



FEMMES
BUSINESS
ANGELS

LIVRE BLANC

**Investissement et actionnariat,
leviers de la
réussite économique des femmes**

Mars 2020

INTRODUCTION

Au-delà du plaisir d'accompagner dans leur développement les 200 startups que nous avons financées et de pouvoir célébrer de belles réussites, nous avons à cœur depuis la création du réseau Femmes Business Angels en 2003 de participer à l'ouverture des horizons et des leaderships féminins.

Avec plus de 1500 femmes ambassadrices ou anciennes membres et 150 investisseuses actives à Paris, Lyon, Strasbourg et Marseille, **nous nous employons à faire découvrir cette activité d'investissement dans les startups**. L'enthousiasme est toujours au rendez-vous et les femmes ravies de faire cette découverte.

Nous avons aussi développé avec un succès croissant des séminaires de formation pour **permettre aux femmes de s'aguerrir au monde de l'investissement et dépasser les craintes souvent formulées**.

C'est pour aller plus loin encore dans cette voie de sensibilisation des femmes et de pédagogie que nous avons créé le **forum de l'investissement au féminin, WINDAY**, pour élargir le champ des possibles auprès d'un plus grand nombre de femmes.

Sa première édition en 2017 a montré l'intérêt des femmes pour l'investissement et l'innovation. La deuxième, en 2018, a permis de porter le sujet au niveau européen. Sa troisième édition le 3 mars 2020, à l'aune d'un projet de loi sur la réussite économique des femmes en France, entend faire levier sur une problématique plus large : **celle du déséquilibre patent entre femmes et hommes dans l'actionnariat, quelle qu'en soit la forme**.

Réalisant à cette occasion que le sujet de l'actionnariat au féminin n'était pas cerné, nous avons pensé utile et nécessaire de sortir de notre « niche » et, fortes de notre légitimité d'actionnaires « faiseuses » d'investissements, d'apporter notre pierre à l'édifice de la réussite économique des femmes en réalisant ce livre blanc.

Nous y avons répertorié de nombreuses études susceptibles de parler d'actionnariat féminin ; nous avons recensé les freins existants à tous les niveaux de l'actionnariat - **simple actionnariat individuel, actionnariat engagé dans la gouvernance des entreprises, actionnariat de dirigeante exécutive - et dans tous les types d'entreprises, startups, PME ETI cotées et non cotées et grands groupes cotés**. Nous avons également recueilli les témoignages de nombreux professionnels qui, au sein d'institutions publiques et privées, d'associations ou d'entreprises contribuent à la réflexion depuis plusieurs années.

Un triple constat s'impose :

- **Il existe peu voire pas d'études concernant le sujet de l'actionnariat féminin**
- **Du fait de freins culturels et éducatifs, familiaux, financiers, les femmes sont largement sous-représentées dans la sphère de l'actionnariat et de l'investissement**
- **Et pourtant, les femmes constituent un formidable levier pour dynamiser la chaîne de valeur entrepreneuriale et apporter de nouvelles ressources essentielles pour le développement d'une économie plus durable, plus inclusive, et plus juste.**

INTRODUCTION

En s'appuyant sur notre proximité des entrepreneurs et entrepreneures, notre pratique éprouvée du co-investissement avec des fonds d'investissement publics et privés, notre collaboration avec les plateformes de crowdfunding et notre longue expérience de la formation des femmes sur les sujets de l'investissement et de l'entrepreneuriat, **nous proposons aujourd'hui 4 voies d'actions :**

- **Faire un véritable état des lieux de l'actionnariat féminin**
- **Développer l'éducation des femmes à l'investissement**
- **Flécher l'investissement public vers les entreprises à actionnariat et gouvernance vertueux en matière de mixité**
- **Dynamiser l'investissement privé désintermédié orienté vers ces mêmes entreprises**

Plus de femmes actionnaires individuelles, actionnaires engagées dans la gouvernance et l'accompagnement ou actionnaires dirigeantes exécutives apporterait une réelle valeur dans une économie plus pérenne, dans la chaîne de valeur entrepreneuriale, et pour un meilleur équilibre sociétal.



Catherine Abonnenc
Vice-présidente
Femmes Business Angels

Florence Richardson
Présidente
Femmes Business Angels

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS : QUELQUES POINTS DE REPÈRE SUR L'ACTIONNARIAT.....	p. 4
PARTIE 1 - UN CONSTAT : L'ACTIONNARIAT ET L'INVESTISSEMENT AU FÉMININ SONT ENCORE PEU DÉVELOPPÉS EN FRANCE À TOUS LES STADES.....	p. 5
1.1. Les femmes actionnaires individuelles : un sujet méconnu, au-delà des business angels.....	p. 6
1.2. Les femmes dans les conseils d'administration et les comex : un sujet qui polarise les débats	p. 9
1.3. Les femmes créatrices et dirigeantes de leur entreprise : un sujet qui mobilise.....	p. 12
1.4. Les femmes dans le capital-investissement : un sujet d'intérêt récent.....	p. 13
PARTIE 2 - QUELS FREINS, À TOUS NIVEAUX, EXPLIQUENT CETTE SITUATION ?.....	p. 14
2.1. L'actionnariat, un sujet encore éloigné des préoccupations de beaucoup de femmes.....	p. 15
2.2. Conseils d'administration et Comex : un plafond de verre toujours difficile à briser.....	p. 18
2.3. Femmes dirigeantes et actionnaires de leur propre société : oser, franchir le pas.....	p. 19
2.4. Les difficultés d'accès au financement pour les femmes enfin pointées du doigt.....	p. 20
PARTIE 3 - UN APPORT SUBSTANTIEL DE L'ACTIONNARIAT FÉMININ DANS LA CHAÎNE DE VALEUR ENTREPRENEURIALE ET DANS LA VIE ÉCONOMIQUE.....	p. 21
3.1. Plus de mixité, un facteur de performance enfin reconnu pour les entreprises.....	p. 22
3.2. Plus de mixité dans l'investissement pour plus de performance.....	p. 23
3.3. L'actionnariat féminin, une passerelle vers l'entrepreneuriat féminin.....	p. 25
3.4. L'actionnariat féminin, un cercle vertueux pour l'économie et pour toutes les femmes.....	p. 26
PARTIE 4 - NOS PROPOSITIONS POUR ENCOURAGER L'ACTIONNARIAT ET L'INVESTISSEMENT FÉMININ.....	p. 28
ANNEXES.....	p. 32
1. Bibliographie.....	p. 33
2. Personnes interviewées.....	p. 35
3. Comité éditorial.....	p. 36

AVANT-PROPOS : QUELQUES POINTS DE REPÈRE SUR L'ACTIONNARIAT

Le terme d'actionnaire désigne toute personne physique ou morale détenant des actions dans une société. A ce titre il détient une part de la société ainsi qu'un droit de regard, le plus souvent de décision, et peut percevoir des dividendes.

Ces actions lui sont conférées après un apport en numéraire ou en nature au capital de l'entreprise et peuvent être acquises de plusieurs façons : à la création de la société, lors d'une augmentation de capital, lors de la transformation de valeurs mobilières donnant accès au capital (AGA - Attribution Gratuite d'Actions, BSA - Bon de Souscription d'Actions, BSPCE - Bon de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise, OC - Obligation Convertible, ORA - Obligation Remboursable en Action...) ou enfin lorsqu'un actionnaire cède ses parts.

Femmes Business Angels souhaite aborder la question en déclinant l'actionnariat en trois typologies. Le premier niveau est celui de l'actionnaire en tant que personne physique, qui investit son argent dans l'économie réelle, exerce son pouvoir en assemblée générale au travers de son droit de vote et peut recevoir des dividendes. Le deuxième type d'actionnaire est incarné par l'administrateur actionnaire, engagé dans la gouvernance de l'entreprise, qui dédie son temps et partage son expérience et exerce un pouvoir d'orientation et de contrôle au sein de l'organe de gouvernance. Il peut être rémunéré au titre du mandat social exercé. La troisième forme d'actionnariat est celle du dirigeant qui assure la direction opérationnelle de l'entreprise, exerce un pouvoir exécutif et reçoit une rémunération au titre de son rôle exécutif (salaire ou autres formes de rémunération).

Les différents niveaux d'actionnariat



© Femmes Business Angels

(*) La loi de 1966 sur les sociétés prévoyait l'obligation pour être administrateur d'une société d'en être actionnaire. Cette disposition législative a été supprimée parallèlement à l'encouragement de recrutement d'administrateurs indépendants. Les exigences de détention d'actions pour les administrateurs sont fixées par les statuts des sociétés qui fixent en général une condition de détention d'actions d'un montant équivalent à 6 mois ou 1 an de la rémunération de l'administrateur.

PARTIE 1 :

**Un constat :
l'actionnariat et
l'investissement au
féminin sont encore peu
développés en France à
tous les stades**

1.1 LA QUESTION DE L'ACTIONNARIAT FÉMININ EST UN TERRAIN ENCORE MAL EXPLORÉ

Les études de référence sur l'actionnariat individuel dans les groupes cotés ne donnent pas ou peu de précisions sur la présence et les spécificités des femmes.

Citons notamment :

- l'étude annuelle de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) de novembre 2019 sur *Les attitudes et opinions des épargnants à l'égard des produits financiers*.
- l'étude Euronext de janvier 2020 Qui sont les actionnaires du CAC40 et du SBF120 ?
- le livre blanc Développons l'actionnariat pour toutes et tous ! publié par l'Observatoire des Actionnaires d'Avenir (OAA) de l'Institut du Capitalisme Responsable en décembre 2019 et qui regroupe un dizaine d'entreprises et des institutions académiques et financières (ANSA, ESSEC, Euronext, F2iC, Fondact, FAS et Paris Europlace) autour de la promotion de l'actionnariat individuel et salarié.

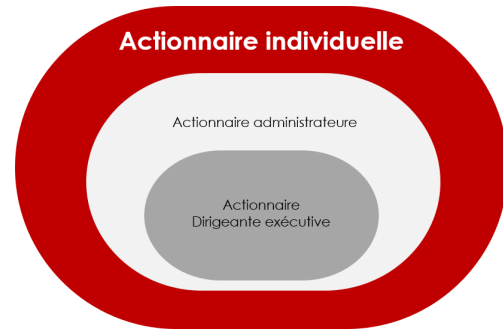
Les estimations disponibles sur le pourcentage de femmes par échantillons d'actionnaires divergent selon les sources.

L'étude SoFia de Kantar (source : lettre de l'observatoire de l'épargne de l'AMF de juillet 2019) qui interroge depuis 2008 un échantillon de plus de 12 000 Français de plus de 15 ans sur leur détention de produits financiers fait état, en mars 2019, d'un pourcentage de 37,4% de femmes parmi les actionnaires.

La Fédération des Investisseurs Individuels et des Clubs d'investissement (F2iC) estime quant à elle la part des femmes parmi les actionnaires plutôt à 20%.

Dans la première cartographie des actionnaires individuels en France, réalisée par Havas Worldwide en juin 2014, il ressortait que la part des femmes dans l'actionnariat individuel en France serait de 28%.

L'étude menée par Air Liquide et Actionnariat en 2018 Les Millennials et Xennials et l'investissement en entreprise indique quant à elle que 86% des actionnaires individuels interrogés sont des hommes.



Globalement le nombre de femmes actionnaires dans les groupes cotés tend à baisser.

On compterait aujourd'hui environ 1,110 million de femmes actionnaires dans les groupes cotés. L'étude SoFia de Kantar de mars 2018 indiquait une proportion de 32,1% de femmes contre 37,4% l'année suivante.

