



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

Genre, race et entrepreneuriat

État des lieux des connaissances et
programme d'action de recherche future



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
DiINSTITUTE

brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

WEKH.CA

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

DI.WEKH@RYERSON.CA

TED ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) regroupe un réseau national et une plateforme numérique ouverte qui ont but de mettre en commun des recherches, des ressources, ainsi que des stratégies novatrices. Fort de ses dix centres régionaux et d'un réseau de plus de 200 partenaires, le PCFE a été créé pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures issues de la diversité, de toutes régions et de tous secteurs. En réponse à la crise relative à la COVID-19, le PCFE a donné l'impulsion, par le rapprochement de femmes entrepreneures et d'organismes de soutien à travers le pays, et par l'organisation de formations et d'événements de réseautage. En relayant les ressources et les meilleures pratiques en usage à travers le pays, la plateforme technologique de pointe du PCFE, qui s'appuie sur Magnet, renforcera les moyens à disposition des femmes entrepreneures et des organismes qui les accompagnent.

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



GENDERECONOMY.ORG

L'Institute for Gender and the Economy (GATE), rattaché à la Rotman School of Management de l'Université de Toronto, a pour mission de faire la lumière sur les inégalités de genre et les solutions que l'ensemble des acteurs du monde des affaires et, plus largement, de l'économie, quel que soit leur genre, peuvent mettre en œuvre pour changer la donne.

L'Institute for Gender and the Economy déplace le curseur de la réflexion sur l'égalité des sexes en étudiant les mécanismes sous-jacents qui contribuent à rétablir l'égalité de genre; en finançant, en faisant traduire et en relayant des études universitaires innovantes; et en engageant les chefs d'entreprise, les décideurs politiques et les étudiants à imaginer de nouvelles stratégies en faveur de l'égalité, de l'avancement professionnel et de la prospérité économique.

Remerciements

Nous remercions le gouvernement du Canada pour le soutien financier accordé à la présente étude par l'intermédiaire du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat.

Auteures

Hyeun Lee, Ph. D.

Boursière post-doctorale, Institute for Gender and the Economy, Rotman School of Management (École de gestion Rotman), Université de Toronto

Sarah Kaplan, Ph. D.

Directrice de l'Institute for Gender and the Economy, Rotman School of Management (École de gestion Rotman), Université de Toronto

Commanditaire

Les commanditaires de ce projet sont les suivants : Gouvernement du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada

Canada

Date de publication

Mars 2021



Dans l'économie moderne, l'entrepreneuriat joue un rôle majeur dans la création d'emplois et la croissance économique. Pourtant, les femmes et les personnes racialisées demeurent sous-représentées dans le monde entrepreneurial.

Introduction

Dans l'économie moderne, l'entrepreneuriat joue un rôle majeur dans la création d'emplois et la croissance économique. Pourtant, les femmes et les personnes racialisées demeurent sous-représentées dans le monde entrepreneurial. Les études menées jusqu'à ce jour ont mis en évidence l'existence de facteurs inhérents à l'offre (*supply side*), qui expliquent pourquoi les femmes et les personnes racialisées sont moins susceptibles de se lancer dans l'entrepreneuriat, mais aussi de facteurs liés à la demande (*demand side*), qui mettent en relief les difficultés rencontrées par ces entrepreneurs pour obtenir un financement et accéder à d'autres ressources^{1,2,3}. Les chercheuses Jennifer Jennings et Candida Brush ont documenté plusieurs de ces sujets dans une revue de la littérature publiée en 2013⁴. En revanche, peu de données sont aujourd'hui disponibles sur les mécanismes d'interaction entre l'offre et la demande et sur les éventuelles stratégies qui pourraient améliorer les résultats.

Afin d'analyser ces enjeux, l'Institute for Gender and the Economy de l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto a mis sur pied une série d'ateliers qui se sont tenus sur une période de six semaines entre octobre et novembre 2020, en partenariat avec le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, un organisme financé par le gouvernement du Canada. Organisés par Camille Hebert et Sarah Kaplan, ces ateliers ont réuni plus de 150 érudits du monde entier, qui ont pu prendre connaissance de travaux de recherche à la point du progrès menés par des chercheurs en sociologie, en sciences économiques, en gestion et en finance, notamment Asia Bento (Université Rice), Ruiqing Cao (Université Harvard), Alexia

Delfino (Université Bocconi), Stefan Dimitriadis (Université de Toronto), Sabrina Howell (École de commerce Stern, Université de New York), Song Ma (École de commerce de Yale), Milan Miric (École de commerce Marshall, Université de Caroline du Sud), Tiantian Yang (École Wharton), Emmanuel Yimfor (École de commerce Ross, Université du Michigan) et Jonathan Zandberg (Boston College). Au cours de la séance de clôture, les universitaires de renom Mike Ewens (Institut de technologie de Californie), Fiona Murray (École de commerce Sloan, Institut de technologie du Massachusetts) et Zulema : Valdez (Université de Californie à Merced) ont évoqué le programme d'action de recherche à explorer dans les domaines du genre, de la race et de l'entrepreneuriat. Le présent document recense les thématiques de discussions et les points de controverse soulevés dans la littérature consacrée à l'entrepreneuriat et relevés lors des ateliers et des discussions. Il présente une feuille de route détaillant les axes de recherche à approfondir.

