



31 janvier 2012

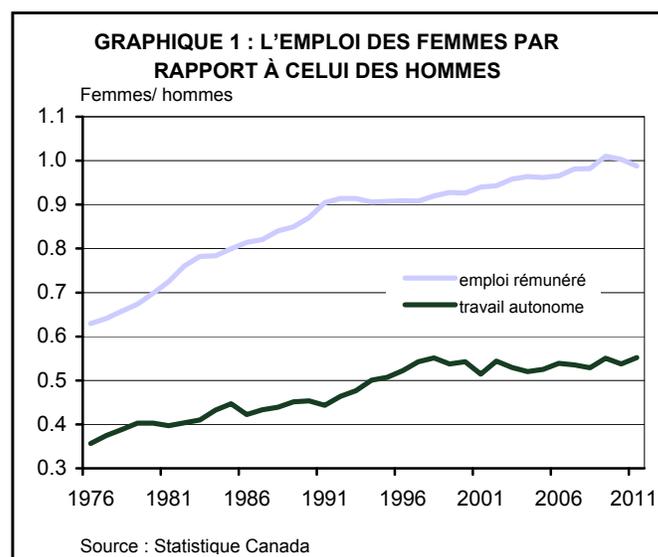
VÉNUS ET MARS : DEUX FAÇONS DE CONCEVOIR LE SUCCÈS ENTREPRENEURIAL AU CANADA

Faits saillants

- L'esprit d'entreprise est un catalyseur de la croissance économique et de la compétitivité et, dans l'ensemble, le Canada se situe au-dessus de la moyenne à ce chapitre. Toutefois, les femmes canadiennes sont sous-représentées parmi les propriétaires d'entreprise et les travailleurs autonomes et on a observé peu de progrès dans ce domaine au cours de la dernière décennie.
- Ces dernières années, les femmes qui se mettent à leur compte ont des entreprises qui sont en moyenne plus petites et dont la croissance est moins rapide que celles de leurs homologues masculins. Ce résultat s'explique vraisemblablement par les différences entre les hommes et les femmes quant aux motivations et à la tolérance au risque.
- Toutefois, les perspectives semblent s'améliorer pour les femmes à leur compte. Les données les plus récentes indiquent qu'au Canada, la proportion des femmes propriétaires d'entreprise ayant l'intention de procéder à l'expansion de leur entreprise est plus élevée que celle des hommes, et qu'elle s'accroît. Les femmes seront probablement sous-représentées dans le monde des chefs d'entreprises durant encore quelque temps, mais leur désir de lancer une entreprise n'a sans doute pas atteint son apogée.

L'esprit d'entreprise est un catalyseur de la croissance économique et de la compétitivité. Les pays qui tendent à prospérer enregistrent des taux élevés d'entreprises en démarrage. De fait, des études menées aux États-Unis indiquent que presque tous les nouveaux emplois réels sont créés par des entreprises comptant moins de cinq ans d'existence¹. Dans l'ensemble, le taux d'esprit d'entreprise est élevé au Canada par rapport aux autres pays développés². Toutefois, lorsqu'on fait une distinction selon le sexe, le taux de représentation des femmes canadiennes se situe dans la moyenne à l'échelle internationale. Il en découle que ce sont surtout les hommes qui sont à l'origine des taux d'esprit d'entreprise supérieurs à la moyenne, ce qui se traduit par un « écart d'esprit d'entreprise » plus élevé entre hommes et femmes au Canada.

