BRISER LES BARRIÈRES ET CONSTRUIRE L'AVENIR :

les femmes entrepreneures comme catalyseurs d'une croissance durable



ICTC CTIC

Recherche par

ICTC CTIC

Ce projet est financé par Femmes et égalité des genres Canada.

Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada

PRÉFACE :

Le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) est un centre d'expertise national neutre et sans but lucratif dont la mission est de renforcer l'avantage numérique du Canada dans l'économie mondiale. Grâce à des recherches prospectives, des conseils stratégiques pratiques et des programmes créatifs de développement des capacités, le CTIC favorise l'émergence d'industries canadiennes concurrentielles à l'échelle mondiale grâce à des talents numériques novateurs et diversifiés. En partenariat avec un vaste réseau de chefs de file de l'industrie, de partenaires universitaires et de décideurs de partout au Canada, le CTIC favorise une économie numérique robuste et inclusive depuis plus de 30 ans.

POUR CITER CE RAPPORT :

Maryna Ivus et Olena Podolna. *Briser les barrières et construire l'avenir : les femmes entrepreneures comme catalyseurs d'une croissance durable*. Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC). Octobre 2024. Ottawa, Canada.

Recherche et rédaction effectuées par Maryna Ivus (gestionnaire du service économique) et Olena Podolna (analyste de la recherche et des politiques), avec le généreux soutien de Lisa Wolfgram (coordinatrice de la mobilisation des intervenants), Mairead Matthews (gestionnaire de la politique numérique), Faun Rice (gestionnaire de la recherche et de l'évaluation) et de l'équipe du CTIC chargée de la recherche et des politiques.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

REMERCIEMENTS :

Les contributions apportées à ce rapport par nos principaux informateurs interrogés sont grandement appréciées. Nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué à ce rapport, ainsi que les personnes suivantes :

ANNIE CHOU
Associée et directrice générale, Arc & Co Design Collective | Agence de recherche et de création.

AZADEH DASTMALCHI
PDG et cofondatrice, VitalTracer Ltd.

BRENDA BECKEDORF
PDG et cofondatrice, Society 5.0

CAROL LEAMAN
PDG et cofondatrice, Axonify Inc.

CATHERINE CHAN
Directrice des opérations,
Chambre de commerce des femmes du Canada

EMMA BROWN
Fondatrice, Whimble

EYRA ABRAHAM
Fondatrice et PDG, Lisnen Inc.

FAIZAH BALOGUN
Coordinatrice de programme,
Black Founders Network

HANA (DOPE'RAH) HASSAN
Cofondatrice, PDG, mc.careers

IBRAHEEM OGUNRINOLA
Chef d'entreprise, Immobilier commercial,
Servus Credit Union

ISABEL NOLAN
Directeur des programmes, Startup Canada

JACKEE KASANDY
Fondatrice et PDG, Black Entrepreneurs & Businesses of Canada Society (BEBC Society)

JACQUIE COURT,
Fondatrice, She2.0

JOELLE FOSTER
Cofondatrice et directrice associée,
Women's Equity Lab

JULIA ELVIDGE
Cofondatrice, présidente et investisseuse, SheBoot

JULIA LONG
PDG, éducatrice principale, F.R.Y. Canada

KANISHIA MENSAH
Coordinatrice des programmes et des événements,
Black Entrepreneurship Alliance (BEA)

KELLY EMERY
Fondatrice et PDG, Troop Impact Inc.

KELSEA GUST
Fondatrice et PDG, Up & Out

MARISSA MCNEELANDS
Fondatrice et PDG, Toast

MELISSA NIGHTINGALE
Cofondatrice et partenaire, Raw Signal Group

NAISOLA LETOYA
Fondatrice, Manyanat

PASIMA SULE
Fondatrice et directrice exécutive,
Black Women Business Network
(réseau des femmes d'affaires noires)

REBECCA PRESTON
Directrice, Femmes en affaires Nouveau-Brunswick

SUSAN HANDRIGAN
Associée directrice, Handrigan & Associates Inc.

VICKI SAUNDERS
Fondatrice, Coralus

TABLE DES MATIÈRES

Contexte 5

Résumé 5

Introduction 7

Section I : État des lieux de l'emploi et de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 9

État des lieux de l'emploi des femmes au Canada 10

État des lieux de l'entrepreneuriat féminin et de la propriété d'entreprise au Canada 13

Section II : Obstacles à l'entrepreneuriat pour les femmes canadiennes et stratégies pour les surmonte 19

Obstacles et stratégies à l'échelle de l'écosystème et de l'organisation 20

- **Obstacle I:** Accès aux capitaux 20
- **Obstacle II:** Programmes et soutiens inadaptés 24
- **Obstacle III:** Manque de réseau 25
- **Obstacle IV:** Diversité de façade 27

bstacles et stratégies au niveau individuel 28

- **Obstacle I:** Confiance en soi et perceptions 28
- **Obstacle II:** Responsabilités domestiques et de soin 30
- Formation aux compétences transférables et entrepreneuriales : un défi et une solution 31

Conclusion 35

Annexes 36

Appendix A 36

- Organisations et programmes d'aide aux femmes et entrepreneurs noirs 36

Annexe B 38

- Méthodologie de recherche 38

  Recherche secondaire 38
  Recherche primaire 38

- Limites de recherche 38

CONTEXTE

Ce rapport fait partie d'un projet pluriannuel financé par Femmes et Égalité des genres Canada (WAGE) et vise à améliorer la diversité des genres au sein de l'écosystème entrepreneurial canadien. Ce rapport intitulé Briser les barrières et bâtir l'avenir : les femmes entrepreneures comme catalyseurs d'une croissance durable, examine l'état de la diversité des genres dans le paysage entrepreneurial et l'économie numérique du Canada, identifie les obstacles courants auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées, et met en évidence des stratégies et des solutions pratiques pour accroître la diversité de genres parmi les entrepreneurs canadiens. Les conclusions et les idées de ce rapport informent et contribuent au programme Changer le récit – Libérer le plein potentiel des entreprises appartenant à des femmes du CTIC, qui vise à démanteler les obstacles systémiques qui entravent le succès des entreprises sociales appartenant à des femmes dans l'économie numérique du Canada. L'initiative favorise un écosystème de soutien pour les femmes entrepreneures, avec un accent particulier mis sur les femmes noires, les femmes méritant l'équité et les femmes qui font partie des communautés de langue officielle en situation minoritaire.

RÉSUMÉ

Le fait de réduire les obstacles à l'entrepreneuriat et d'augmenter le nombre d'entrepreneurs canadiens peut être bénéfique à l'économie canadienne. Les entrepreneurs stimulent la création d'emplois, l'innovation et la croissance économique, et peuvent jouer un rôle crucial dans la promotion du développement social et de la durabilité. Les petites et moyennes entreprises représentent la quasi-totalité de celles qui emploient au Canada, et dont une grande proportion de la main-d'œuvre est issue du secteur privé.

Outre leur contribution au PIB, l'impact que les femmes entrepreneures peuvent avoir sur les résultats sociaux et environnementaux, tels que les objectifs de développement durable des Nations unies ou les objectifs de carboneutralité du Canada, est de plus en plus reconnu; les femmes entrepreneures étant plus susceptibles de donner la priorité aux initiatives de durabilité. Le soutien à l'entrepreneuriat féminin dans les initiatives numériques et axées sur le développement durable pourrait avoir des retombées importantes pour l'économie et la société canadiennes.

Bien qu'elles constituent près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne, les femmes sont sous-représentées dans l'entrepreneuriat canadien. Et bien que le nombre d'entreprises appartenant à des femmes ait augmenté ces dernières années, il subsiste un écart persistant entre les genres en matière de propriété d'entreprise au Canada. L'écart entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat au Canada a des conséquences socio-économiques. Permettre à un plus grand nombre de femmes de devenir cheffes d'entreprise pourrait entraîner des augmentations significatives du PIB canadien, rendant les femmes entrepreneures essentielles au développement économique du Canada.

Les obstacles courants à l'entrepreneuriat pour les femmes proviennent de stéréotypes de genre, de préjugés et d'attentes sociétales omniprésents. L'entrepreneuriat est souvent perçu comme un domaine réservé aux hommes et, de ce fait, les femmes entrepreneures subissent souvent des pressions afin de supprimer tout trait féminin ou de se conformer aux normes masculines afin de réussir. Les femmes ont également tendance à avoir moins d'opportunités de réseautage avec d'autres entrepreneurs du même sexe, et sont plus susceptibles que les hommes de rencontrer des difficultés liées à l'équilibre entre vie professionelle et vie privée. Pour les femmes de couleur, la discrimination raciale est également endémique.

L'accès limité aux capitaux constitue un obstacle important pour les femmes entrepreneures. En raison des préjugés sexistes, les femmes se heurtent souvent à un plus grand scepticisme de la part des investisseurs que les hommes, et ont tendance à bénéficier de prêts bancaires plus modestes. Les femmes entrepreneures souffrent également souvent d'un manque de confiance en elles et du syndrome de l'imposteur, et ont tendance à sous-évaluer la qualité de leurs propres compétences, produits et services, en particulier dans les secteurs dominés par les hommes. Ces tendances peuvent avoir un impact significatif sur les décisions commerciales et les interactions avec les parties prenantes de l'entreprise, telles que les investisseurs et les clients.

Bien qu'il existe de nombreux programmes de soutien destinés aux femmes entrepreneures, ils ont tendance à se concentrer sur le mentorat et ne parviennent souvent pas à répondre aux besoins financiers des femmes entrepreneures. De nombreuses femmes cheffes d'entreprise déclarent se sentir trop encadrées mais sous-financées. Les programmes manquent souvent d'un soutien financier substantiel et n'aident pas suffisamment les femmes entrepreneures à développer leur entreprise. Les programmes qui offrent un soutien financier peuvent imposer des critères d'éligibilité restrictifs.

Ces défis à plusieurs niveaux créent des obstacles considérables pour les femmes entrepreneures, entravant leur croissance et leur réussite. Les obstacles sont encore plus importants pour les femmes issues de groupes méritant l'équité, comme les femmes entrepreneures noires, qui sont confrontées à des préjugés sexistes et raciaux existant dans l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial.

Le soutien aux femmes entrepreneures doit tenir compte non seulement du genre, mais également d'autres formes d'identité, telles que la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap. Les identités intersectionnelles façonnent les expériences des femmes entrepreneures et peuvent aggraver les difficultés liées au démarrage et au développement de leurs entreprises. Par exemple, les femmes entrepreneures noires peuvent être confrontées à une discrimination fondée sur la race en plus d'autres obstacles généralement rencontrés par les femmes entrepreneures. L'adoption d'une approche intersectionnelle est cruciale pour (a) comprendre et relever les défis et obstacles uniques auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées, et (b) créer des opportunités pour les femmes issues de groupes méritant l'équité.

Ce rapport détaille six stratégies qui peuvent être utilisées afin de stimuler la participation des femmes à l'entrepreneuriat, et pour créer un paysage entrepreneurial plus diversifié et inclusif :

1. Améliorer l'accès aux capitaux grâce à des mécanismes de financement alternatifs, des incitations fiscales pour les entreprises dirigées par des femmes et une présence accrue des investisseurs providentiels dans les espaces entrepreneuriaux axés sur les femmes.
2. Veiller à ce que les programmes de soutien soient ciblés et flexibles, et qu'ils tiennent compte des obstacles intersectionnels.
3. Favoriser les opportunités de réseautage et de mentorat spécifiquement destinées aux femmes.
4. Combattre les stéréotypes de genre par le biais de campagnes éducatives et médiatiques.
5. Aider les femmes à acquérir des compétences commerciales essentielles, telles que la culture numérique, le marketing, la vente et la gestion financière.
6. Répondre aux besoins en matière de garde d'enfants en mettant en place un congé de maternité pour les entrepreneures et en subventionnant les garderies.

Ce rapport souligne également les priorités liées à la formation professionnelle des femmes entrepreneures, telles qu' identifiées par les personnes interrogées. Les priorités clés des personnes interrogées dans chacune des catégories comprenaient l'utilisation des outils numériques, le développement des compétences en marketing, le développement des compétences administratives générales, et le maintien de la santé mentale et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

INTRODUCTION

Les petites et moyennes entreprises (PME), qui représentent près de 99,8 % des entreprises avec employés et 67,7 % de la main-d'œuvre du secteur privé, contribuent grandement à l'économie canadienne.[1] Augmenter le nombre de PME rentables et faire croître ces entreprises grâce à des investissements et à du soutien produirait des résultats socio-économiques positifs pour le Canada.[2]

L'un des facteurs qui limite l'impact des PME sur l'économie canadienne est l'écart entre les sexes en matière d'entrepreneuriat. À l'échelle mondiale, les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'avoir l'intention de créer une entreprise, de démarrer une entreprise et de devenir propriétaires d'une entreprise bien établie.[3] Dans les pays à revenu élevé, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de participer à une activité commerciale en démarrage ou de posséder une entreprise active, en démarrage ou établie.[4] Au Canada, les femmes sont non seulement moins susceptibles que les hommes de s'engager dans une activité de démarrage d'entreprise, mais elles sont également moins susceptibles de connaître personnellement un entrepreneur ou d'être un investisseur commercial.[5]

Bien que le pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes ait légèrement augmenté ces dernières années, les femmes sont toujours sous-représentées dans l'entrepreneuriat et continuent de rencontrer des difficultés lors de la création et de la pérennisation de leur entreprise.[6]

L'écart entre les sexes en matière d'entrepreneuriat au Canada représente une occasion manquée de création d'emplois, d'innovation et d'expansion économique globale. Le combler pourrait entraîner des avantages socio-économiques substantiels pour le Canada.[7] Par exemple, une étude réalisée en 2017 par McKinsey & Company a estimé que la réduction de l'écart entre les sexes dans l'entrepreneuriat au Canada pourrait contribuer à hauteur de 150 milliards CAD de PIB supplémentaire à l'économie canadienne d'ici 2026, soit une augmentation de 0,6 % de la croissance annuelle du PIB.[8]

Outre leur impact économique, les femmes entrepreneures pourraient aider le Canada à atteindre ses objectifs en matière de carboneutralité et de développement durable.[9] ar exemple, les PME sont responsables d'environ 41 % des émissions de gaz à effet de serre du Canada et joueront un rôle important dans le respect des engagements du Canada en matière de développement durable.

Les recherches du Global Entrepreneurship Monitor révèlent que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de mettre en œuvre la durabilité sociale et environnementale dans leurs entreprises et de privilégier la durabilité plutôt que les gains économiques.[10]

La banque BMO, quant à elle, rapporte que les femmes entrepreneures sont plus susceptibles d'intégrer des objectifs de durabilité économique, sociale et environnementale dans leurs objectifs commerciaux, de faire des choix qui améliorent la durabilité et la conservation de l'environnement, et d'établir une culture organisationnelle axée sur la durabilité.[11] D'autres études ont également mis en évidence un lien étroit entre les engagements des entreprises en matière d'objectifs de développement durable et le leadership des femmes; 58 % des responsables du développement durable dans les grandes entreprises étant des femmes.[12]

1 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, « Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire », 20 janvier 2020, https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire.

2 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 », 27 Juin 2023, https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2023/?lang=fr.

3 GEM Global Entrepreneurship Monitor, « Le nouveau rapport GEM sur l'entrepreneuriat féminin souligne la nécessité de briser les stéréotypes et de saisir les opportunités », 2023, https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship (contenu en anglais).

4 Ibid.

5 Ibid.

6 Ibid.

7 OCDE, « Les politiques d'entrepreneuriat à travers une optique de genre », Études de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat, 17 Mai 2021, https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en (contenu en anglais).

8 Sandrine Devillard et al., « Le pouvoir de la parité : Faire progresser l'égalité des femmes au Canada », (McKinsey Global Institute, Juin 2017), https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada, 2 (contenu en anglais).

9 Environnement et changement climatique Canada, « Le gouvernement du Canada légifère sur la responsabilité au chapitre de la lutte contre les changements climatiques avec la première loi sur la carboneutralité », communiqué de presse, 30 Juin 2021, https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/nouvelles/2021/06/le-gouvernement-du-canada-legifere-sur-la-responsabilite-au-chapitre-de-la-lutte-contre-les-changements-climatiques-avec-la-premiere-loi-sur-la-car.html.

10 GEM Global Entrepreneurship Monitor, « Le nouveau rapport GEM sur l'entrepreneuriat féminin souligne la nécessité de briser les stéréotypes et de saisir les opportunités », 2023, https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship (contenu en anglais).

