



16 janvier 2015

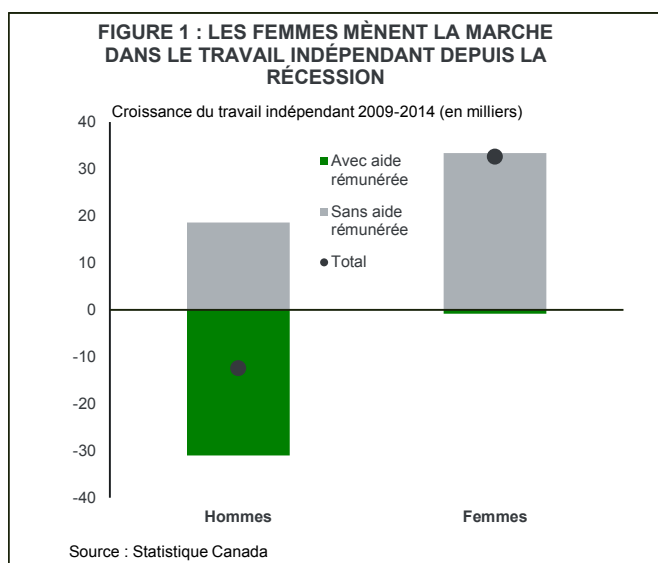
LES FEMMES CANADIENNES MÈNENT LA MARCHÉ DANS L'ENTREPRENEURIAT

Faits saillants

- Les femmes canadiennes ont mené la marche dans l'entrepreneuriat depuis la récession. Au total, le travail indépendant est demeuré à peu près stationnaire depuis 2009, mais il a augmenté chez les femmes.
- Un nombre croissant de femmes canadiennes choisissent la voie de l'entrepreneuriat, mais il semble que leur cheminement soit différent de celui de leurs homologues masculins. Les entreprises appartenant à des hommes et celles appartenant à des femmes présentent des caractéristiques distinctes, ce qui s'explique par des choix professionnels différents et des motivations différentes pour s'engager dans l'entrepreneuriat.
- Cependant, les femmes sont encore sous-représentées chez les entrepreneurs, tant pour ce qui est des travailleurs indépendants que des propriétaires de petites et moyennes entreprises. La récente hausse du nombre de femmes qui optent pour le travail indépendant est un signe positif montrant que les femmes sont en train de surmonter des obstacles profondément enracinés pour voler de leurs propres ailes.

Les femmes canadiennes ont mené la marche dans l'entrepreneuriat depuis la récession. Au total, la proportion des travailleurs indépendants a été à peu près stable entre 2009 et 2014, et la croissance du travail salarié a été plus forte que celle du travail indépendant. Toutefois, le travail indépendant a augmenté chez les femmes, tandis qu'il s'est contracté chez les hommes (figure 1). Ces données indiquent qu'un nombre croissant de femmes choisissent la voie de l'entrepreneuriat. Toutefois, leur cheminement est souvent différent de celui de leurs homologues masculins, ce qui se traduit par des caractéristiques différentes entre les entreprises appartenant à des hommes et celles appartenant à des femmes.

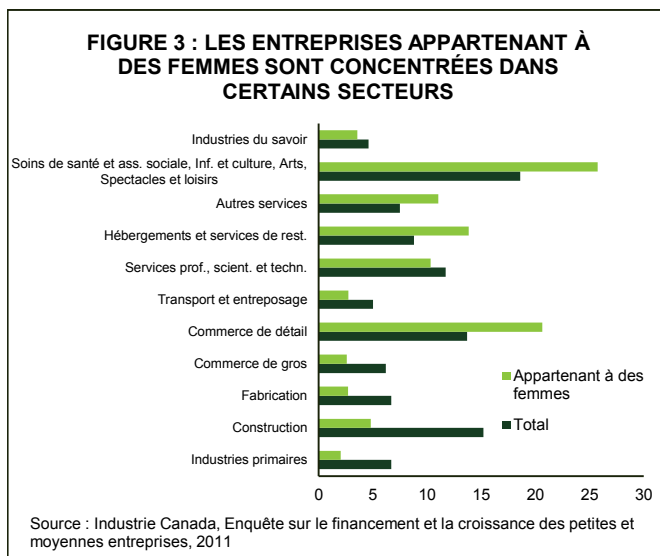
Les caractéristiques des entrepreneuses et de leurs entreprises sont assez différentes de celles de leurs homologues masculins. Les différences s'expliquent notamment par la répartition sectorielle typique des travailleurs et des motivations pour s'engager dans le travail indépendant qui diffèrent toutes deux selon le sexe. Des études montrent aussi que des facteurs pour lesquels moins de femmes optent pour l'entrepreneuriat interviennent très tôt dans la carrière des femmes. De fait, malgré la récente augmentation du nombre de travailleuses indépendantes, les femmes sont encore sous-représentées chez les entrepreneurs, tant pour ce qui est des travailleurs indépendants que des propriétaires de petites et moyennes entreprises.



