



Industrie
Canada

Industry
Canada

Projet sur les entreprises en croissance :
Principales constatations
RÉVISÉE 27 août 2004



Direction générale de la politique de la petite entreprise
Industrie Canada

Chris Parsley
Erwin Dreesen

Canada

Pour obtenir une version imprimée de cette publication, s'adresser aux :

Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Tél. : (sans frais) : 1 800 635-7943 (au Canada et aux États-Unis)
Tél. : (appels locaux) : (613) 941-5995
ATS : 1 800 465-7735
Télec. : (sans frais) : 1 800 565-7757 (au Canada et aux États-Unis)
Télec. : (envois locaux) : (613) 954-5779
Courriel : publications@tpsgc.gc.ca

On peut obtenir cette publication sur supports accessibles, sur demande. Communiquer avec la :

Section du multimédia et de l'édition
Direction générale des communications et du marketing
Industrie Canada
Bureau 264D, tour Ouest
235, rue Queen
Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Tél. : (613) 948-1554
Télec. : (613) 947-7155
Courriel : production.multimedia@ic.gc.ca

Cette publication est également offerte par voie électronique en version HTML
(<http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/insbrp-rppe.nsf/fr/rd00816f.html>).

Autorisation de reproduction

À moins d'indication contraire, l'information contenue dans cette publication peut être reproduite, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission d'Industrie Canada, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, qu'Industrie Canada soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie ayant été faite en collaboration avec Industrie Canada ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, faire parvenir un courriel à copyright.droitdauteur@tpsgc.gc.ca.

N.B. Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

N° de catalogue lu188-7/3-2006F-PDF
ISBN 0-662-71664-7
54363F

Also available in English under the title *Growth Firms Project: Key Findings*.

Projet sur les entreprises en croissance :

Principales constatations

RÉVISÉE 27 août 2004

PROJET SUR LES ENTREPRISES EN CROISSANCE : PRINCIPALES CONSTATATIONS

Direction générale de la politique de la petite entreprise

SOMMAIRE

La DGPPE a récemment terminé la première phase d'une analyse des entreprises en croissance au Canada. L'analyse offre des réponses aux questions sur les caractéristiques des entreprises en croissance, les forces motrices de la croissance et leur impact sur la création d'emplois.

Les résultats démontrent les constatations suivantes :

- Sur une période de 14 ans, l'impact net de la turbulence, ou l'apparition et la disparition des entreprises, est une source importante de création d'emplois. Entre 1985 et 1999, la turbulence a entraîné la création nette de 1,3 million d'emplois.
- Un petit nombre d'entreprises en croissance produisent d'énormes gains en matière d'emploi par rapport au reste de l'économie. Les entreprises à hyper croissance et à forte croissance, qui représentaient moins de 7 p. 100 de l'ensemble des entreprises du secteur privé en 1985, ont créé 1 million de nouveaux emplois entre 1985 et 1999 – soit, près de 56 p. 100 de tous les emplois créés dans l'économie privée au cours de la même période.
- Les petites entreprises constituaient le principal moteur de croissance parmi les entreprises qui étaient en exploitation continue de 1985 à 1999. Au cours de cette période de 14 ans, la création d'emplois par les petites entreprises a largement compensé aux pertes d'emplois parmi les grandes entreprises.
- Les entreprises à hyper croissance et à forte croissance sont importantes dans la création d'emplois à travers toutes les provinces. Les petites entreprises sont également vitales à la création d'emplois dans toutes les provinces et régions. Toutefois, il existe des différences substantielles entre les provinces en ce qui concerne l'effet de levier des entreprises en croissance sur l'emploi.
- La création d'emplois par les entreprises à hyper croissance et à forte croissance était répartie entre un grand nombre d'industries; aucune industrie en soi n'était prédisposée à une croissance.
- La croissance des entreprises est un processus dynamique : 50 à 60 p. 100 des entreprises à hyper croissance et à forte croissance, ayant entre 20 et 500 employés en 1985, sont passées à des groupes d'entreprises de plus grande taille au cours de la période de 14 ans.

Ces résultats constituent la première phase d'un projet et ont suscité beaucoup d'intérêt. Des partenariats futurs sont prévus pour une deuxième phase qui élargira la portée de l'analyse pour inclure des données sur les finances, les exportations, la R-D et l'innovation, la propriété étrangère et l'âge d'entreprise. L'analyse sondera les facteurs qui déterminent le comportement des entreprises et répondra à des questions précises en vue d'une élaboration de politiques.

PROJET SUR LES ENTREPRISES EN CROISSANCE : PRINCIPALES CONSTATATIONS

Direction générale de la politique de la petite entreprise

INTRODUCTION

La compréhension de la façon dont les entreprises subissent leur croissance est essentielle pour comprendre comment les emplois et la richesse sont créés et, par conséquent, comment le niveau de vie des Canadiens est amélioré. En particulier, il est important de connaître quels types d'entreprises offrent une croissance, leur contribution à la création d'emplois, les obstacles à la croissance et la nature de l'action gouvernementale requise. La croissance, dans le contexte du présent projet, est définie comme une augmentation du nombre d'emplois. Les récents travaux effectués par la Direction générale de la politique de la petite entreprise offrent des réponses à certaines de ces questions grâce à une source de données nouvellement disponibles qui couvrent l'ensemble des entreprises au Canada¹. Plus précisément, les données fournissent un profil des entreprises en croissance sur une période de 14 ans et à travers toutes les phases du cycle d'affaires, en plus de présenter une perspective historique sans précédent.

La DGPPE a récemment mené à bien la première phase de ce travail sous forme de diagnostic et de réponses aux questions sur les caractéristiques des entreprises en croissance et leur impact sur l'économie. En particulier, les données permettent de répondre aux questions précises suivantes :

- Quelles sont les entreprises en croissance? Quels sont les moteurs de croissance?
- Quel est le degré de turbulence?
- Quelle est la contribution des entreprises en croissance à la croissance de l'emploi?
- Quelle est la contribution des petites entreprises?
- Quels sont les niveaux de salaire des entreprises en croissance?
- La croissance est-elle confinée à certaines industries?
- De quelle manière les entreprises en croissance se débrouillent-elles à travers le cycle d'affaires?
- Quel est le rôle des entreprises de démarrage?
- Y a-t-il des différences au chapitre de la croissance entre les provinces?
- Combien de petites entreprises deviennent plus grandes à moyen terme?

Les travaux ultérieurs sonderont ces questions plus en profondeur afin d'analyser le processus de la croissance des entreprises à travers l'économie, y compris l'identification des obstacles à la croissance, une comparaison des différents attributs des entreprises à croissance rapide, lente, en décroissance ou en échec, ainsi que les implications en matière de politiques de telles constatations.

