

Portrait statistique

des femmes entrepreneures

Les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la
disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise

Publié par la Direction des communications, MIC

Le rapport *Portrait statistique des femmes entrepreneures* a été rédigé par Mmes Marie-Hélène Légaré et Louise St-Cyr, professeure agrégée et titulaire, Chaire de développement et de relèvement de la PME, École des Hautes Études Commerciales, Montréal.

Ce rapport a été réalisé à la demande du Groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin et du ministère de l'Industrie et du Commerce.

Conception : Graphissimo communication visuelle

Pour toute demande d'exemplaire de cette publication, veuillez vous adresser à :

Ministère de l'Industrie et du Commerce

Direction des communications
 710, place D'Youville, 9^e étage
 Québec (Québec) G1R 4Y4

Téléphone : (418) 691-5950

Télécopieur : (418) 644-0118

Courriel : info@mic.gouv.qc.ca

Internet : <http://www.mic.gouv.qc.ca>

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec

ISBN : 2-550-36697-2

© Gouvernement du Québec, 2000

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	5
INTRODUCTION: CADRE ET OBJECTIF DE L'ÉTUDE	7
CHAPITRE 1: CONTEXTE	9
1.1 Définitions	9
1.2 Recension des études	11
CHAPITRE II: INDICATEURS DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ	13
2.1 Aspects de l'entrepreneuriat	13
2.1.1 Entrepreneure	13
2.1.2 Entreprise	13
2.1.3 Être en affaires	14
2.2 Grille d'indicateurs	14
CHAPITRE III: SOURCES DE DONNÉES PERTINENTES	17
3.1 Problématique	17
3.2 Banques d'envergure	17
3.3 Autres banques de données disponibles	18
3.3.1 Banques à vocation autre	19
3.4 Propositions	19
CHAPITRE 4: PORTRAIT DES FEMMES ENTREPRENEURES	21
4.1 Difficulté	21
4.2 Portrait sommaire	21
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	27
BIBLIOGRAPHIE	29
ANNEXE 1: LES RÉSULTATS DISPONIBLES: UN PORTRAIT	33
A1.1 Les femmes entrepreneures: qui sont-elles?	33
A1.2 À quoi ressemble l'entreprise type?	39
A1.3 Comment se distinguent-elles en affaires?	43
ANNEXE 2: APERÇU DES ÉTUDES SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ	49
ANNEXE 3: REVUE DE CERTAINES BANQUES DE DONNÉES	67

SOMMAIRE

Le présent rapport s'inscrit dans le contexte des travaux du *Groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin* et tente de répondre à l'une des priorités identifiées par le groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin dans son rapport *Entreprendre au féminin*. Plus précisément, la présente recherche se veut une réponse au souci d'acquiescer « des outils nécessaires à la collecte d'information statistique concernant les entreprises dirigées par des femmes, afin d'orienter l'élaboration des plans d'action et d'en mesurer les impacts »¹.

À la suite d'un examen de la littérature portant sur les femmes entrepreneures, des indicateurs pertinents permettant de caractériser ces femmes et leurs entreprises ont été identifiés. Grâce à ces indicateurs, il est possible de dresser un portrait de l'entrepreneuriat féminin dans le but de mieux cerner les diverses interventions à réaliser auprès de ces femmes et d'en mesurer les impacts. Plusieurs aspects sont à considérer.

L'ENTREPRENEURE

- Son profil sociodémographique
- Sa situation au travail
- Sa personnalité

L'ENTREPRISE

- Ses caractéristiques
- Sa performance
- Son financement

ÊTRE EN AFFAIRES

- Motivations
- Stratégies d'affaires
- Principales préoccupations
- Facteurs de succès
- Obstacles et défis
- Relève

La vérification de la disponibilité des données relatives à la quantification des indicateurs identifiés a permis de constater que la banque la plus complète sur les entreprises, soit celle du Registre des entreprises de Statistique Canada, ne distingue pas les femmes entrepreneures des hommes entrepreneurs, cela de par la conception même de la banque. Toutefois, l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada contient certaines données qui font une telle distinction mais ne concernent que les entrepreneurs.

En effet, les banques de données principales, souvent formées à partir de recensements gouvernementaux, employant une terminologie différente et des populations différentes (personnes ou entreprises), ne permettent pas de jumeler les variables concernant l'entrepreneur à celles de l'entreprise. Cela rend difficile l'analyse de la situation globale de l'entrepreneuriat féminin.

Face à cette situation, à la diversité des critères choisis et à la difficulté de quantifier et de recenser certains indicateurs, des recommandations sont présentées pour pallier les lacunes quant à la disponibilité des données.

En effet, puisque certaines banques de données concernant des groupes plus restreints existent et qu'elles comprennent certains renseignements spécifiques, un compromis acceptable serait d'entamer une démarche d'analyse de l'état de l'entrepreneuriat féminin à l'aide de l'information que ces banques renferment.

Dans ce sens, les propositions suivantes sont faites :

- (1) **compléter la banque de données** sur les secteurs manufacturier et tertiaire moteur du ministère de l'Industrie et du Commerce afin de la jumeler à d'autres banques de données existantes (FCEI, Plan Paillé) ;

¹ Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, *Entreprendre au féminin*, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Québec, novembre 1997, p. 34.

- (2) instaurer un **mécanisme de regroupement de ces différentes banques de données spécifiques** de manière à vérifier l'information disponible sur les femmes, à en exploiter adéquatement le contenu et à diffuser ce contenu à grande échelle ;
- (3) mettre en place un **système de mise à jour des banques** afin de s'assurer de la pertinence « longitudinale » des renseignements colligés ;
- (4) pour maximiser la quantité d'information sur les femmes entrepreneures et leur entreprise, sensibiliser les responsables de la collecte de l'information et les chercheurs des différents domaines touchant le monde des entreprises et des gestionnaires à l'apport d'une approche différenciée selon le genre. Cette approche nécessite la prise en compte de la **variable sexe** à la fois lors de la collecte des données et au moment de leur analyse.

En guise de première analyse, les données déjà disponibles à la suite de plusieurs études spécifiques ont été recueillies. Celles-ci ont permis de dresser un portrait sommaire des femmes entrepreneures et d'avoir ainsi une vue d'ensemble de l'état de l'entrepreneuriat féminin.

- Nous découvrons entre autres :
- qu'un tiers des entrepreneurs sont des femmes ;
 - que le taux de croissance du nombre de femmes entrepreneures est plus important que celui des hommes ;
 - que les femmes d'affaires sont plus jeunes que les hommes d'affaires, mais plus âgées que les travailleuses rémunérées ;
 - que le revenu annuel moyen des femmes d'affaires est plus faible que celui des travailleuses salariées et des hommes d'affaires ;
 - qu'un grand nombre de femmes ont démarré leur entreprise dans un secteur

où elles ne possédaient pas d'expérience, une situation contraire à celle des hommes ;

- que les hommes d'affaires travaillent en moyenne de plus longues heures que les femmes d'affaires, le temps partiel étant plus répandu chez les femmes entrepreneures, sauf chez celles qui gèrent des employés ;
- que les entreprises dirigées par des femmes sont plus jeunes ;
- que, même si elles se retrouvent dans tous les secteurs, les entreprises dirigées par des femmes se concentrent surtout dans les secteurs de la vente au détail et des services ;
- que la principale source de financement des entreprises démarrées par des femmes est leurs économies personnelles ;
- que plusieurs obstacles semblent isoler la femme entrepreneure : concentration dans des secteurs d'activités traditionnellement féminins, manque d'expérience pertinente, pénurie de réseaux d'entraide, double tâche : travail et responsabilités domestiques et familiales, accès au financement.

Ces constatations démontrent en fait que les tendances en entrepreneuriat féminin ont peu changé depuis la dernière décennie, si l'on en croit les variables mesurées.

Même si les écrits tendent à se multiplier depuis quelques années, la recherche sur les femmes entrepreneures est limitée par un **manque de données de qualité, accessibles et fréquemment mises à jour**. Ce problème, répandu au-delà des frontières nord-américaines, limite les chercheurs et les empêche d'élargir la portée de leurs études. Ainsi, la démarche proposée par le *Groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin* est essentielle pour suivre adéquatement l'évolution des entrepreneures et intervenir efficacement auprès de ces femmes.

INTRODUCTION

Cadre et objectif de l'étude

Le présent rapport s'inscrit dans le contexte des travaux du *Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin*, groupe mis sur pied par Mme Rita Dionne-Marsolais, lorsqu'elle était ministre déléguée à l'Industrie, au Commerce, à la Science et à la Technologie.

Dans son rapport *Entreprendre au féminin*, publié en novembre 1997, le groupe identifiait le besoin de « *mettre en place des mécanismes permettant d'établir des statistiques relatives aux entreprises appartenant à des femmes* »². Cette préoccupation était à l'origine de la recommandation 17 du rapport :

*Que le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie s'associe aux ministères et organismes interpellés par l'entrepreneuriat féminin dans le but de se doter des outils nécessaires à la collecte d'information statistique concernant les entreprises dirigées par des femmes, afin d'orienter l'élaboration des plans d'action et d'en mesurer les impacts*³.

Le présent rapport tente donc de répondre au besoin souligné dans cette recommandation du groupe, plus précisément au volet *Portrait statistique des femmes entrepreneures*.

Pour ce faire, un survol de la littérature existante au sujet des femmes entrepreneures est d'abord nécessaire. L'étape suivante, inspirée par les nombreux sondages et études, est d'identifier un ensemble de critères formant des indicateurs pertinents permettant de caractériser ces femmes et leur entreprise. Il est ensuite essentiel de vérifier la disponibilité des données permettant de quantifier ces critères. Une fois la distinction faite entre l'information disponible et celle qui reste à recueillir, le rapport apporte des recommandations qui permettront aux instances gouvernementales et organismes intéressés d'avoir accès à une information plus complète sur les femmes entrepreneures et leur entreprise, de mieux évaluer l'état de l'entrepreneuriat féminin dans son tout, d'orienter les plans d'action et d'en mesurer les impacts.

Le présent rapport est divisé en quatre chapitres. Le premier présente les éléments de contexte relatifs à la situation de l'entrepreneuriat féminin et la définition d'« entrepreneure ». Le deuxième identifie les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin. Le troisième énonce la problématique relative aux sources de données sur les femmes et leur entreprise et présente les propositions pour y remédier. Enfin, le quatrième fait un survol du portrait des femmes entrepreneures à l'aide des constatations de plusieurs chercheurs.

² Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, *Entreprendre au féminin*, MIC, novembre 1997, p. 34.

³ Idem, p.34

1

Contexte

Bien que le concept de l'entrepreneuriat au féminin soit relativement jeune dans l'histoire des affaires au Québec, les femmes sont engagées activement dans l'économie québécoise depuis les débuts de la Nouvelle-France. Elles ont été partenaires de l'entreprise agricole ou de l'entreprise commerciale, administratrices d'institutions hospitalières ou scolaires, ou éducatrices.

Malgré tout, l'évolution favorable de la condition économique des femmes a demandé un certain temps. Avant le début des années 1960, soit avant la modification du Code civil du Bas-Canada, les femmes mariées, confinées à la sphère domestique, étaient considérées juridiquement inaptes à administrer leurs biens personnels. Légalement, l'administration des affaires et la propriété commerciale leur étaient interdites. Ainsi, le travail des épouses au chapitre de la gestion des entreprises familiales n'a longtemps été perçu que comme le prolongement de leurs responsabilités familiales, un phénomène de collaboration naturelle avec leur conjoint.

C'est au début des années 1970 qu'un intérêt croissant pour l'entrepreneuriat se fait sentir chez les femmes, en même temps que leur entrée massive sur le marché du travail et, par conséquent, leur accès de plein droit au salariat.

Par la suite, le phénomène ne cessera de s'accroître et de se diversifier au fil des ans. Le nombre grandissant de femmes qui fréquentent les écoles de gestion et de commerce et les changements structurels accompagnés d'innovations technologiques, sources d'occasions d'entrepreneuriat et de travail autonome ont été bénéfiques aux femmes.

Aujourd'hui, les motivations des femmes à se lancer en affaires sont très variées : accomplissement personnel, réalisation professionnelle, insatisfaction au travail, absence d'emploi, quête d'autonomie, etc.

Mais qu'est-ce qu'une entrepreneure ? Avant de poursuivre, il nous apparaît essentiel de préciser la notion de femme entrepreneure.

1.1 DÉFINITIONS

Le terme *entrepreneur*, souvent employé pour divers usages, ne possède pas de définition propre. La littérature sur ce thème, bien qu'encore jeune, prend de l'envergure et apporte solidité au domaine entrepreneurial. Toutefois, le fait qu'aucune définition ne fasse l'unanimité amène chacun des auteurs à employer celle qui lui convient, qui lui semble la plus appropriée à ses propos ou à son étude.

Cette variété de sens pose non seulement problème pour l'analyse et la comparaison des différentes études et sondages, mais aussi lors de l'analyse des banques de données de plus grande envergure. Ces banques, généralement tirées des fichiers gouvernementaux, n'emploient pas les mêmes termes et définitions. Cela rend difficile, parfois même impossible, le regroupement des enquêtes.

Une définition, semblant englober l'essence du mot entrepreneur, présente la **femme entrepreneure** (ainsi que l'entrepreneur masculin) comme suit :

L'entrepreneure, c'est la femme qui, seule ou avec un ou des partenaires, a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui assume les risques et responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe quotidiennement à sa gestion courante. (Lavoie, 1988, p.3).

On constate ici qu'il ne suffit pas d'être propriétaire d'entreprise pour être entrepreneure.

De plus, pour mener à bien cette étude, le sens de plusieurs termes doit être précisé. Ils comportent eux aussi des définitions différentes, selon l'auteur ou l'organisme qui les utilise. En voici quelques-uns.

Tout d'abord, qu'entend-on par **entreprise** :

Une entreprise est une activité qui est exercée en vue d'en tirer un bénéfice ou dans un espoir raisonnable de profit.

Il existe trois genres d'entreprises : les *entreprises individuelles* (non constituées), les *sociétés de personnes* (non constituées) et les *sociétés* (constituées en personnes morales).

- *Une entreprise individuelle* – entreprise non constituée en société appartenant à une seule personne. Le propriétaire [...] assume toutes les décisions, retire tous les profits, déduit toutes les pertes et n'a pas de statut juridique distinct de celui de l'entreprise.
- *Une société de personnes* – association ou relation entre au moins deux particuliers, sociétés, fiduciaires ou sociétés de personnes qui s'unissent pour exploiter un commerce ou une entreprise. Chaque associé fournit argent, travail, biens ou compétences à la société de personnes. En retour, chacun a droit à une part des bénéfices ou doit assumer une part des pertes de l'entreprise. Les bénéfices ou les pertes sont généralement répartis entre les associés selon l'entente conclue entre eux.
- *Une société* – entité légale distincte. Elle peut passer des contrats et posséder des biens en son propre nom, séparément de ses propriétaires. (Revenu Canada, 1997)

Quant au **travailleur autonome** ou **indépendant**, on le décrit comme suit :

... une personne qui profite d'une autonomie complète en ce qui a trait à l'organisation de son travail (Filion, 1996). Cette personne travaille pour elle-même, essentiellement seule, bien qu'elle puisse interagir avec plusieurs autres dans l'exercice de son travail [...] et jouit

d'une entière indépendance en ce qui a trait au recrutement et à la sélection des clients, ainsi qu'en ce qui a trait à la façon de s'organiser pour satisfaire leurs attentes.

(Mamodhoussen, 1997, p.9)

Certaines caractéristiques distinguent le **travailleur indépendant** :

- Il décide où, quand et comment il exerce ses activités.
- Il fournit l'équipement et les outils dont il a besoin et en assume les coûts de location et d'entretien.
- Il réalise un profit ou subit une perte et assume les coûts d'exploitation.
- Il intègre les activités de son client à ses propres activités d'affaires. (Revenu Canada, 1997)

On peut ajouter que le travailleur indépendant travaille seul, sans aide rémunérée.

Plus spécifiquement, on peut établir une hiérarchie entre le **travailleur autonome**, le **travailleur indépendant** et le **salarié** :

La grande majorité des travailleurs canadiens sont des salariés qui reçoivent une rémunération d'un employeur [...]. Un petit nombre sont des travailleurs familiaux non rémunérés dans une entreprise détenue et exploitée par un membre de la famille vivant dans le même foyer. Les travailleurs restant sont des travailleurs autonomes.

Sont des travailleurs autonomes ceux qui détiennent et exploitent une entreprise [constituée en société ou non], une exploitation agricole ou un bureau professionnel. On y retrouve également les vendeurs indépendants et autres travailleurs indépendants qui n'ont pas leur propre entreprise (par exemple, les gardiens d'enfants et les livreurs de journaux). (Cohen, 1996, p.26)

Ainsi, on peut schématiser la relation entre ces acteurs comme au tableau 1.

TABLEAU 1 : Liens entre les différents types de travailleurs selon la définition utilisée par l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

GLOBALITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Travailleur salarié

Travailleur familial

Travailleur autonome

Travailleur indépendant (sans aide rémunérée)

- Entreprise non constituée en société
- Entreprise constituée en société

Employeur/propriétaire (avec aide rémunérée)

- Entreprise non constituée en société
- Entreprise constituée en société

On peut donc en déduire que :

... la situation des travailleurs autonomes représente une approximation valable de la situation des entrepreneurs, à quelques nuances près. Ainsi, bien que de nombreuses similitudes existent entre les travailleurs autonomes et les entrepreneurs, certaines différences sont tout de même présentes. [...] (Mamodhoussen, 1997, p.9)

Bien sûr, des distinctions subsistent. En fait, la définition de travailleur autonome de Statistique Canada englobe tous les non-salariés. Or, on peut douter que toutes ces personnes répondent à la définition d'entrepreneur (celui ou celle qui fonde une entreprise dans le cadre d'une logique entrepreneuriale, c'est-à-dire qui répond à un processus spécifique comportant différentes étapes (préparation, lancement, développement) et dont les différentes composantes (employés, investissements, maîtrise technologique ou commerciale, etc.) vont s'accroître et se concrétiser dans le développement du chiffre d'affaires - Mamodhoussen, 1997, p.9). Certaines personnes faisant partie des travailleurs indépendants ou des

propriétaires/dirigeants pourraient en être exclus. Néanmoins, en ce qui a trait au dénombrement des entrepreneurs, les données sur les travailleurs autonomes demeurent jusqu'à ce jour les plus pertinentes.

1.2 RECENSION DES ÉTUDES

L'entrepreneuriat féminin est un concept relativement récent au Québec. Celui-ci coïncide avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail au début des années 1970. Un intérêt croissant pour ce phénomène s'est alors développé au fil des ans, donnant naissance à une littérature qui prit son élan au début des années 1980.

L'envergure des écrits sur les femmes entrepreneures témoigne de cet engouement pour le phénomène et du désir de connaître davantage ces femmes, de les caractériser, de mieux connaître leurs motivations et d'analyser leurs stratégies de succès.

