



Club AFIC avec Elles

Etude sur la mixité dans le Capital Investissement

Novembre 2012

Résultats de l'enquête menée en août 2012

Introduction

L'AFIC, qui souhaite promouvoir activement le rôle des femmes dans les métiers du capital investissement, a créé le Club AFIC avec Elles. Pour la deuxième 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 en 2010, la situation de 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 des femmes dans les Comités Exécutifs est de :

- 14% dans le capital investissement en France d'après notre enquête,
- 9% dans le domaine de la finance/assurance au niveau mondial, d'après l'étude McKinsey «Women Matter 2012»,
- 8% en France tous domaines confondus, d'après la même étude McKinsey.

Base de préparation de l'enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d'un panel de 260 membres actifs de l'AFIC. 92 réponses ont été reçues, soit un taux de participation de 35% (contre 128 réponses l'année dernière).

59 répondants avaient déjà répondu l'année dernière. 33 nouveaux participants ont donc été enregistrés cette année.

La base commune des 59 sociétés de gestion ayant répondu les deux années étant faible, nous avons analysé les résultats sur la base des 92 réponses de cette année. Il nous apparaît néanmoins important de souligner l'existence d'un biais possible dans les analyses comparatives entre 2011 et 2010, induit par la différence de composition des deux échantillons.

Les répondants de 2012 représentent 66% des investissements de 2011.

Parts des montants investis par les sociétés de gestion répondantes à l'étude

en %	Capital Risque	Capital Développement	Transmission/Succession	Retournement / Redressement	Remplacement / Rachat de parts	Autres	TOTAL
2006-11	41%	52%	40%	16%	31%	48%	54%
2011	51%	56%	73%	1%	70%	n/a	66%

Source : AFIC

Section	Page
Sommaire	3
Composition des équipes en 2011	4
Les recrutements en 2011	8
Politique de mixité	11
Principaux enseignements	14

Section	Page
Sommaire	3
Composition des équipes en 2011	4
Les recrutements en 2011	8
Politique de mixité	11
Principaux enseignements	14

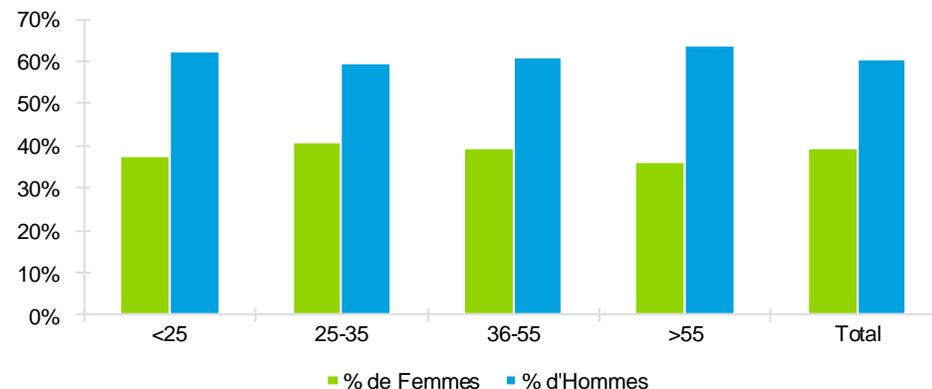
En 2011, la part des femmes dans les sociétés de gestion a progressé de deux points, à près de 40%, toutes tranches d'âges et toutes fonctions confondues.

Répartition H/F des effectifs totaux 2011 par tranche d'âge

	<25	25-35	36-55	>55	Total
Femmes	68	267	311	41	687
Hommes	113	389	481	72	1,055
Total	181	656	792	113	1,742
% de Femmes	37.6%	40.7%	39.3%	36.3%	39.4%
% d'Hommes	62.4%	59.3%	60.7%	63.7%	60.6%

Note: Les effectifs du tableau ci-dessus prennent en compte les assistantes, secrétaires, le fonction informatique. Les totaux diffèrent du tableau exposé en page 6, pour lequel la colonne Fonctions Support (F.S.) prend en compte uniquement les secrétaires généraux, les responsable pour la conformité du contrôle interne (RCCI), les postes inhérents aux relations investisseurs et à la communication.

