



Les femmes aux postes de direction et de gouvernance : Sous-représentation dans les entreprises françaises accompagnées par le capital-investissement

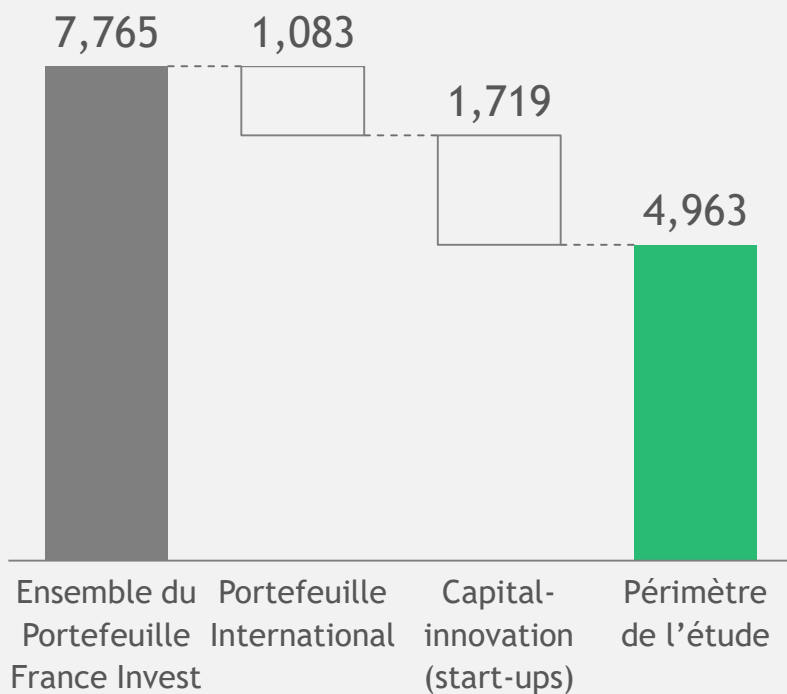
Etude France Invest x BCG sur la diversité de genre dans les participations
des fonds de Capital Investissement en France

4 MARS 2020

Périmètre de l'étude : entreprises accompagnées par du capital-investissement, hors start-ups

Périmètre de l'étude

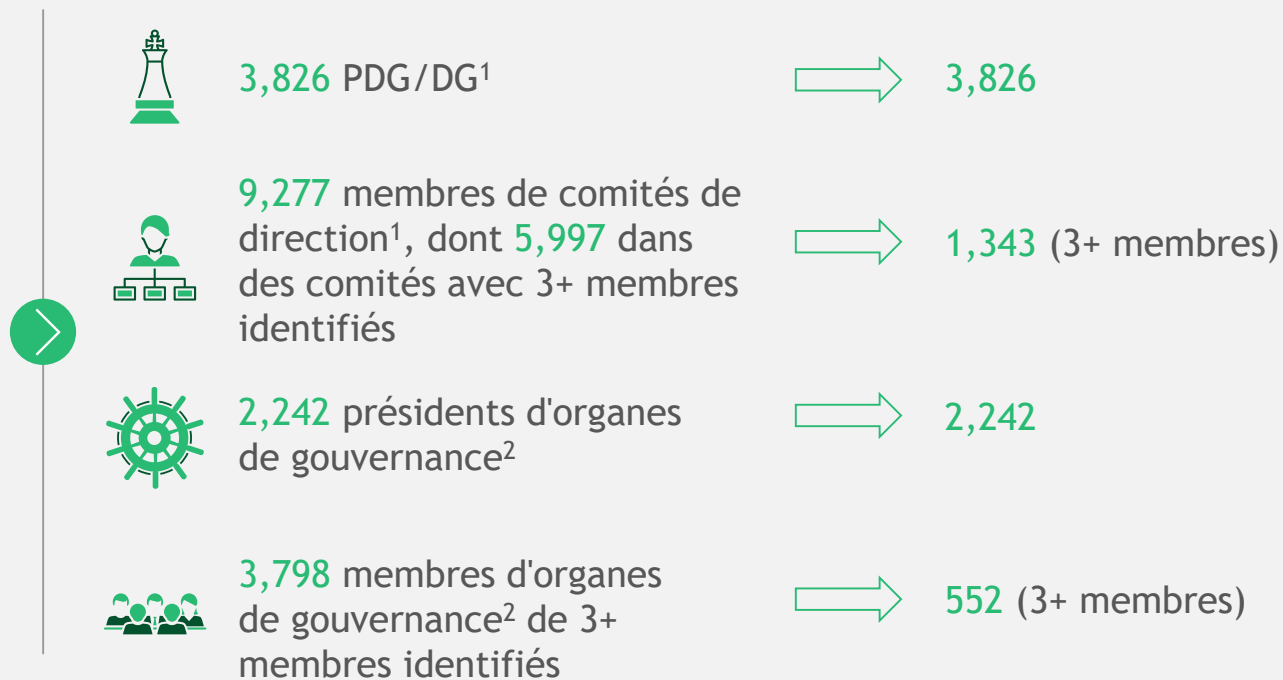
Nombre d'entreprises



Données disponibles

de postes répertoriés

d'entreprises correspondantes

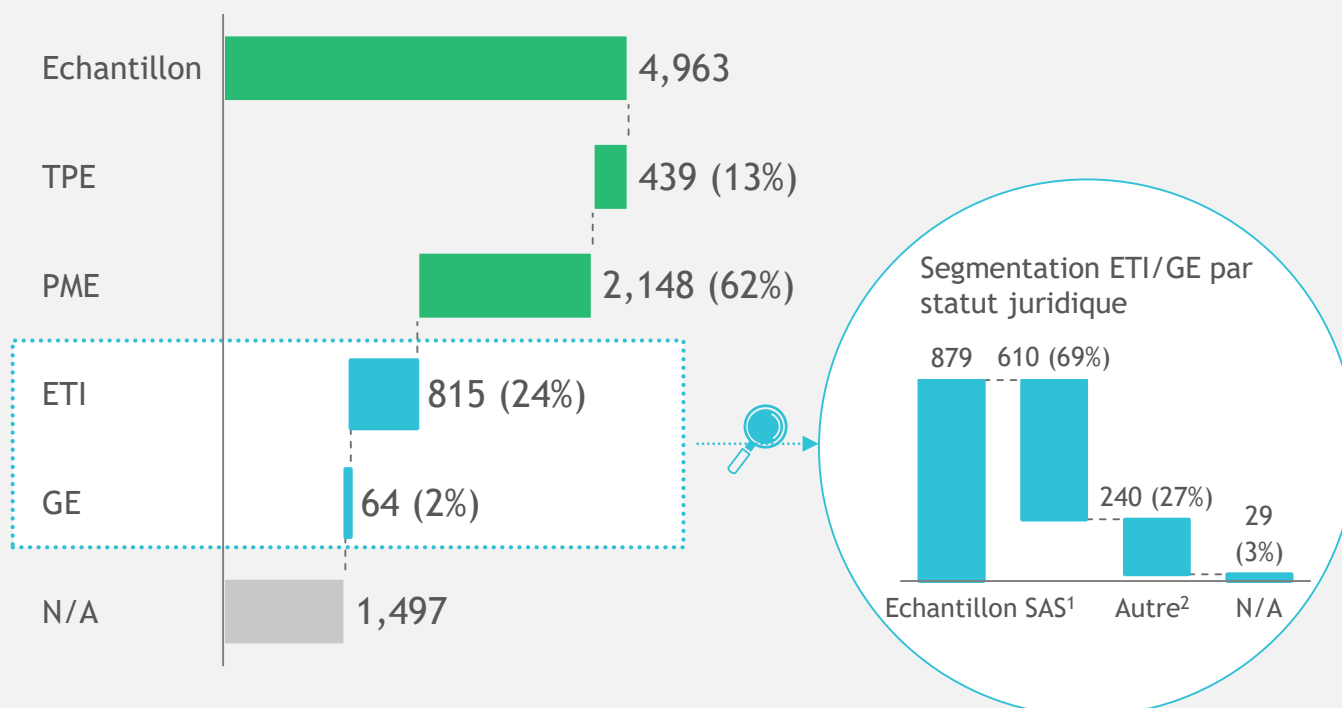


1. Ou équivalent 2. Conseil d'administration ou de surveillance
Source: France Invest, Orbis, Capital IQ, Pitchbook, Société.com, Analyses BCG

