

ÉTUDE DES MOTIVATIONS SUR LA PERFORMANCE DES PETITES ENTREPRISES

Les objectifs entrepreneuriaux sont censés déterminer les intentions de comportement des entrepreneurs et indirectement, la performance de l'entreprise. Cette étude tente de mieux comprendre les attentes des entrepreneurs et d'offrir des explications aux différences de performance observées entre les entreprises appartenant à des femmes et celle appartenant à des hommes.

Introduction et problématique

On assiste depuis les dernières décennies à un accroissement du nombre d'entreprises créées par des femmes. Plus encore, des études récentes démontrent que les entreprises appartenant à des femmes contribuent de façon considérable à l'économie du Canada (Manley et Galliran, 1997, Statistique Canada, 1997). Par exemple, les femmes et les hommes ont contribué à peu près également à l'augmentation nette de 458 000 du nombre de travailleurs indépendants entre 1989 et 1996. Cette situation est différente de celle qui prévalait dans les années 80, alors que 60% de la croissance nette du travail indépendant a été le fait des hommes. (Statistique Canada, 1997)

Malgré ce nombre accru d'entrepreneures et leur impact sur l'économie, les recherches en entrepreneurship rapportent que les entreprises appartenant à des femmes sont souvent plus petites en terme de caractéristiques organisationnelles (par exemple, le chiffre d'affaires) et moins portées vers la croissance économique que les entreprises appartenant à des hommes (Cliff 1998; Lerner *et al.*, 1997; Orser *et al.*, 1997; Manley et Galliran, 1997; Conseil économique du Nouveau-Brunswick, 1996). L'ensemble de ces études laisse présumer que, pour un certain nombre d'entrepreneurs féminins, le profit et la croissance ne seraient pas les principales motivations entrepreneuriales poursuivies ou encore qu'il y a des facteurs qui empêchent les femmes de développer leur entreprise au même rythme que les hommes.

Ils existent plusieurs moyens pour tenter de contribuer à cette problématique. Les variables reliées au domaine de l'entrepreneurship sont nombreuses et représentent toutes des champs d'étude potentiels à l'étude de la performance. En ce qui nous concerne, le moyen retenu pour ce travail est l'étude des motivations entrepreneuriales¹.

La majorité des modèles théoriques à l'étude de la performance entrepreneuriale fait ressortir, sans exception, la motivation comme un des éléments clés à l'étude de la performance chez les petites entreprises. Les modèles de Blawatt (1995), Naffziger *et al.* (1994), Herron et Robinson, (1993), Keats et Bracker (1988), Cragg et King (1988) en sont des exemples. L'attention manifestée par ces chercheurs à l'égard de la variable motivation se base sur les prémisses qu'une meilleure compréhension des motivations entrepreneuriales va contribuer à une meilleure compréhension des comportements affichés par les entrepreneurs et de l'impact de ces comportements sur la performance de leur entreprise.

C'est dans cette perspective qu'une meilleure connaissance des attentes des entrepreneurs permettrait de mieux comprendre le comportement des entrepreneurs et d'offrir des explications

¹ Les motivations entrepreneuriales représentent dans notre étude les objectifs personnels et organisationnels dont les entrepreneurs cherchent à satisfaire par l'entremise de leur entreprise. Les objectifs sont censés déterminer les intentions de comportement des entrepreneurs.

intéressantes aux différences de performance observées chez les petites entreprises.

Le cheminement proposé pour ce travail est le suivant : on présentera dans l'ordre une revue de la littérature, les hypothèses de recherche, la méthodologie utilisée et la discussion des résultats.

Revue de la littérature

Recherches sur les motivations entrepreneuriales

On distingue deux grandes catégories de recherche sur les motivations entrepreneuriales: la première catégorie correspond à toutes les études qui ont porté sur les motifs personnels pour démarrer une entreprise et, la seconde catégorie, comprend celles qui ont tenté d'étudier les objectifs personnels pour soutenir l'existence de l'entreprise.

Les résultats de la première catégorie d'études sont souvent contradictoires d'une étude à l'autre. Si des raisons économiques comme gagner de l'argent ont été citées comme premier choix dans l'étude de Rosa *et al.* (1994), d'autres études ont plutôt fait ressortir un désir d'indépendance et d'autonomie (Carter et Cannon, 1992; Holmquist et Sundin, 1988). Enfin, le désir de se créer un emploi permettant d'équilibrer travail et famille est également souvent cité dans les recherches sur les femmes entrepreneures comme raison pour lancer leur propre entreprise (Loscocco et Leicht, 1993; Brush, 1990; Holmquist et Sundin, 1990; Chaganti, 1986).

