

Club AFIC avec Elles

Etude sur la mixité dans le Capital Investissement

Novembre 2013

Introduction

L'AFIC, qui souhaite promouvoir activement le rôle des femmes dans les métiers du capital investissement, a créé AFIC avec Elles en 2011.

Pour la troisième année consécutive, une étude sur la mixité dans le capital investissement a été conduite par Deloitte auprès des investisseurs en capital membres de l'AFIC.

Comme constaté en 2010 et 2011, la mixité au sein de la profession du capital investissement en France est assez proche de celle observée dans les autres pays de référence que sont le Royaume-Uni et les Etats-Unis, même si peu de chiffres sont disponibles.

La proportion de femmes au sein des Comités Exécutifs en 2012 est de :

- **15% dans le capital investissement en France** d'après notre enquête ;
- **29% et 21% dans le CAC 40 et le SBF120 respectivement** d'après Ethics & Boards, l'observatoire international de la gouvernance des sociétés cotées ;
- **32% au sein du S&P100** d'après une étude de Calvert Investment de 2013 ;
- **9% au sein de l'UE tous domaines confondus** d'après la base de données de la Commission européenne ;
- **9% dans les domaine de la finance/assurance au niveau mondial**, d'après l'étude McKinsey « Women Matter 2012 ».

Base de préparation de l'enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d'un panel de 267 membres actifs de l'AFIC. 120 réponses ont été reçues, soit un taux de participation de 45% (contre 92 réponses / 35% l'année dernière).

55 répondants en 2013 avaient déjà répondu l'année dernière et 38 les 2 années précédentes. 65 nouveaux participants ont donc été enregistrés cette année.

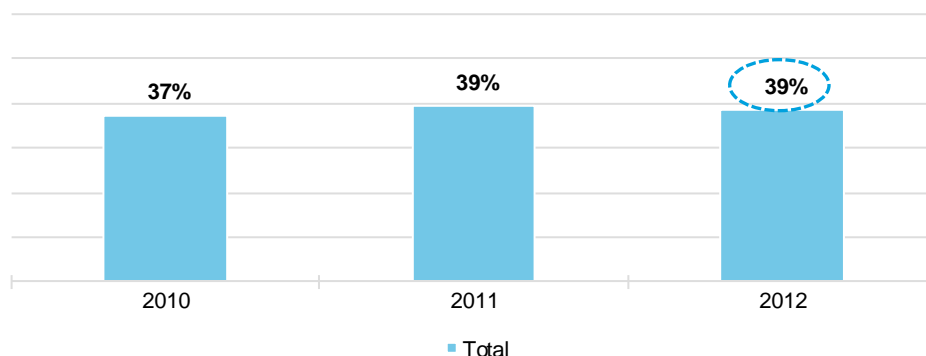
La base commune des 38 sociétés de gestion ayant répondu les trois années étant faible, nous avons analysé les résultats sur la base des 120 réponses de cette année, hormis pour certaines études où il était nécessaire de reprendre les mêmes répondants. Il nous apparaît important de souligner l'existence d'un biais possible dans les analyses comparatives entre 2011 et 2012 et 2013, induit par la différence de composition des trois échantillons.

Les répondants de 2013 représentent **62% des montants totaux sous gestion** (de sociétés de capital investissement françaises) en 2012 et **70% des investissements réalisés entre 2006-2012**.

Section	Page	Composition des équipes en 2012	Page
Composition des équipes en 2012	3	Tranches d'âge	4
Les recrutements en 2012	7	Niveaux hiérarchiques	5
Politique de mixité	10	Promotions	6
Principaux enseignements	14		

En 2012, la part des femmes dans les sociétés de gestion est de 39%, toutes tranches d'âges et toutes fonctions confondues.

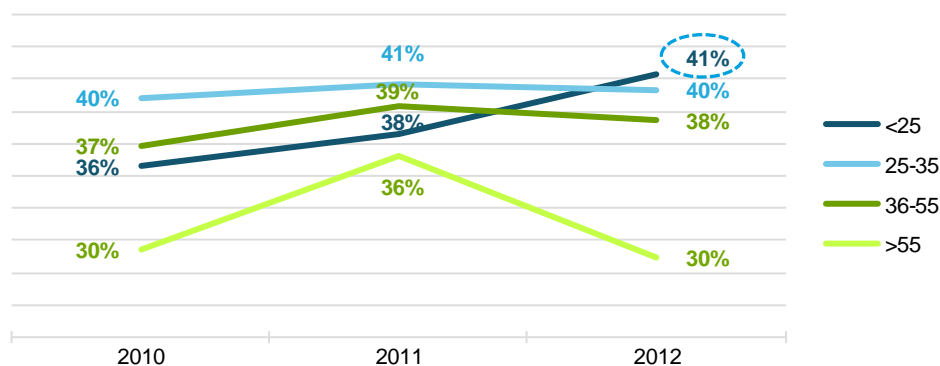
Evolution de la proportion de femmes au sein des effectifs entre 2010 et 2012