¹ Le travail s'inspire d'une étude menée en 2001 pour le gouvernement de l'Ontario par Don Rumball. Plus précisément, l'idée du triage des entreprises selon la création d'emplois dans un certain nombre initial d'années est dérivée de cette étude.

Ce projet comporte des liens importants avec le travail de transition du Ministère car la compréhension du processus de croissance des entreprises est un défi de taille.

DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

Le projet utilise une source de données nouvelles disponibles à Statistique Canada – « PALE/ FPR » – un dossier longitudinal de l’univers de toutes les entreprises (il n’y a donc aucun problème d’échantillonnage). L’annexe A présente certains renseignements de base sur la source de données et la façon dont elle a été construite. Les données annuelles utilisées dans ce premier projet visent la période de 1985-1999 et contiennent de l’information sur le nombre d’entreprises, sur l’emploi et les niveaux de salaire pour le Canada par région ou par province pour quelque 70 industries, selon la taille de l’entreprise. D’autres variables seront ajoutées lors de la prochaine phase du projet.

Le concept de l’emploi dans cette base de données repose sur l’unité de travail individuelle (UTI), une pour chaque personne pour qui on a déposé le feuillet T4. Les UTI mesurent le nombre de personnes employées pour une entreprise au cours d’une année donnée.² La mesure ne peut distinguer les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel, ni les emplois saisonniers et les emplois à longueur d’année. Cette mesure ne tient pas compte non plus de l’emploi des propriétaires-exploitants qui ne figurent pas sur la liste de paie.

Le rendement des entreprises est construit à partir des données d’établissement au niveau de l’entreprise. L’entreprise est une unité organisationnelle d’une affaire qui dirige et contrôle l’affectation des ressources et qui, par conséquent, convient le plus à l’étude des modèles de croissance industrielle. Ce qui constitue une entreprise dépend, en partie, de la portée géographique de toute tabulation – la somme du nombre « d’entreprises » dans chaque province est supérieure au nombre d’entreprises au niveau national. (Pour une discussion détaillée, se reporter à l’annexe A.) Les résultats de chaque série de tabulations sont indiqués dans les pages suivantes.

À partir de l’univers des entreprises, nous avons identifié les entreprises qui ont existé sans interruption de 1985 à 1999.³ D’après le rendement de leur croissance d’emplois (le changement des UTI) dans une période initiale, de 1985 à 1989, ces entreprises en exploitation continue ont été classées sous quatre types d’entreprises :

- les entreprises à hyper croissance – celles qui ont connu une croissance de plus de 150 p. 100 au cours de ces quatre années,
- les entreprises à forte croissance – celles qui ont connu une croissance de plus de 50 p. 100;

² Les personnes qui travaillent pour plus d’un employeur ne sont pas comptées deux fois, mais une partie de leur « unité » est assignée à chaque employeur. Une UTI se distingue du concept de l’unité de travail moyenne (UTM) en ce sens que les UTM mesurent le nombre de personnes, en moyenne, qui ont travaillé pour une entreprise au cours d’une année. Se reporter à l’annexe A pour une discussion détaillée de la mesure de l’emploi.

³ Les entreprises qui ont été créées en 1985 ont été exclues des tabulations dans cette phase du projet : une des conditions d’inclusion était que l’entreprise devait exister depuis 1984.

- les entreprises en croissance lente – celles qui ont connu une croissance de moins de 50 p. 100,
- les entreprises en décroissance – celles qui ont affiché une croissance négative au cours des quatre premières années.

Le rendement de chaque type d'entreprise a été examiné sur une période entière de 14 ans, soit de 1985 à 1999, ainsi que sur des périodes secondaires de 1985-1990, de 1990-1993 et de 1993-99.

RÉSULTATS NATIONAUX

Création d'emplois dans l'ensemble

En 1985, l'emploi total (ou le compte de l'unité de travail individuelle) dans le secteur privé partout au Canada se chiffrait à 9,6 millions. En 1999, ce chiffre a augmenté à 11,3 millions et la création nette d'emplois était de 1,8 million (avec arrondissement). (Si l'on ajoute le secteur public, la création nette d'emplois s'élève à 2 millions). Le tableau A indique que cette croissance est attribuable à deux sources principales :

- **La turbulence, ou l'apparition et la disparition des entreprises.** Parmi les 860 000 entreprises qui existaient en 1999, 661 000 d'entre elles, soit 77 p. 100, étaient établies après 1985. Ces entreprises ont créé 4,9 millions de nouveaux emplois. Sur la même période de temps, 529 000 entreprises qui existaient en 1985 n'existaient plus en 1999 – cédant au passage 3,6 millions d'emplois.⁴ Par conséquent, une grande part de la turbulence des entreprises s'est traduite par la création nette de 1,3 million d'emplois.⁵
- **Les entreprises à hyper croissance et à forte croissance.** Parmi les entreprises qui ont existé en 1985 et en 1999, les entreprises à hyper croissance et à forte croissance ont créé 1 million de nouveaux emplois nets sur une période de 14 ans. (Les entreprises en croissance lente ont créé 0,4 million d'emplois, alors que les entreprises en décroissance ont perdu 0,9 million d'emplois). Fait plus remarquable, ces 48 000 entreprises à hyper croissance et à forte croissance ne représentaient que 6,6 p. 100 du nombre d'entreprises du secteur privé en 1985, mais étaient pourtant à l'origine de 55,6 p. 100 des emplois nets créés dans le secteur privé au cours de la période de 1985-1999. De toute évidence, un petit nombre d'entreprises en croissance peut produire d'énormes gains en matière d'emploi par rapport au reste de l'économie.

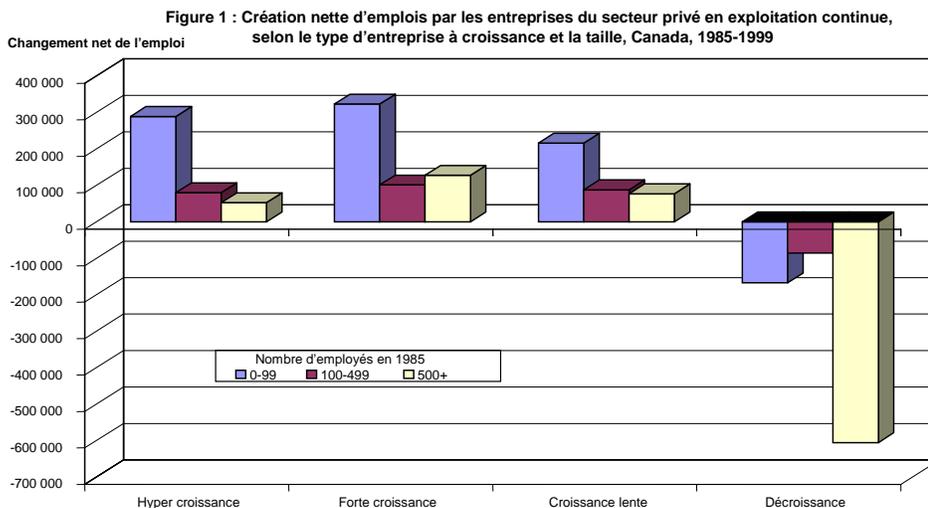
⁴ Certains de ces emplois ont réellement disparu, mais il se peut que d'autres emplois se soient émergés non seulement dans les nouvelles entreprises, mais aussi dans la croissance d'emplois durant l'année suivant une acquisition.

