



**Femmes dirigeantes et investisseurs,
créatrices de valeur et de performance**

DE▲ETER

**France
Invest**
Association des investisseurs
pour la croissance

SISTA

**The
Billion
Dollar
Fund
for
Women**

Préambule : l'Environnement, le Social et la Gouvernance, créateurs de valeur pour les entreprises



ESG



Diversité



Mixité

Agenda

1. Le constat sans appel : peu de femmes dirigeantes et investisseurs
2. En quoi avoir des équipes mixtes crée de la valeur et de la performance

Témoignage : Agnès Bricard, Fondatrice de la Fédération des femmes administrateurs

Pause (5mn)

3. Quels freins expliquent la situation actuelle
4. Quelles initiatives pour changer la donne

Témoignage : Yann Mauchamp, Fondateur de Mutual Benefits / Join the transition

5. Questions / Réponses



1

Peu de femmes dirigeantes et investisseurs

DE▲ETER

Sous l'effet de la Loi Copé-Zimmermann, les Conseils d'Administration des grandes entreprises se féminisent

45%

de femmes
dans les **Conseils d'Administration**
du **SBF120** ⁽¹⁾

En 2011, la loi Copé-Zimmermann a imposé un **quota de 40% de femmes** dans les Conseils d'Administration et de Surveillance des entreprises moyennes ou grandes à l'horizon 2017.

Depuis **janvier 2020**, cette loi s'applique **aux entreprises de plus de 250 salariés**⁽²⁾



(1) Source : Baromètre IFA Ethics & Board 2019 <https://www.ifa-asso.com/2020/07/24/barometre-ifa-ethicsboards-de-la-composition-des-conseils-edition-2020/>

(2) Source : https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/enjeux/mixite/flyer_mixite_egalite.pdf

Mais les femmes dirigeantes demeurent peu nombreuses en France, malgré des chiffres en progression

18%

de femmes dans les **Comex du CAC40**
(25% au sein de l'Union Européenne) ⁽¹⁾



8%

de femmes
PDG/DG
au sein du **SBF120** ⁽²⁾

2%

de femmes
PDG/DG
au sein du **Next40** ⁽³⁾

15%

de femmes
PDG/DG
de **PME/Midcaps**

3%

des **PME/Midcaps**
détenues par des
fonds ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ Source : Rapport Haut Comité à l'égalité entre les femmes et les hommes 2019

⁽²⁾ Source : Baromètre IFA - Ethics & Boards 2019

⁽³⁾ Source : INSEE 2019

⁽⁴⁾ Source : Women Leadership Capital 2020

Les femmes créatrices d'entreprises sont toujours bien moins nombreuses que les hommes

30%

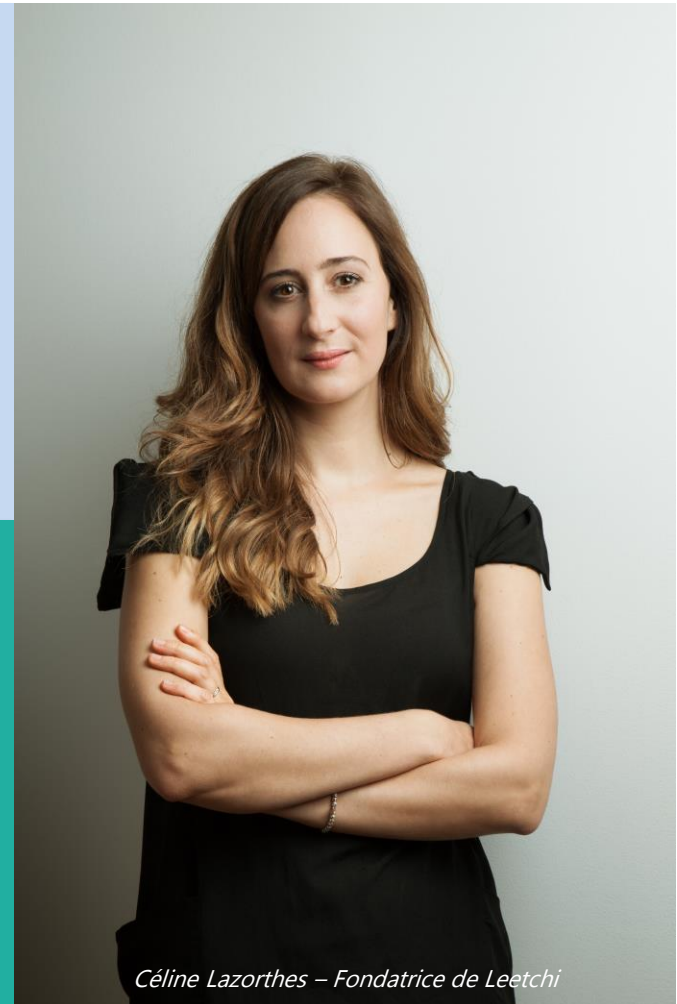
d'entreprises créées en France
par des femmes