Source: Réponses Questionnaires

- En 2012, la part des femmes dans le capital investissement s'élève à 39%, toutes fonctions et classes d'âge confondues, un chiffre stable par rapport à 2011.
- La représentation des femmes est supérieure à 40% dans les tranches d'âge inférieures à 35 ans. Cela s'explique en partie par la forte présence féminine au grade de Chargé d'Affaires et dans les Fonctions Support.
- Pour la première fois depuis 2010, nous constatons qu'au sein de la population féminine ce sont les femmes âgées de moins de 25 ans qui sont les plus représentées (41%).
- Quant aux femmes de plus de 55 ans, elles représentent 30% de l'effectif de cette tranche d'âge.

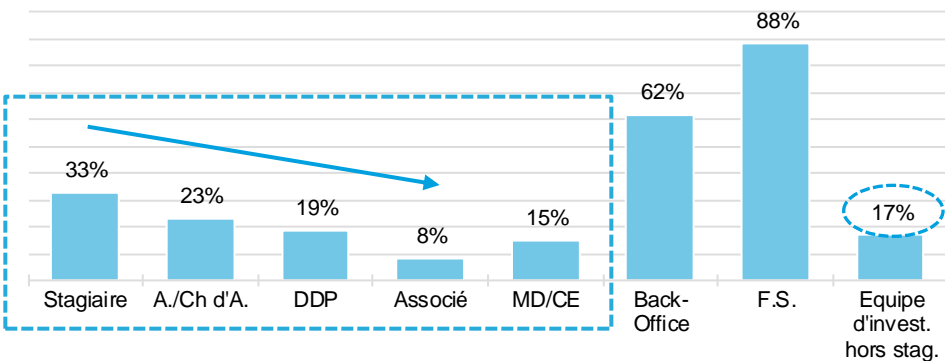
Evolution de la proportion de femmes au sein des effectifs par tranche d'âge entre 2010 et 2012



Source: Réponses Questionnaires

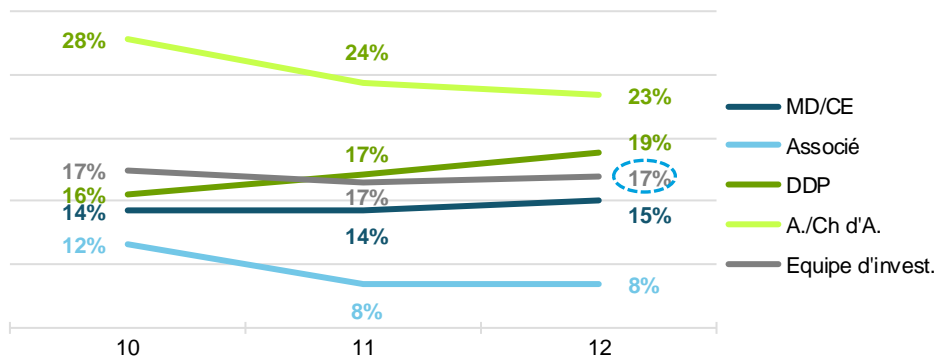
Les femmes représentent 17% des équipes d'investissement (hors Back Office, Fonctions Support et Stagiaires).

Proportion de femmes par niveau hiérarchique en 2012



Source : Réponses Questionnaires

Evolution de la proportion de femmes par niveau hiérarchique de 2010 à 2012



Source : Réponses Questionnaires

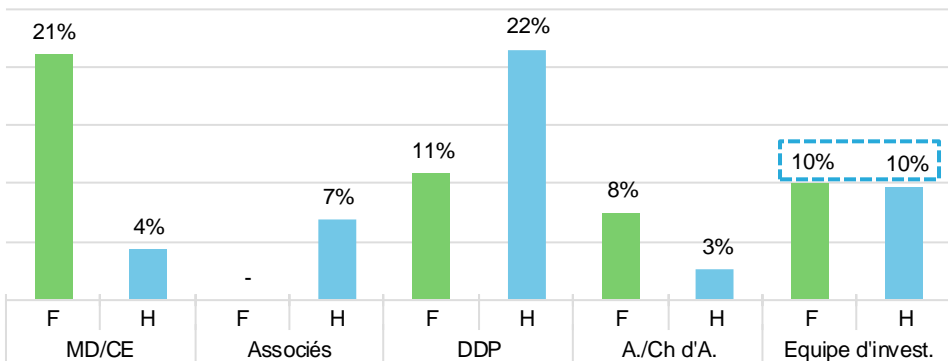
- **Les équipes d'investissement sont composées à 17% de femmes**, hors stagiaires (Chargés d'affaires, Directeurs de participations, Associés, Membres du Directoire/Comité exécutif), inégalement réparties selon le niveau hiérarchique.
- **La proportion de femmes décroît linéairement au fur et à mesure qu'elles progressent dans la hiérarchie**, avec une exception notable au niveau de Membre du Directoire.
 - Les femmes représentent environ un quart de l'effectif des Chargés d'affaires/Analystes, soit 10 points de moins qu'au niveau de stagiaire (33%).
 - **Au-delà du poste de Chargé d'Affaires, la mixité est faible.** Les hommes représentent respectivement 81% et 92% des effectifs aux grades de Directeur de participations et d'Associé.
 - On note néanmoins une mixité légèrement supérieure aux postes de direction des sociétés de gestion (**15% de femmes Membres du Directoire/Comité Exécutif**).
- Le Back Office et les Fonctions Support sont fortement féminisés avec respectivement 62% et 88% de femmes.

