



Commission Talents & Diversité

Étude sur la parité dans le capital-investissement

Juin 2023



Introduction

- Afin de promouvoir et d’encourager activement le rôle des femmes et la parité 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 treizième année consécutive, une étude sur la parité dans le capital-investissement est conduite par Deloitte auprès des adhérents 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 323 membres (soit 77% 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, la parité 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.
- D’après l’enquête sur les chiffres de 2022, la proportion de femmes au sein des Comités Exécutifs des sociétés de gestion s’élève à 23%, relativement stable par rapport à 2021 (22%).

Base de préparation de l’enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d’un panel de **417** membres de France Invest (contre 389 en 2021), incluant des membres avec des activités de fonds de fonds, fonds étrangers avec un bureau en France ou d’infrastructure. Pour rappel, de nouvelles questions relatives à la charte France Invest sur la parité ont été intégrées au questionnaire support en 2020. En 2022, c’est pour adresser la Loi Rixain que le questionnaire a été mis jour.

221* réponses ont été reçues, soit un taux de participation de **53%** (contre 227* réponses en 2021), un taux de participation en baisse par rapport à l’année précédente (58%).

183 répondants avaient déjà répondu l’année précédente, **38** nouveaux répondants ont donc été enregistrés cette année.

Les répondants de 2022 représentent **86%** des investissements réalisés en 2022, et **82%** des investissements réalisés entre 2010-2022 par rapport à l’ensemble des membres de France Invest.

Nous avons analysé les résultats sur la base des 212 réponses de cette année, hormis pour certaines analyses où il était nécessaire de reprendre les mêmes répondants sur plusieurs années. Il est important de souligner l’existence de biais possibles dans les analyses comparatives induits par la différence de composition et de taille des échantillons.

Note : (*) 212 questionnaires reçus représentant 221 membres en 2022 et 217 questionnaires reçus représentant 227 membres en 2021..

Sommaire

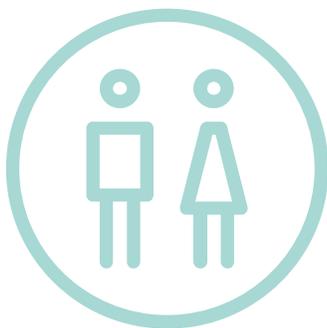
1	Principaux enseignements	4
2	Composition des équipes en 2022	8
3	Les recrutements en 2022	11
4	Politique de parité	14
5	Parité dans les participations	20



1

Principaux enseignements

- Messages clés
- Chiffres clés



2

Composition des équipes en 2022

3

Les recrutements en 2022

4

Politique de parité

5

Parité dans les participations

Principaux enseignements | Messages clés

L'étude sur la parité dans le capital-investissement en France menée pour la treizième année consécutive met en exergue une légère amélioration des indicateurs. (1/3)

Sur la base des déclarations des 221 répondants, nous constatons une légère amélioration des indicateurs mesurant la parité, dont notamment :

1 La proportion des femmes au sein des équipes d'investissement s'établit à **28%** dont **39%** au grade d'analyste/chargée d'affaire. Une très légère amélioration, observée sur l'ensemble des grades (+1pt vs. 2021). La proportion des femmes au sein des Comités d'Investissement marque une belle progression s'établissant à **22%** contre **19%** en 2021.

1

2

2 Les femmes représentent **38%** des recrutements 2022, marquant une hausse de 3pts, soutenue par la proportion en nette amélioration des recrutements féminins (y.c. transferts et mobilités) des profils très expérimentés (MD et Associées).

Afin de réaliser ces recrutements, les femmes recrutées sont issues à hauteur de **32%** d'horizons différents que les viviers classiques.



3 Alors que **85%** de répondants ont un objectif de parité (**38%** ont un objectif chiffré et mesurable, soit +2pts), seuls **52%** ont pour objectif d'atteindre **25%** de femmes au sein du comité d'investissement d'ici 2030 et d'atteindre **40%** de femmes au sein des équipes d'investissement d'ici 2030, **objectifs correspondants aux engagements pris dans charte sur la Parité de France Invest.**

3

4

4 En 2022, sur la base de notre échantillon, les fonds ont en moyenne **55%** de participations avec des femmes aux instances exécutives (vs. **47%** en 2021) mais seulement **12%** avec une femme présidente, DG ou gérante (vs. **11%** en 2021).

Par ailleurs, **67%** de notre échantillon indiquent que la part moyenne des femmes présentes aux CA, CS ou équivalent est nulle, ratio en baisse par rapport à 2021 (**71%** en 2021).

Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la parité dans le capital-investissement en France menée pour la treizième année consécutive met en exergue une légère amélioration des indicateurs. (2/3)

Base de préparation

417 Fonds questionnés
(vs. 389 en 2021)

221 répondants
(vs. 227 en 2021)

53% de taux de participation
(vs. 58% en 2021)

Composition des équipes

41% de femmes dans les effectifs des sociétés de gestion
(vs. 40% en 2021)

28% de femmes au sein des équipes d'investissement (vs. 27% en 2021)

Dont

39% de femmes au grade d'analyste /chargée d'affaires
(vs. 38% en 2021)

22% de femmes au sein des Comités d'investissement

Recrutements

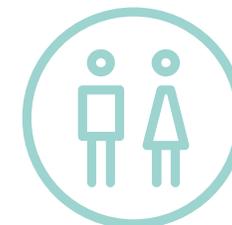
38% de femmes parmi les recrutements en équipes d'investissement (vs. 35% en 2021)

Dont

41% de femmes au sein des recrutements de chargés d'affaires (vs. 40% en 2021)

83% des répondants déclarent privilégier la parité pour les recrutements (vs. 82% en 2021)

Pour mémoire, l'objectif défini dans la charte France Invest est d'atteindre 40% et 25% sur les 2 indicateurs ci-dessus à horizon 2030.



Source: réponses questionnaires

Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la parité dans le capital-investissement en France menée pour la treizième année consécutive met en exergue une légère amélioration des indicateurs. (3/3)

Politique de parité (objectifs, actions et perception)

85% ont un objectif de parité (vs. 87% en 2021)

Dont

38% ayant un objectif chiffré et mesurable (vs. 34% en 2021)

Politique de parité (promotion et critères de due diligence)

83% encouragent les femmes de leur équipe à étendre leurs réseaux (vs. 77% en 2021)

70% des Limited Partners utilisent la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence (vs. 64% en 2021)

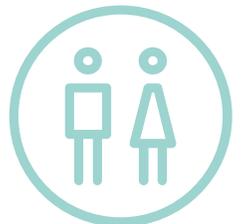
Parité dans les participations

En moyenne,

55% des participations d'un fonds ont au moins une femme aux instances exécutives (COMEX, CODIR) (vs. 47% en 2021) (*)

Et

12% des participations ont une femme présidente, directrice générale ou gérante (vs. 11% en 2021) (*)



Note : (*) sur 168 réponses en 2022 vs. 187 réponses en 2021.

