

# Réduire l'écart :

Explorer la relation entre le genre des propriétaires et les expériences de croissance des entreprises canadiennes

mars 2021



## AUTEURS

### VIET VU

Économiste senior –  
Institut Brookfield




Viet est un économiste de l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (BII+E). Il s'intéresse à la façon dont les gouvernements et les entreprises peuvent concevoir intentionnellement des politiques et des marchés qui influencent le comportement humain. Il est également fasciné par la façon dont le monde s'adapte à l'émergence de nouveaux types de marchés, alors que les cadres juridiques tardent à suivre. Viet est titulaire d'une maîtrise ès sciences en économie de la London School of Economics & Political Science et d'un baccalauréat ès arts en économie avec spécialisation de l'Université de la Colombie-Britannique.


[viet.vu@ryerson.ca](mailto:viet.vu@ryerson.ca) | [@vviet93](https://twitter.com/vviet93)

L'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (BII+E) est un institut de politiques indépendant et non partisan, basé à l'Université Ryerson. Notre mission est d'aider le Canada à naviguer au travers des mécanismes complexes et des possibilités étonnantes de l'économie d'innovation. Nous envisageons un avenir prospère, résilient et équitable, où chacun a la possibilité de s'épanouir. Grâce à des partenariats créatifs et à des recherches de pointe, nous travaillons à transformer les idées en solutions concrètes qui améliorent la vie au Canada pour tous.

Pour en savoir plus, visitez le site [brookfieldinstitute.ca](http://brookfieldinstitute.ca)

 [/BrookfieldIIE](https://www.facebook.com/BrookfieldIIE)

 [@BrookfieldIIE](https://twitter.com/BrookfieldIIE)

 [The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship](https://www.linkedin.com/company/the-brookfield-institute-for-innovation-and-entrepreneurship)

### STEVEN DENNEY

Boursier postdoctoral –  
Laboratoire des politiques  
d'innovation



Steven est boursier postdoctoral au laboratoire des politiques d'innovation de la Munk School of Global Affairs & Public Policy de l'Université de Toronto. Ses recherches se situent au carrefour de la migration, de l'identité et de l'entrepreneuriat, ciblant particulièrement l'Asie du Nord-Est et l'Amérique du Nord. Financé par une subvention de Mitacs, il gère actuellement une étude pluriannuelle sur les entreprises canadiennes en forte croissance. Il est titulaire d'un doctorat en science politique de l'Université de Toronto, d'une maîtrise en affaires mondiales et politiques de l'Université Yonsei et d'un baccalauréat en science politique de l'Université Harding.

[stevencdenney@gmail.com](mailto:stevencdenney@gmail.com) | [@StevenDenney86](https://twitter.com/StevenDenney86)

20, rue Dundas Ouest, bureau 921  
Toronto (Ontario) M5G 2C2

Le laboratoire des politiques d'innovation de la Munk School of Global Affairs and Public Policy est un centre de recherche dont la mission est d'étudier, d'enseigner et d'appliquer de nouvelles méthodes et disciplines dans l'étude de l'innovation et de son incidence sur la croissance et la société.

Pour en savoir plus, visitez <https://munkschool.utoronto.ca/ipl/>

 [@InnovationPoli](https://twitter.com/InnovationPoli)

1, place Devonshire  
Toronto (Ontario) M5S 3K7  
Canada

## COLLABORATEURS

Heather Russek, collaboratrice

Jessica Thomson, spécialiste en marketing et communication

Ryan Kelly, Économiste senior, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Wendy Cukier, professeure, entrepreneuriat et stratégie, Ted Rogers School of Management (École de gestion Ted Rogers), et fondatrice et directrice des études, Diversity Institute, Université Ryerson

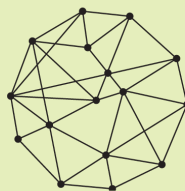
Robin Larin, rédactrice en chef  
Ubiquis, traducteur  
Lindsay Smail, graphiste  
Neha Ray, illustratrice

## RÉVISEURES

Ryan Kelly, Économiste senior, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Wendy Cukier, professeure, entrepreneuriat et stratégie, Ted Rogers School of Management (École de gestion Ted Rogers), et fondatrice et directrice des études, Diversity Institute, Université Ryerson

## À PROPOS DU BAILLEUR DE FONDS



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) regroupe un réseau national et une plateforme numérique ouverte qui ont but de mettre en commun des recherches, des ressources, ainsi que des stratégies novatrices. Fort de ses dix centres régionaux et d'un réseau de plus de 250 organisations, le PCFE a été créé pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures issues de la diversité, de toutes régions et de tous secteurs. En réponse à la crise relative à la COVID-19, le PCFE a donné l'impulsion, par le rapprochement de femmes entrepreneures et d'organismes de soutien à travers le pays, et par l'organisation de formations et d'événements de réseautage. En relayant les ressources et les meilleures pratiques en usage à travers le pays, la plateforme technologique de pointe du PCFE, qui s'appuie sur Magnet, renforcera les moyens à disposition des femmes entrepreneures et des organismes qui les accompagnent.

Avec le soutien du gouvernement du Canada, le PCFE diffusera son expertise d'un bout à l'autre du pays afin de permettre aux fournisseurs de services, à la communauté universitaire, aux pouvoirs publics, et à la filière économique d'apporter un soutien accru aux femmes entrepreneures. Le Diversity Institute de l'Université Ryerson, avec le concours du Ryerson's Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship et de la Ted Rogers School of Management, dirige un réseau de chercheurs, d'organismes de soutien aux entreprises, et de parties prenantes majeures dans l'optique de créer un environnement plus inclusif et propice au développement de l'entrepreneuriat féminin au Canada.



Finance par le gouvernement du Canada



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Sommaire</b>	<b>1</b>	<b>Bibliographie</b>	<b>28</b>
<b>Introduction</b>	<b>2</b>	<b>Notes en fin de texte</b>	<b>32</b>
<b>Importance des entreprises en expansion</b>	<b>4</b>	<b>Les Annexes</b>	<b>35</b>
<b>Genre et entrepreneuriat</b>	<b>5</b>	Annexe A: Tailles des échantillons provenant de l'EFCPME en 2018	36
Entrepreneuriat féminin et entreprises à forte croissance	6	Annexe B: Proportions de l'EFCPME en 2018	38
<b>Données et méthodologie</b>	<b>7</b>	Annexe C: Probabilités conditionnelles d'expansion en 2015	41
Obstacles à la croissance et facteurs qui la favorisent	7	Annexe D: Spécifications du modèle de régression	44
Reconnaître les entreprises en expansion : définition de l'OCDE-Eurostat	9	Modèles de référence relatifs aux obstacles à la croissance	44
Mesure de la propriété féminine	10	Modèles de référence relatifs à l'intensité de l'exportation	46
Stratégie empirique	10	Modèles de référence relatifs aux portefeuilles de propriété intellectuelle	47
<b>Données empiriques</b>	<b>12</b>		
Profils économiques des entreprises en expansion	12		
Obstacles à la croissance	15		
Obstacles à l'exportation	16		
Innovation et propriété intellectuelle	17		
<b>Incidence du genre des propriétaires sur la croissance de l'entreprise</b>	<b>19</b>		
Mesures d'emploi en 2017	20		
Mesures des revenus en 2017	22		
<b>Conclusion et discussion</b>	<b>25</b>		

Le genre des propriétaires d'une entreprise a-t-il un effet sur sa croissance? Le présent rapport se penche sur les expériences différentes des entrepreneurs canadiens en examinant comment le genre des têtes dirigeantes d'une entreprise influe sur la croissance des affaires et la probabilité d'expansion, un aspect souvent négligé dans le discours et les études sur les entreprises à forte croissance. À partir des résultats de l'*Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises* (EFCPME) et des données administratives sur les entreprises de l'Environnement de fichiers couplables de Statistique Canada, des analyses descriptives et économétriques examinent la relation entre la structure de propriété et la croissance, en tenant compte des obstacles à cette dernière et à l'exportation ainsi que de l'incidence de l'innovation et de la propriété intellectuelle sur la croissance.

Nous constatons que même si le genre des propriétaires n'a pas d'incidence directe sur la probabilité qu'une entreprise acquière le statut d'expansion, il existe des différences systématiques dans les répercussions des obstacles à la croissance

et des facteurs la favorisant sur les entreprises ayant divers degrés de propriété féminine. Les données probantes montrent que les entreprises où il y a une plus forte proportion de femmes sont moins susceptibles d'être en expansion lorsqu'elles font face à des obstacles particuliers à la croissance, notamment en lien avec la main-d'œuvre (pénuries et recrutement et maintien en poste), la réglementation et la demande des consommateurs. Nous constatons également que les entreprises à propriété majoritairement féminine qui innovent ou détiennent de la propriété intellectuelle sont moins susceptibles d'acquérir le statut d'entreprise en expansion que celles détenues par des hommes, ce qui donne à penser que ces entreprises ont plus de difficulté à convertir des intrants novateurs en croissance. En d'autres termes, nous constatons que le genre est une variable médiatrice cruciale dans le processus de croissance d'une entreprise. Une analyse détaillée montre que le canal par lequel il influe sur la croissance est complexe. Les conclusions du présent rapport nourriront à la fois le discours public et l'élaboration de politiques concernant les expansions et les initiatives qui visent à encourager et à soutenir l'entrepreneuriat féminin.

Le présent rapport étudie l'expérience des entreprises à forte croissance qui appartiennent à des femmes<sup>1</sup>. Il explore l'effet de la relation entre la structure de l'entreprise et le genre du propriétaire sur la croissance et le rendement au Canada, en mettant l'accent sur les entreprises ayant des retombées économiques disproportionnées et présentant un potentiel de croissance continue : les entreprises en expansion ou à forte croissance. Bien que l'importance des caractéristiques des fondateurs dans les premiers succès d'une entreprise ait été soulignée (Guzman et Stern, 2019), le genre n'est pas souvent pris en compte. Il s'agit d'une omission problématique, car une littérature abondante décrit le traitement différent des entreprises à propriété féminine (Industrie Canada, 2015). En outre, la littérature sur les entreprises en expansion – un sujet de recherche plus exploité au Canada et ailleurs – met surtout l'accent sur ces entreprises en tant qu'unité d'analyse, en se penchant sur leur nombre, leur répartition géographique et leur importance économique (voir Coad et coll., 2014), mais s'intéressant peu à leurs têtes dirigeantes, et encore moins au genre de ces dernières<sup>2</sup>.

En se basant sur les données de l'EFCPME et de celles de l'Index général des renseignements financiers dans l'Environnement de fichiers couplables de Statistique Canada, le présent rapport réalise des analyses descriptives et économétriques pour explorer la relation entre la structure de propriété et la croissance, telle que mesurée par l'emploi et les revenus. L'analyse tient compte des obstacles à la croissance d'une entreprise, de sa capacité d'exportation et des facteurs qui influent sur sa croissance comme l'innovation et la propriété intellectuelle.

Nos conclusions complètent et corroborent la littérature existante sur l'entrepreneuriat féminin et les entreprises contrôlées par des femmes. Notre valeur ajoutée, c'est évidemment lorsque nous montrons comment les entreprises à forte croissance détenues par des femmes rencontrent les mêmes obstacles que les entreprises à propriété féminine en général. L'acquisition du statut d'expansion est un exploit rare pour tout le monde, mais encore plus pour les femmes. Les conclusions sont complexes, mais peuvent être résumées comme suit.

Premièrement, les femmes représentent une part démesurément petite de tous les chefs d'entreprise en expansion. Selon la mesure de croissance utilisée et l'année d'observation, entre 18 % et 32 % des entreprises en expansion sont détenues par des femmes. En outre, comparativement aux entreprises en expansion appartenant à des hommes, celles des femmes sont plus modestes en termes de nombre d'employés et de revenus enregistrés.

Deuxièmement, et dans le même ordre d'idées, les entreprises à propriété féminine rencontrent des obstacles structurels à la croissance que celles à propriété masculine ne connaissent pas. Nous constatons que les entreprises détenues par des femmes sont systématiquement moins susceptibles que celles des hommes d'acquérir un statut d'expansion lorsqu'elles font face aux mêmes obstacles à la croissance ou à l'exportation. Nous observons également qu'elles ont plus de difficulté à convertir des intrants novateurs, en particulier la propriété intellectuelle, en croissance. Ces constatations sont particulièrement vraies pour la croissance attribuable à l'emploi plutôt qu'aux revenus, mais elles sont valables pour les deux types de croissance. Une analyse détaillée montre que l'influence du genre de la structure de propriété sur la croissance est complexe et multidimensionnelle.

Les conclusions présentées dans ce rapport nourriront le discours public, l'élaboration de politiques et les futures recherches sur les entreprises en expansion et les initiatives qui visent à encourager et à soutenir l'emploi et l'entrepreneuriat chez les femmes. Le rapport contribue à un corpus croissant de recherches sur le sujet dirigées par le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), qui s'inscrit dans la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat du gouvernement du Canada<sup>3</sup>. Cette stratégie vise à réduire l'écart entre les genres en entrepreneuriat. Le présent rapport est le compagnon quantitatif du rapport fondé sur des entrevues, intitulé *Grandir à leur façon : Les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité.*

# IMPORTANCE DES ENTREPRISES EN EXPANSION

**A**vec leur taux de croissance exceptionnellement élevé, les entreprises en expansion sont rares. Les recherches montrent que la plupart des entreprises ne se développent pas du tout, et que seule une poignée d'entre elles acquièrent le statut de forte croissance (Côté et Rosa, 2017). Ces entreprises sont définies par un taux de croissance de l'emploi (ou du chiffre d'affaires) important au fil du temps, et ont non seulement une incidence disproportionnée sur la création nette d'emplois (Birch, 1979; OCDE, 2010; Rivard, 2017), mais aussi sur les gains de productivité (Du et Temouri, 2015; Haltiwanger et coll., 2017).

Outre leur incidence directe sur l'emploi et leurs autres contributions, les entreprises en expansion sont aussi très sophistiquées sur le plan organisationnel. Les entreprises existent principalement pour réduire les coûts de transaction et résoudre les problèmes de coordination entre diverses ressources, comme le capital, la main-d'œuvre et la technologie (Coase, 1937); celles en expansion, qui présentent un

énorme potentiel de croissance et de sophistication de la gestion (Penrose, 1995), sont en mesure de réduire ces coûts malgré leur grande taille. Cela se rapproche du concept d'« entreprise émergente » (Steed, 1982). Il s'agit d'entreprises qui ont survécu à la phase de démarrage et de croissance initiale du cycle de vie d'une entreprise et dont l'organisation est beaucoup moins influencée par les caprices d'une personne ou les changements dans le milieu d'affaires; elles sont capables d'une croissance soutenue et constante.

Les recherches montrent également que les avantages économiques accumulés par les entreprises en expansion s'étendent à l'ensemble de l'économie locale, régionale et nationale. Du et Vanino (2020) constatent que les externalités d'agglomération des entreprises à croissance rapide en présence d'entreprises à croissance lente d'une même industrie dans une région donnée ont une productivité plus élevée. Il existe également des preuves des retombées positives pour les entreprises d'autres industries (de Nicola et coll., 2019)<sup>4</sup>.



# GENRE ET ENTREPRENEURIAT

La littérature sur l'entrepreneuriat révèle des différences significatives et persistantes dans les expériences d'affaires en fonction du genre. Les sondages montrent que les entreprises majoritairement détenues par des femmes représentent environ une entreprise sur cinq au Canada. Le plus récent pourcentage, datant de 2017, correspond à 15,6 %, une proportion qui a peu changé au cours des dernières décennies (Grekou et coll., 2018; Liu, 2018). Même si les femmes propriétaires ont un niveau de scolarité plus élevé et sont plus susceptibles de diriger des entreprises innovatrices que leurs homologues masculins, leurs entreprises sont plus petites et concentrées dans les industries de services. Elles affichent également des taux de croissance et d'exportation plus faibles (Industrie Canada, 2015). Malgré des améliorations au chapitre de la représentation et de l'accès aux capitaux des femmes (Rosa et Sylla, 2018), des obstacles majeurs à la propension à l'exportation, à l'expérience en gestion et aux résultats en matière de croissance (Industrie Canada, 2015) subsistent, comme en témoignent les recherches sur le sujet.

En explorant l'incidence du genre sur la disponibilité des capitaux, Malmström et coll. (2017 : 489) constatent que les fournisseurs de financement récompensent différemment les caractéristiques des entreprises détenues par des hommes et des femmes, au désavantage des femmes. Les données montrent que, comparativement aux hommes, les femmes démarrent leur entreprise avec des niveaux

inférieurs de capital financier et que la tendance se maintient tout au long des premières années cruciales de croissance (Coleman et Robb, 2009). Elles ont moins accès au financement par actions (Amatucci et Sohl, 2004; Becker-Blease et Sohl, 2007) et accèdent moins facilement au financement par emprunt (Bellucci et coll., 2010). Ces obstacles à l'accès au capital obligent les femmes à compter davantage sur des sources personnelles de financement pour les capitaux initiaux et les investissements à un stade ultérieur (Coleman et Robb, 2009).

De nombreuses études menées dans les économies industrielles avancées révèlent que le cadrage des entreprises à propriété féminine présente des stéréotypes sexistes courants et traditionnels ou démontrent la subordination de l'entrepreneuriat féminin à des objectifs sociotropiques ou nationaux plus vastes, comme l'éducation et la garde des enfants (Achtenhagen et Welter, 2011; Ahl et Nelson, 2015; Gupta et coll., 2009; Eikhof et coll., 2013; et Giménez et Calabrò, 2018). En fait, toute discussion sur l'entrepreneuriat selon le genre est entendue seulement comme l'étude des femmes, ce qui laisse entendre que le genre est une catégorie problématique ou peut-être même le problème lui-même (Marlow et Swail, 2014). De plus, les personnes qui s'identifient à des traits plus masculins sont généralement associées à des « intentions entrepreneuriales plus élevées » que celles qui se perçoivent comme moins masculines (Gupta et coll., 2009).

La représentation des entreprises à propriété féminine comme différentes de celles à propriété masculine a des conséquences psychosociologiques importantes. Selon une étude menée auprès d'étudiants universitaires, les stéréotypes entourant le genre et les affaires détournent de nombreuses femmes de l'entrepreneuriat (Malmström et coll., 2017). De plus, ils ont une incidence sur leurs relations d'affaires avec des acteurs clés (banquiers, financiers et clients), ce qui crée des conditions défavorables à l'activité entrepreneuriale et à la croissance des affaires (voir Cañizares et García, 2010).

## ENTREPRENEURIAT FÉMININ ET ENTREPRISES À FORTE CROISSANCE

Les données de Statistique Canada révèlent qu'en 2017, 9,6 % des entreprises détenues majoritairement par des femmes (51 % et plus) ont enregistré une croissance annuelle moyenne de leurs revenus de 20 % sur une période de trois ans (Statistique Canada 2019). Toutefois, la littérature sur les entreprises à forte croissance (ou en expansion) n'est pas particulièrement bien développée, et encore moins en ce qui concerne les différences entre les genres. La recherche qui met l'accent sur les questions relatives au genre et à la forte croissance ne donne pas de résultats significativement différents de la littérature générale.