Facteurs d'ordre professionnel et familial qui exercent une influence sur l'accès à l'entrepreneuriat

Selon certaines personnes, la faible représentativité des femmes dans l'espace entrepreneurial serait due à leur manque d'intérêt pour l'entrepreneuriat. Pourtant, au vu des études menées sur le sujet, force est de constater que d'autres facteurs majeurs d'ordre social et structurel entrent en ligne de compte dans le choix de ces femmes. Si une longue série d'études a établi que le statut de mère (dans une plus large mesure que celui de père) restreint les perspectives d'évolution

de carrière des femmes et constitue un frein à l'égalité salariale,⁵ la recherche sur l'incidence de la maternité, avérée ou future, sur la création d'entreprises n'en est encore qu'à ses débuts. La transition vers l'entrepreneuriat peut s'amorcer à divers moments de la vie et quel que soit le cheminement de carrière. Il est essentiel de comprendre les contextes personnel et professionnel auxquels font face les femmes entrepreneures et les entrepreneurs issus de la diversité, car ces conditions vont déterminer le type de structure pour laquelle ils opteront, ainsi que le moment qu'ils choisiront pour sa création.

Le manque croissant de possibilités de carrière pousse les femmes à s'orienter vers l'entrepreneuriat.

Certaines personnes peuvent considérer la création d'une entreprise comme une option de carrière valable si elles estiment que les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise qui les emploie sont insuffisantes. Moins les femmes disposent de possibilités d'avancement professionnel, spécialement celles associées aux contrecoups de la maternité, à savoir un plus faible niveau de rémunération, la limitation des possibilités de promotion et le manque de politiques visant à concilier vies familiale et professionnelle au sein des entreprises, plus elles ont tendance à faire le choix de l'entrepreneuriat⁶.

L'entrepreneuriat n'est pas toujours la solution indiquée pour les femmes.

La rigidité des horaires de travail, qui entraîne des frictions entre vie privée et vie familiale, est un facteur qui peut amener les femmes à privilégier le travail autonome, qui autorise une plus grande souplesse dans les horaires de travail. Cela met en exergue le fait que l'entrepreneuriat n'est pas toujours la solution idéale pour les femmes et peut être dicté par l'impossibilité de trouver un emploi stable. Les chercheurs ont baptisé ce type d'entrepreneuriat le « plan B » et ont montré qu'en raison des contraintes imposées par leur situation, les femmes se cantonnent le plus souvent au travail autonome, ou dirigent des entreprises de taille modeste et à faible croissance⁷.

La fondation d'une famille peut constituer un frein à l'entrepreneuriat féminin.

Une vie familiale qui débute peut freiner l'esprit d'entreprise chez les femmes. Celles qui poursuivent leurs aspirations entrepreneuriales attendent parfois d'avoir créé leur entreprise avant de fonder une famille. De nouvelles études montrent que lorsque les femmes peuvent pourvoir à leurs besoins en matière de soins de santé génésique (p. ex., accéder aux cliniques d'avortement, à la contraception d'urgence ou aux dispositifs d'aide à la procréation, tels que la congélation des ovocytes), elles se lancent plus facilement dans l'entrepreneuriat et sont mieux à même de mobiliser des capitaux et d'éviter les situations de faillite^{8,9,10}. Ces données donnent à penser que la difficulté d'accéder à ce type de soins de santé peut entraver la capacité des femmes à assurer la croissance rapide de leur entreprise, une activité qui s'avère parfois extrêmement exigeante.

De nouvelles stratégies pourraient être nécessaires pour inciter les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat.

De récentes études révèlent que dans les domaines d'activité dominés par les femmes, les hommes optent plus souvent pour des emplois susceptibles de générer un rendement élevé en retour des efforts consentis (c'est-à-dire un environnement de défi)¹¹. En d'autres termes, même dans un domaine où la prédominance est féminine, l'environnement de défi est ce qui attire les hommes à se lancer dans le domaine en question. Ces résultats suggèrent que la clé pour remédier au déséquilibre des genres dans certains domaines d'activité, y compris l'entrepreneuriat, est de comprendre les facteurs qui produisent un effet dissuasif sur les femmes et qui peuvent ne pas être les mêmes qui dissuadent les hommes d'entrer dans des domaines dominés par les femmes. Par exemple, pour les femmes qui se lancent en entrepreneuriat, un domaine où la proportion de femmes est perçue comme plus élevée peut être un facteur d'attraction. Les décideurs politiques peuvent mettre en œuvre des approches efficaces pour attirer davantage de femmes vers l'entrepreneuriat, et ce, à l'aide de recherches plus approfondies sur les mécanismes clés qui pourraient expliquer l'entrée des femmes dans les professions à prédominance masculine.