en stagnation depuis 2000 ⁽¹⁾

5%

de startups digitales créées
par des femmes

10% par une équipe mixte ⁽²⁾

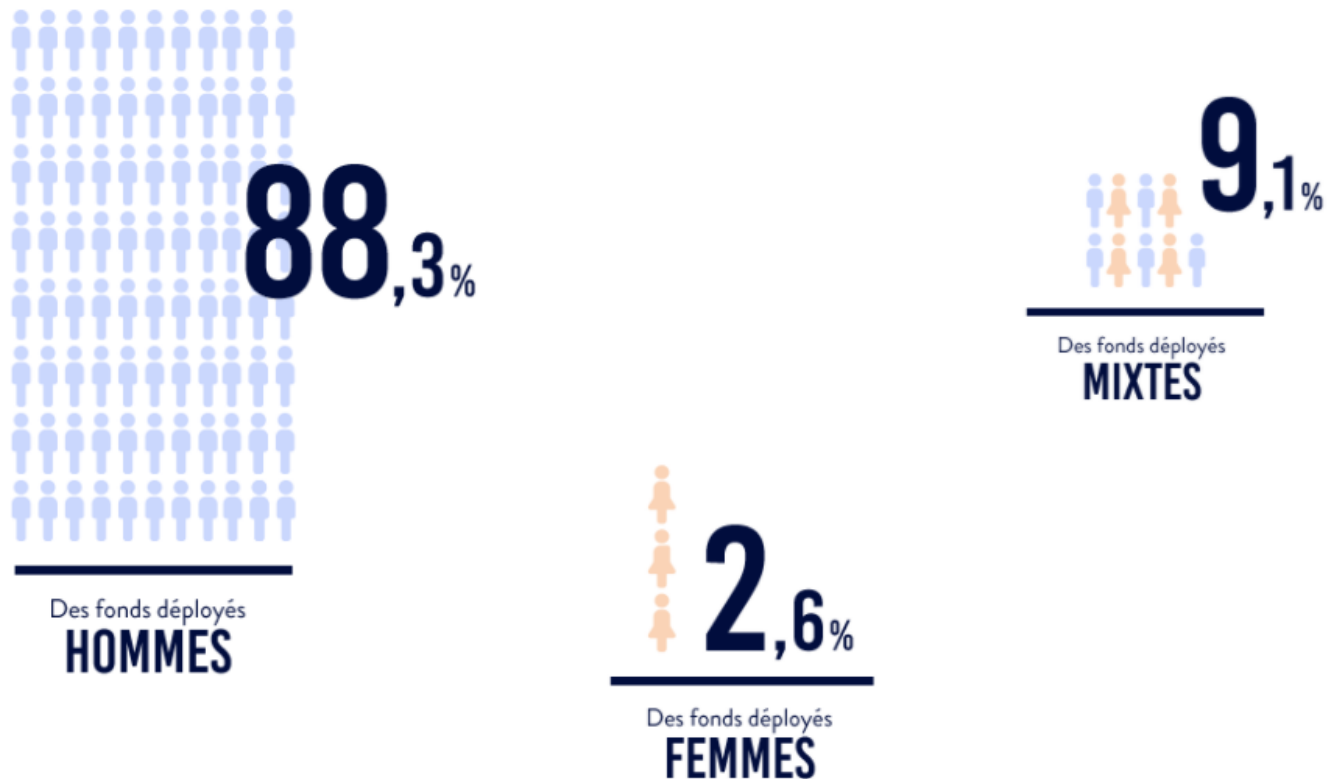


Céline Lazorthes – Fondatrice de Leetchi

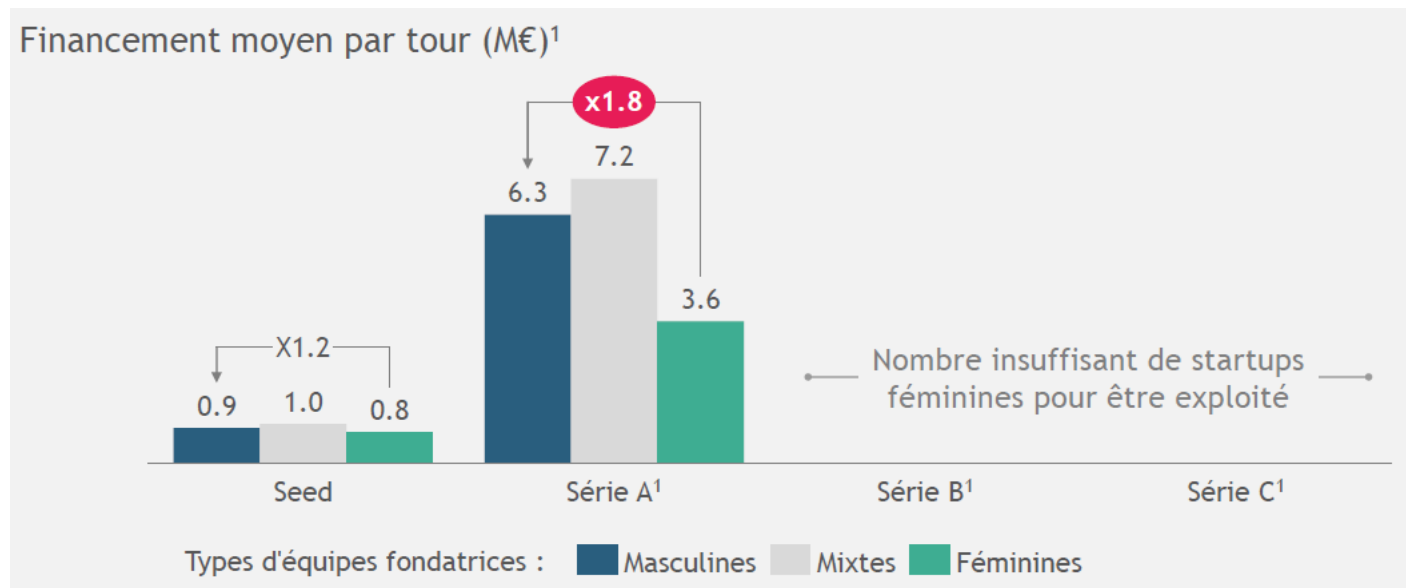
⁽¹⁾ Source : Conseil Economique Social Environnemental, Femmes et entrepreneuriat 2020

⁽²⁾ Source : BCG x Sista barometer September 2019 - <https://www.bcg.com/fr-fr/press/10sept2019-femmes-dirigeantes-de-startups>

12% des levées de fonds VC ont été réalisées par des entreprises fondées par femmes ou des équipes mixtes ces 5 dernières années