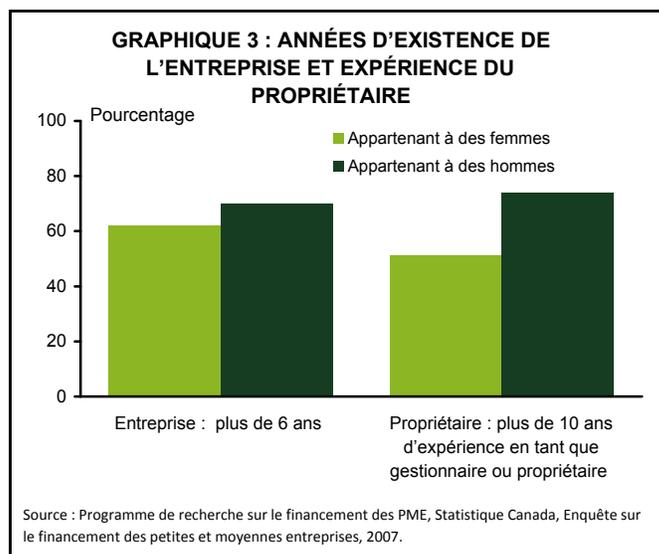
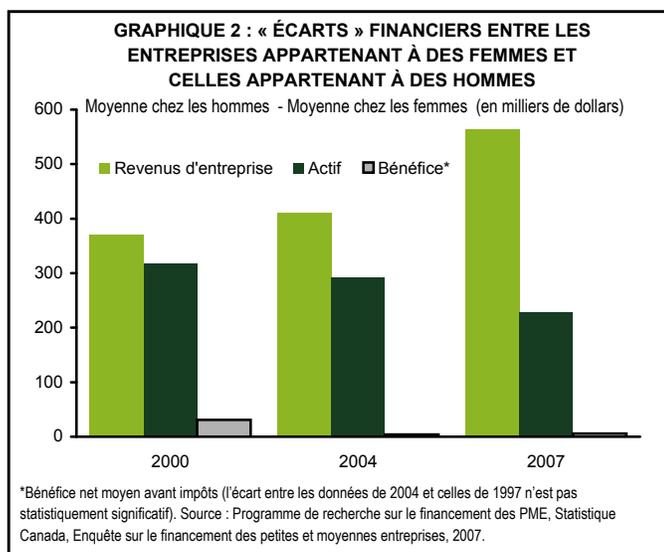
Étant donné que les femmes constituent près de la moitié de la main-d'œuvre et plus de la moitié des diplômés d'études postsecondaires, cet « écart d'esprit d'entreprise » est étonnant. En outre, la sous-représentation des femmes chez les travailleurs autonomes n'a presque pas diminué au cours de la dernière décennie. Les femmes qui se mettent à leur compte ont des entreprises qui sont en moyenne plus petites et dont la croissance est plus lente que



celles de leurs homologues masculins, du moins en ce qui concerne les revenus d'entreprise. Comment expliquer cet écart? Comme dans le cas des choix de carrière féminins en général, les femmes sont plus présentes que les hommes dans les secteurs des services à croissance plus lente. Leurs motivations sont également différentes lorsqu'elles décident de créer une entreprise, ce qui a des effets sur la taille et la croissance de leurs entreprises. Les choix professionnels effectués en début de carrière, une plus grande aversion au risque et une importance plus grande accordée à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle contribuent vraisemblablement à limiter la progression des revenus des entreprises appartenant à des femmes.

Bien que plus petites, les PME appartenant à des femmes aspirent à se développer

Selon les données de l'*Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises* (PME) d'Industrie Canada, les revenus moyens de la majorité des entreprises appartenant à des hommes étaient deux fois plus élevé que ceux des entreprises appartenant à des femmes et l'écart entre les deux s'est accru au fil des ans³. Bien que le pourcentage des entreprises appartenant à des hommes ayant indiqué leur intention de prendre de l'expansion ait été comparable à celui des entreprises appartenant à des femmes (41 % et 39 % respectivement) lors de l'enquête de 2004, les revenus d'entreprise des hommes ont crû de 6,7 % tandis que ceux des femmes ont augmenté de 3,9 % au cours des quatre années suivantes. Il y a plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer cet écart, notamment l'âge et le secteur de l'entreprise, ainsi que l'expérience et les projets d'expansion des propriétaires.



