

Deloitte.

AFIC avec Elles Étude sur la mixité dans le Capital Investissement

Novembre 2017



ASSOCIATION FRANÇAISE
DES INVESTISSEURS POUR LA CROISSANCE



Introduction

- L'AFIC, qui souhaite promouvoir activement le rôle des femmes dans les métiers du capital investissement, a créé AFIC avec Elles.
- Pour la septième 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 précédemment, la mixité au sein de la profession du capital investissement en France est assez proche des autres pays de référence que sont la Grande Bretagne et les USA, même si peu de chiffres sont disponibles.
- La proportion de femmes au sein des Comités Exécutifs est de :
 - 15% dans le capital investissement en France d'après notre nouvelle enquête ;
 - 41,6% dans le SBF120, 23,8% dans S&P100 et 26,9% dans le FTSE100 d'après le site d'Ethics & Boards de juillet 2017, l'observatoire international de la gouvernance des sociétés cotées ;
 - 23,3 % au sein de l'UE tous domaines confondus d'après un rapport de la Commission européenne « Gender balance on corporate boards » ;
 - 14% en France (en hausse de 6 points depuis 2007) et 17% également au Royaume-Uni pour les 50 plus grosses sociétés cotées tous domaines confondus, d'après l'étude McKinsey « Women Matter 2017 »;

Base de préparation de l'enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d'un panel de 203 membres actifs de l'AFIC. 101 réponses ont été reçues, soit un taux de participation de 50% (100 réponses = 40% l'année dernière).

Les répondants de 2016 représentent 66% des investissements réalisés entre 2008-2016 et 69% des investissements réalisés en 2016 par l'ensemble des membres de l'AFIC.

82 répondants en 2017 avaient déjà répondu l'année dernière, 19 nouveaux participants ont donc été enregistrés cette année.

Nous avons analysé les résultats sur la base des 101 réponses de cette année, hormis pour certaines analyses où il était nécessaire de reprendre les mêmes répondants sur plusieurs années. Il nous apparaît important de souligner l'existence d'un biais possible dans les analyses comparatives induit par la différence de composition des échantillons.

Sommaire

Composition des équipes en 2016 3

Tranches d'âge 4

Niveaux hiérarchiques 5

Promotions 6

Les recrutements en 2016 7

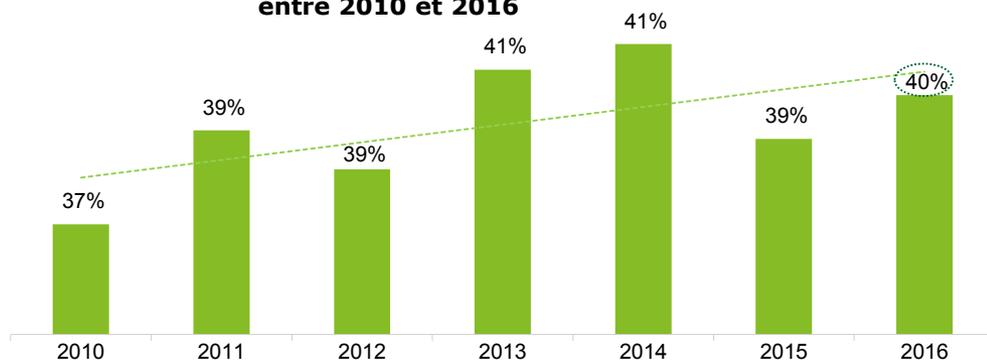
Politique de mixité 10

Principaux enseignements 15



En 2016, la part des femmes dans les sociétés de gestion atteint 40%, toutes tranches d'âges et toutes fonctions confondues.

Evolution de la proportion de femmes au sein des effectifs entre 2010 et 2016



Source: Réponses questionnaires

Evolution de la proportion de femmes au sein des effectifs (y compris stagiaires) par tranche d'âge entre 2010 et 2016

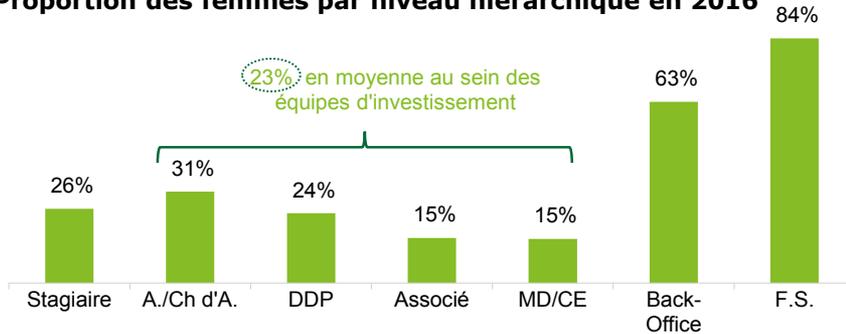


Source: Réponses questionnaires

- En 2016, la part des femmes dans le capital investissement s'élève à 40%, un niveau inférieur à celui de 2014 malgré une augmentation de un point par rapport à l'année dernière.
- Les femmes ayant plus de 25 ans représentent près de 40% de l'effectif de leur tranche d'âge
- La proportion de femmes ayant moins de 25 ans reste faible, bien qu'en augmentation de deux points par rapport à 2015.
- La proportion de femmes ayant plus de 55 ans s'accroît de cinq points pour atteindre 40% de l'effectif de cette tranche d'âge.