Lorsqu'elles sont financées, les startups féminines ou mixtes reçoivent en moyenne 1,9 fois moins de fonds



Les femmes constituent moins de 25% des équipes d'investissement (en progression de 3 points vs. 2018)

25%

des équipes d'investissement
féminines

10%

des équipes d'investissement VC
féminines



Dans le Capital Investissement :

41% de femmes toutes fonctions confondues

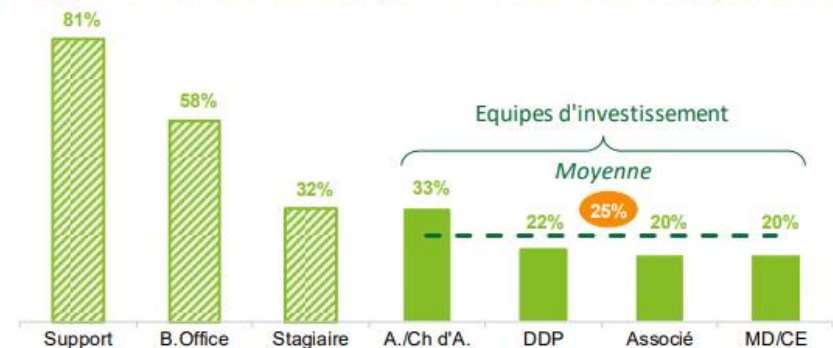
16% de femmes Managing Director

20% de femmes dans les Comex

Il existe une forte disparité entre les grades, la proportion de femmes baissant à mesure qu'elles progressent dans la hiérarchie.

