

UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

RAPPORT DE RECHERCHE PRESENTE A  
UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAITRISE EN ECONOMIE ET GESTION DES SYSTEMES DE  
PETITE ET MOYENNE DIMENSIONS

PAR  
SYLVIE LAFERTE

L'ATTITUDE ET LES STEREOTYPES DES PRETEURS  
A L'EGARD DES FEMMES ENTREPRENEURES

MARS 1987

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.

## RESUME

La documentation sur les femmes entrepreneures indique que certaines d'entre elles se disent sujettes à des comportements discriminatoires de la part des personnes composant leur environnement d'affaires et plus particulièrement de la part des prêteurs (Demarest, 1978; Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Lavoie, 1979 et 1984; Olivo-Creuzé, 1982; Pellegrino et Reece, 1982; Schwartz, 1976; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983 et 1984). Cependant, aucune étude n'a été faite afin de vérifier cette assertion des femmes entrepreneures. Face à cette lacune dans la documentation et partant de la prémisse que, sans financement, il est difficile, voire impossible, de créer ou acquérir une entreprise, cette étude a pour objectif de mesurer, auprès des prêteurs, l'attitude envers la femme entrepreneure et les stéréotypes s'y rattachant, de même que de vérifier si les caractéristiques des répondants et de la relation répondants-femmes entrepreneures influencent l'attitude. Ces objectifs reposent sur la théorie classique de l'attitude alors que le comportement est influencé par les caractéristiques perçues de l'objet de l'attitude - femme entrepreneure - et par les caractéristiques de la relation avec l'objet de l'attitude (McGuire, 1979; Taguiri, 1969; Taiffel, 1969; Triandis, 1971). Un questionnaire a été construit et posté à 75 personnes représentant les prêteurs de la région administrative 04 - Mauricie, Bois-Francs et Drummondville - ces personnes représentant toute la sous population. Ces personnes ont été identifiées

dans divers organismes privés, bancaires et gouvernementaux. Le questionnaire comportait quatre sections: a) caractéristiques des répondants, b) caractéristiques de la relation avec une ou des femmes entrepreneures, c) perception de la femme entrepreneure et d) échelle d'attitude envers la femme entrepreneure. Un taux de réponse de 60% a été obtenu et, parmi les 45 personnes ayant retourné le questionnaire, seulement trois émanaient de femmes. Ces trois questionnaires ont été retranchés des analyses ultérieures. L'analyse des résultats indique que l'attitude envers la femme entrepreneure est favorable, du moins pour notre échantillon. De plus, certaines caractéristiques ont été identifiées comme étant plus facilement attribuables à la femme entrepreneure qu'à l'homme entrepreneur. Mentionnons que les répondants perçoivent que les femmes sont désavantagées par leur sexe, sont aussi bien préparées, ont moins d'expérience et sont prêtes à prendre autant de risques que les hommes lorsqu'elles veulent créer ou acquérir une entreprise. Elles sont aussi perçues comme étant plus émotives, plus travaillantes, tenaces et minutieuses que les hommes. Les variables, nombre d'années dans l'emploi actuel, poste occupé par le répondant et présence de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises dans la parenté proche semblent présenter une différence dans la mesure de l'attitude envers la femme entrepreneure. Cependant, le trop petit nombre d'observations ne permet pas de vérifier si ces différences sont statistiquement significatives. Le même problème se produit lorsqu'il a été vérifié si certaines caractéristiques de la relation des répondants avec une ou des femmes entrepreneures amenaient des variations dans la mesure de l'attitude. Finalement, quatre raisons ont été identifiées afin d'expliquer les comportements de refus des prêteurs, soit le manque d'expé-

rience préalable, l'absence des réseaux d'affaires, les secteurs d'activités privilégiés par les femmes entrepreneures et la perception des prêteurs à l'effet que les femmes sont désavantagées par leur sexe lorsqu'elles veulent créer ou acquérir une entreprise.

## REMERCIEMENTS

Entreprendre des études de deuxième cycle et réussir à les compléter ne peut se faire que si l'on bénéficie d'appuis, à ce chapitre j'ai été choyée.

Je tiens à remercier de leur appui constant mes directeurs, Jacques E. Brisoux et Jean Lorrain, les professeurs de la maîtrise et plus particulièrement Joseph Chicha et Pierre-André Julien pour leurs conseils et leurs avis éclairés.

Je désire aussi remercier ma famille et mes amis, René Leblanc et Marie-Josée Suzor, pour leur fidélité et leur patience à mon égard, de même que Lyne Beaudry pour ses talents de traductrice et son impayable sens de l'humour.

Finalement, je voudrais remercier la Direction de la Promotion de la Femme Entrepreneure du Ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec et le Trust Royal pour leur appui financier.

Sans vous tous, sans les personnes qui ont aimablement répondu à mon questionnaire et sans les commentaires et critiques de mes consoeurs et confrères de la maîtrise, mes études de deuxième cycle et ce rapport de recherche n'auraient pas été ce qu'ils sont, une expérience enrichissante et fascinante.

## TABLE DES MATIERES

	Page
RESUME . . . . .	i
REMERCIEMENTS. . . . .	iv
TABLE DES MATIERES . . . . .	v
LISTE DES TABLEAUX . . . . .	vii
LISTE DES FIGURES . . . . .	viii
INTRODUCTION . . . . .	1
CHAPITRES	
I. CADRE THEORIQUE. . . . .	5
Principales études effectuées auprès des femmes entrepreneures	5
Modèle théorique. . . . .	15
Objectifs de recherche. . . . .	17
II. METHODOLOGIE. . . . .	19
Identifications des informations nécessaires . . . . .	19
Identifications des sources d'information . . . . .	22
Type d'étude . . . . .	22
Instrument de cueillette des données . . . . .	22
Echantillonnage . . . . .	24
Procédure d'enquête. . . . .	26
Traitement et analyse . . . . .	26

## TABLES DES MATIERES (suite)

	Page
III. PRESENTATION DES RESULTATS ET DISCUSSION. . . . .	28
Informations recueillies . . . . .	28
Premier objectif: mesurer, auprès des prêteurs, l'attitude envers la femme entrepreneure et les stéréotypes s'y ratta- chant. . . . .	36
Deuxième objectif: vérifier si l'attitude envers la femme en- trepreneure varie selon les caractéristiques des prêteurs. . . . .	45
Troisième objectif: vérifier si l'attitude envers la femme entrepreneure varie selon les caractéristiques de la rela- tion entre les prêteurs et les femmes entrepreneures . . . . .	50
Discussion . . . . .	50
CONCLUSIONS, LIMITES ET RECOMMANDATIONS. . . . .	54
BIBLIOGRAPHIE . . . . .	60
ANNEXES	
A. Questionnaire . . . . .	65
B. Informations recueillies . . . . .	80

## LISTE DES TABLEAUX

Tableaux	Page
1. Principales recherches auprès des femmes entrepreneures . . . .	9
2. Composition de l'échantillon par type d'institution . . . .	27
3. Population estimée, taux de réponse et échantillon final par ty- pe d'institution . . . . .	29
4. Principales caractéristiques des répondants . . . . .	31
5. Caractéristiques de la relation avec des femmes entrepreneures .	33
6. La femme entrepreneure telle que vue par les répondants . . . .	38
7. Echelle d'identification des stéréotypes femme entrepreneure -vs- homme entrepreneur et femme en général . . . . .	40
8. Concordance entre certains qualificatifs utilisés dans l'échelle d'identification des stéréotypes et les énoncés comparables de l'échelle d'attitude envers la femme entrepreneure . . . . .	43
9. Caractéristiques des répondants et mesure de l'attitude envers la femme entrepreneure . . . . .	47

## LISTE DES FIGURES

Figures	Page
1. Echelle d'identification des stéréotypes femme -vs- homme entrepreneur . . . . .	25

## INTRODUCTION

Au Canada, le pourcentage du nombre d'entreprises possédées et dirigées par des femmes augmente à un rythme plus rapide que celui des entreprises possédées et dirigées par les hommes. Ainsi, de 1964 à 1979, le nombre d'entreprises des femmes a augmenté de près de 125% alors que le nombre de celles des hommes a augmenté de moins de 25%. De plus, en 1964, les femmes représentaient 9,9% des personnes canadiennes déclarant un revenu d'entreprise et, en 1979, elles en représentaient 19,8%. Quoique ces chiffres soient prometteurs, en nombre absolu, l'écart entre les hommes et les femmes est encore très grand (Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982).

En ce qui concerne les revenus, les entreprises des femmes sont moins rentables que celles des hommes. Même si le pourcentage d'écart dans les revenus moyens diminue, 57,5% en 1964 et 40,7% en 1979, le montant absolu est quand même important, 5 041 \$ en 1979, et ce pour tous les secteurs économiques réunis (Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982).

L'explication de cet écart de rentabilité pourrait être que les femmes oeuvrent majoritairement dans les secteurs économiques des services et de la vente au détail (Lavoie, 1979; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1984), secteurs réputés pour leur moindre rentabilité.

Aux Etats-Unis, cette situation semble aussi prévaloir (De Carlo et Lyons, 1979; Demarest, 1978; Diffley, 1982; Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Schreier, 1975; Schwartz, 1976; Stone et Schweser, 1984; Welsch et al., 1982).

Les femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises américaines oeuvrent surtout dans les secteurs de la vente au détail, des services, de la finance, des assurances et de l'immobilier. Leurs entreprises sont aussi moins rentables que celles de leurs homologues masculins. En 1982, les femmes représentaient 26,2% du total des propriétaires d'entreprises alors qu'elles en tiraient seulement 9,6% des revenus. Entre 1977 et 1982, leur nombre a augmenté de 3,6% alors que leurs revenus n'ont augmenté que de 1,8% (The State of Small Business, 1985).

Ainsi, le nombre de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises augmente rapidement alors que leurs revenus demeurent sous la moyenne des entreprises des hommes. Cet écart peut être le fait du secteur d'activité ou de la jeunesse des entreprises des femmes. Il est cependant possible de se demander pourquoi les femmes ne créent pas d'entreprises dans les secteurs les plus lucratifs de l'économie. A la limite, on peut s'interroger sur la présence marginale des femmes entrepreneures dans l'économie.

Les chercheurs, à notre connaissance, ne se sont jamais penchés sur les explications probables à la présence marginale des femmes entrepreneures dans les secteurs plus lucratifs de l'économie. En fait, ce n'est que depuis une dizaine d'années que les chercheurs s'intéressent au phénomène de l'entrepreneuriat féminin. Les études entreprises par ces chercheurs se sont surtout attardées aux caractéristiques socio-

économiques des femmes entrepreneures (De Carlo et Lyons, 1979; Lavoie, 1979 et 1984; Schreier, 1975; Schwartz, 1976; Stevenson, 1983) et à la problématique associée à la gestion et à la création de leur entreprise (Demarest, 1978; Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982).

Cette documentation sur les femmes entrepreneures indique cependant que celles-ci se disent victimes, à différents niveaux, de comportements discriminatoires de la part de leur environnement d'affaires.

Certaines femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises se disent victimes de discrimination basée, selon elles, sur une attitude et des stéréotypes sexistes, surtout au plan de l'accès au financement lors de la phase de formation du capital (Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Lavoie, 1979 et 1984; Schwartz, 1976). D'autres femmes entrepreneures se disent aussi victimes de discrimination tout en ne mentionnant que peu ou pas de problèmes avec les institutions de financement (Demarest, 1978; Olivo-Creuzé, 1982; Pellegrino et Reece, 1982; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983 et 1984).

Ainsi, selon certaines femmes entrepreneures, l'accès au financement leur serait limité par des refus des institutions de financement, refus basés sur une attitude et des stéréotypes sexistes de la part des décideurs. Cependant, il est raisonnable de penser que ces refus de financement n'ont pas comme unique justification les comportements discriminatoires des décideurs, puisque d'autres femmes disent avoir peu ou pas de problèmes avec ces mêmes décideurs. De plus, comme l'opinion des femmes est partagée, il nous semble important de vérifier si les refus des

institutions de financement sont attribuables, en tout ou en partie, à des comportements discriminatoires des décideurs ou si ces refus, justifiables économiquement, ne seraient pas plutôt perçus comme discriminatoires par les femmes entrepreneures.

Pour répondre à cette question, un plan de recherche a été conçu afin de mesurer l'attitude et d'identifier les stéréotypes associés à la femme propriétaire dirigeante d'entreprise, tel que vu par les personnes oeuvrant dans les institutions de financement de la région administrative 04, Mauricie, Bois-Francs et Drummondville.

Au plan pratique, les résultats pourront permettre de suggérer des éléments de solution à la problématique de l'accès au financement pour les femmes entrepreneures.

Avant d'en arriver aux recommandations pratiques, les principales études portant sur l'entrepreneurship féminin seront résumées et commentées de même que seront définis les principaux concepts utilisés et les objectifs de recherche (Chapitre I). Dans un deuxième chapitre, il sera question des éléments méthodologiques, soit les informations nécessaires à l'atteinte des objectifs de recherche, les sources d'informations disponibles et utilisées, le type d'étude, l'instrument de cueillette des données, les procédures d'enquête et d'échantillonnage et, finalement, les méthodes de traitement et d'analyse des données. Un troisième chapitre fera état des résultats, lesquels seront ensuite commentés. Finalement, après avoir apporté les conclusions, il y aura discussions des limites de l'étude et des recommandations découlant des résultats et conclusions.

## CHAPITRE I

### CADRE THEORIQUE

Dans ce chapitre, après avoir résumé et commenté les principales études effectuées auprès des femmes entrepreneures, et afin de déterminer les objectifs de recherche, nous discuterons du modèle théorique entourant les concepts d'attitude et de stéréotype.

Principales études effectuées auprès des femmes entrepreneures: L'intérêt pour la femme entrepreneure est assez récent. En effet, ce n'est que depuis le milieu des années '70 que les chercheurs se penchent sur le sujet. Les précurseurs sont Schreier (1975) et Schwartz (1976), tous deux des chercheurs américains. Au Canada, Dina Lavoie (1979 et 1984) des Hautes Etudes Commerciales (H.E.C.) de Montréal est la première à s'être intéressée à l'entrepreneuriat féminin. C'est depuis 1980 que la plupart des recherches se sont effectuées (Diffley, 1982; Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Lavoie, 1984; Olivo-Creuzé, 1982; Pellegrino et Reece, 1982; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983 et 1984; Stone et Schweser, 1984; Welsch et al., 1982).

Parmi ces chercheurs, neuf se sont intéressés, à l'intérieur de leurs études, aux problèmes des femmes avec la communauté financière, problèmes associés ou non à une attitude et à des stéréotypes sexistes (Demarest, 1978; Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Lavoie,

1979 et 1984; Olivo-Creuzé, 1982; Pellegrino et Reece, 1982; Schwartz, 1976; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983 et 1984). Ces mêmes chercheurs se sont aussi penchés sur la problématique en général de l'entrepreneurship féminin, que ce soit des problèmes de financement, de gestion générale ou de création d'entreprise.

A l'intérieur des problèmes généraux rencontrés par les femmes entrepreneures, certains semblent définitivement reliés à leur statut de femmes. Par exemple, les femmes entrepreneures font peu ou pas partie des réseaux d'information et d'affaires. Trois raisons peuvent expliquer ce fait: premièrement, certains organismes n'acceptent que des hommes dans leurs rangs (Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982); deuxièmement, les femmes sont peu disponibles pour des réunions et soupers d'affaires à cause surtout de la double responsabilité famille/entreprise (Lavoie, 1979; Stevenson, 1983); et, troisièmement, ces réseaux, et surtout les informels, se sont créés sur les bancs d'école alors que le système d'éducation que nous connaissons a longtemps séparé garçons et filles, en excluant donc ces dernières des réseaux informels (Lavoie, 1984).

En contexte de création d'entreprises, les femmes entrepreneures rencontrent aussi des problèmes associés, directement ou non, à leur statut de femme. En ce qui a trait aux problèmes ou barrières rencontrés lors de la création ou du démarrage de l'entreprise, Schwartz (1976) identifie, par ordre décroissant d'importance: l'obtention de marge de crédit, le manque d'expérience et de connaissances en affaires, le manque d'expérience en gestion, une position d'endossement faible, les demandes de l'entreprise affectant la stabilité du mariage, passer outre certaines

croyances de la société à l'effet que les femmes ne sont pas aussi sérieuses que les hommes en affaires - Hisrich et O'Brien (1981) ont recueilli des données indiquant que 50% des femmes de leur échantillon percevaient ce problème comme significatif - et le manque de respect envers les femmes. Hisrich et Brush (1984) obtiennent des résultats semblables à une question portant sur les problèmes de démarrage.

