



Industrie
Canada

Industry
Canada

**Sommaire de l'atelier
sur les entreprises en croissance
Le 29 septembre 2004**



**Direction générale de la politique de la petite entreprise
Industrie Canada**

Édifice CD Howe
Ottawa (Ontario)

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/rd01142f.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 lu188-7/1-2006-PDF
ISBN 0-662-71662-0
54359F

Also available in English under the title *Growth Firms Workshop Synopsis*

Documents de référence

1. « Leading Growth Firms: Job Creation and Growth Performance 1997-2000 » (Don Rumball for the Government of Ontario, 9 pages)
2. « Characteristics of Firms that Growth from Small to Medium Size » (IRAP, 62 pages)
3. « Projet sur les entreprises en croissance : principales constatations » (phase 1) (DGPPE, 22 pages)
4. « Projet sur les entreprises en croissance : Rapport de l'étape II » (DGPPE, 26 pages)
5. « Factors Relating to SME Growth: A Review of Research Findings (Executive Summary) » (Orser, Riding et Gasse, 1996, 4 pages)
6. « Dimensions of Business Growth (Deck and Bibliography) » (Gasse, 2004, 15 pages)
7. References for « Growth Analysis: New Directions » (Erwin Dreessen, 1 page)
8. « Productivity in Small Business » (Chris Parsley, 2004, 6 pages)

Atelier sur les entreprises en croissance
Sommaire de la rencontre
Le 29 septembre 2004

1. Introduction

Depuis deux ans, la Direction générale de la politique de la petite entreprise d'Industrie Canada (DGPPE) analyse avec des partenaires la croissance des entreprises canadiennes dans le cadre d'un projet en plusieurs étapes. Les autres partenaires du projet sont la Division des sciences, de l'innovation et de l'information électronique (DSIIE) de Statistique Canada, le Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI) du Conseil national de recherches du Canada et le gouvernement de l'Ontario. Le projet vise à parfaire notre connaissance de la dynamique de croissance chez les entreprises canadiennes à l'aide d'une base de données longitudinales de l'univers des entreprises¹ afin de découvrir quels types d'entreprises sont en croissance, leur contribution à la création d'emplois, les obstacles qui nuisent à la croissance et les domaines dans lesquels le gouvernement peut apporter une contribution.

Ces travaux sur les entreprises en croissance ont des incidences importantes en matière de politiques. La compréhension du processus de croissance des entreprises permet de faire la lumière sur le processus de création d'emplois et de richesse. Il existe des possibilités précises de politiques liées aux entreprises en démarrage ainsi que de mesures destinées à encourager et soutenir ces entreprises, compte tenu de leur rôle important dans le processus de croissance. Une

¹La base de données utilisée pour ce projet est connue sous le nom de PALE/FPR. On trouve des renseignements supplémentaires à l'annexe 1.

autre question importante du point de vue des politiques est la mesure dans laquelle l'atténuation des obstacles à la croissance peut avoir un effet positif sur le processus de croissance.

Ce projet continu, échelonné sur plusieurs années, est mené en vertu d'un protocole d'entente (PE) signé par les partenaires en octobre 2003. Bien que ses modalités ne soient pas contraignantes et n'incluent aucun engagement financier, le PE indique un engagement à mettre en commun des recherches pendant plusieurs années. De nouveaux partenaires pourraient se joindre au projet en vertu du PE, avec le consentement de tous les partenaires.

À la fin de l'été 2004, chaque partenaire avait complété au moins un élément de la recherche. Un atelier a eu lieu à Ottawa le 29 septembre 2004 pour mettre en commun et analyser les résultats et planifier les orientations futures de la recherche. Tous les partenaires y ont participé et ont présenté leurs travaux au groupe ainsi qu'à plusieurs observateurs.

Le présent compte rendu commence par un bref résumé des observations préliminaires de M. John Connell et des travaux qui ont été présentés à l'atelier. La deuxième partie traite des grands thèmes soulevés à l'atelier. Enfin, la conclusion du rapport expose certaines des orientations futures de ce projet qui ont été proposées par les participants.

2. Atelier : travaux terminés jusqu'à maintenant

Dans ses observations préliminaires, M. John Connell a anticipé sur certains des points qui ont été soulevés au cours de la journée et brossé un tableau du contexte politique de ces recherches. Il a fait remarquer que ces recherches sont importantes parce qu'elles donnent une base de référence aux responsables de l'élaboration des politiques quant aux secteurs dans lesquels on trouve des entreprises en croissance et à leur contribution à la création d'emplois. Ce projet permet de se faire une idée plus précise des obstacles auxquels les entreprises sont confrontées lorsqu'elles cherchent à croître et quelles mesures conviendraient pour les appuyer. Cependant, certaines questions doivent être examinées de plus près. Il importe d'analyser l'impact de l'innovation sur le processus de croissance afin de comprendre l'importance des nouvelles idées pour les entreprises en croissance. Les pratiques de ressources humaines dans les petites entreprises en croissance sont souvent très différentes de celles qui ont cours dans les grandes entreprises; il faut connaître ces différences pour déterminer les pratiques exemplaires qui produisent des entreprises en croissance. De plus, les compétences en gestion nécessaires aux entreprises en croissance évoluent à mesure qu'elles grandissent; ces écarts doivent être reconnus et on doit en tenir compte. Le financement de la croissance est une question de fond qu'il faut bien comprendre, car les entreprises ont besoin de capital pour démarrer, survivre et croître. Enfin, on doit déterminer quel est le cadre le plus approprié pour mesurer la croissance, car des mesures différentes peuvent produire des résultats différents.

Le tableau A présente les principaux éléments de chaque étude afin de permettre une comparaison entre elles et de placer les discussions qui suivront en contexte.

