



RAPPORT

Étude de l'impact du mentorat

23/01/2025

Suivi d'une cohorte du Réseau Mentorat sur deux ans

Préparé pour

**R É S E A U
M E N T O R A T**

ENTREPRENDRE. PARTAGER. RÉUSSIR.

Soumaya Meddeb et Étienne St-Jean
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Table des matières

1.	CONTEXTE ET OBJECTIFS.....	2
1.1	Contexte	2
1.2	Objectifs	3
2.	APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	4
2.1	Échantillon	4
2.2	Caractéristiques de l'échantillon obtenu	5
	Échantillon des entrepreneurs	5
	Échantillon des mentors	7
2.3	Mesures	7
2.4	Analyse des données	8
3.	CONSTATS CLÉS	8
4.	RÉSULTATS DÉTAILLÉS.....	9
5.	CONCLUSION.....	9
6.	BIBLIOGRAPHIE	13
7.	Annexe 1	15

*Pour citer ce rapport :

Meddeb, S. et E. St-Jean (2025), « Étude de l'impact du mentorat – suivi d'une cohorte du Réseau Mentorat sur deux ans », *Institut de recherche sur les PME (UQTR)*, Trois-Rivières (Canada).

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS

1.1 Contexte

Le mentorat a gagné en popularité ces dernières années, tant au sein des organisations que dans le milieu entrepreneurial. Les entreprises reconnaissent aujourd'hui de plus en plus son importance, avec 97,6 % des entreprises du classement Fortune 500 aux États-Unis disposant désormais de programmes de mentorat (Cook, 2024); un chiffre impressionnant qui témoigne de l'efficacité de cette approche d'accompagnement. En entrepreneuriat, dans un environnement économique en constante évolution, les entrepreneurs font face à des défis complexes, tels que la gestion de la croissance, l'adaptation aux changements du marché, l'optimisation de processus internes, et la prise de décisions stratégiques cruciales. Face à ces enjeux, le mentorat constitue un élément clé des écosystèmes entrepreneuriaux, et émerge comme un levier essentiel pour soutenir les entrepreneurs dans leurs défis quotidiens (Alaassar et al., 2022; Belitski & Büyükbalci, 2021; Galvao et al., 2020).

Le mentorat est défini comme une relation dyadique à travers laquelle une personne plus expérimentée contribue à faire progresser le développement professionnel et personnel d'une personne moins expérimentée (Mullen, 1994). Les mentors, qui sont généralement des entrepreneurs expérimentés ou des professionnels chevronnés, jouent un rôle clé en aidant les entrepreneurs à naviguer les obstacles liés à l'expérience entrepreneuriale. L'expérience avérée des mentors, que ce soit au niveau de leurs savoir-faire, de leurs réseaux établis ou de leurs réussites en affaires en général, sont des gages de crédibilités permettant à ceux-ci d'établir la confiance dans la relation. Leurs diverses compétences dans la gestion des entreprises font d'eux également des personnes aptes à identifier rapidement les problématiques auxquelles font face leurs mentorés. Dès lors, ils peuvent les amener dans une voie leur permettant de s'améliorer, d'obtenir divers apprentissages et de mieux réussir dans leur projet d'affaires.

Le mentorat est reconnu comme une pratique générant plusieurs retombées positives (Assenova, 2020; Chang & Cheng, 2024; Clayton, 2024; Hansford et al., 2002; Meddeb & St-Jean, 2021), nous citons principalement les apprentissages que les entrepreneurs

acquièrent grâce à leurs discussions avec leurs mentors (Meddeb et al., 2024; Schou et al., 2022; St-Jean & Audet, 2012; St-Jean & Meddeb, 2025). Ces apprentissages permettent de soutenir l'identification d'opportunités et l'auto-efficacité entrepreneuriale, de réduire les doutes face au projet et ainsi d'améliorer la résilience et la motivation de l'entrepreneur novice (Ozgen & Baron, 2007; Radu Lefebvre & Redien-Collot, 2013; St-Jean et al., 2018; St-Jean & Tremblay, 2020). En outre, le mentorat ne se limite pas uniquement à un soutien professionnel : il s'étend également à des aspects plus personnels et psychosociaux (Laukhuf & Malone, 2015), tels que la confiance en soi de l'entrepreneur (Wilbanks, 2013), le développement de l'image de soi et l'augmentation d'auto-efficacité (St-Jean & Audet, 2012).