Répartition H/F des effectifs totaux 2011 par tranche d'âge



D'après les résultats de l'étude du club AFIC avec Elles, en France en 2011 :

- les femmes représentent 39% des effectifs dans le capital investissement (37% en 2010);
- et les hommes , 61% des effectifs (63% en 2010).

A titre indicatif, la part des femmes dans la population active en France est de 47,7%.

- La représentation des femmes, quelle que soit la tranche d'âge, se situe entre 36 et 41%. Cela s'explique en partie par la forte présence féminine dans les Fonctions Support.
- Comme en 2010, nous constatons qu'au sein de la population féminine ce sont les femmes âgées entre 25 et 35 ans qui sont les plus représentées, relativement aux effectifs masculins (près de 41%).
- Quant aux femmes de plus de 55 ans, elles représentent 36% des personnes de la même tranche d'âge travaillant dans la profession (vs 30% en 2010).

Au sein des équipes d'investissement (hors fonctions support et stagiaires), la répartition H/F a montré une légère détérioration en 2011 (-1pt à 16,5% de femmes), notamment aux grades d'Analyste et de Partner.

Répartition 2011 H/F par niveau hiérarchique (opérationnels + Fonctions Support)

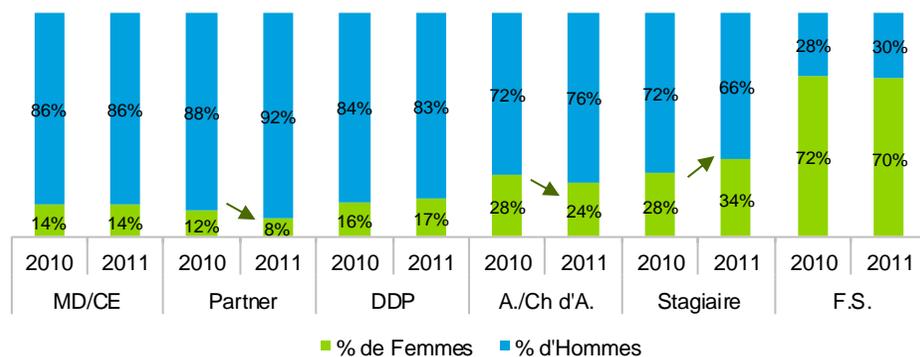
	Opérationnels					Fonctions Support	Total	Investissement	
	MD/CE	Partner	DDP	A./Ch d'A.	Stagiaire			Avec stagiaires	Hors stagiaires
Femmes	26	20	49	66	46	229	436	207	161
Hommes	155	217	236	205	88	96	997	901	813
Total	181	237	285	271	134	325	1,433	1,108	974
% de Femmes	14.4%	8.4%	17.2%	24.4%	34.3%	70.5%	30.4%	18.7%	16.5%
% d'Hommes	85.6%	91.6%	82.8%	75.6%	65.7%	29.5%	69.6%	81.3%	83.5%

La rupture H/F intervient très tôt, dès les premiers niveaux hiérarchiques (i.e. Analystes/Chargés d'Affaires), et tend à s'accroître linéairement au fil des différents grades (Directeurs, Partners), à l'exception du grade de MD/CE pour lequel la mixité (14% de femmes) est supérieure à celle au niveau Partner (8%).

Note : Nous avons distingué 6 niveaux hiérarchiques : Membre du Directoire/Comité exécutif, Partner, Directeur de Participations, Analyste/Chargé d'Affaires, Stagiaire et Fonctions Support.

Les totaux diffèrent du tableau précédent, exposé en page 5. En effet, la colonne Fonctions Support (F.S.) 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, mais ne prennent pas en compte les assistantes, secrétaires, la fonction informatique.