11 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et BMO, « Programme de bourse BMO rend hommage aux femmes 2021 : Les femmes propriétaires d'entreprise et leur participation en faveur de la durabilité - Résumé », 18 Novembre 2021, https://wekh.ca/research/programme-de-bourse-bmo-rend-hommage-aux-femmes-2021-resume/?lang=fr.

12 Bronagh Loughlin, « Renforcer le leadership des femmes dans la planification d'entreprises durables », Institut d'études sur le développement durable (blog), 13 Janvier 2023, https://instituteofsustainabilitystudies.com/insights/guides/female-entrepreneurs-are-increasingly-dominating-the-sustainability-space/ (contenu en anglais).

D'un point de vue social, les femmes entrepreneures favorisent le changement social en donnant la priorité à l'engagement communautaire et à la durabilité dans leurs pratiques commerciales, et en inspirant d'autres femmes à atteindre une plus grande autonomie et une indépendance économique.[13] Elles sont également plus susceptibles que les hommes de créer et de posséder des entreprises dans des secteurs à fort impact social, notamment l'administration, la santé, l'éducation et les services sociaux.[14]

Ces statistiques mettent en évidence les avantages socio-économiques potentiels que pourraient apporter le soutien et l'autonomisation des femmes entrepreneures. Les femmes entrepreneures stimulent la croissance sociale et économique, favorisent l'innovation, créent des emplois et améliorent la compétitivité du Canada sur le marché mondial.[15] Le Canada a la possibilité de déclencher une nouvelle vague de développement économique et de gains sociaux en finançant des initiatives qui encouragent et permettent à un plus grand nombre de femmes de créer et de développer une entreprise.

Pour faire progresser l'égalité des sexes en entrepreneuriat et contribuer à la croissance des entreprises appartenant à des femmes au Canada, le gouvernement du Canada a investi près de 7 milliards de dollars dans la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat.[16]

En 2022, le programme avait accordé 9 000 prêts et organisé plus de 860 événements de réseautage et d'apprentissage pour les femmes entrepreneures. Afin de continuer à promouvoir l'égalité des sexes dans l'écosystème entrepreneurial canadien, il est impératif de comprendre dans quelle mesure les soutiens existants pour les femmes entrepreneures sont efficaces et quels obstacles doivent encore être surmontés. Comprendre l'état de l'entrepreneuriat féminin au Canada permettra aux intervenants à tous les niveaux de prendre des décisions éclairées et fondées sur des données probantes qui soutiennent l'inclusion des femmes dans l'économie.

Cette étude s'appuie sur des résultats secondaires issus de la recherche universitaire et sur des points de vue primaires de femmes entrepreneures et d'experts de l'industrie, afin de donner un aperçu de l'équité entre les sexes dans l'écosystème entrepreneurial du Canada. Elle s'appuie sur une analyse documentaire approfondie et sur 30 entretiens avec des informateurs clés (IK), des femmes entrepreneures et des personnes travaillant pour des organisations qui soutiennent les femmes entrepreneures. Le rapport est structuré comme suit :

Section I commence par identifier la situation actuelle et la représentation des femmes dans l'économie et dans l'entrepreneuriat, et illustre un profil des femmes entrepreneures, de leurs entreprises et de l'économie canadienne. Elle détaille également l'opportunité que représente l'augmentation de l'entrepreneuriat féminin, en mettant l'accent sur la contribution potentielle des femmes aux objectifs de développement durable du Canada et à l'adoption du numérique.

Section II décrit les obstacles au niveau de l'écosystème, de l'organisation et de l'individu qui empêchent les femmes entrepreneures de réaliser leur plein potentiel entrepreneurial. Elle propose également des solutions à ces obstacles, lorsqu'il existe des preuves suffisantes.

13 Ibid.

14 GEM Global Entrepreneurship Monitor, « Rapport du GEM sur l'entrepreneuriat féminin soulignant la nécessité de briser les stéréotypes et de saisir les opportunités », 2023, https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship (contenu en anglais).

15 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2024 », 31 Juillet 2024, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2024/04/WEKH_The-State-of-Womens-Entrepreneurship-in-Canada-2024, 21, (contenu en anglais).

16 Huju Liu, « Blog sur la recherche : Les entreprises dirigées par des femmes au Canada », Statistique Canada, 3 Avril 2019, https://www.statcan.gc.ca/en/blog/cs/wob (page internet fermée).

SECTION I :

ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI ET DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ AU CANADA 2023

Les femmes représentent une part croissante de la main-d'œuvre canadienne et jouent un rôle de plus en plus important dans le développement des entreprises canadiennes. Pourtant, les femmes représentent un pourcentage disproportionnellement faible des emplois et des entrepreneurs canadiens. Cette section aborde ce sujet en fournissant plus d'informations sur l'écart économique entre les sexes au Canada et en détaillant l'état des lieux de l'emploi et de l'entrepreneuriat des femmes au Canada.



ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES FEMMES AU CANADA

Bien que le pourcentage de femmes canadiennes ayant un emploi ait régulièrement augmenté au cours des dernières décennies, le pourcentage de femmes canadiennes ayant un emploi est inférieur à celui des hommes canadiens. Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, 87 % des hommes âgés de 25 à 54 ans avaient un emploi en 2024, alors que ce chiffre n'était que de 81 % pour les femmes âgées de 25 à 54 ans.[17]

Les femmes représentent également un pourcentage disproportionnellement faible de l'emploi au Canada. Bien qu'elles représentent près de la moitié de la population canadienne, les femmes ne constituent que 43,1 % des salariés du secteur privé.[18] L'écart entre les sexes en matière d'emploi au Canada est encore plus prononcé dans certains types de fonctions, tels que les postes de travailleurs indépendants, les postes de cadres supérieurs et de membres de conseils d'administration, les postes de cadres de direction, les postes dans l'économie numérique du Canada et les professions technologiques.

Le travail indépendant :

En 2022, près d'un million de Canadiennes exerçaient une activité indépendante[19] Cette année-là, les femmes représentaient 37 % de la population totale des travailleurs autonomes au Canada, bien qu'elles constituent environ la moitié de la population du pays.[20]

Postes de direction et de conseil d'administration :

En 2020, les femmes n'occupaient que 20,5 % des sièges au sein des conseils d'administration et 23,7 % des postes de direction au sein des entreprises cotées en bourse, des sociétés privées et des entreprises publiques opérant dans divers secteurs d'activité au Canada, y compris les postes de président général, de président, de vice-président et de vice-président exécutif.[21]

Postes de direction :

En 2024, les femmes représentaient 37,4 % des postes de direction et 44,7 % de tous les autres postes de direction dans les entreprises du secteur privé, tandis que les hommes représentaient respectivement 62,6 % et 55,3 % (voir Figure 1). Les données de Statistique Canada suggèrent que la représentation des femmes aux postes de direction est plus forte dans les entreprises appartenant à des femmes que dans l'ensemble du secteur privé. En 2024, les femmes représentaient environ 73,5 % des postes de direction et 68,2 % de tous les autres postes de direction au sein d'entreprises appartenant à des femmes.[22] Ces données démontrent l'impact positif du leadership des femmes sur la diversité des genres au sein des organisations.

17 Stephanie Tam, Shivani Sood, and Chris Johnston, « Analyse des entreprises appartenant majoritairement à des femmes, premier trimestre de 2024 », Statistique Canada, 8 Mars 2024, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2024001-fra.htm.

18 Ibid.

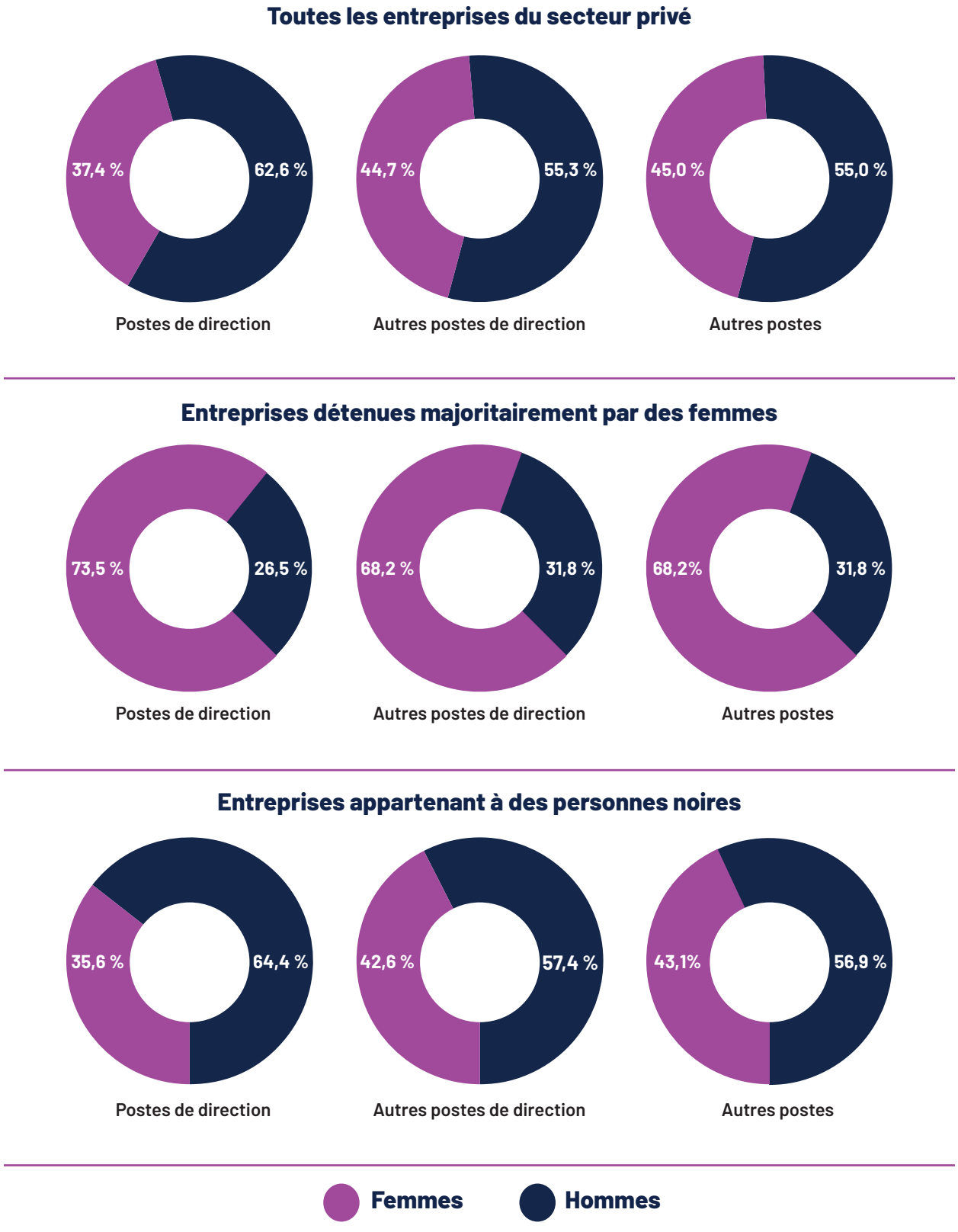
19 Sharanjit Uppal, « Le travail autonome chez les femmes au Canada », Regards sur la société canadienne, Statistique Canada,, 4 Décembre 2023, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm.

20 Ibid.

21 Statistique Canada, « Représentation des femmes au sein des conseils d'administration et dans les postes de dirigeants, 2020 », Le Quotidien, 29 Mai, 2023, https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230529/dq230529b-fra.htm.

22 Statistique Canada, « Tableau 33-10-0791-01 Pourcentage moyen de femmes et d'hommes occupant des postes de cadres, premier trimestre de 2024 », 26 Février, 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310079101&request_locale=fr.

Figure 1 : Aperçu de la représentation des femmes dans l'économie



Source : Statistique Canada, tableau 33-10-0791-01, Pourcentage moyen de femmes et d'hommes occupant des postes de direction, premier trimestre 2024.

Emploi dans l'économie numérique du Canada :

L'économie numérique du Canada englobe tous les travailleurs employés dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) au Canada (y compris dans des fonctions liées ou non à la technologie) et tous les travailleurs employés dans des professions liées à la technologie dans des secteurs autres que la technologie, tels que les soins de santé ou l'agriculture. Au cours des dix dernières années, la présence des femmes dans l'économie numérique du Canada a augmenté de façon constante, bien que graduellement, en partie grâce à la plus forte représentation des femmes dans les fonctions liées à la technologie. De 2014 à 2024, le pourcentage de postes occupés par des femmes dans l'économie numérique est passé de 29,1 % à 32,6 %.

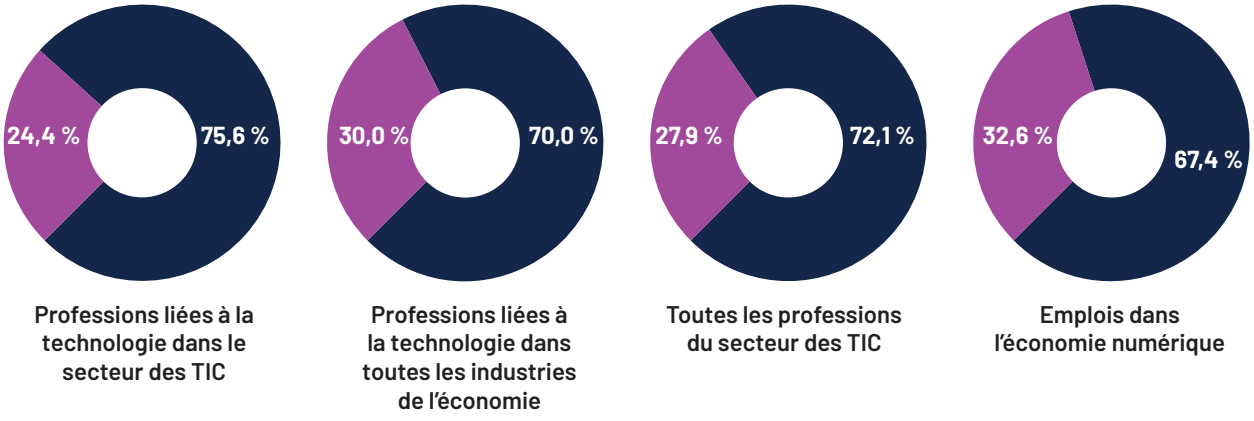
Professions liées à la technologie :

Les femmes sont depuis longtemps sous-représentées dans les professions liées à la technologie, tant dans le secteur canadien des TIC que dans d'autres secteurs de l'économie. En 2014, les femmes représentaient seulement 25,7 % des emplois dans les professions liées à la technologie dans l'ensemble de l'économie canadienne. Bien que ce chiffre se soit amélioré, passant à 30 % en 2024, il reste encore beaucoup à faire - comme indiqué précédemment, les femmes représentent 43,1 % de l'emploi dans le secteur privé au Canada et devraient représenter une proportion similaire des postes liés à la technologie au Canada.

Les femmes semblent trouver davantage d'opportunités dans des postes liés à la technologie en dehors des entreprises technologiques traditionnelles. Comme le montre la Figure 2, les femmes ne représentent que 24,4 % des postes liés à la technologie dans le secteur canadien des TIC, contre 30 % des postes liés à la technologie dans l'ensemble de l'économie.[23] À mesure que la technologie continue d'imprégner diverses industries, elle créera continuellement de nouvelles opportunités pour les femmes afin qu'elles puissent accéder et s'épanouir dans des postes liés à la technologie et accroître leur présence dans l'économie numérique.

Figure 2: Représentation des femmes dans la main-d'œuvre des TIC en 2024

Représentation des femmes par rapport aux hommes dans l'économie numérique du Canada en 2024



Source : Statistique Canada, EFT, données mensuelles, 2024, calculs du CTIC.