Quant aux études de la seconde catégorie soit celles portant sur les objectifs personnels pour soutenir l'existence de leur entreprise, elles sont beaucoup moins nombreuses mais représentent un domaine qui pourrait apporter des explications sur les différences de performance observées chez les petites entreprises. Par exemple, les études de Cliff (1998), Holmquist et Sundin (1988), et Hisrich et Brush (1987) suggèrent que les entrepreneures auraient tendance à considérer sur un pied d'égalité la poursuite d'objectifs sociaux et les objectifs à caractère économique tels que le profit et la croissance, souvent plus privilégiés par les hommes entrepreneurs (Kent *et al.*, 1982; Stevenson et Gumpert, 1985). Les études de Chaganti (1986) et de Kaplan (1988) vont dans le même sens en avançant que la recherche d'un équilibre entre les objectifs économiques et non économiques décrirait mieux la réalité des femmes entrepreneures.

Cette revue de la littérature sur les objectifs entrepreneuriaux laisse supposer qu'il existe des différences dans les motivations privilégiées par les entrepreneurs des deux sexes. C'est pour tenter d'expliquer ces différences que sont présentées dans les pages qui suivent certaines théories économiques ainsi que les premières tentatives de modèles féministes en entrepreneurship.

Fondements théoriques

Les théories économiques présentées (théorie du capital humain et la théorie institutionnelle) tentent d'expliquer les inégalités entre les femmes et les hommes quant à la différence de rémunération (les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes) ainsi qu'au choix de carrière (moins de femmes occupent des postes administratifs ou professionnels). Bien que ces théories ne soient pas directement liées à la performance des petites entreprises, les explications qu'elles apportent aident à mieux comprendre pourquoi les femmes seraient moins axées vers des objectifs de profit et de croissance.

La théorie du capital humain relève des fondements de la théorie néo-classique qui reposent sur l'offre et la demande et l'équilibre des marchés. Cette théorie est préoccupée par l'allocation du temps ainsi que la division du travail au sein de la famille. Les hommes et les femmes ayant choisis une différente distribution de leur temps c'est-à-dire les hommes par l'emphase sur leur carrière et les femmes par des responsabilités familiales accrues, expliquerait la différence de rémunération entre les deux sexes.

Le choix de carrière peut aussi s'expliquer à partir de la théorie du capital humain. Il est généralement accepté que les salaires augmentent au fur et à mesure qu'un individu acquiert de l'expérience. Devant s'occuper de la famille, les femmes ne peuvent investir le temps nécessaire sur le marché du travail puisqu'elles doivent occasionnellement sortir de ce marché (grossesse, famille). Ces périodes à l'extérieur du marché du travail et les emplois postulés lors de la réembauche ou lors du retour sur le marché du travail ne permettent pas d'atteindre l'équivalent d'un emploi sans interruption. De plus, une femme qui estime qu'elle aura tôt ou tard à sortir du marché de travail, postulera principalement pour des postes qui l'accommoderont et pourra être moins tentée par une carrière professionnelle ou en gestion.

La théorie institutionnelle, aussi appelée "marché du travail segmenté", avance que l'inégalité dans la rémunération entre les femmes et les hommes est liée aux postes de travail occupés par des individus de qualification similaire. Selon Amsden (1980), le problème est lié au niveau de la discrimination à l'embauche et non à l'emploi. Cette discrimination s'explique par le développement de marchés de l'emploi "primaires" et "secondaires". Les emplois classifiés primaires sont des emplois mieux rémunérés ayant plus de stabilité et de possibilité d'avancement. Selon Doeringer (1967), puisque les emplois classifiés primaires nécessitent des habiletés reliés à l'emploi, les employeurs auront tendance à éliminer les candidats qui ne démontrent pas ces habiletés ainsi que les candidats moins stables. Selon Phelps (1980), si les employeurs croient que les femmes sont moins qualifiées et moins stables que les hommes, ils ne prendront pas de chance et les assigneront au marché de l'emploi secondaire. Ce mécanisme joue contre les femmes en limitant les opportunités de ces dernières pour les emplois mieux rémunérés avec des possibilités d'avancement et une carrière dans le management.