À l'aide d'expériences de sondages, Gupta et coll. (2019) montrent que l'« entrepreneuriat à forte croissance » est corrélé aux hommes et aux stéréotypes masculins, alors que « l'entrepreneuriat à faible croissance » est plus fortement associé aux femmes. Seules les femmes interrogées trouvent une certaine association entre les rôles de genre féminin et un rendement à forte croissance.

À partir du sondage sur les entreprises de Kauffman, Yacus et coll. (2019) constatent que les femmes dans les « industries non féminines », soit les industries à faible propriété féminine, sont beaucoup moins susceptibles d'acquiescer un statut

de forte croissance<sup>5</sup>. À l'aide du même sondage de Kauffman, Devine et coll. (2019) présentent des résultats plus encourageants en notant que les entreprises à propriété féminine modèrent positivement la relation entre le capital humain et financier et la croissance. Cela suggère que les femmes gèrent mieux les gens et le capital de croissance que les hommes.

Une littérature bien établie décrit les défis uniques que doivent relever les femmes propriétaires pour bâtir leur entreprise, surtout à l'extérieur de certains secteurs comme les services et le commerce de détail. Elles reçoivent moins de capital de démarrage, rencontrent plus d'obstacles au financement par actions et sont perçues comme étant axées sur la faible croissance. Malgré ces obstacles, les femmes propriétaires d'entreprises au Canada réussissent assez bien comparativement à leurs pairs dans des pays développés similaires. Hughes (2017), s'appuyant sur le Global Entrepreneurship Monitor (GEM), constate que les activités des entreprises à propriété féminine en phase de démarrage sont beaucoup plus élevées qu'au Royaume-Uni, en France ou en Allemagne. Par contre, Vu et Huynh (2017) démontrent que l'écart entre les genres dans les activités entrepreneuriales de démarrage au Canada est également plus élevé que dans les pays de comparaison. S'appuyant sur des études récentes de la littérature sur l'entrepreneuriat féminin et la littérature plus générale sur les entreprises à grande échelle, le présent rapport cherche à explorer plus en profondeur la relation entre les trajectoires de croissance, notamment si une entreprise est en expansion, ainsi que les caractéristiques et la structure de l'entreprise.

P our explorer l'incidence de la structure de propriété sur le rendement des entreprises en expansion, nous utilisons l'Environnement de fichiers couplables de Statistique Canada, en particulier les réponses à l'EFCPME, en lien avec les renseignements financiers de l'entreprise figurant dans l'Index général des renseignements financiers (IGRF).

L'EFCPME transversale ne porte que sur les entreprises dont le revenu est d'au moins 30 000 \$ et dont le niveau d'emploi se situe entre 1 et 499, à l'exclusion des coentreprises, des organismes sans but lucratif et des entreprises des industries « sans intérêt »<sup>6</sup>. Elle comprend des questions détaillées sur les activités commerciales et met particulièrement l'accent sur les expériences de croissance et les défis qui y sont associés. Elle fait également état des caractéristiques des principaux décideurs ainsi que de la composition de la propriété de l'entreprise (comme la part détenue par des femmes). Nous utilisons trois vagues distinctes de l'enquête, entre 2011 et 2017, pour faire le suivi de la proportion d'entreprises en expansion appartenant à des femmes, en nous concentrant sur les données de 2017 pour notre analyse détaillée.

Chaque vague de sondage vise plus de 17 000 entreprises, et le nombre de réponses finales est de 10 000. Aux fins de notre analyse, nous avons également étudié les entreprises pour lesquelles les renseignements financiers étaient disponibles pour les deux années précédant l'enquête et au moins

un an après l'enquête (pour calculer l'expansion), ce qui donne un échantillon final d'environ 3 000 entreprises pour chaque vague.

## OBSTACLES À LA CROISSANCE ET FACTEURS QUI LA FAVORISENT

Pour le sondage de 2017, nous avons exploré en détail trois thèmes et plusieurs questions, notamment les suivantes :

- + Obstacles à la croissance
- + Raisons pour ne pas faire d'exportation
- + Si l'entreprise a innové au cours des trois dernières années
- + Si l'entreprise détenait une propriété intellectuelle au moment de l'enquête

Pour les questions sur les obstacles à la croissance, les répondants de l'entreprise devaient examiner plusieurs énoncés (voir le tableau [A.1 à l'annexe A](#)) et les évaluer selon une échelle de notation (« Pas un obstacle », « Obstacle mineur », « Obstacle moyen » ou « Obstacle majeur »). Nous avons réduit chaque échelle en attribuant aux obstacles modérés ou majeurs une valeur de 1, et aux autres de 0 (pas un obstacle ou seulement un obstacle mineur). Le tableau 1 énumère les obstacles à la croissance analysés ici. Les chiffres pondérés par type d'entreprise (en expansion ou non), par

mesure de croissance et par genre de la propriété sont fournis à [l'annexe A](#).

**Tableau 1 : Questions sur les obstacles tirées de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (2017)**

Lesquels des éléments suivants sont des obstacles à la croissance de votre entreprise?
1. Pénurie de main-d'œuvre
2. Recrutement et maintien en poste d'employés qualifiés
3. Fluctuations de la demande des consommateurs
4. Obtention de financement
5. Réglementation gouvernementale (veuillez préciser)
6. Intensification de la concurrence
7. Autre
<i>Omis en raison de la petite taille de l'échantillon : augmentation du coût des intrants; maintien de liquidités suffisantes ou gestion des dettes; taux d'imposition des sociétés.</i>

En ce qui concerne les raisons pour ne pas faire d'exportation, les répondants devaient passer en revue une liste de motifs et indiquer si chaque énoncé faisait partie des raisons (oui ou non) pour lesquelles l'entreprise n'avait pas fait d'exportation au cours des années visées par l'enquête (2017 dans le présent cas). Les raisons fournies comprenaient des obstacles internes et externes ainsi que la « nature locale » de l'entreprise (c.-à-d. une entreprise qui ne vise pas de marchés étrangers). Notre analyse exploratoire constate qu'en raison de la rareté de l'exportation, trop peu de répondants ont choisi autre chose que la « nature locale ». Nous avons analysé les réponses en fonction du genre des personnes à la tête des entreprises, tout en reconnaissant que cela ne porte pas sur les obstacles à l'exportation *en soi*, mais plutôt sur les entreprises qui n'exportent pas puisqu'elles se concentrent sur les marchés locaux et nationaux.

Pour déterminer si une entreprise est novatrice et détient de la propriété intellectuelle (PI), les répondants devaient, après avoir examiné une liste d'innovations et de diverses formes de PI, indiquer par un simple oui ou non si leur entreprise avait « développé ou introduit » cette innovation et si l'entreprise détenait cette PI. Le [tableau A.2 de l'annexe A](#) présente les éléments de cette liste.

**Tableau 2 : Questions sur l'innovation et la propriété intellectuelle tirées de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (2017)**

Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle développé ou introduit l'une des innovations suivantes?	En décembre 2017, votre entreprise détenait-elle l'un des types de propriétés intellectuelles suivants?
1. Bien ou service nouveau ou significativement amélioré	1. Registered trademarks
2. Méthode ou processus de production nouveau ou considérablement amélioré	2. Brevets
3. Nouvelle méthode organisationnelle dans les pratiques opérationnelles, l'organisation du milieu de travail ou les relations externes	3. Dessins industriels enregistrés
4. Nouvelle façon de vendre les biens ou services	4. Secrets commerciaux
	5. Accords de non-divulgence
	6. Autre type de protection de la propriété intellectuelle

Si les répondants ont répondu par l'affirmative à l'un ou l'autre des éléments, ils ont été comptés comme étant novateurs ou détenant de la PI<sup>7</sup>.

L'étude des obstacles à la croissance est motivée par notre intérêt à comprendre si et comment divers défis de croissance influent sur la trajectoire de croissance d'une entreprise et la probabilité d'acquiescer un statut d'expansion. L'exportation présente un intérêt compte tenu de la relation positive entre l'exportation et la croissance, particulièrement pour les PME (Golovko et Valentini, 2011). Notre intérêt envers l'incidence de l'innovation s'appuie sur des recherches qui démontrent une association positive entre l'innovation et la croissance (Freel et Robson, 2004; Ganotakis et Love, 2012; Oke et coll., 2007)<sup>8</sup>. Bien que nous envisagions des mesures distinctes pour l'innovation – en particulier si les répondants indiquent que leur entreprise a innové – et la propriété intellectuelle (PI), nous considérons ces facteurs comme appartenant à la même catégorie, dans une conception large. L'innovation en particulier devrait être considérée ici comme un signal de la productivité de l'entreprise (voir Hall et coll., 2009). La PI peut être considérée comme une autre mesure de l'innovation, ou de la capacité d'innovation, du moment que les droits de propriété intellectuelle sont perçus comme une façon de protéger une tactique visant à améliorer un produit ou un service.

## RECONNAÎTRE LES ENTREPRISES EN EXPANSION : DÉFINITION DE L'OCDE-EUROSTAT

Parmi les diverses définitions d'une « entreprise en expansion » ou « entreprise à forte croissance », c'est celle de l'OCDE-Eurostat qui est la plus souvent utilisée pour les statistiques officielles et les comparaisons internationales (Bravo-Biosca, 2010; Coad et coll., 2014; Vu et Huynh, 2019). Publiée pour la première fois en 2007, elle (2007 : 61) définit une entreprise à forte croissance (ou en expansion) comme suit :

Toutes les entreprises dont le taux de croissance moyen annualisé est supérieur à 20 % par année sur une période de trois ans doivent être considérées comme des entreprises à forte croissance. La croissance peut être mesurée par le nombre d'employés ou le chiffre d'affaires (c.-à-d. le revenu)<sup>9</sup>.

Nous utilisons cette définition pour identifier dans l'échantillon de l'EFCPME les entreprises en expansion en raison d'une croissance attribuable aux revenus et à l'emploi. Nous déterminons le taux d'emploi annuel moyen à partir des retenues mensuelles du compte de paie (en lien avec le formulaire PD7), et du revenu total réel<sup>10</sup> à la fin de l'année selon la déclaration de revenus des sociétés (couplage du formulaire T2) pour mesurer l'emploi et le revenu.

Pour identifier les entreprises en expansion, nous utilisons les données financières deux ans avant et deux ans après l'année de l'enquête, sauf pour celle de 2017 (les données financières étaient seulement disponibles pour l'année après l'enquête). Ainsi, cela signifie qu'à partir des enquêtes de 2011 et de 2014, nous avons identifié les entreprises en expansion en 2012 et 2013 ainsi qu'en 2015 et 2016, respectivement. Quant à l'enquête de 2017, nous nous sommes servis pour déterminer les entreprises en expansion en 2018 seulement<sup>11</sup>.

En utilisant la méthode d'identification décrite dans la présente section, nous sommes en mesure d'explorer les caractéristiques de propriété et les évaluations des entrepreneurs au milieu

d'une période de croissance plutôt qu'à la fin ou au début. Les différences structurelles (comme la composition de la propriété) ne sont pas considérées avant ou après la croissance.

## MESURE DE LA PROPRIÉTÉ FÉMININE

On mesure souvent la propriété féminine en fonction du contrôle majoritaire (Industrie Canada, 2015; Grekou et coll., 2018; Grekou, 2020). Cette définition est valable pour les études qui souhaitent se concentrer sur les entreprises à propriété majoritairement féminine. Toutefois, elle exclut notamment les entreprises qui ne sont pas majoritairement détenues par des femmes (où elles représentent, par exemple, 49 % ou 50 %). Un corpus de travaux montre que le fait d'avoir même une seule femme au conseil d'administration peut influencer sur les décisions d'affaires (Zaichkowsky, 2014; Nguyen et coll., 2015; Nadeem et coll., 2017). En effet, les conseils d'administration diversifiés obtiennent de meilleurs résultats (Kramer et coll., 2006; Kim et Starks, 2016). Une étude récente au Canada révèle que l'ajout de femmes aux entreprises majoritairement gérées par des hommes (ou vice-versa) est associé à une augmentation des revenus (Grekou, 2020). Ces résultats concordent avec les recherches qui montrent que dans les pays où les cadres réglementaires et normatifs favorisent l'inclusivité des genres, les entreprises plus diversifiées obtiennent de meilleurs résultats que les entreprises moins diversifiées (Zhang, 2020).

En outre, les discussions sur la sophistication organisationnelle des entreprises en expansion (Steed, 1982; Penrose, 1995) et le déclin du rôle d'un entrepreneur donné (en particulier le fondateur ou le chef de la direction) dans ces entreprises fournissent d'autres justifications pour considérer sérieusement les entreprises dont la propriété est égale ou minoritaire.

Le PCFE reconnaît également la diversité des définitions du contrôle par des femmes et se demande en particulier si les entreprises dont les femmes représentent moins de 51 % de la propriété devraient être incluses dans différentes analyses

(PCFE, 2020). Dans ce rapport, nous utilisons la part d'une entreprise appartenant à des femmes pour pondérer différentes observations. Cela signifie que chaque entreprise est prise en compte dans le calcul des statistiques des entreprises appartenant à des femmes et de celles détenues par des hommes. Toutefois, les entreprises appartenant à cent pour cent à des femmes recevront simplement la pondération de 1 lors du calcul des statistiques des entreprises appartenant à des hommes, et vice-versa. En dehors de ces extrêmes, une entreprise détenue, par exemple, à 25 % par des femmes recevra une pondération de 0,25 pour le calcul des statistiques des entreprises appartenant à des femmes et de 0,75 pour le calcul des statistiques des entreprises appartenant à des hommes.

Nous croyons que notre mesure du genre des propriétaires permet d'atteindre un juste équilibre en mettant l'accent sur les entreprises où les femmes détiennent la majorité dominante, tout en tenant compte de l'incidence des entreprises où les femmes font partie des propriétaires sans avoir le contrôle majoritaire. De telles stratégies tiennent compte des parts différentielles de la propriété féminine, comme l'ont fait d'autres études, notamment dans Bertrand et coll. (2019) et Guzman et Kacperczyk (2018). Toutes les statistiques sommaires présentées dans ce rapport sont donc une mesure pondérée. Cette approche signifie que la mesure de la propriété selon le genre met l'accent sur les entreprises appartenant entièrement ou majoritairement aux femmes et leur accorde plus de poids (et la même chose pour les hommes) tout en tenant compte de l'incidence que peuvent avoir les femmes sur le processus décisionnel stratégique d'une entreprise en croissance.

## STRATÉGIE EMPIRIQUE

En plus de déterminer la proportion et les profils économiques des entreprises en expansion détenues par des femmes selon le revenu et l'emploi, notre stratégie empirique comporte deux volets. Tout d'abord, nous déterminons les probabilités qu'une entreprise, selon le genre de

ses têtes dirigeantes, acquière le statut d'entreprise en expansion en raison d'une hausse de ses revenus ou de son taux d'emploi lorsqu'elle se heurte à des obstacles à la croissance ou à l'exportation, qu'elle innove ou qu'elle détient de la propriété intellectuelle. Ces « probabilités conditionnelles » révèlent les différences dans la probabilité que des entreprises appartenant à des femmes ou des hommes deviennent des entreprises en expansion si elles partagent les mêmes caractéristiques, comme le fait de s'être heurté aux mêmes obstacles à la croissance<sup>12</sup>. Cette comparaison des entreprises selon le genre des propriétaires nous aide à comprendre les domaines précis dans lesquels des différences entre les genres influent sur les résultats de croissance.

Deuxièmement, à l'aide d'une analyse de régression<sup>13</sup>, nous vérifions si la part d'une entreprise détenue par des femmes influe sur sa capacité à acquérir le statut d'entreprise en expansion en raison d'une hausse de ses revenus ou de son taux d'emploi. En utilisant différentes spécifications du modèle, nous tenons compte de diverses caractéristiques de l'entreprise, comme les exportations, les obstacles à la croissance ou les droits de propriété intellectuelle, en plus d'autres facteurs pertinents.

Enfin, notre approche empirique examine l'existence d'un lien entre la structure de propriété des entreprises et la croissance, et met l'accent sur l'acquisition du statut d'entreprise en expansion. En raison de contraintes d'espace, nous n'analysons pas ici les statistiques descriptives tirées des enquêtes. Elles sont fournies à [l'annexe B](#).

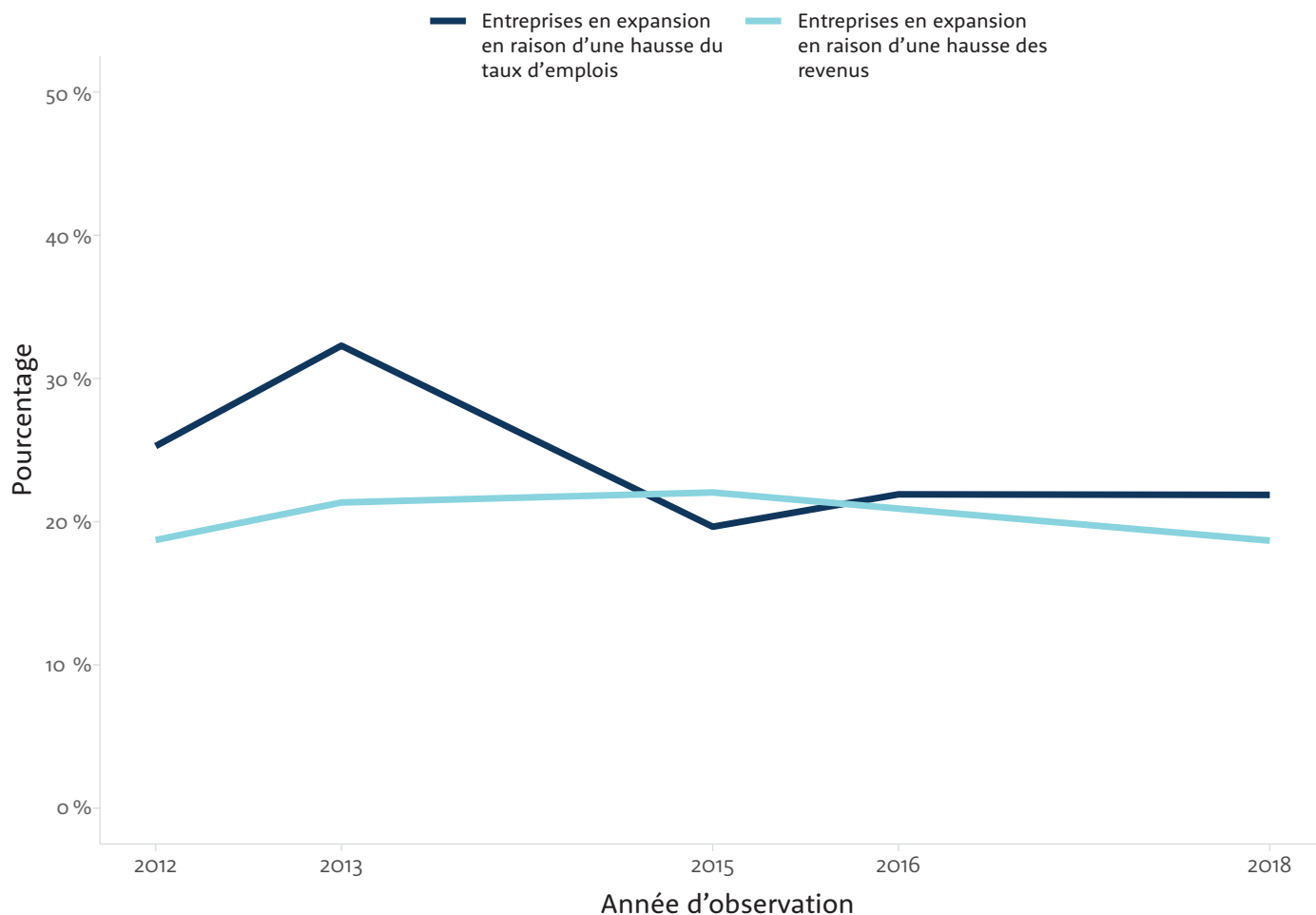
Dans cette section, nous montrons le niveau de propriété féminine équivalente dans les entreprises en expansion (hausse du taux d'emploi et des revenus) de 2012 à 2018 et l'empreinte économique des entreprises en expansion en 2018 selon le genre. Nous nous concentrons ensuite sur les différences dans la probabilité de devenir une entreprise en expansion entre les entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes (au moyen de l'approche pondérée présentée précédemment) parmi les entreprises qui présentent les mêmes caractéristiques (c.-à-d. qui ont fait face aux mêmes défis en matière de croissance, d'exportation, d'innovation ou de propriété intellectuelle).

