

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS  
DÉPARTEMENT DES SCIENCES ADMINISTRATIVES

ESSAI PRÉSENTÉ AU  
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR

ALEXIA COMTOIS

SOUS LA SUPERVISION DE LA PROFESSEURE RHIZLANE HAMOUTI

**IMPACT DU GENRE DANS L'ENTRENEURIAT ET LA TRANSMISSION DE  
L'ENTREPRISE FAMILIALE**

12 AOÛT 2022

# Dédicaces

J'aimerais commencer par prendre le temps de remercier Rhizlane Hamouti, qui a supervisé mon essai, pour son temps, sa compréhension, ses conseils ainsi que ses encouragements tout au long de la rédaction de mon essai. J'ai grandement appris à tes côtés et je suis très reconnaissante que tu aies accepté de m'accompagner dans mon essai.

Je remercie également la famille Milot qui m'a permis de prendre leur entreprise comme cas pour mon essai et m'accorder du temps pour les entrevues.

J'aimerais aussi remercier le jury qui a accepté d'évaluer mon essai. Je remercie également tout le personnel de l'UQO qui m'a permis de me développer et d'apprendre grandement tout au long de ma maîtrise.

Finalement, je tiens aussi à remercier mes parents, Maria, ma famille et mes proches qui m'ont permis de devenir la femme que je suis aujourd'hui. Vous m'avez tous soutenu, encouragé, écouté et accompagné à travers tant de beaux et moins beaux moments. J'en serai éternellement reconnaissante.

Une mention spéciale à mon oncle, Serge Théorêt, qui m'a encouragé à travailler de plus en plus fort pour atteindre mon objectif. Tu es une source d'inspiration constante pour moi.

# Table des matières

A. Entrepreneuriat	11
B. Entrepreneuriat au féminin	12
i. Entrepreneur (e)	16
C. Transmission d'entreprise familiale	19
D. L'entreprise familiale et le genre	23
Question et objectifs de la recherche	27
1. Présentation du cas	29
2. Choix d'une stratégie de recherche appropriée	30
2.1. Design de la recherche	30
2.2. Choix du positionnement épistémologique	31
2.3. Choix de la méthode de recherche : qualitative	33
2.4. Étude qualitative : cas unique	34
2.5 Choix du mode de raisonnement	36
2.6 Comité éthique	37
3. Collecte de données	38
3.1 Échantillonnage	38
3.2 Méthode de collecte de données	38
3.3 Guide d'entrevue	39
4. Méthode d'analyse	40
4.1 Résultats	42
4.1.1 Le genre et l'entrepreneuriat	42
4.1.2 Domaine d'activité et le genre	44
4.1.3 Le genre et la relève entrepreneuriale	46
4.2 Discussions	48
4.2.1 La femme et l'entrepreneuriat	49
4.2.2 Domaine d'activité et la femme entrepreneure	50
4.2.3 La relève entrepreneuriale et la femme	52
4.3 Apports et limites de la recherche	54
4.3.1 Apports de la recherche : théorique et managérial	54
4.3.2 Limites de la recherche	55

Annexe 1 : Formulaire de consentement	65
Annexe 2 : Décision du comité éthique	69
Annexe 3 : Formulaire de consentement Caroline Milot	70
Annexe 4 : Formulaire de consentement Geneviève Milot	71
Annexe 5 : Formulaire de consentement Jean-Yves Milot	72
Annexe 6 : Guide d'entrevue	73

# Listes des tableaux

Tableau 1. Différences entre la recherche quantitative et qualitative

34

# Introduction

Depuis mon jeune âge, mon rêve a toujours été d'étudier en administration ou en droit pour faire partie de l'entreprise familiale. Mon grand-père a lancé son entreprise dans la construction, plus précisément dans le coffrage et moi, un jour, je souhaite la reprendre. En ce moment, les dirigeants sont mes six (6) oncles, six (6) hommes et aucune femme. Ses deux (2) filles étaient attirées par des domaines différents. J'allais donc être une ou même la première femme impliquée dans la direction de l'entreprise. Un beau et surtout gros défi ! Depuis plusieurs années, j'assiste à des réunions de manière informelle. Plus j'avancé dans mon parcours scolaire et en âge, plus mes oncles m'impliquaient dans l'entreprise. Avec le temps, j'ai commencé à travailler au bureau de l'entreprise et me rendre sur les chantiers et c'est à ce moment que j'ai commencé à me questionner sur certains propos que j'entendais : *wow - une femme dans un monde d'homme, les casques roses, une femme sur un chantier de construction, tu vas devoir travailler fort pour le respect des hommes et faire ta place, tu es déjà une femme- on le voit – pas besoin de plus l'afficher avec ton casque rose*. C'est à ce moment que j'ai commencé à réaliser que le fait d'être une femme avait une incidence supplémentaire dans mon univers et en entrepreneuriat. Je me suis donc questionnée à savoir quel était sa réelle retombée dans le monde de l'entrepreneuriat. Était-ce une réalité ? L'exagération de mon imagination ? À quel degré aurait-il une répercussion dans ma vie quotidienne ? J'en ai par la suite discuté avec des proches, certains impliqués dans l'entreprise, mais aussi d'autres membres de ma famille. J'ai aussi effectué quelques recherches. J'avais plusieurs questions et plusieurs réponses qui n'étaient pas encore claires dans ma tête. Ce sont donc ses questions qui m'ont poussé à effectuer une recherche sur le sujet, dans le but de mieux comprendre et m'outiller pour mon avenir. Je voulais mieux

comprendre ce qui m'entourait afin d'être bien préparée à faire face aux possibles embûches et défis qui allaient se présenter devant moi. Ma recherche découle donc de mon intérêt personnel, des constats personnels-professionnels ainsi que théorique.

Dans le premier chapitre de mon essai, je présenterai l'importance de la problématique et la présentation de ma question de recherche. Ensuite, dans le deuxième chapitre, je présenterai une revue de littérature portant sur les sujets principaux de ma recherche, soit l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat au féminin, la transmission d'une entreprise familiale et l'entreprise familiale et le genre. Le troisième chapitre inclura les différentes étapes de la méthodologie de la recherche, comme le design de la recherche, le positionnement épistémologique, la méthode de recherche, le mode de raisonnement, le guide d'entrevue, la collecte de données ainsi que la méthode d'analyse. Pour le quatrième chapitre, je présenterai les résultats ainsi que mon analyse à l'aide de discussions basées sur la revue de littérature. Finalement, je présenterai les apports théoriques et les limites de ma recherche.

# Chapitre 1 : Importance de la problématique et question de recherche

« *La femme entrepreneure* », un terme de plus en plus présent dans le monde des affaires. Toutefois, leur importance n'est pas vue à leur juste valeur et leur présence dans la littérature reste moindre (Sharma, 2004). Plusieurs auteurs s'entendent à dire que les femmes ont une plus grande difficulté à faire leur place dans une entreprise en raison de la démonstration de leurs compétences qui semblent plus complexes à faire valoir (Barnes, 1988; Dumas et al., 1995; Dumas, 1998; Bayad et Barbot, 2002). Pourquoi est-ce plus complexe pour une femme ? Depuis plusieurs années, l'inégalité dans le monde entre la femme et l'homme se fait ressentir. Dans le monde des affaires, à compétence égale, un homme sera majoritairement priorisé par les gestionnaires d'une entreprise en termes de relève en comparaison à la femme. Constantinidis (2010) soulève la conséquence et l'influence du genre dans les entreprises. En effet, ses recherches des dernières années portaient sur les motivations et le positionnement des femmes dans l'entreprise familiale pour voir la retombée sur la relève de celle-ci.

La notion d'entreprise familiale au cours du temps a été étudiée en long et en large. Selon les auteurs, la définition d'une entreprise familiale dépend de plusieurs variables quantitatives et qualitatives et n'est pas unanime. Certains incluent des éléments qui sont hors du cadre de la famille directe et d'autres accordent de l'importance à des facteurs

directs et indirects qui influencent le cours de l'entreprise. Barry (1975, 1989) mentionne que les entreprises familiales sont celles qui sont dirigées et contrôlées par les membres d'une même famille. La notion de travail par les membres de la famille dans l'entreprise est aussi un élément important pour certains auteurs, non seulement le contrôle (Yamashiro, 1969; Lyman, 1991; Déry et alii, 1993). Certains chercheurs quant à eux relèvent la nuance dans le terme familial (Gasson et alii, 1988; Ram et Holliday, 1993; Carsurd, 1994). Ils ressortent que le caractère de la famille peut être élargi à divers membres et non pas seulement ceux disposant d'un lien de sang direct. Dans cet essai, la définition de Bary (1975-1989) sera utilisée comme élément de base. Par ailleurs, le genre se définit de différente façon et cette définition a évolué depuis les années et selon les domaines de recherches. Dans cet essai, la définition de Bereni, Chauvin, Jaunait et Revillard (2008) sera utilisé, soit que le genre peut être défini « *comme un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin)* » (Pailot, Chasserio et Poroli, 2022).

La portée du genre dans l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise familiale seront les sujets principaux de l'essai afin d'approfondir mes connaissances et pouvoir étudier leur contrecoup dans mon quotidien. La revue de littérature portera sur l'entrepreneuriat au féminin ainsi que la relève et le genre afin de comprendre les corrélations entre ceux-ci et les sujets principaux. Ses éléments nous permettront de comprendre les conséquences et l'importance du genre dans l'entrepreneuriat ainsi que la transmission des entreprises familiales. La revue de littérature introduite permet d'identifier la question de recherche de

cet essai qui est **Quel est l'impact du genre dans l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise familiale ?**

## Chapitre 2 : Revue de littérature

Dans cette revue de littérature, les concepts principaux expliqués seront l'entrepreneur et l'entrepreneuriat, le genre ainsi que la transmission de l'entreprise familiale.

### A. Entrepreneuriat

Tout comme le concept de l'entrepreneur, l'entrepreneuriat n'a pas de définition précise et unique qui est unanime. À travers le temps, le terme « entrepreneuriat » a vu plusieurs composantes s'ajouter ou des éléments modifiés étant donné la définition de l'entrepreneur en soi qui n'était pas défini unanimement. L'entrepreneuriat et l'entrepreneur sont deux concepts connexes, qui vont de pair ensemble.

Selon l'article de Filion en 1999, la base du terme « entrepreneuriat » a vu le jour en 1928 par l'auteur Schumpeter. Cet auteur mentionne que « *L'essence de l'entrepreneuriat se situe dans la perception et l'exploitation de nouvelles opportunités dans le domaine de l'entreprise ... cela a toujours à faire avec l'apport d'un usage différent de ressources nationales qui sont soustraites de leur utilisation naturelle et sujettes à de nouvelles combinaisons.* » (Filion, 1999). Il souligne aussi l'importance de saisir les nouvelles

opportunités pour bien définir les concepts. Plusieurs auteurs l'avaient mentionné avant et après lui tels que Clark (1899), Baumol (1993) et Leibenstein (1978).

Les auteurs Michel Coster et Hugues Silvestre en 2002 confirment aussi le fait que les concepts sont reliés. En effet, la définition du phénomène entrepreneurial inclut trois éléments : l'entrepreneur, l'acte d'entreprendre et l'entreprise. Donc, l'entrepreneur est partie intégrante de la définition de l'entrepreneuriat. L'acte d'entreprendre qui est donc aussi un des éléments inclus pour définir le concept d'entrepreneur selon certains auteurs. En effet, les raisons de création pour chaque entrepreneur sont différentes, mais elles sont toutes inclinées vers le même but, soit de créer et développer une organisation.

## B. Entrepreneuriat au féminin

L'entrepreneuriat des femmes est un monde à part. En effet, le premier article écrit dans la littérature sur l'entrepreneuriat au féminin fut en 1976 par Schwartz. Depuis ce temps, plusieurs ouvrages ont été écrits et publiés par différents auteurs.

Le monde de l'entrepreneuriat et des entreprises a été majoritairement un monde d'homme. Cependant, depuis plusieurs années, la tendance tourne et de plus en plus de femmes sont présentes dans le monde de la gestion des entreprises. En effet, selon un article publié en 2009 en France par Zannad, plusieurs données statistiques ont démontré que le marché de

l'emploi devient plus féminin. Toutefois, la relation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ne sont toujours pas égales. Toujours selon l'article de Zannad (2005), ses aspects sont liés à plusieurs éléments tels que le temps partiel, la ségrégation de l'emploi et à la socialisation sexuée qui a un fort effet sur l'orientation des étudiants envers les domaines d'études. De ce fait, le taux d'activité des femmes en âge de travailler en 2005 au Canada était de 61,8%, environ 11% en dessous du taux d'activité des hommes tel que mentionné dans le même article (Zannad, 2005). Une statistique plus récente, soit au Québec en 2021, indique que le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus se situe à environ 60%, environ 8% en dessous du taux d'activité des hommes du même groupe d'âge (Institut de la statistique Québec, 2021). Le taux d'activité des hommes et des femmes semble stable dans le temps. Sous un aspect plus entrepreneurial, le taux d'intention d'entreprendre chez les femmes est en hausse depuis quelques années. En effet, sur l'ensemble des nouveaux propriétaires, le taux d'intention d'entreprendre chez les femmes est de 64.8 % en 2021, en comparaison à 51.4 % en 2017 (Entre Chefs PME, 2021).