Les études sur la satisfaction au travail ont aussi tenté d'expliquer les différences de rémunération entre hommes et femmes. Même si certains résultats qui se dégagent des études sur la satisfaction sont quelque peu contradictoires, une conclusion s'en dégage: même si les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, elles sont aussi satisfaites ou marginalement moins insatisfaites que les hommes (Weaver, 1978 ; Harriman, 1996). Parmi les facteurs qui expliqueraient l'acceptation de cette différence par les femmes, Harriman (1996) suggère la nécessité pour les femmes de s'occuper des enfants et le besoin d'accommoder le travail et la vie familiale. Ainsi les études sur la satisfaction au travail démontrent que pour les femmes, le choix n'est pas entre différents emplois ou différentes carrières, mais plutôt entre un travail rémunéré et demeurer à la maison. Elles comparent donc leur situation à celle d'autres femmes qui ne sont pas sur le marché du travail plutôt qu'à celle de ses collègues de travail.

Modèles féministes en entrepreneurship

Certains chercheurs en entrepreneurship (Brush, 1992 ; Fischer *et al.*, 1993) ont développé des modèles théoriques pour tenir compte des caractéristiques particulières des femmes entrepreneures. Ces deux modèles féministes en entrepreneurship tentent d'offrir des explications à plusieurs des différences observées mais non expliquées dans les entreprises appartenant à des femmes (y compris les différences rattachées à la performance). Ils constituent les premières tentatives dans ce domaine.

L'approche de Brush (1992) suggère que les femmes entrepreneurs perçoivent et approchent la conduite de leurs affaires différemment des hommes. Contrairement aux hommes entrepreneurs, les femmes d'affaires verraient leur entreprise comme un réseau de relations plutôt que comme une unité économique séparée comme c'est le cas chez les hommes entrepreneurs. Selon cette approche, la femme d'affaires serait le centre d'un réseau de relations comprenant la famille, la communauté et l'entreprise. Brush suggère que sous une telle approche les femmes auraient tendance à évaluer leur performance par des critères autres que financiers comme la satisfaction des employés et des clients ainsi que par l'équilibre entre le travail et la famille.

Fischer *et al.*, (1993) ont, quant à eux, proposé un cadre conceptuel théorique reflétant deux perspectives féministes: "féminisme libéral" (FL) et "féminisme social" (FS). La perspective FL est

basée sur l'affirmation que les femmes sont autant capables de rationalité que les hommes et suggère que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes à cause de leur manque d'expérience et de formation en gestion et de certains facteurs discriminatoires (par exemple, traitement inégal lié au financement). Basées sur cet énoncé, les différences observées dans les réalisations des hommes et des femmes peuvent s'expliquer par le fait que les femmes n'ont pu développer leur pleine capacité. Donc, lorsque les femmes auront accès aux mêmes opportunités que les hommes, elles seront en mesure d'actualiser leur plein potentiel et, de ce fait, les différences entre hommes et femmes disparaîtront.

Quant à la perspective FS, elle affirme que les différences entre les hommes et les femmes sont attribuables aux expériences vécues au tout début de leur vie, ce qui a amené une manière différente de voir et de comprendre le monde. Contrairement à la pensée FL, les hommes et les femmes ne sont pas considérés comme semblables. Cependant, ceci ne veut pas dire que les femmes sont inférieures aux hommes puisque les deux groupes, même s'ils diffèrent dans leur approche, peuvent développer des compétences distinctives. Conséquemment, les différences dans les traits et les expériences vécues par les hommes et les femmes vont donner lieu à des comportements entrepreneuriaux propres à chaque sexe. En se fondant sur ce raisonnement, Fischer dit que les femmes seraient donc motivées par un travail qu'elles aiment faire au détriment de l'aspect financier souvent plus privilégié par les hommes.

En conclusion, l'ensemble de ces fondements théoriques tendent à démontrer que les femmes en général seraient moins motivées à poursuivre des objectifs financiers.

Hypothèses de recherche

A partir de revue de la littérature les hypothèses suivantes sont proposées :

Hypothèse 1 : *Les caractéristiques organisationnelles des entreprises appartenant à des femmes de notre échantillon ne différeront pas, lorsque comparées aux caractéristiques organisationnelles des entreprises appartenant à des hommes, aux caractéristiques organisationnelles observées dans la littérature.*

Hypothèse 2 : *Les entreprises de notre échantillon appartenant à des femmes démontreront une croissance moins forte que les entreprises appartenant à des hommes.*

Hypothèse 3 : *Les femmes entrepreneures de notre échantillon manifesteront davantage que les hommes des motivations entrepreneuriales axées vers des objectifs non économiques.*

Hypothèse 4 : *Les hommes entrepreneurs de notre échantillon manifesteront davantage que les femmes des motivations entrepreneuriales axées vers des objectifs économiques.*

Méthodologie

La population et l'échantillonnage

L'échantillon est formée d'entreprises des secteurs de service et de détail de régions francophones du Nouveau-Brunswick. Le cadre d'échantillonnage correspond aux entreprises qui figurent dans les répertoire des commissions industrielles du Nouveau-Brunswick et des Chambres de commerce des régions étudiées.