Cette évolution paraît encourageante mais est à relativiser. En effet, l'étude met surtout en lumière l'effondrement de l'actionnariat individuel depuis une dizaine d'années en France. Le taux de détention d'actions en direct des Français (via un compte titres ou un PEA) a fortement chuté entre 2008 et 2019, passant de 13,8% à 6,2%, ce qui représente aujourd'hui environ 3 millions d'actionnaires individuels. Dans ce contexte de forte chute du nombre d'actionnaires individuels, l'évolution positive de la part relative des femmes indique simplement une baisse moins rapide du nombre d'actionnaires féminins que du nombre d'actionnaires masculins.

“

Compte tenu du poids du passé, nous avons plus de clients masculins en gestion de patrimoine. Mais parmi les nouveaux clients, un rééquilibrage progressif est en cours.

Béatrice Belorgey, BNP Paribas Banque Privée

”

La part des femmes dans l'épargne salariale offre un angle de vue plus positif.

Selon l'Association Française de la Gestion Financière (AFG), sur un peu plus de 10 millions de Français bénéficiaires de plans d'épargne salariale, près de 40% sont des femmes.

Concernant les entreprises non cotées, aucune étude n'est disponible à l'heure actuelle sur le genre des actionnaires individuels, même s'il existe des statistiques sur la part des entreprises dirigées par des femmes.

L'information sur l'actionnariat des entreprises est bien disponible.

Depuis le 1er août 2018, toutes les entreprises sont tenues de déposer au greffe du tribunal de commerce la liste de leurs bénéficiaires effectifs, inscrite en annexe du Registre du commerce et des sociétés. La loi les définit comme toute personne physique qui détient, directement ou indirectement, plus de 25 % du capital ou des droits de vote de l'entreprise ou, à défaut, de la personne physique qui exerce un contrôle sur les organes de direction, d'administration ou de gestion de cette société. Néanmoins, ces informations ne sont pas publiques et uniquement accessibles à quelques organismes (Services fiscaux, l'Administration des Douanes, l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) ou encore l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR)). De plus, l'ouverture du pacte d'actionnaires n'est que partielle car certains mécanismes comme la distribution des dividendes ou encore la liquidation préférentielle n'ont pas vocation à être rendus publics.

“

Comme dans les autres secteurs, les femmes sont trop peu nombreuses en tant qu'actionnaires. Ce sujet est important à deux égards au moins : la présence des femmes au plus haut niveau de l'économie a des effets d'entraînement sur l'ensemble de l'économie. On sait qu'une femme actionnaire sera plus encline à considérer la diversité de ses congénères comme un atout plutôt qu'un club d'hommes forgé sur des codes communs. Le deuxième volet de ce sujet c'est la dimension régaliennne de l'actionnariat, puisque l'on touche à un sujet central : le pouvoir financier.

Céline Mas, ONU Femmes France

”

Le constat est similaire en ce qui concerne les actionnaires des startups.

Ces jeunes entreprises innovantes à forte perspective de croissance ont un besoin en financement massif comblé par des levées de fonds auprès de plateformes de financement participatif ou de Business Angels.

L'étude de PwC Women unbound réalisée en collaboration avec The Crowdfunding Center en 2017 dans 205 pays à partir de neuf grandes plateformes de financement participatif montre, pour la France, que si ¾ des campagnes de crowdfunding sont initiées par des hommes, les campagnes menées par des femmes sont plus nombreuses à atteindre leur objectif financier (24% de campagnes fructueuses contre seulement 13% pour les hommes), mais rien n'est dit de la présence des femmes parmi ces financeurs. Quelques informations disponibles démontrent là encore que les femmes restent largement minoritaires. La plateforme OneRagtime a récemment indiqué avoir 5% de femmes parmi ses investisseurs. Wiseed indiquait en 2017 17% de femmes parmi ses membres mais seulement 9% parmi les investisseurs. LITA, spécialisé sur les projets à impact, rassemble plus de femmes avec environ 30% de femmes.

Et il faut rappeler que ces plateformes interviennent plus souvent sous forme de dons, prêts ou contreparties plutôt que de parts dans le capital des startups.

“

Au sein de la communauté LITA.co, 30% sont des femmes. Un pourcentage que nous retrouvons chez les entrepreneur.e.s que nous accompagnons en levée de fonds. Ce taux plus élevé que la moyenne peut s'expliquer par une sensibilité plus grande des femmes d'investir dans des entreprises à impact social et environnemental positif.

Lin-Na Zhang, LITA.co

”

Les Business Angels, ces actionnaires de la première heure qui interviennent souvent avant les fonds d'investissement, sont encore à 90% des hommes.

Un Business Angel est une personne physique qui investit une part de son patrimoine personnel dans des entreprises innovantes à fort potentiel de croissance et met gratuitement à disposition de l'entrepreneur ses compétences, son expérience, ses réseaux relationnels et une partie de son temps.

Il y a environ 10 000 Business Angels en France, dont la moitié sont regroupés dans des réseaux. Ils ont en moyenne 57 ans, la moitié d'entre eux sont encore en activité, 70% exercent ou ont exercé des fonctions de Direction Générale, 2/3 sont des entrepreneurs ou anciens entrepreneurs.

En réaction à ce constat, c'est en 2003 qu'a été créé Femmes Business Angels.

Femmes Business Angels est l'unique réseau de Business Angels au féminin en France, donnant ainsi de la visibilité aux femmes évoluant dans cet éco-système très masculin. Ce réseau est aujourd'hui reconnu comme modèle à l'échelle européenne et internationale.

Ses 150 membres sont des Business Angels jeunes (50 ans), encore en activité pour la plupart (entrepreneures, cadres supérieures ou professions libérales) qui veulent jouer un rôle actif dans l'aventure entrepreneuriale.

Sa vocation est de financer et accompagner la création et l'émergence de startups innovantes et à fort potentiel, qu'elles soient dirigées par des hommes ou des femmes, susciter et faciliter l'implication des femmes dans l'investissement, promouvoir la création d'entreprises par des femmes et contribuer au développement de réseaux de ce type dans d'autres pays.

Le réseau développe ses antennes en région à Lyon, Marseille et Strasbourg. D'autres implantations sont en cours.

Femmes Business Angels est toujours le premier réseau européen et le seul réseau français.

“

Il faut avoir de l'argent et du temps pour accompagner les entreprises. Or la plupart des patrons sont des hommes qui, quand ils vendent leur entreprise, réinvestissent le montant. Cela va changer quand il y aura de plus en plus de femmes entrepreneuses qui réinvestiront le produit de leur vente. Mais c'est un problème générationnel, il va y avoir un décalage dans le temps.

**Laurent Saint-Martin,
Rapporteur du Budget,
Député LREM**

”

“

Lors d'un colloque organisé par France Angels, j'ai pris conscience que les femmes étaient absentes du paysage et qu'il devenait urgent de les sensibiliser... A l'époque, elles représentaient environ 3 à 5 % des Business Angels.

**Béatrice Jauffrineau, Fondatrice
de Femmes Business Angels**

”

1.2 LES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET LES COMITÉS EXÉCUTIFS : UN SUJET QUI POLARISE LES DÉBATS

Compte tenu du peu de statistiques disponibles sur l'actionnariat féminin, il est apparu utile d'apporter un éclairage complémentaire sur la position des femmes dans les conseils d'administration et les comités exécutifs.

Certes, administrateurs et dirigeants exécutifs ne sont pas nécessairement actionnaires de la société au sein de laquelle ils exercent leur mandat.

Toutefois, cet éclairage complémentaire nous paraît utile à double titre :

- Tout d'abord, dans de nombreuses PME, TPE et certaines ETI, les dirigeants sont les propriétaires de l'entreprise dans laquelle ils exercent.
- Ensuite, nous pensons utile d'analyser le lien éventuel entre la féminisation de l'actionnariat et la féminisation des instances de gouvernance et de direction.

La corrélation directe entre femme administratrice et femme actionnaire est rarement évoquée.

Il convient de rappeler ici que si la loi sur les sociétés prévoyait à l'origine que tout administrateur devait être actionnaire de l'entreprise, cette disposition législative a été abandonnée pour laisser les entreprises préciser ce point dans leurs statuts. Le code Afep-Medef recommande que les administrateurs indépendants nouvellement nommés procèdent à l'acquisition d'actions de l'entreprise à hauteur de 6 mois à un an de rémunération.

Si dans les grands groupes, la corrélation directe entre les femmes présentes dans les instances de gouvernance ou de direction et celles qui sont actionnaires de l'entreprise est assez faible, **cette corrélation est beaucoup plus forte dans les ETI et PME** qui sont en grande partie des entreprises familiales, avec des dirigeants exécutifs et des mandataires sociaux actionnaires de leur entreprise.

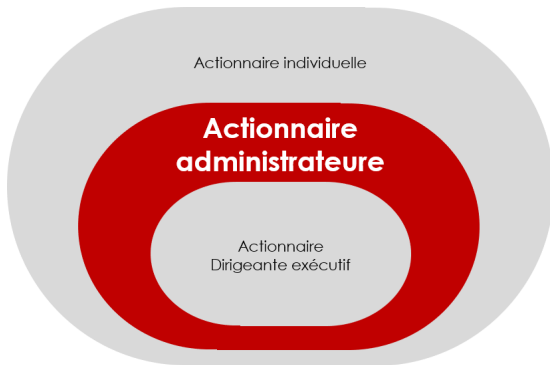
Cette corrélation est quasi systématique dans les startups.

“

Véritable moteur du changement, les femmes sont en mesure d'accroître la diversité et d'apporter de nouveaux points de vue dans les Conseils d'administration. La valeur ajoutée des femmes dans ces domaines permet de favoriser les performances économiques à tous les niveaux, au sein des grands groupes comme des PME et des startups.

Chiara Corazza, Women's Forum

”



Sous l'effet de la loi, une féminisation relative des conseils d'administration.

Dans les grandes entreprises cotées au SBF 120, la politique des quotas de la loi Copé-Zimmermann a produit ses effets.

Sous l'effet des quotas, la féminisation des conseils atteint 45% du SBF120 post-AG 2019 et la France se situe dans les meilleurs standards internationaux, selon le Baromètre IFA-Ethics & Boards de septembre 2019. Ce point est maintenant bien connu et largement médiatisé.

Dans les ETI et PME, des progrès restent à faire.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes identifie 18% de femmes, en 2017, pour les PME cotées sur Euronext Growth, non soumises à la règle des quotas.

Les efforts doivent se poursuivre pour les grandes sociétés (> 500 salariés) et pour les sociétés non cotées de taille moyenne (>250 salariés). Même si l'on ne dispose pas de données précises sur la féminisation des instances des entreprises non cotées, il est clair que ces entreprises sont encore trop peu sensibilisées sur le sujet et que les femmes sont encore très peu nombreuses dans les conseils des entreprises non cotées.

Le caractère familial de nombre d'ETI pourrait être un frein au développement de la présence des femmes dans les conseils, celles-ci étant moins nombreuses dans les héritages.

Dans les startups, la représentation des femmes dans ces instances reste particulièrement faible.

Bien qu'aucune statistique ne porte sur la féminisation des organes de gouvernance (comités stratégiques ou conseils d'administration).

A la fois en raison du faible nombre de femmes Business Angels, mais aussi, lorsque la société est accompagnée par un fonds d'investissement, du fait de la faible représentativité des femmes dans les fonds d'investissement.

Les quotas dans les conseils d'administration

La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite aussi « **Loi Copé-Zimmermann** » pose une obligation de respecter un quota minimum de 40% de membres de chaque sexe, afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces instances. Cette obligation, qui s'applique depuis le 1er janvier 2017 aux sociétés cotées et aux entreprises de plus de 500 salariés (et dont le CA est supérieur à 50 M€), est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés (dont le CA ou le total de bilan est supérieur à 50 M€), depuis le 1er janvier 2020.