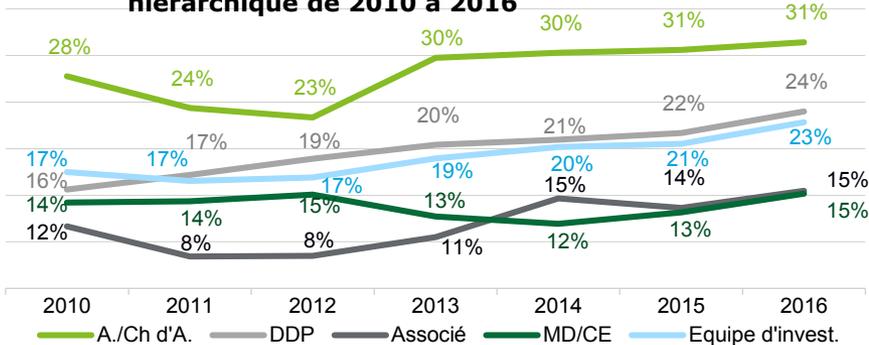
Les équipes d'investissement continuent de se féminiser: en 2016, les femmes représentent 23% des équipes d'investissement (contre 21% en 2015 et 17% en 2010).

Proportion des femmes par niveau hiérarchique en 2016



Source: Réponses questionnaires

Evolution de la proportion de femmes par niveau hiérarchique de 2010 à 2016



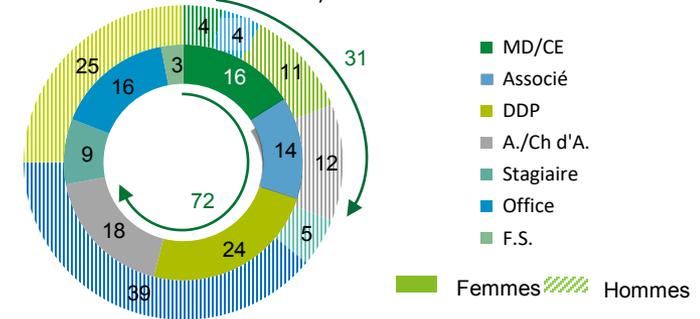
Source: Réponses questionnaires

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.

Répartition H/F par grade en 2016

Lecture: sur 100 femmes travaillant en fonds, 4 sont associées

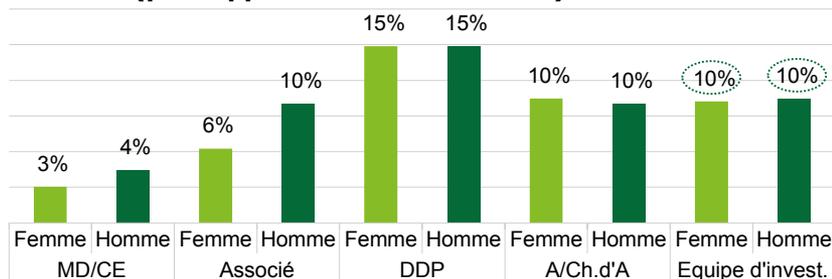


Source: Réponses questionnaires

- Les équipes d'investissement, hors stagiaires, sont composées à 23% de femmes.
- La proportion de femmes décroît progressivement au fur et à mesure qu'elles progressent dans la hiérarchie.
 - Les femmes représentent près d'un tiers (31%) de l'effectif des Chargés d'affaires/Analystes, un pourcentage de 7 points supérieur à celui du niveau de Directeur de Participations (24%).
 - Au-delà du poste de Chargé d'affaires, la mixité est faible. Les hommes représentent respectivement 76%, 85% et 85% des effectifs aux grades de Directeur de Participations, d'Associé et Membre du Directoire/Comité Exécutif.
- Le Back-Office et les fonctions support restent très féminisés avec respectivement 63% et 84% de femmes.
- Nous constatons une féminisation régulière des grades les plus expérimentés. Ainsi 24% des Directeurs de Participations sont des femmes (22% en 2015 et 16% en 2010).