Note : Nous avons distingué 7 niveaux hiérarchiques : Membre du Directoire/Comité exécutif, Associé, Directeur de Participations, Analyste/Chargé d'Affaires, Stagiaire et Back-Office et Autres Fonctions Support.

La catégorie Back-Office prend en compte uniquement les secrétaires généraux, les responsables pour la conformité du contrôle interne (RCCI), les postes inhérents aux relations investisseurs et à la communication. La catégorie Fonction support prend en compte les assistantes, secrétaires et la fonction informatique.

En 2012, les proportions d'hommes et de femmes promus sont globalement similaires. Pour la première fois dans notre étude, la proportion de femmes promues au grade de Chargée d'Affaires est supérieure à la proportion des hommes promus.

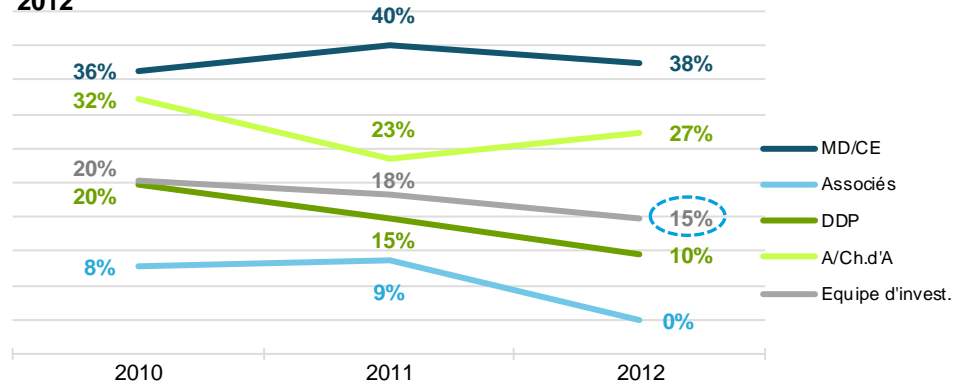
Promotions année 2012 / effectifs année 2011 par grade



Source : Réponses Questionnaires

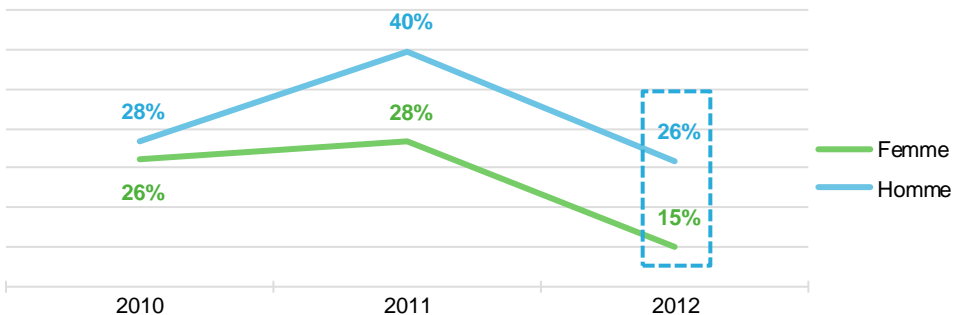
Note : l'analyse des promotions 2012 par rapport aux effectifs 2011 n'a pu être menée que sur les 55 sociétés ayant participé à l'étude ces deux années.

