



**14ème Congrès
International Francophone en Entrepreneuriat et PME**

Toulouse 23 au 26 octobre 2018



**Choisir les entrepreneurs qui ont le « bon profil » :
Réflexion autour d'un outil d'aide à la décision pour les
anges investisseurs**

Tremblay, Maripier ; Turcotte, Yve- Laurent ; Beaulieu Sophie

Résumé

Les anges investisseurs jouent un rôle primordial dans le financement et la croissance de projets entrepreneuriaux en investissant dans des entreprises en démarrage ou en croissance (Maxwell et al., 2011). La sélection des dossiers figure évidemment parmi les conditions permettant de favoriser un meilleur retour sur investissement. Dans ce processus, les anges mettent généralement plus d'emphasis sur l'entrepreneur que sur l'opportunité d'affaires en soi (MacMillan et al., 1987). Or, si plusieurs outils et mesures existent pour aider les anges investisseurs pour évaluer la qualité des projets d'entreprises, il en est tout autrement pour l'évaluation du profil des entrepreneurs. Le réseau Anges Québec a donc entrepris de se doter

d'un outil dans le but d'améliorer le processus de sélection et ainsi favoriser de meilleurs investissements par ses membres. Nous présentons ici la première étape de ce projet, laquelle s'est déroulée en deux temps. Dans un premier temps, une liste de caractéristiques a été dégagée de la littérature scientifique. Dans un deuxième temps, cette liste a été soumise à 20 anges investisseurs afin qu'ils procèdent à une évaluation de l'importance accordée aux caractéristiques. Au final, une liste de 20 caractéristiques a été développées, laquelle servira d'assises pour l'identification ou le développement d'un outil psychométrique dont se servira Anges Québec dans son processus de sélection. Cet article relate la première phase d'un projet qui se terminera par une étude d'impact permettant de mesurer le rendement des investissements grâce à l'introduction et l'usage d'un outil d'aide à la décision sur les profils des entrepreneurs.

Introduction

Un grand nombre de projets d'entreprise ayant un fort potentiel de croissance nécessitent des fonds externes importants pour soutenir leur développement (Van Osnabrugge, 2000). Les investisseurs-tuteurs, aussi appelés anges investisseurs, jouent un rôle primordial dans le financement de la croissance de projets entrepreneuriaux en investissant dans des entreprises en démarrage ou en croissance (Maxwell et al., 2011). En général, un ange investisseur est défini comme étant:

“A high net worth individual, acting alone or in a formal or informal syndicate, who invests his or her own money directly in an unquoted business in which there is no family connection and who, after making the investment, generally takes an active involvement in the business, for example, as an advisor or member of the board of directors” (Mason and Harrison, 2008).

Certains anges investisseurs financent des entreprises individuellement, et d'autres en groupe afin de tirer profit de l'expertise, des connaissances et du réseau de contacts de chacun, ainsi que de partager les risques. Au Canada, il existe plus de 30 groupes d'anges investisseurs (Statistiques Canada, 2015). Selon une recherche empirique réalisée en 2014 par la *National Angel Capital Organization* auprès de groupes d'investisseurs-tuteurs canadiens, 30 groupes d'anges ont reçu 2,972 applications au total au cours de l'année, et 25 groupes d'anges ont approuvé 237 investissements d'une valeur totale de 90.5 millions de dollars (NACO, 2015).

Ces statistiques montrent que, malgré leurs investissements actifs, les anges ne financent seulement qu'une petite proportion des opportunités qui leur sont présentées (Carpentier et Suret, 2015). En effet, le succès des entrepreneurs à recevoir un investissement représente environ 8% de toutes les applications envoyées au Canada en 2014 (NACO, 2015). La recherche empirique de Carpentier et Suret auprès d'un groupe d'anges canadiens soutient que

la majorité des projets, soit 68%, est rejetée dès l'évaluation initiale des opportunités d'investissements (Carpentier et Suret, 2015).

Les principales raisons pour lesquelles les propositions d'investissement sont rejetées par les anges investisseurs sont le manque de connaissances sur l'entrepreneur ou le manque de confort vis-à-vis ce dernier (Prowse, 1998). Les anges rejettent également plusieurs projets dus à un manque de confiance en l'entrepreneur ou parce qu'ils ne ressentent pas que ce dernier est honnête (Maxwell et Lévesque, 2014). De plus, les anges sont portés à écarter les propositions d'investissement lorsqu'ils perçoivent un manque de passion et d'engagement de la part de l'entrepreneur (Sudek, 2006). En effet, les anges investisseurs mettent généralement plus d'emphase sur l'entrepreneur que sur l'opportunité d'affaires en soi (MacMillan et al., 1987). D'après (Li *et al.*, 2016 : 157), les anges investisseurs recherchent de bons projets en tenant compte de la compétence, de la fiabilité et de la capacité des entrepreneurs à diriger leurs entreprises. Wallnöfer *et al.* (2013 : 757) renchérisent en mentionnant qu'à part les facteurs qui déterminent le potentiel du marché et la compétitivité du produit ou du service proposé, les caractéristiques liées à l'entrepreneur influent également beaucoup sur les décisions d'investissement. En plus, contrairement à certaines recherches qui avaient mis l'accent sur les concepts de l'expérience et de l'expertise de l'équipe fondatrice (Franke et al., 2008, cité par Wallnöfer *et al.*, 2013 : 760), les résultats de l'étude de Wallnöfer *et al.*, (2013) suggèrent que les anges investisseurs attachent une grande importance aux caractéristiques de l'équipe fondatrice qui sont moins tangibles et peuvent plus difficilement être évaluées telles que la fiabilité, la volonté d'apprendre, l'ouverture d'esprit, la capacité de communication, etc. (Wallnöfer *et al.*, 2013).

Si plusieurs outils et mesures existent pour aider les anges investisseurs pour évaluer la qualité des projets d'entreprises, il en est tout autrement pour l'évaluation du profil des entrepreneurs. Pourtant, tel que mentionné, il s'agit d'un élément fondamental sur la décision d'investissement et son succès éventuel. Bien que les caractéristiques qui constituent le profil des entrepreneurs a été largement étudié, on retrouve très peu de travaux portant sur le contexte plus précis de l'investissement pas les anges. En effet, une série de travaux ont cherché à expliquer pourquoi certaines personnes deviennent entrepreneurs. D'autres se sont intéressés à identifier les caractéristiques individuelles expliquant leur succès et leur performance. Mais peu ont porté sur les caractéristiques à favoriser dans le cadre d'un investissement.

C'est pour cette raison qu'Ange Québec, un réseau d'anges investisseurs implanté au Québec a cherché à se doter d'un outil dans le but d'améliorer le processus de sélection et ainsi favoriser de meilleurs investissements par ses membres. La question de recherche alimentant la réflexion sont les suivantes : « Quelles sont les caractéristiques entrepreneuriales à évaluer lors du processus de sélection des projets ? » et « Comment devrait-on évaluer ces caractéristiques à travers le processus de sélection ? »

C'est donc dans cet esprit que ce projet, dont la première phase est présentée dans ce document, a été amorcée. Cette première phase avait pour objectif de répondre à la première question : «

Quelles sont les caractéristiques entrepreneuriales à évaluer lors du processus de sélection des projets ? ». Dans un premier temps, une recension des écrits scientifiques a été réalisée afin de dégager une liste préliminaire de caractéristiques à évaluer. Dans un deuxième temps, un groupe de 30 anges investisseurs a été invité à classer les caractéristiques selon l'importance qu'ils y accordent dans l'évaluation d'un dossier. Ils ont également eu la possibilité de commenter la liste, et d'y ajouter des caractéristiques. À l'issue de cette démarche, une liste de 20 caractéristiques a été retenue, représentant les caractéristiques importantes et recherchées par les anges-investisseurs. Cette liste constituera la base qui permettra, dans la deuxième phase, de développer un outil sur mesure à introduire dans le processus de sélection et ainsi améliorer les pratiques et la performance de ce groupe d'anges.

La communication est organisée comme suit. Dans un premier temps, nous présentons brièvement le réseau Anges Québec et sa mission. Par la suite, nous faisons état des caractéristiques dégagées dans la littérature. Ensuite, nous détaillons le déroulement et les résultats de l'exercice de consultation réalisé avec les anges du réseau. Finalement, une discussion revient sur les principaux constats de même que les perspectives pour la suite de la démarche du réseau Anges Québec.

1. Présentation du Réseau Anges Québec

L'organisation québécoise Anges Québec qui regroupe plus de 200 membres (anges investisseurs), appuyée par son investisseur stratégique et complémentaire Anges Québec Capital (AQC), a comme mission de permettre à ses membres de réaliser des investissements profitables dans des entreprises innovantes, dans un large éventail de secteurs et dans toutes les régions du Québec, en identifiant les meilleurs entrepreneurs et projets d'affaires ainsi qu'en soutenant les membres qui les financent. Anges Québec formule le souhait de devenir le meilleur groupe d'anges au monde pour ses membres et cette vision se décline en plusieurs indicateurs dont celui du rendement des investissements. Ensemble, Anges Québec et Anges Québec Capital cherchent à maximiser le rendement sur leurs investissements et contribuer à la réussite des entrepreneurs. Les entrepreneurs font appel à Anges Québec car ils ont besoin de financement, mais aussi pour leur expérience, leur encadrement et leur support. Conséquemment, les anges qui s'impliquent dans les dossiers et qui se retrouvent sur le conseil d'administration et/ou le comité aviseur devraient être complémentaires aux équipes en place. Les anges membres sont des entrepreneurs et professionnels d'expérience qui contribuent au lancement et à la croissance d'entreprises dans divers domaines. Chaque membre prend personnellement les décisions relatives à ses investissements et s'engage au sein de projets d'affaires répondant à ses critères. L'implication des anges est participative et variée, allant du coaching à la participation au conseil d'administration, passant par la promotion du projet auprès de son réseau d'affaires, jusqu'à l'élaboration de stratégies pour l'entreprise (Anges Québec, 2016). Présentement, selon le Président d'Anges Québec et d'Anges Québec Capital, M. François Gilbert, la réalité du Réseau Anges Québec est que, parmi les investissements faits par des membres, 52 % des entreprises rapportent moins que leur mise, dont plus ou moins 35 % sont une perte totale. Bien souvent, l'entrepreneur, en conjoncture avec d'autres facteurs,

influence le succès ou l'échec de son entreprise. Dans le processus d'analyse des opportunités d'investissement, les anges investisseurs ont beaucoup d'outils au niveau légal, financier et concernant la propriété intellectuelle, mais procèdent uniquement par perception et expérience personnelle pour qualifier l'entrepreneur et son équipe de direction.