⁵ L'ampleur totale de la turbulence d'une année à l'autre est, de toute évidence, beaucoup plus élevée que ce chiffre – plus de 100 000 entreprises (avec liste de paie) entrent sur le marché et en sortent chaque année. Les tabulations indiquées dans le présent rapport ne tiennent compte que de la turbulence « nette » sur une période de 14 ans. Il y a eu beaucoup d'entrées et de sorties entre-temps.

Contribution des petites entreprises

Les petites entreprises (c.-à-d., les entreprises ayant moins de 100 employés) ont joué une part importante dans cette croissance (tableau B). Dans l'ensemble, les petites entreprises en exploitation continue ont créé 661 000 emplois entre 1985 et 1999; les moyennes entreprises (100-499 employés) ont créé 184 000 emplois, alors que les grandes entreprises étaient à l'origine de 348 000 emplois. La création d'emplois par les petites entreprises a donc largement compensé les pertes d'emplois par les grandes entreprises au cours de cette période de 14 ans.

Parmi les entreprises à hyper croissance et à forte croissance en exploitation continue, les petites entreprises prédominaient encore une fois (figure 1). Parmi le million d'emplois créés par les entreprises à hyper croissance et à forte croissance au cours de la même période, 63 p. 100 étaient créés par les petites entreprises. À l'opposé, les grandes entreprises étaient concentrées dans les catégories d'entreprises en croissance lente ou en décroissance – ainsi, 89 p. 100 des entreprises qui ont existé sans interruption jusqu'en 1999 se classent dans l'une de ces deux catégories. Les grandes entreprises étaient à l'origine de 71 p. 100 (605 000 emplois) de la perte d'emplois dans les entreprises en décroissance. Les résultats démontrent clairement que les petites entreprises ont constitué le principal moteur de croissance parmi les entreprises en exploitation continue entre 1985 et 1999.



Création d'emplois par type d'industrie

Les tabulations selon l'industrie montrent qu'aucune industrie n'est majoritairement responsable de la création d'emplois. Parmi les entreprises à hyper croissance et à forte croissance, l'industrie de premier plan (services aux entreprises) ne représente que 15 p. 100 de la création nette d'emplois par ces types d'entreprises. Les trois premières industries ne représentent que 25 p. 100 de la création nette d'emplois; pour représenter 80 p. 100 de la création d'emplois, il fallait une liste de 26 industries (sur une grille de 70 industries). De plus, les dix premiers créateurs d'emplois ne se trouvent pas dans les

industries de la haute technologie, comme on pourrait le croire.⁶ Les dix premières industries qui créent de l'emploi sont plutôt les suivantes : transport; épicerie et pharmacies; restaurants, repas prêts à emporter, tavernes et bars; magasins de chaussures, tissus et filés; et les industries de l'alimentation.

Par conséquent, la création d'emplois est répartie entre un large éventail d'industries, et aucune industrie en soi n'est prédisposée à la hyper croissance ou à la forte croissance.

Changements dans les groupes selon la taille

Un tableau important et illuminateur est celui qui décrit la façon dont les entreprises à hyper croissance et à forte croissance ont évolué au cours de période de 14 ans (tableau C). Cette matrice de transition montre leur groupe selon la taille en 1985 (la colonne de gauche) et le groupe selon la taille en 1999 (horizontalement à travers les colonnes). Ainsi, la première cellule montre que 62 p. 100 des entreprises à hyper croissance et à forte croissance, ayant entre 1 et 4 employés en 1985, se trouvaient dans le même groupe selon la taille en 1999; le tiers de celles-ci sont ensuite passées à la catégorie de 5 à 19 employés et un autre 4 p. 100 à la catégorie de 20 à 49 employés.

Les petites entreprises un peu plus grandes et les moyennes entreprises affichent un mouvement plus prononcé d'un groupe selon la taille à l'autre. Parmi les entreprises qui comptaient de 20 à 49 employés en 1985, seulement 33 p. 100 sont demeurées dans la même catégorie en 1999 – 51 p. 100 sont passées à un groupe selon la taille plus élevé. Par ailleurs, seulement 23 p. 100 des entreprises ayant entre 50 et 99 employés en 1985 se trouvaient dans le même groupe selon la taille en 1999, alors que 59 p. 100 de ces entreprises sont passées à une plus grande catégorie de taille. Parmi les moyennes entreprises, 58 p. 100 des entreprises qui comptaient de 100 à 199 employés en 1985 avaient plus de 199 employés en 1999 et 49 p. 100 des entreprises ayant de 200 à 499 employés en 1985 étaient devenues de grandes entreprises en 1999. Ces chiffres sont une illustration graphique des dynamiques de la croissance des entreprises.

L'annexe B présente d'autres résultats nationaux détaillés sur la création d'emplois.

Salaires et croissance de salaires

Les niveaux de salaire annuels moyens étaient plus élevés chez les entreprises en décroissance et moins élevés chez les entreprises à hyper croissance et à forte croissance. En 1999, le salaire moyen parmi les entreprises en exploitation continue se chiffrait à 32 890 \$; cependant, les entreprises à hyper croissance n'affichaient que 30 587 \$ (moins élevé de 7 p. 100) et les entreprises à forte croissance n'inscrivaient que 30 813 \$ (moins élevé de 6 p. 100). À l'opposé, les salaires se chiffraient à 33 966 \$ dans les entreprises en croissance lente et à 33 008 \$ dans les entreprises en décroissance. La prépondérance des grandes entreprises, qui ont tendance à avoir des niveaux de salaire plus élevés, dans

⁶ Se reporter à l'annexe B pour un bref rapport sur les tabulations relatives aux industries du savoir, conformément à la définition dans l'Initiative des données sur le financement de la DGPPE. Les services aux entreprises comprennent certaines industries du savoir, tout comme cinq autres industries parmi les 26 premières industries ayant des entreprises à hyper croissance et à forte croissance.

les catégories des entreprises en décroissance et des entreprises en croissance lente est conforme à ce phénomène.