De l'idée à l'entreprise : quels sont les obstacles à surmonter?

Si les porteurs de projets ne manquent pas, transformer une idée en entreprise nécessite d'obtenir au préalable une évaluation favorable des acteurs clés du financement et des processus de commercialisation des entreprises. Quels sont les mécanismes qui expliquent pourquoi ces derniers pourraient appliquer un traitement différencié pour évaluer les projets d'entreprise présentés par les femmes entrepreneures et les entrepreneurs issus de la diversité?

Les femmes éprouvent souvent plus de difficultés à nouer des liens avec les sociétés de capital-risque.

Les entrepreneurs ont parfois du mal à obtenir un financement en raison de leur genre ou de leur origine culturelle. L'innovation comporte un niveau élevé d'incertitude, c'est pourquoi les investisseurs potentiels, y compris les sociétés de capital-risque, s'appuient sur les présentations personnelles et les recommandations pour faire de la prospection. Pour autant, une étude montre que l'accès à des occasions de réseautage joue davantage en faveur des hommes entrepreneurs qu'en celui des femmes entrepreneures¹². Il semble que les femmes n'ont pas accès à ces possibilités de réseautage parce qu'elles estiment que les sociétés de capital-risque ne disposent pas des connaissances nécessaires pour comprendre leur activité, parce qu'elles craignent de faire l'objet de discriminations, ou parce qu'elles sont trop exigeantes envers elles-mêmes. Dans ce contexte, il est essentiel que les créateurs d'incubateurs d'innovation et d'accélérateurs, ainsi que les organisateurs de concours de présentation, se mobilisent afin de réduire les frictions liées au réseautage qui peuvent constituer un frein pour les femmes entrepreneures.

L'évaluation des présentations d'entreprises en démarrage fait parfois l'objet d'un traitement différencié selon le genre de l'entrepreneur.

Si les femmes entrepreneures éprouvent des difficultés à accéder aux activités de réseautage et aux investisseurs potentiels, on constate également que leur argumentaire est souvent interprété différemment de celui des hommes entrepreneurs. Plusieurs recherches ont démontré qu'en matière de financement, et qu'à projet d'entreprise identique, les présentations par des hommes débouchent plus souvent sur un avis positif^{13,14}. Dans le prolongement de ces recherches, une récente étude qui s'est appuyée sur l'analyse de vidéos a révélé que les femmes entrepreneures, en comparaison aux hommes entrepreneurs, sont plus souvent jugées sur la qualité de leur prestation que sur le contenu de leur argumentaire¹⁵. Les femmes se retrouvent donc dans une impasse, car les présentations sélectionnées pour la qualité de la prestation plutôt que du contenu obtiennent généralement des résultats moins satisfaisants a posteriori. Ce constat donne également à penser que les investisseurs nourrissent des opinions préconçues sur le genre. S'il peut s'avérer tentant de demander aux femmes d'approfondir leurs techniques de persuasion, cette stratégie s'avérerait probablement peu efficace. Au contraire, inciter les experts à s'attacher à l'examen des arguments permettrait d'orienter le financement vers les projets entrepreneuriaux les plus prometteurs. Ces éléments mettent en évidence qu'au lieu de s'efforcer de « changer les femmes », il convient de mettre en œuvre des solutions à même de « changer le système » (c'est-à-dire la « demande », dans le paysage entrepreneurial).

La faible proportion de femmes parmi les testeurs de produits peut s'avérer préjudiciable aux femmes entrepreneures.

Au cours de l'étape de commercialisation, les entreprises font souvent appel aux testeurs bêta des plateformes en ligne pour évaluer leurs produits. Or, dès lors que la grande majorité de ces testeurs sont des hommes, l'évaluation des produits destinés aux femmes est susceptible de comporter une certaine marge d'erreur qui pourrait compromettre la réussite de ces produits

conçus pour les femmes par les femmes. C'est ainsi que se retrouvent mis sur le marché des produits qui sont en inadéquation avec les préférences d'un groupe de consommateurs cible, ce qui en retour déterminera quels produits seront amenés à faire l'objet d'un développement et à être commercialisés¹⁶. Il est donc essentiel d'accorder la plus grande prudence à la composition des groupes de premiers utilisateurs, tels que les testeurs bêta, car ce facteur est susceptible de favoriser le rayonnement et l'efficacité des innovations des entreprises, et la neutralisation des biais au cours des phases initiales de test peut accroître la portée des innovations.

