

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des instances  
dirigeantes très loin de la parité*

BCG x SISTA

NOVEMBRE 2022

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

## Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

## La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

Conclusion

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

## ➤ Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

Conclusion

Les enjeux de diversité et d'inclusion sont un facteur clé de performance économique et d'innovation pour les grandes entreprises comme les startups. En France, même si des progrès ont été réalisés, le chemin est encore long pour féminiser davantage les instances de direction : c'est pourtant se priver d'une partie essentielle des talents !

Où en est-on dans les instances dirigeantes des entreprises du FrenchTech120 - *120 startups et scale-up qui seront les futurs leaders tech* - ?

## 1 Parité hommes-femmes : la FrenchTech n'est pas meilleure élève que le CAC40

- En 2022, seuls **22% des postes dirigeants** des entreprises du FrenchTech120 sont occupés par des femmes (sur les 11 postes clés de notre périmètre), contre **20% pour le CAC40**.
- Ce chiffre chute à **13% pour le noyau exécutif** (CEO, CTO, CFO, COO, CRO, CPO - voir définitions).
- Les 40 plus grosses entreprises de l'écosystème (Next40) sont encore moins féminisées: **9%** des postes du noyau exécutif sont occupés par des femmes contre 16% dans le reste du FrenchTech120.
- 23% des entreprises du FrenchTech120 n'ont aucune femme sur les 11 postes dirigeants du périmètre, contre seulement 13% au CAC40.

## 2 De nettes différences selon le profil des équipes fondatrices et la phase de financement de l'entreprise ...

- Lorsque l'entreprise est fondée exclusivement par une **équipe masculine** (comme 90% des entreprises du FrenchTech120), les femmes ne représentent que **11%** du noyau exécutif.
  - Ce chiffre grimpe à respectivement 29% et 23% lorsque les entreprises sont fondées par des femmes ou par des équipes mixtes.
- Les CEO avec une formation d'ingénieur ne s'entourent en moyenne que de 10% de femmes sur les postes du noyau exécutif contre 17% pour ceux avec une formation business.
  - Les écoles d'ingénieurs étant très peu féminisées (20% de femmes en moyenne), au moment de choisir l'équipe dirigeante les profils de leur réseau sont majoritairement masculins.
- Pour les startups en **phase de passage à l'échelle** (tours de financement intermédiaires, série C et D), seuls **7% des postes du noyau exécutif** sont occupés par des femmes. Ce moment correspond à une pression accrue du business et du board pour recruter des profils avec plusieurs années d'expérience. Des profils masculins sont souvent privilégiés.

## 2 ... Et selon le secteur d'activité et le type de poste

- Le **secteur** de l'entreprise joue également : les femmes dirigeantes sont plus présentes dans les secteurs des médias, de la mode, de la santé que dans l'énergie ou les fintechs.
- Les femmes sont particulièrement **peu représentées dans les postes techniques liés à la stratégie ou aux opérations**: dans le FrenchTech120, on compte seulement 7 femmes CEO sur 120 (5%), 3 femmes Chief Technical Officer (2%) et 16% de femmes à la tête des Opérations (COO).
- En revanche, certains postes de direction sont déjà **largement féminisés**, majoritairement dans les fonctions liées aux **ressources humaines** (~70% de Chief People Officer) et au **marketing** (~50% de Chief Marketing Officer).

## 3 Quelques signaux positifs émergent, laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

- Les femmes occupent davantage de postes de direction dans les **entreprises les plus récentes** (+4 points pour celles créées après 2017) : la diversité des instances de direction est un facteur auquel les co-fondateurs semblent plus sensibilisés aujourd'hui même si le chemin reste long.
- Les femmes sont plus présentes aux **deux extrêmes du spectre de taille d'entreprise** : dans celles de petite taille (>50 employés) et dans celles de très grande taille (>1000 employés) dans les séries de financement E ou F.
  - Dans ces dernières, la féminisation peut s'expliquer en partie par la loi Rixain qui oblige les entreprises de plus de 1000 employés à avoir 40% de femmes dans leurs instances dirigeantes dès 2025.

# Définition du périmètre de l'étude et des différents postes dirigeants

L'étude porte sur les instances dirigeantes des entreprises de l'édition 2022 du FrenchTech120 (cf prochaine slide). Elles regroupent le CEO et ses N-1 directs, souvent appelés "C-level". Par souci de comparaison, seuls les 11 postes ci-dessous avec la dénomination "Chief of" sont pris en compte, sauf quand les "Head of", "Directeurs", "VP" (Vice President) ou "Responsables" constituent clairement le niveau N-1 du CEO.

6 postes que nous appellerons le "Noyau exécutif" dans notre étude	CEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>CEO ou Co-CEO, souvent aussi fondateur ou co-fondateur de l'entreprise</li> </ul>
	CTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chief Technical Officer en charge du déploiement des technologies associées au développement de l'entreprise</li> </ul>
	CFO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable de l'équilibre financier de l'entreprise et de son financement</li> <li>Aussi inclus: Directeur Administratif et Financier (DAF)</li> </ul>
	Chief Product Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>En charge de la stratégie du produit, de la roadmap à l'analyse de la performance en passant par l'allocation des ressources</li> <li>Aussi inclus: Chief Scientific Officer dans le secteur de la santé, Chief Innovation Officer, Directeur développement produit</li> </ul>
	Chief Operations Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rôle transverse qui veille au bon déroulement des opérations, met en place les outils et process nécessaires aux équipes</li> <li>Aussi inclus: Chief Risk Officer dans le secteur de l'assurance, Directeur du déploiement</li> </ul>
	Chief Revenue Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>En charge de développer les revenus de l'entreprise, souvent à cheval entre la partie stratégique, opérationnelle et commerciale</li> </ul>
Chief Information Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabore la stratégie numérique de l'entreprise, s'assure de la qualité des données et de la sécurité informatique.</li> <li>Aussi inclus: Chief Data Officer, Chief Digital Officer, Directeur des systèmes d'information, CISO</li> </ul>	
Chief People Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>A la direction des Ressources Humaines</li> <li>Aussi inclus: Directeur des Ressources Humaines (DRH), Chief Human Resource Officer</li> </ul>	
Chief Commercial Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>En charge de la stratégie et du développement commercial, au sens large</li> <li>Aussi inclus: Head of Distribution, Chief of Global Expansion, Chief of International Development</li> </ul>	
Chief Marketing Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordonne l'ensemble de l'équipe marketing</li> <li>Aussi inclus: Chief Growth Officer dans le cadre de notre étude</li> </ul>	
Chief Customer Officer	<ul style="list-style-type: none"> <li>En charge de la relation et de la satisfaction des clients qui utilisent le produit de l'entreprise</li> <li>Aussi inclus: Chief Customer Care</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li><i>NB: les Chief Happiness Officer et les Chief of Staff ne sont pas pris en compte dans cette étude</i></li> </ul>

# Le FrenchTech120, une sélection de 120 entreprises qui répondent aux grands enjeux de société<sup>1</sup> accompagnées dans leur développement