En même temps, la croissance des salaires est plus élevée dans les entreprises à hyper croissance (4,6 p. 100 annualisé) et moins élevée dans les entreprises en croissance lente (3,7 p. 100 annuellement). Les entreprises à forte croissance et les entreprises en décroissance affichent, toutes deux, un taux de croissance annualisé de 4,1 p. 100. La croissance plus élevée du salaire auprès des entreprises à hyper croissance est conforme à la notion selon laquelle les salaires reflètent le rendement réussi de ces entreprises. Les entreprises qui ont commencé avec une petite taille et en payant des salaires bas peuvent se permettre d'accroître les salaires plus rapidement à mesure que l'entreprise grandit et devient plus fructueuse et productive.

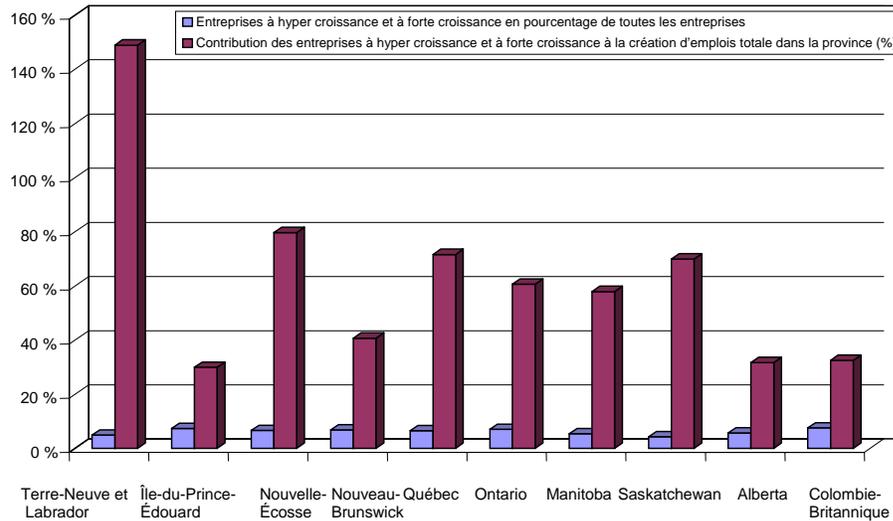
RÉSULTATS PROVINCIAUX ET RÉGIONAUX

Création d'emplois

Les résultats pour chaque province et région confirment que les entreprises à hyper croissance et à forte croissance font une contribution disproportionnée à la création d'emplois par rapport au nombre d'entreprises dans chaque province. Toutefois, il existe quelques différences très substantielles et intéressantes entre les provinces (figure 2 et tableau D). À l'exception de la Saskatchewan, les entreprises à hyper croissance et à forte croissance représentaient entre 5 et 7 p. 100 des entreprises dans chaque province. Mais leur contribution à la création d'emplois était relativement faible à l'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta et en Colombie-Britannique. À l'opposé, la contribution à l'emploi par les entreprises à hyper croissance et à forte croissance était particulièrement élevée en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse, au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador.⁷

⁷ En surface, les entreprises à hyper croissance et à forte croissance peuvent offrir un modèle de développement pour la création d'emplois et de richesse « à domicile ». Toutefois, la mesure de l'UTI choisie pourrait indûment biaiser la croissance mesurée s'il y avait une utilisation accrue du partage d'emploi au cours de la période, c.-à-d. une occurrence accrue d'emplois qui ne durent qu'une partie de l'année. Cela pourrait expliquer la « croissance d'emplois » exceptionnellement élevée à Terre-Neuve-et-Labrador et ailleurs.

Figure 2: Contribution des entreprises à hyper croissance et à forte croissance à la création d'emplois dans le secteur privé, par province, 1985-1999



Les données sur la taille d'entreprise par région (on ne dispose pas de données sur les ventilations de la taille d'entreprise pour chaque province)⁸ confirment également la constatation précédente à l'effet que les petites entreprises font une contribution plus importante à la croissance d'emplois dans l'ensemble des provinces. Parmi les entreprises à hyper croissance seulement, les petites entreprises représentent environ 71 p. 100 de la croissance d'emplois en Ontario et 83 p. 100 au Québec et en Colombie-Britannique. Parmi les entreprises à forte croissance, la contribution à l'emploi par les petites entreprises est moins élevée, comme l'indiquent les résultats nationaux, mais elles se situent quand même dans la gamme de 58 p. 100 en Ontario et de 71 p. 100 dans les Prairies et en Colombie-Britannique.

Par conséquent, les données provinciales et régionales confirment l'importance des entreprises à hyper croissance et à forte croissance, ainsi que des petites entreprises dans la contribution à la création d'emplois et de richesse dans l'ensemble des provinces, bien qu'il existe des différences non négligeables sur le plan de certains facteurs d'effet de levier.

CONCLUSIONS

Jusqu'à présent, le projet a brossé un tableau de la façon dont la « cohorte de 1985 » (c.-à-d., toutes les entreprises qui existaient à cette date) s'est débrouillée sur une période de 14 ans. Voici les conclusions qui se dégagent :

- L'économie canadienne est dynamique, caractérisée par une grande turbulence. Il s'agit d'un monde Schumpeterien qui englobe le changement et la progression –

⁸ Se reporter à l'annexe A pour une discussion sur les limites de divulgation rencontrées avec cette source de données.

- et non un modèle Galbraithien de protection et de conservation du statu quo. Bon nombre des « ajustements » dans le secteur des PME passent presque inaperçus.
- Dans un tel monde dynamique, les entreprises de démarrage et les nouvelles entreprises constituent une source énorme et importante pour la création d'emplois et de richesse. Il importe donc de comprendre les obstacles et les besoins spéciaux auxquels font face les nouvelles entreprises pour que les actions gouvernementales exercent un impact décisif.
 - La forte croissance est confinée à un petit nombre d'entreprises. Moins de 7 p. 100 des entreprises du secteur privé représentaient presque 56 p. 100 de la création nette d'emplois entre 1985 et 1999. S'il est possible d'identifier les conditions propices à ces entreprises, les interventions gouvernementales pourront être ciblées plus efficacement.
 - Il est tout à fait clair que les petites entreprises constituent un important moteur de croissance. Parmi l'ensemble des entreprises en exploitation continue, les petites entreprises compensent largement la baisse des emplois dans les grandes entreprises. Les entreprises à hyper croissance représentent, à elles seules, 68 p. 100 de la création d'emplois. Le fait de favoriser la croissance des petites entreprises et leur transition vers des entreprises de grande ou moyenne taille pourrait aboutir à d'énormes retombées en matière d'emplois.
 - Aucune industrie en soi ne semble être prédisposée à la croissance. L'espoir de trouver une grappe chanceuse d'entreprises est une approche qui, au bout du compte, ne parviendra pas à générer la création de richesse requise.