Le rôle des institutions

Les autorités qui régissent, contrôlent et soutiennent le bon fonctionnement des activités entrepreneuriales jouent également un rôle majeur dans l'équation. En effet, ces institutions peuvent s'établir en garant de la légitimité des entreprises et octroyer des capitaux qui faciliteront la création de ces structures, il est indispensable de déterminer si les différents groupes sociodémographiques bénéficient équitablement de ces contributions.

Les institutions peuvent aider à consolider la légitimité des entreprises fondées par des femmes.

La contribution des femmes au tissu économique, notamment par l'intermédiaire de l'entrepreneuriat, n'est généralement pas appréciée à sa juste valeur. En conséquence, les entrepreneures sont souvent amenées à solliciter certaines formes de soutien qui leur permettent d'asseoir leur légitimité. Ce problème est particulièrement marqué dans les régions où les prérogatives des organismes officiels sont limitées, telles que dans les pays en développement ou dans tout autre contexte où les relations interpersonnelles et la confiance constituent des valeurs centrales. Dans le monde, on estime à 78 p. 100 la part de l'activité entrepreneuriale qui relève de l'économie parallèle. Une étude portant sur les entrepreneurs du Togo, où la majorité des entrepreneurs opèrent dans l'économie parallèle, a montré que l'immatriculation des entreprises joue davantage

en faveur des femmes entrepreneures que des hommes entrepreneurs¹⁷. Des retombées du même ordre sont observées en Zambie pour les femmes qui parviennent à solliciter d'autres instances d'arbitrage¹⁸. Si la réussite des entreprises est largement tributaire de leur capacité à tisser un réseau de partenaires, les femmes entrepreneures font souvent face à un plus grand nombre d'obstacles, car elles sont généralement maintenues dans des rôles de genre traditionnels et se heurtent à des préjugés susceptibles de limiter leur capacité à constituer un réseau. L'immatriculation des entreprises et d'autres mécanismes de légitimation peuvent contribuer à contrebalancer ces désavantages.

Les ressources institutionnelles qui visent à stimuler l'entrepreneuriat peuvent s'avérer contre-productives et renforcer les inégalités raciales.

Les interventions gouvernementales visent à stimuler la création d'entreprises grâce à l'injection de ressources financières au sein de différentes communautés. D'après une étude qui s'est penchée sur les programmes de relance fédéraux mis en place après les catastrophes naturelles, l'octroi de fonds dans le cadre de ces programmes favorise l'accès au travail autonome des entrepreneurs blancs, et non des entrepreneurs racialisés¹⁹. Ces effets résultent de la précarité sociale inhérente à la marginalisation fondée sur la race, ainsi qu'aux nombreuses opportunités acquises et liées au privilège des Blancs. Ces résultats suggèrent également que la contribution des institutions est susceptible de creuser les inégalités raciales au lieu de les réduire, notamment suite à des crises.

Les institutions peuvent améliorer les rendements des entreprises grâce à un encadrement des mécanismes de financement.

L'obtention d'un financement relève parfois du parcours du combattant, notamment pour les femmes entrepreneures et les entrepreneurs issus de la diversité. Les services d'un courtier ou d'un démarcheur peuvent donc s'avérer particulièrement utiles pour accomplir cette démarche. Une étude récente a ainsi déterminé que les femmes entrepreneures et les

entrepreneurs issus de la diversité se tournent souvent vers ce type de prestation. Mais les services d'un courtier, qui rassemble des fonds provenant en majorité d'investisseurs individuels, sont moins avantageux, car ils n'incluent pas les mêmes offres de conseil et les possibilités de réseautage proposées par les sociétés de capital-risque. Ainsi, l'analyse d'un échantillon d'offres destinées à de jeunes pousses aux États-Unis entre 2010 et 2019 révèle que les courtiers ont servi d'intermédiaire dans 15 p. 100 des cas, mais que 20 p. 100 d'entre eux n'étaient pas immatriculés auprès de la commission des valeurs mobilières des États-Unis (Securities and Exchange Commission). Les écarts de rendement entre courtiers immatriculés et non immatriculés sont plus marqués dans les États imposant des obligations fiduciaires (dans lesquels les courtiers sont soumis à une réglementation plus stricte) et lorsque les courtiers non immatriculés ont des antécédents de mauvaise conduite²⁰. Si le recours à ces intermédiaires peut contribuer à éliminer les obstacles à l'accès au financement pour les entrepreneurs issus de groupes sous-représentés, il peut également creuser le fossé qui divise les entrepreneurs si une réglementation plus stricte n'est pas adoptée.