Répartition H/F des effectifs par niveau hiérarchique

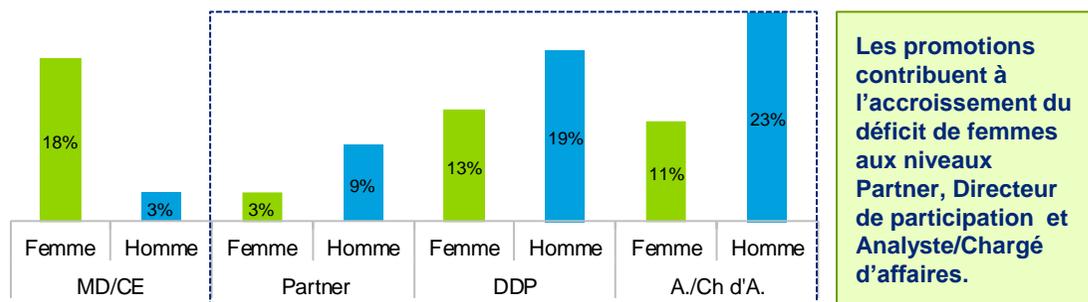


- Au global, les équipes d'investissement (Chargés d'affaires/Analystes, Directeurs de participations, Partners, Membres du Directoire/Comité exécutif) sont composées à 16,5% de femmes (hors stagiaires), inégalement réparties selon le niveau hiérarchique.
- Les femmes représentent environ un quart de l'effectif des Chargés d'affaires/Analystes, soit 10 points de % de moins qu'au niveau de stagiaire (34%).
- Au-delà du poste d'analyste, la mixité est faible. Les hommes représentent respectivement 83% et 92% des effectifs aux grades de Directeur de participations et de Partner.
- On note néanmoins une mixité légèrement supérieure aux postes de direction des sociétés de gestion (14% de femmes membres du Directoire/Comité Exécutif contre 8% d'Associées).
- Les Fonctions Supports sont fortement féminisées, à plus de 70% de femmes.

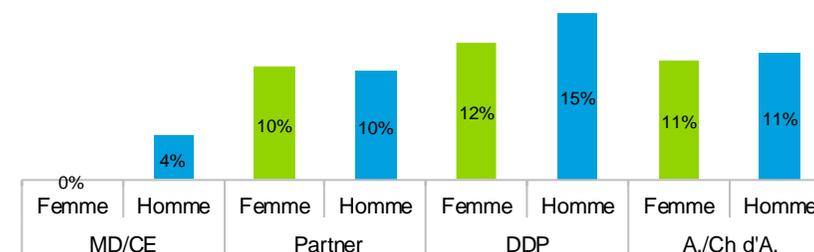
Source : réponses à l'enquête 2012

En 2011, seulement 18% des promotions au sein des équipes d'investissement concernent les femmes. L'absence de promotion de femmes en interne contribue à l'accroissement du déficit de femmes à tous les niveaux hiérarchiques, à l'exception du poste de MD/CE.

Promotion grade N en 2011 / Effectifs grade N-1 en 2010

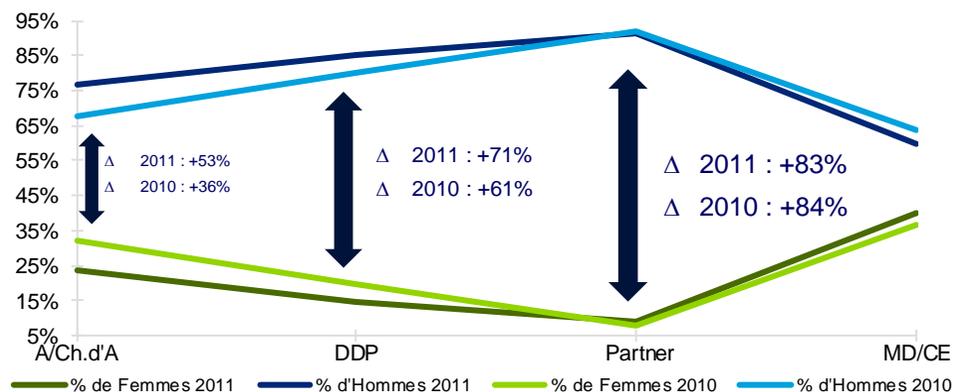


Promotion grade N en 2011 / Effectifs grade N en 2011



Note : l'analyse des promotions en 2011 par rapport aux effectifs 2010 n'a pu être menée uniquement sur les 59 sociétés de gestion ayant participé à l'étude ces deux années.