Anges Québec désire donc se pencher sur cette opportunité d'amélioration en se dotant d'un outil pour évaluer le profil des entrepreneurs, afin d'identifier les meilleurs candidats et opportunités d'affaires, puis soutenir ses membres qui les financent. Les questions que l'organisation se pose sont les suivantes : « Quel outil existant, correspondant à nos critères, serait le plus efficace pour évaluer le profil d'un entrepreneur et ainsi appuyer nos décisions d'investissements ? ». Ultiment, cet outil devra s'insérer dans le processus de sélection d'Anges Québec et permettre aux anges de faire des investissements moins risqués, grâce à une meilleure perception et connaissance du profil des entrepreneurs.

2. Profil et caractéristiques des entrepreneurs[1]

La recension des écrits présentée ci-dessous est articulée autour de cinq sous-parties. Dans les quatre premières, il sera question de présenter les résultats obtenus pour chacune des orientations d'analyse (filtres) exposées précédemment, concernant les caractéristiques entrepreneuriales. La cinquième sous-partie, quant à elle, présentera les résultats de façon globale, combinant les quatre filtres, en mettant l'accent sur les caractéristiques qui sont ressorties davantage lors de nos recherches dans la littérature. Parmi ces caractéristiques, certaines relèvent d'une mesure psychométrique et donc, sont mesurables à l'aide d'un test psychométrique, tandis que d'autres sont factuelles et ne peuvent être mesurées par un tel outil.

Ultiment, dans ce projet, nous désirons identifier les outils psychométriques permettant d'évaluer des caractéristiques entrepreneuriales. Conséquemment, celles relevant d'une mesure psychométrique sont d'une plus grande importance pour nous. L'attention sera donc portée exclusivement sur les caractéristiques mesurables les plus prédominantes dans nos recherches.

Cependant, les caractéristiques non mesurables par un outil psychométrique, soit de nature factuelle, relèvent des expériences passées de l'entrepreneur. Elles peuvent donc être évaluées de différentes façons en contexte de sélection, comme par le curriculum vitae, les références, les entrevues ou les évaluations de compétences et de connaissances sur le terrain (Cole et al., 2007).

2.1 Caractéristiques générales d'un entrepreneur

Selon la définition de Shane (2003), l'entrepreneuriat est : "a self-directed activity that does not occur spontaneously from the presence of technological or industrial change. Rather, it requires the action of individuals who identify and pursue opportunities." L'exploitation d'opportunités entraîne la création d'organisations. Un entrepreneur se différencie donc d'une autre personne parce qu'il crée une ou plusieurs entreprises, tandis que les autres n'en créent pas. Outre cette distinction marquée, il n'y a pas de consensus en ce qui a trait à la définition d'un entrepreneur.

En effet, la littérature présente de multiples définitions d'un entrepreneur et peu de recherches emploient la même, entraînant ainsi une grande hétérogénéité. De plus, un nombre important de caractéristiques est attribué à l'entrepreneur, créant un profil psychologique d'une personne plus grande que nature (Carland et al., 2002).

Le tableau 1 (en annexe) présente les résultats de nos recherches quant aux caractéristiques distinctives que possède un entrepreneur, donc qui le différencient du reste de la population. Les caractéristiques sont classées par ordre décroissant, selon le nombre de fois mentionnées dans la littérature consultée, donnant ainsi un aperçu de la récurrence, voire l'importance, des caractéristiques. Parmi ces dernières, nous aborderons les cinq qui ressortent particulièrement de nos recherches.

Premièrement, un entrepreneur, à la base, est une personne qui est motivée par un besoin d'accomplissement (Rauch et Frese, 2007a; McClelland, 1965; Rauch et Frese, 2007b; Gürol et Atsan, 2006; Zhao et Seibert, 2006; Stewart et al., 1999; Chye Koh, 1996; Aldrich et Zimmer, 1986). Avoir un besoin d'accomplissement implique qu'une personne choisit d'entreprendre des projets ou des tâches ayant un certain niveau de difficulté et accepte de prendre la responsabilité des résultats (Rauch et Frese, 2007b). Cette caractéristique est prééminente chez les entrepreneurs et, bien souvent, elle l'amène à avoir la volonté de se lancer en affaires (McClelland, 1965).

Deuxièmement, un entrepreneur est une personne passionnée parce qu'elle est engagée dans ce qu'elle entreprend (Cardon et al., 2009; Cardon et al., 2005; Locke, 2000; Bird, 1989; Timmons et Spinelli, 2004; Benjamin et Margulis, 2000; Van Osnabrugge, 1998). La passion est souvent ce qui amène un entrepreneur à démarrer son entreprise (O'Neil et Ucbasaran, 2015). En plus d'être présente à la naissance de l'entreprise, elle oriente les comportements vers l'atteinte des objectifs (Cardon et al., 2009; Locke, 2000; Bird, 1989). De surcroît, la passion donne à l'entrepreneur la force, l'énergie et le dynamisme nécessaires pour faire face à l'incertitude et surmonter les obstacles qui peuvent survenir en entreprise (Cardon et al., 2005).

Troisièmement, l'entrepreneur, contrairement au reste de la population, est généralement un innovateur (Nair et Pandey, 2006; Schumpeter, 1967; Rauch et Frese, 2007b; Gürol et Atsan, 2006; Stewart et al., 1999; Stewart et al., 2003). Par innovateur, on entend que l'entrepreneur a l'habileté de produire des solutions dans de nouvelles situations (Bird, 1989). En effet, il a de la vision et de l'imagination pour créer de nouveaux produits, services, marchés, méthodes de production, organisations, structures d'affaires, etc. (Nair et Pandey, 2006; Schumpeter, 1967; Gürol et Atsan, 2006), ce qui, bien souvent, résulte en la création d'une nouvelle entreprise (Shane et al., 1991). À l'aide de leur recherche empirique auprès de 518 individus, Stewart et al. (2003) soutiennent que l'innovation est inhérente au rôle de l'entrepreneur et qu'elle distingue les entrepreneurs des gestionnaires.

Quatrièmement, l'entrepreneur est plus enclin à détenir un locus de contrôle interne (Nair et Pandey, 2006; Rotter, 1966; Gürol et Atsan, 2006; Chye Koh, 1996; Aldrich et Zimmer, 1986).

Un individu qui possède un locus de contrôle interne croit qu'il contrôle personnellement les événements et les conséquences dans sa vie (Chye Koh, 1996). Effectivement, l'entrepreneur croit que lui seul peut influencer son avenir par ses efforts et qu'il est responsable de ce qui lui arrive. Le locus de contrôle interne engendre fréquemment un désir plus prononcé d'accomplissement de la part de l'entrepreneur (Nair et Pandey, 2006; Rotter, 1966). Chye Koh (1996) a démontré, par sa recherche empirique auprès de 100 étudiants, que ceux qui étaient entrepreneurs ou attirés par l'entrepreneuriat avaient un locus de contrôle interne significativement plus élevé que les autres étudiants. Dix ans plus tard, Gürol et Atsan ont fait une recherche empirique auprès de 400 étudiants de deuxième cycle et en sont venus au même résultat (Gürol et Atsan, 2006).

Finalement, un entrepreneur possède la capacité à prendre des risques (Stewart et Roth, 2001; Gürol et Atsan, 2006; Stewart et al., 1999; Aldrich et Zimmer, 1986). Cette dernière peut être conceptualisée comme étant l'inclinaison d'un individu à prendre une chance dans une situation de prise de décision (Sexton and Bowman 1986). Shane (2003) ajoute que l'exploitation d'une opportunité, par définition, est incertaine, car l'entrepreneur ne peut déterminer à l'avance si les efforts mis à exploiter l'opportunité seront profitables. Cependant, un entrepreneur a plus tendance à prendre des risques et est plus tolérant face à ces derniers que les individus ne possédant pas la fibre l'entrepreneuriale (Gürol et Atsan, 2006). De surcroît, les résultats de la méta-analyse de Stewart et Roth (2001) soutiennent qu'un entrepreneur a une disposition naturelle à prendre des risques.

2.2 Caractéristiques importantes d'un entrepreneur en phase de démarrage ou « start-up »

Au cours du processus entrepreneurial, les caractéristiques de l'entrepreneur sont de nature extrêmement changeante (Shaver, 1995). En effet, ce qui est requis de l'entrepreneur en phase de croissance est différent de ce qui est requis en phase de démarrage, principalement en termes de motivations, attitudes, aptitudes et habiletés (Chell et al., 1991). Certaines caractéristiques vont amener un individu à créer une entreprise (Shane et al., 1991; Drnovšek et al., 2010; Baum et Locke, 2004; O'Neil et Ucbasaran, 2015), tandis que d'autres vont permettre à l'entrepreneur de naviguer dans le changement et l'incertitude qu'amène la création d'organisations, pour éventuellement franchir le cap de la phase de start-up (Locke, 2000; Bass et Stogdill, 1990; Bhide, 2000).

Le tableau 2 (en annexe) présente les résultats de nos recherches quant aux caractéristiques que possède un entrepreneur qui sont proéminentes spécifiquement dans la phase de démarrage d'une entreprise. Les caractéristiques sont classées par ordre décroissant, selon le nombre de fois mentionnées dans la littérature consultée. Six caractéristiques ressortent particulièrement du lot :

- Être innovateur ;
- Être persévérant ;
- Être passionné et engagé ;
- Être ouvert ;
- Avoir la volonté d'agir ;

- Avoir le sentiment d'auto-efficacité.

Tel que mentionné précédemment, « être innovateur » ainsi qu'« être passionné et engagé » sont des caractéristiques qui différencient une personne qui crée une entreprise des autres. De surcroît, la littérature suggère qu'elles sont également essentielles en phase de démarrage. Puisqu'elles ont été abordées dans la partie précédente, elles ne seront pas présentées ci-dessous, afin d'éviter la répétition. Voici les caractéristiques qui seront traitées ci-dessous : être persévérant, être ouvert, avoir la volonté d'agir et avoir le sentiment d'auto-efficacité.