Les sanctions prévues en cas de non-respect de la loi sont :

- 1) la nullité des nominations non conformes à l'objectif de parité,
- 2) la suspension de versement des rémunérations de l'administrateur (anciens jetons de présence) et
- 3) la nullité des délibérations du conseil irrégulièrement nommé (Cf. disposition de la loi SOILHI et de la loi Pacte (C. com. art. L 225-18-1, L 225-69-1 et L 226-4-1 modifiés ; Loi art. 189)



La féminisation des conseils d'administration n'a pas eu l'effet escompté sur les organes de direction.

Dans son rapport de décembre 2019, le Haut Comité à l'Egalité entre les femmes et les hommes souligne que si sous l'effet de la loi Copé Zimmermann la progression des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises cotées a été significative, l'effet d'entraînement attendu des instances de gouvernance vers les instances de direction n'a pas eu lieu. En effet, sur la même période, en l'absence de quotas, la progression des femmes dans les comités de direction et les comités exécutifs n'a été que de 10 points (18% dans le CAC 40 en 2019 contre 7% en 2009). Il recommande d'atteindre un quota de 20% de femmes dans les comités exécutifs en 2022 et de 44% en 2024.

Aujourd'hui seules 10 femmes occupent les postes de PDG, DG ou de présidente du directoire au sein du SBF120 post-AG 2019 (baromètre IFA – Ethics & Boards).

Selon le palmarès Women Equity 2019 réalisé sur près de 29 000 entreprises dont le chiffre d'affaires est compris entre 4 et 150 millions d'euros, 4430 entreprises, soit 15,5%, sont dirigées ou codirigées par des femmes.

L'insuffisance de la présence des femmes dans les comités exécutifs était pointée dans l'étude réalisée par Michel Ferrary pour Skema Business School en 2019.

Face à cette situation, le patronat a également décidé de prendre les devants en introduisant de nouvelles exigences dans le code Afep-Medef.

L'Institut Français des Administrateurs (IFA) est aussi favorable au développement de la mixité dans les Comex et comités de direction qui représentent un vivier pour les conseils.

La Loi Pacte

L'article 188 de la loi Pacte a modifié le code du commerce pour introduire l'exigence d'un processus de sélection aux fonctions de direction qui garantit jusqu'à son terme la présence d'une personne de chaque sexe.

Celui-ci dispose désormais que « Sur proposition du directeur général, le conseil d'administration peut nommer une ou plusieurs personnes physiques chargées d'assister le directeur général, avec le titre de directeur général délégué. Il détermine à cette fin un processus de sélection qui garantit jusqu'à son terme la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats. Ces propositions de nomination s'efforcent de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes. [...] »

Aucune sanction spécifique n'est prévue dans la loi.

La responsabilité éventuelle des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance peut être soulevée si le processus de sélection n'est pas mis en œuvre.

1.3 LES FEMMES CRÉATRICES ET DIRIGEANTES DE LEUR ENTREPRISE : UN SUJET QUI MOBILISE

Si la part des femmes dans la création d'entreprise a significativement augmenté ces dernières années, les fondatrices de startups innovantes restent peu nombreuses.

Les statistiques de l'Insee indiquent que 40% des entreprises individuelles créées en 2019 ont été créées par des femmes. Mais il s'agit d'entreprises individuelles. Pour les entreprises créées sous forme de société (majoritairement de SAS), dont le potentiel de croissance est le plus significatif, cette statistique genrée n'est pas disponible.

Etude INSEE 2019 sur les créations d'entreprises

En 2019, les femmes ont créé 40 % des entreprises individuelles. Cette proportion est quasi stable depuis 2015, alors qu'elle augmentait progressivement depuis 30 ans (29 % en 1987 et 33 % en 2000). Elle est quasiment identique pour les créations d'entreprises individuelles classiques et pour les immatriculations sous le régime du micro-entrepreneur. Les femmes sont majoritaires dans la santé et l'action sociale (75 %), les autres services aux ménages (72 %), l'industrie (55 %) et l'enseignement (52 %).

Globalement, selon les études, la part des créatrices d'entreprises innovantes ressort entre 5 et 15%.

Le Next 40 est un "indice" créé en 2019 par le gouvernement français, afin de mettre en lumière 40 startups à fort potentiel de développement économique et d'impact humain et environnemental. Aucune des sociétés présentes dans ce classement n'est cotée en Bourse. Parmi ces 40 entreprises, une seule est dirigée par une femme. Il s'agit de Julia Bijaoui, co-créatrice et dirigeante de Frichi.

Si l'on compte moins de femmes entrepreneures que d'hommes entrepreneurs, cet écart tient aussi au fait que 9% des fondateurs s'associent à des femmes quand 61% des fondatrices s'associent à des hommes, selon le baromètre SISTA & BCG de septembre 2019.

“

Il y a un déficit de femmes dans l'actionnariat, les femmes y sont très peu présentes car elles créent majoritairement de toutes petites structures et commencent juste à imaginer de créer des structures SAS ou SASU ; on voit cette conscience plus portée par les femmes diplômées qui introduisent des produits/projets innovants. En 2019, sur les 800.000 entreprises créées, entre 100-150.000 sont des SAS/SASU et les femmes y sont de plus en plus présentes. Les femmes créent 30-35% d'entreprises mais représentent à peine 15% du capital.

Agnès Bricard, BPW France

”

“

En moyenne entre 2000 et 2016, seuls 10 % des porteurs de projet à l'origine des entreprises innovantes issues du Concours i-Lab ou des incubateurs de la recherche publique sont des femmes. Cette part, qui fluctue fortement d'une année sur l'autre, est orientée à la baisse depuis 2009.

Marie Adeline-Peix, Bpifrance

”

“

Au rythme actuel, il faudra attendre 2090 pour atteindre la parité dans l'entrepreneuriat français.

SISTA

”

1.4 LES FEMMES DANS LE CAPITAL-INVESTISSEMENT : UN SUJET D'INTÉRÊT RÉCENT

Dans les fonds, la décision d'investissement est encore largement masculine...

Si les fonds d'investissement ne sont pas genrés, les équipes des sociétés de gestion le sont. Et ces équipes décident des investissements et accompagnent les dirigeants des sociétés dans lesquelles les fonds ont investi.

Les statistiques sur la mixité au sein de la profession du capital-investissement en France viennent donc compléter le panorama sur la position de femmes dans l'investissement. L'étude menée par Deloitte pour France Invest de novembre 2019, sur la mixité dans la capital investissement, met en lumière une situation qui s'améliore légèrement mais qui reste fortement déséquilibrée au niveau des postes décisionnels.

La proportion de femmes au sein des comités exécutifs est de 20% dans le capital-investissement en France. Au sein des équipes d'investissement, elle s'élève à 25% avec une forte disparité selon les grades, la proportion de femmes baissant au fur et à mesure qu'elles progressent dans la hiérarchie.

Dans le domaine de l'asset management, le premier index Gender Diversity de l'Agefi et d'Ethics & Boards de 2019 révèle que le taux de féminisation des conseils des grands gestionnaires d'actifs n'est encore que de 27%.

...et se porte donc naturellement vers les projets masculins.

Le baromètre réalisé pour SISTA par le BCG Les inégalités d'accès au financement pénalisent les créatrices de start-up, pointe du doigt que sur les 29 principaux fonds de private equity français, plus de la moitié ne comptent aucune femme parmi leurs partners.

Les chiffres parlent ainsi d'eux-mêmes :

- 3% des sociétés dont le chiffre d'affaires est compris entre 5 et 100 millions d'euros et ayant un fonds de capital-investissement à leur capital sont dirigées par des femmes, alors qu'elles représentent 15% de ces entreprises selon la société APICAP en 2019.
- Coté startups, les chiffres ne sont guère plus encourageants. Seuls 2% des fonds sont investis dans des startups féminines. Ces écarts sont exacerbés au niveau des valorisations. Une startup féminine est valorisée 3.4 fois moins qu'une startup masculine en France après une série A (baromètre SISTA & BCG sur les conditions d'accès au financement des femmes dirigeantes de startups en septembre 2019).

“

Les fonds sont cantonnés dans leur processus de recrutement aux jeunes sortis des grandes écoles de commerce ou puisent dans le vivier des Big Four. [...] Dans nos sociétés porte-feuilles la propension de femmes est de 7% dans comex, quasi toutes concentrées dans les directions RH, juridique ou marketing.

Dominique Gaillard,
France Invest

”

“

Il y a là une anomalie de marché, avec un déséquilibre très fort sur ces sociétés dirigées par des femmes, qui sont sous-adressées par les fonds de private equity.

Philippe Pronost,
Apicap

”

“

Il est primordial d'assurer aux entrepreneures un accès équitable aux financements publics et privés. [...] Pour cela, il faut que les équipes d'investissement soient mixtes et particulièrement attentives à déconstruire les stéréotypes et à prendre des décisions objectives. Il est également nécessaire de veiller à supprimer tous les biais de genre dans la sélection des projets en lice pour des financements publics ou privés.

Chiara Corazza,
Women's Forum

”

PARTIE 2 :

Quels freins, à tous niveaux, expliquent cette situation ?

2.1 L'ACTIONNARIAT : UN SUJET ENCORE ÉLOIGNÉ DES PRÉOCCUPATIONS DE BEAUCOUP DE FEMMES

Les statistiques démontrent une sous-représentation plus ou moins forte des femmes dans la sphère de l'actionnariat et de l'investissement.

Quelque soit l'angle analysé – actionnaire individuelle d'une grande entreprise ou d'une startup, actionnaire engagée dans la gouvernance, actionnaire dirigeante, créatrice, actionnaire salariée, repreneuse ou héritière d'une entreprise, les statistiques convergent vers ce constat.

FBA s'est penché sur le sujet

En 2017, pour la première fois, Femmes Business Angels et KPMG, avec OpinionWay, se sont intéressés au rapport des femmes à l'argent et à l'investissement, en croisant les regards de Françaises et de "Business Angels" sur le sujet.

Dans le cadre du programme européen WA4E "Women Business Angels for Europe's Entrepreneurs" (2017-2018), un consortium piloté par BAE (Business Angels Europe) réunissant 6 organismes présents en Belgique, Espagne, France (FBA), Italie, Portugal et Royaume-Uni a réalisé une étude sur les freins et les motivations des femmes investisseuses en Europe.

En novembre 2019, l'AMF publie une étude sur l'épargne et l'investissement, réalisée auprès d'un échantillon de 1 200 personnes catégorisées selon le sexe, l'âge, la CSP, la région et le patrimoine financier.

Les femmes et l'investissement, étude FBA et KPMG

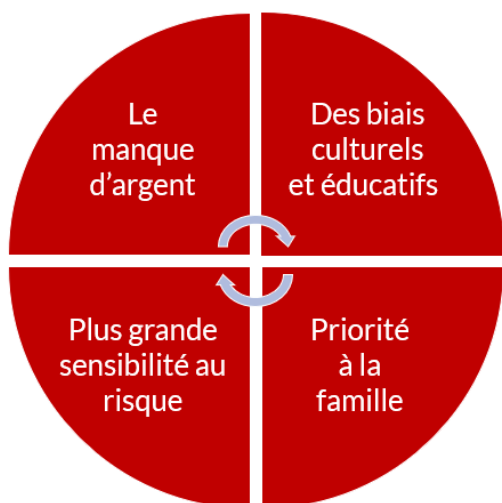
Cette étude met en évidence que 52% des femmes gèrent seules (ou avec un conseiller professionnel) les questions d'épargne et d'investissement (contre 66% des femmes business angels). Hormis le manque d'argent, les freins face à l'investissement sont la crainte de perdre leur argent (50%) ou de ne pas pouvoir en disposer en cas de besoin (46%) et le manque de connaissances sur les sujets d'investissements (33%). Les femmes s'intéressent à l'écosystème entrepreneurial, mais une minorité savent ce qu'est un Business Angels (22%).