Portrait des entreprises appartenant à des femmes

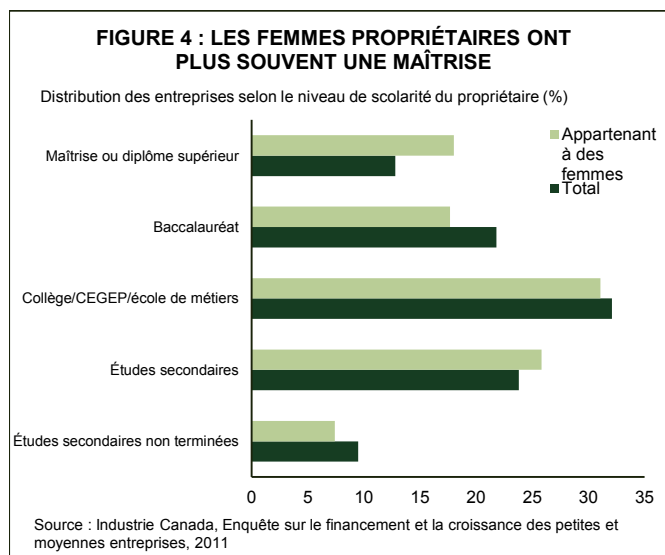
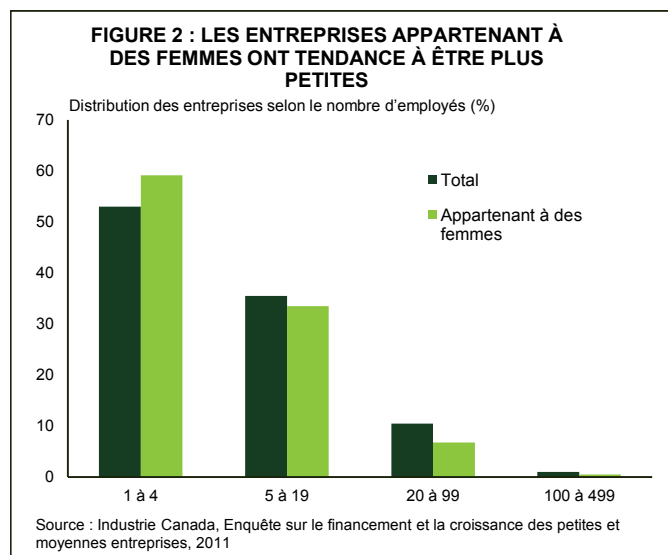
L'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises de 2011 d'Industrie Canada fournit le plus récent portrait des caractéristiques des propriétaires d'entreprise. Une petite ou moyenne entreprise (PME) est une entreprise comptant moins de 500 employés et générant des revenus annuels compris entre 30 000 \$ et 500 000 000 \$. Les résultats de cette enquête proviennent des réponses de près de dix mille entreprises dans tout le Canada. Il existe plusieurs différences entre les entreprises appartenant majoritairement à des hommes et celles appartenant à des femmes¹. La différence la plus notable est probablement leur taille. Les femmes sont plus susceptibles de posséder de petites entreprises (1-99 employés) que de moyennes entreprises. Leurs entreprises sont plus petites, que leur taille soit mesurée par le revenu ou le nombre d'employés. Le nombre d'employés des entreprises appartenant à des femmes se retrouve le plus souvent dans la fourchette 1-4 (figure 2).