Premièrement, en phase de démarrage, il est particulièrement important que l'entrepreneur fasse preuve de persévérance (Locke, 2000; Bass et Stogdill, 1990; Markman, et Baron, 2003). En général, environ 49% des start-ups connaissent l'échec dans les cinq premières années d'existences (Lasch, 2002). Il va sans dire que de nombreux obstacles peuvent survenir lors de la création d'une entreprise et de son développement. Lorsque confronté à des difficultés tels le financement, les compétiteurs, les barrières à l'entrée du marché, etc., un entrepreneur persévérant est capable de rester orienté vers ses objectifs (Locke, 2000; Bass et Stogdill, 1990). Ses efforts continus lui permettent de passer à travers les situations plus difficiles et il est déterminé à atteindre ses buts et à ne pas abandonner devant l'adversité (Markman, et Baron, 2003).

Deuxièmement, en phase de start-up, l'entrepreneur doit faire preuve d'ouverture (Ciavarella et al., 2004; Bhide, 2000). Plus précisément, cela signifie que l'entrepreneur est réceptif aux nouvelles idées et expériences et qu'il se montre original, créatif, imaginatif et curieux (Ciavarella et al., 2004). De plus, vu la nouveauté de l'entreprise et la nature incertaine des marchés, l'entrepreneur doit être ouvert d'esprit pour remettre en question ses idées, ses prévisions et son modèle d'affaires pour demeurer flexible et s'adapter aux changements. Il doit être ouvert à prendre en considération les recherches et les faits objectifs plutôt que de se fier principalement à son intuition, qui, sans vérification, peut l'induire en erreur. Aussi, l'entrepreneur doit être ouvert à apprendre de ses erreurs afin d'éviter de les répéter (Bhide, 2000).

Troisièmement, l'entrepreneur doit avoir la volonté d'agir (Bird, 1989; Tibbits, 1979). Bhide (1994) explique que la volonté d'agir de l'entrepreneur se manifeste par la prise rapide d'actions et de décisions, voire même l'exploitation d'opportunités, qui n'étaient pas prévues dans le plan initial, pour faire face aux revirements de situations survenant fréquemment au stade de démarrage. En résumé, il s'agit de la volonté de l'entrepreneur à agir dans le but d'assurer la survie de l'entreprise (Bhide, 1994). De plus, les ressources que contrôle l'entrepreneur, ce qui est en son pouvoir, influencent souvent la volonté d'agir de ce dernier (Bird, 1989; Tibbits, 1979).

Finalement, l'entrepreneur doit avoir le sentiment d'auto-efficacité (Drnovšek et al., 2010; Markman et Baron, 2003). En phase de start-up, cette caractéristique se reconnaît par la confiance de l'entrepreneur en son habileté à reconnaître et convertir une idée en produit ou

service (Drnovšek et al., 2010). De plus, l'auto-efficacité amène l'entrepreneur à croire en sa capacité à surmonter les obstacles de taille, se joignant à la persévérance pour l'aider à vaincre les difficultés (Markman et Baron, 2003).

2.3 Caractéristiques d'un entrepreneur performant

Au cours de leur parcours, certains entrepreneurs se démarquent des autres par leur performance et leur succès. McClelland (1987) a été un des pionniers à conduire une recherche empirique portant sur les caractéristiques qui permettent de distinguer un entrepreneur à succès d'un entrepreneur moyen, voir même prédire le succès d'un entrepreneur. Les résultats de son étude soutiennent que certaines caractéristiques sont cruciales au succès entrepreneurial et que les entrepreneurs qui réussissent ont certains traits de personnalité communs (McClelland, 1987). D'autres recherches empiriques abondent dans le même sens, soutenant que certaines caractéristiques sont des indicateurs de performance entrepreneuriale (Lee et Tsang, 2001; Baum et Locke, 2004).

Le tableau 3 (en annexe) présente les résultats de nos recherches quant aux caractéristiques que possède un entrepreneur performant. Les caractéristiques sont classées par ordre décroissant, selon le nombre de fois mentionnées dans la littérature consultée. Huit caractéristiques ressortent principalement :

- Avoir un besoin d'accomplissement ;
- Avoir la capacité à prendre des risques ;
- Être passionné et engagé ;
- Être innovateur ;
- Être confiant et assuré ;
- Avoir un locus de contrôle interne ;
- Avoir l'habileté à reconnaître les opportunités ;
- Avoir le sentiment d'auto-efficacité.

Tel que mentionné précédemment, avoir le besoin d'accomplissement, avoir la capacité à prendre des risques, être innovateur et avoir un locus de contrôle interne sont des caractéristiques qui différencient une personne qui crée une entreprise des autres. De surcroît, elles séparent aussi un entrepreneur à succès d'un entrepreneur moyen. Cela s'explique par le fait qu'après avoir créé son entreprise, l'entrepreneur qui ressent le besoin de s'accomplir davantage (Brem, 2008; Rauch, 2000; Lee et Tsang, 2001; Rauch et Frese, 2007a), qui continue à prendre des risques (Casson, 1982; Brem, 2008; Rauch, 2000; Rauch et Frese, 2007a), qui ne cesse d'innover (Casson, 1982; Nair et Pandey, 2006; Rauch et Frese, 2007a) et qui continue de croire que sa performance dépend de lui-même (Lee et Tsang, 2001; Rauch et Frese, 2007a) continuera de faire évoluer son organisation vers le succès.

Contrairement, l'entrepreneur qui, après avoir fondé son entreprise, se sent accompli, ne veut plus s'exposer au risque, cesse d'innover et commence à croire que l'avenir de son entreprise

ne dépend plus de lui, a peu de chances d'atteindre le succès et d'être reconnu comme étant performant (Rauch et Frese, 2007a). Il en va de même pour la passion et l'engagement de l'entrepreneur envers son entreprise (Locke, 2000; Bass et Stogdill, 1990; McClelland, 1987). Les gens d'affaires ayant connu un énorme succès, tels Michael Bloomberg et Bill Gates, n'ont jamais arrêté d'être passionnés et engagés par ce qu'ils faisaient (Locke, 2000). De plus, tout aussi important que dans la phase de démarrage, l'entrepreneur possédant le sentiment d'auto-efficacité sera en mesure de gérer les difficultés et de surmonter les obstacles pour atteindre le succès (Baum et Locke, 2004; McClelland, 1987).

Ces caractéristiques, ayant été présentées préalablement, ne seront pas discutées dans cette partie pour éviter la répétition. Nous allons donc aborder les deux autres traits cruciaux, ressortant de nos recherches, que doit posséder un entrepreneur pour être performant.

D'abord, un entrepreneur performant est confiant et assuré (Bhide, 2000; McClelland, 1987). Il a confiance en lui-même, en son entreprise, en ses capacités et en ses idées. Il a un fort désir de contrôler, étant convaincu qu'il peut lui-même faire sa chance. Sa prédisposition à être confiant lui permet, en grande partie, de répondre aux situations ou circonstances inattendues avec efficacité (Bhide, 2000). Il est assuré et décisif dans ses décisions, n'ayant pas peur de dire aux autres quoi faire ni de les confronter directement si un problème survient. L'entrepreneur fait preuve d'une grande résilience et est axé sur l'action (McClelland, 1987).

Ensuite, un entrepreneur à succès a l'habileté à reconnaître les opportunités (Markman et Baron, 2003; McClelland, 1987). Dans la phase suivant le démarrage, cette habileté se traduit par les efforts de l'entrepreneur à identifier les changements en ce qui concerne le marché, les technologies, la démographie et tous les autres facteurs qui jouent un rôle dans le succès de l'entreprise. De plus, l'expérience acquise par l'entrepreneur à ce stade et l'intérêt pour son domaine peuvent lui permettre d'identifier plus facilement une opportunité (Baron, 2006). Le processus cognitif peut varier d'un individu à l'autre ce qui, pour certains, facilite l'identification d'opportunités (Markman et Baron, 2003). Cependant, l'entrepreneur performant se démarque des entrepreneurs moyens en étant plus alerte, en surveillant son environnement et en restant informé, étant ainsi à l'affût des opportunités (Markman et Baron, 2003; McClelland, 1987).

2.4 Caractéristiques recherchées par les anges investisseurs chez un entrepreneur

Les anges investisseurs, contrairement aux sociétés de capital de risque, ont généralement le désir ou l'intention de s'impliquer dans les entreprises dans lesquelles ils investissent. Typiquement, ils sont motivés non seulement par le retour sur leurs investissements, mais aussi par leur implication auprès des entrepreneurs et le rôle qu'ils peuvent jouer dans la croissance des entreprises (Benjamin et Margulis, 2000). Selon une étude empirique réalisée par Haines et al. en 2003, l'entrepreneur et son équipe constituent le facteur le plus critique lors de l'évaluation d'une opportunité d'investissement par des anges (Haines et al., 2003).

Le tableau 4 (en annexe) fait état de nos résultats de recherche quant aux caractéristiques d'un entrepreneur qui sont importantes du point de vue des anges investisseurs. Les caractéristiques sont classées par ordre décroissant, selon le nombre de fois mentionnées dans la littérature consultée, donnant ainsi un aperçu de la récurrence, voire l'importance, des caractéristiques. En effet, six caractéristiques ressortent particulièrement, vu leur mention à plus d'une reprise dans la littérature. Les voici :

- Être passionné et engagé ;
- Être digne de confiance ;
- Être honnête et intègre ;
- Être ouvert ;
- Avoir le sens de l'éthique ;
- Savoir écouter et être « coachable ».

Premièrement, toujours selon la perspective d'un ange investisseur, la passion et l'engagement de l'entrepreneur semblent être d'une importance primordiale dans la littérature (Haines et al., 2003; Feeney et al., 1999; Rostamzadeh et al., 2014; Van Osnabrugge et Robinson, 2000; Sudek, 2006; Mason et Stark, 2004; Mason et Harrison, 2002). En effet, la passion est une caractéristique essentielle puisqu'elle donne la force et l'énergie nécessaire à l'entrepreneur pour continuer malgré les difficultés et les obstacles qui se jettent sur son parcours (Sudek, 2006). La passion est aussi un indicateur du dynamisme et de la volonté qu'a l'entrepreneur à faire tout ce qui est en son pouvoir pour atteindre le succès (Haines et al., 2003).