- Le pourcentage de femmes Directrice de Participations reste stable à 22% depuis plusieurs années.
- Le grade le plus féminisé reste celui des Chargés d'affaires/Analystes (33% vs. 28% en 2010).
- Les fonctions Back-Office et Support restent très féminisées (58% et 81% de femmes).
- Cette disparité entre les grades tend à s'amenuiser (+4 pts pour les femmes Associées et MD/CE vs. 2018).
- Parmi les principaux fonds d'investissement français, plus de la moitié ne compte aucune femme parmi leurs Partners. (1)

Proportion des femmes par niveau hiérarchique en 2018



(1) Source : Deloitte/France Invest avec elles, Etude sur la mixité dans le Capital investissement – Novembre 2019

(2) Source : BCG x Sista barometer September 2019 - <https://www.bcg.com/fr-fr/press/10sept2019-femmes-dirigeantes-de-startups>



La mixité, créatrice de valeur et de performance

De nombreuses études académiques montrent que les équipes mixtes sont plus performantes

McKinsey&Company

CREDIT SUISSE
Research Institute

France
Invest
Association des investisseurs
pour la croissance

Deloitte.

KPMG

Harvard
Business
Review

BCG BOSTON
CONSULTING
GROUP

SISTA

Women
Leadership
Capital

Les équipes mixtes améliorent la RENTABILITE

+55% Rex

Les sociétés dont le pourcentage de femmes au sein de leurs comités exécutifs est le plus élevé génèrent **55 % de plus dans les résultats d'exploitation** ⁽¹⁾



+ 15% Rentabilité

30 % de femmes à des postes de direction peut être associé à une augmentation de **1 % de la marge nette, soit l'équivalent de 15 % de la rentabilité** ⁽²⁾

+10%

Les fonds de VC US ayant augmenté leurs équipes féminines de **+10%** ont amélioré les retours de leurs fonds de **1.5% chaque année** et obtenu **+10% sur les sorties** ⁽³⁾

⁽¹⁾ Source Mirova / McKinsey, October 2017. Ten years of insights into gender diversity. ⁽²⁾ Source : The Peterson Institute for International Economics, 2016_{1,4}

⁽³⁾ Source : Harvard Business Review -The other diversity dividend - <https://hbr.org/2018/07/the-other-diversity-dividend>

Les équipes mixtes améliorent le RENDEMENT pour les actionnaires

+47%

Les « champions » de la mixité offrent une **prime de 47 % en termes de retour sur capitaux propres** ⁽¹⁾ et 15 % additionnels de retour aux actionnaires ⁽²⁾

+ 34%

Les entreprises intégrant le plus de femmes dirigeantes présentent une **prime de 34 % sur la rentabilité totale pour l'actionnaire** ⁽³⁾



⁽¹⁾ Source Mirova / McKinsey, October 2017. Ten years of insights into gender diversity ⁽²⁾ Source Credit Suisse Research Institute, September 2016

⁽³⁾ Source Catalyst. 2004, "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity"

Les équipes mixtes améliorent la PERFORMANCE DU COURS DE L'ACTION

Performance boursière de différents paniers d'entreprises selon la proportion de femmes dans les comités exécutifs



Plus il y a de femmes aux postes de direction,
meilleure est la performance des actions

Les équipes mixtes améliorent les taux de **RETENTION DES CLIENTS** et de **FIDELISATION DES SALARIES**