Détails de l'échantillon de 4,963 entreprises

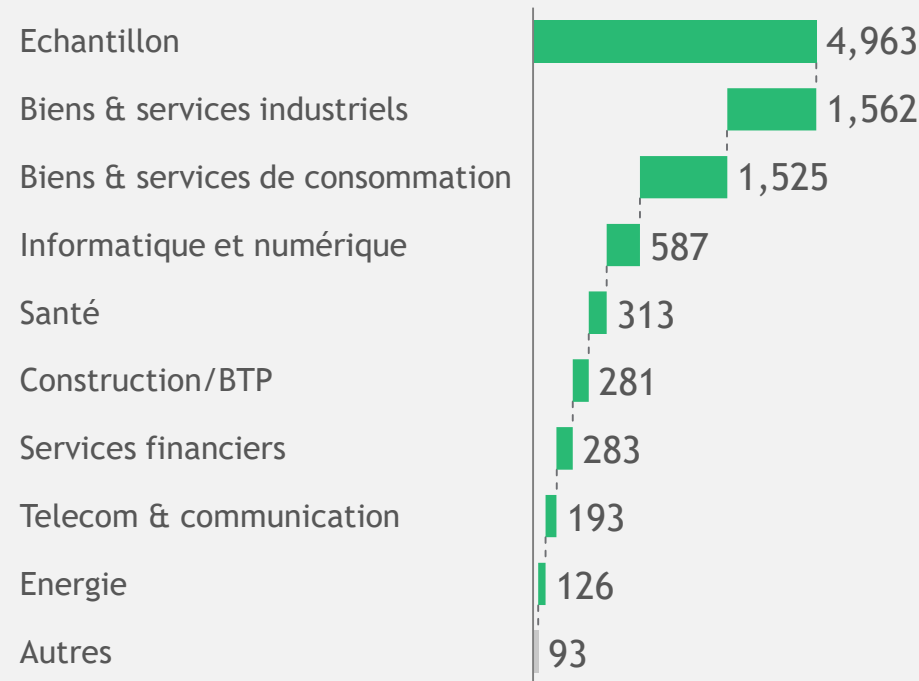
Un échantillon composé d'entreprises de toutes tailles...

Segmentation des entreprises par taille



... avec une bonne représentativité des différents secteurs économiques

Segmentation des entreprises par secteur d'activité



1. Comprend les SASU 2. SA, SARL, EURL, Association, SCA, SC, SA directoire, Société par actions d'assurance, Affaire personnelle, SNC, GIE, SELU, Société européenne, EARL
 Note: Entreprises classifiées par taille selon la définition de France Invest (TPE <2M€ de CA et <10 salariés; PME <50M€ de CA et <250 salariés; ETI <1 500M€ de CA et <5 000 salariés; GE >1 500M€ ou >5 000 salariés). Lorsque les catégories de CA et d'effectifs ne sont pas les mêmes, la catégorie de taille supérieure est retenue
 Source: France Invest, Orbis, Analyses BCG

Principaux enseignements de l'étude

Dans les TPE, les PME, les ETI et les grandes entreprises françaises accompagnées par le capital-investissement, la proportion de femmes :

- 1 ... est de seulement 8% à la présidence des organes de gouvernance (3% dans les GE). Leur présence dans ces organes de gouvernance (23% au global) augmente avec la taille de l'entreprise (30% pour les GE), témoignant d'un effet de la loi Copé-Zimmerman¹
- 2 ... est faible aux postes de direction, et contrairement aux organes de gouvernance, elle est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise
 - Les postes de PDG/DG ou équivalent sont occupés à 7% en moyenne par des femmes (moins de 5% pour les ETI et GE)
 - 26% des membres de comité de direction sont des femmes (18% pour les GE)
- 3 ... PDG/DG est inférieure au reste de l'économie française (7% vs. 15% pour l'ensemble des entreprises de 20 personnes ou plus en France), cet écart ne se retrouve pas sur les comités de direction
- 4 ... PDG/DG ou présidentes de l'organe de gouvernance a peu d'influence sur la féminisation du comité de direction, ce qui interroge sur le besoin d'une réflexion plus globale sur l'ensemble de la pyramide, des opérations à la gouvernance, les effets de cascade ne semblant pas se matérialiser
- 5 ... se concentre sur quelques postes qu'au sein des comités de direction : RH et Marketing (55% des femmes membres de comité de direction) ou dans une moindre mesure Finance (avec une part de femmes inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise). Ces postes ne sont pas ceux qui conduisent naturellement au poste de PDG/DG
- 6 ... varie peu selon les segments d'investissement et que sur le poste de PDG/DG selon les secteurs d'activité (présence de femmes plus faible dans l'industrie)

1. Néanmoins pour les ETI/GE, l'organe de gouvernance n'est déclaré que pour 4% des SAS (-70% des ETI/GE de l'échantillon)

Sous-représentation des femmes à la direction et à la gouvernance des entreprises françaises accompagnées par le capital-investissement



8%

de femmes présidentes
d'organes de
gouvernance¹



23%

de femmes
membres
d'organes de
gouvernance¹



7%

de femmes
PDG/DG¹



26%

de femmes au sein
de comités de
direction¹

1. Ou équivalent

Note: Périmètre de l'étude: 2,422 présidents d'organes de gouvernances, 3,798 membres d'organes de gouvernance (3+ membres), 3,826 PDG/DG, 5,997 membres de comités de direction (3+ membres) aux postes suivants : PDG, DAF, DOP, Dir. commercial, Dir. marketing, DRH, Dir. R&D, Dir. IS/IT

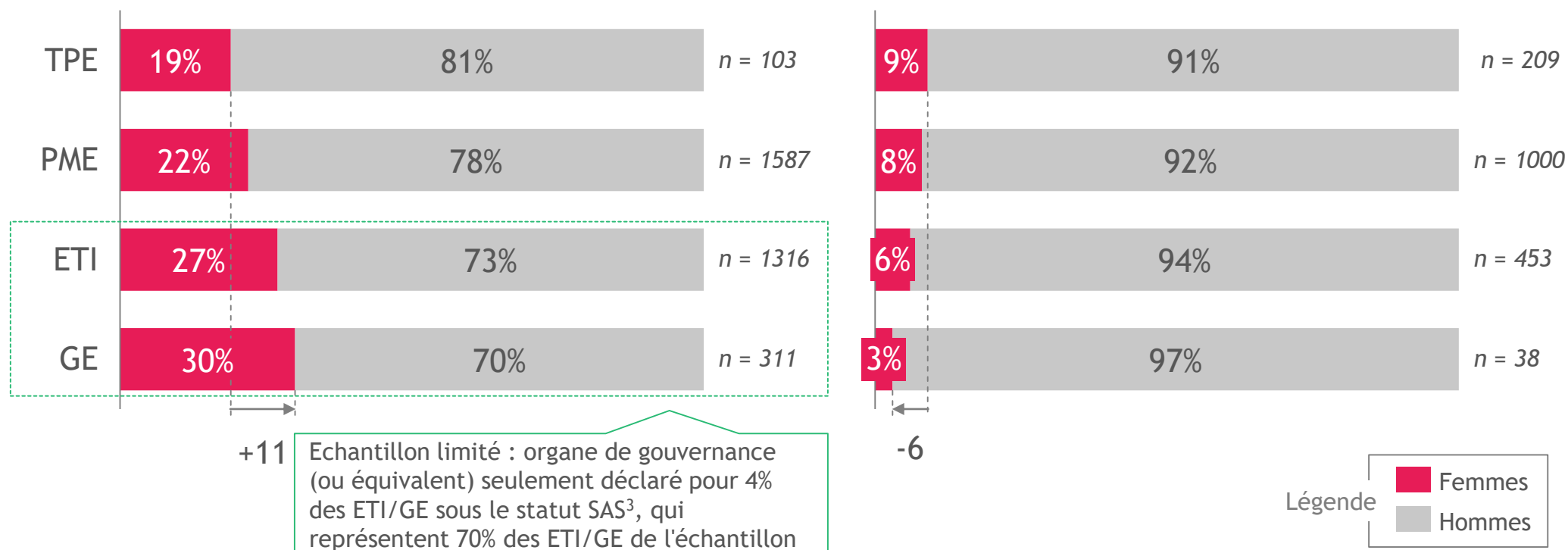
La présence des femmes dans les organes de gouvernance augmente avec la taille de l'entreprise, mais pas au poste de président du conseil