Les auteurs Annie Cornet et Christina Constantinidis ont publié *Entreprendre au féminin* en 2004 qui relatent une statistique importante sur l'entrepreneuriat selon leur recherche. En effet, « *Au Québec, de 1981 à 2001, le taux de croissance de l'entrepreneuriat masculin (travailleurs indépendants et employeurs) était de 32 % et 213 % pour l'entrepreneuriat féminin (définition extensive) (St-Cyr, Hountondji et Beaudoin, 2003).* ». Leurs recherches étaient basées sur une analyse de statistiques nationales déjà établie, une enquête par questionnaire, un focus group, des réunions et des entrevues faites auprès de femmes. Cette statistique démontre une forte croissance de l'entrepreneuriat féminin, en comparaison à

celui masculin. Un article de *La Presse* a été publié plus récemment, en 2021, et il a démontré qu'en 2019, plus d'un (1) million de femmes travaillent à leur compte, pour représenter 37% des travailleurs autonomes au Canada.

Dans l'article *Entreprendre au féminin*, publié en 2004 par les auteurs Annie Cornet et Christina Constantinidis, plusieurs points importants sont soulevés. Elles soulignent dans leur article le point sur la portée du domaine dans lequel les femmes exercent. En effet, quand les femmes sont dans des milieux majoritairement masculins, telles que la comptabilité ou l'ingénierie, elles ont plus de difficulté à se démarquer et se faire une place (Constantinidis et Cornet, 2004). Les compétences des femmes sont plus facilement remises en question, ce qui affecte directement leur crédibilité (Constantinidis et Cornet, 2004). Toujours dans l'article des auteurs Annie Cornet et Christina Constantinidis publié en 2004, leurs recherches soulèvent un thème clé : la réalité des femmes. En effet, selon leurs recherches menées dans différents pays, la majorité des femmes ont mentionné dans leurs questionnaires qu'un frein important à l'entrepreneuriat était la répartition des tâches familiales et parentales qui les concernent (Constantinidis et Cornet, 2004). Les femmes s'occupent majoritairement des tâches en lien avec le domicile et la famille, malgré l'aide du conjoint. Toutefois, elles mentionnent aussi que c'est ce même frein qui les a motivées à acquérir un statut d'indépendance dans leur travail afin d'avoir un meilleur contrôle sur leur vie (Constantinidis et Cornet, 2004). Dans le même ordre d'idée, les auteurs font aussi mention de besoin spécifique pour les femmes, comme avec les formations par exemple, qui devraient tenir compte de leur réalité de temps disponible, qui est souvent moindre (Constantinidis et Cornet, 2004). C'est donc ici une différence à tenir en compte et qui est

soulevée en termes de genre selon la réalité des deux sexes. La réalité des femmes entrepreneures est différente de celle d'un homme entrepreneur. En effet, selon les points mentionnés, mais aussi biologiquement, elles ne sont pas constituées de la même façon que les hommes. Elles font face à des éléments que les hommes ne peuvent pas avoir ou comprendre telles que l'accouchement ou les douleurs reliées au cycle menstruel par exemple.

Dans leur article *Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : difficultés et stratégies* de 2006, les auteurs Annie Cornet et Christina Constantinidis soulève plusieurs éléments pour définir l'entrepreneuriat féminin. Elles font mention que la majorité des recherches sur le sujet ressort trois (3) grands thèmes (Constantinidis et Cornet, 2006). Tout d'abord, le profil de la femme indépendante et/ou entrepreneur comme premier thème. Les différents auteurs font un profil de la femme entrepreneure peu glorifiant. En effet, les éléments suggérés et énumérés dans la littérature mentionnent que la femme entrepreneure est souvent plus jeune que ses pairs masculins, souvent moins qualifiés, avec moins d'expérience en plus d'un manque de compétences sur le plan financier, managérial et/ou entrepreneurial (Constantinidis et Cornet, 2006). Ensuite, le profil des entreprises gérées par des femmes est énuméré comme deuxième grand thème (Constantinidis et Cornet, 2006). Le profil est quant à lui plus positif. En effet, les entreprises sont souvent plus jeunes et de plus petite taille que celles des hommes (Constantinidis et Cornet, 2006). Les femmes entrepreneures sont souvent aussi dans des secteurs plus typiquement féminins comme les services et avec une faible croissance (Constantinidis et Cornet, 2006). En termes de performance, ceci peut être étudié à différents niveaux selon la définition que l'on prend.

Par exemple, si l'on prend le taux de survie comme indicateur, la performance est plus élevée chez les entreprises dirigées par les femmes que les hommes (Constantinidis et Cornet, 2006). Toutefois, si on sélectionne la taille comme indicateur, la performance est plus faible pour les entreprises de femme entrepreneure (Constantinidis et Cornet, 2006). Finalement, dans l'article *Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : difficultés et stratégies* publiées en 2006, les auteurs soulèvent les manières d'être en affaires comme troisième thème. Selon les différents auteurs, les femmes encouragent et préfèrent une structure horizontale, un mode de gestion souple, le partage du pouvoir et de l'information ainsi que la participation (Constantinidis et Cornet, 2006). La conciliation vie privée et vie professionnelle prend aussi une place importante chez la femme entrepreneure, ce qui influence les objectifs et la croissance de l'entreprise (Constantinidis et Cornet, 2006). La prise de risque est souvent plus calculée et moins présente chez les femmes entrepreneures, ce qui a aussi un effet sur la croissance (Constantinidis et Cornet, 2006). Ses thèmes ont des répercussions directes sur le niveau de financement, de la participation à des réseaux ou à des formations et du recours à des organismes de soutien à l'entrepreneuriat (Constantinidis et Cornet, 2006). Par exemple, pour le financement, les femmes entrepreneures ont plus tendance à avoir des prêts de personnes proches plutôt qu'à des prêts bancaires en raison de la difficulté d'accès au financement étant donné sa variabilité (Constantinidis et Cornet, 2006).

i. Entrepreneur (e)

Le concept de l'entrepreneur ne fait pas l'unanimité dans le monde de la littérature. En effet, les auteurs ne s'entendent pas sur une définition commune étant donné que le concept peut être utilisé dans plusieurs sphères, qui peut être influencées par plusieurs éléments.

L'article de Louis Jacque Filion de 1999 dénote que la notion de l'entrepreneur est différente selon les auteurs. En effet, la littérature modifie les définitions selon les champs d'expertise, les disciplines ou encore les domaines. Selon cet article, le domaine pionnier des entrepreneurs est celui de l'économie. Dans l'article de Filion, les auteurs Cantillon (1755) et Say (1803, 1839, 1996) dénotent au départ que la définition de l'entrepreneur doit prendre en compte la prise de risque, puisqu'il met en jeu son propre argent lors de ses projets. De plus, selon les deux auteurs, les entrepreneurs sont en mesure de saisir les opportunités pour atteindre leur but, tout en assumant les risques.

Dans la même lignée, l'article de Coster publié en 2003 confirme que la notion d'entrepreneur est différente selon les domaines. Dans l'article, les domaines décrits sont l'économie, la psychologie et les gestionnaires qui ont chacun une définition propre pour l'entrepreneur. L'auteur fait mention que plusieurs auteurs basent leur définition de l'entrepreneur sur l'action d'entreprendre, nommé au départ par l'auteur Bruyat en 2000. Dans le cadre de cette recherche, le domaine qui nous intéresse est celui des gestionnaires, qui est également défini dans l'article de Coster publié en 2003. La base du concept de l'entrepreneur gestionnaire se questionne sur ce qu'il fait en termes d'action. Selon Gartner dans son article en 1989, l'élément clé est la création d'une organisation; donc ce que

représente un entrepreneur n'est pas complet si on se questionne seulement sur qui il est, il faut aussi se concentrer sur ce qu'il fait. La suite des définitions instaurées par Bygrave (1989) et Hofer (1991) au cours du temps se basent sur l'élément mentionné par Gartner (1989) en ajoutant la notion d'opportunité, ce qui a créé une nouvelle définition de l'entrepreneuriat qui inclut les caractéristiques et fonctions de l'entrepreneur, en plus du processus de l'entrepreneuriat (ce qu'il fait).

D'autres écoles de pensée s'intéressent à ce qui représente l'entrepreneur clé pour définir le concept. En effet, selon l'article de Filion (1999), les sciences du comportement relèvent plusieurs caractéristiques qui sont le plus souvent associées aux entrepreneurs. Les auteurs Blawatt (1995), Hornaday (1982), Meredith, Nelson et al. (1982) et Timmons (1978) ont ressorti les caractéristiques les plus courantes associées aux entrepreneurs. Certaines de ses caractéristiques sont, par exemple, d'être innovateurs, leaders, preneurs de risques modérés, indépendants, créateurs et plus encore. Un profil psychologique n'a toutefois pas été établi concrètement dans la littérature (Blawatt, 1995; Hornaday, 1982; Meredith, Nelson et al., 1982; Timmons, 1978).

Au cours du temps, il est donc possible de retrouver des éléments complémentaires et semblables dans la littérature. Le développement de la notion entrepreneur a changé au cours des années. Cette évolution s'est réalisée au cours du temps en suivant l'évolution du monde des affaires, de l'économie, de la politique et d'avantage de domaine. Le terme entrepreneur est utilisé dans plusieurs milieux et pour différentes fonctions. À travers le

temps, les auteurs ont essayé de créer la définition la plus exacte possible, ce qui explique les diverses définitions. En lien avec l'essai, il est important d'analyser cette évolution afin de bien comprendre la notion d'entrepreneur, qui est un des sujets principaux.

### C. Transmission d'entreprise familiale

Dans ce travail, le concept qui sera étudié sera plus spécifiquement la transmission d'entreprise familiale. De ce fait, il est important de donner une définition précise de ce qu'est une entreprise familiale. Les auteurs ne sont pas unanimes en regard à cette définition. Certains voient l'entreprise familiale selon les liens du sang et d'autres plus élargis ou encore selon les différents niveaux hiérarchiques et les dirigeants. Dans le cadre du travail, la définition choisie sera celle de Cadieux énoncé en 1999 qui est qu'une entreprise est considérée comme familiale lorsqu'elle est « *sous contrôle individuel ou familial dont la majorité des dirigeants - il peut n'y en avoir qu'un - sont les membres de la même famille, qu'elle soit nucléaire ou élargie, que ces derniers y contrôlent la gestion effective et que ceux-ci ont une volonté ferme de transmettre l'entreprise à la génération suivante* » (Cadieux, 1999).

Certains auteurs ont d'ailleurs fait mention de l'influence des membres ainsi que des occupations des membres de la famille sur les différents individus qui la composent. En effet, ils expliquent le rôle et l'influence de la famille sur le processus entrepreneurial.