Tout d'abord, les entreprises appartenant à des femmes sont en moyenne plus jeunes et leurs propriétaires comptent moins d'années d'expérience comme gestionnaire ou propriétaire que leurs homologues masculins. Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles que les hommes de diriger des entreprises dans le secteur des services – un secteur à croissance plus lente et à intensité plus forte de main-d'œuvre. Il s'ensuit que les hommes sont plus susceptibles de diriger des entreprises dans le secteur de nature très cyclique des biens, lequel croît plus rapidement en période de prospérité, mais se contracte davantage au cours des récessions. Par exemple, le plus important secteur des travailleuses autonomes au Canada est celui des soins de santé et de l'aide sociale, tandis que le secteur le plus important des travailleurs autonomes est celui de la construction. La forte présence des entrepreneuses dans les services explique également pourquoi, parmi les entreprises axées sur la croissance, l'effectif de celles dirigées par des femmes a augmenté de 7,6 % au cours des quatre années suivantes, en regard de 1,4 % chez celles dirigées par des hommes.

Mis à part le choix du secteur d'activité, il semble que l'écart entre les sexes sur le plan des revenus d'entreprise soit en partie imputable à une volonté précise. Bien que les études indiquent que les femmes sont aussi susceptibles que les hommes de rechercher et d'obtenir du financement, certaines données laissent penser que le financement recherché n'a pas été suffisant pour assurer la croissance de leurs entreprises. Selon une étude américaine⁴, les entrepreneuses ont recueilli moins de capital de démarrage, de sorte qu'elles ont obtenu moins de financement additionnel au cours des années qui ont suivi. Résultat : les femmes

avaient en moyenne moins de capitaux investis dans leurs entreprises que les hommes, et ce, même lorsqu'on isole l'effet de variables comme l'âge, le groupe ethnique et les études. Cet écart au chapitre du financement a des effets sur la croissance, car le montant des fonds obtenus peut influencer sur la capacité d'une entreprise de prendre de l'expansion et d'accroître ses revenus. Les résultats observés aux États-Unis semblent concorder avec les données canadiennes. Le ratio d'endettement médian des entreprises appartenant à des hommes était plus élevé en 2004 et en 2007 au Canada, ce qui donne à penser que les entreprises appartenant à des hommes avaient davantage recours à l'endettement pour financer leur croissance.

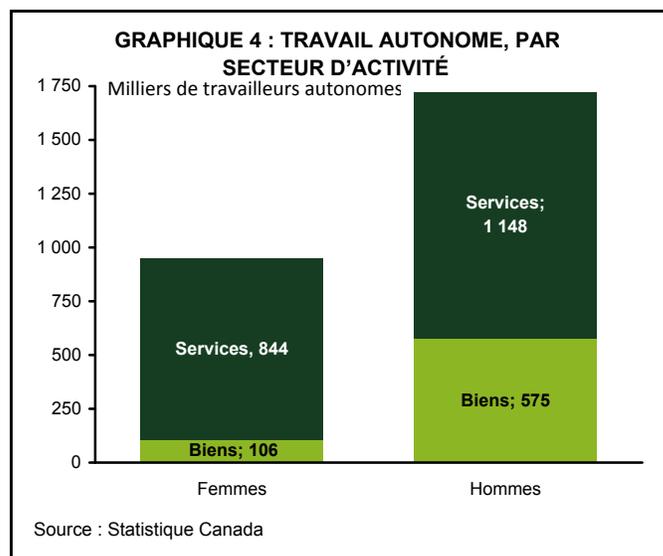
La question qui se pose logiquement est la suivante : Pourquoi? C'est ici qu'interviennent les raisons pour lesquelles une entreprise est créée.

Les études canadiennes sur les motivations des entrepreneurs et entrepreneuses⁵ les ont réparties entre trois catégories:

- motivations classiques : les effets d'attraction, comme l'indépendance, le désir d'être son propre patron ou de gagner plus d'argent, le sens du défi ou de la créativité (71 % chez les hommes, 53 % chez les femmes);
- contraintes : l'absence d'autres solutions (22 % chez les femmes et chez les hommes);
- conciliation travail-famille : le désir d'assurer un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle (25 % chez les femmes, 7 % chez les hommes).