Répartition des promotions 2011 H/F au grade de...



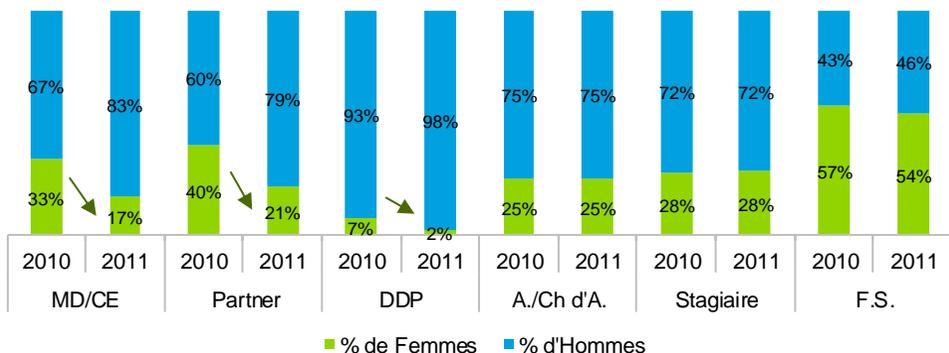
Source : réponses à l'enquête 2012

- L'absence de promotions de femmes en interne contribue à l'accroissement du déficit de femmes à tous les niveaux hiérarchiques des équipes d'investissement, à l'exception du poste de Membre du Directoire/Comité Exécutif, favorables à une plus grande mixité.
- Rapportées aux effectifs du grade inférieur de l'année précédente, les promotions en 2011 au sein de la population féminine sont sensiblement inférieures à celles des hommes à tous les niveaux hiérarchiques, à l'exception du grade de Membre du Directoire/Comité Exécutif : Analyste (11% vs 23%), DDP (13% vs 19%) et Partner (3% vs 9%), grade pour lequel le processus de promotion est le plus sélectif.
- En 2011, aux grades d'Analyste et de Partner, la part des promotions dans les effectifs totaux de l'année est similaire entre les hommes et les femmes, autour de 10%. En revanche, les promotions masculines sont plus représentées au niveau DDP (15% des effectifs de 2011) relativement aux femmes (12%).

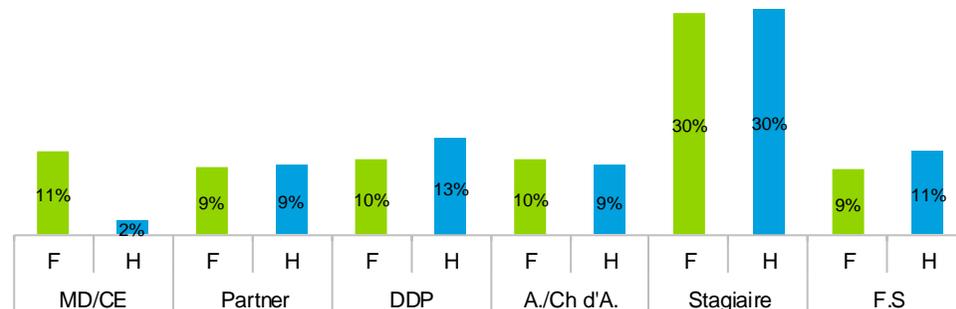
Section	Page
Sommaire	3
Composition des équipes en 2011	4
Les recrutements en 2011	8
Politique de mixité	11
Principaux enseignements	14

Comme l'année dernière, les recrutements externes ne permettent pas de corriger le déséquilibre H/F. Rapporté aux effectifs de 2010, le turnover en 2011 au sein des équipes d'investissement est comparable entre femmes et hommes, autour de 10%.