Tableau A : Sommaire des études menées en vertu du PE

	Ontario	PARI / Statistique Canada	DGPPE, phase 1	DGPPE, phase 2
Fichier utilisé	T2/PALE ET PALE	PALE/FPR et diverses enquêtes	PALE/FPR	PALE/FPR
Couverture	Entreprises en exploitation en Ontario comptant <500 salariés en 1997 et >10 salariés en 2000	Toutes les entreprises employeuses comptant >20 salariés en 2000	Entreprises employeuses du secteur privé, quelle que soit leur taille	Entreprises employeuses du secteur privé, quelle que soit leur taille
Définition de la croissance	<p>Croissance de la masse salariale en 4 ans :</p> <p>Croissance exceptionnelle <50 salariés et >50 % de croissance ou >50 salariés et >35 % de croissance</p> <p>Croissance exceptionnelle (très jeunes entreprises) <20 salariés et >50 % de croissance</p>	<p>Croissance de l'emploi en 5 ans, 1995-2000 :</p> <p>Croissance élevée >100 % et au moins 20 salariés en 2000</p>	<p>Croissance de l'emploi en 4 ans, 1985-1989 :</p> <p>Hypercroissance >150 %</p> <p>Forte croissance 50 à 150 %</p> <p>Croissance lente 0 à 50 %</p> <p>Décroissance <0 %</p>	<p>Croissance de l'emploi en 4 ans, 1985-1989 ; aussi 1996-2000 :</p> <p>Hypercroissance >150 %</p> <p>Forte croissance 50 à 150 %</p> <p>Croissance lente 0 à 50 %</p> <p>Décroissance <0 %</p>
Variables présentant un intérêt	Emploi Taille de l'entreprise Masse salariale Revenu Industrie	Emploi Taille de l'entreprise R-D Innovation	Emploi Taille de l'entreprise Salaires Industrie Région Cycle économique	Emploi Taille de l'entreprise Salaires Âge de l'entreprise Démarrages et sorties R-D
Principal résultat	2,7 % des entreprises étaient des entreprises à croissance exceptionnelle et ces entreprises ont créé 60 % des nouveaux emplois entre 1997 et 2000	5,1 % des entreprises comptant de 20 à 49 salariés et 4,7 % de celles comptant de 50 à 99 salariés répondaient aux critères des entreprises à croissance élevée	7 % des entreprises étaient des entreprises à hypercroissance ou à forte croissance et ces entreprises sont à l'origine de 56 % du 1,0 million de nouveaux emplois créés entre 1985 et 1999	Entre 1996 et 2000, 19 % des entreprises en exploitation continue étaient des entreprises à hypercroissance ou à forte croissance, et ces entreprises ont créé 192 % des emplois nets créés durant cette période

a. Ontario : « Leading Growth Firms: Job Creation and Growth Performance 1997-2000 »

L'objectif de ce rapport préparé pour le gouvernement de l'Ontario par Don Rumball était de décrire le rôle de création d'emplois des entreprises à croissance exceptionnelle et d'établir un profil de leur expérience de croissance.

Ce projet analysait la croissance de la masse salariale des entreprises entre 1997 et 2000 d'après la relation entre la croissance des revenus et celle de la masse salariale, elle-même déterminée à l'aide des données du fichier T2/PALE² pour la période 1994-1997. Seules les entreprises qui avaient un siège social et plus de la moitié de leurs salariés en Ontario ont été analysées et celles qui comptaient plus de 500 salariés en 1997 ou moins de 10 salariés en 2000 ont été exclues. De plus, les entreprises devaient être en activité de manière continue au cours de ces trois années; les entrées et les sorties ont été exclues. Les critères suivants ont été utilisés pour établir les catégories de croissance :

- **Entreprises à croissance exceptionnelle** : Entreprises de moins de 50 salariés qui ont accru leur masse salariale d'au moins 50 % durant la période 1997-2000; pour les entreprises comptant plus de 50 salariés, le critère était de 35 %. Ce groupe a été partagé en sous-groupes :

²Le fichier T2/PALE est un fichier en chaîne contenant des données sur l'emploi dans les entreprises, tirées du PALE, et des données sur les revenus fournies par les dossiers d'impôt T2. Seules les entreprises constituées en société sont incluses dans ce fichier et la dernière année pour laquelle les liens ont été établis est 1997.

- **Entreprises à hypercroissance** : Entreprises comptant moins de 50 salariés qui ont accru leur masse salariale de plus de 100 % durant la période; pour les entreprises comptant plus de 50 salariés, le critère était de 65 %.
- **Entreprises à forte croissance** : Entreprises comptant moins de 50 salariés qui ont accru leur masse salariale de 50 à 100 % durant la période; pour les entreprises comptant plus de 50 salariés, le critère était de 35 à 65 %.
- **Très jeunes entreprises à croissance exceptionnelle** : Entreprises comptant moins de 20 salariés en 1997 qui ont accru leur masse salariale d'au moins 100 %;

Cette étude a permis de constater qu'un faible pourcentage d'entreprises sont à l'origine de la plus grande partie de la création d'emplois. En Ontario, 2,7 % des entreprises correspondaient à la définition d'« entreprise à croissance exceptionnelle », et ces entreprises ont créé 60 % des nouveaux emplois entre 1997 et 2000. De plus, environ 1,5 % des entreprises étaient des « entreprises à hypercroissance » et à l'origine de 48 % des emplois créés. Les très jeunes entreprises à croissance exceptionnelle représentaient 2,9 % de l'ensemble des entreprises et ont été responsables de 17 % de la création d'emplois au cours de cette période. Les PME ne connaissant pas une croissance exceptionnelle ont été le seul groupe d'entreprises à perdre des emplois durant cette période. L'emploi y a subi un recul de 6 %, qui a été contrebalancé par une croissance de 7 % de l'emploi liée à l'effet net de l'entrée et de la sortie d'entreprises.