Source: réponses questionnaires

2

Composition des équipes en 2022

- Tranches d'âge
- Niveaux hiérarchiques



1

Principaux enseignements

3

Les recrutements en 2022

4

Politique de parité

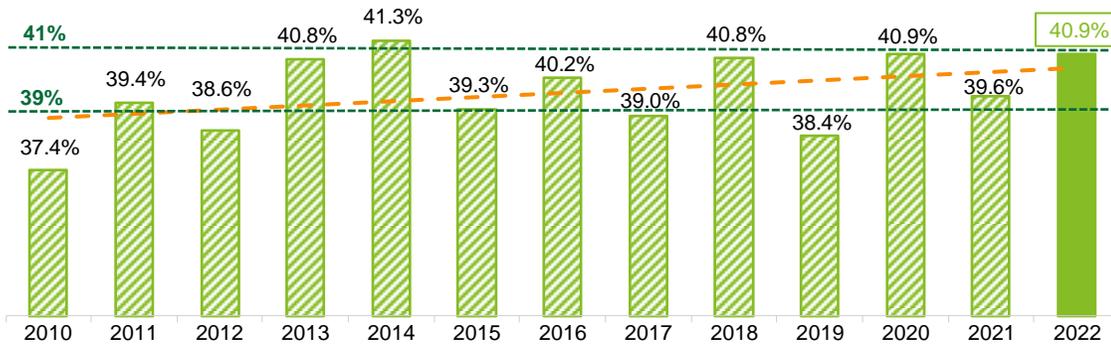
5

Parité dans les participations

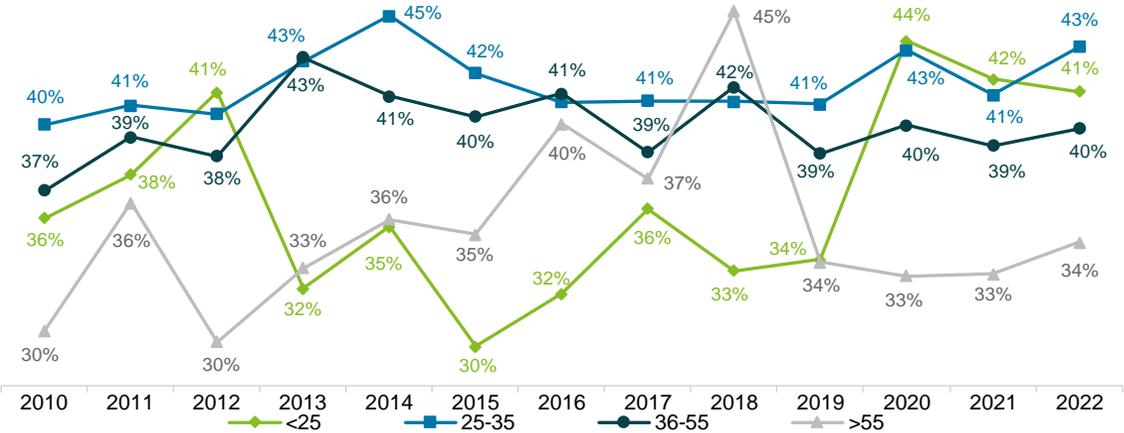
Composition des équipes | Tranches d'âge

En 2022, la proportion des femmes au sein des effectifs des sociétés de gestion atteint 41%, relativement stable par rapport aux années précédentes, toutes tranches d'âges et fonctions confondues.

Proportion des femmes au sein des effectifs

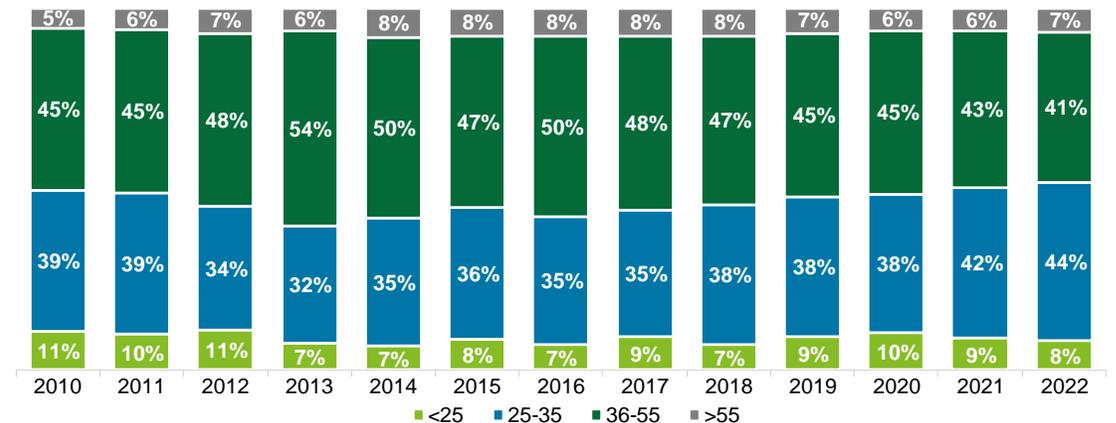


Proportion des femmes par tranche d'âge



- En 2022, la part des femmes dans le capital-investissement atteint 41%, en hausse de 3.5 pts par rapport à 2010, mais très stable depuis 2013.
- L'année 2020 avait été notamment marquée par une hausse importante des effectifs féminins au sein de la catégorie des moins de 25 ans passant de 34% à 44% entre 2019 et 2020, potentiellement en lien avec à la forte augmentation du nombre de répondants. Ce niveau se confirme et s'établit à 41% en 2022.
- A l'exception de la tranche d'âge supérieure à 55 ans, nous observons une convergence de la représentativité des femmes, entre 40% à 43%.
- La composition des effectifs féminins par tranche d'âge reste assez stable avec une prépondérance des 25-35 ans et des 36-55 ans qui représentent respectivement 44% et 41%.

