



Commission Talents & Diversité

Étude sur la mixité dans le Capital Investissement

Mai 2021



Introduction

- Afin de promouvoir et d’encourager activement le rôle des femmes et la mixité dans les métiers du capital investissement, France Invest a créé le Club Invest avec Elles en 2011 (renommé Commission Talents & Diversité en 2020). Ce dernier a mis en place des indicateurs permettant de quantifier et d’analyser les trajectoires professionnelles des femmes au cœur de l’industrie du capital-investissement. Ainsi, depuis la création du Club et pour la Onzième année consécutive, une étude sur la mixité dans le capital investissement est conduite par Deloitte auprès des investisseurs en capital membres de France Invest.
- Début 2020, France Invest a élaboré une charte reprenant 30 engagements pour favoriser la parité tant dans les équipes d’investissement qu’au sein des entreprises dans lesquelles un membre de France Invest est actionnaire. Cette charte a été signée par 300 membres (soit 82% des adhérents). Chaque signataire est résolument convaincu que l’augmentation du nombre de femmes dans une organisation est vertueuse en garantissant une meilleure représentativité de la société, un élargissement du vivier humain et une émulation liée à la diversité des idées et des comportements nécessaires pour relever les défis de demain. France Invest a associé à sa démarche, le collectif SISTA dont l’objectif est de réduire les inégalités de financement entre les hommes et les femmes dans le secteur du numérique.
- 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.
- D’après l’enquête sur les chiffres de 2020, la proportion de femmes au sein des Comités Exécutifs des sociétés de gestion s’élève à 27%, en nette augmentation par rapport aux années précédentes mais relativement stable par rapport à 2018.

Base de préparation de l’enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d’un panel de **352** membres de France Invest (contre 318 en 2019, (incluant des membres avec des activités de fonds de fonds, fonds étrangers avec un bureau en France ou d’infrastructure). Le questionnaire support de cette analyse intègre cette année de nouvelles questions relatives à la charte France Invest sur la parité.

207* réponses ont été reçues, soit un taux de participation de **59%** (contre 122 réponses en 2019), ce qui représente une forte augmentation par rapports aux années antérieures.

88 répondants avaient déjà répondu l’année précédente, **119** nouveaux répondants ont donc été enregistrés cette année.

Les répondants de 2020 représentent 92% des investissements réalisés en 2020, et 87% des investissements réalisés entre 2010-2019 par rapport à l’ensemble des membres de France Invest.

Nous avons analysé les résultats sur la base des 207 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 et de taille des échantillons.

Note : (*) 207 questionnaires représentant 213 membres.

Sommaire

1	Principaux enseignements	4
2	Composition des équipes en 2020	8
3	Les recrutements en 2020	11
4	Politique de mixité	15
5	Mixité dans les participations	22



1

Principaux enseignements

- Messages clés
- Chiffres clés



2

Composition des équipes en 2020

3

Les recrutements en 2020

4

Politique de mixité

5

Mixité dans les participations

Principaux enseignements | Messages clés

L'étude sur la mixité dans le Capital Investissement en France menée pour la onzième année consécutive, a mis en exergue les conclusions suivantes.

Sur la base des déclarations des 207 répondants, nous constatons une progression des indicateurs mesurant la mixité, dont notamment:

1 Une féminisation accrue au sein des équipes d'investissement: la proportion des femmes en moyenne atteint désormais 27% (+4pts v. 2019) dont 39% au grade d'analyste/chargée d'affaires (+7pts v. 2019), mais seulement 21% au Directoire/Comité exécutif.

Pour mémoire, l'ensemble des engagements pris dans la charte sur la parité doivent conduire à 40% de femmes dans les équipes d'investissement et 25% de femmes ayant une responsabilité dans les décisions du comité d'investissement d'ici 2030

1

2

2 Une progression portée par les efforts de recrutement des femmes au sein des équipes d'investissement, en particulier au grade d'analyste/chargé d'affaires où les femmes représentent 44% des recrutements en 2020 (vs. 36% au global). A noter que l'année 2020 a vu une forte augmentation des recrutements à la fois féminins et masculins.



3 Un élargissement des viviers de recrutement afin d'intégrer davantage de femmes issus d'autres viviers que les viviers classiques (49% des femmes recrutées dans la catégorie « Autres », i.e. hors sociétés de gestion, transaction Services, banques d'affaires).

3

4

4 Une hausse continue de la proportion des répondants ayant un objectif de mixité (+5pts), dont notamment ceux qui ont un objectif chiffré et mesurable (+14pts).

Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la mixité dans le Capital Investissement en France menée pour la onzième année consécutive, a mis en exergue les conclusions suivantes. (1/2)

Base de préparation

352 Fonds questionnés

207 Questionnaires reçus

59% de taux de participation

Composition des équipes

41% de femmes dans les effectifs des sociétés de gestion

27% de femmes au sein des équipes d'investissement

39% de femmes au grade d'analyste /chargée d'affaires (vs. 32% en 2019)
Dont

Recrutements

36% de femmes parmi les recrutements en équipes d'investissement

44% de femmes au sein des recrutements de chargés d'affaires (vs. 33% en 2019)
Dont

80% des répondants déclarent privilégier la mixité pour les recrutements

Note : (*) sur 152 réponses

Source: réponses questionnaires



Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la mixité dans le Capital Investissement en France menée pour la onzième année consécutive, a mis en exergue les conclusions suivantes. (2/2)

Politique de mixité (objectifs, actions et perception)

86% ont un objectif
de mixité

93% considèrent que
la mixité peut avoir
des effets bénéfiques

Politique de mixité (promotion et critères de due diligence)

67% encouragent les femmes de leur
équipe à étendre leurs réseaux

60% des Limited Partners utilisent la
mixité de l'équipe de gestion
comme critère de due diligence

Mixité dans les participations

En moyenne,

45% des participations d'un fonds ont au
moins une femme aux instances
exécutives (COMEX, CODIR) (*)

Et

10% des participations ont une femme
présidente, directrice générale
ou gérante (*)