L'article de Fayolle et Bégin, publié en 2009, met en lumière la relation et le lien présent entre la famille et l'entrepreneuriat. Ses deux thèmes ont toujours été analysés dans la littérature séparément. Les auteurs de cet article élaborent donc leur pensée sur le thème de l'entrepreneuriat familial qui devrait être analysé ensemble comme un tout (Fayolle et Bégin, 2009). Dans leur article, Fayolle et Bégin démontrent que la famille peut être perçue comme un lieu de culture et d'expérience de l'entrepreneuriat ou encore une forme d'accompagnement et de soutien (Fayolle et Bégin, 2009). D'une part, elle apporte une influence sur l'esprit entrepreneurial de ses membres. En effet, la famille peut être perçue comme une source d'oxygène qui crée un élément d'alimentation à la flamme entrepreneuriale (Rogoff et Heck, 2003). Le fait de vivre dans une famille d'entrepreneurs favorise le développement des valeurs entrepreneuriales pour les générations futures (Fayolle et Bégin, 2009). Le simple fait que les grands-parents ou encore plusieurs oncles et tantes soient entrepreneurs favorise le développement de certaines caractéristiques des petits enfants. C'est grâce à l'exposition face aux comportements et valeurs entrepreneuriales, donnés par les parents ou la famille, que les petits-enfants ont une plus forte tendance à développer des comportements qui favorisent l'intention entrepreneuriale (Fayolle et Bégin, 2009). Toutefois, cette exposition qui semble positive peut aussi être négative. En effet, l'auteur Kruegger en 1993 nuance les propos qui semblent à priori toujours positifs, avec le fait que si les membres entrepreneurs de la famille ont eu des expériences négatives, par exemple des faillites, cela peut avoir une incidence néfaste sur les petits-enfants qui ne seront pas encouragés à développer une expérience similaire. D'autre part, la famille permet de créer un lien d'accompagnement et de soutien dans le monde entrepreneurial des membres de celle-ci aux différents stades de l'entreprise

(Fayolle et Bégin, 2009). Par exemple, la phase de création et de démarrage de l'entreprise incite la famille à jouer un rôle important sur plusieurs volets. En effet, Saporta en 2002 fait mention de l'implication de la famille en donnant des fonds ou encore du temps. Plusieurs auteurs confirment ses éléments basés sur différentes recherches. D'autres exemples sont les auteurs Pistrui et *al.* en 2001 ainsi que les auteurs Au et Kwan en 2009 qui base leurs recherches sur les entreprises familiales chinoises et confirme que les encouragements des conjoints ainsi que l'appui financier sont des éléments importants dans l'environnement entrepreneurial de la famille. Les défis des entreprises familiales et ceux des entreprises non familiales sont similaires en grande majorité (Fayolle et Bégin, 2009). Toutefois, certains aspects sont plus problématiques ou encore plus présents dans une entreprise familiale. En effet, les facteurs de la prise de risque sont plus importants à prendre en considération, car plusieurs entreprises familiales deviennent plus prudentes avec le temps (Zahra, 2005). L'article de Jouini et Mignon (2009) mentionné dans l'article de Fayolle et Bégin (2009) tente d'ailleurs d'expliquer la raison qui pousse les entreprises familiales à être moins enclines à prendre des risques. Les auteurs ont effectué des recherches basées sur une quinzaine (15) de rencontres avec des dirigeants pour mieux comprendre (Fayolle et Bégin, 2009). Les conclusions qui en sont ressorties sont que les entreprises familiales ont tendance à être plus prudentes, car elles sont en constante bataille intérieure entre le fait de garder les traditions et le renouvellement (Fayolle et Bégin, 2009). C'est cette guerre interne qui explique que les entreprises familiales sont plus enclines à être prudentes face à la prise de risque en lien à l'innovation (Fayolle et Bégin, 2009).

Des auteurs ont aussi écrit sur le fait que la transmission d'une entreprise familiale peut être touchée par différents éléments. En effet, des modèles ont été développés à travers le temps pour représenter l'engagement et la retombée de l'engagement du successeur dans l'entreprise. L'engagement a un fort impact sur la transmission d'une entreprise. D'après l'article de Constantinidis, l'auteure a identifié quatre (4) formes d'engagement basées sur divers facteurs dans son article en 2005. Elle mentionne : « ... *l'engagement affectif, basé sur le désir; l'engagement normatif, basé sur un sentiment d'obligation et de respect des normes familiales; l'engagement calculateur, basé sur l'évaluation des investissements déjà réalisés et des coûts d'opportunité; l'engagement impératif, basé sur un sentiment de nécessité dû à l'absence perçue d'alternative possible.* ».

Dans le même ordre d'idée que la définition de l'entrepreneur, il est important de ressortir les différentes définitions de l'entreprise familiale qui ont été énuméré par les auteurs au cours des années dans le but de bien comprendre ses caractéristiques. La notion de l'entreprise familiale a elle aussi évolué dans le temps et il est important de bien étudier cette évolution dans le but de bien comprendre son essence et son importance. Les entreprises familiales sont très présentes dans le monde des affaires. En effet, selon l'enquête publié en 2020 par le HEC Montréal, *Enquête statistique sur les entreprises familiales québécoises 2020*, « *Au Canada, selon l'enquête du Conference Board of Canada<sup>8</sup>, 63,1 % des entreprises privées sont des entreprises familiales.* » (HEC Montréal, 2020).

#### D. L'entreprise familiale et le genre

Plusieurs auteurs ont rédigé des articles sur la transmission des entreprises familiales ainsi que les enjeux qui en découlent. Cependant, très peu d'entre eux mettent l'accent sur le genre. En effet, très peu d'écrits ont été répertoriés sur l'effet du genre dans le processus de transmission ou de relève d'entreprise familiale. Les auteurs Constantinidis et Cornet en font mention dans leur article de 2006 : *Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : difficultés et stratégies*. Dans leur écrit, une section complète est consacrée à la reprise d'entreprise familiale par les femmes. Les auteurs ressortent plusieurs enjeux ou encore des obstacles qui influencent le processus de transmission de l'entreprise familiale aux femmes basé sur leurs recherches dans la littérature :

- La légitimité du successeur (Constantinidis et Cornet, 2006)

Les femmes dans les entreprises ont souvent plus de difficultés à démontrer leurs potentiels et atouts dans l'entreprise. Souvent, au moment de la transmission, elles ne sont pas considérées comme une relève possible ou encore elles sont considérées comme le « plan b » en cas de refus de l'homme ou de problème. Selon la littérature, cette situation se produit autant avec un dirigeant masculin ou féminin en poste. Dans le même ordre d'idée, l'âge joue aussi sur la légitimité, elles sont souvent plus âgées au moment de la prise en considération pour la relève. Aussi, les femmes elles-mêmes peuvent être leur propre source de résistance pour la transmission. Elles considèrent leur place dans l'entreprise seulement à titre d'employées ou encore elle priorise la conciliation vie personnelle et vie professionnelle. Ses éléments influencent la prise en considération de la fille pour potentiellement la voir comme relève de l'entreprise.

- La résistance du fondateur (Constantinidis et Cornet, 2006)

Les fondateurs, masculin comme féminin, ont souvent beaucoup de difficulté à quitter l'entreprise, car c'est une perte de contrôle pour eux. L'entreprise est devenue dès le départ une partie d'eux ce qui accentue l'obstacle à la transmission. En lien avec le genre, cette résistance à quitter peut aussi être influencée par le fait que les fondateurs n'acceptent pas que le fils ne souhaite pas reprendre les rênes de l'entreprise. La transmission du pouvoir de l'entreprise familiale est aussi difficile pour un dirigeant masculin qu'une dirigeante féminine.

- Le parcours et la motivation (Constantinidis et Cornet, 2006)

Les auteurs catégorisent deux types de profils de femme entrepreneur en fonction de leurs motivations, soit les femmes qui créent ou reprennent l'entreprise par choix (motivations qui viennent d'elle-même) ou les femmes qui créent ou reprennent une entreprise par nécessité (plus par obligation). Les motivations vont avoir un coup différent et important dans le processus de transmission, car elles influencent les façons de faire, les sentiments et les perceptions.

- Le manque de crédibilité (Constantinidis et Cornet, 2006)

Dans le même ordre d'idée que la section parlant de la légitimité, le manque de crédibilité est ici présenté sous l'œil des parties prenantes de l'entreprise comme les clients et les fournisseurs. Les femmes entrepreneures ont l'impression de devoir faire plus que les hommes pour être traitées comme eux ou encore comme des dirigeantes d'entreprise.

- Les responsabilités et les rôles multiples (Constantinidis et Cornet, 2006)

Pour les femmes, la conciliation vie personnelle et professionnelle est un élément très important. Le fait d'être dirigeantes pour l'entreprise familiale donne une liberté à ce niveau. Cependant, les deux rôles ne sont pas simples à faire en même temps. La femme entrepreneure désire bien faire la conciliation des deux, mais ce n'est pas toujours possible. L'image aussi projetée et la pression du prédécesseur, donc le parent, crée une énorme pression pour pouvoir bien faire les deux.

- Les stratégies et manières d'être en affaires (Constantinidis et Cornet, 2006)

Cet aspect est l'élément positif qui ressort dans la littérature. En effet, les études démontrent que les femmes entrepreneures ont tendance à garder une bonne relation avec les proches fondateurs et tentent de bien résoudre les conflits pour garder l'harmonie.

Constantinidis et Cornet (2006) ont effectué par la suite une recherche de leur côté sur l'entrepreneuriat féminin en Belgique, ce qui leur a permis d'établir plusieurs constats. Un des constats intéressants est la difficulté liée au secteur d'activité (Constantinidis et Cornet, 2006). En effet, la recherche des auteurs Constantinidis et Cornet (2006) démontre que les femmes qui reprennent les entreprises familiales sont majoritairement dans des secteurs plus masculins et ceci fait en sorte que la pression de performance est plus forte. Le sentiment d'acceptation est plus long à être ressenti de la part de la femme dans ce milieu d'homme (Constantinidis et Cornet, 2006). Plusieurs autres éléments et constats sont mentionnés dans leurs recherches comme des barrières auxquelles les femmes peuvent

faire face. Par exemple, la gestion du personnel et les relations avec les parties prenantes qui peuvent être plus difficile a effectué dans un monde masculin ou si le fondateur est encore dans les parages (Constantinidis et Cornet, 2006). Ses barrières sont toutefois éphémères et elles se dissipent avec le temps, l'expérience et la confiance (Constantinidis et Cornet, 2006). Les éléments de leurs recherches sont confirmés par la littérature actuelle qui est mentionnée.

L'étude plus récente réalisée par Christina Constantinidis en 2010, basée sur onze entretiens avec des filles d'entrepreneurs qui ont repris ou sont en processus de reprise de l'entreprise, dénote plusieurs éléments qui créent des liens entre les sujets de cet essai. En effet, Constantinidis relève plusieurs résultats :

- *Priorité donnée au fils lors du choix d'un successeur dans l'entreprise familiale*
- *Les caractéristiques vues comme féminines, comme la situation familiale et le rôle de parent, sont identifiées comme incompatibles avec le rôle de chef d'entreprise, surtout dans un secteur à prédominance masculine*
- *Les caractéristiques jugées comme masculines, comme la capacité à gérer des hommes ou la compétence technique, se rapprochent des caractéristiques vues comme celles d'un chef d'entreprise (séparation)*
- *Le rôle de successeur, dédié au fils, est valorisé socialement et les filles se positionnent comme successeurs « par défaut » (hiérarchisation)*

Tous les éléments relevés dans la recherche de Constantinidis démontrent une influence flagrante du genre dans le monde de l'entrepreneuriat et de la transmission d'entreprise

familiale. Le genre a une répercussion très importante sur ses éléments et base certaines décisions clés dans l'entreprise. Dans le même article, Constantinidis (2010) soulève plusieurs éléments de recherche de divers auteurs (Barnes, 1988; Dumas et al., 1995; Dumas, 1998; Bayad et Barbot, 2002) sur les problématiques reliés aux femmes dans les entreprises familiales. En effet, selon eux, les femmes ont une plus grande difficulté à faire reconnaître leurs compétences comme gestionnaires et être vues comme successeuses. En effet, les femmes perçoivent qu'elles doivent davantage faire leurs preuves ailleurs avant d'être considérées à leur juste niveau dans l'entreprise familiale (Constantinidis, 2010).

#### Question et objectifs de la recherche

À la suite de cette revue de littérature, on comprend que l'entrepreneuriat au féminin est un sujet de plus en plus étudié dans la littérature, mais encore peu développé. Une des grandes difficultés de ses écrits est principalement liée à la définition du genre qui est complexe et ne fait pas l'unanimité selon les chercheurs. Des écrits commencent aussi à être réalisés sur l'étude de la transmission d'une entreprise familiale sous une perspective genrée. Cependant, la famille peut aussi être vue au sens large ou encore plus restreint, ce qui rend les recherches plus vastes et complexes. Les informations recueillies permettront de faire la lumière sur la répercussion du genre présente ou non et aideront à mieux cerner les objectifs futurs pour les gestionnaires et/ou fondateurs. Il est important de préciser que je crois fermement que le genre apporte une conséquence sur ces deux domaines, soit l'entrepreneuriat et la transmission d'une entreprise familiale.

De ce fait, l'essai suivant pourra confirmer ou non l'impact du genre. Si le genre influence l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise familiale, l'essai permettra d'apporter des connaissances sur la répercussion et les enjeux possibles des hommes ou des femmes dans ses deux éléments.

# Chapitre 3 : Méthodologie de la recherche

## 1. Présentation du cas

Le cas étudié dans cet essai sera dans le milieu de l'hôtellerie. Le cas portera sur une série d'hôtels qui ont été transmis entre trois (3) générations. Le fondateur du premier établissement était le père de M. Jean-Yves Milot. Cet homme a fondé un premier établissement hôtelier à Drummondville en 1963 avec deux associés. Une série d'évènements et d'opportunités ont fait en sorte qu'ils ont lancé différents complexes hôteliers qui ont par la suite été transmis de génération en génération. M. Jean-Yves Milot a donc finalement été propriétaire de l'Hôtel Le Dauphin à Drummondville. C'est à ce moment de l'histoire que nous nous intéresserons dans le cadre de l'essai. C'est ce processus de transmissions qui sera intéressant, car c'est une relève familiale de père en filles.