Procédure d'expérimentation et mesure des variables

Une fois la population définie, des appels téléphoniques ont été effectués afin d'obtenir la

participation des entrepreneurs. Pour être retenues, les entreprises (par l'entremise du propriétaire-dirigeant) devaient satisfaire à certains critères : les entreprises devaient compter plus de deux années d'existence, seules les entreprises de service et de détail ont été retenues, les propriétaires-dirigeants devaient être en mesure de s'exprimer en français et être majoritaires (c'est-à-dire posséder l'entreprise dans une proportion d'au moins 50 %). Enfin, les propriétaires-dirigeants devaient satisfaire notre définition d'entrepreneur, à savoir « un individu qui contribue au capital de l'entreprise et qui participe aux activités quotidiennes de celle-ci ».

Si l'entrepreneur contacté répondait aux critères de l'échantillonnage et acceptait de participer à l'étude, un questionnaire, accompagné d'une enveloppe-réponse affranchie, lui était aussitôt envoyé. Un total de 925 entrepreneurs sur une population d'environ 2 000 entreprises a été contacté. Des 925 entrepreneurs contactés 325 questionnaires furent reçus pour un taux de réponse de 34%.

L'instrument de mesure qui a servi à établir les objectifs des entrepreneurs qui ont participé à notre étude a été développé à partir d'une revue exhaustive de la littérature (Kuratko *et al.*, 1997; Stuart et Abetti, 1990; Fischer *et al.*, 1993) et sur les objectifs cernés lors d'entretiens qualitatifs réalisés auprès de 28 entrepreneurs francophones du Nouveau-Brunswick oeuvrant dans les secteurs de service et de détails. L'ensemble des objectifs entrepreneuriaux composant l'instrument de mesure est présenté au tableau 5.

Traitement statistique

Le traitement statistique des données consiste essentiellement en des comparaisons de moyennes (test en t) pour les variables dont le niveau de mesure est métrique, le test de Kolmogorov-Smirnov pour les variables dont le niveau de mesure est non métrique et des statistiques descriptives telles les fréquences et la moyenne.

Résultats

Comme première étape d'analyse nous avons procédé à une analyse descriptive des données (tableau 1) pour dégager les principales caractéristiques des entrepreneurs et des entreprises de l'échantillon selon le genre. La répartition des entreprises de l'échantillon selon le genre (40% des entreprises appartiennent à des femmes) est probablement légèrement supérieure à la réalité du Nouveau-Brunswick et du Canada, mais reflète bien la progression continue des femmes dans le monde des affaires. Selon l'édition de 1992 de *l'Etat de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat dans la région de l'Atlantique*, en 1964, 11% des entreprises canadiennes appartenaient à des femmes, et dès 1989, ce pourcentage atteignait 30%. En outre, 50% des entreprises lancées au Canada appartiennent à des femmes.

Les résultats du tableau 1 révèlent plusieurs différences sur le profil des 2 échantillons. Parmi les différences les plus évidentes on remarque que les femmes de l'échantillon sont plus jeunes que les hommes (41% des femmes sont âgées de moins de 40 ans comparativement à 27% des hommes). Les résultats obtenus sur l'âge des répondants sont comparables avec ceux obtenus d'autres études qui révèlent que l'âge moyen des entrepreneurs se situe près de la cinquantaine. Dans notre étude l'âge des entrepreneurs se situe à 42 ans dans le cas des femmes et à 47 ans dans le cas des hommes.

Le niveau de scolarité est assez similaire chez les deux sexes bien que l'on observe une plus grande proportion de femmes avec un degré collégial ou universitaire (57% pour les femmes versus 46% pour les hommes). Cependant cette tendance est contrebalancée par un niveau plus

Tableau 1
Caractéristiques de l'échantillon selon le genre
(femme n=128, hommes n=187)

Fréquences et tests de Kolmogorov-Smirnov	Fréquences et tests en t
---	--------------------------