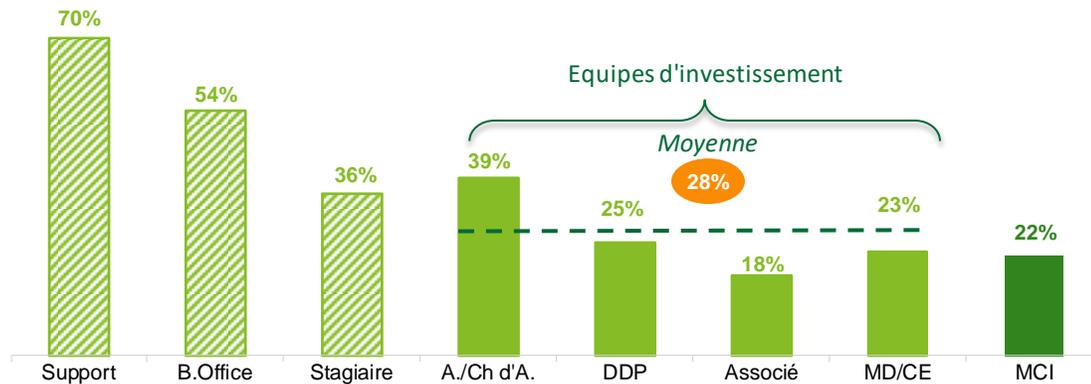
Composition des effectifs féminins par tranche d'âge



Composition des équipes | Niveaux hiérarchiques

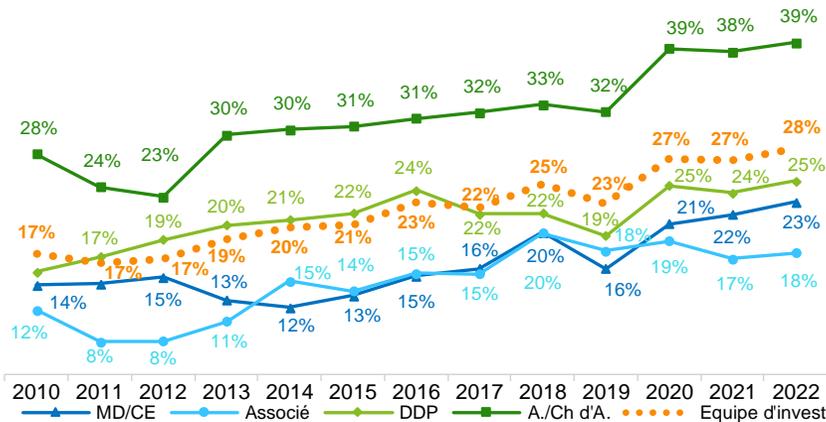
En 2022, la proportion des femmes s'élève à 28% au sein des équipes d'investissement et à 22% au sein des Comités d'investissement, reflétant une hausse par rapport à 2021.

Proportion des femmes par niveau hiérarchique en 2022



Note: DDP: Directeur de Participations; MD/CE: Membre du Directoire/Comité Exécutif; MCI: Membre du Comité d'Investissement

Proportion des femmes par niveau hiérarchique

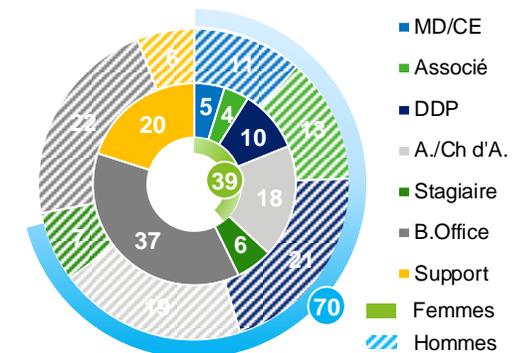


Note : 7 niveaux hiérarchiques sont distingués: Membre du Directoire/Comité exécutif (MD/CE), Associé, Directeur de Participations (DDP), Analyste/ Chargé d'Affaires, Stagiaire, Back-Office et support. Le B. Off. inclut les secrétaires généraux, les responsables pour la conformité du contrôle interne, les postes liés aux relations investisseurs et à la com. Les Fonctions support inclut fonction IT, assistantes e secrétaires. Les données recueillies pour les membres du comité d'investissement sont traitées séparément pour éviter les doublons.

- Les équipes d'investissement, hors stagiaires, sont composées en moyenne de **28% de femmes en 2022**, en hausse de 1pt par rapport à l'année précédente.
- La féminisation progresse très légèrement dans chaque grade par rapport à 2021 :
 - Le grade le plus féminisé reste toujours celui des chargés d'affaires/analystes avec 39% de femmes (vs. 28% en 2010) soit 11 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 de Directoires/Comités Exécutifs d'une part et Associés d'autre part s'élève à 23% et 18%.
- En 2022, la proportion des femmes au sein des Comités d'Investissement s'élève à 22% contre 19% en 2021.
- A l'inverse, les fonctions Back-office et support sont toujours majoritairement féminines avec respectivement 54% et 70% de femmes.

2022 Répartition H/F par grade

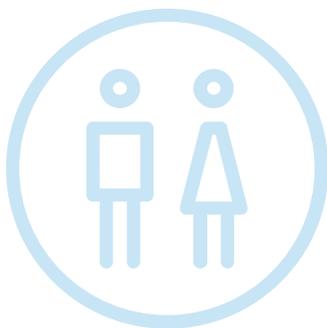
Sur 100 femmes employées, 39 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire), dont 4 associées. Sur 100 hommes employés, 70 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire) dont 13 associés.