Jean-Yves Milot, qui est aussi une relève familiale, a repris avec ses frères l'hôtel Le Dauphin de son père. Avec ses frères et au fil des années, Jean-Yves a construit trois (3) établissements hôteliers, soit un à Saint-Hyacinthe, un à Sorel-Tracy et un à Québec. En 1993, Jean-Yves et ses frères se sont séparé les hôtels. Jean-Yves a donc gardé celui de Drummondville. C'est dans les années 2000 que les filles de M. Milot, Geneviève et Caroline, ont commencé à travailler à temps plein dans l'entreprise familiale. Ce n'était

bien sûr pas leur début dans l'hôtel, car elles ont eu différents emplois à temps partiel au cours des années, passant par tous les échelons et départements de l'hôtellerie. Geneviève a toujours eu en tête de travailler dans le milieu hôtelier, ce qui n'était pas le cas au départ pour Caroline. Geneviève a donc étudié à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (ITHQ), comme son père Jean-Yves, tandis que Caroline a fait des études en commerce international. Au fil des ans, plusieurs opportunités se sont offertes, et ils ont lancé ou encore fait l'acquisition de plusieurs établissements hôteliers à travers le Québec. Caroline et Geneviève ont repris Le Dauphin de leur père il y a quelques années. Les deux filles ont par la suite lancé, ensemble et chacune de leurs côtés, divers établissements hôteliers. C'est donc un cas exceptionnel qui permet de bien mettre en lumière l'entrepreneuriat de chacun et chacune, et aussi, la transmission d'une entreprise familiale.

## 2. Choix d'une stratégie de recherche appropriée

### 2.1. Design de la recherche

Le design de la recherche est l'enchaînement des multiples étapes d'une recherche qui inclut la problématique, la revue de littérature, la collecte et l'analyse de données et la présentation des résultats (Royer et Zarlowski, 2014). La démarche de recherche pour cet essai sera la méthode qualitative basée sur l'étude de cas unique. Le principal avantage des recherches qualitatives est de permettre d'avoir une vision holistique d'un système ou encore d'un phénomène (Gagnon, 2012). Par définition, la vision holistique en «

*épistémologie ou en sciences humaines, est relatif à la doctrine qui ramène la connaissance du particulier, de l'individuel à celle de l'ensemble, du tout dans lequel il s'inscrit.»* (Larousse, 2022). En effet, l'objectif est donc d'avoir une description détaillée et de fournir des connaissances sur des théories. L'étude de cas, pour sa part, permet d'avoir une compréhension plus profonde du sujet (Gagnon, 2012). En effet, selon plusieurs auteurs, l'étude de cas permet de générer de nouvelle théorie, qui est par la suite vérifiée par des éléments mesurables ainsi que des hypothèses testées (Gagnon, 2012). En résumé, l'étude de cas, selon Thomas (2011) et Woodside et Wilson (2003), « *est appropriée pour la description, l'explication, la prédiction et le contrôle des processus inhérents à divers phénomènes individuels ou collectifs* » (Gagnon, 2012).

## 2. 2. Choix du positionnement épistémologique

Il est possible de définir l'épistémologie comme une discipline philosophique qui cherche à établir les raisons de la science (Allard-Poesi et Perret, 2014). En d'autres termes, l'épistémologie est « *la discipline philosophique qui vise à établir les fondements de la science.* » (Allard-Poesi et Perret, 2014). Elle permet, entre autres, d'avoir un certain contrôle sur la démarche de recherche du chercheur et d'accroître la valeur de la connaissance (Allard-Poesi et Perret, 2014). L'épistémologie tente de segmenter la science dans le but d'estimer les valeurs logiques et cognitives (Allard-Poesi et Perret, 2014). Le tout dans le but de définir s'il est possible de s'approcher d'une connaissance certaine et justifiée (Allard-Poesi et Perret, 2014). L'élément premier à identifier est si on se trouve dans une orientation réaliste ou constructiviste. Il s'agit des deux paradigmes extrêmes de

l'épistémologie en fonction de la conception du réel basé sur le schéma dans l'ouvrage *Méthodes de recherche en management* publié en 2014. L'épistémologie de la recherche en management se divise en trois grandes catégories, soit le référentiel des sciences de la nature, le référentiel des sciences humaines et sociales ainsi que le référentiel des sciences de l'ingénieur (Allard-Poesi et Perret, 2014). L'épistémologie du référentiel des sciences humaines « *repose sur la revendication d'une prise en compte des spécificités des objets propres à ces disciplines qui ne peuvent se concevoir comme des choses.* » (Allard-Poesi et Perret, 2014). Les deux groupes de l'épistémologie des sciences humaines sont l'orientation réaliste et l'orientation constructiviste (Allard-Poesi et Perret, 2014). L'orientation réaliste permet de formuler une réponse essentialiste qui stipule, entre autres, que la réalité a une essence propre et qu'elle n'a pas de lien avec l'observation et les descriptions humaines qu'on peut en déduire (Allard-Poesi et Perret, 2014). L'orientation constructiviste permet de formuler une réponse non essentialiste dans le but d'identifier que la réalité est construite, donc directement reliée à des événements antérieurs à son existence (Allard-Poesi et Perret, 2014). Dans la réalité constructiviste, différents paradigmes sont inclus tel que l'interprétative, le postmodernisme, le constructivisme et l'ingénierie (Allard-Poesi et Perret, 2014). Cette méthode recherche principalement « *à comprendre le sens plutôt qu'à expliquer la fréquence et à saisir comment le sens se construit dans et par les interactions, les pratiques et les discours.* » (Allard-Poesi et Perret, 2014). Dans le cadre de cet essai, ce sera une position épistémologique interprétative qui sera utilisée, car ce seront des entrevues qui seront exécutées, donc l'opinion personnelle des candidats selon leurs expériences, et ensuite, une analyse basée sur ma compréhension tirée des données personnelles. Ce sera ma compréhension de la situation qui sera

mentionnée et basée sur les éléments ressortis. Selon Florence Allard-Poesi et Véronique Perret dans l'ouvrage de Thiétart, *Méthodes de recherche en management*, publié en 2014 : « *L'interprétativisme va souligner la nature intentionnelle et finalisée de l'activité humaine ainsi que le caractère interactionnel, discursif et processuel des pratiques sociales.* » (Allard-Poesi et Perret, 2014).

### 2.3. Choix de la méthode de recherche : qualitative

Dans cet essai, la méthode de recherche qualitative a été sélectionnée. La recherche qualitative permet de répondre à divers à diverses questions du type « *pourquoi* » ou encore « *comment* » (Aubin-Auger, Mercier, Baumann, Lehr-Drylewicz & Letrilliart, 2008). Certes, la recherche quantitative cherche à répondre aux mêmes questionnements, mais en incluant des éléments plus statistiques ou chiffrables. Le tableau suivant permet de voir les différences entre la recherche qualitative et quantitative. Il sert donc d'appui pour expliquer le choix de la méthode pour cet essai.

Recherche quantitative	Recherche qualitative
Questions plutôt biomédicales	Plutôt adaptée à l'étude de phénomènes sociaux
Mesure, quantifie des variables	Explore l'existence et la signification de ces phénomènes
Relations causales entre des variables mesurables	Compréhension du contexte Étude des sujets dans leur environnement
Teste des hypothèses	Crée des hypothèses
Déductive	Inductive

Tableau 1. Différences entre la recherche quantitative et qualitative.

Source : Aubin-Auger, I., Mercier, A., Baumann, L., Lehr-Drylewicz, A. M., Imbert, P., & Letrilliart, L. (2008). Introduction à la recherche qualitative. *Exercer*, 84(19), 142-5.

Les éléments ressortis confirment la pertinence de choisir la méthode qualitative pour cette recherche. En effet, la question relève directement de l'étude d'un phénomène social que nous essayons de mieux comprendre, soit l'effet du genre en entrepreneuriat et la transmission d'une entreprise familiale. Le tout sera fait par une étude de sujet dans leur environnement, en d'autres termes, l'étude de cas sur la famille Milot et leurs établissements hôteliers. Nous ne cherchons pas à tester des hypothèses comme dans le cas d'une recherche quantitative. Nous cherchons davantage à créer certaines hypothèses pour par la suite comprendre si elles existent vraiment et pour les étudier. En somme, en se basant sur tous ces éléments, c'est la méthode qualitative qui est la plus appropriée pour répondre à la question de recherche.

#### 2.4. Étude qualitative : cas unique

La méthode de recherche qualitative sera basée sur une étude de cas unique. Il est tout d'abord important de définir la méthode d'étude de ce cas au sens large. Selon Bergen (2000), la méthode d'étude de cas est à la base une approche méthodologique qui vise à recueillir de l'information pertinente sur une personne, un événement ou un système dans le but de comprendre comment il fonctionne ou se comporte (Barlatier, 2018). Selon Yin (2003, 2009), cette méthode est donc utilisée pour expliquer, décrire ou explorer divers événements ou phénomènes dans leurs environnements réels (Barlatier, 2018). Yin (2003, 2009) identifie aussi quatre (4) conditions qui doivent être réunies pour que le recours à la méthode de l'étude de cas soit pertinent (Barlatier, 2018) :

- *L'étude doit répondre à des questions de recherche du type « quoi », « comment » et « pourquoi »*
- *Le chercheur ne peut pas manipuler le comportement des informant impliqués dans l'étude ;*
- *Le chercheur traite des facteurs contextuels du phénomène étudié qui semblent pertinents ;*
- *Les limites entre le phénomène étudié et son contexte ne sont pas claires.*

Ses quatre (4) conditions sont par ailleurs réunies et respectées dans le cadre de l'essai présenté ici. Yin (2003, 2009) mentionne qu'il existe trois (3) catégories d'étude de cas, soit explicatif, descriptif ou encore exploratoire (Barlatier, 2018). Dans cet essai, c'est une étude de cas exploratoire qui sera présentée. Par définition, la catégorie exploratoire signifie « *étude de cas qui explore un phénomène représentant un point d'intérêt pour le chercheur et qui vise la découverte de nouvelles causalités et/ ou résultats.* » (Barlatier, 2018). Les principales forces de l'étude de cas sont qu'elle permet de faire une analyse en profondeur de différents éléments dans leur contexte, d'avoir la possibilité de relever divers paramètres et d'assurer une forte validité (Gagnon, 2012). Un des avantages importants du choix de l'étude de cas comme méthode de recherche est qu'il permet d'avoir accès à des données ou informations très concrètes et réelles provenant directement du terrain (Barlatier, 2018). Ceci fait donc en sorte que les informations recueillies sont d'une grande richesse. Toutefois, afin d'éviter tout problème et biais, il est important de bien choisir le cas, donc de bien choisir l'entreprise dans notre cas. C'est donc à ce moment qu'il est important de définir si l'essai sera basé sur une étude de cas unique ou multiple. Dans cette recherche, ce sera une étude de cas unique holistique, donc avec une seule unité d'analyse

(Barlatier, 2018). Dans le cas présent, l'unité d'analyse sera une l'entreprise sélectionnée pour le cas.

## 2.5 Choix du mode de raisonnement

Il est préférable d'utiliser la recherche qualitative quand les éléments observés sont subjectifs (Aubin-Auger, Mercier, Baumann, Lehr-Drylewicz & Letrilliart, 2008). Dans le cas de l'essai, étant donné que nous sommes dans le cadre d'une recherche qualitative avec étude de cas unique, il est difficile de mesurer les opinions des personnes qui seront passées en entrevue. En effet, les opinions sont très personnelles et ne sont pas mesurables ou encore concrètes comme des données chiffrées. D'ailleurs, dans la méthode de recherche qualitative, il existe deux types de raisonnements, comme indiqué dans le tableau de la section précédente, soit le raisonnement déductif et le raisonnement inductif. Le raisonnement déductif est associé à la recherche quantitative, tandis que le raisonnement inductif est associé à la recherche qualitative, selon Aubin-Auger, Mercier, Baumann, Lehr-Drylewicz & Letrilliart (Aubin-Auger, Mercier, Baumann, Lehr-Drylewicz & Letrilliart, 2008). Le raisonnement déductif se compose d'une conséquence sur les fondements d'une règle et d'une observation empirique (David, A, 1999). Le raisonnement inductif quant à lui est formé d'une règle qui permettrait de refléter une conséquence si l'observation s'avère être vraie (David, A, 1999). Ce sont les deux formes de raisonnement qui sont identifiées dans le tableau plus haut en fonction des types de recherche. Dans le cas de l'essai, c'est donc un raisonnement inductif qui sera le fondement du raisonnement. Le raisonnement inductif permet d'établir ou encore d'élaborer des règles générales selon

les observations, ce qui sera l'objectif de l'essai. Les entrevues et les recherches seront les éléments de base. Une analyse sera ensuite effectuée pour établir une règle ou encore des hypothèses. Une façon plus claire de comprendre le raisonnement inductif est d'ailleurs mentionnée par l'auteur : « L'induction permet une mise à jour (confirmation ou infirmation) des règles ou théories mobilisées. » (David, A, 1999). Les règles et les théories mobilisées ici seront basées sur les entrevues et la revue de littérature.