Conseil d'administration¹ : plus de femmes dans les grandes entreprises



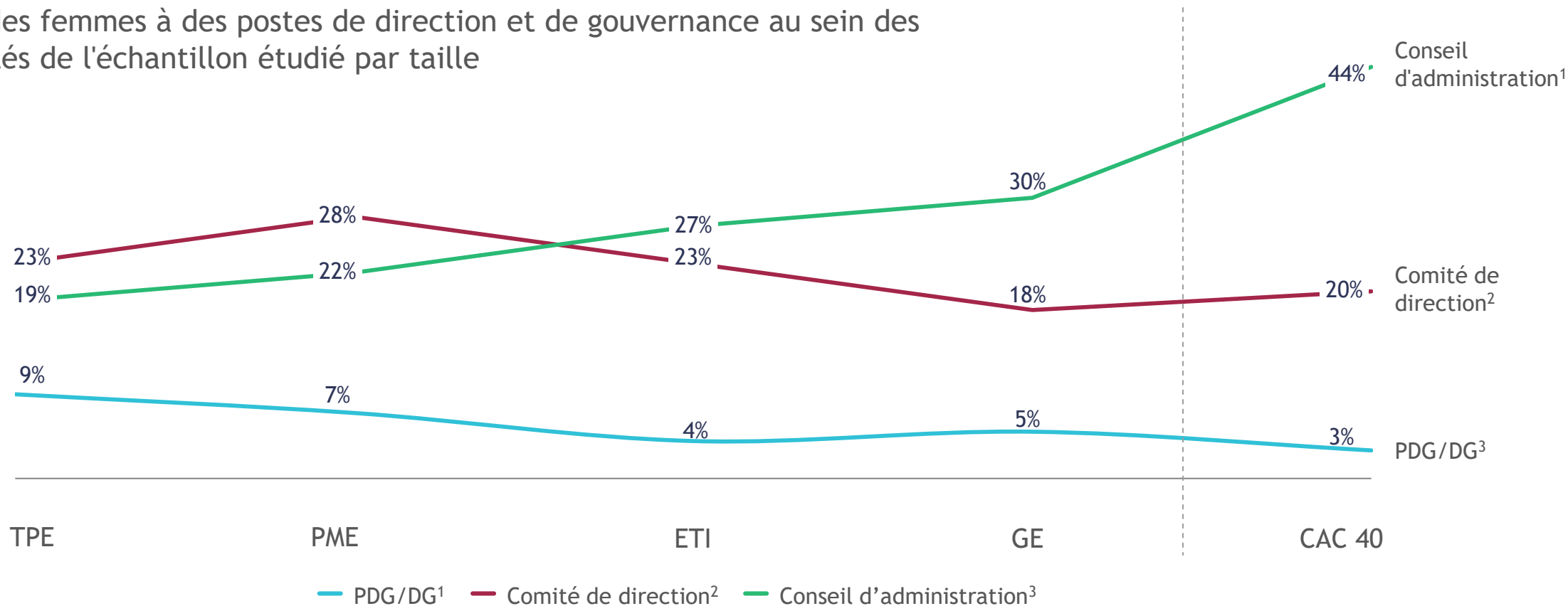
Président du conseil² : moins de femmes dans les grandes entreprises



1. Ou équivalent, analyse sur les conseils d'administration répertoriés au moins 3 membres 2. Ou équivalent 3. Comprend SASU, détail en annexe Note: n = nombre de personnes dans l'échantillon

Contrairement aux organes de gouvernance, la féminisation des postes de direction est inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise

Part des femmes à des postes de direction et de gouvernance au sein des sociétés de l'échantillon étudié par taille



1. Ou équivalent, analyse sur les conseils d'administration répertoriés au moins 3 membres. 2. Analyse sur les comités de direction (ou organe équivalent) répertoriés au moins 3 personnes aux postes suivants : PDG, DAF, DOP, Dir. commercial, Dir. marketing, DRH, Dir. R&D, Dir. IS/IT 3. Ou équivalent.
Source: Le Point / Ethics and Boards 2019, France Invest, Orbis, CapitalIQ, Pitchbook, Société.com, Analyses BCG

Féminisation des postes de PDG/DG de l'échantillon inférieure au reste de l'économie française, peu de différence sur les comités de direction