### PROFILS ÉCONOMIQUES DES ENTREPRISES EN EXPANSION

Se fondant sur la mesure de la propriété féminine expliquée ci-dessus, la figure 1 montre la proportion des entreprises en expansion appartenant à des femmes, selon la population échantillonnée dans l'EFCPME. Pour les années d'observation et le type d'entreprise en expansion (hausse du taux d'emploi ou des revenus), l'équivalent de 22 % de toutes les entreprises en expansion appartient à des femmes. La moyenne est moins élevée pour les entreprises en expansion en raison d'une hausse des revenus (20 %) et plus élevée pour celles dont la croissance est attribuable à l'emploi (24 %), mais à aucun moment les femmes ne possèdent plus que l'équivalent de 32 % de toutes les entreprises en expansion (entreprises en expansion en 2013 dont la croissance est attribuable à l'emploi)<sup>14</sup>.



Figure 1 : Proportion des entreprises en expansion canadiennes détenues par des femmes, 2012–2018



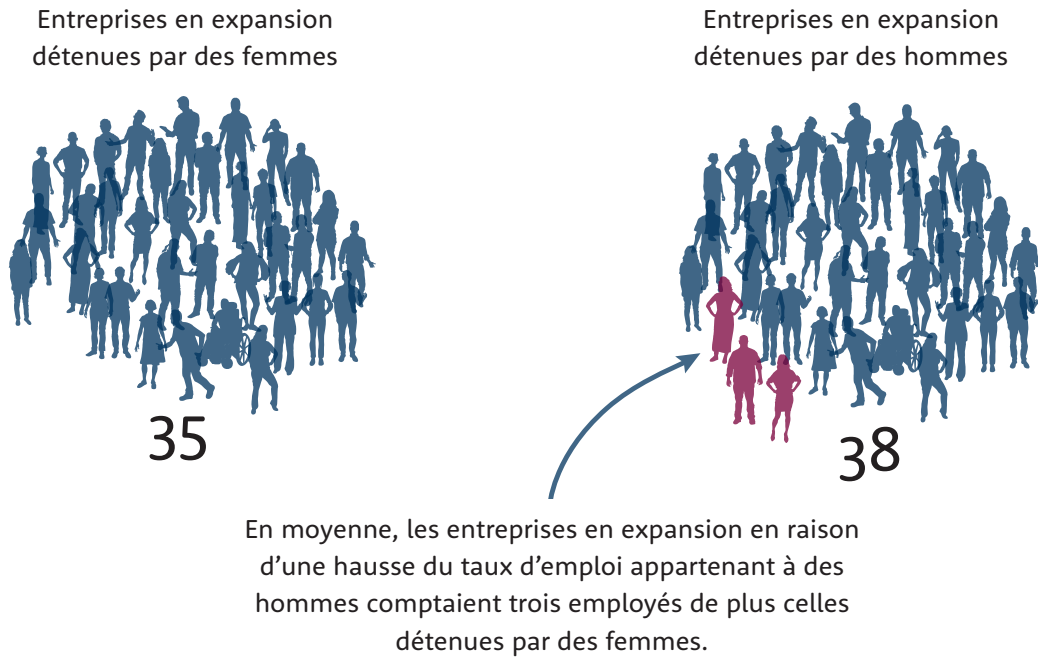
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (2011, 2014 et 2017)

Pour comprendre l'incidence économique des entreprises en expansion, il n'est pas recommandé de comparer leur rendement aux autres, car elles sont définies en partie par leur taille plus grande (OCDE, 2007 : 63). Toutefois, nous avons intérêt à savoir s'il existe des différences de rendement parmi les entreprises en expansion selon le genre des personnes qui les détiennent. Selon l'information financière de 2018, les entreprises en expansion à propriété féminine dont la croissance est attribuable à l'emploi comptaient en moyenne 35 employés, comparativement à 38 pour les entreprises du même type appartenant à des hommes (figure 2). Les entreprises en expansion dont la croissance est liée à une hausse de leurs

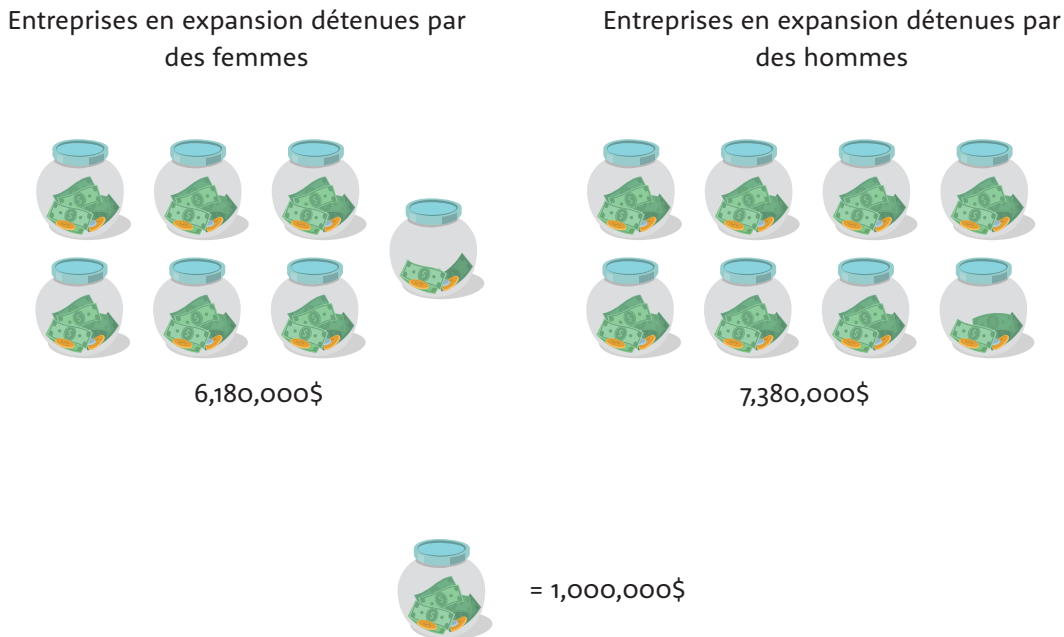
revenus présentent également une différence entre les genres (figure 3). Celles détenues par des hommes ont un revenu moyen de 7,38 M\$ CA, contre 6,18 M\$ pour celles qui appartiennent à des femmes, soit un écart de 20 %.

Parmi la population d'entreprises ayant été en expansion relevées grâce aux sondages de 2012 à 2018, nous constatons qu'à aucun moment plus du tiers d'entre elles n'appartiennent à des femmes, et que le chiffre est en moyenne beaucoup moins élevé (plus près du cinquième). De plus, en 2018, les entreprises en expansion détenues par des hommes emploient plus de personnes et génèrent plus de revenus.

**Figure 2 : Moyenne de l'emploi dans les entreprises en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi au Canada, selon le sexe du propriétaire, en 2018**



**Figure 3 : Moyenne des entreprises en expansion en raison d'une hausse des revenus au Canada, selon le sexe du propriétaire, en 2018**



Source: Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, calculs de l'auteur

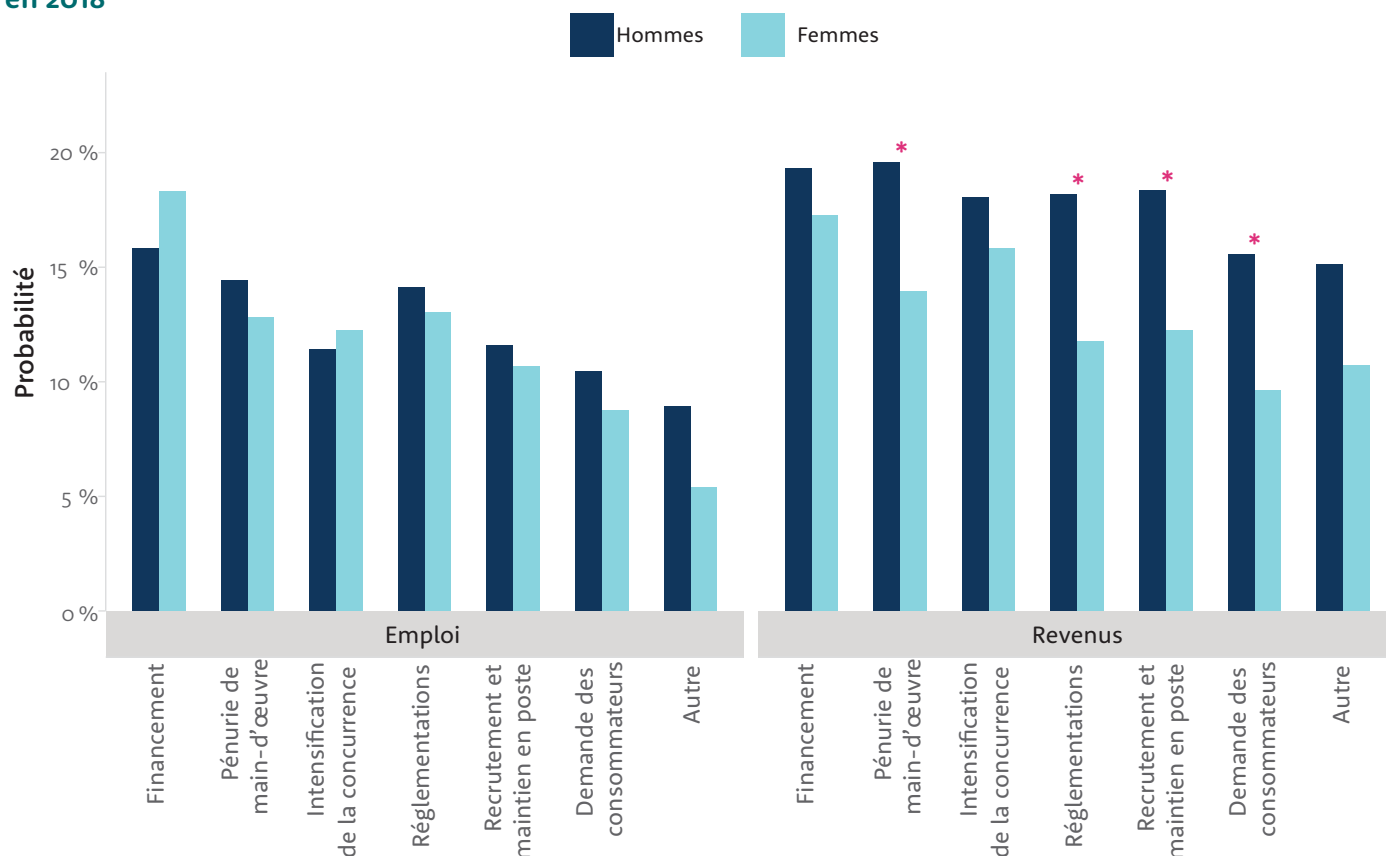
## OBSTACLES À LA CROISSANCE

La figure 4 montre que, lorsqu'on tient compte de l'incidence des divers obstacles à la croissance, les entreprises appartenant à des femmes ont systématiquement moins de chances d'acquies un statut d'expansion en raison d'une hausse de leur taux d'emploi ou de leurs revenus. Les pourcentages désignent la proportion d'entreprises qui, malgré l'obstacle rencontré, ont acquis un statut d'expansion. Lorsque les entreprises appartenant à des femmes se heurtent à des obstacles à la croissance (à l'exception de ceux liés au financement), elles sont moins susceptibles d'acquies le statut d'expansion que celles appartenant à des hommes qui font face aux mêmes obstacles.

Il convient de noter que toutes les entreprises sont moins susceptibles de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse de leur taux d'emploi que d'une hausse de leurs revenus, ce qui montre à quel point il est plus difficile de croître par l'emploi que par les revenus. Toutefois, aucune différence entre les genres n'est statistiquement significative pour les entreprises en expansion dont la croissance est attribuable à l'emploi (c.-à-d. que nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle selon laquelle il n'y a pas de différences entre les deux groupes).

Les différences entre les genres dans le cas des expansions attribuables aux revenus sont beaucoup plus importantes que pour celles attribuables à l'emploi pour tous les obstacles, avec plusieurs différences statistiquement

Figure 4 : Probabilité de devenir une entreprise en expansion en fonction des obstacles à la croissance en 2018



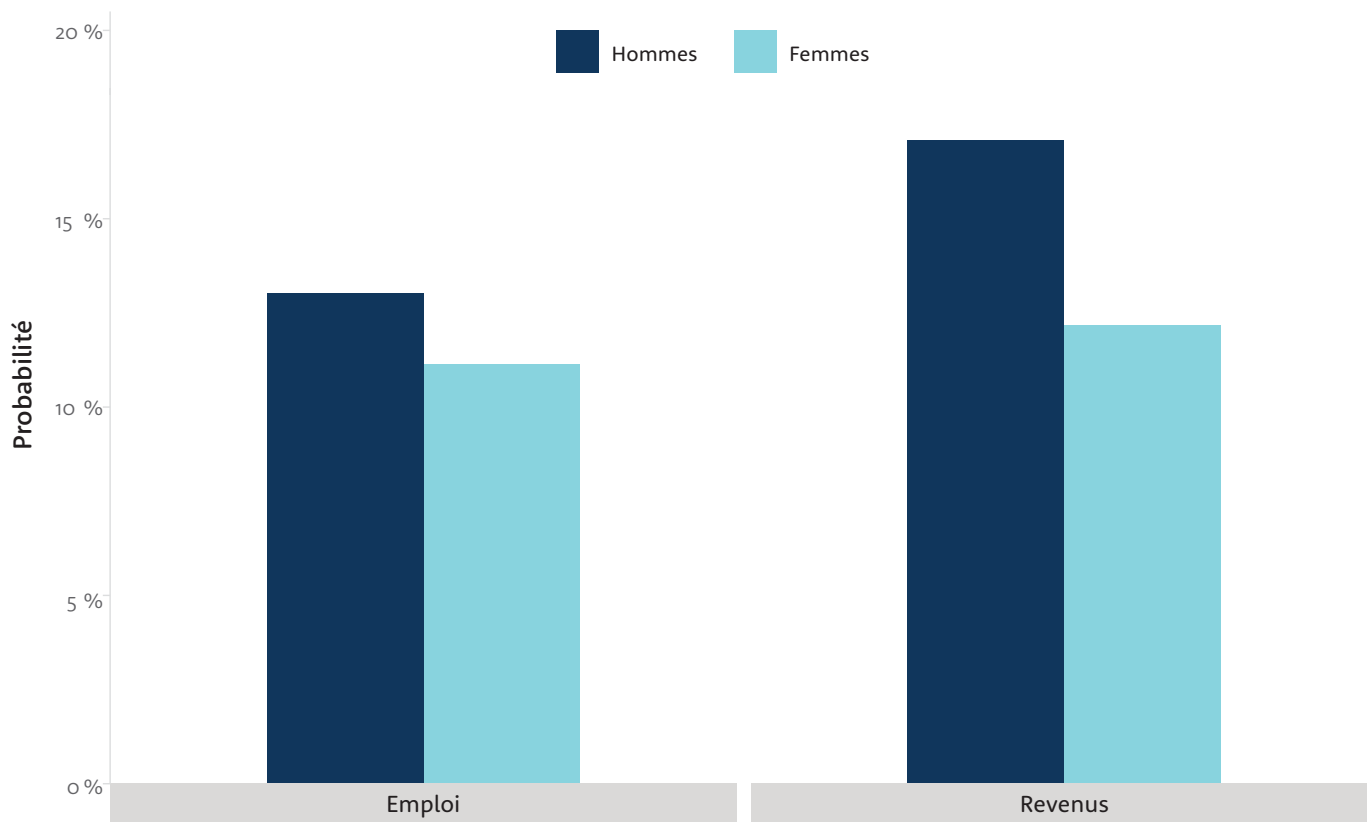
La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus. Un astérisque (\*) indique une signification à un niveau de confiance de 95 %.  
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

significatives. Les différences les plus importantes concernent la « pénurie de main-d'œuvre » (20 % pour les hommes, 14 % pour les femmes), la « réglementation » (18 % par rapport à 12 %), le « recrutement et maintien en poste » (18 % comparativement à 12 %) et la « demande des consommateurs » (16 % contre 9 %). Selon deux tests Z de proportion (bidirectionnels), toutes les différences sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 95 %<sup>15</sup>. En ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre, les résultats montrent que 20 % des entreprises à propriété masculine ayant fait face à cet obstacle ont connu une expansion, contre seulement 14 % de celles appartenant à des femmes. Face à des obstacles à la croissance semblables, les entreprises détenues par des hommes sont plus susceptibles de les surmonter et d'accroître leurs revenus à un taux de croissance élevé.

## OBSTACLES À L'EXPORTATION

À la figure 5, nous présentons les probabilités de devenir une entreprise en expansion conditionnellement à la mention de la « nature locale de l'entreprise » comme raison pour ne pas faire d'exportation. Comme nous l'avons expliqué plus haut, nous ne présentons qu'un seul obstacle à l'exportation en raison de la petite taille de l'échantillon des entreprises qui font de l'exportation. Les entreprises détenues par des hommes qui mentionnent la nature locale de leur entreprise sont plus susceptibles de prendre de l'expansion que celles appartenant à des femmes (une différence de deux points de pourcentage pour l'emploi et de cinq points de pourcentage pour les revenus), ce qui signifie qu'un plus grand nombre d'entreprises qui appartiennent à des hommes et qui mettent davantage l'accent sur le marché national (canadien) acquièrent un statut d'expansion.