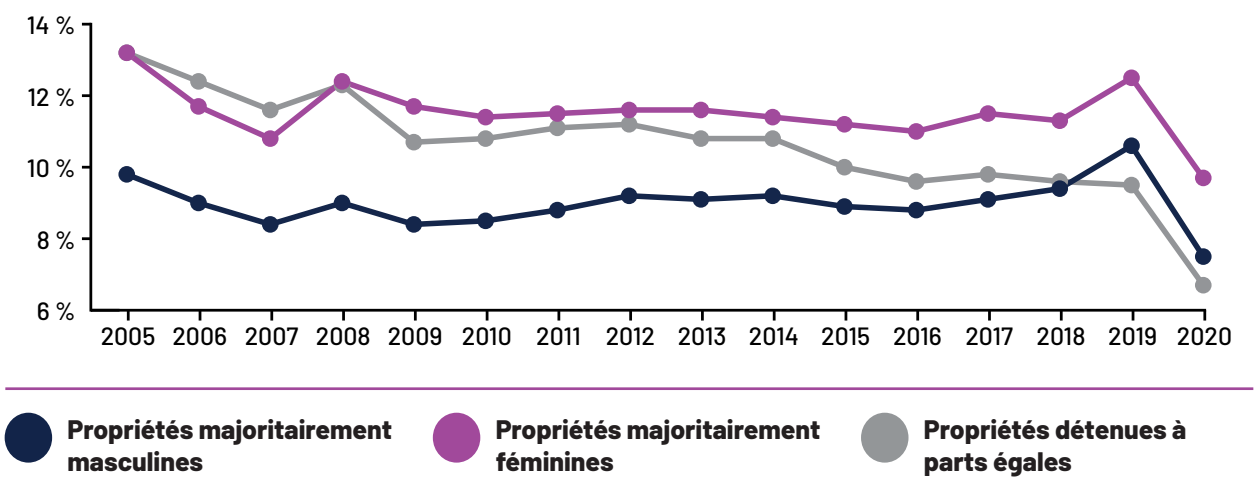
23 Statistique Canada, « Tableau 33-10-0769-01 Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, premier trimestre 2024 », 26 Février 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310076901&request_locale=fr.

ÉTAT DES LIEUX DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ ET DE LA PROPRIÉTÉ D'ENTREPRISE AU CANADA

En 2024, les entreprises appartenant à des femmes ne représentent que 19,6 % des entreprises canadiennes, alors qu'elles constituent environ la moitié de la population canadienne.[24] Les taux de propriété des entreprises par les femmes varient en fonction de l'identité intersectionnelle; les femmes représentant une plus grande proportion d'entreprises détenues par des personnes autochtones (24,7 %), noires (29,6 %) et de langue officielle minoritaire (36 %) que les entreprises canadiennes en général (19,6 %).[25]

Bien que les femmes demeurent sous-représentées dans l'écosystème des affaires du Canada, l'entrepreneuriat féminin et la propriété d'entreprises sont en croissance. De 2014 à 2024, le pourcentage d'entreprises canadiennes appartenant à des femmes a augmenté d'environ quatre points de pourcentage pour atteindre 19,6 %.[26] Bien que le nombre total d'entreprises créées par des hommes reste plus élevé, les entreprises appartenant à des femmes affichent des taux de démarrage plus élevés (voir la Figure 3).[27] De 2014 à 2020, le taux de création moyen des entreprises appartenant à des femmes était de 11,2 %, tandis que celui des entreprises appartenant à des hommes était de 9,1 %.

Figure 3 : Taux de création d'entreprises par rapport à la propriété majoritaire selon le sexe dans les entreprises comptant un ou plusieurs salariés



Source: Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023.

24 Les entreprises OLM sont des entreprises détenues par des Canadiens qui appartiennent à une communauté OLM. Les communautés MLO parlent l'une des deux langues officielles du Canada - l'anglais ou le français - mais vivent dans une région géographique où l'autre langue officielle est utilisée de façon prédominante.

25 Bassirou Gueye, « Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada », Série de documents de recherche de la Direction des études analytiques, numéro de catalogue de Statistique Canada. 11F0019M - No. 467, 22 Février 2023, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm.

26 Statistique Canada, « Tableau 33-10-0769-01 Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, premier trimestre de 2024 », 26 Février 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310076901&request_locale=fr.

27 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, « Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire », 20 Janvier 2020, https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire.



Les identités intersectionnelles ont également un impact sur les taux de propriété, de démarrage et de survie des entreprises. Par exemple, en ce qui concerne la propriété d'entreprises canadiennes, les femmes noires constituent l'un des groupes les plus sous-représentés, représentant seulement 1,7 % des propriétaires d'entreprises canadiennes, alors qu'elles représentent 3,8 % de la population canadienne.[28] Comparés aux autres propriétaires d'entreprise, les propriétaires d'entreprise noirs ont tendance à être plus jeunes, plus susceptibles d'être de nouveaux propriétaires d'entreprise et de posséder des entreprises plus jeunes et plus petites avec moins d'employés.[29]

Ces disparités sont un autre indicateur des défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs au Canada, notamment un accès plus limité aux ressources, moins d'opportunités de croissance et d'expansion, et une capacité réduite à rivaliser avec les entreprises plus grandes et mieux établies.[30]

Bien que les hommes noirs soient également sous-représentés dans les écosystèmes d'entrepreneuriat et de propriété d'entreprise au Canada, les données suggèrent que les femmes noires sont confrontées à plus d'obstacles à l'entrepreneuriat et à la propriété d'entreprise que les hommes noirs. En 2005, les femmes noires représentaient 1,3 % des travailleuses indépendantes canadiennes et 1 % des femmes propriétaires d'entreprise au Canada.[31]

En 2018, ces chiffres étaient passés à 2,2 % et 1,5 % respectivement, ce qui indique une croissance positive de l'accès à l'entrepreneuriat et à la propriété d'entreprise pour les femmes noires au Canada.[32] La représentation des hommes noirs, quant à elle, a augmenté plus rapidement, indiquant que si la représentation des Noirs dans la propriété d'entreprise s'améliore, les femmes noires sont toujours confrontées à davantage d'obstacles que les hommes.[33]

28 Statistique Canada, « Tableau 33-10-0843-01 Nombre d'entreprises au Canada, selon le groupe de revenus et l'appartenance du propriétaire à une minorité visible », 10 Septembre 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=33100843301&request_locale=fr.

29 Chambre de commerce des Noirs du Canada et BDC, « Créer des entreprises noirs au Canada : Personas, Perceptions et Expériences » Février 2021, https://irp.cdn-website.com/0d9a48bb/files/uploaded/Building-Black-Businesses-in-Canada-_Feb-27-2021.pdf (contenu en anglais).

30 Bassirou Gueye, « Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada », Direction des études analytiques : documents de recherche, Statistique Canada Catalogue no. 11F0019M – No. 467, 22 Février 2023, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm.

31 Ibid.

32 Ibid.

33 Ibid.

QUELS TYPES D'ENTREPRISES LES CANADIENNES POSSÈDENT-ELLES?

Les femmes créent et possèdent plus souvent des entreprises dans des secteurs à fort impact social, notamment l'administration, la santé, l'éducation et les services sociaux.[34] Les entreprises appartenant à des femmes sont également plus fréquentes dans le secteur des services, tels que le commerce de détail, le tourisme et les services d'hébergement et de restauration.[35] Malheureusement, la diversité des genres reste faible dans les secteurs industriels, tels que la construction, l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, les mines, les carrières, l'extraction de pétrole et de gaz, et la technologie, qui sont historiquement dominés par les hommes.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de créer des entreprises axées sur le développement durable. Les recherches montrent qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de pratiquer la durabilité sociale et environnementale dans leur entreprise, de donner la priorité à la durabilité plutôt qu'aux gains économiques, d'intégrer les objectifs de durabilité économique, sociale et environnementale dans leurs objectifs commerciaux, de faire des choix qui renforcent la durabilité et la conservation de l'environnement, et d'établir une culture organisationnelle axée sur la durabilité.[36] Une étude, qui a examiné plus de 1 000 PME canadiennes et américaines dirigées par des femmes et axées sur la durabilité et la promotion des objectifs de développement durable des Nations unies, a conclu que les femmes entrepreneures sont « parmi les groupes d'entrepreneurs les plus actifs, les plus résilients et les plus ingénieux pour promouvoir le développement durable au Canada et aux États-Unis". Les entrepreneurs font « partie des groupes d'entrepreneurs les plus actifs, les plus résilients et les plus ingénieux qui stimulent le développement durable au Canada et aux États-Unis ».[37]

La technologie numérique constitue un domaine prometteur pour les femmes entrepreneures, étant donné que les entreprises de technologie numérique ont généralement des barrières à l'entrée moins élevées que les entreprises traditionnelles. En effet, les recherches suggèrent que les femmes entrepreneures canadiennes sont plus susceptibles que les hommes entrepreneurs canadiens d'opérer exclusivement en ligne, à 42% et 34% respectivement.[38]

L'innovation sociale numérique, qui implique l'utilisation des technologies numériques pour créer des produits, des services, des processus ou des modèles d'entreprise innovants qui favorisent le développement communautaire ou génèrent un impact social, constitue un autre domaine d'opportunités.[39] Il se concentre sur l'innovation sociale en plus de l'innovation technologique, cherchant à résoudre des défis sociétaux urgents tels que ceux décrits dans les objectifs de développement durable des Nations unies.[40] À ce jour, de nombreuses Canadiennes ont créé ou possèdent des entreprises dans le domaine de l'innovation sociale numérique, notamment les suivantes :

- **TechSpark**, fondée par Tamar Huggins à Toronto (Ontario), est la première école de technologie et de design qui s'engage à donner aux enfants de couleur, aux filles, aux femmes et aux enseignants les moyens d'agir grâce à une programmation technologique innovante.[41]

---

34 GEM Global Entrepreneurship Monitor, « Le rapport du GEM sur l'entrepreneuriat féminin souligne la nécessité de briser les stéréotypes et de saisir les opportunités », 2023, https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship (contenu en anglais).

35 Stephanie Tam, Shivani Sood, and Chris Johnston, « Analyse des entreprises appartenant majoritairement à des femmes, premier trimestre de 2024 » (Analyse en bref, numéro de catalogue de Statistique Canada. 11-621-M, 8 Mars 2024), https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2024001-fra.htm.

36 Wendy Cukier et al., « Programme de bourse BMO rend hommage aux femmes 2021 : Les femmes propriétaires d'entreprises et leur participation en faveur de la durabilité » BMO, Novembre 2021, 4, https://wekh.ca/research/programme-de-bourse-bmo-rend-hommage-aux-femmes-2021-resume/?lang=fr.

37 BMO, « BMO annonce les lauréates de la bourse BMO rend hommage aux femmes de 2021 », Communiqué de presse, 19 Novembre 2021, https://aproposde.bmo.com/bmo-annonce-les-laureates-de-la-bourse-bmo-rend-hommage-aux-femmes-de-2021/.

38 Ibid.

39 Israr Qureshi, Shan L. Pan, and Yingqin Zheng, « Innovation sociale numérique : une vue d'ensemble et un cadre de recherche », Journal des systèmes d'information 31, no. 5 (2021) : 647–71, https://doi.org/10.1111/isj.12362 (contenu en anglais).

40 Ibid.

41 Tech Spark, « Nous sommes Tech Spark Canada | Stimuler le cerveau. Changer le monde », accès depuis le 13 Novembre 2024, https://techspark.ai (contenu en anglais).

- **SkyAcres**, cofondée par Zaffia Laplante à Surrey (Colombie-Britannique), propose un logiciel d'agriculture d'intérieur et une place de marché pour les producteurs de fruits et légumes et les acheteurs commerciaux. Cette plateforme permet aux utilisateurs disposant d'espaces résidentiels et commerciaux sous-utilisés de cultiver et de vendre des produits, favorisant ainsi une agriculture urbaine durable.[42]
- **ALT TEX**, cofondée par Myra Arshad et Avneet Ghotra, transforme les déchets alimentaires en textiles biodégradables et carboneutres. Cette innovation répond aux problèmes environnementaux de l'industrie de la mode, qui devrait créer plus de 25 % des émissions mondiales de carbone d'ici 2050.[43]
- **RUNWITHIT Synthetics**, fondée par Myrna Bittner à Sherwood Park (Alberta), utilise des jumeaux numériques pour évaluer les risques environnementaux des bâtiments, des services publics et des villes entières. Cette technologie permet de concevoir et d'optimiser des systèmes complexes dans une optique de durabilité.[44]
- **Careteam**, une entreprise basée à Vancouver et fondée par Alexandra Greenhill, propose une plateforme numérique qui facilite la collaboration entre les patients, les familles et les professionnels de santé.[45]
- **MedReddie**, fondée par Kara LeBlanc à Kitchener-Waterloo, révolutionne la chaîne d'approvisionnement des soins de santé grâce à sa plateforme de pointe basée sur l'IA, établissant une nouvelle norme en matière d'approvisionnement en solutions médicales et de résultats en matière de soins de santé.[46]
- **Orpyx** est une entreprise basée à Calgary fondée par Breanne Everett. La société utilise la technologie pour aider les personnes atteintes de diabète à maintenir leur mobilité en prévenant et en gérant les ulcères du pied diabétique. L'entreprise s'est récemment associée à une filiale d'Alphabet.[47]
- **Qanik DX** est une société basée à Calgary et fondée par Sonya Satveit. L'entreprise a mis au point un capteur d'hormones qui permet aux patients de tester leurs hormones à la maison sans avoir besoin d'un médecin.[48]
- **Nimble Science**, cofondée par Sabina Bruehlmann à Calgary, a développé un dispositif ingérable capable de prélever des échantillons de l'intestin grêle. Cette innovation pourrait révolutionner le diagnostic et le traitement en gastro-entérologie.[49]
- **TealBook**, une entreprise basée à Toronto et fondée par Stephany Lapierre, fournit aux équipes d'approvisionnement une plateforme alimentée par l'IA afin d'offrir précision et analyse à l'ensemble des fournisseurs.[50]
- **Virtual Gurus** est une société basée à Calgary et fondée par Bobbie Racette. Il s'agit d'une entreprise reconnue comme fournisseur aux entreprises « d'assistants virtuels ».[51]
- **Welbi** est une entreprise basée à Ottawa et fondée par Elizabeth Audette-Bourdeau. La société propose un logiciel de gestion pour les résidences de personnes âgées leur permettant d'impliquer les résidents dans des programmes d'enrichissement personnalisés.[52]

---

42 S. K. Uddin,« Innovations dans le domaine de l'agronomie : la vision de Zaffia Laplante pour l'avenir de SkyAcres », SMB Hub (blog), 13 Mai 2024, https://smbhub.ca/innovating-in-agritech-zaffia-laplantes-vision-for-skyacres-future/ (contenu en anglais).

43 « Home », ALT TEX, accès depuis le 24 Septembre 2024, https://thealttex.com/ (contenu en anglais).

44 RUNWITHIT Synthetics, « Intelligence synthétique et modélisation pour l'avenir », accès depuis le 24 Septembre 2024, https://rwisynthetics.com (contenu en anglais).

45 Careteam Technologies, « Careteam - Solution pour la réussite des patients », 2024, https://www.getcareteam.com/ (contenu en anglais).

46 Steven Fyke, « MedReddie ouvre une nouvelle ère d'innovation dans la chaîne d'approvisionnement des soins de santé - MedReddie », communiqué de presse, 17 Novembre 2023, https://medreddie.com/medreddie-ushers-in-a-new-era-of-healthcare-supply-chain-innovation/ (contenu en anglais).

47 Orpyx, « Orpyx |Prolonger l'espérance de vie des personnes atteintes de diabète », mis à jour 2024, https://www.orpyx.com/ (contenu en anglais).

48 Qanik DX, « Qanik DX », 2018, consulté le 24 Septembre 2024, https://www.qanikdx.com (contenu en anglais).

49 Nimble Science, « Home | Une science agile | Technologie d'échantillonnage de l'intestin grêle », accès depuis le 24 Septembre 2024, https://www.nimblesci.com (contenu en anglais).

50 TealBook, « Home », accès depuis le 24 Septembre 2024, https://www.tealbook.com/ (contenu en anglais).

51 Virtual Gurus, « Assistants virtuels et talents à distance | Embaucher un soutien administratif », accès depuis le 24 Septembre 2024, https://thevirtualgurus.com/ (contenu en anglais).

