



Agnès PARADAS

MRM Montpellier

Caroline DEBRAY

MRM Montpellier

Christophe REVELLI

Euromed Management

Jean-Marie COURRENT

MRM Montpellier

Femmes dirigeantes de Petites et Moyennes Entreprises (PME) et Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) : une étude exploratoire

Résumé

Si les recherches portant sur la RSE et le développement durable se sont considérablement développées depuis quelques années, elles sont toujours assez rares dans les PME, en particulier en ce qui concerne le rôle du dirigeant, de ses représentations, attitudes et comportements. Or, les dirigeants représentent une population hétérogène difficile à cerner. Une façon d'y parvenir est d'observer une catégorie particulière, celle des entrepreneures, en progression dans le monde des affaires.

La recherche présente tout d'abord une réflexion sur les différences constatées dans la littérature, dans la société, dans les entreprises et dans le cadre plus précis des pratiques socialement responsables. Elle tente ensuite, à partir d'une enquête exploratoire, d'identifier des différences de comportement entre les hommes et les femmes. Les résultats ne permettent pas de trancher, mais certaines pistes peuvent être envisagées.

Mots clés : éthique et responsabilité sociale des TPE/PME, l'entrepreneuriat féminin, écologie et développement durable.

**Femmes dirigeantes de Petites et Moyennes Entreprises (PME)
et Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) : une étude exploratoire**

PARADAS Agnès

MCF HDR Sciences de Gestion – MRM ERFI Montpellier

Agnes.paradas@univ-avignon.fr

DEBRAY Caroline

MCF Sciences de Gestion – MRM CREGOR Montpellier

Caroline.debray-bouvarel@iut-nimes.fr

REVELLI Christophe

Professeur Assistant – Euromed Management

Christophe.revelli@univ-montp1.fr

COURRENT Jean-Marie

MCF Sciences de Gestion - MRM ERFI Montpellier

jmcourre@univ-perp.fr

Cette recherche est effectuée dans le cadre du LabEx Entreprendre et de l'ANR GEODD, Université de Montpellier.

Résumé

Si les recherches portant sur la RSE et le développement durable se sont considérablement développées depuis quelques années, elles sont toujours assez rares dans les PME, en particulier en ce qui concerne le rôle du dirigeant, de ses représentations, attitudes et comportements. Or, les dirigeants représentent une population hétérogène difficile à cerner. Une façon d'y parvenir est d'observer une catégorie particulière, celle des entrepreneures, en progression dans le monde des affaires.

La recherche présente tout d'abord une réflexion sur les différences constatées dans la littérature, dans la société, dans les entreprises et dans le cadre plus précis des pratiques socialement responsables. Elle tente ensuite, à partir d'une enquête exploratoire, d'identifier des différences de comportement entre les hommes et les femmes. Les résultats ne permettent pas de trancher, mais certaines pistes peuvent être envisagées.

Mots clés

Ethique et responsabilité sociale des TPE/PME, L'entrepreneuriat féminin, Ecologie et développement durable

Introduction

La Responsabilité Sociale des PME (RSPME) suscite un intérêt croissant des différents acteurs économiques. Elle peut être définie comme l'application des principes du développement durable¹ dans la stratégie des organisations. Elle défend également l'idée d'une mise en action volontaire de la part du dirigeant, qui joue un rôle central dans les petites structures. Ainsi, même si les déterminants de l'implication peuvent relever de différentes sources plus ou moins contraintes - comme une obligation poursuivant une recherche de conformité, une mise aux normes permettant davantage de légitimité, un calcul favorisant l'efficacité ou la simple recherche de bienfaisance et de satisfaction personnelle - c'est toujours en dernier recours le dirigeant qui est libre de choisir (Paradas, 2011). Il a donc un rôle majeur dans la responsabilité sociale de son entreprise.

Une fois ce constat admis, les recherches vont se heurter à l'hétérogénéité des entrepreneurs et à la difficulté de cerner et de prescrire leurs comportements, leurs attitudes, leurs valeurs. On peut ainsi se demander si ces éléments liés aux représentations des dirigeants vont influencer les pratiques socialement responsables dans les PME.

Une façon d'y parvenir est d'observer une catégorie particulière, celle des entrepreneures. Parler de catégorie particulière est déjà une hypothèse. Mais observer les femmes entrepreneurs en sciences de gestion semble également constituer un apport en soi. La population des femmes entrepreneures est encore largement sous-étudiée. Seuls 6 à 7% en moyennes des études publiées depuis 1994 dans le Top 8 des Journaux référencés en Entrepreneuriat concernent ce sujet (De Bruin et al., 2006).

Trois intérêts permettent de justifier la pertinence d'une recherche sur les femmes entrepreneures et la RSE de leur entreprise.

Le premier intérêt renvoie au retour au féminin et à l'orientation plus féminine des valeurs de la société (Marsan, 2007, Luyckx, 2002) et à la croissance de l'entrepreneuriat féminin. Les entrepreneures semblent aujourd'hui sous-représentées en Europe (Drion 2006 ; Revue Industrie, 2008). Elles incarnent environ 30% des entrepreneurs, sont souvent cantonnées à des secteurs particulier (services et commerce) et plutôt actives dans les plus petites structures. Toutefois, les modèles anglo-saxons montrent une évolution importante de cette situation, les femmes étant davantage représentées et en forte croissance dans le domaine de la direction de PME (Carrier et al., 2006 ; Vier Machado & Rouleau, 2002 ; Saint Cyr et Gagnon, 2004).

Le deuxième intérêt montre qu'il existe des différences constatées dans le mode de management et les comportements des entrepreneures, comparativement aux hommes entrepreneurs. La synthèse de 25 ans d'études sur l'entrepreneuriat féminin proposée par Carrier et al. (2006) montre en effet certaines réalités qui permettent de distinguer les conditions d'exercice entrepreneurial selon le sexe.

Le troisième intérêt concerne l'apparente proximité des valeurs féminines et des valeurs du développement durable. Une autre hypothèse s'impose alors, celle de l'association entre sexe

¹ La définition de la Communauté Européenne dans son livre vert de 2001 englobe les dimensions sociale, environnementale et économique de long terme ainsi que la problématique des parties prenantes. En 2010, le Ministère choisit le terme de responsabilité sociétale pour respecter cet aspect plus large que la simple CSR anglo-saxonne (Corporate Social Responsibility), plus ancienne que le concept de développement durable. En octobre 2011, la CE fait figurer plus explicitement les droits de l'homme dans le champ de la RSE et positionne la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société (Courrent, 2012). Rappelons également que le sommet de Rio 1992 énonce comme premier principe de sa déclaration : *les êtres humains sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Ils ont droit à une vie saine et productive en harmonie avec la nature.*

féminin et valeurs féminines. Sans entrer dans ce débat, et cela pouvant constituer une limite de notre travail, nous ferons une confusion volontaire entre la proximité des femmes et la proximité des valeurs féminines, avec celles du développement durable. L'entrepreneuriat féminin afficherait des dimensions plus « humaines » et moins « économiques » que l'entrepreneuriat masculin. Les femmes entrepreneures adopteraient des valeurs proches de ce qui est désigné par le concept de développement durable. Les résultats de l'enquête récente de Saint-Pierre et al. (2011) permettent ainsi de conclure que les femmes ont une attitude plus favorable au développement durable que les hommes.

L'objectif de ce travail est d'explorer une question très rarement étudiée², celle des différences entre hommes et femmes entrepreneurs dans leurs pratiques socialement responsables. Il s'intègre dans une recherche plus ambitieuse tendant à identifier d'éventuelles distorsions de représentations à l'origine de ces comportements.

