

Martine Esquirou
Guillaume du Poy

FEMMES ET START-UP

Les clés du succès

DUNOD

Couverture : Nicolas Wiel, Florie Baudoin

Illustrations : © Mary Long – Shutterstock

Fabrication : Damien Naranin

Mise en pages : Nord Compo

NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :



Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés pour réduire notre impact sur l'environnement.



Le format de nos ouvrages est pensé afin d'optimiser l'utilisation du papier.



Depuis plus de 30 ans, nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe et nous mettons tout en œuvre pour augmenter cet engagement auprès des imprimeurs français.



Nous limitons l'utilisation du plastique sur nos ouvrages (film sur les couvertures et les livres).

© Dunod, 2023

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN : 978-2-10-084584-2

SOMMAIRE

<i>Préface</i>	5
<i>Introduction</i>	7
Chapitre 1. <i>La longue conquête des start-up par les femmes</i>	11
Les start-up, l'ultime frontière	13
Des biais sélectifs	19
Des évolutions positives	25
En résumé, quelques pistes de solutions	32
Chapitre 2. <i>16 portraits de start-uppeuses inspirantes (et leurs conseils)</i>	35
1. Alexia Rey, NeoFarm (AgriTech)	39
2. Mathilde Le Roy, KAZoART (ArtTech)	46
3. Maïlys Cantzler, Homnia et Crèche Attitude (CareTech)	52
4. Chloé Hermary, Ada Tech School (EdTech)	57
5. Caroline Lamaud-Dupont, Anaxago (FinTech/PropTech)	61
6. Raphaëlle d'Ornano, d'Ornano & Associés (FinTech)	67
7. Aude Guo, Innovafeed (FoodTech)	73
8. Julia Bijaoui, Frichti (FoodTech)	77
9. Donia Souad Amamra et Loubna Ksibi, Meet My Mama (FoodTech)	83
10. Lucile Noury, Green Creative (CleanTech)	88
11. Marie Eloy, Bouge ta Boîte, Bouge ton Groupe et Femmes des Territoires (HRTech)	93
12. Jade Francine, WeMaintain (PropTech)	99

13. Chloé Clair, NamR (GreenTech)	104
14. Sophie Cahen, Ganymed Robotics (BioTech)	110
15. Stéphanie Gottlib-Zeh, Techsia et Agileo Ventures (Software + SportTech)	116
16. Agathe Wautier, The Galion Project (fonds <i>Seed</i>)	122
Chapitre 3. <i>Les clés pour se lancer et rencontrer le succès</i>	127
S'associer, s'entourer et recruter les meilleurs collaborateurs	129
Travailler son <i>personal branding</i> , sa visibilité et trouver ses clients	136
Trouver son financement (dilutif et non dilutif)	140
<i>Conclusion</i>	183
<i>Bibliographie</i>	185

Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec la valeur de neutre. Ce choix n'a aucune valeur discriminatoire.

Preface

Acteur familial français de l'immobilier employant cinq mille collaborateurs pour un chiffre d'affaires annuel d'un milliard d'euros, le groupe Duval a fait de UGolf le premier acteur du golf en Europe et LeClub est devenu le premier réseau mondial de clubs. Il a par ailleurs fait d'Odalys, avec quatre cent trente résidences, le n° 2 européen de la résidence gérée sur les marchés de l'hébergement touristique (avec les marques Odalys Vacances et Odalys Plein Air), des affaires (avec la marque Odalys City) et des étudiants (avec la marque Odalys Campus). Il est également un acteur socialement innovant de résidences services seniors avec sa marque Happy Senior. À côté de ses activités, le groupe accompagne des sociétés innovantes, en particulier des start-up, et gère à ce titre un large ensemble de participations financières.

Dans une époque de profondes mutations sociales, économiques et environnementales, nous avons plus que jamais besoin de modèles inspirants. Des femmes engagées, qui osent entreprendre dans tous les domaines et qui ont le courage de faire sauter les tabous. Des femmes à qui les jeunes générations auront envie de ressembler.

Les portraits de start-uppeuses retracés dans cet ouvrage en sont autant d'incarnations diverses. Chacune, à leur manière, nous montre que l'entreprise est un outil formidablement efficace de transformation, qu'elle possède une force de frappe redoutable pour changer les mentalités et infuser dans la société les grands changements d'avenir.

L'un de ces chantiers structurants est l'égalité femmes-hommes et la représentation des femmes dans l'ensemble des secteurs d'activité et à tous ses échelons. Car la mixité n'est pas seulement une absolue nécessité – miroir de la société, source d'enrichissement, d'ouverture d'esprit, de créativité. Elle est aussi un facteur de compétitivité – et c'est prouvé : selon une récente étude de l'Organisation

internationale du travail, les trois quarts des organisations favorisant l'égalité femmes-hommes dans les postes à responsabilité observent une augmentation de leurs bénéfices allant jusqu'à 20 %.