## Une sélection basée sur la performance économique pour appuyer les leaders Tech de demain

- Une sélection annuelle parmi les startups et scale-ups françaises avec un **stade de maturité avancé**, en capacité de devenir des **leaders technologiques de rang mondial**
- Ces entreprises bénéficient d'un **accompagnement** pour accroître leur visibilité, être soutenues (sur le financement, développement international, etc.) et pouvoir échanger avec la communauté
- Critères de sélection objectifs sur la **performance économique<sup>2</sup>**:
  - Sur les levées de fonds
  - **OU** l'hyper croissance du CA
  - Stade de maturité confirmé par leurs investisseurs ou leur modèle économique
- Au sein du FrenchTech120, le **Next40** concerne les 40 entreprises avec le potentiel de rentrer dans le CAC40 d'ici 2030 (les licornes<sup>3</sup> françaises sont qualifiées automatiquement)

## 120 startups et scale-ups françaises sont sélectionnées chaque année dans le programme



1. e.g., proposer des solutions pour la transition écologique, pour la santé des citoyens, pour la mobilité, pour moderniser le tissu des PME et ETI. 2. Voir critères détaillés slide 12 3. Startup valorisée à plus de un milliard de dollars. Source: Analyse BCG, La French Tech

La diversité en entreprise,  
notamment celle de genre,  
est primordiale

Pourtant cette diversité est  
loin d'être acquise dans les  
instances dirigeantes



### Un enjeu de performance économique

**+6.5%** De surperformance financière pour  
les sociétés les plus "féminisées" du CAC 40



### Un enjeu de recrutement de talents

Restreindre l'accès des femmes aux postes  
dirigeants c'est se restreindre de la moitié du  
vivier de talents



### Un enjeu d'innovation

Les études montrent qu'une proportion accrue de  
femmes au conseil d'administration a un impact  
positif sur différents types d'innovation<sup>2</sup>



### Un enjeu sociétal

Enjeu de représentativité de la population  
dans les instances décisionnaires des  
principales structures économiques

Deux lois emblématiques ont dû être votées  
pour encourager la féminisation des  
instances dirigeantes des entreprises

La loi Copé-Zimmermann de 2011 impose 40% de femmes  
dans les conseils d'administration

- Une évolution positive: de 13% d'administrateurs  
femmes en 2010 à 46% en 2022
- Qui ne se répercute pas pour autant sur les postes  
de direction: 22%<sup>3</sup> de femmes seulement aux Comex  
du CAC 40

La loi Rixain de 2021 imposera 30% de femmes dans les  
instances dirigeantes d'ici 2025 et 40% d'ici 2027

- S'applique aux entreprises de plus de 1000 salariés:  
concerne aussi bien les grands groupes du CAC40 que  
les startups les plus avancées de l'actuel FrenchTech120

1. Article dans Capital Égalité hommes-femmes : les entreprises vertueuses plus performantes en Bourse 2. Galia et al., 2015 ; Torchia et al., 2011, 3. Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, Diversité & Inclusion au sein du CAC40, Edition 2022  
Source: Analyse BCG, Dealroom, Site internet des entreprises, LinkedIn



# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

Messages clés & périmètre de l'étude

## ➤ La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

Conclusion

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des instances dirigeantes très loin de la parité*

Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

➤ Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

Conclusion

# Femmes dirigeantes : le FrenchTech120 n'est pas meilleur élève que le CAC40

## French Tech (Next40 & FrenchTech120)



Objet du rapport SISTA x BCG

22%

De femmes dans les C-level du FrenchTech120, 13% pour le noyau exécutif

0

0%

Femme CEO dans le Next40

7

6%

Femmes seulement parmi les CEOs du French Tech120 (14 en incluant les co-fondatrices)

## Grandes entreprises (CAC40 & SBF 120)

20%<sup>1</sup>

De femmes dans les Comex du CAC40

3

8%

Femmes CEOs dans le CAC40  
(Chez Orange, Engie, et Veolia)

14

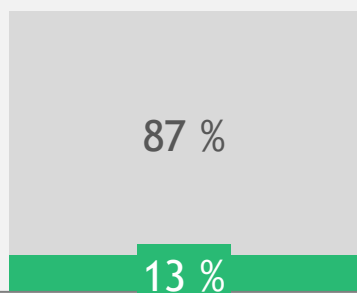
12%

Femmes CEOs dans le SBF120

# FrenchTech120 : Seuls 22% des postes de direction occupés par des femmes



## Noyau exécutif du C-level FrenchTech120

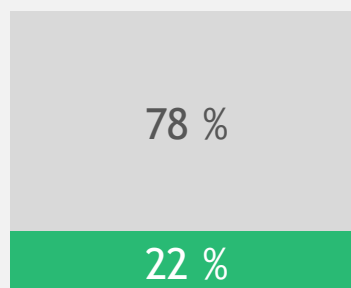


### Postes inclus

CEO, CTO, CFO,  
CRO, COO, CPO

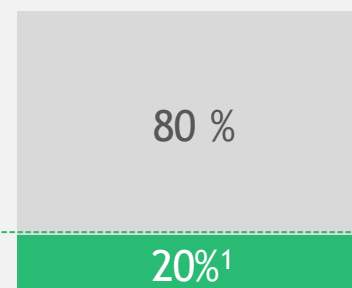


## L'ensemble du C-level FrenchTech120



CEO, CTO, CFO, CRO, COO,  
CPO, CCO, CSO, CIO, CMO,  
Chief People Officer

## Comité Exécutif (Comex) CAC40



Inclut généralement le PDG/CEO,  
les directeurs de fonctions  
et de Business Unit

Voir tableau de correspondance pour les postes. Ne sont pris en compte que les "Chief Of" ou le niveau rapportant directement au CEO

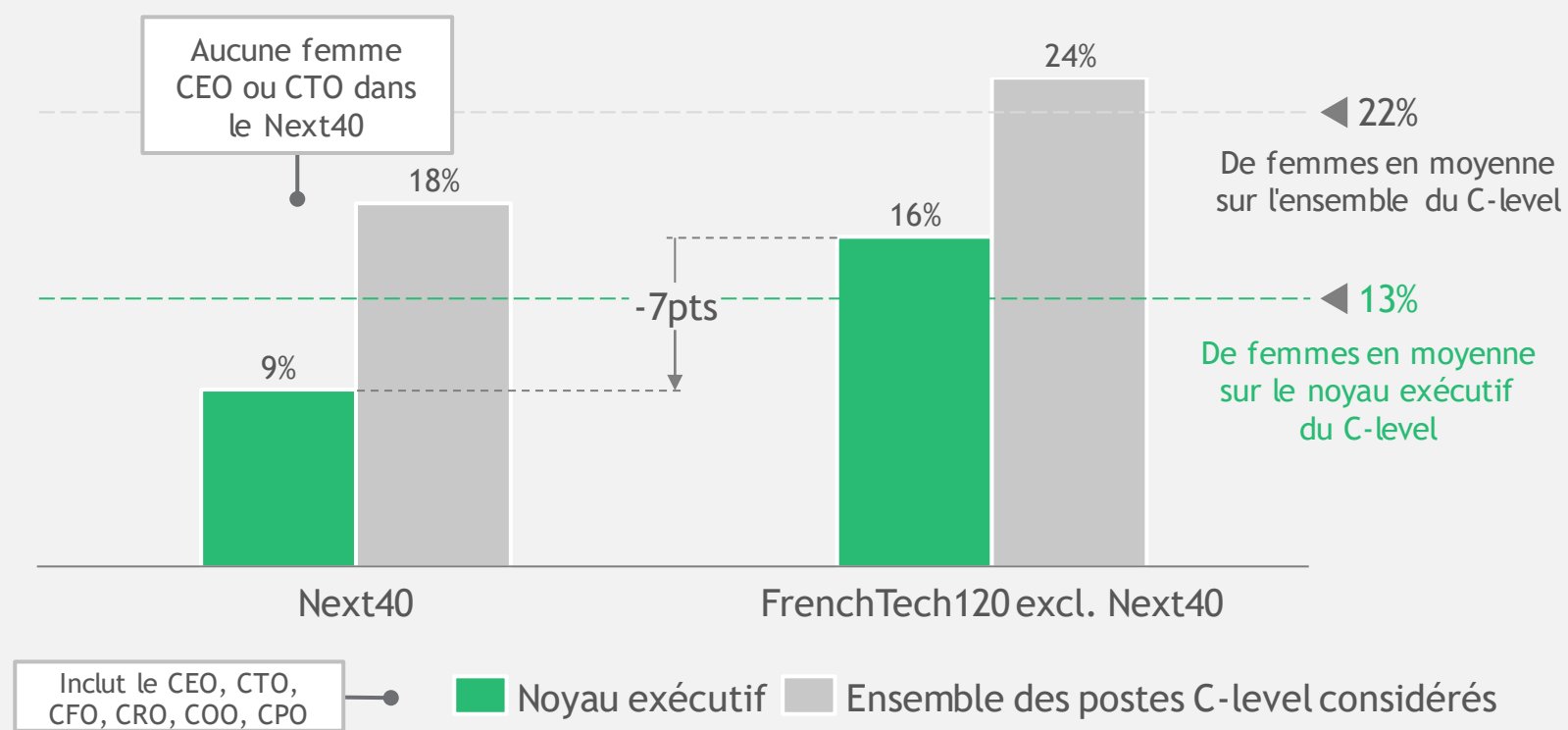
■ Proportion d'hommes ■ Proportion de femmes