De plus, les entreprises appartenant à des femmes se retrouvent surtout dans les secteurs traditionnellement dominés par les femmes (figure 3). Au total, 90 % des PME appartenant à des femmes sont dans les secteurs des services, comparativement à 70 % pour celles appartenant à des hommes. Sur le plan régional, les entreprises appartenant à des femmes sont plus répandues dans l'Est du Canada, le Canada atlantique figurant au premier rang, suivi du Québec. En ce qui a trait à la croissance du nombre de travailleuses indépendantes entre 2009 et 2014, Terre-Neuve-et-Labrador arrive loin en tête, avec une croissance de 48 %, et la Saskatchewan (+9 %), le Manitoba (+ 6 %), l'Î.-P.-É.



(+6 %), l'Alberta (+5 %) et l'Ontario (+5 %) surpassent tous la croissance moyenne nationale depuis la récession (+3,3 %). Bien que la majorité des femmes propriétaires d'entreprise comptent plus de 10 ans d'expérience en gestion ou comme propriétaire d'entreprise, elles ont légèrement moins d'expérience que leurs homologues masculins. Fait intéressant, les femmes propriétaires de PME sont plus susceptibles d'avoir un niveau de scolarité élevé. (figure 4). Elles sont aussi légèrement plus nombreuses (25 %) à être nées à l'extérieur du Canada que leurs homologues masculins (20 %).

Même si elles sont plus petites, les PME appartenant à des femmes sont plus susceptibles que celles appartenant à des hommes d'avoir effectué des activités d'innovation au cours des trois dernières années. Le type d'innovation le plus fréquent est un produit ou un service nouveau ou grande-



ment amélioré (une innovation de produit ou de service).

Les femmes propriétaires d'entreprise semblent moins susceptibles que les hommes de poursuivre des stratégies d'expansion. Les PME appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'exporter. Seulement 5% des PME appartenant à des femmes sont des exportatrices, comparativement à environ 10 % de toutes les PME de l'échantillon. Cela n'est peut-être pas surprenant, puisque les PME appartenant à des femmes sont beaucoup plus souvent dans les secteurs des services, qui sont orientés sur le marché intérieur. Les entreprises appartenant à des femmes sont aussi moins susceptibles de chercher à obtenir du financement que celles appartenant à des hommes. La principale raison invoquée par les femmes propriétaires d'entreprise pour ne pas chercher à obtenir du financement, qui est la même que dans le cas des hommes, est qu'elles n'en avaient pas besoin. Enfin, par contraste avec les données sur le travail indépendant, la proportion des PME appartenant à des femmes n'a pas beaucoup changé depuis dix ans. Seulement 16 % des PME faisant l'objet de l'enquête appartenaient majoritairement à des femmes, soit la même proportion qu'en 2004. De fait, Industrie Canada a indiqué dans un rapport publié en 2010² que la distribution de la propriété des PME selon le sexe a peu changé entre 2001 et 2007.

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les deux enquêtes donnent des résultats légèrement différents en ce qui a trait à l'entrepreneuriat des femmes. D'abord, les enquêtes portent sur des échantillons différents : les données sur le travail indépendant sont tirées de l'Enquête sur la population active, qui est un sondage auprès de 56 000 ménages dans tout le Canada, tandis que les données d'Industrie

Canada proviennent d'un échantillon de 25 000 sociétés fermées inscrites dans le Registre des entreprises. De plus, la hausse du travail indépendant chez les femmes depuis la récession est une tendance plutôt récente, tandis que les dernières données sur les PME remontent à 2011. Une autre possibilité est que le sondage sur les PME ne couvrirait pas les microentreprises dont les revenus sont inférieurs à 30 000 \$ par année ou les entreprises informelles qui ne figureraient peut-être pas dans le Registre des entreprises.