Part des femmes dans le total des promotions entre 2010 et 2012



Source : Réponses Questionnaires

Proportion d'anciens stagiaires H/F recrutés en CDI



Source : Réponses Questionnaires

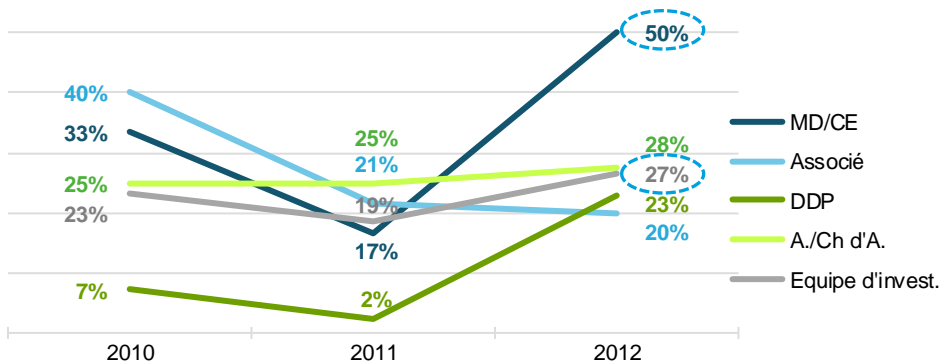
- Pour la première fois depuis 2010, **la proportion de femmes promues est similaire à celle des hommes** (10% des effectifs de l'équipe d'investissement de l'année précédente, hors stagiaires et fonctions support).
- **Nous constatons une forte disparité selon le grade:**
 - Les femmes sont plus souvent promues que les hommes au grade de Membre du Directoire / Comité Exécutif (38% des promotions de l'année) et de Chargé d'Affaires (27%).
 - Nous constatons une réduction significative de la part des femmes dans les promotions au grade de Directeur de Participations.
 - Dans notre échantillon aucune femme n'a été promue au grade d'Associé en 2012.
- **La proportion de femmes dans le total des promotions a baissé en 2012** pour tous les grades, sauf celui de Chargé d'Affaires
- La baisse du taux de recrutement des stagiaires observée en 2012 a impacté plus fortement les femmes que les hommes.

Section	Page	Les recrutements en 2012	Page
Composition des équipes en 2012	3	Renouvellement des équipes	8
Les recrutements en 2012	7	Profils et viviers	9
Politique de mixité	10		
Principaux enseignements	14		

En 2012, les femmes ont représenté plus du quart des recrutements des équipes d'investissement

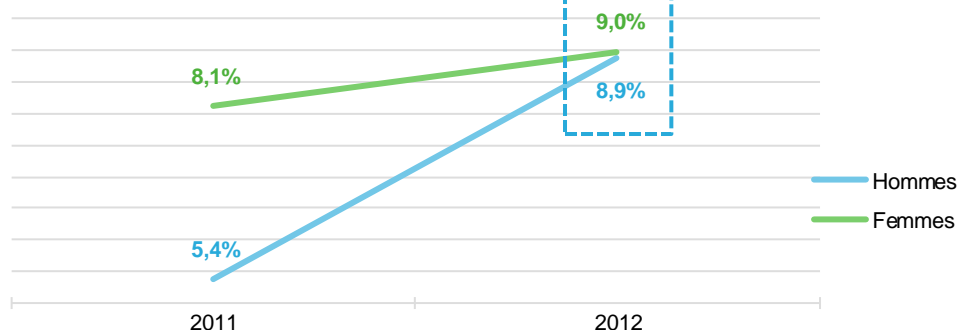
Le taux de turnover est resté similaire entre femmes et hommes, autour de 9%.

Proportion de femmes dans le total des effectifs recrutés entre 2010 et 2012



Source : Réponses Questionnaires

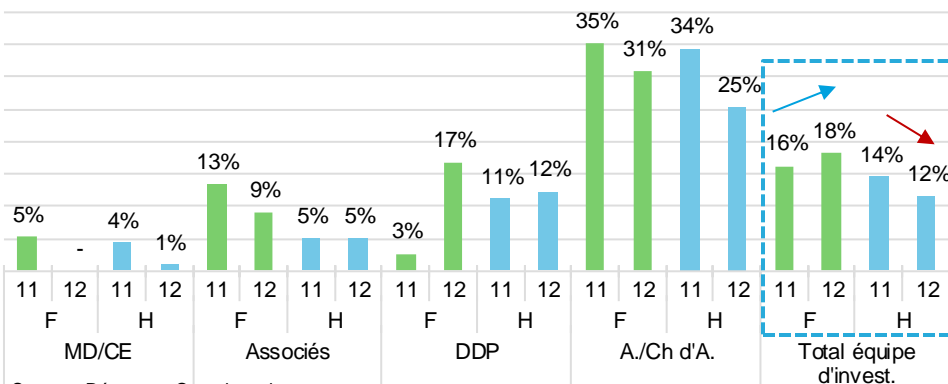
Turnover des équipes d'investissement de l'année N / effectifs des équipes d'investissement de l'année N-1



Source : Réponses Questionnaires

Note : l'analyse du turnover 2012 par rapport aux effectifs 2011 n'a pu être menée que sur les 55 sociétés ayant participé à l'étude ces deux années, et l'analyse du turnover 2011 par rapport aux effectifs 2010 sur 56 sociétés.