1: Source Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, Diversité & Inclusion au sein du CAC40, Edition 2022  
Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, site internet des entreprises, LinkedIn, presse.

# Même les startups du "Next40", les plus avancées de l'écosystème, sont à la peine

Proportion de femmes dans les instances dirigeantes des entreprises du Next40 et du FrenchTech120

*i.e. Dans les entreprises du Next40 (40 entreprises), 9% du noyau exécutif et 18% de l'ensemble des postes du C-level sont occupés par des femmes*



- **Critères d'éligibilité pour le Next40**
  - OU valorisation >1MM\$
  - OU levée de fonds <100M€
  - Modèle économique validé
- **Critères d'éligibilité pour le FrenchTech120 (~80 entreprises qui complètent le Next40):**
  - OU hyper-croissance
  - OU levée de fonds >20M€
  - Entreprise innovante, <15 ans, siège social en France
  - Au moins 2 startups sélectionnées par région

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

➤ FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

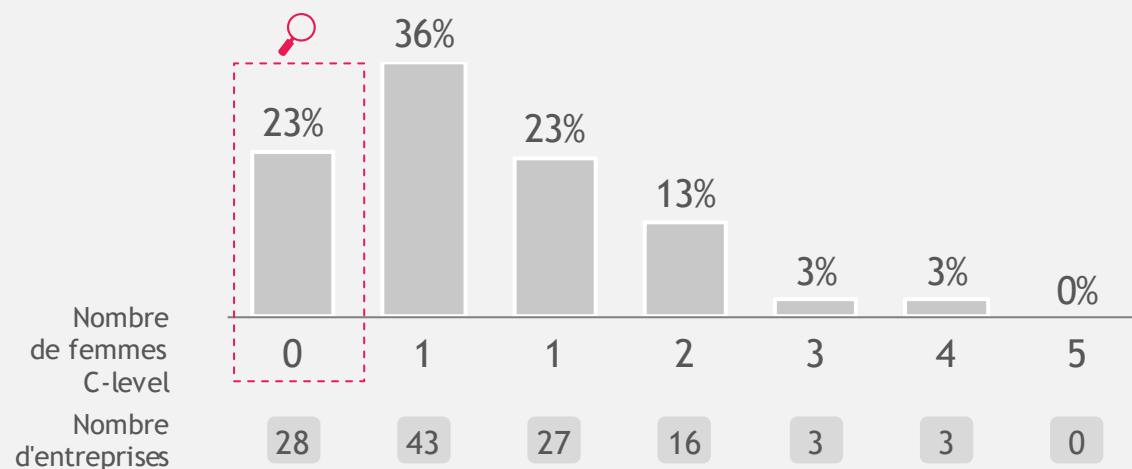
Conclusion

# Une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif



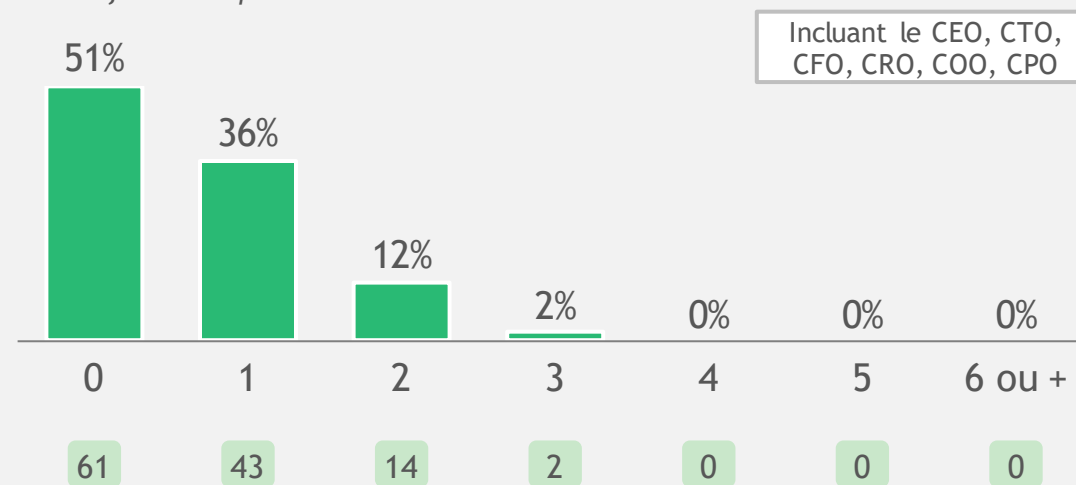
## Répartition du FrenchTech120 en fonction du nombre de femmes sur l'ensemble des 11 postes de direction

i.e. 23%, soit 29 entreprises, du FrenchTech120 n'ont aucune femme dans leur postes de direction, 36% des entreprises en ont seulement une



## Répartition du FrenchTech120 en fonction du nombre de femmes dans les six postes du noyau exécutif

i.e. 51%, soit 64 entreprises, du FrenchTech120 n'ont aucune femme dans le noyau exécutif de leurs postes de direction