Prochaines étapes

Ce projet a suscité beaucoup d'intérêt parmi les organismes externes. La DGPPE procède à établir un partenariat avec Statistique Canada, la province de l'Ontario et le Conseil national de recherches Canada (PARI) afin d'ajouter d'autres variables dans la base de données et de s'engager dans une analyse plus en profondeur, accompagnée de tabulations personnalisées. Les liaisons entre les données permettront d'analyser la croissance des entreprises en fonction de variables telles que les revenus de ventes; les données financières (tirées de l'Initiative des données sur le financement de la DGPPE); l'âge des entreprises; les exportations, les activités de R-D et le comportement innovateur; et la propriété étrangère. De plus, nous élargirons la période visée par l'analyse, tout en étudiant des périodes secondaires pour répondre à des questions précises à l'appui de l'élaboration de politiques et de programmes.

Toutes ces améliorations permettront une analyse plus approfondie des facteurs qui déterminent la croissance des entreprises et fourniront inévitablement beaucoup de matière à penser, en plus de dégager les implications pour l'élaboration future des politiques.

TABLEAUX

Tableau A : Type d'entreprises en croissance et création d'emplois, Canada 1985-1999		
	Nombre d'entreprises	Emplois nets créés (perdus) 1985-1999
Toutes les entreprises en 1985 dans le secteur privé	728 280	
Toutes les entreprises en 1999 dans le secteur privé	859 774	
Création d'emplois totale nette		1 752 220
<i>Turbulence – effet net de l'apparition et de la disparition d'entreprises</i>		<i>1 254 595</i>
Entreprises qui n'existaient pas en 1985, mais qui étaient en exploitation en 1999 (apparition)	660 897	4 896 206
Entreprises qui existaient en 1985, mais n'existaient plus en 1999 (disparition)	529 403	(3 641 611)
<i>Entreprises en exploitation continue : entreprises qui existaient en 1985 et en 1999</i>	<i>198 877</i>	<i>497 625</i>
Entreprises à hyper croissance	13 975	422 188
Entreprises à forte croissance	34 030	552 233
Entreprises en croissance lente	76 076	381 297
Entreprises en décroissance	74 796	(858 093)

Tableau B : Création nette d'emplois et contribution en pourcentage selon la taille d'entreprise, Canada, 1985-1999

Taille d'entreprise	Hyper croissance		Forte croissance		Croissance lente		Décroissance		Toutes les entreprises en exploitation continue	
	Création d'emplois	%	Création d'emplois	%						
< 5	87 443	21 %	47 945	9 %	26 833	7 %	-2 691	0 %	159 530	32 %
5-19	99 694	24 %	112 284	20 %	71 366	19 %	-69 657	8 %	213 687	43 %
20-49	60 115	14 %	95 010	17 %	73 097	19 %	-61 149	7 %	167 073	34 %
50-99	41 947	10 %	67 805	12 %	44 801	12 %	-33 502	4 %	121 051	24 %
<i>0-99</i>	<i>289 199</i>	<i>69 %</i>	<i>323 044</i>	<i>58 %</i>	<i>216 097</i>	<i>57 %</i>	<i>-166 999</i>	<i>19 %</i>	<i>661 341</i>	<i>133 %</i>
100-199	42 173	10 %	47 072	9 %	36 896	10 %	-42 091	5 %	84 050	17 %
200-499	37 937	9 %	54 279	10 %	51 295	13 %	-43 586	5 %	99 925	20 %
<i>100-499</i>	<i>80 110</i>	<i>19 %</i>	<i>101 351</i>	<i>19 %</i>	<i>88 191</i>	<i>23 %</i>	<i>-85 677</i>	<i>10 %</i>	<i>183 975</i>	<i>37 %</i>
500+	52 878	13 %	127 839	23 %	77 009	20 %	-605 417	71 %	-347 691	-70 %
Toutes les entreprises	422 188	100 %	552 233	100 %	381 297	100 %	-858 093	100 %	497 625	100 %

TABLEAU C : Changement dans le groupe selon la taille, de 1985 à 1999, Entreprises à hyper croissance et à forte croissance (pourcentage)

	Groupe selon la taille en 1999							
	1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et plus	Total
Groupe selon la taille en 1985								
1 à 4	62 %	33 %	4 %	1 %	0.1 %	0.1 %	0 %	100 %
5 à 19	13 %	50 %	28 %	7 %	2 %	0.4 %	0.1 %	100 %
20 à 49	5 %	12 %	33 %	32 %	13 %	4 %	1 %	100 %
50 à 99	3 %	6 %	10 %	23 %	36 %	18 %	5 %	100 %
100 à 199	2 %	3 %	6 %	8 %	24 %	39 %	19 %	100 %
200 à 499	2 %	2 %	2 %	4 %	11 %	31 %	49 %	100 %
500 et plus	0 %	1 %	2 %	5 %	1 %	2 %	90 %	100 %

**Tableau D : Contribution des entreprises à hyper croissance et à forte croissance à la création d'emplois au niveau provincial, 1985-1999,
Entreprises en exploitation continue par province**

Province	Entreprises à hyper croissance et à forte croissance en pourcentage du total des entreprises	Contribution des entreprises à hyper croissance et à forte croissance à la création d'emplois globale dans la province (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	4,9 %	148,9 %
Île-du-Prince-Édouard	7,3 %	29,9 %
Nouvelle-Écosse	6,6 %	79,7 %
Nouveau-Brunswick	6,8 %	40,7 %
Québec	6,5 %	71,6 %
Ontario	7,0 %	60,6 %
Manitoba	5,4 %	57,9 %
Saskatchewan	4,3 %	69,9 %
Alberta	5,7 %	31,7 %
Colombie-Britannique	7,5 %	32,5 %

ANNEXE A

Les bases de données longitudinales de Statistique Canada sur les entreprises,
la mesure de l'emploi
et la faisabilité des tabulations :
Renseignements de base et discussion

Élaboration de données longitudinales sur les entreprises

Statistique Canada est engagé à élaborer des bases de données longitudinales des entreprises depuis 1972. Un tel effort combine l'information de son Registre des entreprises (qui, en soi, est un cadre d'évolution et d'amélioration considérable sur les entreprises employeuses au Canada – et, depuis, 1998, sur les entreprises non employeuses) avec les données sur la liste de paie en provenance de l'Agence des douanes et du revenu Canada (ADRC). L'intention initiale était de mesurer le roulement de l'emploi – c'est-à-dire la mesure dans laquelle de nouveaux emplois sont créés dans des entreprises nouvelles identifiées et en croissance et perdus dans les entreprises qui ne sont plus identifiées et en déclin.¹ Le nom de l'initiative, Programme d'analyse longitudinale de l'emploi, est devenu le nom du fichier, le PALE. Le produit *Variations de l'emploi* de Statistique Canada – une comparaison paires à paires, et d'une année à l'autre, des entreprises continues, entrantes et sortantes et de leur emploi associé – est un sous-produit du PALE. Le fichier englobe l'univers des entreprises employeuses au Canada, c'est-à-dire toutes les entités qui maintiennent une liste de paie et présentent de l'information à l'ADRC.