Un examen de cette littérature nous permet de voir la diversité des questions que se posent les auteurs nord-américains et les organismes intéressés, ainsi que la variété des enquêtes, conclusions et recommandations.

Au Québec et au Canada, certains documents sont encore qualifiés d'écrits de base pour les études sur l'entrepreneuriat féminin. Pensons par exemple à *Une cage de verre: les entrepreneures au Canada* (1991), de Belcourt, Burke et Lee-Gosselin, ou encore à *Les femmes en affaires: un aperçu général* (1992), de la Banque fédérale de développement.

Une revue détaillée de la littérature est présentée en annexe 1. De plus, un bref résumé des articles et livres traitant de ce sujet apparaît

à l'annexe 2. Cette vérification des écrits vise à souligner l'ampleur et la diversité des recherches effectuées sur l'entrepreneuriat féminin, mais ne prétend pas à l'exhaustivité des études publiées sur ce sujet. Quant au chapitre 4 du rapport, il fournit un portrait de la femme entrepreneure et de son entreprise tiré des différentes constatations de ces articles.

2

Indicateurs de l'entrepreneuriat féminin

À la lumière des différentes études recensées, et bien qu'elles traitent parfois des propriétaires d'entreprises, des travailleuses autonomes ou des gestionnaires, certains points et caractéristiques sont abordés à plusieurs reprises. Les éléments peuvent fournir un portrait de l'entrepreneuriat féminin.

Les données recueillies par les enquêtes et sondages portent généralement sur deux aspects de l'entrepreneuriat: la personne et l'entreprise qu'elle dirige. On cherche à identifier le profil sociodémographique propre à la personne, ses conditions au travail et sa personnalité, et les caractéristiques de l'entreprise qu'elle dirige, sa performance et sa situation face au financement. Plusieurs aspects que les auteurs abordent dans leurs recherches touchent à la globalité du phénomène «être en affaires», les pourquoi et les comment.

Bien sûr, la description de la femme entrepreneure et de ce qui l'entoure ne s'arrête généralement pas là. Un aspect bien important et qui a bien sûr alimenté les débats sur ce phénomène, est la comparaison entre l'entrepreneure féminine et l'entrepreneur masculin. Cela a permis de souligner l'apport des femmes à l'entrepreneuriat en général et d'identifier leur caractère unique.

2.1 ASPECTS DE L'ENTREPRENEURIAT

Le phénomène de l'entrepreneuriat féminin comporte plusieurs aspects: l'entrepreneure elle-même, son entreprise ainsi que les activités reliées au fait d'être en affaires.

2.1.1 Entrepreneure

L'entrepreneur, la propriétaire/dirigeante de l'entreprise, peut se distinguer du reste de la population et de l'entrepreneur masculin, par son profil sociodémographique, plus particulièrement par son âge, son état matrimonial, son

niveau de scolarité, son revenu, ses expériences de travail antérieures, son pays d'origine et le nombre d'enfants à sa charge.

Au travail, ses conditions de travail peuvent être variées. Il est intéressant de regarder le nombre d'heures travaillées par semaine, sa part dans l'ensemble des revenus de l'entreprise ou des actifs, les sources de perfectionnement privilégiées pour parfaire ses habiletés et connaissances, et les formes d'aide utilisées afin de mieux gérer son entreprise.

La personnalité est un aspect difficilement quantifiable, mais très intéressant. Les attitudes, les habiletés, les valeurs et le style de leadership sont des points qui peuvent permettre de caractériser la personnalité propre de l'entrepreneure.

2.1.2 Entreprise

En plus du caractère propre de la personne qu'est l'entrepreneure, les caractéristiques de l'entreprise qu'elle dirige peuvent permettre de définir sommairement l'entreprise typique. Le nombre d'années d'existence de l'entreprise, le chiffre d'affaires annuel, le nombre d'employés, le secteur d'activité dans lequel est exploitée l'entreprise, la région ou province où elle est exploitée, sa forme légale (constituée ou non en société), et le type de propriété (propriété conjointe ou unique, nombre de propriétaires) sont autant de points qui dressent un portrait de l'entreprise et permettent éventuellement une comparaison en fonction du sexe du propriétaire.

La performance du secteur et de l'entreprise peut en dire long sur la performance de la propriétaire/dirigeante. Le taux de croissance du secteur d'activité dans lequel l'entreprise est exploitée, la croissance du nombre d'employés et du chiffre d'affaires, et les profits réalisés, sont des points qui, traités sur plusieurs années, décrivent l'évolution de l'entreprise, à savoir sa croissance ou son déclin. Bien sûr, l'analyse de

la performance d'une entreprise dépend des critères utilisés, le succès d'une entreprise est un autre critère d'analyse de la performance. Il peut se mesurer au moyen de plusieurs critères, dont :

- les relations humaines (participation et implication des employés, motivation, relations harmonieuses entre cadres et employés);
- l'aspect financier (analyse des résultats et du bilan, ainsi que des ratios de liquidité, d'endettement, de gestion et de rentabilité);
- la croissance (étendue du marché, diversité des produits/services, achalandage, exportation, augmentation du chiffre d'affaires, investissements durables et fonds investis en R-D).

Le financement est un aspect souvent abordé dans les études sur l'entrepreneuriat féminin. Le capital de départ, la capacité de payer de l'entreprise, les sources de financement et les conditions des prêts sont des variables qui peuvent donner une idée de la solidité de l'entreprise et de l'engagement de l'entrepreneure dans son entreprise.

2.1.3 Être en affaires

Ce qui a amené l'entrepreneure à se lancer en affaires est un aspect important, autant que la situation particulière qui est engendrée par le fait d'être en affaires. En effet, les motivations, les pourquoi du démarrage de l'entreprise et les raisons du désir d'exporter sont aussi intéressants à analyser que les principales préoccupations, les obstacles et les défis de l'entrepreneure dans sa situation d'affaires. Quels sont les facteurs qui lui ont permis de diriger son entreprise vers le succès? Quelles sont ses stratégies de pénétration de marchés? Pense-t-elle à la relève de son commerce? Autant de questions relatives au fait d'être un entrepreneur qui peuvent amener des réponses différentes selon que l'entrepreneur est une femme ou un homme.

2.2 GRILLE D'INDICATEURS

Toutes ces considérations prises en compte, les indicateurs permettant de dresser le portrait statistique des femmes entrepreneures venaient de soi. La grille, construite à partir des résultats d'études et de sondages antérieurs, se veut un ensemble de critères touchant la totalité de la réalité de la femme entrepreneure: ce qu'elle est, ce qu'elle vit, ce qu'elle gère et ce qui la distingue.

Le tableau 2 présente la grille d'indicateurs choisis pour juger de la situation de l'entrepreneuriat féminin.

TABLEAU 2 : Grille d'indicateurs pertinents permettant de faire état de l'entrepreneuriat féminin

ENTREPRISE		PROPRIÉTAIRE	
Caractéristiques		Profil sociodémographique	
Âge	Chiffre d'affaires	Âge	État matrimonial
Nombre d'employés	Secteur d'activité	Niveau d'instruction	Revenu annuel
Région	Forme légale / statut juridique	Expérience de travail antérieure	Pays d'origine
Type de propriété / nombre de propriétaires		Responsabilité familiale (nombre d'enfants)	
Financement		Au travail	
Capital de départ	Capacité de payer	Nombre d'heures travaillées par semaine	Proportion des parts dans l'entreprise
Sources de financement	Termes et conditions de prêt	Sources de perfectionnement	Formes d'aide à la gestion
Performance		Personnalité	
Croissance (employés et ventes)	Rentabilité / profits nets	Style de leadership	Habilités
Taux de croissance du secteur		Valeurs	
ÊTRE EN AFFAIRES			
Motivations	Raisons du démarrage de l'entreprise	Stratégies de pénétration	Stratégies pour assurer la réussite
Raisons de l'exportation		Facteurs de succès	
Obstacles et défis	Principales préoccupations	Relève	
Comparaison homme / femme : distinctions et similitudes			

3

Sources de données pertinentes

3.1 PROBLÉMATIQUE

Bien que les écrits tendent à se multiplier depuis quelques années, la recherche sur les femmes entrepreneures se limite souvent à leurs caractéristiques et motivations personnelles, et aux obstacles qu'elles doivent surmonter.

Les thèmes abordés par la majorité des auteurs ne sont pas sans intérêt. Mais il est possible que ce soit surtout les problèmes de disponibilité de données qui contraignent les chercheurs et les empêchent d'élargir leurs études à d'autres domaines et ainsi fournir un meilleur éclairage sur la situation des femmes entrepreneures. Cette difficulté semble se faire sentir au-delà des frontières nord-américaines. En effet, M. Bertrand Duchéneaut, directeur général du Groupe école supérieure de commerce et directeur du Centre de recherche euro PME, France, mentionnait ce problème comme une des difficultés principales lors de la Conférence de l'OCDE sur « Les femmes entrepreneures à la tête de PME » :

On manque de recherches et de données statistiques sur l'entrepreneuriat féminin, ce qui limite l'analyse et oblige à travailler sur des estimations et des hypothèses a priori. Il est capital de favoriser des recherches permettant de mieux informer les différents acteurs et les décideurs sur un phénomène social et économique qui recèle un réel potentiel d'innovation et de création d'emplois au XXI^e siècle.
(OCDE, 1998, p.57)

3.2 BANQUES D'ENVERGURE

En fait, les banques de données d'envergure, représentatives de la situation québécoise globale, sont très rares et sont

souvent assujetties au respect de la confidentialité des renseignements sur les personnes et leur entreprise. Cela n'est bien sûr pas un mal en soi, mais élimine la possibilité de relier l'entreprise à son propriétaire, en fonction d'une ventilation selon le sexe⁴. Par exemple, au Québec, la solution idéale consisterait à juxtaposer les données de l'Enquête sur la population active (données sur les travailleurs autonomes avec aide rémunérée) et du Registre des entreprises (données sur les entreprises), les deux banques étant gérées par Statistique Canada.

Pourtant aucun lien ne peut être établi entre le travailleur autonome et l'entreprise qu'il exploite. Les données apparaissant au Registre des entreprises ne sont pas ventilées selon le sexe du ou des propriétaires. Cette situation oblige donc les chercheurs qui veulent se servir de ces banques de données, par ailleurs exhaustives, à n'étudier ou bien que la femme entrepreneure et ses caractéristiques ou bien que l'entreprise. Ou encore, les chercheurs se voient contraints d'élaborer leurs propres banques de données au moyen d'un échantillon tiré d'une population restreinte. Cette démarche rend les résultats difficilement applicables à toute la population d'entrepreneures par la suite. D'autant plus que les caractéristiques générales de la population ne sont pas connues avec certitude.

La démarche proposée par le *Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin*, qui consiste à mettre en place des mécanismes permettant d'établir des statistiques relatives aux entreprises appartenant à des femmes est donc essentielle si l'on désire suivre l'évolution de ces femmes de manière à pouvoir élaborer des plans d'action et d'en mesurer les effets.

⁴ Il est à noter qu'à ce jour la ventilation des données des entreprises par le sexe n'est toujours pas disponible dans les banques de données du Registre des entreprises de Statistique Canada, cette variable n'étant pas recensée.

3.3 AUTRES BANQUES DE DONNÉES DISPONIBLES

Outre les banques d'envergure incompatibles avec un projet de ventilation sexuée des données (voir la présentation de quelques-unes de ces banques à l'annexe 3), il existe quelques banques de données très intéressantes, gérées par des organismes d'intérêt, qui nous permettraient d'étudier la femme et son entreprise dans un contexte particulier. L'analyse de ces données n'engendre que des résultats applicables à cette population en particulier, mais permet tout de même de dresser un portrait complet de ce groupe de personnes et d'organisations, une description qui peut s'avérer utile pour l'analyse subséquente d'une population plus grande.

En effet, certaines banques de données particulières de moins grande envergure peuvent permettre de mesurer certains des indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et résoudre le problème de l'impossibilité d'obtenir de l'information sexuée des grandes banques de données nationales. Toutefois, nous devons garder en mémoire que ces données potentielles ne garantissent pas la représentativité de la population québécoise, mais peuvent constituer un compromis acceptable dans la situation actuelle.

Pensons aux enquêtes réalisées auprès des nombreux membres de la **Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)** : plus de 1500 entreprises canadiennes dirigées par des femmes en propriété unique et près de 3000 dirigées par des femmes en copropriété. Il s'agit d'entreprises probablement plus âgées que la moyenne, puisqu'une firme tient d'abord à affirmer sa stabilité avant de s'inscrire en tant que membre de la fédération.

Aussi, le suivi statistique réalisé sur trois années consécutives, par l'**Institut de la statistique du Québec**, sur la performance et les retombées économiques des entreprises québécoises qui ont bénéficié du prêt garanti

sous le programme de démarrage de petites entreprises (Plan Paillé) d'**Investissement Québec**, présente un intérêt. En effet, plusieurs renseignements peuvent en être tirés sur près de 1000 jeunes entreprises incorporées dirigées par des femmes seules ou en copropriété, dont les motifs à l'origine du projet d'entreprise, les montants des investissements personnels au démarrage, les activités des employés avant leur embauche, les ventes totales et les profits moyens, l'ampleur du marché ciblé, l'expérience antérieure des actionnaires et leur nombre d'années d'expérience en gestion. Cet échantillon peut présenter un intérêt pour l'analyse des entreprises en démarrage.

De plus, des initiatives, comme celles du **Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship au féminin (FIEF)**, apportent des renseignements intéressants sur les femmes entrepreneures. En effet, le FIEF a procédé à un recensement exhaustif des femmes entrepreneures de la région de la Côte-Nord. Cette banque de noms ainsi construite peut ouvrir la porte à des sondages et enquêtes auprès de toute une population particulière et permettre de dresser le portrait réel de la situation de ces femmes et de leur entreprise.

De même, le **ministère de l'industrie et du Commerce du Québec (MIC)** a regroupé des entreprises où une femme est en position de décision et qui font partie des secteurs manufacturier et tertiaire moteur (industries à forte valeur ajoutée, telles que les télécommunications, l'énergie électrique, les intermédiaires financiers et les services aux entreprises). De 1000 à 1200 femmes d'affaires ont été recensées, en région comme dans des centres urbains. Tout comme la banque construite par le FIEF, peu d'information sur ces femmes est disponible. Cependant ces banques peuvent être complétées au moyen d'un sondage permettant de quantifier de nouvelles variables. Par ailleurs, la banque pourrait également inclure des entrepreneures d'autres secteurs d'activité économique.

3.3.1 Banques à vocation autre

Plusieurs autres banques de données présentent évidemment un certain potentiel pour visualiser l'état de l'entrepreneuriat. Toutefois, c'est sur l'importance du recensement de la variable sexe lors de la cueillette des données qu'il faut appuyer. En effet, plusieurs enquêtes et sondages sont réalisés dans un but précis et le sexe du dirigeant ou de la dirigeante ou propriétaire de l'entreprise ne semble pas important à première vue. Pourtant, la prise en compte de cette variable pourrait permettre de réutiliser ces banques de données à des fins d'analyse de l'entrepreneuriat féminin.

Ces banques de données ainsi «réutilisables» seraient des plus utiles pour obtenir différents portraits selon l'échantillon sondé. Pensons par exemple à la banque sur les PME à forte croissance au Québec de l'**Institut de recherche sur les PME**, dont l'analyse statistique a pour but de définir les principales caractéristiques et pratiques de ces entreprises, et de permettre une comparaison avec d'autres pays industrialisés, une étude dirigée par l'OCDE. Une analyse des données selon le sexe des entrepreneurs serait des plus intéressantes.

3.4 PROPOSITIONS

Afin de palier l'absence de banques de données d'envergure sexuées et pour connaître la situation des femmes entrepreneures, des actions s'imposent.

D'abord, il est proposé de **compléter la banque de données sur les secteurs manufacturier et tertiaire moteur** du ministère de l'Industrie et du Commerce afin de pouvoir la jumeler à d'autres banques existantes (FCEI, Plan Paillé). Compléter la banque du MIC implique l'obtention d'informations supplémentaires sur ces femmes et leurs entreprises. Idéalement, il serait intéressant d'avoir les données sur les caractéristiques et la performance des entreprises, de même que le profil sociodémographique et les aspects du travail de la propriétaire (voir tableau 2,

p.15). La collecte de cette information devrait être faite pour une bonne part par téléphone auprès des femmes. De plus, toute cette information n'est pas nécessairement disponible pour les banques de la FCEI et du Plan Paillé. Pour pouvoir jumeler ces trois banques, il faudra compléter, encore au moyen d'appels, les données des deux dernières. Enfin, il serait intéressant d'inclure éventuellement dans la banque du MIC les entreprises d'autres secteurs d'activité économique. Ceci pourrait se faire avec l'aide des centres locaux de développement (CLD). Le Conseil régional de développement de l'île de Montréal (CRDIM) étudie d'ailleurs présentement la possibilité de réaliser un portrait de l'entrepreneuriat sur l'Île-de-Montréal.

Le tableau 3 résume la situation.

TABLEAU 3 : Proposition 1 : Information à obtenir et actions à entreprendre

INFORMATION À OBTENIR

- Caractéristiques et performance de l'entreprise

- Profil sociodémographique et aspects du travail de la propriétaire

À COURT TERME	À MOYEN TERME
MIC: manufacturier et tertiaire moteur Appels à faire pour construire la banque	Inclure dans la banque du MIC les entreprises d'autres secteurs d'activité économique (aide des CLD)
Plan Paillé Appels à faire pour compléter la banque	
FCEI Appels à faire pour compléter la banque	

Il est suggéré ensuite que le ministère de l'Industrie et du Commerce mette en place un **mécanisme de rapatriement des différentes banques de données** spécifiques, de manière à contrôler l'information disponible sur les femmes, à en exploiter adéquatement le contenu, et à diffuser ce contenu à grande échelle. Un organisme pourrait alors **centraliser l'information** et les listes de noms et en faire bénéficier les instances gouvernementales intéressées, les autres organismes d'intérêt et le grand public.

Aussi, une mise à jour des banques est essentielle. Puisque l'information recueillie traite surtout de populations spécifiques, un **suivi régulier** est nécessaire pour s'assurer que les renseignements sur les groupes en constante évolution demeurent pertinents. À cela peuvent s'ajouter des sondages réguliers auprès des membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ou auprès des personnes des banques du ministère de l'Industrie et du Commerce pour chercher à mesurer les indicateurs

de type « être en affaires » et relatifs à la personnalité de l'entrepreneure, des variables non recensées par l'EPA.

Finalement, pour maximiser la quantité d'information sur les femmes entrepreneures et leur entreprise, il faut sensibiliser les responsables de la collecte de l'information et les chercheurs des différents domaines touchant le monde des entreprises et des gestionnaires à l'apport d'une approche différenciée selon le genre. Cette approche nécessite la prise en compte de la **variable sexe** à la fois lors de la collecte des données et au moment de leur analyse.