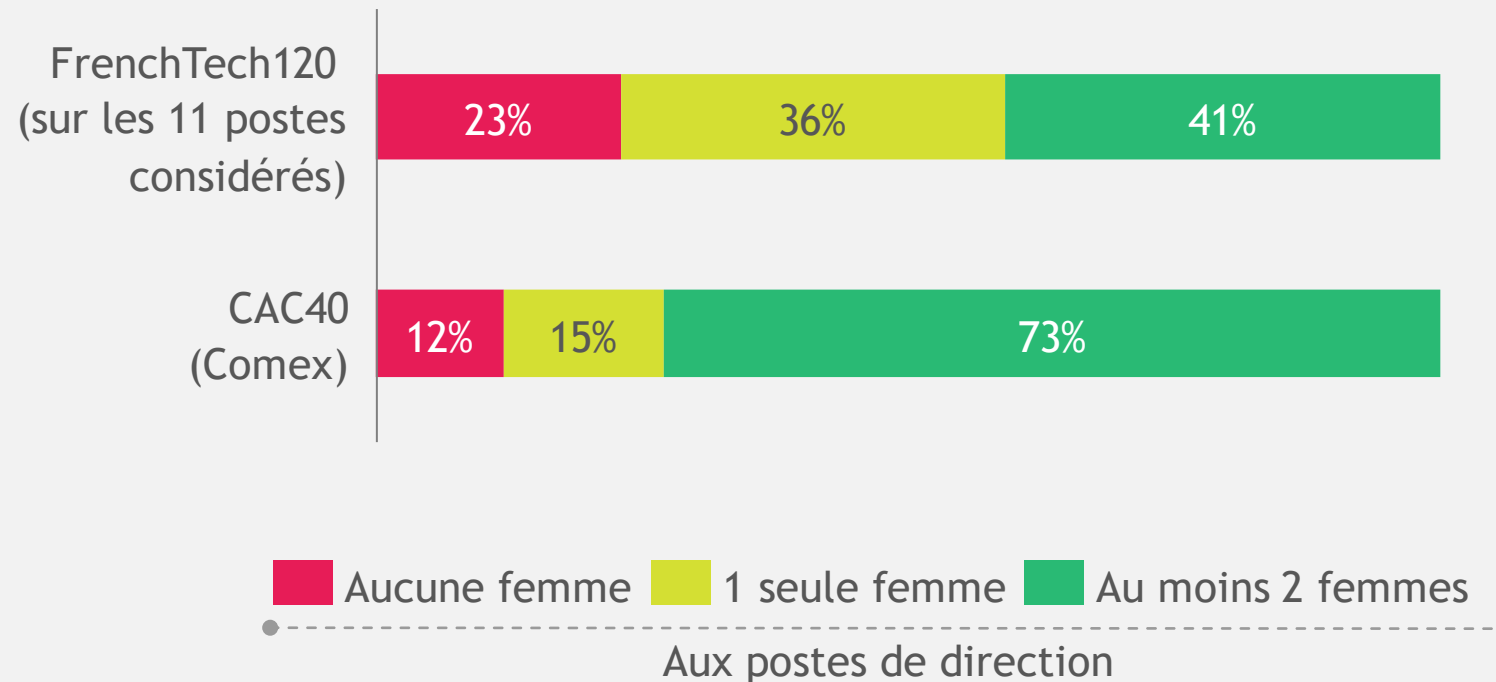
**Zoom sur les entreprises ne comportant aucune femme dans leur C-level**

- Pas de surpondération dans un secteur en particulier
- Au moins 40% des entreprises en série C ou D n'ont aucune femme dans leur C-level

Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/ Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, Sites internet des entreprises, LinkedIn, presse.

# Seules 41% des entreprises du FT120 ont au moins deux femmes aux postes de direction contre 73% du CAC40

Répartition du FrenchTech120 et du CAC40 en fonction du nombre de femmes aux postes de direction



**A noter** - les Comex du CAC40 sont souvent plus larges que les 11 postes du périmètre considéré pour le FrenchTech120 (13 personnes en moyenne)

- Même s'il n'y a en moyenne que 20% de femmes dans les Comex du CAC40, cette plus grande exemplarité peut s'expliquer notamment par:
  - Une plus grande pression sociétale et médiatique
  - La loi Rixain qui soumet les entreprises de plus de 1000 employés à avoir 30% de femmes au Comex d'ici 2025

Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/ Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, Diversité & Inclusion au sein du CAC40 - Edition 2022, Analyse BCG, Dealroom, Sites internet des entreprises, LinkedIn, presse.



# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

## ➤ La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

Conclusion

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

## Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

### ➤ Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

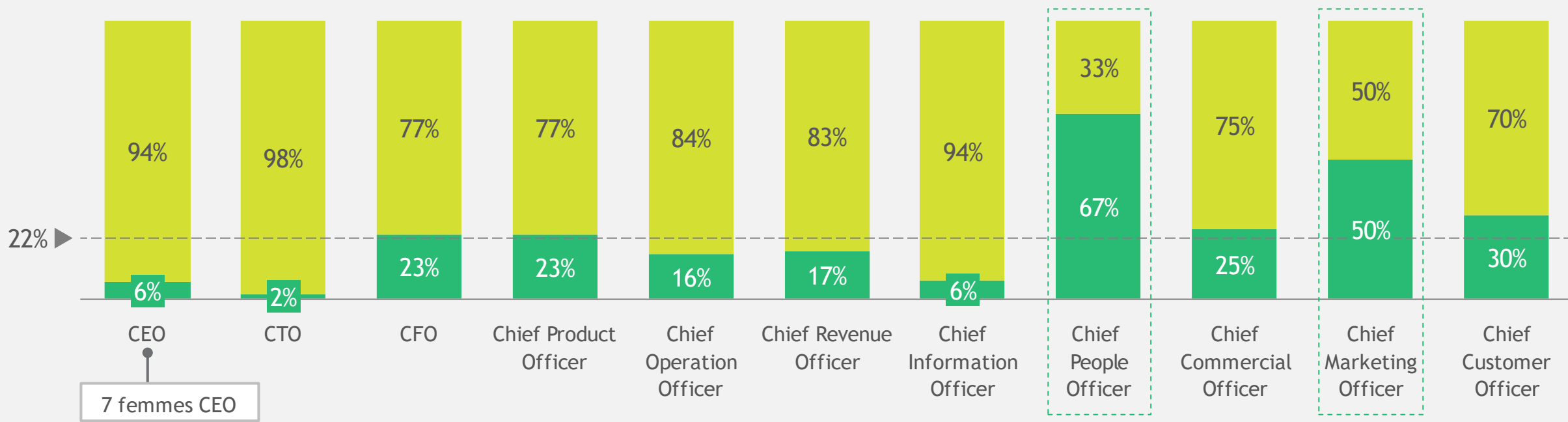
Conclusion

# Les femmes dirigeantes occupent très souvent les mêmes fonctions, principalement RH et marketing

Proportion de femmes par type de poste (C-level) dans les entreprises du FrenchTech120

*i.e. 5% des CEO des entreprises du FrenchTech120 sont des femmes*

Voir tableau de correspondance pour les postes Ne sont pris en compte que les "Chief Of" ou le niveau rapportant directement au CEO



7 femmes CEO

13% de femmes sur le noyau exécutif

Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, sites internet des entreprises, LinkedIn, presse.