En 2016, 20% des promus au sein des équipes d'investissement sont des femmes, tous grades confondus. Au sein des équipes d'investissement, 10% des hommes et 10% des femmes ont été promus en 2016.

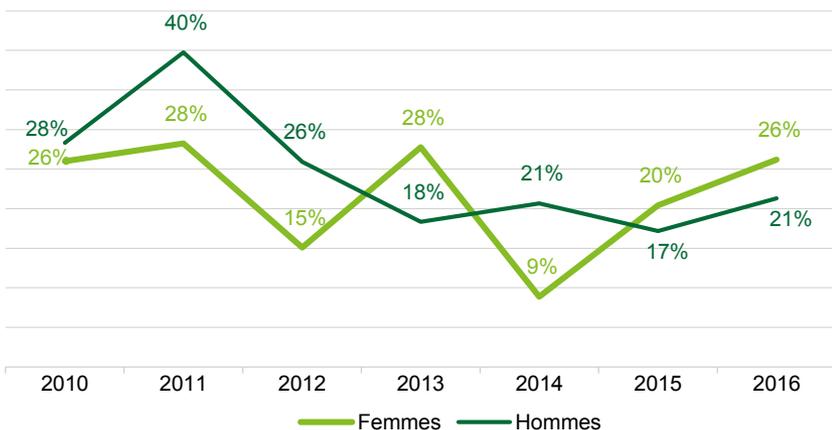
Comparaison hommes/femmes des promotions 2016 (par rapport aux effectifs 2015)



Source: Réponses questionnaires

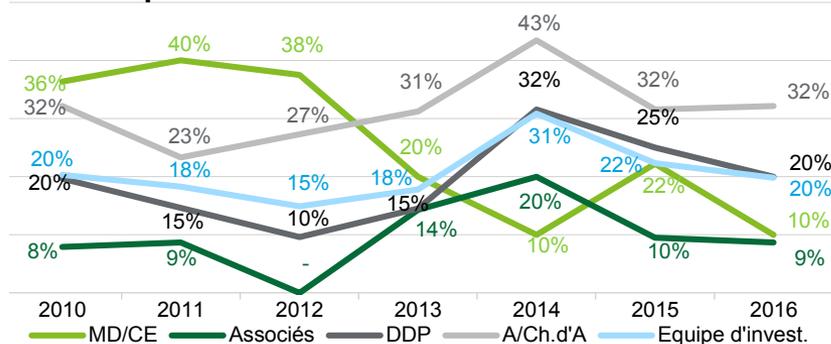
Note : l'analyse du turnover 2016 par rapport aux effectifs 2015 a pu être menée uniquement sur les 2 sociétés ayant participées à l'étude ces deux années, et l'analyse du turnover 2015 par rapport aux effectifs 2015 sur 78 sociétés.

Proportion d'anciens stagiaires H/F recrutés en CDI



Source: Réponses questionnaires

Evolution de la part des femmes dans le total des promotions entre 2010 et 2016



Source: Réponses questionnaires

- En 2016, il y a autant de femmes que d'hommes promues en proportion des effectifs des équipes d'investissement (10%, hors stagiaires)
- Nous constatons certaines disparités selon le grade:
 - Les femmes sont autant promues que les hommes au niveau de Directeur de Participation et de Chargé d'affaires/Analystes.
 - La proportion d'hommes promus est supérieure à celle des femmes pour les grades d'Associé (6% de femmes promues et 10% d'hommes) et de Membre du Directoire/ Comité Exécutif (3% de femmes promues et 4% d'hommes).

