

# Charte

**FAVORISER LA PARITÉ  
FEMMES-HOMMES**  
dans le Capital  
Investissement  
et dans les entreprises



# Charte

## **Nos engagements** **pour favoriser la parité** **FEMMES-HOMMES**

chez les acteurs du capital-investissement  
français et dans les entreprises  
qu'ils accompagnent

Nous, les acteurs du capital-investissement français, accompagnons et finançons plus de 7 700 start-up, PME et ETI parmi les plus dynamiques, employant en France plus de 1,3 million de salariés. **Par-delà nos différences et singularités, une conviction commune nous rassemble : le nécessaire engagement pour favoriser la parité** dans nos sociétés de gestion et dans les entreprises dans lesquelles nous investissons.

**Engagement d'autant plus robuste qu'il s'incarnera dans une dynamique collective** qui rassemble tous les acteurs du capital-investissement : sociétés de gestion intervenant en venture, corporate venture, growth equity, capital-développement, capital-transmission, fonds de dette ou fonds d'infrastructure, ou investisseurs dans des fonds de capital-investissement.

Chaque signataire est résolument convaincu que **l'augmentation du nombre de femmes dans une organisation est vertueuse**. Elle garantit une meilleure représentativité de la société, un élargissement du vivier humain<sup>1</sup>, une émulation liée à la diversité des idées et des comportements<sup>2</sup> nécessaire pour relever les défis de demain. Une parité renforcée dans les entreprises engendre, au surplus, une performance<sup>3</sup> accrue et une croissance accélérée.

Consacrée par la Constitution puis la loi, **l'égalité entre les femmes et les hommes doit, pour devenir réelle, se nourrir du triple engagement de tous**. A nous, d'abord, de consolider les bonnes pratiques de gouvernance dans nos entreprises comme dans celles dans lesquelles nous investissons. A nous, ensuite, d'agir afin d'attirer et de retenir des femmes dans nos métiers. A nous, enfin et surtout, de guider notre action par des engagements mesurables et concrets.



France Invest a décidé de rédiger cette charte en associant à sa démarche le collectif Sista [<https://www.wearesista.com/>] dont l'objectif est de réduire les inégalités de financement entre les hommes et les femmes dans le secteur du numérique. C'est pourquoi les engagements concernant les fonds de venture, de *corporate venture*, et de *growth equity* sont ceux qui étaient déjà inclus dans la charte Sista/CNN d'octobre 2019.

Par son adhésion à cette charte, chaque signataire, société de gestion membres de France Invest ou investisseur institutionnel investi dans le non coté, affirme sa volonté de s'inscrire résolument dans une démarche active pour faire progresser la parité dans les sociétés de gestion et dans les entreprises accompagnées par le capital-investissement français, tout en rendant nos métiers de l'investissement plus inclusifs et attractifs.

# 1 - NOS AMBITIONS

**Dans nos sociétés de gestion**, nous avons en partage la conviction que la place des femmes structure l'évolution des rapports de société, notamment par sa contribution à une meilleure inclusion des nouvelles générations et des enjeux climatiques. Pour autant, nous n'ignorons pas les biais inconscients<sup>4</sup> qui nous affectent (hommes et femmes) et qui restreignent notre capacité à recruter des femmes et qui se révèlent dommageables à la rationalité de nos pratiques d'investissement<sup>5</sup>.

Il n'est plus besoin de démontrer que la présence accrue de femmes, en particulier dans notre secteur, est garante d'une meilleure prise en compte des situations, d'une meilleure résolution des problèmes et d'une meilleure performance<sup>6</sup>. Notre réussite se mesurera dans notre capacité à attirer et à retenir des femmes dans nos équipes d'investissement. En effet, la progression de la part des femmes en 10 ans a été trop lente, seulement 10% d'entre elles ayant une responsabilité dans les décisions de comités d'investissements<sup>7</sup>.

**Dans les entreprises que nous accompagnons, investisseurs en capital développement, en capital transmission et en infrastructure**, nous sommes des actionnaires professionnels, impliqués et mettons en place de bonnes pratiques de gouvernance. Toutes les initiatives favorisant la féminisation des postes à responsabilité<sup>8</sup> n'ont pas encore été mises en place et nous pouvons faire plus pour les prioriser, dans nos interactions avec les entreprises de nos portefeuilles. L'accession des femmes aux postes à responsabilité est profitable pour la performance économique d'une organisation<sup>9</sup>.