■ Hommes ■ Femmes □ Féminisation > 50%

# Zoom sur les Chief Technical Officer, poste le moins féminisé (2%): 2 des 3 startups dont le CTO est une femme sont fondées par une femme

Entreprise	TISSIUM	SMALLABLE	CROSSCALL
Formation			
Expériences précédentes	 Produits pharmaceutiques	 Agence de communication digitale	 Téléphonie mobile & Objets connectés
Fondateurs	 1  3	 1  0	 0  1
Secteur	Santé	E-commerce	Tech
Entreprise	Développement de polymères réparant les tissus humains	Site de e-commerce pour toute la famille (fashion, déco, jouets, livres)	Concepteur de téléphones mobiles hautement résistants
Levées de fonds	50M€, Série C	7M€, Série B	18M€, Early VC

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

➤ Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

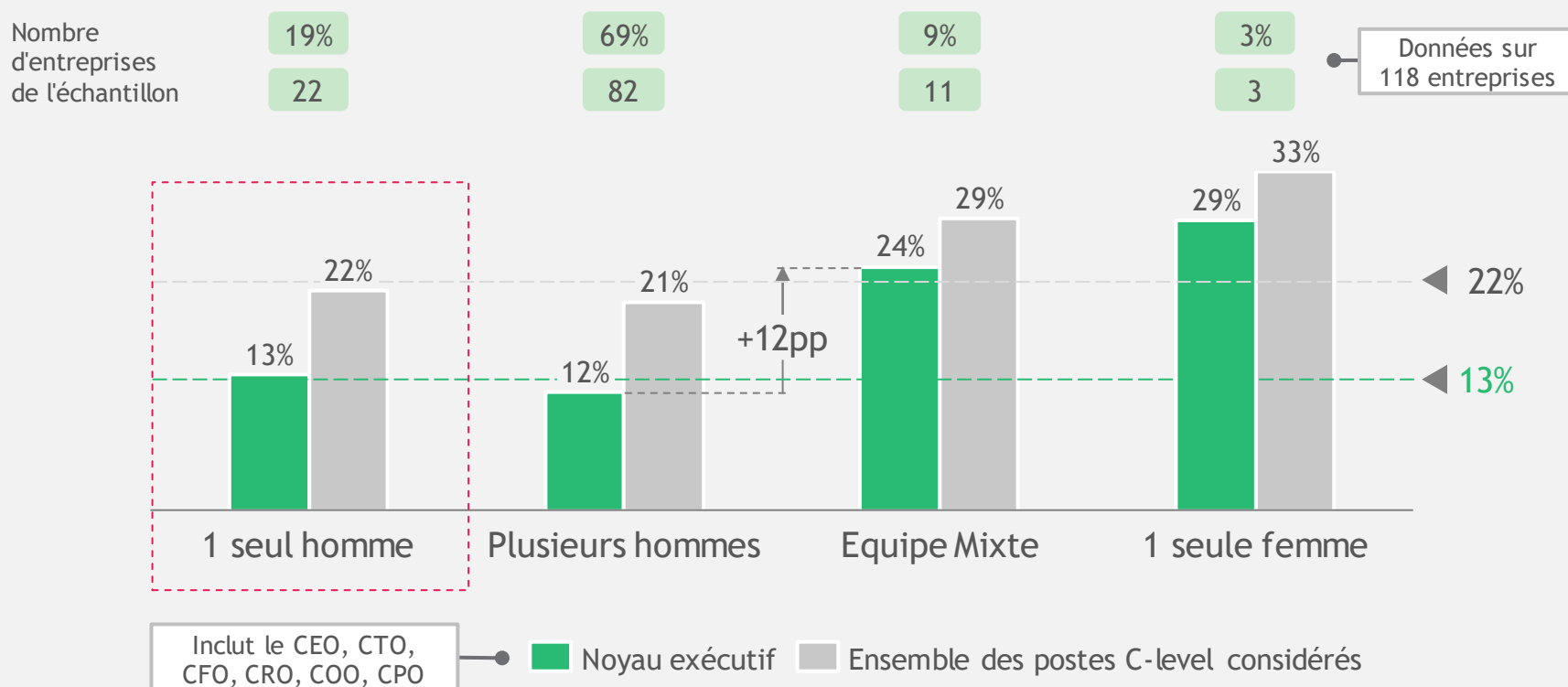
Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

Conclusion

# Femmes dans les postes du noyau exécutif : 12 points d'écart entre les startups fondées par des hommes ou par des équipes mixtes

## Proportion de femmes aux postes de direction de selon le sexe des co-fondateurs

i.e. Dans les entreprises fondées par un seul homme (22 entreprises), 13% du noyau exécutif et 22% de l'ensemble des postes du C-LEVEL sont occupés par des femmes



- Les hommes "solo-founders" ont tendance à s'entourer davantage d'hommes que de femmes
- Faible progression du nombre de startups fondées par des femmes: de 1% à 3% entre les éditions 2019 et 2022 du FrenchTech120, et un même nombre d'équipes mixtes

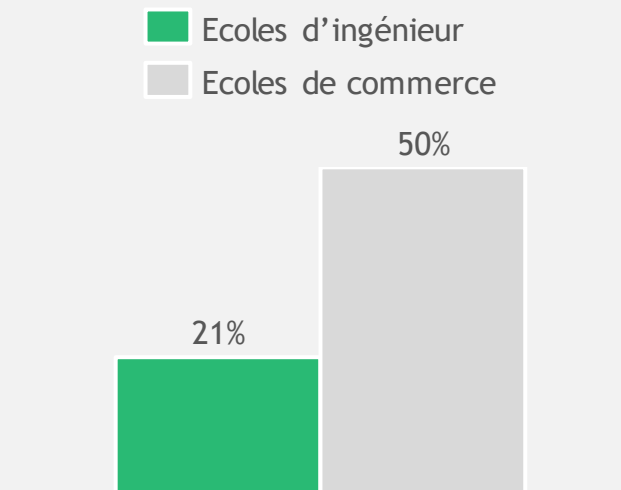
Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, Sites internet des entreprises, LinkedIn, presse.

# Le manque de parité en école d'ingénieur pèse sur le choix des profils dirigeants dans les startups



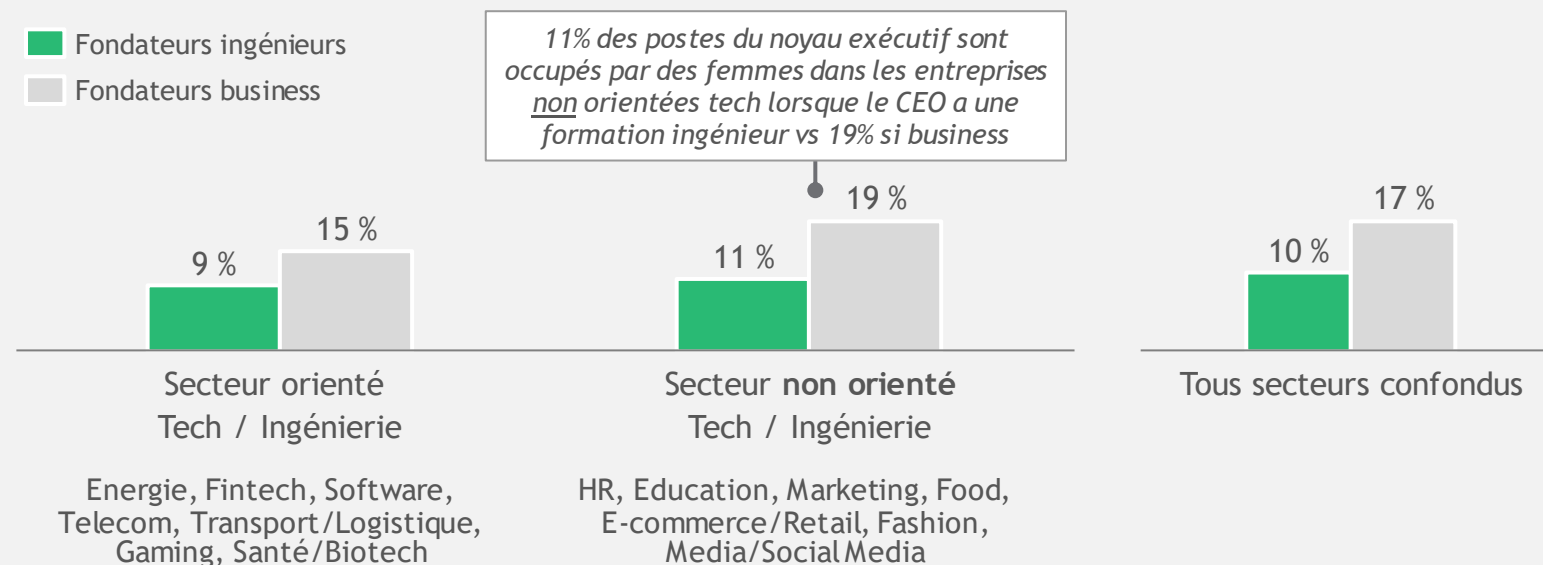
## Les femmes peu présentes en écoles d'ingénieur

