

Quels sont les liens entre diversité et performance au sein des startups ?

Quelles sont les performances des startups européennes dont l'équipe fondatrice est issue de la diversité ? Thomas Astebro (professeur à HEC Paris), Carlos Javier Serrano (professeur à HEC Paris) et Ramzi Rafih (investisseur privé) se sont intéressés au lien entre diversité et performance au sein de startups. Entre 2010 et 2020, ils ont suivi 5 090 startups et 9 013 fondateurs au Royaume-Uni, en France et en Allemagne.

Temps de lecture : minute

1 novembre 2022

Quelles sont les performances des startups européennes dont l'équipe fondatrice est issue de la diversité ? Il ne devrait pas être si difficile de répondre à une question aussi importante ; pourtant les données sur la diversité, notamment ethnique, font cruellement défaut en Europe. C'est pourquoi nous avons pris les choses en main et avons constitué ces données nous-mêmes.

Nos conclusions, publiées dans la revue *The Journal of Portfolio Management*, ont été les premières à porter sur la diversité (y compris l'origine ethnique) en Europe. Nous avons suivi 5.090 startups et 9.013 fondateurs au Royaume-Uni, en France et en Allemagne entre 2010 et 2020. Pour obtenir des données d'investissement de qualité, nous avons limité l'analyse aux levées de fonds supérieures à 1 million de dollars.

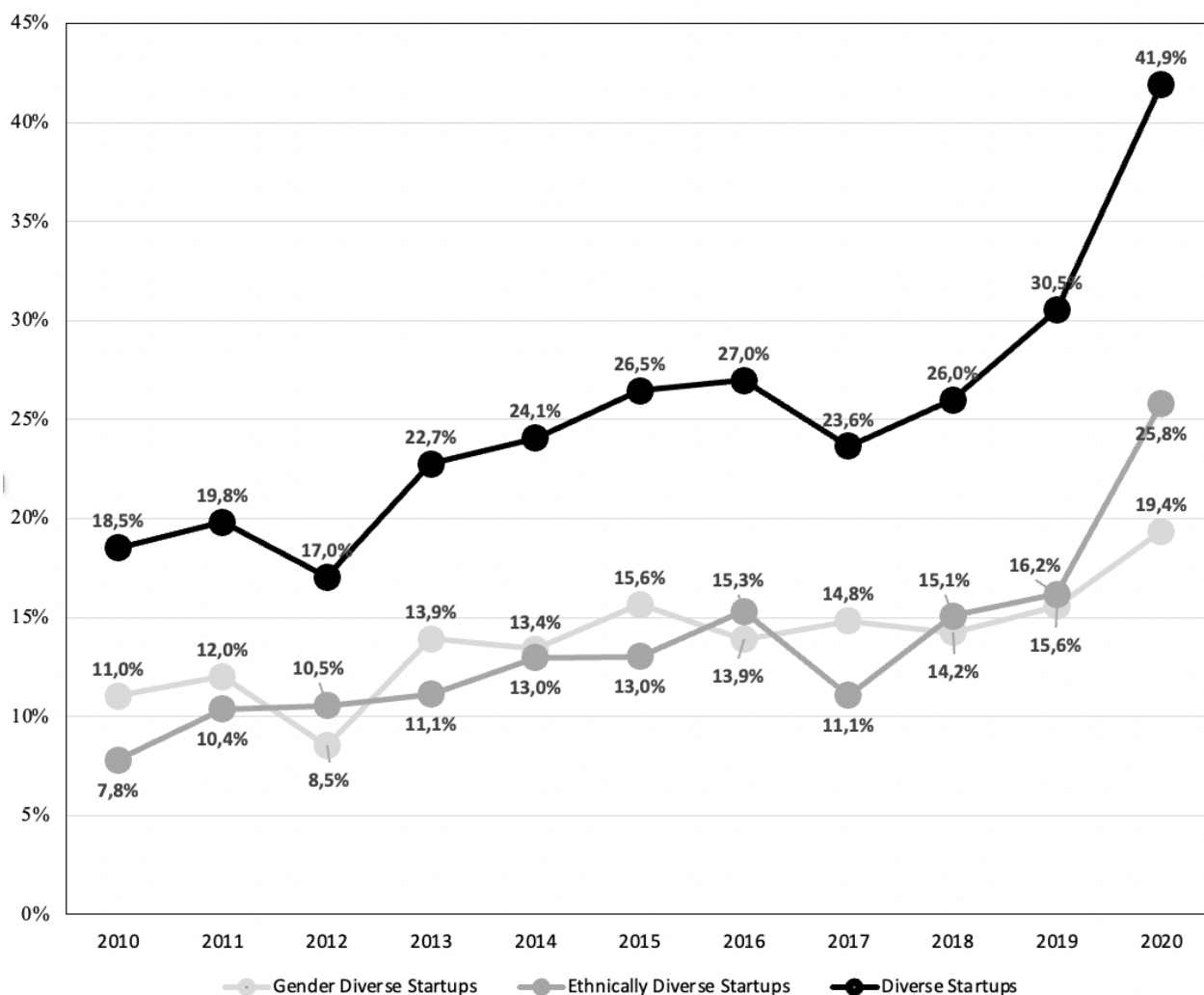
Nous avons ensuite enrichi ces données avec le sexe et l'origine ethnique de chaque fondateur. Puis nous avons considéré la capacité des startups