Note : (*) sur 152 réponses

Source: réponses questionnaires

2

Composition des équipes en 2020

- Tranches d'âge
- Niveaux hiérarchiques



1

Principaux enseignements

3

Les recrutements en 2020

4

Politique de mixité

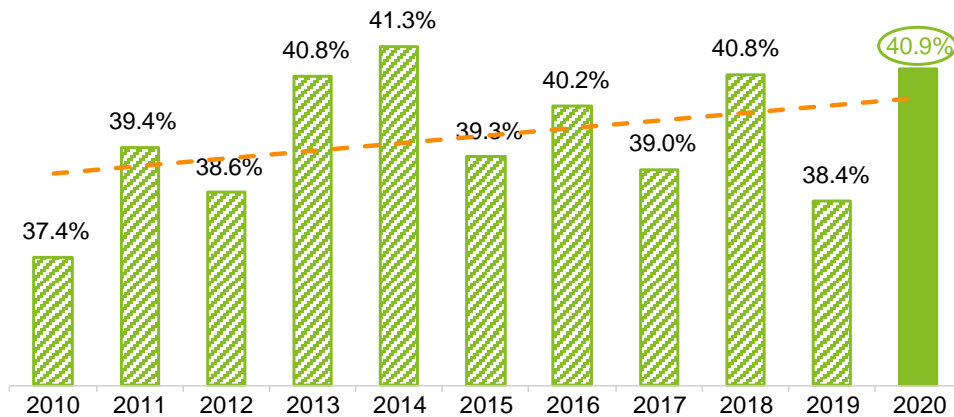
5

Mixité dans les participations

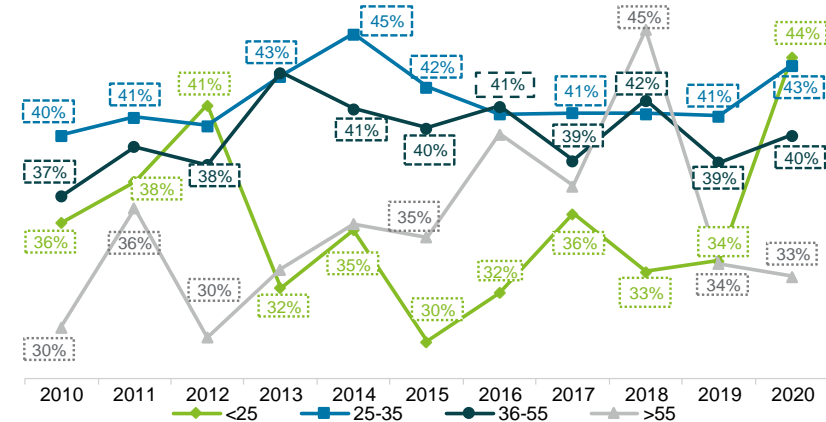
Composition des équipes | Tranches d'âge

En 2020, la proportion des femmes au sein des effectifs des sociétés de gestion atteint 41%, stable par rapport aux années précédentes, toutes tranches d'âges et fonctions confondues.

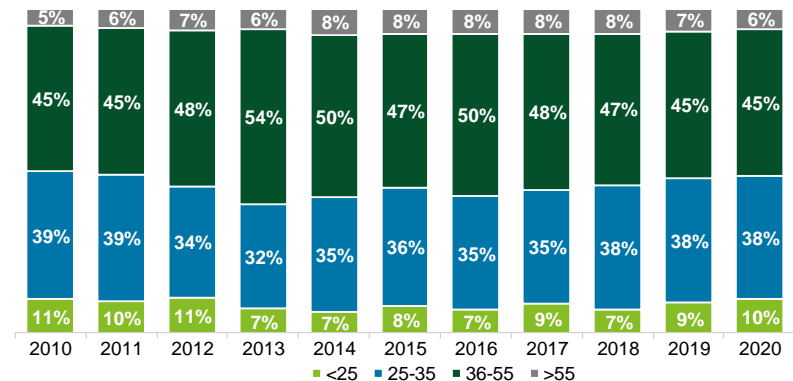
Proportion des femmes au sein des effectifs



Proportion des femmes par tranche d'âge



Composition des effectifs féminins par tranche d'âge



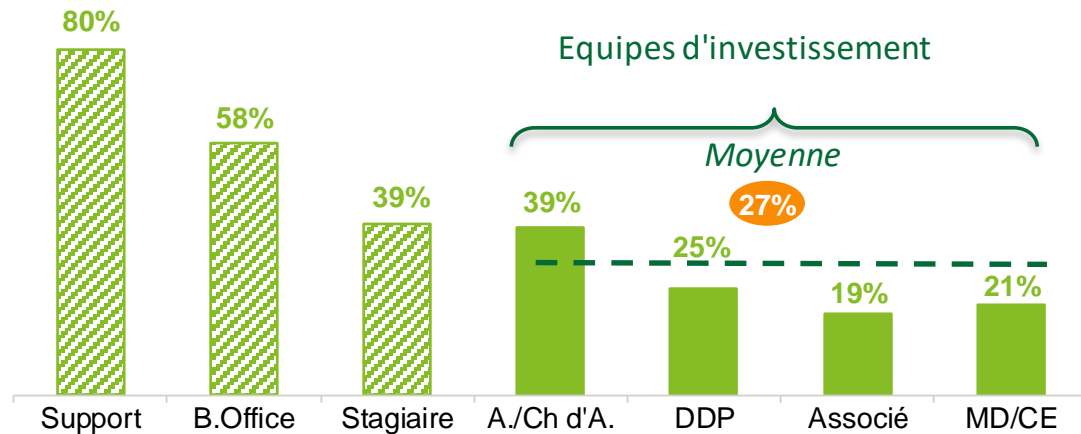
- En 2020, la part des femmes dans le capital investissement atteint 41%, en hausse de 3.5 pts par rapport à 2010.
- La hausse est principalement générée par une population plus nombreuse des moins de 25 ans, qui passe de 34% à 44% (nous ne sommes néanmoins pas en mesure de mesurer l'impact de l'augmentation significative de l'échantillon (1)), en ligne avec la proportion observée dans la population des 25 et 35 ans qui, atteint 43%.
- Pour les autres catégories, la proportion des femmes se stabilise respectivement à 40% et 33% pour les populations de 36 à 55 ans et supérieure à 55 ans.
- Au sein des effectifs féminins, la composition par tranche reste relativement stable entre 2010 et 2020.

Note : (1) 7 fonds dont 2 nouveaux se détachent et représentent presque 1/3 du total de la population des moins de 25 ans.

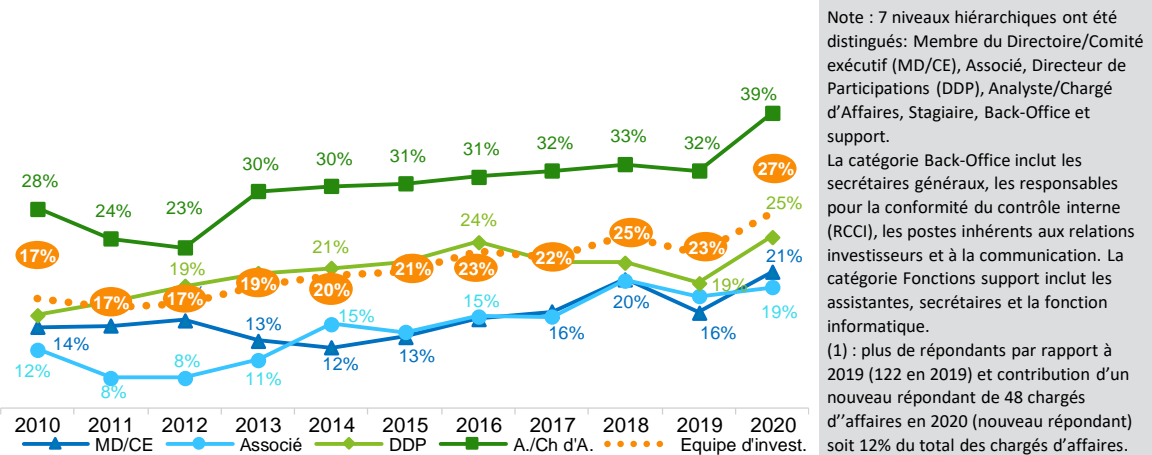
Composition des équipes | Niveaux hiérarchiques

En 2020, la proportion des femmes au sein des équipes d'investissement s'élève à 27%, une hausse générée par l'augmentation au sein des chargées d'affaires et des directrices de participations.