J'en constate tous les jours la richesse sur le terrain, dans le groupe familial que je dirige, et c'est pourquoi nous avons tenu à être exemplaires sur ce sujet. Dans le groupe Duval, 56 % des effectifs sont des femmes, à tous les niveaux de responsabilité ; nous avons par exemple été dans les premiers à adhérer au *Parental Act* afin de permettre au second parent de bénéficier d'un congé parental de quatre semaines intégralement rémunéré. On peut toujours mieux faire et l'on s'y emploie chaque jour, mais il est crucial de se montrer précurseur sur ces sujets, d'imposer des quotas, des règles, des cas d'études, pour travailler activement à une plus grande parité et entraîner les autres acteurs à notre suite. Il faut toujours partir du principe que si l'on ne le fait pas, personne ne le fera à notre place.

Au-delà, il est de notre responsabilité, nous, femmes et entrepreneuses, de faire jouer la solidarité féminine pour encourager les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat. Cet engagement relève pour moi de la dynamique de la transmission qui m'est chère – transmission de bonnes pratiques, de confiance, d'expérience, qui guide au quotidien mon action en tant que *business angel*.

Les entreprises fondées et dirigées par des femmes représentent environ un tiers des start-up que j'accompagne et je suis particulièrement fière de pouvoir les soutenir : trop d'entrepreneuses brillantes peinent encore à trouver des investisseurs et à se développer, simplement parce qu'elles sont des femmes. Et je suis convaincue que c'est en développant un véritable esprit de sororité, en sachant s'entraider, former un réseau et inspirer, que nous pourrons faire bouger les lignes et briser enfin le plafond de verre, qui est encore une réalité dans la société.

Puisse cet ouvrage ouvrir de nouvelles perspectives et devenir un trésor d'inspiration pour les générations futures.

Pauline Boucon-Duval, directrice générale du groupe Duval

Introduction

Les start-up font totalement partie du quotidien des Français : trois Français sur cinq (62 %) utilisent au moins une fois par mois un de leurs produits ou de leurs services, selon un sondage IFOP (sondage par Roland Berger) de janvier 2022. Ils vont désormais naturellement prendre rendez-vous avec un professionnel de santé sur Doctolib, acheter des vêtements sur Veepee ou Vestiaire Collective, ou voyager avec Blablacar... À cette révolution, vient s'en ajouter une autre, plus silencieuse. Longtemps à la lisière de ce nouveau monde, essentiellement façonné par des hommes, les femmes entrepreneuses y font depuis vingt ans une entrée discrète mais remarquée.

En 2023, les chiffres du prestigieux label French Tech Next 40/120¹ illustrent une vraie percée. En effet, alors qu'elles n'étaient que cinq en 2020, trois ans plus tard, ce sont quinze start-up, fondées (sept) ou cofondées (huit) par des femmes, qui ont fait leur apparition dans le palmarès. Pour la première fois, le French Tech Next 40 intègre même une femme présidente, Éléonore Crespo, cofondatrice de Pigment, une start-up de la FinTech détrônant les fichiers Excel avec son logiciel de planification financière.

Si cette progression des femmes est visible, on est loin d'une vague de fond. Les chiffres témoignent de l'étendue des efforts à accomplir pour encore ouvrir les vannes et accepter que les femmes puissent prétendre aux mêmes tours de table financiers que leurs homologues masculins. Ainsi, elles restent moins nombreuses que les

1. Le French Tech Next 40/120 regroupe un label et un programme d'accompagnement spécifique qui bénéficie sur fonds publics aux meilleures entreprises innovantes, les futurs leaders technologiques.

hommes dans les créations ou cocréations de start-up (8 % fondées et 13 % cofondées, soit 21 % selon le baromètre SISTA-BCG de 2023, contre 24 % en 2022, en léger repli dû à la baisse des équipes mixtes) et moins d'un cinquième des fonds levés en 2022 ont été attribués à une équipe fondée ou cofondée par des femmes. De plus, le montant moyen levé par des équipes uniquement de femmes reste environ quatre fois inférieur à celles composées uniquement d'hommes.

Pourquoi l'entrepreneuriat français se priverait cependant des talents de 50 % de la population ? Les jeunes créatrices d'entreprises sont innovantes, tenaces, ambitieuses. Avec elles, un vent d'optimisme souffle sur une économie française qui résiste encore à la crise sanitaire, aux effets de la guerre en Ukraine, et tente de trouver des solutions aux défis d'aujourd'hui, aux transitions numérique et énergétique face au changement climatique. Elles inventent de nouveaux modes d'être, de travailler, de produire, de soigner.