Le quart des femmes qui ont lancé leur propre entreprise pour assurer un meilleur équilibre entre travail et famille adoptent probablement des stratégies de croissance moins audacieuses. Et il y a des données qui le confirment.

Bien que les hommes et les femmes *souhaitent* autant faire croître leur entreprise, il y a des différences importantes quant à la façon d'y parvenir⁶. Les entrepreneuses semblent se fixer une taille maximale qu'elles ne cherchent pas à dépasser et cette taille est inférieure à celle de leurs homologues masculins. Elles tendent également à être plus préoccupées par les risques que comporte une expansion rapide, de sorte qu'elles préfèrent une croissance contrôlée et gérable. Il s'ensuit que même des entrepreneuses ayant des motivations « classiques » adoptent des stratégies de croissance moins audacieuses que celles de leurs homologues masculins.



Comme on peut s'y attendre, le fait que les hommes et les femmes aient des motivations différentes a une incidence sur le revenu; les entrepreneurs et entrepreneuses de type classique ont ainsi un revenu beaucoup plus élevé que les autres⁷. Et il se peut fort bien que les femmes devenues entrepreneuses pour mieux équilibrer travail et famille soient moins susceptibles d'adopter des stratégies de croissance les obligeant à consacrer beaucoup de temps à leur entreprise. La stratégie de croissance limitée des entrepreneuses se reflète notamment dans leur plus faible intérêt pour l'exportation. Les entreprises appartenant à des hommes se tournent beaucoup plus vers l'exportation, même lorsqu'on isole l'effet des caractéristiques propres au secteur, à l'entreprise et au propriétaire⁸. L'exportation permet aux entreprises d'accéder à un marché beaucoup plus grand pour leurs produits et services, ce qui augmente le potentiel de croissance des revenus d'entreprise. Il s'agit là d'une occasion que relativement peu d'entrepreneuses ont saisie jusqu'à maintenant.

Les motivations influent aussi sur la décision de devenir entrepreneur

Bien que les motivations expliquent en partie les résultats différents des entreprises des femmes et des hommes, elles peuvent également aider à comprendre pourquoi les femmes veulent d'abord créer une entreprise. La motivation « classique » est moins présente chez les femmes parce que le travail rémunéré constitue souvent une solution financièrement plus intéressante. Le prix à payer pour acquérir une plus grande indépendance et espérer toucher des revenus plus élevés grâce au travail autonome est un accroissement des risques, comme en témoigne la plus grande variabilité

du revenu des personnes à leur compte que celui des salariés. De nombreuses études indiquent que les hommes sont plus sensibles que les femmes aux écarts de revenu escompté (et potentiel) entre travailleurs salariés et travailleurs autonomes tandis que les femmes redoutent davantage les risques⁹. Cette plus grande aversion au risque influence les choix des femmes au début de leur carrière. Une étude canadienne¹⁰ portant sur la participation aux cours de premier cycle sur l'esprit d'entreprise (dans diverses disciplines) conclut que le nombre des femmes inscrites à ces cours était sensiblement inférieur à celui des hommes.

Non seulement l'esprit d'entreprise « classique » a-t-il moins d'attrait pour les femmes, mais l'emploi rémunéré est devenu très intéressant pour les femmes ces dernières années. De 2001 à 2011, les salaires des femmes âgées de 25 à 54 ans ont crû de 13 % en termes réels alors que ceux des hommes n'ont augmenté que de 5 %. Il en est résulté une diminution de l'écart entre les taux horaires des femmes et ceux des hommes dans le domaine de l'emploi rémunéré¹¹. C'est sans doute là une des nombreuses raisons pour lesquelles les travailleuses autonomes ont fait peu de progrès par rapport à leurs homologues masculins au cours des dix dernières années (voir le graphique 1), alors que du côté des salariés, les femmes ont augmenté leur représentation de 8 points de pourcentage par rapport aux hommes. Les emplois salariés sont également devenus plus attrayants pour les femmes grâce à l'augmentation des arrangements flexibles comme le télétravail et les horaires variables, qui aident à établir un meilleur équilibre entre les obligations familiales et professionnelles.