4

Portrait des femmes entrepreneures

4.1 DIFFICULTÉ

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les études recensées ne traitent habituellement que d'un petit échantillon ou de cas précis et leurs constatations et conclusions en deviennent ainsi difficilement généralisables. L'environnement, le milieu, le secteur d'activité, le type d'entreprise, la taille de l'échantillon, la méthode d'analyse utilisée, les critères employés et les objectifs de recherche sont autant de déterminants qui divergent d'une étude à l'autre, nous empêchant d'harmoniser les résultats obtenus par les chercheurs.

Cependant, un survol des écrits réalisés dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin s'impose de manière à obtenir la vision la plus complète possible de la situation actuelle tout en étant conscient des limites de l'exercice.

4.2 PORTRAIT SOMMAIRE

Cette vérification des écrits nous permet maintenant de dresser un portrait sommaire et récapitulatif de l'entrepreneuriat féminin en fonction des constatations des auteurs sur le sujet.

On y découvre qu'en général:

- Un tiers des entrepreneurs sont des femmes.
- Le taux de croissance du nombre de femmes entrepreneures est plus important que celui des hommes.
- Les femmes d'affaires sont plus jeunes que les hommes d'affaires, mais plus âgées que les travailleuses rémunérées.
- Le revenu annuel moyen des femmes d'affaires est plus faible que celui des travailleuses salariées et des hommes d'affaires.
- Un grand nombre de femmes ont démarré leur entreprise dans un secteur où elles ne possédaient pas d'expérience. Une situation contraire à celle des hommes.

- Les hommes d'affaires travaillent en moyenne de plus longues heures que les femmes d'affaires. Le temps partiel est plus répandu chez les femmes entrepreneures, sauf chez celles qui gèrent des employés.
- Les entreprises dirigées par des femmes sont plus jeunes.
- Bien qu'elles se retrouvent dans tous les secteurs, une grande part des entreprises dirigées par des femmes se concentrent dans les secteurs de la vente au détail et des services.
- La principale source de financement des entreprises démarrées par des femmes est leurs économies personnelles.
- Plusieurs obstacles semblent isoler la femme entrepreneure: concentration dans des secteurs d'activités traditionnellement féminins, manque d'expérience pertinente, pénurie de réseaux d'entraide, responsabilités domestiques et familiales, difficulté d'accès au financement.

Le portrait plus exhaustif peut se résumer tel qu'il est présenté au tableau 4. À cela s'ajoute une comparaison avec les portraits dressés par Lavoie pour le Canada, en 1988, et de Starr et Yudkin pour les États-Unis, en 1996, deux études majeures. On y découvre que les tendances et le portrait de la situation des femmes entrepreneures en Amérique du Nord, depuis une dizaine d'années, se sont peu modifiés. Seules quelques constatations divergent de celles réalisées à la suite de la revue des écrits sur l'entrepreneuriat féminin.

Afin de fournir une vue plus complète de la situation en faisant ressortir l'information relative aux divers indicateurs de la grille précédemment identifiée, une revue détaillée de la littérature est présentée à l'annexe 1.

TABLEAU 4 : Portrait récapitulatif de l'entrepreneuriat féminin, et comparaison des portraits réalisés par Lavoie (Canada, 1988), et Yudkin et Starr (États-Unis, 1996)

①: la présence de ce symbole signifie une constatation en contradiction avec le portrait original.

Sommaire des constatations de la revue de littérature sur l'entrepreneuriat féminin

L'ENTREPRENEURE

Nombre

Un tiers des entrepreneurs sont des femmes. Ratté, 1999

Croissance marquée du nombre de femmes entrepreneures et taux de croissance plus important que celui des hommes. Ratté, 1999

M. Yudkin et J. Starr :

- On compte 7,95 millions d'entreprises dirigées par des femmes.
- Le taux d'augmentation du nombre d'entreprises démarrées par des femmes est plus élevé que celui des hommes.

Profil sociodémographique de la femme entrepreneure

Les femmes d'affaires sont plus jeunes que les hommes d'affaires, mais plus âgées que les travailleuses rémunérées. Ratté, 1999, BDC, 1997-1, CWB, 1991, Cohen, 1996

D. Lavoie : Les entrepreneures sont de plus en plus jeunes.

M. Yudkin et J. Starr : La femme entrepreneure moyenne est plus âgée que la salariée moyenne.

On retrouve plus de travailleuses autonomes mariées que de salariées mariées.

Cohen, 1996, BFD, 1992, CWB, 1991, Collette et Aubry, 1988

D. Lavoie : Plus de 60% des entrepreneures se disent mariées.

M. Yudkin et J. Starr : La femme entrepreneure moyenne est davantage caractérisée par le fait qu'elle est mariée que la femme salariée moyenne.

La proportion des travailleuses autonomes à détenir un diplôme universitaire est semblable à celle des travailleurs autonomes, mais est un peu plus élevée que chez les femmes salariées.

Ratté, 1999, BDC, 1997-1

D. Lavoie : Les femmes propriétaires d'entreprises ont un niveau de scolarité plus élevé que la moyenne des autres femmes en général.

M. Yudkin et J. Starr : La femme entrepreneure moyenne a plus tendance à posséder un diplôme d'études post-secondaires que la femme salariée moyenne.

Le revenu annuel moyen des femmes d'affaires est plus faible que celui des travailleuses salariées et des hommes d'affaires. Cohen, 1996, Matte, 1997, Ratté, 1999, CWB, 1991

M. Yudkin et J. Starr : La femme entrepreneure moyenne gagne un revenu plus faible que celui de la salariée moyenne.

La part du revenu total (généré par l'ensemble des entrepreneurs) qui revient aux femmes entrepreneures est toujours plus faible que leur représentation parmi l'ensemble des entrepreneurs. Marleau, 1994

M. Yudkin et J. Starr : Au chapitre du rapport entre le revenu des femmes et celui des hommes, les salariées ont fait plus de progrès entre 1975 et 1990 que les travailleuses autonomes.

Un grand nombre de femmes ont démarré leur entreprise dans un secteur où elles ne possédaient pas d'expérience. Une situation contraire à celle des hommes.

Belcourt et al., 1991, Collette et Aubry, 1988, Stevenson, 1986

① **D. Lavoie :** Bon nombre de femmes ont lancé leur entreprise en apportant des connaissances, de l'expérience et même une expertise.

M. Yudkin et J. Starr : Les femmes semblent avoir davantage un historique d'expériences antérieures discontinues, comparativement aux hommes.

La présence d'enfants à charge a peu d'effet sur la fréquence du travail autonome chez les femmes.

Cohen, 1996

D. Lavoie : L'entrepreneuriat féminin ne semble pas être une entrave à la famille.

M. Yudkin et J. Starr : La femme entrepreneure moyenne a davantage tendance à avoir de jeunes enfants que la femme salariée moyenne.

Les immigrantes qui entrent sur le marché du travail ont un peu plus tendance à démarrer leur entreprise que les Canadiennes de naissance. BFD, 1992, Belcourt et al., 1991

① **M. Yudkin et J. Starr :** Proportionnellement, on retrouve plus de femmes blanches chez les femmes entrepreneures que chez les salariées.

Situation au travail

Les hommes d'affaires travaillent en moyenne de plus longues heures que les femmes d'affaires. Le temps partiel est plus répandu chez les femmes entrepreneures, sauf chez celles qui gèrent des employés. Ratté, 1999, Matte, 1997

D. Lavoie : Elles doivent consacrer en moyenne plus de 50 heures par semaine à la gestion de leur entreprise.

M. Yudkin et J. Starr : La femme entrepreneure moyenne tend davantage à travailler soit peu d'heures, soit beaucoup d'heures par semaine, comparativement à la salariée moyenne.

Les sources d'aide les plus utilisées sont les comptables, les banques, les gens de lois, les fournisseurs et les amis. Les femmes d'affaires utilisent peu les associations, les paliers et programmes gouvernementaux. Belcourt et al., 1991, Collette et Aubry, 1988

D. Lavoie : Elles font souvent appel à l'expertise de leurs comptables, avocats et de gens d'affaires de la région.

Depuis 20 ans, le nombre de femmes entrepreneures dirigeant des employés a augmenté davantage que celui des femmes entrepreneures sans employés; la situation contraire a été observé chez les hommes. Cohen, 1996

Personnalité de la femme entrepreneure

Les valeurs les plus répandues sont le désir d'indépendance et le souci d'accomplissement.

BDC, 1997-1, Currie et Olson, 1992

M. Yudkin et J. Starr: *Certaines valeurs sont communes aux deux sexes: besoin d'accomplissement, tolérance au risque, autonomie, innovation.*

La volonté de réussir et le besoin de contrôler son environnement sont des dimensions plus importantes pour les femmes entrepreneures que le goût du risque. Collette et Aubry, 1988

Les femmes entrepreneures croient en leurs habiletés en matière d'innovation, de créativité et d'interaction avec les gens, mais perçoivent des lacunes au chapitre de leurs capacités en finance.

Brush et Hisrich, 1984

D. Lavoie: *Elles souhaitent améliorer leurs connaissances et leurs compétences en marketing, finance, comptabilité et commerce international.*

Les femmes d'affaires privilégient un mode de gestion souple, encourageant la participation des employés. BDC, 1997-2

M. Yudkin et J. Starr: *Les femmes entrepreneures ont plus tendance à offrir des horaires flexibles, des partages de tâches et des remboursements de frais de scolarité à leurs employés.*

L'ENTREPRISE

Caractéristiques de l'entreprise

Au Canada, comme au Québec, environ 30 % des entreprises sont détenues par des femmes.

Institut de la PME, 1996

M. Yudkin et J. Starr: *Plus de 30 % de l'ensemble des entreprises de chaque État est dirigé par des femmes.*

Les entreprises dirigées par des femmes sont plus jeunes.

Institut de la PME, 1996, BDC, 1997-1, BFD, 1992

D. Lavoie: *La moitié des entreprises détenues par des femmes sont en exploitation depuis moins de cinq ans.*

De 1991 à 1994, les emplois des entreprises dirigées par des femmes ont augmenté de 13 %, alors que celui de l'ensemble des entreprises n'a augmenté que de 3%.

Institut de la PME, 1996

D. Lavoie: *Les petites entreprises détenues par les femmes sont d'importants employeurs.*

M. Yudkin et J. Starr: *Les femmes entrepreneures emploient un travailleur sur quatre. 5 % de ces entreprises possèdent moins de 20 employés.*

Bien qu'elles se retrouvent dans tous les secteurs, une grande part des entreprises dirigées par des femmes se concentrent dans les secteurs de la vente au détail et des services.

Cohen, 1996, Institut de la PME, 1996

D. Lavoie: *Ce sont les secteurs des services et de la vente au détail qui sont privilégiés par les femmes chefs d'entreprises.*

M. Yudkin et J. Starr: *9 % des entreprises dirigées par des femmes produisent des biens, 22 % sont dans le commerce, et les autres sont actives dans le secteur des services.*

La constitution en société est plus fréquente chez les hommes. Matte, 1997

D. Lavoie: *La majorité des femmes entrepreneures préfèrent enregistrer leur entreprise.*

M. Yudkin et J. Starr: *En 1990, 18,4 % des travailleuses autonomes étaient constituées en société, comparativement à 31 % chez les hommes.*

Environ 60 % des entreprises dirigées par des femmes sont à propriétaire unique.

BFD, 1992

D. Lavoie: *La majorité des femmes entrepreneures préfèrent demeurer propriétaire unique.*

M. Yudkin et J. Starr: *La grande majorité des entreprises détenues par des femmes sont à propriété unique.*

Financement

Dans la moitié des cas, les entreprises démarrées par des femmes l'ont été avec moins de 10 000 \$. BDC, 1997-1

D. Lavoie: *L'importance du capital investi est fonction des secteurs d'activité.*

M. Yudkin et J. Starr: *Les femmes ont tendance à démarrer leur entreprise avec moins de capital de départ que les hommes.*

Près de 81 % des entreprises dirigées par des femmes remboursent leurs comptes dans un délai de moins de 30 jours. (83,4 % de l'ensemble des entreprises font de même)

Institut de la PME, 1996

La principale source de financement des entreprises démarrées par des femmes est leurs économies personnelles. BFD, 1992

D. Lavoie: *Bon nombre d'entrepreneures ont dû largement puiser dans leurs épargnes personnelles.*

M. Yudkin et J. Starr: *La source initiale de capital chez les entreprises dirigées par les femmes est généralement les épargnes personnelles, ou la contribution de la famille et des amis.*

Les femmes ont moins tendance que les hommes à demander du financement aux institutions financières. Groupe de travail, 1997

ÊTRE EN AFFAIRES

Être en affaires

Les principales motivations d'être en affaires pour les femmes sont: la satisfaction de voir croître leur entreprise, être sa propre patronne, relever des défis, satisfaction du besoin d'accomplissement, faire le travail qui les intéresse.

Ratté, 1999, Mamodhoussen, 1997, Scott, 1986

D. Lavoie: *Les femmes se lancent en affaires pour répondre à leur désir de mieux utiliser leurs talents et compétences, être indépendantes financièrement et relever des défis.*

M. Yudkin et J. Starr: *Les raisons des femmes sont semblables à celles des hommes: être son propre patron, avoir la possibilité d'augmenter ses revenus et relever le défi de créer une entreprise.*

Les femmes gestionnaires accordent une importance plus grande que leurs homologues masculins aux facteurs clés de succès suivants: persévérance et ténacité, standards d'excellence et de qualité, éducation et milieu familial. Bordeleau, 1992

D. Lavoie: *Il faut accorder une importance au temps alloué pour l'élaboration du projet d'entreprise, aux conseils d'experts, à la formation préalable et à des attentes réalistes face aux revenus.*

Les caractéristiques de l'entrepreneure favorisant le succès: détermination, désir de réussir et bonnes aptitudes pour la communication. BFD, 1992

D. Lavoie: *Il faut une bonne discipline personnelle, beaucoup de persévérance et de courage, pour assurer le succès de son entreprise.*

Plusieurs obstacles semblent isoler la femme entrepreneure: concentration dans des secteurs d'activité traditionnellement féminins, manque d'expérience pertinente, pénurie de réseaux d'entraide, double tâche: entreprise et responsabilités domestiques et familiales, difficulté d'accès au financement.

Belcourt et al, 1991, Marleau, 1994, Loscocco et Robinson, 1991, BDC, 1997-1

D. Lavoie: *En plus des problèmes au chapitre du financement, les femmes entrepreneures ont moins d'expérience, moins d'accès aux réseaux et n'ont pas assez d'information pour apprécier les programmes gouvernementaux.*

M. Yudkin et J. Starr: *L'obstacle de l'accès au financement peut être justifié par certains attributs: taille et âge de la firme, croissance des ventes, secteur, forme légale.*

Les principales préoccupations des femmes entrepreneures se situent du côté du fardeau administratif imposé par le gouvernement, des fardeaux fiscal et réglementaire, de la forte concurrence et de la difficulté d'accès au financement. Ratté, 1999

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

L'objectif de la présente étude était de répondre au souci d'acquiescer «*des outils nécessaires à la collecte d'information statistique concernant les entreprises dirigées par des femmes, afin d'orienter l'élaboration des plans d'action et d'en mesurer les impacts*⁵», signifié par le *Groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin*.

La première étape de ce travail a consisté à se doter d'une grille d'indicateurs relatifs à l'état de l'entrepreneuriat féminin de manière à établir l'information qui nous semble indispensable à l'évaluation de la situation des femmes entrepreneures. À la suite d'un examen de la littérature existante sur les femmes entrepreneures, il a été possible d'identifier des indicateurs pertinents permettant de caractériser ces femmes et leurs entreprises. Ils peuvent être regroupés de la façon suivante:

L'ENTREPRENEURE

- Son profil sociodémographique
- Sa situation au travail
- Sa personnalité

L'ENTREPRISE

- Ses caractéristiques
- Sa performance
- Son financement

ÊTRE EN AFFAIRES

- Motivations
- Stratégies d'affaires
- Principales préoccupations
- Facteurs de succès
- Obstacles et défis
- Relève

L'étape suivante a consisté à vérifier la disponibilité des données relatives à la quantification des indicateurs identifiés. Le principal constat à cet égard est que la banque la plus

complète sur les entreprises, soit celle du registre des entreprises de Statistique Canada, n'est pas sexuée, cela de par la conception même de la banque et à cause des exigences liées au respect de la confidentialité. Toutefois, l'Enquête sur la population active de Statistique Canada contient certaines données sexuées mais qui ne concernent que l'entrepreneure.

Face à cette situation, à la diversité des critères choisis et à la difficulté de quantifier et recenser certains indicateurs, la solution la plus acceptable consiste à recourir à diverses banques de données de moindre envergure relatives à certains groupes plus spécifiques. Ainsi, il nous semble possible d'entamer une démarche d'analyse de l'état de l'entrepreneuriat féminin à l'aide de l'information que ces banques renferment.

Dans ce sens, nos propositions relatives à la création d'outils statistiques se résument plus particulièrement à:

- 1) **compléter la banque de données** sur les secteurs manufacturier et tertiaire moteur du ministère de l'Industrie et du Commerce afin de la jumeler à d'autres banques de données existantes (FCEI, Plan Paillé);
- 2) instaurer un **mécanisme de rapatriement de ces différentes banques de données spécifiques** de manière à contrôler l'information disponible sur les femmes et à en exploiter adéquatement le contenu, et à diffuser ce contenu;
- 3) mettre en place un **système de mise à jour des banques** afin de s'assurer de la pertinence «longitudinale» des renseignements colligés;
- 4) pour maximiser la quantité d'information sur les femmes entrepreneures et leur entreprise, sensibiliser les responsables de la collecte de l'information et les

⁵ Rapport du groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, *Entreprendre au féminin*, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Québec, novembre 1997, p. 34.

chercheurs des différents domaines touchant le monde des entreprises et des gestionnaires à l'apport d'une approche différenciée selon le genre. Cette approche nécessite la prise en compte de la **variable sexe** à la fois lors de la collecte des données et au moment de leur analyse.

En guise de première analyse, de nombreuses études spécifiques ont été recueillies. Celles-ci nous ont permis de dresser un portrait sommaire des femmes entrepreneures et d'avoir ainsi une vue d'ensemble de l'état de l'entrepreneuriat féminin. Ainsi, nous découvrons, entre autres, que les tendances en entrepreneuriat féminin ont peu changé depuis la dernière décennie.

Pourtant, même si les écrits tendent à se multiplier depuis quelques années, la recherche sur les femmes entrepreneures est limitée par un **manque de données de qualité, accessibles et fréquemment mises à jour**. Ce problème, répandu au-delà des frontières nord-américaines, limite les chercheurs et les empêche d'élargir la portée de leurs études. Ainsi, la démarche proposée par le *Groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin* est essentielle pour suivre adéquatement l'évolution des entrepreneures et intervenir efficacement auprès de ces femmes.