Notre enquête nous a permis de rencontrer des dizaines de jeunes fondatrices de start-up, aux quatre coins de la France. Notre panel montre à quel point elles sont audacieuses et créatives. Nous avons ainsi choisi de présenter les parcours d'entrepreneuses « stars », mais aussi d'« étoiles montantes ». Notre espoir ? Que le monde de la finance, encore réticent, apprenne à définitivement leur faire confiance et à soutenir ces pionnières. Aussi, nous avons donc recueilli le point de vue et la parole de ceux qui les accompagnent : investisseurs, banquiers, directeurs de réseaux, de clubs féminins, d'incubateurs, d'accélérateurs...

Notre propos, le sens de ce livre, est de donner envie à de plus en plus de femmes de se lancer dans l'aventure, grâce à des témoignages et des conseils inspirants, issus de parcours remarquables. Nous espérons aussi être utiles à ceux qui observent l'écosystème des start-up ou qui veulent s'en rapprocher afin de mieux comprendre les ressorts et les opportunités créées. Et de donner des repères simples autant que possible.

Comme le disait Ruth Bader Ginsburg : « À mesure que les femmes accéderont au pouvoir, les barrières tomberont. Alors que la société voit ce que les femmes peuvent faire, que les femmes voient ce que les femmes peuvent faire, il y aura plus de femmes qui feront des choses et nous nous en porterons tous mieux. »

Qu'est-ce qu'une start-up ?

La définition la plus simple d'une start-up ? Une entreprise nouvelle et innovante, en phase de démarrage, qui présente un fort potentiel de croissance et donc de valorisation dans un futur proche. Déjà en soi, tout un programme.

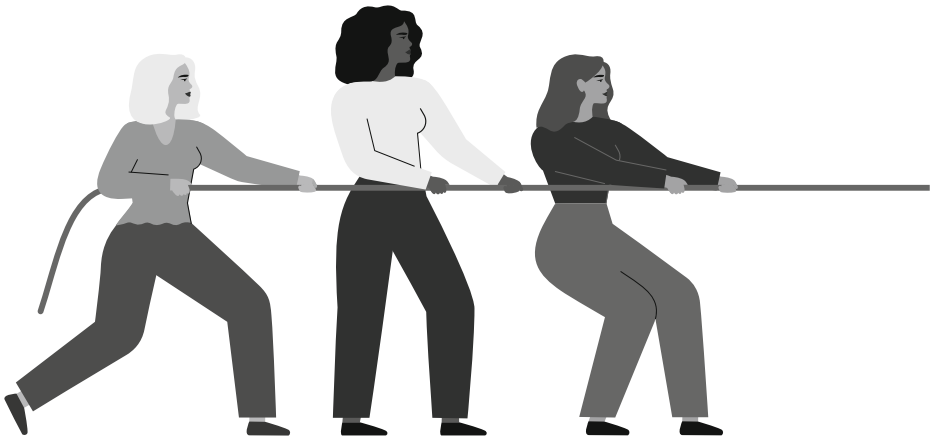
Au-delà du critère de l'âge (moins de cinq ans), l'Insee classe les start-up en trois catégories :

- * selon leur rythme de croissance ;
- * selon leurs innovations ou leurs activités de recherche et développement (R&D) ;
- * selon leur mode de financement, comme des entreprises qui lèvent des fonds.

Bien évidemment, une start-up peut combiner toutes ces qualités.

1

*La longue conquête
des start-up
par les femmes*



Note préliminaire : il existe peu d'études de référence sur le sujet des femmes et des start-up en dehors du baromètre SISTA-BCG et des publications de la French Tech. Nous avons donc puisé nos chiffres dans des études diverses et souvent partielles, non homogènes, émanant de banques, d'institutions publiques ou de médias (voir bibliographie). À aucun moment nous ne prétendons être exhaustifs ou définitifs dans les termes, le chiffrage et les contours d'un phénomène encore naissant et qui reste scruté.

LES START-UP, L'ULTIME FRONTIÈRE

Des femmes modèles ?

« Nous avons besoin de femmes modèles pour faire bouger les lignes », martèlent les réseaux féminins. À juste titre. Car nos représentations mentales restent bien ancrées et biaisées sur le rôle et la place des femmes en entreprise. Un indicateur d'abord. « Seuls 5 % des directeurs généraux dans le monde sont actuellement des femmes », soulignait une étude du cabinet Heidrick & Struggles, citée en mars 2021 par l'organisation de jeunes dirigeants YPO dans le cadre de la préparation du sommet HeForShe de l'ONU. Aux États-Unis, elles ne sont que 6 % en 2021 parmi les dirigeants à la tête des cinq cents entreprises de l'indice Standard and Poor's. En France, en 2022, on a vu l'irruption de... trois femmes à la tête des entreprises du CAC 40. Elles sont toutefois passées en 2023 de neuf à onze cheffes d'entreprises, présidentes ou directrices générales dans les entreprises du SBF 120. Si progrès il y a dans la féminisation des dirigeants, il tarde donc clairement à se matérialiser : les femmes PDG ou simplement DG restent très largement minoritaires.