**Figure 5 : Probabilité de devenir une entreprise en expansion en 2018**  
Nature locale de l'entreprise comme raison de ne pas faire d'exportation



La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus.  
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

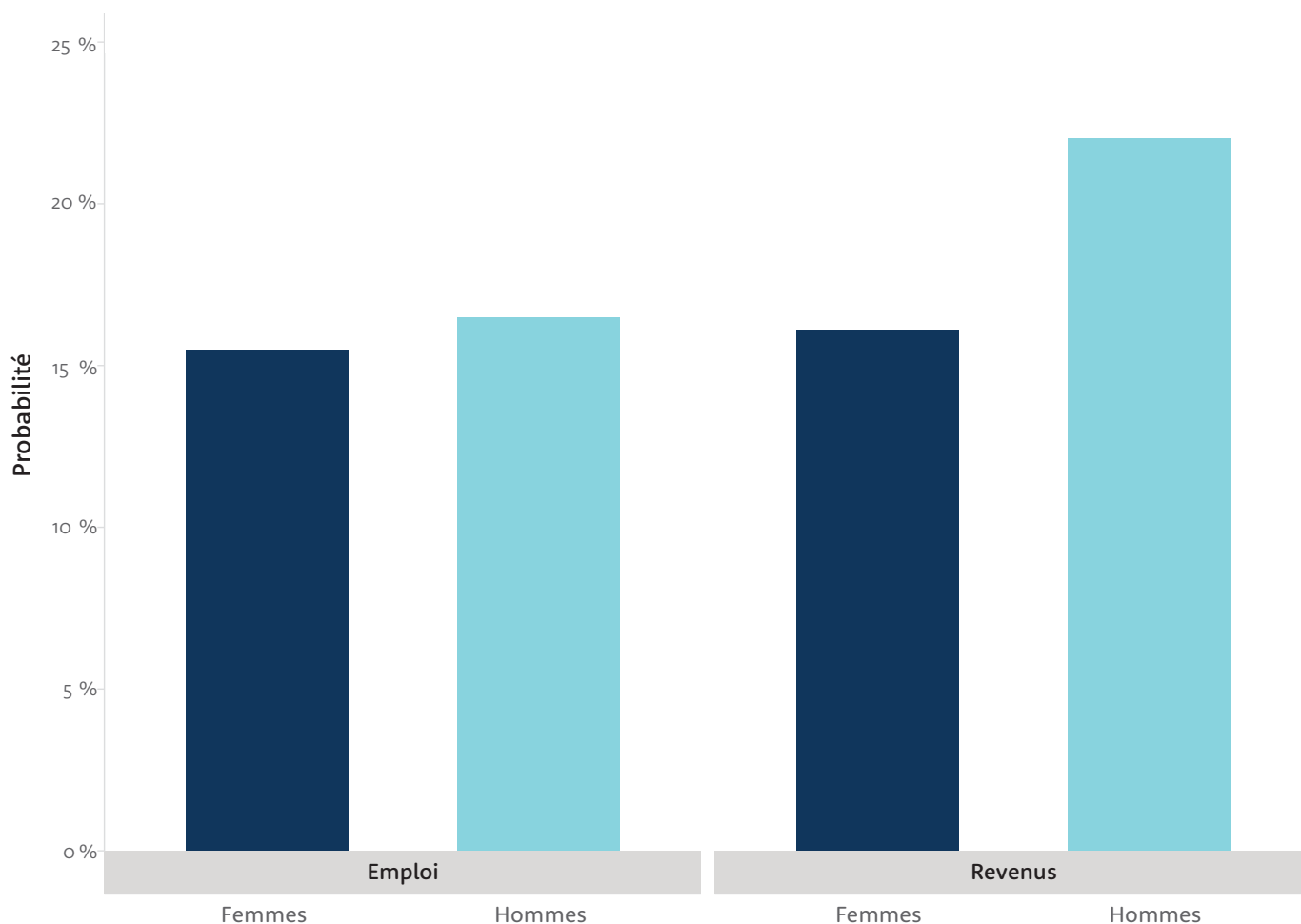
## INNOVATION ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les entreprises qui innovent croissent-elles au même rythme si elles appartiennent à des femmes plutôt qu'à des hommes? À la figure 6, nous voyons que le genre des propriétaires a peu d'effet sur les probabilités qu'une entreprise connaisse une expansion en raison d'une hausse de son taux d'emploi si elle innove (environ 16 % pour les entreprises détenues par des hommes et 15 % pour celles détenues par des femmes). Cependant, nous constatons encore une fois une différence importante pour les expansions attribuables à une hausse des revenus. Environ 22 % des entreprises appartenant à des hommes qui innovent deviennent des entreprises en expansion, alors que seulement 16 % de celles détenues par des femmes y arrivent. Parmi les entreprises en

expansion en raison d'une hausse de leurs revenus, les données montrent aussi que celles appartenant à des femmes ont tendance à moins s'appuyer sur l'innovation.

Si les entreprises disent détenir un portefeuille de propriété intellectuelle (PI), quelle est la probabilité qu'elles deviennent en expansion? La figure 7 montre que celles qui détiennent de la PI sont beaucoup plus susceptibles de connaître une expansion en raison d'une hausse de leurs revenus que d'une hausse de leur taux d'emploi. Cette constatation revient souvent dans le présent rapport, mais il existe encore une fois des différences notables entre les genres. La probabilité qu'une entreprise détenue par des hommes avec un portefeuille de PI devienne une entreprise en expansion grâce à une croissance de son taux d'emploi est d'environ 14 %, par rapport

Figure 6 : Probabilité de devenir une entreprise en expansion compte tenu de l'innovation en 2018



La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus.

Un astérisque (\*) indique une signification à un niveau de confiance de 95 %.

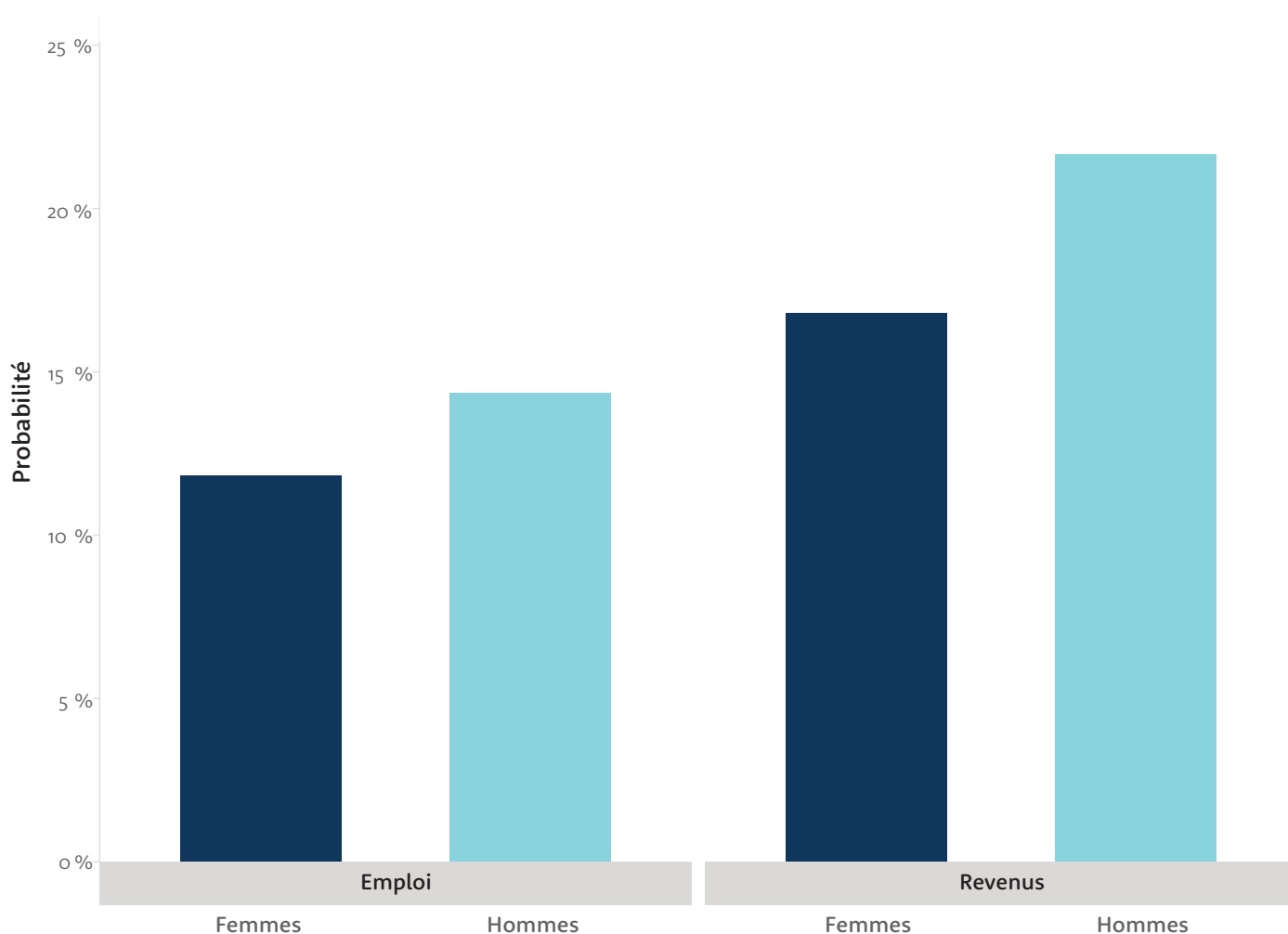
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

à 12 % si elle appartient à des femmes. L'écart est plus prononcé dans le cas des entreprises en expansion en raison d'une hausse de leurs revenus (22 % pour celles détenues par hommes et 17 % pour celles détenues par des femmes). Comme pour l'innovation, les entreprises appartenant à des hommes sont beaucoup plus susceptibles d'acquiescer le statut « en expansion » en raison d'une hausse de leurs revenus si elles détiennent de la PI.

En résumé, nous constatons que les entreprises appartenant à des femmes sont systématiquement moins susceptibles d'acquiescer un statut d'expansion si elles se heurtent à des obstacles de croissance, adoptent des pratiques innovatrices ou détiennent une propriété intellectuelle. Il convient

de noter que les différences systématiques varient selon le type d'entreprise en expansion, avec des différences constantes et parfois majeures dans les résultats s'il est question d'entreprises dont les propriétaires sont des hommes et dont la croissance est attribuable à une hausse des revenus. En utilisant la même méthode et les mêmes données financières se terminant en 2015, nous constatons que les résultats de l'enquête précédente (2014) sont identiques (voir l'annexe C du document *Renseignements supplémentaires* qui accompagne le présent rapport)<sup>16</sup>. Nous discutons davantage de l'importance de cette constatation dans la conclusion, mais nous examinons d'abord le rapport entre la structure de propriété et le rendement de l'entreprise dans la section suivante.

**Figure 7: Probabilité de devenir une entreprise en expansion compte tenu de la propriété intellectuelle en 2018**



La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus.

Un astérisque (\*) indique une signification à un niveau de confiance de 95 %.

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

# INCIDENCE DU GENRE DES PROPRIÉTAIRES SUR LA CROISSANCE DE L'ENTREPRISE

La section précédente portait sur l'incidence du genre des propriétaires sur les entreprises ayant des caractéristiques différentes. Nous essayons maintenant d'isoler l'influence du genre de la structure de propriété sur la croissance en procédant à des régressions. Nous appliquons trois principales spécifications (avec des variables dépendantes communes selon que l'entreprise a acquis un statut d'expansion en raison d'une hausse de son taux d'emploi ou de ses revenus) qui contrôlent chacune le comportement d'exportation (pourcentage des ventes attribuable aux exportations en 2017), le portefeuille de propriété intellectuelle<sup>17</sup> (les droits de PI déclarés par l'entreprise en 2017 sont égaux à 1, sinon 0) ou les obstacles à la croissance rencontrés<sup>18</sup>. Même s'il fallait idéalement interagir avec les obstacles à la croissance ou les facteurs qui la favorisent, les contraintes relatives à la taille de l'échantillon ne le permettent pas.<sup>19</sup>

Nous tenons compte des effets de l'industrie, des effets de localisation et de l'année de création de l'entreprise au moyen d'une spécification logistique, calculée par méthode du maximum de vraisemblance (MMV)<sup>20</sup>. Les contrôles de l'industrie comprennent des effets fixes pour toutes les industries à deux chiffres du SCIAN. Les contrôles géographiques comprennent des effets fixes pour les régions<sup>21</sup>. Nous avons choisi de faire des régressions logistiques puisque nous cherchons à obtenir un résultat binaire, c'est-à-dire déterminer si une entreprise est en expansion ou non, et à connaître l'incidence des différents niveaux de

propriété sexospécifique sur ce résultat binaire. Pour ces régressions, nous observons un Odds-Ratio (OR).

De plus, nous testons l'incidence de différents genres de la structure de propriété qui dépendent des caractéristiques de l'entreprise sur la taille de l'entreprise (selon l'emploi et les revenus) au moyen de régressions des moindres carrés ordinaires (MCO)<sup>22</sup>. Pour assurer la cohérence de l'échantillon entre les deux ensembles de modèles, nous limitons notre échantillon des MCO aux entreprises comptant au moins 10 employés.

## Odds-Ratio

Dans notre cas, le Odds-Ratio est le rapport entre les chances (la probabilité que cela arrive par rapport à la probabilité que cela n'arrive pas) de devenir une entreprise en expansion selon différentes parts de propriété féminine. Par exemple, un Odds-Ratio de 1 dans le présent rapport signifie qu'une entreprise détenue en propriété exclusive par des femmes a les mêmes chances d'acquies un statut d'expansion qu'une entreprise détenue exclusivement par des hommes. Un Odds-Ratio inférieur à 1 indique que la probabilité est plus faible pour les entreprises appartenant à des femmes que pour celles détenues par des hommes, et l'inverse est aussi vrai si le Odds-Ratio est supérieur à 1.

Nous nous concentrons d'abord sur les résultats touchant les entreprises en expansion en raison d'une hausse de leur taux d'emploi (et des niveaux d'emploi), puis sur ceux touchant les entreprises en expansion dont la croissance est attribuable à une hausse de leurs revenus (et de leurs niveaux de revenu).

Dans l'ensemble, nous constatons que le genre de la structure de propriété n'a pas d'incidence directe sur la probabilité qu'une entreprise acquière ou non un statut d'expansion (suivant les mesures de l'emploi et des revenus). Toutefois, les entreprises majoritairement détenues par des femmes sont

associées à une plus petite taille globale (tant en matière d'emploi que de revenus). Ces écarts de taille sont importants et correspondent aux données fournies dans la littérature.

## MESURES D'EMPLOI EN 2017

Pour plusieurs spécifications de modèle, la part de propriété féminine n'a pas eu une incidence statistiquement significative sur la probabilité de devenir une entreprise en expansion, avec ou sans<sup>23</sup> divers contrôles présents dans la régression.

**Tableau 3 : Résultats des régressions logistiques utilisées pour estimer les probabilités de l'acquisition d'un statut d'entreprise en expansion en raison d'une croissance liée à l'emploi**

Valeur dépendante	(1) Indicateur d'entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi	(2) Indicateur d'entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi	(3) Indicateur d'entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi
Part de propriété féminine	0,138	0,135	0,091
Pourcentage d'exportation	0,186	S.O.	S.O.
Propriété intellectuelle	S.O.	0,066	S.O.
Obstacles à la croissance	S.O.	S.O.	Recrutement de talents : -0,06  Obstacles réglementaires : 0,11  Demande limitée et concurrence : -0,22(**) OR : 0,8  Obstacles au financement : 0,303(***) OR : 1,35
Contrôles de l'industrie	Oui	Oui	Oui
Contrôles de la province	Oui	Oui	Oui
Contrôles de l'année de naissance	Oui	Oui	Oui

La variable dépendante indique si une entreprise est en expansion en raison d'une hausse de son taux d'emploi selon l'OCDE en fonction de diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu'elles sont significatives. (\*) : estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*) : estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.



Tout comme la part de propriété féminine n'a pas d'incidence significative sur la probabilité qu'une entreprise connaisse une expansion, ni le pourcentage des exportations ni les droits de PI déclarés n'ont d'incidence significative sur la probabilité qu'une entreprise acquière un statut d'expansion en raison d'une hausse de son taux d'emploi. Si l'on tient compte des obstacles à la croissance, les entreprises qui en ont rencontré en 2017 affichaient 35 % plus de chances d'acquies un statut d'expansion en raison d'une croissance attribuable à l'emploi en 2018 que celles qui n'en avaient pas rencontré (estimation significative à un niveau de 1 %). L'entreprise qui se heurte à des contraintes de financement a la capacité de croître, mais le fait de faire face à ce défi ne signifie pas qu'elle sera en mesure de le surmonter. Il s'agit d'un « bon problème » à avoir.

Par ailleurs, les entreprises qui ont fait face à des obstacles liés à une demande limitée et à une

forte concurrence avaient 20 % moins de chances d'obtenir un statut d'expansion en raison d'une croissance liée à l'emploi en 2018 que celles qui n'ont pas fait face à de tels défis (estimation significative à un niveau de 1 %).

Toutefois, lorsque l'on tient compte des niveaux d'emploi, les entreprises appartenant entièrement à des femmes comptaient en moyenne 28 employés de moins que les entreprises détenues entièrement par des hommes, et ce, pour toutes les spécifications du modèle prises en compte. C'est une preuve supplémentaire que les entreprises ayant une propriété féminine sont plus petites (c.-à-d. qu'elles emploient moins de personnes). Ces résultats contrastent avec les tendances antérieures qui démontraient que le genre de la structure de propriété n'influaient pas énormément sur la probabilité que les entreprises soient en expansion.

**Tableau 4 : Résultats des régressions des MCO utilisées pour estimer les niveaux d'emploi des entreprises**

Valeur dépendante	(1) Niveaux d'emploi	(2) Niveaux d'emploi	(3) Niveaux d'emploi
Part de propriété féminine	-27,2(***)	-28,04(***)	-28,59(***)
Pourcentage d'exportation	48,98(***)	S.O.	S.O.
Propriété intellectuelle	S.O.	29,29(***)	S.O.
Obstacles à la croissance	S.O.	S.O.	Recrutement de talents : 2,01  Obstacles réglementaires : -3,23  Demande limitée et concurrence : 4,28(*)  Obstacles au financement : -5,69(**)
Contrôles de l'industrie	Oui	Oui	Oui
Contrôles de la province	Oui	Oui	Oui
Contrôles de l'année de naissance	Oui	Oui	Oui

La variable dépendante est le niveau d'emploi de l'entreprise en 2018, selon diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu'elles sont significatives. (\*) : estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*): estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.

## MESURES DES REVENUS EN 2017

Pour de multiples spécifications, la part de propriété féminine n'a pas eu d'incidence statistiquement significative sur les chances qu'une entreprise connaisse une expansion en raison d'une hausse de ses revenus, avec ou sans divers contrôles présents dans les régressions.

Comme pour les résultats concernant les entreprises en expansion en raison d'une croissance liée à l'emploi, la part de propriété féminine n'a pas une incidence statistiquement significative sur la probabilité qu'une entreprise acquière un statut d'expansion en raison d'une hausse de ses revenus pour toutes les

spécifications examinées. Il convient de noter que les entreprises détenant un portefeuille de propriété intellectuelle étaient associées à une cote 28 % plus élevée que les entreprises qui n'en détiennent pas. Les entreprises qui se sont heurtées à des contraintes de financement en 2017 ont également affiché de meilleures chances de croître que les autres.