Voie à suivre et programme d'action de recherche future

Les études innovantes présentées au cours de cette série d'ateliers ont mis en lumière de nouveaux axes de réflexion consolidés en un nouveau programme de recherche portant sur les domaines du genre, de la race et de l'entrepreneuriat. Ces pistes de réflexion s'articulent autour de « l'offre » soit le profil des créateurs d'entreprise et de la « demande » soit les facteurs qui entravent l'accès des femmes et des personnes racialisées à l'entrepreneuriat ou qui freinent leur réussite. Les débats enrichissants qui ont ponctué les ateliers, et l'ultime session animée par les chercheurs principaux, consacrée à la recherche dans le domaine, nous ont donné l'occasion de dresser un inventaire détaillé des questions et des thématiques de recherche future.

Pourquoi se lancer dans l'entrepreneuriat?

Les études présentées dans le cadre de cette série d'ateliers révèlent que la décision de créer son entreprise relève parfois d'une contrainte et non d'un choix. Certains entrepreneurs et travailleurs autonomes avaient été exclus de la population active. Le salariat s'avère souvent plus avantageux sur le plan individuel, car il peut offrir diverses prestations et le bénéfice des congés de maladie. De plus, il garantit une stabilité des revenus. Les entrepreneurs peuvent être des personnes racialisées exclues des effectifs réguliers ou des femmes qui n'ont pas pu concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales (ces dernières font d'ailleurs l'objet d'une répartition selon le genre et sont considérées comme un travail non rémunéré). Il ressort de cette étude que l'entrepreneuriat ne devrait pas être glorifié; il convient de soupeser les avantages et désavantages qui en découlent afin de mieux comprendre comment aider les personnes intéressées à se lancer dans cette voie, mais aussi de déterminer s'il s'agit de la solution la plus appropriée.

Une approche intersectionnelle de l'entrepreneuriat.

Ni les personnes en quête de financement ni les fournisseurs de capitaux ne sont représentatifs de la diversité de genre ou de race qui caractérise la société. L'entrepreneuriat n'est pas simplement une activité économique, mais également un phénomène culturel, traditionnellement réservé aux hommes blancs. Des tentatives ont été menées pour faire de l'entrepreneuriat un monde plus inclusif, mais ont souvent mis en avant le profil de femmes entrepreneures qui tirent parti de l'intersection de leur couleur de peau blanche et répondant aux codes d'hétéronormativité²¹. Il n'est donc pas étonnant que les discussions engagées dans le cadre de ces ateliers aient tout naturellement fait ressortir la nécessité d'adopter une optique intersectionnelle et de tenir compte des problématiques liées au genre et à la race dans le cadre des études consacrées à l'entrepreneuriat, mais aussi dans la mise en œuvre des politiques visant à favoriser la création d'entreprises. Il faut d'ailleurs souligner que la question de la race est rarement abordée par les études consacrées aux femmes entrepreneures.

Plus largement, peu de chercheurs se sont penchés sur la question de la race dans l'entrepreneuriat, et le corpus de textes disponible tient rarement compte des différences entre les genres.

Tous les entrepreneurs ne se trouvent pas sur un pied d'égalité.

Les échanges menés lors des ateliers ont également permis de déterminer que chaque profil d'entrepreneur est différent. Il conviendrait donc que les études futures fassent la distinction entre, d'une part, le travail autonome et les petites et moyennes entreprises (PME), sans objectifs de croissance, et de l'autre, les entreprises du secteur des technologies de pointe, à forte croissance. Les raisons qui motivent la création de ces entreprises et les facteurs qui font obstacle à leur réussite diffèrent d'une catégorie à l'autre, mais chacune joue un rôle majeur dans la société. Si nous avons tendance à mettre les entreprises de haute technologie sur un piédestal, il faut savoir que ce sont les PME qui créent le plus grand nombre d'emplois. Ainsi, plus de 90 p. 100 des salariés du secteur privé au Canada sont employés par des PME. De la même manière, la mécanique entrepreneuriale, tout comme le rôle de la femme, peut varier d'un pays à un autre. Les chercheurs et les décideurs politiques feraient bien de distinguer les dynamiques propres à chaque forme d'entrepreneuriat, sans pour autant dévaloriser certains efforts d'initiatives par rapport à d'autres.

Comprendre les entrepreneurs racialisés et issus de minorités ethniques

Nous commençons à peine à comprendre les difficultés propres aux femmes entrepreneures, mais disposons de peu de données sur les cheminements préalables à l'entrée des personnes racialisées et issues de minorités ethniques dans l'entrepreneuriat. Nous en savons encore moins sur les conséquences des recoupements entre les inégalités entre les sexes, et la discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité. La raison en est que les échantillons étudiés incluent un nombre très restreint d'entreprises créées par des personnes racialisées et issues de minorités ethniques. Du point de vue conceptuel, il convient de faire preuve de prudence lors de l'utilisation de catégories panethniques, qui peuvent estomper les frontières entre diverses ethnies d'un même