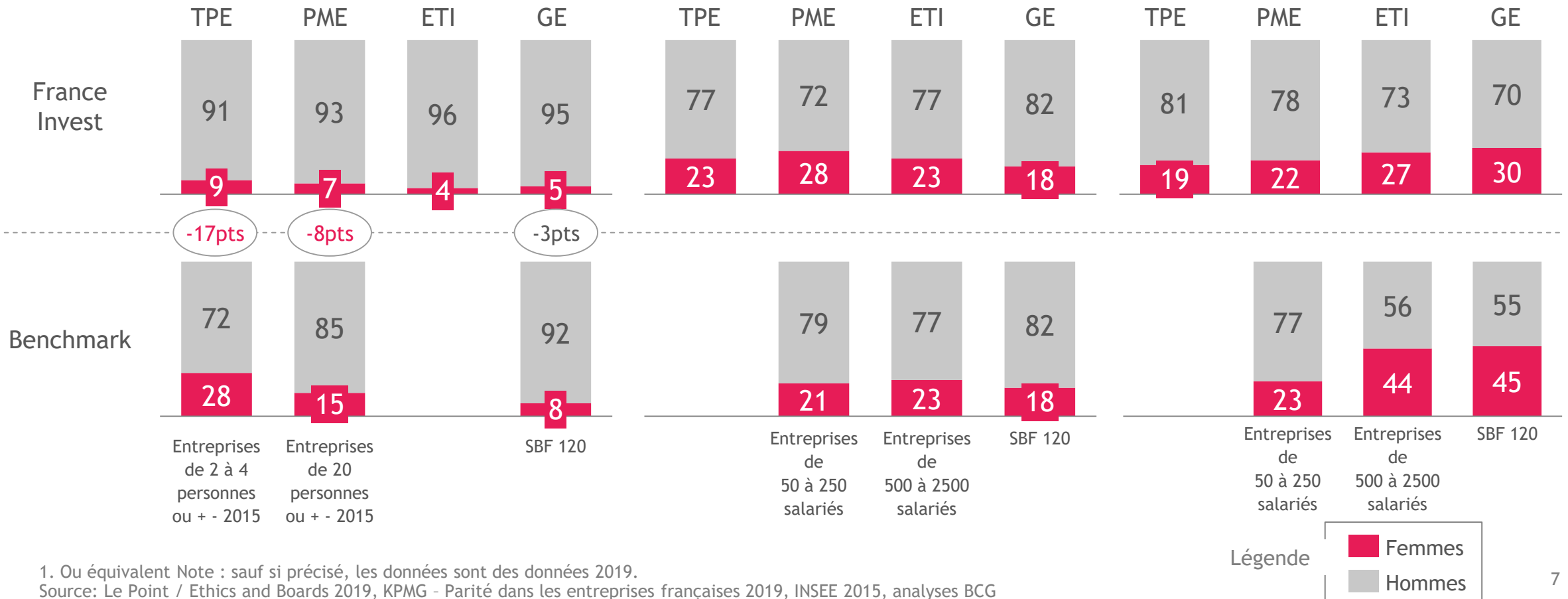
PDG/DG¹



Comité de direction¹



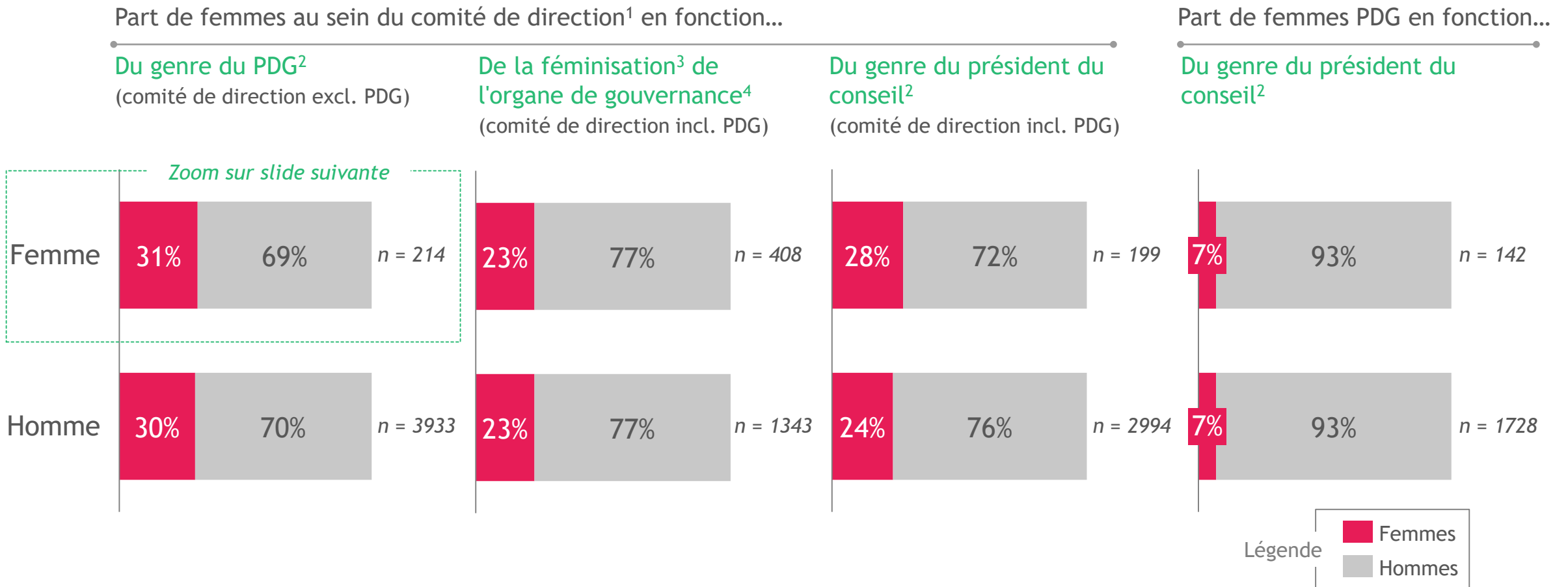
Conseil d'administration¹



1. Ou équivalent Note : sauf si précisé, les données sont des données 2019.

Source: Le Point / Ethics and Boards 2019, KPMG - Parité dans les entreprises françaises 2019, INSEE 2015, analyses BCG

Sur notre échantillon, le genre du PDG ou la féminisation de l'organe de gouvernance a peu d'influence sur la féminisation du comité de direction



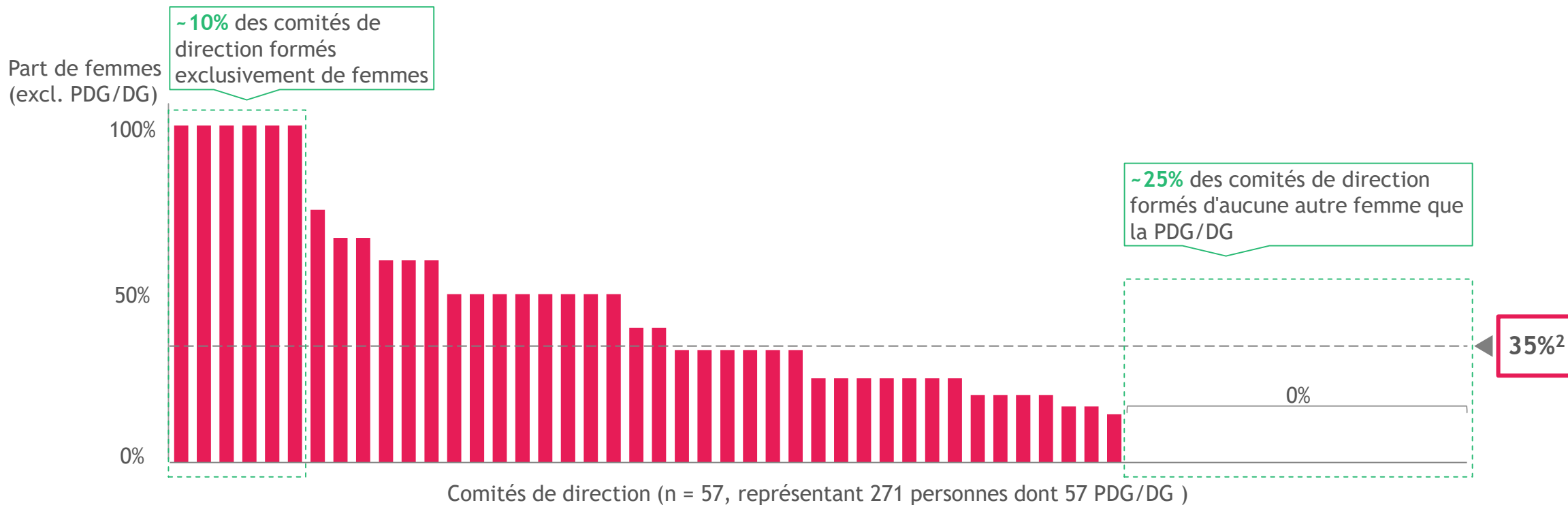
1. Ou équivalent, analyse sur les comités de direction répertoriés au moins 3 membres 2. Ou équivalent 3. Féminisation "Femme" définie comme un taux de femmes supérieur ou égal à 40% au sein des membres de l'organe de gouvernance, féminisation "Homme" définie comme un taux de femmes strictement inférieur à 40% au sein des membres de l'organe de gouvernance 4. Ou équivalent, analyse sur les conseils d'administration répertoriés au moins 3 membres

Note: Analyse faite en regardant la moyenne pondérée de la part des femmes au sein de l'ensemble des comités de direction. n = nombre de personnes dans l'échantillon

Sources: Orbis, CapitalIQ, Pitchbook, Société.com, Analyses BCG

Détail : 10% des comités de direction dont le PDG/DG est une femme sont composés exclusivement de femmes, 25% n'en ont pas d'autres

Taux de féminisation au sein de chaque comité de direction (excl. PDG/DG¹, 3+ membres) dont le PDG/DG¹ est une femme



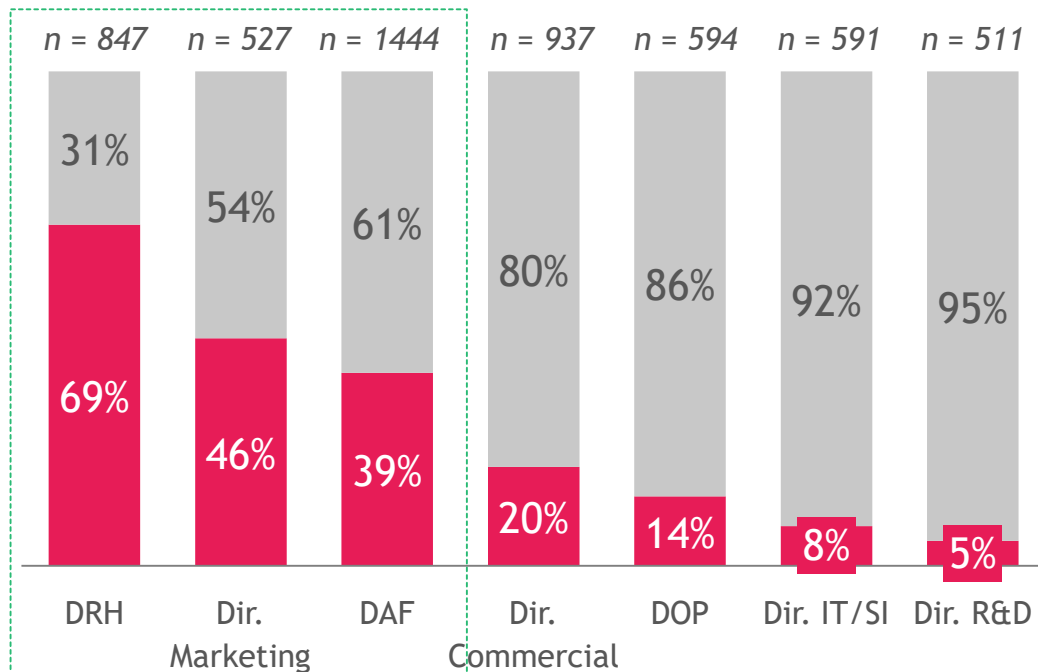
1. Ou équivalent 2. Moyenne non pondérée du taux de femmes au sein des comités de direction dont le PDG/DG est une femme
Note: n = nombre de comités de direction dont le PDG/DG est une femme et avec au moins 3 membres répertoriés
Sources: Orbis, CapitalIQ, Pitchbook, Analyses BCG

Au sein des comités de direction, les femmes se concentrent sur quelques postes : directions RH, marketing ou finance



~70% des DRH sont des femmes, mais seulement 5% des Dir. R&D

Répartition par genre des principaux postes ou équivalents du comité de direction