Pour cette exploration, des données ont été traitées par AFCM. Elles proviennent de l'observation de 25 variables liées aux pratiques environnementales, sociales et sociétales, auprès d'un échantillon de 46 dirigeants de PME, dont la moitié est constituée de femmes.

Cet article présentera dans une première partie certains éléments de discussion autour des différences pouvant être observées entre les hommes et les femmes ainsi que la méthodologie choisie pour l'enquête exploratoire. Une deuxième partie permettra de présenter les résultats de cette étude et d'engager une discussion.

1. Cadre conceptuel et méthodologie

Les travaux relatifs aux distorsions de valeurs et de comportements entre hommes et femmes suscitent de nombreuses controverses. Une enquête exploratoire, en ce sens, trouve toute sa justification.

1.1. Les dirigeantes et la RSE

Avant d'observer les comportements des femmes dirigeantes en matière de RSE, il semble pertinent de s'interroger sur les différences fondamentales constatées dans certaines recherches.

1.1.1. Pertinence de la différenciation entre entrepreneur et entrepreneure

Les entrepreneurs sont avant tout des hommes et des femmes, et cela peut avoir d'autant plus d'importance dans les PME, fortement marquées par les profils de leurs dirigeants.

1.1.1.1. Les différences dans la société

Catherine Vidal (2006) montre dans ses recherches sur le cerveau que sur 1000 études, seulement 3% ont montré une différence entre les sexes. 88 % des connexions se faisant après la naissance, c'est l'interaction avec l'environnement qui influence ces connexions. Elle évacue ainsi l'hypothèse biologique de différenciation entre les sexes. Cette position est relayée par Marsan (2007) qui indique que toutes les théories affirmant la différence structurelle et physiologique des cerveaux entre les hommes et les femmes sont fausses. Nous avons, hormis déficit physiologie grave, les mêmes dispositions biologiques et neurologiques à la naissance que nous soyons homme ou femme. D'après Vidal (2006), l'extension du cortex permet chez l'être humain d'échapper au déterminisme des gènes et des hormones. Cela met au centre des réflexions l'importance des facteurs individuels, sociaux et culturels.

² Après une revue de la littérature, il apparaît que la conjonction DD ou RSE / femmes / PME n'ait fait l'objet que de très rares travaux. L'article de St-Pierre et al. (2011) est le plus proche de nos préoccupations, mais étudie davantage les objectifs et la performance en matière de DD que les pratiques déclarées. En cela, une exploration semble tout à fait justifiée.

Ce sont les cultures et les rôles sociaux qui ont fragmenté nos comportements en les attribuant aux genres masculins et féminins. Ce sont essentiellement la culture, l'éducation et les stimulations biologiques (alimentation, conditions de vie et d'hygiène) qui vont avoir une influence sur le développement de notre cerveau, puis de notre pensée et de nos capacités d'apprentissage, de connaissance et donc notre intelligence (Marsan, 2007).

Hormis l'influence des hormones sexuelles, deux autres facteurs fondamentaux peuvent pourtant expliquer certaines différences.

Le premier est celui de la maternité. Le rôle de mère impliquerait des représentations et des comportements différents. La fonction reproductive conduirait ainsi à une nature qui rendrait les femmes plus sensibles au devenir et à la vie des générations futures (Zuinen, 2002) et même pour les femmes sans enfant. Le lien entre le rôle de mère et le rôle de gestionnaire est un élément essentiel de leurs représentations, tendant à une satisfaction accrue lorsqu'elle est partagée par les proches (Vier Machado et Rouleau, 2002). De nombreux auteurs ont également constaté que la fonction maternelle induirait certaines difficultés dans l'exercice entrepreneurial et un investissement moindre en temps consacré à l'entreprise (St-Pierre et al., 2011). Toutefois, pour certains auteurs, la conciliation travail-famille n'a pas d'influence sur la performance (Carrier et al., 2006).

Le second facteur, plus enclin à certaines évolutions, est celui de la fonction « historique » de maîtresse de maison. Selon Vidal (2006), l'appartenance des hommes à la sphère publique et des femmes à la sphère domestique, oriente les uns vers l'espace et les autres vers le langage et la transmission des savoirs. Cela influence l'estime de soi, souvent inférieure chez les femmes, et la valorisation intégrée. Mais la culture égalitaire effacerait les écarts. Et les différences semblent s'atténuer avec l'arrivée des jeunes générations (OPAMQM, 2010). Mais la fonction de maîtresse de maison donnerait aussi aux femmes une vision plus intégrée des relations entre les êtres humains, leurs activités de consommation et leur environnement naturel (Zuinen, 2002). La relation au bénévolat, tout comme l'inclinaison vers le *care* (soin aux personnes et relations sociales) semblent également influencées par cette fonction (Drion, 2006 ; Levy-Tadjine et Zouiten, 2005, Degavre, 2005). D'après Drion (2006), cela porte en germe la critique des modèles économiques classiques et permettrait de positionner les femmes comme actrices d'un nouveau type de développement.

Les valeurs féminines, portées par la nature reproductive et la fonction ménagère seraient plutôt de l'ordre de la solidarité, du don, du *care*, de la recherche de consensus et de l'attention à l'autre. Solidarité, complémentarité, respect de la variété, action en réseau, réflexion à long terme représentent ainsi des comportements ou des modes d'action souvent privilégiés par les femmes.... Et même s'il est quelque peu réducteur d'opposer systématiquement les valeurs masculines aux valeurs féminines, il est intéressant de se placer dans le contexte de leur complémentarité... L'influence des valeurs féminines dans la société amènerait à une nouvelle façon de voir le monde et d'agir sur lui, à une recherche de coopération plus que de compétition. Au sein de l'entreprise, certains parallèles peuvent être faits.

1.1.1.2. Les différences dans les entreprises

Des questions émergent par exemple au sujet de la compatibilité des valeurs féminines et de la notion de profit. La femme, dans ce contexte, peut féconder l'esprit des hommes dans un sens favorable à d'autres valeurs que le profit (Rousseau, 2007). Lambrecht et al. (2003) ou Zouiten et Lévy-Tadjine (2005) rejoignent ce point de vue en observant des entrepreneures plus intéressées par leur contribution et la valorisation des besoins sociaux que par la recherche d'un bénéfice personnel, d'un statut ou de l'argent. Il s'agit cependant d'être prudent face à cette relation au profit, car nombre d'observateurs de PME montrent que les

dirigeants, sans distinction de sexe, ont souvent d'autres motivations que le profit dans leur activité entrepreneuriale (GREPME, 2007, Klein and Kellermanns, 2008).

L'observation des femmes entrepreneures permet de mettre en évidence certaines constantes dans les différences de gestion entre hommes et femmes. Selon plusieurs auteurs cités par Vier-Machado et Rouleau (2002), la gestion féminine serait caractérisée par une pratique du pouvoir plus horizontale et participative, par une recherche de satisfaction des proches et des employés et par un intérêt pour la responsabilité sociale. St-Pierre et al. (2011) évoquent également des études comparatives entre hommes et femmes entrepreneurs qui montrent que les entrepreneures privilégient l'épanouissement et la maîtrise de soi, la créativité et la recherche de qualité. Par contre, certaines contraintes sont encore discriminantes (Carrier et al., 2006 ; Vier-Machado et Rouleau, 2002). Ce sont principalement le financement et l'intégration dans les réseaux, ainsi que la conciliation travail – famille et l'absence de modèles féminins d'entrepreneuriat.