Répartition H/F des recrutements 2011 par niveaux hiérarchiques



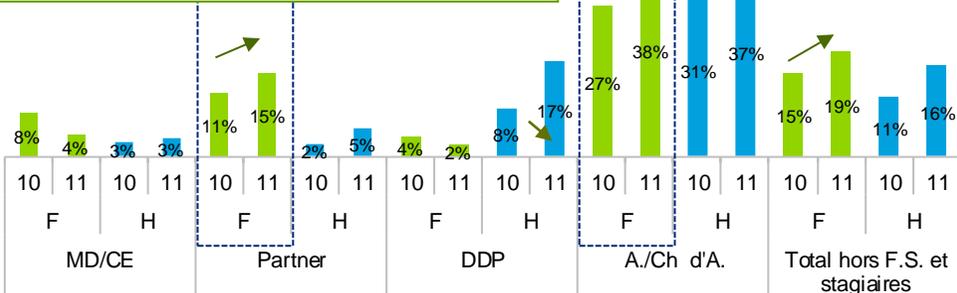
Turnover 2011 / Effectifs 2010 par niveaux hiérarchiques



Note : l'analyse du turnover en 2011 par rapport aux effectifs 2010 n'a pu être menée uniquement sur les 59 sociétés de gestion ayant participé à l'étude ces deux années.

Recrutements / Effectifs des équipes d'investissement

• La dynamique de recrutement pour les femmes Partners et A./Ch. d'A. s'est améliorée en 2011.
 • Tous grades confondus, la progression des recrutements de femmes reste inférieure à celle des hommes.

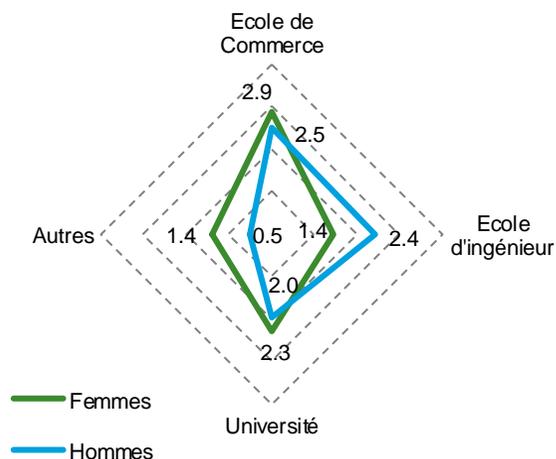


Source : réponses à l'enquête 2012

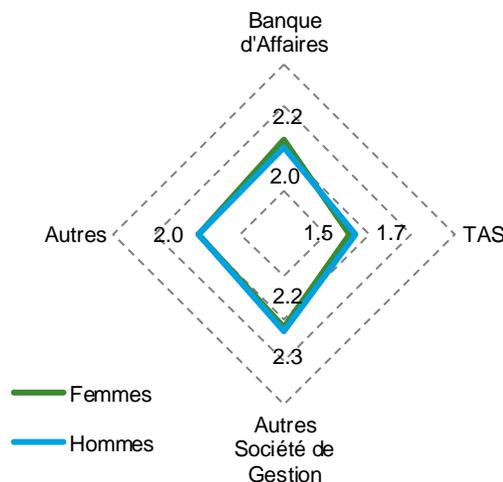
- 28% des recrutements en 2011 concernent des femmes contre 32% en 2010.
- Rapportée aux effectifs d'investissement, tous grades confondus hors stagiaires, la dynamique de recrutement des femmes s'est améliorée (19% des effectifs sont des recrutements effectués pendant l'année 2011 vs 15% en 2010). Cette progression ne permet cependant pas de corriger le déséquilibre H/F puisque la dynamique s'est accentuée plus fortement pour les hommes (11% à 16%).
- Concernant les femmes, les deux niveaux hiérarchiques ayant montré une nette amélioration sont les grades de Partner (+4pts à 11%) et d'Analyste/Ch. d'Affaires (+11pts à 38%). Les recrutements de 2011 au grade de DDP ont à l'inverse reculé et se situent à 2% des effectifs.
- Rapporté aux effectifs de l'année 2010, le turnover en 2011 au sein des équipes d'investissement féminine et masculine est similaire, et se situe entre 9% et 13% selon les niveaux hiérarchiques.
- Nous constatons des taux d'embauche en CDI à l'issue d'un stage de 40% pour les hommes et de 30% pour les femmes.