Lorsque l'on tient compte des niveaux de revenus, les entreprises dont la propriété est entièrement féminine affichent un rendement nettement inférieur (autant sur le plan statistique que de l'ampleur) à celui des entreprises dont la propriété est entièrement masculine. En fait, pour toutes les spécifications, les entreprises appartenant en totalité à des femmes avaient des revenus 75 %

**Tableau 5 : Résultats des régressions logistiques utilisées pour estimer les probabilités de l'acquisition d'un statut d'entreprise en expansion en raison d'une croissance liée aux revenus**

Valeur dépendante	(1) Indicateur d'entreprise en expansion en raison d'une hausse des revenus	(2) Indicateur d'entreprise en expansion en raison d'une hausse des revenus	(3) Indicateur d'entreprise en expansion en raison d'une hausse des revenus
Part de propriété féminine	-0,018	-0,024	-0,056
Pourcentage d'exportation	0,186	S.O.	S.O.
Propriété intellectuelle	S.O.	<b>0,25(*) (OR 1,28)</b>	S.O.
Obstacles à la croissance	S.O.	S.O.	Recrutement de talents : 0,053  Obstacles réglementaires : -0,05  Demande limitée et concurrence : -0,073  Obstacles au financement : <b>0,23(***) (OR 1,26)</b>
Contrôles de l'industrie	Oui	Oui	Oui
Contrôles de la province	Oui	Oui	Oui
Contrôles de l'année de naissance	Oui	Oui	Oui

La variable dépendante indique si une entreprise est en expansion en raison d'une hausse de ses revenus selon l'OCDE en fonction de diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu'elles sont significatives. (\*) : estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*) : estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.

inférieurs à ceux appartenant en totalité à des hommes.

En résumé, qu'il soit question d'une expansion en raison d'une hausse des revenus ou du taux d'emploi, nous constatons que la comparaison de la croissance entre les entreprises contrôlées par des hommes et celles contrôlées par des femmes n'est pas simple. Les entreprises dont la part de propriété féminine est plus élevée ont tendance à employer moins de personnes et à avoir des revenus inférieurs à celles appartenant en grande partie à des hommes. Cela concorde avec le constat selon lequel les entreprises en expansion détenues par des femmes ont tendance à être plus petites (sur le plan de l'emploi) et à enregistrer moins de

revenus que celles appartenant à des hommes (voir les figures 1 et 2 ci-dessus). Toutefois, le genre des propriétaires en soi n'a pas d'incidence sur les chances que l'entreprise acquière un statut d'expansion; seulement le nombre total de personnes employées et les revenus générés. Étant donné que les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à être plus petites et à produire moins de revenus, les données présentées dans la présente section réitèrent la disparité entre les genres.

Les conclusions de l'analyse de régression complexifient celles des probabilités conditionnelles, mais elles ne les invalident pas ni ne les contredisent. Il est important de noter que

**Tableau 6 : Résultats des régressions des MCO utilisées pour estimer les niveaux de revenu des entreprises**

Valeur dépendante	(1) Niveaux de revenu du registre	(2) Niveaux de revenu du registre	(3) Niveaux de revenu du registre
Part de propriété féminine	-0,72(***)	-0,76(***)	-0,75(***)
Pourcentage d'exportation	1,37(***)	S.O.	S.O.
Propriété intellectuelle	S.O.	0,47(***)	S.O.
Obstacles à la croissance	S.O.	S.O.	Recrutement de talents : 0,014 Obstacles réglementaires : -0,08(*) Demande limitée et concurrence : 0,141(***) Obstacles au financement : -0,194(***)
Contrôles de l'industrie	Oui	Oui	Oui
Contrôles de la province	Oui	Oui	Oui
Contrôles de l'année de naissance	Oui	Oui	Oui

La variable dépendante est le niveau de revenu de l'entreprise en 2018, selon diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu'elles sont significatives. (\*) : estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*) : estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.

les conclusions de la régression ne prouvent pas que les deux genres vivent les mêmes expériences de croissance lorsque leur entreprise fait face à des défis particuliers ni que leurs expériences varient peu. L'incidence des divers obstacles et facteurs de croissance (la cible des probabilités conditionnelles) a une incidence différente sur les entreprises selon les divers degrés de propriété féminine (et masculine). Les résultats fondés sur la régression indiquent simplement qu'il n'y a pas d'incidence *directe* du genre de la structure de propriété sur la probabilité de devenir une entreprise en expansion.

Les observations présentées dans la section précédente portent sur d'autres canaux indirects potentiels par lesquels la disparité entre les genres se manifeste et qui sous-tendent la complexité de l'expérience des entreprises détenues par des femmes. En ajoutant à cela le fait que nous ne considérons que les entreprises en activité (c.-à-d. que nous n'étudions pas les entreprises qui ont arrêté leurs activités) et que nous nous heurtons donc à un biais du survivant, nous brossons un tableau complexe de la façon dont le genre de la structure de propriété influe sur le comportement de croissance des entreprises.

## CONCLUSION ET DISCUSSION

**D**ans l'ensemble, la recherche et l'analyse présentées ici n'établissent aucun lien entre le fait d'être une entreprise en expansion et le genre des propriétaires, mais, sous réserve de certains obstacles à la croissance ou d'intrants favorisant la croissance, nous démontrons qu'il existe des différences systématiques dans les expériences de croissance des entreprises appartenant à des femmes et de celles appartenant à des hommes. En outre, peu d'entreprises en expansion sont gérées par des femmes (au mieux, le tiers), et celles-ci emploient moins de personnes et génèrent moins de revenus que les entreprises en expansion dont les propriétaires sont des hommes. L'iniquité dans la participation et le rendement se voit aussi dans l'activité globale des PME (Liu, 2019), mais cette recherche montre également que les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles de surmonter les obstacles à la croissance et à l'exportation et d'acquérir un statut d'expansion, surtout en raison d'une croissance liée à l'emploi. Même en présence de facteurs associés à la croissance (innovation et propriété intellectuelle), les entreprises détenues par des femmes sont moins susceptibles de croître et d'acquérir un statut d'expansion.

Il existe certaines limites liées à notre échantillon (enquête auprès des PME) et à la population cible (entreprises à forte croissance) qu'il vaut la peine de souligner. L'une des lacunes notables est que

nous ne tenons pas compte de la probabilité conditionnelle d'expansion dans différentes industries ou régions. Nous passons certainement à côté d'une partie de l'histoire en analysant le plus haut niveau d'agrégation possible (national). Par exemple, des données probantes montrent que les entreprises à propriété féminine dans les industries où la participation des femmes est plus élevée obtiennent des résultats nettement supérieurs et sont plus susceptibles d'acquérir un statut de forte croissance que dans les industries où les femmes propriétaires sont plus rares (Yacus et coll., 2019). Nous pouvons affirmer qu'en moyenne, les entreprises détenues par des femmes n'ont pas plus (ou moins) de chances de devenir une entreprise en expansion, mais cela ne tient pas compte des résultats différentiels par industrie ou par région.

Nous ne tenons pas non plus compte d'autres caractéristiques de propriété, comme le niveau de scolarité, la nationalité, la race, l'origine ethnique ou la langue principalement parlée (français/anglais). La taille des échantillons représente un défi majeur pour les recherches fondées sur des sondages visant les entreprises à forte croissance. Une fois que vous avez établi un sous-ensemble pour les entreprises à rendement élevé, la taille de l'échantillon ne permet pas une analyse détaillée des sous-groupes.

Toutefois, notre analyse offre plusieurs possibilités de recherche plus poussée, notamment sur le type d'interventions stratégiques qui pourraient être justifiées pour remédier aux disparités entre les genres soulignées dans le présent rapport. Nous concluons par trois points à retenir.

### **1. Reconnaître que les entreprises à propriété féminine connaissent moins de croissance liée aux revenus**

Comme l'indique le rapport, les entreprises appartenant à des femmes gagnent beaucoup moins de revenus, sont moins susceptibles d'augmenter leurs revenus si elles font face à certains obstacles à la croissance et ont moins de chances d'acquiescer un statut d'expansion en raison d'une hausse de leur chiffre d'affaires si elles innovent ou détiennent de la PI. S'il est difficile d'interpréter ces résultats de façon concluante en l'absence d'information et d'observations supplémentaires qui ciblent spécifiquement ces problèmes, le fait de comparer les résultats présentés ici avec ceux d'études existantes peut nous aider à nous orienter dans la bonne direction ou, à tout le moins, à suggérer de nouvelles questions de recherche et pistes d'enquête.

Par exemple, les recherches montrent que les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à accorder la priorité à des aspects comme l'environnement de travail plutôt qu'à la croissance de l'entreprise (Orser et Hogarth-Scott, 2003). La recherche sur les entrepreneurs canadiens arrive à une conclusion semblable. Robichaud et coll. (2010) constatent que chez les entrepreneurs « axés sur les possibilités », les femmes n'abordent pas la croissance de la même façon que les hommes. Les résultats des entrevues menées auprès de femmes entrepreneures dans des entreprises canadiennes à forte croissance corroborent cette constatation, montrant que les entrepreneures choisissent, dans certains cas, une trajectoire plus longue pour atteindre une croissance élevée et accordent de l'importance à la croissance des revenus parmi d'autres facteurs, comme les enjeux sociaux et environnementaux (de Laat et Hellstern, 2020). D'autres recherches sur les entreprises canadiennes (p. ex., Rosa et Sylla,

2018) révèlent que le « bénéfice par employé » des entreprises majoritairement détenues par des femmes est inférieur à celui des entreprises majoritairement détenues par des hommes.

Les résultats présentés ici montrent une nette différence entre les résultats selon le genre des têtes dirigeantes par type d'entreprise en expansion : les entreprises dont la propriété est majoritairement masculine obtiennent des résultats nettement supérieurs pour la croissance liée aux revenus. Est-il important que les entreprises détenues par des femmes soient moins susceptibles d'augmenter leurs revenus que celles des hommes? On pourrait affirmer que l'accent devrait être mis surtout sur l'emploi. L'existence d'une corrélation négative entre l'emploi et le pourcentage de femmes contrôlant une entreprise rend cet argument d'autant plus important. Cela nous amène au prochain point de discussion.

### **2. Mettre l'accent sur les obstacles au recrutement et à l'emploi dans les entreprises appartenant à des femmes**

Une constatation courante dans le présent document est que les entreprises détenues par des femmes ont beaucoup plus de mal à surmonter les obstacles à la croissance liée aux revenus, mais que les différences entre les genres au chapitre de la croissance de l'emploi sont beaucoup moins marquées. Vu et Huynh (2018) soulignent les différences considérables entre les divers paramètres utilisés pour mesurer le développement des entreprises et soulignent comment, dans le contexte des politiques publiques, la croissance de l'emploi et les possibilités ont plus d'importance que les autres caractéristiques liées à l'entreprise et à la croissance. Il est bien établi que la croissance de l'emploi est plus importante que la croissance des revenus et que les entreprises dont l'expansion s'explique par une hausse de leur taux d'emploi sont plus importantes dans l'ensemble.

Par définition, les entreprises en expansion dont la croissance est liée à l'emploi augmentent leur nombre d'employés, ce qui ajoute des emplois à l'économie. Pour embaucher, former et maintenir

de nouveaux employés, il faut des stratégies de gestion plus sophistiquées et une plus grande capacité de gestion. Ensemble, ces facteurs réduisent les coûts de transaction. Ce n'est que lorsque les coûts de transaction sont suffisamment bas que les entreprises peuvent réaliser des gains de productivité et ainsi maintenir une croissance plus forte et soutenue. La croissance des revenus ne requiert pas la même sophistication ou la même capacité organisationnelle. Par conséquent, il convient de souligner que les entreprises en expansion détenues par des femmes embauchent moins de personnes que celles appartenant à des hommes. Dans le même ordre d'idées, les entreprises à propriété féminine sont moins susceptibles de surmonter certains défis en matière d'emploi et d'accroître leurs revenus. En effet, les entraves pour les entreprises appartenant à des femmes semblent être surtout liées aux enjeux en matière d'emploi, en particulier les pénuries de main-d'œuvre et le recrutement et le maintien en poste.

L'une des principales raisons de l'accent mis sur l'entrepreneuriat féminin est de promouvoir l'égalité entre les genres par l'autonomisation économique. Dans cette optique, des deux types d'entreprises en expansion étudiées ici, celles dont la croissance est attribuable à l'emploi sont plus importantes, car elles génèrent d'autres possibilités d'autonomisation économique pour les femmes par la création d'emplois et les retombées positives pour les autres femmes qui travaillent dans l'entreprise (voir Kunze et Miller, 2017). Il faudrait donc se pencher sur la pertinence de créer des programmes ciblés visant à soutenir les entreprises appartenant à des femmes et à favoriser le recrutement de talents.

### **3. Pourquoi le genre des propriétaires interfère-t-il avec l'influence de l'innovation sur le rendement d'une entreprise?**

Même lorsque les entreprises détenues par des femmes innovent ou acquièrent de la PI, elles sont moins susceptibles que celles détenues par des hommes d'acquiescer le statut d'entreprise en expansion, ce qui indique qu'elles ne sont pas en mesure de tirer parti des mêmes avantages pour

faire croître leur entreprise. Les raisons derrière ce résultat ne sont pas claires, mais cela souligne les défis uniques et les expériences distinctes des entreprises appartenant à des femmes en ce qui a trait à l'innovation. Bendell et coll. (2019), par exemple, constatent que les stratégies de leadership automotivées et les résultats en matière d'innovation sont différents pour les entrepreneurs et entrepreneures dans les entreprises à forte croissance. La recherche n'explique pas pourquoi le genre modifierait l'impact des comportements innovateurs sur la croissance, mais elle souligne le fait que les femmes et les hommes n'empruntent pas la même voie pour atteindre leurs objectifs en matière d'innovation.

En ce qui a trait aux portefeuilles de propriété intellectuelle, pour lesquels la croissance liée aux revenus et à l'emploi est plus faible pour les femmes, il peut s'agir d'un problème de distinction entre la propriété intellectuelle formelle et informelle. En raison des contraintes relatives à la taille de l'échantillon, nous n'avons pas été en mesure de désagréger le présent rapport, mais il y a de nombreuses raisons d'examiner l'impact de l'innovation sur la croissance des entreprises d'un point de vue sexospécifique. Cette constatation mérite d'être mieux comprise dans une perspective consultative ou d'élaboration de politiques.

Le Canada doit viser la parité entre les genres dans la participation économique, et plus particulièrement dans l'entrepreneuriat et la croissance de l'entrepreneuriat. Pour ce faire, nous devons bien comprendre les voies par lesquelles de telles disparités se manifestent et sont maintenues en premier lieu, afin de concevoir des politiques qui répondent aux bons problèmes. Le présent rapport fournit une perspective qui nous permet de comprendre l'écosystème élargi de l'entrepreneuriat au Canada en vue de combler l'écart de croissance entre les femmes et les hommes entrepreneurs.

## B I B L I O G R A P H I E

- ACHTENHAGEN, L. et F. WELTER, « “Surfing on the ironing board”: The representation of women’s entrepreneurship in German newspapers », *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 23, no 9 et 10, 2010, p. 763-786.
- AHL, H. et T. NELSON, « How policy positions women entrepreneurs: A comparative analysis of state discourse in Sweden and the United States », *Journal of Business Venturing*, vol. 30, no 2, 2015, p. 273-291.
- AMATUCCI, F.M. et J.E SOHL, « Women entrepreneurs securing business angel financing: Tales from the field », *Venture Capital*, vol. 6, no 2 et 3, 2014, p. 181-196.
- BECKER-BLEASE, J. R. et J.E. SOHL, « Do women-owned businesses have equal access to angel capital? », *Journal of Business Venturing*, vol. 22 no 4, 2007, p. 503-521.
- BELLUCCI, A., A. BORISOV et A. ZAZZARO, « Does gender matter in bank-firm relationships? Evidence from small business lending », *Journal of Banking & Finance*, vol. 34, no 12, 2010, p. 2968-2984.
- BENDELL, B.L., D.M. SULLIVAN et M. MARVEL, « A gender-aware study of self-leadership strategies among high-growth entrepreneurs », *Journal of Small Business Management*, vol. 57, no 2, 2018, p. 110-130.
- BERTRAND, M., S.E. BLACK, S. JENSEN et A. LLERAS-MUNEY, « Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway », *The Review of Economic Studies*, vol. 86, no 1, p. 191-239.
- BIRCH, D.L, *The job generation process*, rapport non publié réalisé dans le cadre du MIT Program on Neighborhood and Regional Change for the Economic Development Administration, U.S. Department of Commerce, 1979, Washington, DC.
- BRAVO-BIOSCA, A, « *Growth dynamics: Exploring business growth and contraction in Europe and the US* » (PDF), NESTA, 2010, <https://www.nesta.org.uk/report/growth-dynamics/>.
- CAÑIZARES, S.M. et F.J. GARCÍA, « Gender differences in entrepreneurial attitudes », *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 29 no 8, 2010, p. 766-786.
- COAD, A., S-O. DAUNFELDT, W. HÖLZL, D. JOHANSSON et P. NIGHTINGALE, « High-growth firms: Introduction to the special section », *Industrial and Corporate Change*, vol 23, no 1, 2014, p. 91-112.
- COASE, R., « The nature of the firm », *Economica*, vol. 4, no 16, 1937, p. 386-405.
- CÔTÉ, S. et J.M. ROSA, *Comparaison de différentes mesures d’entreprises à forte croissance : Une étude de cas canadienne*, étude publiée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2017.
- COLEMAN, S. et A.M. ROBB, « A comparison of new firm financing by gender: Evidence from the Kauffman firm survey data », *Small Business Economics*, vol. 33, 2009, p. 397-411.
- COUTURE, L. et S. HOULE, *Survie et rendement des entreprises en démarrage selon le genre des propriétaires : analyse d’une cohorte canadienne*, étude publiée par Statistique Canada, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11fo019m/11fo019m2020013-fra.htm>.
- DELGADO, M., M.E. PORTER et S STERN, « Clusters, convergence, and economic performance », *Research Policy*, vo. 43, no 10, 2014, p. 1785-1799.
- DEVINE, R., G. MOLINA-SIEIRO, R.M. HOLMES JR. et S.A. TERJESEN, « Female-Led High-Growth: Examining the Role of Human and Financial Resource Management », *Journal of Small Business Management*, vol. 57, no 1, 2019, p. 81-109.
- DE NICOLA, F., MURAKÖZY et S. TAN, « Spillovers from high growth firms: Evidence from Hungary », *Small Business Economics*, 2019, p. 1-24.
- DENNEY, S., T. SOUTHIN et D.A. WOLFE, « Entrepreneurs and cluster evolution: The transformation of Toronto’s ICT cluster », *Regional Studies*, 2020.