Si plusieurs études ont mis en avant les bénéfices du mentorat en termes de développement professionnel et de résilience à la carrière pour l'entrepreneur, les liens directs entre le mentorat et les performances financières de l'entreprise ainsi que les compétences clés de l'entrepreneur restent moins établis, bien qu'il s'agisse d'un axe important à démontrer.

1.2 Objectifs

Cette étude vise à répondre à plusieurs questions clés concernant l'impact du mentorat. Plus précisément, cette recherche vise à mesurer l'effet du mentorat sur :

- **La performance financière de l'entreprise**, en examinant l'évolution du chiffre d'affaires et de la profitabilité de l'entreprise à la suite de la participation de l'entrepreneur au programme de mentorat du Réseau Mentorat.
- **La croissance de l'entreprise**, en mesurant le nombre d'employés et l'évolution de l'entreprise.
- **La satisfaction des entrepreneurs vis-à-vis de leur carrière entrepreneuriale.**
- **L'identification des opportunités d'affaires**, afin de déterminer dans quelle mesure les entrepreneurs sont capables de repérer et de saisir de nouvelles occasions de croissance grâce à l'accompagnement de leurs mentors.

- **La gestion de la production de biens ou services** de l'entreprise, en analysant comment le mentorat influence l'optimisation des processus opérationnels et la gestion des ressources.
- **La gestion financière de l'entreprise**, en évaluant l'impact du mentorat sur les compétences des entrepreneurs en matière de gestion des finances, de planification et de rentabilité.
- **L'innovation dans l'entreprise**, pour comprendre dans quelle mesure le mentorat stimule la créativité et l'adoption de nouvelles pratiques et l'introduction des changements ou l'améliorations dans les produits, services ou processus d'affaires.
- **Le développement à l'international** (ventes et partenariats), en étudiant l'effet du mentorat sur la capacité des entrepreneurs à développer leur présence à l'échelle internationale et à établir de nouveaux partenariats.
- **La conciliation travail et vie personnelle**, afin d'observer comment le mentorat aide les entrepreneurs à mieux gérer leurs responsabilités professionnelles tout en préservant leur équilibre personnel et familial.

2. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

2.1 Échantillon

L'étude a été menée sur une période de deux ans et a impliqué un échantillon initial de 689 entrepreneurs novices qui ont été jumelés avec un mentor du Réseau Mentorat. L'approche méthodologique adoptée pour cette étude est longitudinale et en dyade (mentor/mentoré). Cela permet de suivre l'évolution des différents paramètres au fil du temps.

Dans un premier temps, les données ont été collectées via des questionnaires en ligne adressés à la fois aux entrepreneurs participants au programme de mentorat du Réseau Mentorat et à leur mentor. Les questionnaires ont permis de récolter des informations sur les perceptions des deux parties vis-à-vis de la relation de mentorat et d'en évaluer les retombées. Les questions posées aux entrepreneurs portaient sur divers aspects notamment :

- Les performances financières de l'entreprise : chiffre d'affaires, profitabilité, pérennité de l'entreprise, satisfaction de la performance de l'entreprise, etc.
- La taille de l'entreprise (nombre d'employés au jumelage)
- Les caractéristiques de la relation de mentorat : la fréquence, la durée des rencontres, le jumelage, la phase de la relation, etc.
- Les dimensions liées au mentorat : la satisfaction du mentor, la similitude perçue, la confiance envers le mentor, les fonctions de mentorat perçues
- Les caractéristiques personnelles : le narcissisme, l'estime de soi, les cinq facteurs de personnalité et le besoin d'appartenance.
- Les retombées du mentorat : les apprentissages perçus, la satisfaction de carrière.