Proportion d'étudiantes en fonction du type de formation:



## Ce qui se répercute dans les postes de direction lorsque le CEO a une formation d'ingénieur et ce quelque soit le secteur

Proportion de femmes dans le noyau exécutif, en fonction du secteur et de la formation du CEO



1. Pour les 10% des écoles les plus sélectives de chaque filière - "Quelle démocratisation des grandes écoles depuis le milieu des années 2000?" Etude 2021 de l'Institut des Politiques publiques sur les promotions de 2016-2017. Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, Sites internet des entreprises, LinkedIn, presse.

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des instances dirigeantes très loin de la parité*

## Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

➤ La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

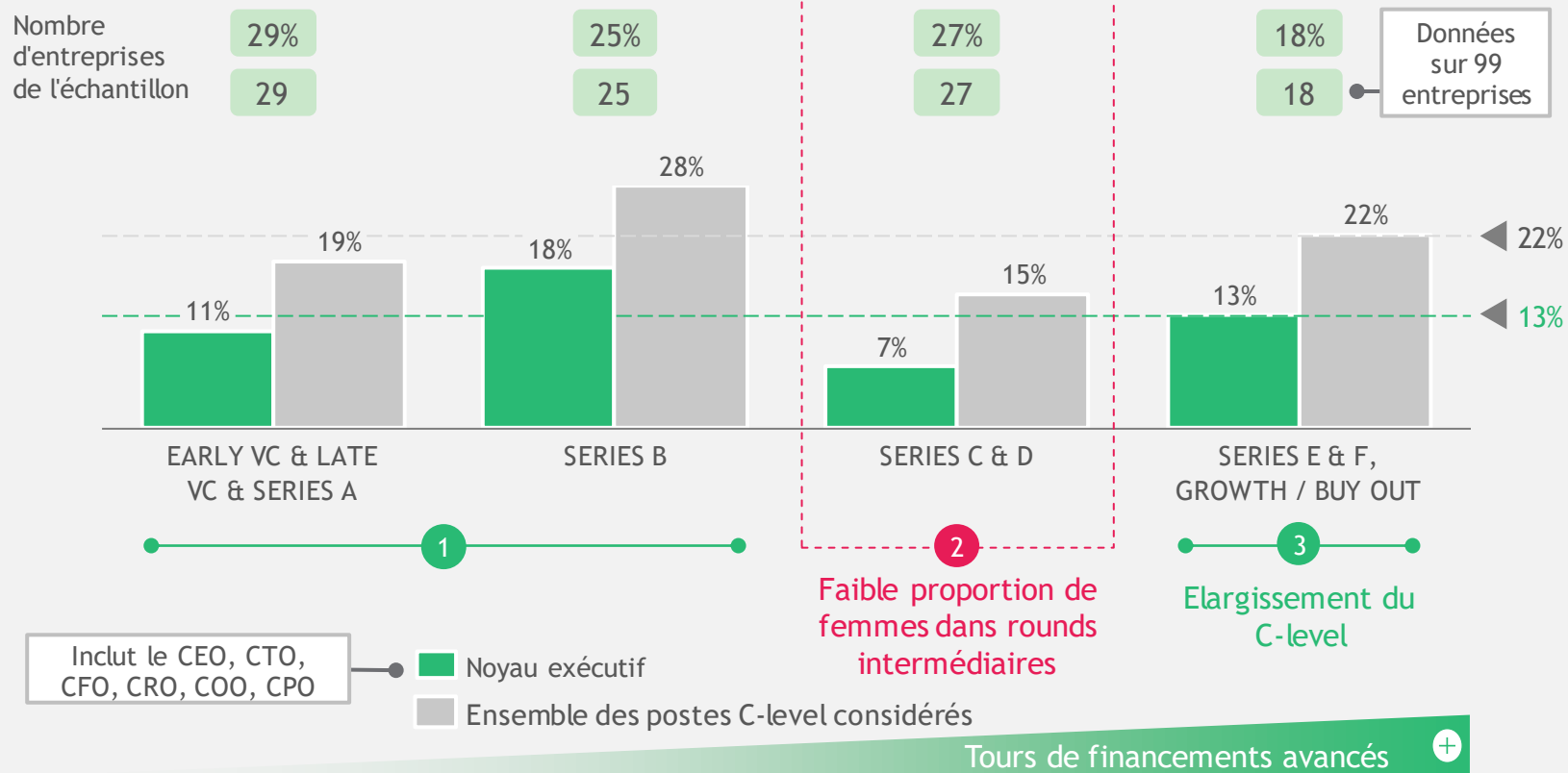
Conclusion



# Passés les premiers tours de financement, les femmes n'occupent que 7% des postes du noyau exécutif

## Proportion de femmes occupant un poste de direction selon le tour de financement de l'entreprise

i.e. Pour les entreprises des premiers tours de financement - early VC, late VC, Séries A - (29 entreprises), 11% du noyau exécutif et 20% de l'ensemble des postes du C-LEVEL sont occupés par des femmes



Note: Early VC, Late VC : désigne l'investissement qui se concentrent sur les start-up à leurs débuts, de la construction du MVP suite à l'idéation, au lancement du produit; Série A : génération de revenu, développement de l'équipe de façon significative, structuration managériale efficace; Série B : élargissement de la portée commerciale et obtenir une vision claire du futur de l'entreprise; Série C & + : injection de capital pour doubler l'investissement initial. Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, site internet des entreprises, LinkedIn, presse.