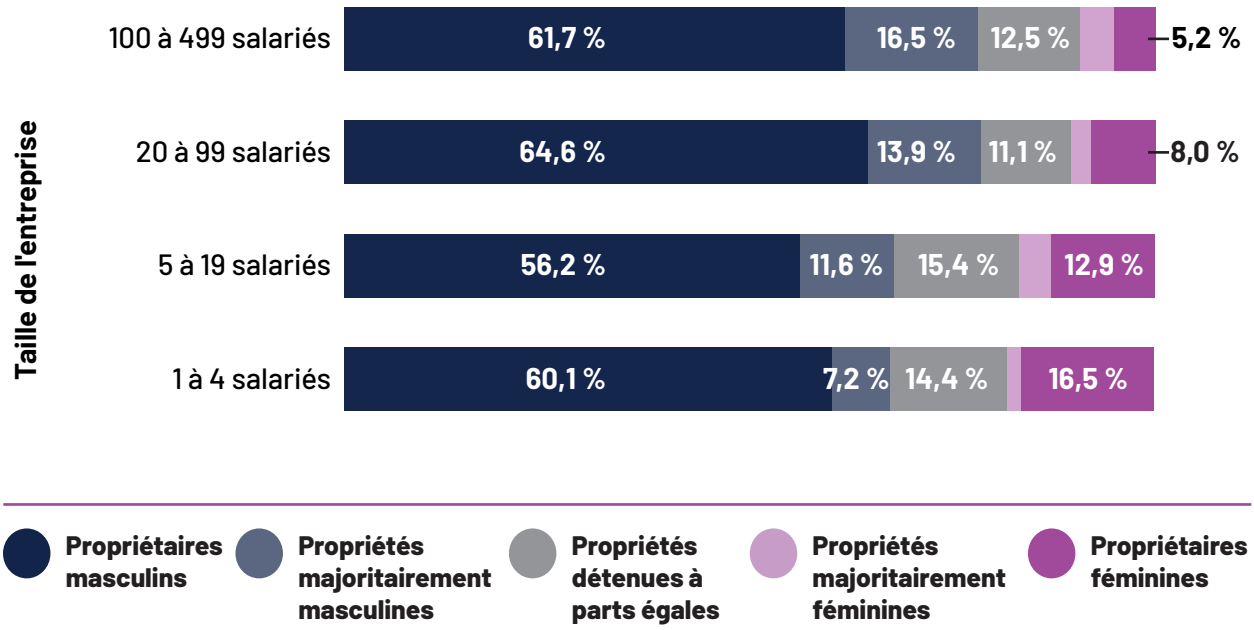
52 Welbi, « Welbi | L'enrichissement de la vie, source de bien-être et de revenus », accès depuis le 24 Septembre 2024, https://www.welbi.co/ (contenu en anglais).

Bien que le taux de création d'entreprises appartenant à des femmes soit élevé, des défis subsistent. Premièrement, les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à être plus petites (voir Figure 4). La disparité entre les sexes en matière de propriété d'entreprise s'accentue à mesure que la taille de l'entreprise augmente.

Dans la catégorie des micro-entreprises (un à quatre employés), les femmes possèdent 16,5 % des entreprises, tandis que les hommes en possèdent 60,1 %. Cet écart se creuse considérablement pour les entreprises de taille moyenne (100 à 499 employés), où la participation des femmes chute à 5,2 %, contre 61,7 % pour les hommes.[53]

Figure 4 : Caractéristiques de la propriété des petites et moyennes entreprises

Propriété des PME : une perspective de genre



Source: Statistique Canada, Tableau 33-10-0459-01, Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises, 2020.

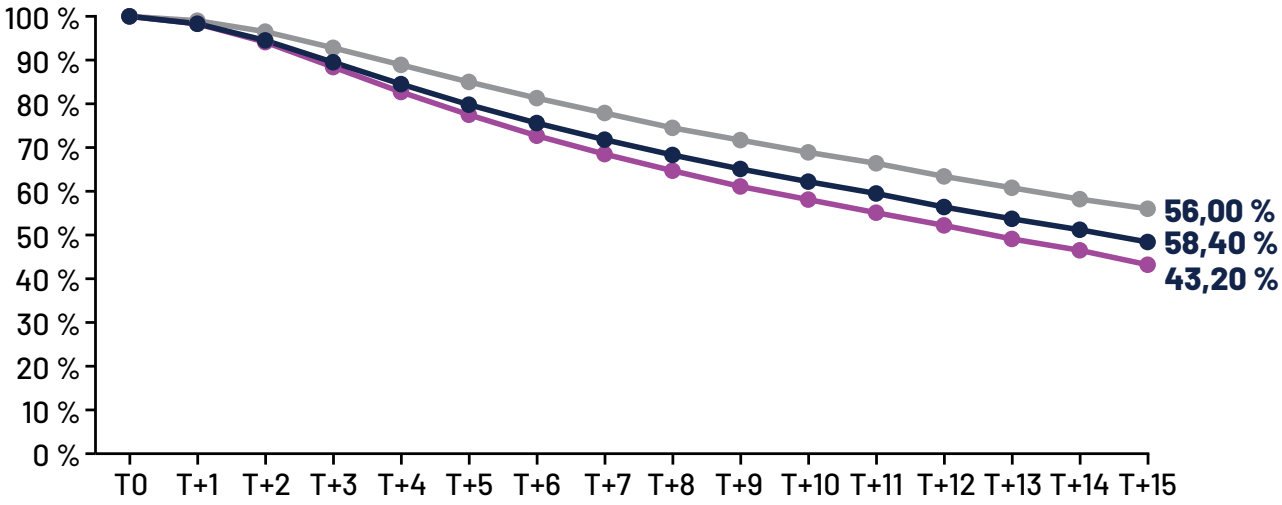
De plus, les taux de survie à long terme des entreprises appartenant à des femmes ont tendance à être inférieurs à ceux des entreprises appartenant à des hommes, menaçant la capacité des femmes entrepreneures à rattraper leur retard. Au cours des deux premières années, le taux de survie des entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes est similaire. Après cinq ans, le taux de survie de la majorité des entreprises appartenant à des hommes est supérieur de 2,3 points de pourcentage. Au bout de 10 ans, cet écart se creuse davantage pour atteindre 4,1 points de pourcentage. Après 15 ans, il ne reste plus que 43,2 % des entreprises appartenant à des femmes, contre 48,4 % des entreprises appartenant à des hommes.[54]

53 Statistique Canada, « Tableau : 33-10-0459-01 Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises », 13 Novembre 2024, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310045901&request_locale=fr.

54 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, « Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023 », 23 Juillet 2024, https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2023.

Figure 5 : Taux de survie des entreprises de 1 à 99 salariés en fonction de leur appartenance majoritaire à un sexe

Taux de survie des entreprises de 1 à 99 salariés en fonction de leur appartenance majoritaire à un sexe, Canada



Propriétés majoritairement féminines

Propriétés majoritairement masculines

Propriétés détenues à parts égales

Source: Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023.

Comme le montrera la section suivante, les entreprises appartenant à des femmes se heurtent à plusieurs obstacles à la croissance et à la survie qui peuvent expliquer cet écart dans les taux de survie. Le premier d'entre eux est l'accès à des capitaux et à des financements suffisants.

SECTION II :

OBSTACLES À L'ENTREPRENEURIAT POUR LES FEMMES CANADIENNES ET STRATÉGIES POUR LES SURMONTER

Cette section examine les obstacles auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées lorsqu'elles tentent d'accéder au financement pour soutenir ou développer leur entreprise, tant au niveau de l'écosystème qu'au niveau individuel. Comprendre ces défis est essentiel afin de trouver des solutions pour les relever. Elle explore également les stratégies et solutions concrètes qui peuvent être utilisées au niveau individuel et à l'échelle de l'écosystème pour surmonter ces obstacles. Lorsqu'elles sont appliquées, ces bonnes pratiques peuvent contribuer à créer un paysage entrepreneurial plus diversifié et inclusif.



OBSTACLES ET STRATÉGIES À L'ÉCHELLE DE L'ÉCOSYSTÈME ET DE L'ORGANISATION

Les obstacles à l'échelle de l'écosystème concernent l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial du Canada. Il s'agit d'obstacles auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, comme le type d'entreprise qu'elles possèdent ou leur niveau de confiance dans leur entreprise. Les obstacles à l'échelle de l'écosystème peuvent être difficiles à surmonter car ils concernent l'ensemble de l'écosystème. Il est rare qu'une seule organisation ou entité soit responsable de leur résolution : les résoudre nécessite une approche coordonnée. Néanmoins, étant donné que les obstacles à l'échelle de l'écosystème ont une incidence sur toutes les femmes entrepreneures, ils constituent un domaine d'intérêt important pour accroître le nombre et la réussite des femmes entrepreneures au Canada.

Obstacle I : Accès aux capitaux

Dans une enquête menée en 2020 par Statistique Canada sur les obstacles à la croissance des PME, les entreprises appartenant majoritairement à des femmes étaient plus susceptibles que les autres PME de déclarer que l'obtention d'un financement constituait un obstacle majeur à la croissance.[55] Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont également estimé que l'obstacle le plus important à la réussite des femmes entrepreneures n'est pas le manque de connaissances, mais un manque de capital pour appliquer ces connaissances de manière efficace. Plusieurs personnes interrogées ont expliqué que l'écart de financement entre les hommes et les femmes entrepreneurs est encore très évident. Par exemple, l'une d'entre elles a raconté l'histoire d'une fondatrice qui, après une année de collecte de fonds et plus de 50 réunions avec des investisseurs en capital-risque et des sociétés d'investissement, n'a pas réussi à obtenir de financement. Pendant ce temps, l'associé de la propriétaire, un homme dont l'entreprise était moins bien établie, a réussi à obtenir 1 million de dollars en seulement deux mois.

Ce sentiment se reflète également dans d'autres recherches. Une enquête menée au Canada en 2022 auprès de femmes entrepreneures et d'entrepreneurs non binaires a révélé que la plupart des personnes interrogées ont financé leur entreprise à l'aide de leurs économies personnelles ou familiales et de leurs cartes de crédit, plutôt qu'auprès de banques, d'investisseurs providentiels et d'investisseurs en capital.[56]

Parmi les répondants de l'enquête, 69 % ont utilisé leur épargne personnelle ou familiale, et 52 % utilisé des cartes de crédit pour financer leur entreprise, tandis que 28 % des répondants avaient eu accès à des financements auprès de banques, 2 % à des financements auprès d'investisseurs providentiels et seulement 1 % avaient eu accès à des fonds de capital-risque.[57] En effet, les femmes entrepreneures ne reçoivent que 4 % des investissements en capital-risque au Canada et restent parmi les moins bien dotées en capital.[58] Lorsque les femmes obtiennent des capitaux du secteur privé, elles ont tendance à conclure des accords de moindre envergure. Les entreprises appartenant à des hommes reçoivent généralement des prêts plus importants que les entreprises appartenant à des femmes. En moyenne, les prêts accordés aux entreprises appartenant à des hommes sont environ 1,5 fois plus importants que ceux accordés aux entreprises appartenant à des femmes.[59] Cela signifie que même lorsque les femmes obtiennent des prêts pour leur entreprise, le montant moyen du financement autorisé est nettement inférieur à celui de leurs homologues masculins.

55 Statistique Canada, « Tableau 33-10-0447-01 Obstacles à la croissance des petites et moyennes entreprises », 2 Mars 2022, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310044701&request_locale=fr.

56 Alison Kirkland, Saijal Patel, and Dr. Moira Somers, « S'autofinancer ou emprunter? Améliorer les capitaux propres et l'accès au financement des femmes et des personnes non binaires entrepreneures au Canada », (Organisation d'entreprises de femmes du Canada, Novembre 2022), 21, https://weoc.ca/site-content/uploads/2022/11/WEOC_Bootstrap-or-Borrow_FINAL-FR.pdf.

57 Ibid.

58 Innovation, Science et Développement Canada, « La ministre Ng lance un appel de propositions pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque », communiqué de presse, 25 Avril 2022, https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2022/04/la-ministre-ng-lance-un-appel-de-propositions-pour-la-mise-en-uvre-de-linitiative-pour-linclusion-des-femmes-dans-le-secteur-du-capital-de-risque.html.

59 Marilyn Gladu, « Impacts de la pandémie de COVID-19 sur les femmes entrepreneures », Mars 2021, https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/parl/xc71-1/XC71-1-1-432-6-eng.pdf (contenu en anglais).

Des études mettent en évidence un certain nombre de raisons pour lesquelles les femmes entrepreneures peuvent avoir des difficultés à accéder aux capitaux du secteur privé. En ce qui concerne les services bancaires institutionnels, l'une des raisons pour lesquelles les femmes peuvent avoir du mal à obtenir un prêt est la taille de leur entreprise, car les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir des entreprises plus petites.[60] Elles peuvent également être confrontées à la difficulté d'obtenir des prêts bancaires lorsqu'elles présentent une idée innovante ayant peu de précédent sur le marché.[61]

En revanche, dans l'écosystème du capital-risque, l'une des principales raisons pour lesquelles les femmes se heurtent à des obstacles est que le paysage de l'investissement privé est fortement peuplé d'hommes. Au niveau mondial, les femmes ne représentent que 15 % de l'ensemble des « émetteurs de chèques » de capital-risque.[62] Au Canada, seulement 30 % des sociétés de capital-risque comptent une femme parmi leurs associés et, en moyenne, 12 % des associés sont des femmes.[63] L'une des personnes interrogées a expliqué que de nombreuses femmes investisseurs sont novices en matière d'investissement, disposent d'un capital moins important et ont une tolérance au risque plus faible, ce qui les amène à investir des montants plus faibles. Plusieurs personnes interrogées ont souligné le manque de femmes dans le paysage de l'investissement et du capital-risque comme facteur contribuant à ce que les femmes entrepreneures évitent l'espace de l'investissement et du capital-risque. Elles ont souligné la nécessité d'offrir aux femmes davantage de possibilités de participer à l'espace d'investissement et de capital-risque. De plus, les déséquilibres entre les sexes dans l'écosystème du capital-risque entraînent un décalage entre les entreprises axées sur les femmes et les investisseurs, ainsi que des préjugés sexistes dans les décisions d'investissement.

Compte tenu des obstacles à l'accès aux capitaux par l'intermédiaire des banques et des investisseurs, de nombreuses femmes entrepreneures se tournent vers des sources de financement alternatives, telles que les subventions gouvernementales, pour obtenir le financement dont elles ont besoin. Cependant, lors des entretiens, de nombreuses femmes entrepreneures ont déclaré qu'elles avaient été confrontées à des critères d'éligibilité restrictifs qui les avaient empêchées de demander ou d'obtenir un financement. Par exemple, les femmes entrepreneures, qui ont tendance à posséder des entreprises plus récentes et plus petites que les hommes, disposaient de ressources financières limitées et d'un accès moindre au soutien financier pour faire face à la pandémie de COVID-19.[64] Le Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC) offrait aux petites entreprises et aux organismes à but non lucratif un prêt sans intérêt pouvant atteindre 60 000 $.[65] Cependant, de nombreuses femmes entrepreneures n'étaient pas admissibles à ces prêts en raison de la petite taille de leur entreprise et de leur capacité ou volonté limitée à s'endetter davantage.[66] De plus, la charge administrative liée à la demande d'aide a dissuadé certaines femmes entrepreneures de solliciter ce soutien.[67]

De plus, les personnes interrogées ont noté que certains programmes excluent les fondateurs en début de carrière, intentionnellement ou non, en exigeant que les candidats soient en affaires depuis un certain nombre d'années ou qu'ils génèrent un montant spécifique de revenus. Les personnes interrogées ont également mentionné d'autres critères d'admissibilité, comme les restrictions d'âge, qui restreignent l'accès aux programmes. Le processus d'obtention d'une subvention a été décrit comme long et épuisant par une femme entrepreneure. La concurrence pour les petites subventions est incroyablement forte, rendant difficile la justification du temps consacré aux demandes, surtout lorsque les chances de succès sont minces.

Les entrepreneurs issus de communautés méritant l'équité, comme les femmes entrepreneures noires, sont confrontés à des obstacles supplémentaires pour accéder au financement et à d'autres soutiens.[68] De nombreuses femmes entrepreneures noires ont des entreprises dans le secteur des services et s'autofinancent. Elles sont également plus susceptibles d'être sous-financées,[69] les rendant parmi les plus vulnérables aux crises économiques comme celle provoquée par la pandémie de COVID-19.[70]

60 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 », 27 Juin 2023, https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2023/?lang=fr.

61 Ibid, 45.

62 Henadi Al-Saleh, « Renforcer les capacités des fondatrices : Comment réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans le capital-risque », Forum économique mondial, 28 Décembre 2023, https://www.weforum.org/stories/2023/12/how-we-can-close-the-venture-capital-gender-gap/ (contenu en anglais).

63 #movethedial, PwC Canada et MaRS, « Où en est le cadran maintenant? Rapport d'analyse comparative 2017 », 2017, 3, https://docs.wixstatic.com/ugd/55c9d2_efb58fc4258b40978b5d2bc3a9d2a577.pdf (contenu en anglais).

64 Marilyn Gladu, « Impacts de la pandémie de COVID-19 sur les femmes : Rapport du Comité permanent de la condition féminine », Mars 2021, 25, https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/parl/xc71-1/XC71-1-1-432-6-eng.pdf (contenu en anglais).