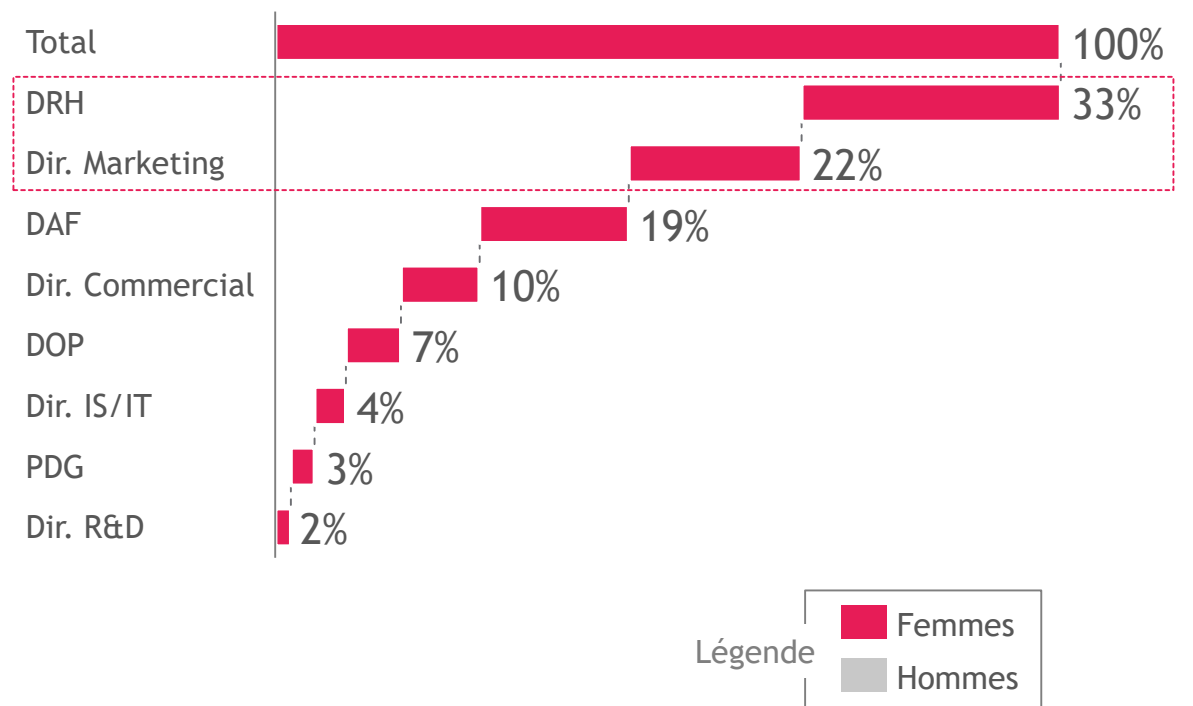


Zoom sur slide suivante



50%+ des femmes dans les comités de direction se concentrent sur les RH et le Marketing

Répartition des femmes de l'échantillon sur les postes ou équivalents du comité de direction

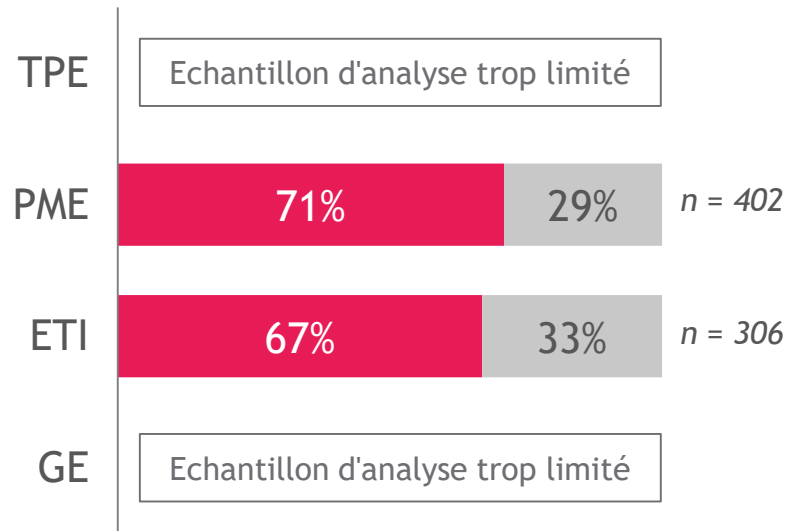


Note: n = nombre de personnes dans l'échantillon. Calcul de la répartition des femmes de l'échantillon par poste fait sur une base commune pour chaque poste afin d'éviter les biais de postes moins bien répertoriés que d'autres (e.g. PDG vs Directeur Marketing)

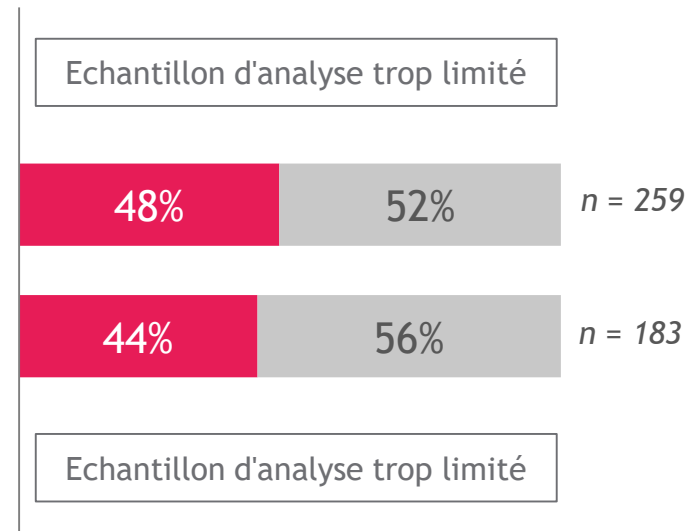
Sources: Orbis, CapitalIQ, Pitchbook, Société.com, Analyses BCG

La féminisation du poste de DAF décroît plus l'entreprise est grande

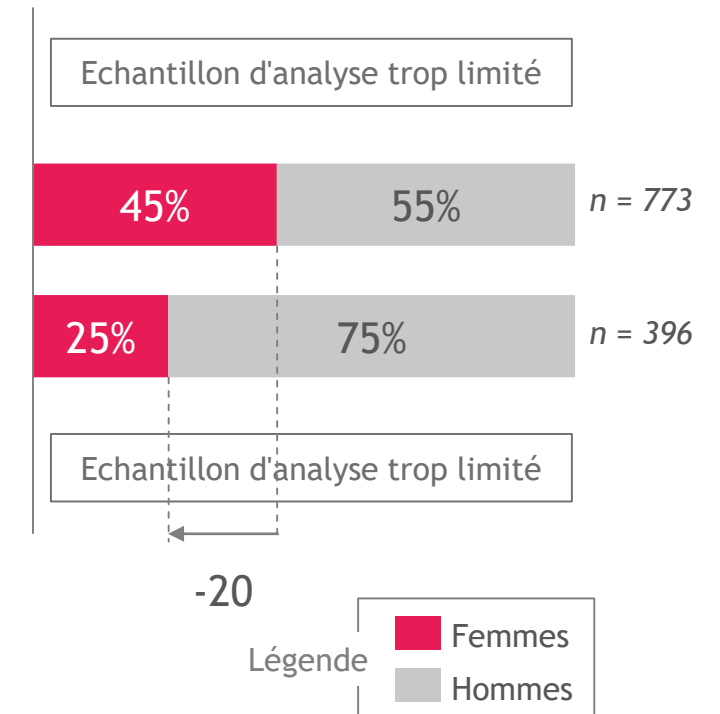
DRH¹ : surreprésentation des femmes quelque soit la taille de l'entreprise



Directeur Marketing¹ : féminisation proche de 50% quelque soit la taille de l'entreprise