+9%

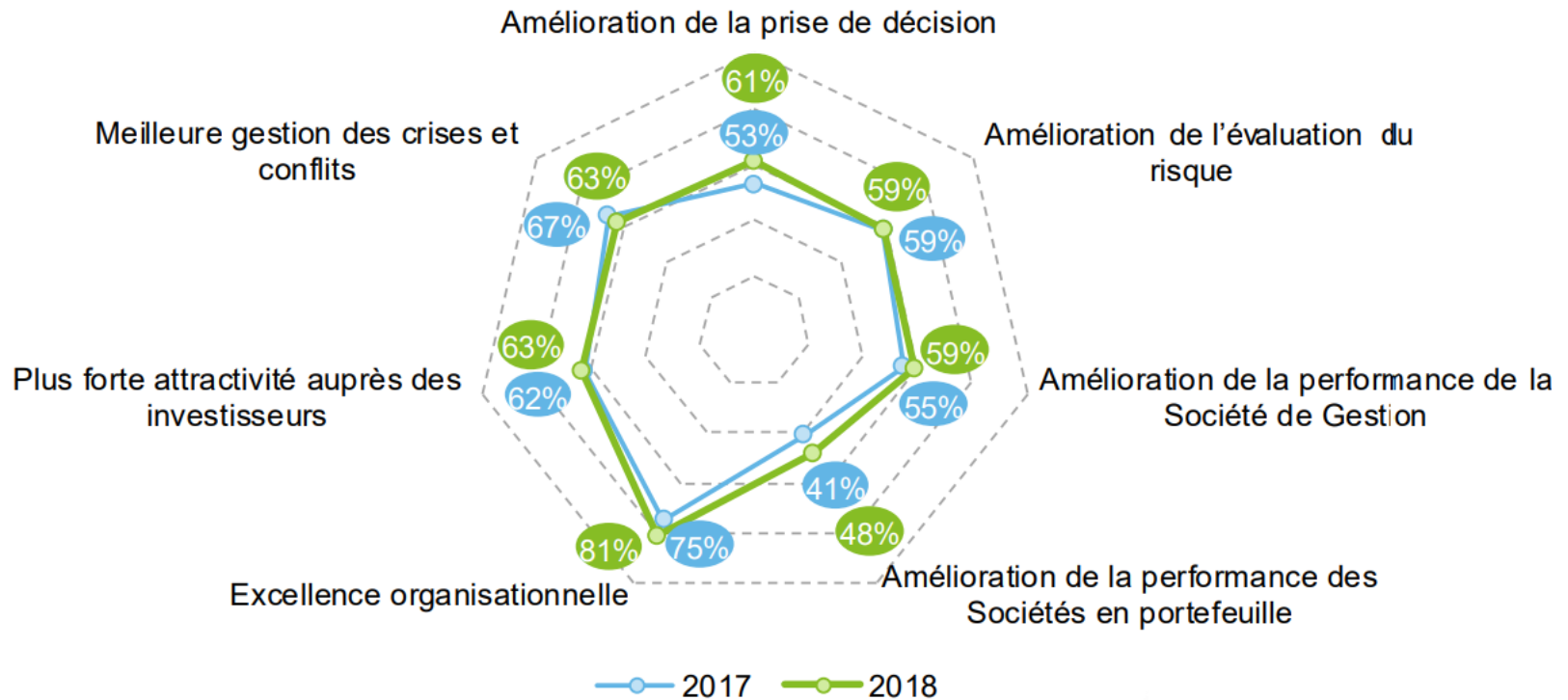
Les entreprises intégrant le plus de femmes dirigeantes ont des **taux de rétention clients plus élevés de 9%**

+ 8%

Les entreprises intégrant le plus de femmes dirigeantes ont des **taux de fidélisation employés plus élevés de 8%**



Pourquoi les équipes mixtes sont plus performantes que les équipes masculines



Changements perçus et attendus de la mixité

Pourquoi les équipes mixtes sont plus performantes que les équipes masculines



Témoignage : Agnès Bricard

Fondatrice de la Fédération des femmes administrateurs et Première femme Présidente de l'Ordre des Experts Comptables



*En quoi avoir des équipes mixtes
créé de la valeur et de la
performance pour les entreprises ?*



3

Quels freins expliquent la situation actuelle

Des biais éducatifs et culturels expliquent en partie la situation actuelle



Des freins extrinsèques aux femmes expliquent en partie la situation actuelle

01

LES STEREOTYPES GENRES ET LES BIAIS INCONSCIENS

- Des cercles d'hommes avec leurs propres codes et leurs réseaux
- Prises de décision « entre soi »