Sommaire

Composition des équipes en 2016 3

Les recrutements en 2016 7

Renouvellement des équipes 8

Profils et viviers 9

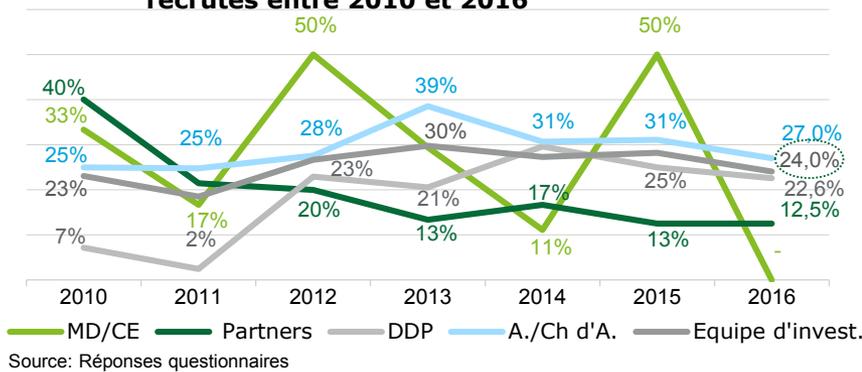
Politique de mixité 10

Principaux enseignements 15

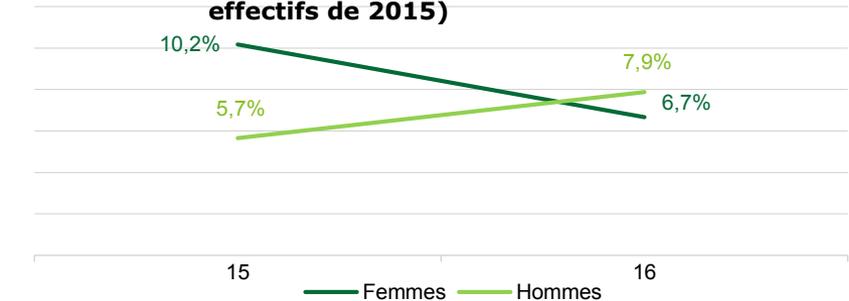


En 2016, les femmes ont représenté 24% des recrutements au sein des équipes d'investissement. 22,6% des Directeurs de Participations recrutés sont des femmes.

Proportion de femmes dans le total des effectifs recrutés entre 2010 et 2016

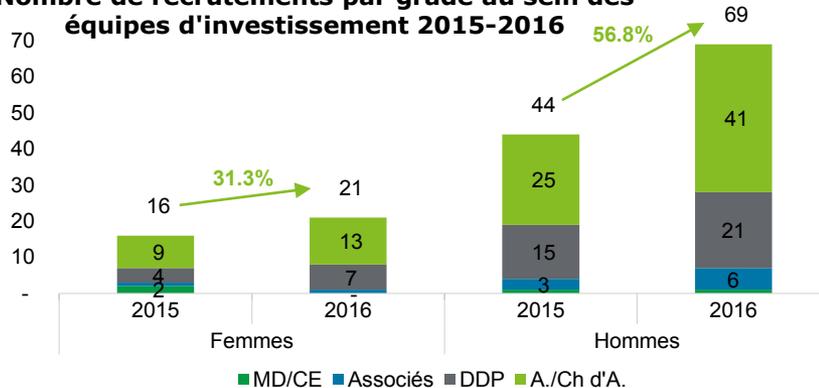


Turnover H/F total en 2016 (par rapport aux effectifs de 2015)



Source: Réponses questionnaires
 Note: l'analyse du turnover 2016 par rapport aux effectifs 2015 a pu être menée uniquement sur les 82 sociétés ayant participé à l'étude ces deux années, et l'analyse du turnover 2015 par rapport aux effectifs 2014 sur 78 sociétés.

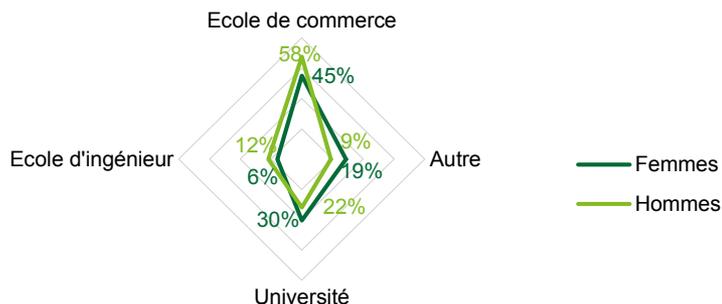
Nombre de recrutements par grade au sein des équipes d'investissement 2015-2016



- La proportion de femmes dans le recrutement des équipes d'investissement est en légère baisse, elle est de 24% en 2016:
 - La proportion de femmes recrutées au grade d'Analyste/Chargé d'Affaires est en baisse de 4 points.
 - Le recrutement de femmes Partners reste stable après une diminution en 2015.
- Sur les 82 sociétés ayant répondu en 2015 et 2016, la dynamique de recrutement au sein des équipes d'investissement s'est accrue: 90 personnes ont été recrutées en 2016 dont 21 femmes (60 personnes en 2015 dont 16 femmes).
- Contrairement à l'année 2015, le turnover est légèrement supérieur pour les hommes (7,9%) en 2016 par rapport aux femmes (6,7%).

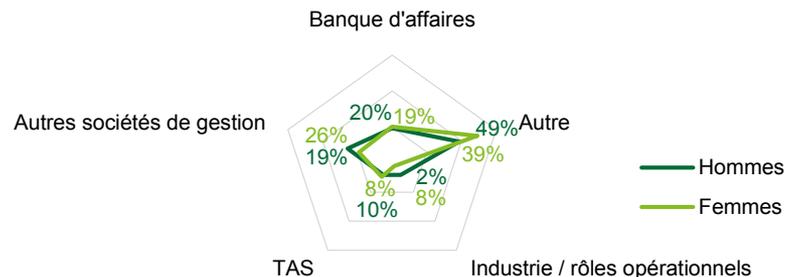
Les recrutements sont dominés par des profils issus d'école de commerce. Plus de la moitié des répondants (57%) déclarent privilégier la mixité à niveau de compétences égales (en hausse de 4 points).