- DE LAAT, K. et M. HELLSTERN, *Grandir à leur façon : Les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité*, rapport publié par l'Institut Brookfield, 2020.
- DU, J. et Y. TEMOURI, « High-growth firms and productivity: Evidence from the United Kingdom », *Small Business Economics*, vol. 44, no 1, 2015, p. 123-143.
- DU, J., et E. VANINO, « Agglomeration externalities of fast-growth firms », *Regional Studies*, 2020.
- EDDLESTON, K.A. et G.N POWELL, « The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences », *Journal of Business Venturing*, vol. 23, no 2, 2008, p. 244-256.
- EIKHOF, D. R., J. SUMMERS et S. CARTER, « "Women doing their own thing" : Media representations of female entrepreneurship », *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, vol. 19, no 5, 2013, p. 547-564.
- FREEL, M.S. et P.J.A. ROBSON, « Small firm innovation, growth and performance: Evidence from Scotland and northern England », *International Small Business Journal*, vol. 22, no 6, 2004, p. 561-575.
- GANOTAKIS, P. et J.H. LOVE, « The innovation value chain in new technology-based firms: Evidence from the UK », *Journal of Product Innovation Management*, vol. 29, 2012, p. 839-860.
- GIMÉNEZ, D. et A. CALABRÒ, « The salient role of institutions in women's entrepreneurship: A critical review and agenda for future research », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 14, no 4, 2018, p. 857-882.
- GOKTAN, A.B. et V.K. GUPTA, « Sex, gender, and individual entrepreneurial orientation: Evidence from four countries », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 11, no 1, 2013, p. 95-112.
- GOLOVKO, E. et G. VALENTINI, « Exploring the complementarity between innovation and export for SMEs growth », *Journal of International Business Studies*, vol. 42, 2011, p. 362-380.
- GREKOU, D, *Expérience du marché du travail, diversité de genre et prospérité des entreprises appartenant à des femmes*, étude publiée par Statistique Canada. 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200616/dq200616c-fra.htm>.
- GREKOU, D., J. LI, et K LIU, « Entreprises appartenant à des femmes au Canada », article publié par Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- GUPTA, V.K., A.B. GOKTAN et G. GUNAY, « Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective », *Journal of Business Venturing*, vol. 29, 2014, p. 273-288.
- GUPTA, V.K., D.B. GOKTAN, S.A. WASTI et A. SIKDAR, « The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, no 2, 2009, p. 397-417.
- GUPTA, V.K., A.M. WIELAND et D.B. TURBAN, « Gender characterizations in entrepreneurship: A multi-level investigation of sex-role stereotypes about high-growth, commercial, and social entrepreneurs », *Journal of Small Business Management*, vol. 57, 2019, p. 131-153.
- GUZMAN, J. et A KACPERCZYK, *Gender gap in entrepreneurship*, rapport de recherche de la Columbia Business School, 2018, no 19-3.
- HALL, B.H., F. LOTTI et J. MAIRESSE, « Innovation and productivity in SMEs: Empirical evidence for Italy », *Small Business Economics*, vol. 33, 2009, p. 13-33.
- HALTIWANGER, J., R.S JARMIN et R.B. KULICK, « High growth young firms: Contribution to job, output and productivity growth » dans J. Haltiwanger, E. Hurst, J. Miranda et A. Schoar (éditeurs.), *Measuring entrepreneurial businesses: Current knowledge and challenges*, University of Chicago Press, 2017, p. 11-62.
- HUGHES, K., *GEM Canada report on women's entrepreneurship* (PDF), rapport publié par Global Entrepreneurship Monitor, 2017, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>.

- Industrie Canada, *Petites et moyenne entreprises détenues majoritairement par des femmes*, rapport publié par le Gouvernement du Canada, 2015, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/h\\_02966.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/h_02966.html).
- KIM, D.H. et L.T. STARKS, « Gender diversity on corporate boards: Do women contribute unique skills? », *American Economic Review*, vol. 106, no 5, 2016, p. 267-271.
- KRAMER, V.W., A.M. KONRAD, S. ERKUT, S. M.J. HOOPER, « Critical mass on corporate boards: Why three or more women enhance governance », *Directors Monthly*, 2006.
- KUNZE, A. et A.R. MILLER, « Women helping women? Evidence from private sector data on workplace hierarchies », *Review of Economics and Statistics*, vol. 99, no 5, 2017, p. 769-775.
- LIU, H., *Blogue de recherche : Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, article publié par Statistique Canada, 2019, <https://www.statcan.gc.ca/fra/blogue/sc/eaf>.
- LOVE, J.H. et S. ROPER, « SME innovation, exporting and growth: A review of existing evidence », *International Small Business Journal*, vol. 33, no 1, 2015, p. 28-48.
- MALMSTRÖM, M., J. JOHANSSON et J. WINCENT, « Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 41, no 5, 2017, p. 833-860.
- MARLOW, S. et J. SWAIL, « Gender, risk and finance: Why can't a woman be more like a man? », *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 26, no. 1-2, 2014, p. 80-96.
- NADEEM, M., R. ZAMAN et I. SALEEM, « Boardroom gender diversity and corporate sustainability practices: Evidence from Australian securities exchange listed firms », *Journal of Cleaner Production*, vol. 149, 2017, p. 874-885.
- NGUYEN, T., S. LOCKE et K. REDDY, « Does boardroom gender diversity matter? Evidence from a transitional economy », *International Review of Economics and Finance*, vol. 37, 2015, p. 184-202.
- OCDE, *Eurostat-OECD manual on business demography Statistics* (PDF), 2007, <https://www.oecd.org/sdd/business-stats/eurostat-oecdmanualonbusinessdemographystatistics.htm>.
- OCDE, *High-growth enterprises: What governments can do to make a difference* (PDF), 2010, <https://www.oecd.org/publications/high-growth-enterprises-9789264048782-en.htm>.
- OKE, A., G. BURKE, et A. MYERS, « Innovation types and performance in growing UK SMEs », *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 27, no 7, 2007, p. 735-753.
- ORSER, B. et S. HOGARTH-SCOTT, « Opting for growth: Gender dimensions of choosing enterprise development », *Revue canadienne des sciences administratives*, vol. 19, no 3, 2003, p. 284-300.
- PENROSE, E., *The theory of the growth of the firm*, Oxford University Press, 1995.
- RIVARD, P., *Contribution des entreprises à forte croissance au changement net de l'emploi au Canada*, étude publié par le Gouvernement du Canada, 2017, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/h\\_03058.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/h_03058.html).
- ROBICHAUD, Y., L. ROLLAND et K.V. NAGARAJAN, « Necessity and opportunity-driven entrepreneurs in Canada: An investigation into their characteristics and an appraisal of the role of gender », *Journal of Applied Business and Economics*, vol. 11, no 1, 2010, p. 59-79.
- ROSA, J.M. et D. SYLLA, « A Comparison of the Performance of Majority Female-Owned and Majority Male-Owned Small and Medium-Sized Enterprises », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 35, no 3, 2018, p. 282-302.
- SPENCER, G.M., T. VINODRAI, M.S. GERTLER et D.A. WOLFE, « Do clusters make a difference? Defining and assessing their economic performance », *Regional Studies*, vol. 44, no 6, 2010, p. 697-715.
- Statistique Canada, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises*, 2017 : Tableaux de données, 2019, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/O3087.html>.

STEED, G.P.F, *Les entreprises émergentes : pour jouer gagnant*, Conseil des sciences du Canada, 1982.

VU, V. et A. HUYNH, *Scale-up activity in Ontario* (PDF), Institut Brookfield, 2019, <https://brookfieldinstitute.ca/scale-up-activity-in-ontario/>.

Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *L'état de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020* (PDF), 2020, <https://wekh.ca/research/the-state-of-womens-entrepreneurship-in-canada/?lang=fr>.

YACUS, A., S.E. ESPOSITO et Y. YANG, « The influence of funding approaches, growth expectations, and industry gender distribution on high-growth women entrepreneurs », *Journal of Small Business Management*, vol. 57, no 1, 2019, p. 59-80.

ZAICHKOWSKY, J., « Women in the board room: One can make a difference », *International Journal of Business Governance and Ethics*, vol. 9, no 1, 2014, p. 91-113.

ZHANG, L., « An institutional approach to gender diversity and firm performance », *Organizational Science*, vol. 31, no 2, 2020, p. 245-534.

## NOTES EN FIN DE

## TEXTE

- 1 Tout au long du présent rapport, nous employons le terme « femmes » pour désigner officiellement les caractéristiques des fondatrices enregistrées comme étant « femmes » dans les données de Statistique Canada utilisées. Il est possible que des personnes trans ou de genre queer se soient identifiées comme des femmes dans l'enquête. Nous reconnaissons que les expériences de ces entrepreneures diffèrent grandement de celles des femmes cisgenres, comme en témoignent des études telles que Eddleston et Powell (2008) et Goktan et Gupta (2013).
- 2 Cette étude constitue le volet quantitatif d'un programme de recherche visant à comprendre l'expérience de croissance des entreprises détenues par des femmes au Canada et dans le cadre duquel un autre groupe de chercheurs ont interviewé des fondatrices.
- 3 Pour en savoir plus sur le PCFE, cliquez ici : <https://wekh.ca/about/?lang=fr>
- 4 Bien qu'aucune étude connue des auteurs n'explore l'association entre les grappes industrielles et les entreprises en expansion, la croissance de l'emploi (ainsi que le revenu et la prise de brevets) est fortement et positivement liée aux grappes urbaines et régionales (Spencer et coll., 2010; Delgado et coll., 2014). Il va donc de soi que les externalités positives associées aux activités d'expansion contribuent à un processus industriel et régional dynamique. Les observations qualitatives vont dans ce sens (voir Denney et coll., 2020).
- 5 Voir Couture et Houle (2020) pour une discussion sur la façon dont les hommes et femmes entrepreneurs canadiens ont tendance à se lancer en affaires dans différentes industries et sur l'incidence du genre des propriétaires des entreprises sur leur rendement selon les industries.
- 6 La population est stratifiée selon l'âge de l'entreprise, la taille de l'entreprise, l'industrie et la géographie. Les industries hors du champ de l'enquête, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), comprennent les suivantes : services publics (22), finance et assurances (52), gestion de sociétés et d'entreprises (55), services d'enseignement (61), administrations publiques (91), location et location à bail de matériel automobile (5321), location et location à bail de machines et matériel d'usage commercial et industriel (5324), centres de soins ambulatoires (6214), laboratoires médicaux et d'analyses diagnostiques (6215), autres services de soins ambulatoires (6219), hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux (6221), hôpitaux psychiatriques et hôpitaux pour alcooliques et toxicomanes (6222), hôpitaux spécialisés (sauf psychiatriques et pour alcooliques et toxicomanes) (6223), services communautaires d'alimentation et d'hébergement, services d'urgence et autres secours (6242) et ménages privés (814110). Pour en savoir plus sur l'échantillon de l'enquête, consultez la documentation à l'adresse [https://www.ic.gc.ca/eic/site/o61.nsf/fra/h\\_02774.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/o61.nsf/fra/h_02774.html).
- 7 Nous reconnaissons que le fait de nous fier à l'auto-évaluation de l'innovation dans une enquête, comme dans l'EFCPME, peut faire en sorte de hausser l'incidence de l'innovation. On pourrait dire que cette question convient mieux pour mesurer la confiance en la capacité d'innovation d'une entreprise.
- 8 Comme l'ont souligné Love et Roper (2015), la relation entre l'innovation et la croissance des PME est moins bien comprise, en particulier en raison des problèmes de l'autosélection et de biais du survivant (c.-à-d. que les entreprises plus performantes ont tendance à innover).

- 9 La définition de l'OCDE prévoit également un seuil minimum de 10 employés au début de la période d'observation de trois ans afin d'éliminer le biais dû à la taille des petites entreprises.
- 10 Nous avons corrigé les mesures du revenu à l'aide de l'indice des prix à la consommation de la Banque du Canada.
- 11 Étant donné que les vagues de sondage ne sont pas administrées chaque année, notre stratégie d'identification suppose que la structure de l'entreprise pour toutes les années couvertes par l'IGRF demeure la même ou change peu. Il est important de noter que selon notre méthodologie, les proportions pour 2012 et 2013 sont fondées sur l'échantillon de 2011; les proportions pour 2015 et 2016 sont tirées de l'enquête de 2014; et les proportions pour 2018 proviennent de l'enquête de 2017.
- 12 Les probabilités conditionnelles sont fondées sur le théorème de Bayes. Autrement dit,  $P(A|B) = P(B|A)P(A) / P(B)$ , où  $P(x)$  est la probabilité qu'un événement  $x$  se produise (de 0 à 1),  $A$  est le statut d'entreprise en expansion et  $B$  est une condition (p. ex. un obstacle à la croissance).
- 13 Une régression est une forme d'analyse statistique qui sert à établir une relation statistique entre un résultat (appelé variable dépendante) et un ensemble de facteurs (appelé variables indépendantes), sous un ensemble précis d'hypothèses.
- 14 Les poids non proportionnels pour les entreprises en expansion appartenant en partie à des femmes ne sont pas pertinents en raison de la nature représentative de l'échantillon de l'enquête.
- 15 Cela signifie que si la même méthode d'échantillonnage était utilisée plusieurs fois pour recueillir les mêmes données, 19 fois sur 20, l'estimation réelle de la population se situerait dans l'intervalle de confiance de la valeur estimée. Cela ne signifie pas que la valeur réelle de la population réelle est nécessairement incluse dans l'intervalle de confiance de cette estimation particulière. Nous notons que pour les obstacles à la non-croissance (c.-à-d. l'exportation, la propriété intellectuelle, l'innovation), les tailles d'échantillons efficaces utilisées ne sont pas suffisantes pour des tests d'importance significatifs. Les différences fondées sur le genre observées ici doivent être lues avec soin.
- 16 Les probabilités conditionnelles tirées de l'enquête de 2014 et les données financières se terminant en 2014 sont fournies, comme le montrent les figures RS.1-4 du document *Renseignements supplémentaires*.
- 17 Nous ne présentons pas de modèles fondés sur la variable d'innovation de l'entreprise. Notre analyse a révélé que les résultats étaient en fait les mêmes que pour le portefeuille de PI, et nous considérons les deux variables comme étant conceptuellement similaires.
- 18 Nous utilisons les obstacles à la croissance indiqués au tableau 1, regroupés selon des éléments communs (en fonction de l'analyse des composantes principales pour la réduction dimensionnelle). Le « recrutement de talents » comprend la « pénurie de main-d'œuvre » et le « recrutement et maintien en poste d'employés qualifiés ». Les « obstacles réglementaires » comprennent la « réglementation gouvernementale », l'« augmentation du coût des intrants » et le « taux d'imposition des sociétés ». La « demande limitée et concurrence » comprend les « fluctuations de la demande des consommateurs » et l'« intensification de la concurrence ». Enfin, les « obstacles financiers » comprennent l'« obtention de financement » et le « maintien de liquidités suffisantes ou la gestion des dettes ». Les échelles originales (1 à 4, sauf autres) ont été additionnées et divisées par le total pour obtenir une proportion entre 0 et 1.
- 19 Pour obtenir la puissance statistique équivalente pour un paramètre d'interaction, il faudrait un échantillon beaucoup plus grand que ce que nous avons qui permettrait de connaître les effets des paramètres sans interaction. L'enquête et l'échantillonnage n'étaient pas conçus pour les paramètres d'interaction; nos estimations seraient fortement sous-alimentées si nous devions les inclure. C'est l'une des raisons derrière l'utilisation des probabilités conditionnelles.

- 20 L'MMV permet d'estimer les paramètres dans une régression en traitant les points de données observés comme un tirage d'une distribution combinée et trouve les valeurs des paramètres de la distribution pour que le résultat constaté soit le résultat le plus probable.
- 21 En raison de la taille des échantillons, certains effets fixes de l'industrie ont été éliminés. Nous précisons cinq régions géographiques : l'Ontario, le Québec, les Prairies (Alberta, Manitoba et Saskatchewan), la Colombie-Britannique et les Territoires (les trois), et l'Atlantique (Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard).
- 22 La méthode des moindres carrés ordinaire permet d'estimer les paramètres dans une régression en trouvant les valeurs des paramètres qui réduisent les erreurs quadratiques entre les valeurs prévues et les résultats observés.
- 23 Dans le corps principal du présent rapport, nous nous concentrons sur les estimations obtenues à partir des spécifications complètes avec contrôles. Le modèle de référence n'a pas d'incidence qualitative sur nos conclusions et est présenté dans une annexe en ligne.

Les annexes A à D présentent des données et des analyses à l'appui du rapport principal. L'annexe A complète l'analyse du rapport principal avec les tailles d'échantillon d'entreprises en expansion ou non selon les mesures de croissance liée à l'emploi et aux revenus, en utilisant des entreprises équivalentes appartenant à des femmes et à des hommes (voir la section Données et méthodologie du rapport principal). L'annexe B présente les réponses au sondage (proportions) selon le type d'entreprise (en expansion ou non) et le

genre des propriétaires tirées de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME) de 2017 à l'aide de renseignements financiers se terminant en 2018. L'annexe C présente les données des probabilités conditionnelles à l'acquisition du statut d'entreprise en expansion en 2015 en fonction des réponses au sondage de l'EFCPME de 2014. Enfin, l'annexe D présente toutes les spécifications du modèle de régression aux fins d'analyse, en utilisant l'EFCPME de 2017, dont les données financières se terminent en 2018.

# ANNEXE A : TAILLES DES ÉCHANTILLONS PROVENANT DE L'EFCPME EN 2018

Les tableaux suivants présentent les tailles d'échantillon équivalentes d'entreprises dont les propriétaires sont des femmes et des hommes. Il est important de noter que l'échantillon complet est constitué d'environ 10 000 entreprises par année. Toutefois, nous considérons uniquement les entreprises pour lesquelles nous disposons de données financières complètes deux ans avant et un an après l'année de l'enquête (2018). Cela réduit la taille totale de notre échantillon à environ 3 000 observations par année de l'échantillon.