La recherche a permis de trouver des entreprises à croissance exceptionnelle dans tous les secteurs d'activité, mais certains comptaient une plus forte proportion de ce genre d'entreprises que

d'autres. Le secteur de la fabrication était celui qui comptait le plus grand nombre d'entreprises à croissance exceptionnelle, soit 23 % du total, contre une moyenne provinciale de 7 %. Toutefois, lorsqu'on analyse le taux de croissance des entreprises à croissance exceptionnelle, on découvre un portrait différent de celui de la proportion d'entreprises à croissance exceptionnelle dans un secteur donné. Les entreprises à croissance exceptionnelle actives dans le secteur des services gouvernementaux étaient celles dont le taux de croissance annuelle, 31 %, était le plus élevé. Elles étaient suivies de celles du secteur des finances, de l'assurance et de l'immobilier, avec un taux de 25 %. Le secteur de la fabrication se classait cinquième, avec 18 %, sous la moyenne de 20 %.

L'étude a permis de constater que les secteurs possédant la plus forte proportion de grandes entreprises étaient celles qui avaient les taux de croissance moyenne les plus élevés; elle donnait à penser que la domination des grandes entreprises dans un secteur peut être le meilleur indicateur prévisionnel des secteurs qui auront les taux de croissance les plus élevés. Ceci implique que les grandes entreprises fournissent le marché des petites entreprises.

b. PARI : « Characteristics of Firms that Grow from Small to Medium Size »

Cette étude réalisée conjointement par Statistique Canada et le Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI) du Conseil national de recherches du Canada s'est penchée sur les facteurs internes et externes qui caractérisent les petites entreprises qui deviennent des moyennes entreprises. L'étude a utilisé la base de données PALE/FPR ainsi que d'autres bases de données de Statistique Canada pour analyser l'évolution des caractéristiques des petites entreprises qui deviennent des moyennes entreprises. Ce travail empirique s'est ajouté à une analyse qualitative de

la littérature et des modèles de croissance ainsi qu'à des entrevues avec des représentants de 25 entreprises. (Le présent résumé ne traite que des seuls travaux empiriques.)

Les entreprises à croissance élevée ont été définies comme celles dans lesquelles l'emploi a crû d'au moins 100 % durant la période 1995-2000 et qui comptaient au moins 20 salariés à la fin de la période. Selon la base de données PALE/FPR, 5,1 % des entreprises comptant de 20 à 49 salariés répondaient au critère de la croissance élevée, tout comme 4,7 % de celles comptant de 50 à 99 salariés. Seulement 2,9 % des grandes entreprises, soit celles ayant plus de 500 salariés, se classaient comme des entreprises à croissance élevée. La recherche a également permis de comparer les entreprises à croissance élevée et les entreprises ne connaissant pas une telle croissance.

L'examen des entreprises à croissance élevée pour chaque secteur a montré que la proportion de petites entreprises (de 1 à 99 salariés) à croissance élevée variait d'un secteur à l'autre. Les industries occupant les 10 premiers rangs pour la proportion de petites entreprises à croissance élevée faisaient toutes partie du secteur de la fabrication et, durant la période à l'étude, de 4,0 à 6,9 % des entreprises de chaque industrie étaient de petites entreprises à croissance élevée.

Les villes et les collectivités ont été classées selon la concentration de petites entreprises à croissance élevée dans chaque industrie et chaque région géographique afin de tester la présence de grappes industrielles³. Les auteurs de l'étude ont posé comme hypothèse que la présence de grappes

³Une grappe industrielle est un ensemble d'entreprises au sein d'une industrie qui sont liées par des relations entre entreprises ou des technologies et des bassins de main-d'œuvre communs. Les grappes industrielles sont concentrées sur le plan géographique afin d'exploiter les externalités positives associées aux points communs entre les entreprises. Pour plus de détails, le lecteur est prié de consulter Porter (1990), *The Competitive Advantage*

industrielles serait apparente si les grandes villes présentaient de plus fortes concentrations de petites entreprises à croissance élevée que les petites collectivités. La recherche a permis de constater que ce n'était pas le cas. La liste des 15 collectivités comptant les plus fortes concentrations de petites entreprises à croissance élevée incluait un nombre important de petites collectivités en plus des grandes villes.

À partir des données de l'enquête *Recherche et développement dans l'industrie canadienne* et de l'*Enquête sur l'innovation* de 1999, les entreprises à croissance élevée ont été comparées aux entreprises, en croissance, stables et en décroissance à l'aide de différents indicateurs de R-D et d'innovation pour les entreprises de 20 à 49 salariés et celles comptant de 50 à 99 salariés. Les hypothèses suivantes ont été testées :

- Il y a davantage de petites entreprises à croissance élevée que de grandes entreprises à croissance élevée;
- Les petites entreprises à croissance élevée sont concentrées dans certaines industries et certains emplacements géographiques;
- Les petites entreprises qui possèdent des ressources, compétences et capacités en R-D, innovation et acquisition de technologie sont plus susceptibles d'afficher une croissance élevée;
- Les petites entreprises qui protègent leur propriété intellectuelle, ont développé leur capacité d'avoir accès à des ressources financières externes, possèdent une stratégie de croissance et

collaborent avec d'autres entreprises et organisations sont plus susceptibles d'afficher une croissance élevée;

- Dans les petites entreprises, la croissance élevée est accompagnée de changements importants de la capacité de ressources humaines, de la structure organisationnelle ou des deux à la fois;
- La forte croissance s'accompagne de changements importants des perceptions du propriétaire-exploitant ou de l'équipe de la haute direction;
- Le propriétaire-exploitant ou l'équipe de haute direction des petites entreprises à croissance élevée a la capacité de déceler et d'exploiter les possibilités technologiques et les débouchés.