Profils de recrutement 2016



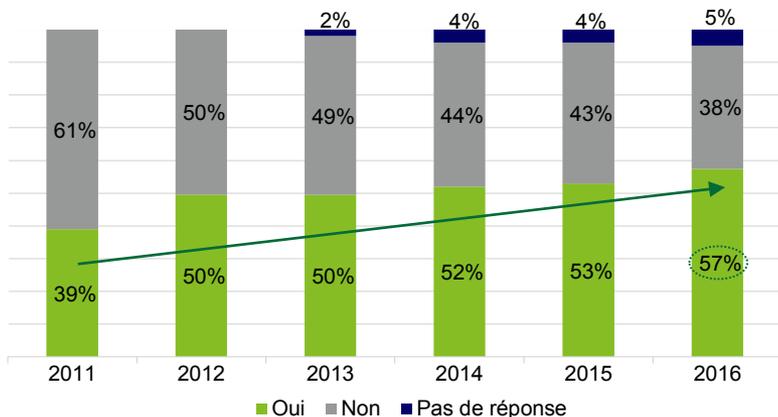
Source: Réponses questionnaires

Viviers de recrutement 2016



Source: Réponses questionnaires

Existe-t-il une préférence en faveur de la mixité?



Source: Réponses questionnaires

- Les profils et viviers de recrutement des hommes et des femmes apparaissent relativement similaires:
 - 58% des hommes et 45% des femmes sont issus d'écoles de commerce. L'université, dont sont issus 30% des femmes et 22% des hommes, est la deuxième source de recrutement.
 - Les autres sociétés de gestion et les banques d'affaires sont les principaux viviers de recrutement aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- 57% des répondants déclarent privilégier la mixité à niveau de compétences et qualités égales, en hausse de 4 points par rapport à 2015 et 18 points par rapport à 2011.

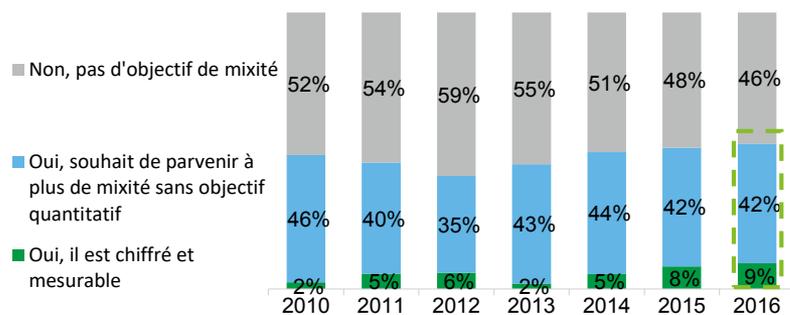
Sommaire

Composition des équipes en 2016	3
Les recrutements en 2016	7
Politique de mixité	10
Objectif de mixité des équipes	11
Actions en faveur de la mixité	12
Mixité et participations	13
Promotion de la mixité	14
Principaux enseignements	15



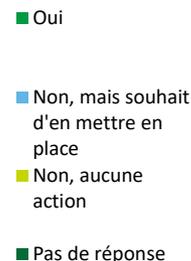
51% des répondants indiquent avoir un objectif de mixité au sein de leurs équipes d'investissement et 17% des répondants déclarent mettre en place des formes d'actions spécifiques.

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



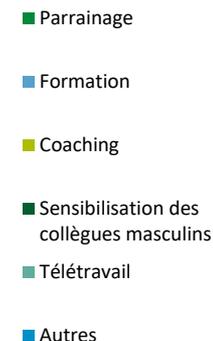
Source: Réponses questionnaires
 Note: Seules les données des répondants sont prises en compte

Existe-t-il des actions spécifiques pour les femmes?



Source: Réponses questionnaires

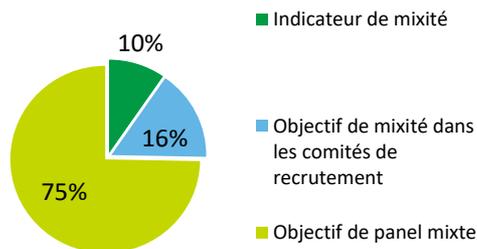
Formes d'actions spécifiques



Source: Réponses questionnaires

Objectif de mixité

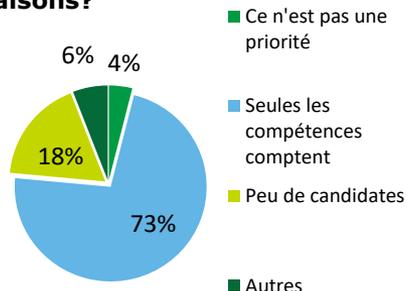
Si oui, quels sont les moyens mis en oeuvre?