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

## Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

➤ Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

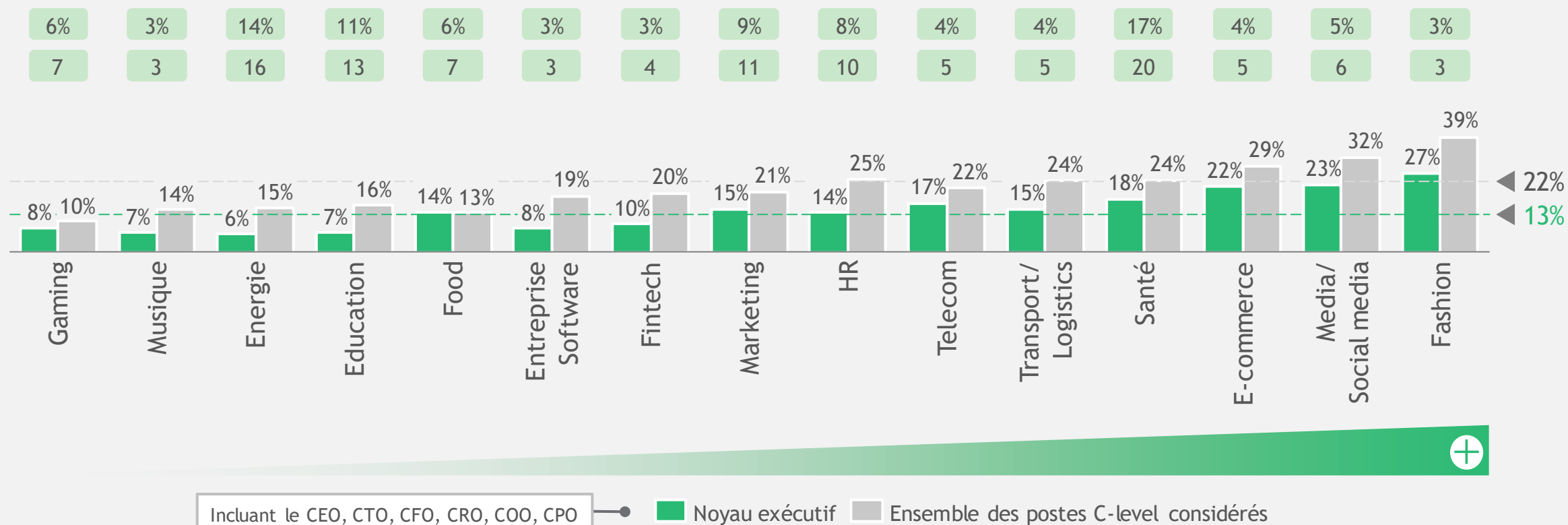
Conclusion

# La diversité de genre varie nettement selon le secteur d'activité

## Proportion de femmes au C-LEVEL selon le secteur

*i.e.* Dans les entreprises du secteur de l'énergie (7 entreprises), 6% du noyau exécutif et 15% de l'ensemble des postes du C-level sont occupés par des femmes

Nombre d'entreprises de l'échantillon



Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, Sites internet des entreprises, LinkedIn, presse.

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des instances dirigeantes très loin de la parité*

## Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

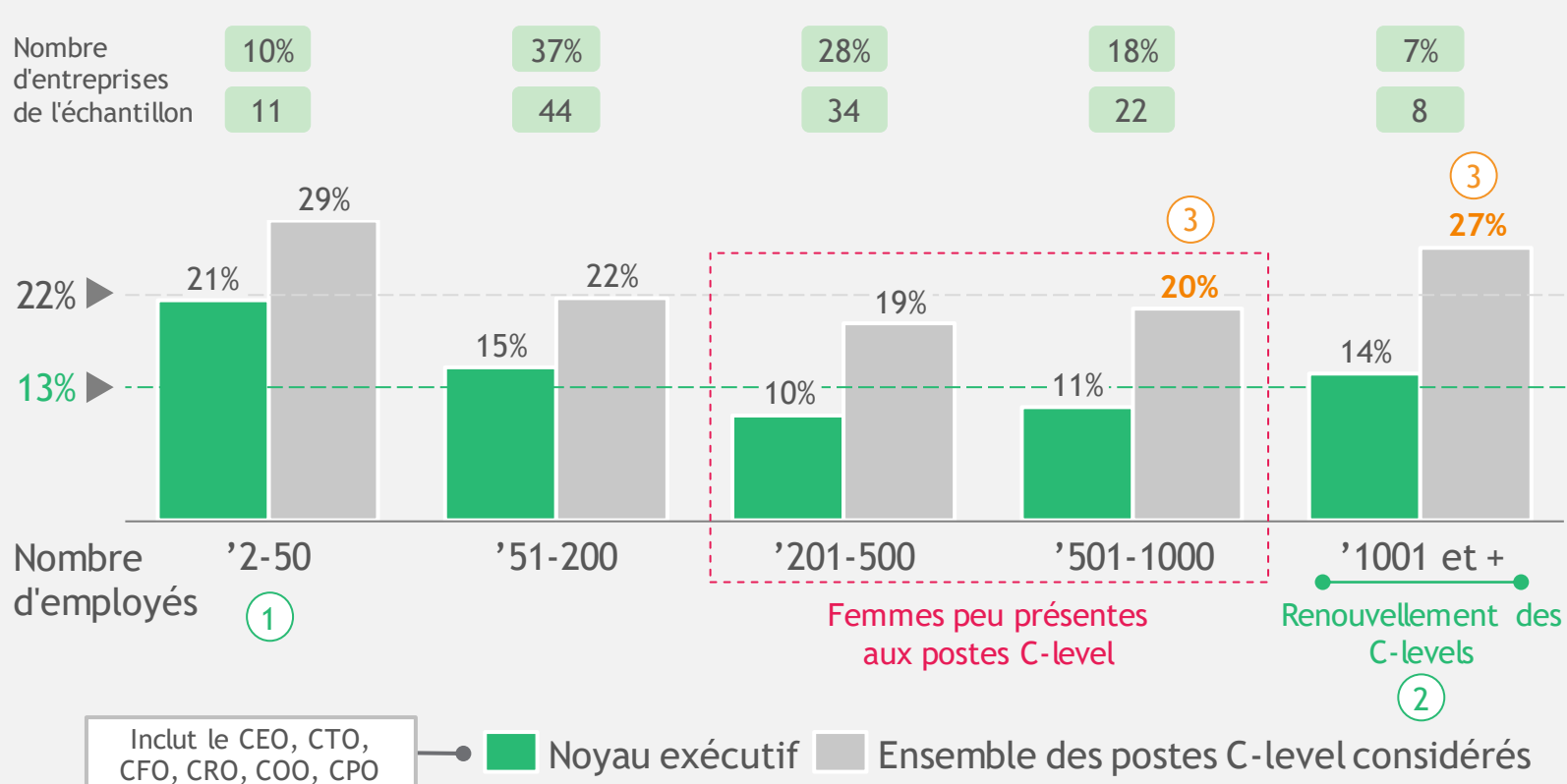
- Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

Conclusion

# Les femmes dirigeantes davantage présentes au sein des plus petites (< 200 employés) ou des plus grandes entreprises (>1000)

Proportion de femmes occupant un poste de direction selon le nombre d'employés

*i.e.* Dans les entreprises avec moins de 50 employés (11 entreprises), 21% du noyau exécutif et 29% de l'ensemble des postes du C-level sont occupés par des femmes