En analysant les données de l'*Enquête sur l'innovation* de 1999, les chercheurs ont constaté que les entreprises à croissance élevée comptant de 20 à 49 salariés présentaient d'importantes différences par rapport aux autres entreprises. Par opposition aux entreprises dont la croissance n'est pas élevée, les entreprises à croissance élevée étaient plus innovatrices; demandaient davantage de brevets; recouraient davantage à des ententes de confidentialité; utilisaient davantage le programme de crédit d'impôt pour la recherche et le développement et participaient davantage à des ententes de collaboration visant à mettre au point des produits ou procédés novateurs. De plus, les données supplémentaires montrent que les entreprises à croissance élevée sont plus susceptibles de fournir de la formation en permanence et d'utiliser une stratégie d'exportation que les entreprises dont la croissance n'est pas élevée.

La même comparaison a été effectuée pour les entreprises de 50 à 99 salariés. D'après l'*Enquête sur l'innovation* de 1999, les résultats montrent qu'il n'existe de différences importantes entre les entreprises à croissance élevée et les autres qu'au point de vue du nombre d'« innovateurs réalisant des premières mondiales ». Là encore, les différentes tailles d'entreprises révèlent des pratiques et des résultats différents.

c. Industrie Canada (DGPPE) : « Projet sur les entreprises en croissance : Principales constatations » (phase 1)

La Direction générale de la politique de la petite entreprise d'Industrie Canada a analysé les entreprises en croissance au Canada afin de déterminer quelles entreprises croissent, quels sont les moteurs de croissance et quel impact elles ont sur la création d'emplois.

L'étude s'est appuyée sur la base de données PALE/FPR pour les années de 1985 à 1999 et n'a examiné que les entreprises en exploitation continue. On a attribué une « étiquette de croissance » aux entreprises en exploitation de 1985 à 1999 pour les quatre premières années de cette période, soit de 1985 à 1989. On a ensuite effectué un suivi de 1985 à 1999 des entreprises des quatre différents groupes de croissance. Les critères d'attribution des « étiquettes de croissance » sont les suivants :

- **Entreprises à hypercroissance** : Entreprises dont la croissance a été d'au moins 150 % entre 1985 et 1989;

- **Entreprises à forte croissance** : Entreprises dont la croissance s'est située entre 50 % et 150 %;
- **Entreprises à croissance lente ou nulle** : Entreprises dont la croissance s'est située entre 0 et 50 %;
- **Entreprises en décroissance** : entreprises dont la croissance a été négative.

Seules les entreprises du secteur privé ont été analysées. Celles des secteurs du gouvernement, de la santé et de l'éducation ont été exclues, ainsi que la Société canadienne des postes. Bien que l'étude ait été concentrée sur les entreprises en exploitation continue, l'effet net de la « turbulence », ou l'apparition et la disparition des entreprises, a été mesuré. La turbulence est une source très importante de création d'emplois. La turbulence a créé 1,3 million d'emplois sur la période de 14 ans, soit près de 75 % des emplois créés.

Tout comme dans les autres études, on a constaté qu'un très petit nombre d'entreprises étaient à l'origine de la majorité des emplois créés. Les entreprises à hypercroissance et les entreprises à forte croissance ne représentaient que 7 % des entreprises en 1985 mais ont créé 1 million de nouveaux emplois, ou 56 % des emplois créés dans l'économie privée durant la période. Les petites entreprises ont créé plus de 660 000 nouveaux emplois au cours de ces 14 années, ce qui a plus que compensé les 350 000 emplois perdus dans les grandes entreprises.

Les entreprises à hypercroissance et les entreprises à forte croissance ont joué un rôle important pour la création nette d'emplois dans toutes les régions du Canada, tout comme les petites

entreprises. Néanmoins, on note des différences dans l'ampleur de l'effet de levier que les entreprises en croissance ont exercé en termes de création d'emplois.

Lorsqu'on examine les résultats pour chaque industrie, il semble qu'aucune industrie en soi n'était prédisposée à une croissance. Les entreprises à hypercroissance et à forte croissance sont réparties entre un grand nombre d'industries. Cela semble démentir l'importance des grappes industrielles, contrairement à ce qu'ont montré les résultats d'autres études.

Les salaires annuels moyens atteignaient leur niveau le plus élevé dans les entreprises en décroissance et le plus faible dans les entreprises à hypercroissance et les entreprises à forte croissance. Par contre, c'est dans les entreprises à hypercroissance que la croissance des salaires a été la plus forte (4,6 %, au taux annualisé) et dans les entreprises en croissance lente qu'elle a été la plus faible (3,7 %, au taux annualisé).

Des totalisations ont également permis d'analyser la croissance des entreprises lors de différentes phases des cycles économiques et montrent que les entreprises à hypercroissance ont connu une croissance significative avant la récession de 1990, ont subi un léger déclin au cours de la récession mais ont repris le terrain perdu sous forme de croissance positive après la récession. Ni les entreprises en croissance lente, ni celles en décroissance n'ont été en mesure de renouer avec la croissance positive après la récession.

Des totalisations spéciales ont été produites pour analyser la croissance des entreprises des industries du savoir (IS) relativement à celles qui ne font pas partie de cette catégorie. La probabilité que les entreprises des IS correspondent aux critères des entreprises à hypercroissance ou des entreprises à forte croissance était quelque peu plus élevée dans le cas des entreprises en exploitation continue en général. De plus, les entreprises à hypercroissance faisant partie des IS ont crû plus rapidement que l'ensemble des entreprises à hypercroissance. De plus, les salaires versés par les entreprises des IS ont surclassé de 40 à 60 % ceux des entreprises ne faisant pas partie des IS, et ils ont crû plus rapidement.

d. Industrie Canada (DGPPE) : « Projet sur les entreprises en croissance : Rapport de l'étape II »

La deuxième phase du projet d'Industrie Canada sur les entreprises en croissance s'appuie sur les résultats de la première en analysant la croissance de l'emploi selon l'âge des entreprises, la croissance des entreprises en démarrage et les caractéristiques des entreprises qui sortent du marché. Tout comme dans la première phase, le fichier PALE/FPR a été utilisé et seules les entreprises du secteur privé ont été analysées. Les responsables de l'étude ont pu inclure une année supplémentaire de données; la période couverte s'est donc étendue de 1985 à 2000. Néanmoins, des totalisations différentes ont couvert des périodes différentes. Par exemple, dans les totalisations relatives à l'âge des entreprises, les données des premières années du fichier ont été utilisées pour construire la variable relative à l'âge des entreprises et les tableaux ne couvrent que les années de 1996 à 2000.