Les recrutements féminins de l'année sont largement dominés par des profils issus d'école de commerce. Il n'y a pas de distinction H/F dans les viviers de recrutement.

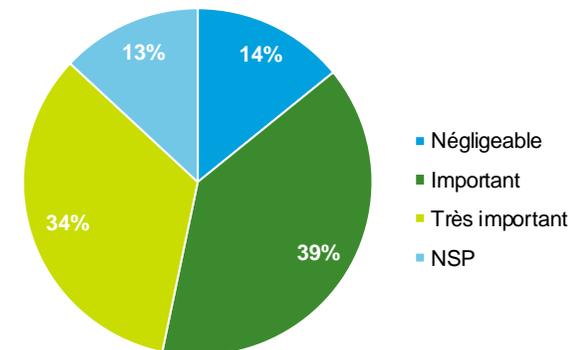
Profils de recrutement



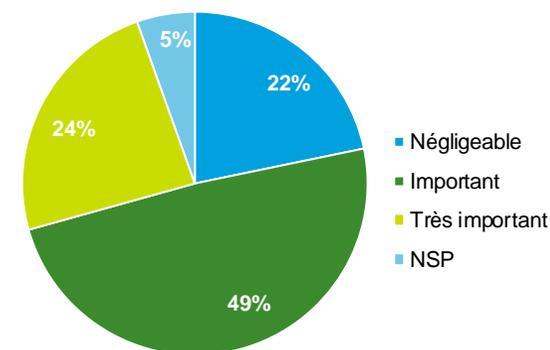
Viviers de recrutement



Recrutement par réseau/cooptation



Recrutement par un tiers



Note : l'échelle mesurant l'importance des profils et des viviers de recrutement s'échelonne de 1 (profil/vivier le moins représenté) à 4 (profil/vivier le plus représenté)

- Les recrutements de **femmes** de l'année sont issus par ordre d'importance : (1) d'écoles de commerce, (2) d'universités et (3) d'écoles d'ingénieur et autres.
- En ce qui concerne les **hommes**, la répartition est plus équilibrée..

- Concernant les viviers de recrutement, il n'y a pas de distinction particulière entre les femmes et les hommes.
- Les comités de sélection privilégient dans l'ordre, les candidats venant (1) de banques d'affaires et d'autres sociétés de gestion, puis (2) d'autres viviers de recrutement, et enfin (3) de Transaction Advisory Services (TAS).

- Pour plus de 70% des sociétés de gestion, le réseau est un mode de recrutement important ou très important.
- Bien que plébiscité dans une moindre mesure, l'appel à un tiers pour recruter reste fortement utilisé.

Source : réponses à l'enquête 2012

Section	Page
Sommaire	3
Composition des équipes en 2011	4
Les recrutements en 2011	8
Politique de mixité	11
Principaux enseignements	14

En 2011, la situation concernant les objectifs de mixité reste inchangée. 46% des répondants indiquent avoir un objectif mais peu d'actions spécifiques sont véritablement engagées.