Certaines analyses récentes suggèrent que l'entrepreneuriat est « en soi une mentalité et une expérience masculine » (De Bruin et al., 2006, p. 586). Ce qui signifierait selon Achtenhagen et Welter (2004) que les chercheurs et la société en général associent plus aisément les actions entrepreneuriales aux hommes qu'aux femmes (cité par De Bruin et al., 2006, p. 587).

Selon Ahl (2006), la féminité serait-elle alors construite comme le contraire de l'esprit d'entreprise ? L'auteure a dressé une liste des mots opposés au mot entrepreneur en utilisant un dictionnaire d'antonymes et essayé de faire correspondre le mot entrepreneur à des mots de féminité de Bem. L'auteure constate que l'entrepreneur est représenté de manière positive, comme les mots opposés sont largement négatifs. La conclusion est que l'entrepreneur est un concept masculin, c'est-à-dire qu'il n'est pas neutre.

La féminisation des valeurs de la société traduit une progression, chez les hommes comme chez les femmes, de l'importance attachée à l'esthétique, aux émotions, à la coopération entre individus et à la prise en compte du long terme. Cela explique en partie le développement des réseaux sociaux et le souci croissant de développement durable (OPAMQM, 2010). La relation entre entrepreneure et développement durable va donc maintenant être analysée.

1.1.2. Les entrepreneures face à la RSE

La RSE se présente comme la prise en compte des parties prenantes de l'entreprise dans un cadre articulant des préoccupations sociales, environnementales et économiques.

1.1.2.1. Relations avec les parties prenantes

Ce qui doit caractériser en premier lieu cette analyse concerne une caractéristique féminine souvent évoquée : la qualité de la relation à l'autre et la recherche d'équilibre. Plusieurs recherches de Rinfret et Lortie-Lussier montrent par exemple une attention particulière des entrepreneures envers autrui et une sensibilité à ce que pensent les autres (St-Pierre et al., 2011). Et cette attention est accompagnée de représentations poussant davantage les femmes à faire des compromis avec les clients, les employés et dans les relations interpersonnelles (Vier-Machado et Rouleau, 2002).

Les femmes semblent posséder une plus grande capacité d'interaction avec les parties prenantes (St-Pierre et al., 2011). A cela se rajoute une recherche d'effectivité et la présence d'affectivité, plus que d'efficacité et d'efficacé (Mione, 2004). Ces relations sont caractérisées, comme nous l'avons vu, par une relation différente au pouvoir. La dimension participative et interactive des relations (Carrier et al., 2008), la volonté d'impliquer les différentes parties en présence rendent les modalités des actions envers les parties prenantes différentes de celles des hommes (Carter et al., 2007). L'exercice du leadership serait plus

démocratique et relationnel et les entrepreneures porteraient une attention particulière à l'équité et au bien-être de la communauté (St-Pierre et al., 2011). Ainsi, citant une étude de 1992 réalisée par Mc Grath et Mc Millan auprès de 700 entrepreneurs de pays différents, Vier-Machado et Rouleau (2002) concluent que la représentation du succès pour les entrepreneures est définie par rapport à la satisfaction des autres personnes, plus que par rapport à une conception de la personne isolée.

Une place toute particulière doit être faite à la relation des femmes avec les réseaux. Les recherches continuent sur ce sujet qui soulève certaines questions : pourquoi, alors que les femmes sont enclines à favoriser les relations, le constat reste celui d'une sous-représentation relative des femmes dans les réseaux, pointée par différents auteurs (Carrier et al., 2006, St-Pierre et al., 2011, Géraudel et al., 2009) ? Il semblerait que le réseautage soit le point faible des entrepreneures, que les réseaux mobilisés le soient surtout lorsqu'ils sont en lien direct avec l'activité ou le domaine de formation, et qu'ils soient davantage utilisés pour le conseil que pour le contact ou la recherche d'opportunités. L'étude de Cornet et al. (2005) auprès de 288 entrepreneures fait quand même état de 58,3% membres d'un ou de plusieurs réseaux d'affaires. La proximité avec l'activité et la formation est également constatée et les principaux freins évoqués sont, dans l'ordre, le manque de temps, le manque d'informations sur les réseaux existants ou le manque d'intérêt.

1.1.2.2. Les femmes face au triptyque environnement – social - économie

De manière générale, il semble que les femmes montrent un plus fort intérêt pour des objectifs socio-environnementaux que les hommes (St-Pierre et al., 2011).

Concernant les relations avec les salariés, Fouquet (2005) indique dans une étude élargie auprès d'entrepreneures, que 90 % d'entre elles voient des divergences dans le style de relations personnelles. Par ailleurs, les résultats d'un sondage du cabinet de conseil McKinsey & Company (4ème rapport Women Matter 2010) montrent que la capacité «d'attente et de reconnaissance » des femmes entrepreneures ainsi que leur tendance à stimuler «l'inspiration » de leurs subalternes auraient joué un rôle déterminant dans le maintien des performances de leur entreprise. Selon les analyses de littérature de Carrier et al. (2006) ou de St-Pierre et al. (2011), les femmes présenteraient des différences dans leurs styles de gestion. On retrouve bien sûr ce qui a été évoqué concernant la recherche d'effectivité et d'affectivité. Ainsi, l'approche des entrepreneures serait plus personnelle et plus maternelle et plus proche des préoccupations des salariés. On retrouve la tendance à partager le pouvoir dans une démarche plus souvent participative et interactive. Si certaines qualités liées à l'estime de soi ou à la reconnaissance d'un rôle féminin d'entrepreneuriat leur manquent, elles misent davantage sur l'écoute, l'encouragement et délèguent plus facilement. Cette capacité d'écoute et cette recherche du consensus, ainsi que l'attention envers les autres, sont en effet considérées par les femmes elles-mêmes comme des aspects de management typiquement féminins (Fouquet, 2005).

Entre le social et l'environnemental, le sociétal tient également sa place dans l'approche du développement durable. Certains chiffres interpellent. Par exemple, une étude de la Harvard Business School montre un lien fort entre la présence de femmes dans la gouvernance et l'exercice de la philanthropie et des causes humanitaires. En 2007, les entreprises qui avaient au moins 3 administratrices ont donné 28 fois plus que celles où ne siègent que des hommes. Une femme en plus dans le CA et c'est 1.7 millions d'euros supplémentaires. Si la femme est PDG c'est 5.7 millions d'euros supplémentaires.

Enfin, certaines informations sont à relever dans le domaine de la relation des femmes à l'environnement, au point que certains parlent même d'écoféminisme (Pandey, 2010). St-Pierre et al. (2011) obtiennent des résultats allant dans ce sens. En effet, les auteurs concluent

que les femmes accordent une importance significativement plus grande que les hommes à la protection de l'environnement par des politiques internes ainsi que par le choix de fournisseurs selon leurs bonnes pratiques environnementales. Le déterminisme social évoqué plus haut d'une femme responsable de son foyer influence certainement beaucoup ces constats. Partout dans le monde, les femmes sont expertes des produits de consommation. Ce sont elles qui décident des produits qui vont servir à alimenter leur famille, en fonction de leur prix, de leur qualité et, de plus en plus, en fonction de leur impact sur l'environnement. Parce qu'elles sont plus sensibles à l'impact qu'elles peuvent avoir sur la santé et le bien-être de leur famille au quotidien, les femmes sont plus soucieuses que les hommes de l'environnement et du devenir de la Terre. Plusieurs auteurs pointent la moindre empreinte des femmes sur la planète (Drion, 2006, Johnsson-Latham, 2006), les femmes utilisant une surface inférieure aux hommes pour produire ce qu'elles consomment et absorber ce qu'elles rejettent. L'expérience montre que les femmes et les jeunes filles sont les plus vulnérables aux changements environnementaux et cela peut certainement avoir une influence forte sur les choix de management et les orientations environnementales, même si toutes les études ne sont pas aussi catégoriques.