	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Scolarité			Age de l'entreprise		
Secondaire et moins	23%	20%	1 – 5 ans	25%	34%
Secondaire	31	23	6 – 10 ans	23	27
Collégial	28	46	11 – 20 ans	33	30
Universitaire	18	11	21 ans et plus	19	10
	p=0,271			p=0,005	
Bénéfice			Effectif		
Perte	16	27	1 – 5 employés	64	88
0 – 10 000\$	27	41	6 – 10 employes	21	9
10 000\$ - 50 000\$	36	29	11 employés et plus	15	3
50 000\$ et plus	17	2		p=0,001	
Non répondu	4	1	Age de l'entrepreneur		
	p=0,00		30 ans et moins	3%	8%
Sommes tirées de l'entreprise			31 ans à 40 ans	24	33
0 – 25 000\$	37	78	41 ans à 60 ans	68	58
25 000\$ - 40 000\$	22	10	61 ans et plus	5	1
40 000\$ et plus	41	12		p=0,00	
	p=0,00		Expériences – direction		
Chiffre d'affaire			Aucune expérience	50	58
0 – 100 000\$	27	64	1 à 5 ans	19	24
100 000\$ - 500 000\$	33	25	6 à 10 ans	12	8
500 000\$ et plus	40	11	11 ans et plus	19	10
	p=0,00			p=0,006	
Niveau d'endettement	3	3,02	Expérience – domaine		
	p=1,0		Aucune expérience	47	52
			1 à 5 ans	11	19
			6 à 10 ans	12	16
			11 ans et plus	30	13
				p=0,02	
Fréquences					
Contribution - revenu familial			Mode de démarrage		
Principal contributeur	58%	27%	Par création	73%	72%
Conjoint	3	35	Par acquisition	22	25
Contribution égale	39	38	Par héritage	5	3
			Antécédents en affaires		
			Oui	30	23
			Non	70	77

élevé d'expérience de direction et dans le domaine d'activités chez les hommes. En effet, la proportion des hommes entrepreneurs ayant une expérience de plus de six ans en gestion et dans le domaine d'activité dépasse largement celle des femmes entrepreneurs avec le même nombre d'années d'expérience (31% par rapport à 18% en faveur des hommes dans le cas de l'expérience en gestion et 42% par rapport à 29% en faveur des hommes dans le cas de l'expérience dans le domaine d'activité).

Une différence évidente est observé dans la contribution au revenu familial où les hommes entrepreneurs contribuent deux fois plus au revenu familial que ne le font les femmes entrepreneurs (58% versus 27%). De plus, les hommes entrepreneurs sont beaucoup moins dépendants financièrement de leurs conjoints que ne le sont les femmes entrepreneurs. A cet effet, seulement 3% des hommes entrepreneurs ont une contribution financière au revenu familial inférieure à celle de leur conjoint. Cette proportion grimpe à 35% dans le cas des femmes.

Par ailleurs, on constate que les entreprises appartenant aux femmes sont plus jeunes que celles appartenant aux hommes (48% des entreprises féminines ont moins de 10 ans d'existence comparativement à 61% pour les entreprises masculines) et, qu'elles sont de plus petite taille avec 88% d'entre elles ne dépassant pas 5 employés comparativement à 64% chez les entreprises appartenant aux hommes. Finalement, on remarque que tous les indicateurs financiers, sans exception, sont à l'avantage des entreprises appartenant aux hommes. Par exemple, 64% des entreprises appartenant aux femmes ont un chiffre d'affaires ne dépassant pas 100 000\$ en comparaison à 27% seulement pour les entreprises appartenant aux hommes. Même observation avec l'indicateur bénéfice où 68% des entreprises appartenant aux femmes indiquent un bénéfice inférieur à 10 000\$ en comparaison à 43% pour les entreprises appartenant aux hommes. Quant aux sommes tirées de l'entreprise, 88% des femmes entrepreneures se retirent entre 0 et 40 000\$ annuellement contre 59% chez les hommes. Ces derniers sont plus gourmands à ce niveau puisque 41% des hommes ont dit retirer 40 000\$ et plus annuellement contre seulement 12% des femmes qui ont dit faire la même chose. Les résultats obtenus démontrent l'existence d'une différence statistiquement significative à un niveau de 0,01 entre tous les indicateurs financiers des deux échantillons et permettent de confirmer l'hypothèse 1.

Pour vérifier l'hypothèse 2, nous avons mesuré la croissance des entreprises selon le genre en comparant l'âge de l'entreprise (nombre d'années d'existence) avec respectivement le chiffre d'affaires, le nombre d'employés et enfin, les sommes tirées de l'entreprise. Les résultats de ces analyses sont présentés dans les tableaux 2, 3 et 4.