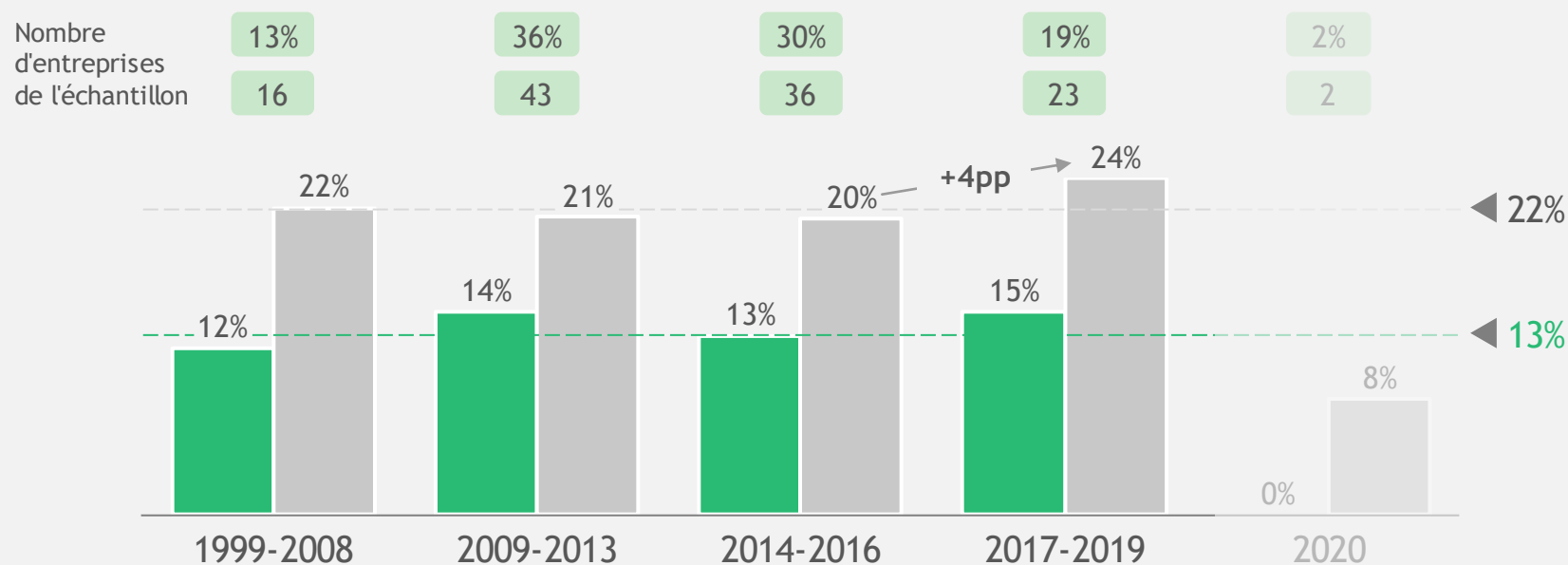
- ① Présence forte, (encore plus dans les très petites entreprises: 29% pour les entreprises de moins de 10 employés)
- ② Correspond à une phase de renouvellement du C-level: pour les entreprises de + de 1000 employés, toutes les femmes présentes aux postes clés ont succédées à un homme
- ③ La plupart de ces entreprises devront se conformer à la loi Rixain: toutes les entreprises de plus de 1000 employés devront compter au moins 30% de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici 2026 et 40% en 2029

Le périmètre porte sur les postes C-level, CEO et ses N-1 (CFO, CTO, CPO, COO, CIO, CRO, Chief People Officer, Chief Commercial Officer, Chief Marketing/ Growth Officer, Chief Customer Officer) des 120 entreprises de la FrenchTech120 de l'édition 2022 (~800 personnes). Source: Analyse BCG, Dealroom, Sites internet des entreprises, LinkedIn, presse.

# Les startups plus récemment fondées semblent davantage attentives aux enjeux de parité

Proportion de femmes occupant un poste de direction selon la date de création de l'entreprise

*i.e.* Dans les entreprises fondées entre 1999 et 2008 (16 entreprises), 12% du noyau exécutif et 22% de l'ensemble des postes du C-level sont occupés par des femmes



1 Plus faible féminisation dans les entreprises fondées avant 2016 (Coïncide avec la période de création de 90% des entreprises en série C ou D, qui sont les moins féminisées)

2 Les femmes prennent plus de postes de direction dans les entreprises fondées récemment (après 2017), ce qui laisse penser que les co-fondateurs sont davantage sensibilisés

3 Pas représentatif, 2020 correspond à la période COVID avec une économie au ralenti

Inclut le CEO, CTO, CFO, CRO, COO, CPO — Noyau exécutif Ensemble des postes C-level considérés

# Quelle place des femmes à la direction des entreprises de demain ?

*FrenchTech120: des  
instances  
dirigeantes très  
loin de la parité*

## Messages clés & périmètre de l'étude

La diversité de genre dans les postes dirigeants du FrenchTech120 est limitée

Parité hommes-femmes : la French Tech n'est pas meilleure élève que le CAC40

FrenchTech120 : une entreprise sur deux n'a aucune femme dans son noyau exécutif

La parité dans les postes de direction varie selon ...

Le type de poste

Le profil des équipes fondatrices

La phase de financement de l'entreprise

Le secteur d'activité

Des signaux positifs émergent laissant percevoir des pistes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes des startups

➤ Conclusion

22%

De femmes dans les instances dirigeantes des entreprises du FrenchTech120

13%

De femmes dans le noyau exécutif de ces mêmes entreprises

## Devant ce constat sans appel, l'écosystème de la French Tech doit se mobiliser



### Au niveau des entreprises

E.g. être attentif à la diversité hommes/femmes quelque soit la seniorité du poste, favoriser l'émergence de rôle model féminins, renforcer les politiques de parentalité et les parcours de carrière, etc.

*Objet d'un guide de bonnes pratiques pour proposer aux entreprises de s'engager sur le sujet*



### Au niveau des fonds d'investissement<sup>1</sup>

E.g. prendre en compte le genre dans les propositions d'investissement qui leur sont apportées, et dans leurs suggestions sur le choix des membres du Comex des entreprises de leur portefeuille

*La Charte SISTA x Conseil National du Numérique lancée auprès des fonds en 2019 en faveur de la parité commence à porter ses fruits:*

80%

*Des fonds signataires ont adopté des pratiques d'investissements plus inclusives et / ou fait rayonner les bonnes pratiques dans l'écosystème*

1. Voir le Baromètre SISTA x BCG 2021 sur le financement des start-up créées par des femmes 2. Voir la Charte SISTA x Conseil National du Numérique (CNNum). Source: Analyse BCG



# Disclaimer

The services and materials provided by Boston Consulting Group (BCG) are subject to BCG's Standard Terms (a copy of which is available upon request) or such other agreement as may have been previously executed by BCG. BCG does not provide legal, accounting, or tax advice. The Client is responsible for obtaining independent advice concerning these matters. This advice may affect the guidance given by BCG. Further, BCG has made no undertaking to update these materials after the date hereof, notwithstanding that such information may become outdated or inaccurate.

The materials contained in this presentation are designed for the sole use by the board of directors or senior management of the Client and solely for the limited purposes described in the presentation. The materials shall not be copied or given to any person or entity other than the Client ("Third Party") without the prior written consent of BCG. These materials serve only as the focus for discussion; they are incomplete without the accompanying oral commentary and may not be relied on as a stand-alone document. Further, Third Parties may not, and it is unreasonable for any Third Party to, rely on these materials for any purpose whatsoever. To the fullest extent permitted by law (and except to the extent otherwise agreed in a signed writing by BCG), BCG shall have no liability whatsoever to any Third Party, and any Third Party hereby waives any rights and claims it may have at any time against BCG with regard to the services, this presentation, or other materials, including the accuracy or completeness thereof. Receipt and review of this document shall be deemed agreement with and consideration for the foregoing.

BCG does not provide fairness opinions or valuations of market transactions, and these materials should not be relied on or construed as such. Further, the financial evaluations, projected market and financial information, and conclusions contained in these materials are based upon standard valuation methodologies, are not definitive forecasts, and are not guaranteed by BCG. BCG has used public and/or confidential data and assumptions provided to BCG by the Client. BCG has not independently verified the data and assumptions used in these analyses. Changes in the underlying data or operating assumptions will clearly impact the analyses and conclusions.



[bcg.com](https://www.bcg.com)