

LES AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ DU GENRE DANS LES STARTUPS



REVUE DE LITTÉRATURE

COPYRIGHT CENTRE KAIZEN, 2021

Les publications du Centre Kaizen jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du décret sur les droits d'auteurs, paraissant dans le Moniteur, le 12 octobre 2005. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: 177, rue Faubert, Pétion-ville, complexe tropicale ou par courriel : secretariat@centrekaizenhaiti.com. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Centre Kaizen souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Ce document peut-être aussi consulté sur le site de Centre Kaizen

www.centrekaizenhaiti.com

Édité en Haïti

Sommaire

- **Introduction**
- **Les startups, encore un autre secteur dominé par les hommes**
- **Le manque de modèles féminins**
- **Un leadership diversifié Investir avec une perspective du genre**
- **Conclusion**

A PROPOS DE CENTRE KAIZEN

Le Centre Kaizen est une entreprise sociale en services consultatifs sur le Genre (Égalité Femme-Homme), qui évolue dans le domaine du renforcement de capacité, la gestion et évaluation de projet ainsi que la recherche. Nous offrons des services consultatifs et assistance technique pour un développement durable, inclusif et équitable entre les sexes aux organisations multilatérales, bilatérales, gouvernementales et non gouvernementales ainsi qu'aux entreprises. Nous voulons aider ces dernières à concrétiser leur désir et leur volonté à répondre à leur responsabilité d'inclusion vers un monde plus égalitaire, en les appuyant techniquement et en utilisant des outils et des méthodes adaptées au contexte Haïtien devant les conduire à travers ce changement. Ainsi, le genre étant un sujet transversal qui touche tous les aspects de développement d'un pays. Nous contribuons à un changement structurel de la société haïtienne. Nous soutenons les institutions en leur aidant à utiliser des stratégies qui leur permettent de diagnostiquer leur situation, d'élaborer des plans d'actions, de les exécuter tout en mesurant leurs résultats.

La mission du Centre Kaizen est de permettre à chaque individu, de par son rôle, sa position ou son sexe, d'identifier, à travers un processus de changement continue dans sa façon de penser, dans son comportement, des actions concrètes, simples et peu coûteuses dans le but d'avoir une meilleure performance dans son travail et dans ses réalisations.

NOS OBJECTIFS

1. Sensibiliser les institutions publiques et privées aux avantages économiques et financiers de la diversité de genre sur le lieu de travail et à la nécessité de s'engager dans un processus de diversité de genre.
2. Renforcer la structure organisationnelle des institutions dans l'adoption et l'application du modèle de diversité de genre par la certification et le coaching.
3. Soutenir les institutions du secteur du développement pour mettre en œuvre des projets et programmes qui visent l'autonomisation des femmes et des hommes.

Pour plus d'informations, visitez le www.centreakaizenhaiti.com

Introduction

La journaliste Melinda Epler a souligné dans un article intitulé "How Startups Embracing Diversity Can Lead With Inclusion" que lorsque les startups embrassent la diversité, c'est un facteur clé qu'elles planifient leur succès. En effet, comme le démontre une étude réalisée en 2020 par le groupe McKinsey, les entreprises qui intègrent la diversité culturelle augmentent leur performance économique de 36% et de 25% pour la mixité de genre. Donc les entreprises dont la main-d'œuvre est plus diversifiée (y compris les start-ups) obtiennent de meilleurs résultats financiers. Cette diversité peut être examinée dans le domaine de ces nouvelles structures en tenant compte des éléments suivants : âge, statut socio-économique, race, sexe ou encore orientation sexuelle. Dans cette revue de littérature, nous aborderons la question des avantages de la diversité au sein des startups à partir d'une perspective du genre.

Les startups, encore un domaine dominé par les hommes



Dans un article publié par le Virgin Start Up, l'entrepreneuse Suzanne Noble a indiqué que de plus en plus de femmes créent des entreprises, mais il existe toujours un écart entre les sexes dans le domaine de la création d'entreprises, particulièrement dans des secteurs tels que la technologie et les STIM. Dans le monde des startups technologiques, il y a un problème évident.

