de qualité)	1,82	17,6	2,03	18,5	1,90	17,9	1,90	17,9
Produire suffisamment pour répondre à la demande	1,82	15,8	1,88	18,5	1,84	16,7	1,84	16,7
Obtenir de l'aide technique concernant la production de mon produit ou service	1,67	10,9	1,85	14,1	1,74	12,1	1,74	12,1
Trouver et choisir les bons sous-traitants	1,68	13,3	1,83	14,1	1,74	13,6	1,74	13,6
Trouver et choisir les bons fournisseurs	1,62	10,9	1,83	13,0	1,69	11,6	1,69	11,6
Planifier la production	1,61	8,5	1,76	10,9	1,66	9,3	1,66	9,3
Locaux inadéquats (problèmes d'aménagement)	1,61	9,1	1,76	12,0	1,66	10,1	1,66	10,1
Gérer les stocks	1,27	3,6	1,63	12,0	1,40	6,6	1,40	6,6
Répartir le travail entre les employés	1,14	1,8	1,45	6,5	1,25	3,5	1,25	3,5
Moyenne générale	1,62		1,83		1,70		1,70	

Tableau 39 Problèmes reliés au métier d'entrepreneur

Énoncés	Catégorie d'entreprises		TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Je vis de l'incertitude financière	2,79	33,3	2,67	30,4	2,75	32,3		
J'ai de la difficulté à décrocher, je suis toujours préoccupé par l'entreprise	2,44	25,5	2,98	35,9	2,63	29,2		
Je manque de temps pour la vie familiale	2,20	21,8	2,51	27,2	2,31	23,7		
Je me sens isolé	2,25	20,0	2,37	27,2	2,30	22,5		
J'ai de la difficulté à demander de l'aide	2,18	20,0	2,39	22,8	2,25	21,0		
J'ai de la difficulté à gérer mon temps en fonction des priorités	2,05	18,2	2,21	15,2	2,11	17,1		
Je manque de soutien moral	1,96	18,2	1,79	7,6	1,90	14,4		
Je manque de confiance en moi	1,87	12,7	1,68	3,3	1,80	9,3		
J'ai de la difficulté à me motiver	1,77	10,3	1,66	6,5	1,73	9,0		
Je doute quant au succès de mon entreprise	1,71	6,1	1,72	8,7	1,71	7,0		
J'ai de la difficulté à apprendre toutes mes nouvelles tâches de propriétaire dirigeant d'entreprise	1,71	6,1	1,62	4,3	1,68	5,4		
Il y a des conflits avec les membres de la famille impliqués dans l'entreprise	1,06	0,0	1,24	0,0	1,12	0,0		
Les relations avec les associés sont difficiles	1,03	0,0	1,24	0,0	1,11	0,0		
Moyenne générale	1,92		2,01		1,95			

Tableau 40 Intérêt pour les formats de formation

Énoncés	Catégorie d'entreprises		TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Atelier ou séminaire (théorique et pratique, travail en petits groupes ou individuel afin de mettre en pratique les notions théoriques reçues)	3,28	46,1	3,27	48,9	3,28	47,1		
Documentation écrite (livres, brochures, cahiers d'exercices...)	3,22	41,8	3,10	37,0	3,18	40,1		
Colloque (sur une ou plusieurs journées, des personnes ressources parlent des aspects pratiques de leur spécialité)	3,14	38,8	3,21	47,8	3,16	42,1		
Encadrement individuel (aide et conseil) à l'extérieur de l'entreprise	3,17	40,0	3,07	37,0	3,13	38,9		
Encadrement individuel (aide et conseil) sur les lieux mêmes de l'entreprise	3,10	40,0	3,05	41,3	3,09	40,5		
Cédérom interactif sur un sujet en particulier, avec ou sans suivi « en ligne » (apprendre à votre propre rythme à partir de votre ordinateur)	3,10	43,0	2,97	37,0	3,05	40,8		
Cours en groupe (formule traditionnelle sur un sujet précis, présence physique, horaire régulier, contenu plutôt théorique)	2,77	27,9	2,99	38,0	2,85	31,5		
Cours à distance (travailler de chez soi, à votre propre rythme, à partir de matériel pédagogique écrit ou électronique, contenu plutôt théorique)	2,89	36,4	2,53	29,3	2,76	33,8		
Forum d'experts sur <i>Internet</i> (vous posez vos questions « en ligne » et un expert vous répond)	2,75	31,5	2,62	27,2	2,70	30,0		
Vidéo explicative sur un sujet en particulier	2,70	26,1	2,59	25,0	2,66	25,6		
Moyenne générale	3,01		2,94		2,99			

Tableau 41 Pertinence des activités de soutien

Catégorie d'entreprises Énoncés	TA		Microentrepri se		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Formation (cours ou autres formules de formation)	3,53	58,2	3,63	56,5	3,56	57,6
Réseautage (regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires de petites entreprises dans un but de support, d'entraide mutuelle)	3,66	55,2	3,38	47,8	3,56	52,6
Regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises, dans le but de défendre nos intérêts (<i>lobby</i>)	3,62	56,4	3,24	43,5	3,49	51,8
Aide conseil à des aspects particuliers de gestion par des spécialistes (tenue de livres et comptabilité, choix des bons moyens de publicité, etc.)	3,62	58,8	3,23	45,7	3,48	54,1
Maillage de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises afin de partager nos expertises et offrir des produits ou des services plus complets	3,51	49,7	3,33	46,7	3,44	48,6
Rencontres ponctuelles entre travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises pour échanger sur nos problèmes et nos succès (par exemple 5 à 7 ou petit déjeuner échange)	3,50	49,1	3,21	43,5	3,40	47,1
Guichet d'information sur les services et les programmes d'aide financière offerts par les organismes	3,24	49,7	3,50	55,4	3,33	51,7
Conférences données par des spécialistes	3,26	49,1	3,35	46,7	3,29	48,3
Regroupement de travailleurs autonomes et / ou propriétaires dirigeants de petites entreprises dans le but d'échanger des services concrets (par exemple : achat, recrutement du personnel)	3,35	45,5	3,17	42,4	3,28	44,4
Site <i>Internet</i> d'information sur les divers aspects de la gestion et des opérations d'une entreprise	3,21	43,6	3,20	44,6	3,20	43,9
Parrainage ou mentorat (accompagnement par une personne d'affaires d'expérience – aspect gestion de l'entreprise)	3,18	44,2	3,18	46,7	3,18	45,2
Conférences données par des entrepreneurs (témoignages)	3,10	40,6	3,27	43,5	3,16	41,7
Compagnonnage (accompagnement par une personne d'expérience, du même secteur d'activités – aspect technique ou de production de l'entreprise)	3,15	45,5	3,10	40,2	3,13	43,6
Promotion des sources régionales d'information statistique et d'information statistique sur le marché (nous les faire connaître)	3,04	41,2	3,10	45,7	3,06	42,8
Aide conseil à la gestion quotidienne par des généralistes (prise de décision, planification, évaluation des résultats, etc.)	3,14	38,8	2,88	34,8	3,05	37,3
Publication d'une liste ou d'un bottin des nouvelles entreprises dans ma région	3,12	41,8	2,80	29,3	3,00	37,3
Centre d'affaires (locaux privés où les entreprises peuvent se regrouper physiquement, à long terme ou à l'occasion, et partager des services communs : secrétariat, salle de réunion, télécopie, etc.)	3,04	38,8	2,82	43,5	2,96	40,5
Expositions ou foires avec des kiosques pour présenter nos entreprises à des clients ou acheteurs potentiels	2,90	37,0	2,78	33,7	2,86	35,8
Incubateur ou pépinière (locaux subventionnés en partie où l'entreprise peut passer ses deux premières années d'existence et profiter de services divers)	2,70	33,3	2,70	38,0	2,70	35,0
Aide conseil à la production et aux opérations par des spécialistes du secteur d'activités.	2,66	30,9	2,74	32,6	2,69	31,5
Identification des produits et des services comme étant d'origine locale ou régionale	2,63	33,3	2,61	30,4	2,62	32,3
Campagne d'achat local ou régional	2,61	30,3	2,64	32,6	2,62	31,1
Site <i>Internet</i> « chat » (site d'échange avec d'autres gens d'affaires, travailleurs autonomes et /ou propriétaires dirigeants de petites entreprises)	2,51	21,8	2,14	17,4	2,38	20,2
Moyenne de l'échelle	3,14		3,04		3,11	