Le fichier utilise les données au niveau des entreprises obtenues par les dossiers fiscaux de Revenu Canada, qui ne correspondent pas bien aux données au niveau des établissements qui sont fréquemment utilisées dans les enquêtes de Statistique Canada. L'établissement, bien qu'il se prête mieux à la classification industrielle car il comprend une série plus homogène d'activités, n'a aucun équivalent dans les données fiscales de Revenu Canada. Les entreprises peuvent couvrir un ou plusieurs établissements et inclure des employeurs privés et publics. Un suivi attentif de l'information sur l'emploi tant au niveau des entreprises qu'au niveau des établissements permet de déclarer des données sur les entreprises, identifiées au niveau industriel du code CTI à trois chiffres, par province. Toute l'analyse dans le présent projet est au niveau des entreprises. (Voir ci-dessous pour plus de renseignements sur le concept d'entreprise et les limites de divulgation des données.)

Au moment de créer le fichier, des efforts considérables sont déployés pour identifier l'exploitation continue réelle ou, réciproquement, la fausse apparition ou la fausse disparition des établissements, des sociétés et des entreprises. Les essais ont démontré qu'une recherche informatisée de la continuité dans l'emploi en faisant concorder les

¹ John Baldwin, Richard Dupuy et William Penner, « Development of Longitudinal Panel Data from Business Registers: Canadian Experience », Statistique Canada, document no 49 de la Direction des études analytiques documents de recherche, 1992, p. 3. Voir aussi Cat. No. 18-501E (1988).

numéros d'assurance sociale est un outil très efficace. Dans une deuxième ronde, des exercices plus coûteux de jumelage de noms rehaussent l'exactitude de l'attribution des identificateurs longitudinaux.

La version 1983-2000 du fichier est récemment devenue disponible; cette version reflète la situation d'affaires actuelle et corrige les erreurs antérieures. Le PALE a été relié avec succès au fichier d'information sur les impôts des sociétés de Statistique Canada. On prévoit, au printemps prochain, une mise à jour de ce fichier relié pour couvrir la période de 1983-2001.

Mesure de l'emploi

La mesure de l'emploi dans le PALE est obtenue en divisant la liste de paie d'une entreprise par le chiffre le plus approprié des gains annuels moyens disponibles dans l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH; ses données sur les gains sont, pour chaque province, spécifiques à l'industrie et à la catégorie de taille²). La mesure qui en résulte est ce qu'on appelle une *unité de travail moyenne* ou UTM. Les UTM mesurent le nombre de personnes, en moyenne, qui ont travaillé pour une entreprise au cours de l'année.

Une version élargie du PALE contient des données du Fichier des petites régions (FPR), ce qui ajoute plus de détails à la dimension géographique. Mais le PALE/FPR offre également une autre mesure de l'emploi : l'*unité de travail individuelle* ou l'UTI. Contrairement à l'UTM, une UTI n'exige pas un salaire moyen industriel pour qu'on puisse la dériver. La mesure tient compte plutôt du nombre de feuillets T4 présentés par les entreprises. Dans le cas des bénéficiaires du feuillet T4 qui ont travaillé pour plus d'un employeur, leur « unité » est divisée proportionnellement à leurs salaires. Ainsi, l'UTI est une mesure du nombre de personnes qui ont travaillé pour un employeur au cours d'une année. Dans le cadre du présent projet, on disposait de la version 1983-1999 du PALE/FPR.

Ni l'UTM ni l'UTI ne tiennent compte du travail à temps partiel ou du travail saisonnier.³ Toutefois, sous réserve qu'une entreprise se conforme à sa moyenne industrielle, l'UTM mesurera avec exactitude ce qu'elle a pour objectif de mesurer, même si le travail est à

² Voici les catégories de taille pour calculer l'UTM : moins de 19, 20 à 49, 50 à 199, et plus de 200.

³ En particulier, selon une croyance très répandue, les UTM représentent un équivalent à temps plein. Or, tel n'est généralement pas le cas. Supposons qu'une entreprise paie un travailleur 50 \$ pour une semaine de dix heures et un autre travailleur 150 \$ pour une semaine de 40 heures, pour une paie totale de 200 \$. Supposons que le salaire moyen pertinent de l'industrie est de 100 \$/semaine. La mesure de l'UTM qui en résulte est 2, alors que l'équivalent à temps plein est 1¼.

temps partiel ou saisonnier.⁴ Le quantum total des UTI dans l'économie (15,1 millions en 1999) est donc supérieur au quantum total des UTM (12,8 millions).⁵ En autant qu'on reconnaisse ce qui est mesuré, l'une ou l'autre des deux mesures conviendrait au chapitre de sa capacité de tenir compte du travail autre que le travail à temps plein. Un problème se dégage dans la mesure où les tendances du travail à temps partiel et saisonnier ont changé au cours de la période visée – une considération qui nécessite une étude ultérieure.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons choisi d'utiliser les UTI pour mesurer l'emploi, compte tenu du fait que les entreprises en croissance peuvent s'écarter considérablement des moyennes de l'industrie – au chapitre de leur rémunération ou en ce qui concerne l'emploi de travailleurs à temps partiel. De plus, il y a lieu de croire que le modèle de croissance de leurs salaires est différent. L'utilisation des UTI permet de calculer des taux de salaire moyens spécifiques aux entreprises, en plus de permettre des comparaisons des taux de salaire moyens entre les entreprises et à travers les groupes de croissance. Dans l'une ou l'autre de ces conditions, la mesure de l'UTM serait biaisée. Comme on l'a mentionné dans le texte principal, les résultats de cette phase du projet indiquent que les entreprises en croissance commencent, en effet, par des salaires moins élevés pour ensuite les augmenter plus rapidement.

Enfin, il faut garder à l'esprit que ni l'UTM ni l'UTI ne tiennent compte des propriétaires-exploitants qui ne figurent pas sur leur propre liste de paie. À ce titre, la taille globale du secteur des PME est sous-évaluée. Dans le même ordre d'idées, la création d'emplois mesurée par le nombre des naissances d'entreprises exclut les personnes qui ne figurent pas sur leur liste de paie. Plus une entreprise est petite, plus il y a de risques que le propriétaire-exploitant ne soit pas pris en considération ici. La participation au marché du travail sous forme d'un travail contractuel n'est pas non plus prise en considération, à moins que le travailleur se trouve dans la liste de paie d'une entité quelconque.