La motivation « classique » touche également certains défis propres aux femmes, notamment celles qui veulent fonder une famille ou ont de jeunes enfants. Pour assurer le succès de son entreprise, un chef d'entreprise doit généralement y consacrer de longues heures. C'est ainsi que 40 % des travailleurs autonomes ont effectué plus de 50 heures de travail par semaine en 2010, contre seulement 5 % des salariés. Ces longues heures de travail empêchent de nombreuses femmes, notamment celles qui ont de jeunes enfants, à se lancer à leur compte. Le travail autonome peut également exiger que l'on renonce aux nombreux avantages sociaux dont bénéficient des employés, ou bien que l'on doit payer davantage, par exemple, un régime de pension, des prestations de maladie et jusqu'à récemment, l'accès à des congés de maternité financés par les employeurs dans le cadre du régime de l'assurance emploi était restreint. Une étude menée auprès de 168 travailleuses autonomes de diverses

professions au Canada révèle que la plupart des femmes éprouvent des difficultés à s'absenter en raison de leurs responsabilités maternelles ou parentales, d'une maladie ou de besoins familiaux, du fait qu'elles ont de la difficulté à trouver un remplaçant, que leur revenu diminuerait ou qu'elles risquent de perdre des clients ou de la visibilité¹². L'étude la plus récente effectuée par Statistique Canada (2004) indique qu'une travailleuse autonome sur trois est retournée au travail au plus tard deux mois après avoir donné naissance à un enfant en regard de 5 % des travailleuses salariées¹³.

Des perspectives d'avenir plus attrayantes

Comme les motivations qui sous-tendent la décision de créer une entreprise ne sont pas identiques chez les hommes et les femmes, il ne faut pas s'étonner des résultats différents lorsqu'il s'agit d'attirer des entrepreneurs et de déterminer les revenus. En ce qui concerne ce dernier point, il est intéressant de constater que le goût moins prononcé du risque chez les femmes n'influe pas sur la rentabilité. En 2007, le bénéfice net moyen avant impôts des entreprises appartenant à des femmes correspondait à 89 % de celui des entreprises appartenant à des hommes. Cette différence n'est pas statistiquement significative et constitue un progrès par rapport au pourcentage de 52 % enregistré en 2000. Ainsi, les PME appartenant à des femmes ont sensiblement réduit l'écart qui les sépare des PME appartenant à des hommes (voir le graphique 2) au plan du bénéfice. Par conséquent, bien que les femmes et les hommes se lancent à leur compte pour des raisons différentes (motivations classiques, comparative-ment à l'équilibre travail/famille), les entrepreneuses ne sont pas moins compétentes que les entrepreneurs dans la gestion de leurs entreprises.

Certains facteurs qui influent sur les décisions des femmes et qui déterminent l'écart entre entrepreneurs et entrepreneuses ne changeront probablement pas de manière sensible dans un proche avenir. Il s'agit notamment de la plus grande aversion au risque et du poids disproportionné des responsabilités familiales. Toutefois, pour ce qui est des études, les futures entrepreneuses sont déjà très différentes de leurs mères. Lorsque les propriétaires actuels ont démarré leurs entreprises dans les années 1990, seulement 43 % des jeunes femmes (de 25 à 34 ans) détenaient un diplôme d'études postsecondaires – un pourcentage légèrement inférieur à celui des hommes. Aujourd'hui, ce pourcentage est de 71 % et dépasse de dix points de pourcentage celui des hommes. Des études indiquent que les entrepreneurs et

entrepreneuses ayant des motivations « classiques » sont plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire que les entrepreneurs et entrepreneuses de type conciliation « travail-famille »¹⁴. Bien que le niveau plus élevé des études ne soit vraisemblablement pas la cause de l'esprit d'entreprise « classique », le bassin de talents capables de lancer les entreprises de demain n'en est que plus riche.