Tableau 42 Ensemble des problèmes en ordre d'importance relative

Énoncés	Catégorie d'entreprises		TA		Microentreprise		Somme	
	MOY	%	MOY	%	MOY	%	MOY	%
Trouver de nouveaux clients	3,22	47,9	3,30	44,6	3,25	46,7		
Manquer de temps pour tout faire	2,99	37,0	3,28	41,3	3,09	38,6		
Faire connaître mon entreprise, mon produit ou mon service (publicité)	2,87	36,4	3,01	38,0	2,92	37,0		
Vendre (faire la vente au client, conclure la vente)	2,88	41,2	2,60	29,3	2,78	36,9		
Je vis de l'incertitude financière	2,79	33,3	2,67	30,4	2,75	32,3		
J'ai de la difficulté à décrocher, je suis toujours préoccupé par l'entreprise	2,44	25,5	2,98	35,9	2,63	29,2		
Établir des buts et des objectifs	2,44	25,5	2,64	31,5	2,51	27,6		
« Éduquer » les clients car mon produit ou mon service est nouveau	2,44	26,7	2,59	34,8	2,49	29,6		
Comprendre et interpréter les données comptables	2,44	26,7	2,54	30,4	2,48	28,0		
Développer une image positive de mon entreprise	2,43	31,5	2,45	26,1	2,44	29,6		
M'ajuster à l'augmentation de la concurrence	2,41	24,2	2,49	25,0	2,44	24,5		
Identifier et évaluer la concurrence actuelle	2,30	20,0	2,60	30,4	2,40	23,7		
Fixer le prix de vente	2,33	25,5	2,51	25,0	2,40	25,3		
Obtenir de l'information sur les programmes gouvernementaux d'aide financière et technique	2,29	26,1	2,54	28,3	2,38	26,8		
Ajuster mon produit ou mon service aux besoins des clients	2,33	24,2	2,45	28,3	2,37	25,7		
Contrôler les coûts et les dépenses	2,28	24,8	2,49	29,3	2,36	26,5		
Faire la tenue de livres et la comptabilité	2,41	27,3	2,28	28,3	2,36	27,6		
Obtenir de l'information concernant mon secteur d'activité	2,21	22,4	2,61	30,4	2,35	25,3		
Gérer les liquidités (encaisse)	2,24	24,8	2,45	29,3	2,31	26,5		
Je manque de temps pour la vie familiale	2,20	21,8	2,51	27,2	2,31	23,7		
Faire des budgets	2,30	24,8	2,29	23,9	2,30	24,5		
Je me sens isolé	2,25	20,0	2,37	27,2	2,30	22,5		
J'ai de la difficulté à demander de l'aide	2,18	20,0	2,39	22,8	2,25	21,0		
Faire une soumission	2,16	21,8	2,26	21,7	2,20	21,8		
Obtenir de l'information sur les lois, les normes et les règlements concernant l'entreprise et les affaires en général	2,16	17,0	2,26	22,8	2,19	19,1		
Obtenir du financement	2,03	21,2	2,46	28,3	2,18	23,7		
Remplir la paperasse gouvernementale (TPS, TVQ, etc.)	2,00	16,4	2,45	30,4	2,16	21,4		
Faire la mise à jour de mon étude de marché	2,04	17,6	2,23	23,9	2,11	19,9		
J'ai de la difficulté à gérer mon temps en fonction des priorités	2,05	18,2	2,21	15,2	2,11	17,1		
Obtenir des conseils ou de l'aide en gestion de la part des organismes de soutien aux entreprises (centres locaux de développement, sociétés d'aide au développement des collectivités, ministères ou autres organismes)	2,05	16,4	2,10	17,4	2,07	16,8		
Avoir des équipements à la fine pointe de la technologie	1,93	17,6	2,32	22,8	2,07	19,4		
Récupérer les comptes clients	1,93	20,0	2,28	22,8	2,06	21,0		
Trouver du personnel qualifié	1,47	11,5	2,8	42,4	1,95	22,6		
En arriver à une qualité adéquate (respect des normes de qualité)	1,82	17,6	2,03	18,5	1,90	17,9		
Je manque de soutien moral	1,96	18,2	1,79	7,6	1,90	14,4		
Établir des politiques de crédit pour les clients	1,81	16,4	1,99	18,5	1,88	17,1		
Produire suffisamment pour répondre à la demande	1,82	15,8	1,88	18,5	1,84	16,7		
Former le personnel pour qu'il fasse bien son travail	1,47	10,3	2,42	30,4	1,81	17,5		
Je manque de confiance en moi	1,87	12,7	1,68	3,3	1,80	9,3		
Obtenir de l'aide technique concernant la production de mon produit ou service	1,67	10,9	1,85	14,1	1,74	12,1		
Trouver et choisir les bons sous-traitants	1,68	13,3	1,83	14,1	1,74	13,6		
J'ai de la difficulté à me motiver	1,77	10,3	1,66	6,5	1,73	9,0		
Distribution	1,68	12,1	1,78	14,1	1,72	12,9		

Tableau 42 Ensemble des problèmes en ordre d'importance relative (suite)

Énoncés	Catégorie d'entreprises		Microentreprise		Somme	
	TA		MOY	%	MOY	%
Je doute quant au succès de mon entreprise	1,71	6,1	1,72	8,7	1,71	7,0
Trouver et choisir les bons fournisseurs	1,62	10,9	1,83	13,0	1,69	11,6
J'ai de la difficulté à apprendre toutes mes nouvelles tâches de propriétaire dirigeant d'entreprise	1,71	6,1	1,62	4,3	1,68	5,4
Planifier la production	1,61	8,5	1,76	10,9	1,66	9,3
Locaux inadéquats (problèmes d'aménagement)	1,61	9,1	1,76	12,0	1,66	10,1
Diriger et motiver du personnel	1,37	7,9	2,02	18,5	1,60	11,6
Garder le personnel	1,35	6,7	2,04	21,7	1,60	12,0
Appliquer les techniques pour embaucher du personnel	1,29	4,8	2,01	16,3	1,55	8,9
Localisation de l'entreprise (endroit où est située l'entreprise)	1,50	6,7	1,65	8,7	1,55	7,4
Gérer les stocks	1,27	3,6	1,63	12,0	1,40	6,6
Répartir le travail entre les employés	1,14	1,8	1,45	6,5	1,25	3,5
Il y a des conflits avec les membres de la famille impliqués dans l'entreprise	1,06	0,0	1,24	0,0	1,12	0,0
Les relations avec les associés sont difficiles	1,03	0,0	1,24	0,0	1,11	0,0

Tableau 43 Problèmes de gestion générale, d'accès à l'information et au financement

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Obtenir du financement	2,18	1,00	1	0,09	0,716
Remplir la paperasse gouvernementale	2,16	2,00	1	0,09	0,835
Manquer de temps pour tout faire	3,09	3,00	3	0,08	-0,210
Établir des buts et des objectifs	2,51	3,00	1	0,09	0,302
Obtenir de l'information sur les affaires (lois, normes...)	2,19	2,00	1	0,08	0,724
Obtenir de l'information sur mon secteur d'activité	2,35	2,00	1	0,09	0,600
Obtenir de l'information sur les programmes	2,38	2,00	1	0,09	0,533
Obtenir des conseils ou de l'aide des organismes	2,07	2,00	1	0,08	0,998
Pour l'échelle	2,37	2,13	1,9	0,52	0,452

Tableau 44 Problèmes de gestion du personnel

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Trouver du personnel qualifié	1,95	1,00	1	0,09	1,113
Appliquer les techniques d'embauche	1,55	1,00	1	0,07	1,893
Diriger et motiver le personnel	1,60	1,00	1	0,07	1,871
Garder le personnel	1,60	1,00	1	0,08	1,866
Former le personnel pour qu'il fasse bien son travail	1,81	1,00	1	0,09	1,366
Pour l'échelle	1,70	1,00	1	0,07	1,340

Tableau 45 Problèmes de tenue de livres, de comptabilité et de gestion financière