Une section de l'étude a été consacrée aux entreprises en démarrage. On a comparé le rendement au titre de la création d'emplois de deux cohortes pendant deux phases d'expansion du cycle économique et suivi une cohorte d'entreprises en démarrage pendant la période complète de 15 ans. Les entreprises en démarrage ont été définies comme celles ayant été en exploitation pendant une année complète (p. ex., la cohorte de 1985 des entreprises en démarrage est formée des entreprises qui sont entrées sur le marché en 1984). Les cohortes de 1985 et de 1993 ont été comparées pour leurs cinq premières années d'exploitation afin d'examiner le rendement des entreprises en démarrage au cours de deux phases d'expansion de l'économie. Les deux cohortes comportaient une répartition quasi identique au point de vue de la taille des entreprises et des niveaux très semblables de création d'emplois pour des entreprises de tailles différentes. Ce fait porte à croire que la base de données PALE/FPR peut fournir des indicateurs fiables de la croissance des entreprises en démarrage lorsqu'elle est mesurée par la création d'emplois.

Le suivi de la cohorte de 1985 des entreprises en démarrage au cours de la période complète de 15 ans montre comment elles se sont tirées d'affaire à moyen terme. Seulement 17 % des entreprises en démarrage de la cohorte de 1985 ont survécu jusqu'en 2000⁴ et de ce nombre, 18 % étaient des entreprises à hypercroissance qui ont été à l'origine de la quasi-totalité de la création nette d'emplois. De plus, 23 % des entreprises en démarrage ayant survécu étaient des entreprises à forte croissance, mais les emplois créés par ces entreprises ont été compensés par les emplois perdus dans les entreprises en décroissance. Une comparaison des entreprises en démarrage entre

⁴ Entre 1985 et 2000, certaines entreprises en démarrage peuvent avoir fusionné, avoir été acquises ou changé de nom ou de domaine d'activité. Statistique Canada explique une méthode pour déceler ces fausses naissances et ces faux décès, mais un petit nombre d'entre eux peuvent passer inaperçus.

diverses régions a montré que, tout comme la population entière analysée lors de la phase I, il existe fort peu de différences d'une région à l'autre pour ce qui est du rendement au titre de la création d'emplois des entreprises en démarrage.

Pour compléter le portrait des entrées et des sorties, certaines totalisations ont également été effectuées afin d'analyser les sorties d'entreprises. Peu importe l'année, environ le tiers des entreprises qui quittent le marché sont à leur première année d'exploitation, mais un tiers des emplois perdus en raison des sorties d'entreprises se trouvaient dans les entreprises les plus anciennes, celles de 16 ans et plus. Certaines différences régionales sont apparues dans les tableaux sur les sorties. Dans les provinces de l'Atlantique, le taux de sortie dans la première année d'exploitation a été beaucoup plus élevé : environ 40 % des entreprises ont quitté le marché durant leur première année. À l'autre extrême, seulement 25 % des entreprises du Québec sont sorties du marché au cours de leur première année.

L'âge des entreprises a constitué le dernier secteur d'intérêt de cette phase des travaux. Pour construire la variable relative à l'âge des entreprises, on a soustrait de 1996 la première année d'exploitation et les données ont été totalisées pour les années de 1996 à 2000. Pour respecter les exigences en matière de confidentialité, les entreprises ont été jumelées pour former deux cohortes annuelles relatives à l'âge. La conclusion importante qui se dégage de l'examen de la création d'emplois en fonction de l'âge des entreprises est que les jeunes entreprises ne sont pas les seules à créer des emplois. Lorsqu'on exprime les données de la création d'emplois par entreprise, il apparaît que les entreprises bien établies contribuent davantage à la création d'emplois que la jeune

entreprise type. Ce résultat a été généralement uniforme pour toutes les industries et toutes les régions. Cependant, dans les industries du secteur primaire, cette relation est bien plus prononcée que dans les autres industries en raison de la forte concentration de grandes entreprises qui s’y trouvent. Des matrices de transition ont aussi été établies selon l’âge des entreprises, ce qui a permis de constater qu’il n’existait que peu de différences entre les jeunes entreprises et les entreprises bien établies. Cette constatation a des conséquences pour les politiques gouvernementales qui ne s’appliquent qu’aux entreprises en démarrage.

e. « Analyse de la croissance : nouvelles orientations »

À la suite des présentations et des discussions sur les quatre études, M. Erwin Dreessen a donné un aperçu des questions les plus importantes et suggéré des orientations futures pour les travaux. Il a fait remarquer que la définition de la croissance est cruciale pour toutes les études et que les partenaires doivent réfléchir à la nature de la croissance ainsi qu’à sa définition. Certains des points saillants de la présentation de M. Yvon Gasse sur la croissance des entreprises devant le Groupe consultatif de la recherche sur les petites entreprises⁵ ont été soulevés, en particulier le fait que selon lui, il existe quatre méthodes pour mesurer la croissance des entreprises : les ventes, l’emploi, les bénéfices et les capacités. Les ventes, l’emploi et les bénéfices sont des mesures qui n’exigent aucune explication, mais les capacités sont une mesure peu fiable qui incluent les connaissances, la structure de l’entreprise et les habiletés. Ainsi que nous l’expliquons ci-dessous, certaines difficultés persistent dans le choix d’une mesure de la croissance qui soit acceptée de tous.