Deuxièmement, l'entrepreneur doit être digne de confiance pour attirer l'investissement d'un ange (Haines et al., 2003; Feeney et al., 1999; Rostamzadeh et al., 2014; Van Osnabrugge et Robinson, 2000; Sudek, 2006; Maxwell et al., 2011; Maxwell et Lévesque, 2014; Mason et Harrison, 2002). La confiance peut se traduire par une variété d'actions et de comportements tels la crédibilité, l'honnêteté et l'écoute. Par exemple, ne pas interrompre, ne pas répondre vaguement aux questions et avouer ne pas avoir la réponse, s'il y a lieu, sont des conduites qui peuvent favoriser le développement de la confiance d'autrui (Sudek, 2006). Maxwell et Lévesque (2014) proposent un modèle de développement de la confiance dans lequel l'entrepreneur et l'ange se font initialement confiance. Par la suite, les deux parties sont attentives aux comportements de l'autre, qui influenceront la relation de confiance positivement ou négativement. Un entrepreneur faisant preuve de transparence, de réceptivité, de consistance, d'ouverture et d'une bonne communication favorise la confiance interpersonnelle entre lui et l'ange investisseur. Cette dernière sert de base pour une relation positive et réduit le risque associé à l'investissement pour l'ange (Maxwell et al., 2011; Maxwell et Lévesque, 2014).

Troisièmement, l'honnêteté et l'intégrité sont le fondement de toutes relations de confiance (Sudek, 2006) et sont des caractéristiques qu'un entrepreneur doit posséder pour développer une relation d'affaires viable avec un ange investisseur (Haines et al., 2003; Feeney et al., 1999; Maxwell et al., 2011; Maxwell et Lévesque, 2014; Mason et Harrison, 2002). L'entrepreneur

qui informe rapidement l'ange investisseur des situations et résultats, tant positifs que négatifs, fait preuve d'honnêteté et, par conséquent, contribue à développer la confiance de l'ange investisseur (Maxwell et Lévesque, 2014). De surcroît, l'intégrité est définie comme étant : "the extent to which the party's actions are congruent with his or her words", venant appuyer l'honnêteté de l'individu (Mayer et al., 1995).

Quatrièmement, savoir écouter et être « coachable » est une caractéristique importante que doit posséder l'entrepreneur du point de vue d'un ange investisseur (Levie et Gimmon, 2008 ; Sudek, 2006). Puisque l'ange s'implique de près ou de loin dans l'entreprise dans laquelle il investit, l'entrepreneur doit être réceptif et doit vouloir accepter l'influence de l'ange en se montrant « coachable » (Levie et Gimmon, 2008). Il doit être prêt à recevoir du mentorat et à accepter d'être guidé (Sudek, 2006). Il est important que l'entrepreneur fasse preuve d'ouverture (Feeney et al., 1999; Sudek, 2006), puisqu'il est appelé à côtoyer et travailler en collaboration avec l'ange afin de faire grandir l'entreprise (Mason et Stark, 2004). Conséquemment, l'entrepreneur et son équipe doivent être ouverts aux suggestions, conseils et critiques de l'ange investisseur (Sudek, 2006).

Finalement, l'ange investisseur recherche un entrepreneur qui possède le sens de l'éthique de travail. Ce dernier est démontré par le temps et les efforts que met l'entrepreneur pour bâtir son entreprise. En effet, le nombre d'heures au travail n'est pas compté et l'entrepreneur fait tout ce qui est en son pouvoir pour faire avancer les choses, en plus de faire preuve de professionnalisme (Haines et al., 2003).

2.5 Sommaire global des caractéristiques entrepreneuriales

Tel que présenté, nous avons fait un débroussaillage non systématique de la littérature sous quatre orientations d'analyse, afin de dresser un portrait des caractéristiques importantes chez un entrepreneur. Globalement, nous avons identifié 50 caractéristiques propres à l'entrepreneur, indépendamment du contexte, dans 61 articles scientifiques. Nous avons également pris en considération les résultats du Webinaire d'Ange Québec quant aux caractéristiques d'un entrepreneur recherchées par des anges investisseurs, pour un total de 62 sources d'information.

Nous avons regroupé les différentes caractéristiques identifiées dans la littérature et avons analysées ces dernières en fonction des quatre filtres. Nous avons également analysé uniquement les caractéristiques mesurables par des outils psychométriques. Au total, 27 caractéristiques mesurables ont été analysées. Afin de quantifier puis de classer les caractéristiques par ordre d'importance, nous avons évalué l'importance globale de chaque caractéristique, en fonction de la combinaison du nombre de filtres dans laquelle elle se retrouve et du nombre de fois qu'elle a été mentionnée dans la littérature consultée. Le tableau synthèse des caractéristiques et l'évaluation par filtre sont présentés en annexe.

À partir de cet exercice, nous pouvons tirer les conclusions suivantes par rapport aux caractéristiques, mesurables à l'aide d'un outil psychométrique, qui ressortent globalement:

- Seulement une caractéristique se retrouve parmi les 4 filtres. C'est aussi celle qui est le plus souvent mentionnée dans la littérature consultée à raison de 19 fois ;
- 6 caractéristiques sont présentes dans 3 filtres ;
- 7 caractéristiques sont abordées dans 2 filtres ;
- 13 caractéristiques sur 27 sont incluses uniquement dans 1 filtre et parmi les 13, 5 sont mentionnées à plus d'une reprise dans la littérature consultée ;
- Les 19 premières caractéristiques du tableau (top 19) nous apparaissent importantes à retenir, puisqu'elles sont soit contenues dans plus d'un filtre ou soit mentionnées à plus d'une reprise dans la littérature consultée et que la combinaison de ces deux facteurs a mené au classement présenté.

Suite à cet exercice, ce sont donc 19 caractéristiques qui ont été identifiées comme « à retenir » en lien avec l'objectif de recherche, soit celui de déterminer les caractéristiques des entrepreneurs à évaluer dans le cadre d'un processus de sélection par les anges investisseurs. Elles sont présentées dans le tableau 5.

Tableau 5 : Résumé des caractéristiques retenues à la suite de l'analyse

1	Être passionné / Engagé	11	Être proactif
2	Être innovateur	12	Avoir une bonne résistance au stress
3	Avoir la capacité à prendre des risques	13	Avoir une bonne maîtrise de soi
4	Être ouvert / Savoir écouter / Être coachable	14	Être tolérant à l'ambiguïté
5	Avoir le sentiment d'auto – efficacité	15	Être digne de confiance
6	Être persévérant	16	Être honnête / intègre
7	Être confiant / Assuré	17	Avoir le sens de l'éthique
8	Avoir un besoin d'accomplissement	18	Avoir la volonté d'agir
9	Avoir un locus de contrôle (interne)	19	Être autonome
10	Avoir l'habilité à reconnaître les opportunités		

3. Méthodologie pour la classification des caractéristiques par les anges investisseurs

Une fois la liste initiale de caractéristiques établie (tableau 5), nous avons souhaité mettre à contribution des anges investisseurs du réseau afin de hiérarchiser et identifier les caractéristiques « prioritaires » à évaluer. Pour ce faire, nous avons développé les définitions de chacune des caractéristiques (voir tableau 6 en annexe).

Une fois le travail de définition complété, nous avons lancée, à l'hiver 2017, une invitation à tous les membres du Réseau Anges Québec. Seuls les anges ayant déjà fait des investissements ont été invités, afin de s'assurer qu'ils avaient une expérience réelle à titre d'investisseur. La liste des 19 caractéristiques était jointe au courriel d'invitation de façon à permettre aux anges de commenter et ajouter des caractéristiques avant la rencontre. Les anges pouvaient préalablement prendre connaissance des caractéristiques et suggérer l'ajout de caractéristiques. Suivant le commentaire des anges, *la capacité de réseautage* a été ajoutée à la liste.

Au final, 20 anges investisseurs d'expérience ont été réunis afin de valider, bonifier et contribuer à prioriser les caractéristiques. Ils ont également pu partager leurs commentaires pour la suite des choses. La rencontre s'est tenue le 18 avril 2017, à Montréal, dans les locaux de l'Espace CDPQ, entre 11h et 15h.

Le déroulement de la consultation a été le suivant :

- 1) Présentation des objectifs de la rencontre
- 2) Présentation et description des caractéristiques, commentaires et bonification
- 3) Exercice No.1 de hiérarchisation
- 4) Présentation en plénière des résultats de l'exercice 1
- 5) Exercice No.2 de hiérarchisation
- 6) Conclusion et remerciements

Suite à la journée, les résultats ont été compilés et analysés afin de dégager une classification hiérarchisée.

3.1 Exercice 1

Après la présentation des définitions, les anges présents ont été invités à classer les caractéristiques selon trois catégories :

- 1- **Essentielle** : La présence de cette caractéristique est indispensable dans l'équipe d'entrepreneurs pour que j'investisse.
- 2- **Importante** : La présence de cette caractéristique dans l'équipe d'entrepreneurs a un impact considérable sur ma décision d'investir.
- 3- **Souhaitable** : La présence de cette caractéristique, dans l'équipe d'entrepreneurs, a un impact favorable sur ma décision d'investir.

Chacun d'entre eux recevait un formulaire à remplir (voir annexe). Ils avaient une période d'environ 20 à 30 minutes pour compléter l'exercice. Les résultats ont par la suite été compilés pendant l'heure du dîner pour être présentés aux participants dans la deuxième période de consultation. Le tableau 6 (les définitions détaillées sont disponibles en annexe) présente les résultats obtenus dans le cadre de cette consultation. Les premières colonnes du tableau indiquent le nombre d'anges (sur un total de 20) ayant identifié la caractéristique comment étant essentielle (E), importante (I) ou encore souhaitable (S). Ensuite, ce nombre a été ramené en %.

Finally, a score was assigned to each category. Thus, each time a characteristic was judged essential by an expert, it received 3 points, important 2 points, desirable 1 point. The characteristics are presented in descending order of their score (from the most important to the least important).

Tableau 6 : Résultats compilés du premier exercice de classement

	Caractéristiques (ordre alphabétique)	n			Total	%			Pointage
		E	I	S		E	I	S	
1	Détermination et persévérance	18	2		20	90%	10%	0%	58
2	Honnêteté et intégrité	17	2	1	20	85%	10%	5%	56
3	Capacité à mobiliser son équipe	12	8		20	60%	40%	0%	52
4	Capacité d'adaptation	12	8		20	60%	40%	0%	52
5	Vision	12	8		20	60%	40%	0%	52
6	Passion et engagement	13	5	2	20	65%	25%	10%	51
7	Ouverture aux conseils/ <i>Coachable</i>	12	5	3	20	60%	25%	15%	49
8	Communication orale	10	8	2	20	50%	40%	10%	48
9	Attitude positive face au risque	11	5	4	20	55%	25%	20%	47
10	Besoin de réal. et d'accomplissement	9	9	2	20	45%	45%	10%	47
11	Capacité à déléguer	9	6	5	20	45%	30%	25%	44
12	Créativité	9	6	5	20	45%	30%	25%	44
13	Autonomie et indépendance	5	12	3	20	25%	60%	15%	42
14	Confiance en soi	4	14	2	20	20%	70%	10%	42
15	Orienté sur les résultats	6	10	4	20	30%	50%	20%	42
16	Curiosité (<i>knowledge seeker</i>)	4	9	7	20	20%	45%	35%	37

17	Défi/ambition	4	6	10	20	20%	30%	50%	34
18	Réalisme	2	9	9	20	10%	45%	45%	33
19	Tolérance à l'ambiguïté	1	10	9	20	5%	50%	45%	32
20	Réseautage	1	8	11	20	5%	40%	55%	30

Les résultats indiquent d'emblée que certaines caractéristiques sont plus fortement jugées essentielles ou importantes que les autres. C'est le cas de la détermination et la persévérance, de l'honnêteté et l'intégrité, de la capacité à mobiliser son équipe, de la capacité d'adaptation, et de la vision.