65 Ibid, 41.

66 Ibid.

67 Ibid.

68 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et al., « S'élever : une étude sur 700 femmes noires entrepreneures », 15 Avril 2021, 4, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/04/BBPA-Rise-Up.pdf (contenu en anglais).

69 Marilyn Gladu, « Impacts de la pandémie de COVID-19 sur les femmes : Rapport du Comité permanent de la condition féminine », Mars 2021, 42, https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/parl/xc71-1/XC71-1-1-432-6-eng.pdf (contenu en anglais).

70 Mohamed Elmi et coll., États des lieux de l'entrepreneuriat féminin : L'accent mis sur les femmes noires entrepreneures (Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association, Février 2021), 2, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/The_State_of_Womens_Entrepreneurship_Black_Entrepreneurs.pdf (en anglais)

Une femme entrepreneure noire a souligné le manque de diversité dans le domaine des subventions, déclarant que « lors d'une demande de subvention, la personne qui évalue votre candidature est toujours un homme blanc ». Elle a ajouté que les femmes entrepreneures, et en particulier les femmes de couleur, sont confrontées à des normes plus élevées pour recevoir un financement gouvernemental.

Décalage entre les investisseurs et les entreprises au service des femmes

Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont indiqué qu'étant donné que la grande majorité des investisseurs sont des hommes, les femmes entrepreneures dont les entreprises sont axées sur les femmes en tant que consommatrices peuvent être confrontées à des difficultés lorsqu'elles tentent d'obtenir un financement. Par exemple, une femme entrepreneuse a indiqué que les entreprises qui répondent aux besoins des femmes doivent souvent justifier l'existence des problèmes qu'elles abordent, car les préjugés inconscients conduisent à rejeter les questions relatives aux femmes. Une femme entrepreneure noire a expliqué que, d'après son expérience, les investisseurs ont tendance à investir dans ce qui leur est familier, excluant souvent les solutions sexospécifiques ou culturellement nuancées qu'ils ne comprennent peut-être pas entièrement. Ainsi, les femmes entrepreneures dont les produits sont destinés aux femmes peuvent avoir besoin d'éduquer les investisseurs sur leur pertinence, ajoutant une difficulté supplémentaire lors de la présentation. Par exemple, lors de la recherche d'investisseurs pour une application de santé féminine, une femme entrepreneure s'est souvent heurtée au scepticisme et à la gêne d'investisseurs masculins qui mettaient en doute la nécessité de tels produits.

Plusieurs personnes interrogées ont déclaré que les investisseurs leur conseillent souvent de se transformer en organisme de bienfaisance ou à but non lucratif, ignorant leur choix stratégique d'adopter une structure d'entreprise. Par exemple, une femme entrepreneure a déclaré que lorsqu'elle demandait à d'autres personnes comment créer un modèle commercial viable pour son entreprise sociale, ses questions étaient souvent rejetées. On lui a dit de « simplement en faire une organisation à but non lucratif », ce qui reflétait l'idée que le travail à impact social devait être effectué gratuitement, comme l'a fait remarquer une fondatrice d'entreprise sociale. Elle a expliqué que même si leur travail est socialement bénéfique, le modèle d'entreprise sociale est essentiel pour créer une entreprise durable, financer la croissance future et attirer les investisseurs. Elle a également décrit comment une entreprise sociale doit soit générer des profits exponentiels, soit fonctionner comme une organisation à but non lucratif pour être prise au sérieux dans le paysage entrepreneurial canadien. Malheureusement, les entreprises sociales sont souvent rejetées ou sous-évaluées dans l'écosystème commercial canadien, où la compréhension et les investissements dans ce type d'entreprises sont limités.

Préjugés sexistes dans les décisions d'investissement

Les préjugés sexistes sont une autre raison pour laquelle les femmes entrepreneures canadiennes ont du mal à accéder aux capitaux du secteur privé, qu'il s'agisse de capital institutionnel ou de capital-risque. Les préjugés dans l'écosystème de financement font qu'il est plus difficile pour les femmes entrepreneures d'accéder au capital dont elles ont besoin pour développer leur entreprise. Les attentes sexospécifiques ont un impact sur la manière dont les investisseurs perçoivent les femmes entrepreneures et sont susceptibles de jouer un rôle essentiel dans les processus d'évaluation des investisseurs.[71] Au cours des entretiens, les femmes entrepreneures ont déclaré avoir été victimes de préjugés sexistes de diverses manières lors des interactions professionnelles. Elles ont déclaré avoir été sous-estimées par les hommes, traitées avec condescendance et comme si elles manquaient de connaissances dans le domaine de l'entrepreneuriat. Un PDG a également souligné que les femmes entrepreneures sont souvent pénalisées lorsqu'elles reconnaissent ouvertement leurs lacunes en matière de connaissances, les investisseurs préférant l'excès de confiance, généralement manifesté par les hommes. Une autre personne interrogée, une fondatrice, a décrit un exemple de commentaire misogynes qu'elle a reçu :

> *« Je faisais une présentation à un très grand réseau d'investisseurs providentiels et j'ai participé à un appel sur Zoom avec environ huit hommes. Après ma présentation, l'un des hommes en ligne m'a dit que je ne l'attirais pas assez en regardant la caméra et que je devais considérer cela comme une occasion de passer au deuxième rendez-vous avec lui. »*

Elle a ajouté que les stéréotypes de genre, comme celui selon lequel les femmes sont moins ambitieuses que les hommes, ont un impact négatif sur les chances des femmes d'obtenir des financements auprès des investisseurs. D'autres personnes interrogées ont indiqué que le scepticisme des investisseurs à l'égard des entreprises dirigées par des femmes se manifeste par des questions plus rigoureuses ou préventives, par exemple sur la manière dont elles éviteront de perdre des clients, alors que leurs homologues masculins se voient poser des questions proactives sur la manière dont ils prévoient de développer leur entreprise. Les femmes entrepreneures sont également encouragées à supprimer les caractères considérés comme « féminins » lorsqu'elles s'adressent aux investisseurs, comme par exemple en se faisant dire de « ne pas s'adresser aux investisseurs comme une fille ».[72] Cela renforce l'idée que la réussite en affaires exige des femmes qu'elles adoptent des comportements stéréotypés et masculins.

---

71 Ibid, 9.

72 Vartuhi Tonoyan and Robert Strohmeyer, « L'(in)congruence des rôles de genre et les préjugés sexistes des fournisseurs de ressources : Un modèle conceptuel », Revue internationale du genre et de l'entrepreneuriat 13, no. 3 (1er Janvier 2021): 225-42, https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijge-12-2020-0201/full/html (contenu en anglais).

Stratégies : Fournir un accès aux capitaux, à l'éducation financière et à des décideurs diversifiés tout en réformant les critères de financement.

Si, comme l'a montré cette étude, de nombreuses femmes entrepreneures déclarent être « sur-encadrées et sous-financées », il existe plusieurs manières d'aborder le problème de l'accès aux capitaux, l'une d'entre elles étant la formation. Il est essentiel d'améliorer les opportunités offertes aux femmes entrepreneures en matière de formation sur le financement des petites entreprises, sur la manière d'accéder au financement par actions, sur la manière de présenter leur projet et sur les meilleures pratiques de structuration des contrats et des transactions.[73] Un bon exemple d'initiative qui favorise ce type de travail est le programme d'entrepreneuriat des femmes autochtones de l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (National Aboriginal Capital Corporations Association's Indigenous Women's Entrepreneurship program). Soutenu par le gouvernement du Canada, ce programme améliore la capacité des femmes entrepreneures autochtones à accéder au financement, notamment par l'intermédiaire des institutions financières autochtones.[74]

Une formation est également nécessaire pour apprendre aux bailleurs de fonds à écouter les arguments des femmes entrepreneures avec moins de préjugés. L'initiative canadienne Leading Lenders propose une boîte à outils en ligne gratuite et d'autres contenus pour les établissements de crédit désireux de soutenir les entreprises appartenant à des femmes. Par exemple, la boîte à outils décrit les raisons courantes pour lesquelles les femmes ne sont pas éligibles aux demandes de prêt, ainsi que des conseils pour surmonter les préjugés et les stéréotypes dans la prise de décision en matière de prêt.[75] Les organisations qui mesurent la contribution économique des femmes à l'économie canadienne et qui présentent aux incubateurs, aux organismes de capital-risque et aux banques les arguments en faveur de la diversité dans l'entrepreneuriat peuvent également contribuer à améliorer l'accès des femmes entrepreneures à l'investissement.[76]

Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont également suggéré que la société civile et le gouvernement jouent un rôle crucial dans la lutte contre le sous-financement des femmes entrepreneures. Les interventions peuvent fournir une éducation aux entrepreneurs et aux bailleurs de fonds, élargir le mandat des secteurs d'investissement et bancaires, et élargir les options de financement alternatives, telles que le microfinancement et les prêts à taux zéro. Parmi les mécanismes suggérés figurent des incitations fiscales à l'investissement dans les entreprises dirigées par des femmes, la création de collectifs d'investissement pour les investisseurs non accrédités et l'élargissement de la présence d'investisseurs providentiels dans les espaces entrepreneuriaux axés sur les femmes. L'Initiative canadienne pour l'inclusion des femmes dans le capital-risque est une subvention existante du gouvernement du Canada qui soutient cinq projets nationaux visant à améliorer l'accès des femmes entrepreneures canadiennes au financement par capital-risque.[77] Le secteur public joue également un rôle essentiel dans l'examen de ses propres critères d'octroi de subventions pour s'assurer qu'il n'écarte pas par inadvertance les entreprises appartenant à des femmes et à des femmes de couleur.

73 Golshan Javadian et al., « Est-ce payant d'agir de manière féminine? Une étude interculturelle de l'approbation des stéréotypes de genre et de la légitimité cognitive dans le domaine de l'évaluation des nouvelles entreprises », Revue internationale du genre et de l'entrepreneuriat 13, no. 4 (24 Juin 2021) : 330-52, https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijge-07-2020-0092/full/html (contenu en anglais).

74 Barbara Orser, Catherine Elliott, and Wendy Cukier, « Renforcer le soutien de l'écosystème pour les femmes entrepreneures : Stratégie d'action de l'ontario pour l'innovation inclusive (I2) » 2019, https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11623.50080, 4 (contenu en anglais).

75 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 », 27 Juin 2023, https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2023/?lang=fr, 85.

76 « Les principaux prêteurs : Soutenir les femmes entrepreneures vers la réussite », CBDC Restigouche Inc, consultable depuis le 6 Novembre 2024, https://leadinglenders.ca/preteursnovateurs/.

77 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et al., « S'élever : une étude sur 700 femmes noires entrepreneures », 15 Avril 2021, 31, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/04/BBPA-Rise-Up.pdf (contenu en anglais).

Obstacle II : Programmes et soutiens inadaptés

Si l'accès au capital et à l'éducation financière vont de pair pour soutenir l'entrepreneuriat des femmes, certaines des personnes interrogées par le CTIC ont suggéré que la formation était allée trop loin. Elles ont cité des exemples où la formation était liée à un soutien financier minimal, par laquelle elles ont dû suivre une formation redondante ou de base afin d'accéder à un petit montant de capital. Des programmes obligatoires bien intentionnés risquent de traiter les clients avec condescendance ou de leur faire perdre leur temps, contrairement aux programmes à la carte, qui permettent aux entrepreneurs d'accéder au soutien dont ils ont réellement besoin en fonction de l'étape à laquelle ils se trouvent dans leur formation et leur parcours entrepreneurial.

De plus, les personnes interrogées ont fait remarquer que les programmes de soutien aux entrepreneurs peuvent adopter une approche de programmation à « taille unique », fournissant de manière inadéquate des stratégies aux participants, comme pour les femmes entrepreneures noires, qui doivent relever des défis liés à l'intersectionnalité lorsqu'il s'agit de sujets tels que la présentation efficace et l'accès au financement. Une fondatrice noire a ajouté que de nombreux programmes et ressources existants manquent de spécificité et de sensibilité culturelles, les rendant moins efficaces pour ceux qui sont confrontés à des défis uniques en raison de leurs identités croisées. La fondatrice d'une organisation de soutien à l'entrepreneuriat féminin a expliqué que les systèmes et structures d'entreprise existants n'étaient pas conçus pour les femmes ou les personnes de couleur, ce qui conduisait à l'inaccessibilité. Par exemple, les contraintes de temps peuvent avoir un impact significatif sur la capacité des femmes entrepreneures à participer aux programmes de soutien, rendant difficile la possibilité de tirer pleinement parti de ces opportunités. Les programmes de soutien sont plus accessibles aux personnes qui n'ont pas de personnes à charge ni de fardeau financier, comme les personnes vivant avec leurs parents ou celles ayant moins de responsabilités immédiates.

Stratégie : Proposer des programmes ciblés

Les prestataires de programmes doivent prendre en compte l'ensemble des expériences de leur public, y comp[illegible] les expériences liées à l'intersectionnalité dans l'entrepreneuriat, et inviter les organisations possédant une expertise à contribuer à la planification et à la conception du programme. Les changements de prestation, tels que l'offre de séances en soirée et en fin de semaine, ou l'intégration d'une flexibilité pour la participation virtuelle pourraient être particulièrement bénéfiques pour les entreprises en phase de démarrage ou pour les entrepreneurs qui occupent encore d'autres emplois ou s'occupent de personnes à charge.

Il est également essentiel que les prestataires de programmes recherchent activement les commentaires des participants et s'engagent auprès des entrepreneurs afin de comprendre le soutien spécifique dont ils ont besoin. Au lieu de formuler des hypothèses, les prestataires de programmes devraient interroger directement les femmes entrepreneures sur les sujets et les ressources qui leur seraient les plus utiles. Ce faisant, les organisations de soutien peuvent s'assurer que leurs services soient pertinents et pratiques. Ceci est particulièrement important lors de la conception de programmes destinés aux femmes et aux groupes sous-représentés où le besoin d'intersectionnalité est pressant.

Pour vraiment comprendre les expériences des femmes entrepreneures noires, il est crucial de créer des espaces psychologiquement sûrs où elles peuvent construire ensemble, puis intégrer ces connaissances dans l'écosystème entrepreneurial au sens large. L'une des personnes interrogées, une femme entrepreneure noire, a recommandé de concevoir des programmes pour les femmes entrepreneures noires avec la contribution de femmes entrepreneures noires qui ont réussi à relever les défis liés à la création d'une entreprise. Cela permettrait aux participants au programme d'acquérir des informations précieuses sur les aspects tangibles et intangibles de leur parcours entrepreneurial.

Obstacle III : Manque de réseau

À l'instar des programmes destinés aux entrepreneurs, les opportunités de réseautage peuvent être conçues par inadvertance de manière à limiter l'accès des femmes entrepreneures et des entrepreneurs de couleur. Dans cette étude, plusieurs personnes interrogées ont estimé qu'il y avait un manque d'opportunités de réseautage destinées aux femmes entrepreneures et que les opportunités qui ne ciblent pas les femmes sont souvent conçues de manière à ne pas permettre aux femmes d'y participer. Par exemple, une personne interrogée a fait remarquer que les femmes qui ont des enfants à la maison ont du mal à participer à certains événements de réseautage, en particulier ceux qui ont lieu tard le soir. Une autre personne interrogée a ajouté que les attentes liées au genre peuvent exercer une pression supplémentaire sur les femmes pour qu'elles donnent la priorité aux responsabilités domestiques, leur laissant ainsi des opportunités limitées d'assister à des événements de réseautage. Comme l'a souligné une des personnes interrogées, une PDG, le manque d'opportunités de réseautage pour les femmes dans l'écosystème entrepreneurial canadien signifie que les connaissances des femmes entrepreneures chevronnées ne sont pas toujours transmises, soulignant la nécessité de créer des occasions de transférer ces connaissances.