⁵ Le texte de cette présentation a été distribué aux participants à l’atelier (voir page 3, point 7)

Les intentions du propriétaire de donner de l'expansion à son entreprise indiquent très clairement si l'entreprise croît ou non : c'est là un point central de la théorie de la croissance. Cet élément est impossible à saisir dans les fichiers de données administratives. Il faut donc prendre soin de ne pas attendre davantage des données utilisées dans le cadre de ce projet que ce qu'elles peuvent indiquer. Ces données ne sont pas suffisantes pour construire un modèle des facteurs déterminants de la croissance. Cependant, ces travaux sont tout de même utiles parce qu'on peut tirer certaines leçons pour l'élaboration de politiques à partir de ces profils. Il est important de ne pas se contenter d'analyser les entreprises qui croissent. On doit aussi étudier celles qui ne croissent pas, parce qu'il est tout aussi important de comprendre pourquoi il en est ainsi. En plus d'accumuler des connaissances au sujet des obstacles à la croissance et des stratégies gagnantes, il est possible de réfuter de nombreux mythes à l'aide de ces données. Entre autres, le mythe selon lequel seules les entreprises de haute technologie connaissent une forte croissance a été démenti par ces études.

On a proposé d'utiliser la productivité comme mesure de rechange de la croissance et certains la préfèrent aux mesures de la croissance de l'emploi ou des revenus parce qu'elle mesure la productivité. De plus, la productivité est un thème important pour les responsables de l'élaboration des politiques car le Canada accuse un retard sur les États-Unis en matière de productivité, ce qui crée un écart grandissant entre les niveaux de vie des deux pays. Les travaux de ce projet devraient être assez rapidement axés sur l'exploitation des données provenant des déclarations de revenus T2, comme on devrait envisager la possibilité de mettre l'accent sur l'étude de la productivité. La Direction générale de la politique de la petite entreprise a proposé qu'une étude de la productivité selon la taille des entreprises soit réalisée à partir des travaux sur les

entreprises en croissance. La base de données PALE/FPR pourrait être utilisée pour un tel projet, mais il faut surmonter quelques difficultés importantes. Toutes les mesures doivent être convenablement exprimées en prix constants et les unités de main-d'œuvre doivent être ajustées en fonction des heures travaillées. Une étude de la productivité gagnerait à être étayée d'études de cas. Ces éléments sont analysés dans la discussion qui suit.

3. Atelier : discussion

Les discussions de l'atelier ont couvert à la fois les questions techniques et conceptuelles. De plus, les participants ont discuté de certaines répercussions sur le plan des politiques et les parties se sont entendues pour passer aux orientations futures. La présente section est divisée en sous-sections sur la définition de la croissance, le financement de la croissance, la commercialisation et la R-D, les compétences en gestion et l'exportation. Chacun de ces thèmes a été soulevé lors des discussions qui ont suivi chaque présentation.

Définition de la croissance

L'un des thèmes les plus importants qui a été soulevé au cours des discussions de la journée a été la définition et les mesures utilisées pour définir la croissance. Ce questionnement a débuté tôt dans l'atelier, avec la présentation de M. Don Rumball, dans laquelle il a posé la question « qu'est-ce que la croissance »? La présentation de M. Erwin Dreessen reprend cette question et

traite en particulier de la mesure de la croissance. Cette question a fait l'objet de maintes discussions dans les études sur la croissance des entreprises, mais n'a pas été traitée dans le revue de la littérature préparée en 1996 pour la Direction générale de la politique de la petite entreprise.

Dans la plupart des travaux présentés à l'atelier, on a utilisé l'emploi comme mesure de la croissance, sauf dans le cas de l'étude de l'Ontario qui repose sur la variation de la masse salariale. Les autres possibilités incluent les revenus, les bénéfices ou la productivité, mais aucune mesure de la croissance ne se détache du lot comme étant la meilleure parce que chacune saisit des éléments différents du rendement des entreprises. Les données sur les revenus ne sont pas accessibles actuellement dans le fichier PALE/FPR; il n'existe donc aucune manière de savoir ce qu'on pourrait apprendre à partir de la croissance des revenus. Cependant, l'étude de l'Ontario a effectivement permis d'observer qu'il existait une certaine correspondance entre le taux de croissance des revenus et le taux de croissance de la masse salariale. Une croissance de 150 % des ventes en trois ans correspondait à une croissance de 98 % de la masse salariale pour les entreprises comptant moins de 50 salariés et à une croissance de 63 % dans les entreprises comptant plus de 50 salariés. De la même manière, les bénéfices sont une mesure du rendement des entreprises qui ne se trouve pas dans le fichier de données. Le bénéfice équivaut aux revenus après soustraction de toutes les dépenses. Il indique donc davantage le rendement financier de l'entreprise que le chiffre d'affaires. Une troisième mesure qu'on pourrait utiliser serait la croissance de la productivité. Des discussions portant sur la productivité ont eu lieu après chaque présentation et tous les partenaires au PE semblaient très impatients d'analyser la possibilité de se concentrer désormais sur la croissance de la productivité plutôt que sur celle de l'emploi.

De plus, tout le monde a reconnu que l'intervalle de temps pendant lequel la croissance est mesurée est très important en raison de l'importance de la turbulence, qui est l'effet net de l'entrée et de la sortie des entreprises. Plus cet intervalle est long et plus importante devient la turbulence, ce qui modifie du coup la manière dont la croissance est interprétée.