BIBLIOGRAPHIE

- ALMEY, Marcia. *À la recherche de données sur les femmes: les principales sources à Statistique Canada*, Statistique Canada, Condition féminine Canada, www.swc-cfc.gc.ca
- ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS. *Les femmes entrepreneures et les banques: perceptions et réalités*, brochures, 1996.
- ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS. *Les PME au Canada: énoncé de leurs besoins, de leurs attentes et de leur satisfaction envers les institutions financières*, Groupe de recherche Thompson Lightstone inc., 1997, 358 p.
- BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA. *Les femmes entrepreneurs au Canada: tournées vers la réussite*, 1997. (1)
- BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA. *Les femmes entrepreneurs dans les secteurs en croissance au Canada: un sondage*, Montréal, 1997, 12 p. (2)
- BANQUE FÉDÉRALE DE DÉVELOPPEMENT. *Les femmes en affaires: un aperçu général*, Montréal, mars 1992, 131 p.
- BELCOURT, Monica; BURKE, Ronald J.; LEE-GOSSELIN, Hélène. *Une cage de verre: les entrepreneures au Canada*, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1991, 101 p.
- BORDELEAU, Yvan. *Gestionnaires performants... comment expliquent-ils leur succès?*, Éditions Agence d'Arc inc., Ottawa, 1992, 217 p.
- BRUSH, Candida; HISRICH, Robert D. « *The Woman Entrepreneur: Management Skills and Business Problems* », *Journal of Small Business Management*, vol.22, no.1, janvier 1984, p.30-37.
- BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Enquête sur le Programme de démarrage de petites entreprises: rapport d'analyse descriptive de l'impact du Plan Paillé*, 1998, 100 p.
- CENTRE FOR WOMEN IN BUSINESS. *The Growth of Self-Employed Women in Canada and Demographic Shifts*, Halifax, novembre 1991, 10 p.
- CHAGANTI, Radha. « *Management in Women-Owned Enterprises* », *Journal of Small Business Management*, vol.24, no.4, octobre 1986, p.18-29.
- COHEN, Gary L. « *L'entrepreneuriat au féminin* », *Perspectives*, Printemps 1996, p. 25-31.
- COLLERETTE, Pierre; AUBRY, Paul. *Femmes et hommes d'affaires, qui êtes-vous?*, Agence d'Arc inc., Montréal, 1988, 177 p.
- CURRIE, Helen M.; OLSON, Shirley F. « *Female Entrepreneurs: Personal Value Systems and Business Strategies in a Male-Dominated Industry* », *Journal of Small Business Management*, vol.30, no.1, janvier 1992, p.49-57.
- FABOWALE, Lola; ORSER, Barbara; RIDING, Allan. « *Gender, Structural Factors, and Credit Terms between Canadian Small Businesses and Financial institutions* », *Entrepreneurship Theory and Practice*, Summer 1995, Vol. 19, No. 4.

- FILION, Louis Jacques. *Travail autonome: des volontaires et des involontaires*, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, cahier de recherche no. 96-11-02, novembre 1996, 18 p.
- GRISÉ, Jacques; LEE-GOSSELIN, Hélène. «*L'état de la recherche sur l'entrepreneurship féminin – une revue de la littérature et un cadre de référence*», Revue de gestion des petites et moyennes organisations, vol.1, no.6, 1986, p. 9-13.
- GRUPE DE TRAVAIL SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ. *Entreprendre au féminin*, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, Québec, 1997, 40 p.
- HAINES, G.H.; ORSER, B.J.; RIDING, A.L. *Myths and Realities: An Empirical Study of Banks and Gender of Small Business Clients*, Ottawa, juin 1997. (Voir CD-ROM, *Forum national sur l'entrepreneurship féminin*)
- INSTITUT DE LA PME de la BANQUE DE MONTRÉAL. *Mythes et réalités: le pouvoir économique des entreprises dirigées par des femmes au Canada*, 1996, 32 p.
- LADOUCEUR, Nicole. «*Homme ou femme: qui est le meilleur gestionnaire*», Psychologie préventive, no.23, 1993, p.27-32.
- LAVOIE, Dina. *Les entrepreneures: pour une économie canadienne renouvelée*, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, février 1988, 64 p.
- LEE-GOSSELIN, Hélène; GRISÉ, Jacques. «*Are Women Owner-Managers Challenging Our Definitions of Entrepreneurship? An In-Depth Survey*», Journal of Business Ethics, Vol.9, 1990, p.423-433.
- LONGSTRETH, Molly; MAULDIN, Theresa; STAFFORD, Kathryn. «*Self-Employed Women and Their Families: Time Use and Socioeconomic Characteristics*», Journal of Small Business Management, vol.25, no.3, juillet 1987, p.30-37.
- LOSCOCO, Karyn A.; ROBINSON, Joyce. «*Barriers to Women's Small-Business Success in the United States*», Gender & Society, vol.5, no.4, December 1991, p. 511-532.
- MAMODHOUSSEN, Sandra. *L'accès au financement des femmes entrepreneures au Québec*, École des Hautes Études Commerciales, décembre 1997, 127 p.
- MARLEAU, Martine. *L'entrepreneurship au féminin*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, décembre 1994, 23 p.
- MATTE, Denis. *Portrait de l'emploi autonome au Québec*, document de travail, Direction des études et politiques, ministère du Travail, 1997, 23 p.
- OCDE. *Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises*, Publications de l'OCDE, Paris, 1998, 275 p.
- ORSER, Barbara. *Financing of Female Entrepreneurship*, Video Presentation to the National Forum on Women Entrepreneurs (HEC) – voir documents sur logiciels, January 24, 1997, 14 p.

- ORSER, Barbara; FISHER, Eileen; HOOPER, Sue; REUBER, Rebecca; RIDING, Allan. *Par-delà les frontières: les femmes d'affaires canadiennes et le commerce international*, mars 1999, 27 p., <http://www.infoexport.gc.ca/businesswomen/menu-f.asp>
- RATTÉ, Sylvie. *Les femmes entrepreneures au Québec: qu'en est-il?*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Montréal, mars 1999, p. 14.
- REVENU CANADA. *Guide pour les petites entreprises canadiennes*, RC4070(F), novembre 1997, <http://www.rc.gc.ca>
- ROY, Gilles. *Diagnostic sur le travail autonome: document synthèse*, avril 1997, 102 p.
- SCOTT, Carole E. «*Why More Women Are Becoming Entrepreneurs*», Journal of Small Business Management, vol.24, no.4, octobre 1986, p.37-44.
- STARR, Jennifer; YUDKIN, Marcia. *Women Entrepreneurs: A Review of Current Research*, Center for Research on Women, 1996, 75 p.
- STEVENSON, Lois. A. «*Against All Odds: The Entrepreneurship of Women*», Journal of Small Business Management, vol.24, no.4, octobre 1986, p.30-36.
- SWIFT, Catherine. *More Than a Few Good Women: Female Entrepreneurs in the 1990s*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, juin 1993, 11 p.
- THE NATIONAL FOUNDATION FOR WOMEN BUSINESS OWNERS, *Capital, Credit and Financing: Comparing Women and Men Business Owners' Sources and Uses of Capital*, Silver Spring, octobre 1996, 43 p.
- THE NATIONAL FOUNDATION FOR WOMEN BUSINESS OWNERS, *Women-Owned Businesses: Breaking the Boundaries*, Dun & Bradstreet Information Services, Silver Spring, April 1995, 63 p.

DOCUMENTS SUR LOGICIELS

- Forum national sur l'entrepreneurship féminin*. 24 et 25 janvier 1997. Dina LAVOIE et Suzanne KIROUAC. Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, École des Hautes Études Commerciales.

A1.1 Les femmes entrepreneures : qui sont-elles?

Nombre

En 1991, au Québec, 51,4%⁶ des entrepreneurs de moins de 25 ans étaient des femmes. Selon Marleau, ce chiffre démontre que ces dernières représentent un élément important de la révolution en cours au sein du marché du travail:

L'engouement des femmes pour l'entrepreneurs est une nouvelle tendance qui aura inévitablement des répercussions économiques très intéressantes aussi bien pour les femmes elles-mêmes que pour l'ensemble de la société. (Marleau, 1994, p.14)

Bien que les femmes soient encore minoritaires dans le monde des affaires, la proportion de celles-ci continue de croître. Au cours des deux dernières décennies, la croissance du nombre de femmes entrepreneures au Québec a augmenté de façon marquée. Elle s'est avérée plus importante que dans le cas des hommes entrepreneurs. Ce taux de croissance a été trois fois et demi plus élevé que celui des hommes de 1987 à 1997, alors qu'il se situait à une fois et demi plus élevé de 1977 à 1987. La part des femmes parmi l'ensemble des entrepreneurs se situait à près du tiers en 1997, alors qu'elle n'était que d'un quart en 1987⁷. (Ratté, FCEI, 1999)

Tout comme Ratté, Cohen présente lui aussi l'augmentation évidente du travail autonome au Canada et confirme que le nombre de travailleuses autonomes canadiennes a triplé de 1976 à 1994, passant de 197 000 à 598 000, tandis que le nombre d'hommes travailleurs autonomes a doublé, allant de 614 000 à 1,2 million. Il constate que 40% de la progression

du travail autonome, au Canada, au cours de la période 1976-1994 est attribuable aux femmes. (Cohen, 1996)

La vigoureuse progression des travailleuses autonomes est confirmée par plusieurs autres études (Banque de développement du Canada, 1997 (1); Matte, 1997; Starr et Yudkin, 1996; Banque fédérale de développement, 1992; Colletterie et Aubry, 1988; Longstreth, Mauldin et Stafford, 1987; Centre for Women in Business, 1991; Stevenson, 1986; Scott, 1986).

Starr et Yudkin estiment à 7,95 millions le nombre d'entreprises dirigées par des femmes en 1996, aux États-Unis. Le taux d'augmentation du nombre d'entreprises démarrées par des femmes y est aussi plus élevé que celui des entreprises démarrées par des hommes. (Starr et Yudkin, 1996)

PROFIL SOCIOLOGIQUE

Âge

Les femmes d'affaires sont en moyenne plus jeunes que leurs confrères masculins. En effet, en 1996, la proportion des travailleuses autonomes ayant moins de 55 ans est de près de 88%, alors que le taux correspondant chez les hommes n'est que de 83%. Toutefois, les femmes travailleuses autonomes sont plus âgées que les femmes salariées: 9% des travailleuses autonomes ont moins de 25 ans, alors que cette proportion se chiffre à près de 15% chez les salariées. (Ratté, FCEI, 1999)

Plusieurs auteurs concluent dans le même sens (Banque de développement du Canada, 1997 (1); Centre for Women in Business, 1991), dont Cohen qui résume la situation ainsi:

Si les travailleurs autonomes tant parmi les femmes que les hommes sont en moyenne plus âgés que les travailleurs

⁶ Selon les déclarations de revenu des particuliers, Revenu Canada.

⁷ Cette étude de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante avait pour source l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Les données concernent donc l'ensemble des travailleurs autonomes, qui regroupent entrepreneurs avec ou sans employés et travailleurs indépendants.

rémunérés de même sexe, la différence d'âge est toutefois supérieure chez les hommes que chez les femmes.
(Cohen, 1996, p.26)

État civil

Au pays, il semblerait que l'on retrouve davantage de travailleurs autonomes mariés que chez les salariés. En 1994, 72 % des travailleuses autonomes étaient mariées alors que seulement 64 % des femmes recevant un salaire l'étaient. Chez les hommes, 79 % des hommes d'affaires étaient mariés contre 64 % des travailleurs rémunérés. (Cohen, 1996). Ces différences peuvent être en partie dues au fait que l'âge des entrepreneurs est plus élevé que celui des salariés. Cohen ajoute que la sécurité fournie par un conjoint salarié peut être un incitatif à démarrer sa propre entreprise.

Lors d'une étude effectuée par la Banque fédérale de développement, on constatait, en 1988, qu'environ 60 % des travailleuses autonomes canadiennes étaient mariées, 20 % étaient célibataires, 16 % étaient séparées ou divorcées et 4 % étaient veuves. (Banque fédérale de développement, 1992)

Selon le Centre for Women in Business, les données canadiennes de 1989 démontrent plutôt que 71 % des femmes à leur compte sont mariées ou vivent en union libre, contre 76 % chez les hommes. Ces taux peuvent être comparés à ceux de 1986, soit 68 % et 81 % respectivement (Centre for Women in Business, 1991). Colletterte et Aubry dégagent des chiffres semblables sur un échantillon de gestionnaires québécoises : en 1987, 74 % des femmes d'affaires vivent avec un conjoint. (Colletterte et Aubry, 1988)

Une autre étude canadienne conclut aussi que le taux de divorce n'est pas démesuré chez les femmes propriétaires d'entreprises : l'échantillon sondé présentait une proportion de femmes divorcées ou séparées allant de 16 % à 21 %, alors que le taux global de divorces au pays était

estimé entre 30 % et 50%. (Belcourt, Burke et Lee-Gosselin, 1991)

Éducation

En 1996, la proportion de travailleurs autonomes québécois à détenir un diplôme universitaire est légèrement plus élevée chez les hommes que chez les femmes (25,2 % et 23,1 % respectivement). Toutefois, cette proportion est quelque peu plus élevée chez les femmes travailleuses autonomes que chez les femmes salariées (19,2 %). (Ratté, FCEI, 1999)

Par ailleurs, on dénote que le travail autonome au Canada est plus fréquent chez les femmes sans diplôme d'études secondaires (16 % des femmes sans diplôme font du travail autonome) que chez celles ayant réalisé des études post-secondaires (10%), en 1994. (Cohen, 1996)

La Banque de développement du Canada dénote aussi que les femmes qui dirigent une entreprise constituée en société possèdent une scolarisation plus avancée que la moyenne des travailleuses autonomes. (Banque de développement du Canada, 1997 (1))

Revenu

Certaines données du supplément de l'EPA sur le revenu de 1993 démontrent que le revenu annuel moyen des travailleuses autonomes canadiennes s'est élevé à 18 400 \$, comparativement à 25 900 \$ pour les travailleuses salariées et à 33 400 \$ pour les hommes d'affaires. On remarque aussi que les femmes employeurs ont récolté un revenu moyen de 27 000 \$ contre 13 900 \$ pour les femmes sans employé. Cohen envisage plusieurs facteurs explicatifs de cette situation, dont le fait que le travail à temps partiel est davantage répandu chez les femmes travailleuses autonomes que chez leurs homologues masculins et chez les salariées, et que les femmes sont présentes dans des secteurs moins rémunérateurs. (Cohen, 1996)

Matte dégage des chiffres semblables. En 1993, 70,3 % des Québécoises travailleuses autonomes recevaient un revenu d'entreprise de moins de 10 000 \$, comparativement à 28 % chez leurs homologues masculins et à 35,2 % des femmes salariées et 21,5 % des hommes salariés. (Matte, 1997)

Ratté abonde aussi dans le même sens calculant que, au Québec, tous types d'entreprises confondus parmi les entreprises non constituées en société, les gains d'affaires des femmes étaient de 40 % inférieurs à ceux des hommes en 1996. Elles représentaient cette année-là 42 % de la totalité des propriétaires d'entreprises non constituées en société mais ne recevaient que 30 % des revenus d'affaires déclarés. L'auteur ajoute aux explications de Cohen, la taille généralement plus petite des entreprises dirigées par des femmes et le jeune âge de ces entreprises. (Ratté, 1999)

Selon l'étude du Centre of Women in Business, les femmes canadiennes à leur compte touchaient 49 % des revenus de leurs homologues masculins. En ne tenant compte que des emplois à temps plein et non saisonniers, cette proportion passait à 59 %. Au Québec, les résultats étaient les plus impressionnants au pays⁸, avec une proportion de 71 % des revenus d'affaires moyens des femmes par rapport à ceux des hommes, pour les emplois à temps plein et non saisonniers seulement. (Centre for Women in Business, 1991)

En effet, malgré la proportion des entreprises dirigées par des femmes parmi l'ensemble des entreprises québécoises, la part de revenu que ces femmes reçoivent est toujours plus faible que leur proportion de cet ensemble. Marleau illustre cette affirmation en situant la part du revenu total des femmes propriétaires d'entreprises entre 6,5 et 10,6 points de pourcentage plus bas que la part du nombre d'entreprises dirigées par ces femmes, en 1991.

⁸ Pourcentage le plus élevé parmi les provinces canadiennes.

Cette année-là, plus de 34 % des entrepreneurs étaient de sexe féminin, mais ne produisaient que près de 25 % des revenus d'entreprises. Marleau attribue ces différences à la concentration des femmes dans les secteurs des services, souvent caractérisés par un rendement financier plus faible. Tout comme d'autres auteurs, Marleau mentionne le jeune âge des entreprises féminines et l'importance du temps consacré aux tâches familiales. (Marleau, 1994)

Au Canada, on peut aussi observer que les exploitantes d'entreprises non constituées et sans employés dégagent un revenu moins important, alors que celles qui exploitent des entreprises non constituées en société mais comptant des employés et celles qui dirigent des entreprises constituées (avec ou sans employés) ont un revenu supérieur à la moyenne. (Banque de développement du Canada, 1997 (1))

Le revenu d'entreprise n'est pas un aspect à négliger, puisqu'il représente une part importante des revenus totaux de plusieurs femmes entrepreneurs. Une étude américaine montrait que les revenus générés par l'entreprise représentaient au moins trois quarts de l'ensemble des revenus de près de 60 % des femmes interrogées. (Scott, 1986)

Expérience antérieure

Certaines études présentent une conclusion inattendue : un grand nombre de femmes démarrent leur entreprise dans des secteurs où elles ne possèdent pas d'expérience. Selon un échantillon canadien, 40 % des femmes interrogées ont répondu n'avoir jamais travaillé dans un domaine connexe à celui de leur entreprise. De plus, 55 % n'avaient pas d'expérience dans le domaine de la gestion. Ces chiffres se distinguent de ceux des hommes, qui sont respectivement de 84 % (expérience connexe) et de 72 % (expérience de gestion). (Belcourt, Burke et Lee-Gosselin, 1991)

Un échantillon de femmes d'affaires québécoises montrait, en 1987, que 41 % de celles-ci n'avaient jamais travaillé dans le secteur avant de posséder leur entreprise (comparativement à 22 % chez les hommes). Cette proportion variait selon qu'elles exploitaient l'entreprise en association (45 %) ou qu'elles étaient propriétaire unique (34 %). (Collerette et Aubry, 1988)

Une autre étude confirme également une différence particulière entre femmes entrepreneurs et hommes entrepreneurs sur le plan de l'expérience de travail antérieure. Pour les hommes, le démarrage d'une entreprise semble une étape logique à leur carrière. Ils se lancent donc en affaires dans un domaine qu'ils connaissent bien, souvent parce qu'ils ont été employés dans le même secteur d'activité auparavant. Pour les femmes, cet aspect ne semble pas important. (Stevenson, 1986)

Responsabilité familiale

Selon une analyse des données de l'EPA de 1994, la présence d'enfants à charge a peu d'effet sur la fréquence du travail autonome chez les femmes, quel que soit leur état civil. (Cohen, 1996)

Pourtant, au Canada, la proportion de travailleuses autonomes qui ont des enfants d'âge scolaire ou préscolaire est plus importante chez celles qui dirigent une entreprise non constituée en société que chez celles qui possèdent une entreprise constituée. (Banque de développement du Canada, 1997 (1))