Comme le démontrent les tableaux 2 à 4 les entreprises appartenant à des hommes ont une croissance plus évidente que les entreprises appartenant à des femmes. En effet, ces tableaux révèlent que le nombre d'employés, le chiffre d'affaires et les sommes tirées d'entreprises appartenant à des hommes augmentent de façon constante avec le nombre d'années d'existence de l'entreprise. A titre d'exemple, le nombre d'entreprises appartenant à des hommes et âgées entre 6 et 10 ans augmente et passe graduellement de 2 à 18 à 22 pour les catégories de chiffre d'affaires respectives de 100 000 \$ et moins, 100 001 \$ à 500 000 \$ et de 500 001 \$ et plus. Cependant la même constatation n'est pas apparente chez les entreprises appartenant à des femmes entrepreneures. En effet, on remarque que le nombre d'entreprises appartenant aux femmes et âgées entre 6 et 10 ans diminue et passe graduellement de 16 à 11 à 7 pour les mêmes catégories de chiffre d'affaires.

Tableau 2
Résultats des répondants selon le genre
Nombre d'employés par rapport au nombre d'années d'existence

		Hommes		Femmes	
		1 à 5 employés	6 et + employés	1 à 5 employés	6 et + employés
Âge (année)	1 - 5 ans	32	15	36	7
	6 - 10 ans	29	14	30	4
	11 ans et +	48	49	43	8
		$p < 0,05$		$p > 0,05$	

Tableau 3
Résultats des répondants selon le genre
Chiffre d'affaires par rapport au nombre d'années d'existence

Hommes	0 – 100 000\$	100 001 - 500 000	500 001 \$ et +
Âge 1 - 5 ans	9	17	21
(année) 6 - 10 ans	2	18	22
11 ans et +	10	20	64
$p < 0,05$			
Femmes	0 - 100 000\$	100 001 - 500 000	500 001 \$ et +
Âge 1 - 5 ans	19	15	8
(année) 6 - 10 ans	16	11	7
11 ans et +	30	9	11
$p > 0,05$			

Tableau 4
Résultats des répondants selon le genre
Sommes tirées de l'entreprise par rapport au nombre d'années d'existence

	Hommes		Femmes	
	0 - 25 000 \$	25 001 \$ et +	0 - 25 000 \$	25 001 \$ et +
Âge 1 - 5 ans	23	22	35	7
(année) 6 - 10 ans	16	26	25	8
11 ans et +	27	66	37	13
	$p < 0,05$		$p > 0,05$	

L'information générée par l'analyse par tableaux croisés indiquant que les résultats présentés aux tableaux 2 à 4 sont statistiquement significatifs à un niveau de 0,05 que dans le cas des hommes permet de confirmer l'hypothèse 2.

Enfin, le tableau 5 présente une analyse de variance entre les objectifs entrepreneuriaux et le genre. Ces comparaisons de moyennes permettent de faire ressortir plusieurs différences entre les hommes et les femmes de l'échantillon dans l'importance qu'ils accordent aux objectifs entrepreneuriaux. À ce sujet, des différences ont été observées à un niveau de signification de 0,05 chez les objectifs suivants: faire un travail que j'aime ($p = .000$), me faire connaître dans la communauté ($p = .034$), aider à mon développement personnel ($p = .000$), sécuriser la situation familiale de ma famille ($p = .001$), maintenir un sentiment de liberté et d'indépendance ($p = .008$), créer mon propre emploi ($p = .000$), pouvoir décider ce que je veux faire ($p = .043$) et obtenir une sécurité personnelle en me garantissant un emploi ($p = .028$).

Quelques observations importantes ressortent de l'analyse des derniers tests. Premièrement, à l'exception de l'objectif familial «sécuriser la situation financière de la famille» qui a reçu plus d'importance de la part des hommes entrepreneurs, tous les autres objectifs mentionnés reçoivent plus d'appui des femmes entrepreneures de l'échantillon (la moyenne des réponses étant plus élevée chez les femmes que chez les hommes). Il est important de souligner que tous ces objectifs sont à caractère intrinsèque donc non économiques.