Recrutements année N / effectifs année N par grade



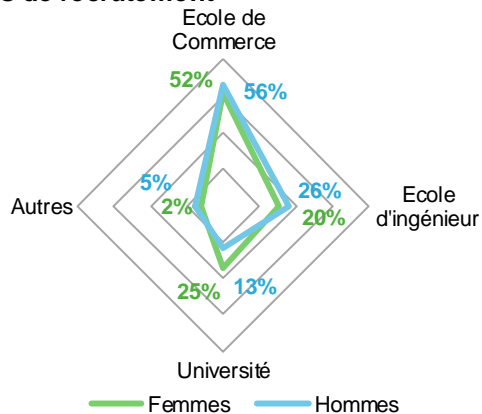
Source : Réponses Questionnaires

Note : l'analyse des porte sur les 55 sociétés ayant répondu en 2012 et 2013.

- **Le pourcentage de recrutements de femmes a continué d'augmenter en 2012 à 27% du total des effectifs recrutés.**
 - La tendance est particulièrement nette au grade de Membre du Directoire, où les femmes représentent 50% des effectifs recrutés.
- Sur les 55 sociétés ayant répondu les 2 dernières années, **la dynamique de recrutement des femmes s'est améliorée** (les recrutements 2012 représentent 18% des effectifs de femmes 2011 vs 16% l'année précédente). Parallèlement, la tendance s'est inversée pour les hommes (de 14% à 12%).
 - Le niveau hiérarchiques de Directeur des Participations a montré une nette amélioration (de 3% à 17%).
- **Le turnover constaté en 2012 au sein des équipes d'investissement féminine et masculine est similaire, et se situe à 9% tous grades confondus.**

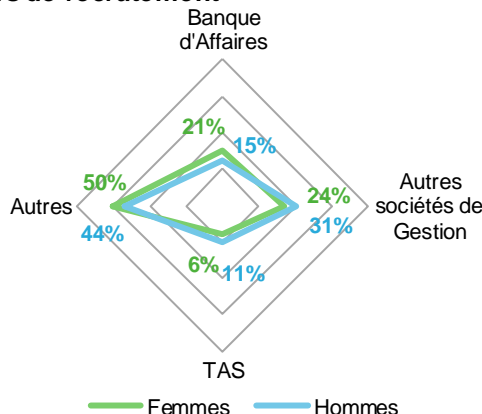
Les recrutements de l'année sont largement dominés par des profils issus d'école de commerce. 50% des sociétés déclarent désormais privilégier la mixité, à niveau de compétence égal.

Profils de recrutement



Source : Réponses Questionnaires

Viviers de recrutement



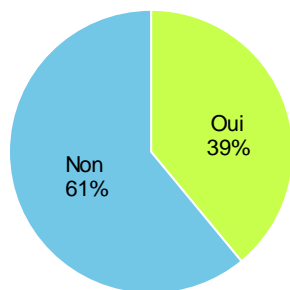
Source : Réponses Questionnaires

Les profils et viviers de recrutement des hommes et femmes sont relativement similaires :

- Ils sont issus à plus de 50% d'écoles de commerce. L'université arrive en seconde position pour les femmes (25% des profils) tandis qu'il s'agit des écoles d'ingénieurs pour les hommes (26% des profils).
- Les Banques d'Affaires, services de Conseil en Transaction et autres Sociétés de Gestion représentent seulement de 50% à 56% des viviers.
- Pour plus de 70 % des sociétés de gestion, le réseau et le recrutement par un tiers sont deux modes de recrutement considérés comme importants ou très importants.
- Pour la première année de notre étude, **la moitié des répondants déclarent privilégier la mixité à niveau de compétences et qualités égal.**

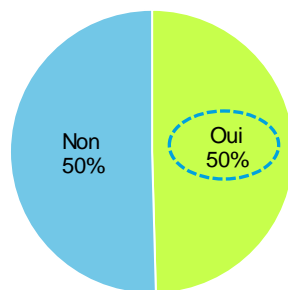
A niveau de compétences et qualités égales, existe-t-il une préférence en faveur du candidat améliorant la mixité au sein de la société ?