Le concept d'entreprise

Dans le cadre de ce projet sur les entreprises en croissance, un autre choix important a été la décision de tabuler les données au niveau des entreprises. Il s'agit également du niveau auquel sont publiées les données de l'EERH selon la taille d'entreprise.⁶ Bien que les données au niveau des établissements conviennent le mieux aux analyses axées sur les

⁴ Pour un exemple extrême, supposons qu'une entreprise compte 12 employés au cours de l'année, un employé pour chaque mois. Dans l'hypothèse que les autres entreprises dans l'industrie en font de même en moyenne et paient le même salaire, l'UTM serait de 1 – en moyenne, une personne a été employée. En omettant les employeurs multiples, l'UTI serait de 12 – un total de 12 personnes ont été employées.

⁵ Le grand total de l'emploi, d'après l'Enquête sur la population active pour cette année se chiffrait à 14,5 millions. D'après l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (qui exclut l'agriculture et certaines autres industries), ce chiffre était de 11,6 millions.

⁶ Les données sur les salariés inscrits sur les listes de paie, selon la catégorie de taille, sont régulièrement publiées dans le *Bulletin trimestriel de la petite entreprise*.

emplacements, nous avons jugé que, pour dégager les modèles de croissance, la prise de décision (et, par ricochet, l'analyse la plus utile) se trouverait au niveau des entreprises.

Le choix de l'entreprise en tant que niveau de l'analyse a des implications importantes pour la dimension géographique des tabulations. Dans les tabulations à l'échelle du Canada, les établissements sont agrégés en entreprises au niveau national. Dans les tabulations par province, l'exploitation d'une entreprise dans plusieurs provinces est comptée dans chaque province où elle apparaît – une « entreprise » provinciale est donc créée. Par conséquent, il y a 199 000 entreprises en exploitation continue dans les tabulations nationales, par rapport à 203 600 dans la somme de toutes les tabulations provinciales. Dans le même ordre d'idées, la classification des entreprises selon les types d'entreprises en croissance, leur apparition et leur disparition est basée sur ces « entreprises provinciales ». Dans la même veine, les données sous-provinciales tiendraient compte des « entreprises » au niveau des régions métropolitaines de recensement (RMR) – la représentation d'une entreprise probablement nationale dans une RMR donnée. Les tabulations régionales pour ce projet sont strictement des sous-totaux des tabulations provinciales.

Limites de divulgation

Les tabulations détaillées par province, et même les tabulations croisées nationales selon l'industrie et la taille, font d'emblée face à des contraintes en matière de confidentialité. Par contre, les tabulations par région (Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique) sont plus faisables. Dans les tabulations à la fois nationales et régionales, sept catégories de taille⁷ sont distinguées et 70 industries à deux chiffres.

L'agrégation à huit ou dix sous-groupes d'industries peut permettre une plus grande divulgation, mais un examen préliminaire suggère des renseignements moins utiles et moins pertinents à l'analyse de la croissance à un tel niveau élevé d'agrégation. Cette question sera davantage examinée. La désagrégation au niveau à trois chiffres aboutirait rapidement à des problèmes de divulgation.

Pour obtenir une divulgation accrue, il est également possible de diminuer la barre pour les entreprises à hyper croissance. Ainsi, la compression des classifications de taille – toutes à l'extrémité élevée – fournirait peu de protection. À ce titre, une grande quantité de suppressions (dans les tabulations croisées par industrie) entraînent des agrégations de « 20+ » et « 50+ »; il n'y a guère de problèmes de divulgation pour les micro-entreprises (moins de 5 employés).

⁷ Les catégories de taille étaient les suivantes : moins de 5 UTI, 5 à 19, 20 à 49, 50 à 99, 100 à 199, 200 à 499, et plus de 500.

ANNEXE B

D'autres résultats nationaux

Création d'emplois parmi les entreprises à hyper croissance et à forte croissance, selon la taille d'entreprise

Même si les petites entreprises étaient à l'origine de la plupart des emplois créés par les entreprises à hyper croissance et à forte croissance, il existe des différences entre ces deux types d'entreprises en croissance. Parmi les entreprises à hyper croissance, 68 p. 100 des emplois ont été créés par des petites entreprises et seulement 13 p. 100 par des grandes entreprises. De plus, 45 p. 100 des emplois créés parmi les entreprises à hyper croissance concernaient des entreprises ayant moins de 20 employés au début de la période. Par conséquent, les très petites entreprises étaient importantes parmi les entreprises à hyper croissance.⁸

Chez les entreprises à forte croissance, la contribution des petites entreprises à la création d'emplois entre 1985 et 1999 était inférieure à celle parmi les entreprises à hyper croissance, mais quand même à un taux non négligeable de 58 p. 100 de tous les nouveaux emplois nets. Les grandes entreprises étaient responsables de 23 p. 100 des nouveaux emplois au sein des entreprises à forte croissance, comparativement à 13 p. 100 dans les entreprises à hyper croissance. Parmi les petites entreprises, la création nette d'emplois était répartie de façon égale entre les différentes catégories de taille – les entreprises ayant moins de 20 employés étaient l'origine de 29 p. 100 des emplois nets créés, tout comme les entreprises ayant de 20 à 99 employés.

Par conséquent, les très petites entreprises ont joué un rôle plus important auprès des entreprises à hyper croissance. On peut déduire que, même si les entreprises qui avaient moins d'une année complète d'opération étaient exclues de ces tabulations, bon nombre de celles-ci en étaient toujours aux étapes de démarrage durant 1985-1989. Les entreprises à forte croissance sont réparties de façon égale à travers toutes les catégories de taille.