Le dernier élément constituant du développement durable concerne la performance durable. Elle est un pilier essentiel de la réussite d'un projet soutenable, même si, comme nous l'avons vu, la performance peut relever de réalités multiformes et ne se cantonne pas uniquement au profit. La durabilité s'oppose d'ailleurs à une recherche de maximisation du profit à court terme. La performance peut par exemple se décliner en performance socio-environnementale.

Dans ce cadre, les résultats obtenus par la recherche menée par St-Pierre et al. (2011) montrent que tous les indicateurs d'une bonne performance au plan socio-environnemental sont supérieurs pour les femmes. Une autre étude sur des statistiques canadiennes réalisée par Robichaud et Mc Graw et citée par Carrier et al. (2006) mérite également notre attention. En effet, entre 1991 et 1994, il semblerait que les entreprises dirigées par des femmes aient créé 4 fois plus d'emplois que la moyenne canadienne. Et selon le rapport Women Matter 2010 (op.cit), la présence de femmes dans les comités d'administration favoriserait l'amélioration des performances.

Concernant plus particulièrement les résultats financiers, les débats sont engagés (St-Pierre et al., 2011 ; Carrier et al., 2006). Il ne semblerait pas y avoir de différence significative entre les aspirations féminines ou masculines. Mais tout cela est à nuancer en fonction des secteurs d'activité, de l'âge des personnes ou de la taille des entreprises. Deux profils semblent apparaître : d'une part des femmes qui ont intégré des principes de marché portés par des valeurs masculines de compétition et de croissance, à la recherche d'une performance maximale et de la valorisation d'objectifs économiques ; d'un autre côté des femmes qui privilégient d'autres valeurs, plus « féminines » comme celles évoquées dans notre présentation. Si les femmes ont eu tendance, à la place où elles étaient et avec leur nature "vénusienne", à incarner de telles valeurs, cela ne signifie pas que toutes les incarnent, ni qu'elles en aient l'exclusivité (Rousseau, 2007).

Ces différentes observations semblent toutefois indiquer que les entrepreneures risquent de développer des pratiques différentes des entrepreneurs en matière de RSE. Pour cela, une première exploration peut être utile.

1.2. Choix méthodologiques

La méthodologie choisie doit permettre de percevoir des proximités entre la variable sexe et les pratiques déclarées en matière de RSE.

Le questionnaire dont sont tirées les données contient de nombreuses questions. Il a été élaboré avec soin par une équipe de chercheurs à partir de modèles théoriques et d'observations empiriques. Seules trois questions ont été directement retenues au sein de ce questionnaire pour cette recherche exploratoire. Toutefois, d'autres questions relatives aux variables contingentes ont également été utilisées pour construire l'échantillon.

Chacune de ces questions contient entre 8 et 9 propositions traitées par échelles de Likert à 5 points, soit environ 40 modalités par question. Afin de simplifier les interprétations dans cette analyse exploratoire, les items 1 et 2 (*faiblement* ou *pas du tout*) ont été regroupés en une seule modalité « - », le 3 en « = » et les 4 et 5 (*plutôt* ou *tout à fait*) en « + ». Les non-réponses ont également été prises en compte (« ? »).

Les trois groupes de variables retenus renvoient aux pratiques des dirigeants vis-à-vis de l'environnement, des questions sociales internes et de la communauté. Concernant les pratiques environnementales, il est principalement question des déchets (tri, réutilisation, valorisation), des économies d'eau et d'énergie, de la réduction de la pollution dans la production, de l'écoconception et des réseaux favorisant l'amélioration environnementale. Pour les pratiques sociales, les questions portent sur la formation professionnelle (investir au-delà des lois et pour l'épanouissement), la sécurité au travail (au-delà de l'obligation), l'amélioration des conditions de travail, la diversité (âges, parité H-F et handicap), l'intéressement des salariés aux bénéfices et la participation à des réseaux pour l'amélioration des pratiques RH. Enfin, les pratiques sociétales renvoient à la relation avec les partenaires locaux (recrutement, approvisionnement), aux partenariats avec des acteurs de la société, aux actions philanthropiques ou au mécénat et à l'adhésion aux réseaux favorisant des pratiques d'insertion. Le développement durable étant une approche combinatoire, les variables ont été volontairement traitées ensemble.

Une fois la base de données épurée, les femmes dirigeantes étaient au nombre de 23 dans **l'échantillon**. Compte tenu des contingences observées par les quelques chercheurs qui se sont intéressés à l'entrepreneuriat féminin (Carrier et al., 2006), il a été décidé de choisir 23 hommes dirigeants présentant une proximité en termes d'activité, d'effectif et d'ancienneté de l'entreprise et de formation des dirigeants. La proximité géographique (France) concerne toutes les unités. L'échantillon observé contient donc au final 46 PME (répartition « normale » depuis les TPE aux ME) d'activités très variables.

Les traitements statistiques choisis dans le cadre de cette étude exploratoire sont des analyses factorielles en composantes multiples (AFCM). Au-delà de l'intérêt que de telles analyses présentent en matière de comparaisons, elles permettent également de percevoir des groupes et de construire certaines typologies de réponses. Pour cela, les modalités de réponses ont été traitées simultanément et la variable « sexe » a été projetée sur le plan factoriel³.

Pour l'AFCM, la procédure méthodologique utilisée est celle développée selon les recommandations d'Evrard et al. (2003) et de Jolibert et Haon (2008)⁴.

L'AFCM, à visée descriptive, sera complétée par des tests de régression explicatifs en vue de renforcer notre analyse.

³ Dans l'AFCM, il s'agit de distinguer variables actives et variables supplémentaires. Les variables actives contribuent à l'inertie des axes au contraire des variables supplémentaires (qui sont projetées à titre illustratif sur le plan factoriel). Dans le cadre de cette recherche, la variable « sexe » est considérée comme supplémentaire, car nous souhaitons seulement observer son positionnement par rapport aux pratiques environnementales, sociales ou sociétales au sein de typologies.

⁴ Voir annexe 1

C'est à partir de ces traitements que certains résultats ont pu être observés. Notons qu'il s'agit bien ici de traiter la globalité des résultats obtenus dans une perspective d'approche combinée de trois groupes de pratiques, et non de les traiter de manière séparée.

2. Résultats et discussion

2.1. Les résultats

Une fois les variables décrites traitées par le biais de l'AFCM, il apparaît que les deux premiers axes contribuent de manière satisfaisante à la description des données, puisque puisqu'ils représentent plus de 61 % en pourcentage cumulé d'inertie ajustée de Benzécri. L'axe 1 à lui seul représente 44,36 % d'inertie et l'axe 2 représente 16,79 %.

Le tableau de présentation des données expose les coordonnées principales (position sur les axes), les contributions absolues permettant de déterminer les valeurs qui participent le plus à la détermination des axes), les contributions relatives (ou Cos^2 définissant la représentativité des valeurs sur les axes 1 et 2) et les valeurs test (permettant de vérifier la significativité statistique au seuil de 5%). Un tri a été donc fait parmi les modalités afin de ne conserver que les valeurs qui respectent les seuils nécessaires à une interprétation acceptable selon le cadre méthodologique défini. Nous les appellerons modalités contributives.