Une autre question importante à analyser est celle du choix des entreprises à étudier lorsqu'on s'intéresse à la croissance. Pour l'essentiel, les études diffèrent quant au traitement des entreprises comptant moins de 20 salariés. Les études de l'Ontario et du PARI n'ont pas inclus ces entreprises dans leurs analyses, tandis que les rapports d'Industrie Canada l'ont fait. Les avantages respectifs de l'inclusion ou de l'exclusion de ces très petites entreprises ont fait l'objet d'une discussion. Le principal argument en faveur de l'exclusion est le suivant : si l'effectif d'une entreprise passe de un à cinq salariés en quatre ou cinq ans, il ne s'agit pas vraiment d'hypercroissance parce que la contribution économique de l'entreprise est très petite. On peut cependant rétorquer que souvent, les entreprises au personnel très peu nombreux croissent jusqu'à avoir plus de 20 salariés. De plus, même si ces entreprises, prises individuellement, n'apportent qu'une petite contribution, il en existe des milliers et leurs contributions prises ensemble peuvent être très importantes. Il n'existe pas de solution claire à ce problème, mais une méthode proposée consiste à utiliser un critère de taille minimale à la fin de la période.

Ce débat comporte des conséquences en matière de politiques parce que ces petites entreprises peuvent croître différemment de celles d'autres tailles ainsi que nécessiter des politiques particulières. Certains participants ont affirmé que les entreprises comptant au moins 20 salariés ne

sont pas organisées de la même façon que celles qui en comptent moins de 20 parce qu'une fois que ce nombre est atteint, les pratiques de ressources humaines tendent à s'officialiser. Cette question a été analysée lors des entrevues menées dans le cadre de l'étude du PARI, qui s'est penchée sur l'officialisation de la structure organisationnelle de l'entreprise à diverses étapes de sa croissance.

Le financement de la croissance

Le financement de la croissance est un sujet important qu'il a été impossible d'analyser dans le cadre du projet en raison des limites des données, bien que l'intérêt soit vif pour l'étude du mode de financement de leur croissance des entreprises. On a maintes fois suggéré que la liaison du fichier PALE/FPR aux données T2 faciliterait ce type de travail et devrait constituer une des priorités du projet. Lors des discussions sur cette question, les représentants du PARI ont communiqué une partie des connaissances acquises sur le financement grâce aux entrevues que ses chercheurs ont menées. Certaines entreprises n'ont pas consenti à révéler ce type de renseignement et les autres réponses variaient. La plupart des entreprises, à l'exception de celles du secteur de la biotechnologie, ont été en mesure de financer leur croissance à même leurs revenus et n'ont même pas fait appel aux banques pour obtenir du financement. À l'autre extrême, les entreprises de biotechnologie ont souvent utilisé du capital de risque, mais seulement en dernier recours. Il faut interpréter ces résultats avec prudence compte tenu de la petite taille de l'échantillon.

Commercialisation et R-D

Les participants ont démontré un intérêt pour les discussions sur la commercialisation et la R-D. Les approches différentes qu'adoptent les petites et les grandes entreprises à l'égard de la R-D rendent difficile l'étude des petites entreprises en raison des problèmes de mesure. Étant donné que l'innovation est un mode de pensée et un comportement, il est très difficile de saisir entièrement l'activité novatrice avec un petit nombre d'indicateurs. De plus, la mesure du comportement innovateur des petites entreprises est difficile parce que leur approche est souvent bien moins officielle que celle des grandes entreprises. Par exemple, les grandes entreprises ont habituellement des services de R-D et des budgets à cette fin, tandis que les petites entreprises entreprennent cette activité sans créer de structure formelle. Par contre, les petites entreprises s'adaptent beaucoup plus facilement et adoptent les technologies et les procédés nouveaux plus rapidement que les grandes entreprises. Les travaux préliminaires entrepris par la Direction générale de la politique de la petite entreprise ont donné une idée des difficultés associées au travail avec des données sur la R-D. Les données varient beaucoup en fonction de l'intervalle de temps analysé et semblent traduire de manière inégale le rendement en R-D selon la taille de l'entreprise. Les participants se sont également demandé s'il est possible de déceler l'impartition et la sous-traitance en matière de R-D dans les données. La méthode à adopter pour ce faire ne saute pas aux yeux.

Compétences en gestion

L'importance des compétences en gestion a été soulevée après chaque présentation. C'est probablement là l'un des déterminants les plus importants de la croissance des entreprises. Les travaux présentés n'ont en général pas abordé cet aspect de manière empirique. L'étude du PARI s'est penché sur les compétences en gestion dans les entrevues. Les résultats seront présentés dans une étude distincte et n'ont pas fait l'objet de discussions à l'atelier. Tous les participants ont reconnu que la gestion est un facteur critique de succès des entreprises en croissance et doit être prise en considération dans la planification des orientations futures du projet.

Exportation

L'exportation a également été mentionnée en tant qu'élément important de la croissance des entreprises, vu que de nombreuses entreprises à croissance élevée s'appuient sur des activités d'exportation. Les responsables du projet prévoient que des travaux seront menés pour analyser cette idée et examiner l'impact des activités d'importation sur la croissance des entreprises. Toutes les parties s'intéressent à cette question.

4. Conclusions

Les travaux réalisés jusqu'à maintenant par les parties au PE ont été utiles et ont fait avancer les connaissances sur les entreprises en croissance. La recherche factuelle fournit de bons renseignements aux décideurs. On a appris beaucoup au sujet des entreprises à croissance élevée

grâce à ces travaux. On sait désormais quelles sont les entreprises à croissance élevée, où elles mènent leurs activités et quelle est leur contribution à la création d'emplois globale. On a également tiré des leçons sur les données et l'importance de l'intervalle de temps analysé. On a constaté que la durée de l'intervalle analysé et la partie du cycle économique qui est choisie influencent beaucoup les résultats obtenus.