Source: Réponses questionnaires

Pas d'objectif de mixité

Sinon, quelles sont les raisons?

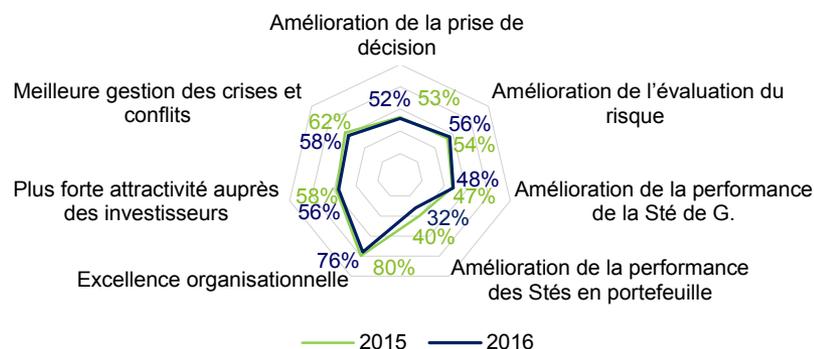


Source: Réponses questionnaires

- 51% des sociétés interrogées ont un objectif de mixité. Ces sociétés utilisent principalement (à 75%, en hausse de 15 points par rapport à 2015) un objectif de panel mixte de candidats. Des comités de recrutement mixtes sont également utilisés.
- 9% des répondants ont un objectif de mixité chiffré.
- 46% des sociétés interrogées n'ont pas d'objectif de mixité. 73% d'entre elles invoquent la prévalence des compétences sur le critère de mixité (elles étaient 79% en 2015).
- 17% des sociétés de gestion ayant participé à l'étude mettent en place des actions spécifiques pour les femmes au sein de leur structure, en hausse de 4 points par rapport à 2015. 9% souhaitent en mettre en place.

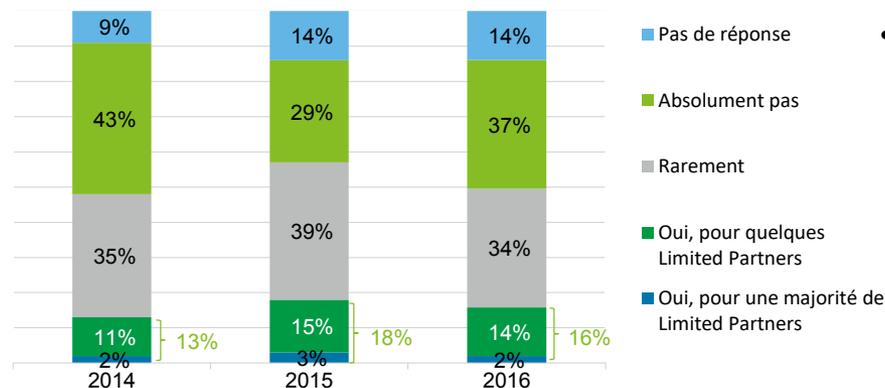
La mixité est perçue comme un facteur d'amélioration de l'évaluation du risque pour 56% des répondants.

Changements perçus/attendus de la mixité



Source: Réponses questionnaires

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

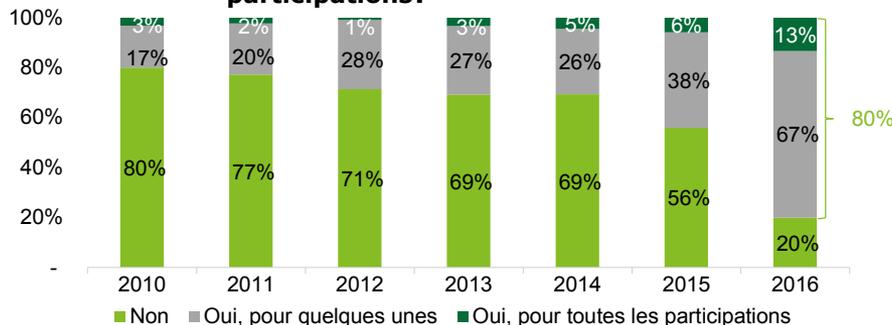


Source: Réponses questionnaires

- 56% des répondants affirment que la mixité est un facteur d'amélioration de l'évaluation du risque, en hausse de 2% par rapport à 2015.
- La mixité au sein des équipes de gestion est perçue comme un élément ayant des répercussions positives sur l'excellence organisationnelle, la gestion des conflits et qui permet d'améliorer la prise de décision.
- 16% des Limited Partners utilisent la mixité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence, en légère baisse par rapport à 2015, bien que toujours nettement supérieur à 2014.