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Faire la tenue de livres et la comptabilité	2,36	2,00	1	0,09	0,507
Contrôler les coûts et les dépenses	2,36	2,00	1	0,09	0,550
Comprendre et interpréter les données comptables	2,48	2,00	1	0,09	0,451
Gérer les liquidités (encaisse)	2,31	2,00	1	0,09	0,657
Établir des politiques de crédit pour les clients	1,88	1,00	1	0,08	1,196
Récupérer les comptes clients	2,06	1,00	1	0,09	0,973
Faire des budgets	2,30	2,00	1	0,09	0,653
Pour l'échelle	2,25	2,00	1	0,07	0,613

Tableau 46 Problèmes liés à la vente et au marketing

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Identifier et évaluer la concurrence actuelle	2,40	2,00	1	0,08	0,434
M'ajuster à l'augmentation de la concurrence	2,44	2,00	1	0,08	0,422
Trouver de nouveaux clients	3,25	3,00	5	0,09	-0,299
Éduquer les clients (nouveau clients)	2,49	2,00	1	0,09	0,404
Ajuster mon produit aux besoins des clients	2,37	2,00	1	0,09	0,557
Faire la mise à jour de l'étude de marché	2,11	1,00	1	0,08	0,902
Distribution	1,72	1,00	1	0,07	1,510
Localisation (endroit où est située l'entreprise)	1,55	1,00	1	0,06	1,901
Fixer le prix de vente	2,40	2,00	1	0,09	0,446
Développer une image positive de l'entreprise	2,44	2,00	1	0,10	0,510
Publicité (faire connaître mon entreprise)	2,92	3,00	1	0,09	0,025
Vendre (faire et conclure la vente)	2,78	3,00	1	0,10	0,169
Faire une soumission	2,20	1,00	1	0,09	0,742
Pour l'échelle	2,39	2,31	1	0,06	0,271

Tableau 47 Problèmes liés à la production et aux opérations

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Planifier la production	1,66	1,00	1	0,07	1,554
Produire suffisamment	1,84	1,00	1	0,08	1,241
Locaux inadéquats	1,66	1,00	1	0,07	1,732
Trouver de bons fournisseurs	1,69	1,00	1	0,08	1,641
Trouver de bons sous-traitants	1,74	1,00	1	0,08	1,532
Gérer les stocks	1,40	1,00	1	0,06	2,478
Avoir des équipements à la fine pointe technologique	2,07	1,00	1	0,09	0,928
Respecter les normes de qualité	1,90	1,00	1	0,09	1,296
Répartir le travail entre les employés	1,25	1,00	1	0,05	3,552
Obtenir de l'aide technique à la production	1,74	1,00	1	0,08	1,549
Pour l'échelle	1,70	1,40	1	0,05	1,553

Tableau 48 Problèmes liés au métier d'entrepreneur

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Difficulté à décrocher	2,63	3,00	1	0,08	0,208
Difficulté à demander de l'aide	2,25	2,00	1	0,08	0,590
Incertitude financière	2,75	3,00	1	0,09	0,214
Isolement	2,30	2,00	1	0,09	0,591
Manque de confiance en moi	1,80	1,00	1	0,07	1,299
Difficulté à me motiver	1,73	1,00	1	0,07	1,215
Apprendre de nouvelles tâches	1,68	1,00	1	0,06	1,412
Manque de temps pour la famille	2,31	2,00	1	0,09	0,605
Doute quant au succès	1,71	1,00	1	0,06	1,326
Difficulté à gérer mon temps et mes priorités	2,11	2,00	1	0,08	0,777
Manque de soutien moral	1,90	1,00	1	0,07	1,109
Conflits entre membres de la famille / entreprise	1,12	1,00	1	0,03	3,566
Relations difficiles avec les associés	1,11	1,00	1	0,03	5,062
Pour l'échelle	1,95	1,77	1	0,05	0,657

Tableau 49 Pertinence des activités de soutien

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Liste ou bottin des entreprises en région	3,00	3,00	3	0,09	0,010
Site internet de gestion	3,20	3,00	3	0,08	-0,200
Guichet d'information sur programmes et services	3,33	4,00	4	0,08	-0,316
Promotion des sources d'info statistiques	3,06	3,00	4	0,09	-0,122
Campagne d'achat local / régional	2,62	3,00	1	0,09	0,302
Identification des produits comme d'origine locale	2,62	2,00	1	0,10	0,349
Expositions ou foires	2,86	3,00	1	0,90	0,072
Conférences par des spécialistes	3,29	3,00	4	0,08	-0,315
Conférences d'entrepreneurs (témoignage)	3,16	3,00	3	0,08	-0,118
Parrainage ou mentorat	3,18	3,00	4	0,09	-0,207
Compagnonnage	3,13	3,00	5	0,09	-0,138
Regroupement (lobby)	3,49	4,00	5	0,08	-0,401
Regroupements pour fins de services concrets	3,28	3,00	3	0,07	-0,234
Réseautage	3,56	4,00	3	0,07	-0,355
Rencontres ponctuelles	3,40	3,00	3	0,07	-0,185
Maillage	3,44	3,00	3	0,07	-0,274
Site Internet chat	2,38	2,00	2	0,08	0,556
Aide à la gestion par des spécialistes	3,48	4,00	4	0,08	-0,446
Aide à la gestion par des généralistes	3,05	3,00	3	0,08	-0,023
Aide conseil à la production	2,69	3,00	2	0,08	0,246
Formation	3,56	4,00	4	0,08	-0,605
Incubateur ou pépinière	2,70	2,00	1	0,09	0,279
Centre d'affaires	2,96	3,00	1	0,09	0,017
Pour l'échelle	3,11	3,09	3,7	0,05	0,053

Tableau 50 Intérêt pour les formats de formation

	MOY	MED	MOD	ET	SKEW
Cours en groupe	2,85	3,00	3	0,08	0,108
Cours à distance	2,76	3,00	2	0,08	0,240
Colloque	3,16	3,00	3	0,07	-0,292
Vidéo	2,66	3,00	3	0,08	0,208
Encadrement individuel dans l'entreprise	3,09	3,00	3	0,08	-0,079
Forum d'experts sur internet	2,70	3,00	1	0,08	0,216
Encadrement individuel hors l'entreprise	3,13	3,00	3	0,08	-0,103
Documentation écrite	3,18	3,00	3	0,07	-0,167
Atelier ou séminaire	3,28	3,00	4	0,08	-0,361
Cédérom interactif	3,05	3,00	3	0,08	-0,102
Pour l'échelle	2,99	3,00	2,7	0,46	-0,158

Tableau 51 - Tables de fréquence, ensemble des problèmes, activités de soutien et formats de formation