**Tableau A.1 : Chiffres pour les obstacles à la croissance**

Chiffres (pondérés)	En expansion?	Paramètre de croissance	Genre de la propriété
377	Non	Emploi	Femmes
50	Oui	Emploi	Femmes
1 157	Non	Emploi	Hommes
182	Oui	Emploi	Hommes
368	Non	Revenus	Femmes
55	Oui	Revenus	Femmes
1 108	Non	Revenus	Hommes
239	Oui	Revenus	Hommes

**Tableau A.2 : Chiffres pour les raisons pour lesquelles l'entreprise n'a pas fait d'exportation**

Chiffres (pondérés)	En expansion?	Paramètre de croissance	Genre de la propriété
325	Non	Emploi	Femmes
43	Oui	Emploi	Femmes
930	Non	Emploi	Hommes
148	Oui	Emploi	Hommes
320	Non	Revenus	Femmes
45	Oui	Revenus	Femmes
900	Non	Revenus	Hommes
190	Oui	Revenus	Hommes



Tableau A.3 : Chiffres pour les entreprises innovantes

Propriété féminine pondérée	Propriété masculine pondérée	En expansion?	Innovation?	Paramètre de croissance
267	743	Non	Non	Emploi
110	413	Non	Oui	Emploi
30	101	Oui	Non	Emploi
20	82	Oui	Oui	Emploi
258	717	Non	Non	Revenus
110	392	Non	Oui	Revenus
34	129	Oui	Non	Revenus
21	111	Oui	Oui	Revenus

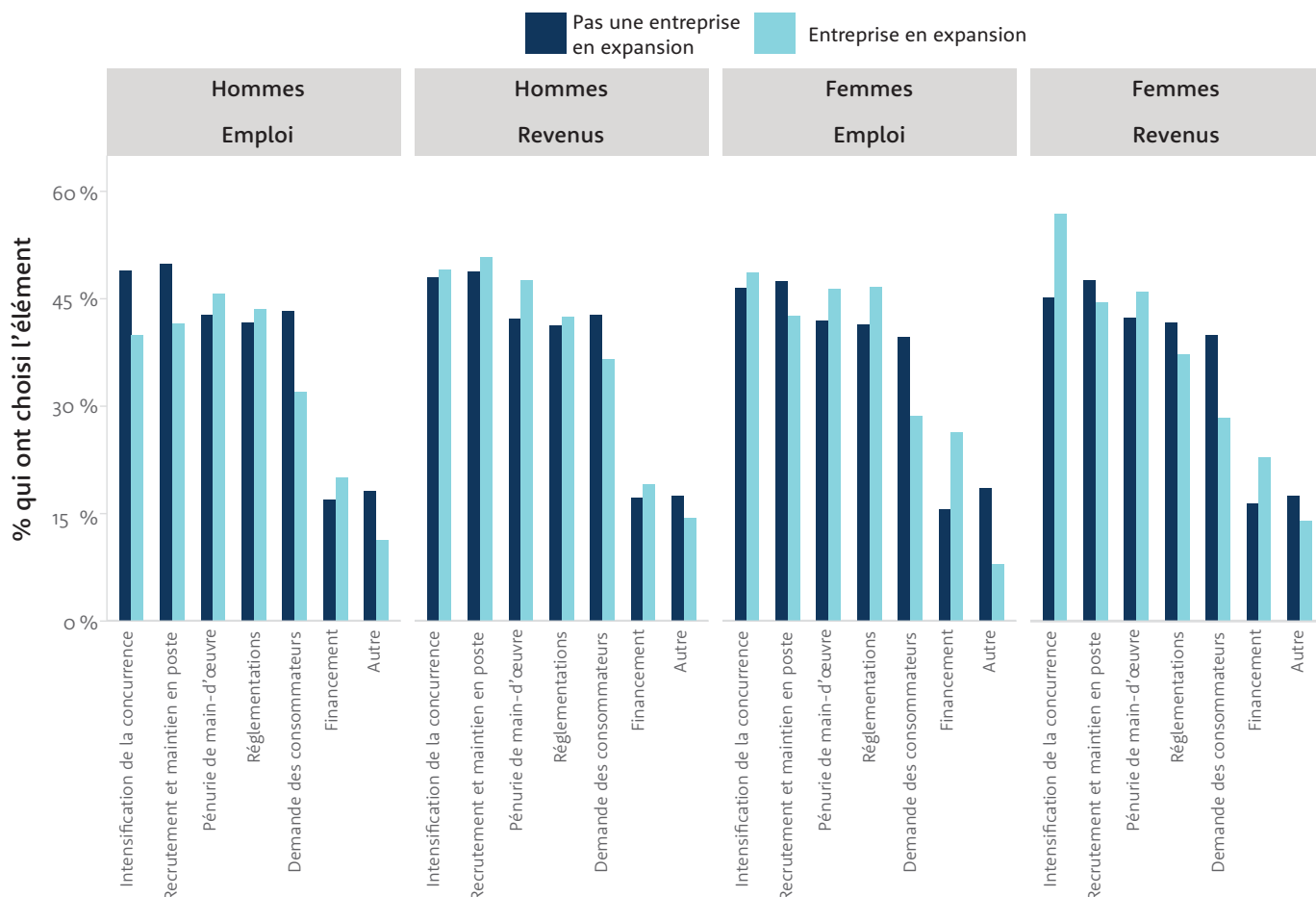
Tableau A.4 : Chiffres pour les entreprises innovantes

Propriété féminine pondérée	Propriété masculine pondérée	En expansion?	Portefeuille de PI?	Paramètre de croissance
253	726	Non	Non	Emploi
124	431	Non	Oui	Emploi
33	110	Oui	Non	Emploi
17	72	Oui	Oui	Emploi
252	705	Non	Non	Revenus
116	403	Non	Oui	Revenus
31	128	Oui	Non	Revenus
23	111	Oui	Oui	Revenus

# ANNEXE B : PROPORTIONS DE L'EFCPME EN 2018

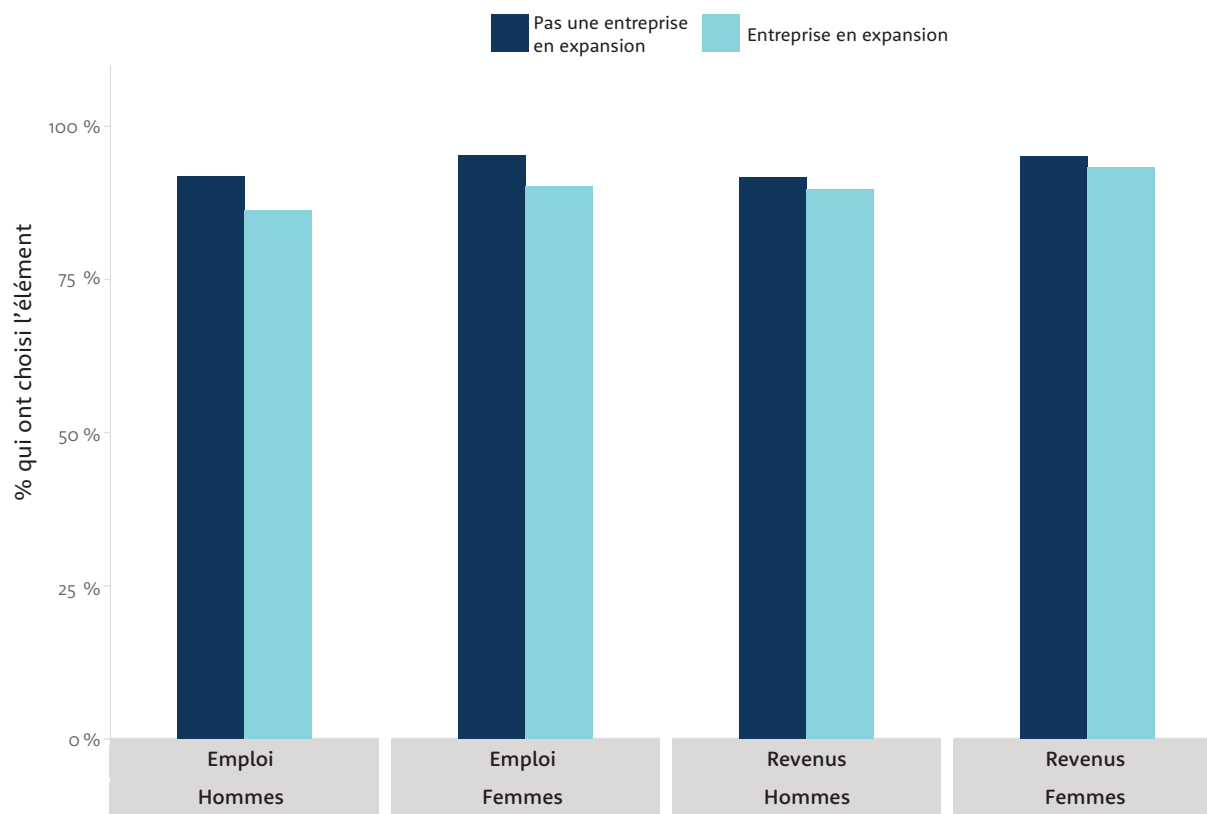
Les figures B.1 et B.2 montrent la proportion d'entrepreneurs qui ont indiqué faire face à des obstacles à la croissance et à l'exportation (« nature locale de l'entreprise » seulement) dans la version de l'enquête de 2017. Les réponses sont présentées par type d'entreprise (en expansion ou non) pour les mesures liées à l'emploi et aux revenus, en plus du genre de la propriété. Les figures B.3 et B.4 indiquent la proportion d'entreprises qui innovent ou qui détiennent de la PI, respectivement, selon l'année, le type d'entreprise (en expansion ou non) pour les mesures liées à l'emploi et aux revenus et le genre de la propriété.

Figure B.1 : Obstacles à la croissance pour les PME au Canada, 2018



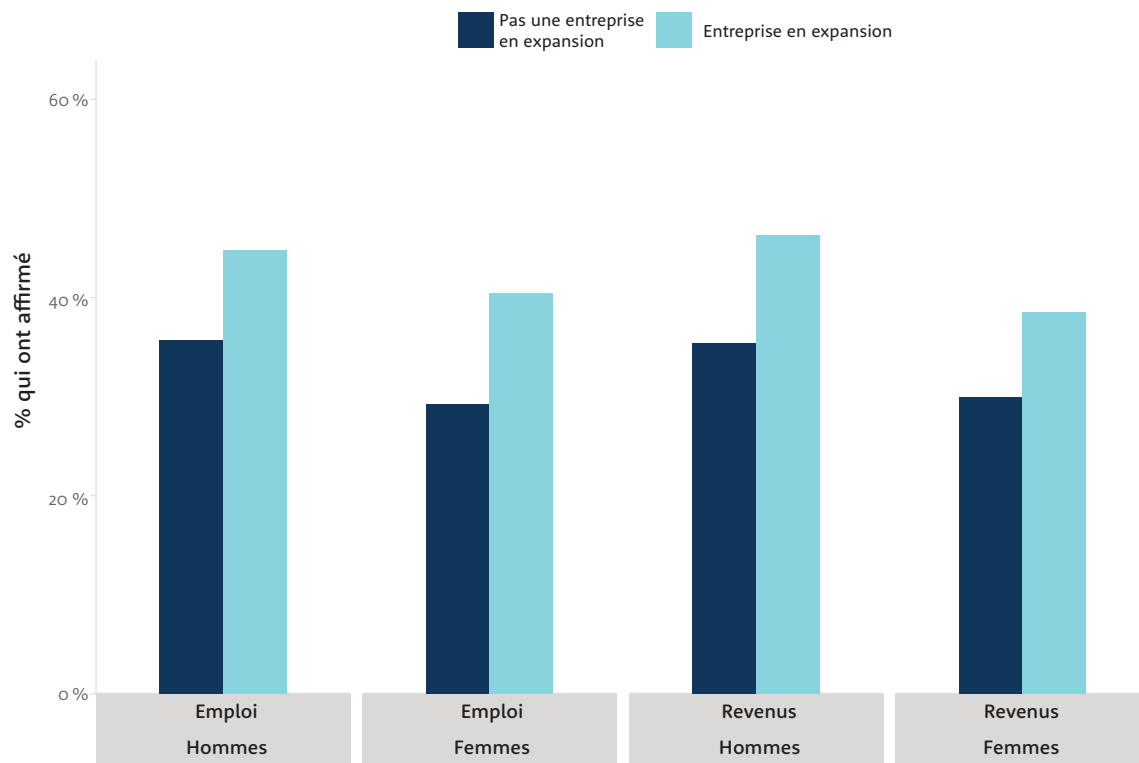
La figure indique le pourcentage de personnes qui ont choisi l'élément.  
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

Figure B.2 : La nature locale de l'entreprise comme raison de l'absence d'exportation d'une PME, 2018



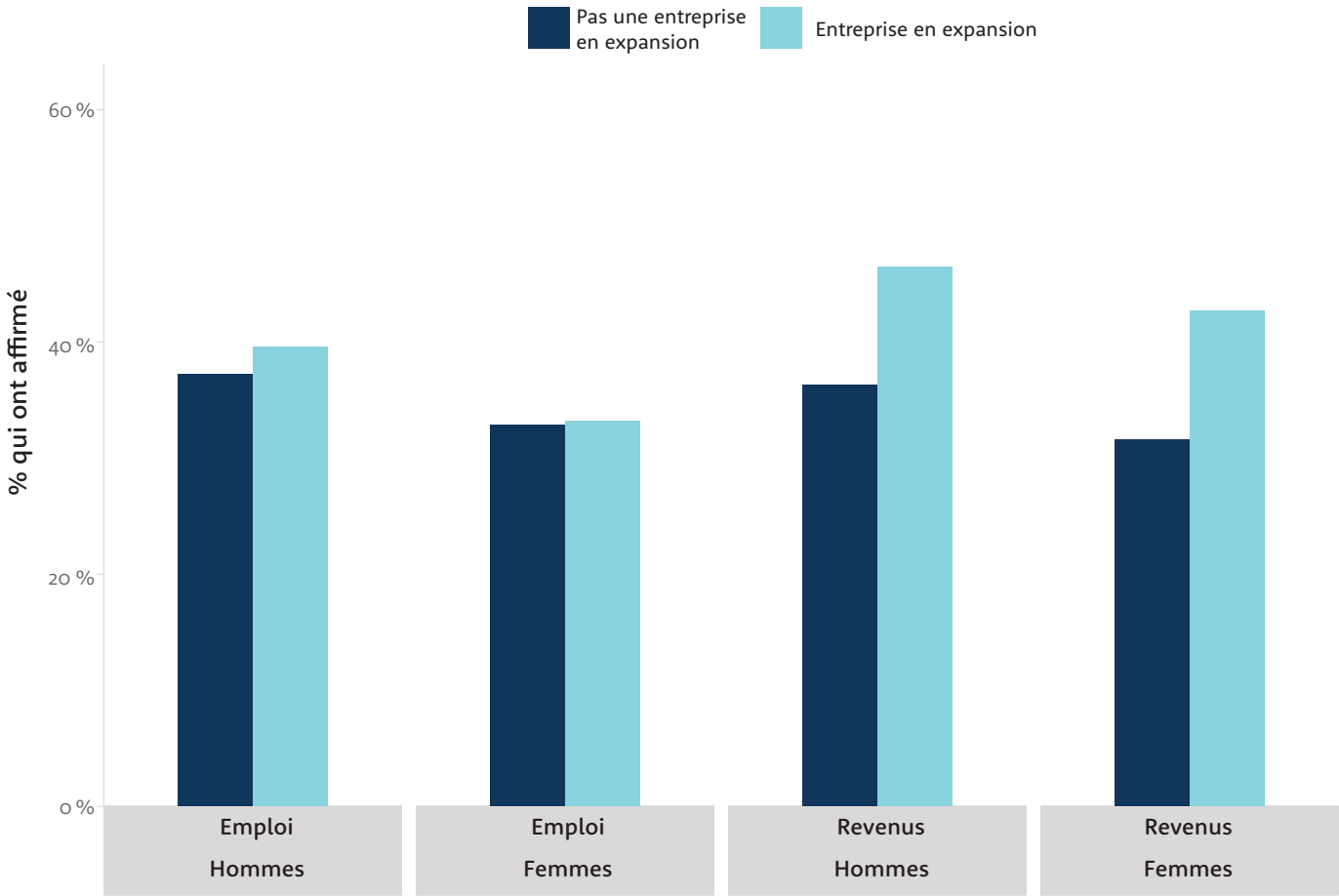
La figure indique le pourcentage de personnes qui ont choisi l'élément.  
 Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

Figure B.3 : Les PME qui innovent au Canada, 2018



La figure indique le pourcentage des personnes qui ont affirmé que leur entreprise innove.  
 Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises de 2014 et 2017

Figure B.4 : PME détenant une propriété intellectuelle au Canada, 2018



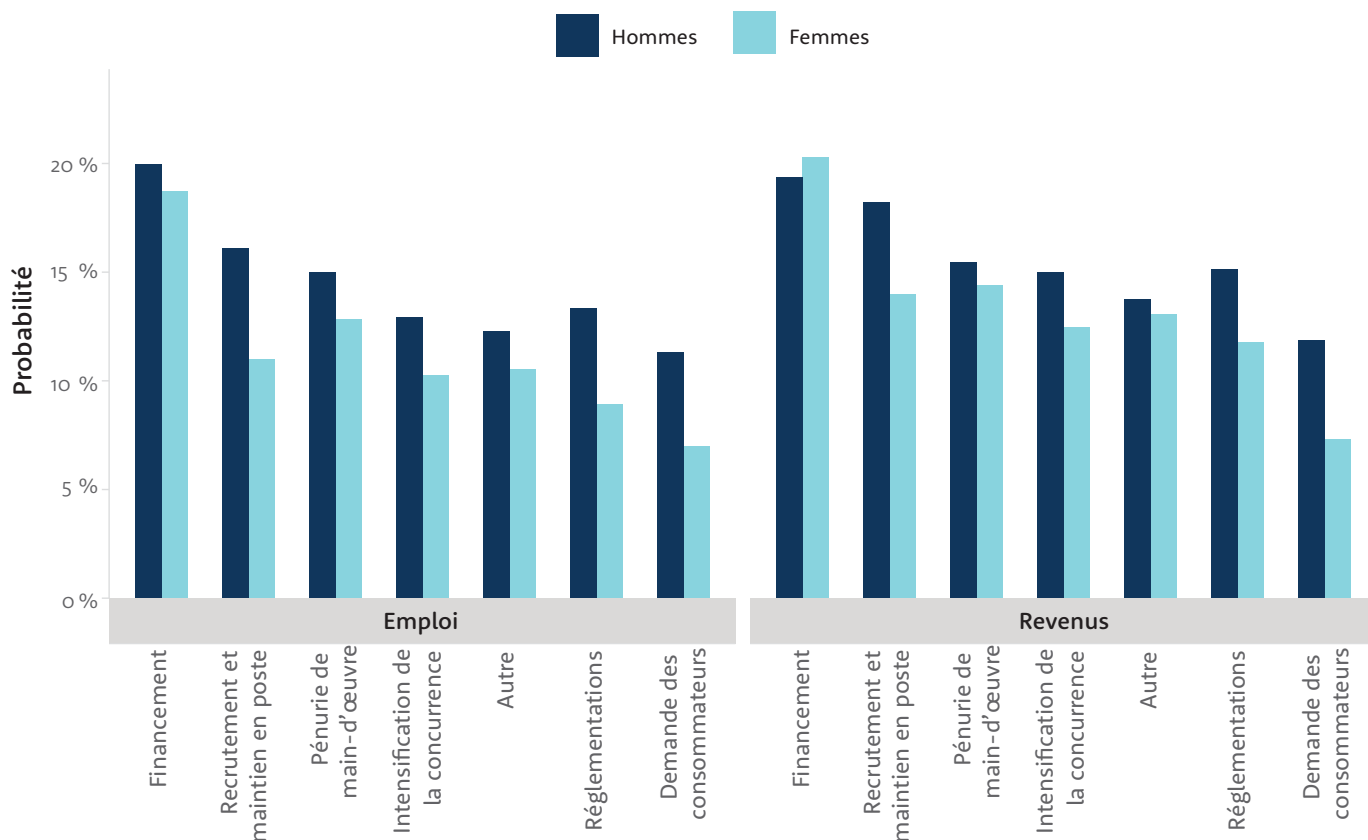
La figure indique le pourcentage des personnes qui ont affirmé que leur entreprise détenait des droits de propriété intellectuelle.  
 Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises de 2014 et 2017

# ANNEXE C : PROBABILITÉS CONDITIONNELLES D'EXPANSION EN 2015

Comme l'indique le rapport principal, les constatations qui y sont présentées sont effectivement reproduites à l'aide des données de l'EFCPME de 2014 et des données financières de l'IGRF de 2013 à 2015 (pour déterminer les entreprises en expansion). Les figures C.1 et C.2 montrent la probabilité d'acquérir un statut d'expansion selon le genre de la propriété, compte tenu des obstacles à la croissance ou à l'exportation en raison de la

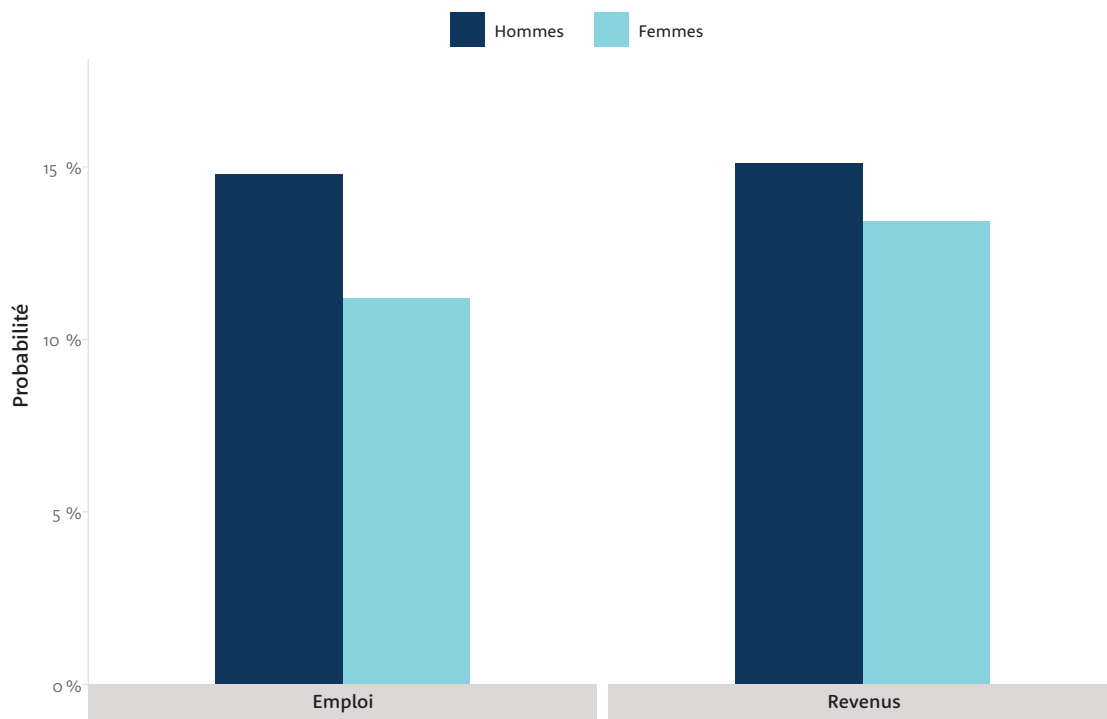
nature locale de l'entreprise. Les figures C.3 et C.4 montrent la probabilité de devenir une entreprise en expansion compte tenu de l'innovation ou de la propriété intellectuelle (PI). Dans l'ensemble, les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'acquérir un statut d'expansion si elles ont fait face à des obstacles à la croissance. Elles sont également moins susceptibles d'acquérir un statut d'expansion même si elles innovent ou détiennent de la PI.