Même à très court terme, les perspectives des entrepreneuses paraissent plus reluisantes. Selon la dernière enquête sur les PME, le pourcentage des entreprises appartenant à des

femmes et ayant l'intention de prendre de l'expansion a augmenté par rapport à la période précédente et était supérieur au pourcentage des entreprises appartenant à des hommes (44 % et 38 % respectivement). Les entreprises appartenant à des femmes sont également plus portées à rechercher du financement et le niveau des études s'est accru, ce qui est prometteur pour l'avenir. Bien que les femmes propriétaires d'une entreprise demeurent sous-représentées encore pendant quelque temps, leur désir de lancer leur entreprise n'a sans doute pas atteint son apogée.

Beata Caranci
Vice-président et
économiste en chef adjointe
416-982-8067

Leslie Preston
Économiste
416-983-7053

Notes

1. Mitchell, Lesa, « Overcoming the Gender gap: Women Entrepreneurs as Economic Drivers ». Ewing Marion Kauffman Foundation, septembre 2011.
2. Parmi un groupe de 21 pays à revenu élevé et à faible croissance comprenant l'Australie, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, Singapour, l'Espagne, la Suède, le Royaume-Uni, les États-Unis, la Suisse, l'Autriche.
3. Jung, Owen, « Small Business Financing Profiles, Women Entrepreneurs », direction des petites entreprises et de l'industrie, Industrie Canada, octobre 2010
4. Coleman, Susan et Alicia Robb, « A comparison of new firm financing by gender: evidence from the Kaufmann Firm Survey data », *Small Business Economics*, 33, p. 397-411, 2009.
5. Karen D. Hughes, « Exploring Motivation and Success Among Canadian Women Entrepreneurs », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2), 2006.
6. Cliff, J.E., « Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size », *Journal of Business Venturing*, 13: 523-542, 1998.
7. Karen D. Hughes, « Exploring Motivation and Success Among Canadian Women Entrepreneurs », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2), 2006.
8. Orser, B., Spence, M., Riding, A. et Carrington, C. A., « Gender and Export Propensity », *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34: 933-957, 2010.
9. Le Maire, Daniel et Schjerning, Bertel, « Earnings, Uncertainty and the Self-Employment Choice », document de travail, Centre for Economic and Business Research, avril 2007.
10. Menzies, Teresa V et Tatroff, Heather, « The Propensity of Male Vs. Female Students to Take Courses and Degree Concentrations in Entrepreneurship », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 19, numéro 2, p. 203-218, 2006.
11. Drolet, Marie, « Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, no 1. Statistique Canada (75-001-XIF), 2011.
12. Jennifer Rooney, Donna Lero, Karen Korabik et Denise L. Whitehead avec Mona Abbondanza, Jocelyne Tougas, Jane Boyd et Lise Bourque, « Self-Employment for Women: Policy Options that Promote Equality and Economic Opportunities », Université de Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being, novembre 2003.
13. Statistique Canada, 2004, « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi 2002 », *Le Quotidien*, le mercredi 14 janvier 2004.
14. Karen D. Hughes, « Exploring Motivation and Success Among Canadian Women Entrepreneurs », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2), 2006.

Le présent rapport est fourni par les Services économiques TD. Il est produit à titre informatif seulement et peut ne pas convenir à d'autres fins. Il ne vise pas à communiquer de renseignements importants sur les affaires du Groupe Banque TD, et les membres des Services économiques TD ne sont pas des porte-parole du Groupe Banque TD en ce qui concerne les affaires de celui-ci. L'information contenue dans le rapport provient de sources jugées fiables, mais son exactitude et son exhaustivité ne sont pas garanties. De plus, le rapport contient des analyses et des opinions portant sur l'économie, notamment au sujet du rendement économique et financier à venir. Par ailleurs, ces analyses et opinions reposent sur certaines hypothèses et d'autres facteurs et sont sujettes à des risques inhérents et à une incertitude. Les résultats réels pourraient être très différents. La Banque Toronto-Dominion ainsi que ses sociétés affiliées et divisions apparentées qui constituent le Groupe Banque TD ne peuvent être tenues responsables des erreurs ou omissions que pourraient contenir l'information, les analyses ou les opinions comprises dans ce rapport, ni des pertes ou dommages subis.