Au terme de cette première phase des travaux, certaines questions demeurent néanmoins obscures. Les participants ont soulevé les questions de la définition de la croissance, du choix de la méthode de mesure à adopter, de l'inclusion ou de l'exclusion des entreprises comptant moins de 20 salariés ainsi que de la manière de reconnaître les intentions d'une entreprise à l'égard de la croissance. Ils ont également fait remarquer qu'il est temps d'aller au-delà de la recherche des caractéristiques des entreprises à croissance élevée et de se pencher sur les déterminants de la croissance et les obstacles à celle-ci. Par conséquent, la perspective d'établir un lien entre le fichier PALE/FPR et celui des déclarations T2 est prometteuse parce que la croissance des revenus peut permettre de mieux comprendre le processus de croissance. Des études de cas pourraient s'avérer utiles pour ce faire et viendraient compléter fort bien le travail quantitatif accompli jusqu'à maintenant, car elles pourraient révéler l'importance des stratégies et des pratiques adoptées par les gestionnaires.

L'atelier a suscité de nombreuses idées quant aux orientations futures de la recherche. On propose notamment d'examiner plus en profondeur les aspects suivants :

- L'influence des intentions à l'égard de la croissance et des compétences en gestion sur la croissance des entreprises;
- La mesure dans laquelle les exportations jouent le rôle de moteur de croissance;
- Les modes de financement de la croissance adoptés par les entreprises;
- Le rôle de l'innovation dans la croissance des entreprises;
- L'impact de la R-D et de la commercialisation sur la croissance;
- La relation entre la productivité et la croissance des entreprises.

Les résultats de l'atelier et les idées émises seront prises en considération dans la planification des travaux futurs.

Annexe 1 : Le fichier PALE/FPR

Ce projet fait appel à une nouvelle source de données de Statistique Canada, le fichier PALE/FPR, un fichier de données longitudinales qui englobe toutes les entreprises employeuses au Canada. À l'origine, le fichier des petites régions (FPR), un fichier de données longitudinales couvrant toutes les entreprises employeuses au Canada, avait été conçu pour fournir des données au niveau des entreprises avec un degré de détail géographique très poussé. Il a été lié au PALE afin de fournir des données supplémentaires tirées des feuillets T4 individuels. Les principales unités conceptuelles qui permettent l'établissement de ces liens sont les numéros d'assurance sociale (NAS) des salariés et les codes postaux de leur lieu de résidence et de leur lieu de travail. En principe, cette base de données permet de suivre un salarié au fil du temps ainsi que de connaître ses employeurs et sa rémunération.

Des données annuelles allant de 1983 à 2000 ont été utilisées dans les travaux effectués à ce jour et les variables existantes dans le fichier PALE/FPR sont les suivantes : numéro d'assurance sociale du salarié; numéro de compte de déductions à la source; province dans laquelle la rémunération a été versée; genre de feuillet de renseignements T4; cotisations à l'assurance-emploi déduites sur le T4; unité individuelle de main-d'œuvre (UIM); âge du salarié (année d'imposition du T4 moins année de naissance); sexe du travailleur; code postal du travailleur; taille de l'entreprise; revenus d'emploi figurant sur le feuillet T4. D'autres fichiers ont été liés à cette base de données pour obtenir des variables supplémentaires.

Il est possible d'effectuer une analyse au niveau approximatif de l'entreprise. Certaines des données sont obtenues des fichiers de données fiscales de l'Agence du revenu du Canada (ARC), qui ne concordent pas bien avec l'unité d'enquête de Statistique Canada, l'établissement. Bien que l'établissement permet de procéder à une classification industrielle individuelle parce qu'elle englobe un ensemble d'activités homogène, cette entité statistique ne possède aucune contrepartie dans les données fiscales de l'ARC. Les entreprises peuvent inclure un établissement ou plus⁶. Un suivi méticuleux de l'information sur l'emploi au niveau des entreprises et des établissements permet d'obtenir des données sur les entreprises selon la classification du CTI à trois chiffres pour chaque province.

Cette riche base de données comporte de nombreux avantages. Puisqu'elle rassemble de l'information tirée de plusieurs fichiers principaux de Statistique Canada, elle offre des possibilités d'analyse inédites, surtout parce qu'il s'agit d'un fichier de données longitudinales. Cette base de données rassemble des renseignements au niveau des entreprises et de l'information sur les salariés, ce qui accroît le nombre d'aspects qui peuvent être analysés; cette possibilité constitue l'un de ses plus grands avantages. Il est également facile sur le plan conceptuel de relier d'autres fichiers à celui-ci afin d'enrichir l'ensemble de données à l'aide d'identificateurs communs. Les détails géographiques n'ont pas été exploités ici, mais ils constituent une caractéristique unique de ce fichier. Les données sur les codes postaux permettent de subdiviser les données jusqu'à un niveau très fin qui n'est limité que par les règles de Statistique Canada en matière de confidentialité.

6

Un exemple souvent utilisé pour montrer la différence entre les entreprises et les établissements est celui de MacMillan Bloedel. MacMillan Bloedel est une entreprise, mais elle peut être constituée de plusieurs sociétés, ou entités juridiques dans le système fiscal, et d'un nombre plus élevé encore d'établissements.

Par contre, ce fichier couvre l'univers des employeurs et comporte inévitablement une certaine part de « bruit » dans les données. De plus, le fichier PALE/FPR n'inclut que les entreprises employeuses. Dans la plupart des cas, les propriétaires-exploitants ne préparent pas de feuillet T4 pour eux-mêmes et sont par conséquent sous-représentés dans le fichier PALE/FPR. L'ordre de grandeur de cette sous-représentation n'a pas été déterminé. Une autre faiblesse est l'impossibilité de distinguer entre les emplois à plein temps et ceux à temps partiel. En terminant, il faut souligner qu'un processus de validation au moyen de comparaisons avec d'autres données n'a encore été ni mis au point, ni officialisé.

Pour plus de renseignements sur les données et les unités de main-d'œuvre utilisées dans la présente étude, le lecteur est prié de se reporter aux rapports individuels.