3

Les recrutements en 2022

- Renouvellement des équipes
- Profils et viviers



1

Principaux enseignements

2

Composition des équipes en 2022

4

Politique de parité

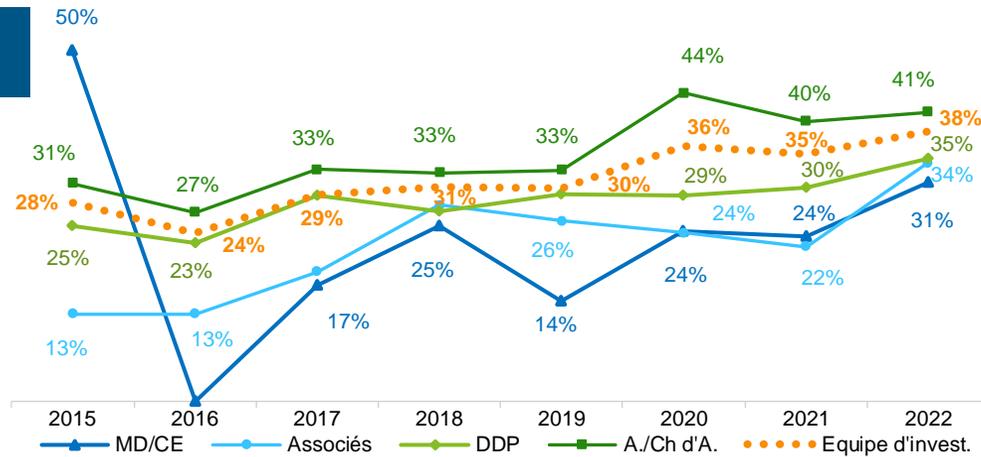
5

Parité dans les participations

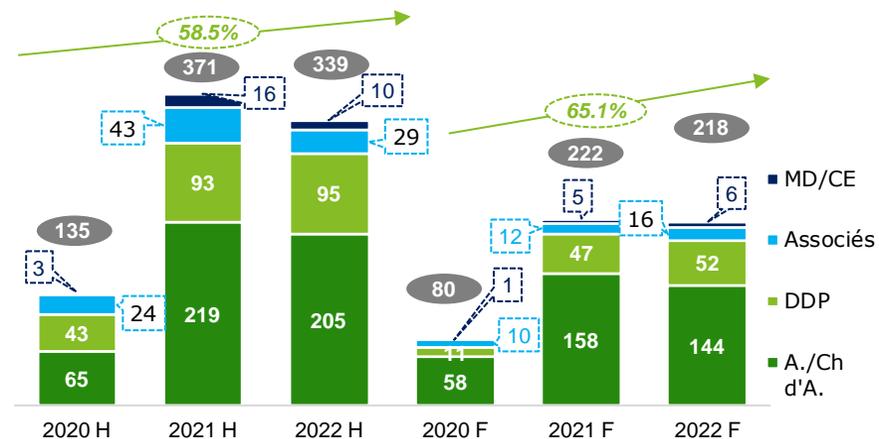
Recrutements | Renouvellement des équipes

En 2022, les femmes représentent 38% des recrutements effectués au sein des équipes d'investissement contre 35% en 2021 soit une hausse de +3pts résultant notamment des profils les plus expérimentés.

Proportion des femmes dans les recrutements



Recrutements par grade des équipes d'investissement



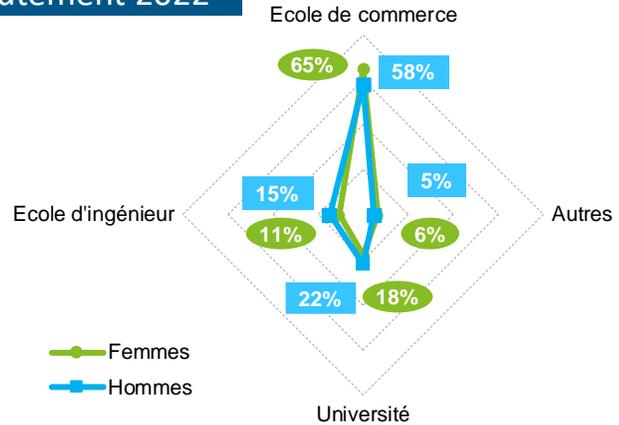
Note : l'analyse des recrutements en l'année N par rapport aux effectifs N-1 est menée uniquement sur les sociétés de gestion ayant participé à l'étude des deux années

- La proportion des femmes dans le recrutement des équipes d'investissement s'élève à 38% en 2022, en hausse de 3pts par rapport à 2021. Cette tendance s'explique notamment par (i) la hausse de 12 pts pour les associés qui **représentent 34% des recrutements** et (ii) la hausse de 7 pts pour les Membre du Directoire/ Comité Exécutif qui **représentent 31% des recrutements**.
- Sur un échantillon resserré, les recrutements restent dynamiques même si en léger repli (557 personnes ont été recrutées en équipes d'investissement en 2022 contre 593 en 2021). Le tassement observé dans les recrutements est plus marqué chez les hommes que chez les femmes.
- A noter que les chiffres incluent les transferts et mobilités entre les différentes sociétés de gestion et peuvent ainsi créer un biais dans leur lecture.

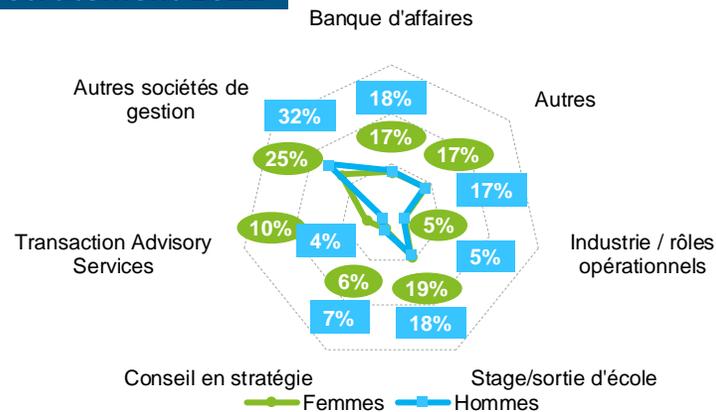
Recrutements | Profils et viviers

Les recrutements sont dominés par des profils issus d'école de commerce. Plus de 80% des répondants déclarent privilégier la parité à niveau de compétences égales.