Barriers and Opportunities for Women Angels investing in Europe, étude du consortium WA4E

Les obstacles à l'investissement identifiés par ces femmes sont : une méconnaissance du fonctionnement de l'actionnariat des BA et des allègements fiscaux destinés à atténuer les risques, la croyance qu'il s'agit d'une forme d'investissement réservée aux super-riches nécessitant l'engagement de sommes très importantes, une aversion pour le risque, les priorités financières de la famille, le manque de pairs investisseuses et de modèles féminins et le manque de temps. Cette étude met également en avant que les conseillers financiers sensibilisent peu les femmes à l'investissement, et les orientent plutôt vers des domaines à faible risque.

Etude sur l'Epargne et l'Investissement, AMF

L'étude démontre que les femmes appartiennent à 59% à la typologie des "préoccupés", une cible plutôt inquiète de sa situation personnelle, avec plusieurs préoccupations fortes à long terme (Pour 86% des femmes interrogées, mettre de l'argent de côté pour faire face à d'éventuelles dépenses imprévues (hors dépenses de santé) est une préoccupation forte), montrant plus d'appréhension face au risque (58% des femmes interrogées refusent tout risque sur leurs placements tout en sachant que la rémunération restera faible), dotée d'un plus faible patrimoine (61% de l'échantillon détenant moins de 10k d'épargne, et 38% de l'échantillon détenant plus de 100 k€ d'épargne) et plus détachée du domaine financier et des placements.



Ces freins qui éloignent les femmes de l'actionnariat

Les femmes ont moins d'argent que les hommes

Un plus faible patrimoine, notamment financier, et des revenus inférieurs expliquent donc en partie la sous-représentativité des femmes dans l'investissement.

En équivalent temps plein, les femmes touchent 18,5 % de moins que les hommes, selon l'Insee.

Il existe peu d'études sur les différences de patrimoine entre les femmes et les hommes. Une parution de l'INSEE en 2014, basée sur les données des enquêtes Patrimoine françaises 2004 et 2010, met en évidence un patrimoine brut moyen de l'ensemble des hommes supérieur d'environ 15 % à celui des femmes, avec des écarts beaucoup plus importants pour les actifs financiers (environ 37 %).

Au manque d'argent viennent se greffer des biais culturels et éducatifs

La gestion des finances a longtemps constitué une caractéristique plutôt masculine. Cette situation est héritée de la "récente" émancipation financière des femmes françaises. En 1965, le Parlement vote une loi autorisant les femmes à ouvrir un compte bancaire en leur nom et à travailler sans le consentement de leur mari. Et ce n'est qu'en 1967 que les femmes ont été autorisées à entrer à la Bourse de Paris.

Le manque de connaissances financières, qui touche tous les Français, semble plus largement ressenti par les femmes.

Selon une enquête Audirep réalisée en mars 2019 pour la Banque de France, il ressort que 77% des Français estiment avoir un niveau de connaissances moyen ou faible sur les questions financières. Or, une étude européenne d'Allianz de 2017 Are you financially literate met en évidence un écart significatif entre le niveau de connaissances financières ressenti par les femmes et celui des hommes. Une des explications mise en avant dans l'étude serait le manque de confiance des femmes dans leur propres connaissances, celles-ci répondant deux fois plus souvent que les hommes "je ne sais pas" aux questions posées...

“

Il faut donner du sens à l'actionnariat. C'est d'abord culturel, dans l'espace familial on parle peu d'argent avec les filles ! C'est fait avec les garçons car on estime qu'il faut être offensif.

Agnès Bricard, BPW France

”

“

Les hommes s'accaparent la fonction de gestion patrimoniale et d'investissement.

Evelyne Brugère, Association Française du Family Office

”

Les femmes affectent leur temps et leur argent en priorité à la famille

La priorité à la famille reste un élément clé qui tient les femmes plus éloignées de l'investissement et de l'actionnariat.

Les femmes sont plus souvent concernées par le concept de charge mentale et de manque de temps que leur conjoint. Selon l'INSEE, le temps consacré par les hommes aux tâches domestiques n'a augmenté que de 6 minutes entre 1986 et 2010. C'est un travail permanent, épuisant et invisible.

Au-delà de la charge mentale et du temps consacré à la famille, plusieurs études montrent que les ressources financières des femmes sont prioritairement destinées à la famille : aider les ascendants ou les enfants, mettre de l'argent de côté pour les grosses dépenses du foyer, passent en priorité par rapport à l'épargne et l'investissement.

En 2013, PWN Paris publiait une étude Femmes et argent, entre maîtrise et complexité qui mettait en exergue le fait que le rapport à l'argent reste un sujet complexe pour les femmes : elles ont du mal à en parler, surtout dans le cadre professionnel. Mais c'est un rapport rationnel : l'argent est pour elles avant tout l'argent sécurité. C'est aussi la valeur qu'elles ont reçu par leur héritage familial et ce qu'elles souhaitent transmettre à leurs enfants.

“

Je suis souvent questionnée par d'autres femmes qui me disent : je ne suis pas une financière, je ne connais pas, je ne saurai pas étudier une entreprise... Je leur conseille de commencer en appartenant à un réseau.

Chantal Baudron,
Business Angel

”

Les femmes sont globalement reconnues pour avoir une plus grande sensibilité au risque

Elles refusent plus largement que les hommes de prendre un risque sur leurs placements tout en sachant que la rémunération restera faible et se voient également proposer des investissements moins risqués par leurs conseillers financiers.

L'étude de Gunther Capelle-Blancard, Jézabel Couppey-Soubeyran et Antoine Rebérioux publiée dans la Revue de la Régulation en 2019, intitulée Vers un nouveau genre de finance ? indique que : "Les femmes semblent manifester une plus grande aversion à l'égard du risque. Elles se disent plus prudentes, tandis que les hommes sont plus nombreux à aimer l'aventure, la nouveauté et les défis. [...] Les choix de placements s'orientent plus vers des placements sûrs pour les femmes. [...] Cette défiance envers les placements risqués s'exerce naturellement au détriment des actions."

“

Il y a un double obstacle : c'est un problème culturel comme pour les hommes et l'aversion au risque encore plus importante chez les femmes.

Charles-Henri d'Auvigny, F2iC

”

“

Les femmes ont tout autant de culture financière que les hommes, mais sont plus posées, elles analysent le risque, elles sont plus prudentes et moins impulsives.

Béatrice Belorgey, BNP
Paribas Banque Privée

”

2.2 CONSEILS D'ADMINISTRATION ET COMEX : UN PLAFOND DE VERRE TOUJOURS DIFFICILE À BRISER

La féminisation des instances de gouvernance et des organes de direction : l'impact de la loi Copé-Zimmermann n'a pas eu l'effet d'entraînement escompté.

Si la loi Copé-Zimmermann a fait significativement évoluer la mixité des conseils d'administration des grandes sociétés, l'évolution est moindre dans les conseils des ETI et PME cotées en deçà du SBF 120 et non cotées. Enfin, l'effet "ruissellement" escompté vers les comités exécutifs est resté très limité.

Dans le rapport de BPW France à destination de la Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, intitulé La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises de mars 2019 sont évoqués les différents freins majeurs à la féminisation des conseils d'administration et des organes de direction. "Les freins à la féminisation des conseils d'administration sont les mêmes que ceux expliquant l'accès des femmes aux postes de direction ou au emplois traditionnellement masculins... Ces freins sont tout autant culturels et structurels qu'organisationnels et individuels".

Concernant l'accès aux conseils d'administration, le rapport pointe ainsi du doigt la culture du "Old Boys Clubs", les stéréotypes genrés qui imprègnent encore fortement le monde de l'entreprise et les degrés d'attente et de performance bien supérieurs pour les femmes que pour les hommes. Il évoque également la part de responsabilité des femmes, parfois victimes du syndrome de l'imposteur, qui s'autocensurent, adhèrent moins au networking et se rendent moins visibles.

Sont également mis en avant le difficile équilibre vie privée / vie professionnelle ainsi qu'un vivier insuffisant de femmes dans certaines domaines compte tenu de l'orientation scolaire (sciences de l'ingénieur...).

Enfin, dans son rapport de décembre 2019 Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes pointe toujours le sexisme, les inégalités liées au plafond de verre ainsi que les process RH discriminants et les inégalités salariales.

Par ailleurs, une étude du cabinet Korn Ferry, Women CEOs Speak publiée en février 2017, basée sur le témoignage de 57 femmes PDG, montre qu'en moyenne il faut aux femmes quatre ans de plus que les hommes - et être passées par un plus grand nombre de postes, d'entreprises et de fonctions - avant de parvenir au sommet.

“

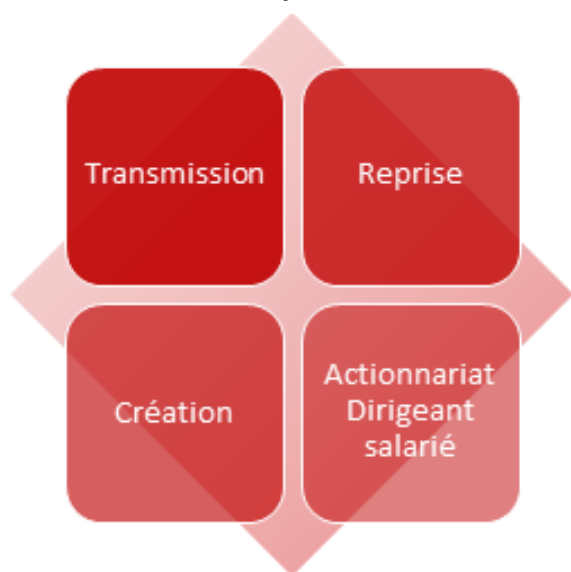
Ma perception est une faible représentation des femmes, tant du côté entrepreneur que du côté investisseur. Cette disproportion semble encore plus marquée dans la représentation dans les organes sociaux. Même en cas d'actionnariat féminin, le preneur de décision clé dans une société est souvent masculin. C'est ce qui se retrouve dans les conseils. Comme s'il existait un plafond de verre à chaque étape.

**Audrey Soussan,
VC, StartHer, France Digitale**

”

2.3 FEMMES DIRIGEANTES EXÉCUTIVES ET ACTIONNAIRES DE LEUR SOCIÉTÉ : OSER FRANCHIR LE PAS

Il existe plusieurs façons pour devenir dirigeante actionnaire de son entreprise...



... mais les femmes se lancent moins que les hommes.

Que ce soit pour créer une société, se positionner en tant que potentielle dirigeante actionnaire, reprendre une entreprise voire reprendre l'entreprise familiale, les freins mis en avant par toutes les études sur l'entrepreneuriat au féminin convergent.

Difficulté de concilier vie personnelle et professionnelle, priorité donnée à la carrière du conjoint, doutes sur leurs capacités et leurs compétences, autocensure, peur du risque, et notamment du risque financier pour la famille... limitent le nombre de femmes qui se lancent.

Ainsi, **OSER**, franchir le pas reste le maître mot. Or les statistiques montrent que les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à simplement essayer.

Sur les 1000 repreneurs potentiels inscrits sur la plateforme "Cédants et Repreneurs d'Affaires" (CRA), il n'y aurait qu'une très faible minorité de femmes (moins de 10%).