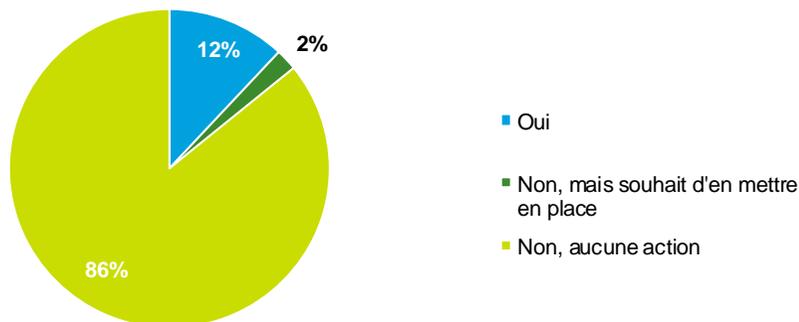
Objectif de mixité

	2012		2011
	Nb	% répart.	% répart.
Oui, c'est un objectif du top management	42	45.7%	48.4%
Il est chiffré et mesurable	5	5.4%	2.3%
Souhait de parvenir à plus de mixité sans objectif quantitatif	37	40.2%	46.1%
Moyens mis en œuvre pour prendre en compte la mixité :			
Indicateur de mixité	5	5.4%	n/a
Objectif de mixité dans les comités de recrutement	8	8.7%	n/a
Objectif de panel mixte	24	26.1%	n/a
Non, pas d'objectif de mixité	50	54.3%	51.6%
Raisons			
Cela n'est pas une priorité	12		
Seules les compétences comptent	41		
Peu de candidates	13		

Parmi les 92 investisseurs en capital français participant à l'étude :

- Près de la moitié (i.e. 42) ont un objectif de mixité, dont 37 pour qui il n'est pas chiffré. Pour prendre en compte cet objectif :
 - 5 sociétés de gestion utilisent des indicateurs de mixité;
 - 8 ont un objectif de mixité dans les comités de recrutement;
 - 24 possèdent un objectif de panel mixte de candidats.
- 50 des investisseurs interrogés n'ont pas d'objectif de mixité. 80% d'entre eux invoquent la prévalence des compétences sur le critère de mixité.

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

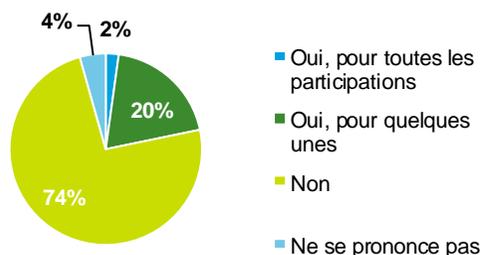


- Seulement 11 des sociétés de gestion ayant participé à l'étude (12%) mettent en place des actions spécifiques pour les femmes au sein de leur structure.
- 2 souhaitent en mettre en place.
- Plus de 85% n'ont pas d'actions spécifiques pour les femmes.

Source : réponses à l'enquête 2012

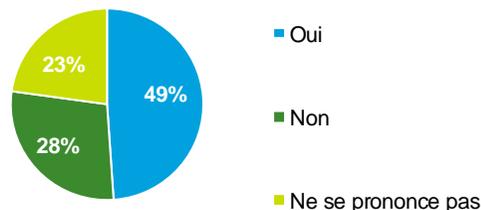
La prise de conscience de la loi sur la mixité dans les C.A. s'est sensiblement améliorée cette année. La mixité au sein des équipes est perçue comme un facteur impactant positivement l'excellence opérationnelle ainsi qu'une meilleure gestion des crises et des conflits.

Existe-t-il un objectif de mixité dans les C.A des participations?



Note : pour mémoire en 2011, 76% des répondants n'avaient pas d'objectif de mixité et 16% un objectif pour quelques participations.

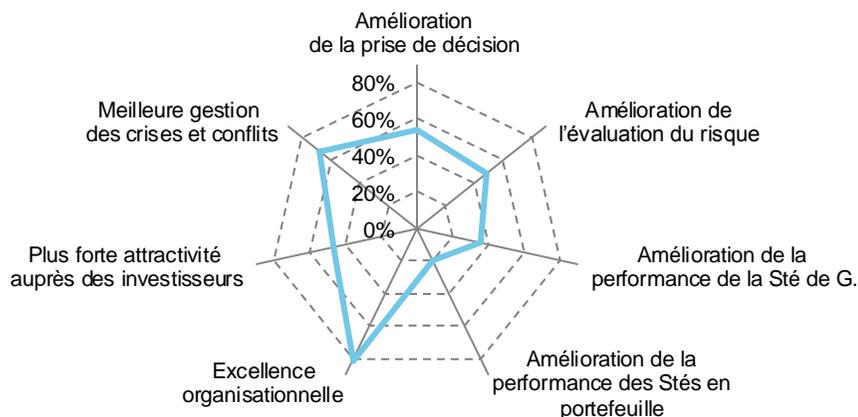
Avez-vous pris connaissance de la loi n°2011-103?