Les résultats compilés ont été présentés aux participants. Ces derniers ont échangé sur ce qui les étonnait, ou encore posé des questions de clarification. Certaines précisions ont été apportées quant aux définitions données aux caractéristiques. Certains s'étaient fiés à leur « perception » plutôt qu'à la définition écrite dans le tableau. Une fois les discussions closes, les participants ont procédé à un deuxième exercice de hiérarchisation.

3.2 Exercice 2

Dans ce deuxième exercice, nous avons demandé aux participants de classer les 20 caractéristiques selon l'ordre d'importance qu'ils y accordaient (1 étant la plus importante). Le tableau 7 présente les résultats compilés de cet exercice. Le tableau présente le total cumulé des 20 réponses pour chacune des caractéristiques, la moyenne, le rang le plus important obtenu et finalement le rang le plus faible obtenu.

Tableau 7 : Résultats compilés du 2^e exercice de classement

	Caractéristiques	Total	Moyenne	Min	Max	Écart-type
1	Détermination et persévérance	35	2,06	1	7	1,668
2	Honnêteté et intégrité	56	3,29	1	9	2,530
3	Vision	107	6,29	3	11	3,202
4	Capacité à mobiliser son équipe	107	6,29	2	12	3,160
5	Capacité d'adaptation	117	6,88	1	16	4,374
6	Passion et engagement	121	7,12	1	20	6,271
7	Attitude positive face au risque	158	9,29	5	14	3,183

8	Ouverture aux conseils/ <i>Coachable</i>	162	9,53	3	17	4,277
9	Communication orale	166	9,76	4	16	4,015
10	Créativité	167	9,82	1	19	4,722
11	Confiance en soi	183	10,76	5	17	3,391
12	Besoin de réal. et d'accomplissement	191	11,24	3	19	4,690
13	Capacité à déléguer	203	11,94	5	18	3,741
14	Orienté sur les résultats	211	12,41	2	20	4,731
15	Autonomie et indépendance	222	13,06	3	20	4,078
16	Curiosité (<i>knowledge seeker</i>)	227	13,35	3	19	5,164
17	Défi/ambition	264	15,53	6	20	3,337
18	Réalisme	267	15,71	4	20	4,427
19	Tolérance à l'ambiguïté	279	16,41	12	19	2,473
20	Réseautage	327	19,24	15	20	1,424

Le tableau permet de constater que certaines caractéristiques ont encore une fois été considérées assez unanimement comme plus importantes. C'est le cas des quatre premières caractéristiques : Détermination et persévérance, honnêteté et intégrité, vision et finalement, capacité à mobiliser son équipe. En effet, ces caractéristiques arrivent non seulement au premier rang du classement, mais présente un écart-type assez faible. De la même façon, les deux dernières caractéristiques (tolérance à l'ambiguïté et réseautage) se retrouvent assez unanimement en fin de classement.

À l'inverse, certaines caractéristiques ont des écarts importants ; les anges ne s'entendent pas nécessairement sur leur position. C'est notamment le cas de la passion et l'engagement (écart type de 6,271), la curiosité (écart-type de 5,164), la créativité (écart-type de 4,722) ou encore l'orientation sur les résultats (écart-type de 4,731). Également, contrairement à ce qu'on aurait pu penser, l'ouverture au conseil (*coachable*) ne fait pas l'unanimité : certains l'ont mis en haut de classement, d'autres à la fin.

Nous pouvons également constater qu'entre le premier et le deuxième exercice certains changements sont survenus. La vision est par exemple passée du rang 5 au rang 3 dans le classement. De la même façon l'attitude face au risque a gagné deux positions. À l'inverse, la capacité à déléguer est légèrement descendue dans le classement.

3.3 Commentaires et retour des anges investisseurs

À l'issue de la journée, nous avons regroupé les commentaires et retours des anges. Une première partie des commentaires concernaient les caractéristiques et leurs caractéristiques. Certains ont proposé l'ajout de caractéristiques, comme *Faire beaucoup avec peu* par exemple. Plusieurs réflexions ont toutefois porté sur l'intitulé et la définition. Certains ont proposé par exemple de remplacer *Communication orale* par *Capacité à convaincre*, *Orienté vers les résultats* par *Création de valeur*. Certains ont proposé de jumeler des caractéristiques : *Capacité d'adaptation avec Réalisme, Créativité* et *Capacité d'adaptation, Communication orale* et *Capacité de mobiliser, Passion avec Communication orale, Passion* et la *Persévérance*.

D'autres réflexions ont porté sur la complexité liée au sens des définitions et des mots, lesquels auront un impact direct sur le choix de l'outil et son utilité. Par exemple, les anges ont soulevé le fait que ne pas être honnête n'est pas la même chose que d'être malhonnête. Allant plus loin, certains anges ont soulevé la nécessité de réfléchir à ce qu'on ne veut pas retrouver dans l'équipe d'entrepreneurs en plus d'identifier ce qu'on cherche.

Finalement, les anges en sont venus à la conclusion que l'outil qui sera proposé ne sera probablement pas un outil « *one size fits all* », précisant ainsi que l'outil devrait être modulé et adapté en fonction des secteurs d'activités, de la taille de l'entreprise et de l'anges intéressés. En effet, il est ressorti que tous les anges ne recherchent pas nécessairement les mêmes caractéristiques. L'outil servirait donc à fournir des informations supplémentaires permettant aux anges de faire un choix éclairer plutôt qu'un outil discriminant dans la sélection des dossiers.

4. Discussion et conclusion

Dans le cadre de cette communication, nous avons présenté les résultats d'un exercice de réflexion sur les caractéristiques recherchées par les anges investisseurs dans le cadre de leurs investissements. Cet exercice initié par Anges Québec en collaboration avec la Chaire en entrepreneuriat et innovation de l'Université Laval s'est fait en deux temps. Une première étape a été basée sur la littérature et la deuxième sur une consultation auprès de 20 anges investisseurs. Les résultats ont permis de dégager une liste de 20 caractéristiques et surtout de les prioriser. Cette liste permettra d'orienter la recherche ou le développement d'un outil de mesure, afin de l'intégrer dans le processus d'évaluation et de sélection des projets d'investissement.

Dans le cadre de notre consultation auprès des anges, les échanges ont fait ressortir certains éléments qu'il nous semble à propos de partager. L'exercice réalisé a fait ressortir la grande importance des définitions. En effet, chacune des caractéristiques peut être comprise de façon multiple, laissant place à une certaine interprétation.

Il est également apparu, en cours de consultation, que si l'importance de certaines caractéristiques semblait partagée par tous, ce n'était pas le cas pour toutes les caractéristiques. C'est donc dire que parmi les 20 anges consultés, tous ne semblent pas à la recherche du même

profil. Il est compréhensible que certains accordent plus d'importance à certaines caractéristiques que d'autres puisque chacun a sa propre expérience en affaires et des raisons du succès et des causes de non succès. Ulérieurement, il y aurait un raffinement à obtenir, pour ressortir possiblement différents profils recherchés. À cela s'ajoute également la nécessité de considérer non seulement le profil de l'entrepreneur, mais également celui de l'investisseur. En effet, la question de l'adéquation (*match et complémentarité*) entre les deux est apparue importante. Finalement, comme plusieurs entrepreneurs sont en équipe, il s'avère nécessaire de considérer le profil de l'équipe et non d'un entrepreneur unique.

Le Réseau Angés Québec souhaite parfaire son processus de sélection et ultérieurement d'accompagnement en documentant de façon plus rigoureuse les caractéristiques et le profil des entrepreneurs. La première étape a été celle d'identifier la liste des caractéristiques à considérer. Une première phase a été complétée et a permis de déterminer cette liste. Évidemment, aucun entrepreneur (ou équipe) ne peut posséder toutes les caractéristiques. À partir de ces caractéristiques, une recherche plus rigoureuse sera faite pour identifier le ou les outils de mesure. Suite à cela, les outils seront testés auprès des entrepreneurs actuellement financés par le Réseau Angés Québec. Nous utiliserons la banque de données de Angés Québec pour faire ressortir les profils des entrepreneurs pour les entreprises :

- ayant reçues des investissements et ayant fonctionnées;
- ayant reçues des investissements et n'ayant pas fonctionnées;
- n'ayant pas reçu d'investissement.

Suite au consensus des caractéristiques entrepreneuriales recherchées, et à l'outil approprié pour les identifier, il est possible d'envisager la suite, soit par exemple :

- Le regroupement de certaines caractéristiques (essentielle, importance et souhaitable);
- La définition de profils de référence par type de projet, par niveau de maturité du projet ou par secteurs d'activités;
- La complémentarité dans l'équipe d'entrepreneurs;
- Le profil des anges investisseurs recherchés;
- La compatibilité de l'équipe d'entrepreneurs avec son CA, ses comités et les investisseurs actifs;
- Le développement de stratégies et d'outils de synergie entre les entrepreneurs et les investisseurs;
- La réalisation d'une étude d'impact permettant de mesurer le rendement des investissements grâce à l'introduction et l'usage d'un tel outil.

Évidemment, la deuxième phase sera importante pour valider la démarche, la préciser et établir les bases pour permettre cette suite; cependant, les perspectives qu'elle ouvre sont non seulement pertinentes sur le plan managérial, mais également scientifique. En effet, à ce jour, peu de travaux se sont intéressés à l'impact de l'évaluation du profil des entrepreneurs sur la performance des investissements.