groupe. À titre d'exemple, au sein de la population d'origine latino-américaine, les facteurs qui président à la création d'une entreprise peuvent varier selon l'origine ethnique des individus (si l'on compare par exemple les entrepreneurs d'origine cubaine à ceux d'origine mexicaine). Catégoriser les personnes d'origine latino-américaine dans un seul et même bloc monolithique, peut gommer les différences entre les sous-groupes ethniques et donc masquer l'identité et les conditions économiques qui leur sont propres²². Il en va de même pour les entrepreneurs asiatiques d'origines diverses (entrepreneurs Américains d'origine coréenne versus entrepreneurs d'origine japonaise, par exemple) ainsi que pour les entrepreneurs noirs afro-américains et ceux récemment immigrés d'Afrique, des Caraïbes, ou d'ailleurs. Par conséquent, pour comprendre le cheminement propre à ces entrepreneurs, qui diffère selon leur race ou leur appartenance ethnique, il nous faut disposer d'outils conceptuels qui nous permettent de cerner ces différences, et d'un accès à des données grâce auxquelles nous pourrions comparer divers groupes ethniques relevant de la même catégorie panethnique.

Membres de la famille en tant que « bailleurs de fonds silencieux » et « entrepreneurs parallèles ».

Bien qu'il soit aujourd'hui plus facile de mobiliser des capitaux (grâce à la *National Securities Markets Improvement Act* [Loi sur l'amélioration des marchés nationaux des valeurs mobilières] de 1996, par exemple),²³ les femmes entrepreneures et les entrepreneurs issus de la diversité demeurent sous-représentés. Pour comprendre ce phénomène, il convient d'examiner les conditions de vie et de travail des femmes entrepreneures et des entrepreneurs issus de la diversité. L'entrepreneuriat est souvent une affaire de famille et si nous l'envisageons exclusivement sous l'angle d'une activité individuelle, nous prenons le risque de négliger des facteurs décisifs qui influent sur l'accès au financement ou la création de l'entreprise. En outre, les entrepreneurs se tournent fréquemment vers les membres de leur famille pour trouver un financement dans la perspective de soutenir leur démarrage et de pérenniser leur entreprise. Un entrepreneur sera plus enclin à poursuivre son activité si son conjoint dispose

d'un emploi stable. Ce constat illustre combien il importe de s'intéresser au contexte familial des entrepreneurs, en particulier au cours du démarrage de leur entreprise. Une fois l'entreprise créée, les conjoints d'entrepreneurs deviennent parfois des « entrepreneurs parallèles », dont les attributions sont parfois aussi importantes que celles du fondateur, mais bénéficient d'une moindre reconnaissance. Selon les normes de la société dans laquelle l'entrepreneur évolue, une femme peut ainsi être perçue comme de la « main-d'œuvre familiale » disponible à loisir pour aider son époux, chef d'entreprise, tandis que le travail accompli par un homme sera considéré indépendamment du contexte familial²⁴. Les études futures devraient se pencher sur le rôle joué par ces entrepreneurs parallèles, dont le rôle est capital dans la population active entrepreneuriale et son financement.

La dynamique sectorielle influence la dynamique entrepreneuriale.

Si nous savons qu'il existe des variables systémiques propres à chaque secteur qui sous-tendent les inégalités de genre dans l'entrepreneuriat, nous commençons à peine à détecter les grandes tendances et les mécanismes sous-jacents à ces écarts. Ces inégalités sont ainsi plus marquées dans le secteur numérique. Ce qui est surprenant étant donné que la transformation numérique a réduit les coûts liés au lancement des entreprises (par exemple, grâce à Amazon Web Services, il est aujourd'hui possible de disposer d'une infrastructure de données sans avoir à la construire soi-même), ce qui aurait dû faire disparaître les inégalités entre les genres en matière d'accès au financement²⁵. Or, si le financement ne constitue pas un obstacle, quels sont les facteurs structurels qui concourent à la sous-représentation des femmes entrepreneures dans le secteur des hautes technologies? En matière d'entrepreneuriat, les inégalités entre hommes et femmes dans certains secteurs peuvent également tenir à la plus grande concentration de travailleurs de certains genres dans des secteurs donnés (certains secteurs sont à prédominance masculine et d'autres à prédominance féminine)²⁶. Des études de terrain à grande échelle permettraient de comprendre comment favoriser l'entrée des hommes dans les secteurs à prédominance féminine et

inversement.

Activer les réseaux et exploiter la mise en relations.