Deuxièmement, aucune différence n'est à signaler chez les deux sexes quant à l'importance accordée aux objectifs financiers bien que l'objectif familial «sécuriser la situation financière de ma famille», qui penche vers ce domaine, ait été davantage favorisé par les hommes entrepreneurs. Sur ce dernier point des tests additionnels ont révélé que les hommes favorisant cet objectif étaient dans la majorité des cas (89%) le principal gagne-pain de la famille. Ainsi l'analyse des résultats sur l'importance attribuée aux objectifs entrepreneuriaux permet de confirmer l'hypothèse 3 mais ne

permet pas de confirmer l'hypothèse 4. En effet, les résultats démontrent clairement une plus grande importance accordée par les femmes aux objectifs intrinsèques. Cependant, le même constat n'a pu être observé des objectifs économiques chez les hommes car les femmes, à l'exception de l'objectif familial «sécuriser la situation financière de ma famille», privilégient autant que les hommes la poursuite d'objectifs extrinsèques.

Tableau 5
Résultats - Tests en *t*

Variables	Sexe		Variables	Sexe	
	Homme	Femme		Homme	Femme
Faire un travail que j'aime faire	4.31**	4.61**	Être plus près de mes enfants	3.70	3.59
Bâtir une entreprise qui me permet de vivre confortablement	4.33	4.23	Être mon propre patron	4.11	4.31
Augmenter sommes tirées de mon entreprise	3.81	3.88	Prouver que je peux réussir ce que j'entreprends	3.83	4.03
Maximiser la croissance de mon entreprise	3.98	3.94	Aider à mon développement personnel	3.68**	4.18**
Me faire connaître dans la communauté	3.51*	3.79*	Sécuriser la situation financière de ma famille	4.18**	3.79**
Relever un défi	3.57	3.79	Maintenir un sentiment de liberté et d'indépendance	4.02**	4.29**
Augmenter les profits, les ventes de mon entreprise	4.24	4.12	Créer mon propre emploi	3.95**	4.35**
Bâtir quelque chose pouvant bénéficier à mes enfants	3.41	3.15	Pouvoir décider ce que je veux faire	4.00*	4.22*
Bâtir un fonds de pension pour mes vieux jours	4.09	3.89	Obtenir une sécurité personnelle en me garantissant un emploi	4.06*	4.29*

* significatif à un niveau de 0.05

** significatif à un niveau de 0.01

Conclusion

Les résultats obtenus démontrent que les entreprises de notre échantillon appartenant aux femmes sont plus petites en terme de caractéristiques organisationnelles et moins portées vers la croissance économique que les entreprises appartenant à des hommes. Pris dans leur ensemble, ces résultats confirment les recherches sur les femmes entrepreneures qui montrent que ces dernières créent des entreprises plus petites, que leurs entreprises prennent de l'expansion moins rapidement, qu'elles ont moins tendances à employer du personnel et qu'elles tirent de leurs activités un revenu moins élevé (Manley et Galliran, 1997, Conseil économique du Nouveau-Brunswick, 1996).

Notre l'étude apporte une contribution additionnelle à la thèse voulant que les femmes poursuivent davantage que les hommes un mélange d'objectifs économiques et non économiques tout en réussissant à survivre malgré la petite taille de leur entreprise et un rendement financier modeste. Nos résultats appuient également l'argument voulant qu'un certain montant d'argent doit être généré par l'entreprise indépendamment du sexe pour permettre à l'entreprise et à son propriétaire de subsister. Une fois le niveau de subsistance de l'entreprise et de l'entrepreneur assurée, ce dernier oriente son entreprise de façon à atteindre son objectif principal qu'il soit de nature intrinsèque ou extrinsèque. Ceci étant dit, la théorie économique classique en entrepreneurship qui préconise qu'un projet d'entreprise doit être exploité dans un contexte commercial traditionnel en vue de réaliser un profit et la croissance de l'entreprise ne s'appliquerait peut être pas à tous les entrepreneurs et aux femmes plus particulièrement.

A ce sujet, les résultats de notre étude suggèrent qu'il faut contester la vision économique traditionnelle de la performance telle qu'elle existe présentement dans les recherches sur les petites entreprises. Pour y arriver il faut, à notre avis, tenter d'élargir la notion de performance entrepreneuriale pour refléter les différents types d'attentes valorisés par les entrepreneurs. Cela signifie, par exemple, qu'on tienne davantage compte dans l'évaluation de la performance des entreprises des objectifs poursuivis par les entrepreneurs.