Les mentors, quant à eux, étaient invités à évaluer principalement la dynamique de la relation avec leurs mentorés, leurs styles d'intervention, ainsi que leur profils psychologiques (divers traits de personnalité et leur niveau d'intelligence émotionnelle, notamment). Nous avons obtenu un échantillon de **188 dyades** lors de la première collecte.

Dans un second temps, une deuxième collecte de données a été réalisée deux ans plus tard, à l'aide de nouveaux questionnaires en ligne envoyés aux mentorés. Les questions ont porté principalement sur les dimensions de la relation de mentorat, les retombées du mentorat ainsi que l'impact du mentorat sur les données de performance de l'entreprise. Lors de ce suivi, un échantillon final de **72 dyades** a été retenues dans l'étude.

2.2 Caractéristiques de l'échantillon obtenu

Échantillon des entrepreneurs

Notre échantillon d'entrepreneurs accompagnés est composé de 47,2 % d'hommes et de 52,8 % de femmes. L'âge moyen est de 41 ans (médiane= 42,26 ans) et varie entre 26 et 62 ans. Pour ce qui est niveau de scolarité, 20,8% des participants ont un niveau universitaire de 2^e ou 3^e cycle, 33,3% ont un niveau universitaire de 1^e cycle, 33,3% ont un diplôme collégial technique, 2,8 % ont un diplôme collégial général, 8,3% ont un niveau secondaire professionnel et 1,4% ont un diplôme secondaire général.

Dans 55,6 % des cas, le jumelage s’est fait selon l’intuition de la personne qui coordonne le programme à la lecture des attentes des mentorés potentiels et d’autres critères qualitatifs et variables. À cette étape de la relation, la personne qui coordonne le programme s’assure que la personne mentore ne travaille pas dans le même secteur d’activité que la personne mentorée. Dans d’autres cas, les entrepreneurs ont choisi eux-mêmes leurs mentors (13,9 %). Dans 12,5 % des cas, ce sont les mentors qui ont choisi leurs mentorés, et pour quelques cas de jumelage, les mentors se réunissaient pour proposer à l’entrepreneur un mentor (11,1 %). Enfin, certains participants ont répondu “autres” à la question de jumelage (6,9 %), et c’est la personne coordonnatrice qui leur a suggéré des noms de mentors et ils ont choisi parmi les suggestions, ou c’est une autre personne que la coordonnatrice les ont référé à un mentor.

Dans notre échantillon de mentorés, 61,1% travaillent en moyenne entre 41 heures et 60 heures par semaine dans leurs entreprises. De plus, 65,3% sont des propriétaires dirigeants principaux d’une seule entreprise, et 22,2% sont propriétaires de deux entreprises. Enfin, comme nous pouvons le constater dans le tableau 1, les entrepreneurs participants opèrent dans différents secteurs d’activités et 97,2% d’eux recommanderaient le mentorat pour entrepreneur du Réseau Mentorat à un autre entrepreneur.

Tableau 1. Secteur d’activité des mentorés

Secteur d’activité	Pourcentage
Services professionnels, scientifiques et techniques	26,40%
Arts, spectacles et loisirs	9,70%
Autres services, sauf les administrations publiques	8,30%
Construction	8,30%
Fabrication	8,30%
Commerce de gros	6,90%
Soins de santé et assistance sociale	6,90%
Commerce de détail	4,20%
Finance et assurances	4,20%
Industrie de l’information et industrie culturelle	4,20%
Hébergement et services de restauration	2,80%
Services d’enseignement	2,80%
Services immobiliers et service de location et de location à bail	2,80%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,40%
Gestion de sociétés et d’entreprises	1,40%
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d’assainissement	1,40%