Les études présentées dans le cadre de cette série d'ateliers ont mis en lumière le poids des réseaux dans la réussite des entrepreneurs. S'ils sont correctement exploités, les réseaux ouvrent la voie vers les sources de financement, les services de conseil et d'autres types de ressources. Pourtant, les études montrent que le fait d'offrir un accès aux réseaux aux femmes entrepreneures et aux autres entrepreneurs sous-représentés n'est pas suffisant²⁷. D'autre part, les structures qui visent à créer des réseaux, à l'instar des programmes d'accélération, n'ont pas encore prouvé leur efficacité. En outre, les données ne permettent pas de déterminer la mesure dans laquelle le réseau influe sur le développement des entreprises²⁸. Il est difficile d'établir une corrélation entre l'accès à un réseau de partenaires et la réussite d'une entreprise, car cette équation renvoie à un double problème : il nous faut comprendre comment et pourquoi l'un exerce un effet sur l'autre. Il conviendrait d'axer les études futures autour des mécanismes positifs sous-jacents au réseautage et au mentorat, et de rechercher des solutions pour permettre aux groupes sous-représentés d'exploiter les réseaux qui pourraient leur être bénéfiques.

Libérer les « gardes-barrières » de leurs préjugés.

Les « gardes-barrières », à l'instar des investisseurs en capital-risque, apportent une contribution non négligeable aux entreprises en démarrage. L'étude à long terme de leur mode de fonctionnement peut contribuer à déterminer l'origine des préjugés qu'ils entretiennent et nous aider à proposer des solutions adaptées. Pour ce faire, il est possible de s'appuyer sur un concept clé de la théorie de la discrimination statistique qui veut que certaines personnes changent d'avis lorsqu'une de leurs croyances se révèle erronée. Les « gardes-barrières » pourront-ils se défaire de leurs préjugés sur les entreprises dirigées par des femmes ou des personnes racialisées? Comment, à partir d'une analyse, pouvons-nous dissocier la discrimination statistique de la discrimination par goût (*taste-base discrimination*) dont les femmes entrepreneures et les entrepreneurs racialisés

font l'objet? Pour répondre à ces questions, il nous faut étudier le comportement de ces « gardes-barrières » sur plusieurs années²⁹. À court terme, il pourrait s'avérer nécessaire de proposer aux femmes entrepreneures et aux entrepreneurs issus de la diversité d'autres dispositifs de soutien compensatoires qui accroîtront leur légitimité et feront tomber les préjugés³⁰. Au Togo, par exemple, l'immatriculation de l'entreprise pourrait constituer un premier pas dans ce sens. Dans la Silicon Valley, cette initiative se traduirait par l'affiliation à un investisseur en capital-risque influent ou par l'appui de personnalités de premier plan. Ces signaux pourraient aider à dissiper les doutes que nourrissent les « gardes-barrières » au sujet des compétences et du potentiel des entrepreneurs, qu'il s'agisse de femmes ou de personnes issues de la diversité. Les chercheurs devraient par ailleurs se pencher sur la question du transfert du « capital social », au vu du nombre croissant de personnalités afro-américaines issues de l'univers de la musique, du cinéma ou du sport qui se lancent dans l'entrepreneuriat ou dans le financement d'entreprises.

Les études récentes qui se sont consacrées au genre et à la race apportent un nouvel éclairage sur la complexité dans la dynamique de l'égalité dans le système entrepreneurial. Plusieurs des

idées que nous avons abordées ont permis de réorienter notre angle de vue et de nous décentrer de la problématique de « l'offre », qui veut que trop peu de femmes et de personnes racialisées se lancent dans l'entrepreneuriat, pour nous recentrer sur ces facteurs liés à la « demande » qui freinent la réussite de ces entrepreneurs, tels que le racisme systémique, les évaluations biaisées ou encore la dynamique familiale. Nous avons également proposé plusieurs solutions, telles que la sensibilisation des « gardiens », la création de mécanismes propres à accroître la légitimité des entrepreneurs et la reconfiguration des soutiens institutionnels, dans la perspective de contribuer à réduire les inégalités qui subsistent dans notre système économique.