Proportion des femmes par niveau hiérarchique en 2020



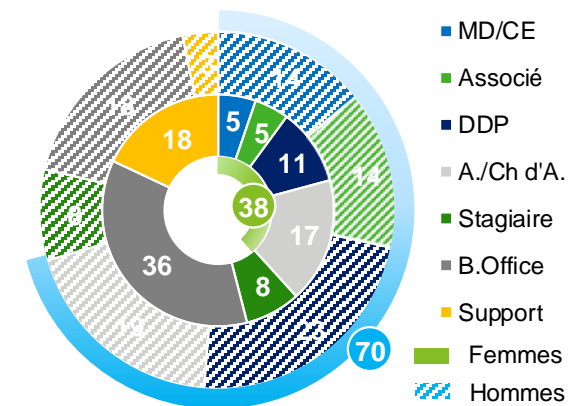
Proportion des femmes par niveau hiérarchique



- Les équipes d'investissement, hors stagiaires, sont composées en moyenne de **27% de femmes**, contre 23% l'année précédente.
- Si la féminisation est dans l'ensemble en croissance pour chaque grade, il est intéressant de noter :
 - Une forte augmentation des chargées d'affaires/analystes et des directrices de participations augmentant respectivement de +7 pts(1) et +6 pts par rapport à 2019.
 - Le grade le plus féminisé reste celui des chargés d'affaires/analystes avec 39% de femmes (vs. 28% en 2010) soit 12 points de plus que la proportion globale de femmes en équipes d'investissement.
 - La proportion de femmes baisse toujours au fur et à mesure qu'elles progressent dans la hiérarchie. Ainsi la proportion de femmes au sein des Membres du Directoire/Comité Exécutif d'une part et Associés d'autre part s'élève à 21% et 19%.
- Les fonctions Back-office et support restent très féminisées avec respectivement 58% et 80% de femmes.

2020 Répartition H/F par grade

Sur 100 femmes employées, 38 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire), dont 5 associées. Sur 100 hommes employés, 70 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire) dont 14 associés.



3 Les recrutements en 2020

- Renouvellement des équipes
- Profils et viviers



1 Principaux enseignements

2 Composition des équipes en 2020

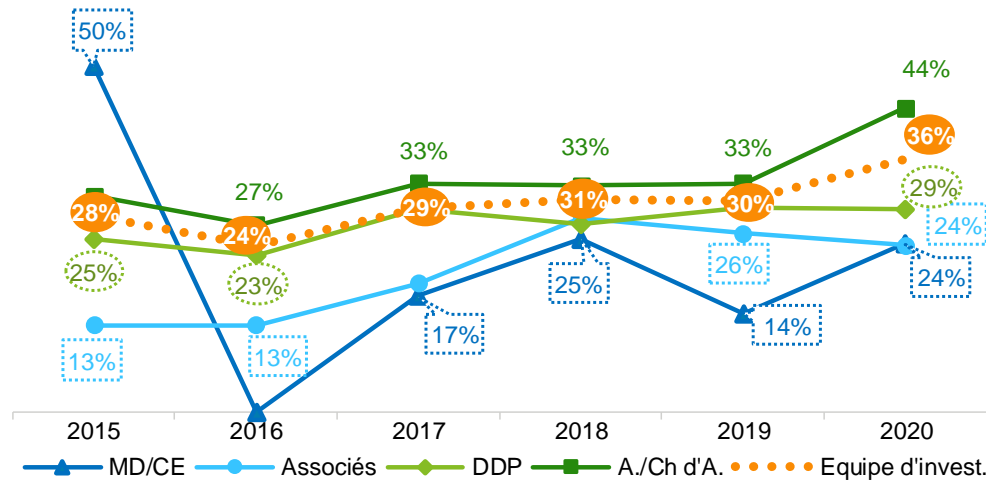
4 Politique de mixité

5 Mixité dans les participations

Recrutements | Renouvellement des équipes

En 2020, les femmes représentent 36% des recrutements effectués au sein des équipes d'investissement, une proportion en hausse pour la majorité des grades.

Proportion des femmes dans les recrutements

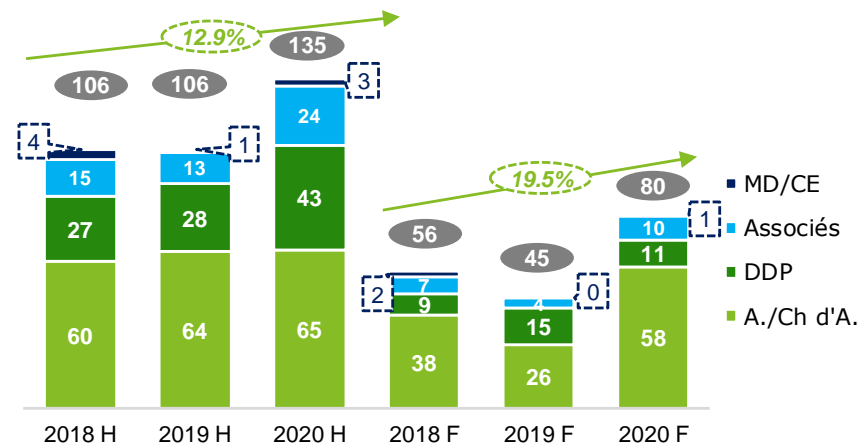


La proportion des femmes dans le recrutement des équipes d'investissement s'élève à 36% en 2020, soit une hausse de 6 pts par rapport à 2019. Cette tendance s'explique notamment par la hausse de 10 pts pour les chargées d'affaires/analystes qui **atteint 44%** et pour les Membres du Directoire et Comité Exécutif qui **atteint 24%** (relativement stable par rapport à 2018).

La dynamique de recrutement de profils féminins reste extrêmement favorable : 215 personnes ont été recrutées en équipes d'investissement en 2020, dont 80 femmes, soit une augmentation de 19.5% depuis 2018.

A noter une forte hausse des recrutements totaux : 215 personnes en 2020 contre 151 en 2019 qui a bénéficié aux femmes et aux hommes.

Recrutements par grade des équipes d'investissement



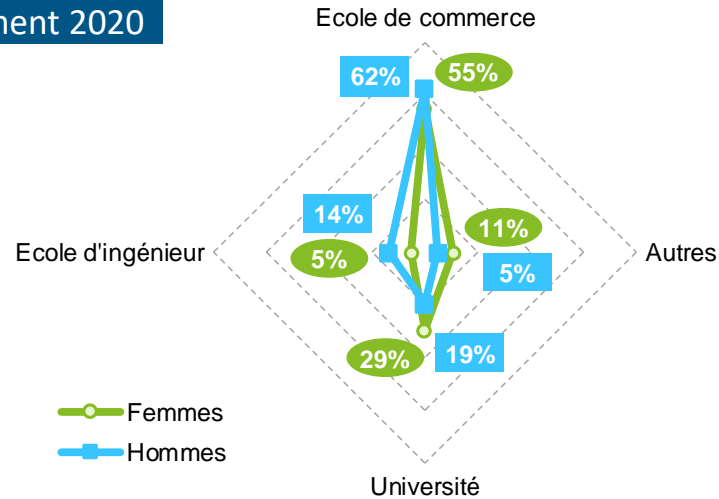
Note : l'analyse des recrutements en l'année N par rapport aux effectifs N-1 est menée uniquement sur les sociétés de gestion ayant participé à l'étude des deux années

Recrutements | Profils et viviers

Les recrutements sont dominés par des profils issus d'école de commerce.

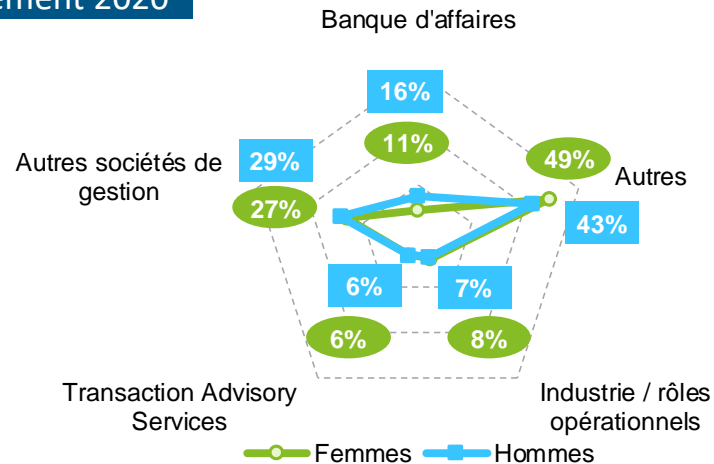
Plus de 3/4 des répondants déclarent privilégier la mixité à niveau de compétences égales.