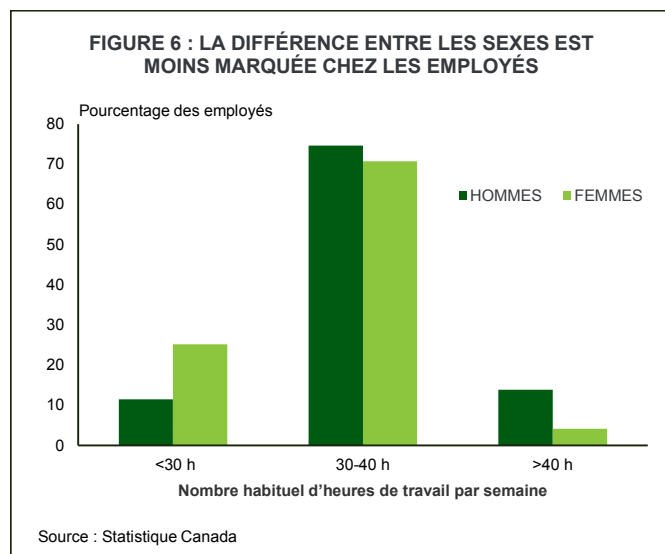
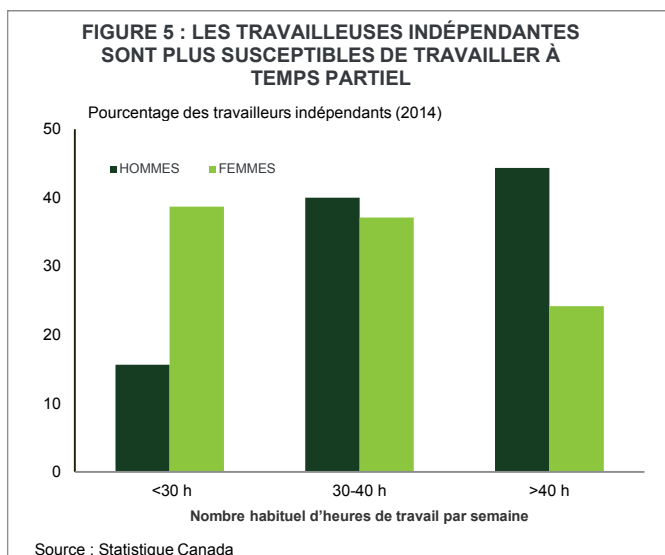
Les motivations aident vraisemblablement à expliquer les caractéristiques

Des études ont montré que les motivations des entrepreneurs et des entrepreneuses diffèrent, et que cela influe sur le portrait des entreprises appartenant à des femmes. Les études canadiennes sur les motivations des entrepreneurs et des entrepreneuses³ 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.

Des données montrent aussi que les entrepreneuses sem-



blent fixer une taille maximale à leur entreprise qu'elles ne cherchent pas à dépasser et cette taille serait inférieure à celle de leurs homologues masculins⁴. 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 autres⁵. 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 propriétaire⁶. 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.

Une autre donnée indiquant que davantage d'entrepreneuses sont devenues travailleuses indépendantes pour concilier leur travail et leurs responsabilités familiales peut être le nombre d'heures de travail des travailleuses indépendantes et de leurs homologues masculins. Exploiter sa propre entreprise peut exiger de longues heures de travail et cela transparaît dans le nombre moyen d'heures de travail respectif des travailleurs indépendants de sexe féminin et masculin. Les travailleurs indépendants sont plus nombreux à déclarer travailler plus de 40 heures dans une semaine de travail habituelle que les employés salariés (figures 5 et 6).