Profils de recrutement 2022*

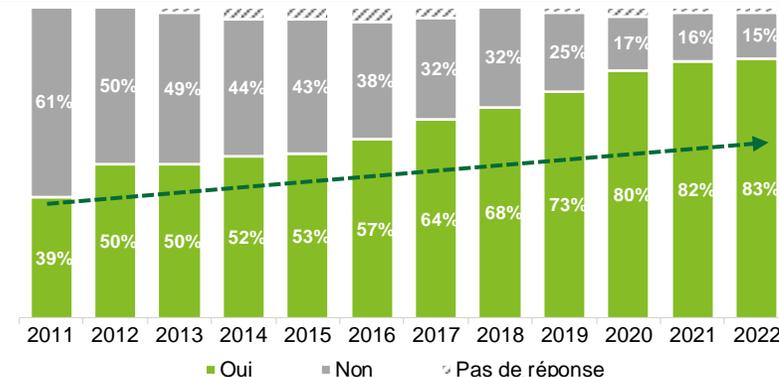


Viviers de recrutement 2022*



- Les profils de recrutement en équipe d'investissements (hors stagiaire) des hommes et femmes convergent de plus en plus :
 - Les écoles de commerce, restent la première source de recrutements et représentent 58% des hommes et 65% des femmes recrutés en 2022 pour les équipes d'investissements.
 - L'université représente la seconde source de recrutement, dont sont issus 18% des femmes et 22% des hommes.
- Les viviers de recrutement des femmes en équipe d'investissement sont essentiellement dans les catégories Autres sociétés de gestions (25%) et Banque d'affaires (17%). La catégorie Autres (17%) reste également importante démontrant ainsi la nécessité d'élargir le périmètre de recherche pour trouver des femmes en dehors des viviers classiques. Les stages/sorties d'école sont également un large vivier de recrutement, notamment pour les chargées d'affaire/analyste, comme pour les hommes, d'ailleurs.
- 83% des répondants déclarent privilégier la parité à niveau de compétences et qualités égales, soit une hausse de 10 points par rapport à 2019 et 44 points par rapport à 2011.

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



Note : (*) pour les équipes d'investissements (hors stagiaire).

© 2023 Deloitte SAS | Source: réponses questionnaires

4 Politique de parité

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



1 Principaux enseignements

2 Composition des équipes en 2022

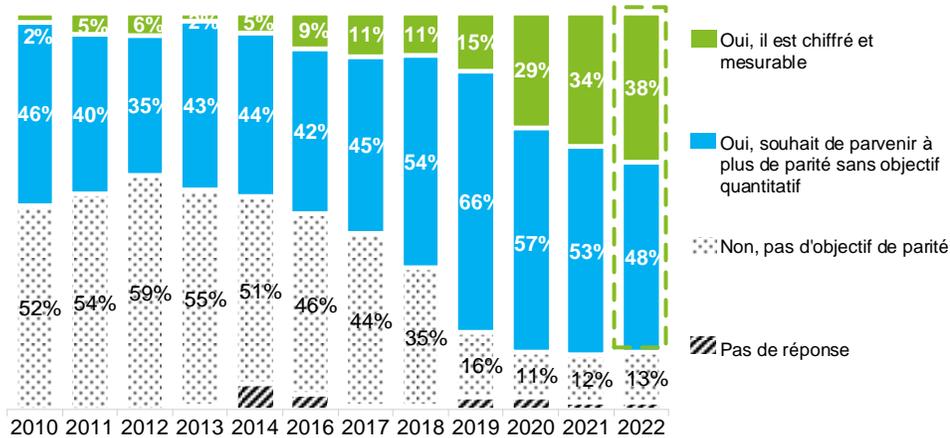
3 Les recrutements en 2022

5 Parité dans les participations

Politique de parité | Objectifs et Actions

85% des répondants ont un objectif de parité au sein de leurs équipes d'investissement, indicateur stable par rapport à 2021, avec néanmoins une proportion accrue des répondants ayant un objectif chiffré.

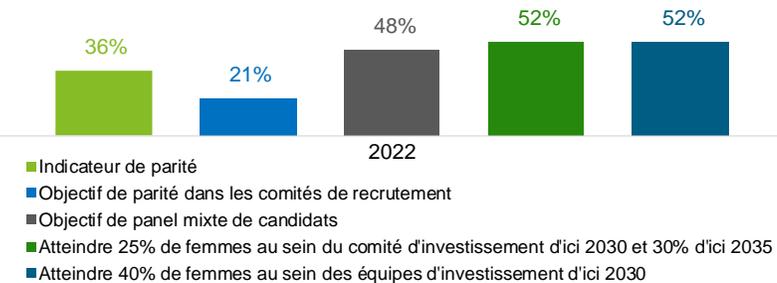
Avez-vous un objectif de parité au sein de votre équipe ?