Profils de recrutement 2020

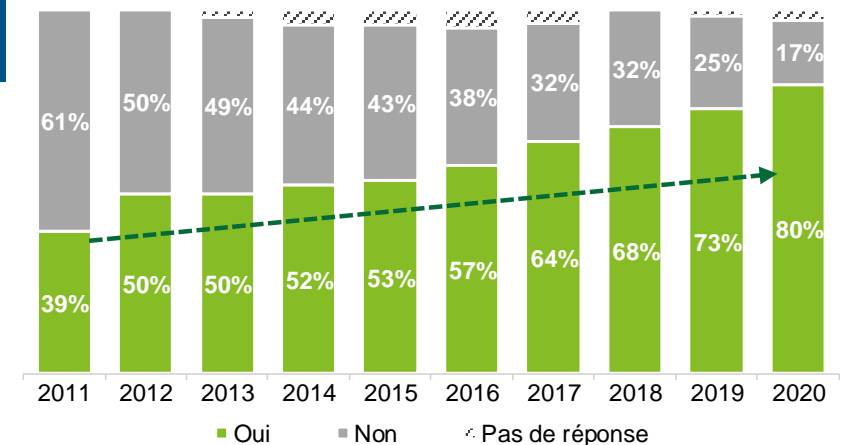


- Les profils de recrutement des hommes et des femmes apparaissent relativement similaires :
 - Les écoles de commerce, restent la première source de recrutement et contribuent désormais à 62% des hommes et 55% des femmes recrutés en 2020 (en baisse respectivement de -2 pts et de -6 pts vs. 2019) ;
 - Cette baisse pour les femmes s'explique par une augmentation de la contribution de l'université, seconde source de profils, dont sont issus 29% des femmes et 19% des hommes.
- Les viviers de recrutement des femmes sont essentiellement dans la catégorie Autres. Les GP élargissent leur périmètre de recherche pour trouver des femmes en dehors des viviers classiques.
- 80% des répondants déclarent privilégier la mixité à niveau de compétences et qualités égales, soit une hausse de 7 points par rapport à 2019 et **41 points par rapport à 2011.**

Viviers de recrutement 2020



Préférence en faveur de la mixité



4 Politique de mixité

- Objectifs et Actions
- Perception de la mixité
- Promotion de la mixité
- Critères de due diligence



1 Principaux enseignements

2 Composition des équipes en 2020

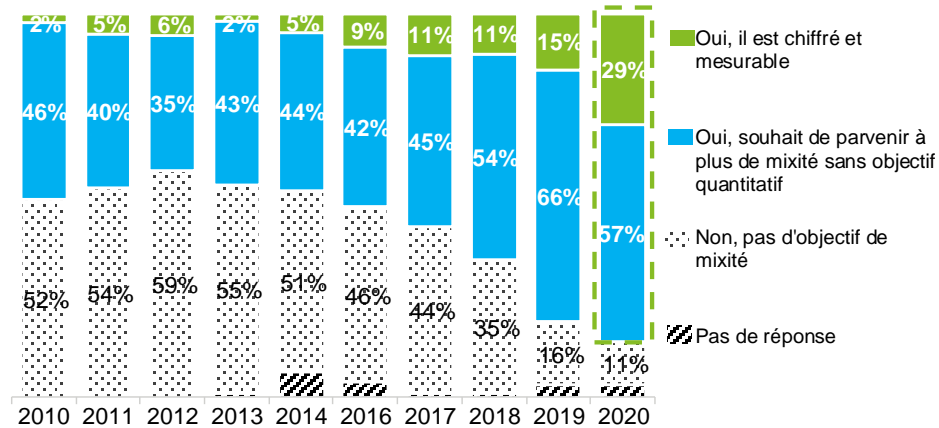
3 Les recrutements en 2020

5 Mixité dans les participations

Politique de mixité | Objectifs et Actions

86% des répondants indiquent avoir un objectif de mixité au sein de leurs équipes d'investissement, soit une hausse de 5 points par rapport à 2019.

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

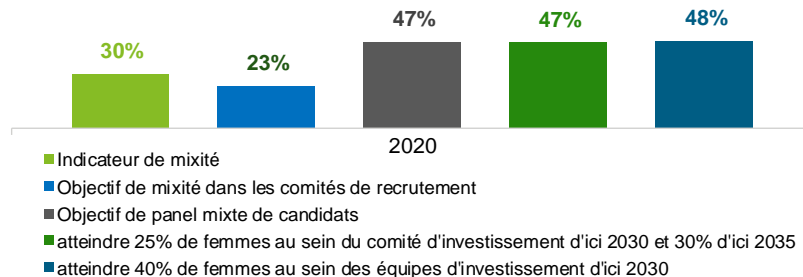


- 86% des répondants ont un objectif de mixité (chiffré ou non).
 - 29% des répondants ont un objectif mesurable, en augmentation de 14 pts par rapport à 2019.
 - 57% des répondants souhaitent parvenir à plus de mixité mais n'ont pas d'objectif quantitatif.
- 47% des répondants ont pour objectif d'atteindre 25% de femmes au sein du comité d'investissement d'ici 2030 et 48% des répondants ont pour objectif d'atteindre 40% de femmes au sein des équipes d'investissement d'ici 2030. Pour mémoire, ces niveaux correspondent aux ambitions affichées dans la charte sur la parité de France Invest.
- Sur les 11% des répondants n'ayant pas d'objectif de mixité, 70% invoquent la prévalence des compétences sur le critère de mixité (vs. 79% en 2015).