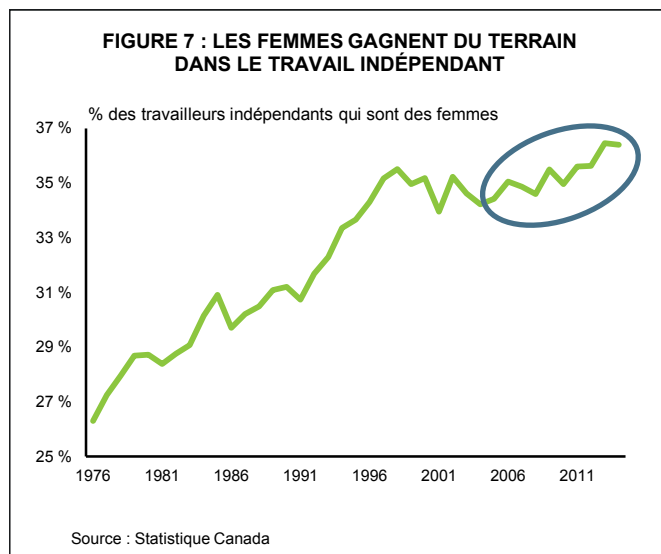
Par contre, les travailleurs indépendants sont aussi plus susceptibles de travailler à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). Cependant, comme le montrent les figures 5 et 6, cette situation est beaucoup plus fréquente chez les travailleuses indépendantes. Tandis qu'environ le quart des employées travaillent moins de 30 heures par semaine, c'est le cas de 40 % des travailleuses indépendantes. Cela est probablement attribuable à un désir de nombreuses

entrepreneuses d'équilibrer leur vie professionnelle et familiale ou leurs engagements dans la collectivité. Un fait qui appuierait cette assertion est que les travailleuses indépendantes consacrent plus d'heures à du bénévolat. Les travailleuses indépendantes (35 %) sont plus nombreuses que leurs semblables masculins (21 %) à faire régulièrement du bénévolat⁷.

Les motivations influent aussi sur la décision de devenir entrepreneur

Non seulement les motivations peuvent aider à expliquer les différentes caractéristiques des entrepreneuses, mais elles influent aussi sur la décision initiale de devenir entrepreneuse. Le prix à payer pour acquérir une plus grande indépendance et espérer toucher des revenus plus élevés grâce au travail indépendant 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 le travail salarié et le travail indépendant, tandis que les femmes redoutent davantage les risques⁸. Cette plus grande aversion au risque influence les choix des femmes tôt dans leur carrière. Une étude canadienne⁹ 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 nettement inférieur à celui des hommes.

La plus faible propension à l'entrepreneuriat chez les femmes commence à un jeune âge. Une étude a montré que les femmes affichent une moins grande « auto-efficacité entrepreneuriale » (c.-à-d. la confiance d'une personne dans



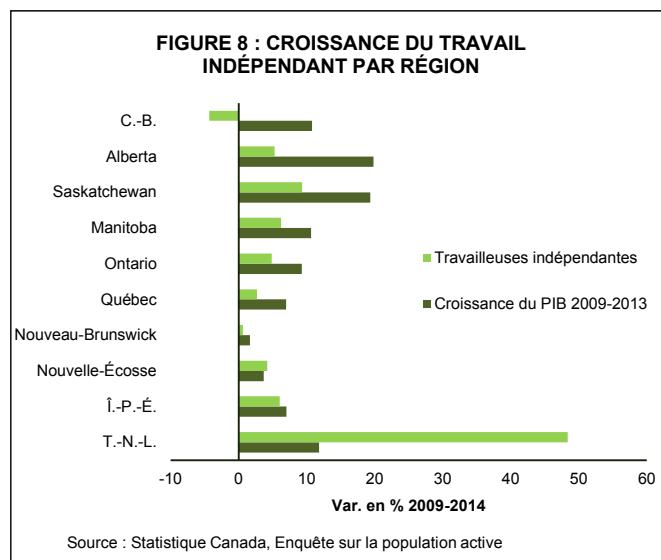
ses capacités à réussir comme entrepreneur d'après une évaluation personnelle de ses compétences) et cet écart apparaît tôt – chez les jeunes adultes ou même les adolescents. Une récente étude menée auprès de jeunes universitaires du premier cycle en 2010-2011¹⁰ a montré que cet écart dans la confiance est en partie attribuable à des expériences entrepreneuriales passées ainsi qu'à des sentiments positifs ou négatifs à l'égard de l'entrepreneuriat. Dans l'échantillon, les étudiants universitaires masculins étaient presque deux fois plus nombreux que leurs collègues féminines à avoir participé à une forme quelconque d'activités entrepreneuriales par le passé. De plus, une carrière d'entrepreneur était moins susceptible de susciter de l'enthousiasme chez les étudiantes de l'échantillon.