DAF¹ : décroissance nette de la féminisation plus l'entreprise est grande

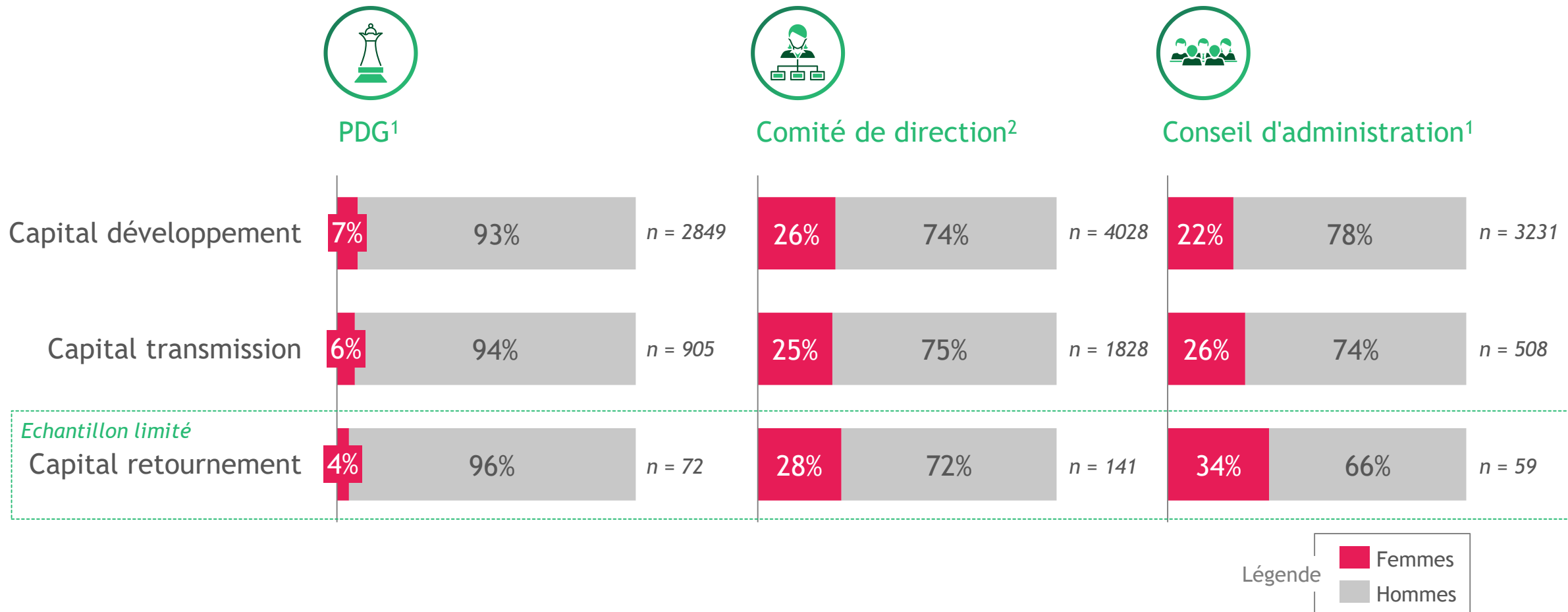


1. Ou équivalent

Note: n = nombre de personnes dans l'échantillon.

Sources: France Invest, Orbis, CapitalIQ, Pitchbook, Société.com, Analyses BCG

La féminisation des comités de direction et organes de gouvernance des entreprises étudiées varie peu selon le type de transaction



1. Ou équivalent. 2. Analyse sur les comités de direction répertoriés au moins 3 personnes aux postes suivants : PDG, DAF, DOP, Dir. commercial, Dir. marketing, DRH, Dir. R&D, Dir. IS/IT.
 Note: les différents segments sont renseignés de manière déclarative par les membres de France Invest.
 Sources: France Invest, Orbis, CapitalIQ, Pitchbook, Société.com, Analyses BCG

Le secteur a une influence sur la féminisation du poste de PDG/DG

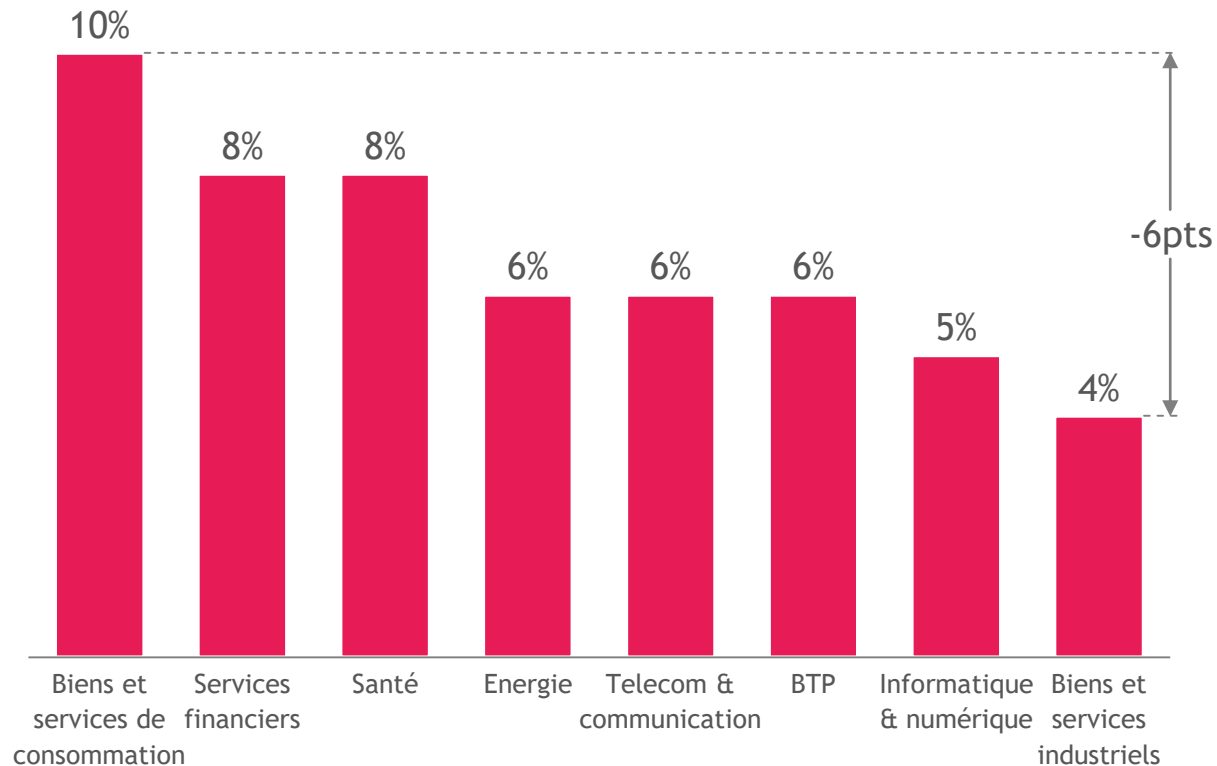


6 pts de différence de taux de féminisation entre les biens et services de consommation et les biens et services industriels

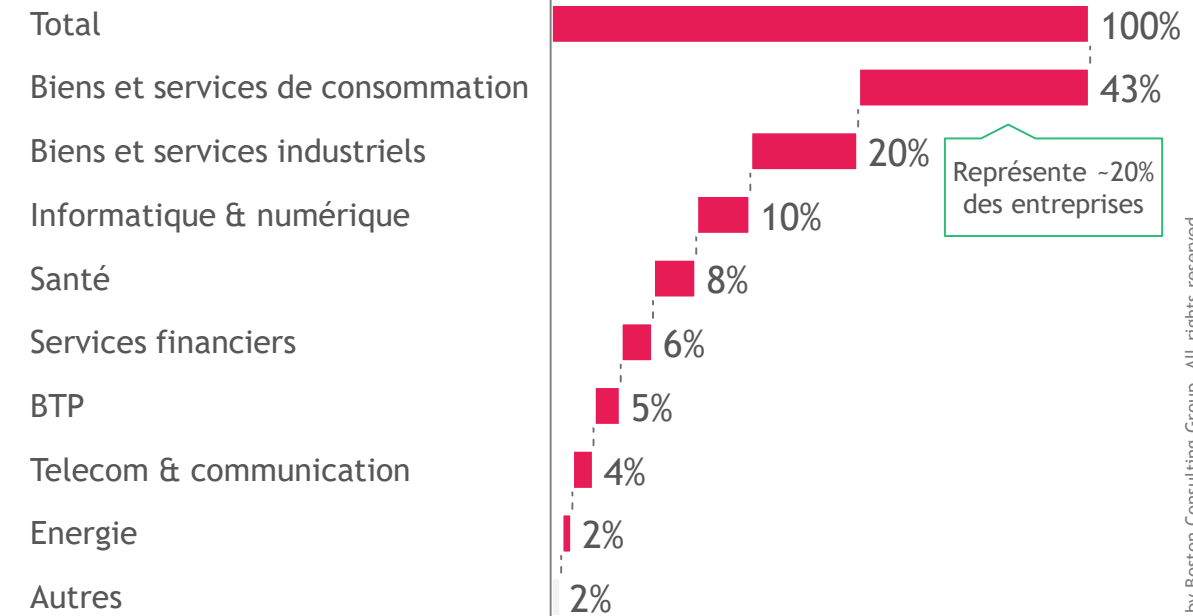


40%+ des femmes de notre échantillon dirigent des sociétés du secteur des biens et services de consommation