Le premier tri selon les axes donne les résultats présentés dans le tableau 1 (annexe 2).

L'interprétation de ce tableau est intéressante dans le sens où elle permet d'opposer les pratiques plutôt masculines (projection sur les coordonnées positives des axes 1 et 2) ou féminines (projection sur les coordonnées négatives des axes 1 et 2) en fonction des coordonnées sur les axes.

Sur l'axe 1, l'opposition se forme entre des non-réponses plutôt portées par les hommes et des réponses liées à des pratiques négatives plutôt portées par les femmes.

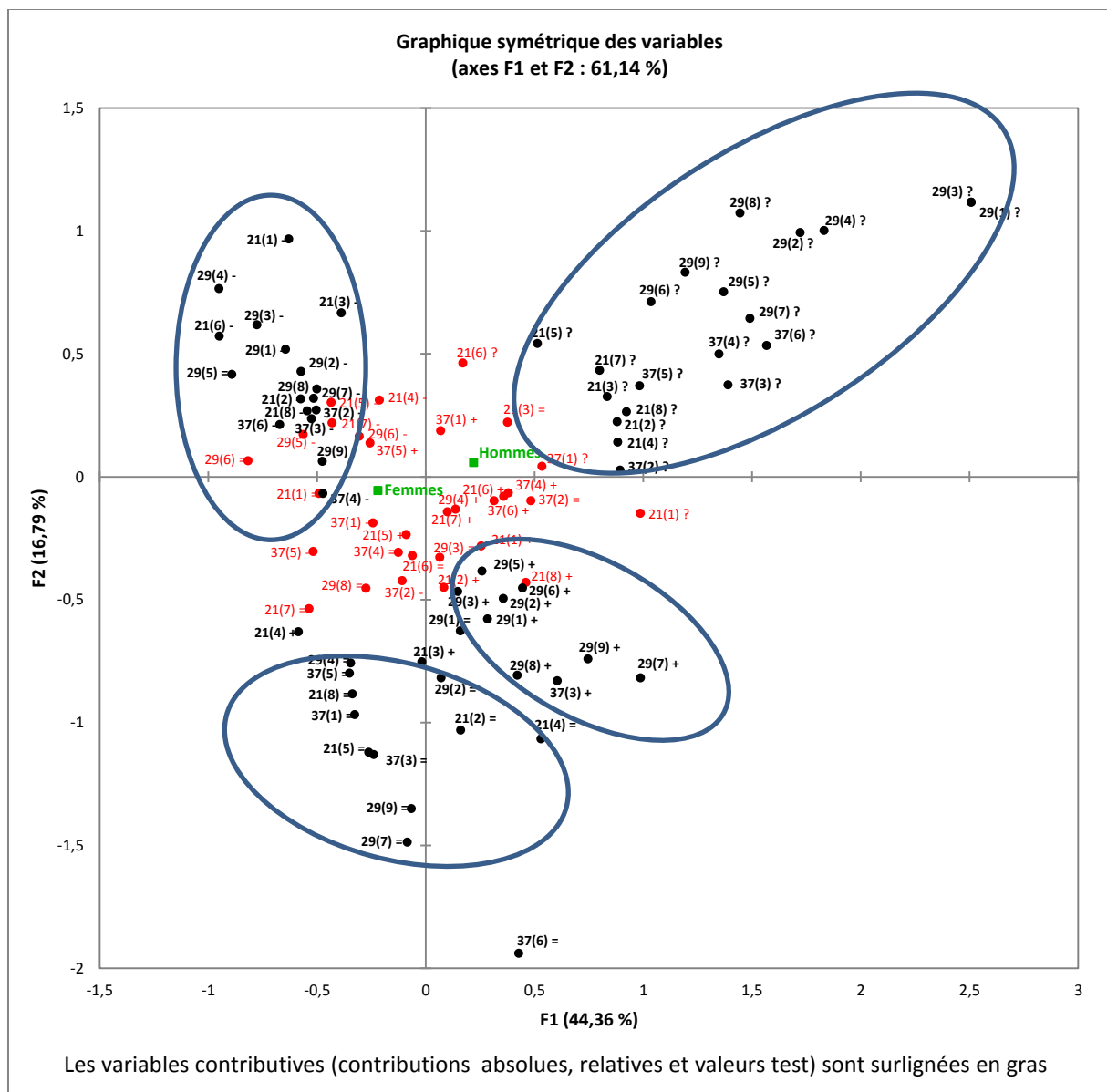
Sur l'axe 2, les réponses à caractère négatif sont associées aux hommes tandis que les réponses liées à des pratiques positives sont assimilées aux femmes.

Deux points majeurs semblent se distinguer sur l'axe 1 : « le recrutement de salariés handicapés au-delà des obligations », suscitant les seules réponses à caractère positif dans le groupe de non-réponses attribuables globalement aux hommes, et « l'approvisionnement prioritaire au niveau local ou régional » engendrant les seules réponses à caractère positif parmi les réponses négatives, globalement attribuables aux femmes sur cet axe.

Toutefois, ce tableau rend compte de la répartition des variables selon chaque axe, mais ne permet pas de donner une interprétation englobant les axes 1 et 2 simultanément. La répartition des modalités de variables rend difficile l'extraction de typologies réellement évidentes.

L'observation du plan factoriel obtenu et le repérage des seules variables contributives permettent d'ailleurs de faire émerger des interprétations supplémentaires concernant les typologies (figure 1).

Figure 1 : Typologies à partir du plan factoriel AFCM (modalités contributives)



Sur la figure 1, quatre groupes de réponses - pratiques positives, négatives, moyennes et sans réponses - apparaissent « à l'œil » de manière assez naturelle. Les modalités qui sont regroupées au centre du plan sont les moins contributives. Or c'est également le cas pour les variables supplémentaires hommes et femmes. Cela induit une certaine prudence dans les interprétations qui tendraient à distinguer les pratiques masculines et féminines.

Il apparaît aussi que les réponses sont très homogènes dans chaque questionnaire. Les dirigeant(e)s ont respectivement proposé des réponses positives, négatives ou neutres, ou bien un nombre important de non-réponses. Il semble alors que les pratiques, si elles sont (ou pas) développées dans le domaine environnemental, le sont (ou pas) également dans les domaines sociaux ou sociétaux. Même si ce résultat ne répond pas directement à nos interrogations, il constitue un apport.

Par contre, dans le cadre de notre recherche distinguant les hommes et les femmes entrepreneurs, le seul axe 1 (inertie de 44,36%) conduit à rapprocher les pratiques négatives(-)

des femmes et les pratiques positives(+) ou les sans réponses(?) des hommes, alors que l'axe 2 (16,79%) donne le résultat inverse. Ainsi, cette analyse ne permet pas de conclusions quant à des différences visibles entre hommes et femmes dans l'exercice de leurs pratiques.

Devant cette difficulté et afin de renforcer l'analyse descriptive réalisée en première instance, des analyses explicatives ont été réalisées. Ainsi, plusieurs ANOVA uni-variées ont été réalisées sur l'échantillon global de 46 personnes. Afin de ne pas exclure les non-réponses des traitements, ce qui aurait pour effet de supprimer un nombre conséquent d'observations de l'analyse, une modalité supplémentaire « non-réponse = 0 » a été créée. Nous partons du principe qu'un non-répondant à la question posée sur une échelle d'intervalle ne prend pas en compte les principes présentés.