Une étude réalisée par Femmesessor au Québec indique que les femmes sont trois fois moins actives que les hommes lorsqu'il s'agit de rechercher des opportunités d'investissement dans des entreprises.

“

C'est d'abord un problème d'éducation aux filles. Les femmes pensent aussi que ce n'est jamais le bon moment, qu'elles ne pourront pas avoir de vie de famille et elles ont peur du risque.

Magali Dechelette,
Family Twist

”

“

Les femmes pensent qu'elles doivent cocher toutes les cases de l'entrepreneuriat avant de se lancer. Elles semblent être plus frileuses que les hommes. Il existe beaucoup de freins intériorisés pour les femmes, déjà démontrés dans le salariat, qui se retrouvent encore plus dans l'entrepreneuriat.

Domnique Carlach, MEDEF

”

Historiquement, les entreprises se transmettent plutôt de père en fils alors qu'il y a autant de filles que de fils héritiers !

Un article paru dans The Conversation en 2018 indique que les filles sont moins impliquées que les fils dans l'entreprise familiale et ne sont considérées comme des repreneuses possibles qu'en cas de crise grave (décès ou maladie grave du dirigeant, refus du frère de reprendre la société). Elles ne se considèrent donc pas comme des successeurs naturels et sont moins facilement acceptées par les membres de l'entreprise. Est également mis en avant le désir de protection des parents vis-à-vis de leurs filles et la source potentielle de rivalités et de tensions familiales.

2.4 LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS AU FINANCEMENT POUR LES FEMMES SONT ENFIN POINTÉES DU DOIGT

"Le risque financier reste la première difficulté à surmonter lors de la création"

En 2019, selon l'Observatoire BNP Paribas de l'entrepreneuriat féminin en France, 36% des entrepreneures avaient peur de ne pas pouvoir dégager suffisamment de revenus.

Les femmes cumulent un double désavantage : elles lèvent moins d'argent, moins souvent.

Les femmes sont moins bien financées que les hommes lors de la création d'une entreprise. Ainsi, elles sont 44% à estimer que les échecs de création d'entreprise s'expliquent par le manque de financement. Les startups féminines françaises ont 30% de moins de chance d'être financées par les principaux investisseurs. La situation s'aggrave à mesure que les tours de financement avancent : les startups portées par des femmes ont 40% de moins de chance d'accéder aux séries A, 80% d'accéder aux séries B et 100% aux séries C. En moyenne, elles reçoivent 2.5 fois moins de fonds que les startups fondées par des hommes (contre 3.1x en Allemagne et 1.3x au Royaume-Uni). ([baromètre SISTA 2019](#))

De part et d'autre, les comportements doivent évoluer.

La très forte masculinisation des décisionnaires de fonds les pousse à investir dans des profils qui leur ressemblent. Cette sur-représentation des hommes dessert les projets entrepreneuriaux portés par des femmes.

Les entrepreneures doivent encore faire face à des préjugés de la part des investisseurs. Les hommes sont plus souvent questionnés sur le potentiel de leur entreprise tandis que les femmes se voient interrogées sur leur gestion des risques.

Face à ces comportements, les entrepreneures sont moins enclines à faire preuve d'ambition et adoptent un comportement rationnel. En outre, les femmes sont aussi victimes de leurs propres biais éducatifs. Les valeurs comme la confiance en soi, l'envie de se dépasser ou encore le goût pour la compétition sont transmises différemment selon le genre. Ainsi, les entrepreneures ont tendance à se montrer moins volontaristes et moins ambitieuses que leurs homologues masculins dans la recherche de fonds.

“

Lorsqu'une femme lève des fonds, il n'y a que des hommes en face, qui souvent posent des questions qui n'ont rien à voir avec le sujet business et qu'ils n'oseraient pas poser à un homme !

Magali Dechelette,
Family Twist

“

En tant que femme entrepreneure, j'ai appris à ne jamais rechercher de financement, car le temps qu'il m'aurait fallu pour en trouver ou plutôt ne pas en trouver était mieux utilisé pour développer mon activité.

Floriane de Saint-Pierre,
Floriane de Saint-Pierre et Associés

“

Il existe une forme de reproduction sociale et on investit dans des équipes qui vous ressemblent et avec qui on a des affinités.

Marie Adeline-Peix,
Bpifrance

“

Le rôle d'entrepreneur ou d'investisseur nécessite des convictions fortes, et une capacité à les exprimer. Les femmes ont longtemps été invitées à se taire, elles ne devaient pas s'exprimer dans le business, car illégitime ou supposées comme telles. Il est important qu'elles expriment leurs convictions profondes sans se freiner elles-mêmes, qu'elles sortent de la discrétion et du silence, de la "moyenne" dans laquelle elles étaient cantonnées.

Audrey Soussan,
VC, StartHer, France Digitale

PARTIE 3 :

**Un apport substantiel
de l'actionnariat féminin
dans la chaîne de valeur
entrepreneuriale
et dans la vie
économique**

3.1. PLUS DE MIXITÉ, UN FACTEUR DE PERFORMANCE ENFIN RECONNU POUR LES ENTREPRISES

Les études convergent vers un même constat : la diversité et la mixité constituent un facteur réel de surperformance.

Depuis quelques années, de nombreuses études, réalisées par des consultants, des banques, des organismes publics, dans le monde et en France, ont cherché à mettre en évidence un lien entre la performance des entreprises et leur degré de diversité et de mixité, à tous les niveaux hiérarchiques.

Sans être exhaustif, nous pouvons citer notamment les analyses menées par McKinsey, qui réalise depuis plusieurs années une série d'études mettant en avant l'impact de la mixité et de la diversité sur la performance économique des entreprises. Le rapport Women matter, Ten years of insight on gender diversity, publié en 2017, révèle que sur 300 entreprises analysées, celles qui comptent le plus de femmes dans leur top management dégagent des performances économiques (rentabilité des fonds propres, résultats opérationnels) nettement supérieures aux autres entreprises.

Les banques se sont également emparées du sujet et ont mis en évidence la surperformance des actifs financiers investis dans des entreprises ayant une meilleure représentation féminine (Bank of America Merrill Lynch – The X Factor, Crédit Suisse – The CS Gender 3000, UBS Asset management...).

Sodexo, dans son étude sur la mixité, met en évidence les surperformances réalisées par les entités ayant une direction mixte. L'Institut Montaigne s'est récemment penché sur cette thématique dans sa dernière étude intitulée Agir pour la parité : performances à la clé, publiée en juillet 2019. Le rapport du FMI de 2016 établit un lien positif entre le rendement des actifs, la performance des entreprises et la proportion des femmes occupant des postes à responsabilité. La corrélation est plus prononcée dans les secteurs où l'esprit critique et les compétences complémentaires sont très demandés (secteurs à forte intensité de savoirs).

Les femmes dirigeantes, créatrices de valeur et de performance.

Aux Etats-Unis, en 2018, une étude du Boston Consulting Group intitulée Why women owned startups are a better bet? (Pourquoi les startups appartenant à des femmes sont un meilleur pari) se penche sur les sociétés "détenues" par des femmes (et pas seulement dirigées par des femmes). Le BCG a recensé les investissements effectués aux Etats-Unis durant les cinq dernières années afin d'en présenter une analyse genrée. Les entreprises fondées ou cofondées par des femmes ont reçu en moyenne 935 000 dollars, soit moins de la moitié des 2,1 millions de dollars en moyenne investis dans des entreprises fondées par des entrepreneurs masculins. **Malgré cette disparité, les startups fondées et cofondées par des femmes ont été plus performantes au fil du temps, générant 10 % de plus en recettes cumulées sur une période de cinq ans.**

En France, depuis 2010, Women Equity est à l'initiative du premier palmarès annuel des PME dirigées ou co-dirigées par des femmes. Ce classement rassemble les 50 meilleures performances d'entreprises indépendantes issues d'un index de 40 000 PME documentées (disposant de 3 années d'existence à minima et d'un chiffre d'affaires compris entre 4 et 150 millions d'euros sur l'une des années considérées). Il démontre que les entreprises qui sont dirigées par des femmes sont des entreprises qui surperforment (15,5% de l'index, 15,2% du CA, et 21,1% des EBE en 2018).

“

Je vois une distorsion entre les études qui montrent des entreprises créées par des femmes qui ont plus de robustesse et une mortalité moindre, alors qu'elles ont toujours des difficultés persistantes dans le financement. Je pense qu'elles devraient avoir un bonus sur l'accessibilité au financement.

Dominique Carlac'h, MEDEF

”

3.2 PLUS DE MIXITÉ DANS L'INVESTISSEMENT POUR PLUS DE PERFORMANCE

Plus de mixité dans les équipes d'investissement favorise la mixité dans les entreprises financées et donc le retour sur investissement.

Dans le rapport du Diana Project *Women entrepreneurs 2014: bridging the gender gap in venture capital*, publié en 2014 aux Etats-Unis et qui a cherché à identifier les raisons pour lesquelles moins de 5% des entreprises recevant des fonds du capital-investissement américain avaient des femmes dans leurs équipes de direction, une des recommandations est d'augmenter le nombre de femmes travaillant au sein des fonds d'investissement. L'étude a montré que les sociétés d'investissement ayant des femmes associées sont deux fois plus susceptibles d'investir dans des entreprises dont l'équipe de direction est composée d'une femme (34 % des entreprises ayant une associée contre 13 % des entreprises sans associée) et trois fois plus de chances d'investir dans des entreprises dont le PDG est une femme (58 % des entreprises ayant des associées contre 15 % des entreprises sans).

Partant du constat établi dans le *baromètre SISTA - BCG*, le collectif SISTA, en collaboration avec le Conseil National du Numérique, propose aux fonds d'investissement de signer la charte SISTA qui invite notamment les fonds à adopter des pratiques de recrutement plus inclusives.

“

Une étude récente a montré un paradoxe : les startups fondées par des femmes ont 30% de chances en moins d'être financées. Alors même que les startups fondées par des femmes rapportent en moyenne 2,5 fois plus ! On rate une part de notre potentiel. Investir c'est prendre part, s'appropriier un sujet, contribuer à une entreprise pour y mettre son énergie et son expérience.

Olivia Grégoire,
Vice-présidente de la commission
des finances, Députée LREM

”

Au-delà de l'investissement, c'est toute la chaîne entrepreneuriale qui devient plus vertueuse.



“

La féminisation des équipes de gestion, notamment au niveau des associés, est un facteur important pour créer un cercle vertueux permettant de faire en sorte qu'un plus grand nombre de dirigeantes et de fondatrices soient accompagnées par des fonds d'investissement.

Marie Adeline-Peix, Bpifrance

L'équipe du fonds comporte 60% de femmes, représentées sur l'ensemble des niveaux hiérarchiques. Nos cibles d'investissement (tech industriel) sont très peu féminisées, aussi avons-nous intégré dans notre démarche RSE la volonté très forte de favoriser la mixité des instances de gouvernance et des comités exécutifs des entreprises dans lesquelles nous avons investi. Nous n'y arrivons pas systématiquement, mais cette démarche est en route.

Magali Joessel, fonds SPI de Bpifrance

”

Coté Business Angels, les femmes représentent environ 10% des investisseurs individuels en France. Pourtant, elles occupent un rôle fort et original dans l'émancipation et la réussite économique des femmes en les incitant à changer leur regard sur l'argent et l'actionnariat féminin.

En 2019, les membres de Femmes Business Angels ont investi 1 million d'euros au capital de 23 startups innovantes, issues de tous secteurs d'activité et de 6 régions de France. 50% des fonds ont été investis dans des entreprises dirigées par des femmes, alors que le genre ne constitue pas un critère de sélection des projets.