L'étude de Collerette et Aubry chiffrait à 74 %, en 1986, le pourcentage des femmes d'affaires québécoises ayant un ou plusieurs enfants, la moyenne se situant à 2,3 enfants par femme. (Collerette et Aubry, 1988)

Pays d'origine

En 1986, les données sur les femmes sur le marché du travail démontrent que 9,5 % des femmes nées à l'extérieur du Canada étaient des travailleuses autonomes, contre 8,3 % des femmes nées au pays. On peut en déduire que les immigrantes qui entrent sur le marché du travail ont un peu plus tendance à démarrer leur entreprise que les Canadiennes de naissance. (Banque fédérale de développement, 1992). Il en va de même pour l'ensemble des travailleurs autonomes. Par exemple, au Québec, en 1991, environ 12 % des personnes actives appartenant à des groupes « asiatiques et africains » étaient des travailleurs autonomes, contre 8,6 % pour les personnes nées au pays. (Roy, 1997)

Une autre étude portant sur un échantillon de femmes d'affaires canadiennes révèle que 28 % de ces dernières ne sont pas nées au pays, alors que seulement 8 % des femmes au Canada sont des immigrantes. (Belcourt, Burke et Lee-Gosselin, 1991)

AU TRAVAIL

Heures de travail

De façon générale, les hommes travailleurs autonomes au Québec travaillent de plus longues heures que leurs homologues féminines : 41,5 % des hommes travaillent plus de 50 heures par semaine, alors que cette proportion n'est que de 24,4 % chez les femmes (données de 1996). Cependant, cette proportion des travailleuses autonomes surpasse celle des femmes salariées (seulement 3,2 % des femmes salariées travaillent plus de 50 heures par semaine). Une remarque évidente est que le nombre d'heures de travail effectuées par les femmes en affaires varie beaucoup selon que l'entreprise possède ou non des employés : entre 36 % et 39 % des travailleuses autonomes travaillent plus de 50 heures par semaine lorsqu'elles gèrent des employés, alors que ce chiffre tombe entre 19 % et 24 % quand l'entreprise ne possède pas d'employé. À propos de ces données, Ratté ajoute :

[... cela semble] nous indiquer que les femmes profitent davantage de la flexibilité du travail autonome afin de concilier avec d'autres responsabilités qui leur incombent traditionnellement telles que les soins prodigués aux enfants.
(Ratté, FCEI, 1999, p.8)

Matte arrive aux mêmes conclusions. Selon les données québécoises de 1993, le travail à temps partiel en fonction du sexe, du type d'entreprise et du statut d'employeur, a toujours un taux de deux à six fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes. La seule exception réside chez les femmes dirigeant une entreprise non constituée en société avec des employés, celles-ci ayant un taux de temps partiel équivalent à celui des hommes dans la même situation. (Matte, 1997)

Perfectionnement

Le perfectionnement semble revêtir une certaine importance pour les femmes d'affaires québécoises. En 1986, on estime à près de 30 % la part des femmes qui ont poursuivi des activités de formation continue en rapport avec leur entreprise. (Collerette et Aubry, 1988)

Formes et sources d'aide

Les femmes qui lancent leur entreprise consultent généralement des comptables, des banques, des gens de lois, des fournisseurs, et des ami(e)s. Selon Belcourt, Burke et Lee-Gosselin, l'utilisation peu fréquente de sources d'aide, telles que les associations de gens d'affaires et les différents paliers gouvernementaux, s'explique peut-être par le fait que les entrepreneures ignorent leur existence ou n'en voient pas l'utilité. Quant aux programmes gouvernementaux, les entrepreneures les trouvent inaccessibles. Elles y font peu appel à cause du fait qu'elles apportent peu par rapport au temps et aux efforts qu'elles exigent, des problèmes de confidentialité et des modifications constantes aux programmes. Les sources d'aide qui leur apparaissent les plus utiles sont les fournisseurs, les comptables, les

organismes du gouvernement fédéral et les distributeurs. (Belcourt, Burke et Lee-Gosselin, 1991)

Notons aussi, qu'en 1986, à peine 28 % de l'échantillon de femmes d'affaires au Québec étaient membres d'une association de gens d'affaires. Étant donné cette situation, Collerette et Aubry ajoutent :

[...] on peut craindre que plusieurs femmes manquent de contacts avec les gens d'affaires et aient peu d'occasions de s'intégrer à des réseaux qui sont pourtant importants dans ce milieu.
(Collerette et Aubry, 1988 : 72)

Notons toutefois que ces données ne sont plus très récentes et qu'une mise à jour des résultats serait intéressante.

Lieu

La Banque de développement du Canada relate que les femmes qui dirigent une entreprise non constituée et celles qui n'ont pas d'employés travaillent plus souvent à domicile que les autres travailleuses autonomes. (Banque de développement du Canada, 1997)

Statut d'employeur

En 1993, les données québécoises démontrent que, à l'inverse des hommes, le statut d'employeur chez les femmes est plus présent chez les plus jeunes (30 à 39 ans) et est radicalement moins présent dans les classes plus âgées. (Matte, 1997)

Cohen fait remarquer que, au cours des années 1976 à 1994, au Canada, le nombre de femmes qui dirigent des employés a suivi une augmentation beaucoup plus marquée (250 %) que celui des travailleuses à leur compte (sans employé) (189 %). Pourtant, la situation contraire a été observée chez les hommes : 73 % pour les employeurs comparativement à 127 % chez les travailleurs à leur compte. (Cohen, 1996)

PERSONNALITÉ**Valeurs socioculturelles**

Selon la Banque de développement du Canada, les travailleuses autonomes canadiennes se distinguent par un désir d'indépendance et un souci d'accomplissement. Pour les hommes comme pour les femmes, le besoin d'indépendance et la créativité semblent très importants. Par contre, le travailleur autonome semble plutôt motivé par le goût du risque alors que la travailleuse autonome cherche davantage à combler un besoin de contrôler sa destinée. (Banque de développement du Canada, 1997 (1))

Une étude américaine concluait dans le même sens. On compte parmi les valeurs les plus présentes chez les femmes entrepreneures, la sécurité de la famille, le souci de l'accomplissement, la liberté et le respect de soi-même. (Currie et Olson, 1992)

Habilités

Une étude américaine de 1984 analysait la façon dont les femmes propriétaires d'entreprises percevaient leurs propres habiletés. Ces dernières croyaient en leur forte habileté en matière d'innovation, de créativité et d'interaction avec les gens. Leurs capacités en marketing et sur le plan de l'exploitation de l'entreprise leur paraissaient semblables à la moyenne. Par contre, elles percevaient leurs capacités en finance comme étant une lacune. Cette situation s'explique, selon les auteurs, par le manque d'expérience antécédente dans leur domaine et l'âge relativement jeune de leurs entreprises. (Brush et Hisrich, 1984)

Attitudes et qualités

Lorsque Colletette et Aubry ont demandé aux femmes d'affaires québécoises ce qui les décrivait le mieux, près de 40% se sont dites ambitieuses et affirment qu'elles aiment contrôler leur environnement de travail. La volonté de réussir et le besoin de contrôle de son environnement sont des dimensions plus importantes chez celles-ci que le goût ou le sens du risque

(mentionné seulement par 11% de l'échantillon). Dans la prise de décision, 45% des femmes d'affaires québécoises se disent à la fois rationnelles et instinctives, les autres tendent à être soit plus rationnelles (29%) soit plus instinctives (26%). (Colletette et Aubry, 1988)

Les qualités qui leur semblent être les plus importantes pour favoriser le succès de la femme en affaires sont la détermination, le goût de la réussite, l'aptitude à communiquer, la discipline et le leadership. Le fait d'aimer négocier est plus évident chez les hommes entrepreneurs que chez les femmes (63% et 53% respectivement). (Colletette et Aubry, 1988)

Style de leadership

Les styles de gestion peuvent être comparés en caractérisant le leadership des entrepreneurs. Les styles de leadership des hommes et des femmes peuvent se définir ainsi (Ladouceur, 1993) :

Chez les hommes, le style de leadership est qualifié de « transactionnel ». C'est-à-dire qu'ils voient les relations entre subordonnés et supérieurs comme une série de transactions. Le rendement au travail dépend de récompenses ou de punitions. Et les hommes privilégient le pouvoir structurel (hiérarchique) résultant de leur poste ou de leur autorité officielle à l'intérieur de l'organisation.

Chez les femmes, le style de leadership est plutôt « transformationnel ». Elles cherchent à favoriser la transformation des intérêts individuels des subordonnés en ceux du groupe ou de l'entreprise pour réaliser un objectif commun. Ce style est un peu plus interactif. Les femmes vont encourager la participation, le partage du pouvoir et de l'information. Le pouvoir y devient plus personnel, car il est ici fonction des contacts humains plutôt que de la structure organisationnelle.

Les femmes d'affaires, semble-t-il, favorisent une approche moins conformiste de la

gestion, ont un penchant pour la structure horizontale, de manière à favoriser la responsabilisation ainsi que l'épanouissement des employés. En effet, selon un sondage effectué dans les secteurs à forte croissance, les femmes d'affaires privilégient un mode de gestion souple, encourageant la participation et l'implication des employés. Une proportion de 60% des femmes interrogées croient à l'impact positif de ce style de gestion sur le fonctionnement de l'entreprise. (Banque de développement du Canada, 1997 (2))

Parallèlement, une étude de cas démontre que le style de gestion et de leadership des femmes entrepreneures est similaire à celui de « l'entrepreneur performant », mais s'appuie sur des valeurs plus féminines (relations humaines, coopération...). (Chaganti, 1986)

A1.2 À quoi ressemble l'entreprise type?**Nombre**

Des 150 000 entreprises québécoises en 1994, 30,4% sont détenues ou exploitées par des femmes. Au Canada, la proportion est presque la même, soit 30,3% des entreprises. De 1991 à 1994, le taux de croissance du nombre d'entreprises dirigées par des femmes est de 23,7% pour le Québec, comparativement à 3% pour l'ensemble des entreprises. Il existe aussi, quoique moins important, un écart sur le plan canadien : ces taux étant respectivement de 19,7% et 8,7%. (Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, 1997, source provenant de l'Institut de la PME, Banque de Montréal, 1996 (données de Dun & Bradstreet))

CARACTÉRISTIQUES**Âge**

Les entreprises dirigées par les femmes semblent plus jeunes que la moyenne des entreprises canadiennes. En effet, en 1994, alors que près de 73% des entreprises existent depuis au plus neuf ans, seulement 66% des entreprises

dirigées par des femmes sont dans la même situation. (Institut de la PME, Banque de Montréal, 1996)

La Banque de développement du Canada arrive aux mêmes conclusions en 1997. La majorité des travailleuses autonomes exploitaient leur entreprise à ce moment-là depuis au plus cinq ans. (Banque de développement du Canada, 1997 (1), source : EPA)

En 1990, le nombre moyen d'années de propriété pour les entreprises canadiennes dirigées par des femmes était de 6,8, comparativement à 11,7 pour celles détenues par des hommes. En 1986, ces chiffres étaient respectivement de six et 12 ans. (Banque fédérale de développement, 1992)

Chiffre d'affaires

En 1986, près des trois quarts des femmes d'affaires exploitent des entreprises dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas les 200 000 \$. De celles qui généraient moins de 100 000 \$, 60% existaient depuis moins de cinq ans. Une grande part des femmes qui dirigeaient les entreprises qui ont généré plus de 100 000 \$ l'ont fait en collaboration avec des associés. Cette dernière constatation peut s'expliquer par le fait que celles qui ont démarré leur entreprise en association ont souvent utilisé un investissement de départ plus important. (Colletette et Aubry, 1988)

Les résultats d'un sondage du ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie de l'Ontario, en 1988, permettaient de constater que le chiffre d'affaires moyen des entreprises dirigées par des femmes se situait à 460 000 \$. (Belcourt, Burke, Lee-Gosselin, 1991).

Nombre d'employés

En 1994, des 2,3 millions d'entreprises canadiennes, plus de 700 000 étaient dirigées par des femmes et généraient un total de 1,7 million emplois. Ces emplois sont plus nombreux que la somme des emplois des 100 plus grandes entre-

prises au pays, mentionnées par le magazine Canadian Business. De 1991 à 1994, le taux d'emploi des entreprises dirigées par des femmes a augmenté de 13%, alors que celui de l'ensemble des entreprises canadiennes s'est accru de 3,1%. (Institut de la PME, Banque de Montréal, 1996)

Dans les entreprises dirigées par des femmes, 42% des emplois générés se trouvent dans des entreprises qui comptent moins de 10 employés. (Institut de la PME, Banque de Montréal, 1996)

Plusieurs études de la fin des années 1980 concluent que la majorité des entreprises appartenant à des femmes et ayant des employés, en comptaient moins de cinq. (Banque fédérale de développement, 1992)

Selon Orser, peu d'entreprises détenues par des femmes vont atteindre la capacité et la taille nécessaires pour pouvoir prendre avantage du marché d'investissement non officiel (investisseurs privés), de manière à obtenir du capital à bon prix. Leur taille étant relativement petite, et par conséquent leurs chances de rentabilité plus faibles, l'intérêt pour un investisseur est moindre⁹. (Orser, 1997)

Pourtant, les femmes semblent aimer diriger de petites entreprises. C'est du moins ce que révélait une étude réalisée auprès de 400 femmes d'affaires de la région de la ville de Québec en 1990. Pour elles, une entreprise stable de petite taille représente un choix leur permettant de tirer une reconnaissance de leurs accomplissements en tant que femmes d'affaires. (Lee-Gosselin, Grisé, 1990)

Secteurs d'activité

Les femmes ont tendance à exercer des activités dans un nombre restreint d'industries de services. (Cohen, 1996)

Bien qu'en 1994, les femmes entrepreneures étaient présentes dans tous les secteurs industriels canadiens, on retrouve la plus grande part de leurs entreprises dans le secteur de la vente au détail (45,6%, comparativement à 26% pour l'ensemble des entreprises) et des services. (Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, 1997)

Significativement, les femmes ont joué un rôle de premier plan dans l'orientation du Canada vers une économie de services. (Institut de la PME, Banque de Montréal, 1996)

Aussi, en 1994, alors que seulement 45% des travailleuses salariées s'y trouvaient, on comptait trois travailleuses autonomes sur quatre dans une des quatre industries suivantes : commerce de détail, services aux entreprises, soins de santé et services sociaux, et autres services. (Cohen, 1996)

Loscocco et Robinson en arrivaient à des conclusions semblables à propos de la situation américaine. Elles parlaient d'une deuxième ségrégation qui s'ajoutait à la ségrégation salariale et des métiers : les femmes entrepreneures ont tendance, volontairement ou non, à concentrer leurs efforts au sein des secteurs plus féminins par tradition, ceux-ci étant d'ailleurs moins profitables. (Loscocco et Robinson, 1991)

Pourtant, les stéréotypes sont de plus en plus bousculés par la tendance des femmes à préférer aux secteurs de la vente au détail et des services personnels des secteurs non traditionnellement féminins. En effet, la proportion des entreprises dirigées par des femmes œuvrant dans ces deux secteurs a diminué entre 1991 et 1994, alors que cette proportion s'est accrue dans tous les autres secteurs d'activités, plus particulièrement dans les secteurs des finances, des assurances et services immobiliers, de l'agroalimentaire, des mines, du commerce de

gros et des services aux entreprises. (Institut de la PME, Banque de Montréal, 1996)

Selon la Banque de développement du Canada : *le monde de l'entrepreneuriat au Canada est peuplé de femmes instruites, dynamiques et optimistes qui s'emploient à bâtir des entreprises de toute nature. [...] Ce qui est particulièrement réjouissant, c'est que des femmes entrepreneurs ont fait le saut avec assurance dans la nouvelle économie.* (Banque de développement du Canada, 1997(2) : préface)

Forme légale/statut juridique

En 1996, environ 22% des travailleuses autonomes québécoises étaient constituées en société, une proportion légèrement supérieure à celle de 1976, soit 20%. Chez les hommes, cette caractéristique a pris de l'ampleur : du tiers qu'ils étaient en 1976, 45% étaient constitués en société en 1996. (Matte, 1997)

Type de propriété / nombre de propriétaires

Même si la grande majorité des femmes d'affaires ne possèdent qu'une entreprise, que ce soit ou non de manière conjointe avec d'autres personnes, une certaine proportion d'entre elles ont des participations dans deux ou plusieurs entreprises. Certaines études estiment des chiffres allant jusqu'à 30%. (Banque fédérale de développement, 1992)

En 1987, en ce qui a trait à la structure de propriété de l'entreprise, les femmes ayant démarré leur entreprise après 1981 avaient tendance à le faire davantage en propriété unique qu'auparavant. Parmi les entrepreneures qui l'ont fait en propriété collective, on observe une lente décroissance de celles qui se sont lancées en affaires avec leur conjoint et une mince croissance de celles qui le font avec des ami(e)s. (Collerette et Aubry, 1988).

Plus récemment, plusieurs études ont montré qu'environ 60% des entreprises dirigées par des femmes sont à propriété unique. (Banque fédérale de développement, 1992)

PERFORMANCE

Croissance du secteur

En 1995, quatre grands secteurs connaissent une croissance importante : ceux des finances, assurances et immobilier, manufacturier, du transport et communications, et des services. Les nouvelles perspectives de croissance pour les entreprises dirigées par des femmes se trouvent bien sûr dans les trois premiers secteurs, puisque le quatrième attire déjà beaucoup de femmes, ce dernier regroupant de nombreux métiers traditionnellement féminins. Toutefois, dans ces secteurs, les conclusions générales tirées sur les caractéristiques des femmes en affaires et leurs entreprises demeurent les mêmes. Les femmes, tout comme les hommes, perçoivent les conditions d'affaires d'un œil favorable. Quant aux priorités des dirigeants, bien qu'elles soient en général similaires chez les hommes et chez les femmes, on note que ces dernières accordent une priorité plus grande au développement de nouveaux marchés et à l'accroissement significatif de la productivité. (Banque de développement du Canada, 1997 (2))

Croissance de l'entreprise

Il semblerait que le taux de croissance des entreprises sous la direction de femmes n'est pas très différent de celui des entreprises de leurs homologues masculins. Il en va de même de la stabilité financière des entreprises. (Banque de développement du Canada, 1997 (2))

Selon un échantillon canadien de 1988, 84% des personnes interrogées ont déclaré avoir connu une augmentation de leur chiffre d'affaires lors des trois exercices précédents. Ceci démontre que ces entreprises sont en pleine croissance, mais fait aussi ressortir le jeune âge des entreprises dirigées par des femmes. Ces entrepreneures attribuent cette progression à l'état favorable du marché. (Belcourt, Burke, Lee-Gosselin, 1991)

Rentabilité

Bien que les perceptions de la mesure du succès d'une entreprise soient relatives (accomplissement de soi, création d'emplois, croissance du chiffre d'affaires, versements de dividendes, satisfaction de la clientèle et revenus d'entreprise suffisants), près des trois quarts des femmes interrogées lors d'un sondage ont répondu avoir trouvé le fait de diriger sa propre entreprise plus profitable ou au moins aussi profitable que ce qu'elles en avaient anticipé. (Scott, 1986)

FINANCEMENT**Capital de départ**

Dans la moitié des cas, les entreprises démarrées par des femmes l'ont été avec moins de 10 000 \$ et seulement un tiers d'entre elles a nécessité une somme allant de 10 000 \$ à 50 000 \$. (Banque de développement du Canada, 1997 (1))

Selon différentes études, ce capital de départ tombe à 1 000 \$ pour celles qui ont démarré leur entreprise à la maison. (Banque fédérale de développement, 1992)

Capacité de payer

Selon l'indice *Paydex* de Dun & Bradstreet, que les entreprises soient dirigées par des femmes ou par des hommes, le cycle de paiement des comptes semble être le même. En effet, près de 81 % des entreprises dirigées par des femmes paient leurs factures dans un délai de moins de 30 jours, alors que 83,4 % de l'ensemble des entreprises canadiennes font de même. (Institut de la PME, Banque de Montréal, 1996)

Sources de financement

L'étude de Colletterte et Aubry montrait que les femmes d'affaires de l'échantillon avaient un niveau d'endettement assez faible: plus des deux tiers présentaient en 1987 un ratio dette/avoir inférieur à 26 %, et près du quart de celles-ci n'affichaient aucune dette. Selon eux, « l'attitude [de ces femmes] face à l'utilisation du crédit consiste à faire des efforts pour réduire

le plus possible l'endettement de l'entreprise ». (Colletterte et Aubry, 1988, p.49)

En fait, les entreprises dirigées par des femmes ont moins tendance à demander du financement aux institutions financières que celles dirigées par des hommes. Les femmes préfèrent s'endetter moins et ont donc souvent recours à leurs épargnes personnelles et aux cartes de crédit. (Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, 1997)

Selon la Banque fédérale de développement et plusieurs études, les principales sources de financement des entreprises démarrées par des femmes sont les économies personnelles, suivies des prêts accordés par des institutions financières. (Banque fédérale de développement, 1992)

Une étude américaine présentait des résultats semblables en ce qui concerne les sources de financement des entreprises. Pour les hommes et les femmes d'affaires, les sources les plus importantes sont les recettes de l'entreprise, les cartes de crédit, les prêts bancaires et des sources privées. Toutefois, l'utilisation des prêts bancaires est un peu plus faible chez les femmes que chez les hommes.