Bibliographie

- Agence de promotion économique du Canada atlantique, État de la petite entreprise et de l'entrepreneurship dans la région de l'Atlantique, 1998.
- Amsden, A., (1980), *The Economics of Women and Work*, New York: St Martin Press.
- Blawatt, K., (1995), Defining the entrepreneur a conceptual model of entrepreneurship, *CCSBE-CCPME Proceedings*, pp.13-37.
- Brush, C., (1990), Women and enterprise creation: barriers and opportunities, dans S. Gould et J. Parzen, *Enterprising Women : Local Initiatives for Job Creation*, pp.37-58.
- Brush, C., (1992), Research on women business owners : past trends, a new perspective and future directions, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), pp.5-30.
- Carter, S., Cannon, T., (1992), *Woman as entrepreneurs*, London, Academic Press, 312 p.
- Chaganti, R. (1986), Management in women-owned enterprises, *Journal of Small Business Management*, 24(4), pp. 18-29.
- Cliff, J.E., (1998), Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size, *Journal of Business Venturing*, 13(6), pp.523-542.
- Conseil économique du Nouveau-Brunswick (1996), *L'entrepreneurship acadien: ses sources, son essor, son avenir*, Moncton, N.-B., 157 p.
- Cragg, P.B., King, M., (1988), Organizationai characteristics and small firms performance revisited, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(2), pp.49-63.
- Doeringer, P., (1967), Determinants of the Structure of Industrial Type Labor, in the *Economics of Women and Work*, New York: St. Martin's Press.
- Fischer, E.M., Reuber, A.R., Dyke, L.S., (1993), A theoretical overview and extension of research on sex, gender and entrepreneurship, *Journal of Business Venturing*, 8(2), pp.151-168.

- Harriman, A., (1996), *Women/Men/Management*, deuxième édition, Praeger, Westport Connecticut.
- Herron, L., Robinson R.B., (1993), A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance, *Journal of Business Venturing*, 8(3), pp.281-294.
- Hisrich, R.D., Brush, C.G., (1987), Women entrepreneurs : a longitudinal study, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College, pp. 187-189.
- Holmquist, C., Sundin, E. (1988), Women as entrepreneurs in Sweden: conclusions from a survey, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College, pp.643-653.
- Holmquist, C., Sundin, E., (1990), What's special about highly educated women entrepreneurs?, *Entrepreneurship and Regional Development*, 2(1), pp. 181 -193.
- Kaplan, E., (1988), Women entrepreneurs: constructing a framework to examine venture success and business failures, *Frontiers of Entrepreneurship Research*, éd. B.A. Kirchoff *et al*, Wellesley, MA: Babson College, pp.625-637.
- Keats, B.W., Bracker, J.S., (1988), Toward a theory of small firm performance : a conceptual model, *American Journal of Small Business*, printemps, 12(4), pp.41-58.
- Kent, C.A., Sexton, D.L., Vesper, K. H., (1982), *Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kuratko, D.F., Hornsby, J.S., Naffziger, D.W., (1997), An examination of owner's goals in sustaining entrepreneurship, *Journal of Small Business Management*, 35(1), pp.24-33.
- Lerner, M., Brush, C.B., Hisrich, R., (1997), Israeli women entrepreneurs: an examination of factors affecting performance », *Journal of Business Venturing*, 13(4), pp.315-339.
- Loscocco, K.A., Leicht, K.T. (1993), Gender, work-family linkages, and economic success among small business owners, *Journal of Marriage and the family*, 5 875-887.
- Manley, J., Gallivan, J., (1997), *Measuring the economic impact: women business owners in Atlantic Canada*, Women's World Finance - Cape Breton Association, 39 p.
- Naffziger, D.W., Hornsby, J.S., Kuratko, D.F., (1994), A proposed research model of entrepreneurial motivation, *Entrepreneurship Theory and Practice*, printemps, 18(3), pp.29-41.
- Orser, B.J., Hogarth-Scott, S., Wright, P., (1997), The will to grow : gender differences in enterprise expansion, *CCSBE-CCPME Proceedings*, pp.5264.
- Phelps, E., (1980), The Statistical Theory of Racism and Sexism, In *The Economics of Women and Work*, New York. St Martin's Press.
- Rosa, P., Hamikon, D., Carter, S., Burns, H., (1994), The impact of gender on small business management : preliminary findings of a british study, *Journal of Small Management*, 12(3), pp.25-32.
- Statistique Canada, Le point sur la population active: les travailleurs indépendants, Division des enquêtes-ménages, Automne 1997, Vol. 1, numéro 3.
- Stevenson, H.H, Gumpert, D.E., (1985), The heart of entrepreneurship, *Harvard Business Review*, 63(2), pp.85-94.
- Stuart, R.W., Abetti, P.A., (1990), Impact of entrepreneurial and management experience on early performance, *Journal of Business Venturing*, 5(3), pp. 151-162.
- Weaver, C., (1978), "Sex Differences in the Determination of Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 21:261-274.