**Dans les entreprises que nous accompagnons, investisseurs en venture capital et en growth equity**, nous constatons que les chiffres des levées de fonds réalisées par les femmes fondatrices des jeunes entreprises innovantes illustrent des inégalités qui doivent être corrigées<sup>10</sup> : les entreprises innovantes du numérique, de la biotech et de la medtech ont un rôle clé à jouer dans la création des usages et dans les pratiques de demain. A nous de permettre aux femmes entrepreneuses d'y accéder<sup>11</sup>.

**Investisseurs\* dans les fonds de capital-investissement**, nous sommes attachés à la mise en place de bonnes pratiques dans la gouvernance des fonds dans lesquels nous investissons et à la diffusion des bonnes pratiques des entreprises accompagnées par ces mêmes fonds. La capacité des fonds dans lesquels nous investissons à attirer et à retenir les jeunes talents féminins est directement corrélée à la présence de femmes à des rôles de management.

\*assureurs, fonds de pension fonds d'épargne, family office, investisseurs institutionnels

Conscients qu'une taille critique d'au moins 30 % est nécessaire pour qu'une minorité, quelle qu'elle soit, puisse véritablement influencer sur un écosystème et ses performances, nous souhaitons accroître nos efforts pour favoriser la parité à tous les niveaux dans nos structures et dans les entreprises de nos portefeuilles<sup>12, 13</sup>.

En signant la charte, ses signataires, sociétés de gestion et investisseurs institutionnels investis dans le non-coté, affirment leur volonté de s'inscrire résolument dans une démarche active pour faire progresser la parité dans les sociétés de gestion et dans les entreprises accompagnées par le capital-investissement français.

**L'ensemble de ces 30 engagements a pour but de nous conduire collectivement à atteindre les pourcentages suivants de femmes :**

**Dans les équipes d'investissement des sociétés de gestion :**

- 25 % De femmes ayant une responsabilité dans les décisions du comité d'investissement d'ici 2030 et 30 % d'ici 2035 ;
- Un objectif de 40 % de femmes dans les équipes d'investissement en 2030

**Dans les entreprises accompagnées de plus de 500 salariés :**

- Au moins 30 % de femmes aux comex en 2030.

## 2 - NOS ENGAGEMENTS

### A – DANS NOS SOCIÉTÉS DE GESTION

#### A.1 - Adopter des pratiques de recrutement plus inclusives

##### *Engagement 1*

Atteindre 25% de femmes ayant des responsabilités dans les décisions du comité d'investissement d'ici 2030 et 30% d'ici 2035<sup>14</sup> et se doter des outils nécessaires pour atteindre cet objectif.

##### *Engagement 2*

Se fixer un objectif de 40% de femmes dans les équipes d'investissement d'ici 2030.

##### *Engagement 3*

Impliquer le management dans le respect de ces engagements (par exemple au travers d'une incitation salariale et de la mise en place d'un comité ou d'une charte « parité » au sein des instances de gouvernance).

##### *Engagement 4*

S'assurer que les offres d'emplois publiées sont non genrées et sans stéréotypes de genre conformément à la réglementation en vigueur.

##### *Engagement 5*

Garantir des pratiques de recrutement et d'évaluation non-discriminatoires :

- en considérant plusieurs candidatures féminines face aux candidats masculins jusqu'à la fin du processus pour limiter les biais d'analyse des profils (tel que prévu dans la loi Pacte).
- en veillant à utiliser une grille de questions non genrées afin de ne pas poser des questions différentes aux femmes (vie personnelle, etc).
- en veillant, du côté de la société de gestion, à une représentation aussi paritaire que possible dans la phase d'évaluation des profils, d'interviews et de sélection.
- en élargissant les profils éligibles lors des recrutements à des compétences connexes au métier de l'investissement dans le non-coté.

##### *Engagement 6*

Mettre en place les indicateurs de suivi et les communiquer annuellement à France Invest (qui les anonymisera) afin de suivre et mesurer les progrès réalisés.

### **Engagement 7**

Encourager la flexibilité et l'organisation du temps de travail pour l'ensemble des salariés.

### **Engagement 8**

Promouvoir une politique salariale respectueuse de l'égalité femmes-hommes :

- en respectant les normes en vigueur en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- en accroissant la transparence et en alignant les salaires, les rémunérations variables et les carried interests à postes et compétences équivalents ;

### **Engagement 9**

Combattre les stéréotypes de genre et le sexisme ordinaire :

- mise en place de formations sur les biais inconscients pour les managers de fonds et leurs équipes ;
- suivi du sexisme ordinaire : inclure dans le règlement intérieur (s'il y en a un) un point sur le harcèlement sexuel et désigner un interlocuteur pour toute demande de « *whistle blowing* ».