Plusieurs personnes interrogées ont identifié un écart entre les sexes en ce qui concerne la volonté des investisseurs de réseauter avec des entrepreneurs. Une femme entrepreneure a décrit à quel point certains événements de réseautage lui donnent l'impression d'être un « club de garçons » et que de nombreuses décisions de financement sont prises en fonction des relations personnelles plutôt que du mérite de l'entreprise. Un PDG a souligné que les événements de réseautage clés, tels que les dîners privés au cours desquels des connexions et des décisions cruciales sont prises, sont souvent inaccessibles aux femmes entrepreneures. De plus, une directrice d'une association de femmes d'affaires a déclaré que les femmes qui débutent tout juste leur parcours entrepreneurial ont tendance à avoir des réseaux professionnels plus restreints que les hommes, ou que leurs réseaux ne sont pas liés aux affaires. Cette disparité limite leur accès au mentorat et aux opportunités d'affaires. Le manque de diversité dans certains secteurs d'activité renforce le fossé des réseaux, laissant les femmes entrepreneures avec moins de relations de confiance et entraînant ainsi un accès réduit aux réseaux.[78]

Les femmes entrepreneures noires sont confrontées à des défis croisés lorsqu'il s'agit d'accéder à des événements de réseautage. Les recherches montrent que de nombreuses femmes entrepreneures noires ont moins accès aux réseaux sociaux essentiels pour les transactions commerciales et les investissements.[79] Les réseaux sociaux des femmes entrepreneures noires peuvent limiter leur accès aux informations permettant de développer leur carrière.[80] De plus, les immigrantes noires, qui représentent 53,5 % des femmes entrepreneures noires au Canada, sont confrontées au défi de bâtir un réseau dans un nouveau pays où elles n'ont peut-être pas de relations existantes.[81] ela entraîne une dépendance excessive à l'égard de leur réseau et les empêche d'établir des liens au sein de la communauté des affaires, limitant ainsi la croissance de leur entreprise.[82]

78 « Initiative de capital-risque inclusif du WES », Innovation, Science et Développement économique Canada, 3 Mai 2023, https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/linitiative-pour-linclusion-femmes-dans-secteur-capital-risque-sfe.

79 Barbara Orser, Catherine Elliott, and Wendy Cukier, « Renforcer le soutien de l'écosystème pour les femmes entrepreneures : Stratégie d'action de l'Ontario pour l'innovation inclusive (i2) », 2019, https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11623.50080, 6.

80 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 », https://wekh.ca/research/thestate-of-womens-entrepreneurship-in-canada-2023/, 111.

81 Adia M. Harvey, « Devenir entrepreneure : Intersections de la race, de la classe et du genre au salon de la beauté noir », Genre et Société 19, no. 6 (2005) : 789–808, https://doi.org/10.1177/0891243205280104.

82 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2024 », 31 Juillet 2024, https://wekh.ca/wp-content/, 4.

Stratégie : Soutien au réseautage et au mentoratt

Le réseautage et le mentorat sont essentiels pour les femmes entrepreneures. Les mentors aident les femmes entrepreneures à acquérir des connaissances sur leur entreprise et à résoudre des problèmes, leur fournissent un soutien psychologique et une expertise sur les questions commerciales et les aident à sensibiliser les parties prenantes.[83] Le soutien psychologique apporté par le biais du mentorat et de la modélisation s'est avéré essentiel pour les membres de groupes méritant l'équité.[84] Par exemple, il est essentiel d'avoir la possibilité de mettre en valeur les réussites et de valoriser les modèles que sont les femmes entrepreneures noires.[85]

Comme l'a indiqué l'une des personnes interrogées, le succès d'une entreprise dépend de la qualité du produit et de la connaissance des bonnes personnes qui peuvent vous donner accès à des opportunités. Une autre personne a souligné les avantages des relations avec d'autres femmes entrepreneures, décrivant les réseaux sociaux des femmes entrepreneures comme une communauté où les ressources et le soutien sont partagés. Elle a expliqué à quel point cet échange mutuel est inestimable dans les périodes difficiles, lorsque les commentaires et les conseils d'un réseau de confiance peuvent apporter des solutions aux obstacles. Une fondatrice a ajouté que les commentaires et le soutien reçus sont particulièrement importants pour les femmes entrepreneures sans expérience en affaires, car elles risquent de ne pas pouvoir bénéficier autrement d'un soutien axé sur l'entreprise. Elle a souligné que la construction d'un réseau est l'un des principaux avantages des programmes proposés par les organisations soutenant les entrepreneurs en phase de démarrage. Cette notion a été appuyée par une autre personne interrogée qui a déclaré que l'expansion des programmes de réseautage et de mentorat aiderait les femmes entrepreneures à établir les relations nécessaires à un succès durable.

Les personnes interrogées ont souligné la nécessité d'organiser davantage d'événements et d'opportunités de réseautage spécifiquement adaptés aux femmes entrepreneures. Plusieurs personnes interrogées ont indiqué que le soutien d'autres femmes entrepreneures est particulièrement utile et efficace. Ceci est étayé par des recherches qui ont révélé que les femmes encadrées par d'autres femmes bénéficient de nombreux avantages, tels qu'une plus grande efficacité personnelle, un plus grand sentiment d'appartenance, un meilleur accès à des ressources précieuses, ainsi qu'un partage d'informations et une collaboration accrus.[86] Une femme entrepreneure a expliqué que les événements de réseautage sont plus efficaces lorsqu'ils sont plus petits et plus intimes, car lors d'événements de plus grande envergure, les chances de nouer de véritables relations diminuent. Elle a ajouté que le réseautage le plus efficace est le contact individuel via des plateformes comme LinkedIn, où des relations significatives peuvent être développées plus facilement. De plus, la cofondatrice d'un organisme de soutien a suggéré d'établir un réseau virtuel plus solide pour les femmes entrepreneures et les investisseurs à travers le Canada, afin d'aider à combler les écarts géographiques et de fournir un soutien continu aux femmes entrepreneures après la fin d'un événement de réseautage.

Les personnes interrogées ont également donné des conseils et des techniques pour un réseautage efficace. Elles ont recommandé d'adopter une approche stratégique du réseautage et de se concentrer sur la recherche d'une personne qui corresponde vraiment au besoin, car toutes les relations ne sont pas aussi pertinentes pour l'entreprise. La fondatrice d'une organisation de soutien a conseillé aux femmes entrepreneures de rejeter le discours dominant sur l'entrepreneuriat qui met l'accent sur l'autonomie plutôt que sur la recherche d'aide, ce qui peut conduire à des tendances perfectionnistes qui rendent plus difficile la demande d'aide. Elles ont également souligné la nécessité pour les femmes entrepreneures d'être proactives en établissant des liens et en tirant parti des réseaux existants, en particulier pour celles qui ont noué des relations pertinentes au cours d'une carrière antérieure.

83 Sancheeta Pugalia and Dilek Cetindamar, « Regards sur le plafond de verre pour les femmes entrepreneures immigrantes dans le secteur technologique », Revue internationale du genre et de l'entrepreneuriat 14, no. 1 (1er Janvier 2021) 44-68, 55, https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2020-0169 (contenu en anglais).

84 Ibid, 59.

85 Kaisa Snellman and Isabelle Solal, « Le sexe de l'investisseur joue-t-il un rôle dans la réussite des femmes entrepreneures? Homophilie de genre et stigmatisation de l'incompétence dans le financement des entreprises », Organization Science 34, no. 2 (Mars 2023) : 680-99, https://doi.org/10.1287/orsc.2022.1594 (contenu en anglais).

86 Mohamed Elmi et al., « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin : L'accent mis sur les femmes noires entrepreneures » (Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association, Février 2021), 2, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/The_State_of_Womens_Entrepreneurship_Black_Entrepreneurs.pdf (contenu en anglais).

Obstacle IV : diversité de façade

La diversité de façade est l'inclusion symbolique, délibérée et cynique d'un petit nombre d'individus issus de groupes sous-représentés afin de donner une apparence d'égalité.[87] Cela peut nuire considérablement aux femmes entrepreneures dans la mesure où cela diminue leurs contributions professionnelles en mettant l'accent sur leur sexe plutôt que sur leur expertise. Les pratiques de la diversité de façade non seulement diminuent l'impact des politiques de diversité, mais peuvent également renforcer les stéréotypes nuisibles, en donnant l'impression que les femmes ou les groupes sous-représentés sont financés, reçoivent une subvention ou sont nommés à un conseil d'administration uniquement pour cocher une case et non parce qu'ils sont les meilleurs candidats. Cette approche finit par saper les véritables efforts visant à promouvoir l'inclusion et l'égalité dans l'écosystème de l'entrepreneuriat.

Dans le cadre de cette étude, un certain nombre de personnes interrogées ont partagé des histoires de diversité de façade dont elles avaient été témoins dans l'écosystème entrepreneurial du Canada. La fondatrice d'une organisation soutenant les femmes dans le domaine de la technologie a raconté l'histoire d'une femme titulaire d'une maîtrise technique et plus d'une décennie d'expérience dans le domaine de la technologie, qui était souvent invitée à prendre la parole lors de conférences, mais uniquement par le fait même qu'elle était une femme dans le domaine de la technologie, et non parce qu'on lui demandait de partager son expertise en la matière. De même, une membre d'un organisme de soutien à l'entrepreneuriat féminin a raconté l'histoire d'une femme autochtone qui a reçu de nombreuses invitations à siéger à des conseils d'administration, pour ensuite découvrir qu'elle était là pour « cocher une case » et qu'elle n'avait aucune voix, contribution ou influence réelle. Une fondatrice noire, quant à elle, a expliqué que les entrepreneurs noirs ont tendance à attirer l'attention des médias, ce qui ne se traduit pas toujours par un soutien à l'entreprise. Elle a déclaré que les gens donnent la priorité au récit autour d'une entreprise appartenant à des personnes noires plutôt qu'à la réalité de ce qui se passe dans cette entreprise.

Stratégie : Leadership inclusif et prise de décision diversifiée

La diversité de façade est souvent perpétuée involontairement. L'un des moyens les plus efficaces d'atténuer la diversité de façade est de partager l'autorité, le leadership et le pouvoir de décision : premièrement, pour s'assurer que les décideurs (bailleurs de fonds, organisateurs de conférences, etc.) aient des expériences vécues diverses, et deuxièmement, pour garantir que toute nomination s'accompagne d'opportunités significatives de contribution et d'orientation.[88] Par exemple, tous les membres nommés au sein d'un conseil d'administration devraient avoir une véritable opportunité de contribuer de manière significative à l'organisation et de la diriger; un rôle dépourvu de pouvoir ou d'autorité significative peut être un indicateur clair de diversité de façade.

87 Kaisa Snellman and Isabelle Solal, « Le sexe de l'investisseur joue-t-il un rôle dans la réussite des femmes entrepreneures? Homophilie de genre et stigmatisation de l'incompétence dans le financement des entreprises », Organization Science 34, no. 2 (Mars 2023): 680-99, https://doi.org/10.1287/orsc.2022.1594 (contenu en anglais).

88 Ryan Payne, Jennifer Kruwinnus, and D. Grant-Smith, « Cadre de leadership inclusif pour promouvoir un climat de participation : un cadre pour aborder l'inclusion, le symbolisme, l'équité et l'avancement des femmes entrepreneures », Octobre 2022, 86-109, https://www.igi-global.com/gateway/chapter/314048, 89.

OBSTACLES ET STRATÉGIES AU NIVEAU INDIVIDUEL

Cette section aborde les obstacles à l'entrepreneuriat féminin qui peuvent être identifiés et surmontés au niveau individuel. Les obstacles systémiques à l'origine des inégalités trouvent généralement leur origine dans des causes systémiques; par exemple, bien que cette section aborde la confiance en soi individuelle, les normes sexospécifiques à l'échelle de la société contribuent aux perceptions individuelles. Néanmoins, il est possible de relever ce défi grâce à des interventions individuelles ainsi qu'à travers des approches à l'échelle de l'écosystème.

Obstacle I : Confiance en soi et perceptions

Des recherches ont montré que, comparées aux hommes, les femmes perçoivent leurs compétences en matière de démarrage d'entreprise comme étant moins développées et ont tendance à avoir davantage peur de l'échec.[89] Dans cette étude, de nombreuses personnes interrogées ont souligné qu'il est courant que les femmes entrepreneures manquent de confiance en elles et souffrent du syndrome de l'imposteur. La fondatrice d'un organisme d'investissement dans les entreprises féminines a également souligné que les femmes entrepreneures doivent être conscientes de la façon dont elles perpétuent les préjugés à l'égard des autres femmes entrepreneures. Par exemple, elle a indiqué que certaines femmes entrepreneures peuvent manquer de sympathie à l'égard des jeunes femmes entrepreneures, ayant plutôt pour objectif de « les endurcir » en vue de les préparer à naviguer dans le monde de l'entrepreneuriat. Cependant, elle a suggéré que cette approche est contre-intuitive puisque l'empathie et la compassion sont nécessaires lorsque les femmes sont déjà confrontées à des défis partout ailleurs dans l'écosystème.

La confiance en elles et la perception d'elles-mêmes des femmes entrepreneures peuvent avoir un impact sur les résultats de leur entreprise de plusieurs manières. Par exemple, deux personnes interrogées ont noté que la confiance en soi et la perception d'elles-mêmes des femmes peuvent avoir un impact sur leur capacité à réussir leur présentation et à lever des fonds pour leur entreprise. L'une des personnes interrogées a déclaré avoir vu des femmes entrepreneures faire des commentaires dévalorisant d'autodérision lors de leur présentation, tandis que l'autre a noté que les femmes entrepreneures avaient tendance à se sous-estimer et à sous-évaluer leurs produits. Des études ont également révélé que les femmes entrepreneures avaient été moins susceptibles que les hommes de demander ou de recevoir des aides fédérales d'urgence pour leur entreprise pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses femmes propriétaires d'entreprise déclarant avoir eu du mal ou hésité à solliciter des programmes de financement d'urgence fédéraux ou provinciaux.[90]

La question de la confiance en soi est plus prononcée pour les femmes entrepreneures dans les secteurs dominés par les hommes. La perception qu'ont les femmes de leurs propres compétences dans les métiers techniques est souvent identifiée comme un obstacle à leur participation dans les domaines des STIM.[91] Le scepticisme des investisseurs dans les secteurs dominés par les hommes pousse les femmes entrepreneures à se fixer des normes plus élevées afin de « prouver qu'elles ont ce qu'il faut pour réussir dans une tâche typiquement masculine » [92]

89 Ryan Payne and Michelle Keeffe, « Promouvoir une inclusion significative en milieu de travail : un modèle pour éviter le symbolisme et la marginalisation », Octobre 2022, 86-109, https://www.igi-global.com/gateway/chapter/326164.

90 Wendy Cukier and Zohreh Hassannezhad Chavoushi, « Faciliter l'entrepreneuriat féminin au Canada : le cas de WEKH ». Gender in Management: An International Journal 35, no. 3 (1er janvier 2020) : 303-18, https://doi.org/10.1108/GM-11-2019-0204 (contenu en anglais).

91 Ibid.

92 Bipasha Baruah and Crystal Gaudet, « Créer et optimiser les opportunités d'emploi pour les femmes dans le secteur de l'énergie propre au Canada », Revue d'études canadiennes, 56 (28 Mars 2022), https://utppublishing.com/doi/10.3138/jcs.2019-0010, 246.

La discrimination systémique et le racisme anti-Noirs au sein de l'écosystème des affaires exacerbent également ces défis.[93] Les femmes entrepreneures noires sont fréquemment confrontées aux préjugés et aux stéréotypes de la part des investisseurs et d'autres acteurs clés. Elles sont confrontées à la double menace de la discrimination raciale et celle fondée sur le sexe, qui se combinent pour contribuer aux défis uniques qu'elles rencontrent.[94] TLe manque de représentation qui en résulte peut créer un syndrome de l'imposteur, dans lequel les femmes noires ont du mal à se considérer comme des entrepreneures prospères en raison du manque de modèles. Cette idée a été exprimée comme suit par la PDG d'une organisation d'entrepreneuriat noire :

> *« Le syndrome de l'imposteur est très répandu car nous ne sommes pas nombreuses et que nous ne pouvons pas être vus. Si vous pouvez nous voir, vous pouvez l'être. Il n'y a encore pas beaucoup d'exemples. Il y a donc un sentiment de syndrome de l'imposteur qui vous retient. »*

Stratégie : Lutter contre les rôles de genre

Pour lutter contre les rôles sexospécifiques et encourager davantage de femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat, le changement sociétal doit commencer par la lutte contre les stéréotypes et les attentes enracinées. Pour les entrepreneurs existants, les programmes de mentorat et de réseautage tels que ceux évoqués plus haut dans le présent document peuvent contribuer à développer des compétences pour des tâches ardues, comme l'élaboration d'un plan d'affaires, le fait de parler d'argent et la présentation d'échantillons. De plus, les participants aux entretiens ont déclaré que des changements doivent se produire au niveau de la société pour encourager les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat, même s'ils ont admis que ce ne serait pas une tâche facile ou à court terme.