Ce genre de recherche sur les déterminants précoces de l'intérêt ou des sentiments à l'égard de l'entrepreneuriat montre que les préjugés sur l'entrepreneuriat apparaissent à un jeune âge. De plus, ce sentiment existe chez des jeunes femmes nord-américaines qui ont grandi dans une période de relative égalité des attentes et des chances en matière d'éducation. Par conséquent, dans les efforts pour accroître la participation des femmes à l'entrepreneuriat, il serait nécessaire de s'attaquer à ces préjugés et à ces croyances acquis tôt.

Malgré les obstacles, de plus en plus de femmes partent à leur compte

Compte tenu de tous ces obstacles auxquels font face les entrepreneuses, la hausse du nombre de femmes qui passent au travail indépendant est notable. Parallèlement à l'augmentation tendancielle de l'entrée des femmes dans la population active, la proportion des femmes parmi les travailleurs indépendants a fortement augmenté entre la fin des années 1970 et la fin des années 1990, avant de stagner dans la décennie suivante. Mais, étant donné que plus de femmes que d'hommes sont devenus travailleurs indépendants depuis la récession, la proportion des travailleurs indépendants qui sont des femmes a amorcé une tendance ascendante (figure 7).

Une autre tendance concernant le travail indépendant est la croissance des petites entreprises constituées d'une seule personne. Dans son Enquête sur la population active, Statistique Canada subdivise les travailleurs indépendants en deux catégories : ceux « avec aide rémunérée » et ceux « sans aide rémunérée ». Depuis la récession, on a observé une augmentation du nombre d'hommes et de femmes qui sont des travailleurs indépendants sans aide rémunérée (figure



1). Cependant, la croissance du nombre de femmes se mettant à leur compte a surpassé celle du nombre d'hommes.

Beaucoup de facteurs pourraient expliquer ce phénomène, mais nous pouvons identifier les secteurs où le travail indépendant a le plus augmenté chez les femmes. La croissance a été la plus forte dans les secteurs dominés par les femmes, comme les services éducatifs ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale, ce qui n'est pas surprenant. La croissance a été assez robuste aussi dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques. Ce secteur regroupe de nombreux professionnels qualifiés, comme des avocats, des comptables, des architectes, des ingénieurs, des concepteurs spécialisés, des publicitaires et des relationnistes.

Les données ne permettent pas de connaître avec certitude les raisons de l'augmentation du nombre de femmes se mettant à leur compte, mais il existe quelques causes possibles. La probabilité du travail indépendant augmente avec l'âge¹¹ et est plus élevée dans les professions très qualifiées des secteurs des services¹². Le vieillissement de la population pourrait donc jouer un rôle. Les baby-boomeuses sont plus scolarisées et ont participé davantage à la population active que les femmes des générations précédentes; elles sont donc plus qualifiées. Les professions hautement qualifiées présentent aussi une proportion de travailleurs indépendants plus élevés ((p. ex., la catégorie des services professionnels, scientifiques et techniques). Étant donné que les baby-boomeuses entrent dans leurs années où l'occurrence du travail indépendant est la plus forte, cela devrait accroître le travail indépendant chez les femmes – c'est ce qu'on appelle un effet de remplacement de cohortes.

Comme il a été discuté dans la récente étude des Services économiques TD [Falling Female Labour Participation: A Concern](#), la situation de l'emploi a été difficile récemment dans les secteurs dominés par les femmes, ce qui pourrait signifier que des femmes ont pu être forcées de devenir travailleuses indépendantes parce qu'elles avaient perdu leur autre emploi. Si la croissance du travail indépendant a été une conséquence de la faible conjoncture économique, cette croissance devrait être plus forte dans les régions où l'expansion économique a été la plus faible depuis la récession. Toutefois, cela ne semble pas le cas, puisque la Saskatchewan, qui a été choyée sur le plan de la croissance économique, a affiché la plus forte hausse du nombre de travailleuses indépendantes, tandis que la hausse est plus faible dans le centre du Canada (figure 8).