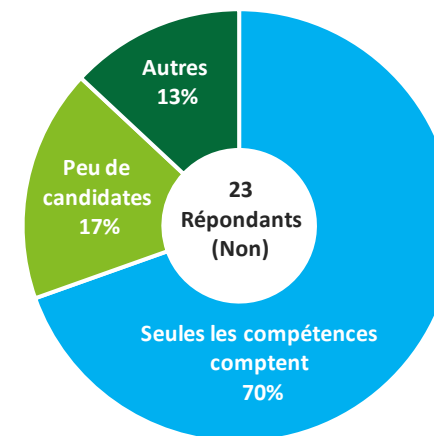
Oui

Moyens mis en œuvre

177 Répondants (Oui) (*)



Non Raisons

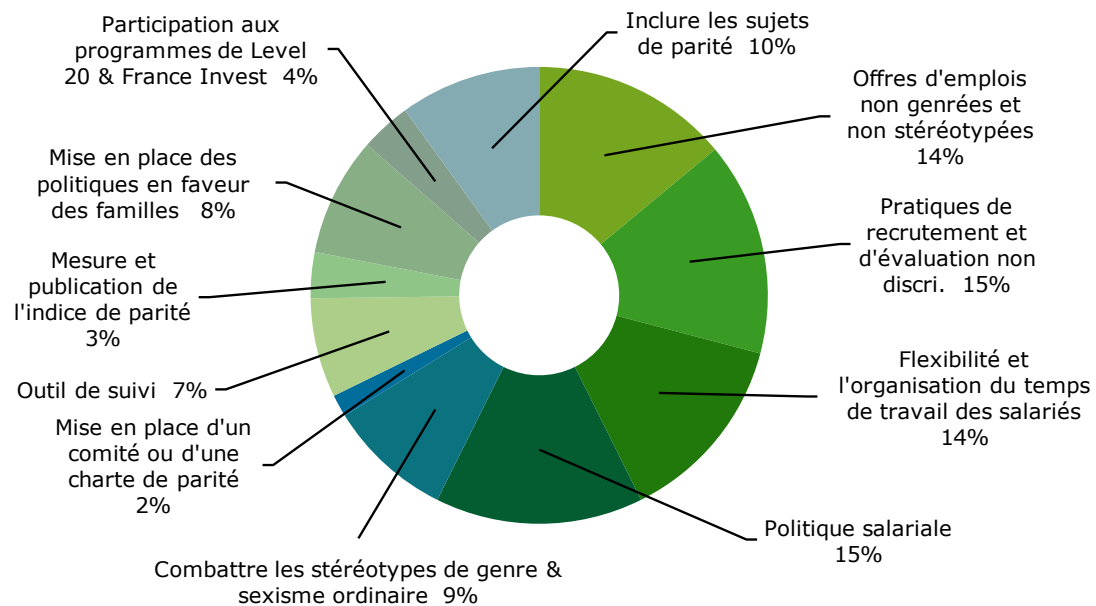


Source: réponses questionnaires

Politique de mixité | Objectifs et Actions

Au regard de la charte France Invest, les actions spécifiques mises en place concernent essentiellement le recrutement et l'organisation du travail.

Actions spécifiques

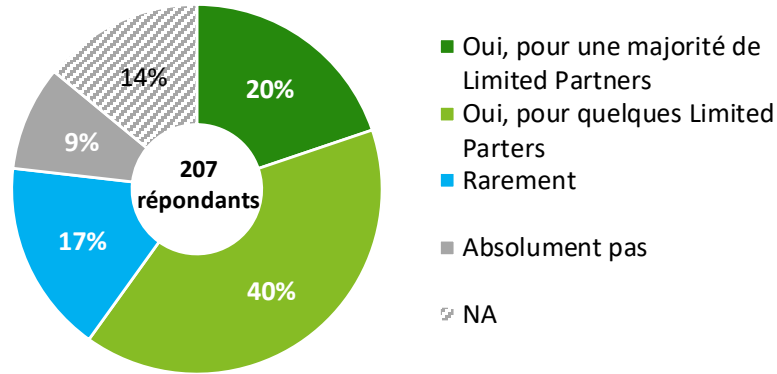


- Les actions spécifiques mises en place pour les femmes au sein de leur structure sont essentiellement liées au recrutement :
 - 14% souhaitent publier des offres d'emplois non genrées et non stéréotypées.
 - 15% souhaitent garantir des pratiques de recrutement et d'évaluation non discriminatoires et promouvoir une politique salariale visant à respecter l'égalité femmes-hommes.
- Par ailleurs, les actions concernent l'organisation du travail
 - 14% encouragent la flexibilité et l'organisation du temps de travail des salariés.
 - 8% encouragent la mise en place de politique familiale.
- 15% souhaitent promouvoir une politique salariale visant à respecter femmes-hommes (rémunérations fixes et variables similaires, normes en vigueur).

Politique de mixité | Perception de la mixité

Pour 93% des répondants, la mixité dans les équipes de gestion a des effets positifs.

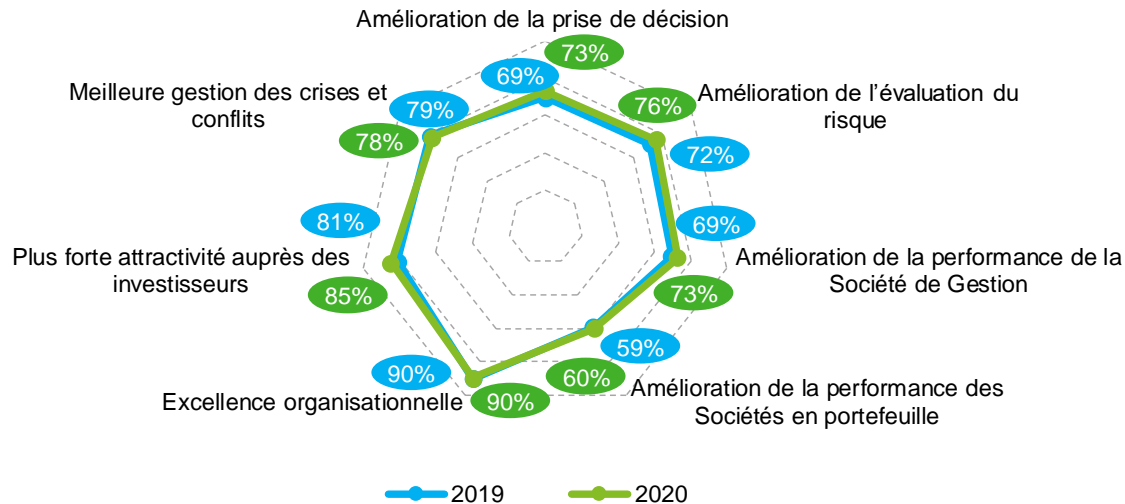
La mixité de l'équipe de gestion fait-elle partie des critères de due diligence de vos Limited Partners?



- De plus en plus de répondants perçoivent ou attendent des effets positifs de la mixité (93% des répondants en 2020 vs. 79% en 2018).
- 60% des Limited Partners utilisent la mixité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence, une nette progression par rapport aux années précédentes (16% en 2016).
- Les changements perçus et attendus de la mixité ont augmenté entre 2019 et 2020 sur la majorité des critères: prise de décision (+4%), évaluation du risque (+4%), performance de la société de gestion (+3%), amélioration de la performance des sociétés en portefeuille (+1%) et plus forte attractivité auprès des investisseurs (+4%).

Changements perçus/attendus de la mixité

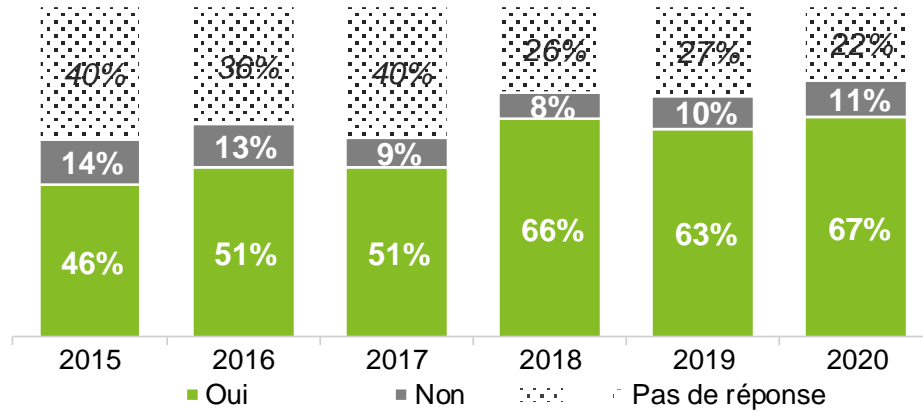
Au total 93% des répondants affirment que la mixité améliore au moins l'un des critères ci-contre.



Politique de mixité | Promotion de la mixité

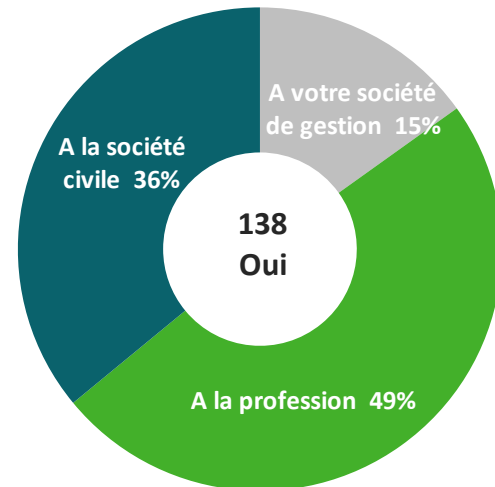
En 2020, 67% des sociétés de gestion déclarent encourager les femmes à travailler leurs réseaux.