### **Engagement 10**

Mesurer et publier l'indice de parité tel qu'il est défini par la loi Pénicaud, même si la taille de la société de gestion ne rend pas obligatoire son calcul et sa publication.

### **Engagement 11**

Mettre en place des politiques en faveur des familles<sup>15</sup> :

- Congé paternité : mettre en place des mesures d'incitation pour tous les salariés et jusqu'au sein du management ;
- Congé maternité et paternité : s'assurer que les conditions optimales de départ et de retour soient mises en œuvre (flexibilité des horaires, télétravail, promotion, part variable sur l'ensemble de l'année et non sur les mois de présence, etc).

### **Engagement 12**

Participer aux programmes, pilotés par Level 20 et France Invest :

- De témoignages de role models dans les écoles afin d'attirer plus de femmes dans les métiers du capital-investissement ;
- De mentoring afin de contribuer à retenir les talents.

## B – DANS LES ENTREPRISES QUE NOUS ACCOMPAGNONS : S'ENGAGER À UN SUIVI DE LA PARITÉ

B.1 - Pour les fonds de venture, de corporate venture et de growth equity by

SISTA

### *Engagement 13*

Mesurer et suivre le nombre de dossiers reçus portés par des femmes fondatrices, co-fondatrices et dirigeantes d'entreprises, ainsi que leurs modalités de réception.

### *Engagement 14*

Mesurer et suivre le nombre de premiers rendez-vous organisés avec des femmes fondatrices, co-fondatrices et dirigeantes d'entreprises.

### *Engagement 15*

Mesurer et suivre le nombre de start-up financées, les montants investis et les parts de capital détenues par les femmes fondatrices, co-fondatrices et dirigeantes d'entreprises.

### *Engagement 16*

Communiquer annuellement ces indicateurs à France Invest et à SISTA (qui les anonymiseront) afin de suivre et mesurer les progrès réalisés.

### *Engagement 17*

Appliquer des processus équitables de sélection des projets en s'appuyant notamment sur une liste indicative de questions non genrées afin de prendre conscience de biais éventuels.

### *Engagement 18*

Réserver du temps aux femmes porteuses de projets, au travers d'office hours, pour les aider à intégrer un réseau essentiellement masculin et les encourager à lutter contre leurs propres biais qui les conduisent parfois à sous-dimensionner leurs levées de fonds.

### *Engagement 19*

Faire rayonner les bonnes pratiques dans l'écosystème (incubateurs, start-up labs, etc.)

- En faisant appel à plus de femmes expertes, figures inspirantes, et à des mentores. ;
- En soutenant et accompagnant les réseaux de femmes dédiés à l'entrepreneuriat et à la tech.

**L'ENSEMBLE DE CES ENGAGEMENTS 13 À 19 A POUR BUT DE NOUS CONDUIRE À UN OBJECTIF DE 25 % DE START-UP FINANCÉES EN 2025 FONDEES, COFONDÉES OU DIRIGÉES PAR DES FEMMES, 30 % EN 2030, 50 % EN 2050.**

*NB : LES ENGAGEMENTS 13 A 19 DE CETTE CHARTE SONT CEUX QUI EXISTAIENT DÉJÀ DANS LA CHARTE SISTA PUBLIÉE EN OCTOBRE 2019. LES FONDS DE VENTURE, DE CORPORATE VENTURE ET DE GROWTH EQUITY QUI SIGNENT CETTE CHARTE ACCEPTENT D'ORES ET DÉJÀ QUE LES INDICATEURS COMMUNIQUÉS À FRANCE INVEST (AU TITRE DE L'ENGAGEMENT 16) SOIENT TRANSFÉRÉS APRÈS ANONYMISATION À SISTA POUR QUE LE BAROMETRE ISSU DE L'EXPLOITATION DE CES DONNÉES SOIT LE PLUS EXHAUSTIF POSSIBLE.*



## B – DANS LES ENTREPRISES QUE NOUS ACCOMPAGNONS : S’ENGAGER À UN SUIVI DE LA PARITÉ

### B.2 - Pour les fonds de capital développement, capital transmission, infrastructure et dette privée

#### *Engagement 20*

Mesurer la place des femmes dans les sociétés de nos portefeuilles en s’engageant à :

- Produire les données ci-dessous :
- Pourcentage de femmes dans les effectifs globaux ;
- Mixité des conseils de surveillance/CA/Comité de suivi : nombre et pourcentage des femmes ;
- Mixité des comités de directions : nombre et pourcentage des femmes.
- Présenter un bilan une fois par an devant les organes de gouvernance sur les sujets de mixité.

#### *Engagement 21*

Communiquer annuellement les indicateurs à France Invest (qui les anonymisera) afin de suivre et mesurer les progrès réalisés.