Parmi les 23 projets investis, 13% développent une intelligence artificielle, 26% ont un impact social et/ou environnemental, 30% délivrent une expérience client innovante.

Avec un taux d'échecs de 16% sur les investissements réalisés au cours des 10 dernières années, les investisseuses de Femmes Business Angels démontrent une prise de risque bien étudiée et maîtrisée, faisant une place importante à l'équipe, à la diversité et la complémentarité des compétences, au-delà de l'innovation et du marché potentiel.

En complément de l'investissement financier, la volonté d'accompagner les entreprises est particulièrement développée chez les Femmes Business Angels. L'étude sur les femmes et l'investissement réalisée par Femmes Business Angels avec KPMG et Opinionway en 2017 le montre bien : le rôle des Business Angels se traduit unanimement (95%) par la volonté de consacrer un temps significatif au suivi de leurs participations (2 à 3 fois par mois pour la moitié d'entre elles). 46% souhaitent également participer à la gouvernance de l'entreprise.

“

Les femmes représentent 50% des consommateurs et leur vision est indispensable et complémentaire à celle des hommes.

**Evelyne Brugère,
Association Française du Family Office
Femmes Business Angels**

”

“

Il n'y a que FBA et Raise, ou un peu LITA, où nous avons vu des femmes investisseuses, les autres étaient majoritairement des hommes. Les femmes sont peut-être plus sensibles à l'impact.

Valérie Mas, We Now

Les femmes attirent les femmes. C'est un cercle vertueux, c'est pour cela qu'il faut accélérer la présence des femmes dans tout l'écosystème.

**Cécile Bassot, Vice-présidente
de Femmes Business Angels et
actionnaire de We Now**

”

“

Je suis souvent sollicitée : on aimerait vous avoir dans notre board parce que vous êtes une femme... Les femmes ont une analyse différente de celle des hommes et même quand on n'est pas au board on réagit différemment face aux difficultés rencontrées par l'entrepreneur : on essaye de l'encourager pour l'aider à rebondir.

**Chantal Baudron,
Business Angel**

”

3.3. L'ACTIONNARIAT FÉMININ, UNE PASSERELLE VERS L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

Investir dans une startup, c'est un peu "entreprendre par procuration".

L'investissement désintermédié constitue un formidable tremplin pour une réelle acculturation à l'entrepreneuriat. Investir dans une startup demande :

- D'aller chercher de l'information pertinente pour analyser les business plans et réaliser les due diligences.
- D'appréhender tous les aspects juridiques des montages de projets d'investissement et maîtriser les pactes d'actionnaires.
- D'être capable de négocier avec les porteurs du projet et les co-investisseurs.
- Et bien sûr, de mesurer la capacité d'une équipe à porter un projet et à le développer.

D'actionnaire individuelle, l'évolution vers un rôle d'actionnaire impliquée, notamment dans la gouvernance, se fait souvent naturellement. Pour certaines actionnaires, c'est aussi le premier pas vers la reprise ou la création d'une entreprise.

“ J’ai passé une grande partie de ma carrière en tant que cadre supérieur dans de grands groupes bancaires, et j’ai commencé à investir dans des startups très tôt puisque je suis une des premières membres de FBA. Il y a 3 ans, j’ai sauté le pas avec Pierre et Philippe, mes 2 cofondateurs, et nous avons lancé Wilov. Nous sommes une équipe diversifiée, hommes et femmes, mais aussi avec des jeunes et des moins jeunes, des compétences dans la tech, la finance... Ce que l’on entend dire sur nous : c’est une équipe solide !

Anne-Claude Pont, Wilov

Pour d'autres, après une aventure entrepreneuriale réussie, investir dans de jeunes sociétés et apporter leurs expériences et compétences constitue une évolution naturelle. De plus en plus de Business Angels sont d'anciens entrepreneurs et leur expérience entrepreneuriale apporte à la startup accompagnée une valeur parfois bien supérieure à leur investissement financier.

Accéder au capital de la société dans laquelle on est salarié constitue un moyen d'évoluer vers l'actionnariat dirigeant.

L'étude de FemmeEspace menée au Québec en 2019 auprès de 2 592 salariés occupant différentes fonctions au sein d'entreprises québécoises démontre qu'une femme sur deux (employée ou cadre dans une entreprise) souhaiterait devenir un jour actionnaire si son employeur le lui proposait. L'actionnariat est un levier favorisant l'accessibilité des femmes à l'entrepreneuriat. L'étude estime à 60% le potentiel d'augmentation de l'intention des femmes d'entreprendre par le moyen de l'actionnariat.

Enfin, féminiser les transmissions permettrait certainement d'améliorer le taux de transmission des entreprises aux héritiers.

Les entreprises familiales françaises se transmettent mal aux héritiers : la France occupe l'avant-dernière place en Europe avec seulement 12% d'entreprises transmises à la famille, contre 65% en Allemagne et 76% en Italie. Dans ce contexte déjà peu propice, la place des filles est moins enviable que celles des fils, généralement préférés pour gérer l'entreprise familiale. Pourquoi est-il si difficile pour les filles de se positionner en tant que futures repreneuses ?

“ Avant il y avait une sorte d'obligation morale de reprendre l'entreprise familiale afin de la pérenniser. Aujourd'hui les femmes qui reprennent l'entreprise familiale ont un véritable projet. Un des leviers pour augmenter le nombre d'entreprises détenues et dirigées par des femmes, c'est de travailler sur la transmission.

Eva Escandon,
groupe SMS

3.4. L'ACTIONNARIAT FÉMININ, UN CERCLE VERTUEUX POUR L'ÉCONOMIE ET POUR TOUTES LES FEMMES

Il faut sortir de l'idée que pour investir dans une entreprise et devenir actionnaire, il faut être riche.

Que ce soit via la bourse pour les sociétés cotées ou en direct pour des sociétés non cotées, il est possible à tous les profils d'investisseuses de s'intéresser à l'actionnariat et d'y consacrer une partie de leur épargne. Bien sûr, plus la société sera jeune, plus cette part sera limitée. Les plates-formes de crowdfunding ont largement démocratisé l'investissement dans les startups et offrent des opportunités d'investissement à partir de quelques centaines d'euros. Les Business Angels investissent des montants plus importants (à partir de 10 000 euros environ par ticket et par entreprise), mais il existe des structures les rassemblant pour leur permettre de diversifier leur portefeuille et limiter le risque.

Créer ou reprendre une entreprise nécessite des moyens plus importants. Un certain nombre d'aides et de subventions permettent aux entrepreneurs, au-delà de leurs propres fonds personnels, d'apporter les fonds propres nécessaires au lancement ou à la reprise.

Pas besoin d'être une experte en finance pour devenir actionnaire.

La diversité des compétences, le croisement des points de vue et expériences, du bon sens et une vision stratégique sont les principaux éléments pour aborder une opportunité d'investissement.

Au-delà de ces éléments, des connaissances de base sur l'investissement facilitent le passage à l'acte. C'est pour cela que, depuis 2006, Femmes Business Angels a formé environ 500 personnes (membres du réseau ou non) dans le cadre de ses séminaires de formation.

Il faut plus de rôles modèles féminins dans tous les domaines de l'investissement et de l'actionnariat.

Pour donner envie et embarquer plus de femmes dans l'aventure actionnariale.

“

Continuer à mettre des rôles modèles en visibilité et porter la voix des femmes comme ce que fait PWN.

Françoise Derolez, PWN Paris

”

“

Il faut plus sensibiliser les femmes à la gestion financière et la création du patrimoine.

Cécile Villette, Altaroad

”

“

Je milite pour que des femmes soient formées et accompagnées à l'investissement comme Business Angels (d'où mon soutien à FBA depuis l'origine et mon intérêt pour le projet OwnYourCash qui est accueilli au club GEN Startupeuse).

Viviane de Beaufort, ESSEC BS

”

“

Il faut faire comprendre aux femmes que l'investissement est tout sauf une science exacte, que la finance n'est pas difficile, il faut démystifier !

Evelyne Brugère, AFFO

”

L'actionnariat féminin renforce l'indépendance financière des femmes.

Engager plus de femmes à s'intéresser à l'investissement et à l'actionnariat, les aider à s'informer et se former crée un cercle vertueux. Leur montée en compétences renforce leur indépendance et les incite à se pencher sur leur autonomie financière immédiate et à long terme.

L'actionnariat féminin constitue une manne financière inexploitée à injecter dans l'économie réelle.

Par manque d'intérêt, de temps, par manque de formation ou par aversion au risque, les femmes préfèrent investir dans des supports non risqués et se détournent de l'actionnariat. Face à la baisse de l'actionnariat individuel, une réorientation d'une partie de l'épargne des femmes vers les entreprises favoriserait une économie française innovante, responsable et vertueuse.

L'actionnariat féminin, pour un monde plus durable et plus responsable.

Les femmes veulent donner du sens à leurs investissements et leurs engagements. Elles sont sensibles aux projets responsables, ayant un impact environnemental ou sociétal. "Pour 60% des femmes, l'aventure entrepreneuriale est une forme d'engagement pour changer la société" ([observatoire BNP PARIBAS de l'entrepreneuriat féminin 2019](#)). Les entreprises qui se développent aujourd'hui et construisent le monde de demain ne peuvent plus faire l'impasse sur ces dimensions, et les femmes sont particulièrement bien placées pour porter et faire progresser ces valeurs montantes.

“

Au bout de 11 années à la tête du réseau Femmes Business Angels je tire un bilan enthousiasmant. Une fois convaincues de nous rejoindre comme actionnaires, ces femmes ressentent fièrement toute la dimension de leur appui, conscientes de jouer un rôle citoyen. Leur potentiel est une ressource très insuffisamment exploitée. Soyons conscients que les femmes sont pour cette raison le vivier le plus prometteur pour notre économie.

Agnès Fourcade, Présidente d'honneur de Femmes Business Angels

”

“

Que ce soit des hommes ou des femmes, nous nous grandissons à travers les modèles de nos aînés. Ces modèles doivent nous apprendre à voir en chaque femme un succès en puissance.

Olivia Grégoire, Vice-présidente de la commission finance, Députée LREM

”

“

Les femmes ont plus d'appétence pour l'engagement sociétal et environnemental. Dans les nouveaux business, c'est un élément différenciant qui peut redonner une longueur d'avance aux femmes.