Encouragez-vous les femmes de votre équipe à étendre leurs réseaux ?



- 67% des sociétés de gestion déclarent encourager les femmes à travailler leurs réseaux soit une hausse de 4 pts par rapport à 2019 et 21 pts par rapport à 2015.
- Les sociétés de gestion déclarent en grande majorité qu'une telle mobilisation est utile pour la profession (49%), mais également pour la société civile (36%) ainsi que pour leur société de gestion (15%).

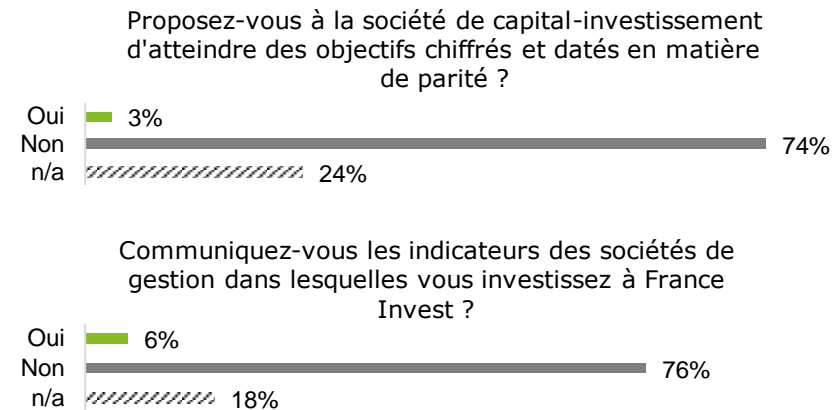
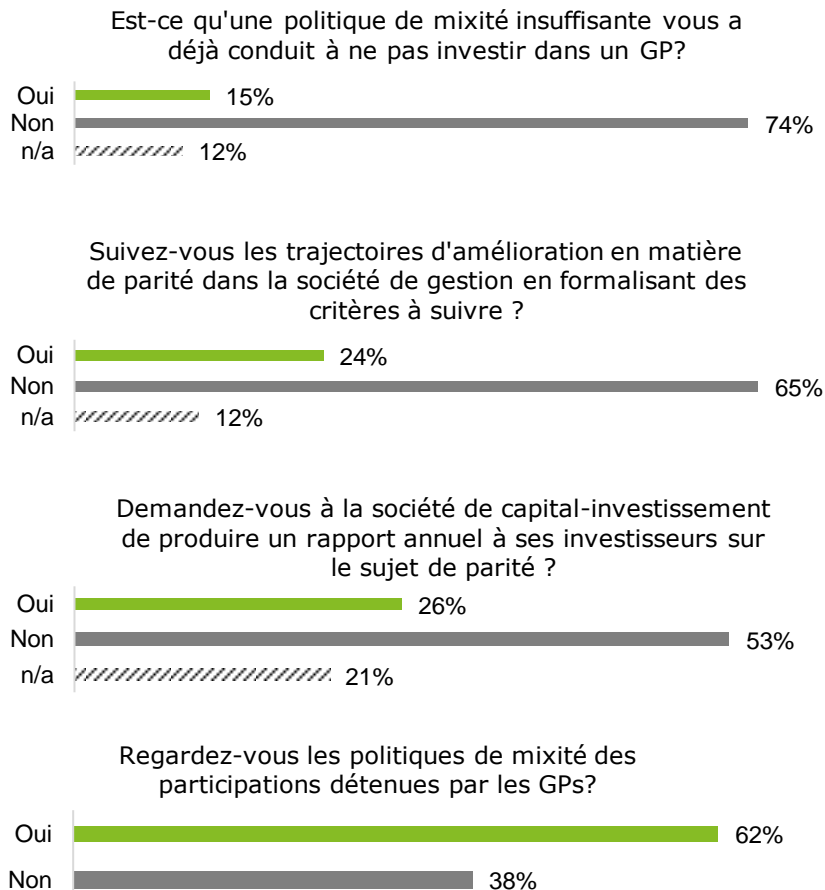
Si oui, pensez-vous que cette mobilisation est utile ?



Politique de mixité | Critères de due diligence

En 2020, sur les 34 LPs qui ont répondu, 15% indiquent qu'une politique de mixité insuffisante a déjà conduit à ne pas investir dans un GP.

Si vous êtes Limited Partners



- 15% indiquent qu'une politique de mixité insuffisante a déjà conduit à ne pas investir dans un GP.
- 24% suivent les trajectoires d'amélioration en matière de parité dans la société de gestion en formalisant des critères à suivre.
- 26% demandent à la société de capital-investissement de produire un rapport annuel à des investisseurs sur le sujet de la parité.
- 62% des répondants concernés prennent en compte les politiques de mixité des participations détenues par les GPs.

5

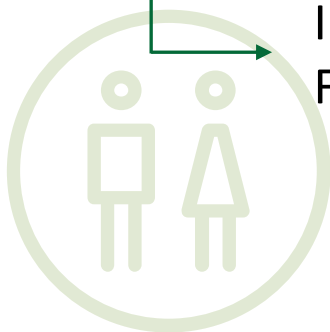
Mixité dans les participations

→ A la tête des instances exécutives
(CODIR, COMEX)

→ Forme juridique des
participations

→ Conseils d'Administration
et Conseils de Surveillance

→ Index de l'égalité salariale
Femmes-Hommes



1

Principaux enseignements

2

Composition des équipes en 2020

3

Les recrutements en 2020

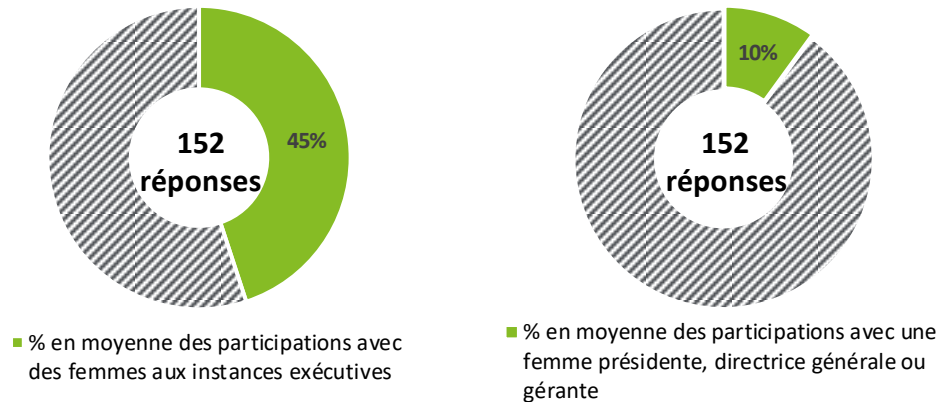
4

Politique de mixité

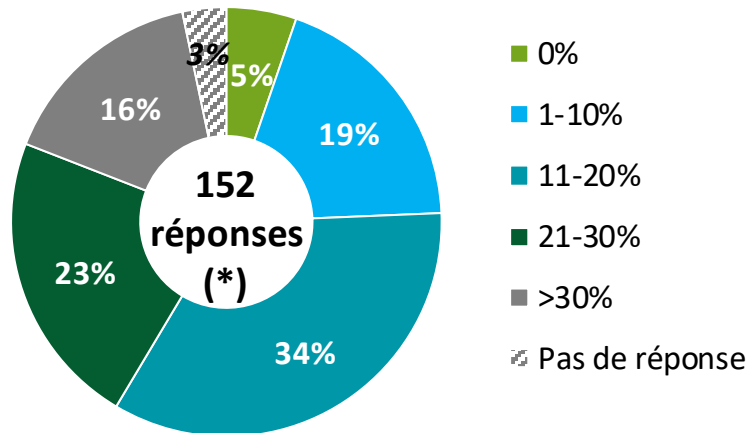
Mixité dans les participations | A la tête des instances exécutives

En 2020, sur la base de notre échantillon, les fonds ont en moyenne 45% de participations avec des femmes aux instances exécutives (CODIR, COMEX) et 10% avec une femme présidente, directrice générale ou gérante.