#### *Engagement 22*

Inclure les sujets de parité dans les audits ESG (à l’entrée et éventuellement à la sortie) et dans les rapports annuels ESG.

#### *Engagement 23*

S’assurer que les lois en matière de parité (notamment l’application de la loi Copé-Zimmermann aux sociétés non cotées de plus de 250 salariés, la mesure de l’indice de parité « Pénicaud », les procédures de recrutement telles que prévues dans la loi Pacte) soient appliquées.

#### *Engagement 24*

Promouvoir les meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance des entreprises quand la loi ne s’applique pas stricto sensu (en particulier l’application de la loi Copé-Zimmermann aux sociétés par actions simplifiées non cotées de plus de 250 salariés) et en menant des actions d’information et de pédagogie vis-à-vis des sociétés en portefeuille.

#### *Engagement 25*

Faire ses meilleurs efforts pour conduire les sociétés en portefeuille (ayant plus de 500 salariés) à avoir une proportion de femmes dans leurs instances exécutives d’au moins 30 % en 2030.

## C - CHEZ LES INVESTISSEURS \* DANS LES FONDS DE CAPITAL-INVESTISSEMENT

\*assureurs, fonds de pension fonds d'épargne, family office, investisseurs institutionnels

### *Engagement 26*

Mesurer la parité dans les sociétés gérant les fonds dans lesquels nous investissons :

- Pourcentage et nombre de femmes dans la société de gestion ;
- Pourcentage et nombre de femmes dans les équipes d'investissement ;
- Pourcentage de femmes par niveau hiérarchique.

### *Engagement 27*

Communiquer annuellement les indicateurs à France Invest (qui les anonymisera) afin de suivre et mesurer les progrès réalisés.

### *Engagement 28*

Intégrer la parité des équipes dans les sociétés de gestion et leurs participations dans la décision d'investir dans un fonds de capital-investissement et suivre dans le temps la mise en place d'une trajectoire d'amélioration significative en matière de parité en formalisant par écrit les critères à suivre.

### *Engagement 29*

Proposer à la société de capital-investissement l'atteinte d'objectifs chiffrés et étalés dans le temps, relatifs à un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans ses équipes.

### *Engagement 30*

Requérir de la société de capital-investissement qu'elle produise un rapport annuel à ses investisseurs sur les sujets de parité (inclus le cas échéant dans le rapport annuel ESG).

# RÉFÉRENCES

<sup>1</sup> Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden†, 2017, By Timothy Besley, Olle Folke, Torsten Persson, and Johanna Rickne American Economic Review 2017

<sup>2</sup> What makes a team smarter? More Women, Harvard Business Review, June 2011

<sup>3</sup> Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe, IMF Working paper, 2016

<sup>4</sup> The old Boys' club Schmoozing and the gender gap by Zoe Cullen (Harvard Business School) and Ricardo Perze-Truglia (University of California) December 2019

<sup>5</sup> Julie A. Nelson (2016) Not-So-Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking, Feminist Economics,

<sup>6</sup> The X-factor, Bank of America Merrill Lynch, March 2018

The Peterson Institute for International Economics, Nolan, Moran et Kotschwar, 2016, « Is gender diversity profitable ? Evidence from a global survey » Catalyst, 2004, « The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity »

<sup>7</sup> Etude Deloitte et France Invest sur la mixité

<sup>8</sup> Etude France Invest x BCG sur la diversité de genre dans les participations de fonds de capital investissement en France, janvier 2020

<sup>9</sup> Moving toward gender balance in private equity Oliver Wyman, Rock Creek and IFC 2019

<sup>10</sup> Etude SISTA x BCG

<sup>11</sup> "We ask men to win and women not to lose: closing the gender gap in startup funding". Dana Kanze Columbia Business School, LAURA HUANG Harvard Business School, MARK A. CONLEY E. and TORY HIGGINS Columbia University, Academy of Management Journal 2018

<sup>12</sup> Women matter time to accelerate, Mc Kinsey, 2017

<sup>13</sup> Impact of gender diverse decision making on private equity performance in developed markets, Oliver Gottschalg, MVISION 2019

<sup>14</sup> Kanter Rosabeth, 1977, « Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women », The American Journal of Sociology, vol. 82, n° 5

<sup>15</sup> Strategic Management Journal 2011 Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? NICK BLOOM, TOBIAS KRETSCHMER and JOHN VAN REENEN

France   
 Invest

Association des investisseurs  
pour la croissance

23, rue de l'Arcade  
75 008 Paris

[www.franceinvest.eu](http://www.franceinvest.eu)

11 février 2020