Pour changer les perceptions à grande échelle, les gouvernements et les organisations peuvent mener des campagnes médiatiques et des activités de sensibilisation qui promeuvent et normalisent l'entrepreneuriat féminin.[95] Il est également utile d'organiser des ateliers et des activités en personne avec des femmes entrepreneures modèles pour mettre en valeur et promouvoir l'entrepreneuriat féminin.[96] Les personnes interrogées ont recommandé des réformes éducatives qui mettent l'accent sur l'égalité des sexes dès le plus jeune âge, promouvant l'idée selon laquelle les garçons et les filles peuvent exceller dans les domaines du leadership, de la technologie et des affaires. Une femme entrepreneure a suggéré ce qui suit :

> *« Il pourrait y avoir plus de programmes, peut-être dès l'école primaire, parce que de nos jours, nous pourrions aussi enseigner aux petites filles qu'il existe des façons d'attendre davantage d'elles-mêmes. À mon époque, on ne me disait pas ça. On m'a toujours dit : « Tu es une fille, donc tu ne peux pas faire ci, tu ne peux pas faire ça. » Mais j'aurais aimé que, dès l'école primaire, on dise aux filles : « Tu sais, tu peux faire ça. »*

93 Vartuhi Tonoyan et Robert Strohmeyer, « L'(in)congruité des postes genrés et les préjugés sexistes des fournisseurs de ressources : Un modèle conceptuel », Revue internationale du genre et de l'entrepreneuriat 13, no. 3 (2021): 235, https://doi.org/10.1108/IJGE-12-2020-0201 (contenu en anglais).

94 Ibid.

95 Gené Teare, « Mise en évidence des financements importants accordés aux fondateurs noirs en 2020 » Crunchbase News, 12 Février 2021, https://news.crunchbase.com/startups/highlighting-notable-funding-to-black-founders-in-2020/ (contenu en anglais).

96 Rathi Mani-Kandt, « Pour donner aux femmes entrepreneures les moyens d'agir, nous devons remettre en question les normes de genre », Forum économique mondial, 18 Novembre 2022, https://www.weforum.org/agenda/2022/11/empower-female-entrepreneurs-challenge-gender-norms/ (contenu en anglais).

Obstacle II : Responsabilités domestiques et de soin

Les femmes entrepreneures sont également affectées par les préjugés concernant les responsabilités domestiques et de soins. Les normes sexospécifiques concernant les rôles des hommes et des femmes sont difficiles à dissiper aujourd'hui, ce qui peut signifier que les femmes qui travaillent sont toujours censées effectuer des tâches domestiques et de soins en plus des longues heures nécessaires au démarrage d'une entreprise.[97] Les personnes interrogées ont expliqué que les femmes sont plus susceptibles d'être les principales fournisseuses de soins en raison de ces normes de genre, et comment ces obligations entravent leur capacité à établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à rechercher des opportunités de réseautage, car cela les oblige à mettre de côté leurs tâches professionnelles pour assumer leurs tâches de soins. Elles ont ajouté que le fardeau de ces responsabilités se fait particulièrement sentir lorsqu'il s'agit de planifier des événements importants de la vie, tels que la retraite ou la maternité, parallèlement à leurs activités professionnelles. Cette situation impose une charge mentale disproportionnée aux femmes, ayant des répercussions négatives sur leur santé mentale en raison du stress lié à la nécessité d'assumer plusieurs rôles et d'accomplir tout leur travail.[98] Ce fardeau est encore plus prononcé pour les femmes noires puisqu'elles sont plus susceptibles d'être cheffes de famille célibataires que les femmes blanches, et de consacrer beaucoup de temps au travail domestique, avec « 75 % des femmes noires consacrent au total plus de 21 heures par semaine aux travaux ménagers ».[99]

Les femmes entrepreneures qui sont mères sont souvent confrontées à des défis liés à un manque de compréhension et à des perceptions dépassées de leur rôle au sein de la population active de la part des décideurs de l'écosystème. Une femme entrepreneure a noté que ces perceptions sont souvent influencées par les visions générationnelles des rôles des hommes et des femmes, dans lequelles les attitudes des hommes à l'égard des responsabilités domestiques sont façonnées par ce qu'ils ont observé en grandissant. Les personnes interrogées se souviennent d'avoir été confrontées à des stéréotypes négatifs qui les décrivent comme moins dévouées à leur entreprise parce qu'elles ont des enfants, et ont décrit un manque général d'empathie et de compréhension de la part des hommes concernant les impacts de la grossesse sur la santé mentale et la nécessité de prendre un congé. De plus, des recherches suggèrent que les femmes de la « génération sandwich », qui ont la responsabilité de s'occuper à la fois des enfants et des membres plus âgés et dépendants de la famille, courent un risque accru de problèmes de santé mentale et d'épuisement professionnel, compliquant encore davantage leur parcours entrepreneurial.[100]

97 Ibid.

98 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2024 », 31 Juillet 2024), 174, https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2024/?lang=fr.

99 Mohamed Elmi et al., « États des lieux de l'entrepreneuriat féminin : L'accent mis sur les femmes noires entrepreneures », (Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association, Février 2021), 14, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/The_State_of_Womens_Entrepreneurship_Black_Entrepreneurs.pdf (contenu en anglais).

100 Jocelyn Frye, « En première ligne au travail et à la maison : les effets économiques disproportionnés de la pandémie de coronavirus sur les femmes de couleur » (Centre pour le progrès américain, 23 Avril 2020), https://www.americanprogress.org/article/frontlines-work-home/ (contenu en anglais).

Stratégie : Améliorer les filets de sécurité sociale et fournir des services de garde d'enfants

L'impact des responsabilités domestiques et de soins sur l'entrepreneuriat des femmes met en évidence la nécessité d'une sécurité sociale adéquate pour faire face à la maladie, à la maternité, à la vieillesse, à la perte d'emploi et à d'autres risques pour le bien-être des personnes.[101] SLe soutien à la grossesse et à la maternité est crucial pour encourager davantage de femmes, y compris de femmes noires, à se lancer dans l'entrepreneuriat.[102] L'absence de congé de maternité et d'avantages sociaux pour les entrepreneures crée des obstacles importants pour les femmes qui souhaitent démarrer et diriger leur entreprise; ainsi, le soutien du gouvernement sous la forme de politiques de congé de maternité pour les entrepreneures et de garderies subventionnées serait un vent de changement. Le système universel de garderies du Québec a été présenté comme un modèle potentiel pour le reste du Canada.[103] Les programmes de garderie universels sont « absolument essentiels » pour garantir aux femmes entrepreneures le soutien nécessaire pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.[104] Enfin, les stratégies déjà évoquées, telles que la programmation d'événements de réseautage pendant des périodes accessibles et la lutte contre les rôles sexospécifiques dès le plus jeune âge, peuvent contribuer à surmonter cet obstacle.

Formation aux compétences transférables et entrepreneuriales : un défi et une solution

Dans cette étude, il a été demandé aux personnes interrogées (femmes entrepreneures et expertes en la matière) quel type de formation professionnelle pourrait le mieux aider les femmes entrepreneures à créer des entreprises prospères et à s'épanouir dans l'économie numérique. Ci-dessous, les réponses sont réparties par thème afin d'identifier les principales priorités en matière de formation professionnelle pour les femmes entrepreneures.

Compétences technologiques

Les compétences numériques sont de plus en plus vitales pour les femmes entrepreneures, car elles leur permettent d'améliorer leur efficacité, d'accroître leur visibilité en ligne, d'attirer les clients de manière efficace et de garantir la sécurité des opérations commerciales.[105] À l'ère du numérique, la capacité à adopter et à utiliser les technologies n'est plus facultative : elle est essentielle à la croissance, à la compétitivité et à la survie des entreprises[106] Les outils des TIC facilitent l'accès à l'information, favorisent la collaboration entre les employés, améliorent la qualité des produits et rationalisent les processus commerciaux, en faisant de ceux-ci des facteurs clés de performance, en particulier pour les petites entreprises.[107] Les participantes aux entretiens ont fortement souligné qu'avec la disponibilité croissante d'outils avancés de collaboration et de productivité, les femmes entrepreneures doivent adopter des solutions numériques pour rester compétitives et capitaliser sur de nouvelles opportunités.

101 Irene Kamberidou, « Femmes entrepreneures distinguées dans l'économie numérique et le tourbillon du multitâche », Journal de l'innovation et de l'entrepreneuriat 9, no. 1 (Décembre 2020) : 3, https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y (contenu en anglais).

102 Bipasha Baruah and Crystal Gaudet, « Créer et optimiser les opportunités d'emploi pour les femmes dans le secteur de l'énergie propre au Canada », Revue d'études canadiennes 56 (28 Mars 2022), 248, https://doi.org/10.3138/jcs.2019-0010 (contenu en anglais).

103 Entreprises noire et Association Professionnelle et al., S'élever : une étude sur 700 femmes noires entrepreneuses », 15 Avril 2021, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/04/BBPA-Rise-Up.pdf, 31 (contenu en anglais).

104 Marilyn Gladu, « Impacts de la pandémie de COVID-19 sur les femmes : rapport du Comité permanent de la condition féminine », Mars 2021, 24, https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/parl/xc71-1/XC71-1-1-432-6-eng.pdf (contenu en anglais)

105 Ibid.

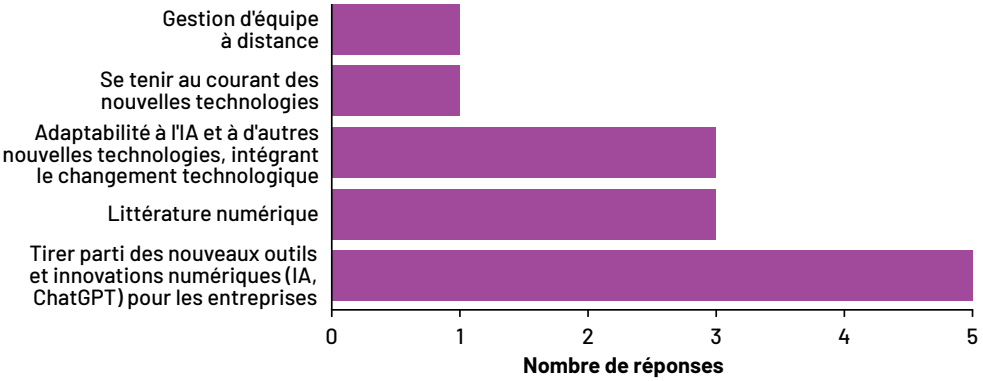
106 Anna Radulovski, « Quelles compétences informatiques peuvent aider les femmes entrepreneures à réussir à l'ère numérique? », Women Tech Network, 14 Mars 2024, https://www.womentech.net/en-us/how-to/what-computer-skills-can-help-women-entrepreneurs-succeed-in-digital-age (contenu en anglais).

107 Barbara Orser, Allan Riding, and Yanhong Li, « Adoption de technologies, d'éducation et de formation à l'entrepreneuriat intégrant la dimension de genre », Revue internationale du genre et de l'entrepreneuriat 11, no. 3 (1er Janvier 2019) : 274, https://doi.org/10.1108/IJGE-02-2019-0026 (contenu en anglais).

Cependant, de nombreuses femmes sont confrontées à des lacunes en matière de connaissances technologiques par rapport aux hommes, car ces derniers sont souvent exposés à la technologie plus tôt, par le biais d'expériences telles que les jeux vidéo, ce qui leur donne une longueur d'avance dans la compréhension des outils numériques.[108]

En revanche, de nombreuses femmes entrepreneures font état d'un malaise et d'une incertitude lorsqu'il s'agit d'adopter de nouvelles technologies en raison de leur manque de familiarité et de leurs idées fausses sur les compétences requises pour utiliser les TIC.[109] Combler ces lacunes grâce à une formation et un soutien ciblés permettra à davantage de femmes entrepreneures de tirer pleinement parti des technologies numériques, libérant ainsi un plus grand potentiel d'innovation et de réussite commerciale.

Figure 6 : Besoins de développement des compétences liées à la technologie des femmes entrepreneures



Source : Entretiens avec des informateurs clés, CTIC.

Ventes et marketing

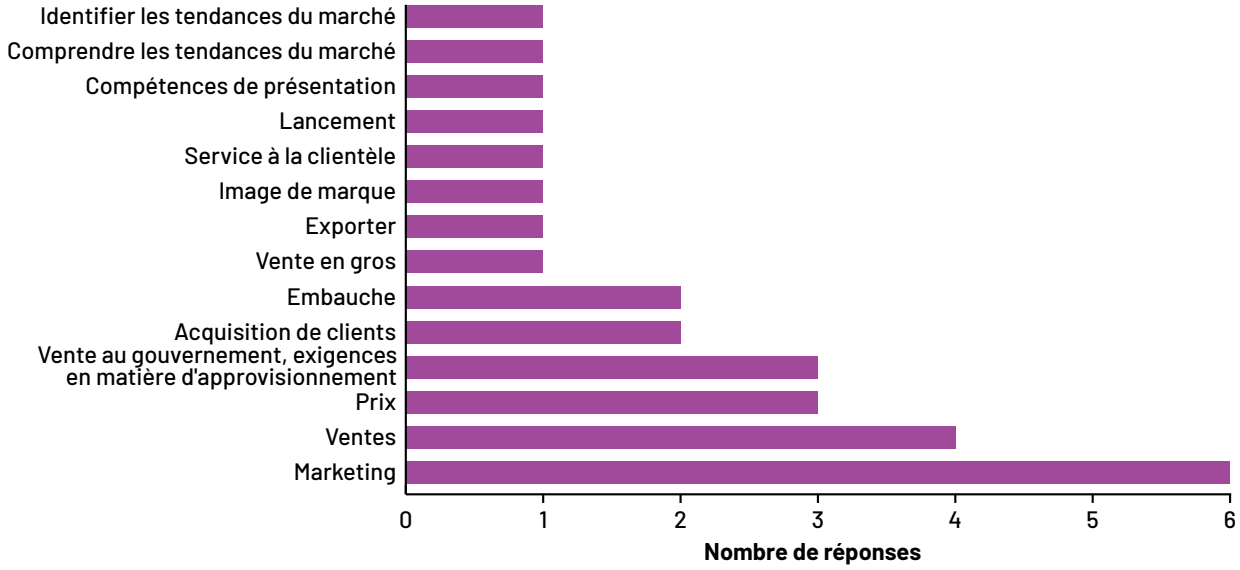
Lorsque l'on demande aux femmes entrepreneures quel type de formation et de développement des compétences est nécessaire, la réponse la plus fréquente est celle des compétences en marketing. Viennent ensuite les compétences en matière de vente, puis la capacité à fixer le prix des biens et des services, et la capacité à comprendre comment vendre aux pouvoirs publics.

Une fondatrice a fait remarquer qu'étant donné que les femmes entrepreneures ont des difficultés à obtenir des fonds par le biais d'investissements, elles ont tendance à se concentrer davantage sur l'attraction de clients, la vente et la génération de revenus afin de pouvoir compenser le manque de financement. Cela peut expliquer pourquoi les compétences en marketing et en vente sont les deux compétences les plus citées dans cette catégorie. Savoir comment fixer le prix de leurs produits et services a également été fréquemment mentionné comme une compétence que les femmes entrepreneures souhaitent acquérir. Ces résultats concordent avec ceux d'une étude antérieure sur ce sujet, dans laquelle une enquête menée auprès de femmes noires entrepreneures a montré que si 83 % des personnes interrogées étaient tout à fait d'accord pour dire qu'elles avaient confiance en elles pour gérer une entreprise, seule la moitié d'entre elles étaient plutôt d'accord pour dire qu'elles savaient comment fixer le prix de leurs produits et de leurs services.[110]

108 Ibid.
109 Ibid, 281-2.
110 Ibid.

Un récent sondage du Conseil canadien des femmes entrepreneures (Women Business Enterprises Canada Council) a révélé que même si près de la moitié des 130 fournisseurs ayant répondu au sondage ont obtenu de nouvelles opportunités commerciales grâce à la certification des fournisseurs, de nombreuses PME, en particulier celles appartenant à des femmes, ont encore du mal à tirer pleinement parti de ces opportunités.[111] Les femmes entrepreneures sont désireuses de profiter des programmes de diversité des fournisseurs et de s'engager dans la chaîne d'approvisionnement mondiale, mais elles ont souvent du mal à trouver le soutien nécessaire[112] Des études montrent que les femmes canadiennes propriétaires d'entreprises sont moins susceptibles de participer au commerce international que leurs homologues masculins.[113] ela met en évidence la nécessité de disposer d'informations plus accessibles, actualisées et consolidées pour les aider à naviguer efficacement sur les marchés étrangers.

Figure 7 : Besoins des femmes entrepreneures en matière de développement des compétences en vente et marketing



Source : Entretiens avec des informateurs clés, CTIC.