Annexes

Tableau 1: Caractéristiques générales d'un entrepreneur

Mesurable vs Non mesurable	Caractéristiques	Mention	Auteurs
Mesurable	Avoir un besoin d'accomplissement	8	Rauch et Frese (2007a); McClelland, (1965); Rauch et Frese (2007b); Gürol et Atsan (2006); Zhao et Seibert (2006); Stewart et al. (1999); Chye Koh (1996); Aldrich et Zimmer (1986)
Mesurable	Être passionné / Engagé	7	Cardon et al. (2009); Cardon et al. (2005); Locke (2000); Bird (1989); Timmons et Spinelli (2004); Benjamin et Margulis (2000); Van Osnabrugge (1998)
Mesurable	Être innovateur	7	Rauch et Frese (2007a); Nair et Pandey (2006); Schumpeter (1967); Rauch et Frese (2007b); Gürol et Atsan (2006); Stewart et al. (1999); Stewart et al. (2003)
Mesurable	Avoir un locus de contrôle interne	5	Nair et Pandey (2006); Rotter (1966); Gürol et Atsan (2006); Chye Koh (1996); Aldrich et Zimmer (1986)
Mesurable	Avoir la capacité à prendre des risques	5	Rauch et Frese (2007a); Stewart et Roth (2001); Gürol et Atsan (2006); Stewart et al. (1999); Aldrich et Zimmer (1986)
Mesurable	Être autonome	2	Rauch et Frese (2007a); Rauch et Frese (2007b)
Mesurable	Avoir le sentiment d'auto-efficacité	2	Rauch et Frese (2007b); Zhao et al. (2005)
Mesurable	Être ambitieux	1	Aldrich et Zimmer (1986)
Mesurable	Être confiant / Assuré	1	Chye Koh (1996)
Mesurable	Être extraverti	1	Zhao et Seibert (2006)
Mesurable	Être consciencieux	1	Zhao et Seibert (2006)
Mesurable	Être proactif	1	Rauch et Frese (2007b)
Mesurable	Être ouvert	1	Zhao et Seibert (2006)
Mesurable	Avoir l'habileté à reconnaître les opportunités	1	Shane (2003)

Mesurable	Avoir une bonne résistance au stress	1	Rauch et Frese (2007b)
-----------	--------------------------------------	---	------------------------

Tableau 2: Caractéristiques d'un entrepreneur en phase de démarrage (start-up)

Mesurable vs Non mesurable	Caractéristiques	Mentions	Auteurs
Mesurable	Être innovateur	3	Bird (1989); Tibbits (1979); Shane et al. (1991)
Mesurable	Être persévérant	3	Locke (2000); Bass et Stogdill (1990); Markman et Baron (2003)
Mesurable	Être passionné / Engagé	2	Baum et Locke (2004); O'Neil et Ucbasaran (2015)
Mesurable	Être ouvert	2	Ciavarella et al. (2004); Bhide (2000)
Mesurable	Avoir la volonté d'agir	2	Bird (1989); Tibbits (1979)
Mesurable	Avoir le sentiment d'auto-efficacité	2	Drnovšek et al. (2010); Markman et Baron (2003)
Non mesurable	Avoir l'habileté à mettre les choses en perspective	2	McMullen, (2015); Galinsky et al. (2008)

Mesurable	Être confiant / Assuré	1	Bhide (2000)
Mesurable	Être tolérant à l'ambiguïté	1	Bhide (2000)
Mesurable	Avoir l'habileté à résoudre des problèmes de façon efficace	1	Littunen (1997)
Non mesurable	Avoir l'habileté à trouver, intégrer et systématiser de nouvelles ressources	1	Bhide (2000)
Mesurable	Avoir une bonne maîtrise de soi	1	Bhide (2000)

Tableau 3: Caractéristiques d'un entrepreneur performant

Mesurable vs Non mesurable	Caractéristiques	Mentions	Auteurs
Mesurable	Avoir un besoin d'accomplissement	4	Brem (2008); Rauch (2000); Lee et Tsang (2001); Rauch et Frese (2007a)
Mesurable	Avoir la capacité à prendre des risques	4	Casson (1982); Brem (2008); Rauch (2000); Rauch et Frese (2007a)
Mesurable	Être passionné / Engagé	3	Locke (2000); Bass et Stogdill (1990); McClelland (1987)
Mesurable	Être innovateur	3	Casson (1982); Nair et Pandey (2006); Rauch et Frese (2007a)
Mesurable	Être confiant / Assuré	2	Bhide (2000); McClelland (1987)
Mesurable	Avoir un locus de contrôle interne	2	Lee et Tsang (2001); Rauch et Frese (2007a)
Mesurable	Avoir l'habileté à reconnaître les opportunités	2	Markman et Baron (2003); McClelland (1987)
Mesurable	Avoir le sentiment d'auto-efficacité	2	Baum et Locke (2004); McClelland (1987)
Non mesurable	Avoir de l'expérience de travail	2	Brem (2008); Rauch (2000)
Non mesurable	Avoir de l'expérience en démarrage d'entreprise	2	Brem (2008); Rauch (2000)
Non mesurable	Avoir un réseau de contacts développé	2	Brem (2008); Rauch (2000)
Non mesurable	Avoir l'habileté à développer et maintenir de bonnes relations d'affaires	2	Markman et Baron (2003); McClelland (1987)
Mesurable	Être persévérant	1	Markman et Baron (2003)
Mesurable	Être proactif	1	McClelland (1987)

Non mesurable	Être soucieux de la qualité	1	McClelland (1987)
Mesurable	Avoir une bonne maîtrise de soi	1	Markman et Baron (2003)
Non mesurable	Avoir l'habileté à trouver, intégrer et systématiser de nouvelles ressources	1	Baum et Locke (2004)
Mesurable	Avoir l'habileté à coopérer	1	Casson (1982)
Mesurable	Avoir la capacité à s'adapter	1	Bhide (2000)
Non mesurable	Avoir une vision pour l'entreprise	1	Baum et Locke (2004)
Mesurable	Être tolérant à l'ambiguïté	1	Bhide (2000)
Non mesurable	Avoir des compétences en marketing	1	Casson (1982)
Non mesurable	Avoir des compétences en gestion	1	Casson (1982)
Mesurable	Avoir une habileté pour la planification	1	McClelland (1987)
Non mesurable	Connaître son secteur	1	Casson (1982)

Tableau 4: Caractéristiques recherchées par les anges investisseurs chez un entrepreneur

Mesurable ou non	Caractéristiques	Mentions	Auteurs
Mesurable	Être passionné / Engagé	8	Anges Québec (2016); Haines et al. (2003); Feeney et al. (1999); Rostamzadeh et al. (2014); Van Osnabrugge et Robinson (2000); Sudek (2006); Mason et Stark (2004); Mason et Harrison (2002)

Mesurable	Être digne de confiance	8	Haines et al. (2003); Feeney et al. (1999); Rostamzadeh et al. (2014); Van Osnabrugge et Robinson (2000); Sudek (2006); Maxwell et al. (2011); Maxwell et Lévesque (2014); Mason et Harrison (2002)
Non mesurable	Avoir de l'expérience dans l'industrie	8	Haines et al. (2003); Feeney et al. (1999); Rostamzadeh et al. (2014); Carpentier et Suret (2015); Shane (2003); Van Osnabrugge et Robinson (2000); Mason et Stark (2004); Mason et Harrison (2002)
Mesurable	Être honnête / Intègre	6	Anges Québec (2016); Haines et al. (2003); Feeney et al. (1999); Maxwell et al. (2011); Maxwell et Lévesque (2014); Mason et Harrison (2002)
Non mesurable	Avoir de bons antécédents	5	Haines et al. (2003); Feeney et al. (1999); Rostamzadeh et al. (2014); Van Osnabrugge et Robinson (2000); Mason et Stark (2004)
Mesurable	Savoir écouter / Être « coachable »	3	Anges Québec (2016); Levie et Gimmon (2008); Sudek (2006)
Mesurable	Être ouvert	2	Feeney et al. (1999); Sudek (2006)
Non mesurable	Avoir de l'expérience en démarrage d'entreprise	2	Carpentier et Suret (2015); Shane (2003)
Non mesurable	Avoir de l'expérience en administration des affaires (gestion)	2	Carpentier et Suret (2015); Shane (2003)
Mesurable	Avoir le sens de l'éthique	2	Anges Québec (2016); Haines et al. (2003)
Non mesurable	Avoir des connaissances technologiques	2	Van Osnabrugge et Robinson (2000); Mason et Stark (2004)
Non mesurable	Être entouré d'une bonne équipe de gestion	1	Sudek (2006)
Mesurable	Être réaliste	1	Feeney et al. (1999)
Mesurable	Être persévérant	1	Anges Québec (216)

Non mesurable	Être préparé	1	Anges Québec (2016)
Non mesurable	Être professionnel	1	Anges Québec (2016)
Non mesurable	Avoir une vision pour l'entreprise	1	Rostamzadeh et al. (2014)
Non mesurable	Avoir investi une somme d'argent dans l'entreprise	1	Haines et al. (2003)
Mesurable	Avoir la capacité à prendre des risques	1	Rostamzadeh et al. (2014)
Mesurable	Avoir une bonne résistance au stress	1	Anges Québec (2016)
Non mesurable	Savoir exécuter et faire preuve d'adaptabilité	1	Anges Québec (2016)
Non mesurable	Savoir s'entourer	1	Anges Québec (2016)
Non mesurable	Donner le goût de travailler avec lui	1	Anges Québec (2016)
Non mesurable	Connaître son secteur	1	Anges Québec (2016)
Non mesurable	Comprendre les conditions nécessaires à la réussite de l'entreprise	1	Haines et al. (2003)
Non mesurable	Évaluer avec justesse et réalisme son entreprise	1	Haines et al. (2003)

Tableau 5 : Résumé des caractéristiques propres à un entrepreneur regroupant les quatre orientations d'analyse (filtres)

Mesurable vs Non mesurable par un outil psychométrique	Caractéristiques	Filtre 1 : Caractéristiques générales d'un entrepreneur	Filtre 2 : Caractéristiques importantes d'un entrepreneur en phase de démarrage ou « start-up »	Filtre 3 : Caractéristiques d'un entrepreneur performant (à succès)	Filtre 4 : Caractéristiques que recherchent les anges investisseurs chez un entrepreneur	Nombre de filtres dans lesquels se retrouve la caractéristique	Nombre de fois mentionnée dans la littérature	Importance globale de la caractéristique
Mesurable	Être passionné / Engagé	✓	✓	✓	✓	4	19	1
	Être innovateur	✓	✓	✓		3	11	2
	Avoir la capacité à prendre des risques	✓		✓	✓	3	8	3
	Être ouvert / Savoir écouter / Être « coachable »	✓	✓		✓	3	6	4
	Avoir le sentiment d'auto-efficacité	✓	✓	✓		3	6	5