L'intérêt est de comprendre si le sexe influence les pratiques environnementales, sociales ou sociétales.

Dans le tableau 2, il apparaît que de manière globale, la variable « sexe » n'influence pas les pratiques RSE des entrepreneurs, puisque le R^2 est très faible (0,007) et le test F de Fisher non significatif. Ce tableau nous informe seulement sur la validité statistique du modèle dans son ensemble.

Tableau 2 – Analyse de variance globale

Source	DDL	Somme des carrés	Carrés moyens	F	p-value
Facteur	1	0,783	0,783	0,291	0,592
Résidus	44	118,174	2,686		
Total corrigé	45	118,957			

Il s'agit maintenant d'observer les différences entre hommes et femmes sur les pratiques détaillées, via les tests T de Student de différences de moyennes issus des ANOVA. Utilisant un petit échantillon (46 sondés), nous choisissons également de renforcer notre analyse en appliquant le test non paramétrique U de Mann-Whitney. Ce test est l'alternative la plus utile au test paramétrique T lorsque les échantillons étudiés sont de petite taille.

Les résultats issus de ces tests sont présentés dans le tableau 3 (annexe 3).

Au vu des résultats, il n'existe pas de différences significatives entre hommes et femmes dans la prise en compte des pratiques RSE. Ainsi, les pratiques environnementales, sociales et communautaires ne sont pas influencées par le genre dans la grande majorité des pratiques mises en avant dans notre enquête.

Cependant, deux types de pratiques peuvent être rattachés au genre : les hommes ont davantage tendance à recruter des salariés handicapés par rapport aux femmes (significatifs dans le cas du test T de Student), tandis que les femmes sont plus ancrées dans le concept d'écoconception en étant plus attentives à l'impact de leur production sur l'environnement (significatifs dans le cas du T de Student et du test U de Mann-Whitney).

2.2. Discussion et conclusion

La conclusion principale de cette recherche est que les différentes analyses laissent à penser que les orientations entre hommes et femmes entrepreneurs en matière de pratiques RSE ne sont pas saillantes.

L'étude de St-Pierre et al. (2011) montre que les femmes favorisent davantage que les hommes les dimensions liées au développement durable dans leur entreprise. Mais cet article présente une recherche comparative entre les *objectifs* liés au développement durable des hommes et femmes entrepreneurs, alors que la recherche porte ici sur les *pratiques* déclarées des dirigeants.

Dutta et Banerjee (2011) proposent une recherche concernant les différences de sexe en matière de pratiques éthiques des affaires. Ils concluent à des pratiques des femmes entrepreneures inférieures à la catégorie de référence des entrepreneurs de sexe masculin, indiquant qu'ils contredisent ainsi « la sagesse conventionnelle » (p. 217). Leur travail portant sur le cas particulier de l'éthique dans le domaine social, ils constatent que les femmes observées dirigent davantage les plus petites entreprises de leur échantillon et sont moins contraintes par les lois, ont moins suivi de formations officielles et sont donc moins sensibilisées. Les auteurs recensent également huit travaux (entre 1984 et 2008) aux problématiques proches qui présentent des résultats contradictoires. Plusieurs références signalent la supériorité des femmes en matière de pratiques éthiques, en particulier dans les petites entreprises. Mais d'autres concluent également à l'absence de différence.

Dans le cadre de la présente enquête, l'augmentation du nombre des unités statistiques et la recherche élargie aux attitudes semblent nécessaire pour pouvoir affirmer (ou non) une différence.

Nos analyses permettent également l'évocation de trois cas particuliers.

- Les deux traitements statistiques indiquent une tendance supérieure des hommes à « recruter des salariés handicapés » au-delà des obligations. L'observation de la littérature n'a pas donné lieu, à notre connaissance, à une interprétation possible de cette conclusion.
- L'AFCM indique que sur l'axe 1, « l'approvisionnement prioritaire au niveau local ou régional » est la seule réponse positive parmi les réponses négatives. Une explication peut être trouvée dans le fait que cette pratique puisse tout autant poursuivre des objectifs purement stratégiques ou de nécessité pour l'entreprise et ne pas s'insérer, alors, dans une démarche volontaire d'intégration dans la communauté ou de développement local. Il est intéressant de constater que les conclusions de l'enquête de St-Pierre et al. (2011) établissent également une situation particulière pour cet item. Les auteurs constatent dans leur étude une absence de motivation distincte (H/F) pour « la sélection des fournisseurs dans la région » alors que les autres objectifs socio-environnementaux montrent un plus fort intérêt pour les femmes.
- Les tests de Student et de Mann-Whitney démontrent que les femmes sont plus ancrées dans le concept « d'écoconception », c'est-à-dire plus attentives à l'impact de leur production sur l'environnement. Il sera intéressant de chercher à vérifier et expliquer ce constat.

Enfin, les résultats obtenus ne sont pas dépendants des variables de contingence telles que l'activité, l'effectif, l'ancienneté, la situation géographique de l'entreprise et la formation des dirigeants. En effet, comme cela a été expliqué plus haut, les hommes et les femmes dirigeants choisis dans l'échantillon présentent des proximités pour tous ces facteurs, et l'échantillon est varié. Or les travaux qui observent des différences de comportement des

entrepreneurs et entrepreneures indiquent la plupart du temps une influence possible de facteurs (Carrier et al., 2006, Lapointe, 2006, Labelle et St-Pierre, 2010, Dutta et Banerjee, 2011) et en particulier de la taille des entreprises (St-Pierre et al., 2011). On peut ainsi se demander si le fait que ces variables soient neutralisées peut être une explication aux conclusions relativement peu marquées pour de nombreuses modalités.

Ce papier a présenté une recherche sur le thème encore peu exploré de la responsabilité sociale au féminin dans les PME. Les résultats issus de l'analyse de données d'un échantillon moyen, ne permettent pas de conclure à une différence entre les hommes et les femmes quant à la mise en œuvre de pratiques responsables au sein des PME.

Face à ces résultats, il semble évident que plusieurs approfondissements seront nécessaires. Ils peuvent renvoyer à un accroissement de la taille de l'échantillon. L'observation des « cas particuliers » concernant certaines modalités peut également donner lieu à des investigations plus en profondeur. De plus, suite à nos réflexions, une analyse croisée avec les variables de contingence pourrait apporter des informations intéressantes.

Enfin, la dimension liée à la performance des entreprises en fonction de l'implication dans le développement durable devra également être traitée, car elle est absente des analyses présentées alors qu'elle tient une place majeure dans les pratiques socialement responsables.

Cette communication est une première étape d'une recherche plus importante qui donnera lieu par la suite à un protocole d'élargissement des études quantitatives et d'études qualitatives, visant à améliorer la compréhension et le rôle des valeurs dans l'implication socialement responsable des dirigeant(e)s de PME.

Bibliographie

Ahl A. (2006), « Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Direction », *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (5), Sept, p. 595-621.

Carrier C., Julien P-A., Menville W. (2008), « Gender in entrepreneurship research: a critical look at the literature », in Aaltio I., Kyrö P., Sundin E. (eds.) *Women entrepreneurship and social capital. A dialogue and construction*. Copenhagen Business School Press, Danemark.

Carrier C., Julien P-A., Menvielle W. (2006), *Entrepreneuriat féminin : une synthèse des études des 25 dernières années*, *Gestion*, 31 (2), p. 36-50.