De 1992 à 1996, cette même étude montre que l'utilisation des recettes d'exploitation s'est accrue: elle est passée de 38 % à 72 % chez les personnes interrogées. Quant à l'utilisation des cartes de crédit, elle est passée de 52 % à 23 %.

Aussi, le capital obtenu par crédit bancaire semble moins important dans les entreprises dirigées par des femmes que dans celles dirigées par des hommes. L'étude montre que 43 % des femmes interrogées ont moins de 25 000 dollars américains en crédit bancaire, alors que cette proportion se chiffre à 37 % chez les hommes.

Finalement, l'utilisation des sommes obtenues grâce au crédit bancaire n'est pas la

même selon que le propriétaire de l'entreprise est un homme ou une femme: 41 % des femmes auront plutôt tendance à utiliser ces fonds à des fins de croissance (en comparaison de 28 % chez les hommes), alors que les hommes les utiliseront davantage pour des dépenses d'exploitation (30 % des hommes comparativement à 20 % des femmes). (National Foundation for Women Business Owners, 1996)

Conditions de prêts

Selon une étude de l'ABC, il semble que les institutions financières ont tendance à demander plus de garanties personnelles, de sûretés ou de biens aux emprunteurs pour une entreprise lorsque ceux-ci sont des femmes (74 %, comparativement à 64 % pour les hommes). La nécessité d'obtenir le cautionnement du conjoint est aussi plus présente chez les femmes (25 %, en comparaison de 13 % chez les hommes). Toutefois, cette situation peut s'expliquer par l'avoir net moins élevé et les sources de revenus plus restreintes des femmes. (Association des banquiers canadiens, 1997)

Pourtant, une autre étude, portant sur des dossiers de prêts, ne trouve pas de différence significative en fonction du sexe de la personne qui demande le prêt en ce qui concerne les conditions de crédit bancaire, les attributs non financiers des firmes, ainsi que les caractéristiques financières. Les auteurs concluent que les femmes ne sont pas sujettes à des taux d'intérêts plus élevés pour des prêts commerciaux, et que l'on n'exige pas d'elles des garanties exagérées. (Fabowale, Orser, Riding, 1995) Ces conclusions se confirment. (Haines, Orser, Riding, 1997)

A1.3 Comment se distinguent-elles en affaires ?

Un récent sondage montrait que près de 60 % des femmes d'affaires sont d'avis que leur potentiel en affaires est égal à celui d'un homme. (Ratté, FCEI, 1999)

MOTIVATIONS**Motivations et raisons du démarrage de l'entreprise**

Selon un sondage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les aspects qui motivent principalement les femmes à se lancer en affaires sont d'avoir la satisfaction de voir croître leur entreprise (84 % des femmes interrogées), d'être sa propre patronne (79,5 %), de créer son propre emploi (78,6 %) et de relever des défis (78,3 %). Certaines ont aussi mentionné le fait d'avoir un horaire de travail plus flexible (46,2 %). (Ratté, FCEI, 1999)

Une étude américaine réalisée en 1986 rapportait sensiblement les mêmes motivations chez les femmes entrepreneures: être son propre patron, relever des défis, avoir la possibilité d'augmenter ses revenus et pouvoir faire le travail qui les intéresse. (Scott, 1986)

Raisons de l'exportation

Lors d'un sondage auprès des entrepreneures exportatrices canadiennes, celles-ci ont souligné plusieurs raisons qui les poussent à exporter. Ces motifs sont, dans l'ordre, les suivants: augmenter les ventes, saisir une occasion d'affaires dans le secteur privé, connaître un marché d'exportation, saisir une occasion dans le secteur gouvernemental et finalement répondre à une demande spontanée de produits et services. Plus particulièrement, les femmes interrogées ont précisé vouloir exporter pour élargir le marché desservi par leur entreprise, présenter une soumission spontanée et se familiariser avec le marché cible. (Orser et al., 1999)

STRATÉGIES**Pénétration de marchés**

Lorsque vient le temps d'exporter, les femmes entrepreneures canadiennes ont essentiellement recours aux ventes directes, aux agents ou aux distributeurs. Elles utilisent aussi, entre autres, la création d'une coentreprise ainsi que les exportations indirectes par l'entremise d'un client. (Orser et al., 1999)

Assurer la réussite

Il est possible de croire que les stratégies employées par les femmes entrepreneures sont différentes de celles employées par les hommes. Comme le démontrent Olson et Currie, la stratégie la plus fréquente chez les femmes interrogées est l'attitude défensive, plutôt qu'offensive. Au deuxième rang, on retrouvait la stratégie axée sur l'analyse et la perspective de long terme. Quant à la stratégie plus réactive, c'est la moins répandue. Bien que différentes stratégies semblent émerger de l'entrepreneuriat féminin, les valeurs personnelles prônées par les femmes interrogées ont été uniformément les mêmes (sécurité familiale, sens de l'accomplissement, liberté et respect de soi), sans lien significatif avec les différentes stratégies employées. (Olson et Currie, 1992)

Pour assurer leur réussite dans le secteur des exportations, les entrepreneures s'appuient en majorité sur cinq stratégies commerciales. Tout d'abord, elles se fixent des objectifs financiers précis. Aussi, elles appliquent l'intégration verticale: leurs employés travaillent activement dans les activités d'exportation. Au chapitre de

la diversification des marchés, les entreprises offrant des produits ont tendance à desservir plusieurs marchés, alors que les entreprises de services se concentrent sur un nombre plus restreint de marchés. Une tactique utilisée pour mieux connaître les marchés extérieurs convoités est d'y engager de la main-d'œuvre et d'y acquérir des matériaux avant d'essayer d'y exporter ses produits ou services. Une dernière stratégie utilisée par les exportatrices est d'adapter leurs produits et services de manière à répondre plus adéquatement aux préférences des nouveaux marchés. (Orser et al., 1999)

Facteurs clés du succès

La perception des facteurs de succès par les entrepreneurs peut différer en fonction du sexe. En effet, une étude a démontré d'importantes différences en ce qui concerne la classification par importance de plusieurs facteurs de succès, selon que la personne interrogée est un homme ou une femme. Voici quels sont les facteurs auxquels les femmes accordent le plus d'importance. Plus le chiffre est élevé, moins le facteur a d'importance, soit de 1 pour un facteur primordial à 100 pour un facteur de dernière importance.

FACTEURS	CLASSEMENT PAR ORDRE D'IMPORTANCE		
	Hommes	Femmes	Différence
Persévérance, ténacité	36,5	14,5	22
Standards d'excellence et de qualité	43,5	16	27
Éducation et milieu familial	57	32	25
Santé physique	53	39	14
Fiabilité	54,5	41	13,5

À l'inverse, les gestionnaires masculins donnent plus d'importance dans leur réussite que les gestionnaires féminins aux facteurs ci-dessous. (Même méthode de classement.)

FACTEURS	CLASSEMENT PAR ORDRE D'IMPORTANCE		
	Hommes	Femmes	Différence
Faire confiance aux autres	27	45	18
Mobilité professionnelle	29	57	28
Autorité fondée sur la compétence	5	20,5	15,5
S'entourer de gens compétents	9,5	23,5	14
Initiative et proaction	18	32	14
Respect des procédures établies	41,5	55	13,5
Équilibre entre la vie personnelle et professionnelle	23	36,5	13,5

(Bordeleau, 1992)

Pour les hommes, quatre autres facteurs principaux de réussite ont été identifiés: le temps consacré à la planification avant le démarrage de l'entreprise, le recours aux conseils de professionnels et d'experts, la formation en gestion avant et après le lancement de l'entreprise, et la patience en ce qui concerne la réalisation de revenus importants. En plus d'un produit et service de qualité, et d'un bon service à la clientèle, on peut ajouter les caractéristiques suivantes qui, selon l'entrepreneure, favorisent le succès: la détermination, le désir de réussite et de bonnes aptitudes pour la communication. (Banque fédérale de développement, 1992)

Pour les exportatrices, ce sont essentiellement les réseaux de contacts, l'innovation, l'accès aux marchés et l'information relative à ceux-ci, qui représentent les facteurs clés de succès sur les marchés extérieurs. (Orser et al., 1999)

OBSTACLES ET DÉFIS

Comme le soulignent Belcourt, Burke et Lee-Gosselin, la femme entrepreneure semble isolée dans une cage de verre:

Isolée par son activité inhabituelle d'entrepreneure, par le fait qu'elle est propriétaire unique de son affaire, [...] par ses réseaux restreints de collègues et de relations professionnelles, et surtout par les longues heures que lui réclament son entreprise et son foyer, la femme propriétaire d'entreprise ne peut saisir les nombreuses occasions qui s'offrent à elle. (Belcourt, Burke, Lee-Gosselin, 1991: 72-73)

Dans ce sens, s'ajoutent aux obstacles que doit surmonter toute personne qui désire se lancer en affaire, d'autres difficultés que doit affronter la femme entrepreneure. Ces difficultés supplémentaires semblent tenir du fait qu'elle est

une femme qui exerce un métier non traditionnel. Huit obstacles ont été identifiés par les auteurs :

- 1) La discrimination : pour s'échapper du *plafond de verre* (expression désignant la discrimination pratiquée par les patrons), les femmes se lancent en affaires et se voient contraintes par la *cage de verre*. Le traitement discriminatoire vient de toutes parts : banques, fournisseurs, clientèle, employés.
- 2) La concentration dans des secteurs d'activités où le rendement financier est faible. (Ce sont toutefois les femmes qui se dirigent de plein gré dans ces secteurs.)
- 3) Le manque d'expérience professionnelle pertinente, ainsi que de formation et d'expérience en gestion.
- 4) La pénurie de réseaux d'entraide et le manque de temps et d'argent pour les créer et les soutenir. (Cette situation tend à s'améliorer.)
- 5) Le manque de temps et d'argent pour participer à des cours de formation.
- 6) Les exigences conflictuelles de la gestion de l'entreprise, du foyer et de l'éducation des enfants.
- 7) L'absence de soutien de la part des conjoints. (Aujourd'hui, non pas une absence, mais plutôt une différence entre le soutien que les femmes apportent à leur conjoint et celui que les hommes apportent à leur conjointe.)
- 8) L'insuffisance du rendement financier : les gains d'entreprises obtenus par les femmes sont moindres que ceux des hommes.

Cependant, des études plus récentes démontrent que, sur plusieurs aspects du moins, la situation s'améliore.

Obstacles rencontrés

Certains obstacles particuliers aux femmes entrepreneures ont été recensés par Marleau en 1994. Le plus préoccupant semble l'accès au financement et le faible capital disponible au démarrage de l'entreprise. Pourtant, bien que certaines études affirment la présence d'obstacles, d'autres la contredisent. Par exemple, Swift démontrait en 1993 que la seule différence significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès au financement se trouvait au chapitre des exigences de garanties. (Swift, FCEI, 1993) Et même si certaines femmes propriétaires d'entreprise ont l'impression que les banques refusent des demandes de financement en raison de l'âge et du sexe du demandeur, ou sont plus exigeantes et moins disposées à prêter aux femmes ou plus exigeantes envers elles, l'Association des banquiers canadiens, ainsi que Haines, Orser et Riding affirment qu'il s'agit plutôt d'une question de taille, de nature et de stabilité de l'entreprise, et non d'une discrimination fondée sur le sexe de la personne qui fait la demande. (Association des banquiers canadiens, 1996; Haines, Orser et Riding, 1997)

Un deuxième obstacle consiste en l'ensemble des tâches domestiques et l'isolement. Pour les femmes entrepreneures, il est facile de croire que les tâches domestiques peuvent devenir un deuxième emploi à temps plein. Une étude américaine constatait que la majorité des femmes entrepreneures travaillent de cinq à six heures par jour à la maison, alors que la contribution du conjoint n'est que d'une heure et celle des enfants de 30 minutes. (Longstreth, Stafford, Mauldin, 1987) Les données canadiennes disent cependant que, chez les couples où les deux conjoints travaillent, plus ces couples sont jeunes et instruits, plus la participation des hommes aux travaux ménagers devient importante.

Un dernier obstacle prépondérant est la divergence entre les revenus d'entreprise gagnés par les femmes et ceux gagnés par les hommes. Ces revenus semblent généralement plus faibles chez les femmes. (Marleau, 1994; Ratté, 1999)

Dans le même ordre d'idées, un article américain rapportait les mêmes conclusions. Les barrières les plus évidentes pour les femmes en affaires sont le manque d'expérience et de connaissance en gestion et en exploitation d'entreprises, la difficulté d'accès au capital et les responsabilités familiales. (Loscocco et Robinson, 1991)

La Banque de développement du Canada identifiait différents enjeux supplémentaires, dont le manque de réseaux de contacts. (Banque de développement du Canada, 1997 (1))

Principaux inconvénients.

Les femmes interrogées lors d'un récent sondage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ont signalé, comme principaux inconvénients à être en affaires, l'absence d'avantages sociaux et de sécurité de revenu (72,3%). Certaines ont mentionné que les assurances privées et celles de la CSST coûtent souvent trop cher pour les entrepreneurs. À ces désavantages s'ajoutent les longues heures de travail (71,4%), les responsabilités accrues (65,6%) et la fluctuation du revenu (59,8%). (Ratté, FCEI, 1999)

Souvent mentionné par divers auteurs (Loscocco et Robinson, 1991), le manque d'expérience en gestion et en planification financière des femmes entrepreneures peut aussi être une source d'inconvénients majeurs en ce qui a trait à l'exploitation de l'entreprise. (Hisrich, Brush, 1984)

Principales préoccupations

Les femmes interrogées au cours d'un sondage de la FCEI soulevaient plusieurs préoccupations : le lourd fardeau administratif imposé par le gouvernement (76,7%), le fardeau fiscal élevé (70,6%), le fardeau législatif et réglementaire (57,7%), la forte concurrence (56,6%), et la difficulté d'accéder au financement désiré (53,6%). Sur cette dernière préoccupation, même si 51,2% des femmes interrogées croient que la difficulté d'obtenir du financement ne dépend pas du sexe, 47,3% pensent pourtant que l'accès au financement est plus difficile pour une femme. (Ratté, FCEI, 1999)

Cependant, une étude américaine montrait que même s'il demeure une source de préoccupations pour les entrepreneurs, l'accès au capital devenait moins critique. Les principales préoccupations sur le plan monétaire ou financier semblaient les mêmes pour les hommes et pour les femmes : maintenir le profit (87%), gérer le fond de roulement (86%), maintenir la croissance (63%), et embaucher de bons employés et les garder (63%). (National Foundation for Women Business Owners, 1996)

ANNEXE 2 : Aperçu des études sur l'entrepreneuriat féminin

PAR-DELÀ LES FRONTIÈRES: LES FEMMES D'AFFAIRES CANADIENNES ET LE COMMERCE INTERNATIONAL

1999, B. Orser et al.

CANADA

Document complet portant sur les exportatrices canadiennes.

Initiative engendrée par deux tendances : le secteur des exportations est en croissance depuis quelques années et le nombre d'entreprises appartenant à des femmes se multiplie rapidement.

Exposé et données sur :

- les caractéristiques des exportatrices canadiennes ;
- les raisons de l'exportation ;
- le moment où elles commencent à exporter ;
- les pays où elles exportent ;
- les modes de pénétration du marché ;
- le financement des exportations ;
- les obstacles et défis ;
- les moyens et la stratégie visant à assurer leur réussite ;
- les programmes de soutien (participation et satisfaction) ;
- les conseils d'exportatrices ayant réussi.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Principales constatations :

- Les Canadiennes vendent leurs produits et services partout dans le monde.
- Elles veulent faire croître leurs entreprises.
- Elles sont des gestionnaires chevronnées.
- Elles veulent être prises au sérieux.
- La plupart des exportatrices entrent sur les marchés extérieurs peu de temps après la création de leur entreprise.
- Leur plus grand défi est le marketing international.
- Leur succès dépend essentiellement des contacts.
- Elles surmontent les obstacles financiers en rapport à l'exportation.
- Elles vendent essentiellement des produits plutôt que des services.
- Les femmes d'affaires ont des opinions partagées sur les services d'aide à l'exportation.

Source : sondage auprès de 700 Canadiennes détenant un poste de leadership dans une entreprise d'exportation

LES FEMMES ENTREPRENEURES AU QUÉBEC: QU'EN EST-IL?

1999, S. Ratté (FCEI)

QUÉBEC

Objectif : « Offrir un éclairage permettant de circonscrire la place que se sont taillée les femmes ayant décidé de fonder leur propre entreprise. »

Données et exposé sur :

- la croissance des femmes entrepreneures depuis 20 ans ;
- les proportions des femmes et hommes employeurs ;

- les secteurs d'activité privilégiés;
- la répartition des travailleurs selon l'âge;
- le niveau d'éducation des femmes entrepreneures en comparaison avec les hommes et les femmes salariées;
- le nombre d'heures travaillées;
- la part dans l'ensemble des revenus de l'entreprise.