En 2016, 80% des sociétés ayant répondu ont un objectif de mixité au sein des Conseils d'Administration de leurs participations, et 24% des participations des sociétés de gestion ont des femmes membres du Comité Exécutif.

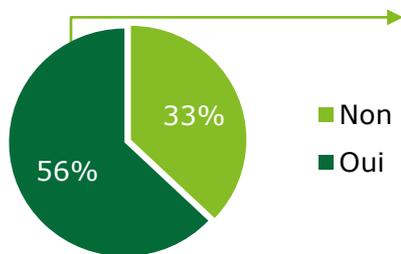
Existe-t-il un objectif de mixité dans le CA de vos participations?



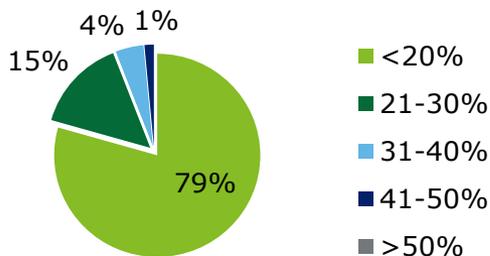
Source: Réponses questionnaires

Loi n°2011-103 (1)

Avez-vous, parmi vos participations, des sociétés de plus de 500 employés?



Quelle part de femmes est présente en moyenne aux CA de ces participations ? (hors non répondants)



Source: Réponses questionnaire

- En 2016, 80% des sociétés ayant répondu ont un objectif de mixité dans les Conseils d'Administration de leurs participations.
- Dans le cadre de la loi n°2011-103, 56% des répondants déclarent avoir, parmi leurs participations, des sociétés de plus de 500 employés.
 - 79% des Conseils d'Administration de ces participations comptent moins de 20% de femmes.
 - 1% des Conseil d'Administration de ces participations comptent plus de 41% de femmes.
- En 2016, 24% des participations des sociétés de gestion interrogées ont des femmes membres du Comité Exécutif et 4% ont des femmes au poste de Directeur Général.

Nombre de participations avec des femmes au Comex = 736

Nombre de participations totales = 3015

= 24%

Nombre de participations avec des femmes Directeur Général = 124

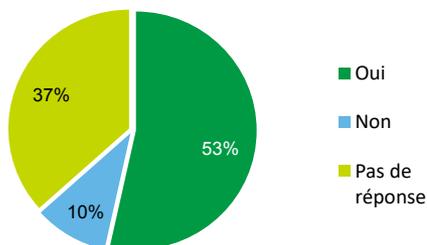
Nombre de participations totales = 3015

= 4%

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.

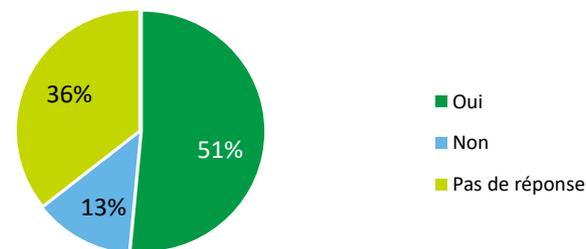
En 2016, plus de la moitié des sociétés de gestion (53%) se disent prêtes à participer à un événement visant à promouvoir la mixité. 55% d'entre elles déclarent être convaincues qu'une telle mobilisation serait utile à la profession.

Etes-vous prêts à participer à un événement visant à promouvoir la mixité dans le Private Equity?



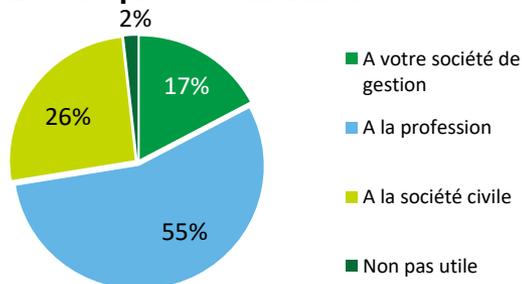
Source: Réponses questionnaire

Encouragez-vous les femmes à participer à la promotion de la mixité?



Source: Réponses questionnaire

Si oui, pensez-vous que cette mobilisation est utile?