Être persévérant		✓	✓	✓	3	4	6
Être confiant / Assuré	✓	✓	✓		3	3	7
Avoir un besoin d'accomplissement	✓		✓		2	11	8
Avoir un locus de contrôle (interne)	✓		✓		2	7	9
Avoir l'habileté à reconnaître les opportunités	✓		✓		2	3	10
Être proactif	✓		✓		2	2	11
Avoir une bonne résistance au stress	✓			✓	2	2	12
Avoir une bonne maîtrise de soi		✓	✓		2	2	13
Être tolérant à l'ambiguïté		✓	✓		2	1	14
Être digne de confiance				✓	1	8	15
Être honnête / Intègre				✓	1	6	16
Avoir le sens de l'éthique				✓	1	2	17
Avoir la volonté d'agir		✓			1	2	18
Être autonome	✓				1	2	19
Être ambitieux	✓				1	1	20

	Être consciencieux	✓				1	1	21
	Être réaliste				✓	1	1	22
	Avoir la capacité à s'adapter			✓		1	1	23
	Être extraverti	✓				1	1	24
	Avoir l'habileté à coopérer			✓		1	1	25
	Avoir une habileté pour la planification			✓		1	1	26
	Avoir l'habileté à résoudre des problèmes de façon efficace		✓			1	1	27
Non mesurable	Avoir de l'expérience en démarrage d'entreprise			✓	✓	2	4	28
	Avoir une vision pour l'entreprise			✓	✓	2	2	29
	Avoir l'habileté à trouver, intégrer et systématiser de nouvelles ressources		✓	✓		2	2	30
	Connaître son secteur			✓	✓	2	2	31
	Avoir de l'expérience dans l'industrie				✓	1	8	32

Avoir de bons antécédents				✓	1	5	33
Avoir l'habileté à mettre les choses en perspective		✓			1	2	34
Avoir des connaissances technologiques				✓	1	2	35
Avoir l'habileté à développer et maintenir de bonnes relations d'affaires			✓		1	2	36
Avoir un réseau de contacts développé			✓		1	2	37
Avoir de l'expérience en administration des affaires (gestion)				✓	1	2	38
Avoir de l'expérience de travail			✓		1	2	39
Être professionnel				✓	1	1	40
Être soucieux de la qualité			✓		1	1	41
Donner le goût de travailler avec lui				✓	1	1	42
Être préparé				✓	1	1	43
Savoir s'entourer				✓	1	1	44

Savoir exécuter et faire preuve d'adaptabilité				✓	1	1	45
Évaluer avec justesse et réalisme son entreprise				✓	1	1	46
Avoir des compétences en marketing et en gestion			✓		1	1	47
Comprendre les conditions nécessaires à la réussite de l'entreprise				✓	1	1	48
Avoir investi une somme d'argent dans l'entreprise				✓	1	1	49
Être entouré d'une bonne équipe de gestion				✓	1	1	50

Tableau 6 : Les caractéristiques retenues et leur définition

No	CARACTÉRISTIQUES	DÉFINITION
1	Détermination et persévérance	L'entrepreneur persévérant et déterminé fait preuve de ténacité et a une bonne capacité de rebondissement. Sa persévérance se traduit par la persistance dans ses efforts et par sa détermination constante dans la recherche de solution aux problèmes.
2	Honnêteté et intégrité	L'entrepreneur a un comportement franc et honnête. Il est digne de confiance, répond avec franchise, fait preuve de transparence, de réceptivité et d'une bonne communication. Ses actions sont en accord avec ses paroles.
3	Vision	L'entrepreneur a une image mentale de l'entreprise qu'il veut bâtir, des valeurs qui permettront son développement, de l'envergure qu'elle atteindra et il sait la communiquer.

4	Passion et engagement	L'entrepreneur est animé d'une grande passion et d'un dynamisme qui lui permettent de franchir les obstacles et de mettre tout en œuvre pour atteindre le succès. Il n'hésite pas à travailler de longues heures au démarrage et à l'expansion de son entreprise et a tendance à voir les succès ou les revers de l'entreprise comme des événements personnels.
5	Capacité à mobiliser son équipe	L'entrepreneur possédant cette caractéristique sait valoriser les personnes et leur contribution au sein de l'organisation. Il est habile pour mobiliser son équipe autour d'une vision, des valeurs et des objectifs communs. Il a la capacité de convaincre et sait rassembler son équipe dans un climat d'intégrité, de collaboration et de respect mutuel.
6	Capacité d'adaptation	L'entrepreneur sait réviser et modifier ses idées, ses actions, ses prévisions et son modèle d'affaires pour s'adapter aux changements. Il réagit efficacement et adéquatement face aux imprévus. Dans des cas plus complexes, il identifie les moyens qui lui permettront de réagir et de répondre à la situation, quelle qu'elle soit.
7	Ouverture aux conseils / Coachable	L'entrepreneur est réceptif et ouvert aux commentaires, conseils et critiques. Il connaît ses limites et accepte d'être guidé. Il sait qu'il a avantage à bien s'entourer pour éviter de faire des erreurs que d'autres ont déjà faites et ainsi faire grandir son entreprise plus rapidement, avec succès.
8	Attitude positive face au risque	L'entrepreneur accepte, en général, de prendre des risques qui l'impliquent personnellement, mais de façon calculée. En ce sens, il s'assure de prendre des initiatives qu'il considère pouvoir contrôler et gérer de manière efficace.
9	Communicateur efficace	L'entrepreneur est le meilleur ambassadeur de son entreprise. Il sait convaincre son auditoire et rallier les autres à sa cause. Il construit des relations basées sur la confiance avec ses investisseurs, partenaires, clients et employés. Par l'écoute attentive de son interlocuteur, il saisit rapidement ses besoins et peut ainsi articuler son offre de façon à y répondre parfaitement.
10	Besoin de réalisation et d'accomplissement	L'entrepreneur a le désir de progresser, d'exceller et de performer. Il aime se fixer des objectifs afin de se surpasser.
11	Créativité	L'entrepreneur a la capacité d'anticiper les choses, de concevoir plusieurs solutions à un problème et de faire beaucoup avec peu. Il est à l'affût de tout changement dans l'environnement extérieur de son entreprise et évalue sans cesse de nouvelles possibilités d'affaires.
12	Confiance en soi	L'entrepreneur croit en ses moyens et ses capacités de réalisation. Il a confiance en lui et connaît sa valeur. Sa prédisposition à être confiant lui permet de répondre aux situations ou circonstances inattendues avec efficacité. Il est décidé et ne craint pas de dire aux autres quoi faire. Si un problème survient, il a la capacité de l'affronter.
13	Capacité à déléguer	L'entrepreneur comprend qu'une entreprise en expansion nécessite de plus grandes ressources que ce qu'il peut produire seul. Il reconnaît le talent des membres de son équipe, leur fait confiance et leur délègue facilement des responsabilités. Il donne l'autonomie à ses employés de prendre des décisions.

14	Orienté sur les résultats	L'entrepreneur prend des décisions fondées sur l'effet observé ou anticipé sur le rendement de son entreprise. Fasciné par la création de valeur, il consacre du temps à planifier des stratégies de croissance pour l'entreprise. La rentabilité est son premier objectif.
15	Autonomie	L'entrepreneur a un grand sens des responsabilités. Il fixe des objectifs, met tout en œuvre pour les atteindre, et croit fermement que ses actions seront déterminantes dans le succès de l'entreprise.
16	Curiosité (knowledge seeker)	L'entrepreneur cherche et acquiert des connaissances sur tous les aspects de son entreprise. Il utilise le savoir comme avantage compétitif et cherche constamment des informations pertinentes à la croissance de son entreprise. Il utilise son vaste champ de connaissances pour analyser l'environnement d'affaires, régler des problèmes et rester devant la compétition.
17	Défi / Ambition	L'entrepreneur qui possède ces caractéristiques cherche constamment à se lancer dans des projets difficiles afin de réaliser ses rêves. Il a un constant besoin d'apprendre.
19	Réalisme	L'entrepreneur évalue son entreprise avec justesse et réalisme. Il comprend les enjeux actuels et à venir et sait faire la différence entre ce qu'il souhaiterait en termes de résultats et ce qui arrivera probablement. Les plans qu'il soumet sont en général près de la réalité. Cette caractéristique s'acquiert davantage avec l'expérience.
18	Tolérance à l'ambiguïté	L'entrepreneur sait qu'il y a des moments où on ne trouve pas la réponse et que souvent, il y a plusieurs solutions. Doté d'une bonne capacité d'adaptation, il a la faculté de supporter et de gérer le stress généré par l'incertitude.
20	Réseautage	L'entrepreneur bâtisseur de réseaux à une grande intelligence sociale et des aptitudes interpersonnelles qui lui permettent d'initier, de bâtir et de maintenir des relations bénéfiques à la survie et à la croissance de son entreprise. Il développe des relations d'affaires qui durent dans le temps autant avec ses clients qu'avec ses fournisseurs et ses employés.

Références

- Aldrich, H. et Zimmer C. (1986). "Entrepreneurship through social networks." *The art and science of entrepreneurship*. Ballinger, Cambridge, MA: 3-23.
- Anges Québec (2016a). "Anges Québec – À Propos". Disponible sur : <https://angesquebec.com/fr/a-propos/introduction/> (Consulté le 20 janvier 2016).