Références

- 1 D. Kanze, L. Huang, M. A. Conley et E. T. Higgins, « We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding », *Academy of Management Journal*, vol. 61, n° 2, 2018, p. 586–614.
- 2 M. Ewens et R. R. Townsend, « Are early-stage investors biased against women? », *Journal of Financial Economics*, vol. 135, n° 3, 2020, p. 653–677.
- 3 C. Hebert, *Gender stereotypes and entrepreneur financing*, [Article de conférence], 10th Miami Behavioral Finance Conference, Miami, Floride, 2020. Sur Internet : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3318245.
- 4 J. Jennings et Candida G. Brush, « Research on women entrepreneurs: Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature », *Academy of Management Annals*, vol. 7, n° 1, 2013, p. 663–715.
- 5 S. J. Correll, S. Benard, & I. Paik, « Getting a job: Is there a motherhood penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n° 5, 2007, p. 1297–1338.
- 6 T. Yang, A. Kacperczyk et L. Naldi, *Career Antecedents of Female Entrepreneurship*, 2020. [Document de travail]. Sur Internet : https://mgmt.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2020/02/Yang-Job-Talk_wharton.pdf.
- 7 S. Thébaud, « Business as plan B: Institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries », *Administrative Science Quarterly*, vol. 60, n° 4, 2015, p. 671–711.
- 8 J. Zandberg, « Family comes first: Reproductive health and the gender gap in entrepreneurship », *Journal of Financial Economics*, (à paraître).
- 9 J. Zandberg, *Reproductive rights and women's access to capital*, 2020, [Document de travail]. Sur Internet : <https://papers.ssrn.com/abstract=3727553>.
- 10 F. Core, *Maternity risk and the gender gap in entrepreneurship*, 2020, [Document de travail]. Sur Internet : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3539508.
- 11 A. Delfino, *Breaking gender barriers: Bringing men into the pick-collar jobs of the future*, 2020, [Document de travail]. https://drive.google.com/file/d/1T2KKmqlaqTZ9HiuAExq2vltss75R4_7X/view?usp=sharing
- 12 S. T. Howell et R. Nanda, *Networking frictions in venture capital, and the gender gap in entrepreneurship*, 2019, [Document de travail]. Sur Internet : <https://papers.ssrn.com/abstract=3484700>.
- 13 A.W. Brooks, L. Huang, S.W. Kearney et F. E. Murray, « Investors prefer entrepreneurial ventures pitched by attractive men », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 111, n° 12, 2014, p. 4427–4431.
- 14 C. Hebert, *Gender stereotypes and entrepreneur financing*, 2020, [Article de conférence]. 10th Miami Behavioral Finance Conference, Miami, Florida. Sur Internet : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3318245.
- 15 A. Hu et S. Ma, *Human interactions and financial investment: A video-based approach*, 2020, [Document de travail]. Sur Internet : <https://doi.org/10.2139/ssrn.3583898>.
- 16 R. Cao, R. Koning et R. Nanda, *Biased sampling of early users and the direction of startup innovation*, 2020, [Document de travail]. Sur Internet : <https://doi.org/10.2139/ssrn.3736119>.
- 17 S. Dimitriadis, *Gender, formal registration, and entrepreneurial performance*, 2020, [Document de travail].
- 18 N. Ashraf, A. Delfino et E. L. Glaeser, *Rule of law and female entrepreneurship*, 2020, [Document de travail, NBER 26366], National Bureau of Economic Research. Sur Internet : <https://www.nber.org/papers/w26366>.
- 19 A. Bento et J. Elliot, *The racially unequal impacts of disasters and federal recovery assistance on local self employment rates*, 2020, [Document de travail].
- 20 E. Yimfor, *Brokered startup financing*, 2020, [Document de travail]. Sur Internet : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3511164.

- 21 H. Heizmann et H. Liu, « "Bloody Wonder Woman!": Identity performances of elite women entrepreneurs on Instagram », *Human Relations*, 2020. Sur Internet : <https://doi.org/10.1177/0018726720979034>.
- 22 Z. Valdez, « Political participation among Latinos in the United States: The effect of group identity and consciousness », *Social Science Quarterly*, vol. 92, n° 2, 2011, p. 466–482.
- 23 M. Ewens et J. Farre-Mensa, « The deregulation of the private equity markets and the decline in IPOs », *The Review of Financial Studies*, vol. 33, n° 12, 2020, p. 5463–5509.
- 24 Z. Valdez, « Intersectionality, the household economy, and ethnic entrepreneurship », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 39, n° 9, 2016, p. 1618–1636.
- 25 P. Yin et M. Miric, *Population-level evidence of the gender gap in technology entrepreneurship*, 2020, [Article de conférence], Economics of Digitization Spring, 2020. Sur Internet : http://conference.nber.org/conf_papers/f133025.pdf.
- 26 A. Delfino, *Breaking gender barriers: Bringing men into the pick-collar jobs of the future*, 2020, [Document de travail]. Sur Internet : https://drive.google.com/file/d/1T2KKmwlaqTZ9HiuAExq2vtss75R4_7X/view?usp=sharing.
- 27 Abraham, M, « Gender-role incongruity and audience-based gender bias: An examination of networking among entrepreneurs », *Administrative Science Quarterly*, vol. 65, n° 1, 2020, p. 151-180.
- 28 A. Chatterji, S. Delecourt, S. Hasan et R. Koning, « When does advice impact startup performance? », *Strategic Management Journal*, vol. 40, n° 3, 2019, p. 331–356.
- 29 B. Rubineau et Y. Kang, « Bias in white: A longitudinal natural experiment measuring changes in discrimination », *Management Science*, vol. 58, n° 4, 2012, p. 660–677.
- 30 E. J. Castilla et B. A. Rissing, « Best in class: The returns on application endorsements in higher education », *Administrative Science Quarterly*, vol. 64, n° 1, 2019, p. 230–270.