Dans le monde des start-up, le constat est le même : la percée des femmes y est plus rapide avec des chiffres scrutés d'une année sur l'autre. Ainsi, si elles sont 31,2 % (selon Infogreffe) à fonder leur société, chiffre qui englobe les micro-entreprises, elles sont en réalité

21 % à créer une start-up, c'est-à-dire une société innovante et promise à forte croissance, selon les derniers chiffres du baromètre (2023) du collectif de femmes SISTA et du groupe BCG. Dernier chiffre : 13 % sont des cofondatrices. Toutefois, la bonne nouvelle réside dans le fait que ces chiffres progressent à toute allure : elles sont près de trois fois plus nombreuses qu'en 2018 (9 %) à lancer leur start-up (selon le baromètre IEF de BpiFrance). Ainsi, les créatrices d'entreprises existent bel et bien, s'accrochent et s'installent dans un paysage économique français qu'elles contribuent à redynamiser.

Signe des temps, ce sont successivement deux femmes qui ont récemment été nommées à la tête de la French Tech, le bras armé de la puissance publique pour accompagner les start-up dans leur ascension. Ce fut d'abord en 2018 Kat Borlongan, 35 ans, une brillante immigrée franco-philippine, nommée depuis *Chief Impact Office* (directrice en charge de l'impact) de la licorne ContentSquare. Puis, en 2021, elle était remplacée par Clara Chappaz, 32 ans, *Chief Business Officer* (directrice du développement) de Vestiaire Collective. « J'ai peu à peu accepté d'endosser ce rôle modèle de la diversité », confiait la discrète Kat Borlongan aux *Échos* en quittant son poste en 2021. Nouvelles héroïnes de notre époque, à l'instar de ces deux figures symboliques, les fondatrices de start-up s'imposent dans le paysage foisonnant du jeune entrepreneuriat.

Ce n'est donc pas encore un raz de marée, mais la vague des « start-uppeuses » déferle depuis près d'une vingtaine d'années. Les années 1980-1990 ont notamment marqué un tournant pour les femmes avec l'irruption d'Internet et des innovations Tech, ouvertes à la créativité de tous. Le numérique leur a permis de se saisir d'un nouvel espace de démocratisation et de propagation, de nouveaux modes de communication et de commercialisation. Il faut cependant attendre les années 2000 et la floraison de la « French Tech » pour voir surgir les premières vraies cohortes de fondatrices de start-up rodées aux codes de l'entreprise conquérante. Avec juste une « bonne » idée et beaucoup de travail, elles se lancent, généralement sans capital de

départ, avec leurs économies ou du *love money* (financement par la famille et les amis).

Aujourd'hui, les fondatrices de start-up préfèrent le qualificatif d'« entrepreneures » ou « entrepreneuses », plus ancré dans l'action et dans la durée. Encouragées par les collectifs de femmes et de nombreuses initiatives politiques ou associatives, les nouvelles entrepreneuses ne font que gagner chaque année des places au tableau de la French Tech, l'indice de référence en France.

Qui sont-elles ?

Dans son édition 2021, l'indice entrepreneurial de BpiFrance¹ montre l'implication croissante des Françaises dans l'entrepreneuriat (+ 3 points par rapport à l'édition 2018), particulièrement dans les quartiers prioritaires des politiques des villes où la progression de l'indice est de + 5 points en l'espace de trois ans à peine, selon Philippe Mutricy, directeur de l'évaluation, des études et de la prospective à BpiFrance. Laurence Tassone, responsable de l'Observatoire de la création d'entreprise, précise pour sa part que « penser à créer ou reprendre une entreprise, voire passer à l'acte, devient plus naturel pour les femmes, même s'il reste encore un peu de chemin à parcourir pour atteindre une "présence entrepreneuriale" équivalente à leur poids dans la population française ».

L'enquête révèle cependant des freins persistants : stéréotypes, manque de confiance des femmes dans leurs capacités à diriger, déficit d'information et faiblesse de leurs réseaux professionnels... Seules cinq femmes sur dix affirment posséder les compétences pour entreprendre comme décider, négocier ou présenter des résultats. Celles qui se lancent dans la création d'une entreprise cumulent alors les inégalités issues du monde salarial (selon l'étude d'Asteres de 2021) et sont par ailleurs deux fois plus sensibles au risque d'échec (18 %

1. L'étude est faite à partir d'une enquête auprès de cinq mille cinq cents personnes représentatives de la population française.