## 2.6 Comité éthique

Une demande a été envoyée au comité éthique avant le début de cet essai. Ils ont jugé que la question choisie ne nécessitait pas d'évaluation éthique. Toutefois, une entrevue sera réalisée dans le cadre de la recherche et c'est pourquoi les participants signeront un formulaire de consentement expliquant plusieurs éléments aux préalables. Dans le formulaire, le sujet, les objectifs, les informations de publication, l'accès aux données et les personnes-ressources sont bien décrits. De plus, dans ce formulaire, une option de garder l'anonymat ou non a été demandée afin de laisser le choix ou non aux participants de divulguer les noms et l'entreprise. Ce formulaire a été signé par les participants à la suite de l'entrevue, afin de leur permettre d'avoir une idée plus précise des informations qui pouvaient être transmises. Les trois participants, soit Geneviève, Jean-Yves et Caroline ne souhaitaient pas garder l'anonymat, c'est pourquoi leurs noms et l'entreprise seront cités dans la rédaction.

### 3. Collecte de données

#### 3.1 Échantillonnage

Le sujet de cet essai rend les critères de sélection pour l'échantillonnage très strict. Le cas unique devait être une entreprise familiale avec un processus de transmission en cours ou du moins planifié qui impliquait des femmes et des hommes. Avec ses critères, les sujets principaux de la recherche seraient respectés, soit l'entrepreneuriat, le genre et la transmission d'une entreprise familiale. Basée sur ses critères, l'entreprise choisie est dans le domaine de l'hôtellerie. Donc, l'échantillonnage a été effectué auprès du fondateur de l'hôtel et de ses deux (2) filles qui ont été choisies pour la succession.

#### 3.2 Méthode de collecte de données

La méthode de collecte de données choisie est l'entrevue semi-dirigée. Selon Savoie-Zacj L (1997), l'entrevue semi-dirigée est « *une technique de collecte de données qui contribue au développement de connaissances favorisant des approches qualitatives et interprétatives relevant en particulier des paradigmes.* » (Azioum et Medhi, 2018). C'est une méthode qui permet d'engager et diriger la conversation sans imposer une façon de penser à la personne qui répond. C'est une méthode qui laisse place à la conversation et aux idées ou encore opinions propres aux répondants dans son environnement. Elle permet de guider la conversation et les échanges, basés sur des questions et les thèmes précis du chercheur. L'information recueillie dans une entrevue semi-dirigée est de bonne qualité et

oriente le but de la recherche (Azioum et Medhi, 2018). La méthode d'entretien semi-dirigée est donc une discussion basée sur les sujets et questions apportés par le chercheur. Basé sur tous ses éléments positifs, c'est donc trois (3) entrevues semi-dirigées qui ont été effectuées pour cet essai auprès du père et de ses deux filles.

### 3.3 Guide d'entrevue

Le guide d'entrevue comprend cinq (5) sections. La première et la dernière sont destinées à introduire la recherche et à effectuer les remerciements aux participants. Les trois (3) autres sections incluent les éléments principaux qui devront être étudiés dans cet essai, soit le profil et l'expérience, le genre et l'entrepreneuriat et le genre et la transmission d'entreprise familiale. Le guide comporte 24 questions. Le guide d'entrevue se retrouve en Annexe 6 (Annexe 6 – Guide d'entrevue). Les membres de l'entreprise ont été informés du sujet de l'essai et par la suite les dates pour les différentes entrevues d'individus ont été fixées. Les entrevues se sont déroulées via l'application Zoom pour faciliter le processus. Les entrevues ont été enregistrées pour permettre une facilité de concentration lors de l'entrevue et afin de garder les réponses complètes des répondants lors de la retranscription des entrevues.

#### 4. Méthode d'analyse

Les résultats obtenus par l'entrevue semi-dirigée seront analysés manuellement. Les trois (3) thématiques seront évaluées et analysées. Trois (3) entrevues semi-dirigées ont été effectuées dans le cadre de cet essai. Étant donné que les entrevues ont été enregistrées, il a donc été possible de retranscrire les informations obtenues pour chacun des répondants et questions. Les entrevues ont d'abord été analysées individuellement pour comprendre l'essence des réponses et faire les liens opportuns. Cette analyse se fera en deux (2) temps, soit une analyse seulement sur les résultats des entrevues, et par la suite les résultats avec la revue de littérature effectuée afin d'en soutirer le plus d'informations possible. Les éléments recueillis dans la revue de littérature pourront donc être validés ou non en fonction des entrevues réalisées. D'un côté plus technique, l'entrevue avec Caroline Milot a été réalisé dès 14h le 21 avril 2022, pour une durée de 41 minutes et 19 secondes. L'entrevue avec Geneviève Milot a débuté à 12h10 le 19 avril 2022, pour une durée de 46 minutes et 53 secondes. Finalement, l'entrevue avec Jean-Yves Milot se déroula dès 15h le 22 avril 2022, pour une durée de 28 minutes et 13 secondes.

## Chapitre 4 : Résultats et Discussions

Comme mentionné au début de l'essai, la question de recherche porte sur l'existence ou non d'un impact du genre dans le monde de l'entrepreneuriat et dans la transmission d'une entreprise familiale. Les différentes entrevues qui ont été menées ont permis d'apporter des conclusions et de nouveaux éléments aux divers sujets principaux de la recherche. Étant donné la question très ciblée, l'entreprise et les participants de la recherche ont été choisis sur des critères très fixes, soit avoir une diversité de genre et avoir été impliqué dans un processus de transmission d'entreprise familiale. Les entrevues ont permis d'avoir les opinions des participants sur les différents thèmes clés de la recherche.

L'analyse des résultats de la recherche est basée sur les entrevues semi-dirigées avec les trois (3) membres de l'entreprise familiale. Les entrevues ont été enregistrées afin de retranscrire l'intégralité de leurs contenus et garder l'exactitude des réponses. L'analyse manuelle et quantitative des résultats a permis de mettre en lumière différents grands thèmes qui seront présentés par catégorie afin d'assurer une structure claire.

Cette section portera sur une analyse complète des résultats obtenus dans le cadre de ses entrevues. Elle inclura la présentation des résultats, une discussion avec une comparaison de la revue de littérature pour créer des liens, infirmer ou apporter des questions de recherche futures ainsi que les apports et limites de la recherche.

Les trois (3) entrevues ont permis de mettre en lumière trois (3) grands thèmes où le genre est touché : le genre et l'entrepreneuriat, le domaine d'activité et le genre ainsi que le genre et la relève entrepreneuriale. Ses différents grands thèmes seront présentés et discutés en sous-thème à tour de rôle dans la prochaine section.

## 4.1 Résultats

### 4.1.1 Le genre et l'entrepreneuriat

Pour les trois (3) répondants, l'élément commun et principal est le fait d'être une femme, les particularités qu'elles ont biologiquement. En effet, l'homme et la femme sont différemment constitués. Du même fait, tous les répondants aux entrevues ont souligné que le corps de la femme était en mesure de faire des actions que le corps de l'homme ne pouvait pas. Ce sont d'ailleurs ces éléments qui créent un frein et qui accentue la différence entre l'homme et la femme au niveau entrepreneurial. Le côté biologique, avec l'accouchement par exemple, crée des défis supplémentaires chez la femme et peut affecter sa vie professionnelle.

C'est la femme qui porte les enfants pendant environ neuf (9) mois, c'est elle qui accouche de ou des enfants. C'est un parfait élément qui différencie les deux. Dans les entrevues, les

trois (3) personnes ont mentionné que cet élément pouvait créer une réticence dans le monde des affaires. Le fait d'être jeune ou ne pas avoir eu de famille peut influencer le choix d'une femme pour un poste dans une entreprise.

*« Je dirais qu'une difficulté supplémentaire pour la femme est que ce n'est pas l'homme qui porte l'enfant, donc vraiment le fait de porter et accoucher les enfants. Et ce n'est pas une tâche additionnelle, le mot tâche n'est pas correct, mais c'est un élément qu'on ne peut pas passer à l'autre, à ce moment-là faut prendre en considération cet élément, au niveau de la structure de l'entreprise. »*

Les répondants ont aussi fait la mention de la charge mentale ou encore de la pression qui reposait sur les épaules de la femme, qui pouvait être plus forte que celle de l'homme. Les femmes sont plus demandées et impliquées dans la vie et les tâches familiales, ce qui peut impacter leur vie professionnelle.

*« Les réalités familiales comme à la maison, il y a encore beaucoup de ça ! On est rendu qu'on parle beaucoup de charge mentale, donc il y a beaucoup de la charge mentale familiale qui repose encore sur la femme. »*

*« Si on mixte la famille avec ça, c'est certain que pour une mère de famille, constituée comme on l'est, la femme en général – je vais généraliser, on a toujours un hamster*

*qui tourne pour les besoins de dentistes- rendez-vous-devoir tout ce qui vient avec ça, que souvent l'homme, la façon qu'il est constitué, ne va pas penser tout le temps, il va y penser quand ça va être le temps, mais ça va pas prendre plus de son énergie dans la journée, il va pouvoir plus compartimenter tandis que nous, ça reste une petite chose qui tourne tout le temps. »*

#### 4.1.2 Domaine d'activité et le genre

Le domaine d'activité, donc le milieu de l'entreprise, est le deuxième élément qui est ressorti pour les deux (2) femmes dans le cas étudié. Le fait de travailler ou avoir des relations professionnelles avec un domaine à prépondérance masculine est un défi supplémentaire en étant une femme.

Le domaine de la construction fait l'unanimité dans les réponses. Quand une femme rentre dans un milieu majoritairement masculin, c'est différent que lorsqu'un homme y entre. Les sœurs ont les deux (2) vécus des expériences soient avec l'achat de matériel de construction ou encore dans la construction d'hôtel.

*« Avoir fait la construction du Quality, c'est moi qui étais la DG de cet hôtel et c'est moi qui étais à superviser le projet, mais si moi j'arrivais au prêt de l'équipe de construction, ça me regardait de hauts et il disait- qu'est-ce qu'elle fait là la petite -*

*parce que j'avais juste 27 ans... C'est ça, c'était n'importe quoi, il ne m'écoutait pas, je devais passer par le contremaître tout le temps, ça la beaucoup joué avec ma pression. »*

*« Quand j'allais magasiner des articles de construction ou faire faire des soumissions, on me prenait quelquefois de haut un petit peu, comme si je ne savais pas de quoi je parlais, c'est vrai que je ne peux pas tout connaître, mais que je sois un homme ou une fille, certains ne sont pas manuels même si ce sont des gars donc une explication aurait été nécessaire quand même, je trouvais ça dommage, mais ça ne m'a jamais empêché de fonctionner. »*

Pour ceci, le père semble avoir moins fait face à des situations qui pouvaient l'avoir lui-même fait réaliser la répercussion du domaine et du genre. Cependant, il a tout de même mentionné que parfois, moins maintenant, certains domaines pouvaient avoir une prépondérance féminine ou masculine, ce qui pouvait engendrer un impact sur les attitudes et comportements.

*« De moins en moins, mais comme le domaine que vous m'avez parlé tantôt c'est peut-être un endroit où c'est un plus grand défi, cependant je pense que de plus en plus il y a un respect pour un homme ou une dame. »*

#### 4.1.3 Le genre et la relève entrepreneuriale

Le troisième élément commun qui est ressorti dans les entrevues était le choix de relève d'entreprise et le fait d'être une femme. Tout comme le premier élément ressorti, le fait d'être une femme semble toujours avoir un pouvoir sur le choix de la relève d'une entreprise. Le fait d'être en entreprise familiale peut dégager d'autres éléments ou commentaires. Dans le cas suivant, le fait d'être une femme ou un homme n'avait pas d'impact pour le père, comme il connaissait déjà les compétences de chacune et ça n'avait pas d'importance.

*« Dans notre vécu comme je te dis, ça ne s'est pas présenté par le genre, c'était par l'intérêt. Moi j'ai fait mes études pour aller en hôtellerie et je voulais aller en hôtellerie, Jean-Yves m'a facilité le tout une fois qu'il a accepté le fait qu'il avait beau dire ce qu'il voulait, j'allais suivre la voix d'hôtellerie envers et contre tous. Ça va être pour toi ou pour un autre, mais je vais travailler en hôtellerie. C'est ce que j'ai connu toute ma vie et c'est ce que j'aime alors c'est ce que je vais faire. C'était donc réglé. Toutefois, en général je pense que, malheureusement, je suis obligée de répondre que c'est encore dans les critères et j'entends encore des gens dire : mais elle n'a pas encore sa famille et on a deux candidats, mais regarde celle-là à telle réalité que celle-là n'a pas, donc oui c'est encore c'est encore considéré. »*

Dans le cas étudié, ce n'était pas un frein ou un questionnement supplémentaire pour le père, le fait que ce soient des femmes et non des hommes.

*« Pour d'autres, j'ai déjà entendu des histoires que les filles n'avaient pas leur place. »*

Pour les deux sœurs, le fait d'être une femme est un élément qui peut affecter l'avancement professionnel selon le milieu ou la pensée des dirigeants ou dirigeantes. Pas dans leur vécu à elle précisément, mais dans certains des commentaires ou encore des expériences auxquelles elles ont assisté. Des personnes dans l'entourage des sœurs ont soit expérimenté le fait d'être mise à l'écart ou encore fait des commentaires qui démontraient le tout.

Pour le père, l'élément qui ressort le plus dans le sujet est l'acceptation. Le plus important pour lui lors de la transmission de l'entreprise familiale était de se faire accepter en tant que personne, peu importe le genre. C'est un élément qui était aussi mentionné par la suite par les deux (2) sœurs.

*« Oui, le plus gros défi dans une entreprise familiale c'est l'acceptation de la passation par les équipes parce que avec ma gang de plus vieux, rentrer un jeune doit se faire progressivement donc il faut que ce changement se fasse dans le respect et c'est le fun d'avoir un mixe d'âge autour de la table, ça tempère les*

*ardeurs, c'est le fun d'avoir des jeunes qui nous pousse dans le dos, mais de temps en temps faut que tu ralentisses la cadence donc je pense que ça fait un bon mixe.»*

*« C'est non genré aussi là, c'est l'acceptation de l'équipe de la relève... d'avoir été la fille de ou le fils de j'imagine que ça l'aurait été identique. C'est plus le fait de rentrer dans une équipe qui est habituée avec le père et le grand-père, parce qui en a encore qui sont là qui ont été embauchés par mon grand-père, donc c'est plus se faire respecter par eux et se faire intégrer, c'est ce qui était difficile, mais j'aurais été un homme, ça n'aurait sûrement rien changé. Ils auraient comparé autant avec le papa et le grand-papa, plus que le fait que je sois une femme. »*

## 4.2 Discussions

Quel est l'impact du genre dans l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise familiale ? C'était la question principale de cet essai. Basé sur les résultats présentés ci-haut, plusieurs éléments de discussions ont émergé. Parmi les grands thèmes présentés dans la section résultats, on retrouve des sous-thèmes soient la femme et l'entrepreneuriat, le domaine d'activité et la femme entrepreneure ainsi que la relève entrepreneuriale et la femme. Ses sous-thèmes permettent de répondre à la question de recherche et constituent les éléments de discussions qui seront présentés dans les prochaines sous-sections. La discussion sera réalisée en créant le lien entre les éléments présentés dans la revue de littérature ainsi que les résultats présentés, qui ont été sélectionnés parmi les entrevues.

#### 4.2.1 La femme et l'entrepreneuriat

La réalité biologique de la femme peut créer une barrière ou un frein à son évolution dans l'entreprise. Le fait d'être une femme, dans la littérature ainsi que dans le cas étudié pour cet essai, semble être un défi supplémentaire. Ses éléments biologiques rendent l'équité beaucoup plus complexe à faire à certains niveaux. Le fait d'être une femme est encore à ce jour un critère ou un élément qui influence le monde de l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise familiale. Comme cité dans les résultats, le fait pour une femme de ne pas avoir eu sa famille encore influence le choix pour un dirigeant d'engager ou de considérer par moment la candidature d'une femme, car la femme devra peut-être s'absenter quelques mois. Elles ne seront pas prises en considération de la même façon lors du choix de la relève. De plus, elles ont plus de difficulté à démontrer leurs compétences, surtout lorsqu'elles sont entourées d'hommes.

Comme mentionné dans la revue de littérature, la réalité des femmes est ressortie dans les recherches de Cornet et Constantinidis en 2004. Le fait d'être une femme semble être un frein et un accélérateur à la fois pour certaines femmes de s'engager sur le chemin de l'entrepreneuriat. L'étude de cas avec la famille Milot ajoute du poids à la revue de littérature; les deux (2) sœurs mentionnent et confirment les mêmes éléments. La répartition des tâches familiales, la famille et tout ce qui l'entoure sont un poids supplémentaire ou encore un frein à l'entrepreneuriat pour les femmes. En fait, les trois (3) répondants sont unanimes sur le fait qu'être une maman ajoute un élément supplémentaire

sur les épaules. Oui d'un point de vue strictement biologique avec l'accouchement, ce qui les distingue de l'homme, mais aussi la charge mentale qui ressort dans les entretiens. Cette charge mentale et tout ce qui l'entoure sont aussi soulevés dans la revue de littérature. Les responsabilités et les rôles multiples sont des enjeux qui ont été étudiés dans la recherche de 2006 par les auteurs Cornet et Constantinidis. Les femmes ont un plus grand désir de concilier travail et famille. C'est ce même propos qui a été dit par Geneviève, Caroline et Jean-Yves sous différentes formes lors des entretiens. C'est donc un élément qui est présent et pris en considération lorsqu'une femme se présente en entretien ou est engagée. C'est un élément qui a une répercussion sur la progression et la vie des femmes en entreprise, dans la littérature et dans l'étude de cas.

#### 4.2.2 Domaine d'activité et la femme entrepreneure

Le choix du domaine pour lancer une entreprise ou même travailler a toujours une incidence importante sur le reste de notre vie. C'est encore plus important quand on réfléchit au genre. En effet, depuis plusieurs années, la particularité des différents domaines est un élément très important quand on parle du genre. La différence de traitement pour la femme et l'homme est d'ailleurs un élément qui a été mentionné dans la revue de littérature. Le fait qu'il y a une différence d'équité entre les hommes et les femmes est basé sur des éléments comme le domaine d'activité. Ce creux est par ailleurs la conséquence de la ségrégation de l'emploi et à la socialisation sexuée qui retombe l'orientation des étudiants vers les différents domaines. Ce sont des éléments qui heurtent l'égalité homme/ femme ainsi que le nombre de chacun d'entre eux mentionné dans le compte rendu de Zannad en

2005. Les relations entre les deux genres ne sont toujours pas égales et encore plus lorsque l'on tombe dans un domaine d'activité à prépondérance masculine. Les deux sœurs Milot l'ont expérimenté et vécu lors de leurs relations avec des personnes dans la construction. Du même fait, le genre du dirigeant peut influencer le milieu dans lequel il lance son entreprise, ce qui accentue la socialisation sexuée.

Par le fait même, certains domaines sont identifiés comme majoritairement masculins ou majoritairement féminins. Un exemple très concret qui a peu changé avec le temps est le domaine de la construction. Pour ma part, étant dans ce domaine, c'est un élément que je vois tous les jours et c'est d'ailleurs un élément que mentionne une des filles Milot. Le fait de « *se faire regarder de haut* » est un exemple parfait qui permet d'imager la particularité des domaines en lien avec le genre. C'est d'ailleurs un élément qui est soulevé dans la revue de littérature dans l'article *Entreprendre au féminin : une réalité multiple et des attentes différenciées* de Cornet et Constantinidis (2004). Les femmes ont plus de difficulté à se faire une place, car leurs compétences sont plus facilement remises en question. Les auteurs accordent aussi une importance aux domaines s'il est à prépondérance masculine ou non. Ce sont ici des éléments du cas étudié qui confirment les éléments de la revue de littérature. Les domaines sont encore à ce jour influencés par le genre, les sœurs Milot le confirment dans leurs entrevues tout comme la revue de littérature. Comme certains milieux sont encore majoritairement masculins, les femmes ont plus de difficultés à bien se démarquer par leurs compétences et elles ne sont pas toujours prises en considération (Cornet et Constantinidis, 2004), ce qui est une autre représentation négative de la répercussion du genre dans l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise.

Aussi, dans certains domaines, c'est aussi le nombre de femmes qui est un obstacle. Dans certains domaines, comme la construction pour conserver l'exemple de domaine, le nombre de femmes est en infériorité en comparaison au nombre d'hommes. Les sœurs ont mentionné cet élément dans leurs entrevues. Le père ne semblait pas avoir autant remarqué cet élément par contre. Certes, il y a de plus en plus de femmes sur le marché du travail, mais certains domaines sont encore très genrés comme le service à la clientèle ou l'ingénierie. Ses milieux très genrés font en sorte que les femmes ont plus de difficultés à se démarquer telles que mentionnées plus haut. La socialisation sexuée qui influence l'orientation des étudiants est un des éléments déclencheurs principaux qui influence la présence des femmes dans certains milieux comme mentionnées dans la revue de littérature (Zannad, 2005). Certaines femmes se limitent dans leur choix de carrière étant donné leur genre et le milieu dans lequel elles se trouvent.

#### 4.2.3 La relève entrepreneuriale et la femme

Tout comme le premier élément ressorti, le fait d'être une femme semble toujours avoir une incidence sur le choix de la relève d'une entreprise.

Un des éléments mentionnés par Caroline confirme ce qui a été trouvé et mentionné dans la revue de littérature. En effet, Constantinidis et Cornet en 2006 ont mentionné dans leur ouvrage des enjeux qui influence le processus de transmission d'une entreprise familiale pour une femme. Un de ses obstacles est la légitimité du successeur. Les femmes ne sont

pas toujours incluses comme options dans la relève ou encore elles sont des plans de dernier recours. Plusieurs éléments sont mentionnés dans l'article comme étant un frein comme l'âge, la réalité de la femme, leurs familles et plus encore. Toutefois, ce ne sont pas les seuls éléments qui devraient être pris en compte par les dirigeants ou dirigeantes. C'est un élément qui a encore trop de poids dans la décision de ceux-ci. C'est un élément qui est soulevé depuis longtemps dans l'histoire et la littérature, maintenant, aussi confirmée par l'étude de cas avec la famille Milot. Dans une autre de ses recherches publiées en 2010, Constantinidis mentionne comme résultats de recherches que les femmes sont mises à l'écart dans la sélection de la relève. La situation familiale et le rôle de parents ont été identifiés comme des caractéristiques vues féminines et incompatibles avec un rôle de chef d'entreprise. Cette réponse de recherche fait le lien avec plusieurs citations mentionnées par les deux (2) sœurs. En sachant que c'est la vision de certaines personnes, c'est un élément qui encourage les dirigeants et dirigeantes de ne pas choisir la femme dans le choix de relève. On peut donc faire le lien entre cet élément de la revue de littérature et la citation de Caroline qui mentionnait qu'elle avait déjà entendu que certaines femmes n'avaient pas leur place dans l'entreprise.

En lien avec l'acceptation qui a été soulevée en premier par Jean-Yves Milot, c'est aussi un enjeu qui est relevé dans l'article de Constantinidis et Cornet en 2006, soit le manque de crédibilité. Dans leur recherche, les auteurs mentionnent que les femmes semblent trouver plus difficile de se faire voir à leur juste valeur dans l'entreprise. Ceci crée donc un lien entre la remarque de Jean-Yves et ajoute un poids à la revue de littérature. L'acceptation de la femme comme gestionnaire peut être ou sembler plus complexe avec

les parties prenantes lors de la transmission d'une entreprise familiale en lien avec leur genre. Plus précisément, les auteurs ont mentionné que le sentiment d'acceptation est plus long à se faire ressentir par la femme quand elle est dans un milieu d'homme. La citation de Jean-Yves et Caroline ajoute donc un poids et confirme ce qui est mentionné dans la revue de littérature.

### 4.3 Apports et limites de la recherche

#### 4.3.1 Apports de la recherche : théorique et managérial

D'un point de vue théorique, cet essai sur la répercussion du genre en entrepreneuriat et la transmission d'une entreprise familiale ouvre plusieurs portes sur diverses questions. Plusieurs thèmes importants sont soulevés dans cette recherche comme le genre, la transmission d'entreprise, la transmission d'entreprise familiale et l'entrepreneuriat. Il serait intéressant d'approfondir sur certaines thématiques. Par exemple, se concentrer sur la différence entre la transmission d'une entreprise standard ainsi que la transmission d'une entreprise familiale pour voir si le genre influence les deux types d'entreprises et ainsi en sortir des informations plus précises selon les deux (2) types.

D'un point de vue managérial, cette étude permettra de démontrer aux gestionnaires l'importance et le ricochet du genre dans leur quotidien. C'est encore un élément qui est

très présent et cette étude pourra permettre de les sensibiliser afin d'éviter tout type d'erreur ou de préférence en lien avec le genre. Par exemple, un gestionnaire grâce à cet essai pourra éviter de prendre seulement en considération la vie familiale de la femme comme facteur de choix pour sa relève d'entreprise. Il pourra se concentrer davantage sur les atouts et les forces, avant de simplement s'arrêter au genre. Les résultats de la recherche peuvent servir de guide pour sensibiliser les gestionnaires afin d'éviter de commettre des erreurs de sélection et de jugement en fonction du genre.

Dans les recherches futures, il serait intéressant de reproduire cette enquête avec des entreprises de différents milieux afin d'approfondir la recherche. Un plus grand échantillon serait plus représentatif et permettrait de mieux comprendre l'influence du genre en entrepreneuriat et la transmission d'une entreprise familiale.

#### 4.3.2 Limites de la recherche

Cet essai, comme tous les travaux de recherches, comportent des limites. Le fait de choisir l'étude de cas comme méthode de recherche est une force et une limite en soi. En effet, l'étude de cas utilisé dans le cadre de l'essai apporte beaucoup de pertinence et l'expérience des jeunes sœurs Milot permet de bien faire le parallèle entre la revue de littérature et leurs expériences. Cependant, en utilisant un seul cas, ceci limite les données à un domaine et pour une famille précise. Il serait pertinent de refaire cette étude dans plusieurs familles et avec plusieurs entreprises de divers domaines pour voir son rôle. Du même fait, la méthode

d'échantillonnage choisie recueille la perception des personnes, reste très subjectif et est plus difficile à comprendre et interpréter.

La transmission de l'entreprise familiale semble avoir été moins influencée par le genre dans le cas étudié. Il serait intéressant de reproduire l'étude dans un domaine à prépondérance masculine ou encore dans un cas où le dirigeant à des enfants de sexes différents.

Un élément qui serait intéressant d'étudier aussi est le fait d'être une femme. En effet, le fait d'être une femme rend peut-être les évènements ou les actions beaucoup plus concrètes pour elle. Il est donc plus difficile pour un homme, ou du moins, moins évident, de voir la réalité des femmes et se mettre à leur place. Dans les réponses d'entrevues, il était possible de voir une similarité dans les réponses des deux (2) femmes, tandis que les réponses de l'homme étaient parfois plus vagues ou moins pertinentes avec le sujet. J'ai cru remarquer dans les réponses de l'homme qu'il avait moins perçu ou vécu certains des éléments que les femmes ont mentionnés. Donc, il serait intéressant de faire cette étude à une plus grande échelle afin de voir si c'est une réalité pour les femmes ou une question de perception ou de préjugés que les femmes sont plus enclines à voir. C'est peut-être aussi une question d'importance que les femmes accordent à certaines actions que les hommes n'accordent pas. Tous des sous-éléments qui pourraient être analysés et étudiés si la recherche était effectuée avec plus de cas. Un homme pourrait aussi ressentir ou vivre des évènements similaires en travaillant dans un domaine à prépondérance féminine.

# Conclusion

Ce travail de recherche visait à comprendre et analyser l’empreinte du genre en entrepreneuriat et dans la transmission d’une entreprise familiale. Dans le but de répondre à la question : *Quel est l’impact du genre dans l’entrepreneuriat et la transmission de l’entreprise familiale ?* Un cas unique dans une entreprise a été analysé pour mieux comprendre l’incidence.

Tout d’abord, avant de réaliser la recherche en entreprise, il était important d’effectuer des recherches académiques afin de faire le point sur la situation actuelle et de bien définir la question de recherche. Cette revue de littérature a donc permis de mieux cibler les thèmes clés pour effectuer la recherche et de préciser la méthodologie qui allait être utilisée. Le cas de la famille Miot a été présenté. Ensuite, le design de la recherche a été réalisé pour guider et structurer l’étude. La collecte de données s’est réalisée auprès de trois (3) membres de la famille Milot par entrevue via Zoom, semi-dirigé à l’aide d’une guide d’entrevue rédigé au préalable. Les données ont été retranscrites et analysées de manière qualitative afin de permettre de bien regrouper les réponses par thème. La section des résultats a ensuite été rédigée à l’aide des réponses données, et la discussion a permis de créer des liens entre ceux-ci et la revue de littérature. Cette analyse a permis de tirer des conclusions théoriques, pratiques et d’analyser la recherche en entier.

L'objectif de cet essai était d'explorer la répercussion du genre en entrepreneuriat et dans la transmission d'une entreprise familiale. Il est important d'ajouter que l'existence des structures d'oppressions du passé exercent encore aujourd'hui une influence sur le regard posé sur le rôle des femmes dans le milieu des affaires. Avec les réponses recueillis à travers cet essai, il est clairement ressorti que le genre impacte toujours l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise familiale. La femme (biologiquement, la vie familiale), le domaine d'activité (domaine majoritairement masculin ou féminin, se démarquer des hommes et être vu à sa juste valeur) ainsi que la relève entrepreneuriale (vie familiale pour la femme, choix de la relève, être vu comme le premier choix) sont les thèmes clés qui se sont démarqué dans les entrevues.

Comme la taille de l'échantillon était petite, il serait peut-être hâtif d'avancer que les éléments soulevés peuvent être retrouvés dans chacune des entreprises et surtout pour chacune des personnes. L'influence des femmes et le domaine restent des éléments qui doivent être étudiés à plus grande échelle. Toutefois, la richesse des informations recueillies dans les entrevues a permis d'établir des éléments de concordances avec les recherches académiques effectuées, ce qui amène des notions importantes et des pistes à prendre en considération pour les dirigeants et dirigeantes. Certains autres propos viennent aussi soulever d'autres pistes de réflexions. Il serait intéressant d'approfondir la recherche actuelle et de la réaliser à plus grande échelle.



# Bibliographie

Aubin-Auger, I., Mercier, A., Baumann, L., Lehr-Drylewicz, A. M., Imbert, P., & Letrilliart, L. (2008). Introduction à la recherche qualitative. *Exercer*, 84(19), 142-5.

Barlatier, P. J. (2018). Chapitre 7. Les études de cas. *Les méthodes de recherche du DBA*, 126-139.

Cornet, A. & Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue française de gestion*, n<sup>o</sup> 151, 191-204. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.191-204>

Constantinidis, C. (2014). Femmes entrepreneures. Dans : Pierre-Marie Chauvin éd., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (pp. 287-300). Paris: Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.chauv.2015.01.0287>

COSTER, M. (2003). Entrepreneur et entrepreneuriat. *Cadres et entrepreneuriat*, 7.

David, A. (1999, May). Logique, épistémologie et méthodologie en sciences de gestion. In *Conférence de l'AIMS* (Vol. 23).

*Entrechefs PME (2021)*. Indice entrepreneuriale québécois 2021 : un portrait en évolution

Consulté le 3 décembre 2022 sur <https://entrechefs PME.com/actualites/indice-entrepreneurial-quebecois-2021-un-portrait-en-evolution/#:~:text=1%20Qu%C3%A9becois%E2%88%99e%20sur,entrepreneurial%20au%20niveau%20de%202013>.

*Entreprise familiale et genre* par Christina Constantinidis (2010) – <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2010-1-page-143.htm>

Fattoum, S. & Fayolle, A. (2008). L'impact de la relation prédécesseur/successeur sur le déroulement du processus de succession dans les entreprises familiales. *La Revue des Sciences de Gestion*, 230, 105-113. <https://doi.org/10.3917/rsg.230.0105>

Fayolle, A., & Bégin, L. (2009). Entrepreneuriat familial: croisement de deux champs ou nouveau champ issu d'un double croisement?. *Management international/Gestion Internacional/International Management*, 14(1), 11-23

Filion, L. J. (1999). De l'entrepreneuriat à l'entrepreneuriologie. *Revue Organisations et territoires*, 8(1), 131-148.

Gagnon, Y. C. (2012). *L'étude de cas comme méthode de recherche*. PUQ.

HEC Montréal (2020). L'album de Familles – HEC Montréal, Enquête statistique sur les entreprises familiales québécoises 2020. Consulté le 3 décembre 2022 sur [https://famillesenaffaires.hec.ca/wp-content/uploads/2021/01/AlbumFamilles\\_web1.pdf?\\_gl=1\\*4pq6kq\\*\\_ga\\*MzcyMjkxNDY3LjE2NzAxMDM3NjM.\\*\\_ga\\_FPW0B8V0CE\\*MTY3MDewMzc2Mi4xLjAuMTY3MDewMzc2Mi42MC4wLjA](https://famillesenaffaires.hec.ca/wp-content/uploads/2021/01/AlbumFamilles_web1.pdf?_gl=1*4pq6kq*_ga*MzcyMjkxNDY3LjE2NzAxMDM3NjM.*_ga_FPW0B8V0CE*MTY3MDewMzc2Mi4xLjAuMTY3MDewMzc2Mi42MC4wLjA).

Institut de la statistique, Quebec. Taux d'activité – Vitrine statistique sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Consulté le 3 décembre 2022 sur <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/taux-activite>

Larousse. (s.d.). Holistique. Dans *Larousse*. Consulté le 29 juin 2022 sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/holistique/40159>

Les femmes repreneuses d'une entreprise familiale : difficultés et stratégies, Cornet, A. & Constantinidis, C. (2006).

Letarte, M. (2021). *Entrepreneuriat : où retrouve-t-on les femmes ?* La Presse. Consulté le 6 juin 2022 sur <https://www.lapresse.ca/affaires/portfolio/2021-11-16/femmes-en-affaires/entrepreneuriat-ou-retrouve-t-on-les-femmes.php>

*Qu'est-ce qu'une entreprise familiale* par Thierry Poulain-Rehm (2006) –  
<https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2006-3-page-77.htm>

Pailot, P, Chasserio S & Poroli C (2022). *Genre et entrepreneuriat : Éléments d'analyse théorique fondée autour d'une approche par la socialisation entrepreneuriale*. Consulté le 31 aout 2022 sur <https://airepme.org/images/File/2010/PAILOT2-CIFEPME2010.pdf>

Salah, A., & Said Mehdi, D. (2018). L'entretien de recherche dit « semi-directif » Dans les domaines de sciences humaines et sociales.

Thiétart, R. A. (2014). *Méthodes de recherche en management-4ème édition*. Dunod.

Zannad, H. (2009). Compte rendu de [*GRH et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes*, Sous la direction d'Annie Cornet, Jacqueline Laufer et Sophia Belghiti-Mahut, Paris : Vuilbert Éditeur, 2008, 245 p., ISBN 2-7117-6934-8.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64(2), 347–350. <https://doi.org/10.7202/037929ar>

# Annexes

## Annexe 1 : Formulaire de consentement



Case postale 1250, succursale HULL, Gatineau (Québec) J8X 3X7

[www.uqo.ca/ethique](http://www.uqo.ca/ethique)

Comité d'éthique de la recherche

### **Formulaire de consentement**

#### **L'impact du genre dans l'entrepreneuriat et la reprise d'une entreprise familiale**

**Chercheur : Alexia Comtois**

**Département : Sciences administratives**

**Directrice de recherche : Rhizlane Hamouti, PhD**

Nous sollicitons par la présente votre participation au projet de recherche en titre, qui vise à mieux comprendre l'impact du genre en entrepreneuriat et la transmission d'une entreprise familiale. Les objectifs de ce projet de recherche sont, entre autres, :

- Cerner la portée de l'impact du genre dans la transmission d'une entreprise familiale;
- Cerner la portée de l'impact du genre dans l'entrepreneuriat;
- Comprendre les éléments clés des sujets pour en faire la comparaison avec la littérature.

Vous êtes invité à participer à un projet de recherche qui consiste à **une entrevue d'environ 30 minutes**.

La confidentialité des données recueillies dans le cadre de ce projet de recherche sera assurée conformément aux lois et règlements applicables dans la province de Québec et

aux règlements et politiques de l'Université du Québec en Outaouais\*. Tant les données recueillies que les résultats de la recherche ne pourront en aucun cas mener à votre identification.