Obtenir du financement					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	137	53,3	53,3	53,3
	2	20	7,8	7,8	61,1
	3	39	15,2	15,2	76,3
	4	38	14,8	14,8	91,1
	5	23	8,9	8,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Remplir la paperrase gouvernementale					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	124	48,2	48,2	48,2
	2	46	17,9	17,9	66,1
	3	32	12,5	12,5	78,6
	4	32	12,5	12,5	91,1
	5	23	8,9	8,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Manque de temps pour tout faire					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	43	16,7	16,7	16,7
	2	29	11,3	11,3	28,0
	3	86	33,5	33,5	61,5
	4	59	23,0	23,0	84,4
	5	40	15,6	15,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Établir des buts et des objectifs					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	91	35,4	35,4	35,4
	2	37	14,4	14,4	49,8
	3	58	22,6	22,6	72,4
	4	48	18,7	18,7	91,1
	5	23	8,9	8,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Obtenir information sur les affaires					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	111	43,2	43,2	43,2
	2	51	19,8	19,8	63,0
	3	46	17,9	17,9	80,9
	4	32	12,5	12,5	93,4
	5	17	6,6	6,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Obtenir information sur le secteur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	109	42,4	42,4	42,4
	2	43	16,7	16,7	59,1
	3	40	15,6	15,6	74,7
	4	35	13,6	13,6	88,3
	5	30	11,7	11,7	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Obtenir information sur les programmes					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	104	40,5	40,5	40,5
	2	46	17,9	17,9	58,4
	3	38	14,8	14,8	73,2
	4	43	16,7	16,7	89,9
	5	26	10,1	10,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Obtenir des conseils ou de l'aide des organismes					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	49,8	49,8	49,8
	2	49	19,1	19,1	68,9
	3	37	14,4	14,4	83,3
	4	21	8,2	8,2	91,4
	5	22	8,6	8,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Trouver du personnel qualifié					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	171	66,5	66,5	66,5
	2	12	4,7	4,7	71,2
	3	16	6,2	6,2	77,4
	4	32	12,5	12,5	89,9
	5	26	10,1	10,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Appliquer techniques embauche					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	191	74,3	74,3	74,3
	2	22	8,6	8,6	82,9
	3	21	8,2	8,2	91,1
	4	15	5,8	5,8	96,9
	5	8	3,1	3,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Diriger et motiver du personnel					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	189	73,5	73,5	73,5
	2	25	9,7	9,7	83,3
	3	13	5,1	5,1	88,3
	4	16	6,2	6,2	94,6
	5	14	5,4	5,4	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Garder le personnel					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	198	77,0	77,0	77,0
	2	12	4,7	4,7	81,7
	3	16	6,2	6,2	87,9
	4	15	5,8	5,8	93,8
	5	16	6,2	6,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Former le personnel					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	181	70,4	70,4	70,4
	2	11	4,3	4,3	74,7
	3	20	7,8	7,8	82,5
	4	22	8,6	8,6	91,1
	5	23	8,9	8,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Faire la tenue de livre et comptabilité					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	118	45,9	45,9	45,9
	2	26	10,1	10,1	56,0
	3	42	16,3	16,3	72,4
	4	44	17,1	17,1	89,5
	5	27	10,5	10,5	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Contrôler les coûts et les dépenses					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	113	44,0	44,0	44,0
	2	35	13,6	13,6	57,6
	3	41	16,0	16,0	73,5
	4	40	15,6	15,6	89,1
	5	28	10,9	10,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Comprendre et interpréter les données comptables					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	104	40,5	40,5	40,5
	2	34	13,2	13,2	53,7
	3	47	18,3	18,3	72,0
	4	36	14,0	14,0	86,0
	5	36	14,0	14,0	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Gérer les liquidités					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	119	46,3	46,3	46,3
	2	39	15,2	15,2	61,5
	3	31	12,1	12,1	73,5
	4	36	14,0	14,0	87,5
	5	32	12,5	12,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Établir politiques de crédit					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	162	63,0	63,0	63,0
	2	25	9,7	9,7	72,8
	3	26	10,1	10,1	82,9
	4	28	10,9	10,9	93,8
	5	16	6,2	6,2	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Récupérer les comptes clients					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	149	58,0	58,0	58,0
	2	25	9,7	9,7	67,7
	3	29	11,3	11,3	79,0
	4	27	10,5	10,5	89,5
	5	27	10,5	10,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Faire des budgets					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	115	44,7	44,7	44,7
	2	41	16,0	16,0	60,7
	3	38	14,8	14,8	75,5
	4	35	13,6	13,6	89,1
	5	28	10,9	10,9	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Identifier et évaluer la concurrence					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	93	36,2	36,2	36,2
	2	47	18,3	18,3	54,5
	3	56	21,8	21,8	76,3
	4	42	16,3	16,3	92,6
	5	19	7,4	7,4	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Ajuster à l'augmentation concurrence					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	86	33,5	33,5	33,5
	2	55	21,4	21,4	54,9
	3	53	20,6	20,6	75,5
	4	44	17,1	17,1	92,6
	5	19	7,4	7,4	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Trouver nouveaux clients					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	48	18,7	18,7	18,7
	2	26	10,1	10,1	28,8
	3	63	24,5	24,5	53,3
	4	53	20,6	20,6	73,9
	5	67	26,1	26,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Éduquer les clients (nouveau clients)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	111	43,2	43,2	43,2
	2	22	8,6	8,6	51,8
	3	48	18,7	18,7	70,4
	4	39	15,2	15,2	85,6
	5	37	14,4	14,4	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Ajuster aux besoins des clients					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	111	43,2	43,2	43,2
	2	36	14,0	14,0	57,2
	3	44	17,1	17,1	74,3
	4	36	14,0	14,0	88,3
	5	30	11,7	11,7	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Mise à jour de l'étude de marché					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	129	50,2	50,2	50,2
	2	44	17,1	17,1	67,3
	3	33	12,8	12,8	80,2
	4	29	11,3	11,3	91,4
	5	22	8,6	8,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Distribution					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	172	66,9	66,9	66,9
	2	30	11,7	11,7	78,6
	3	22	8,6	8,6	87,2
	4	21	8,2	8,2	95,3
	5	12	4,7	4,7	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Localisation					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	185	72,0	72,0	72,0
	2	29	11,3	11,3	83,3
	3	24	9,3	9,3	92,6
	4	11	4,3	4,3	96,9
	5	8	3,1	3,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Prix de vente					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	107	41,6	41,6	41,6
	2	30	11,7	11,7	53,3
	3	55	21,4	21,4	74,7
	4	41	16,0	16,0	90,7
	5	24	9,3	9,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Développer image positive					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	116	45,1	45,1	45,1
	2	29	11,3	11,3	56,4
	3	36	14,0	14,0	70,4
	4	36	14,0	14,0	84,4
	5	40	15,6	15,6	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Publicité					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	62	24,1	24,1	24,1
	2	39	15,2	15,2	39,3
	3	61	23,7	23,7	63,0
	4	47	18,3	18,3	81,3
	5	48	18,7	18,7	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Vendre					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	83	32,3	32,3	32,3
	2	37	14,4	14,4	46,7
	3	42	16,3	16,3	63,0
	4	44	17,1	17,1	80,2
	5	51	19,8	19,8	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Faire une soumission					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	131	51,0	51,0	51,0
	2	26	10,1	10,1	61,1
	3	44	17,1	17,1	78,2
	4	30	11,7	11,7	89,9
	5	26	10,1	10,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Planifier la production					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	177	68,9	68,9	68,9
	2	23	8,9	8,9	77,8
	3	33	12,8	12,8	90,7
	4	15	5,8	5,8	96,5
	5	9	3,5	3,5	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Produire suffisamment					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	166	64,6	64,6	64,6
	2	23	8,9	8,9	73,5
	3	25	9,7	9,7	83,3
	4	28	10,9	10,9	94,2
	5	15	5,8	5,8	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Locaux inadéquats					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	175	68,1	68,1	68,1
	2	34	13,2	13,2	81,3
	3	22	8,6	8,6	89,9
	4	12	4,7	4,7	94,6
	5	14	5,4	5,4	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Trouver bons fournisseurs					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	178	69,3	69,3	69,3
	2	26	10,1	10,1	79,4
	3	23	8,9	8,9	88,3
	4	14	5,4	5,4	93,8
	5	16	6,2	6,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Trouver bons sous-traitants					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	181	70,4	70,4	70,4
	2	17	6,6	6,6	77,0
	3	24	9,3	9,3	86,4
	4	16	6,2	6,2	92,6
	5	19	7,4	7,4	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Gérer les stocks					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	211	82,1	82,1	82,1
	2	14	5,4	5,4	87,5
	3	15	5,8	5,8	93,4
	4	10	3,9	3,9	97,3
	5	7	2,7	2,7	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Équipement pointe technologie					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	144	56,0	56,0	56,0
	2	25	9,7	9,7	65,8
	3	38	14,8	14,8	80,5
	4	26	10,1	10,1	90,7
	5	24	9,3	9,3	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Respect normes qualité					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	169	65,8	65,8	65,8
	2	22	8,6	8,6	74,3
	3	20	7,8	7,8	82,1
	4	15	5,8	5,8	87,9
	5	31	12,1	12,1	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Répartir le travail					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	226	87,9	87,9	87,9
	2	13	5,1	5,1	93,0
	3	9	3,5	3,5	96,5
	4	3	1,2	1,2	97,7
	5	6	2,3	2,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Obtenir aide technique production					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	175	68,1	68,1	68,1
	2	24	9,3	9,3	77,4
	3	27	10,5	10,5	87,9
	4	13	5,1	5,1	93,0
	5	18	7,0	7,0	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Difficulté à décrocher					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	77	30,0	30,0	30,0