Carter S., Shaw E., Lam W., Wilson F. (2007), « Gender, entrepreneurship, and bank lending: the criteria and processes used by bank loan officers in assessing applications », *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), p. 427-444.

Commission Européenne (2002), « La responsabilité sociale des entreprises. Contribution des entreprises au développement durable », *Emploi et affaires sociales*, www.europa.eu.int.

Cornet A., Constantinidis C., avec la collaboration de Asendei S. (2005), « Les femmes entrepreneures face à la formation, au financement et aux réseaux », *Projet Diane*, ULg, Egid, UCM, Liège.

Courrent J-M. (dir.) (2012), *RSE et DD en PME : comprendre pour agir*, De Boeck, Collection Petites entreprises et entrepreneuriat, Avril.

Degavre F. (2005), « Enjeux du développement dans les contextes Nord : le rôle des femmes dans le care et la reproduction du lien social », *Thèse de doctorat*, ESPO/SPED.

De Bruin A., Brush C.G., Welter F. (2006), « Introduction to the special issue: towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship », *Entrepreneurship Theory & Practice*, 30 (5), p. 585-593, sept.

- Drion C. (2006), « Femmes et DD : vision d'avenir, entrepreneuriat et recommandations », *Le monde selon les femmes*, Collection Analyse & Plaidoyer.
- Dutta S., Banerjee S. (2011), « Ethical practices towards employees in small enterprises : a quantitative index », *International Journal of Business Management & Economic Research*, 2(3), p. 205-221.
- Evrard Y, Pras B., Roux E. (2003), *Market : Etudes et recherches en marketing*, 3ème édition, Collection Gestion Supérieure, Dunod, Paris.
- Fenneteau H., Bialès C. (1993), *Analyse statistique des données*, 191 pages, Ellipses, Paris.
- Fouquet A. (2005), « Les femmes chefs d'entreprise : le cas français », *Travail, genre et société*, n°13.
- Géraudel M., Chauvet V., Chollet, B. (2009), « Information returns and personal networks: does gender matter ? », *European Academy of Management Conference*, Liverpool, May 11-14.
- GREPME (1997), *Les PME : bilan et perspectives*, sous la direction de Julien P.A., 2^e Edition, Economica, Paris.
- Jolibert A., Haon C. (2008), « Choisir parmi les méthodes exploratoires », in Gavard-Perret M. L., Gotteland D., Haon C., Jolibert A. (éds), *Méthodologie de la recherche*, Pearson Education France, p.217-246.
- Johnsson-Latham, G. (2006), « Initial study of lifestyles, consumption patterns, sustainable development and gender: do women leave a smaller ecological footprint than men? », *Report from the Swedish Ministry of Sustainable development*.
<http://www.genderandenvironment.org/arcangel2/documentos/447.pdf>
- Klein S., Kellermanns F. (2008), « Understanding the Noneconomic-Motivated Behaviour in Family Firms: An Introduction », *Family Business Review*, 21(2), p. 121–125.
- Labelle F., St-Pierre J. (2010), « Les déterminants institutionnels, organisationnels et individuels de la sensibilité des PME au sujet du développement durable », *Actes du X^e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFPME)*, Bordeaux.
- Lambrecht J., Pirnay F., Amedodji, P., Aouni, Z. (2003), *Entrepreneuriat féminin en Wallonie*, Centre de Recherche PME et d'Entrepreneuriat - Université de Liège et Centre d'Etudes pour l'Entrepreneuriat - EHSAL - K.U. Brussel, 231 pages.
- Lapointe, A. (2006), « Vers un engagement dans la RSE? », *Bulletin Oeconomia Humana*, décembre, p. 7-12.
- Luyckx, M. (2002), « Le rôle de l'expert : participer au ré-enchantement du monde », *Reflets et perspectives de la vie économique* 1/2002 (Tome XLI), p. 89-99.
- Marsan C. (2007), « Au-delà du masculin et du féminin », *Cahiers de psychologie politique*, numéro 11, <http://odel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=581>
- Mione A., (2004), « CIGALINE, entre affectivité, effectivité et efficacité, Bilan des cinq premières années de vie de l'unique Club d'Investissement pour la Gestion Alternative de l'Epargne Solidaire, au féminin », *Communication au 7eme CIFPME*, Montpellier, 27-29 octobre 2004.
- OPAMQM (2010), Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie : valeurs féminines et valeurs masculines, <http://www.uimm.fr/fr/pdf/guide1/valeurs-masculines-feminines.pdf>

Pandey A. (2010), « Greening Garhwal through stakeholder engagement: the role of ecofeminism, community and the state in sustainable development », *Sustainable Development*, 18(1), p. 12–19, janv-fév.

Paradas A. (2011), « Développement durable en petites entreprises. De la sensibilisation à l'engagement », *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, n° 247-248, janvier-avril, p.129-137.

Rousseau, D. (2007), « L'avenir économique appartient aux valeurs féminines », *Clés*, <http://www.cles.com/entretiens/article/l-avenir-economique-appartient-aux#>

Revue industrie (2008), « Chef d'entreprise au féminin », n° 128, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi, 14 janvier, <http://www.Industrie.gouv.fr/biblioth/docu/kiosque/cahiers/c128p26-27.html>

St-Cyr L., Gagnon S., (2004), « Les entrepreneures québécoises : taille des entreprises et performance », *Actes du 7^e CIFEPME*, Montpellier, France, 27-29 oct.

St-Pierre J., Carrier C., Pilaeva K. (2011), « Développement durable et PME : les femmes ont-elles une conception différente de celle des hommes » ? *Colloque International : PME en marche vers le développement durable*, Montréal, Octobre.

Vidal C. (2006), « Nos cerveaux : tous pareils, tous différents », Conférence, *les Conférences de la Cité*, Cité des Sciences, 8 mars 2006. *Féminin/masculin : mythes scientifiques et idéologie*, sous la direction de Catherine Vidal, Editions Belin, mars 2006.

Vier Machado, H., Rouleau L. (2002), « Identité sociale et entrepreneuriat féminin: étude comparative entre le Brésil et le Canada », *6^e Congrès international francophone sur la PME*, HEC Montréal , Oct.

Zouiten J., Levy Tadjine T. (2005), « Les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneurial spécifique ? » *IV^e Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat*, Paris, 24-25 nov.

Zuinen, N. (2002), *Essai sur le rôle des femmes et des valeurs féminines, Reflets et perspectives de la vie économique*, Vol 1 tome XLI, p. 109-114, De Boeck Université

Annexe 1

Procédure méthodologique relative à l'analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM)

L'analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM) constitue une généralisation de l'AFC pour un nombre de variables qualitatives supérieur à 2. Elle étudie les variables et les individus de manière simultanée, en compilant l'ensemble des tris croisés dans des tableaux appelés « tableau de codage condensé », « tableau de BURT » ou « tableau disjonctif complet ». L'objectif poursuivi par l'AFCM est le même que pour l'AFC, à savoir créer des rapprochements typologiques ou des oppositions de modalités de variables, mais en prenant en compte l'ensemble des modalités de variables de manière synchronique et sans *a priori*.