- Anges Québec (2016). Webinaire sur les caractéristiques. Obtenu par Yves-Laurent Turcotte en février 2016.
- Baron, R. A. (2006). "Opportunity recognition as pattern recognition: How entrepreneurs "connect the dots" to identify new business opportunities." *The Academy of Management Perspectives*, 20(1): 104-119.
- Bass, B. M. et Stogdill, R.M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*, Simon and Schuster.
- Baum, J. R. and E. A. Locke (2004). "The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth." *Journal of applied psychology*, 89(4): 587.
- Benjamin, G. A. et J. Margulis (2000). "Angel financing: How to find and invest in private equity". John Wiley & Sons, 307p.
- Bhide, A. (1994). "How entrepreneurs craft strategies that work." *Harvard Business Review*, 72(2): 150-161.
- Bhide, A. (2000). *The origin and evolution of new businesses*, Oxford University Press, on Demand.
- Bird, B. J. (1989). *Entrepreneurial behavior*, Scott, Foresman/Little, Brown College Division, Taylor & Francis, 418p.
- Brem, A. (2008). "The Boundaries of Innovation and Entrepreneurship—Conceptual Considerations and Selected Theoretical and Empirical Aspects", Gabler, Wiesbaden.
- Boudrias, J.-S. et D. Morin (2011). "Démystifier les inventaires de personnalité" *Gestion*, 36(3): 61-73.
- Cardon, M. S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B.P. et Davis, C. (2005). "A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor." *Journal of Business Venturing* 20(1): 23-45.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. et Drnovsek, M. (2009). "The nature and experience of entrepreneurial passion." *Academy of Management Review*, 34(3): 511-532.
- Carland, H., Carland, J. W. et Hoy, F. (2002). "Who is an entrepreneur? Is a question worth asking." *Entrepreneurship: Critical Perspectives on Business and Management*, 2: 178.
- Carpentier, C. et Suret, J.-M. (2015). "Angel group members' decision process and rejection criteria: A longitudinal analysis" *Journal of Business Venturing*, 30(6), 808-821.
- Casson, M. (1982). *The entrepreneur: An economic theory*, Rowman & Littlefield.
- Chell, E., Haworth, J.M. et Brearley, S. (1991). *The entrepreneurial personality: Concepts, cases and categories*, Routledge London.
- Chye Koh, H. (1996). "Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: A study of Hong Kong MBA students." *Journal of managerial Psychology*, 11(3): 12-25.
- Ciavarella, M. A., Buchholtz, A.K. Riordan, C. M., Gatewood, R. D. et Stokes, G. S.(2004). "The Big Five and venture survival: Is there a linkage?" *Journal of Business Venturing*, 19(4): 465-483.
- Cole, M. S., Rubin, R.S., Field, H.S. et Giles, W.F. (2007). "Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: Screening the recent graduate." *Applied Psychology*, 56(2): 319-343.
- Drnovšek, M., Wincent, J. et Cardon, M.S. (2010). "Entrepreneurial self-efficacy and business start-up: developing a multi-dimensional definition." *International journal of entrepreneurial behavior & research*, 16(4): 329-348.
- Erickson, P. B. (2004). "Employer hiring tests grow sophisticated in quest for insight about applicants." *Knight Ridder Tribune Business News* 1.
- Faulder, L. (2005). "The growing cult of personality tests." *Edmonton Journal*: D6.
- Feeney, L., Haines, G. H. et Riding, A.L. (1999). "Private investors' investment criteria: insights from qualitative data." *Venture Capital: An international journal of entrepreneurial finance*, 1(2): 121-145.

- Galinsky, A. D., Maddux, W. W., Gilin D. et White, J.B. (2008). "Why it pays to get inside the head of your opponent the differential effects of perspective taking and empathy in negotiations.", *Psychological Science*, 19(4): 378-384.
- Gürol, Y. et Atsan, N. (2006). "Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey", *Education and Training*, 48(1): 25-38.
- Haines Jr, G. H., Madill, J. J. et Riding, A. L. (2003) "Informal investment in Canada:Financing small business growth." *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 16(3-4): 13-40.
- Heller, M. (2005). "Court ruling that employer's integrity test violated ADA could open door to litigation." *Workforce Management*, 84(9): 74-77.
- Lasch, F. (2002). "La création d'entreprises dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) en France", Montpellier 3.
- Lee, D. Y. and E. W. Tsang (2001). "The effects of entrepreneurial personality, background and network activities on venture growth", *Journal of management studies*, 38(4): 583-602.
- Levie, J. et Gimmon, E. (2008). "Mixed signals: why investors may misjudge first time high technology venture founders." *Venture Capital*, 10(3): 233-256.
- Littunen, H. (1997). "The critical first years of firms." *International Journal of Entrepreneurship An Official Journal of the Academy of Entrepreneurship*, 1(1): 37-50.
- Locke, E. A. (2000). The prime movers: Traits of the great wealth creators, Amacom.
- MacMillan, I. C., Zemann, L. et Subbanarasimha, P. (1987). "Criteria distinguishing successful from unsuccessful ventures in the venture screening process." *Journal of business venturing*, 2(2): 123-137.
- Markman, G. D. et Baron, R.A. (2003). "Person-entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others." *Human resource management Review*, 13(2): 281-301.
- Mason, C. et Stark, M. (2004). "What do investors look for in a business plan? A comparison of the investment criteria of bankers, venture capitalists and business angels." *International Small Business Journal*, 22(3): 227-248.
- Mason, C. M. et Harrison, R.T. (2002). "Barriers to investment in the informal venture capital sector." *Entrepreneurship & Regional Development*, 14(3): 271-287.
- Mason, C. M. et Harrison, R.T. (2008). "Measuring business angel investment activity in the United Kingdom: a review of potential data sources." *Venture Capital*, 10(4): 309-330.
- Maxwell, A. L., Jeffrey, S.A. et Lévesque, M. (2011). "Business angel early stage decision making", *Journal of Business Venturing*, 26(2): 212-225.
- Maxwell, A. L. et Lévesque, M. (2014). "Trustworthiness: A critical ingredient for entrepreneurs seeking investors.", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(5): 1057-1080.
- Mayer, R. C., Davis, J.H. et Schoorman, F.D. (1995). "An integrative model of organizational trust." *Academy of Management Review*, 20(3): 709-734.
- McClelland, D. C. (1965). "Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study." *Journal of personality and Social Psychology*, 1(4): 389.
- McClelland, D. C. (1987). "Characteristics of successful entrepreneurs", *The journal of creative behavior*, 21(3): 219-233.
- McMullen, J. S. (2015). "Entrepreneurial judgment as empathic accuracy: a sequential decision-making approach to entrepreneurial action.", *Journal of Institutional Economics*, 11(03): 651-681.
- Miles, M. B. et Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Morgeson, F. P., Campion M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J.R., Murphy, K. et Schmitt, N. (2007). "Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts." *Personnel psychology*, 60(3): 683-729.

- NACO (2015). "2014 Report on Angel Investing Activity in Canada". Disponible sur : http://www.nacocanada.com/wpcontent/uploads/2015/06/2014_NACO_Report_Final.pdf (Consulté le 19 février 2016).
- Nair, K. et Pandey, A. (2006). "Characteristics of entrepreneurs: an empirical analysis." *Journal of Entrepreneurship*, 15(1): 47-61.
- O'Neil, I. et Ucbasaran, D. (2015). Balancing "What Matters to Me" & "What Matters to Them" in Entrepreneurs' Legitimation Efforts. *Academy of Management Proceedings, Academy of Management*.
- Prowse, S. (1998). "Angel investors and the market for angel investments." *Journal of Banking & Finance*, 22(6): 785-792.
- Rauch, A. (2000). "Success factors of small and medium sized enterprises", University of Amsterdam, Faculteit Maatschappij-en Gedragwetenschappen.
- Rauch, A. et Frese, M. (2007a). "Born to be an entrepreneur? Revisiting the personality approach to entrepreneurship." *The psychology of entrepreneurship*: 41-65.
- Rauch, A. et Frese, M. (2007b). "Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success." *European Journal of work and organizational psychology*, 16(4): 353-385.
- Rostamzadeh, R., Ismail, K. et Zavadskas, E.K. (2014). "Multi criteria decision making for assisting business angels in investments." *Technological and Economic Development of Economy*, 20(4): 696-720.
- Rothstein, M. G. et Goffin, R.D. (2006). "The use of personality measures in personnel selection: What does current research support?", *Human Resource Management Review*, 16(2): 155-180.
- Rotter, J. B. (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement." *Psychological monographs: General and applied*, 80(1): 1.
- Schumpeter, J.A. (1967). *The Theory of Economic Development*. New York: Oxford University Press.
- Sexton, D. L. et Bowman, N. (1986). "The entrepreneur: A capable executive and more." *Journal of Business Venturing*, 1(1): 129-140.
- Shane, S., L. Kolvereid et Westhead, P. (1991). "An exploratory examination of the reasons leading to new firm formation across country and gender." *Journal of Business Venturing*, 6(6): 431-446.
- Shane, S. A. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*, Edward Elgar Publishing.
- Shaver, K. G. (1995). "The entrepreneurial personality myth", *Business and Economic Review*, 41(3): 20-23.
- Statistiques Canada (2015). "Déterminants de l'entrepreneuriat au Canada : état des connaissances". Disponible sur : <http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02857.html#point3.2> (Consulté le 20 février 2016).
- Stewart, W. H., Watson, W.E., Carland, J.C. et Carland, J.W. (1999). "A proclivity for entrepreneurship: A comparison of entrepreneurs, small business owners, and corporate managers", *Journal of Business Venturing*, 14(2): 189-214.
- Stewart Jr, W. H. et Roth, P. L. (2001). "Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: a meta-analytic review", *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 145.
- Stewart Jr, W. H., Carland, J. C., Carland, J. W., Watson, W. E. et Sweo, R. (2003). "Entrepreneurial dispositions and goal orientations: A comparative exploration of United States and Russian entrepreneurs", *Journal of Small Business Management*, 41(1): 27-46.
- Sudek, R. (2006). "Angel investment criteria", *Journal of Small Business Strategy*, 17(2): 89.
- Tibbits, G. (1979). "Small business management: a normative approach", *MSU Business Topics*, 27(4): 5-12.
- Timmons, J. A. et Spinelli, S. (2004). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*.

- Van Osnabrugge, M. S. (1998). The financing of entrepreneurial firms in the UK: a comparison of business angel and venture capitalist investment procedures, University of Oxford.
- Van Osnabrugge, M. (2000). "A comparison of business angel and venture capitalist investment procedures: an agency theory-based analysis." *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, 2(2): 91-109.
- Van Osnabrugge, M. et Robinson, R. J. (2000). *Angel Investing: Matching Startup Funds with Startup Companies--The Guide for Entrepreneurs and Individual Investors*, John Wiley & Sons.
- Zhao, H., Seibert, S. E. et Hills, G. E. (2005). "The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions", *Journal of Applied Psychology*, 90(6): 1265.
- Zhao, H. et Seibert, S.E. (2006). "The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review." *Journal of Applied Psychology*, 91(2): 259.

[1] Cette section est un extrait intégral tiré de l'essai de Mme Sophie Beaulieu, intitulé « Évaluation du profil d'un entrepreneur par les anges investisseurs: *Analyse comparative d'outils psychométriques*, déposé en mai 2016 dans le cadre de la Maîtrise en administration des affaires en Management, à la faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval.