CRÉER UN ÉCOSYSTÈME D'INNOVATION ET D'ENTREPRENEURIAT INCLUSIF

Wendy Cukier, MA, MBA, PhD, DU (HC), LLD (HC), MSC, est l'une des principales expertes canadiennes en matière de technologies de rupture, de processus d'innovation et de diversité. Elle est la fondatrice du Diversity Institute de l'Université Ryerson, qui dirige de nombreux projets visant à promouvoir la participation et la promotion des groupes sous-représentés, notamment les femmes, les personnes racialisées et les peuples autochtones. Mme Cukier a aidé des organisations à devenir plus inclusives grâce à des programmes novateurs tels que DiversityLeads, financés par le Conseil de recherches en sciences humaines, qui suit les progrès, les obstacles et les stratégies fondées sur des données probantes pour promouvoir la diversité dans les organisations.

Suzanne Gagnon est professeure agrégée et titulaire de la chaire Canada Life en leadership à l'Asper School of Business, Université du Manitoba, où elle dirige également le James W. Burns Leadership Institute. Une théoricienne de l'organisation, la recherche de la Dre Gagnon examine le leadership émergent et décentralisé, la diversité, l'inclusion, l'innovation et la représentation des genres. Ses travaux sont publiés dans les principaux périodiques d'organisation et de gestion. La Dre Gagnon codirige le centre manitobain du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) et a aidé une myriade d'organisations par le biais de programmes novateurs tels que le programme DiversityLeads (2011-2017). Elle siège aux comités de rédaction des études de l'organisation, du leadership et de la gestion de l'apprentissage.

Tania Saba est la fondatrice et titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance et est professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Tania est une experte et a publié de nombreux ouvrages sur les questions de gestion de la diversité et de vieillissement de la main-d'œuvre, les écarts de valeur entre les générations, le transfert de connaissances, les compétences futures, la transformation des relations de travail et l'organisation du travail. Ses publications sont primées. Elle collabore à de grands projets de recherche avec des organismes publics et privés sur les questions d'insertion professionnelle et d'adaptation des groupes défavorisés. Tania supervise le Chapitre francophone du Québec et du Canada pour le programme Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) de Ryerson. Elle est membre du CRIMT (Centre interuniversitaire de recherche sur la Mondialisation et le travail), le CÉRIUM (Centre d'études internationales de Montréal) et OBVIA (Observatoire international sur les impacts sociaux de l'IA et des technologies numériques).

INTRODUCTION

Au Canada, les petites et moyennes entreprises (PME) représentent la majorité des emplois du secteur privé et l'entrepreneuriat est considéré comme un moteur de la croissance économique (Gouvernement du Canada, 2019). De nombreuses recherches établissent un lien entre la diversité et l'inclusion, d'une part, et l'innovation et la performance des entreprises, d'autre part. Par exemple, une étude de la RBC suggère qu'une augmentation de 10 % des PME détenues par des femmes pourrait ajouter 198 milliards de dollars au PIB canadien (Cooper, 2013). Toutefois, l'écosystème de l'entrepreneuriat au Canada comporte encore des obstacles pour les femmes[1] entrepreneures, les entrepreneurs racialisés et immigrants, et les entrepreneurs autochtones.

Cela n'atténue pas les aspirations entrepreneuriales de la diversité canadienne : de nombreuses études démontrent que les immigrants sont plus susceptibles d'être entrepreneurs, parfois parce qu'ils se sentent « poussés » ou exclus d'un emploi traditionnel, mais plus souvent parce qu'ils sont « attirés » par une opportunité irrésistible (Diversity Institute, 2017). En fait, une étude de Cukier et al. (2017) montre que 81 % des immigrants choisiraient l'entrepreneuriat même si

1 Par femmes, nous entendons celles qui s'identifient comme « femmes » en termes de genre, à distinguer de celui du sexe ; notre étude inclut les femmes cis, les femmes transgenres et les autres femmes.

d'autres possibilités d'emploi étaient disponibles. En outre, 34,7 % de toutes les entreprises en démarrage sont créées par des immigrants de première génération en Ontario (Davis et al., 2013), et les entreprises appartenant à des immigrants sont plus susceptibles de mettre à profit leurs relations internationales et de se tourner vers l'exportation (Zolin & Schlosser, 2013). La recherche est complexe ; il ne fait aucun doute que de nombreuses femmes et divers Canadiens sont surreprésentés dans l'économie par contrat (gig economy) par nécessité plutôt que par choix, car ils sont discriminés et leur mobilité sur le marché du travail est bloquée (Dheer, 2018).

> « Les immigrants sont plus susceptibles d'être entrepreneurs, parfois parce qu'ils se sentent "poussés" ou exclus d'un emploi traditionnel, mais plus souvent parce qu'ils sont "attirés" par une opportunité irrésistible. »

Dans l'ensemble, les entreprises canadiennes doivent être encouragées à innover, à croître et à s'attaquer aux marchés mondiaux si elles veulent se développer. On dit souvent que le Canada n'a pas un problème de démarrage, mais plutôt un problème d'expansion (Cukier et al., 2020). Il est important de comprendre les obstacles auxquels sont confrontées les entreprises dirigées par des femmes et des entrepreneurs issus de la diversité, ainsi que les soutiens dont ceux-ci ont besoin pour survivre et prospérer – en particulier dans un environnement post-COVID-19 qui a eu un impact disproportionné sur les femmes. Bien qu'il existe une variété de programmes de formation à l'entrepreneuriat, d'incubateurs, de programmes de développement et d'options de financement au Canada, les femmes entrepreneures se heurtent actuellement à des obstacles pour accéder aux soutiens (Cukier & Chavoushi, 2020). Les recherches montrent également que les entrepreneurs issus de la diversité, tels que les immigrants, les autochtones et les Noirs, ont moins accès au financement et à d'autres formes de soutien (voir : Carrington, 2006 ; Constantinidis et al., 2006 ; Lee & Black, 2017). Cette situation a des répercussions sur l'ensemble de l'économie. Alors que les femmes et les entrepreneurs de diverses origines apportent au marché des idées, des services, des produits et des approches nouvelles et originales, ils sont souvent confrontés à des difficultés pour lancer et développer leur entreprise en raison d'obstacles structurels. Par exemple, les femmes ne représentent que 16 % des propriétaires majoritaires de PME, alors qu'elles constituent 37,4 % des travailleurs indépendants canadiens, soit un total de plus d'un million de femmes (Statistique Canada, 2020). Elles sont également surreprésentées dans les secteurs des services (santé et beauté, alimentation et hospitalité), et sousreprésentées dans les secteurs technologiques et manufacturiers, qui sont souvent plus propices à une forte croissance et à l'exportation. Les femmes entrepreneures constituent également la majorité des travailleurs indépendants dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (69,7 %), des services éducatifs (66 %) et des autres services (55,2 %) et sont moins susceptibles d'avoir des entreprises incorporées (ISED, 2018). Bien que les écarts se réduisent, les entreprises dirigées par des femmes sont moins susceptibles de connaître une forte croissance que celles détenues par des hommes et sont légèrement moins susceptibles de se lancer dans l'exportation (ISED, 2018). Elles ont tendance à avoir des opérations plus petites et plus récentes et à être sous-financées. Tous ces facteurs font en sorte que les entreprises dirigées par les femmes sont beaucoup plus touchées par la COVID-19 et moins en mesure d'accéder aux aides. On observe des tendances similaires lorsque l'on examine les entrepreneurs autochtones et les entrepreneurs qui s'identifient comme étant noirs.

Une enquête récente illustre les défis auxquels sont confrontées femmes entrepreneures issues de la diversité en raison de la COVID-19 au Québec (Saba & Cachat-Rosset, 2020). Dans certains cas, l'expérience des entrepreneurs immigrants et de diverses origines raciales est comparable à celle des autres entrepreneurs, mais dans d'autres cas, les femmes entrepreneures de diverses origines se retrouvent dans des situations plus difficiles. Elles se trouvent indéniablement dans des situations financières plus précaires en raison de la crise, tout en étant confrontées à des obstacles à l'accès au financement. Alors que les femmes entrepreneures ont, en général, un grand besoin de soutien pour redresser leur entreprise ou la développer, les femmes entrepreneures issues de la diversité font état de besoins nettement plus importants en termes d'expertise et de développement des compétences, de soutien à l'adaptation de leurs produits et services, et d'orientation pour le passage au numérique.

Grâce en partie à la Stratégie pour l'entreprenariat féminin (WES) du gouvernement, qui vise à doubler le nombre d'entreprises détenues par des femmes d'ici 2025, on accorde une attention croissante aux femmes et aux entrepreneurs de diverses origines ; cependant, des lacunes subsistent dans la recherche. Le gouvernement du Canada a également annoncé des aides ciblées pour les entrepreneurs autochtones et noirs, mais davantage de données de base sont nécessaires pour évaluer « ce qui fonctionne ». Ce numéro spécial donne un aperçu de certaines des questions qui doivent être approfondies, comme la nécessité de remettre en question les démarches actuelles de réflexion sur les femmes entrepreneures, ainsi que les défis auxquels elles sont confrontées à de nombreux niveaux de l'écosystème, et les problèmes particuliers auxquels sont confrontées les femmes dans le domaine de la technologie. Nous abordons également les expériences uniques des entrepreneurs immigrants, des entrepreneurs noirs, des entrepreneurs autochtones et de ceux des communautés rurales afin de souligner l'importance d'une enquête plus approfondie et de la nécessité de disposer de données désagrégées.

VERS UN ÉCOSYSTÈME D'INNOVATION INCLUSIF

> « Bon nombre des modèles et des hypothèses qui sous-tendent la réflexion actuelle sur l'innovation et l'entrepreneuriat sont très sexospécifiques et culturellement encadrés. Par conséquent, la manière même dont nous pensons à l'entrepreneuriat et à l'innovation peut avoir la conséquence involontaire d'exclure de larges segments de la population. »

Beaucoup d'encre a coulé sur l'importance de créer les conditions nécessaires pour soutenir l'esprit d'entreprise. On a également beaucoup écrit sur la manière dont les écosystèmes interconnectés des organisations peuvent créer un contexte dans lequel les entrepreneurs et les PME détenues par des femmes sont en mesure de prospérer (voir : Cukier et al., 2020 ; Cafley et al., 2020). La recherche sur les écosystèmes entrepreneuriaux mondiaux accorde la priorité aux établissements d'enseignement supérieur en tant que moteurs de l'innovation et de l'entrepreneuriat par la commercialisation des technologies. Elle se concentre également sur la manière dont les infrastructures et les politiques gouvernementales peuvent favoriser ou entraver l'esprit d'entreprise (GEM, 2017). Bon nombre des modèles et des hypothèses qui sous-tendent la réflexion actuelle sur l'innovation et l'entrepreneuriat sont très sexospécifiques et culturellement encadrés (Beckton et al., 2016 ; PwC, 2018). Par conséquent, la manière même dont nous pensons à l'entrepreneuriat et à l'innovation peut avoir la conséquence involontaire d'exclure de larges segments de la population. Par exemple, la culture et les valeurs ont un impact profond sur le contexte de l'entrepreneuriat (Cukier, et al., 2014).

> « Si les organisations qui soutiennent les femmes entrepreneures au Canada ont fait d'importants progrès au cours des deux dernières décennies, les ressources dont disposent les femmes – en particulier les femmes racialisées et les femmes autochtones – ne sont pas aussi importantes que celles dont disposent les personnes considérées comme des entrepreneurs à profil dominant ou classique. »

En s'appuyant sur son modèle écologique de changement, le Diversity Institute applique une optique de genre et de diversité pour comprendre les obstacles systémiques et identifier les points de levier permettant de provoquer le changement vers un écosystème d'innovation inclusif (Cukier et al., 2020). Le modèle écologique considère l'écosystème à partir du macro-niveau, du méso-niveau et du micro-niveau. Le niveau macro comprend la politique gouvernementale, la planification, la fiscalité, les normes sociales et l'infrastructure, qui ont toutes une incidence sur les possibilités offertes aux entrepreneurs. Au niveau méso, les organisations peuvent jouer un rôle important dans l'écosystème de l'entrepreneuriat en soutenant la R&D, la formation, le financement et en fournissant aux parties prenantes des aides liées à l'entreprise. Il existe plus de 2500 de ces organisations au Canada et leurs politiques et pratiques ont un impact profond sur les opportunités offertes aux entrepreneurs à chaque étape de leur développement. L'outil d'évaluation de la diversité (Cukier & Smarz, 2012) est particulièrement bien adapté à cette fin. L'outil d'évaluation de la diversité évalue les pratiques, les politiques et les processus organisationnels de manière exhaustive. Il examine tous les aspects des activités d'une organisation, allant de la gouvernance, des ressources humaines et de la culture à l'approvisionnement, en passant par la conception des produits et des programmes, le marketing et les communications. Grâce à ce cadre, une organisation peut évaluer ses activités pour mieux soutenir diverses femmes entrepreneures au niveau méso. Enfin, au niveau micro, il est essentiel de prendre en compte les connaissances, les croyances et les comportements des femmes entrepreneures. Il est important de réfléchir à la manière de renforcer l'intérêt et les capacités des femmes et de communautés diverses en matière d'entreprenariat, tout en remettant en question les préjugés, la discrimination et les micro-agressions auxquels elles sont confrontées de la part des autres membres de l'écosystème. Pour accroître les opportunités pour les femmes et les entrepreneurs, une stratégie intégrée doit s'appuyer sur des faits et doit cibler les leviers permettant de favoriser des transformations concrètes dans l'écosystème. Si les organisations qui soutiennent les femmes entrepreneures au Canada ont fait d'importants progrès au cours des deux dernières décennies, les ressources dont disposent les femmes – en particulier les femmes racialisées et les femmes autochtones – ne sont pas aussi importantes que celles dont disposent les personnes considérées comme des entrepreneurs à profil dominant ou classique (Cukier et al., 2020 ; Cafley et al., 2020).

DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE INTÉGRÉE POUR « JOINDRE LE GESTE À LA PAROLE »

De nombreux écrits ont été consacrés aux questions des stéréotypes de genre dans le leadership, la gestion et l'expertise, mais ce phénomène n'est nulle part aussi prononcé qu'en entreprenariat. Le terme « innovation » tend à être assimilé à la technologie, ce qui exclut de nombreuses innovations proposées dans d'autres domaines où les femmes entrepreneures sont plus présentes, comme les arts et les industries créatives, l'entrepreneuriat social, l'industrie des services, l'hébergement et les services de restauration (Cukier et al., 2020). L'exclusion se produit malgré la nature intrinsèquement entrepreneuriale

de l'art indépendant (Brodman & Berazneva, 2008) et de l'innovation sociale (Phills et al., 2008). Rien dans la définition de l'entrepreneuriat ne le limite à la technologie ou aux entreprises à but lucratif. Les entrepreneurs recherchent simplement des opportunités qu'ils peuvent exploiter (Stevenson, 1983 ; Drucker, 1985). Dans une perspective plus large, l'entrepreneuriat est un phénomène multi-niveau qui implique tous les niveaux de la société – régions, organisations et individus – dans le but de créer de la richesse (George & Zahra, 2002) ou de changer la société (Desa, 2010). Cependant, la forte association de l'entrepreneuriat et de l'innovation avec un ensemble étroit d'activités imprègne notre société et façonne les politiques et les programmes offerts aux entrepreneurs, ce qui entraîne des obstacles pour les femmes et pour les entrepreneurs de diverses origines.

En étudiant les discours sur les entrepreneurs, il est impossible de ne pas remarquer qu'ils sont sexués et orientés vers l'innovation technologique (Beckton et al., 2016). L'image célébrée de l'entrepreneur est celle d'un homme non racialisé dans le secteur technologique. Ces stéréotypes excluent les femmes et les innovations des femmes entrepreneures et créent un système dans lequel les femmes sont sous-représentées à chaque étape du parcours entrepreneurial (PwC, 2018). Ces stéréotypes, qui sont largement renforcés et reproduits dans les médias, ont un impact sur la façon dont les programmes sont conçus et sur les expériences des femmes entrepreneures qui y naviguent. Fondamentalement, les stéréotypes empêchent également les femmes d'aspirer à devenir des entrepreneurs étant donné que tout ce qu'elles voient et entendent les exclut, et les modèles qui leur ressemblent sont introuvables (Hamilton, 2013 ; Mundy, 2014).

« Le nombre de femmes entrepreneures augmente plus rapidement que celui des hommes, mais elles sont encore sous-représentées et sont confrontées à des discriminations et des inégalités dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). »

Alors que les hommes occupent l'image prédominante de l'entrepreneur technologique, cette image est trompeuse. Selon une étude récente, plus de la moitié des entreprises en ligne récemment lancées sont détenues par des femmes (PayPal Canada et Barraza & Associates, 2018). Le nombre de femmes entrepreneures augmente plus rapidement que celui des hommes, mais elles sont encore sous-représentées et sont confrontées à des discriminations et des inégalités dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). Les préjugés sexistes sont encore très présents dans l'industrie technologique, et il est difficile pour les femmes d'accéder à une formation et à un soutien appropriés, et de lever des capitaux.

L'élimination des stéréotypes culturels à de multiples niveaux est l'un des défis les plus difficiles à relever pour développer l'entrepreneuriat féminin, car ce phénomène est très répandu et affecte les politiques gouvernementales, l'éducation à l'entrepreneuriat, les pratiques organisationnelles ainsi que les croyances et les comportements individuels (Cukier & Chavoushi, 2020). Par exemple, dans de nombreuses cultures, l'entrepreneuriat est le domaine des hommes. Le comportement entrepreneurial est considéré comme un trait « masculin », et les femmes sont perçues comme « peu enclines au risque » et « indignes de confiance » (Jennings & Brush, 2013). Ces stéréotypes culturels entraînent également des différences dans la manière dont les hommes et les femmes évaluent les opportunités commerciales (Gupta et al., 2014) et aussi dans la manière dont ils sont jugés. Des arguments identiques présentés par des hommes et des femmes entrepreneurs, par exemple, produisent des résultats très différents (Balachandra et al., 2019). Cette définition de l'esprit d'entreprise est si profondément ancrée que la plupart des femmes ne s'y identifient pas immédiatement. Ceci est particulièrement vrai pour les peuples autochtones. Par exemple, si on leur demande « voulez-vous créer une entreprise », de nombreux entrepreneurs autochtones répondront non ; en revanche, si on leur demande « voulez-vous soutenir votre communauté », ils répondront oui (CCAB, 2016). De même, les femmes sont plus susceptibles de s'identifier comme des « agentes de changement » ou comme des artistes plutôt que comme des entrepreneurs, même si ces activités sont intrinsèquement entrepreneuriales.

« Les stéréotypes et les préjugés conduisent à un autre obstacle majeur auquel sont confrontées les femmes entrepreneures : l'accès au financement. Les femmes sont sous-représentées parmi les décideurs. Elles ne représentent que 15,2 % des associés et 11,8 % des associés directeurs des sociétés de capital-risque au Canada, ce qui peut transformer les femmes entrepreneures en " emprunteurs découragés ". »

Les difficultés rencontrées par les femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat vont du manque de formation et de mentorat à la difficulté de trouver des capitaux en raison de préjugés sexistes. L'écosystème des entreprises en démarrage est principalement caractérisé par une « culture de mecs alpha » (Korreck, 2019). Ainsi, les femmes sont moins enclines à participer à l'entrepreneuriat technologique. La culture d'entreprise masculine est souvent citée comme un obstacle à la réussite des femmes en tant qu'entrepreneurs (Korreck, 2019). Les différences de connectivité, de densité et de force des réseaux entre les parties prenantes, ainsi que la formation de groupes socialement séparés, peuvent avoir un impact sur l'intégration d'un environnement entrepreneurial (Neumeyer

et al., 2019). Pourtant, l'approche conventionnelle des études sur l'esprit d'entreprise ne considère souvent ces questions que de manière isolée, au lieu d'examiner le système et les questions critiques interdépendantes qui le constituent. La domination des hommes dans le secteur des technologies rend celui-ci socialement inhospitalier pour les femmes et entraîne une rareté des modèles féminins dans ce domaine (Ezzedeen & Zikic, 2012).

Les stéréotypes et les préjugés conduisent à un autre obstacle majeur auquel sont confrontées les femmes entrepreneures : l'accès au financement. Les femmes sont sous-représentées parmi les décideurs. Elles ne représentent que 15,2 % des associés et 11,8 % des associés directeurs des sociétés de capital-risque au Canada, ce qui peut transformer les femmes entrepreneures en « emprunteurs découragés » (Prasad, 2009). En fin de compte, les femmes entrepreneures cherchent et reçoivent moins de financement que les hommes (32,6 % contre 38 %) et plus de 83 % des PME détenues par des femmes utilisent des sources de financement personnelles pour démarrer leur entreprise (Cukier et al., 2020). Ce phénomène n'est pas limité au Canada. À l'échelle mondiale, la recherche met en évidence les obstacles liés au sexe pour l'accès des femmes au financement (Constantinidis et al., 2006). Afin de formuler des recommandations concrètes, il est nécessaire d'approfondir les recherches sur le contexte canadien.

Les femmes entrepreneures sont également confrontées à des défis en matière d'exportation. Toutefois, on observe une tendance positive ces dernières années ; le nombre d'entreprises appartenant à des femmes qui exportent leurs biens et services a presque doublé entre 2011 et 2017, passant de 5,7 % à 10,8 %. Au cours de cette même période, l'augmentation enregistrée par les entreprises appartenant à des hommes a été beaucoup plus modeste, passant de 11,8 % en 2011 à 13,6 % en 2017 (ISED, 2018). Cette forte augmentation est en partie associée à des changements sectoriels, ce qui renforce la conclusion selon laquelle de nombreux obstacles sont structurels. Il est plus difficile pour les femmes entrepreneures d'exporter dans certains secteurs (où elles sont souvent surreprésentées) (Cukier et al., 2020). En effet, l'augmentation du nombre d'entreprises exportatrices détenues par des femmes s'accompagne d'une augmentation des échanges internationaux dans le secteur manufacturier et le commerce de gros et d'une diminution des services d'hébergement et de restauration.

Au niveau individuel, la recherche suggère que les stéréotypes affectent l'intention entrepreneuriale, les préférences de carrière et la réceptivité aux nouvelles opportunités d'affaires. Une personnalité proactive, l'auto-efficacité et la créativité entrepreneuriales sont toutes positivement corrélées aux intentions entrepreneuriales (par exemple, Fuller et al., 2018 ; Gupta & Bhawe, 2007). L'intention et le comportement entrepreneurial peuvent être influencés par des variables sociales et psychologiques (motif, ensemble de valeurs et attitudes), ainsi que par des caractéristiques démographiques personnelles (âge, éducation formelle, expérience familiale et professionnelle, état civil et sexe) (Robichaud et al., 2018). Le processus de socialisation (famille, éducation formelle et informelle, expériences professionnelles, etc.) ajoute également une couche supplémentaire au processus de développement de l'intention entrepreneuriale. Cependant, les barrières au niveau sociétal et organisationnel affectent également les croyances et les comportements individuels des femmes. Les barrières systémiques peuvent décourager les entrepreneurs potentiels.

Comment surmonter les obstacles auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures ? La diversité est un atout commercial et une bonne gestion des affaires consiste souvent à mesurer les performances – « ce qui est mesuré, est fait » (Cukier et al., 2020). Il doit y avoir un cadre pour évaluer les stratégies visant à faire progresser l'entrepreneuriat féminin. Les femmes entrepreneures sont définies de nombreuses façons, et de nombreuses femmes indépendantes qui sont des entrepreneures ne s'identifient pas comme telles, ce qui complique l'élaboration d'approches pour évaluer la diversité et l'inclusion. L'évaluation de l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat nécessite une approche à volets multiples, inclusive et intersectionnelle.

> « Les "femmes entrepreneures" ne constituent pas un groupe monolithique, et nous devons veiller à en tenir compte lors de l'élaboration des systèmes et des politiques. »

LA NÉCESSITÉ D'APPLIQUER UNE OPTIQUE INTERSECTIONNELLE

Les « femmes entrepreneures » ne constituent pas un groupe monolithique, et nous devons veiller à en tenir compte lors de l'élaboration des systèmes et des politiques. Les recherches sur les femmes entrepreneures de divers horizons permettent de recueillir de riches témoignages sur le moment et les raisons pour lesquelles elles ont choisi de devenir entrepreneures (Diversity Institute 2017 ; Aldrich & Waldinger, 1990 ; Dheer, 2018 ; Hou & Wang, 2011). Par exemple, les femmes immigrantes deviendront souvent chefs d'entreprise parce qu'elles sont exclues des marchés du travail traditionnels. Selon Cukier et al. (2020), elles se lancent également dans l'entrepreneuriat en raison de la discrimination dont elles font l'objet et du manque de mobilité sur le marché du travail au Canada (Dheer, 2018).

Les entrepreneurs immigrants constituent une part importante de l'économie canadienne. Dans certains groupes ethniques d'immigrants, le taux de travail autonome des femmes est supérieur à la moyenne nationale canadienne, car le travail autonome présente un potentiel d'indépendance économique et une alternative lorsque les obligations culturelles ou familiales rendent moins pratique l'exercice d'un emploi traditionnel

(Hou & Wang, 2011). Toutefois, comme dans le cas des femmes entrepreneures en général, les femmes immigrantes chefs d'entreprise se heurtent à des obstacles allant du manque de soutien au manque d'outils qui les aideraient à développer leur entreprise. Cela est vrai même si l'on tient compte du fait que les immigrants ont souvent des diplômes supérieurs à la moyenne, des niveaux d'intention entrepreneuriale plus élevés, des aptitudes supérieures, une connaissance des marchés et des réseaux mondiaux, des liens communautaires importants et un capital social (Dheer, 2018). Malgré ces qualifications, les femmes immigrantes chefs d'entreprise sont confrontées à des obstacles supplémentaires liés au fait d'être femmes et immigrantes.

« Les définitions sont importantes ; le travail autonome doit être inclus dans l'entreprenariat, car il a un impact considérable sur les activités qui sont comptabilisées et soutenues par les politiques et les programmes de formation pour les entrepreneurs. »

Les femmes entrepreneures autochtones constituent un autre groupe qui doit faire l'objet d'une étude plus approfondie dans une optique intersectionnelle. Le manque de ressources, d'infrastructures et d'opportunités dans les réserves augmente les obstacles pour ce groupe. Les femmes autochtones sont plus susceptibles que les autres femmes de se lancer dans l'entreprenariat, en particulier lorsqu'elles exercent une activité autonome (Cukier et al., 2020). Cela est vrai même si les peuples autochtones dans leur ensemble font état de taux d'entreprenariat plus faibles. Comme indiqué précédemment, les définitions sont importantes ; le travail autonome doit être inclus dans l'entreprenariat, car il a un impact considérable sur les activités qui sont comptabilisées et soutenues par les politiques et les programmes de formation pour les entrepreneurs.

Si les agriculteurs représentent un exemple de longue date de l'esprit d'entreprise au Canada, ils sont souvent complètement écartés des discussions sur l'entrepreneuriat et la diversité. Alors que le secteur agricole reste assez patriarcal, les femmes entrepreneures sont également actives dans le secteur (Contzen & Forney, 2016). Dans le secteur agricole, les femmes sont sous-représentées en tant que propriétaires majoritaires d'exploitations agricoles, même si elles ont souvent partagé la propriété avec leurs partenaires (CCRHA, 2019). Dans ce secteur, les agriculteurs dépendent fortement des institutions financières pour leurs capitaux. Ils ont besoin de capitaux pour fonctionner, mais ils ont également besoin de capitaux car ils sont beaucoup plus vulnérables aux catastrophes que les entrepreneurs d'autres secteurs. Dans les collectivités rurales et nordiques du Canada, il existe plusieurs obstacles évidents à l'entrepreneuriat, notamment le manque d'infrastructures appropriées, d'accès à la formation, de confiance en soi, ainsi qu'un système à géométrie variable au détriment des femmes (Saugeres, 2002 ; Wright et Annes, 2016 ; CCRHA, 2015).

« Ce qui est nécessaire pour faire progresser la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation est une approche systémique qui applique une évaluation rigoureuse et appropriée. »

CONCLUSIONS ET IMPLICATIONS

Les problèmes sont multidimensionnels et multiformes, et les enjeux sont énormes. Il n'existe pas de solution simple qui permette de créer soudainement un écosystème entrepreneurial diversifié et inclusif. Nous devons nous concentrer sur une approche à plusieurs niveaux qui favorisera un changement concret et transformateur, en particulier dans le contexte de la COVID-19, qui a eu un impact disproportionné sur les femmes entrepreneures. Sur la base d'un récent rapport de Cukier et al. (2020), les principales recommandations sont les suivantes :

- Combattre les stéréotypes en changeant les discours et en mettant en avant les femmes et les divers modèles à suivre ;
- Promouvoir des actions positives, telles que des objectifs et des programmes de diversité des fournisseurs pour les femmes et les communautés diversifiées dans le domaine de l'approvisionnement, et s'assurer de définir les entrepreneurs de manière à inclure le travail autonome ;
- combler les lacunes des politiques et des programmes au niveau sociétal ;
- Appliquer une optique de genre et de diversité et collecter des données désagrégées sur les impacts de la COVID-19, ainsi que sur les programmes de soutien aux entrepreneurs ;
- Veiller à ce qu'une attention suffisante soit accordée aux mesures de soutien telles que des services de garde d'enfants abordables et accessibles et des aides à la scolarisation des enfants à domicile, qui sont particulièrement importantes pour les femmes immigrantes ;
- envisager des approches innovantes pour répondre aux besoins des femmes – financement de groupe, micro-subventions, conseils personnalisés, mentorat et parrainage ;

- Utiliser des leviers, tels que les instruments de financement, la défense des droits, les pratiques organisationnelles, et les rendre plus inclusifs ;

- aborder les questions individuelles qui affectent les comportements, les perceptions et les choix afin de s'assurer que les femmes voient des opportunités ;

- Évaluer rigoureusement les meilleures pratiques afin d'élaborer une stratégie cohérente.

Ce qui est nécessaire pour faire progresser la diversité et l'inclusion dans l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation est une approche systémique qui applique une évaluation rigoureuse et appropriée. Ce faisant, il est possible d'obtenir des informations et de mieux comprendre les types d'intervention qui améliorent l'écosystème à tous les niveaux au Canada. La COVID-19 a un impact sur tout le monde, mais nous devons nous assurer que les femmes ne sont pas touchées de manière disproportionnée et que leurs efforts vers la pleine inclusion continue de progresser.

RÉFÉRENCES

Aldrich, H., & Waldinger, R. (1990). « Ethnicity and entrepreneurship ». *Annual Review of Sociology*, 16, 111 – 135.

Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K. & Brush, C. (2019). « Don't Pitch Like a Girl!: How Gender Stereotypes Influence Investor Decisions ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 116 – 137

Beckton, C., McDonald, J., & Marquis-Bissonnette, M. (2016). « Everywhere, every day innovating: Women entrepreneurs and innovation ». The Beacon Agency. https://phasenyne.com/wp-content/uploads/2018/04/beacon_ womens_report_eng_web.pdf.

Brodman, J., & Berazneva, J. (2008). « Transforming opportunities for women entrepreneurs ». *Information Technologies & International Development*, 4(2), 3-10.

Cafley, J., Davey, K., Saba, T., Blanchette, S., Latif, R., & Sitnik, V. (2020). « Economic Equality in a Changing World: Removing Barriers to Employment for Women ». Public Policy Forum. https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/09/RemovingBarriersToEmploymentForWomen-PPF-Sept2020-EN.pdf.

CAHRC. (2019). « Fast Facts ». Canadian Agricultural Human Resource Council. https://cahrc-ccrha.ca/programs/agridiversity/agriwomen/fast-facts

CAHRC. (2015). « Options and Opportunities for Attracting Non-Traditional Workers to the Agricultural Industry ». Canadian Agricultural Human Resource Council. https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/files/Labour-Employment/Final%20Report_31Mar15.pdf.

Carrington, C. (2006). « Women entrepreneurs ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 19(2), 83-94.

CCAB (2016). « Promise and Prosperity: The 2016 Aboriginal Business Survey ». Canadian Council for Aboriginal Business. www.ccab.com/wp-content/uploads/2016/10/CCAB-PP-Report-V2-SQ-Pages.pdf.

Constantinidis, C., Cornet, A., & Asandei, S. (2006). « Financing of women-owned ventures: The impact of gender and other owner-and firm-related variables ». *Venture capital*, 8(02), 133-157.

Contzen, S., & Forney, J. (2016). « Family farming and gendered division of labour on the move: A typology of farming-family configurations ». *Agriculture and Human Values*, 1 – 14. https://doi.org/10.1007/ s10460-016-9687-2

Cooper, L. (2013). « Canadian women grabbing the baton ». RBC Economics. www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/other-reports/canadianwomengrabbingthebaton.pdf.

Cukier, W. & Chavoushi, Z.H. (2020). « Facilitating Women Entrepreneurship in Canada: The Case of WEKH ». *Gender in Management: An International Journal*, 35(3), 303-318.

Cukier, W., Gagnon, S., Mae Lindo, L., Hannan, C., & Amato, S. (2014). « A [critical] ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion ». In V. Malin, J. Murphy & M. Siltaoja (Eds.), *Getting things Done: Dialogues in Critical Management Studies* (pp. 245-275). Bingley: Emerald.

Cukier, W., & Smarz, S. (2012). « Diversity Assessment Tools: A Comparison ». *International Journal of Knowledge, Culture & Change Management*, 11(6).

Cukier, W., et al. (2020). « The State of Women's Entrepreneurship in Canada ». Women Entrepreneurship Knowledge Hub. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/09/WEKH_State_of_Womens_Entrepreneurship_in_Canada_2020_EN.pdf.

Davis, C. H., Valliere, D., Lin, H., & Wolff, N. (2013). « Driving wealth creation & social development in Ontario ». Global Entrepreneurship Monitor. www.gemconsortium. org/report/49060.

Desa, G. (2010). « Social entrepreneurship: snapshots of a research field in emergence ». In *Values and opportunities in social entrepreneurship* (pp. 6-28). Palgrave Macmillan, London.

Dheer, R. J. (2018). « Entrepreneurship by immigrants: a review of existing literature and directions for future research ». *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614.

Diversity Institute (2017). *Immigrant Entrepreneurship Report*. www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf.

Drucker, P. F. (1985). « Entrepreneurial strategies ». *California Management Review*, 27(2).

Ezzedeen, S.R. & Zikic, J. (2012), « Entrepreneurial experiences of women in Canadian high technology », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(1), 44-64.

Fuller, B., Liu, Y., Bajaba, S., Marler, L. E., & Pratt, J. (2018). « Examining how the personality, self-efficacy, and anticipatory cognitions of potential entrepreneurs shape their entrepreneurial intentions ». *Personality and Individual Differences*, 125, 120-125.

George, G. & Zahra, S.A. (2002). « Culture and its consequences for entrepreneurship », *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 5-8.

Global Entrepreneurship Monitor (2017). *GEM 2016/17 Global Report*. www.gemconsortium.org/report/gem-2016-2017-global-report.

Government of Canada (2019, December 6). « Key small business statistics - January 2019 ». www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/eng/h_03090.html

Gupta, V. K., Goktan, A. B. & Gunay, G. (2014) « Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective », *Journal of Business Venturing*, 29(2), 273 – 288. doi: 10.1016/j.jbusvent.2013.02.002.

Gupta, V. K., & Bhawe, N. M. (2007). « The influence of proactive personality and stereotype threat on women's entrepreneurial intentions ». *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 73-85.

Hamilton, E. (2013). « The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities) ». *Entrepreneurship & Regional Development*, 25 (1-2), 90-99.

Hou, F., & Wang, S. (2011). « Immigrants in self-employment ». *Perspectives on Labour and Income*, 23(3), 3.

ISED (2018). *Survey on financing and growth of small and medium enterprises (SFGSME), 2017*. Innovation, Science, and Economic Development Canada, Government of Canada. www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/eng/03086.html

Jennings, J. E., & Brush, C. G. (2013). « Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? » *Academy of Management Annals*, 7(1), 663-715.

Korreck, S. (2019). « Women entrepreneurs in India: What is holding them back? » *Observer Research Foundation Issue Brief*, Forthcoming.

Lee, W., & Black, S. L. (2017). « Small business development: Immigrants' access to loan capital ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 29(3), 193-209.

Mundy, L. (2014, April 7). « The media has a woman problem ». *The New York Times*. www.nytimes.com/2014/04/27/opinion/sunday/the-media-has-a-woman-problem.html.

Neumeyer, X., Santos, S.C. & Morris, M.H. (2019). « Who is left out: exploring social boundaries in entrepreneurial ecosystems ». *The Journal of Technology Transfer*, 44, 462-484.

PayPal Canada & Barraza & Associates (2018). « Women's entrepreneurship study ». Paypal Inc. www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/na/ca/consumer/sell-online/paypal-canada-womenentrepreneurship-study-2018.pdf.

Phills, J. A., Deiglmeier, K., & Miller, D. T. (2008). « Rediscovering social innovation ». *Stanford Social Innovation Review*, 6(4), 34-43.

Prasad, R. M. (2009). « Loan hurdles: do banks discriminate against women entrepreneurs? » *Academy of Management Perspectives*, 23(4), 91-93.

PwC (2018). *Women Entrepreneurship in Canada: Report Prepared for WESK by PwC*. https://wesk.ca/wpcontent/uploads/2018/10/WESK-Report-Oct.-15-2018-PwC-1.pdf.

Robichaud, Y., Cachon, J.C., & Mcgraw, E. (2018). « Gender comparisons in success evaluation and SME performance in Canada ». *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 23(1), 1850004.

Saba T. & Cachat-Rosset G. (2020). « Regard sur l'entrepreneuriat féminin en période de COVID-19 ». Enquête menée par Femmessor, https://femmessor.com/femmessor/data/files/pdfs/2020-05-01_femmessor_rapport_sondage_covid-19_web.pdf.

Saugeres, L. (2002). « The Cultural Representation of the Farming Landscape: Masculinity, Powerand Nature ». *Journal of Rural Studies*, 18: 373-84.

Statistics Canada (2020). Labour Force Survey (LFS): Public Use Microdata File. January 2019. Accessed via ODESI.

Stevenson, H. H. (1983). *A perspective on entrepreneurship* (Vol. 13). Harvard Business School.

Wright, W., & Annes, A. (2016). « Farm Women and the Empowerment Potential in Value-Added Agriculture ». *Rural Sociology*, 81(4), 545 – 571.

Zolin, R., & Schlosser, F. (2013). « Characteristics of immigrant entrepreneurs and their involvement in international new ventures ». *Thunderbird International Business Review*, 55(3), 271-284.