La procédure méthodologique à suivre se résume de la manière suivante :

Détermination des axes factoriels (1)

Valeurs propres

Sélection des axes avec une valeur propre $> 1/p$ (p = nombre de variables actives)

Pourcentage d'inertie cumulée (variance expliquée)

Sélection des axes avec une variance expliquée cumulée minimum située entre 60 et 80% de l'inertie totale selon la méthode de l'inertie ajustée de Benzécri⁵ :

$$p(\lambda\alpha) = (p/(p-1))^2 (\lambda\alpha - (1/p))^2$$

Avec $p(\lambda\alpha)$ = taux d'inertie ajustée
 p = nombre de variables jugées actives
 $\lambda\alpha$ = valeurs propres des axes factoriels

Interprétation des axes factoriels (2)

Contributions absolues

- Sélection des modalités par le cumul des valeurs (par ordre décroissant) des contributions pour parvenir à une valeur de 50 à 80% (variables actives)
- Sélection des modalités avec des valeurs supérieures à la contribution absolue moyenne, soit $1 / \text{nombre de modalités}$ ($1 / m$) (variables actives)

Contributions relatives (cosinus carré)

Sélection des modalités en fonction des sommes des contributions relatives sur les deux axes retenus $\geq 0,2$ (variables actives)

Projection factorielle (3)

Projection des variables actives + variables supplémentaires sur le plan factoriel

Rapprochement des modalités de variables par groupe et mise en opposition des groupes typologiques obtenus

Afin d'optimiser la détermination des axes factoriels dans le cadre de l'AFCM et de rendre plus claire leur interprétation, les variables doivent former un ensemble homogène et contenir un nombre de modalités à peu près équivalent (Fenneteau et Bialès, 1993). Les auteurs ajoutent qu'une variable qui possède un nombre de modalités beaucoup plus important que les autres aura une contribution plus forte à l'inertie totale, et « que l'utilisateur de l'AFC sur TDC⁶ doit employer des questions ayant un nombre de modalités voisin afin d'éviter de donner a priori plus d'importance à certaines variables ». Il faut de plus être vigilant sur le fait que les modalités n'engendrent pas des fréquences trop rares, ce qui impliquerait que celles-ci jouent un rôle trop important dans la formation des axes.

⁵ Fenneteau et Bialès (1993) précisent que « de manière générale, en analyse factorielle sur tableau disjonctif complet (TDC), du fait de la nature disjonctive du codage utilisé, les taux d'inertie sont très faibles et donnent une image pessimiste de l'importance des facteurs ». C'est pourquoi la méthode développée par Benzécri, plus adaptée, sera adoptée en cas d'utilisation d'une analyse factorielle sur TDC.

⁶ Tableau Disjonctif Complet

Annexe 2

Tableau 1 : Répartition des modalités contributives selon les deux premiers axes⁷

Variables et modalités	Axe 1 (44.36%)		Axe 2 (16.79 %)	
	Coordonnées +	Coordonnées -	Coordonnées +	Coordonnées -
Env.				
21/1			Tri déchets -	
21/2	Réutilisation déchets ?	Réutilisation déchets -		Réutilisation déchets =
21/3	Valorisation déchets ?		Valorisation déchets -	Valorisation déchets +
21/4	Energies renouvelables ?			Energies renouvelables + et =
21/5	Production non polluante ?		Production non polluante ?	Production non polluante =
21/6		Economie eau énergie -		
21/7	Eco-conception ?			
21/8	Réseaux env. ?	Réseaux env. -		Réseaux env. =
Social				
29/1	Investissement formation sup ?	Investissement formation sup -	Investissement formation sup ? et -	Investissement formation sup = et +
29/2	Formation > compétences ?	Formation > compétences -	Formation > compétences ? et -	Formation > compétences = et +
29/3	Sécurité travail ?	Sécurité travail -	Sécurité travail ? et -	Sécurité travail +
29/4	Amélioration conditions W ?	Amélioration conditions W -	Amélioration conditions W ? et -	Amélioration conditions W =
29/5	Recrutement diversité âges ?	Recrutement diversité âges =	Recrutement diversité âges ?	Recrutement diversité âges +
29/6	Parité H F ?			Parité H F +
29/7	Handicap ? et +	Handicap -	Handicap -	Handicap = et +
29/8	Participation bénéfiques ?	Participation bénéf. -	Participation bénéfiques ? et -	Participation bénéfiques +
29/9	Réseaux GRH ?	Réseaux GRH -	Réseaux GRH ?	Réseaux GRH = et +
Sociétal				
37/1				Recrutement local =
37/2	Approvisionnement local ?	Approvisionnement local +		
37/3	Partenariats ?	Partenariats -		Partenariats = et +
37/4	Philanthropie mécénat ?	Philanthropie mécénat -		
37/5	Ecoute riverains ?			Ecoute riverains =
37/6	Réseaux insertion ?	Réseaux insertion -		Réseaux insertion =
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	L'axe 1 met en évidence une opposition générale entre les « non-réponses » (plus proches des coordonnées hommes) et un nombre important de réponses négatives sauf 2 (femmes).		L'axe 2 met en évidence une opposition entre des modalités – et ? (proches coordonnées hommes) et des modalités + et = (femmes).	

⁷ Les modalités surlignées en rouge correspondent aux réponses négatives (-) Les modalités surlignées en vert correspondent aux réponses positives (+) Les modalités surlignées en beige correspondent aux réponses neutres (=) Les modalités surlignées en gris correspondent aux non-réponses (?)

Annexe 3

Tableau 3 – Niveau de pratiques RSE selon le genre des entrepreneurs (min = 0 ; max = 5)
Tests paramétriques T de Student

Pratiques	Natures de la pratique	Femme	Homme	Valeur T	Valeur U
Environnementales	Tri des déchets	3,74	3,48	0,540	295,5
	Réutilisation des déchets	1,65	1,48	0,389	285,5
	Valorisation des déchets	2,78	2,35	0,727	285,5
	Utilisation des énergies renouvelables	1,83	1,52	0,612	276,0
	Méthodes de production peu ou pas polluantes	2,13	1,43	1,404	325,0
	Économie Eau/Énergie	2,87	3,52	-0,652	201,0
	Ecoconception (prise en compte de l'impact des produits sur l'environnement)	3,17	2,30	1,652*	341,5*
	Participation à des réseaux professionnels environnementaux	1,91	1,61	0,632	280,5
Sociales	Investissement dans la formation personnel > loi	2,83	2,39	0,938	304,0
	Investissement dans la formation personnel > compétences nécessaires	2,57	2,35	0,502	278,0
	Investissement dans la sécurité au travail > loi	3,00	2,74	0,564	290,0
	Modification organisation du travail pour améliorer les conditions de travail	3,26	3,09	0,391	266,0
	Recrutement salarié tout âge	3,13	3,09	0,084	276,5
	Assurer la parité hommes / femmes	2,39	2,57	-0,353	250,0
	Recrutement de salariés handicapés	1,39	2,13	-1,792*	207,0
	Participation et intéressement des salariés aux bénéfices de l'entreprise	2,52	2,09	0,828	308,0
	Participation à des réseaux professionnels sociaux et GRH	1,43	1,65	-0,507	245,5
Sociétales ou communautaires	Recrutement local ou régional	3,96	4,30	-0,923	232,0
	Approvisionnement local ou régional	3,35	2,65	1,381	320,0
	Partenariats avec des ONG, associations ou universités	1,39	1,52	-0,338	255,5
	Investissements dans des actions philanthropiques, mécénat, sponsoring	1,78	1,57	0,548	302,0
	Prise en compte des riverains et de leurs réclamations	2,61	2,48	0,222	283,0
	Participation à des réseaux professionnels d'insertion dans la société	1,91	1,96	-0,094	269,0

* significatif au seuil de 10%.