De ces problèmes, certains semblent directement associés au statut de femme des propriétaires dirigeantes d'entreprises, d'autres cependant peuvent découler de sources différentes.

Par exemple, en ce qui a trait aux problèmes associés au financement, les études mentionnent que les fonds initiaux proviennent généralement de l'épargne personnelle des femmes et ensuite, d'emprunts bancaires (Diffley, 1982; Hisrich et O'Brien, 1982; Lavoie, 1984; Schwartz, 1976; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982) et que le montant requis tend à être relativement peu élevé (Demarest, 1978; Diffley, 1982), ce qui peut s'expliquer par les secteurs où oeuvrent majoritairement les femmes entrepreneures, soit les secteurs des services et de la vente au détail. D'un autre côté, dans les études qui traitent de ce thème, on retrouve habituellement une certaine proportion de femmes affirmant avoir eu des difficultés causées ou non par leur statut de femme, avec la communauté financière (Demarest, 1978; Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Lavoie, 1979 et 1984; Olivo-Creuzé, 1982; Pellegrino et Reece, 1982; Schwartz, 1976; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983), ce qui pourrait aussi expliquer le recours à l'épargne personnelle.

Cette difficulté d'obtenir du financement n'est cependant pas causée uniquement par le statut de femme des entrepreneures. Ainsi, Stevenson (1983) remarque que les femmes entrepreneures vivent leurs premières expériences de direction lorsqu'elles créent leur propre entreprise. Olivo-Creuzé (1982) note aussi que les femmes ont moins d'expérience de direction que les hommes lorsqu'elles se retrouvent à la tête d'une entreprise. Cette situation, qui vient du non accès à des postes de haute direction lorsque ces femmes étaient sur le marché du travail, causerait une grande partie des problèmes de financement, le manque d'expérience faisant augmenter le risque du prêteur. Donc, les difficultés de financement seraient causées, en partie du moins, par le manque d'expérience, alors que ce manque d'expérience pourrait être attribué au statut de femme des répondants.

En ce qui concerne ces problèmes pouvant être associés aux attitudes et stéréotypes sexistes, les résultats des études sont parfois contradictoires (voir le Tableau 1 qui résume les principales recherches auprès des femmes entrepreneures).

Hisrich et O'Brien (1981; 1982) notent que les femmes rencontrent des difficultés avec la communauté financière, principalement les femmes oeuvrant dans des secteurs non traditionnels. Dans l'une de leurs deux études, 45% des femmes indiquent avoir eu des difficultés à obtenir du crédit et 50% mentionnent comme significatif le problème de passer outre les croyances de la société à l'effet que les femmes ne sont pas aussi sérieuses que les hommes en affaires. Ces problèmes sont aussi mentionnés par les femmes de l'échantillon de Schwartz (1976), alors que la barrière

Tableau 1  
Principales recherches auprès des femmes entrepreneures

Auteurs	Echantillons	Localisations	Méthodologies	Secteurs économiques	Principaux résultats
Demarest (1978)	n = 51	Colorado	Entrevues	Services/détail = 71,6%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 45% des femmes ont perçu avoir été sujettes à de la discrimination.</li> <li>- Peu rapportent des problèmes avec les banquiers.</li> </ul>
Hisrich et Brush (1984)	n = 468	Etats-Unis	Questionnaires	Services/détail = 100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les problèmes les plus importants sont reliés au financement.</li> <li>- Les réponses indiquent un besoin pour éliminer les stéréotypes afin que les femmes soient mieux acceptées dans le monde des affaires.</li> </ul>
Hisrich et O'Brien (1981)	n = 21	Massachusetts	Entrevues	Services/détail = 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 45% disent avoir eu des difficultés pour obtenir du crédit.</li> <li>- 50% mentionnent comme significatif le problème de passer outre la croyance de la société à l'effet que les femmes ne devraient pas être en affaires.</li> </ul>
Hisrich et O'Brien (1982)	n = 138	Etats-Unis	Données secondaires	Services/détail = 71,8%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les femmes rencontrent des problèmes avec la communauté financière, principalement le manque de financement pour les femmes dans les secteurs non-traditionnels.</li> </ul>
Lavoie (1979)	n = 80	Montréal	Entrevues	Services/détail = 100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le plus grand problème est le financement de départ.</li> <li>- Il y a réticence de l'environnement, notamment la présence de préjugés et d'attitudes sexistes.</li> </ul>

Tableau 1 (suite)

Auteurs	Echantillons	Localisations	Méthodologies	Secteurs économiques	Principaux résultats
Lavoie (1984)	n = 68	Province de Québec	Questionnaires	Manufacturier = 100%	- 11,7% ont pu obtenir un prêt commercial au départ. - 52% en ont obtenu un, une fois démarré.
Olivo-Creuzé (1982)	n = 40 20 femmes 20 hommes	France	Entrevues et questionnaires	Services/détail = 60% (chez les femmes)	- Elles n'ont pas de problèmes avec les banquiers, mais elles en ont avec la communauté financière en général. - Les hommes voient une incompatibilité entre mère et dirigeante d'entreprise.
Pellegrino et Reece (1982)	n = 20	Etats-Unis	Entrevues	Services/détails = 100%	- La majorité disent ne pas rencontrer de problèmes attribuables à leur sexe. - Celles qui en ont rencontrés mentionnent l'obtention de financement de départ.
Schwartz (1976)	n = 20	Etats-Unis	Divers	Services/détail = majorité	- La barrière la plus importante est la discrimina- tion de crédit dans la phase de formation du capital.
Secrétariat de la Petite Entreprise (1982)	n = 275	Sud de l'Ontario	Questionnaires	Services/détail = majorité	- Deux-tiers ne perçoivent pas avoir des problèmes différents de ceux des autres propriétaires diri- geants d'entreprises. - L'autre tiers mentionnent des préjugés et attitudes sexistes.
Stevenson (1983; 1984)	n = 183	Maritimes	Questionnaires	Services/détails = 78,2%	- 32% citent des problèmes dus à leur sexe dont: 80% des barrières attitudinales et 20% des barrières de financement.

la plus importante est la discrimination de crédit dans la phase de formation du capital et que plusieurs femmes ont mentionné les croyances négatives de la société à l'égard de la femme en affaires, de même que le problème de la double responsabilité.

Hisrich et Brush (1984) notent que les problèmes les plus importants sont reliés au financement et que les réponses des femmes indiquent un besoin pour éliminer les stéréotypes encore en vigueur dans le monde des affaires. Les femmes de l'échantillon de Stevenson (1983; 1984) mentionnent, elles aussi, le problème de la double responsabilité et 32% de celles-ci ont mentionné des problèmes reliés à leur statut de femme dans la recherche de financement. Les femmes de l'échantillon de Lavoie (1979) notent que leur plus grand problème de départ est relié au financement, on y mentionne aussi la réticence de l'environnement à l'égard des femmes entrepreneures et la présence d'attitudes et de stéréotypes sexistes, de même que la double responsabilité. Les femmes de cette étude s'estiment moins avantagées par la société que les hommes.

Dans une étude plus récente faite auprès de propriétaires dirigeantes d'entreprises manufacturières, Lavoie (1984) mentionne que seulement 11,7% des femmes ont pu obtenir un prêt commercial au départ alors qu'une fois l'entreprise en opération, 52% des femmes ont été à même d'en obtenir. Elle note aussi que les femmes de cet échantillon font plus confiance aux hommes entrepreneurs de leur région qu'à leurs consœurs et qu'elles sont absentes des réseaux d'affaires importants. Elle mentionne aussi que, pour obtenir du financement, les femmes entrepreneures doivent prouver qu'elles sont de bons risques.

Dans une enquête effectuée auprès de femmes entrepreneures oeuvrant exclusivement dans les secteurs des services et de la vente au détail, Pellegrino et Reece (1982) mentionnent qu'à une question portant sur la perception de problèmes causés par le fait d'être une femme en affaires, la majorité des entrepreneures rencontrées ont déclaré ne pas en avoir connus; celles qui ont répondu par l'affirmative ont mentionné des problèmes reliés à l'obtention de financement de départ. Le même genre de résultats se retrouve dans l'enquête faite par le Secrétariat de la Petite Entreprise (1982), alors que les deux-tiers des répondantes ne perçoivent pas avoir à faire face à des problèmes différents de ceux des propriétaires dirigeants d'entreprises en général. L'autre tiers mentionne des problèmes reliés à des préjugés de la part des fournisseurs, clients et vendeurs, le manque de confiance et de crédibilité, le manque de coopération de la part des institutions prêteuses, les attitudes négatives envers la femme en affaires, le harcèlement sexuel et le manque de relations d'affaires.

Les entrepreneures françaises ne semblent pas avoir de problèmes avec les banquiers alors qu'elles en auraient avec la communauté financière en général (Olivo-Creuzé, 1982). Elles ne perçoivent pas que l'image de la femme limite l'exercice de leur fonction, non plus qu'il y ait incompatibilité entre le fait d'être mère et celui d'être propriétaire dirigeante d'entreprise. Les hommes de l'échantillon d'Olivo-Creuzé (1982) perçoivent cependant qu'il y a incompatibilité entre ces deux faits mais que l'image de la femme n'est pas nécessairement un frein pour celles-ci. Un peu plus de la moitié d'entre eux, contre 70% des femmes, croient que c'est parfois un atout d'être une femme en affaires.

Finalement, Demarest (1978) mentionne que peu de femmes de son échantillon ont eu des difficultés avec les banquiers. Il est intéressant de noter que près de la moitié des femmes ayant eu recours au financement privé ne sont pas allées solliciter les banques puisqu'elles croyaient essayer un refus. Demarest estime que, les femmes n'ayant pas encore prouvé être de bons risques, celles-ci avaient raison de croire que les banquiers leur refuseraient le financement demandé. Plus spécifiquement, 45% des femmes de son échantillon ont perçu avoir été sujettes à de la discrimination mais celle-ci ne serait pas une limite à l'atteinte de leurs objectifs. De plus, 55% d'entre elles estiment que c'est un avantage que d'être une femme en affaires quoiqu'elles notent aussi la double responsabilité.

Quand il y a des problèmes, ceux-ci sont presque toujours associés au financement requis pour créer l'entreprise. Et, quoique les résultats divergent quant à la perception des femmes entrepreneures d'être sujettes à des comportements discriminatoires, le fait demeure que certaines d'entre elles ont été mises en présence de comportements, sinon discriminatoires, du moins réfractaires à la présence de femmes comme propriétaires dirigeantes d'entreprises.

Les divergences de ces résultats peuvent avoir différentes raisons. On remarque, entre autre, que les échantillons sont de tailles différentes, que les méthodes d'enquête diffèrent, de même que la localisation géographique des répondantes.

Ainsi, les échantillons de Hisrich et O'Brien (1981), Pellegrino et Reece (1982) et Schwartz (1976) sont relativement petits étant donné la

population américaine de femmes entrepreneures. La localisation des études peut aussi expliquer ces divergences, certaines études ayant été réalisées aux Etats-Unis (Demarest, 1978; Hisrich et Brush, 1982; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Pellegrino et Reece, 1982; Schwartz, 1976), d'autres au Canada (Lavoie, 1979 et 1984; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983 et 1984) et une en France (Oливо-Creuzé, 1982), alors que l'évolution de l'image de la femme a aussi pu varier selon que les échantillons regroupaient des femmes ayant leur entreprise dans des régions urbaines ou rurales, ou encore située près des grands centres urbains.

De plus, la méthodologie employée peut avoir influencé les résultats, certains chercheurs ayant utilisé le questionnaire postal (Hisrich et Brush, 1984; Lavoie, 1984; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983 et 1984) et d'autres, l'entrevue personnelle (Demarest, 1978; Hisrich et O'Brien, 1982; Lavoie, 1979; Pellegrino et Reece, 1982; Schwartz, 1976), alors que les informations recueillies lors d'entrevues sont plus difficilement généralisables à l'ensemble de la population, quoique plus riches en renseignements lors de devis de recherche exploratoire.

Finalement, dans toutes ces études, il s'agit des déclarations des femmes entrepreneures elles-mêmes quant à leur perception d'avoir été sujettes ou non à des pratiques discriminatoires ou attitudes et stéréotypes sexistes. Sans vouloir mettre en cause la sincérité des répondantes, il faudrait vérifier s'il s'agit d'une réaction de rationalisation devant des refus justifiables du monde des affaires ou s'il existe

effectivement de tels stéréotypes et attitudes, menant à des comportements discriminatoires.

Modèle théorique: Comme nous venons de le mentionner dans la documentation sur les femmes entrepreneures, certains chercheurs se sont penchés brièvement sur les problèmes associés aux attitudes et stéréotypes à l'égard des femmes entrepreneures par le biais de questions visant à déterminer si les femmes perçoivent, dans leurs relations avec les gens d'affaires, l'effet discriminatoire d'attitudes et de stéréotypes sexistes.

Les résultats de ces études, quoique contradictoires dans certains cas, semblent indiquer, qu'en effet, certaines femmes entrepreneures perçoivent être sujettes à des comportements discriminatoires de la part de leur environnement d'affaires. L'effet le plus flagrant de ces comportements discriminatoires se retrouvant, toujours selon les femmes entrepreneures, au niveau de l'accès au financement. Ces comportements allant du refus pur et simple d'accorder les crédits demandés à l'exigence de garanties considérées comme superflues par les femmes entrepreneures (voir, par exemple, Hisrich et O'Brien, 1984; Stevenson, 1984; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982).

Ces difficultés d'accès au financement peuvent s'expliquer par d'autres raisons que l'effet de comportements discriminatoires. On sait que l'évolution de la législation a permis aux femmes l'accès à la propriété, à l'éducation, au travail, etc. Cependant, même suite à ces changements, les femmes désirant gagner leur vie ont été longtemps cantonnées dans des métiers qui, sans leur enlever de leur importance, préparent peu les femmes à créer leur propre entreprise en ne leur

permettant pas d'acquérir les habiletés nécessaires à la prise de responsabilités reliées à la gestion d'une entreprise. Même les femmes ayant choisi de se lancer dans des carrières reliées à l'administration des affaires et devant les mener à des postes de responsabilités, se voient couper l'accès à de tels postes (Collectif Clio, Le, 1983; Descarries-Bélanger, 1980; Gestion 2001, 1983; Olivo-Creuzé, 1982; Papineau, 1983; Stevenson, 1983).

Ce nonaccès à des postes de responsabilités permettant aux femmes de mettre leurs talents à l'épreuve pourrait les empêcher de prendre assez de confiance en elles pour se lancer dans un projet de création d'entreprise, de même que cette non-expérience pourrait limiter la confiance des prêteurs à leur égard.

Quoi qu'il en soit, que le nonaccès au financement soit un résultat d'attitudes ou stéréotypes sexistes ou d'un risque économique trop élevé, les femmes entrepreneures semblent éprouver des difficultés à obtenir des ressources financières lors du démarrage de leur entreprise et elles perçoivent, à différents niveaux, l'effet de comportements discriminatoires, particulièrement de la part des prêteurs.

En ce qui concerne la notion d'attitude, la théorie nous apprend que la définition d'attitude dépend en grande partie des conventions de la discipline en cause, des objectifs du chercheur et du plan de recherche (Scott, 1978). Il est cependant généralement reconnu que l'attitude est une prédisposition apprise à répondre d'une façon cohérente, favorablement ou défavorablement, à l'égard d'un objet donné (Fishbein et Ajzen, 1975).

L'attitude a donc trois composantes, soit les aspects cognitif, affectif et comportemental (Triandis, 1971). La composante cognitive qui réfère à l'acquis, est aussi nommée composante stéréotype (McGuire, 1979), les stéréotypes étant l'ensemble des caractéristiques attribuées à une personne selon son appartenance ou non à un groupe que l'on distingue sur la base d'attributs facilement identifiables comme le sexe, l'ethnie, l'âge, etc. (Taguiri, 1969; Taiffel, 1969). La composante affective réfère au sens que prend l'attitude, i.e. favorable - défavorable (McGuire, 1979; Triandis, 1971) et la composante comportementale se rattache à la prédisposition à l'action, au comportement cohérent au sens de l'attitude (McGuire, 1979; Triandis, 1971).

Le stéréotype est une composante de l'attitude, c'est un ensemble de croyances détenues par un individu (Fishbein et Ajzen, 1975), un ensemble de caractéristiques attribuées à un groupe (Taiffel, 1969) qui souvent découlent d'un mythe plutôt que de faits (Forisha, 1979).

Cette recherche s'intéresse au sens de l'attitude à l'égard des femmes entrepreneures et aux stéréotypes associés à cette attitude.

Objectifs de recherche: Les femmes entrepreneures se disent victimes, à différents niveaux, de comportements discriminatoires de la part des personnes oeuvrant dans les institutions de financement. Ces comportements auraient comme source, en partie du moins, une attitude défavorable des prêteurs dont l'une des bases de cette attitude serait des stéréotypes sexistes. A notre connaissance, cette perception des femmes à l'effet d'être victimes de discrimination de la part des prêteurs n'a jamais été vérifiée auprès de ces derniers. Cette absence de données et de référen-

ces rend difficile, voire impossible, l'élaboration d'hypothèses de recherche.

Face à cette situation, trois objectifs de recherche ont été définis en se basant sur la théorie classique d'attitude à l'effet que le comportement est déterminé en partie par l'attitude et que l'attitude est influencée par les caractéristiques perçues de l'objet de l'attitude, entre autres, par les stéréotypes, par les caractéristiques de la personne détentrice de l'attitude et par les caractéristiques de la relation entre cette personne et l'objet de l'attitude.

Conséquemment, les objectifs de recherche sont les suivants:

1. Mesurer, auprès des prêteurs, l'attitude envers la femme entrepreneure et les stéréotypes s'y rattachant;
2. Vérifier si l'attitude envers la femme entrepreneure varie selon les caractéristiques des prêteurs;
3. Vérifier si l'attitude envers la femme entrepreneure varie selon les caractéristiques de la relation entre les prêteurs et les femmes entrepreneures.

## CHAPITRE II

### METHODOLOGIE

Dans ce chapitre, il sera fait mention des éléments méthodologiques de la recherche. Après une discussion des informations nécessaires à l'atteinte des objectifs de recherche et des sources d'informations disponibles et utilisées, la nature de l'étude et l'instrument de cueillette des données seront expliqués. Finalement, nous discuterons d'échantillonnage, de cueillette des données et de traitement et analyse des informations recueillies.

Identification des informations nécessaires: Afin d'atteindre les objectifs de recherche, les informations suivantes sont nécessaires:

Mesure de l'attitude envers la femme entrepreneure: Cette information a été jugée nécessaire afin de déterminer le sens de l'attitude envers la femme entrepreneure. L'attitude étant un facteur déterminant du comportement, cette information permettra de vérifier, en partie du moins, si les femmes entrepreneures sont effectivement sujettes à des comportements discriminatoires de la part des prêteurs.

Identification des stéréotypes associés à la femme entrepreneure: Les stéréotypes ou caractéristiques perçues de la femme entrepreneure aideront à trouver des explications au sens de l'attitude et, à la limite, au comportement des prêteurs envers la femme entrepreneure.

Les informations nécessaires afin d'identifier les stéréotypes sont l'opinion des répondants par rapport: a) aux secteurs économiques où l'on retrouve habituellement les femmes entrepreneures; b) aux avantages et désavantages d'une femme lorsque celle-ci veut créer ou acquérir une entreprise; c) à la préparation préalable à la création ou l'acquisition de l'entreprise; d) à leur expérience et à leur propension à prendre des risques; e) au fait qu'elles entreprennent leurs démarches accompagnées ou non de leur époux; f) à leur esprit de décision, à leur sensibilité en affaires et à savoir si elles sont impitoyables lorsque leur entreprise est concernée; et, g) à leurs qualités et défauts de gestion interne.

De plus, deux échelles d'identification des stéréotypes seront nécessaires. L'une déterminant l'octroi de qualificatifs à la femme entrepreneure par rapport à l'homme entrepreneur et l'autre, l'octroi de ces mêmes qualificatifs à la femme entrepreneure par rapport à la femme en général. Les qualificatifs retenus sont ceux revenant le plus souvent dans la documentation (Demarest, 1978; Forisha et Goldman, 1981; Forisha, 1978) et semblant les plus pertinents à l'atteinte des objectifs de recherche. Ces qualificatifs sont: leadership, goût de réussir, décision logique, confiance en soi, goût du risque, agressivité, tolérance à l'incertitude, émotivité, axée sur les relations interpersonnelles, autonomie, énergétique, initiative et innovation.

Caractéristiques des répondants: Les caractéristiques retenues pour qualifier les répondants et effectuer les analyses sont l'âge, le sexe, l'expérience de travail et le temps dans l'emploi actuel, le type d'institution employant le répondant, le nombre d'années sur le marché du

travail, la présence actuelle ou passée de femmes supérieures hiérarchiques, subordonnées ou pairs, l'occupation principale du père, de la mère, du conjoint et des soeurs, la scolarité et la présence de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises dans la parenté proche.

Comme l'attitude est une prédisposition apprise, les caractéristiques retenues pour qualifier le répondant devraient permettre de vérifier si, dans le cas des femmes entrepreneures, le vécu des répondants influence leur attitude. Ainsi, les différences dans l'accumulation d'expérience de vie et de travail avec des femmes en général ou entrepreneures devraient aussi présenter des différences dans la mesure de l'attitude.

Dans le même ordre d'idées, des informations sur les relations des répondants avec des femmes entrepreneures sont importantes pour l'atteinte des objectifs de recherche.

Caractéristiques de la relation avec les femmes entrepreneures: Afin de caractériser la relation des répondants avec les femmes entrepreneures, les informations suivantes ont été jugées nécessaires: connaissance de femmes entrepreneures, relation sociale ou d'affaires, qualité de ces femmes (amies, connaissances, clientes, membres de la famille), secteur d'activités de ces femmes, raison de la relation d'affaires, fréquence des rencontres, et taux de refus ou d'acceptation des demandes de services émanant des femmes.

Ces informations réfèrent au vécu des répondants avec des femmes entrepreneures et, comme dans le cas précédent, des différences dans le vécu devraient aussi présenter des différences dans la mesure de l'attitude.

Identification des sources d'informations: Aucune donnée secondaire récente étant disponible sur les informations requises, il est donc nécessaire de recourir à la cueillette de données primaires afin d'atteindre les objectifs de recherche.

Type d'étude: A notre connaissance, aucune recherche n'a été effectuée auprès des personnes composant l'environnement financier de la femme entrepreneure afin de mesurer leur attitude et/ou d'identifier les stéréotypes associés à la femme entrepreneure. Cette situation limite l'élaboration d'hypothèses de recherche. Afin de permettre, ultérieurement, l'élaboration de telles hypothèses, l'étude en cours a donc comme objectifs de recueillir des informations et d'explorer les avenues futures de recherche. L'étude en cours est donc de nature exploratoire et descriptive, de type enquête.

Instrument de cueillette des données: La cueillette des données a été effectuée à l'aide d'un questionnaire qui reproduit les informations identifiées ci-dessus et qui comporte des questions fermées et ouvertes. En tout, le questionnaire comporte 27 questions, dont 2 échelles de 13 énoncés et 1 échelle de 21 énoncés. Le questionnaire est divisé en quatre blocs.

La première partie du questionnaire porte sur les caractéristiques du répondant, la deuxième sur la relation avec les femmes entrepreneures, la troisième sur l'identification des stéréotypes et la quatrième sur la mesure de l'attitude. Une copie du questionnaire est incluse à l'Annexe A.

La mesure de l'attitude est effectuée à l'aide d'une version modifiée

de l'Echelle d'Attitude envers la Femme Cadre (Ferborg et al., 1977). Il s'agit d'une échelle de type Lickert comportant 7 points d'accord-désaccord et 21 énoncés différents. Plus le pointage est bas, plus l'attitude est défavorable, le point neutre étant situé à quatre.

Cette échelle a été validée à plusieurs reprises dans sa version première (Bluedorn, 1983; Garland et Price; 1977; Matteson, 1976). Il n'y a pas eu de validation préalable de la version modifiée.

En ce qui a trait aux modifications, l'échelle a été traduite de l'anglais au français par deux professionnels de la traduction. Les deux traductions ont ensuite été comparées pour en arriver à une traduction finale. L'adaptation au contexte femme entrepreneure a été faite ensuite par l'auteur de cette recherche puisque la version originale était adaptée au contexte femme cadre.

Afin d'identifier les stéréotypes associés à la femme entrepreneure, une échelle a été spécialement conçue pour l'étude en cours. Pour construire cette échelle, nous avons retenu les qualificatifs suivants: leadership, goût de réussir, décision logique, confiance en soi, goût du risque, agressivité, tolérance à l'incertitude, émotivité, axée sur les relations interpersonnelles, autonomie, énergétique, initiative et innovation.

Ces qualificatifs ont ensuite été réunis en une échelle à neuf points, bipolaire. Une première échelle servant à mesurer l'attribution de ces qualificatifs à la femme entrepreneure par rapport à l'homme entrepreneur et, une deuxième échelle servant à mesurer l'attribution de

ces mêmes qualificatifs à la femme entrepreneure par rapport à la femme en général. La figure 1 reproduit l'une de ces deux échelles.

Pour interpréter les réponses à ces échelles, nous présumons que si le point central (=) est coché par le répondant, le qualificatif s'applique également à la femme entrepreneure et à son opposant - homme entrepreneur ou femme en général, selon le cas. Si l'une ou l'autre des extrémités est cochée, le qualificatif s'applique plus à l'élément mentionné à cette extrémité. Afin de faciliter la compilation et l'analyse des données, l'échelle a été graduée de 1 à 9, 9 signifiant que l'extrémité femme entrepreneure a été cochée par le répondant, 1 représentant l'autre extrémité et 5 indiquant une égalité.

Echantillonnage: Afin d'atteindre les objectifs de recherche, la population retenue est l'environnement d'affaires des femmes entrepreneures et, plus particulièrement, les agents de crédit des institutions financières et les agents gouvernementaux fédéraux et provinciaux de la région administrative 04, Mauricie, Bois-Francs et Drummondville, en poste au moment de l'enquête et dont les tâches et responsabilités leur accordent le droit de refuser ou d'accepter les demandes d'aide, technique ou financière, venant des propriétaires dirigeants d'entreprises actuels ou potentiels.

Afin d'identifier les représentants de la population retenue, les annuaires téléphoniques des municipalités composant la région administrative 04 ont été utilisés.

La population retenue peut se diviser en quatre grandes catégories,

Les qualificatifs qui sont énoncés ci-dessous peuvent s'appliquer peu, beaucoup ou pas du tout pour décrire certaines personnes. Sur l'échelle suivante, placez une marque à l'endroit qui, selon vous, décrit le mieux la femme entrepreneure par rapport à l'homme entrepreneur.

<u>Exemple</u>	<u>Femme entrepreneure</u>				=	<u>Homme entrepreneur</u>			
Intelligence	+				=				+
<u>Qualificatifs</u>									
Leadership	+				=				+
Goût de réussir	+				=				+
Décision logique	+				=				+
Confiance en soi	+				=				+
Goût du risque	+				=				+
Agressivité	+				=				+
Tolérance à l'incertitude	+				=				+
Emotivité	+				=				+
Axée sur les relations interpersonnelles	+				=				+
Autonomie	+				=				+
Energétique	+				=				+
Initiative	+				=				+
Innovation	+				=				+

Figure 1. Echelle d'identification des stéréotypes femmes -vs- homme entrepreneur<sup>(1)</sup>.

(1) La deuxième échelle est identique sauf que les mots "homme entrepreneur" sont remplacés par "femme en général".

soit, les banques à charte, les institutions privées, le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial. La forme coopérative, c'est-à-dire les caisses populaires Desjardins, a été retranchée à cause du processus décisionnel particulier à cette institution alors qu'un groupe d'individus sont responsables des décisions sur les demandes de prêts.

En ce qui a trait aux banques à charte, chaque succursale a été répertoriée, sauf pour la Banque Nationale où seul le bureau chef a été inclus à la population retenue à cause de son caractère centralisé.

Les institutions privées regroupent des organismes comme Roynat et les caisses d'entraide économique. Les deux paliers gouvernementaux incluent les ministères à vocation économique et autres organismes telle la Banque Fédérale de Développement.

Procédure d'enquête: Préalablement à l'enquête, les répondants potentiels ont été contactés par téléphone afin de s'assurer de leur collaboration et de dénombrer l'échantillon total. Ensuite, un ou des questionnaires leur ont été transmis selon le nombre de répondants potentiels par place d'affaires. Un total de 75 personnes a été identifié de cette façon. Le questionnaire a été posté au mois d'août 1985. Le tableau 2 présente l'échantillon, soit le nombre de répondants par type d'institution.

Traitement et analyse: Afin de traiter et d'analyser les données recueillies, des statistiques descriptives sont employées (fréquence, moyenne, écart-type, etc.). Les informations recueillies sont traitées à l'aide du programme S.P.S.S. et, d'une façon générale, aucun test statistique n'est employé puisque l'échantillon n'est pas probabiliste.

Tableau 2

Composition de l'échantillon par type d'institution

---

Type d'institution	Nombre d'envois	Pourcentage
Banques à charte	25	33,3
Institutions privées	12	16,0
Gouvernement fédéral	12	16,0
Gouvernement provincial	26	34,7
TOTAL:	75	100,0

---

## CHAPITRE III

### PRESENTATION DES RESULTATS ET DISCUSSION

Dans ce chapitre, après avoir présenté l'échantillon et résumé les résultats bruts concernant les caractéristiques des répondants et de la relation avec une ou des femmes entrepreneures, nous discuterons sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs de recherche. L'annexe B présente les informations recueillies.

#### Informations recueillies

Taux de réponse: Sur les 75 questionnaires postés aux agents de crédit des institutions financières et agents gouvernementaux fédéraux et provinciaux de la région administrative 04 identifiés lors de la procédure d'identification de la population, 45 ont été retournés et considérés valides, soit un taux de réponse de 60%. C'est au niveau du gouvernement provincial que le taux de réponse est le plus bas, seulement 34,6%. Pour les autres types d'institutions, le taux de réponse est supérieur à 60% et se situe sensiblement dans les mêmes proportions que les pourcentages au niveau de l'envoi.

D'autre part, sur les 45 questionnaires reçus, seulement 3 émanent de femmes. Ce fait pourrait s'expliquer par le nombre restreint de femmes dans des positions de commande ou d'influence, tel que décrit dans la définition de la population visée ou encore par le fait que les femmes n'ont pas répondu au questionnaire pour différentes raisons.

Face à cette situation, il a été décidé de retirer ces trois questionnaires des analyses puisqu'il est possible que les réponses des femmes influencent les résultats sans qu'il soit possible de comparer hommes et femmes. Ainsi, dans les pages qui vont suivre, l'échantillon considéré sera de 42 hommes, répondant à la définition de la population et ayant répondu au questionnaire.

Tableau 3  
Population estimée, taux de réponse et  
échantillon final par type d'institution

Type d'institution	Population estimée		Taux de réponse		Echantillon final	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Banques à charte	25	33,3	18	72,0	17	40,6
Institutions privées	12	16,0	9	75,0	8	19,0
Gouvernement fédéral	12	16,0	8	66,6	8	19,0
Gouvernement provincial	26	34,7	9	34,6	8	19,0
Non-réponse	—	—	1	—	1	2,4
Total	75	100,0	45	60,0	42	100,0

Le tableau 3 présente l'évaluation de la population, le taux de réponse par type d'institution et, l'échantillon final, excluant les trois questionnaires émanant de femmes. On remarque que les banques à charte sont légèrement sur-représentées (40,6%) par rapport à la population

estimée (33,3%) alors que les institutions privées et le gouvernement fédéral se situent sensiblement dans les mêmes pourcentages, 16% de la population estimée et 19% de l'échantillon final. Le gouvernement provincial est, quant à lui, sous-représenté alors que la population estimée est de 34,6% et que l'échantillon final n'est que de 19%. Comme il ne s'agit pas d'un échantillon probabiliste, il est impossible de statuer sur sa représentativité.

Caractéristiques des répondants: Le tableau 4 présente les caractéristiques importantes des répondants. La moyenne d'âge est de 41 ans. La majorité d'entre eux (61,9%) occupent un poste décisionnel chez leur employeur actuel et, la moyenne d'emploi est de 10 ans. Pour ce qui est de la présence de femmes dans leur entourage de travail, 50% des répondants ont des femmes subordonnées dans leur emploi actuel contre 31% dans l'emploi antérieur. Seulement 2 répondants mentionnent avoir une ou des femmes de niveau hiérarchique supérieur dans leur emploi actuel alors que 13 (30,9%) d'entre eux en mentionnent pour leur emploi antérieur. Pour ce qui est des femmes au même niveau hiérarchique, pour l'emploi actuel, 28,6% des répondants disent avoir des femmes comme pairs et, pour l'emploi antérieur, 40,5% en mentionnent.

Notons en passant qu'il semble que plus les répondants cheminent dans leur carrière, moins mentionnent-ils de femmes de niveau hiérarchique supérieur et pairs et plus mentionnent-ils de femmes subordonnées.

Les répondants ont, en moyenne, un peu plus de 20 ans d'expérience sur le marché du travail. Près de la moitié d'entre eux (47,6%) ont complété une formation universitaire de premier cycle et la moyenne de

Tableau 4  
Principales caractéristiques des répondants

Caractéristiques	Moyenne	Ecart-type
Age (n=42)	41,2	9,2
Années dans l'emploi actuel (n=42)	10,5	9,1
Années sur le marché du travail (n=42)	20,5	10,5
Années de scolarité (n=42)	15,3	2,7
	Nombre	%
Poste du répondant		
Décision	26	61,9
Influence	14	33,3
Non-réponse	<u>2</u>	<u>4,8</u>
	<u>42</u>	<u>100,0</u>
Employeur actuel		
Banques à charte	17	40,6
Institutions privées	8	19,0
Gouvernement fédéral	8	19,0
Gouvernement provincial	8	19,0
Non-réponse	<u>1</u>	<u>2,4</u>
	<u>42</u>	<u>100,0</u>
Présence de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprise dans la parenté proche		
Oui	16	38,1
Non	<u>26</u>	<u>61,9</u>
	<u>42</u>	<u>100,0</u>

scolarité est de 15 ans.

Un seul des répondants a une mère propriétaire dirigeante d'entreprise, alors que deux ont un père propriétaire dirigeant d'entreprise. Six des répondants ont une soeur propriétaire dirigeante d'entreprise et, finalement, 38,1% des répondants disent avoir une ou des femmes propriétaires dirigeantes dans la parenté proche.

Relations avec une ou des femmes entrepreneures: Le tableau 5 présente les caractéristiques importantes de la relation des répondants avec une ou des femmes entrepreneures. La presque totalité des répondants (92,9%) connaissent des femmes chefs d'entreprises et 76,2% d'entre eux entretiennent des relations d'affaires avec ces femmes. Pour les répondants, ces femmes sont des clientes (29), des connaissances (15), des membres de la famille (15) et des amies (5). Seulement 8 des répondants (19%) mentionnent que ces femmes font partie des mêmes associations ou clubs sociaux qu'eux.

Les répondants connaissent ou sont en relation d'affaires avec des femmes oeuvrant dans le secteur de la vente au détail (29,5%), des femmes professionnelles (25%), du secteur manufacturier (22,7%) et des services (18,3%).

Les raisons qui poussent les femmes à faire appel aux services et avis des répondants sont la qualité du répondant (30,2%), soit la nature de son travail et sa réputation, les besoins financiers (28,3%), les besoins en conseils et expertise (15,1%), les subventions (9,4%) et les besoins d'informations (5,7%). Deux répondants mentionnent que peu ou pas

Tableau 5  
 Caractéristiques de la relation avec  
 des femmes entrepreneures

Caractéristiques	Nombre	%
Relations avec les femmes (n=42)		
Amies	5	8,3
Membres de la famille	10	16,7
Connaissances	15	25,0
Clientes	29	48,3
Autre non-spécifié	<u>1</u>	<u>1,7</u>
	<u>60*</u>	<u>100,0</u>
Secteurs d'activités des femmes (n=42)		
Non applicable	3	3,4
Manufacturier	20	22,7
Détail	26	29,5
Services	16	18,3
Professionnelles	22	25,0
Autre non-spécifié	<u>1</u>	<u>1,1</u>
	<u>88*</u>	<u>100,0</u>

Tableau 5 (suite)

Caractéristiques	Nombre	%
Raisons de la relation (n=42)		
Qualités du répondant	16	30,2
Besoins financiers	15	28,3
Conseils et expertise	8	15,1
Subventions	5	9,4
Informations	3	5,7
Autres raisons et non-réponse	<u>6</u>	<u>11,3</u>
	<u>53*</u>	<u>100,0</u>
Fréquences des rencontres pour affaires		
1 fois par six mois	13	30,9
1 fois par mois	9	21,4
1 fois par année	8	19,0
1 fois par semaine	2	4,8
Autres	2	4,8
Non-applicable	6	14,3
Non-réponse	<u>2</u>	<u>4,8</u>
	<u>42</u>	<u>100,0</u>

Tableau 5 (suite)

Caractéristiques	Nombre	%
Fréquence des rencontres sociales		
1 fois par année	11	26,2
1 fois par 6 mois	7	16,7
1 fois par mois	7	16,7
1 fois par semaine	2	4,8
Autres	4	9,5
Non-applicable	6	14,3
Non-réponse	<u>5</u>	<u>11,8</u>
	<u>42</u>	<u>100,0</u>
Raisons des refus des demandes d'aide		
Pas de différence entre hommes et femmes	18	27,7
Reliées au projet	5	7,7
Reliées aux critères	5	7,7
Reliées à la personne	4	6,2
Reliées à l'entreprise	2	3,1
Reliées au secteur	1	1,5
Autres et commentaires non-pertinents	24	37,0
Non-réponse	<u>6</u>	<u>9,1</u>
	<u>65*</u>	<u>100,0</u>

\* Ces questions étant ouvertes, les répondants pouvaient inscrire plus d'une réponse, ce qui explique le n>42.

de femmes font appel à leurs services.

Les répondants ne rencontrent pas souvent des femmes entrepreneures. En effet, près du tiers des répondants (13 sur 42) rencontrent une ou des femmes entrepreneures 1 fois par 6 mois pour affaires, 9 des répondants les rencontrent 1 fois par mois, 8 les rencontrent 1 fois par année et 2, 1 fois par semaine. Socialement, 11 des répondants les rencontrent 1 fois par année, 7 d'entre eux 1 fois par mois ou par 6 mois et 2, 1 fois par semaine.

Finalement, les principales raisons de refus des demandes d'aide financière ou autres provenant de femmes ou d'hommes sont reliées au projet (7,7%), aux critères (7,7%), à la personne (6,2%), à l'entreprise (3,1%) et au secteur (1,5%). De plus, les commentaires de 18 répondants (27,7%) mentionnent qu'il n'y a pas de différence entre les raisons de refus des demandes des hommes ou des femmes.

Premier objectif: mesurer, auprès des prêteurs, l'attitude envers la femme entrepreneure et les stéréotypes s'y rattachant: Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre II, la mesure de l'attitude a été effectuée à l'aide d'une version modifiée de l'Echelle d'Attitude envers la Femme Cadre (Terborg et al., 1977). La moyenne des 42 répondants à cette échelle de mesure est de 5,4 et l'écart-type est de 0,6. La médiane est égale à la moyenne et le mode est de 5,0. La moyenne, la médiane et le mode sont supérieurs au point neutre de 4, même en soustrayant l'écart-type. La moyenne la plus basse parmi les répondants est de 4,2, ce qui est aussi supérieur au point neutre. Un répondant a omis de répondre à l'énoncé un. Pour ce répondant, la moyenne a été calculée sur 20 énoncés

au lieu de 21.

Ces résultats laissent entendre que l'attitude envers la femme entrepreneure, pour les répondants de notre échantillon du moins, serait favorable puisque toutes les statistiques descriptives sont supérieures au point neutre.

En ce qui a trait à l'opinion des répondants sur certaines caractéristiques des femmes entrepreneures, mentionnons que ceux-ci pensent, en majorité, que les femmes entrepreneures oeuvrent dans les secteurs de la vente au détail (36,4%), des services (32,5%), des professions libérales (12,6%), de la restauration (5,2%) et du secteur manufacturier (3,9%). Le tableau 6 présente les principales caractéristiques des femmes entrepreneures selon les répondants.

Pour ce qui est des avantages d'une femme voulant créer ou acquérir une entreprise, 5 répondants mentionnent des éléments reliés au fait d'être une femme alors qu'en ce qui a trait aux désavantages, 34 répondants répondent dans ce sens. Le fait d'être une femme serait alors perçu comme un désavantage plutôt que comme un avantage.

Selon 78,5% de nos répondants, les femmes voulant créer ou acquérir une entreprise seraient aussi bien préparées que les hommes lorsqu'elles vont les rencontrer. Pour ce qui est de l'expérience et de la disposition à prendre des risques, les opinions sont plus partagées. Pour 52,4% des répondants, les femmes n'auraient pas autant d'expérience et seraient prêtes à prendre autant de risques que les hommes. Aussi, les femmes se font accompagner d'un conseiller financier (37,1%) plutôt que par leur

Tableau 6

La femme entrepreneure telle que vue  
par les répondants

---

Selon les répondants, les femmes entrepreneures:

1. Oeuvent majoritairement dans les secteurs du détail (36,4%) et des services (32,5%);
  2. Sont désavantagées par leur sexe lorsqu'elles veulent créer ou acquérir une entreprise (5 répondants contre 34);
  3. Sont aussi bien préparées (78,5%), ont moins d'expérience (52,4%) et sont prêtes à prendre autant de risques que les hommes (52,4%) lorsqu'elles veulent créer ou acquérir une entreprise;
  4. Sont accompagnées de leur conseiller financier lorsqu'elles vont rencontrer les prêteurs (37,1%);
  5. Ont l'esprit de décision (62%), ne sont ni trop dures ni trop sensibles (50%) et ne sont pas plus impitoyables que les hommes en affaires (23,8%);
  6. Ont le souci du détail (50%) et prennent des décisions logiques et pratiques (21,4%) en ce qui a trait aux qualités de gestion;
  7. Sont émotives (16,6%), manquent de confiance en soi (16,6%) et prennent moins de risques que les hommes (16,6%) en ce qui a trait aux défauts de gestion.
-

époux lorsqu'elles vont rencontrer les répondants.

Pour 62% des répondants, les femmes entrepreneures ont l'esprit de décision, quoique la plupart d'entre eux nuancent leurs réponses; 50% croient que les femmes entrepreneures n'ont ni le coeur trop dur ni trop sensible et 23% pensent que les femmes ne sont pas plus impitoyables que les hommes en affaires ou lorsque leur entreprise est concernée.

Pour 50% des répondants, la principale qualité de gestion des femmes entrepreneures se situe au niveau du souci du détail et, pour 21,4% d'entre eux, il s'agit de qualités reliées à la prise de décision plus logique ou pratique que les hommes entrepreneurs. En ce qui a trait aux défauts de gestion, on perçoit l'émotivité (16,6%), la moindre prise de risques (16,6%) et le manque de confiance en soi (16,6%), encore par rapport aux hommes entrepreneurs.

Echelle d'identification des stéréotypes: En ce qui a trait aux résultats obtenus à l'aide de l'échelle d'identification des stéréotypes (voir tableau 7), les moyennes par qualificatif varient de 6,2 à 4,2 pour l'échelle femme entrepreneure -vs- femme en général, l'écart entre les moyennes étant plus grand dans la deuxième échelle (2,7>2), cependant la variation entre les écarts-types de la première échelle est plus grande que celle entre ceux de la deuxième échelle (1>0,5). De plus, et quoiqu'il ne s'agisse pas d'échelles cumulatives, la moyenne de la première échelle est de 5, soit égale au point neutre présumé alors que la moyenne de la deuxième échelle est de 6,3, soit plus rapprochée de l'extrémité femme entrepreneure.

Tableau 7  
Echelle d'identification des stéréotypes  
femme entrepreneure -vs-  
homme entrepreneur et femme en général

Qualificatifs	Femme entrepreneure -vs- homme entrepreneur			Femme entrepreneure -vs- femme en général		
	N*	Moyenne	E.T.*	N*	Moyenne	E.T.*
Leadership	39	4,3	1,5	36	7,0	1,1
Goût de réussir	39	5,6	1,9	36	6,7	1,3
Décision logique	40	4,9	0,9	37	6,0	1,1
Confiance en soi	39	4,7	1,4	36	6,8	1,2
Goût du risque	38	4,2	1,4	36	7,0	1,4
Agressivité	38	5,0	1,6	37	6,5	1,3
Tolérance à l'incertitude	38	4,7	1,2	37	5,0	1,5
Emotivité	37	6,2	1,4	37	4,3	1,3
Axée sur les rela- tions inter- personnelles	38	5,4	1,4	36	5,2	1,0
Autonomie	39	4,8	1,1	37	7,0	1,1
Energétique	38	5,1	1,0	36	6,1	1,3
Initiative	39	4,9	0,9	37	6,8	1,1
Innovation	39	5,2	1,2	36	6,9	1,0
Total		<u>5,0</u>	<u>0,5</u>		<u>6,3</u>	<u>0,9</u>

N\* = Nombre de réponses

E.T.\* = Ecart-type

Les moyennes par qualificatif indiquent que la femme entrepreneure par rapport à l'homme entrepreneur a moins de leadership (4,3), moins de décision logique (4,9), moins de confiance en soi (4,7), moins le goût du risque (4,2), moins de tolérance à l'incertitude (4,7), moins d'autonomie (4,8) et moins d'initiative (4,9). D'un autre côté, la femme entrepreneure a plus le goût de réussir (5,6), plus d'émotivité (6,2), est plus axée sur les relations interpersonnelles (5,4), est plus énergétique (5,1), a plus d'innovation (5,2) et autant d'agressivité (5,0) que l'homme entrepreneur.

Si l'on étend l'écart entre les compilations de façon à ce que les moyennes excédant le point neutre de 5,0 de 1,0 en plus ou en moins représentent la différence entre l'octroi des qualificatifs, on remarque que seule l'émotivité est adjugée plus fréquemment à la femme entrepreneure ( $6,2 > 5,0 + 1$ ).

De la même façon, les femmes entrepreneures sont perçues comme ayant moins d'émotivité (4,3) que les femmes en général, autant de tolérance à l'incertitude (5,0), plus de leadership (7,0), de goût de réussir (6,7), de décision logique (6,0), de confiance en soi (6,8), de goût du risque (7,0), d'agressivité (6,5), axée sur les relations interpersonnelles (5,2), d'autonomie (7,0), énergétique (6,1), d'initiative (6,8) et d'innovation (6,9).

Ici aussi, si l'on étend l'écart entre les moyennes à 1,0 en plus ou moins au point neutre de 5,0, on remarque que les qualificatifs décision logique ( $6,0 = 5 + 1$ ), émotivité ( $6,0 > 4,3 > 4,0$ ) et axée sur les relations interpersonnelles ( $6 > 5,2 > 4,0$ ) se retrouvent dans la classe autant.

A une question portant sur d'autres qualificatifs pouvant s'appliquer à la femme entrepreneure par rapport à l'homme entrepreneur, 11 répondants sur 13 ont cité des qualificatifs se rapportant à la minutie, au travail et à la ténacité. A une question semblable mais impliquant la femme entrepreneure par rapport à la femme en général, six répondants sur neuf ont vu à la femme entrepreneure des qualités comme la confiance en soi, la ténacité, l'épanouissement, l'orgueil et la fierté.

Afin de vérifier si la mesure de l'attitude envers la femme entrepreneure reflétait bien l'attitude des répondants, certains des énoncés ont été mis en relation avec quelques-uns des qualificatifs utilisés dans l'échelle d'identification des stéréotypes envers la femme entrepreneure par rapport à l'homme entrepreneur. Le tableau 8 présente les résultats de cette mise en relation.

Ainsi, les énoncés 2, 3, 12, 17 et 19 ont été mis en relation avec les caractéristiques décision logique, goût du risque, émotivité, goût de réussir et confiance en soi, respectivement.

Rappelons-nous que les points neutres de l'échelle d'identification des stéréotypes et de l'échelle d'attitude envers la femme entrepreneure sont de 5,0 et 4,0 respectivement, de même que la moyenne à l'échelle d'attitude est de 5,4. De plus, dans l'échelle d'identification des stéréotypes, plus la moyenne est élevée, plus le qualificatif s'applique à la femme entrepreneure et, dans l'échelle d'attitude, plus la moyenne est élevée, plus l'attitude est favorable.

Tableau 8

Concordance entre certains qualificatifs utilisés dans l'échelle d'identification des stéréotypes et les énoncés comparables de l'échelle d'attitude envers la femme entrepreneure

Qualificatifs	Identification des stéréotypes		Mesure de l'attitude	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Goût de réussir (17)*	5,6	1,2	5,7	1,4
Décision logique (2)	4,9	0,9	5,6	1,0
Confiance en soi (19)	4,7	1,4	5,2	1,5
Goût du risque (3)	4,2	1,4	3,6	1,9
Emotivité (12)	6,2	1,4	4,2	1,7

\* Les chiffres entre parenthèses indiquent le numéro de l'énoncé de l'échelle d'attitude envers la femme entrepreneure, dont voici le texte:

(17) La femme n'est pas assez ambitieuse pour réussir dans le monde des affaires (5,7 $\leq$ 6,0=en accord).

(2) La femme a l'objectivité nécessaire pour porter un bon jugement sur les situations rencontrées dans l'entreprise (5,6 $\leq$ 6,0=en accord).

(19) La femme possède la confiance en soi requise pour être un bon chef d'entreprise (5,2 $\geq$ 5,0=légèrement en accord).

(3) L'homme accorde plus d'importance que la femme aux défis que comportent le fait de gérer et de posséder une entreprise (3,6 $\leq$ 4,0=ni en accord, ni en désaccord).

## Tableau 8 (suite)

(12) La femme, pas plus que l'homme, ne laisserait ses sentiments influencer son comportement en affaires ( $4,2 \geq 4,0$ =ni en accord, ni en désaccord).

Dans l'échelle de mesure de l'attitude envers la femme entrepreneure, si l'on reprend chacun des énoncés, on remarque que les répondants, en moyenne, sont en accord ( $5,7 \leq 6,0$ =en accord) avec l'énoncé qui stipule que la femme n'est pas assez ambitieuse pour réussir dans le monde des affaires, qu'ils sont en accord ( $5,6 \leq 6,0$ =en accord) avec l'énoncé qui dit que la femme a l'objectivité nécessaire pour porter un bon jugement sur les situations rencontrées dans l'entreprise, qu'ils sont légèrement en accord ( $5,2 \geq 5,0$ =légèrement en accord) avec l'énoncé qui mentionne que la femme possède la confiance en soi requise pour être un bon chef d'entreprise et qu'ils sont ni en accord, ni en désaccord avec les énoncés qui stipulent que l'homme accorde plus d'importance que la femme aux défis que comporte le fait de gérer et de posséder une entreprise ( $3,6 \leq 4,0$ =ni en accord, ni en désaccord) et que la femme, pas plus que l'homme, ne laisse ses sentiments influencer son comportement en affaires ( $4,2 \geq 4,0$ =ni en accord, ni en désaccord).

D'un autre côté, selon les résultats obtenus à l'échelle d'identification des stéréotypes, le goût de réussir est attribué plus à la femme entrepreneure qu'à son homologue masculin ( $5,6 > 5,0$ ), la décision logique est accordée également aux deux ( $4,9 \leq 5,0$ ), la confiance en soi est accordée aux hommes entrepreneurs ( $4,7 < 5,0$ ) de même que le goût du risque ( $4,2 < 5,0$ ) et l'émotivité sont accordés aux femmes entrepreneures ( $6,2 > 5,0$ ).

Donc, toujours selon les répondants, la femme n'est pas assez ambitieuse pour réussir dans le monde des affaires quoiqu'elle ait légèrement plus le goût de réussir que les hommes entrepreneurs; elle a l'objectivité nécessaire pour porter un bon jugement sur les situations rencontrées dans l'entreprise et prend des décisions logiques autant que son homologue masculin; elle possède la confiance en soi requise pour être un bon chef d'entreprise, mais moins que l'homme entrepreneur; elle accorde, autant que l'homme, d'importance aux défis que comporte le fait de gérer et de posséder une entreprise quoiqu'elle ait moins le goût du risque que l'homme entrepreneur; et, pas plus que l'homme, elle ne laisserait ses sentiments influencer son comportement en affaires alors qu'elle serait plus émotive que son homologue masculin.

Deuxième objectif: vérifier si l'attitude envers la femme entrepreneure varie selon les caractéristiques des prêteurs: Comme mentionné au tableau 4, les principales caractéristiques des répondants sont:

1. L'âge;
2. Le nombre d'années dans l'emploi actuel;
3. Le poste occupé par le répondant;
4. Le type d'institution employant le répondant;
5. Le nombre d'années sur le marché du travail;
6. Le nombre d'années de scolarité; et,
7. La présence de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises dans la parenté proche.

Afin de vérifier si l'attitude envers la femme entrepreneure varie selon les caractéristiques des répondants, ces dites caractéristiques sont

mises en relation avec les résultats obtenus à l'échelle d'attitude envers la femme entrepreneure (voir le tableau 9). La moyenne à cette échelle étant de 5,4, il est possible de diviser notre échantillon en 2 sous-groupes de 21 répondants, soit les répondants ayant une moyenne supérieure à la moyenne générale et les répondants ayant une moyenne inférieure à la moyenne générale. En d'autres mots, les deux sous-groupes représentent les répondants ayant l'attitude la plus favorable (moyenne supérieure à 5,4) et les répondants ayant l'attitude la moins favorable (moyenne inférieure à 5,4). Aucun répondant n'a une moyenne égale à 5,4.

Pour les variables, âge du répondant, nombre d'années dans l'emploi actuel, sur le marché du travail et de scolarité, afin de comparer les sous-groupes, les moyennes d'années ont été utilisées. Pour les variables, poste occupé par le répondant, employeur actuel et présence de femmes entrepreneures dans la parenté proche, la moyenne des mesures de l'attitude envers la femme entrepreneure de chaque sous-groupe a été utilisée.

En ce qui a trait aux variables de durée (âge, années dans l'emploi actuel, sur le marché du travail et de scolarité), on remarque que les moyennes sont sensiblement les mêmes pour les deux sous-groupes. Pour toutes ces variables, les différences entre les moyennes sont inférieures à un, sauf pour le nombre d'années dans l'emploi actuel qui montre une différence de quatre ans entre les répondants ayant une attitude plus favorable et moins favorable, et de deux ans entre les répondants ayant l'attitude la plus favorable et la moyenne générale. Cette différence semble indiquer que, plus le nombre d'années dans l'emploi actuel est

Tableau 9  
 Caractéristiques des répondants et mesure de  
 l'attitude envers la femme entrepreneure

Caractéristiques	n=42	Moyenne des répondants	
		Moy. > 5,4 (n=21)*	Moy. < 5,4 (n=21)
Age du répondant	41,19	41,62	40,76
Nombre d'années dans l'emploi actuel	10,52	12,52	8,52
Nombre d'années sur le marché du travail	20,43	20,62	20,24
Nombre d'années de scolarité	15,33	15,00	15,67
		Moyenne à l'échelle de mesure	
	n=42	Moy. > 5,4 (n=21)	Moy. < 5,4 (n=21)
Moyenne générale (n=42)	5,40	5,86	4,94
Poste du répondant (n=40)			
Décision (n=26)	5,30	5,75 (12)	4,91 (14)
Influence (n=14)	5,55	5,96 (8)	4,99 (6)

Tableau 9 (suite)

Caractéristiques	Moyenne à l'échelle de mesure		
	n=42	Moy. > 5,4 (n=21)	Moy. < 5,4 (n=21)
Employeur actuel (n=42)			
Banque (n=17)	5,39	5,75 (10)	4,87 (7)
Institution privée (n=8)	5,29	5,95 (3)	4,89 (5)
Gouvernement provincial (n=8)	5,35	5,83 (4)	4,87 (4)
Gouvernement fédéral (n=8)	5,41	5,84 (3)	5,15 (5)
Autre (n=1)	6,86	6,86 (1)	
Femme entrepreneure dans la parenté proche:			
Oui (n=16)	5,56	5,98 (9)	5,03 (7)
Non (n=26)	5,30	5,77 (12)	4,89 (14)

\* Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de répondants par sous-groupe.

grand, plus l'attitude est favorable.

Pour les trois autres variables (poste du répondant, employeur actuel et présence de femmes entrepreneures dans la parenté proche), on peut discerner certaines constances.

Ainsi, en ce qui concerne le poste occupé par le répondant, on remarque que la moyenne par sous-groupe de la catégorie décision est toujours inférieure à la moyenne générale des sous-groupes ( $5,3 < 5,4$ ;  $5,75 < 5,86$ ;  $4,91 < 4,94$ ), alors que le contraire se produit pour la catégorie influence ( $5,55 > 5,40$ ;  $5,96 > 5,86$ ;  $4,99 > 4,94$ ). Donc, l'attitude envers la femme entrepreneure des répondants occupant un poste décisionnel serait plus favorable que celle des répondants occupant un poste d'influence, même parmi ceux ayant une moyenne supérieure à la moyenne générale.

Pour ce qui est de la variable employeur actuel, la catégorie banque à charte est la seule permettant de distinguer une constance, soit que la moyenne des répondants y travaillant est toujours inférieure à la moyenne générale par sous-groupe ( $5,39 < 5,40$ ;  $5,75 < 5,86$ ;  $4,87 < 4,94$ ). Pour les autres catégories d'employeur, le nombre de répondants par sous-groupe est trop faible pour supposer une différence dans les résultats.

Finalement, la présence de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises dans la parenté proche semble prédisposer une attitude plus favorable envers la femme entrepreneure puisque les moyennes par sous-groupe sont supérieures à la moyenne générale ( $5,56 > 5,40$ ;  $5,98 > 5,86$ ;  $5,03 > 4,94$ ).

Troisième objectif: vérifier si l'attitude envers la femme entrepreneure varie selon les caractéristiques de la relation entre les prêteurs et les femmes entrepreneures: Comme la presque totalité des répondants connaissent des femmes entrepreneures (92,9%) et/ou sont en relations d'affaires avec celles-ci (76,2%), et, vu le taux de non-réponse et le nombre de catégories par variable de la section "Relation avec une ou des femmes entrepreneures", il est virtuellement impossible de vérifier le troisième objectif.

Discussion: Précédemment, il a été mentionné que certaines femmes entrepreneures perçoivent être sujettes à des comportements discriminatoires, basés sur une attitude et des stéréotypes sexistes, de la part des personnes oeuvrant dans les institutions de financement (Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Lavoie, 1979 et 1984; Schwartz, 1976), alors que d'autres femmes perçoivent n'avoir que peu ou pas de problèmes de ce type (Demarest, 1978; Olivo-Creuzé, 1982; Pellegrino et Reece, 1982; Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1983 et 1984).

La théorie entourant le concept d'attitude nous apprend que le sens de l'attitude, c'est-à-dire favorable ou défavorable, va influencer, en partie du moins, le comportement (McGuire, 1979; Taiguiri, 1969; Taiffel, 1969). Si l'attitude est favorable, le comportement devrait, toutes choses étant égales par ailleurs, refléter cette attitude.

Selon les résultats de notre enquête, les hommes oeuvrant dans les institutions de financement de la région administrative 04, ont une attitude favorable à l'égard des femmes entrepreneures. Donc, si les

prêteurs ont une attitude favorable envers les femmes entrepreneures, leur comportement de refus des crédits demandés devrait avoir d'autres explications qu'une attitude ou des stéréotypes sexistes, les stéréotypes étant une composante de l'attitude.

Premièrement, les refus des prêteurs peuvent s'expliquer par des raisons justifiables économiquement. Ainsi, pour 52,4% des répondants, les femmes entrepreneures n'ont pas autant d'expérience que les hommes lorsqu'elles veulent créer ou acquérir une entreprise. Cet état de fait est corroboré par les résultats des études d'Olivo-Creuzé (1982), de Schwartz (1976) et de Stevenson (1983; 1984). Ce manque d'expérience, équivalent à un risque plus élevé par le prêteur, pourrait expliquer les comportements de refus. Comme le mentionnent Lavoie (1979) et Demarest (1978), les femmes doivent devenir de bons risques avant d'obtenir un prêt commercial.

Autre raison justifiable économiquement, les femmes entrepreneures oeuvrent majoritairement dans les secteurs du détail et des services (Lavoie, 1979); Secrétariat de la Petite Entreprise, 1982; Stevenson, 1984), secteurs où les garanties sont moins intéressantes pour les prêteurs (inventaires, comptes à recevoir), diminuant ainsi les chances des femmes d'obtenir du financement.

D'autres raisons peuvent expliquer les refus des prêteurs. Ces raisons reliées soit à des faits, soit à des croyances ou opinions des répondants ne contredisent pas l'attitude favorable de ceux-ci envers la femme entrepreneure, mais peuvent amener les prêteurs à formuler des refus qui seraient moins justifiables économiquement.

Parmi les faits, mentionnons l'absence des femmes des réseaux d'affaires et d'informations, absence pouvant expliquer en partie les difficultés d'accès au financement. Ainsi, les répondants de notre échantillon rencontrent peu souvent les femmes entrepreneures que ce soit pour affaires ou socialement. Cette absence des réseaux est confirmée par les résultats de Lavoie (1979 et 1984), du Secrétariat à la Petite Entreprise (1982) et de Stevenson (1983). Quelle que soit la raison invoquée pour expliquer cette absence, il demeure que si les contacts et références d'affaires sont quasi inexistantes, la relation de confiance prêteur-emprunteur peut être plus difficile à établir, diminuant ainsi les chances des femmes entrepreneures d'obtenir du financement pour leur projet d'entreprise.

En ce qui a trait aux opinions et croyances, 34 répondants contre 5 perçoivent que le fait d'être une femme est un désavantage pour celle-ci lorsqu'elle veut créer ou acquérir une entreprise. Or, si un prêteur perçoit chez l'emprunteur un désavantage, quel qu'il soit, il y a peu de chance qu'il prenne le risque d'avancer des fonds. Ce désavantage associé au sexe est aussi perçu par certaines femmes entrepreneures (Hisrich et Brush, 1984; Hisrich et O'Brien, 1981 et 1982; Lavoie, 1979 et 1984; Schwartz, 1976).

D'autres opinions et croyances des répondants peuvent influencer leur comportement face à une femme entrepreneure. Mentionnons, entre autres, que les répondants perçoivent les femmes entrepreneures comme plus émotives que les hommes entrepreneurs, comme n'étant pas assez ambitieuses pour réussir dans le monde des affaires et comme ayant moins le goût du

risque que leurs homologues masculins.

D'un autre côté, les répondants perçoivent que les femmes ont le goût de réussir, prennent des décisions logiques et pratiques et qu'elles ne laisseraient pas leurs sentiments influencer leur comportement d'affaires.

Ces opinions, parfois contradictoires, peuvent provenir d'une méconnaissance des femmes entrepreneures, comme elles peuvent refléter la réalité.

Dans un autre ordre d'idées, les résultats obtenus semblent indiquer que certaines caractéristiques des répondants présentent des différences dans la mesure de l'attitude envers la femme entrepreneure. Mentionnons que plus le nombre d'années dans l'emploi actuel est grand, plus l'attitude est favorable; que les répondants occupant un poste décisionnel auraient une attitude plus favorable que les répondants occupant un poste d'influence; et que la présence de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises dans la parenté proche semble prédisposer une attitude plus favorable envers la femme entrepreneure.

Ces trois résultats sont reliés à la connaissance des femmes entrepreneures, à l'expérience vécue des répondants avec les femmes entrepreneures. Il est donc permis de croire que plus les prêteurs connaissent les femmes entrepreneures, plus leur attitude sera favorable et, toutes choses étant égales par ailleurs, plus leur comportement envers ces femmes devrait se justifier économiquement.

## CONCLUSIONS, LIMITES ET RECOMMANDATIONS

Certaines femmes entrepreneures se disent sujettes à des comportements discriminatoires, de la part des prêteurs en particulier. Cette étude exploratoire a examiné l'attitude et les stéréotypes associés à la femme entrepreneure et/ou propriétaire dirigeante d'entreprise et ce, auprès des personnes oeuvrant dans les institutions de financement de la région administrative 04, Mauricie, Bois-Francs et Drummondville.

Les objectifs de recherche étaient de mesurer, auprès des prêteurs, l'attitude envers la femme entrepreneure et les stéréotypes s'y rattachant, de même que de vérifier si cette attitude présentait des différences selon certaines caractéristiques des prêteurs et de leur relation avec une ou des femmes entrepreneures.

Notre échantillon de 42 hommes présente une attitude favorable à l'égard des femmes entrepreneures et certaines caractéristiques associées à la connaissance et à l'expérience vécues avec des femmes entrepreneures semblent prédisposer à une attitude plus favorable.

Cependant, il a été possible de présumer quatre raisons pouvant justifier les refus de financement auxquels se heurtent les femmes entrepreneures lorsque celles-ci veulent créer ou acquérir une entreprise. Il s'agit du manque d'expérience préalable, des secteurs privilégiés par les femmes, de l'absence des femmes des réseaux d'affaires et d'informa-

tions, et de l'opinion des répondants qui indiquent qu'ils perçoivent que le fait d'être une femme est un désavantage pour celle-ci lorsqu'elle veut créer ou acquérir une entreprise.

L'échantillon n'étant pas aléatoire, de même qu'il ne comprend aucune femme, il est impossible de généraliser les résultats à l'ensemble de l'environnement d'affaires de la femme entrepreneure. De plus, l'échelle de mesure de l'attitude envers la femme entrepreneure n'ayant pas subi de test de validité dans sa forme modifiée, nous ne pouvons que présumer que les résultats obtenus à la dite échelle sont le reflet de la réalité. Finalement, l'utilisation du questionnaire ne permet pas d'approfondir les informations ou d'éclaircir des réponses interprétables de différentes façons en termes de définition de concepts et de langage utilisé par le répondant.

Quoi qu'il en soit, il n'y a pas consensus de la part des femmes entrepreneures à l'effet d'être victimes de comportements discriminatoires de la part des prêteurs (voir, par exemple, Hisrich et O'Brien [1981 et 1982]; Schwartz [1976]; Secrétariat de la Petite Entreprise [1982]; et Stevenson [1983 et 1984]). Selon nos propres résultats, à l'effet que les prêteurs ne véhiculent pas une attitude défavorable à l'égard de la femme entrepreneure, nous sommes portés à conclure, à l'instar de Lavoie (1979) et Demarest (1982) que les femmes entrepreneures, comme leurs homologues masculins, doivent prouver être de bons risques avant d'obtenir du financement commercial, la seule différence se trouvant au niveau des moyens et lieux d'interventions.

Dans cette optique et afin d'aider les femmes à obtenir du finance-

ment pour créer ou acquérir leur propre entreprise, nous suggérons que le soutien à l'entrepreneuriat féminin s'articule autour des pôles suivants: formation et acquisition d'expérience en gestion des affaires; implication et augmentation de la visibilité des femmes dans les réseaux d'affaires et d'informations; démythification du secteur manufacturier auprès des femmes; et, augmentation de l'information sur les femmes entrepreneures pour atténuer la perception que les femmes sont désavantagées par leur sexe lorsqu'elles visent une carrière entrepreneuriale et augmenter la connaissance des femmes entrepreneures auprès du monde des affaires.

Plusieurs organismes gouvernementaux offrent de la formation d'affaires; citons la Banque Fédérale de Développement, le Ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec et, plus particulièrement, la Direction de la Promotion de la Femme Entrepreneure qui a conçu des ateliers de travail spécialement pour les femmes qui veulent devenir ou sont propriétaires dirigeantes d'entreprises.

Cette formation est essentielle mais elle exclut, par définition, l'acquisition d'expérience à la direction et en gestion. Un système de stage ou d'orientation de carrière, parallèle à cette formation, permettrait aux femmes l'intégration de leurs connaissances et aurait aussi pour avantage de rassurer les prêteurs sur le critère "expérience".

En ce qui a trait à l'augmentation de la visibilité des femmes entrepreneures et à leur implication dans les réseaux d'affaires et d'informations, nous assistons, depuis quelques années, à la naissance et à l'expansion d'organismes de promotion tels les Clubs de Femmes de Carrière et l'Association des Femmes d'Affaires du Québec. Ces organismes,

essentiellement féminins, permettent cette augmentation de la visibilité que nous prônons, cependant, les femmes sont encore trop absentes et peu visibles dans les Chambres de Commerce, par exemple. Il ne faut pas, selon nous, que les femmes privilégient uniquement leurs nouveaux réseaux féminins mais qu'elles entrent aussi de plein pied dans les réseaux existants, sans se laisser décourager par un accueil quelquefois un peu distant. Se faire accepter comme une égale par ces organismes est le premier pas de la crédibilité et permettra aux femmes de nouer un réseau de références d'affaires.

Il faut aussi démystifier le secteur manufacturier auprès des femmes. Il est temps de cesser de parler de secteur non-traditionnel lorsqu'on pense aux femmes oeuvrant dans le manufacturier, cette étiquette véhiculant trop d'incertitude quant aux risques de sortir excessivement de la sacro-sainte norme. De plus, le secteur manufacturier étant privilégié par les gouvernements, les femmes désirant se lancer en affaires dans ce secteur pourront alors bénéficier des conseils des agents de développement et de l'aide financière des ministères et organismes à vocation économique. Aussi, les résultats d'études tels ceux de Dina Lavoie (1984), devraient être publicisés auprès des organismes féminins et des médias d'information, résultats émaillés d'exemples de réussite féminine dans le secteur manufacturier.

Cette promotion de l'entrepreneuriat féminin, tant au plan du secteur manufacturier que des autres secteurs économiques, tout en augmentant la visibilité d'entrepreneures à succès, permettrait au monde des affaires de se faire une idée plus juste du potentiel entrepreneurial des femmes et de

leur contribution au développement économique. Cette même promotion servirait à atténuer la perception du monde des affaires à l'effet que les femmes sont désavantagées par leur sexe en affaires et à augmenter leur connaissance des femmes entrepreneures.

La présente étude, tout en nous permettant de réfléchir sur la problématique du financement pour les femmes entrepreneures, a suscité beaucoup de questions qu'il serait intéressant de vérifier empiriquement.

Par exemple, certains chercheurs mentionnent que les femmes ont peu d'expérience en gestion et en affaires avant de créer leur propre entreprise (Olivo-Creuzé, 1982; Stevenson, 1983 et 1984), ce qui est aussi l'opinion de nos répondants. Il pourrait être intéressant de comparer les curriculum vitae de femmes et d'hommes lorsque ceux et celles-ci rencontrent pour la première fois un prêteur ou un agent de développement et ce, afin de vérifier si effectivement, la différence en expérience est significative.

L'absence des femmes de certains organismes sociaux et réseaux d'affaires a été discutée précédemment. Il pourrait aussi être intéressant de comparer le nombre de femmes membres inscrites dans ces associations et leurs taux de participation aux activités, de même que d'interroger ces femmes sur les raisons de leur présence, absence ou non-participation active à ces activités. Les résultats d'une telle étude permettraient d'identifier les besoins des femmes en termes de contacts d'affaires et d'intérêt dans les activités, le tout afin d'augmenter l'implication des femmes dans ces associations-réseaux.

Les discussions précédentes nous ont amenés à nous interroger sur les raisons éloignant les femmes du secteur manufacturier. Une étude faite auprès de femmes oeuvrant dans tous les secteurs économiques pourrait nous éclairer sur leurs raisons du choix d'un secteur et permettrait de trouver des arguments pour démystifier le manufacturier auprès des femmes.

Finalement, notre recherche pourrait être reprise sur une échelle beaucoup plus grande et de façon à pouvoir généraliser les résultats. Ainsi, les fournisseurs, clients, employés et familles des entrepreneures pourraient être inclus dans l'échantillonnage afin d'avoir une vision globale de la femme entrepreneure telle que vue par son environnement d'affaires.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bluedorn, Allen C., "Attitudes and Attributions Toward Women as Managers and Their Performance", Academy of Management Proceedings, (1983) 397-401.
- Collectif Clio (Le), L'Histoire des Femmes au Québec depuis Quatre Siècles (Les Quinzes-Québec Loisirs; 1983).
- Conseil Economique du Canada, Au Courant, Volume 5, Numéro 4, (1985).
- De Carlo, James F., et Paul R. Lyons, "A Comparison of Selected Personal Characteristics of Minority and Non-Minority Female Entrepreneurs", Academy of Management Proceedings, (1979), 369-373.
- Demarest, Janice Lyski, Women Minding Their Own Business: A Pilot Study of Independent Business and Professional Women and Their Enterprises (Thèse de Doctorat, Université du Colorado, 1978).
- Descarries-Bélanger, Francine, L'Ecole Rose... et les Cols Roses (Ed. Coopératives Albert St-Martin; Centrale de l'Enseignement du Québec, [CEQ], 1980).
- Diffley, Judy High, A Study of Women Business Owners and The Importance of Selected Entrepreneurial Competencies Related to Educational Programs (Thèse de Doctorat, Université d'Oklahoma, 1982).

- Fishbein, Martin, et Icek Ajzen, Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research (Addison-Wesley Publishing Co., 1975).
- Forisha, Barbara L., et Barbara H. Goldman, Outsiders on the Inside, Women and Organizations (Prentice-Hall Inc., 1981).
- Forisha, Barbara L., Sex Roles and Personal Awareness (General Learning Press; Scott, Foresmen and Company, 1978).
- Garland, Howard, et Kenneth H. Price, "Attitudes Toward Women in Management and Attributions for Their Failure in a Managerial Position", Journal of Applied Psychology, 62, No. 1 (1977), 29-33.
- Gestion 2001 (ed. par J.M. Toulouse et al., Chenelière et Stanké Ltée, Les Presses H.E.C., 1983).
- Handbook of Social Psychology (The), (2nd ed.; G. Lindzey et E. Aronson, éditeurs, Addison-Wesley Publishing Co., Volume 2, 1968).
- Handbook of Social Psychology (The), (2nd.; G. Lindzey et E. Aronson, éditeurs, Addison-Wesley Publishing Co., Volume 3, 1968).
- Hisrich, Robert D., et Candida Brush, "The Woman Entrepreneur: Management Skills and Business Problems", Journal of Small Business Management, 22, No. 1 (Janvier 1984), 30-37.
- Hisrich, Robert D., et Marie O'Brien, "The Woman Entrepreneur From a Business and Sociological Perspective", Frontier of Entrepreneurship Research Proceedings (1981), 21-39.

- Hisrich, Robert D., et Marie O'Brien, "The Woman Entrepreneur as a Reflection of the Type of Business", Frontier of Entrepreneurship Research Proceedings (1982), 54-67.
- Kerlinger, Fred N., Foundations of Behavioral Research (Second Edition, Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1973).
- Lavoie, Dina, La Femme Entrepreneur: Trois Profils de Femmes d'Affaires de la Région de Montréal (Document de Travail, Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal, 1979).
- Lavoie, Dina, Les Femmes Entrepreneures dans le Domaine Manufacturier au Québec (Document de travail, Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal, 1984).
- Matteson, Michael T., "Attitudes Toward Women as Managers: Sex or Role Differences?", Psychological Reports, 39 (1976), 166.
- McGuire, Williams J., "The Nature of Attitudes and Attitude Change", dans The Handbook of Social Psychology, Volume 3 (1979), 136-314.
- Olivo-Creuzé, Sylvie, La Femme Chef d'Entreprise, Contributions à la Connaissance du Patronat Féminin, Notamment en Aquitaine (Thèse de Doctorat, Université de Bordeaux I, 1982).
- Papineau, Jean-Marc, "L'Irrésistible Ascension du Cadre Québécois", Le Magazine Affaires, Novembre 1983, 38-43, 81.
- Pellegrino, Eric T., et Barry L. Reece, "Perceived Formative and Operational Problems Encountered by Female Entrepreneurs in Retail and

Service Firms", Journal of Small Business Management, 20, No. 2 (Avril 1982), 15-24.

Plowman, Shirley, "Est-ce que l'Attitude vis-à-vis des Femmes Gestionnaires est Différente de celle qu'on a vis-à-vis des Hommes?", Commerce Canada (1982), 18-20.

Readings in Attitude Theory Measurement, (Edited by Martin Fishbein, John Wiley and Sons, Inc., 1967).

Schreier, James W., The Female Entrepreneur, A Pilot Study (Working Paper, Center for Venture Management, Mount Mary College, 1975).

Schwartz, Eleanor B., "Entrepreneurship: A New Female Frontier", Journal of Contemporary Business, (Hiver 1976), 47-76.

Scott, William A., "Attitude Measurement", dans The Handbook of Social Psychology, Volume 2 (1978), 204-273.

Secrétariat de la Petite Entreprise, Les Femmes Gestionnaires et Propriétaires d'Entreprises Canadiennes (Document de Travail, Janvier 1982).

Selltiz, Claire et al., Les Méthodes de Recherche en Sciences Sociales (Les Editions HRW, Montréal, 1977).

Shapero, Albert et Lisa Sokol, "The Social Dimensions of Entrepreneurship", dans Encyclopedia of Entrepreneurship, (Kent, C.A. et al., éditeurs, Prentice-Hall Inc., 1982), 72-90.

Siegel, Sidney, Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences, McGraw-Hill Book Company, 1956.

- Stevenson, Lois, "Some Dimension of Female Entrepreneurship", A.S.B. Conference (1983), 320-329.
- Stevenson, Lois, "The Role of Government in Women-Owned Business in Canada", International Council for Small Business Proceedings (1984), 121-128.
- Stone, Cheryl, et Carl Schweser, "Success and the Female Entrepreneur", International Council for Small Business Proceedings (1984), 153-160.
- Taguiri, Renato, "Personal Perception", dans The Handbook of Social Psychology, Volume 3 (1969), 395-449.
- Taiffel, Henri, "Social and Cultural Factors in Perception", dans The Handbook of Social Psychology, Volume 3 (1969), 315-394.
- Terborg, J.R., et al., "Organizational and Personal Correlates of Attitudes Toward Women as Managers", Academy of Management Journal, 20, No. 1 (1977), 89-100.
- The State of Small Business, A Report to the President, Transmitted to The Congress, May 1985.
- Triandis, Harry C., Attitudes and Attitude Change (John Wiley and Sons Inc., 1971).
- Welsch, Harold P., et Earl C. Young, Male and Female Entrepreneurial Characteristics and Behaviors: A Profile of Similarities and Differences (Document de Travail, DePaul Université, Septembre 1982).

ANNEXE A

QUESTIONNAIRE

LA PERCEPTION DE LA FEMME ENTREPRENEURE  
PAR SON ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES

CONFIDENTIEL

•• SYLVIE LAFERTE B.A.A.  
UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES  
1985

## IMPORTANT

## NOTES AUX REpondANTS

## OBJECTIF DU QUESTIONNAIRE:

Ce questionnaire a pour objectif de mesurer la perception de la femme entrepreneure par son environnement d'affaires.

## CONSTRUCTION DU QUESTIONNAIRE:

Le questionnaire comporte quatre (4) parties: 1<sup>o</sup>) des questions portant sur vos caractéristiques personnelles; 2<sup>o</sup>) des questions portant sur vos relations avec une ou des femmes entrepreneures; 3<sup>o</sup>) des questions sur la perception de la femme entrepreneure; et 4<sup>o</sup>) une échelle d'attitude envers la femme entrepreneure.

Toutes ces questions et échelles ont pour but de nous permettre de vérifier nos hypothèses de travail et d'atteindre l'objectif assigné au questionnaire. Vous remarquerez qu'aucune des questions ne pourra nous permettre de vous identifier; vous pouvez donc répondre à toutes les questions en étant assuré de la confidentialité.

## UTILISATION DES RESULTATS:

Les résultats de cette étude seront utilisés pour compléter un mémoire dans le cadre d'une scolarité de maîtrise.

## INSTRUCTION:

Nous vous demandons de répondre à toutes les questions et de ne rien écrire dans la partie de droite du questionnaire, laquelle servira à la codification des résultats. Des instructions plus précises vous seront données avant chaque question s'il y a lieu.

## DEFINITION:

Lorsque nous parlons de femme entrepreneure ou de femme chef d'entreprise, nous nous référons à une femme qui possède et gère une entreprise, que ce soit dans le secteur du commerce au détail, des services, manufacturier ou encore une femme professionnelle qui dirige son propre bureau ou place d'affaires.

### CARACTERISTIQUES PERSONNELLES

1. Age du (de la) répondant(e): \_\_\_\_\_
2. Sexe du (de la) répondant(e): ( ) M ( ) F
3. Expérience de travail:
- 3.1 Nombre d'années dans l'emploi actuel: \_\_\_\_\_
- 3.2 Titre du poste occupé par le (la) répondant(e):  
\_\_\_\_\_
- 3.3 Type d'entreprise (emploi actuel):
- |  |     |                          |
|--|-----|--------------------------|
| 1. Banque à charte                                       | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 2. Institution de crédit commercial et industriel privée | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 3. Gouvernement Provincial                               | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 4. Gouvernement Fédéral                                  | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 5. Autres, précisez: _____                               | ( ) | <input type="checkbox"/> |
- 3.5 Avez-vous, ou avez-vous eu, dans votre emploi actuel ou dans l'un de vos emplois antérieurs des femmes: (cochez la-les case-s appropriée-s)
- |                                | Actuel | Antérieur |                          |
|--------------------------------|--------|-----------|--------------------------|
| 1. Comme supérieure            | ( )    | ( )       | <input type="checkbox"/> |
| 2. A votre niveau hiérarchique | ( )    | ( )       | <input type="checkbox"/> |
| 3. Comme subordonnée           | ( )    | ( )       | <input type="checkbox"/> |
| 4. Autres, spécifiez: _____    | ( )    | ( )       | <input type="checkbox"/> |
- 3.5 Nombre d'années sur le marché du travail: \_\_\_\_\_
4. Scolarité:
- 4.1 Nombre d'années total de scolarité: \_\_\_\_\_
- 4.2 Dernière année complétée: (Cochez la case appropriée)
- |   |     |                          |
|---|-----|--------------------------|
| 1. Primaire                             | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 2. Secondaire                           | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 3. Collégiale                           | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 4. Universitaire - 1er cycle            | ( ) | <input type="checkbox"/> |
| 5. Universitaire - 2ième ou 3ième cycle | ( ) | <input type="checkbox"/> |

5. Occupation principale des parents et du conjoint: (Ne cochez que la case qui représente l'occupation principale.)

	Mère	Père	Conjoint
1. Ne s'applique pas	( )	( )	( )
2. Cadre, gestionnaire ou col blanc	( )	( )	( )
3. Travailleur manuel ou col bleu	( )	( )	( )
4. Travail clérical (ex: Secrétariat)	( )	( )	( )
5. Professionnel indépendant	( )	( )	( )
6. Propriétaire dirigeant d'entreprise	( )	( )	( )
7. Travailleur indépendant	( )	( )	( )
8. A la maison	( )	( )	( )
9. Autres, précisez _____	( )	( )	( )

6. Si vous avez des soeurs, précisez leurs occupations principales. (Ne cochez que la case qui représente l'occupation principale.)

	Soeur	1	2	3	4
1. Ne s'applique pas	( )	( )	( )	( )	( )
2. Cadre, gestionnaire ou col blanc	( )	( )	( )	( )	( )
3. Travailleuse manuelle ou col bleu	( )	( )	( )	( )	( )
4. Travail clérical (ex: Secrétariat)	( )	( )	( )	( )	( )
5. Professionnelle indépendante	( )	( )	( )	( )	( )
6. Propriétaire dirigeante d'entreprise	( )	( )	( )	( )	( )
7. Travailleuse indépendante	( )	( )	( )	( )	( )
8. A la maison	( )	( )	( )	( )	( )
9. Autres, précisez _____	( )	( )	( )	( )	( )

7. Dans votre parenté proche, chez les femmes, y a-t-il des femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises (tante ou cousine)?

( ) Oui ( ) Non

## RELATIONS AVEC DES FEMMES ENTREPRENEURES

8. Connaissez-vous des femmes chefs d'entreprise? (C'est à dire des femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises, que ce soit manufacturière, de détail, de service ou professionnelle.)

Oui ( ) Non ( )

9. Etes-vous en relation d'affaires avec des femmes chefs d'entreprise?

Oui ( ) Non ( )

- 9.1 Si oui, sont-elles des: (en %)

Amies	( )
Membres de la famille	( )
Connaissances	( )
Clientes	( )
Autres, spécifiez: _____	( )
Total	100%

- 9.2 Si non, font-elles parties des mêmes associations ou clubs sociaux que vous? (ex: Chambre de Commerce, Clubs de Golf)

( ) Oui ( ) Non

- 9.2.1 Si oui, nommez ces associations ou clubs sociaux:

---



---



---

10. Quel est le secteur d'activité de ces femmes chefs d'entreprise que vous connaissez, ou avec qui vous êtes en relation d'affaires? (en %)

( ) Cette question ne s'applique pas à mon cas.

( ) Manufacturier

( ) Vente au détail

( ) Services

( ) Professionnelle

( ) Autre, spécifiez: \_\_\_\_\_

100% Total

11.1 Si vous êtes en relation d'affaires avec des femmes entrepreneures, quelle est la raison qui pousse ces femmes à faire appel à vos services ou avis?

.2 Ou, si vous n'êtes pas en relation d'affaires avec des femmes entrepreneures, quelle est, selon vous, la raison qui pousserait ces femmes à faire appel à vos services ou avis?

---



---



---

12. Vous rencontrez ces femmes à quelle fréquence approximativement?

( ) Cette question ne s'applique pas à mon cas.

	Affaire	Socialement
Une ou deux fois par semaine	( )	( )
Une ou deux fois par mois	( )	( )
Une ou deux fois par six mois	( )	( )
Une ou deux fois par année	( )	( )
Autre, spécifiez: _____	( )	( )

13.1 Pouvez-vous nous dire quel est le pourcentage de refus des demandes émanant des femmes, des demandes émanant des hommes pour les services que vous offrez, par rapport aux demandes reçues? Quelles sont les principales raisons de refus dans le cas des femmes, dans le cas des hommes?

.2 (Si vous n'êtes pas en relations d'affaires avec des femmes entrepreneures, ou si vous n'en connaissez pas, donnez-nous votre avis sur cette question.)

---



---



---

## PERCEPTION DE LA FEMME ENTREPRENEURE

NOTE: Dans cette partie, nous faisons appel à vos opinions personnelles. S'il vous plait, répondez à toutes les questions en étant assuré de la confidentialité de vos réponses.

14. Selon vous, quels sont les domaines d'affaires particuliers où l'on retrouve en majorité les femmes entrepreneures?

---



---



---

15. Selon vous, quels sont les avantages d'une femme lorsque celle-ci décide de lancer une nouvelle entreprise ou d'en acquérir une existante?

---



---



---

16. Selon vous, quels sont les désavantages d'une femme lorsque celle-ci veut lancer une nouvelle entreprise ou en acheter une existante?

---



---



---

17. Lorsqu'une femme entrepreneure vient vous voir, (ou si vous n'êtes pas en relation d'affaires, pensez-vous que) celle-ci est aussi bien préparée qu'un homme?  
Oui ( ) Non ( ) Pourquoi?

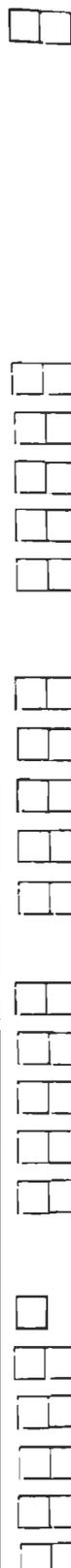
---



---



---



18. Selon vous, les femmes qui veulent créer une entreprise ou en acquérir une déjà existante, ont-elles autant d'expérience que les hommes? Oui ( ) Non ( ) Pourquoi?

---



---



---

19. Selon vous, les femmes qui veulent créer une entreprise ou en acquérir une déjà existante, sont-elles prêtes à prendre autant de risques que les hommes? Oui ( ) Non ( ) Pourquoi?

---



---



---

- 20.1 Si vous êtes en relation d'affaires avec des femmes entrepreneures, celles-ci viennent-elles habituellement vous voir en compagnie de leurs époux? Oui ( ) Non ( )

- .2 Si non, par qui se font-elles accompagnées quand elles ne viennent pas seules?

---



---

- .3 Si vous n'êtes pas en relations d'affaires avec des femmes entrepreneures, selon vous, est-ce que celles-ci se font accompagner de leurs époux lorsqu'elles viennent faire appel à des services comme ceux que vous offrez? Oui ( ) Non ( )

- .4 Si non, par qui se feraient-elles accompagnées quand elles ne présenteraient pas seules?

---



---

21. Selon vous, est-ce que les femmes entrepreneures ont

a) l'esprit de décision? (Commentez s.v.p.)

---

---

b) le coeur trop dur ou trop sensible? (Commentez s.v.p.)

---

---

c) ou sont-elles impitoyables en affaires ou  
lorsque leur entreprise est concernée?  
(Commentez s.v.p.)

---

---

#### QUESTIONS 22 ET 23

Pour répondre aux questions 22 et 23, il s'agit d'indiquer sur l'échelle, la position qui représente le mieux votre opinion au sujet du qualificatif énoncé. Ainsi, dans l'exemple de la page suivante, l'opinion énoncée est que la femme et l'homme entrepreneurs sont égaux en ce qui concerne l'intelligence.

S'il vous plaît, donnez-nous votre opinion pour tous les qualificatifs de ces deux questions et n'indiquez qu'une seule position pour chaque qualificatif.







## PERCEPTION DE LA FEMME ENTREPRENEURE (SUITE)

24. Outre les qualificatifs mentionnés dans les deux questions précédentes (échelles des questions 22 et 23), y en aurait-il d'autres qui pourrait, selon vous, décrire:

a) la femme entrepreneure par rapport à l'homme  
entrepreneur? Oui ( ) Non ( ) Lesquels?

---



---



---

b) la femme entrepreneure par rapport à la femme  
en général? Oui ( ) Non ( ) Lesquels?

---



---



---

25. Selon vous, quels sont les principales qualités de gestion interne des femmes par rapport aux hommes?

---



---



---

26. Selon vous, quels sont les principaux défauts de gestion interne des femmes par rapport aux hommes?

---



---



---

## ECHELLE D'ATTITUDE ENVERS LA FEMME ENTREPRENEURE

## Instructions:

L'évaluation des énoncés ci-dessous vise à déterminer l'attitude des gens envers la femme entrepreneur (femme d'affaires). La meilleure réponse à chacun des énoncés est votre opinion personnelle. Ces énoncés couvrent plusieurs points de vue différents et opposés; vous pourrez être en désaccord avec certains, en accord avec d'autres ou tout simplement sans opinion. Quel que soit le cas, soyez assuré que plusieurs personnes pensent la même chose que vous.

## Signification des nombres:

- 1 = Très en désaccord
- 2 = En désaccord
- 3 = Légèrement en désaccord
- 4 = Ni en désaccord, ni en accord
- 5 = Légèrement en accord
- 6 = En accord
- 7 = Très en accord

Placez les nombres (cotes) indiqués ci-dessus dans l'espace réservé à cette fin. N'oubliez pas qu'il s'agit de votre opinion personnelle. S'il vous plaît, répondez à tous les énoncés. Merci beaucoup.

- ( ) 1. La femme accorde moins d'importance que l'homme au fait d'effectuer un travail qui requiert de la responsabilité, comme de gérer et posséder une entreprise.
- ( ) 2. La femme a l'objectivité nécessaire pour porter un bon jugement sur les situations rencontrées dans l'entreprise.
- ( ) 3. L'homme accorde plus d'importance que la femme aux défis que comportent le fait de gérer et de posséder une entreprise.
- ( ) 4. La femme devrait avoir les mêmes opportunités que l'homme de participer à des programmes de formation en gestion.
- ( ) 5. La femme est capable d'acquérir les habiletés nécessaires pour devenir une entrepreneure prospère.
- ( ) 6. En moyenne, la capacité des femmes à contribuer à l'atteinte des objectifs d'une entreprise est moindre que celle des hommes.

- 
- ( ) 7. Il est inacceptable que la femme assume des fonctions de chef d'entreprise aussi souvent que l'homme.
- ( ) 8. Le monde des affaires devra un jour accepter la femme comme propriétaire-dirigeante d'entreprise.
- ( ) 9. La société doit considérer le travail d'une femme entrepreneure comme étant de même valeur que celui d'un homme entrepreneur.
- ( ) 10. Il est acceptable que la femme fasse concurrence à l'homme en affaires.
- ( ) 11. L'éventualité d'une grossesse chez la femme n'en fait pas une candidate moins souhaitable pour diriger une entreprise.
- ( ) 12. La femme, pas plus que l'homme, ne laisserait ses sentiments influencer son comportement en affaires.
- ( ) 13. Les problèmes associés aux menstruations ne rendent pas les femmes moins capables que les hommes de mener des affaires.
- ( ) 14. Pour devenir prospère, une femme entrepreneure n'a pas à sacrifier certains traits de sa féminité.
- ( ) 15. En moyenne, une femme qui est toujours à la maison avec ses enfants est meilleure mère que celle qui dirige une entreprise.
- ( ) 16. La femme, comparativement à l'homme, a moins d'aptitude pour acquérir des habiletés en gestion des affaires.
- ( ) 17. La femme n'est pas assez ambitieuse pour réussir dans le monde des affaires.
- ( ) 18. La femme ne peut être catégorique dans les situations qui l'exigent.
- ( ) 19. La femme possède la confiance en soi requise pour être un bon chef d'entreprise.
- ( ) 20. La femme n'a pas l'esprit de compétition nécessaire pour être un bon leader dans son entreprise.
- ( ) 21. La femme ne peut être persuasive dans les situations qui l'exigent.

NOUS VOUS REMERCIONS DE L'ATTENTION QUE  
VOUS AVEZ PORTE A NOTRE QUESTIONNAIRE.

NOUS VOUS SERIONS RECONNAISSANTS DE BIEN  
VOULOIR NOUS LE RETOURNER LE PLUS TOT  
POSSIBLE DANS L'ENVELOPPE AFFRANCHIE QUE  
NOUS VOUS AVONS TRANSMIS AVEC LE  
QUESTIONNAIRE. MERCI!

••

## ANNEXE B

### Informations recueillies

#### CARACTERISTIQUES DES REpondANTS

1. Age du répondant: (n=42)

Moyenne: 41,19 ans  
Ecart-type: 9,24 ans  
Minimum: 26 ans  
Maximum: 59 ans

2. Sexe du répondant: (n=45)

Homme: 42  
Femme: 3

3. Expérience de travail:

3.1 Nombre d'années dans l'emploi actuel: (n=42)

Moyenne: 10,52 ans  
Ecart-type: 9,16 ans  
Minimum 1 an  
Maximum: 38 ans

3.2 Poste occupé par le répondant: (n=40)

	Nb	%
Décision	26	61,9
Influence	14	33,3
Non-réponse	2	4,8
Total	42	100,0

## 3.3 Type d'institution, emploi actuel: (n=42)

	Nb	%
Banque à charte	17	40,6
Institution privée	8	19,0
Gouvernement provincial	8	19,0
Gouvernement fédéral	8	19,0
Autre	1	2,4
Total	42	100,0

## 3.4 Présence de femmes dans l'emploi actuel: (n=35)

	Nb	%
Subordonnées	21	50,0
Pairs et subordonnées	8	19,0
Pairs	3	7,1
Supérieures et pairs	1	2,4
Supérieures et subordonnées	1	2,4
Autre	1	2,4
Non-réponse	7	16,7
Total	42	100,0

## 3.4 Présence de femmes dans l'emploi antérieur: (n=34)

	Nb	%
Subordonnées	13	30,9
Supérieures, pairs et subordonnées	6	14,3
Pairs et subordonnées	5	11,9
Supérieures et pairs	3	7,1
Supérieures	2	4,8
Pairs	2	4,8
Supérieures et subordonnées	2	4,8
Pairs, subordonnées et autre	1	2,4
Non-réponse	8	19,0
Total	42	100,0

## 3.5 Nombre d'années sur le marché du travail: (n=42)

Moyenne:	20,43	ans
Ecart-type:	10,53	ans
Minimum:	4	ans
Maximum:	40	ans

## 4. Sclolarité:

## 4.1 Nombre d'années de sclolarité: (n=42)

Moyenne:	15,33	ans
Ecart-type:	2,70	ans
Minimum:	11	ans
Maximum:	23	ans

## 4.2 Dernière année de sclolarité complétée: (n=42)

	Nb	%
Universitaire, 1er cycle	20	47,6
Secondaire	8	19,0
Collégial	7	16,7
Universitaire, 2ième et 3ième cycles	7	16,7
Total	42	100,0

## 5. Occupation principale des parents et du conjoint:

Mère: (n=36)	Nb	%
A la maison	24	57,1
Non applicable	8	19,0
Cadre	1	2,4
Propriétaire dirigeante d'entreprise	1	2,4
Autre	2	4,8
Non-réponse	6	14,3
Total	42	100,0

## Père: (n=37)

	Nb	%
Non applicable	11	26,2
Col Bleu	9	21,3
Cadre	7	16,7
Travailleur indépendant	4	9,5
Propriétaire dirigeant d'entreprise	2	4,8
A la maison	2	4,8
Travail clérical	1	2,4
Professionnel	1	2,4
Non-réponse	5	11,9
Total	42	100,0

## Conjoint: (n=41)

	Nb	%
A la maison	20	47,5
Travail clérical	8	19,0
Cadre	6	14,3
Non applicable	3	7,2
Professionnelle	3	7,2
Travailleuse indépendante	1	2,4
Non-réponse	1	2,4
Total	42	100,0

## 6. Occupation principale des soeurs:

Soeurs: (n=38)

	1	2	3	4	Total
Non applicable	6	3	4	4	17
Cadre	7	5	3	2	17
Col bleu	2	3			5
Travail clérical	4	3	1		8
Professionnelle	1	2	1		4
Propriétaire dirigeante d'entreprise	4	1		1	6
Travailleuse indépendante	2	2	1		5
A la maison	10	5	4	5	24
Autre	2	2			4
Non-réponse	4	16	28	30	-
Total	42	42	42	42	-