Part des femmes PDG/DG (ou équivalent) par secteur d'activité



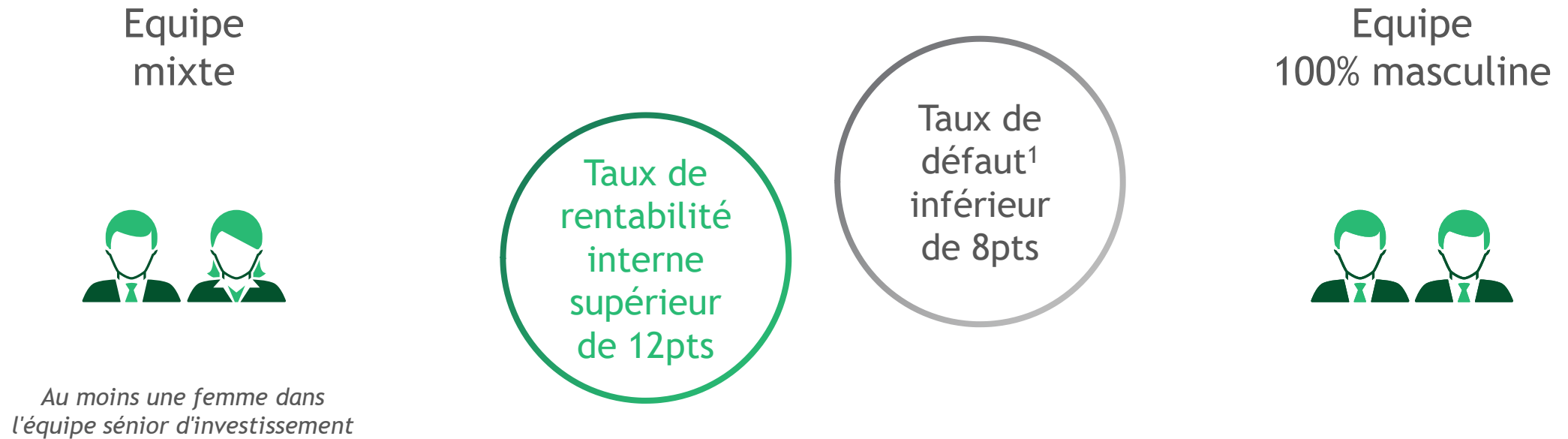
Répartition des femmes PDG/DG (ou équivalent) de l'échantillon sur les différents secteurs d'activité



Autres enseignements issus d'études complémentaires

- A Une étude récente de MVision/HEC Paris montre que les équipes d'investissement mixtes performant mieux que les équipes d'investissement non-mixtes
- B Une étude IFC/O. Wyman dans les pays émergents relie mixité au sein de la direction des entreprises au portefeuille de fonds de PE/VC et meilleure valorisation
- C Une étude de Women Equity Partners fait état d'une surperformance des entreprises françaises (co-)dirigées par des femmes
- D Une étude sur un échantillon américain indique une corrélation entre féminisation au plus haut niveau et féminisation des postes clés

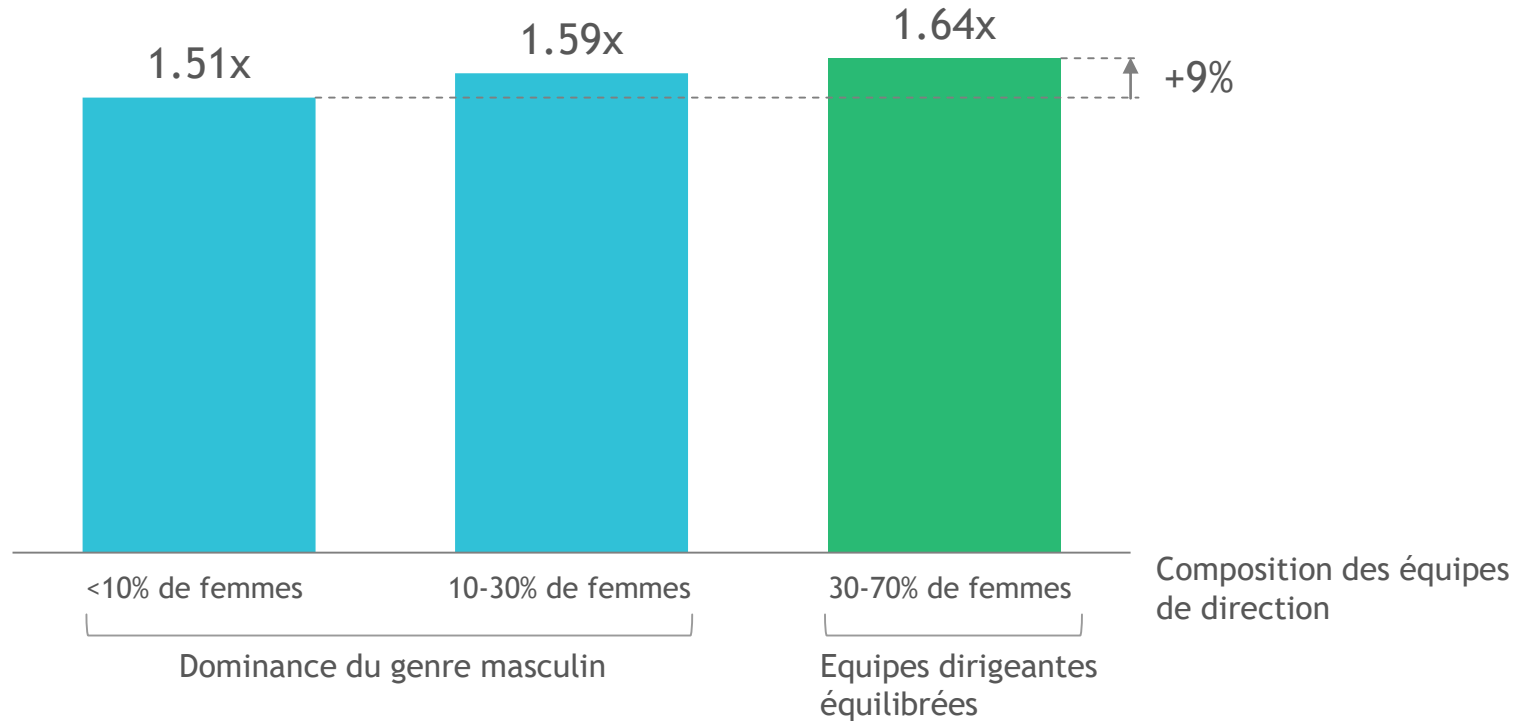
Une étude de Mvision/HEC Paris montre que les équipes d'investissement mixtes performant mieux que les équipes d'investissement non-mixtes



1. % de transactions avec un gross TVPI (Total Value to Paid-In : multiple de mesure de la performance d'un fond) <1.0x sur l'ensemble des transactions de l'échantillon
Note : échantillon de 220 fonds et 2,454 transactions entre pré-1990 et 2015, périmètre mondial
Source: Mvision / HEC Paris "Impact of gender diverse decision making on private equity performance in developed markets"

Une étude IFC/O. Wyman dans les pays émergents relie mixité de la direction des sociétés au portefeuille de fonds de PE/VC et meilleure valorisation

Impact de la composition de l'équipe dirigeante sur l'évolution de la valorisation des entreprises étudiées entre plusieurs tours de levée de fonds