Les femmes ne sont ni financées, ni embauchées, ni reconnues. L'écart entre les genres a déjà fait l'objet d'études de plusieurs recherches et mis à jour la faible inclusion des femmes. Une récente étude menée par Sahil Raina (2019) a révélé ce que dans les start-ups technologiques à forte croissance financées par du capital-risque, seuls 9 % des entrepreneurs sont des femmes, relate-t-on dans l'article. Déjà, dans un article publié dans le Gardian par Shivvy Jervis en 2015 sur la culture des start-ups a révélé que "les hommes entrepreneurs ont 86% de chances supplémentaires d'être financés par le capital-risque que leurs homologues féminins, et les hommes ont 59% de chances supplémentaires d'obtenir un investissement providentiel". Sur le site de Gender Gap Grader, une organisation qui collecte des données de sources populaires, Elian Carsenat & Elena Rossini (2014) se sont lancés dans le même sens et ont fini par découvrir les inégalités entre les sexes. Cette organisation a révélé que les femmes représentent 9 % des développeurs. Parmi les autres rôles figurent ceux d'architecte logiciel (4,2 % de femmes), d'entrepreneurs (11,3 % de femmes) et de commercialisateur (33,8 % de femmes).

Le manque de modèles féminins



Le défi est que pour les jeunes femmes qui aimeraient se lancer dans la création de startups

Noble, Suzanne. How to address the startup gender gap,

<https://www.virginstartup.org/how-to/how-address-startup-gender-gap> (consulté le 20 février 2021)

Jervis, Shivvy. Why women entrepreneurs are far less likely to be funded. 2015. <https://www.theguardian.com/media-network/2015/aug/06/women-entrepreneurs-venture-capital-funding-tech-startups>, (consulté le 20 février 2021)

est qu'il y a si peu de modèles féminins qui ont une carrière réussie et qui sont visibles. Jonathan Hammond (2018) a révélé que 61 % des femmes dans les start-ups pensent qu'il n'y a pas assez de modèles féminins, ce qui est extrêmement crucial au stade des idées avant même la création d'une start-up. De nombreux facteurs peuvent faire obstacle aux femmes dans ce nouveau secteur. On peut citer entre autres, la question du financement. 42 % des femmes fondatrices ont révélé que le financement était l'un des obstacles les plus difficiles à surmonter lorsqu'elles démarrent leur entreprise en tant que fondatrices et 39% de femmes fondatrices qui ont révélé qu'elles se heurtent fréquemment au sexisme lorsqu'elles dirigeaient leur start-up. Les principaux problèmes étant la marginalisation dans les réunions et le mauvais traitement lorsqu'il s'agit de défendre l'inégalité des sexes, (ibid). Si l'on approfondit la question des obstacles au financement, les préjugés sexistes constituent le principal facteur de discrimination, même au-delà de l'origine ethnique et de l'âge. Près d'un quart, soit 24 %, des femmes fondatrices déclarent que les investisseurs sont moins disposés à investir dans des femmes.

Les investissements mondiaux axés sur l'égalité des sexes sont en augmentation, mais les entreprises dirigées par des femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes manquent de financement. En Amérique latine et dans les Caraïbes, il existe un important déficit de financement pour les entreprises dirigées par des femmes. Cependant, elles continuent à être au-dessus du marché en termes de consommation et de croissance du crédit. Selon le rapport mondial sur l'écart entre les sexes titré *Unrealized Potential : The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality* publié en 2018, l'Amérique latine et les Caraïbes est l'une des régions les plus mal placées au monde en ce qui concerne la participation et les opportunités

économiques des femmes, même si elle est en tête en termes de niveau d'éducation des femmes, juste derrière l'Amérique du Nord et l'Europe occidentale.

Un leadership diversifié



L'une des clés du succès et de la performance d'une start-up est une culture organisationnelle efficace avec un leadership diversifié (Wang, 2018). Dans un rapport publié par le Boston Consulting Group, les données indiquent que "les start-ups fondées et co-fondées par des femmes sont de bien meilleurs investissements financiers. Le Centre d'intelligence collective du MIT a découvert que plus il y a de femmes dans une équipe de décision, plus les résultats sont bons : "En matière de performance de l'équipe, plus il y a de femmes, mieux c'est". Cette recherche est statistiquement valable et s'applique aux décisions et aux tâches liées à la technologie. Plusieurs études comme McKinsey & Company (2020), Bank of America (2020), Marcus Noland and Tyler Moran (2016) ont tous constaté qu'un pourcentage élevé de femmes à la tête d'une entreprise se traduit par des résultats financiers nettement meilleurs. Le premier rapport du Traction Gap Institute (cité Wang, 2018), qui a analysé les startups les plus réussies et les moins réussies, a constaté que "l'équipe et la culture comptent le plus" pour déterminer le succès d'une startup. En effet, dans un article publié par le Boston Consulting Group (2018), les données indiquent que "les start-ups fondées et co-fondées par des femmes sont de

bien meilleurs investissements financiers. Pour chaque dollar de financement, ces start-ups ont généré 78 cents, alors que les start-ups fondées par des hommes ont généré moins de la moitié de ce montant, soit seulement 31 cents".