Échantillon des mentors

Notre échantillon de mentors contient 84,6% d'hommes et 15,4 % de femmes. L'âge moyen est de 61,61 ans (médiane= 63 ans) et varie entre 39 ans et 76 ans. 90,8 % des mentors sont nés au Canada et 72,3 % ont un niveau universitaire de 1^{er} cycle ou 2^{ème} cycle. Au moment de la collecte, 74,6% des mentors accompagnaient 1 à 3 mentorés et dont les relations étaient toujours actives. De plus, 94,4% des mentors de notre échantillon participent activement à des rencontres régulières avec leurs pairs au sein de leurs cellules de mentorat, dans le but d'échanger sur les meilleures pratiques en mentorat et d'améliorer ainsi l'accompagnement offert aux entrepreneurs. Quant à la situation actuelle des mentors enquêtés, 47,7 % sont actifs à temps plein, 9,3 % sont actifs à temps partiel, 43 % sont retraités. Ainsi, dans le groupe des mentors actifs, 51,4% sont des entrepreneurs avec employés, 37,8% sont des travailleurs autonomes, 5,4% sont des cadres salariés dans une organisation et 5,4% ont à la fois un statut d'entrepreneur et cadre salarié.

2.3 Mesures

Plusieurs variables clés ont été mesurées pour évaluer l'impact du mentorat sur les entrepreneurs et la performance de leurs entreprises. Nous retenons pour le présent rapport les variables suivantes :

La performance de l'entreprise

- Le chiffre d'affaires
- La profitabilité
- Le nombre d'employés

Les apprentissages liés au mentorat

- L'identification des opportunités d'affaires
- La gestion de la production de biens ou services de son entreprise
- La gestion financière de son entreprise
- L'innovation dans son entreprise
- Le développement à l'international (ventes et partenariats)
- La conciliation travail et vie personnelle

La satisfaction de la carrière d'entrepreneur

2.4 Analyse des données

Les données quantitatives issues des questionnaires ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS. Afin de mesurer l'impact du mentorat sur les différentes variables, nous avons réalisé un test t pour échantillons appariés, dans le but de comparer les données de la première collecte en dyade (mentor/mentoré) avec les données issues du suivi longitudinal deux ans plus tard, offrant ainsi une vision complète et détaillée de l'impact du mentorat sur les entrepreneurs accompagnés et leurs entreprises. Ainsi, le test permet de vérifier si un changement est jugé significatif deux ans plus tard par rapport à ce qu'il était initialement pour chacun des cas individuels de l'étude. Il faut toutefois considérer certaines limites méthodologiques à ce type d'analyse, que nous avons consigné à l'annexe 1 de ce rapport.

3. CONSTATS CLÉS

Un impact positif du mentorat pour l'entrepreneur et son entreprise

En chiffres :

- **53,70%** des mentorés ont eu une amélioration de la gestion financière de leur entreprise
- **57,70%** ont eu augmentation de l'innovation dans l'entreprise
- **65,96 %** ont eu une amélioration de la gestion de production des biens ou services
- **51,67%** ont eu une augmentation de l'identification des opportunités d'affaires
- **50%** ont eu une augmentation du chiffre d'affaires de l'entreprise
- **47,06%** ont eu une augmentation de la profitabilité de l'entreprise
- **39,02%** ont eu une augmentation du nombre d'employés
- **39,34%** ont eu une amélioration au niveau de la satisfaction de la carrière d'entrepreneur
- **41,51%** ont eu une augmentation de la conciliation travail vie personnelle

4. RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Les résultats de l'étude révèlent un impact positif très significatif du mentorat sur plusieurs aspects clés de la performance et les compétences stratégiques d'un entrepreneur (voir tableaux 2 et 3). En effet, les entrepreneurs ont observé une **augmentation de leur chiffre d'affaires** ($p \text{ value}=0.001^{***}$) **et de leur profitabilité** ($p \text{ value}=0,002^{**}$), ce qui suggère de l'efficacité du mentorat dans l'amélioration de la performance financière de leurs entreprises. Par ailleurs, le mentorat semble avoir facilité la croissance de la taille de l'entreprise, avec une **augmentation du nombre d'employés** ($p \text{ value}=0,002^{**}$) dans de nombreuses entreprises, ce qui reflète une expansion soutenue. Les entrepreneurs ont également exprimé une **satisfaction accrue** vis-à-vis de leur **carrière entrepreneuriale** ($p \text{ value}= 0,047^*$), ce qui a renforcé leur engagement, et ils ont constaté une amélioration dans leur capacité d'**identification des opportunités d'affaires** ($p \text{ value}= 0,051^*$). En effet, le mentorat a aidé les entrepreneurs à reconnaître des niches et à saisir des occasions de croissance. Le mentorat a également joué un rôle déterminant dans l'**amélioration de la gestion de la production** de biens et services ($p \text{ value}= 0,001^{***}$), ainsi que dans la **gestion financière** de l'entreprise ($p \text{ value}=0,001^{***}$), dans la mesure où les échanges avec les mentors ont permis aux entrepreneurs accompagnés d'optimiser la planification et l'allocation des ressources dans leurs entreprises en prenant davantage de décisions éclairées. De plus, le mentorat a eu un effet bénéfique sur le **niveau d'innovation** ($p \text{ value}=0,001^{***}$), avec une création de nouveaux produits, services ou processus qui ont renforcé la compétitivité des entreprises. Le mentorat a également soutenu l'**expansion à l'international** des entreprises ($p \text{ value}= 0,016^{**}$), en favorisant de nouvelles ventes et partenariats. Enfin, les entrepreneurs ont pu **mieux concilier le travail et la vie personnelle** ($p \text{ value}=0,001^{***}$), grâce au soutien de leurs mentors, leur permettant ainsi de mieux gérer leur temps et leurs priorités.

5. CONCLUSION

Cette étude a mis en évidence l'impact significatif et multidimensionnel du mentorat offert par le Réseau Mentorat sur les mentorés et leurs entreprises. Les résultats obtenus

soulignent l'importance capitale de cette pratique d'accompagnement, non seulement en termes de performance financière et opérationnelle, mais aussi dans le développement personnel et professionnel des entrepreneurs accompagnés. Ces conclusions prometteuses devraient inciter les praticiens de l'accompagnement et les acteurs des écosystèmes entrepreneuriaux à investir davantage dans le développement de programmes formels de mentorat et dans la formation des mentors, afin de rendre plus efficaces les interventions des mentors bénévoles et maximiser les retombées de la relation de mentorat.

Tableau 2. Statistiques des échantillons appariés

Variables		Moyenne	N	Écart type
Paire 1	Le chiffre d'affaires de mon entreprise T1	4,18	60	2,18
	Le chiffre d'affaires de mon entreprise T2	5,63	60	1,45
Paire 2	La profitabilité de mon entreprise T1	4,43	60	2,07
	La profitabilité de mon entreprise T2	5,47	60	1,37
Paire 3	Le nombre d'employés de mon entreprise T1	3,40	60	2,48
	Le nombre d'employés de mon entreprise T2	4,50	60	2,13
Paire 4	Je suis satisfait de ma carrière d'entrepreneur T1	5,88	60	1,24
	Je suis satisfait de ma carrière d'entrepreneur T2	6,25	60	1,02
Paire 5	Identifier des opportunités d'affaires T1	4,85	62	1,71
	Identifier des opportunités d'affaires T2	5,46	62	1,58
Paire 6	Gérer la production de biens ou services de mon entreprise T1	3,27	62	2,31
	Gérer la production de biens ou services de mon entreprise T2	5,51	62	1,53
Paire 7	Gérer financièrement mon entreprise T1	3,80	61	2,29
	Gérer financièrement mon entreprise T2	5,41	61	1,25
Paire 8	Innover dans mon entreprise T1	3,96	61	2,20
	Innover dans mon entreprise T2	5,72	61	1,17
Paire 9	Développer à l'international (ventes, partenariats) T1	1,92	62	2,14
	Développer à l'international (ventes, partenariats) T2	2,68	62	2,32
Paire 10	Concilier le travail et la vie personnelle T1	4,37	62	2,40
	Concilier le travail et la vie personnelle T2	5,45	62	1,58