111 Mohamed Elmi et coll., « État des lieux de l'entrepreneuriat féminin : L'accent mis sur les femmes noires entrepreneures » (Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association, Février 2021), 21, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/The_State_of_Womens_Entrepreneurship_Black_Entrepreneurs.pdf (contenu en anglais).

112 Paul D. Larson et al., « État de la certification des WBE au Canada : Le point de vue des fournisseurs » (WBE Canada et al., Juin 2021), https://wbecanada.ca/wp-content/uploads/2021/06/WBECertificationCanada2021Report.pdf (contenu en anglais).

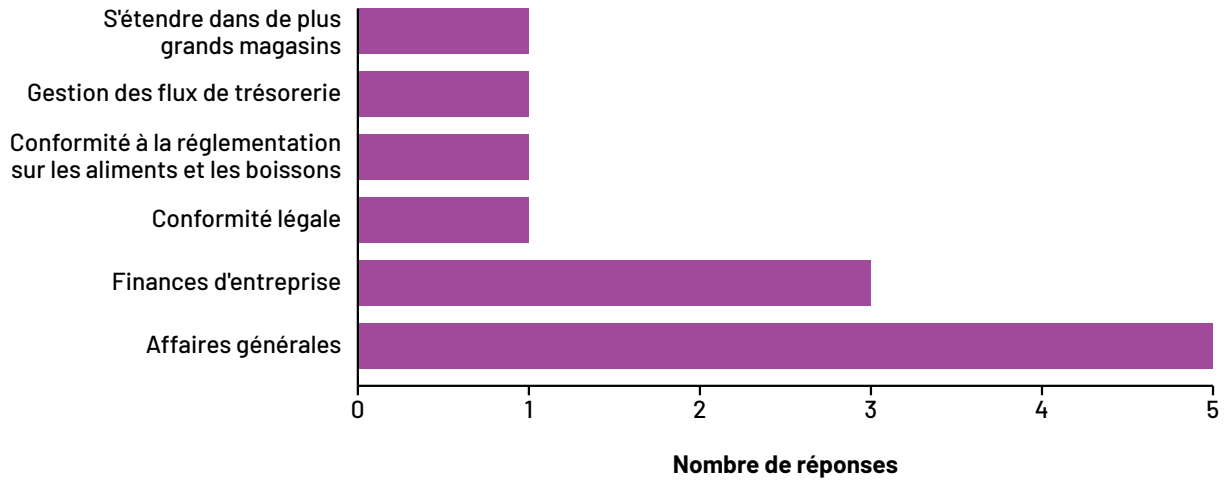
113 Barbara Orser et al., « Renforcer le soutien de l'écosystème pour les femmes entrepreneures : Stratégie d'action de l'Ontario pour l'innovation inclusive (i2) » (Telfer School of Management and Diversity Institute, Juin 2019), 2, https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11623.50080 (contenu en anglais).

114 Ibid.

Juridique et financier

Lorsque l'on demande aux femmes entrepreneures quel type de formation et de développement des compétences elles ont besoin, la réponse la plus fréquente concernant les questions juridiques et financières est celle des compétences générales en matière d'administration des affaires, suivies par les compétences en matière de financement d'entreprise. Les compétences en matière de respect de la réglementation ont également été mentionnées par les femmes entrepreneures comme un ensemble de compétences qu'elles souhaiteraient développer.

Figure 8 : Besoins des femmes entrepreneures en matière de développement des compétences juridiques et financières



Source : Entretiens avec des informateurs clés, CTIC.

Santé mentale et émotionnelle

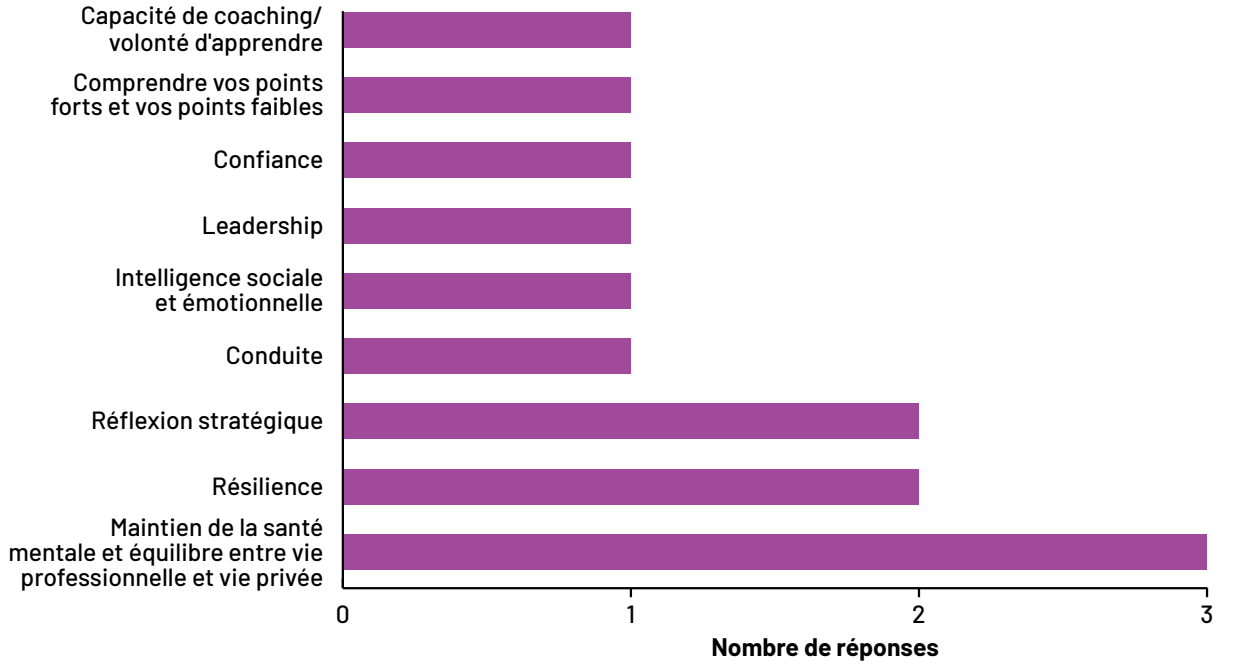
Lorsque l'on demande aux femmes entrepreneures quel type de formation et de développement des compétences est nécessaire, la réponse la plus fréquente concernant les compétences mentales et émotionnelles est la capacité à préserver sa santé mentale et à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, suivie par les compétences en matière de réflexion stratégique et de résilience.

Les personnes interrogées ont souligné qu'il est essentiel de donner la priorité à la santé mentale, en particulier lorsqu'on fait face aux expériences difficiles qui accompagnent le fait d'être une femme entrepreneure. Plusieurs personnes interrogées ont déclaré qu'au lieu de souhaiter que les circonstances soient différentes, il est important de faire face aux réalités de la situation. Une personne interrogée a ajouté que les femmes devraient reconnaître le malaise qu'elles ressentent lorsqu'elles se trouvent dans des espaces dominés par les hommes, au lieu d'essayer de se fondre dans la masse ou de masquer leur vraie personnalité; dans un environnement qui ne les soutient pas, il vaut mieux passer à un espace où les opportunités sont plus accessibles plutôt que de gaspiller de l'énergie à se battre pour obtenir du soutien dans cet environnement.

Les personnes interrogées ont offert de nombreux autres conseils aux femmes entrepreneures pour préserver leur santé mentale. Elles ont recommandé de cultiver la ténacité et de comprendre que le rejet n'est pas synonyme d'échec, car dans le monde des affaires, « non » signifie souvent simplement « pas encore ». Elles ont insisté sur l'importance de créer des systèmes personnalisés pour servir au mieux les intérêts de l'entreprise, plutôt que de s'appuyer uniquement sur des conseils commerciaux traditionnels ou des normes établies. L'une des personnes interrogées a souligné qu'en mettant à profit leurs atouts uniques et en s'éloignant de l'idée d'être une entrepreneure ou une dirigeante « typique », les femmes entrepreneures peuvent ouvrir leur propre voie vers un plus grand succès.

Le développement des compétences et la formation sont essentiels pour permettre aux femmes entrepreneures de réussir dans un environnement commercial de plus en plus compétitif. Des programmes de formation efficaces contribuent à combler les lacunes en matière de connaissances, en fournissant aux femmes les outils dont elles ont besoin pour innover, prendre des décisions éclairées et s'adapter à l'évolution du marché. De plus, l'accès à des opportunités de développement de compétences adaptées peut aider les femmes entrepreneures à rivaliser sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins, contribuant ainsi à un écosystème entrepreneurial plus inclusif et diversifié.

Figure 9 : Besoins de développement des compétences mentales et émotionnelles des femmes entrepreneures



Source : Entretiens avec des informateurs clés, CTIC.

CONCLUSION

Il est évident que les femmes entrepreneures jouent un rôle important dans la croissance de l'économie canadienne, en particulier dans le domaine du développement durable et de l'économie numérique. Elles donnent également la priorité à la responsabilité sociale et au développement communautaire plutôt qu'aux paramètres économiques des marchés. Cependant, indépendamment de leurs contributions, les femmes entrepreneures sont confrontées à de nombreux défis et doivent surmonter de multiples obstacles au niveau individuel, organisationnel et de l'ensemble de l'écosystème.

Il est impératif de souligner l'importance d'une approche intersectionnelle dans l'examen des expériences des femmes entrepreneures, car lorsque des facteurs tels que la race et l'appartenance ethnique, la langue et le statut économique s'entrecroisent avec le genre, cela produit des défis et des opportunités accrus.

Les données et les recherches portant spécifiquement sur les femmes noires au Canada sont très lacunaires; ces lacunes affectant la compréhension complète des défis auxquels ces groupes sont confrontés. Il est important de combler ces lacunes pour élaborer des politiques et des programmes de soutien efficaces. Le Canada est prêt à développer un paysage entrepreneurial meilleur et plus profond en apportant des solutions ciblées aux problèmes rencontrés par les femmes entrepreneures. Cette approche permet de parvenir à la productivité économique, d'améliorer et d'atteindre divers objectifs de développement durable. De plus, soutenir les femmes entrepreneures peut avoir un effet de cercle vertueux, car les femmes donnent souvent la priorité à la diversité et au soutien communautaire. Les efforts visant à soutenir et à promouvoir les entreprises créées par des femmes seront essentiels à la construction d'une économie durable et innovante pour tous les Canadiens.

À l'avenir, la recherche et l'élaboration de politiques devraient se concentrer sur la collecte de données ventilées afin de mieux comprendre et de relever les défis uniques auxquels sont confrontés les divers groupes de femmes entrepreneures. Cette approche ciblée permettra d'élaborer des programmes et des politiques de soutien plus efficaces, favorisant ainsi un écosystème entrepreneurial plus inclusif au Canada.

ANNEXES

ANNEXE A : ORGANISATIONS ET PROGRAMMES D'AIDE AUX FEMMES ET ENTREPRENEURS NOIRS

Nom de l'organisation	Site web
Alberta Women Entrepreneurs	www.awebusiness.com/ (en anglais)
BDC	www.bdc.ca/fr
Black Entrepreneurship Alliance	www.thebea.co/fr
Black Entrepreneurs Business Council	www.blackentrepreneursbc.org/ (en anglais)
Black Entrepreneurship Growth and Innovation Network	blacknorthbegin.ca/ (en anglais)
BlackNorth Initiative	blacknorth.ca/ (en anglais)
Black Women Business Network	blackwomencanada.org/
Boundless Accelerator	boundlessaccelerator.ca/ (en anglais)
Chambre de commerce des femmes canadiennes	canwcc-ccfc.ca/
Centre for Women in Business	www.centreforwomeninbusiness.ca/
Coralus	www.coralus.world/ (en anglais)
INNOVATEwest	innovatewest.tech/ (en anglais)
Ladies Who Lunch Ottawa (Facebook group)	www.facebook.com/groups/1763153458969 52/ (en anglais)
Prêteurs novateurs	leadinglenders.ca/preteursnovateurs/
Mosaic Accelerator	www.mosaicaccelerator.com/ (en anglais)
Movement 51	www.movement51.org/ (en anglais)
NEXT Canada	www.nextcanada.com/ (en anglais)
Okanagan Women's Mentoring and Angel Network	www.okanaganwman.com/ (en anglais)
Centre d'innovation de l'Ontario	www.oc-innovation.ca/fr
SheBoot	sheboot.ca/fr
The Forum	www.theforum.ca/ (en anglais)
Tribe Network	www.tribenetwork.ca/ (en anglais)
UofT's Black Founders Network	entrepreneurs.utoronto.ca/for-entrepreneurs/black-founders-network/ (en anglais)
WeBC	we-bc.ca/fr
Organisation d'entreprises de femmes du Canada	weoc.ca/fr
Women's Equity Lab	womensequitylab.com/ (en anglais)
Women in Business New Brunswick	wbnb-fanb.ca/fr
Women of Influence	www.womenofinfluence.ca/ (en anglais)
Women of Ontario Social Enterprise Network	svx.ca/initiatives/wosen/

Programme	Lien
National Aboriginal Capital Corporations Association's Indigenous Women's Entrepreneur program	nacca.ca/resources/iwe/ (en anglais)
StartUp Canada's StartUp Women program	startupcan.ca/explore/startup-women/ (en anglais)
Invest Ottawa's Ignition program	investottawa.ca/venture-path/ignition/ (en anglais)
DMZ's Black Innovation programs	dmz.torontomu.ca/bip/ (en anglais)
Communitech's program Fierce Founders	communitech.ca/how-we-help/fierce-founders/ (en anglais)

ANNEXE B:
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Cette étude a utilisé une approche de recherche à méthodes mixtes pour identifier les défis, les obstacles, les stratégies et les solutions pour soutenir les femmes entrepreneures.

Recherche secondaire

Revue dans la littérature

Les parties qualitatives et quantitatives de ce projet sont étayées par un examen approfondi de la littérature disponible et des sources de données secondaires. L'analyse documentaire a permis de définir la méthodologie et les questions de recherche, et a fourni des informations permettant de valider davantage les conclusions du rapport. L'analyse documentaire initiale a permis d'identifier les personnes interrogées dans le cadre de la recherche.

Recherche primaire

Entretiens avec des informateurs clés

L'étude comprenait 30 entretiens avec des informateurs clés (EIC), menés entre mai et août 2024, impliquant un éventail diversifié de participants : femmes entrepreneures, représentants d'organisations soutenant les femmes en affaires, et experts en la matière dans le domaine de l'entrepreneuriat et de la diversité. Huit des 30 EIC ont été menés avec des femmes de la communauté noire, et un EIC a été mené avec une femme de la communauté minoritaire de langue officielle. Les entretiens ont permis de recueillir des données sur l'état de l'écosystème entrepreneurial canadien, les obstacles auxquels se heurtent les femmes lorsqu'elles démarrent et développent leur entreprise, ainsi que l'efficacité des programmes de soutien actuels et les solutions recommandées.

LIMITES DE LA RECHERCHE

Bien que cette étude fournisse des informations précieuses sur les expériences des femmes entrepreneures au Canada, en particulier des femmes noires dans l'économie numérique, il est important de reconnaître plusieurs limites :

1. **Taille de l'échantillon et représentation :** L'approche qualitative de l'étude, basée sur 30 KII, offre des données détaillées mais n'est peut-être pas entièrement représentative de toutes les femmes entrepreneures au Canada. Les tendances identifiées doivent être interprétées comme reflétant les expériences des personnes interrogées plutôt que comme définitives pour l'ensemble de l'économie numérique.
2. **Couverture limitée des communautés de langue officielle en situation minoritaire :** La recherche n'a pas exploré en profondeur les intersections entre le genre et le statut de minorité linguistique dans l'entrepreneuriat. Seule une EIC a été mené avec une femme issue d'une communauté de langue officielle en situation minoritaire, ce qui limite notre compréhension des défis et des expériences de ce groupe spécifique.
3. **Lacunes en matière d'intersectionnalité :** Bien que des efforts aient été déployés pour inclure des perspectives diverses, l'étude peut ne pas saisir pleinement les expériences nuancées des entrepreneurs à travers toutes les intersections de l'identité, y compris les diverses expressions de genre et orientations sexuelles.
4. **Représentation géographique :** L'étude pourrait ne pas représenter de manière égale les expériences de toutes les régions du Canada, négligeant ainsi les défis uniques auxquels sont confrontés les entrepreneurs dans certaines provinces ou territoires spécifiques.
5. **Informations spécifiques à un secteur :** Bien qu'elle soit axée sur l'économie numérique, la recherche peut ne pas fournir des informations aussi approfondies sur tous les secteurs de l'économie au sens large.



ICTC CTIC

www.ictc-ctic.ca/fr