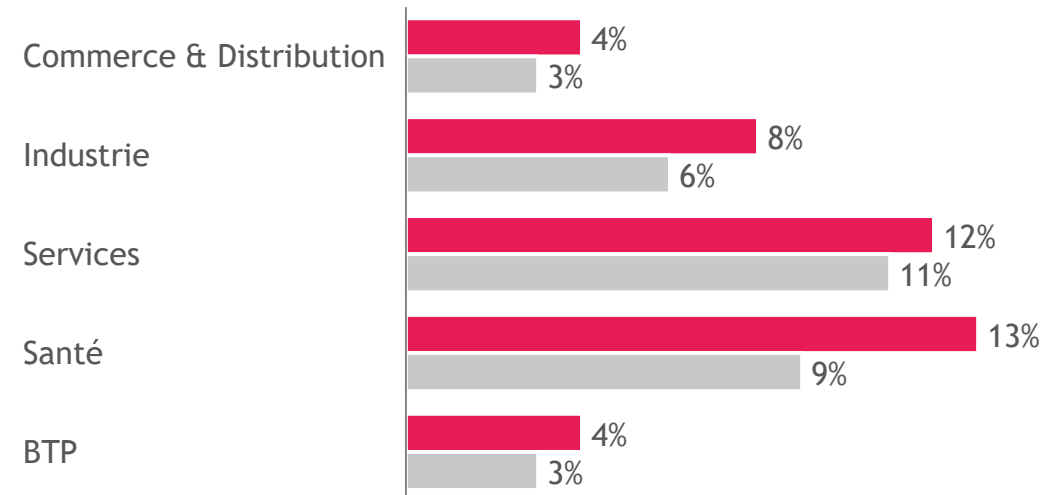
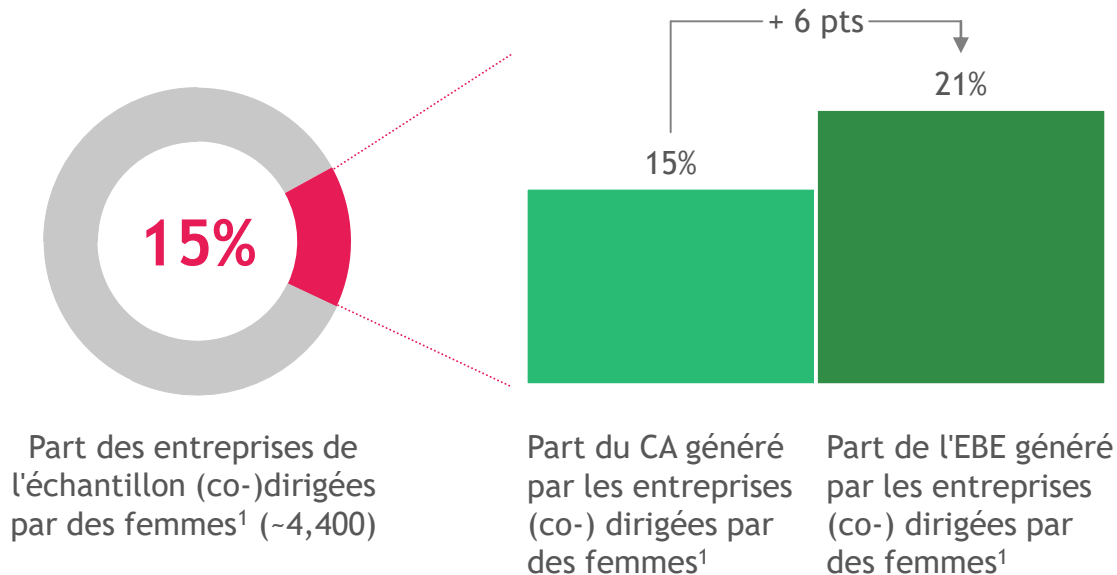
Note: Périmètre de l'étude: 512 entreprises en portefeuille ayant réalisé au moins deux tours de levée de fonds, pays émergents
Sources: IFC/Oliver Wyman "Moving toward gender balance"

Une étude de Women Equity Partners fait état d'une surperformance des entreprises françaises (co-)dirigées par des femmes

Surperformance des entreprises (co-)dirigées¹ par des femmes en termes de rentabilité...

...qui se retrouve quelque soit le secteur

EBE moyen par secteur



Légende

- Entreprises (co-)dirigées par des femmes¹
- Entreprises dirigées par des hommes

1. Entreprises entièrement possédées par des femmes ou ayant au moins une femme au poste de PDG/DG/DG délégué ou équivalent

Note: Périmètre de l'étude: ~28,500 entreprises françaises avec un CA entre €4m et €150m. Indicateurs répertoriés sur la période 2014/2015-2017. Secteurs définis par Women Equity Partners sur la base de la nomenclature INSEE.

Sources: Women Equity Partners

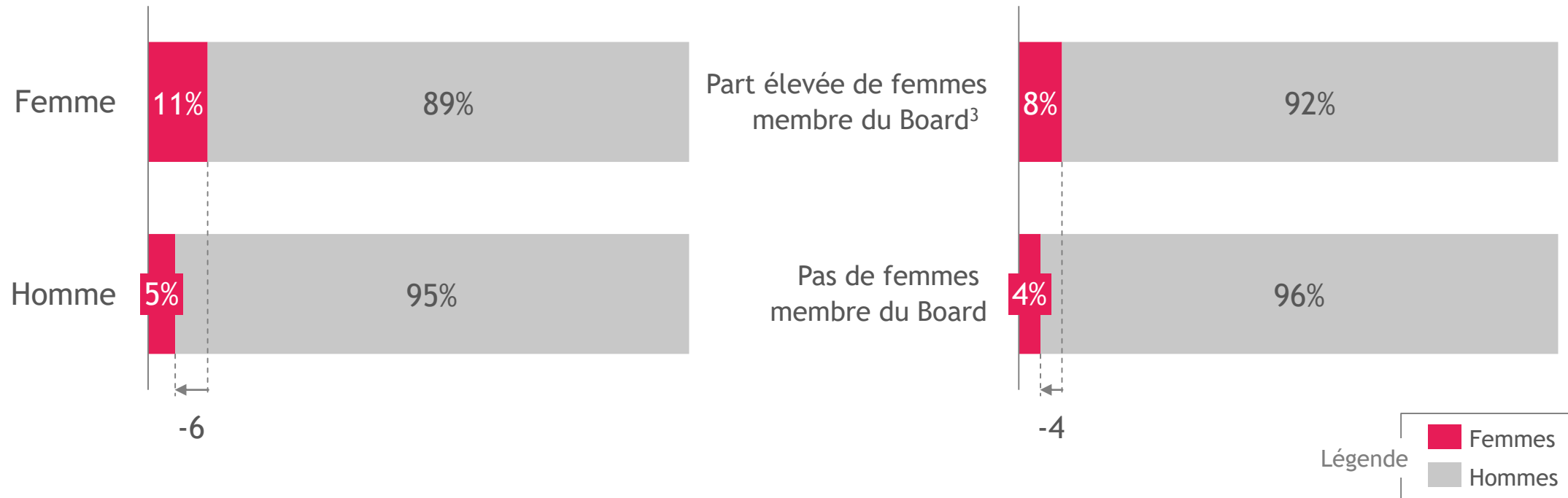
Une étude sur un échantillon américain indique une corrélation entre féminisation au plus haut niveau et féminisation des postes clés

Part de femmes "Top Executives¹" en fonction...

Du genre du PDG²

(comité de direction excl. PDG)

Du niveau de féminisation de l'organe de gouvernance



1. Dirigeants, membres du comité de direction ou équivalent et postes seniors (par ex. VP) 2. Ou équivalent 3. Part de femmes supérieure ou égale à 13,33%

Note: Périmètre de l'étude: 2,194 entreprises américaines cotées, données recueillies sur 1992-2003

Sources: Etude 2005 "Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs" de Linda A. Bell (tableaux 8 et 11)



Annexes

Etude France Invest x BCG : méthodologie

—

Face à l'enjeu sociétal important que constitue l'égalité des chances dans le monde économique, **BCG et France Invest se sont associés afin de réaliser une étude inédite.**

Notre ambition est d'apporter par cette étude une analyse quantitative robuste et objective des enjeux liés à la diversité de genre.

Nous avons constitué une base inédite de plus de **3,800 sociétés** françaises, liées au capital-investissement, avec leurs dirigeants (**plus de 9,200 répertoriés**) et membres des organes de gouvernances (**plus de 3,700 répertoriés**)

- Point de départ : l'ensemble des sociétés au portefeuille des membres de France Invest, hors capital-innovation et Portefeuille international
- Identification des dirigeants (PDG/DG ou équivalent, membres du comité de direction ou équivalent) et des membres des organes de gouvernance : **croisement de plusieurs sources de données**, notamment Orbis, Pitchbook, CapitalIQ et Société.com
- Qualification du genre : quand non mentionné dans les sources utilisées, utilisation d'un **algorithme** sur les prénoms
- **Enrichissement** des caractéristiques des entreprises : données de chiffre d'affaires, effectifs, secteur d'activité et segment d'investissement fournies par France Invest et complétées via les sources mentionnées ci-dessus
- Analyse sur les comités de direction (ou équivalent) répertoriant au moins 3 personnes aux postes suivants : PDG, DAF, Dir. opérations, Dir. commercial, Dir. marketing, DRH, Dir. R&D, Dir. IS/IT
- Analyse sur les conseils d'administration (ou équivalent) répertoriant au moins 3 membres