En 2011



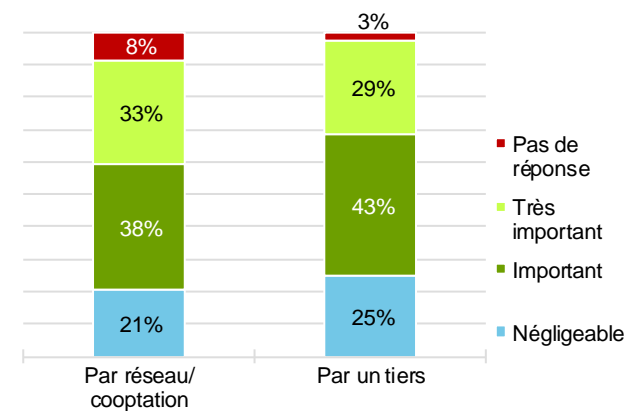
Source : Réponses Questionnaires

En 2012



Source : Réponses Questionnaires

Importance des modes de recrutement

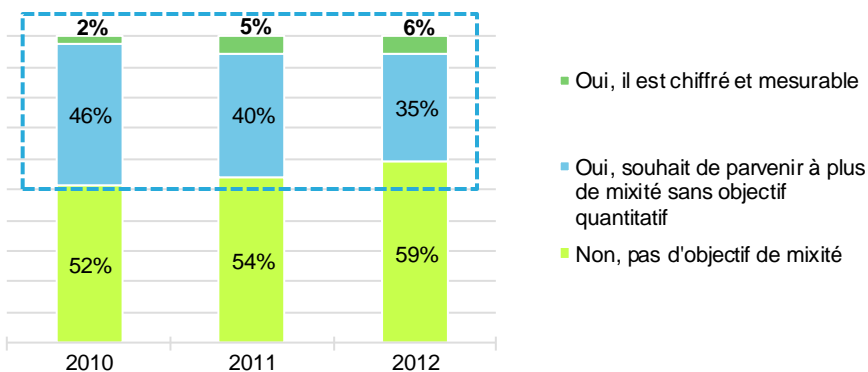


Source : Réponses Questionnaires

Section	Page	Politique de mixité	Page
Composition des équipes en 2012	3	Objectif de mixité des équipes	11
Les recrutements en 2012	7	Actions en faveur de la mixité	12
Politique de mixité	10	Mixité et participations	13
Principaux enseignements	14		

41% des répondants indiquent avoir un objectif de mixité au sein de leurs équipes mais peu d'actions spécifiques sont véritablement engagées.

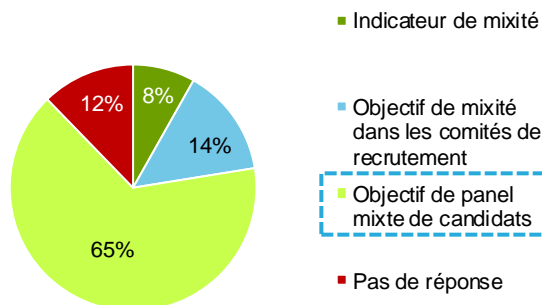
Avez-vous un objectif de mixité au sein de votre équipe?



Source: Réponses questionnaire

Objectif de mixité

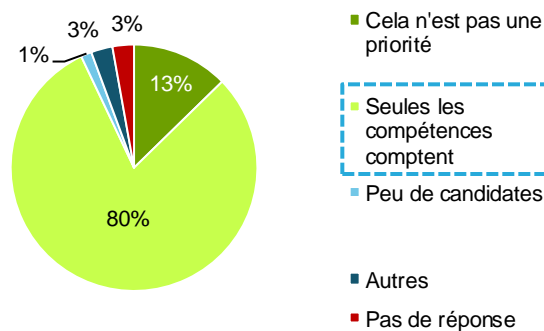
Si oui, quels sont les moyens mis en oeuvre pour atteindre cet objectif?



Source: Réponses questionnaire

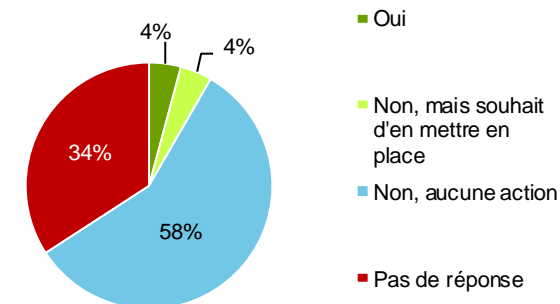
Pas d'objectif de mixité

Sinon, quelles sont les raisons qui vous poussent à ne pas prendre en compte la parité?



Source: Réponses questionnaire

Existe-t-il des formes d'actions spécifiques pour les femmes?