Figure C.1 : Probabilité de devenir une entreprise en expansion (en raison d'une hausse de revenus) compte tenu des obstacles à la croissance en 2015



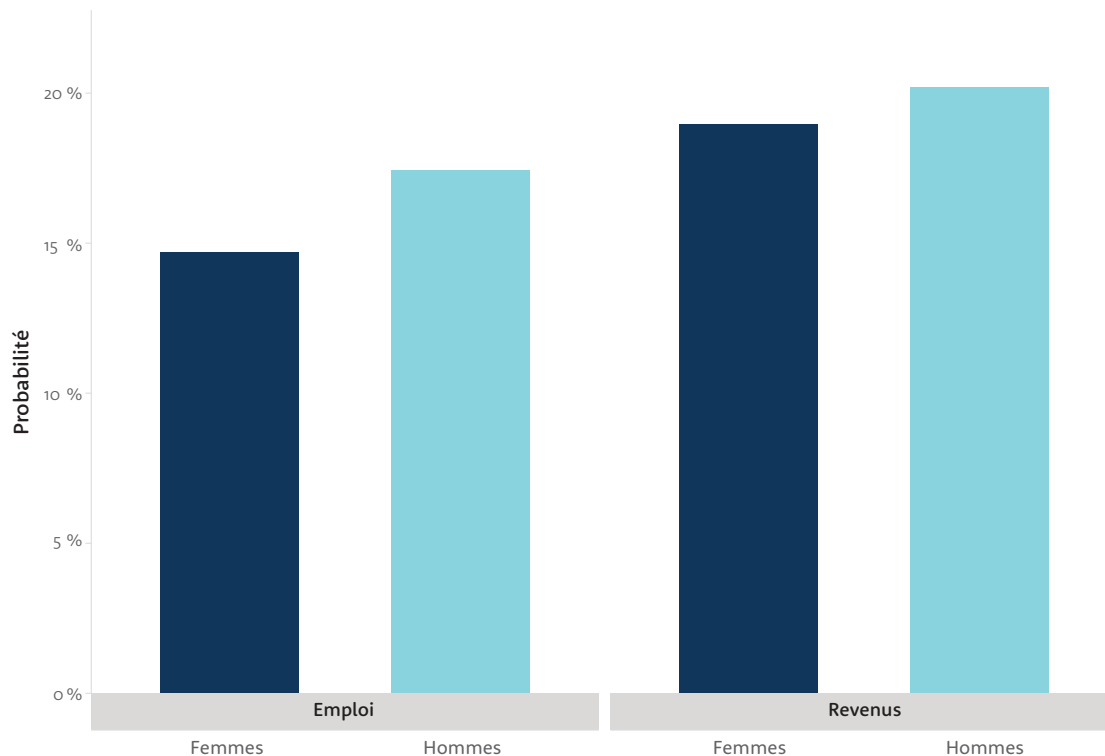
La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus.  
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

**Figure C.2 : Probabilité de devenir une entreprise en expansion en 2016**  
 Nature locale de l'entreprise comme raison de ne pas faire d'exportation



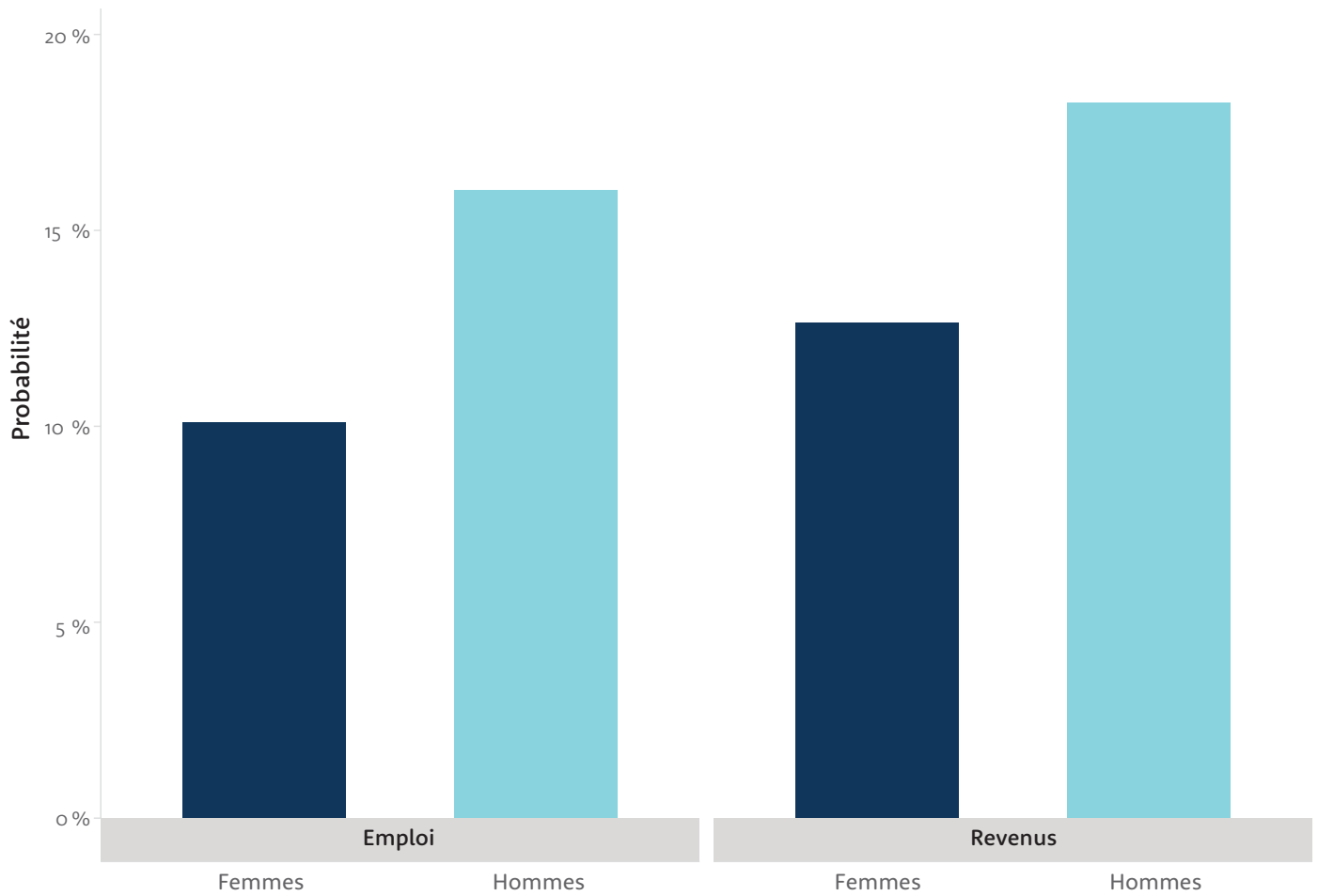
La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus.  
 Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

**Figure C.3: Probabilité de devenir une entreprise en expansion compte tenu de l'innovation en 2016**



La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus.  
 Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

Figure C.4 : Probabilité de devenir une entreprise en expansion compte tenu de la propriété intellectuelle en 2016



La figure montre les probabilités de devenir une entreprise en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi ou des revenus.  
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises

## ANNEXE D : SPÉCIFICATIONS DU MODÈLE DE RÉGRESSION

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport, nous nous sommes concentrés sur les estimations obtenues à partir des spécifications du modèle avec contrôles. Nous

fournissons ici les modèles de base. Il n'y a pas de différence importante entre les modèles avec contrôles et ceux sans contrôles.

### MODÈLES DE RÉFÉRENCE RELATIFS AUX OBSTACLES À LA CROISSANCE

Table D.1 : Caractéristiques de la régression – entreprises en expansion en raison d'une hausse du taux d'emploi et obstacles à la croissance

	Logit		MCO	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Défis de recrutement	-0,06 (0,32)	-0,06 (0,32)	3,04* (1,52)	2,01 (1,55)
Coût des règlements et des taxes	0,003 (0,08)	0,11 (0,09)	-4,71* (2,1)	-3,23 (2,20)
Préoccupations relatives à la concurrence	-0,24*** (0,07)	-0,22*** (0,08)	4,48** (1,83)	4,28* (1,88)
Obstacles au financement	0,44*** (0,07)	0,30*** (0,07)	-6,59*** (1,94)	-5,69** (1,97)
Part de propriété féminine	0,09 (0,18)	0,09 (0,19)	-34,34*** (4,85)	-28,59*** (4,98)
Retard de l'emploi	S.O.	S.O.	0,17*** (0,02)	0,24*** (0,02)
Constante	-2,18*** (0,22)	-1,38*** (0,34)	80,82*** (5,8)	251,31*** (41,8)
Variables nominales de l'industrie	Non	Oui	Non	Oui
Variables nominales de la province	Non	Oui	Non	Oui
Cohorte de naissance	Non	Oui	Non	Oui
Nbre	3 244	3 113	3 216	3 089
R <sup>2</sup>			0,04	0,09
R <sup>2</sup> ajusté			0,04	0,08
Statistique F			22,85	12,80

La variable dépendante indique si une entreprise est en expansion en raison d'une hausse de son taux d'emploi selon l'OCDE en fonction de diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu'elles sont significatives. (\*) : estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*) : estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.



**Table D.2 : Caractéristiques de la régression – entreprises en expansion en raison d’une hausse des revenus et obstacles à la croissance**

	Logit		MCO	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Défis de recrutement	0,06 (0,05)	-0,05 (0,06)	-0,02 (0,03)	0,01 (0,03)
Coût des règlements et des taxes	<b>-0,18*</b> (0,08)	-0,05 (0,08)	<b>-0,14***</b> (0,04)	<b>-0,08*</b> (0,04)
Préoccupations relatives à la concurrence	-0,08 (0,07)	-0,07 (0,07)	<b>0,20***</b> (0,03)	<b>0,14***</b> (0,03)
Obstacles au financement	<b>0,37***</b> (0,06)	<b>0,23***</b> (0,07)	<b>-0,23***</b> (0,04)	<b>-0,19***</b> (0,04)
Part de propriété féminine	-0,13 (0,17)	-0,06 (0,19)	<b>-1,01***</b> (0,1)	<b>-0,75***</b> (0,09)
Revenus en retard	S.O.	S.O.	<b>0,16***</b> (0,01)	<b>0,08***</b> (0,01)
Constante	<b>-2,03***</b> (0,20)	<b>-1,38***</b> (0,34)	<b>13,69***</b> (0,2)	<b>15,66***</b> (0,79)
Variables nominales de l’industrie	Non	Oui	Non	Oui
Variables nominales de la province	Non	Oui	Non	Oui
Cohorte de naissance	Non	Oui	Non	Oui
Nbre	3 170	3 095	3 163	3 089
R <sup>2</sup>			0,12	0,21
R <sup>2</sup> ajusté			0,12	0,21
Statistique F			73,9	36,3

La variable dépendante indique si une entreprise est en expansion en raison d’une hausse de son taux d’emploi selon l’OCDE en fonction de diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu’elles sont significatives. (\*) : estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*) : estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.

## MODÈLES DE RÉFÉRENCE RELATIFS À L’INTENSITÉ DE L’EXPORTATION

**Table D.3 : Caractéristiques de la régression – entreprises en expansion en raison d’une hausse du taux d’emploi et intensité de l’exportation**

	Logit		MCO	
	(1)	(2)	(3)	(4)
% des revenus provenant de l’exportation	0,38 (0,22)	0,19 (0,26)	<b>46,51***</b> (6,38)	<b>48,98</b> (7,09)
Part de propriété féminine	0,16 (0,17)	0,14 (0,19)	<b>-32,08***</b> (4,84)	<b>-27,2***</b> (4,95)
Retard de l’emploi	S.O.	S.O.	<b>0,16***</b> (0,02)	<b>0,13***</b> (0,02)
Constante	<b>-2,07***</b> (0,07)	<b>-1,25***</b> (0,26)	<b>70,68***</b> (2,09)	<b>245,3***</b> (41,3)
Variables nominales de l’industrie	Non	Oui	Non	Oui
Variables nominales de la province	Non	Oui	Non	Oui
Cohorte de naissance	Non	Oui	Non	Oui
Nbre	3 244	3 113	3 216	3 089
R <sup>2</sup>			0,12	0,21
R <sup>2</sup> ajusté			0,12	0,21
Statistique F			73,9	36,3

**Table D.4 : Caractéristiques de la régression – entreprises en expansion en raison d’une hausse des revenus et intensité de l’exportation**

	Logit		MCO	
	(1)	(2)	(3)	(4)
% des revenus provenant de l’exportation	<b>0,81***</b> (0,20)	<b>0,50*</b> (0,23)	<b>1,29***</b> (0,13)	<b>1,37***</b> (0,13)
Part de propriété féminine	-0,06 (0,17)	0,02 (0,19)	<b>-0,95***</b> (0,10)	<b>-0,72***</b> (0,09)
Revenus en retard	S.O.	S.O.	<b>0,17***</b> (0,01)	<b>0,08***</b> (0,01)
Constante	<b>-1,89***</b> (0,07)	<b>-0,45***</b> (0,263)	<b>13,17***</b> (0,16)	<b>15,47***</b> (0,78)
Variables nominales de l’industrie	Non	Oui	Non	Oui
Variables nominales de la province	Non	Oui	Non	Oui
Cohorte de naissance	Non	Oui	Non	Oui
Nbre	3 170	3 095	3 163	3 089
R <sup>2</sup>			0,13	0,23
R <sup>2</sup> ajusté			0,13	0,22
Statistique F			153,4	45,6

La variable dépendante indique si une entreprise est en expansion en raison d’une hausse de son taux d’emploi selon l’OCDE en fonction de diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu’elles sont significatives. (\*) : estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*) : estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.

## MODÈLES DE RÉFÉRENCE RELATIFS AUX PORTEFEUILLES DE PROPRIÉTÉ

## INTELLECTUELLE

**Table D.5 : Caractéristiques de la régression – entreprises en expansion en raison d’une hausse du taux d’emploi et portefeuille de propriété intellectuelle**

	Logit		MCO	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Portefeuille de propriété intellectuelle	0,09 (0,11)	0,07 (0,12)	<b>30,3***</b> (2,90)	<b>29,3***</b> (3,13)
Part de propriété féminine	0,14 (0,18)	0,13 (0,19)	<b>-31,5***</b> (4,79)	<b>-28,0***</b> (4,91)
Retard de l’emploi	S.O.	S.O.	<b>0,16***</b> (0,02)	<b>0,13***</b> (0,02)
Constante	<b>-2,07***</b> (0,09)	<b>-1,27***</b> (0,28)	<b>61,4***</b> (2,38)	<b>230,6***</b> (41,1)
Variables nominales de l’industrie	Non	Oui	Non	Oui
Variables nominales de la province	Non	Oui	Non	Oui
Cohorte de naissance	Non	Oui	Non	Oui
Nbre	3 244	3 113	3 216	3 089
R <sup>2</sup>			0,07	0,11
R <sup>2</sup> ajusté			0,06	0,10
Statistique F			75,2	18,6

**Table D.6 : Caractéristiques de la régression – entreprises en expansion en raison d’une hausse des revenus et portefeuille de propriété intellectuelle**

	Logit		MCO	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Portefeuille de propriété intellectuelle	<b>0,33**</b> (0,10)	0,26 (0,12)	<b>0,63***</b> (0,06)	<b>0,47***</b> (0,06)
Part de propriété féminine	-0,09 (0,17)	-0,02 (0,19)	<b>-0,97***</b> (0,10)	<b>-0,76***</b> (0,09)
Revenus en retard	S.O.	S.O.	<b>0,17***</b> (0,01)	<b>0,09***</b> (0,01)
Constante	<b>-1,95***</b> (0,08)	<b>-0,54***</b> (0,24)	<b>13,0***</b> (0,16)	<b>15,1***</b> (0,78)
Variables nominales de l’industrie	Non	Oui	Non	Oui
Variables nominales de la province	Non	Oui	Non	Oui
Cohorte de naissance	Non	Oui	Non	Oui
Nbre	3 170	3 095	3 163	3 089
R <sup>2</sup>			0,13	0,22
R <sup>2</sup> ajusté			0,13	0,21
Statistique F			159,65	43,9

La variable dépendante indique si une entreprise est en expansion en raison d’une hausse de son taux d’emploi selon l’OCDE en fonction de diverses spécifications. Les estimations des paramètres sont indiquées avec le rapport de cotes associé chaque fois qu’elles sont significatives. (\*): estimation significative à un niveau de 5 %. (\*\*): estimation significative à un niveau de 1 %. (\*\*\*) : estimation significative à un niveau de 0,1 %.