	2	42	16,3	16,3	46,3
	3	63	24,5	24,5	70,8
	4	49	19,1	19,1	89,9
	5	26	10,1	10,1	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Difficulté à demander de l'aide					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	110	42,8	42,8	42,8
	2	42	16,3	16,3	59,1
	3	51	19,8	19,8	79,0
	4	38	14,8	14,8	93,8
	5	16	6,2	6,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Incertitude financière					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	69	26,8	26,8	26,8
	2	50	19,5	19,5	46,3
	3	55	21,4	21,4	67,7
	4	43	16,7	16,7	84,4
	5	40	15,6	15,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Isolement					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	114	44,4	44,4	44,4
	2	34	13,2	13,2	57,6
	3	51	19,8	19,8	77,4
	4	35	13,6	13,6	91,1
	5	23	8,9	8,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Manque de confiance en moi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	148	57,6	57,6	57,6
	2	46	17,9	17,9	75,5
	3	39	15,2	15,2	90,7
	4	14	5,4	5,4	96,1
	5	10	3,9	3,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Difficulté à se motiver					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	155	60,3	60,3	60,3
	2	42	16,3	16,3	76,7
	3	37	14,4	14,4	91,1
	4	20	7,8	7,8	98,8
	5	3	1,2	1,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Apprendre nouvelles tâches					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	154	59,9	59,9	59,9
	2	51	19,8	19,8	79,8
	3	38	14,8	14,8	94,6
	4	9	3,5	3,5	98,1
	5	5	1,9	1,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Manque temps pour famille					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	114	44,4	44,4	44,4
	2	36	14,0	14,0	58,4
	3	46	17,9	17,9	76,3
	4	35	13,6	13,6	89,9
	5	26	10,1	10,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Doute du succès					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	148	57,6	57,6	57,6
	2	57	22,2	22,2	79,8
	3	34	13,2	13,2	93,0
	4	14	5,4	5,4	98,4
	5	4	1,6	1,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Difficulté gérer temps / priorité					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	114	44,4	44,4	44,4
	2	56	21,8	21,8	66,1
	3	43	16,7	16,7	82,9
	4	33	12,8	12,8	95,7
	5	11	4,3	4,3	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Manque soutien moral					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	142	55,3	55,3	55,3
	2	46	17,9	17,9	73,2
	3	32	12,5	12,5	85,6
	4	27	10,5	10,5	96,1
	5	10	3,9	3,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Conflits membres famille / entreprise					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	235	91,4	91,4	91,4
	2	12	4,7	4,7	96,1
	3	10	3,9	3,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Relations avec les associés					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	241	93,8	93,8	93,8
	2	7	2,7	2,7	96,5
	3	8	3,1	3,1	99,6
	5	1	,4	,4	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Liste ou bottin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	50	19,5	19,5	19,5
	2	47	18,3	18,3	37,7
	3	64	24,9	24,9	62,6
	4	44	17,1	17,1	79,8
	5	52	20,2	20,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Site Internet gestion					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	34	13,2	13,2	13,2
	2	44	17,1	17,1	30,4
	3	66	25,7	25,7	56,0
	4	62	24,1	24,1	80,2
	5	51	19,8	19,8	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Guichet d'information					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	32	12,5	12,5	12,5
	2	48	18,7	18,7	31,1
	3	44	17,1	17,1	48,2
	4	69	26,8	26,8	75,1
	5	64	24,9	24,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Promotion sources info statistique					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	48	18,7	18,7	18,7
	2	45	17,5	17,5	36,2
	3	54	21,0	21,0	57,2
	4	63	24,5	24,5	81,7
	5	47	18,3	18,3	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Campagne achat local / régional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	87	33,9	33,9	33,9
	2	41	16,0	16,0	49,8
	3	49	19,1	19,1	68,9
	4	43	16,7	16,7	85,6
	5	37	14,4	14,4	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Identification des produits (locaux)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	92	35,8	35,8	35,8
	2	42	16,3	16,3	52,1
	3	40	15,6	15,6	67,7
	4	37	14,4	14,4	82,1
	5	46	17,9	17,9	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Expositions ou foires					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	59	23,0	23,0	23,0
	2	49	19,1	19,1	42,0
	3	57	22,2	22,2	64,2
	4	54	21,0	21,0	85,2
	5	38	14,8	14,8	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Conférences de spécialistes					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	10,9	10,9	10,9
	2	42	16,3	16,3	27,2
	3	63	24,5	24,5	51,8
	4	75	29,2	29,2	80,9
	5	49	19,1	19,1	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Conférences d'entrepreneurs					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	31	12,1	12,1	12,1
	2	51	19,8	19,8	31,9
	3	68	26,5	26,5	58,4
	4	59	23,0	23,0	81,3
	5	48	18,7	18,7	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Parainnage ou mentorat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	43	16,7	16,7	16,7
	2	40	15,6	15,6	32,3
	3	58	22,6	22,6	54,9
	4	59	23,0	23,0	77,8
	5	57	22,2	22,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Compagnonnage					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	47	18,3	18,3	18,3
	2	43	16,7	16,7	35,0
	3	55	21,4	21,4	56,4
	4	54	21,0	21,0	77,4
	5	58	22,6	22,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Regroupement (lobby)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	9,3	9,3	9,3
	2	36	14,0	14,0	23,3
	3	64	24,9	24,9	48,2
	4	57	22,2	22,2	70,4
	5	76	29,6	29,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Regroupement (services concrets)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	8,9	8,9	8,9
	2	42	16,3	16,3	25,3
	3	78	30,4	30,4	55,6
	4	67	26,1	26,1	81,7
	5	47	18,3	18,3	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Réseautage					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	4,7	4,7	4,7
	2	35	13,6	13,6	18,3
	3	75	29,2	29,2	47,5
	4	67	26,1	26,1	73,5
	5	68	26,5	26,5	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Rencontres ponctuelles					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	5,4	5,4	5,4
	2	49	19,1	19,1	24,5
	3	73	28,4	28,4	52,9
	4	63	24,5	24,5	77,4
	5	58	22,6	22,6	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Maillage					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	6,2	6,2	6,2
	2	41	16,0	16,0	22,2
	3	75	29,2	29,2	51,4
	4	63	24,5	24,5	75,9
	5	62	24,1	24,1	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Site internet chat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	73	28,4	28,4	28,4
	2	81	31,5	31,5	59,9
	3	51	19,8	19,8	79,8
	4	37	14,4	14,4	94,2
	5	15	5,8	5,8	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Aide gestion spécialistes					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	8,2	8,2	8,2
	2	37	14,4	14,4	22,6
	3	60	23,3	23,3	45,9
	4	76	29,6	29,6	75,5
	5	63	24,5	24,5	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Aide gestion généraliste					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	11,3	11,3	11,3
	2	60	23,3	23,3	34,6
	3	72	28,0	28,0	62,6
	4	62	24,1	24,1	86,8
	5	34	13,2	13,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Aide conseil production					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	62	24,1	24,1	24,1
	2	65	25,3	25,3	49,4
	3	49	19,1	19,1	68,5
	4	53	20,6	20,6	89,1
	5	28	10,9	10,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Formation					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	9,7	9,7	9,7
	2	25	9,7	9,7	19,5
	3	59	23,0	23,0	42,4
	4	76	29,6	29,6	72,0
	5	72	28,0	28,0	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Incubateur ou pépinière					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	82	31,9	31,9	31,9
	2	50	19,5	19,5	51,4
	3	35	13,6	13,6	65,0
	4	44	17,1	17,1	82,1
	5	46	17,9	17,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Centre d'affaires					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	64	24,9	24,9	24,9
	2	43	16,7	16,7	41,6
	3	46	17,9	17,9	59,5
	4	48	18,7	18,7	78,2
	5	56	21,8	21,8	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Cours en groupe					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	44	17,1	17,1	17,1
	2	61	23,7	23,7	40,9
	3	71	27,6	27,6	68,5
	4	52	20,2	20,2	88,7
	5	29	11,3	11,3	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Cours à distance					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	21,8	21,8	21,8
	2	71	27,6	27,6	49,4
	3	43	16,7	16,7	66,1
	4	52	20,2	20,2	86,4
	5	35	13,6	13,6	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Colloque					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	11,3	11,3	11,3
	2	39	15,2	15,2	26,5
	3	81	31,5	31,5	58,0
	4	77	30,0	30,0	87,9
	5	31	12,1	12,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Forum d'experts sur Internet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	65	25,3	25,3	25,3
	2	54	21,0	21,0	46,3
	3	61	23,7	23,7	70,0
	4	47	18,3	18,3	88,3
	5	30	11,7	11,7	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Vidéo					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	62	24,1	24,1	24,1
	2	53	20,6	20,6	44,7
	3	76	29,6	29,6	74,3
	4	43	16,7	16,7	91,1
	5	23	8,9	8,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Encadrement individuel dans l'entreprise					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	41	16,0	16,0	16,0
	2	49	19,1	19,1	35,0
	3	63	24,5	24,5	59,5
	4	55	21,4	21,4	80,9
	5	49	19,1	19,1	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Encadrement individuel hors de l'entreprise					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	11,7	11,7	11,7
	2	48	18,7	18,7	30,4
	3	79	30,7	30,7	61,1
	4	58	22,6	22,6	83,7
	5	42	16,3	16,3	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Documentation écrite					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	10,1	10,1	10,1
	2	44	17,1	17,1	27,2
	3	84	32,7	32,7	59,9
	4	64	24,9	24,9	84,8
	5	39	15,2	15,2	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Atelier ou séminaire					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	31	12,1	12,1	12,1
	2	33	12,8	12,8	24,9
	3	72	28,0	28,0	52,9
	4	75	29,2	29,2	82,1
	5	46	17,9	17,9	100,0
	Total		257	100,0	100,0