Oui

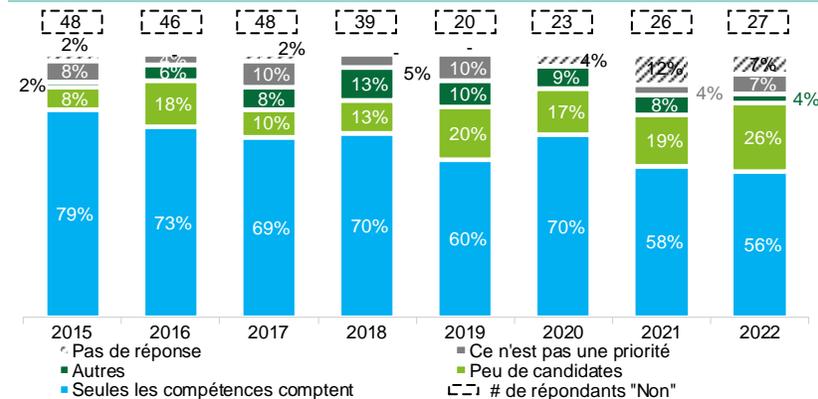
Moyens mis en œuvre

181 Répondants (Oui)



Non

Raisons

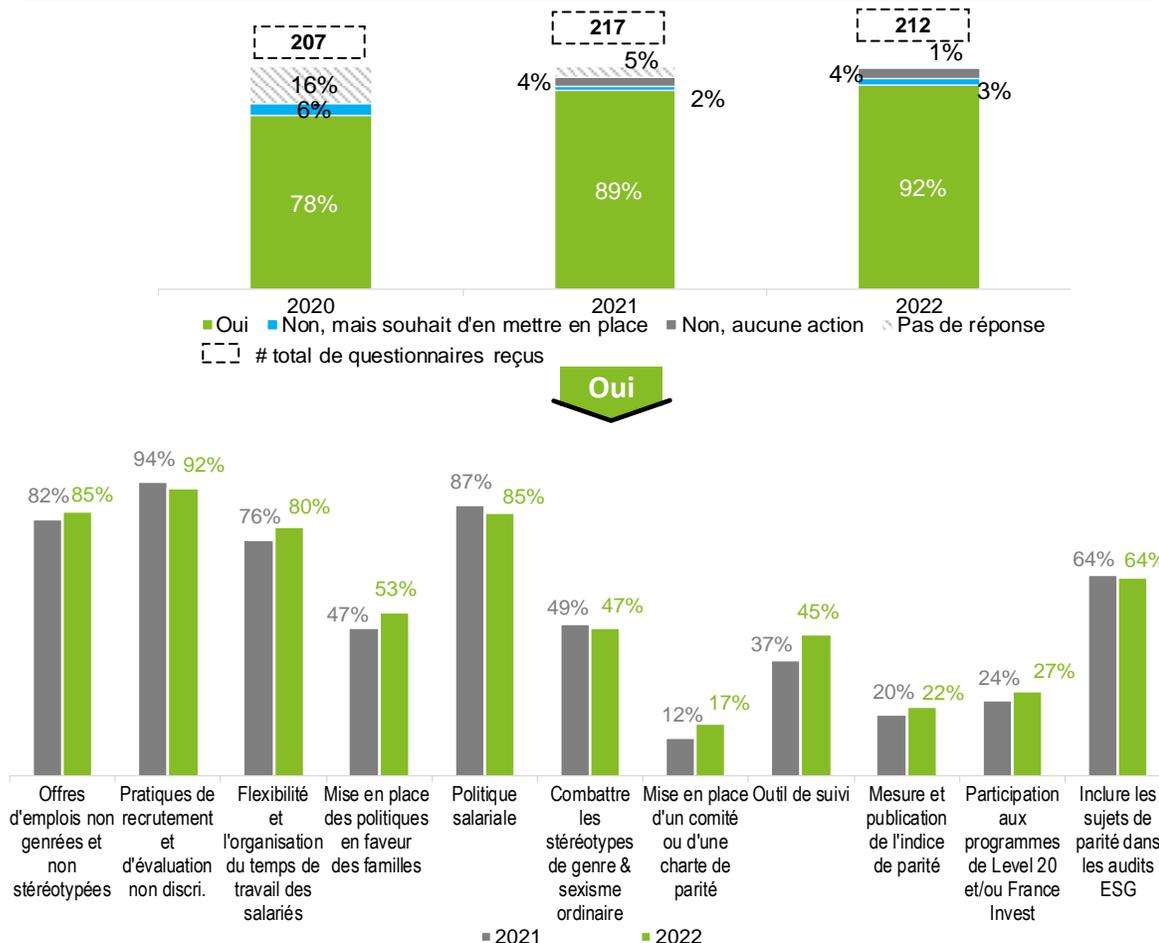


Source: réponses questionnaires

Politique de parité | Objectifs et Actions

Au regard de la charte France Invest, les actions spécifiques mises en place concernent essentiellement le recrutement, la publication d'offres non genrées et la promotion d'une politique salariale visant à respecter femmes-hommes

Actions spécifiques au regard la charte France Invest

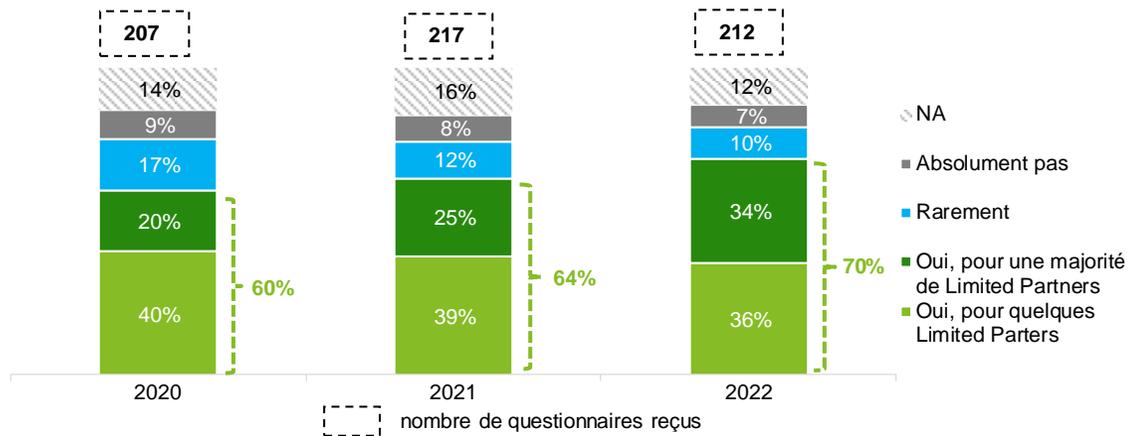


- Les actions spécifiques mises en place pour les femmes au sein de leur structure sont essentiellement liées au recrutement. Sur les 92% de répondants :
 - 85% souhaitent publier des offres d'emplois non genrées et non stéréotypées en hausse par rapport à 2021.
 - 92% souhaitent garantir des pratiques de recrutement et d'évaluation non discriminatoires (94% en 2021)
- Par ailleurs, les actions concernent également l'organisation du travail :
 - 80% encouragent la flexibilité et l'organisation du temps de travail des salariés (vs. 76% en 2021).
 - 53% encouragent la mise en place de politique familiale, chiffre en hausse par rapport à 2021 (47%)
- 85% souhaitent promouvoir une politique salariale visant à respecter femmes-hommes (rémunérations fixes et variables similaires, normes en vigueur) vs. 87% en 2021.

Politique de parité | Perception de la parité

La proportion de LPs utilisant la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence continue d'augmenter (+6pts en 2022).

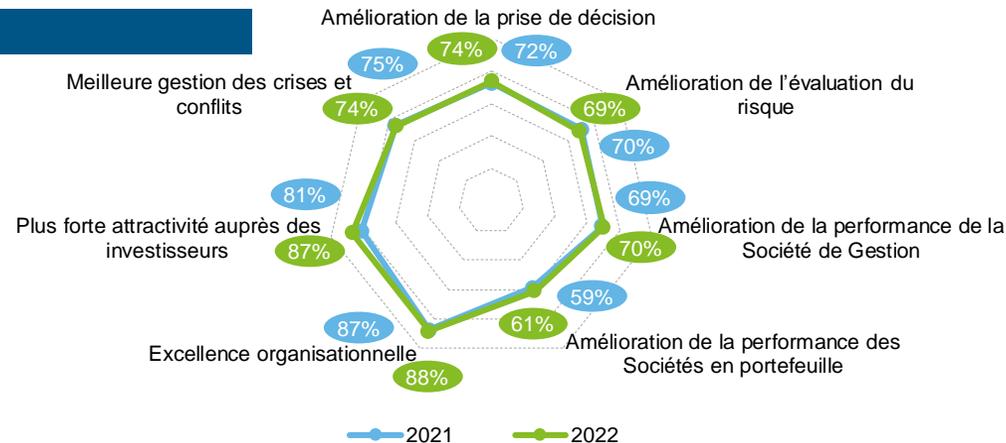
La parité de l'équipe de gestion fait-elle partie des critères de due diligence de vos Limited Partners ?