Les femmes dans les participations



Proportion des femmes en moyenne dans les instances exécutives des participations

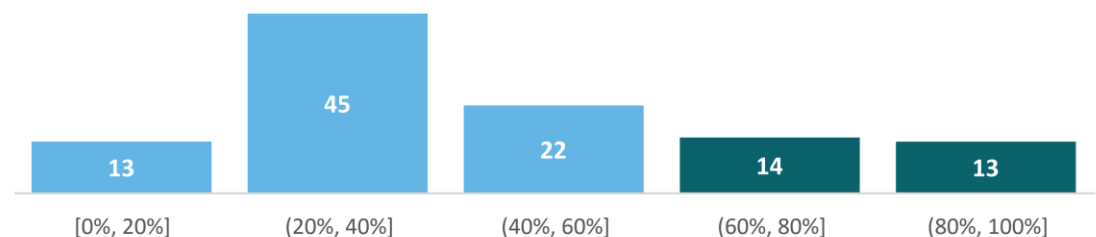


Note: (*) sur les 152 membres, 5 n'ont pas répondu à cette question

- Pour les 152 membres ayant répondu aux 3 questions, la moyenne de la proportion des participations avec i) des femmes aux instances exécutives (CODIR, COMEX) s'élève à 45% et ii) une femme présidente, directrice générale ou gérante à 10%.
- 152 répondants déclarent que :
 - 59% des instances exécutives de leurs participations comptent moins de 20% de femmes (vs. 70% en 2019).
 - 16% comptent plus de 30% de femmes (vs. 15% en 2019).
- En 2020, sur 107 réponses, 45 déclarent que le % de femmes aux fonctions opérationnelles est compris entre 20% et 40% contre 30 en 2019. 13 déclarent que le % est compris entre 80% et 100%, stable par rapport à 2019.

Répartition des fonctions de ces femmes: fonctions opérationnelles vs. fonction support (**)

Distribution des % de femmes aux fonctions opérationnelles (107 répondants)



Notes : (**) Les fonctions opérationnelles incluent : gérant / DG, Directeur Commercial, Directeur Opérationnel, etc. Les fonctions supports incluent : DRH, CFO, Directeur Juridique etc.

Mixité dans les participations | Forme juridique

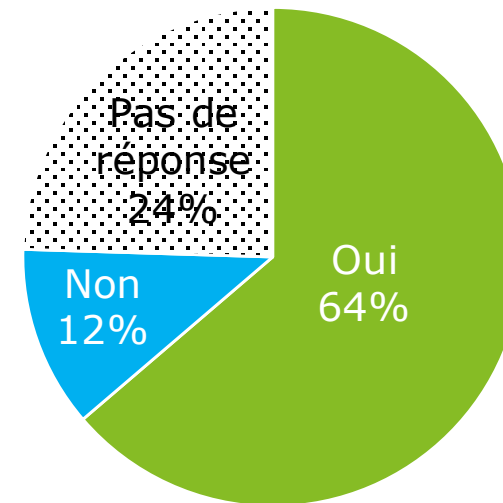
En 2020, au sein des participations de plus de 250 salariés détenues par les 114 répondants, 61% sont sous forme de SAS et ne sont donc pas soumises à la loi Copé-Zimmerman.

Participations avec plus de 250 salariés



- Pour les 114 membres ayant répondu aux 3 questions,
 - la proportion moyenne des participations avec plus de 250 salariés est de 28%, parmi lesquelles:
 - la proportion moyenne des SAS s'élève à 61%, qui ne sont donc pas soumis à la loi Copé-Zimmerman relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance;
 - la proportion moyenne des participations majoritaires atteint 34%.
- Dans le cadre de la loi Copé-Zimmerman(1), 64% des répondants déclarent promouvoir les meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise.

Promotion des meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise lorsque la loi ne s'applique pas stricto sensu

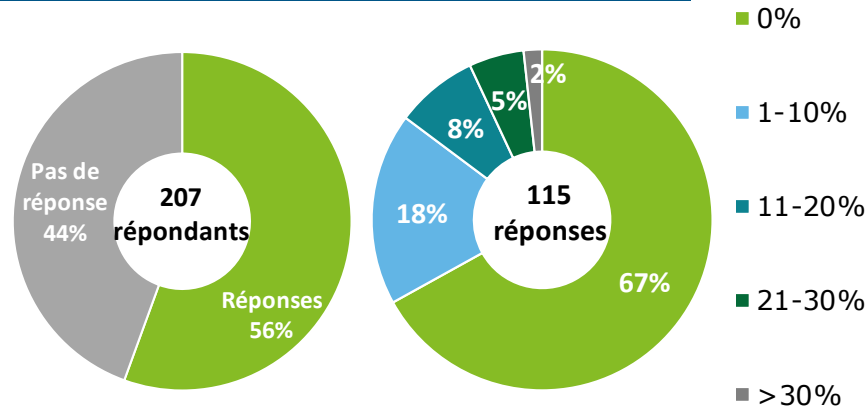


Note : (1) La loi 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, indique que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans les entreprises de plus de 500 salariés réalisant au moins 50 millions d'euros de chiffre d'affaires (ou un total de bilan équivalent) à compter de l'assemblée générale de 2017. À compter du 01/01/20, cette obligation s'est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés avec les mêmes conditions de chiffre d'affaires (Loi n° 2020-486 du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

Mixité dans les participations | A la tête des CA et CS

En 2020, 67% de notre échantillon indiquent que la part moyenne des femmes présentes aux Conseils d'administration est de 0% (71% pour les Conseils de surveillance).

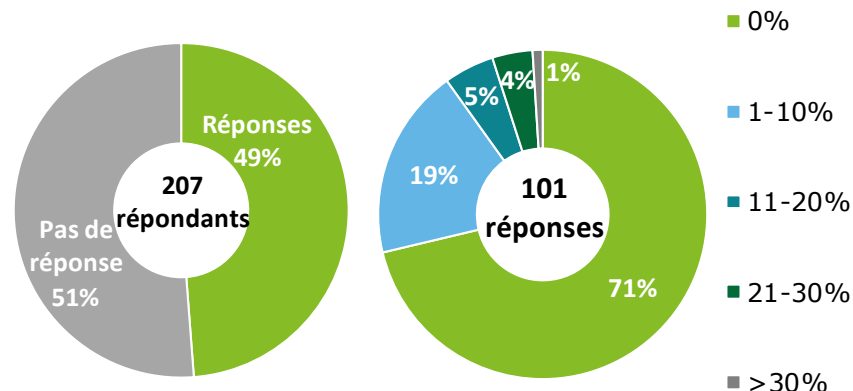
Quelle part de femmes est présente en moyenne aux conseils d'administration de ces participations ? (> 250 salariés)



Les statistiques sont assez similaires pour les Conseils d'Administration et les Conseils de Surveillance :

- Sur la base de l'échantillon (i.e. 115 réponses CA) :
 - 67% des répondants déclarent que les Conseils d'Administration de leurs participations comptent 0% de femmes (vs. 72% en 2019).
 - 2% comptent plus de 30% de femmes (vs. 0% en 2019).
- Sur la base de l'échantillon (i.e. 101 réponses CS) :
 - 71% des répondants déclarent que les Conseils de Surveillance de leurs participations comptent 0% de femmes (vs. 72% en 2019).
 - 1% comptent plus de 30% de femmes (vs. 0% en 2019).