Cédérom interactif					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	46	17,9	17,9	17,9
	2	45	17,5	17,5	35,4
	3	61	23,7	23,7	59,1
	4	60	23,3	23,3	82,5
	5	45	17,5	17,5	100,0
	Total		257	100,0	100,0

ANNEXE E

Analyse factorielle exploratoire (problèmes, activités et formats de formation)

Analyse factorielle exploratoire

Problèmes de gestion générale, d'obtention d'information et de financement

Communalities		
	Initial	Extraction
Obtenir du financement	1,000	,728
Remplir la paperasse gouvernementale	1,000	,644
Manque de temps pour tout faire	1,000	,674
Établir des buts et des objectifs	1,000	,619
Obtenir information sur les affaires	1,000	,676
Obtenir information sur le secteur	1,000	,650
Obtenir information sur les programmes	1,000	,784
Obtenir des conseils ou de l'aide des organismes	1,000	,661
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,085	38,560	38,560	3,085	38,560	38,560	2,386	29,828	29,828
2	1,240	15,502	54,061	1,240	15,502	54,061	1,606	20,073	49,901
3	1,111	13,885	67,947	1,111	13,885	67,947	1,444	18,046	67,947
4	,715	8,931	76,878						
5	,667	8,343	85,221						
6	,541	6,761	91,982						
7	,379	4,738	96,720						
8	,262	3,280	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Component Matrix(a)			
	Component		
	1	2	3
Obtenir du financement	,420		,730
Remplir la paperasse gouvernementale	,341	,704	
Manque de temps pour tout faire	,403	,672	
Établir des buts et des objectifs	,671		
Obtenir information sur les affaires	,748		
Obtenir information sur le secteur	,675		-,359
Obtenir information sur les programmes	,787		,315
Obtenir des conseils ou de l'aide des organismes	,739		

Extraction Method: Principal Component Analysis. a 3 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)			
	Component		
	1	2	3
Obtenir du financement		,829	
Remplir la paperasse gouvernementale		,271	,753
Manque de temps pour tout faire			,791
Établir des buts et des objectifs	,642		,454
Obtenir information sur les affaires	,803		
Obtenir information sur le secteur	,804		
Obtenir information sur les programmes	,561	,685	
Obtenir des conseils ou de l'aide des organismes	,560	,589	

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a Rotation converged in 7 iterations.

Component Transformation Matrix			
Component	1	2	3
1	,799	,500	,333
2	-,343	-,076	,936
3	-,494	,862	-,111

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Problèmes liés à la gestion du personnel

Communalities		
	Initial	Extraction
Trouver du personnel qualifié	1,000	,686
Appliquer techniques embauche	1,000	,700
Diriger et motiver du personnel	1,000	,729
Garder le personnel	1,000	,704
Former le personnel	1,000	,791
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,610	72,196	72,196	3,610	72,196	72,196
2	,588	11,752	83,949			
3	,315	6,291	90,239			
4	,287	5,738	95,977			
5	,201	4,023	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Component Matrix(a)	
	Component
	1
Trouver du personnel qualifié	,828
Appliquer techniques embauche	,837
Diriger et motiver du personnel	,854
Garder le personnel	,839
Former le personnel	,889
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a 1 components extracted.	

Rotated Component Matrix(a)
a Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Problèmes de comptabilité, de tenue de livres et de gestion financière

Communalities		
	Initial	Extraction
Faire la tenue de livre et comptabilité	1,000	,558
Contrôler les coûts et les dépenses	1,000	,795
Comprendre et interpréter les données comptables	1,000	,747
Gérer les liquidités	1,000	,789
Établir politiques de crédit	1,000	,885
Récupérer les comptes clients	1,000	,882
Faire des budgets	1,000	,680
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,222	60,309	60,309	4,222	60,309	60,309	3,416	48,800	48,800
2	1,114	15,912	76,221	1,114	15,912	76,221	1,919	27,421	76,221
3	,665	9,495	85,716						
4	,296	4,235	89,951						
5	,263	3,753	93,704						
6	,224	3,207	96,911						
7	,216	3,089	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Component Matrix(a)		
	Component	
	1	2
Faire la tenue de livre et comptabilité	,703	
Contrôler les coûts et les dépenses	,858	
Comprendre et interpréter les données comptables	,824	
Gérer les liquidités	,872	
Établir politiques de crédit	,678	,652
Récupérer les comptes clients	,664	,665
Faire des budgets	,807	
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
a 2 components extracted.		

Rotated Component Matrix(a)		
	Component	
	1	2
Faire la tenue de livre et comptabilité	,733	
Contrôler les coûts et les dépenses	,862	
Comprendre et interpréter les données comptables	,843	
Gérer les liquidités	,836	
Établir politiques de crédit		,906
Récupérer les comptes clients		,910
Faire des budgets	,781	
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a Rotation converged in 3 iterations.		

Component Transformation Matrix		
Component	1	2
1	,861	,509
2	-,509	,861
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		

Problèmes liés au marketing et à la vente

Communalities		
	Initial	Extraction
Identifier et évaluer la concurrence	1,000	,703
Ajuster à l'augmentation concurrence	1,000	,753
Trouver nouveaux clients	1,000	,640
Éduquer les clients (nouveauités)	1,000	,445
Ajuster aux besoins des clients	1,000	,580
Mise à jour de l'étude de marché	1,000	,571
Distribution	1,000	,323
Localisation	1,000	,376
Prix de vente	1,000	,438
Développer image positive	1,000	,641
Publicité	1,000	,616
Vendre	1,000	,623
Faire une soumission	1,000	,559
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,157	47,359	47,359	6,157	47,359	47,359	3,832	29,475	29,475
2	1,110	8,541	55,900	1,110	8,541	55,900	3,435	26,425	55,900
3	,960	7,385	63,285						
4	,869	6,685	69,970						
5	,782	6,016	75,986						
6	,633	4,871	80,857						
7	,559	4,300	85,157						
8	,464	3,571	88,727						
9	,403	3,098	91,825						
10	,321	2,472	94,297						
11	,289	2,223	96,519						
12	,249	1,912	98,431						
13	,204	1,569	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Component Matrix(a)		
	Component	
	1	2
Identifier et évaluer la concurrence	,729	
Ajuster à l'augmentation concurrence	,730	
Trouver nouveaux clients	,786	
Éduquer les clients (nouveauités)	,667	
Ajuster aux besoins des clients	,760	
Mise à jour de l'étude de marché	,651	
Distribution	,566	
Localisation	,404	,462
Prix de vente	,614	
Développer image positive	,760	
Publicité	,785	
Vendre	,761	
Faire une soumission	,626	,408
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
a 2 components extracted.		