à mobiliser des capitaux et à commercialiser leurs produits et services comme indicateur de leur succès.

Les résultats ont été stupéfiants

Nous avons systématiquement constaté un sérieux déséquilibre de représentation. Bien que la hausse du nombre d'équipes fondatrices diversifiées soit encourageante (voir le graphique ci-dessous), sur la période étudiée, seulement 13 % des startups comptent au moins une femme cofondatrice, et 12 % un cofondateur issu d'une minorité ethnique. Sur les trois pays scrutés, la France est de loin le plus mauvais élève, avec seulement 18 % des startups fondées par des équipes multiethniques ou mixtes, contre 28 % au Royaume-Uni. À titre de comparaison, les femmes et les minorités ethniques représentent environ 70 % de la population des métropoles comme Londres, Paris ou Berlin.

Exhibit 2: Gender Diverse, Ethnically Diverse, and Diverse Startups



Cela dit, nos résultats montrent aussi que les startups cofondées par des femmes, mobilisent autant de capitaux que les autres, lorsqu'elles parviennent à lever plus d'un million de dollars (ce qui n'est pas chose facile). Parmi les explications possibles, nous pensons que le sexisme est plus problématique avant la levée d'un million de dollars, c'est-à-dire avant que des données et des indicateurs clés de performance ne soient disponibles.

Nous n'avons pas pu analyser les startups qui n'ont pas encore franchi ce seuil d'un million de dollars et, par conséquent, tirer les leçons de leurs difficultés. Ce seuil correspond au moment où une entreprise commence à obtenir des résultats commerciaux, et où les investisseurs en capital-

risque disposent d'indicateurs objectifs pour évaluer leurs performances.

On sait que les startups ethniquement mixtes ont plus de facilité à commercialiser leurs produits/services dans les secteurs et les régions où la diversité ethnique est la plus grande. On sait aussi que dans les domaines où la diversité ethnique est faible, les équipes fondatrices issues de la diversité lèvent plus de fonds que les autres. La combinaison de ces résultats nous amène à penser que les sociétés de capital-risque ont sous-investi dans les startups issues de la diversité en Europe ces dix dernières années, manquant ainsi de nombreuses opportunités.

Que peut-on conclure de ces résultats ?

Premièrement, que les créateurs de startups européens doivent prendre conscience des formidables atouts d'une équipe métissée au moment de choisir leurs cofondateurs. Les universités et les employeurs européens les plus prestigieux ont déjà fait de la diversité une priorité stratégique. Ces "réservoirs" de futurs cofondateurs sont donc de plus en plus diversifiés. À partir de là, les réseaux professionnels et sociaux des futurs créateurs d'entreprises européens vont s'élargir, ce qui facilitera la constitution d'équipes plus hétérogènes.

Deuxièmement, que les GPs européens et leurs LPs passent à côté de belles opportunités d'investissement à un stade précoce en Europe en n'investissant pas assez dans des équipes diversifiées. Nous apportons la preuve qu'une stratégie d'investissement mûrement réfléchie, qui s'appuie sur des équipes fondatrices diversifiées, peut générer des bénéfices pour les sociétés de capital-risque et leurs investisseurs. En d'autres termes, investir dans des équipes plurielles est une stratégie d'investissement moins courante, qui peut s'avérer plus performante, à condition de lui consacrer l'attention et les fonds nécessaires.

Enfin, le manque de données sur la diversité des équipes fondatrices en

Europe est étonnant. Les fournisseurs de données et les investisseurs en capital-risque doivent déployer davantage d'efforts pour recueillir des données sur la diversité, quelle qu'elle soit, et pas seulement de genre. Ce ne sont là que les prémices d'une meilleure compréhension des causes de la sous-représentation et des préjugés. Car on ne peut pas comprendre ce qui ne peut pas être mesuré, et les problèmes que nous ne comprenons pas ne pourront donc pas être résolus.

Article écrit par Par Thomas Astebro, Carlos Javier Serrano et Ramzi Rafih