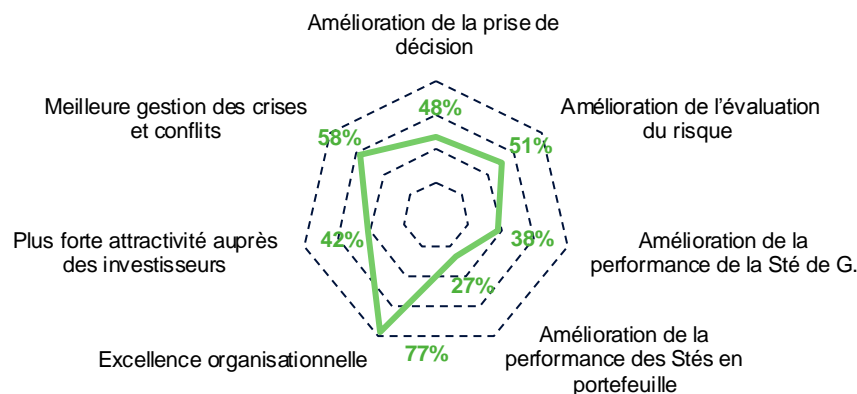
Source: Réponses questionnaire

- **41% des sociétés interrogées ont un objectif de mixité.** Ces sociétés utilisent principalement (à plus de 60%) un objectif de panel mixte. Les indicateurs de mixité ou des comités de recrutement mixtes sont utilisés dans une moindre mesure.
 - Parmi eux, 6% des sociétés ont un objectif de mixité chiffré. Cette proportion a été multiplié par 3 depuis 2010.
- 59% des investisseurs interrogés n'ont pas d'objectif de mixité. **80% d'entre eux invoquent la prévalence des compétences sur le critère de mixité.**
- Seulement 4% des sociétés de gestion ayant participé à l'étude mettent en place des actions spécifiques pour les femmes au sein de leur structure et autant souhaitent en mettre en place.
- 58% des répondants n'ont pas d'actions spécifiques pour les femmes.

La mixité est perçue comme un facteur impactant positivement l'excellence organisationnelle ainsi qu'une meilleure gestion des crises et des conflits.

Dans la majorité des cas, il ne s'agit pas d'un critère de due diligence de la part des Limited Partners.

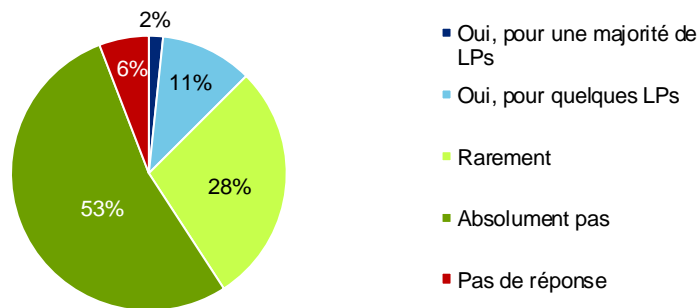
Changements perçus/attendus de la mixité



Source: Réponses questionnaire

- La mixité au sein des équipes de gestion est très largement perçue comme **un facteur impactant positivement l'excellence organisationnelle** ainsi qu'une meilleure gestion des crises et des conflits.
- L'amélioration de la performance des sociétés en participation et des sociétés de gestion n'est pas un critère majoritairement mis en avant.

La mixité de l'équipe de gestion fait-elle partie des critères de due diligence de vos LPs?

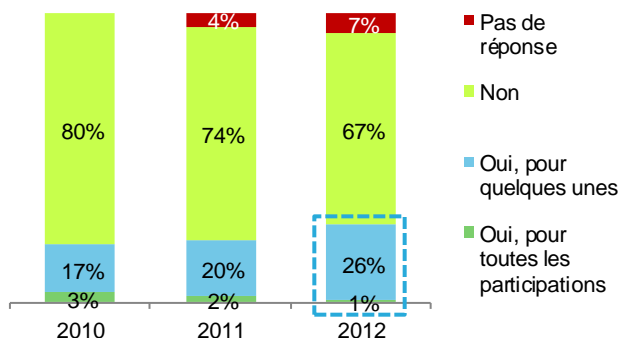


- **13% des répondants indiquent que la mixité fait partie des critères** de due diligence pour quelques Limited Partners.
- Dans plus de 50% des cas, la mixité de l'équipe de gestion ne fait absolument pas partie des critères de due diligence des Limited Partners.

Source: Réponses questionnaire

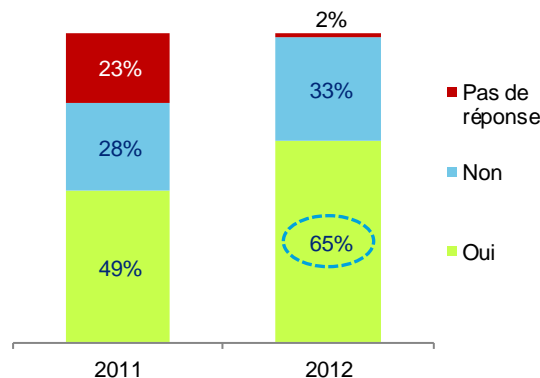
En 2013, 27% des sociétés ont un objectif de mixité au sein des Conseils d'Administration de leurs participations, et 49% ont au moins une participation dirigée par une femme.

Existe-t-il un objectif de mixité dans le Conseil d'Administration de vos participations ?



Source: Réponses questionnaire

Avez-vous pris connaissance de la loi n°2011-103(1) ?