Rotated Component Matrix(a)		
	Component	
	1	2
Identifier et évaluer la concurrence	,816	
Ajuster à l'augmentation concurrence	,854	
Trouver nouveaux clients	,679	,424
Éduquer les clients (nouveauités)	,494	,448
Ajuster aux besoins des clients	,526	,550
Mise à jour de l'étude de marché	,738	
Distribution	,379	,423
Localisation		,613
Prix de vente		,597
Développer image positive	,388	,700
Publicité	,570	,539
Vendre	,418	,670
Faire une soumission		,725
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a Rotation converged in 3 iterations.		

Component Transformation Matrix		
Component	1	2
1	,734	,679
2	-,679	,734

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Problèmes liés à la production et aux opérations

Communalities		
	Initial	Extraction
Planifier la production	1,000	,675
Produire suffisamment	1,000	,659
Locaux inadéquats	1,000	,564
Trouver bons fournisseurs	1,000	,522
Trouver bons sous-traitants	1,000	,398
Gérer les stocks	1,000	,477
Équipement pointe technologie	1,000	,509
Respect normes qualité	1,000	,590
Répartir le travail	1,000	,463
Obtenir aide technique production	1,000	,601

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,397	43,972	43,972	4,397	43,972	43,972	3,161	31,615	31,615
2	1,061	10,613	54,585	1,061	10,613	54,585	2,297	22,970	54,585
3	,980	9,800	64,385						
4	,827	8,271	72,657						
5	,652	6,516	79,173						
6	,560	5,600	84,772						
7	,502	5,023	89,795						
8	,393	3,929	93,724						
9	,360	3,598	97,323						
10	,268	2,677	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)		
	Component	
	1	2
Planifier la production	,737	,364
Produire suffisamment	,662	,469
Locaux inadéquats	,512	,550
Trouver bons fournisseurs	,711	
Trouver bons sous-traitants	,609	
Gérer les stocks	,646	
Équipement pointe technologie	,660	
Respect normes qualité	,672	
Répartir le travail	,670	
Obtenir aide technique production	,724	
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
a 2 components extracted.		

Rotated Component Matrix(a)		
	Component	
	1	2
Planifier la production	,363	,737
Produire suffisamment		,775
Locaux inadéquats		,748
Trouver bons fournisseurs	,642	,332
Trouver bons sous-traitants	,384	,500
Gérer les stocks	,661	
Équipement pointe technologie	,688	
Respect normes qualité	,760	
Répartir le travail	,605	
Obtenir aide technique production	,743	
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		
a Rotation converged in 3 iterations.		

Component Transformation Matrix		
Component	1	2
1	,793	,609
2	-,609	,793
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.		

Problèmes liés au métier d'entrepreneur

Communalities		
	Initial	Extraction
Difficulté à décrocher	1,000	,632
Difficulté à demander de l'aide	1,000	,571
Incertitude financière	1,000	,508
Isolement	1,000	,567
Manque de confiance en moi	1,000	,609
Difficulté à se motiver	1,000	,671
Apprendre nouvelles tâches	1,000	,411
Manque temps pour famille	1,000	,742
Doute du succès	1,000	,588
Difficulté gérer temps / priorité	1,000	,637
Manque soutien moral	1,000	,593
Conflits membres famille / entreprise	1,000	,639
Relations avec les associés	1,000	,672
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,229	40,225	40,225	5,229	40,225	40,225	3,824	29,414	29,414
2	1,412	10,865	51,089	1,412	10,865	51,089	2,734	21,031	50,444
3	1,198	9,218	60,307	1,198	9,218	60,307	1,282	9,863	60,307
4	,806	6,200	66,507						
5	,758	5,830	72,337						
6	,639	4,913	77,250						
7	,607	4,667	81,917						
8	,509	3,917	85,834						
9	,463	3,561	89,395						
10	,397	3,052	92,447						
11	,357	2,747	95,194						
12	,343	2,641	97,835						
13	,281	2,165	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Component Matrix(a)			
	Component		
	1	2	3
Difficulté à décrocher	,603	,517	
Difficulté à demander de l'aide	,741		
Incertitude financière	,702		
Isolement	,725		
Manque de confiance en moi	,693		
Difficulté à se motiver	,695		
Apprendre nouvelles tâches	,617		
Manque temps pour famille	,545	,660	
Doute du succès	,666		
Difficulté gérer temps / priorité	,734		
Manque soutien moral	,762		
Conflits membres famille / entreprise			,731
Relations avec les associés			,777
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
a 3 components extracted.			

Rotated Component Matrix(a)			
	Component		
	1	2	3
Difficulté à décrocher		,762	
Difficulté à demander de l'aide	,503	,557	
Incertitude financière	,625	,341	
Isolement	,692		
Manque de confiance en moi	,769		
Difficulté à se motiver	,814		
Apprendre nouvelles tâches	,440	,464	
Manque temps pour famille		,860	
Doute du succès	,750		
Difficulté gérer temps / priorité	,413	,682	
Manque soutien moral	,669	,375	
Conflits membres famille / entreprise			,768
Relations avec les associés			,791
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a Rotation converged in 5 iterations.			

Component Transformation Matrix			
Component	1	2	3
1	,795	,589	,143
2	-,602	,795	,071
3	-,072	-,142	,987

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Activités de soutien

Communalities		
	Initial	Extraction
Liste ou bottin	1,000	,481
Site Internet gestion	1,000	,539
Guichet d'information	1,000	,599
Promotion sources info statistique	1,000	,503
Campagne achat local / régional	1,000	,740
Identification des produits (locaux)	1,000	,763
Expositions ou foires	1,000	,406
Conférences de spécialistes	1,000	,651
Conférences d'entrepreneurs	1,000	,671
Parrainage ou mentorat	1,000	,701
Compagnonnage	1,000	,725
Regroupement (lobby)	1,000	,518
Regroupement (services concrets)	1,000	,592
Réseautage	1,000	,809
Rencontres ponctuelles	1,000	,772
Maillage	1,000	,718
Site internet chat	1,000	,404
Aide gestion spécialistes	1,000	,664
Aide gestion généraliste	1,000	,690
Aide conseil production	1,000	,605
Formation	1,000	,599
Incubateur ou pépinière	1,000	,719
Centre d'affaires	1,000	,572

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,383	36,450	36,450	8,383	36,450	36,450	3,879	16,863	16,863
2	1,914	8,320	44,770	1,914	8,320	44,770	3,386	14,720	31,583
3	1,722	7,487	52,257	1,722	7,487	52,257	2,845	12,370	43,953
4	1,287	5,598	57,855	1,287	5,598	57,855	2,739	11,909	55,862
5	1,134	4,929	62,784	1,134	4,929	62,784	1,592	6,922	62,784
6	,989	4,300	67,084						
7	,871	3,785	70,869						
8	,799	3,475	74,344						
9	,704	3,060	77,404						
10	,658	2,862	80,266						
11	,585	2,545	82,811						
12	,514	2,235	85,046						
13	,483	2,101	87,148						
14	,461	2,005	89,152						
15	,383	1,666	90,818						
16	,359	1,562	92,380						
17	,346	1,505	93,885						
18	,313	1,363	95,248						
19	,269	1,170	96,418						
20	,251	1,092	97,510						
21	,224	,973	98,483						
22	,192	,837	99,320						
23	,156	,680	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)					
	Component				
	1	2	3	4	5
Liste ou bottin	,522		,303	,316	
Site Internet gestion	,453				,456
Guichet d'information	,521	,467			
Promotion sources info statistique	,570	,380			
Campagne achat local / régional	,533	,398	,405		
Identification des produits (locaux)	,552	,386	,429		
Expositions ou foires	,511				
Conférences de spécialistes	,551				
Conférences d'entrepreneurs	,662				
Parrainage ou mentorat	,664				
Compagnonnage	,631				
Regroupement (lobby)	,636				
Regroupement (services concrets)	,667				
Réseautage	,691				
Rencontres ponctuelles	,632				
Maillage	,691				
Site internet chat	,525				,319
Aide gestion par des spécialistes	,714				
Aide gestion par des généralistes	,715				
Aide conseil production	,683				
Formation	,569				,362
Incubateur ou pépinière	,564	,381		,314	
Centre d'affaires	,517	,320		,313	
Extraction Method: Principal Component Analysis.					
a 5 components extracted.					