Changements dans les groupes de taille pour toutes les entreprises en exploitation continue, 1985-1999

Le tableau E montre la matrice de transition pour toutes les entreprises en exploitation continue et offre une comparaison utile avec les données du tableau C discutées dans le texte principal. Le tableau C illustre la matrice de transition pour les entreprises à hyper croissance et à forte croissance seulement. Encore une fois, la taille affichée en 1985 par toutes les entreprises en exploitation continue se trouve dans la colonne de gauche, alors que le groupe selon la taille enregistré en 1999 est indiqué à l'horizontal, à travers les

⁸ Une entreprise qui ne compte qu'un seul employé doit croître à un taux de seulement 2,5 employés sur une période de quatre ans (et continuer d'exister jusqu'en 1999) pour être classée en tant qu'une entreprise à hyper croissance. Une entreprise qui affiche une croissance à un taux d'au moins 1,5 sur quatre ans serait qualifiée d'entreprise à forte croissance.

colonnes. Par conséquent, la première cellule montre que 78 p. 100 des entreprises qui comptaient 1 à 4 employés en 1985 avaient toujours 1 à 4 employés en 1999; 20 p. 100 de ces entreprises sont passées à la catégorie de 5 à 19 employés en 1999 et un autre 2 p. 100 de ces entreprises ont connu une croissance plus importante en passant à la catégorie 20 et 49 employés en 1999. Les cellules diagonales dans le tableau montrent le pourcentage des entreprises dont le groupe selon la taille est resté le même en 1985 et en 1999, c.-à-d. la taille de leur entreprise n'a pas changé. Le tableau E montre qu'en général, la vaste majorité des entreprises en exploitation continue sont demeurées dans le même groupe ou se sont agrandies (vers la droite) ou rétrécies (vers la gauche) d'un groupe selon la taille seulement.

TABLEAU E : Changement dans le groupe selon la taille, 1985 à 1999, Toutes les entreprises (en pourcentage)								
	Groupe selon la taille en 1999							
	1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et plus	Total
Groupe selon la taille en 1985								
1 à 4	78 %	20 %	2 %	0.2 %	0.1 %	0 %	0 %	100 %
5 à 19	29 %	56 %	12 %	2 %	1 %	0.1 %	0 %	100 %
20 à 49	8 %	27 %	43 %	16 %	4 %	1 %	0.2 %	100 %
50 à 99	5 %	9 %	23 %	38 %	20 %	5 %	1 %	100 %
100 à 199	5 %	5 %	10 %	21 %	37 %	20 %	4 %	100 %
200 à 499	3 %	4 %	5 %	6 %	19 %	42 %	21 %	100 %
500 et plus	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	14 %	73 %	100 %

Comme on peut s'y attendre, il y a beaucoup moins d'entreprises à hyper croissance et à forte croissance qui sont restées « dans la diagonale » et leur mouvement vers la droite est beaucoup plus prononcée que l'ensemble des entreprises en exploitation continue.

La croissance et le cycle d'affaires

Les tabulations pour 1985-1990, 1990-1993 et 1993-1999 montrent que les entreprises à hyper croissance ont augmenté leur nombre de travailleurs à un taux annuel de 34 p. 100 durant la première période, pour ensuite diminuer à un taux de 0,5 p. 100 par année durant la deuxième période et augmenter de nouveau à un taux annuel de 1,8 p. 100 durant la dernière période. Dans le même ordre d'idées, les entreprises à forte croissance ont connu une croissance moyenne de 13 p. 100 par année durant 1985-1990, une

décroissance de 1,0 p. 100 par année durant la récession et une remontée à un taux de 2,1 p. 100 durant 1993-1999.

Les entreprises en croissance lente ne se sont pas bien débrouillées durant la récession – leur emploi a diminué à un taux de 1,4 p. 100 par année. Leur taux de croissance annuel, qui se chiffrait à 3,3 p. 100 avant la récession, a régressé à un taux anémique de 0,2 p. 100 après 1993.

Les entreprises classées comme étant en décroissance durant 1985-1989 ont ralenti leur perte d'emplois tout au long de la période : les taux annuels étaient de -5,0 p. 100 durant 1985-1990, -3,2 p. 100 durant 1990-1993 et -0,6 p. 100 durant 1993-1999.

Autrement dit, en 1990, les entreprises à hyper croissance et à forte croissance ont connu une croissance de 82 p. 100 de leur situation finale en 1999, et ont mené à bien leur croissance avec intelligence après 1993. Les entreprises en croissance lente, au contraire, ont connu une croissance de 123 p. 100 en 1990 par rapport à leur destination finale en 1999; elles ont le plus souffert durant la récession et n'ont presque pas connu de croissance durant 1993-1999.

Peut-être plus que toute autre tabulation, l'analyse en fonction des périodes secondaires met en évidence une caractéristique de l'ensemble de ces tabulations : elles représentent la cohorte de l'année de base – dans le cas présent, toutes les entreprises qui existaient en 1985 – et, en particulier, celles qui ont survécu jusqu'en 1999. En raison d'une même année limite, les plus récentes cohortes font face à une condition de survie de plus en plus facile et sont renforcées par les nouvelles entreprises qui entrent sur le marché. Le choix de la période d'analyse – c'est-à-dire, son point de départ relativement au cycle d'affaires et le nombre d'années en comparaison – est étroitement lié à la recherche ou à la question de politique visée.

Industries du savoir

Des tabulations spéciales ont été obtenues pour les industries du savoir, du moins selon la définition de la tabulation à trois chiffres à partir de la liste à quatre chiffres du niveau 1 et du niveau 2 fournie dans le document de Clendenning (2000).⁹ Ainsi, 6 700 ou 3,4 p. 100 de toutes les entreprises en exploitation continue se trouvaient dans les industries du savoir. Elles étaient un peu plus susceptibles de répondre aux critères de l'hyper croissance ou de la forte croissance que les entreprises en exploitation continue dans leur ensemble (5,2 p. 100 de toutes les entreprises à hyper croissance et 4,1 p. 100 du groupe à forte croissance). Les entreprises du savoir à hyper croissance ont connu une croissance plus rapide (à 15,4 p. 100 par année) que l'ensemble des entreprises à hyper croissance (12,2 p. 100). Il y avait une tendance similaire, quoique moins prononcée, chez les entreprises du savoir dans les autres groupes.

⁹ E. Wayne Clendenning & Associates, « Comparison and Reconciliation of SIC and NAICS Industry Codes Used to Define Knowledge-Based Industries (KBIs) ». Document préparé pour la DGPPE, mai 2000.

En 1985 et en 1999, les salaires des entreprises du savoir étaient supérieurs de 40 p. 100 à 60 p. 100 à l'agrégé canadien correspondant dans tous les types d'entreprises. De plus, ces entreprises ont connu une croissance plus rapide dans toutes les catégories.

En tout, 10 p. 100 des entreprises du savoir présentaient une hyper croissance ou une forte croissance et ces entreprises étaient à l'origine de 29 p. 100 de la croissance d'emplois dans le secteur. Entre 10 et 13 p. 100 de la croissance d'emplois parmi l'ensemble des entreprises à hyper croissance, à forte croissance ou à croissance lente se trouvait dans les industries du savoir, alors que leur part d'emplois parmi les entreprises en décroissance ne se chiffrait qu'à 4 p. 100. Par conséquent, ces 6 700 entreprises des industries du savoir étaient responsables de 23 p. 100 du gain net des emplois parmi les entreprises en exploitation continue durant la période.