Source: Réponses questionnaire

- 53% des sociétés de gestion seraient prêtes à participer à un événement visant à promouvoir la mixité (ells étaient 48% en 2015).
- 51% des sociétés de gestion déclarent encourager les femmes à participer à la promotion de la mixité.
- Les sociétés de gestion déclarent en grande majorité qu'une telle mobilisation est utile pour la profession (55%) mais également pour la société civile (26%) ainsi que pour leur société de gestion (17%).

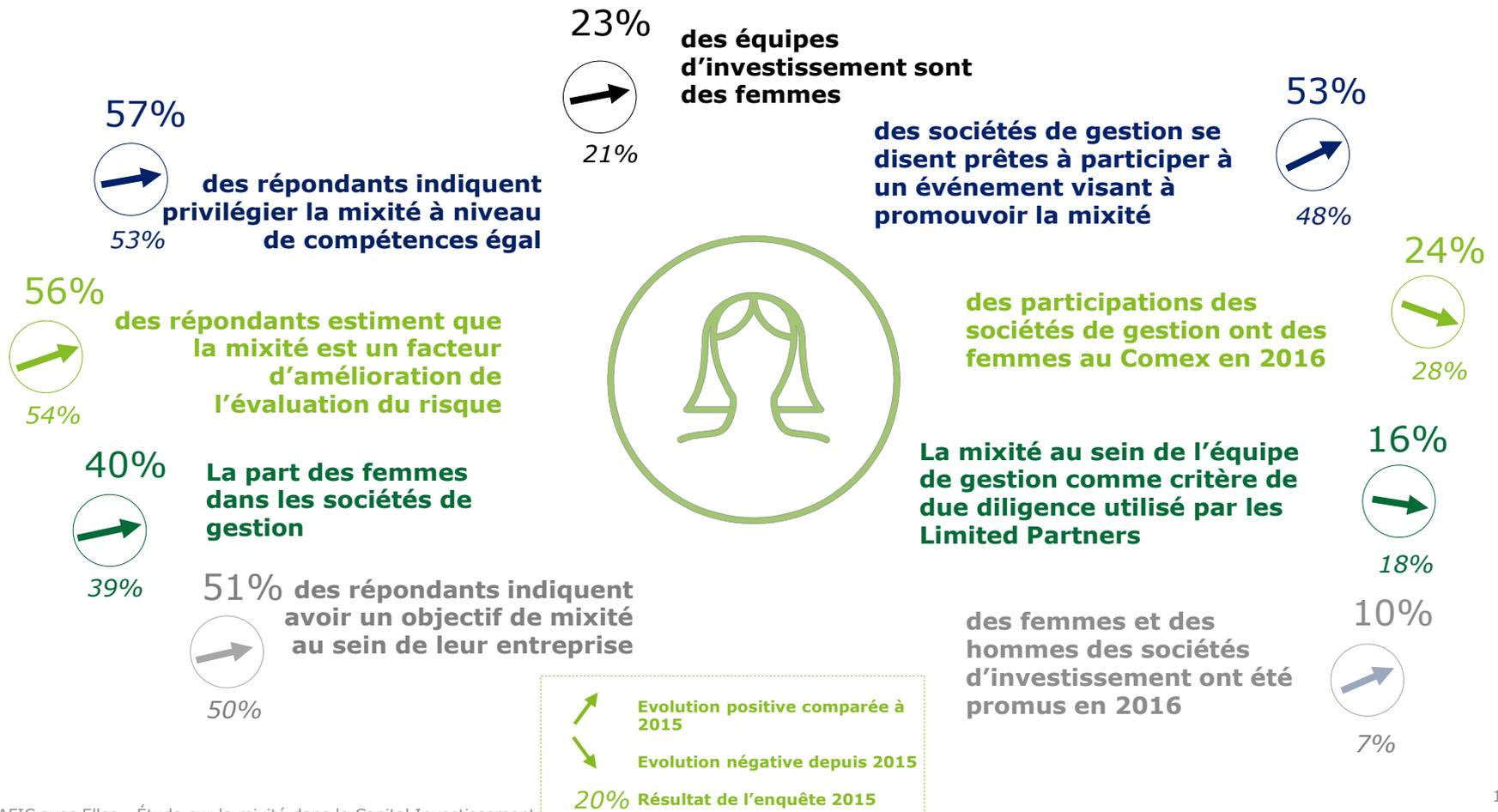
Sommaire

Composition des équipes en 2016	3
Les recrutements en 2016	7
Politique de mixité	10
Principaux enseignements	15
Principaux enseignements	16



Principaux enseignements

L'étude sur la mixité dans le Capital Investissement en France menée pour la septième année consécutive, a permis de tirer les conclusions suivantes :





EXPOFRANCE 2025

Deloitte soutient la candidature
de la France à l'organisation de
l'Exposition Universelle de 2025

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 SAS 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 225 000 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 9 400 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.