02

UN SEXISME ENCORE TRES PRESENT

- 80% des femmes confrontées à des attitudes et des décisions sexistes (1)
- A compétences et postes équivalents, les compétences des femmes sont perçues comme 35% moindres et leur valeur 15K\$ moindre (2)

03

DES PROCESSUS RH PARFOIS DISCRIMINANTS

- Des compétences et une performance jugées plus sévèrement
- Mythe de qualités naturelles de leadership masculin
- 24% d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dont 9% sont inexpliqués (2)

04

UN EQUILIBRE VIE PRIVEE – VIE PRO DEFAVORABLE

- Une femme passe 3 fois plus de temps dans les tâches ménagères que les hommes (3)



4

Quelles initiatives pour changer la donne

L'égalité entre les sexes est l'un des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU



Les ODD donnent la marche à suivre pour parvenir à un **avenir meilleur et plus durable pour tous**. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à **la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice**. Les objectifs sont interconnectés et il est important d'atteindre chacun d'entre eux, et chacune de leurs cibles, **d'ici à 2030**.

L'évolution de la législation et l'ensemble de notre écosystème nous poussent à agir



Projet de loi début 2020 sur l'égalité femmes - hommes dans les COMEX / Comités de Direction

Ce texte élargirait la loi Copé-Zimmerman avec l'objectif d'atteindre **20% de dirigeantes dans les Comex / Comités de Direction** de plus de 8 personnes **en 2022, puis 40 % en 2024**.



Promotion par France Invest des meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance des entreprises quand la loi ne s'applique pas stricto sensu, en particulier pour les sociétés non cotées de moins de 250 salariés

Demande croissante de nos LPs en matière de parité (reporting et initiatives)



Le Medef impose depuis Janvier 2020 des quotas de femmes dans les instances de direction

Avant que le sujet ne passe au Parlement, le patronat a décidé de prendre les devants en introduisant de nouvelles exigences dans le code. Le Conseil détermine des **objectifs de mixité** au sein des instances dirigeantes. Il est pour l'instant libre de fixer le nombre ou le quota de femmes dans les Comex et l'horizon de temps.

Demeter s'est déjà engagé dans une 1^{ère} étape : la signature de chartes et d'initiatives pour promouvoir la parité



SISTA

The
Billion
Dollar
Fund
for
Women

Des engagements chiffrés

- **25 %** de femmes dans les **Comités d'investissement** en 2030 et 30 % en 2035
- **40 %** de femmes dans les **équipes d'investissement** en 2030
- **25%** de femmes **fondatrices ou co-fondatrices d'entreprises financées** en 2025, 30% en 2030, 50% en 2050
- Appliquer les **30 objectifs** pour promouvoir la parité

- Investir plus de **10M\$** dans des entreprises fondées ou co-fondées par des femmes en 2020 (à ce jour 9M€ eq. 10.7M\$ investis)

Comment aller plus loin pour tenir nos engagements



Notre atelier aujourd'hui

Pour une **prise de conscience** des problèmes qui existent, de la valeur que crée des équipes mixtes et des biais inconscients

Un pas vers l'action

Comment aller plus loin pour tenir nos engagements

Mettre en place de l'index Pénicaud au sein de Demeter et le promouvoir dans les entreprises de notre portefeuille

La Loi initiale

- L'Index Penicaud a été adopté le 5 septembre 2018.
- Il introduit l'**obligation pour les employeurs de respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** (par opposition à une "obligation de moyens").



Plus stricte

- Depuis le 1er mars 2020, afin de faire pression sur les entreprises pour qu'elles améliorent leur égalité entre les femmes et les hommes, **les entreprises françaises de plus de 50 salariés** sont tenues de **mesurer et d'afficher sur leur site web leur score**.
- Le ministère du travail a également adopté une stratégie de "name and shame".