Bien qu'il n'y ait pas de réponse définitive concernant l'augmentation du travail indépendant chez les femmes, c'est une tendance encourageante après une période de stagnation de la représentation des femmes au sein des entrepreneurs. Et l'avenir est prometteur. Les études susmentionnées portant sur les entrepreneurs aux motivations classiques ont aussi constaté qu'ils sont plus susceptibles d'avoir un diplôme universitaire que les entrepreneurs motivés par la conciliation travail-famille¹³. Étant donné l'augmentation du niveau de scolarité des femmes, le bassin d'entrepreneuses potentielles futures est très différent de celui de la génération précédente. Lorsque les propriétaires d'entreprise actuelles

étaient de jeunes adultes venant de démarrer 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. Bien que le niveau de scolarité plus élevé ne soit vraisemblablement pas un prédicteur parfait du choix de devenir un entrepreneur, il enrichit le bassin de talents capables de lancer les entreprises de demain.

Conclusion

Bien que les femmes représentent près de la moitié de la population active, elles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à être entrepreneurs. Certains facteurs, comme une plus grande aversion au risque et les choix professionnels, qui contribuent à cet écart entre les sexes en ce qui a trait à l'entrepreneuriat, ne changent vraisemblablement que lentement. Cependant, la récente hausse du nombre de femmes qui optent pour le travail indépendant est un signe positif qui montre que les femmes sont en train de surmonter des obstacles profondément enracinés pour voler de leurs propres ailes. L'avenir s'annonce prometteur du fait aussi que l'augmentation du niveau de scolarité des femmes enrichit considérablement le bassin de talents capables de lancer les entreprises de demain.

Notes

1. Les entreprises appartenant à des femmes s'entendent des entreprises appartenant majoritairement (> 50 %) à des femmes, conformément à des études précédentes d'Industrie Canada.
2. Jung, Owen, « Profil de financement des petites entreprises, L'entrepreneuriat au féminin », Direction des petites entreprises et de l'industrie, Industrie Canada, octobre 2010.
3. Karen D. Hughes, « Exploring Motivation and Success Among Canadian Women Entrepreneurs », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2), 2006.
4. 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.
5. Karen D. Hughes, « Exploring Motivation and Success Among Canadian Women Entrepreneurs », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2), 2006.
6. Orser, B., Spence, M., Riding, A. et Carrington, C. A., « Gender and Export Propensity », *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34 : 933-957, 2010.
7. Statistique Canada (2013), « La participation sociale des travailleurs à temps plein ». <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-004-m/75-004-m2013002-fra.pdf>
8. Le Maire, Daniel et Schjerning, Bertel, « Earnings, Uncertainty and the Self-Employment Choice », document de travail, Centre for Economic and Business Research, avril 2007.
9. 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*, 19(2) : 203-218, 2006.
10. Dempsey D et Jennings J, « Gender and entrepreneurial self-efficacy: a learning perspective », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 6 no 1, 2014.
11. <http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/rd00246.html>
12. http://business.financialpost.com/2013/08/21/the-age-of-entrepreneurship-why-self-employment-may-be-in-your-future/?__lsa=d7c4-3611
13. 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 des fins informatives et éducatives seulement à la date de rédaction, et peut ne pas convenir à d'autres fins. Les points de vue et les opinions qui y sont exprimés peuvent changer en tout temps selon les conditions du marché ou autres, et les prévisions peuvent ne pas se réaliser. Ce rapport ne doit pas servir de source de conseils ou de recommandations de placement, ne constitue pas une sollicitation d'achat ou de vente de titres, et ne doit pas être considéré comme une source de conseils juridiques, fiscaux ou de placement précis. Il ne vise pas à communiquer des 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 ce rapport provient de sources jugées fiables, mais son exactitude et son exhaustivité ne sont pas garanties. De plus, ce 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 et à des incertitudes intrinsèques. Les résultats réels pourraient être très différents. La Banque Toronto-Dominion ainsi que ses sociétés affiliées et entités 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.