Résultats d'un sondage:

- motivations des femmes d'affaires;
- inconvénients à être en affaires;
- principales préoccupations;
- difficultés d'être en affaires.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Principales constatations:

- Les femmes sont de plus en plus nombreuses à créer leur propre entreprise et elles le font à un rythme trois fois et demi plus élevé que les hommes (1987 à 1997).
- Plus de 60% des entrepreneures n'ont pas d'employé et dirigent une entreprise non constituée en société.
- Elles œuvrent principalement dans le secteur des services et sont généralement plus jeunes que leurs homologues masculins.
- Le niveau d'éducation est relativement le même chez les deux sexes.
- Elles sont plus nombreuses à travailler moins de 30 heures par semaine que leurs homologues masculins mais travaillent en moyenne des heures plus longues que les femmes qui reçoivent un salaire.
- Leur gain d'emploi (revenu d'entreprise) est de 40% inférieur à celui des hommes en moyenne (phénomène expliqué par la plus petite taille des entreprises et par le fait que les secteurs d'activité exploités sont moins profitables).

Source: Enquête sur la population active, Statistiques fiscales et sondage auprès des membres de la Fédération

LES FEMMES ENTREPRENEURES AU CANADA: TOURNÉES VERS LA RÉUSSITE

1997, Banque de développement du Canada

CANADA

À partir de données publiées et inédites ainsi que des résultats d'un nouveau sondage, cette étude examine la contribution croissante des femmes à l'ensemble des activités économiques, par l'intermédiaire notamment du travail indépendant.

Comprend:

- un aperçu des principales tendances;
- une analyse détaillée des données sociodémographiques;
- des renseignements sur les conditions de travail;
- les caractéristiques des entreprises étudiées;
- le profil des valeurs socioculturelles des travailleuses autonomes;
- des questions reliées au démarrage d'entreprise;
- les résultats d'un sondage sur les perspectives de développement des affaires (1997).

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Principales constatations:

- croissance de la proportion des travailleuses autonomes parmi la population active;
- affirmation des femmes dans les secteurs où elles étaient peu nombreuses;
- âge moyen plus élevé chez les travailleuses autonomes que chez les femmes à emploi rémunéré;
- niveaux d'études semblables pour les travailleuses autonomes et les femmes ayant un emploi rémunéré;
- taux de croissance semblable des entreprises dirigées par des femmes et des entreprises dirigées par des hommes;
- deux tiers des travailleuses autonomes créent leur propre entreprise, l'autre tiers achète une entreprise déjà établie.

Source: Enquête sur la population active, recensement, sondages de la FCEI, sondage BDC/CROP

LES FEMMES ENTREPRENEURES DANS LES SECTEURS EN CROISSANCE AU CANADA: UN SONDAGE

1997, Banque de développement du Canada

CANADA

Objectif: Dégager les tendances dans trois secteurs en croissance: secteur des finances, des assurances et de l'immobilier, secteur manufacturier, secteur du transport et des communications.

Sondage auprès des PME des secteurs portant sur:

- les orientations privilégiées en matière de développement;
- les opinions et attitudes sur la « nouvelle économie »;
- les différences et similitudes dans les perceptions entre hommes et femmes.

Données sur:

- l'âge;
- le chiffre d'affaires;
- le nombre d'employés;
- la perception des conditions économiques;
- l'importance accordée à différents aspects;
- les exportations;
- la perception de l'impact de la présence des femmes à la direction d'entreprises.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Dans les secteurs à forte croissance:

- Les dirigeantes d'entreprises croient que les conditions économiques sont favorables.
- Elles s'attendent à une croissance sensible de leur chiffre d'affaires au cours de l'année suivante.
- Elles veulent axer leurs efforts sur:
 - le développement de nouveaux marchés;
 - l'accroissement de la productivité;
 - le développement de nouveaux produits ou services;
 - la mise en œuvre de changements technologiques importants.
- Elles perçoivent le mode de gestion des femmes comme étant un atout.

- Les résultats obtenus auprès des femmes vont dans le même sens que ceux obtenus auprès de leurs collègues masculins, mais elles semblent donner plus d'importance :
 - au développement de marchés,
 - à l'accroissement de la productivité
 - et à la mise en œuvre de sites Internet.

Source: sondage BDC/CROP auprès de 438 hauts dirigeants canadiens d'entreprises comptant entre 3 et 99 employés

MYTHS AND REALITIES: AN EMPIRICAL STUDY OF BANKS AND GENDER OF SMALL BUSINESS CLIENTS

1997, G. Haines Jr, B. Orser, A. Riding

CANADA

Objectif: Tester empiriquement l'impact du sexe dans la relation entre la banque prêteuse de fonds, et la petite entreprise emprunteuse.

- Exposé sur les données tirées d'un échantillon aléatoire à l'échelle nationale de près de 1400 dossiers de prêt.
- On analyse :
 - les données factuelles (sexe, âge de l'entreprise, nombre d'employés, forme légale de l'entreprise, secteur d'activités et profits);
 - les problèmes perçus par chacun des sexes;
 - les risques;
 - les conditions de prêts

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Les conditions de prêts ne varient pas significativement en fonction du sexe de l'emprunteur, ce qui respecte l'hypothèse qu'il n'existe pas de discrimination.

L'ACCÈS AU FINANCEMENT DES FEMMES ENTREPRENEURES AU QUÉBEC

1997, S. Mamodhoussen

QUÉBEC

Objectif: Étude exploratoire auprès des femmes entrepreneures sur la question de l'accès au financement.

- Survol de la littérature faisant état de la question du financement (nationale et internationale).
- Profil complet de la femme entrepreneure.
- Section sur la demande et l'offre de financement.
- Résultats d'entrevues avec des femmes entrepreneures et des directeurs de comptes, comprenant des données factuelles et perceptuelles.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Les hypothèses de recherche étant rejetées, on peut tirer les conclusions suivantes :

- Les femmes entrepreneures ne se sentent pas traitées de la même façon que les hommes lorsqu'elles vont rencontrer un directeur de compte pour obtenir du financement.
- Les directeurs de comptes ne perçoivent pas les femmes entrepreneures de la même façon que les hommes.

FINANCING OF FEMALE ENTREPRENEURSHIP

1997, B. Orser,

CANADA

Texte intégral de la vidéo présentée au Forum national sur l'entrepreneuriat féminin

Présentation générale sur :

- le développement des petites entreprises au Canada;
- les mythes du financement des petites entreprises;
- les étapes du financement des PME.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- Les femmes possèdent moins de capacité de management si ces dernières sont mesurées en fonction du plan d'affaires.
- Leurs entreprises sont plus petites et plus jeunes.
- Il existe des différences en fonction du sexe en ce qui concerne les intentions de croissance des entreprises.

LES FEMMES ENTREPRENEURES ET LES BANQUES: PERCEPTIONS ET RÉALITÉ

1996, Association des banquiers canadiens

CANADA

Court document d'information.

- Mentionne deux études d'universités ontariennes qui infirment les perceptions en ce qui concerne le refus des banques d'accorder du financement en raison de l'âge et du sexe du demandeur.
- Conseils pour obtenir un prêt.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

« En réalité, le sexe du demandeur (de fonds) ne constitue pas un élément de risque pour les banques, et elles n'en tiennent pas compte. C'est plutôt la taille, la nature et la stabilité de l'entreprise qui importent. »

L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

1996, G. Cohen

CANADA

« Le présent article porte sur l'essor et la création d'entreprises par les femmes et compare les caractéristiques des femmes et des hommes qui sont des travailleurs autonomes. »

Données sur :

- la progression du nombre de travailleurs autonomes;
- l'âge et l'état civil;
- l'instruction;
- les secteurs d'activité;
- les heures de travail;
- le revenu annuel.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- « Bien que les hommes dominent encore le travail autonome, les femmes y occupent une place de plus en plus grande. »
- « Bon nombre de femmes entrepreneures sont mariées à d'autres entrepreneurs, ce qui porte à croire que la forte hausse du travail autonome traduit en partie la nouvelle façon dont les femmes voient leur rôle au sein de l'entreprise familiale. »

Source: Enquête sur la population active

MYTHES ET RÉALITÉS :**LE POUVOIR ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES DIRIGÉES PAR DES FEMMES AU CANADA**

1996, Institut de la PME, Banque de Montréal

CANADA – ÉTATS-UNIS

Portrait national des entreprises dirigées par des femmes au Canada et comparaison factuelle entre ces entreprises et celles situées aux États-Unis.

Données nationales complètes, ventilées par province, provenant de Statistique Canada et de Dun & Bradstreet sur :

- le nombre d'entreprises ;
- le taux de croissance ;
- les emplois ;
- les caractéristiques des entreprises.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Réalités sur les entreprises dirigées par des femmes :

- Elles jouent un rôle économique majeur, qui prend de plus en plus d'importance.
- Elles affichent une stabilité financière comparable à la moyenne des entreprises.
- Elles ont les compétences nécessaires pour demeurer en affaires.
- Elles se diversifient et explorent les secteurs non traditionnels.

WOMEN ENTREPRENEURS: A REVIEW OF CURRENT RESEARCH

1996, J. Starr, M. Yudkin, Center for Research on Women

ÉTATS-UNIS

Objectif: Faire une revue de la littérature sur les femmes propriétaires d'entreprise, leur firme et leur famille.

Se penche sur les études présentant :

- les perspectives de l'entrepreneuriat ;
- les raisons qui poussent les femmes à devenir entrepreneures ;
- les différences et similitudes entre hommes et femmes ;
- les tests sur des définitions théoriques ;
- le portrait démographique des femmes entrepreneures ;
- la préparation à devenir propriétaire d'entreprise ;
- les modèles de prévisions de performance ;
- la description de la firme de la femme entrepreneure ;
- le portrait de la famille de la femme entrepreneure.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- Un certain niveau de connaissances des femmes entrepreneures est nécessaire pour créer des politiques, et pour établir les priorités, la formation, et les systèmes de conseils et d'assistance appropriés ;
- Des recommandations sont faites à cet effet pour donner une direction aux études et recherches futures :
 - axer davantage les efforts de recherche sur les dimensions du processus entrepreneurial ;
 - étudier les différences entre les sexes qui peuvent apporter des changements dans les pratiques entrepreneuriales ;
 - n'utiliser que les facteurs démographiques qui peuvent engendrer des différences de résultats ;
 - utiliser les entreprises de toute taille ;
 - appliquer rigoureusement les standards scientifiques.

CAPITAL, CREDIT AND FINANCING:**COMPARING WOMEN AND MEN BUSINESS OWNERS' SOURCES AND USES OF CAPITAL**

1996, The National Foundation for Women Business Owners

ÉTATS-UNIS

Objectif: Cerner la question des craintes des propriétaires d'entreprise sur les plans financier, de l'utilisation du capital, des problèmes qui surviennent lors du financement et des différences entre hommes et femmes en ce qui concerne le domaine financier.

Données et exposé sur :

- l'accès au capital ;
- les sources de financement ;
- le crédit bancaire ;
- les expériences de recherche de financement ;
- les relations avec les banques ;
- les sources d'information financière ;
- le financement de départ ;
- les données factuelles de l'échantillon.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- L'accès au capital devient une moins grande préoccupation.
- Les revenus de l'entreprise sont la première source de financement pour la plupart des entreprises.
- Il n'existe pas de différence entre hommes et femmes en ce qui concerne le fait d'avoir du crédit bancaire, la différence réside dans l'utilisation qui en est faite.
- Les femmes rapportent une amélioration au niveau du marché du financement et relatent moins d'expériences négatives.
- La majorité des entreprises font affaire avec plus d'une banque.
- Les femmes propriétaires d'entreprise demandent plus souvent des conseils à des professionnels externes à l'entreprise que leurs collègues masculins.
- Les femmes démarrent leur entreprise avec un capital de départ semblable à celui des hommes; par contre elles ont davantage tendance à obtenir ce capital d'une banque que les hommes, et moins tendance à le recevoir des membres de la famille ou des amis.

L'ENTREPRENEURSHIP AU FÉMININ

1994, M. Marleau

QUÉBEC

Objectif: « Cette étude cherche à déterminer la nouvelle place qu'occupent les femmes dans la dynamique du marché du travail et plus particulièrement de l'entrepreneurship. »

- Portrait démographique :
 - niveau d'éducation ;
 - caractéristiques de la population ;
 - croissance du nombre d'emplois ;
 - emplois par branche d'activité.
- Nouvelles formes de travail :
 - entreprises constituées et non constituées ;
 - travailleurs autonomes et professions ;
 - niveau d'éducation des travailleurs autonomes ;
 - nombre et revenu des femmes propriétaires d'entreprise ;
 - évolution du nombre et du revenu.
- Défis et particularités :
 - accès au financement ;
 - tâches domestiques et isolement ;
 - revenu d'entreprise et rémunération.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- « Puisque la création d'emplois est le moteur de notre économie et qu'il est maintenant reconnu que ce sont les PME qui créent des emplois, il est tout à fait de mise de s'intéresser au phénomène des femmes entrepreneures. »
- « Une meilleure connaissance des embûches que ces dernières rencontrent permettra de corriger plusieurs iniquités qui malheureusement persistent encore. »
- « Il apparaît qu'une génération de femmes entrepreneures se devra de faire ses preuves avant que les tabous disparaissent. »
- « Une meilleure compréhension du phénomène des femmes entrepreneures nécessite des données, sur ce phénomène. »

Sources: Statistiques fiscales de Revenu Canada, Statistique Canada

MORE THAN A FEW GOOD WOMEN: FEMALE ENTREPRENEURS IN THE 1990'S

1993, C. Swift

CANADA

Discours de Mme Swift, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.

- Exposé sur les recherches de la FCEI sur les femmes entrepreneures.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- Les dirigeants et propriétaires d'entreprise doivent prendre la responsabilité de créer un meilleur avenir par la création d'emplois et la croissance des investissements.

LES FEMMES EN AFFAIRES: UN APERÇU GÉNÉRAL

1992, Banque fédérale de développement

CANADA

Recueil des résultats de plusieurs études sur les entreprises appartenant à des femmes au Canada (1975 à 1991).

Études traitant:

- du travail autonome chez les femmes ;
- du taux de croissance du secteur ;
- des considérations de démarrage ;
- de planification et financement ;
- des caractéristiques des entreprises ;
- des caractéristiques des propriétaires ;
- des obstacles et défis.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)Quelques-unes des constatations:

- « Jusqu'à 70 % des entreprises lancées par des femmes ont été lancées à la maison. »
- « Les femmes interrogées étaient plus susceptibles de lancer une entreprise pour le défi que cela représente et pour avoir l'occasion de se valoriser comme personnes que pour la possibilité de devenir financièrement autonomes. »
- « Les femmes recourent de plus en plus aux études de faisabilité et s'inscrivent davantage à des programmes de formation en gestion des affaires. »
- « Parmi les entreprises appartenant à des femmes qui avaient des employés, la majorité comptaient entre 1 et 5 employés. »
- « Environ le quart des travailleuses autonomes sont nées ailleurs qu'au Canada. »
- « Les deux principaux obstacles (...) sont la difficulté d'obtenir du financement et la difficulté à concilier le travail et la famille. »

GESTIONNAIRES PERFORMANTS... COMMENT EXPLIQUENT-ILS LEUR SUCCÈS?

1992, Y. Bordeleau

CANADA

Objectif: Établissement d'un guide utile aux gestionnaires et aux chercheurs qui s'intéressent à la question de l'efficacité organisationnelle et individuelle.

- Enquête auprès de gestionnaires performants (sélection selon un indice de réussite).
- Exposé sur les différences selon le sexe et le secteur d'activité des gestionnaires en fonction des facteurs de succès :
 - qualités personnelles ;
 - attitudes ;
 - motivation ;
 - habiletés ;
 - capacité physique ;
 - relations avec les subordonnées ;
 - style de leadership ;

- relations avec les supérieurs;
- réalisation du travail;
- engagement;
- traitement de l'information;
- vie paraprofessionnelle;
- facteurs externes.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- Pour les femmes, les facteurs suivants auraient eu une plus grande importance dans leur réussite professionnelle que ce ne fut le cas chez les gestionnaires masculins :
 - « standards d'excellence et de qualité » (différence de 27 positions sur un total de 57);
 - « éducation et milieu familial » (différence de 25 positions);
 - « persévérance et ténacité » (différence de 22 positions).
- Quant aux hommes, ils accordent plus d'importance que leurs collègues féminins aux facteurs suivants :
 - « mobilité professionnelle » (différence de 28 positions sur un total de 57);
 - « faire confiance aux autres » (différence de 18 positions);
 - « autorité fondée sur la compétence » (différence de 15 positions).

FEMALE ENTREPRENEURS: PERSONAL VALUE SYSTEMS AND BUSINESS STRATEGIES IN A MALE-DOMINATED INDUSTRY

1992, S. Olson, H. Currie

ÉTATS-UNIS

Objectif: Identifier les liens entre les valeurs personnelles de l'entrepreneur et le choix des stratégies. L'étude se concentre sur les femmes entrepreneures.

- Sondage sur les stratégies employées et les valeurs prônées, parmi 40 compagnies de construction dirigées et propriétés de femmes.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Résultats :

- 40% des personnes interrogées qualifient leur stratégie de défensive, 20% d'analytique, 20% de prospective, et 8% de réactive.
- Un haut degré de similarité a été identifié parmi l'ensemble des valeurs dites importantes, sans égard au type de stratégie employée par les répondants.
- la valeur classée au premier rang est la sécurité de la famille, suivie par l'accomplissement de soi.

UNE CAGE DE VERRE: LES ENTREPRENEURES AU CANADA

1991, M. Belcourt, R. Burke, H. Lee-Gosselin

CANADA

Objectif: Présenter le profil des femmes propriétaires d'entreprise interrogées (200), faire un tour d'horizon des obstacles notés et proposer des mesures susceptibles de soutenir les efforts des femmes entrepreneures qui veulent fuir l'isolement.

Les sections présentées sont:

- la population sondée;
- le profil financier;
- les rôles et fonctions de gestion;
- le travail rémunéré et les responsabilités familiales;
- les comparaisons entre groupes particuliers.

Données présentées en tableaux et figures:

- Types d'entreprises
- Lancement des entreprises
- Propriété
- Âge
- Situation de la famille
- Pays d'origine
- Sources d'aide
- Financement
- Motifs de croissance
- Temps consacré à la gestion
- Autoévaluation de la compétence en gestion
- Responsabilités familiales
- Exigences des rôles
- Degré de satisfaction dans les rôles
- Stratégies d'adaptation
- Situation géographique
- Stade d'expansion des entreprises.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- La femme est isolée dans son activité inhabituelle d'entrepreneure.
- Huit obstacles que seules les femmes rencontrent sont identifiés :
 - la discrimination;
 - la concentration dans des secteurs d'activité où le rendement financier est faible;
 - le manque d'expérience professionnelle pertinente, de formation et d'expérience de gestion;
 - la pénurie de réseaux d'entraide et le manque de temps et d'argent pour les créer et les soutenir;
 - le manque de temps et d'argent pour participer à des cours de formation;
 - les exigences conflictuelles de la gestion de l'entreprise, du foyer et de l'éducation des enfants;
 - l'absence de soutien de la part des conjoints;
 - l'insuffisance du rendement financier.
- « Si des mesures étaient adoptées pour aider les femmes propriétaires d'entreprise à rompre leur isolement, les avantages personnels de l'entrepreneuriat pourraient très bien se transformer en bienfaits économiques et sociaux. »
- Plusieurs propositions sont apportées, celles-ci portant sur :
 - la mise sur pied d'un centre d'information;
 - l'instauration d'un programme d'encouragements financiers et formation pertinente;

- l'offre de services de conseils et d'acquisition des compétences ;
- la vérification interne des critères d'établissements de crédit dans les banques ;
- l'offre de cours de préparation sur le financement des entreprises ;
- l'augmentation des recherches.