- 70% des Limited Partners utilisent la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence, en progression continue par rapport aux années précédentes (vs. 16% en 2016).
- 86% des répondants perçoivent ou attendent des effets positifs de la parité (86% (*) des répondants en 2022. A noter que ce pourcentage ne cesse de décroître, il était de 90% en 2021 et 93% en 2020.
- Après une baisse entre 2020 et 2021, les changements perçus et attendus de la parité ont augmenté entre 2021 et 2022 sur la majorité des critères pour se rapprocher des niveaux de 2020 (à l'exception de l'amélioration de l'évaluation des risques): prise de décision (+2%), amélioration de la performance des sociétés en portefeuille (+3%) et **plus forte attractivité auprès des investisseurs (+6%)**.

Changements perçus/attendus de la parité

Au total 86% des répondants affirment que la parité améliore au moins l'un des critères ci-contre.



Note : (*) sur les 212 questionnaires obtenues, 183 ont au moins répondu « Positif » à un des changements ci-dessus soit 86%.

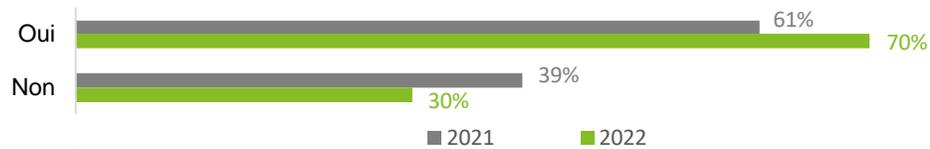
© 2023 Deloitte SAS | Source: réponses questionnaires

Politique de parité | Critères de due diligence

En 2022, 70% des LPs qui ont répondu (soit 37, vs. 38 en 2021) « regardent » les politiques de parité au sein des participations. Seulement 8% des LPs proposent des objectifs chiffrés et datés.

Si vous êtes Limited Partners

Regardez-vous les politiques de parité des participations détenues par les GPs?



Note : 37 réponses en 2022, 38 réponses en 2021

Suivez-vous les trajectoires d'amélioration en matière de parité dans la société de gestion en formalisant des critères à suivre ?



Proposez-vous à la société de capital-investissement d'atteindre des objectifs chiffrés et datés en matière de parité ?



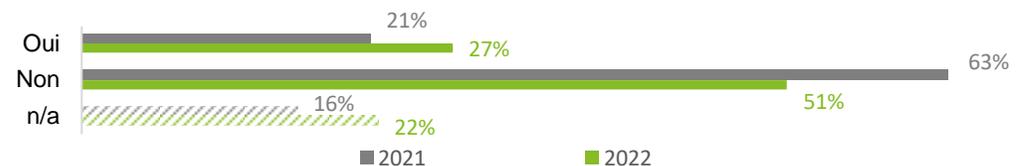
Est-ce qu'une politique de parité insuffisante vous a déjà conduit à ne pas investir dans un GP?



Demandez-vous à la société de capital-investissement de produire un rapport annuel à ses investisseurs sur le sujet de parité ?



Communiquez-vous les indicateurs des sociétés de gestion dans lesquelles vous investissez à France Invest ?