5 indicateurs

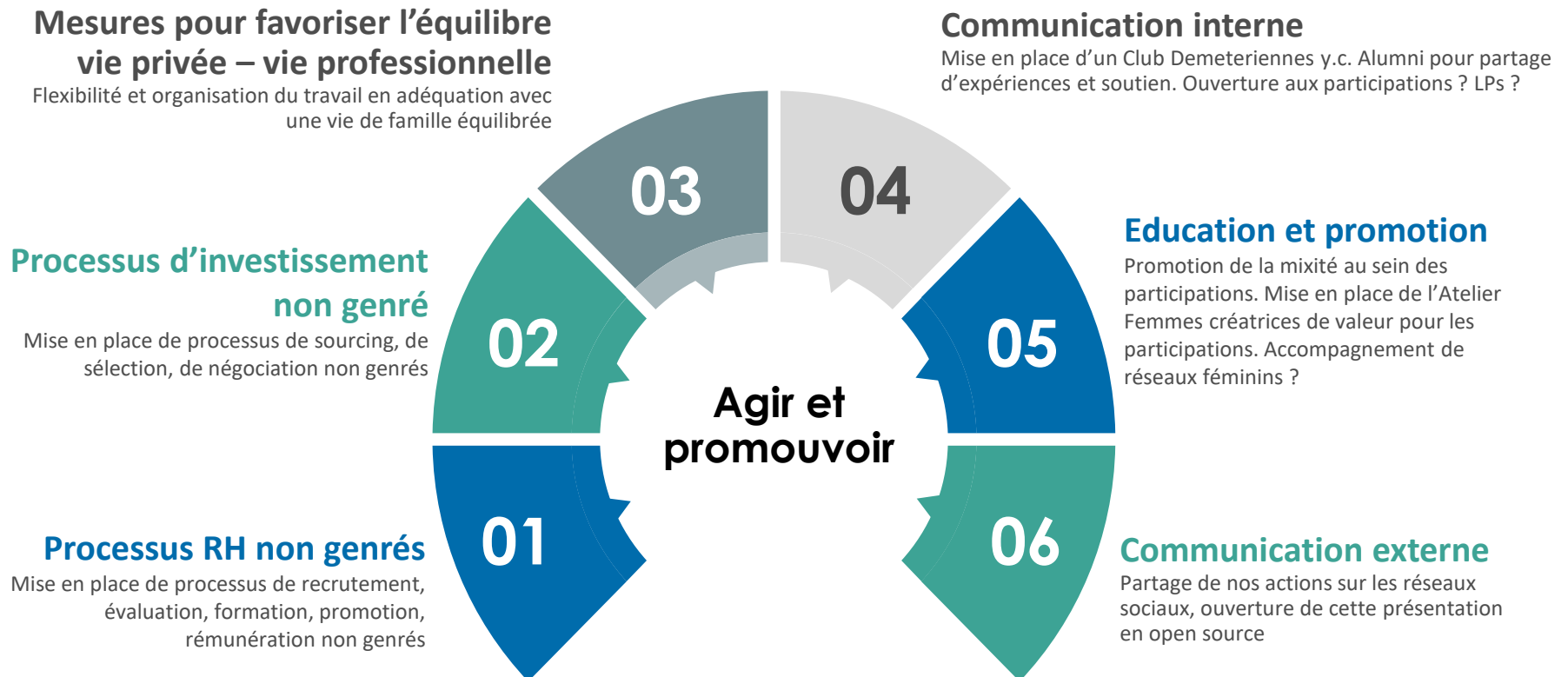
- 1) L'**écart de rémunération** entre hommes et femmes (40pts)
- 2) L'**écart d'augmentation des salaires** (20pts)
- 3) L'**écart de promotion** (15pts)
- 4) Le pourcentage de femmes revenant d'un **congé de maternité** qui reçoivent une **augmentation de salaire** (15pts)
- 5) L'**égalité salariale entre les 10 salariés les mieux rémunérés** (10pts)

Caractère dissuasif

- Chaque entreprise reçoit une **note**, avec un maximum de 100 points.
- Les entreprises dont la note est **inférieure à 75** pourraient se voir infliger une **amende (jusqu'à 1 % de leurs coûts salariaux s'ils n'améliorent pas leur noyau dur dans les 3 ans)**.

Comment aller plus loin pour tenir nos engagements

Mettre en place de nouvelles initiatives au sein de Demeter



Témoignage : Yann Mauchamp

Fondateur de Mutual Benefits / Join the transition



Recruter plus de femmes dans les postes de direction, est-ce si difficile?



Questions / Réponses



DE▲ETER

France
Invest
Association des investisseurs
pour la croissance

SISTA

The
Billion
Dollar
Fund
for
Women