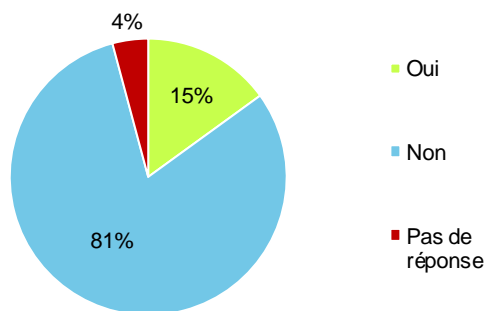
Source: Réponses questionnaire

• En 2012, plus de 27% des répondants ont un objectif de mixité dans les Conseils d'Administration de leurs participations.

• La prise de conscience de la loi n° 2011-103(1) relative à la mixité dans les Conseils d'Administration a atteint 65%, mais **seulement 15% déclarent avoir engagé des mesures.**

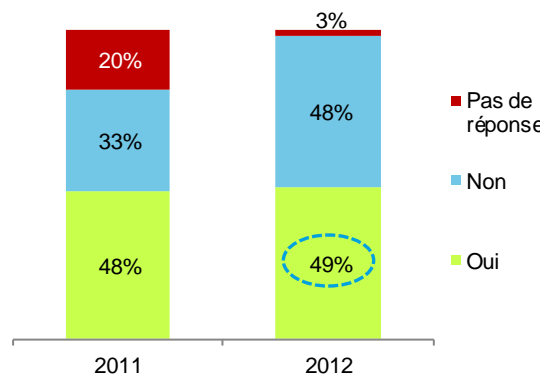
• Près de la moitié des répondants ont des participations dirigées par des femmes. En 2012, les sociétés interrogées déclarent qu'en moyenne **6% de leurs participations sont dirigées par des femmes.**

Des mesures ont-elles déjà été mises en place ?



Source: Réponses questionnaire

Certaines de vos participations sont-elles dirigées par des femmes ?



Source: Réponses questionnaire

Si oui, combien de participations cela représente-t-il ?

$$\frac{\text{Nombre de participations dirigées par des femmes} = 134}{\text{Nombre de participations totales} = 2\,259} = \mathbf{6\%}$$

Note : (1) La loi n° 2011-103 du 27 janvier relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, pose les conditions d'une représentation plus équilibrée, sous peine de sanctions. Cette loi prévoit également que, désormais, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance devra délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Section	Page	Principaux enseignements	Page
Composition des équipes en 2012	3	Principaux enseignements	15
Les recrutements en 2012	7		
Politique de mixité	10		
Principaux enseignements	14		

Principaux enseignements

L'étude sur la mixité dans le Capital Investissement en France menée pour la troisième année consécutive, a permis de tirer les enseignements suivants :

- Au cours de l'année 2012, **la part des femmes dans les sociétés de gestion s'est stabilisée à 39%**, toutes tranches d'âges et toutes fonctions confondues. Le Back Office et les Fonctions Support restent toujours très largement féminisées, à respectivement 62% et 88%.
- **La proportion des femmes au sein des équipes d'investissement est également stable à 17%** (hors fonctions support et stagiaires). Elle progresse au grade de Membre du Directoire (+1 point à 15%) et au grade de Directeur des Participations (+2 points à 19%). Inversement, le grade de Chargé d'Affaire, où les femmes sont traditionnellement le plus présentes, enregistre une diminution d'un point à 23%.
- **Les femmes bénéficient d'un taux de promotion comparable à celui des hommes** (10% des effectifs N-1), en étant néanmoins beaucoup plus promues au grade de Membre du Directoire (21% vs. 4% pour les hommes) et de Chargée d'Affaires (8% vs. 3%).
- En 2012, **les femmes ont représenté 27% des recrutements totaux, en hausse par rapport à 2010 et 2011. Les femmes représentent 50% des effectifs Membre du Directoire / Comité Exécutif recrutés.**
La moitié des répondants indiquent privilégier la mixité, à niveau de compétences égal.
- **41% des sociétés de gestion ayant participé à l'étude indiquent avoir un objectif de mixité**, dont 6% un objectif chiffré et mesurable. La mixité au sein des équipes de gestion est toujours largement perçue comme **un facteur impactant positivement l'excellence opérationnelle ainsi qu'une meilleure gestion des crises et des conflits.**
- **La mixité au sein de l'équipe de gestion** semble cependant rester un **critère** de due diligence encore **très peu utilisé par les Limited Partners** (13% des répondants).
- **65% des sociétés interrogées ont désormais pris connaissance de la loi sur la mixité dans les Conseils d'Administration** mais 81% déclarent ne pas avoir encore pris de mesures spécifiques. Plus de 25% ont un objectif de mixité au sein du Conseil d'Administration de certaines de leurs participations. **La moitié des répondants déclarent avoir au moins une de leurs participations dirigée par une femme**, portant le pourcentage de participations dirigées par des femmes à 6%.

Deloitte.

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory, à ses clients des secteurs public ou privé, de toutes tailles et de toutes activités. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues, afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent. Nos 200 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 7 950 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.