Béatrice Belorgey, BNP Paribas Banque Privée

”

“

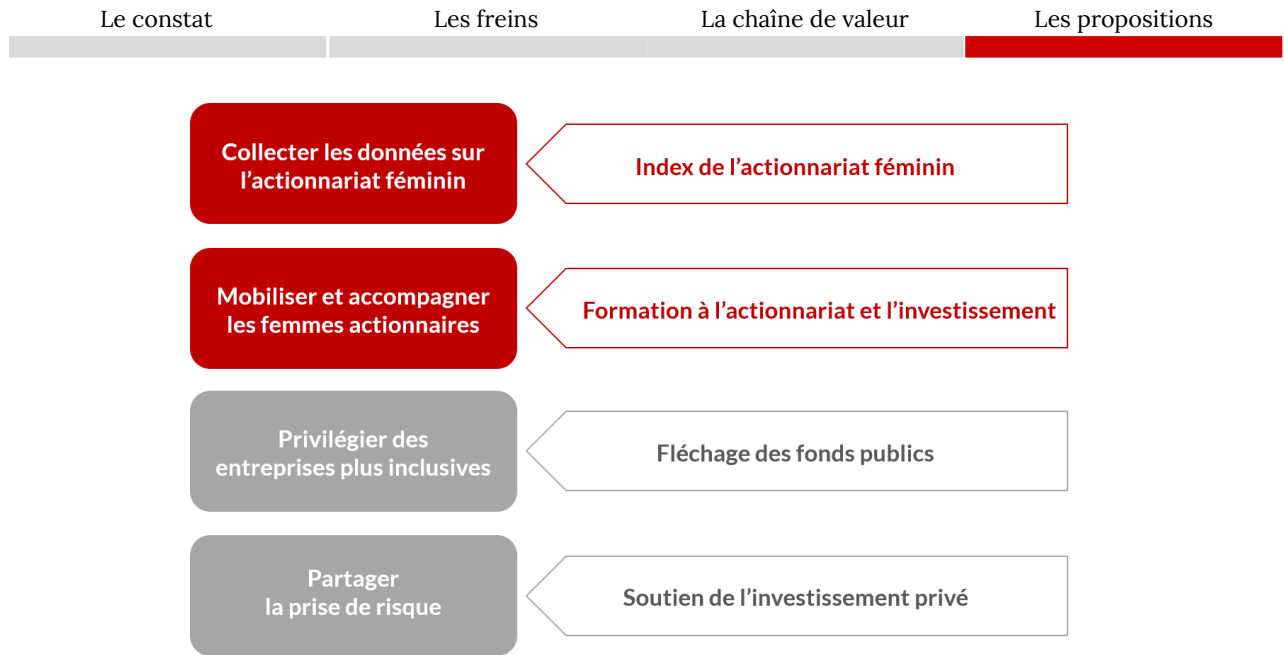
Une meilleure représentation des femmes dans l'investissement au sens large peut garantir la réalisation de projets à impact positif car elles peuvent financer davantage d'actions à visée économique et sociale. [...] La mixité est absolument essentielle pour relever les défis de ce monde en pleine transformation.

Chiara Corazza, Women's Forum

”

PARTIE 4 :

Nos propositions pour encourager l'actionnnariat et l'investissement au féminin



Les propositions de Femmes Business Angels

Collecter les données pour sensibiliser l'écosystème à l'actionnariat féminin.

Pour inciter les acteurs de l'investissement à se mobiliser pour une meilleure inclusion des femmes dans l'actionnariat, encore faut-il que l'écosystème prenne conscience de leur sous-représentation, des freins qui expliquent le faible nombre de femmes, et de l'intérêt pour l'ensemble de la chaîne de valeur entrepreneuriale et de l'économie d'une situation mieux équilibrée.

Nous l'avons vu, il est difficile de trouver dans les nombreuses études qui ont été menées sur l'actionnariat des données genrées.

Mobiliser et accompagner les femmes en les formant à l'investissement et à l'actionnariat.

Dans les freins mis en avant pour expliquer la faible proportion des femmes investisseuses, une explication revient de façon récurrente : le manque de culture financière globale des français doublée, pour les françaises, d'une plus grande aversion au risque et d'une moindre confiance en elles.

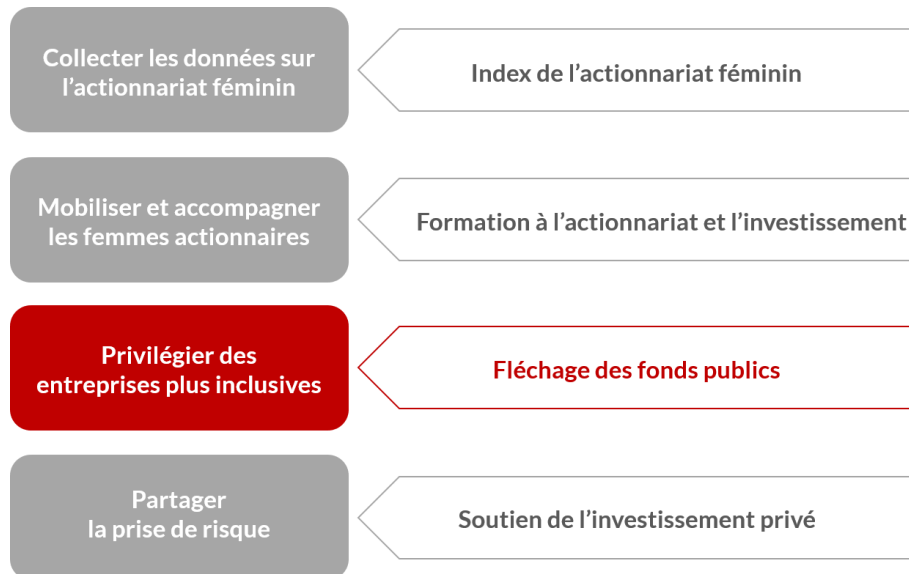
Il est donc essentiel de déployer des formations à la finance pour développer l'acculturation financière de toutes les femmes, ce qui les conduira à plus d'autonomie, et ce dès l'école.

Nous proposons donc :

- D'introduire une obligation d'information des entreprises sur leur typologie d'actionnaires.
 - Dans les publications annuelles des entreprises : stipuler le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les actionnaires individuels (en nombre et en pourcentage de détention).
 - Dans les assemblées générales, prévoir un point sur ce sujet.
- De réaliser un état des lieux de l'actionnariat individuel, afin de publier régulièrement un Index de l'actionnariat féminin en France, concernant :
 - Tous les secteurs économiques.
 - Tous les types d'entreprises (cotées, non cotées, grandes entreprises, ETI, PME, TPE, startups).
 - Tous les types d'actionnariat (individuel et dirigeant).
- D'en placer l'élaboration sous le pilotage d'un comité éditorial pluridisciplinaire avec la collaboration d'un organisme universitaire.

Nous proposons donc :

- De déployer des campagnes de sensibilisation spécifiquement destinées aux femmes pour développer leur culture financière.
 - Diffusion de programmes digitaux de sensibilisation à l'autonomie financière.
 - Organisation d'actions auprès des écoles et universités - du type 100 000 investisseuses à l'instar de 100 000 entrepreneurs - et inclusion de modèles féminins dans les manuels d'économie.
 - Développement de "masterclass de l'investissement" à travers les régions selon le modèle créé par Femmes Business Angels.
- De les faire réaliser par les collectivités, institutions publiques et privées, institutions financières, associations.



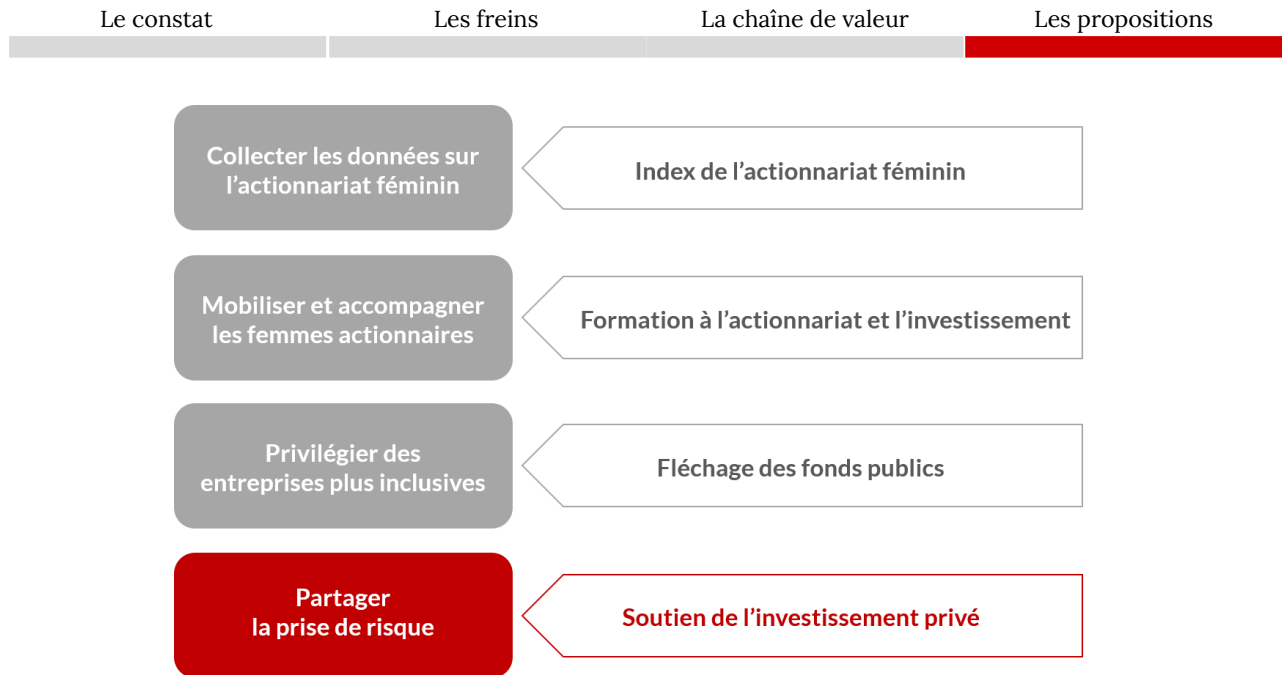
Favoriser des entreprises plus inclusives et flécher l'investissement et les aides publiques vers ces entreprises à actionnariat et gouvernance vertueux en matière de mixité.

Il est démontré que les entreprises incluant plus de diversité à tous les niveaux hiérarchiques dégagent une meilleure performance économique. Il est également dans l'intérêt de l'ensemble de la société de favoriser un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans l'économie.

Il est donc souhaitable que l'argent public soit utilisé le plus vertueusement possible et dirigé vers des entreprises plus performantes qui sont par ailleurs socialement plus justes.

Nous proposons donc que l'octroi de fonds publics à destination des entreprises (investissement au capital, subventions, prêts), directement ou par l'intermédiaire de fonds d'investissement, soit conditionné au respect, par ces entreprises, de critères de diversité et de mixité.

Nous soutenons à cet égard le principe d'éga-conditionnalité prôné par le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes. Celui-ci propose en effet de conditionner le financement public de l'innovation, par Bpifrance, au respect par les entreprises ou par les fonds d'investissement de règles paritaires, à hauteur de 30% dans leurs instances de gouvernance et de direction, mais aussi, clause alternative, à un pourcentage de 30% de femmes détentrices de capital.



Partager la prise de risque pour soutenir l'investissement – notamment des femmes – dans des entreprises à risque élevé.

La situation fiscale de l'investissement dans les PME

A l'heure actuelle il existe deux systèmes : un système à l'entrée dans le capital ou un système à la sortie. A l'entrée il était possible de déduire 50 % de son investissement de son paiement de l'ISF, ce qui permettait de partager avec l'état le risque de l'investissement en amorçage qui est important. C'est un système qui est pratiqué à l'étranger pour booster les investissements et qui a poussé les femmes à investir, car contrebalançant leur aversion au risque, encore plus importante que chez les hommes.

La disparition de l'ISF a évidemment supprimé cette possibilité et il ne reste plus à l'entrée que le dispositif Madelin, soit 18 % de son investissement mais dans le plafond des 10 000 €, en concurrence avec gardes d'enfants et employés de maison, particulièrement utiles pour des femmes actives. Ce choix cornélien a pesé sur le niveau des investissements des femmes d'autant plus que cet investissement est assorti de conditions : type de société, obligation de conservation des titres pendant cinq ans... Le gouvernement avait envisagé de porter ce taux à 25 % mais est toujours en attente d'un accord de Bruxelles.

Une autre possibilité existe pour la sortie de l'investissement, c'est de l'inclure dans son PEA. Les plus-values sont alors exonérées d'impôt et seulement soumises aux prélèvements sociaux. Mais les banques ne sont pas habituées à traiter du non coté, elles sont souvent réticentes à inclure ces investissements dans le PEA et parfois facturent des frais importants.