Brian Nordli, dans son article intitulé *How to Make Diversity a Hiring Priority at the Startup Stage* ces quelques points pour construire une start-up diversifiée et inclusive :

- Investir dans les efforts internes de diversité et d'inclusion. Pour constituer une équipe diversifiée, il ne suffit pas d'embaucher des candidats divers, il faut aussi créer une culture qui célèbre et soutient les personnes de toutes origines et identités.
- Élargir la filière de recrutement pour inclure des candidats éloignés, on peut multiplier les possibilités de recruter des candidats diversifiés.
- Participer et investir dans les efforts communautaires qui soutiennent la diversité dans l'industrie technologique.
- Faire en sorte que les entretiens soient axés sur la capacité de la personne à faire le travail. Les craintes et les problèmes de codage non pertinents peuvent déclencher le syndrome de l'imposteur et accroître les préjugés dans le processus d'évaluation.
- Recueillir des données sur les chiffres de la diversité interne pour aider à évaluer les progrès et à se responsabiliser.

Investir avec une perspective du genre



L'investissement avec une perspective de genre

L'investissement avec une perspective de genre se caractérise par l'inclusion d'investissements dans des entreprises qui sont détenues ou dirigées par des femmes, qui promeuvent l'égalité des sexes sur le lieu de travail et qui développent des produits et des services qui ont un impact positif sur les femmes. Selon l'étude, il est prévu qu'en 2025, les femmes contrôleront 75 % des dépenses de consommation. Elles contrôleront également les dépenses en tant qu'investisseurs individuels. Donc au niveau mondial, les femmes représentent un segment clé de l'investissement qui favorise les investissements axés sur le genre.

L'égalité des sexes est primordiale pour une meilleure inclusion ainsi que pour la rentabilité des entreprises découlant de leur participation accrue à la population active. L'étude de McKinsey (2018) a publié les conclusions d'une enquête sur la diversité des sexes, des ethnies et des cultures sur le lieu de travail, qui établit un lien entre la diversité des sexes et des revenus plus élevés et des marges économiques plus fortes. Une autre analyse régionale de l'Organisation Internationale du Travail (2017), qui portait sur 345 entreprises d'Amérique latine, a conclu que les entreprises où la représentation féminine était plus élevée enregistraient un retour sur investissement et que les marges bénéficiaires étaient respectivement supérieures de 44 % et 47 %. L'écart entre les sexes est présent dans tous les domaines, des postes subalternes aux postes de direction. Cependant, IDB Invest a indiqué que les obligations de genre font partie d'une nouvelle tendance en matière de financement social et constituent une manière innovante d'accorder des prêts aux micro, petites et moyennes entreprises (MPME) dirigées par des femmes.

The gender equality imperative in the workplace

<https://idbinvest.org/en/blog/gender/gender-equality-imperative-workplace> (consulté le 20 février 2021)

IDB Invest and ESADE launch the first gender lens investing study on Latin America and the Caribbean

<https://idbinvest.org/en/news-media/idb-invest-and-esade-launch-first-gender-lens-investing-study-latin-america-and-caribbean> (consulté le 20 février 2021)

Conclusion

Les start-ups ont une position unique en tant qu'agents de changement : elles sont jeunes, agiles, sont nées dans l'ère du millénaire, disposent d'un financement et ont un nouveau produit ou une nouvelle application qui peut changer le monde. Les recherches montrent que si 70 % des fondateurs de startups pensent que la diversité est importante, seuls 10 % d'entre eux mettront en œuvre un programme de diversité (Cole, 2020). Parallèlement, les écarts se sont creusés entre femmes et hommes pendant la pandémie de Covid-19. Selon un rapport Mastercard publié en novembre dernier, 64% des sociétés détenues par des entrepreneuses ont été fortement touchées, contre 52% pour les hommes (citée par Pons, 2021). L'OCDE a mentionné que pour éradiquer l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'entrepreneuriat, les décideurs politiques devraient soutenir les femmes entrepreneurs en "promouvant des modèles féminins, en offrant des cours de mentorat et de formation, en facilitant l'accès au financement et en veillant à ce que leurs politiques aident les femmes à participer au marché du travail".

Unilever Foundry, dans un article publié en 2018, a identifié une série de mesures pour aider à combler l'écart entre les sexes qui existe dans le domaine de la création d'entreprises :

- Unilever Foundry a identifié une série de mesures pour aider à combler l'écart entre les sexes qui existe dans le domaine de la création d'entreprises : Reconnaître le problème. Les hommes et les femmes souhaitent tous deux un changement, et il est important d'encourager et de développer la conversation.