Tableau 3. Test des échantillons appariés

Variables		Moyenne	Écart type	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>P Bilatéral</i>
Paire 1	Le chiffre d'affaires de mon entreprise T1/T2	-1,45	2,76	-4,063	59	0,001***
Paire 2	La rentabilité de mon entreprise T1/T2	-1,03	2,43	-3,29	59	0,002**
Paire 3	Le nombre d'employés de mon entreprise T1/T2	-1,10	2,60	-3,27	59	0,002**
Paire 4	Je suis satisfait de ma carrière d'entrepreneur T1/T2	-0,37	1,40	-2,06	59	0,047*
Paire 5	Identifier des opportunités d'affaires T1/T2	-0,61	2,42	-1,99	61	0,051*
Paire 6	Gérer la production de biens ou services de mon entreprise T1/T2	-2,24	2,60	-6,78	61	0,001***
Paire 7	Gérer financièrement mon entreprise T1/T2	-1,60	2,49	-5,02	60	0,001***
Paire 8	Innover dans mon entreprise T1/T2	-1,75	2,32	-5,90	60	0,001***
Paire 9	Développer à l'international (ventes, partenariats) T1/T2	-0,75	2,42	-2,46	61	0,016**
Paire 10	Concilier le travail et la vie personnelle T1/T2	-1,08	2,55	-3,33	61	0,001***

*= $p \leq 0,05$; **= $p \leq 0,01$; ***= $p \leq 0,001$.

6. BIBLIOGRAPHIE

- Alaassar, A., Mention, A.-L., & Aas, T. H. (2022). Ecosystem dynamics: Exploring the interplay within fintech entrepreneurial ecosystems. *Small Business Economics*, 58(4), 2157-2182.
- Assenova, V. A. (2020). Early-stage venture incubation and mentoring promote learning, scaling, and profitability among disadvantaged entrepreneurs. *Organization science*, 31(6), 1560-1578.
- Belitski, M., & Büyükbalci, P. (2021). Uncharted waters of the entrepreneurial ecosystems research: Comparing Greater Istanbul and Reading ecosystems. *Growth and Change*, 52(2), 727-750.
- Chang, Y., & Cheng, Q. (2024). Entrepreneurial mentoring, financial support and incubator patent licensing: evidence from Chinese incubators. *European Journal of Innovation Management*, 27(1), 290-309.
- Clayton, P. (2024). Mentored without incubation: Start-up survival, funding, and the role of entrepreneurial support organization services. *Research policy*, 53(4), 104975.
- Galvao, A. R., Mascarenhas, C., Marques, C. S., Braga, V., & Ferreira, M. (2020). Mentoring entrepreneurship in a rural territory—A qualitative exploration of an entrepreneurship program for rural areas. *Journal of Rural Studies*, 78, 314-324.
- Hansford, B., Tennent, L., & Ehrich, L. C. (2002). Business Mentoring: Help or Hindrance? *Mentoring & Tutoring*, 10(2), 101-115.
- Laukhuf, R. L., & Malone, T. A. (2015). Women entrepreneurs need mentors. *International journal of evidence based coaching and mentoring*, 13(1), 70-86.
- Meddeb, S., & St-Jean, E. (2021). Personality and narcissism in mentoring for entrepreneurs: do they affect learning outcomes? *Academy of Management Proceedings*,
- Meddeb, S., St-Jean, E., & Rauch, A. (2024). The interaction of narcissism, agreeableness and conscientiousness in entrepreneurial mentoring: Implications for learning outcomes. *International Small Business Journal*, 42(6), 726-750.
- Mullen, E. J. (1994). Framing the Mentoring Relationship as an Information Exchange. *Human Resource Management Review*, 4(3), 257-281.
- Ozgen, E., & Baron, R. A. (2007). Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums. *Journal of business venturing*, 22(2), 174-192. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.12.001>
- Radu Lefebvre, M., & Redien-Collot, R. (2013). “How to Do Things with Words”: The Discursive Dimension of Experiential Learning in Entrepreneurial Mentoring Dyads. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 370-393.
- Schou, P. K., Bucher, E., & Waldkirch, M. (2022). Entrepreneurial learning in online communities. *Small Business Economics*, 1-22.
- St-Jean, E., & Audet, J. (2012). The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8(1), 119-140.
- St-Jean, E., & Meddeb, S. (2025). Entrepreneurial learning through mentoring: Does similarity in dyads matter? In D. Politis, L. Aaboen and J. Gabrielsson (Ed.), *Handbook of Research on Entrepreneurial Learning*, Edward Elgar (pp. 221-242). Research Handbooks in Business and Management series.
- St-Jean, E., Radu-Lefebvre, M., & Mathieu, C. (2018). Can less be more? Mentoring functions, learning goal orientation, and novice entrepreneurs’ self-efficacy. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 2-21.