À moins que vous ne consentiez à une utilisation secondaire telle que plus amplement décrite plus loin, les données recueillies ne seront utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent formulaire de consentement.

Les résultats seront diffusés dans un essai. Les données recueillies seront conservées sous encryption dans l'ordinateur et les seules personnes qui y auront accès sont Alexia Comtois et Rhizlane Hamouti.

Votre participation à ce projet de recherche se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps sans préjudice. Les risques associés à votre participation sont minimaux et le chercheur s'engage, le cas échéant, à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les réduire ou les pallier. La contribution à l'avancement des connaissances au sujet de la transmission des entreprises familiales sont les bénéfices directs anticipés. Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée.

Ce projet de recherche a reçu l'approbation du comité d'éthique. Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, communiquez avec Alexia Comtois et/ou Rhizlane Hamouti. Si vous avez des questions concernant les aspects éthiques de ce projet, veuillez communiquer avec André Durivage, président du Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais.

\*Notamment à des fins de contrôle, et de vérification, vos données de recherche pourraient être consultées par le personnel autorisé de l'UQO, conformément au Règlement relatif à l'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications.

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation au projet de recherche et indique que vous acceptez d'y participer. Elle ne signifie pas que vous acceptez d'aliéner vos droits et de libérer les chercheurs ou les responsables de leurs responsabilités juridiques ou professionnelles. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps du projet de recherche sans préjudice. Votre participation devant

être aussi éclairée que votre décision initiale de participer au projet, vous devez en connaître tous les tenants et aboutissants au cours du déroulement du projet de recherche. En conséquence, vous ne devrez jamais hésiter à demander des éclaircissements ou de nouveaux renseignements au cours du projet.

Après avoir pris connaissance des renseignements concernant ma participation à ce projet de recherche, j'appose ma signature signifiant que j'accepte librement d'y participer.

**Le formulaire est signé en deux (2) exemplaires et j'en conserve une copie.**

**CONSENTEMENT À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE :**

- Je souhaite que l'anonymat soit conservé pour l'essai (aucune mention des noms des participants et de l'entreprise)
- J'accepte que les informations telles que les noms des participants et de l'entreprise soient divulguées dans la rédaction

Nom du participant : \_\_\_\_\_ Date :  
\_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_\_ participant :  
\_\_\_\_\_

Nom du chercheur : \_\_\_\_\_ Date :  
\_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_ du \_\_\_\_\_ chercheur :  
\_\_\_\_\_

## **UTILISATION SECONDAIRE DES DONNÉES RECUEILLIES (AU BESOIN)**

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans le(s) domaine(s) suivant(s) : sciences administratives, sous la responsabilité de Alexia Comtois pour lequel vous êtes aujourd'hui invité à participer. Afin de préserver vos données personnelles et votre identité, les données seront anonymisées, c'est-à-dire qu'il ne sera plus possible à quiconque de pouvoir les relier à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet. Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer au présent projet de recherche. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de 2 ans après la fin du présent projet et ensuite détruites.

### **CONSENTEMENT À UNE UTILISATION SECONDAIRE :**

- J'accepte que mes données soient conservées pour une utilisation secondaire.
- Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir.

Nom du participant : \_\_\_\_\_ Date :  
\_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_ du participant :  
\_\_\_\_\_

Nom du chercheur : \_\_\_\_\_ Date :  
\_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_ du chercheur :  
\_\_\_\_\_

## Annexe 2 : Décision du comité éthique



Le 19 novembre 2021

Alexia Comtois  
Étudiante, Université du Québec en Outaouais

Directrice de recherche:  
Rhizlane Hamouti, professeure  
Université du Québec en Outaouais

### **Projet # 2022-2062 - Essai - Hiver 2022**

#### **Titre: Impact du genre dans l'entrepreneuriat et la transmission de l'entreprise familiale**

---

Mme Comtois

Après évaluation de votre formulaire F-4 -*Déclaration d'un essai* soumis pour le projet mentionné en objet, le CER de l'UQO confirme que celui-ci ne nécessite pas d'évaluation éthique.

Cependant, si votre travail de recherche, de recherche création ou d'intervention implique des participant(e)s humains, nous désirons porter à votre attention que selon l'article 3 de l'EPTC2, «Le respect des personnes présuppose que les personnes qui participent à la recherche le font volontairement, avec une compréhension aussi complète que raisonnablement possible de l'objet de la recherche, de ses risques et de ses avantages potentiels. Lorsqu'une personne est apte à comprendre cette information et capable d'agir en conséquence, selon sa propre volonté, sa décision de participer est généralement perçue comme une expression de son autonomie. » Dans ce contexte, même si votre projet de recherche, de recherche création ou d'intervention ne nécessite pas de certificat d'éthique, vous devez, si vous avez des sujets humains, obtenir le consentement des participant(e)s. Nous vous encourageons à consulter le modèle de formulaire de consentement proposé par le CER au lien suivant: <https://uqo.ca/docs/32121>

Nous vous souhaitons bon succès dans vos études.

Caroline Tardif  
Attachée d'administration, CÉR  
pour André Durivage, Président du CÉR

Annexe 3 : Formulaire de consentement Caroline Milot

**CONSENTEMENT À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE :**

- Je souhaite que l'anonymat soit conservé pour l'essai (aucune mention des noms des participants et de l'entreprise)
- J'accepte que les informations telles que les noms des participants et de l'entreprise soient divulguées dans la rédaction

Nom du participant : Caroline Milot Date : 2022-05-11  
Signature du participant : Caroline Milot

Nom du chercheur : ALEXIA COMTOIS Date : 12-06-2022  
Signature du chercheur : Alexia Comtois

**UTILISATION SECONDAIRE DES DONNÉES RECUEILLIES (AU BESOIN)**

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans le(s) domaine(s) suivant(s) : sciences administratives, sous la responsabilité de Alexia Comtois pour lequel vous êtes aujourd'hui invité à participer. Afin de préserver vos données personnelles et votre identité, les données seront anonymisées, c'est-à-dire qu'il ne sera plus possible à quiconque de pouvoir les relier à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet. Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer au présent projet de recherche. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de 2 ans après la fin du présent projet et ensuite détruites.

**CONSENTEMENT À UNE UTILISATION SECONDAIRE :**

- J'accepte que mes données soient conservées pour une utilisation secondaire.
- Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir.

Nom du participant : Caroline Milot Date : 2022-05-11  
Signature du participant : Caroline Milot

Nom du chercheur : Alexia Comtois Date : 12/06/22  
Signature du chercheur : Alexia Comtois

Annexe 4 : Formulaire de consentement Geneviève Milot

**CONSENTEMENT À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE :**

- Je souhaite que l'anonymat soit conservé pour l'essai (aucune mention des noms des participants et de l'entreprise)
- J'accepte que les informations telles que les noms des participants et de l'entreprise soient divulguées dans la rédaction

Nom du participant : Geneviève Milot Date : 11.5.2022  
Signature du participant : G. Milot

Nom du chercheur : ALEXIA COMTOIS Date : 12-06-2022  
Signature du chercheur : Alexia Comtois

**UTILISATION SECONDAIRE DES DONNÉES RECUEILLIES (AU BESOIN)**

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans le(s) domaine(s) suivant(s) : sciences administratives, sous la responsabilité de Alexia Comtois pour lequel vous êtes aujourd'hui invité à participer. Afin de préserver vos données personnelles et votre identité, les données seront anonymisées, c'est-à-dire qu'il ne sera plus possible à quiconque de pouvoir les relier à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet. Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer au présent projet de recherche. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de 2 ans après la fin du présent projet et ensuite détruites.

**CONSENTEMENT À UNE UTILISATION SECONDAIRE :**

- J'accepte que mes données soient conservées pour une utilisation secondaire.
- Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir.

Nom du participant : Geneviève Milot Date : 11.5.2022  
Signature du participant : G. Milot

Nom du chercheur : Alexia Comtois Date : 12/06/22  
Signature du chercheur : Alexia Comtois

Annexe 5 : Formulaire de consentement Jean-Yves Milot

**CONSENTEMENT À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE :**

Je souhaite que l'entreprise soit consultée pour l'usage (autres usages ou des autres des participants ou de l'entreprise)  
 J'accepte que les informations telles que les noms des participants et de l'entreprise soient divulgués dans la rédaction

Nom du participant : J. Milot Date : 9 mai 22  
Signature du participant : \_\_\_\_\_

Nom du chercheur : ALEXIA COMTOIS Date : 12/06/2022  
Signature du chercheur : Alexia Comtois

**UTILISATION SECONDAIRE DES DONNÉES RECUEILLIES (AU BESOIN)**

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans les domaines suivants : sciences administratives, sous la responsabilité de Alexia Comtois pour lequel vous êtes également invité à participer. Afin de préserver vos données personnelles et votre identité, les données seront anonymisées, c'est-à-dire qu'il ne sera plus possible à quiconque de percevoir les liens à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet. Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer au présent projet de recherche. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de 2 ans après la fin du présent projet et ensuite détruites.

**CONSENTEMENT À UNE UTILISATION SECONDAIRE :**

J'accepte que mes données soient conservées pour une utilisation secondaire.  
 Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir.

Nom du participant : J. Milot Date : 9 mai 22  
Signature du participant : \_\_\_\_\_

Nom du chercheur : ALEXIA COMTOIS Date : 12/06/2022  
Signature du chercheur : Alexia Comtois

## Annexe 6 : Guide d'entrevue

### GUIDE D'ENTREVUE : L'impact du genre dans l'entrepreneuriat et la transmission d'une entreprise familiale

#### Partie 1 – Remerciement et Introduction

- Remerciement pour la participation à l'entrevue dans le cadre de mon essai
- Présentation du sujet de recherche
- Lien avec moi-même : MBA à temps plein, objectif de reprendre l'entreprise familiale, 3<sup>e</sup> génération dans l'entreprise, raison du choix de mon sujet d'essai et impact sur ma vie
- Anonymat possible et enregistrement de l'entrevue à des fins de rédactions
- Présentation de mon essai une fois complété

#### Partie 2 – Profil et expérience

1. Quel est votre nom et prénom ?
2. Travaillez-vous dans l'entreprise familiale ?
3. Quel est votre poste dans l'entreprise familiale ?
4. Quel est votre lien avec le fondateur de l'entreprise ?
5. Quel est votre niveau de scolarité ?

#### Partie 3 – Genre et entrepreneuriat

6. Connaissez-vous plusieurs femmes entrepreneurs ?
7. Que pensez-vous de l'entrepreneuriat au féminin ?
8. Est-ce que le genre (femme ou homme) a-t-il un impact en entreprise et dans certains domaines ?
  - a. Si oui, quel est cet impact ? Si non, pourquoi ?
9. Est-ce le fait d'être un homme ou une femme impactent vos propres relations avec les dirigeants actuelles ?
  - a. Si oui, quel est cet impact ? Si non, pourquoi ?
10. Est-ce que l'entrepreneuriat / la gestion est plus innée chez les femmes ou chez les hommes ?
11. Est-ce qu'il est important selon vous qu'une femme soit inclut dans la direction d'une entreprise ?

12. Croyez-vous que la diversité de genre soit importante à prendre en considération pour constituer un comité de gestion en entreprise ?
13. Est-ce que les femmes sont avantagées ou désavantagées dans le monde de la gestion d'entreprise / entrepreneuriat ?
14. Est-ce que les défis en entrepreneuriat sont les mêmes pour une femme que pour un homme ?
  - a. Si oui, pouvez-vous nommer des exemples de défis ?
  - b. Si non, pouvez-vous nommer des différences ?

#### Partie 4 – Genre et transmission d'entreprise

15. Selon vous, la transmission d'une entreprise familiale ou d'une entreprise standard est-elle différente ?
  - a. Si oui, pensez-vous que l'impact du genre est le même dans une entreprise standard que dans une entreprise familiale ?
16. Est-ce que le genre influence le choix de la relève d'entreprise ?
17. Est-ce que le genre devrait être pris en considération dans le choix de la relève d'une entreprise ?
18. Avez-vous une préférence pour une relève féminine ou masculine ?
  - a. Pourquoi ?
19. Au moment de la transmission d'entreprise, croyez-vous que la femme et l'homme ont des chances égales d'être choisi comme futur successeur ?
20. Est-ce que les obstacles pour un homme ou pour une femme sont différents ou semblables lors de la transmission d'entreprise ?
21. Selon vous, quels sont les principaux obstacles pour une femme lors de la transmission d'entreprise ?
22. Est-ce que le genre du fondateur impacte le choix de la transmission d'entreprise?

#### Partie 5 – Remerciements et fin

- Merci pour votre temps
- Rappel de l'envoi de l'essai une fois la publication