

LE RENDEZ-VOUS PARTENAIRES

Femmes entrepreneurs et Private Equity: enquête sur un paradoxe

De plus en plus d'études le montrent, les entreprises dirigées ou co-dirigées par des femmes sont plus performantes que celles dirigées par des hommes. Pourtant, ces entreprises sont encore très peu nombreuses à faire l'objet d'un financement en capital investissement. Explications.

En France, environ un tiers (30 %) des entreprises sont dirigées par des femmes¹. Et le nombre de créatrices d'entreprises ne cesse d'augmenter ! Pourtant, ces sociétés restent largement minoritaires dans les portefeuilles de fonds d'investissement (2,2 % des investissements en capital risque aux Etats-Unis en 2017²). « Il y a encore très peu de femmes parmi les dirigeants d'entreprises sous LBO », constate ainsi Emily Pennec, associée du cabinet d'avocats Mayer Brown.

Surperformance

Ce constat est d'autant plus singulier que ces entreprises présentent par ailleurs de meilleures performances que celles dirigées par des hommes. Selon le Women Equity Index 2017, elles affichaient en 2016 une rentabilité moyenne de 7 % contre 6,1 %³. Une étude récente du Boston Consulting Group fait le même constat aux Etats-Unis⁴. Quelles sont les raisons de ce paradoxe ?

Des levées de fonds moins importantes

« Globalement, les femmes réalisent de plus petites levées de fonds », constate Catherine Abonnenc co-présidente de l'association Femmes Business Angels. C'est également le constat du dernier Baromètre StartHer KPMG sur les startups technologiques⁵. En 2017, les entreprises créées par des femmes en France ont ainsi représenté 14,5 % des levées de fonds, pour 7 % uniquement des montants levés (142,5 M€). En cause, un ticket moyen deux fois moins élevé que la moyenne

du marché (1,5 M€ contre 3,2 M€). Et ce, alors même que les belles réussites ces dernières années se multiplient : VestiaireCollective (33 M€ levés), Frichti (30 M€), Leetchi (10 M€), Connectthings (9,5 M€), 1001Pharmacies (9 M€)...

Une approche plus raisonnable et conservatrice

Pour les observateurs, une des raisons est à trouver dans une tendance des femmes à avoir une attitude plus raisonnable lors des levées de fonds. « Pour un projet similaire, les hommes ont tendance à demander plus de fonds », explique Catherine Abonnenc, dont l'association étudie indistinctement des dossiers d'entreprises fondées par des hommes ou des femmes. « Les femmes ont des projets de grande qualité mais restent souvent plus prudentes dans leurs projections et leurs demandes. » Un constat partagé par Sabine D'Isanto, ambassadrice du réseau Action'Elles et gérante de SDI Finances : « Les femmes minimisent souvent leur capacité à réussir. Résultat : il y a des pépites mais qui ne peuvent pas grandir par manque de fonds ».

Information et partage d'expérience

Persuadé du potentiel du marché, Régis Lamarche, de Croissance Capital, avait tenté dès 2011 de lever un fonds dédié aux entreprises avec des femmes dirigeantes. Il avait alors fait le constat suivant. « Ouvrir son capital, qu'on soit un homme ou une femme, est toujours délicat », explique-t-il. « Mais les hommes ont accès à un savoir

informel et un partage d'expérience dans le cadre de réseaux et d'événements qui ont plutôt lieu en soirée, moments, que les femmes préfèrent souvent à consacrer à leur vie privée. » D'où une nécessité de mieux informer les femmes qui entreprennent sur le financement et le capital investissement. « Les femmes ont besoin d'exemples de réussites, de role models pour pouvoir mieux se projeter dans leur métier et affirmer leur ambition », souligne Alexandra Dupont, Présidente de la commission Invest avec Elles de France Invest et Directrice Associée de RAISE.

Le Private Equity en pleine évolution

Mais ce paradoxe semble déjà faire bouger les lignes sur le marché du Private Equity. Goldman Sachs vient d'annoncer en juin dernier le lancement d'un fonds de 500 M\$ dédié à l'investissement dans des entreprises dirigées par des femmes. Par ailleurs, alors que les femmes ne représentent que 23 % des équipes de Private Equity⁶, la féminisation des équipes d'investissements pourrait jouer un rôle important à l'avenir. « Les nouvelles exigences des LPs accélèrent le mouvement », souligne Emily Pennec, « la féminisation des équipes devient un critère important ». Une des raisons, sans doute, qui ont contribué à décider plusieurs grands fonds américains à mettre en place des politiques dédiées au recrutement et à la rétention des talents féminins.

Ce contenu a été réalisé par Mayer Brown

1. Insee Première, *Indépendants et dirigeants salariés d'entreprises : un tiers de femme*, juillet 2015.

2. Pictbook, 2017.

3. Women Equity Index, 2017.

4. BCG, *Why women-owned startups are a better bet*, juin 2018.

5. Baromètre StartHer KPMG 2018 de l'entrepreneuriat féminin.

6. Invest avec Elles, 2017.