- St-Jean, É., & Tremblay, M. (2020). Mentoring for entrepreneurs: A boost or a crutch? Long-term effect of mentoring on self-efficacy. *International Small Business Journal*, 38(5), 424-448.
<https://doi.org/10.1177/0266242619901058>
- Wilbanks, J. E. (2013). Mentoring and entrepreneurship: examining the potential for entrepreneurship education and for aspiring new entrepreneurs. *Journal of Small Business Strategy*, 23(1), 93-101.
<http://search.proquest.com/docview/1459341162?accountid=14725>

7. ANNEXE 1

Notes méthodologiques

Le design de la recherche présente certains biais potentiels et des limites qui doivent être pris en considération lors de l'interprétation des résultats. La première limite est **l'absence d'un groupe de contrôle** dans notre étude. En effet, on ne peut pas déterminer avec certitude l'impact direct du mentorat sur les participants, puisque l'étude ne permet pas de comparer les résultats obtenus avec ceux d'un groupe n'ayant pas bénéficié de cette intervention. Il est possible que des entrepreneurs non accompagnés par un mentor avec des entreprises équivalentes à celles des mentorés de cette étude, auraient pu voir des améliorations quant à la performance de leur entreprise simplement par l'effet du temps.

La deuxième limite est que **les mesures ont été prises durant la relation de mentorat**. Il aurait été pertinent de préciser à quel moment de la relation les mesures ont été prises, notamment combien de mois après le jumelage. Dans la même logique, nous avons fait un suivi auprès de mentorés deux ans plus tard, certains ayant terminé leur relation, mais d'autres non. Il est difficile alors d'isoler l'effet du mentorat, n'ayant pas d'interventions comparables au sein du groupe de mentorés suivi.

Enfin, **l'attrition** pourrait introduire un « biais du survivant ». En ne conservant dans les analyses que les participants qui acceptent de répondre au questionnaire deux ans plus tard, cela augmente les probabilités que l'entreprise soit encore opérationnelle. En n'ayant pas systématiquement fait le suivi auprès des non-répondants, nous excluons potentiellement des participants qui auraient pu offrir des perspectives différentes, notamment ceux dont l'entreprise a cessé ses activités ou pourrait avoir vécu un déclin (T2). Il est impossible de le savoir avec précision, et d'estimer l'ampleur du phénomène. Il doit néanmoins être gardé à l'esprit dans l'interprétation des résultats.