THE GROWTH OF SELF-EMPLOYED WOMEN IN CANADA AND DEMOGRAPHIC SHIFTS

1991, Center for Women in Business

CANADA

Objectif: Faire une courte analyse statistique sur les femmes travailleuses autonomes.

Données chiffrées selon le sexe, sur :

- le nombre de travailleurs autonomes au Canada ;
- la croissance et le nombre ventilés en fonction de l'éducation ;
- la croissance et le nombre ventilés en fonction de l'état civil ;
- la croissance et le nombre ventilés en fonction de l'âge ;
- le nombre ventilé en fonction de l'éducation, de l'âge et de la région ;
- le revenu par région ;
- le profil complet en fonction du type de personne (minorité ou non).

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Il ne s'agit que d'un premier regard sur un sujet très complexe, les travailleuses autonomes, nécessitant encore beaucoup d'information.

BARRIERS TO WOMEN'S SMALL-BUSINESS SUCCESS IN THE UNITED STATES

1991, K. Loscocco, J. Robinson

ÉTATS-UNIS

Objectif: Réunir les données disponibles de manière à découvrir les raisons qui empêchent les femmes d'obtenir la parité avec les hommes dans l'arène des petites entreprises aux États-Unis.

- Exposé sur les barrières que doivent surmonter les femmes dans le milieu de la direction de petites entreprises et sur la ségrégation reliée au sexe dans ce domaine.
- Données sur la répartition, par secteur d'activité, des hommes et femmes propriétaires d'entreprise.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- L'analyse suggère que les femmes exploitent des créneaux peu compétitifs, lesquels sont délaissés par les hommes et demandent moins de capital.
- Elles se concentrent dans les secteurs traditionnellement réservés aux femmes, généralement moins lucratifs.
- Elles transportent donc leurs lacunes ou barrières dans le domaine des affaires plutôt que de les surmonter.

ARE WOMEN OWNER-MANAGERS CHALLENGING OUR DEFINITIONS OF ENTREPRENEURSHIP? AN IN-DEPTH SURVEY

1990, H. Lee-Gosselin et J. Grisé

QUÉBEC

Présentation des résultats d'un sondage auprès de 400 femmes d'affaires de la région de Québec.

Traite des dimensions suivantes :

- les caractéristiques de l'entrepreneure et de son entreprise ;
- l'expérience de démarrage de l'entreprise ;
- leurs critères de succès ;
- leur vision d'avenir.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- Les femmes d'affaires aiment diriger une entreprise stable et de petite taille, ainsi que la proximité des employés, fournisseurs et clients que ce type d'entreprise apporte.
- Ce « modèle » d'entreprise semble représenter un moyen innovateur de s'adapter aux exigences de la vie professionnelle, sociale, familiale et personnelle des entrepreneures.
- Cette constatation va donc quelque peu à l'encontre de la vision de l'entrepreneur type pour qui une entreprise de petite taille n'est qu'une étape à franchir pour ensuite croître.

FEMMES ET HOMMES D'AFFAIRES : QUI ÊTES-VOUS ?

1988, P. Collette et P. Aubry

QUÉBEC

Présentation des caractéristiques des gens d'affaires.

Établit le profil de l'homme et de la femme d'affaires au Québec par voie d'un sondage, en analysant :

- la situation de l'entreprise ;
- les caractéristiques de l'entrepreneur ;
- son style en affaires et sa vision.

Étudie les différences et similitudes observées.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Les hommes et les femmes d'affaires présentent plus de similitudes que de différences.

Les différences s'estomperont au fil des années, car elles proviennent majoritairement de l'arrivée récente des femmes dans le domaine des affaires.

On remarque entre autres que :

- les femmes se concentrent dans le secteur tertiaire ;
- leurs entreprises possèdent un niveau de capitalisation moindre ;
- les femmes privilégient le partenariat avec leur conjoint plutôt que la constitution en propriété unique ;
- les femmes sont plus orientées vers les relations humaines, alors que les hommes tendent davantage vers un style plus axé sur le commandement.

Source : sondage auprès d'environ 300 femmes d'affaires québécoises et 400 hommes d'affaires québécois

LES ENTREPRENEURES : POUR UNE ÉCONOMIE CANADIENNE RENOUVELÉE

1988, D. Lavoie

CANADA

Objectif: Examiner les différentes recherches sur les entrepreneures canadiennes, décrire leur entreprise, tracer les différents profils et déterminer les nouveaux besoins de ces femmes.

- Revue des études canadiennes sur l'entrepreneuriat féminin.
- Historique et évolution de l'entrepreneuriat chez les femmes.
- Description chiffrée des entreprises des femmes, portant entre autres sur :
 - les types de propriété;
 - le chiffre d'affaires;
 - les secteurs d'activité;
 - le nombre d'années d'existence;
 - le nombre d'employés;
 - le capital de départ;
 - les sources de financement;
 - les facteurs influençant le refus du crédit bancaire demandé;
 - le capital de risque recherché;
 - le revenu imposable total;
 - les entreprises à succès et à échecs;
 - la planification allouée à la mise sur pied d'une usine;
 - les forces et faiblesses.
- Différents profils d'entrepreneures traitant :
 - des raisons de se lancer en affaires;
 - de l'âge;
 - de la scolarité;
 - du nombre d'enfants;
 - de l'expérience antérieure;
 - des types d'entrepreneures;
 - des sources de perfectionnement;
 - des forces et faiblesses.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- « Ces données, en majeure partie, ne nous permettent pas de distinguer les problèmes des femmes propriétaires et dirigeantes uniques d'entreprises. »
- Neuf initiatives souhaitables sont identifiées :
 - trouver les moyens et l'argent nécessaires pour poursuivre des recherches;
 - inciter les gouvernements et les bailleurs de fonds à concevoir des documents et de l'information plus pertinente pour les futures entrepreneures;
 - utiliser la télévision et la radio pour répondre aux besoins des femmes qui voudraient se lancer en affaires;
 - trouver des budgets pour concevoir du matériel pédagogique;
 - inciter la recherche longitudinale sur l'évolution du taux de rentabilité, de la part de marché et de la structure financière des entreprises dirigées par des femmes;
 - établir des chaires universitaires;
 - trouver des moyens d'offrir gratuitement des services en démarrage d'entreprise;
 - intéresser les ministères à créer une direction de l'entrepreneuriat féminin;
 - continuer à sensibiliser les professionnels à l'entrepreneuriat féminin.

SELF-EMPLOYED WOMEN AND THEIR FAMILIES: TIME USE AND SOCIOECONOMIC CHARACTERISTICS

1987, M. Longstreth, K. Stafford, T. Mauldin

ÉTATS-UNIS

Objectif: Identifier les contraintes de temps des femmes chefs d'entreprise et mères de famille.

À la suite d'une enquête sur 114 cas :

- décrit les caractéristiques socio-économiques des femmes, leur emploi du temps et présente la nécessité d'employer une personne pour obtenir de l'aide à la maison;
- compare le groupe des travailleuses à temps partiel et à temps plein quant aux variables précédentes.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Le fait que les femmes doivent, en plus du travail en tant que chef d'entreprise, effectuer plus de tâches à la maison que les hommes, explique pourquoi une bonne partie des chefs d'entreprise féminins ne travaillent qu'à temps partiel. Cela peut aussi être une explication à la rentabilité plus faible des entreprises dirigées par des femmes (revenus plus faibles).

MANAGEMENT IN WOMEN-OWNED ENTERPRISES

1986, R. Chaganti

ÉTATS-UNIS

Objectif: « Examiner et définir les pratiques de gestion stratégique propres aux entreprises féminines ayant connu le succès. »

Tente de déterminer, à partir de l'examen de huit entreprises types, le degré d'exactitude des deux points de vue adverses suivants :

- Perspective féminine :
 - Les femmes abordent les affaires de manière différente, donc les éléments constituant la gestion stratégique de firmes dirigées par des femmes reflètent une vision essentiellement féminine.
- Esprit d'initiative économique ou d'entreprise :
 - Suggère que les chefs d'entreprise des deux sexes ont une attitude identique, donc une gestion stratégique semblable.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

- Seul un style de gestion plus « féminin » se démarque du côté des femmes, mais non pas une méthode différente de gestion stratégique (stratégie, objectif, structure interne, etc.).
- Pour obtenir des résultats significatifs, un plus grand échantillon serait nécessaire.

L'ÉTAT DE LA RECHERCHE SUR L'ENTREPRENEURSHIP FÉMININ : UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE ET UN CADRE DE RÉFÉRENCE

1986, H. Lee-Gosselin, J. Grisé

QUÉBEC – CANADA – ÉTATS-UNIS

Objectif: Présenter une vue d'ensemble de l'étude de l'entrepreneuriat féminin et proposer un cadre de référence utile à la poursuite des recherches.

Comprend les éléments suivants:

- une définition de l'entrepreneure ;
- la problématique et pertinence des études ;
- une revue de la littérature et état des résultats :
 - caractéristiques personnelles,
 - motivations,
 - type d'entreprise,
 - facteurs de succès,
 - problèmes rencontrés ;
- Cadre de référence pour de futures études.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

« On ne dispose que de peu de données fiables. Par contre, (la revue de littérature) suggère bon nombre d'hypothèses de recherche. »

WHY MORE WOMEN ARE BECOMING ENTREPRENEURS

1986, C. Scott

ÉTATS-UNIS

Objectif: « Identifier les raisons pour lesquelles les femmes s'engagent dans le monde des affaires à leur propre compte, leurs caractéristiques, le succès de leur entreprise, et leur représentativité à l'échelle nationale. »

Enquête portant sur 154 femmes entrepreneures de l'État de Georgie :

- caractéristiques personnelles ;
- caractéristiques de l'entreprise ;
- raisons du démarrage de l'entreprise ;
- avantages et désavantages d'être une femme ;
- obstacles et problèmes ;
- importance du revenu d'entreprise ;
- succès de l'entreprise.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Résultats pouvant être généralisés aux États-Unis :

- Près d'un tiers des répondantes sont devenues entrepreneures par esprit de compétition.
- La majorité avait fait l'expérience du monde des affaires.
- Deux tiers ont déclaré que leur entreprise était au moins aussi rentable qu'anticipé.

AGAINST ALL ODDS : THE ENTREPRENEURSHIP OF WOMEN

1986, L. Stevenson

AMÉRIQUE DU NORD

Objectif: Examiner quelques études consacrées à une comparaison entre entrepreneurs masculins et féminins.

Exposé sur les différences et ressemblances sur les plans :

- de l'éducation et l'expérience ;
- de l'état civil ;
- des influences de carrières ;
- des caractéristiques psychologiques ;
- des motivations ;
- des problèmes opérationnels.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Résultats :

- L'éducation des femmes et l'expérience de travail sont différentes de celles des hommes.
- Elles reçoivent généralement moins de soutien de leur conjoint.
- Leurs temps et énergie sont limités, car elles doivent assumer le rôle de la mère de famille.

Cependant, ces différences ne sont peut-être pas liées au sexe, puisque le groupe des entrepreneurs n'est pas un ensemble homogène.

« Une juste compréhension de l'esprit d'entreprise contemporain nécessite le développement d'une perspective féminine. »

THE WOMAN ENTREPRENEUR : MANAGEMENT SKILLS AND BUSINESS PROBLEMS

1984, R. Hisrich, C. Brush

ÉTATS-UNIS

Objectif: Poursuivre les recherches sur les femmes d'affaires en dépassant le seuil des études actuelles se résignant aux types de femmes d'affaires, à leur motivation, à leurs caractéristiques démographiques et aux genres d'entreprises qu'elles dirigent.

Expertise, à l'échelle nationale, de 468 femmes d'affaires :

- leurs milieux ;
- leurs expériences ;
- leurs entreprises ;
- leurs habiletés de gestion ;
- les problèmes auxquels elles sont exposées.

Données sur :

- la nature des affaires ;
- le revenu net d'entreprise ;
- la taille des firmes ;
- l'expérience la plus récente avant le démarrage de l'entreprise ;
- les habiletés de gestion ;
- les problèmes de démarrage ;
- les problèmes d'exploitation.

CONCLUSIONS DE(S) AUTEUR(S)

Le portrait de la femme entrepreneure typique :

- est le premier enfant d'une famille à revenu moyen ;
- a un père travailleur autonome ;
- est détentrice d'un diplôme en art ;
- est mariée à un professionnel ou à un technicien ;
- a plusieurs enfants ;
- travaillait en tant que secrétaire, enseignante ou administratrice ;
- a démarré son entreprise après l'âge de 40 ans ;
- a choisi une entreprise de services ;
- a des problèmes avec les finances et le crédit, et manque de formation lors du démarrage ;
- manque d'expérience en planification financière.

ANNEXE 3 : Revue de certaines banques de données**STATISTIQUE CANADA****Enquête sur la population active (EPA)¹⁰ :**

Principale source d'information sur le marché du travail et les activités des Canadiennes et des Canadiens sur ce marché.

Données publiées dans *Moyennes annuelles de la population active (71-220-XPB)* et disponibles sur cédérom (après 1996), enquête mensuelle, données comparables depuis 1976.

On y retrouve de l'information sur les domaines suivants:

- la population active selon l'âge, le sexe, l'état civil, le niveau d'instruction et la situation dans la famille, notamment la population totale, le nombre de personnes dans la population active, le nombre de chômeuses et de chômeurs, le taux d'activité, le taux de chômage et le taux d'emploi ;
- les caractéristiques des femmes dans la population active, soit les familles selon l'âge du plus jeune enfant et l'activité du conjoint (le cas échéant), ainsi que des renseignements sur l'emploi à plein temps et à temps partiel ;
- la branche d'activité, profession et catégorie de travailleuse et travailleur, selon le sexe ;
- les caractéristiques de la main-d'œuvre des étudiantes et étudiants âgés de 15 à 24 ans, selon le sexe ;
- l'emploi à plein temps et à temps partiel, selon le sexe et l'âge ;
- le nombre d'heures travaillées, selon le sexe ;
- le nombre moyens de jours perdus par travailleuse et travailleur, selon le sexe, l'âge, la branche d'activité et la profession ;
- la raison donnée pour l'emploi à temps partiel, selon l'âge et le sexe ;
- les personnes inactives selon la raison pour laquelle elles ont quitté leur dernier emploi ;

- les personnes ayant plus d'un emploi et durée de l'emploi ;
- la durée du chômage.

Il est à noter que l'entrepreneur comprend, au sens de l'EPA, les travailleurs indépendants (sans aide rémunérée) et les propriétaires/dirigeants (avec aide rémunérée).

Il nous est donc possible de chiffrer les **indicateurs** suivants et d'analyser leur évolution dans le temps :

Profil sociodémographique de l'entrepreneure :

- Part des entrepreneures dans la population active
- Travailleur autonome et sexe en fonction de l'âge, de l'état civil, du niveau d'instruction et du nombre d'enfants

Au travail :

- Nombre d'heures travaillées

Caractéristiques de l'entreprise :

- Secteur d'activité
- Province
- Statut juridique (constituée ou non)

Recensement de la population, Enquête sur les finances des consommateurs, et Enquête sur la dynamique du travail et du revenu¹¹ :

Certaines données du Recensement et de l'*Enquête sur les finances des consommateurs* sont publiées, mais on peut obtenir sur demande des renseignements plus précis. Les données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* peuvent être extraites du fichier de microdonnées.

Des données sont recueillies sur les sources diverses de revenu, de même que sur le revenu total. Ces sources sont généralement les suivantes :

- traitements et salaires ;
- revenu d'un travail autonome ;
- paiements de transfert du gouvernement ;

¹⁰ Tiré de *À la recherche de données sur les femmes : les principales sources* à Statistique Canada, 1998

¹¹ Tiré de *À la recherche de données sur les femmes : les principales sources* à Statistique Canada, 1998

- revenu de placement;
- autres revenus, notamment les pensions et les rentes.

Les revenus des femmes et des hommes peuvent être analysés selon l'âge, le lieu géographique, la scolarité, la situation vis-à-vis de l'activité et la profession, de même que selon le degré d'importance des paiements de transfert des gouvernements.

Les données du Recensement de 1991 sur le revenu total pour les particuliers et pour les familles apparaissent dans les deux publications qui suivent.

Certaines statistiques du revenu (93-331-XPB au catalogue)

On y trouve des statistiques sur le revenu pour les particuliers, les familles de recensement et les ménages pour 1985 et 1990 en dollars constants (1990). On y trouve le revenu total et le revenu d'emploi des personnes de 15 ans et plus selon le sexe, le groupe d'âge, l'activité et l'état civil, pour le Canada, les provinces et les territoires, et les régions métropolitaines de recensement.

Revenu d'emploi selon la profession (93-332-XPB au catalogue)

On y trouve le revenu d'emploi moyen pour 1985 et 1990 en dollars constants (1990) par profession et type de travail selon le sexe, pour le Canada, les provinces et les territoires.

Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu (13-207-XPB au catalogue)

On y trouve les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs sur le revenu total et les sources de revenu, pour les familles économiques et les particuliers seuls.

L'indicateur suivant peut donc être chiffré:

- Revenu tiré du travail autonome selon le sexe

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC

Statistiques sur le marché du travail, statistiques économiques:

(site Internet: <http://www.stat.gouv.qc.ca>)

Données sur les catégories de travailleurs en fonction du statut du travail.

Statistiques financières diverses pour certaines branches d'activité du secteur des services.

Les indicateurs mesurés:

- peuvent servir de barème pour juger de la performance et de la rentabilité des entreprises;
- peuvent permettre de juger de la croissance générale des secteurs d'activité.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU QUÉBEC

Profils des petites entreprises:

(site Internet: www.mic.gouv.qc.ca/entreprises/entrepreneurship.html)

- En collaboration avec Statistique Canada
- Les derniers ratios financiers dans plus de 600 secteurs d'activité.

Les indicateurs:

- peuvent servir de barème pour juger de la performance et de la rentabilité des entreprises;
- peuvent permettre de juger de la croissance générale des secteurs d'activité.

Les PME au Québec – État de la situation, édition 1998:

- Rapport sur la croissance des PME, sur leur part dans l'emploi et dans les salaires versés, sur l'état des PME manufacturières.

Les indicateurs:

- peuvent permettre de juger de la croissance générale des secteurs d'activité.