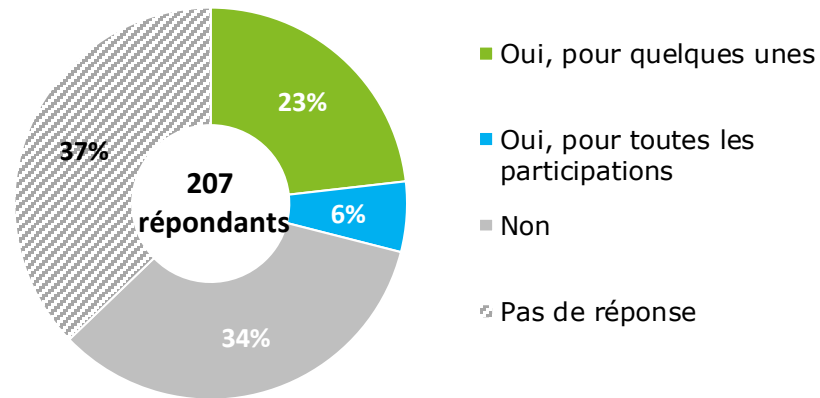
Quelle part de femmes est présente en moyenne aux conseils de surveillance de ces participations ? (> 250 salariés)



Mixité dans les participations | A la tête des CA et CS

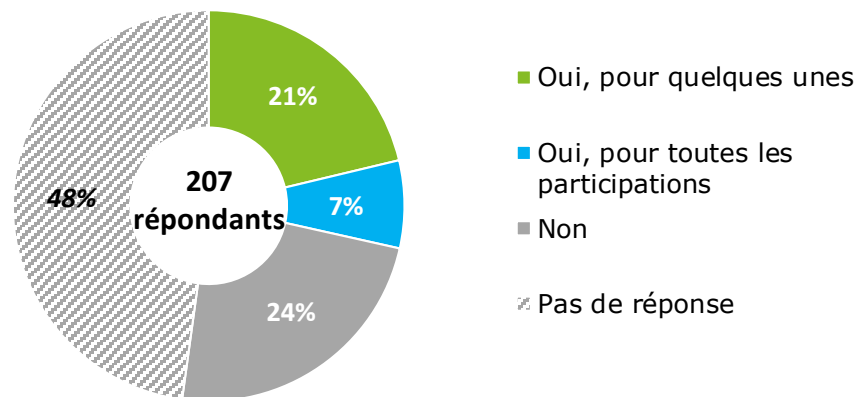
En 2020, 29% des répondants confirment l'existence d'un objectif de mixité dans leur Conseil d'Administration et 28% dans leur Conseil de Surveillance.

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

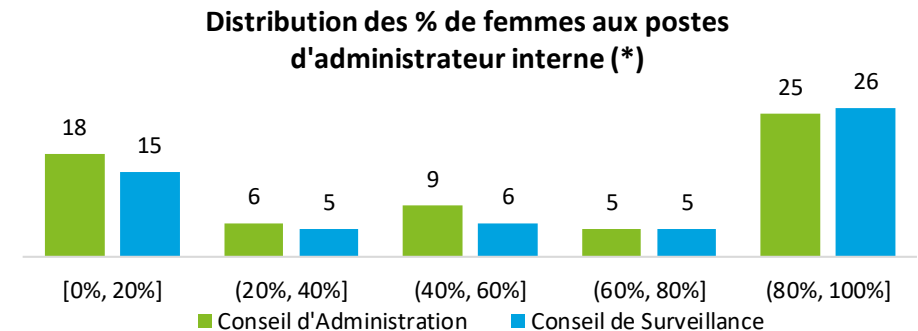


- 29% des répondants confirment l'existence d'un objectif de mixité dans le Conseil d'Administration de l'ensemble (6%) ou quelques unes (23%) de leurs participations.
- 28% des répondants confirment l'existence d'un objectif de mixité dans le Conseil de Surveillance de l'ensemble (7%) ou quelques unes (21%) de leurs participations.
- Ces résultats sont à mettre au regard de la proportion de SAS dans les participations (61%).
- En 2020, pour les Conseils d'Administration, 40% déclarent que le % de femmes aux postes d'administrateur interne est compris entre 80% et 100% (sur 63 réponses) et 46% pour les Conseils de Surveillance.

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



Répartition des femmes entre administrateurs internes vs. externes (CA & CS)

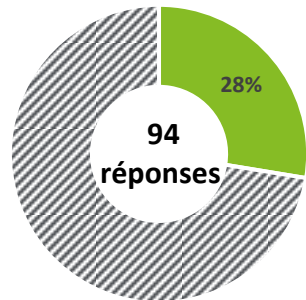


Note : 63 répondants pour les CA et 57 répondants pour les CS

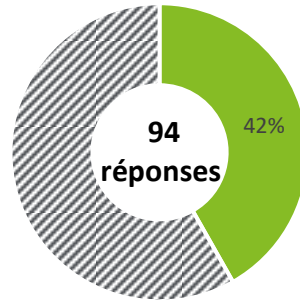
Mixité dans les participations | Index de l'égalité salariale F/H

En 2020, sur les 94 répondants, seulement 42% des participations ont publié l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes.

Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes (1)



■ % en moyenne des participations avec > 250 salariés



■ % en moyenne des participations publiant l'index en 2020 parmi les participations avec > 250 salariés

- Pour les 94 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 250 salariés est de 28%, parmi lesquelles la proportion moyenne des participations ayant publié l'index en 2020 atteint 42%.

Note : (1) L'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes (2018) impose aux sociétés y compris SAS de calculer et publier annuellement un index basé sur différents critères (écarts de salaire à âge et poste comparable, niveau d'augmentations et promotions entre femmes et hommes, répartition femmes/hommes des plus gros salaires). Si cet index est inférieur à 75/100, les entreprises seront soumises à des sanctions financières pouvant atteindre 1% de leur masse salariale. L'obligation de publier annuellement cet index s'applique depuis mars 2019 aux entreprises de plus de 1 000 salariés, depuis septembre 2019 aux sociétés de 250 à 999 salariés et depuis mars 2020 aux entreprises de 50 à 249 salariés.

A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, 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 est l'un des principaux cabinets mondiaux de services en audit et assurance, consulting, *financial advisory*, *risk advisory* et *tax*, et services connexes. Nous collaborons avec quatre entreprises sur cinq du Fortune Global 500® grâce à notre réseau mondial de cabinets membres et d'entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte ») dans plus de 150 pays et territoires. Pour en savoir plus sur la manière dont nos 330 000 professionnels *make an impact that matters* (agissent pour ce qui compte), consultez www.deloitte.com.

Deloitte France regroupe un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs. Fort des expertises de ses 7 000 associés et collaborateurs et d'une offre multidisciplinaire, Deloitte France est un acteur de référence. Soucieux d'avoir un impact positif sur notre société, Deloitte a mis en place un plan d'actions ambitieux en matière de développement durable et d'engagement citoyen.