Note : pour mémoire en 2011, 26% des répondants se déclaraient préoccupés par la loi n°2011-103, et 73% non préoccupés.

- Près de trois quarts des répondants n'ont pas d'objectif de mixité dans les Conseils d'Administration de leurs participations.
- En 2012, nous avons constaté une sensible amélioration de la prise de conscience de la loi n° 2011-103 ⁽¹⁾ relative à la mixité dans les Conseils d'Administration puisque près de 50% des sociétés de gestion françaises ont connaissance de cette législation.
- Pour mémoire, 73% d'entre elles se déclaraient non préoccupées par cette loi en 2011.

Changements perçus/attendus de la mixité



Note : le graphique ci-dessus représente la part des sociétés de gestion qui perçoivent ou attendent un effet positif de la mixité sur les sept critères mentionnés.

- La mixité au sein des équipes de gestion est très largement perçue comme un facteur impactant positivement l'excellence opérationnelle (à près de 80% d'opinions favorables) ainsi qu'une meilleure gestion des crises et des conflits (à près de 70%).
- En revanche, l'amélioration des performances des sociétés en portefeuille (à 20% d'opinions favorables) et dans une moindre mesure de la performance de la société de gestion (à 35%) ne sont pas considérées comme des effets attendus ou perçus de la mixité.

Source : réponses à l'enquête 2012

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
Sommaire	3
Composition des équipes en 2011	4
Les recrutements en 2011	8
Politique de mixité	11
Principaux enseignements	14

Principaux enseignements

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

- **En 2011, la part des femmes dans les sociétés de gestion a progressé de deux points, à près de 40%, toutes tranches d'âges et toutes fonctions confondues.** Les fonctions support restent toujours beaucoup plus féminisées que les équipes d'investissement, à environ 70%.
- La répartition H/F au sein des équipes d'investissement a montré une légère détérioration (-1pt à 16,5% de femmes hors stagiaires), par rapport aux chiffres de 2010, notamment aux grades d'Analyste et de Partner.
- L'absence de **promotions internes de femmes continue de contribuer à l'accroissement du déficit de femmes** à tous les niveaux hiérarchiques des équipes d'investissement, à l'exception du poste de Membre du Directoire/Comité Exécutif.
- Comme en 2010, les recrutements externes ne permettent pas le rééquilibrage Hommes/Femmes au sein des équipes d'investissement.
- **45% des sociétés de gestion ayant participé à l'étude indiquent avoir un objectif de mixité** mais peu d'actions spécifiques sont véritablement engagées à ce stade.
- Pourtant, la **mixité** au sein des équipes de gestion est très largement perçue comme un **facteur impactant positivement l'excellence opérationnelle ainsi qu'une meilleure gestion des crises et des conflits.**
- En dépit d'une amélioration de la prise de conscience de la loi sur la mixité dans les Conseils d'Administration, **près de trois quarts des sociétés de gestion interrogées n'ont toujours pas d'objectif de mixité dans les Conseils d'Administration de leurs participations.**

Deloitte.

Deloitte Finance est membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ('DTTL'), société de droit anglais (« private company limited by guarantee ») et son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. A ce titre, ni DTTL ni aucun de ses cabinets membres ne peut être tenu pour responsable des actes ou manquements des autres cabinets membres.

© Deloitte Finance 2012. Tous droits réservés

Questionnaire AFIC avec Elles 2012

©2012 Deloitte Finance