Rotated Component Matrix(a)					
	Component				
	1	2	3	4	5
Liste ou bottin	,423			,355	,325
Site Internet gestion					,636
Guichet d'information		,477		,306	,523
Promotion sources info statistique		,303		,504	,336
Campagne achat local / régional				,830	
Identification des produits (locaux)				,841	
Expositions ou foires				,545	
Conférences de spécialistes			,743		
Conférences d'entrepreneurs			,708	,306	
Parrainage ou mentorat		,474	,471		
Compagnonnage	,317	,477	,377		
Regroupement (lobby)	,598				
Regroupement (services concrets)	,691				
Réseautage	,863				
Rencontres ponctuelles	,854				
Maillage	,768		,301		
Site internet chat	,311				,423
Aide gestion par des spécialistes	,369	,557	,410		
Aide gestion par des généralistes		,665	,398		
Aide conseil production		,560	,477		
Formation		,301	,662		
Incubateur ou pépinière		,817			
Centre d'affaires		,720			
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.					
a Rotation converged in 9 iterations.					

Component Transformation Matrix					
Component	1	2	3	4	5
1	,566	,508	,464	,408	,199
2	-,667	,377	-,194	,515	,330
3	,301	-,649	-,279	,541	,341
4	,348	,383	-,712	-,321	,349
5	-,148	-,176	,403	-,414	,783
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.					

Formats de formation

Communalities		
	Initial	Extraction
Cours en groupe	1,000	,470
Cours à distance	1,000	,569
Colloque	1,000	,611
Forum d'experts sur Internet	1,000	,644
Vidéo	1,000	,521
Encadrement individuel dans l'entreprise	1,000	,830
Encadrement individuel hors de l'entreprise	1,000	,835
Documentation écrite	1,000	,350
Atelier ou séminaire	1,000	,678
Cédérom interactif	1,000	,712
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,421	34,210	34,210	3,421	34,210	34,210	2,403	24,029	24,029
2	1,623	16,229	50,439	1,623	16,229	50,439	2,077	20,770	44,799
3	1,177	11,768	62,206	1,177	11,768	62,206	1,741	17,407	62,206
4	,826	8,261	70,467						
5	,737	7,373	77,841						
6	,667	6,670	84,511						
7	,491	4,907	89,418						
8	,447	4,473	93,891						
9	,334	3,345	97,236						
10	,276	2,764	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Component Matrix(a)			
	Component		
	1	2	3
Cours en groupe	,493		
Cours à distance	,601		
Colloque	,626		
Forum d'experts sur Internet	,587		,393
Vidéo	,717		
Encadrement individuel dans l'entreprise	,348	,759	,365
Encadrement individuel hors de l'entreprise	,451	,751	
Documentation écrite	,585		
Atelier ou séminaire	,614		-,470
Cédérom interactif	,722		
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
a 3 components extracted.			

Rotated Component Matrix(a)			
	Component		
	1	2	3
Cours en groupe		,680	
Cours à distance	,744		
Colloque		,743	
Forum d'experts sur Internet	,802		
Vidéo	,559	,425	
Encadrement individuel dans l'entreprise			,909
Encadrement individuel hors de l'entreprise			,894
Documentation écrite	,388	,427	
Atelier ou séminaire		,782	
Cédérom interactif	,817		
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a Rotation converged in 5 iterations.			

Component Transformation Matrix			
Component	1	2	3
1	,705	,631	,324
2	-,500	,118	,858
3	,503	-,767	,399
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			

ANNEXE F
Test de *Mann-Withney*

Test de Mann-Whitney

Ranks				
	Type d'entreprise	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Planification	Travailleur autonome (aucun employé)	165	123,73	20415,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	138,45	12737,50
	Total	257		
Relations organismes	Travailleur autonome (aucun employé)	165	122,96	20288,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	139,83	12864,50
	Total	257		
Gestion du temps	Travailleur autonome (aucun employé)	165	120,71	19917,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	143,87	13236,00
	Total	257		
Gestion des ressources humaines	Travailleur autonome (aucun employé)	165	107,93	17808,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	166,79	15344,50
	Total	257		
Comptabilité	Travailleur autonome (aucun employé)	165	127,44	21027,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	131,80	12126,00
	Total	257		
Crédit	Travailleur autonome (aucun employé)	165	122,79	20260,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	140,14	12893,00
	Total	257		

Ranks				
	Type d'entreprise	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Marché et concurrence	Travailleur autonome (aucun employé)	165	125,48	20705,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	135,30	12448,00
	Total	257		
Techniques de marketing	Travailleur autonome (aucun employé)	165	128,01	21122,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	130,77	12031,00
	Total	257		
Planification de la production	Travailleur autonome (aucun employé)	165	126,17	20818,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	134,07	12334,50
	Total	257		
Organisation de la production	Travailleur autonome (aucun employé)	165	121,54	20053,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	142,39	13099,50
	Total	257		
Intrapersonnel	Travailleur autonome (aucun employé)	165	129,71	21402,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	127,73	11751,00
	Total	257		
Temps	Travailleur autonome (aucun employé)	165	121,50	20047,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	142,46	13106,00
	Total	257		
Relations	Travailleur autonome (aucun employé)	165	119,90	19784,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	145,32	13369,00
	Total	257		

Ranks				
	Type d'entreprise	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Regroupement	Travailleur autonome (aucun employé)	165	135,71	22391,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	116,97	10761,50
	Total	257		
Conseil	Travailleur autonome (aucun employé)	165	131,92	21766,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	123,77	11386,50
	Total	257		
Formation	Travailleur autonome (aucun employé)	165	126,38	20852,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	133,71	12301,00
	Total	257		
Promotion	Travailleur autonome (aucun employé)	165	129,33	21340,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	128,40	11813,00
	Total	257		
Internet	Travailleur autonome (aucun employé)	165	129,42	21353,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	128,26	11799,50
	Total	257		
Isolé	Travailleur autonome (aucun employé)	165	134,08	22123,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	119,89	11029,50
	Total	257		
Groupe	Travailleur autonome (aucun employé)	165	126,08	20804,00
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	134,23	12349,00
	Total	257		

Ranks				
	Type d'entreprise	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Encadrement	Travailleur autonome (aucun employé)	165	130,51	21533,50
	Entreprise avec des employés ou plus d'un associé	92	126,30	11619,50
	Total	257		

Tests statistiques

	Planification	Relations organismes	Gestion du temps	Gestion des ressources humaines	Comptabilité	Crédit
Mann-Whitney U	6720,500	6593,500	6222,000	4113,500	7332,000	6565,000
Wilcoxon W	20415,500	20288,500	19917,000	17808,500	21027,000	20260,000
Z	-1,533	-1,766	-2,423	-6,908	-,454	-1,970
Asymp. Sig. (2-tailed)	,125	,077	,015	,000	,649	,049

	Marché et concurrence	Techniques de marketing	Planification de la production	Organisation de la production
Mann-Whitney U	7010,000	7427,000	7123,500	6358,500
Wilcoxon W	20705,000	21122,000	20818,500	20053,500
Z	-1,017	-,286	-,852	-2,202
Asymp. Sig. (2-tailed)	,309	,775	,394	,028

	Intrapersonnel	Temps	Relations
Mann-Whitney U	7473,000	6352,000	6089,000
Wilcoxon W	11751,000	20047,000	19784,000
Z	-,205	-2,175	-4,583
Asymp. Sig. (2-tailed)	,837	,030	,000

	Regroupement	Conseil	Formation	Promotion	Internet
Mann-Whitney U	6483,500	7108,500	7157,000	7535,000	7521,500
Wilcoxon W	10761,500	11386,500	20852,000	11813,000	11799,500
Z	-1,940	-,844	-,762	-,097	-,121
Asymp. Sig. (2-tailed)	,052	,399	,446	,923	,904

	Isolé	Groupe	Encadrement
Mann-Whitney U	6751,500	7109,000	7341,500
Wilcoxon W	11029,500	20804,000	11619,500
Z	-1,472	-,846	-,440
Asymp. Sig. (2-tailed)	,141	,398	,660