Les femmes manquent de temps, sont plus sensibles au risque, sont prioritairement concernées par leur famille et ont moins d'argent que les hommes. Tout cela ne les incite pas à investir dans des supports risqués, notamment dans des actions, qui plus est dans des actions de jeunes entreprises innovantes. Elles sont en revanche plus sensibles à l'impact, aux enjeux sociétaux, à la diversité et la mixité et s'engageront plus facilement sur des projets intégrant ces dimensions.

Pour les inciter à prendre des risques et investir dans l'économie réelle et impactante, le partage de la prise de risque est un élément important.

Nous proposons donc que l'encouragement fiscal individuel (dispositif Madelin) soit amélioré pour les investissements effectués dans des entreprises respectant des critères d'impact, de mixité et de diversité.

- Par l'augmentation du pourcentage de déduction, de 18% à 30%.
- Par la sortie du plafond des "niches fiscales" de 10 000 euros qui pénalise plus particulièrement les femmes qui l'utilisent en priorité pour leurs aides à domicile et gardes d'enfants.

Toutes ces propositions visent à inciter plus de femmes à s'intéresser à l'investissement et l'actionnariat. Plus d'actionnaires individuelles, plus d'actionnaires engagées dans la gouvernance et l'accompagnement et plus d'actionnaires dirigeantes exécutives afin d'apporter une réelle valeur dans notre économie, dans la chaîne de valeur entrepreneuriale et également en terme d'impact sociétal et de développement durable.

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

Etudes sur les Business Angels

Les femmes et l'investissement Regards croisés entre les investisseuses et les femmes, Femmes Business Angels et KPMG, avec OpinionWay, février 2017

The barriers and Opportunities for Women Angel Investing in Europe, WA4E, January 2018

Marie-Christine Chalus-Sauvannet, Caractéristiques et motivations des femmes Business Angels et leurs interactions avec les femmes entrepreneurs 2, thèse, mai 2019

Etudes sur la finance et la gestion de son patrimoine

77 % des Français estiment avoir un niveau de connaissance moyen ou faible sur les questions financières, enquête Audirep & Banque de France, mars 2019

Are you financially literate ?, Allianz, Janvier 2017

Femmes et argent, entre maîtrise et complexité, European PWN Paris – Think Tank Women & Money, novembre 2013

Lettre de l'Observatoire de l'épargne de l'AMF, n°34, Juillet 2019

Rapport annuel : Trouver des solutions ensemble, FMI, 2016

Etudes généralistes sur l'actionnariat

Actionnaires individuels à l'encontre des idées reçues, à la rencontre de leurs profils, Havas Worldwide Paris, juin 2014

Développons l'actionnariat pour toutes et tous! 6 mesures concrètes pour les entreprises, Livre blanc Observatoire des Actionnaires d'Avenir, Institut du Capitalisme Responsable, juin 2019

Etude SoFig, Kantar, 2019

Etude annuelle sur les attitudes et opinions des épargnants à l'égard des produits financiers, AMF, 2019

Qui sont les actionnaires du CAC40 et du SBF120 ?, Euronext, janvier 2020

Les Millennials et Xennials et l'investissement en entreprise, Actionaria et Air Liquide, 2018

Etudes sur les femmes dans le capital investissement et l'asset management

80% des gestionnaires d'actifs ont moins d'un tiers de femmes à leur conseil, 1er Index sur l'Asset Management Agefi et Ethics & Boards, Janvier 2019

Etude sur la mixité dans la Capital Investissement, France Invest avec Elles, Deloitte et France Invest, novembre 2019

Women entrepreneurs 2014: bridging the gender gap in Venture Capital, Babson College, The Diana Project, 2014



Etudes sur la féminisation des instances de gouvernance et de management dans les entreprises

2e édition de l'Observatoire BNP Paribas de l'entrepreneuriat au féminin, BNP Paribas, septembre 2019

Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE), décembre 2019

Baromètre composition Conseils SBF 120, IFA Ethics & Boards, sept 2019

La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises, rapport à destination de la Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, BPW France, mars 2019

Observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises, réalisé par Michel FERRAY pour SKEMA Business School, 2017

Women CEOs speak, New Korn Ferry, November 2017

Women Matter Time to accelerate Ten years of insights into gender diversity, McKinsey&Company, October 2017

Women unbound, PwC en collaboration avec The Crowdfunding Center, Juillet 2017

Etudes sur l'entrepreneuriat féminin

Hausse des créations d'entreprises en septembre 2019, INSEE, octobre 2019

L'actionnariat, une porte d'entrée pour les femmes en entrepreneuriat, Femmessor, octobre 2019

Les inégalités d'accès au financement pénalisent les créatrices de startup, 1er baromètre SISTA & Boston Consulting Group, septembre 2019

Livret palmarès Women Equity 2019, Women Equity Partners, 2019

Why women owned startups are a better bet ?, Boston Consulting Group, juin 2018

Articles universitaires et de presse

Carole Bonnet, Alice Keogh, Benoît Rapoport, Quels facteurs pour expliquer les écarts de patrimoine entre hommes et femmes en France ?, INSEE, Economie et Statistiques, n°472-473 – 2014

Gunther Capelle-Blancard, Jézabel Couppey-Soubeyran et Antoine Rebérioux, Vers un nouveau genre de finance ?, Revue de la régulation n° 25, premier semestre 2019

Aulde Courtois, Jeanne Dubarry de Lassalle, Agir pour la parité : performances à la clé, Institut Montaigne, Juillet 2019

Julien De Freyman Les risques de défaillance après un rachat de PME, The Conversation, novembre 2017

Observatoire des Actionnaires d'Avenir, L'actionnariat salarié, une antichambre de l'actionnariat individuel, rubrique actualité-agenda, INFORM@ACTIONS Le magazine de la fédération des investisseurs individuels et clubs d'investissement, novembre 2015, n°58

Elodie Manthe, Combien de femmes investissent en Equity Crowdfunding sur WiSEED ?, WiSEED L'actualité de ma finance participative, mars 2017



PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

Femmes Business Angels remercie chaleureusement toutes les personnalités auditionnées dans le cadre de l'élaboration de ce livre blanc. Leur expertise sur le sujet de l'investissement et de l'actionnariat féminin a étayé nos réflexions et nourri nos propositions.

Banque

Béatrice BELORGEY, Directrice de BNP Paribas Banque privée

Députés

Olivia GRÉGOIRE, Vice-présidente de la commission des Finances et Députée La République En Marche

Laurent SAINT-MARTIN, Rapporteur du Budget et Député La République En Marche

Ecosystème

Nicolas BRIEN, CEO de France Digitale

Entreprises

Magali DÉCHELETTE, Founder and CEO de Family Twist

Eva ESCANDON, CEO du groupe SMSM

Valérie MAS, Présidente et co-fondatrice de WeNow

Anne Claude PONT, Executive Chairman & co-founder de Wilov

Cécile VILLETTE, CEO and co-founder de Altaroad

Institutionnels

Marie ADELIN-PEIX, Directrice exécutive des partenariats régionaux et de l'action territoriale de Bpifrance

Dominique CARLAC'H, Vice-présidente du MEDEF et co-présidente de la commission Nouvelles Responsabilités Entrepreneuriales

Investisseurs

Charles-Henri d'AUVIGNY, Président de la Fédération des Investisseurs Individuels et des Clubs d'investissement (F2IC)

Chantal BAUDRON, Founder and CEO de Chantal Baudron SAS, Recruitment Firm

Evelyne BRUGÈRE, Présidente de Le Family Office Autrement, Administratrice de l'Association Française du Family Office (AFFO), membre de Femmes Business Angels

Agnès FOURCADE, Présidente d'honneur de Femmes Business Angels

Dominique GAILLARD, Président de France Invest et Senior Advisor de Ardian France

Béatrice JAUFFRINEAU, Fondatrice de Femmes Business Angels

Magali JOESSEL, Directrice du fonds SPI de Bpifrance

Philippe PRONOST, Directeur général adjoint de APICAP, cofondateur du fonds Women Leadership Capital

Floriane de SAINT-PIERRE, Fondatrice de Floriane de Saint Pierre et Associés et co-fondatrice de Ethics & Boards

Audrey SOUSSAN, General partner chez Ventech Capital, Administratrice de StartHer et France Digitale

Lin-Na ZHANG, Directrice relations investisseurs chez LITA.co

Organisations féminines

Agnès BRICARD, Présidente de BPW France et Directrice scientifique du Guide du Routard du financement des entreprises

Chiara CORAZZA, Directrice générale du Women's Forum for the Economy & Society

Françoise DEROLEZ, Co-présidente de PWN Paris

Céline MAS, Présidente de ONU Femmes France

Universitaires

Viviane de BEAUFORT, professeure à l'ESSEC, directrice du Centre Européen de Droit et d'Economie et Fondatrice des programmes WOMEN-ESSEC Executive

COMITÉ ÉDITORIAL

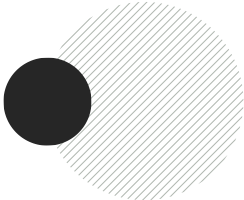
Comité de rédaction :

Florence RICHARDSON, Présidente de Femmes Business Angels
Catherine ABONNENC, Vice-Présidente de Femmes Business Angels

Constance COTTIN, Déléguée Générale de Femmes Business Angels
Alexandra BOMMART, Chargée de mission chez Femmes Business Angels

Avec les contributions de :

Cécile BASSOT, Vice-Présidente de Femmes Business Angels
Françoise HUGUET-DEVALLET, Vice-Présidente de Femmes Business Angels
Nicole PELLETIER-PEREZ, Secrétaire Générale de Femmes Business Angels
Morgane ROLLANDO, Administratrice de Femmes Business Angels
Domitille TABARY, Administratrice de Femmes Business Angels



FEMMES BUSINESS ANGELS

Créé en 2003, Femmes Business Angels est l'unique réseau de Business Angels au féminin en France, donnant ainsi de la visibilité aux femmes évoluant dans cet écosystème très masculin. Ce réseau est aujourd'hui reconnu comme modèle à l'échelle européenne et internationale et compte plus de 1500 femmes ambassadrices ou anciennes membres et 150 investisseuses actives à Paris.

Sa vocation est de financer et accompagner la création et l'émergence de startups innovantes et à fort potentiel, qu'elles soient dirigées par des hommes ou des femmes, susciter et faciliter l'implication des femmes dans l'investissement, promouvoir la création d'entreprises par des femmes et contribuer au développement de réseaux de ce type dans d'autres pays.

Le réseau développe ses antennes en région à Lyon, Marseille et Strasbourg. D'autres implantations sont en cours.



Femmes Business Angels a créé le WINDAY, premier forum de l'investissement au féminin, avec le soutien de BNP Paribas Banque Privée. L'objectif de cet événement est de faire découvrir aux femmes l'activité de Business Angels et de les inciter à participer au financement de l'économie réelle.

Sa première édition en 2017 a montré l'intérêt des femmes pour l'investissement et l'innovation. La deuxième, en 2018, a permis de porter le sujet au niveau européen. Sa troisième édition le 3 mars 2020, à l'aune d'un projet de loi sur la réussite économique des femmes en France, entend faire levier sur une problématique plus large : celle du déséquilibre patent entre femmes et hommes dans l'actionnariat, quelle qu'en soit la forme.

Réalisant à cette occasion que le sujet de l'actionnariat au féminin n'était pas cerné, FBA a décidé d'apporter sa pierre à l'édifice en réalisant ce livre blanc.

#WINDAY2020

WWW.FEMMESBUSINESSANGELS.ORG

@FemmesBA