## 7. Présence de femmes propriétaires dirigeantes d'entreprises dans la parenté proche: (n=42)

	Nb	%
Oui	16	38,1
Non	26	61,9
Total	42	100,0

RELATIONS AVEC DES FEMMES ENTREPRENEURES

8. Connaissance de femmes chefs d'entreprise: (n=42)

	Nb	%
Oui	39	92,9
Non	3	7,1
Total	42	100,0

9. Relations d'affaires avec des femmes chefs d'entreprise: (n=41)

	Nb	%
Oui	32	76,2
Non	9	21,4
Non-réponse	1	2,4
Total	42	100,0

9.1 Ces femmes sont des:

	Non-réponse		Réponse	
	Nb	Nb	Nb	%
Amies	37	5	5	8,3
Membres de la famille	32	10	10	16,7
Connaissances	27	15	15	25,0
Clientes	13	29	29	48,3
Autre	41	1	1	1,7
Total	60	60	60	100,0

## 9.2 Font-elles partie des mêmes associations que vous: (n=22)

	Nb	%
Non	14	33,3
Oui	8	19,0
Non-réponse	20	47,7
Total	42	100,0

## 9.2.1 De quelles associations:

Le taux de non-réponse à cette question est de 83,3%

## 10. Secteur d'activité de ces femmes chefs d'entreprise qu'ils connaissent ou avec qui ils sont en relations d'affaires:

	Non-réponse		Réponse	
	Nb	Nb	Nb	%
Non applicable	39	3	3	3,4
Manufacturier	22	20	20	22,7
Détail	16	26	26	29,5
Services	26	16	16	18,2
Professionnelle	20	22	22	25,0
Autre	41	1	1	1,2
Total		88	88	100,0

11. Raisons qui poussent les femmes à faire appel aux services  
ou avis des répondants: (n=42)

	Nb	%
Qualité du répondant	16	30,2
Besoins financiers	15	28,3
Conseils et expertise	8	15,1
Subventions	5	9,4
Besoin d'information	3	5,7
Peu ou pas de femmes dans la clientèle	2	3,8
Autre raison	4	7,5
Total	53	100,0

12. Fréquence des rencontres avec une ou des femmes chefs d'entreprise:

	Affaires		Socialement	
	Nb	%	Nb	%
1 fois par 6 mois	13	30,9	7	16,7
1 fois par mois	9	21,5	7	16,7
1 fois par année	8	19,0	11	26,1
1 fois par semaine	2	4,8	2	4,8
Autre	2	4,8	4	9,6
Non-réponse	8	19,0	11	26,1
Total	42	100,0	42	100,0

13. Pourcentage de refus des demandes émanant des femmes et des hommes:

% de refus des demandes des hommes

Non-réponse: 35

% de refus des demandes des femmes

Non-réponse: 37

Raisons de refus de ces demandes: (n=36)

	Nb	%
Pas de différence entre hommes et femmes	18	27,7
Reliées au projet	5	7,7
Reliées aux critères	5	7,7
Reliées à la personne	4	6,1
Reliées à l'entreprise	2	3,1
Femmes moins de refus	2	3,1
Femmes plus de refus	2	3,1
Reliées au secteur	1	1,5
Autres et commentaires non pertinents	20	30,8
Non-réponse	6	9,2
Total	65	100,0

#### PERCEPTION DE LA FEMME ENTREPRENEURE

14. Domaine d'affaires où l'on retrouve en majorité les femmes  
entrepreneures: (n=41)

	Nb	%
Détail	28	36,4
Service	25	32,5
Profession libérale	12	15,6
Restauration	4	5,2
Manufacturier	3	3,9
Autres	4	5,2
Non-réponse	1	1,2
Total	77	100,0

15. Avantages d'une femme lorsqu'elle veut lancer une nouvelle entreprise ou en acquérir une existante: (n=40)

	Nb	%
Qualités personnelles	22	36,7
Aucun ou pareil à l'homme	11	18,3
Travaille beaucoup	9	15,0
Etre femme	5	8,3
Innovation	2	3,3
Apport financier	2	3,3
Autre	7	11,8
Non-réponse	2	3,3
Total	60	100,0

16. Désavantages d'une femme lorsqu'elle veut lancer une nouvelle entreprise ou en acheter une existante: (n=40)

	Nb	%
Etre femme	34	60,6
Aucun ou pareil à l'homme	9	16,1
Travail, expérience ou formation déficients	9	16,1
Autre	2	3,6
Non-réponse	2	3,6
Total	56	100,0

17. Lorsqu'une femme entrepreneure vient vous voir, celle-ci est-elle aussi bien préparée qu'un homme: (n=42)

	Nb	%
Oui	33	78,5
Non	7	16,7
Oui et non	2	4,8
Total	42	100,0

Pourquoi: (n=34)

	Nb	%
Qualités personnelles positives	11	18,3
Expérience ou formation déficientes	9	15,0
Etre femme	6	10,0
Travaille beaucoup	5	8,3
Pas de différence	4	6,7
Autre	17	28,4
Non-réponse	8	13,3
Total	60	100,0

18. Les femmes qui veulent créer une entreprise ou en acquérir une déjà existante, ont-elles autant d'expérience que les hommes: (n=42)

	Nb	%
Oui	15	35,7
Non	22	52,4
Oui et non	5	11,9
Total	42	100,0

Pourquoi: (n=34)

	Nb	%
Etre femme	17	35,4
Egal à l'homme	4	8,3
Dépend du domaine	3	6,2
Dépend de l'âge	3	6,2
Qualités et travail personnels	3	6,2
Sans objet	2	4,3
Autre	8	16,7
Non-réponse	8	16,7
Total	48	100,0

19. Les femmes qui veulent créer une entreprise ou en acquérir une déjà existante, sont-elles prêtes à prendre autant de risques que les hommes: (n=42)

	Nb	%
Oui	22	52,4
Non	20	47,6
Total	42	100,0

Pourquoi: (n=30)

	Nb	%
Plus prudente	17	32,2
Egal à l'homme	6	11,3
Etre femme	6	11,3
Plus de risques ou égal	5	9,4
Autre	7	13,2
Non-réponse	12	22,6
Total	53	100,0

- 20.1 Les femmes viennent-elles habituellement vous voir en compagnie de leur époux: (n=41)

	Nb	%
Oui	5	11,9
Non	32	76,2
Oui et non	4	9,5
Non-réponse	1	2,4
Total	42	100,0

## 20.2 Si non, qui les accompagnent: (n=33)

	Nb	%
Conseiller financier ou comptable	23	37,1
Seule ou avec autre femme	8	12,9
Conseiller d'affaires	8	12,9
Conseiller juridique	5	8,1
Associé ou cadre	2	3,2
Autre	7	11,3
Non-réponse	9	14,5
Total	62	100,0

## 21. Selon vous, est-ce que les femmes ont:

a) esprit de décision (n=37)	Nb	%
Oui mitigé	26	43,4
Lenteur de décision	7	11,7
Qualités positives	5	8,3
Sans objet, aucun	3	5,0
Autre	14	23,3
Non-réponse	5	8,3
Total	60	100,0
b) coeur trop dur ou trop sensible (n=35)	Nb	%
Entre les deux, sans objet	21	46,7
Sensible	11	24,4
Dur	2	4,4
Autre	4	8,9
Non-réponse	7	15,6
Total	45	100,0

c) impitoyables en affaires ou lorsque  
leur entreprise est concernée: (n=30)

	Nb	%
Entre les deux, sans objet ou identique à l'homme	10	22,3
Oui	6	13,3
Non	6	13,3
Autre	11	24,4
Non-réponse	12	26,7
Total	45	100,0

## 22/23. Echelles d'identification des stéréotypes

Echelle no. 1 - Femme entrepreneure -vs-  
homme entrepreneur (Statistiques choisies)

Qualificatifs	NR	Moyenne	Ecart-type	Médiane
Leadership	3	4,282	1,468	4,533
Goût de réussir	3	5,590	1,186	5,333
Décision logique	2	4,925	0,944	4,940
Confiance en soi	3	4,692	1,379	4,545
Goût du risque	4	4,211	1,417	4,167
Agressivité	4	4,974	1,585	4,976
Tolérance à l'incertitude	4	4,658	1,236	4,833
Emotivité	5	6,162	1,365	6,231
Axée sur les relations interpersonnelles	4	5,395	1,362	5,250
Autonomie	3	4,846	1,136	4,861
Energétique	4	5,053	1,012	5,065
Initiative	3	4,872	0,894	4,920
Innovation	3	5,179	1,233	5,075

Echelle no. 2 - Femme entrepreneure -vs-  
femme en général (Statistiques choisies)

Qualificatifs	NR	Moyenne	Ecart-type	Médiane
Leadership	6	6,972	1,108	7,136
Goût de réussir	6	6,750	1,296	6,900
Décision logique	5	5,973	1,093	5,583
Confiance en soi	6	6,833	1,207	7,000
Goût du risque	6	7,028	1,362	7,400
Agressivité	5	6,459	1,260	6,350
Tolérance à l'incertitude	5	5,000	1,509	5,107
Emotivité	5	4,270	1,283	4,538
Axée sur les relations interpersonnelles	6	5,167	0,971	5,091
Autonomie	5	7,000	1,106	7,182
Energétique	6	6,139	1,313	6,167
Initiative	5	6,757	1,065	6,821
Innovation	6	6,861	1,046	6,967

Echelle no. 1 - Femme entrepreneure -vs-  
homme entrepreneur (Fréquences des réponses)

	NR	FEMME ENTREPRENEURE					HOMME ENTREPRENEUR			
		9	8	7	6	5	4	3	2	1
Leadership	3	1			4	15	7	8	3	1
Goût de réussir	3	1	1	6	8	21	1		1	
Décision logique	2		1	1	4	25	6	3		
Confiance en soi	3		1	4	4	11	13	4	2	
Goût du risque	4		1	1	4	9	12	6	5	
Agressivité	4		3	4	4	15	4	6	2	
Tolérance à l'incertitude	4			2	7	15	5	8	1	
Emotivité	5		6	9	13	6	1	1	1	
Axée sur les relations interpersonnelles	4	1	2	3	9	16	4	3		
Autonomie	3		1	2	5	18	8	5		
Energétique	4			3	6	23	3	2	1	
Initiative	3			2	3	25	7	1	1	
Innovation	3	1	1	2	7	20	6	1	1	

Echelle no. 2 - Femme entrepreneure -vs-  
femme en général (Fréquences des réponses)

	NR	FEMME ENTREPRENEURE					HOMME ENTREPRENEUR			
		9	8	7	6	5	4	3	2	1
Leadership	6	1	13	11	6	5				
Goût de réussir	6	2	10	10	6	7	1			
Décision logique	5		4	9	6	18				
Confiance en soi	6	1	12	10	7	5	1			
Goût du risque	6	2	15	10	3	3	3			
Agressivité	5	1	9	7	10	9	1			
Tolérance à l'incertitude	5		3	1	9	14	1	8	1	
Emotivité	5				6	13	8	5	5	
Axée sur les relations interpersonnelles	6			4	5	22	4		1	
Autonomie	5	1	14	11	6	5				
Energétique	6		6	9	9	10		2		
Initiative	5	1	8	14	10	3	1			
Innovation	6	1	9	15	6	5				

24. a) Autres qualificatifs pour décrire la femme entrepreneure par rapport à l'homme entrepreneur: (n=42)

	Nb	%
Oui	28	66,7
Non	14	33,3
Total	42	100,0

Lesquels: (n=13)

	Nb	%
Travail, minutie	11	22,5
Autre	9	18,4
Non-réponse	29	59,1
Total	49	100,0

24. b) Autres qualificatifs pour décrire la femme entrepreneure par rapport à la femme en général: (n=42)

	Nb	%
Oui	10	23,8
Non	32	76,2
Total	42	100,0

Lesquels: (n=9)

	Nb	%
Qualités positives	6	12,5
Autre	9	18,7
Non-réponse	33	68,8
Total	48	100,0

25. Principales qualités de gestion interne des femmes  
par rapport aux hommes: (n=36)

	Nb	%
Souci du détail	21	32,8
Décision logique ou pratique	9	14,1
Contrôle des dépenses et du temps	6	9,4
Aucune	5	7,8
Se fier à ses cadres	4	6,2
Travail	3	4,7
Précision	2	3,1
Autre	8	12,5
Non-réponse	6	9,4
Total	64	100,0

26. Principaux défauts de gestion interne des femmes  
par rapport aux hommes: (n=34)

	Nb	%
Emotivité	7	12,5
Pas risquée	7	12,5
Manque de confiance en soi	7	12,5
Aucun	6	10,7
Susceptible	5	8,9
Se sent dévalorisée	4	7,2
Instinct	2	3,6
Autre	10	17,8
Non-réponse	8	14,3
Total	56	100,0

ECHELLE D'ATTITUDE ENVERS LA FEMME ENTREPRENEURE

Les énoncés:

1. La femme accorde moins d'importance que l'homme au fait d'effectuer un travail qui requiert de la responsabilité, comme de gérer et posséder une entreprise.
2. La femme a l'objectivité nécessaire pour porter un bon jugement sur les situations rencontrées dans l'entreprise.
3. L'homme accorde plus d'importance que la femme aux défis que comporte le fait de gérer et posséder une entreprise.
4. La femme devrait avoir les mêmes opportunités que l'homme de participer à des programmes de formation en gestion.
5. La femme est capable d'acquérir les habiletés nécessaires pour devenir une entrepreneure prospère.
6. En moyenne, la capacité des femmes à contribuer à l'atteinte des objectifs d'une entreprise est moindre que celle des hommes.
7. Il est inacceptable que la femme assume des fonctions de chef d'entreprise aussi souvent que l'homme.
8. Le monde des affaires devra un jour accepter la femme comme propriétaire dirigeante d'entreprise.
9. La société doit considérer le travail d'une femme entrepreneure comme étant de même valeur que celui d'un homme entrepreneur.

10. Il est acceptable que la femme fasse concurrence à l'homme en affaires.
11. L'éventualité d'une grossesse chez la femme n'en fait pas une candidate moins souhaitable pour diriger une entreprise.
12. La femme, pas plus que l'homme, ne laisserait ses sentiments influencer son comportement en affaires.
13. Les problèmes associés aux menstruations ne rendent pas les femmes moins capables que les hommes de mener des affaires.
14. Pour devenir prospère, une femme entrepreneure n'a pas à sacrifier certains traits de sa féminité.
15. En moyenne, une femme qui est toujours à la maison avec ses enfants est une meilleure mère que celle qui dirige une entreprise.
16. La femme, comparativement à l'homme, a moins d'aptitude pour acquérir des habiletés en gestion des affaires.
17. La femme n'est pas assez ambitieuse pour réussir dans le monde des affaires.
18. La femme ne peut être catégorique dans les situations qui l'exigent.
19. La femme possède la confiance en soi requise pour être un bon chef d'entreprise.
20. La femme n'a pas l'esprit de compétition nécessaire pour être un bon leader dans son entreprise.

21. La femme ne peut être persuasive dans les situations qui l'exigent.

NOTE: Les énoncés étaient cotés de 1 à 7 tel que:

1. = Très en désaccord
2. = En désaccord
3. = Légèrement en désaccord
4. = Ni en accord, ni en désaccord
5. = Légèrement en accord
6. = En accord
7. = Très en accord

Les réponses aux énoncés 1, 3, 6, 7, 15, 16, 18, 20 et 21 devraient être inversées.

Echelle d'attitude envers la femme entrepreneure

(n=42)

Moyenne:	5,4
Ecart-type:	0
Médiane:	5,4
Mode:	5,0
Minimum:	4,2
Maximum:	6,9

Echelle d'attitude envers la femme entrepreneure  
(Statistiques choisies)

Énoncé	Moyenne	Écart-type	Médiane	Mode
1	4,024	2,067	4,000	2
2	5,643	1,032	5,907	6
3	3,643	1,859	3,643	2
4	6,571	0,770	6,750	7
5	6,429	0,630	6,452	6
6	5,310	1,506	5,818	6
7	5,905	1,428	6,237	6
8	6,167	0,986	6,289	6
9	6,405	0,587	6,405	6
10	6,167	1,267	6,326	6
11	4,976	1,787	5,688	6
12	4,167	1,724	3,900	3
13	5,286	1,551	5,833	6
14	5,929	1,504	6,313	7
15	3,500	1,784	3,357	2
16	6,119	0,861	6,154	6
17	5,667	1,391	5,974	6
18	5,595	1,211	5,881	6
19	5,214	1,490	5,773	6
20	5,262	1,624	5,818	6
21	5,524	1,756	6,045	6

Note: A l'énoncé 1, un répondant a omis de répondre , tous les autres répondants ont complété l'échelle.