- Faites preuve de transparence en matière d'égalité entre les sexes en publiant des statistiques sur les écarts de rémunération à un stade précoce.
- Réexaminez et redéfinissez la discrimination. Les femmes hésitent toujours à qualifier de discrimination leurs expériences de préjugés sexistes, même si cela a une incidence sur leur capacité à faire leur travail.
- Fournir des modèles accessibles en mettant en place des programmes de tutorat pour les femmes dans les entreprises en démarrage.
- Créer des programmes dans toutes les disciplines et tous les secteurs pour aider les femmes à se sentir en confiance dans tous les domaines d'une entreprise, et dans n'importe quel secteur.
- Créer des programmes de formation pour les jeunes, qui sont généralement encore plus victimes de préjugés sexistes.

Bibliographie

- Bank of America, *Reaffirming our investment in women*, <https://about.bankofamerica.com/en-us/partnering-locally/reaffirming-our-investment-in-women.html#fbid=oYu5sjy1YUk> (Consulté le 22 février 2021)
- Boston Consulting Group. *Why Women-Owned Startups Are a Better Bet*. 2018. <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>, (Consulté le 21 février 2021)
- Carsenat, Elian; Rossini, Elena. *Gender Gap in Start-Ups and Women's Access to Financing*, 2014, <https://gendergapgrader.com/studies/angel-investing/>, (Consulté le 21 février 2021)
- Cole, Cheryl. *A practical guide to diversity and inclusion in startups*. 2020, <https://diversityq.com/a-practical-guide-to-diversity-and-inclusion-in-startups-1510036/> (consulté le 22 février 2021)
- Epler, Melinda. *How Startups Embracing Diversity Can Lead With Inclusion*. <https://changecatalyst.co/how-startups-embracing-diversity-can-lead-with-inclusion/> (Consulté le 21 février 2021)
- Hammond, Jonathan. *How do we Bridge the Gender Diversity Gap in the Startup Space?*, 2018, <https://medium.com/startup-grind/how-do-we-bridge-the-gender-diversity-gap-in-the-startup-space-3956c5dd33c>, (Consulté le 22 février 2021)
- IDB Invest, *The gender equality imperative in the workplace*, <https://idbinvest.org/en/blog/gender/gender-equality-imperative-workplace> (consulté le 20 février 2021)

IDB Invest and ESADE launch the first gender lens investing study on Latin America and the Caribbean <https://idbinvest.org/en/news-media/idb-invest-and-esade-launch-first-gender-lens-investing-study-latin-america-and-caribbean> (consulté le 20 février 2021)

International Labour Office. *Women in Business and Management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean*. 2017.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579085.pdf, (Consulté le 21 février 2021)

Jervis, Shivvy. *Why women entrepreneurs are far less likely to be funded*. 2015. <https://www.theguardian.com/media-network/2015/aug/06/women-entrepreneurs-venture-capital-funding-tech-startups>, (consulté le 20 février 2021)

McKinsey and Company, *Diversity wins: How inclusion matters*, May 2020, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf> (Consulté le 22 février 2021)

Noble, Suzanne. *How to address the startup gender gap*, <https://www.virginstartup.org/how-to/how-address-startup-gender-gap> (consulté le 20 février 2021)

Noland, Marcus; Moran, Tyler. *Study: Firms with More Women in the C-Suite Are More Profitable*. 2016. <https://hbr.org/2016/02/study-firms-with-more-women-in-the-c-suite-are-more-profitable> (Consulté le 22 février 2021)

Nordli, Brian. *How to Make Diversity a Hiring Priority at the Startup Stage*. 2020 <https://builtin.com/diversity-inclusion/small-business-diversity-and-inclusion-hiring-strategy> (consulté le 22 février 2021)

Pons, Héloïse. *Diversité : 2021, année de l'examen de conscience pour la French Tech ?*, <https://www.maddynews.com/2021/01/11/diversite-startup-nation-france/> (consulté le 20 février 2021)

Raina, Sahil. *VCs, Founders, and the Performance Gender Gap*. University of Alberta. 2019. https://sites.ualberta.ca/~sraina/files/vc_sexbias.pdf, (Consulté le 20 février 2021)

The Unilever Foundry, *Scaling up diversity: Unilever Foundry makes a commitment to gender equality*

<https://www.theunileverfoundry.com/highlights/gender-equality-at-startups-case-study.html>, (Consulté le 21 février 2021)

Wang, Nancy. *Diversity Is The Key to Startup Success - What Can Early-stage Founders Do About It?*, <https://www.forbes.com/sites/nancywang/2018/11/12/diversity-is-the-key-to-startup-success-what-can-early-stage-founders-do-about-it/?sh=5aff70cb3966>, (Consulté le 20 février 2021)

Wodon, Quentin T. ; de la Brière, Bénédicte. *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality*. Washington, DC: World Bank. 2018. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29865>