5

Parité dans les participations

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

→ Conseils d'Administration et
Conseils de Surveillance

→ Index de l'égalité salariale
Femmes-Hommes



1

Principaux enseignements

2

Composition des équipes en 2022

3

Les recrutements en 2022

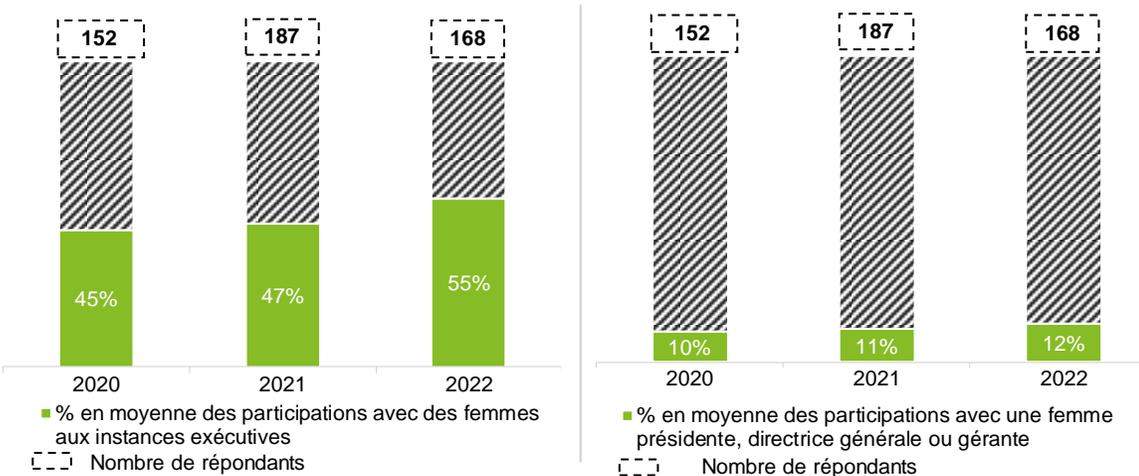
4

Politique de parité

Parité dans les participations | A la tête des instances exécutives

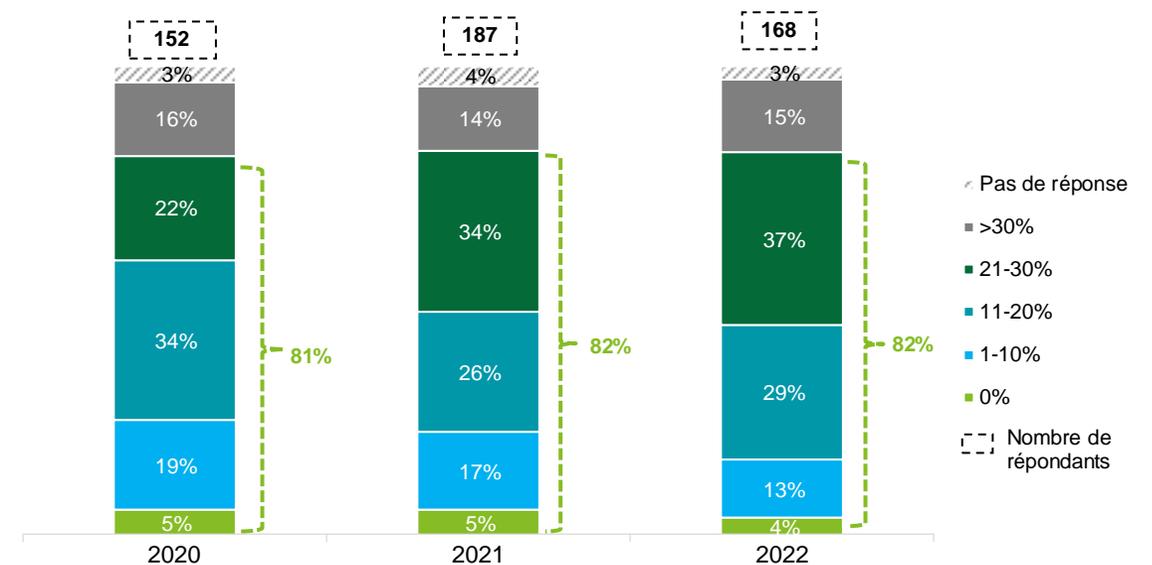
En 2022, sur la base de notre échantillon, les fonds ont en moyenne 55% de participations avec des femmes aux instances exécutives mais seulement 12% avec une femme présidente, DG ou gérante. Une légère amélioration de ces ratios est constatée entre 2021 et 2022.

Les femmes dans les participations



- Pour les 168 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 55% (vs. 47% en 2021 pour 187 réponses) et (ii) une femme présidente, directrice générale ou gérante à 12% (vs. 11% en 2021).
- 168 répondants déclarent que :
 - 4% des instances exécutives de leurs participations ne comptent aucune femme.
 - 81% des instances exécutives de leurs participations comptent moins de 30% de femmes (vs. 81% en 2021).
 - 16% comptent plus de 30% de femmes (vs. 14% en 2021).

Proportion des femmes en moyenne dans les instances exécutives des participations

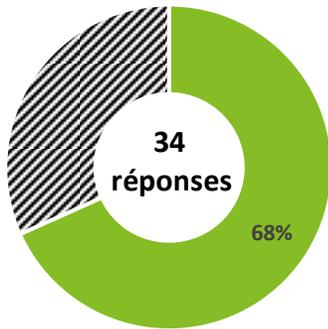


Note: (*) sur les 168 membres en 2022, 5 n'ont pas répondu à cette question

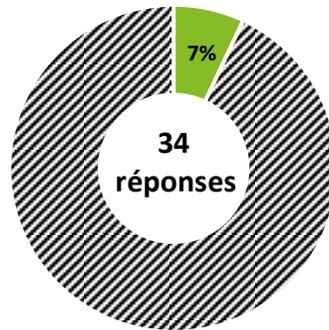
Parité dans les participations | A la tête des instances exécutives – Focus Loi RIXAIN

En 2022, sur la base de notre échantillon, pour les participations relatives à la loi Rixain, les fonds ont en moyenne 68% de participations avec des femmes aux instances exécutives. Seules 23% des participations ont une proportion de femmes aux instances exécutives supérieure à 30% alors que l'objectif est de 100% en 2029.

Les femmes dans les participations de plus de 1 000 salariés



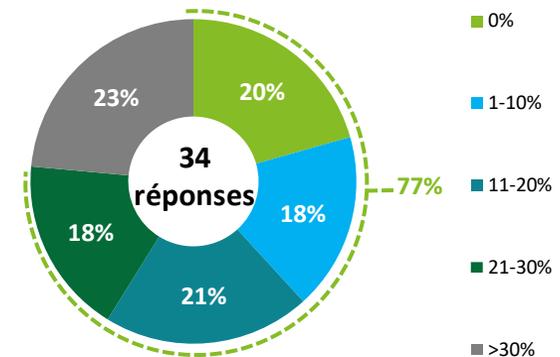
■ % en moyenne des participations avec des femmes aux instances exécutives relative à la Loi Rixain



■ % en moyenne des participations avec une femme présidente, directrice générale ou gérante relative à la Loi Rixain

- Pour les 34 membres ayant répondu aux 3 questions, la moyenne de la proportion des participations avec (i) des femmes aux instances exécutives (CODIR, COMEX) dans des participations de plus de 1 000 salariés s'élève à 68% et (ii) une femme présidente, directrice générale ou gérante à 7%.
- 34 répondants déclarent que :
 - 20% des instances exécutives de leurs participations de plus de 1 000 salariés ne comptent aucune femme.
 - 77% des instances exécutives de leurs participations comptent moins de 30% de femmes.
 - 23% comptent plus de 30% de femmes.

Proportion des femmes en moyenne dans les instances exécutives des participations de plus de 1 000 salariés



La loi Rixain (Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. Ces obligations concernent toutes les entreprises d'au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif.

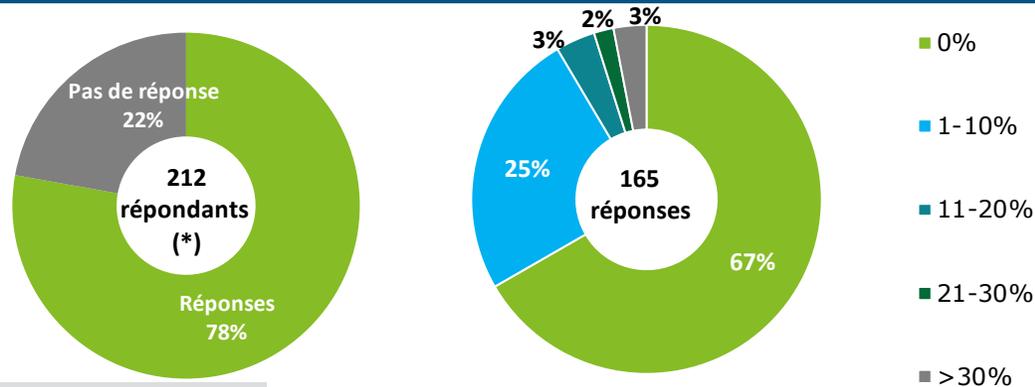
A partir du 1er mars 2022, Les entreprises concernées se voient l'obligation de publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations seront rendues publiques sur le site du ministère du Travail, à partir du 1er mars 2023.

La loi Rixain instaure l'obligation pour ces entreprises de respecter une proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes d'au moins 30% au 1er mars 2026 et 40% au 1er mars 2029 (Article L.1142-11 précité). Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1% des rémunérations et gains

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

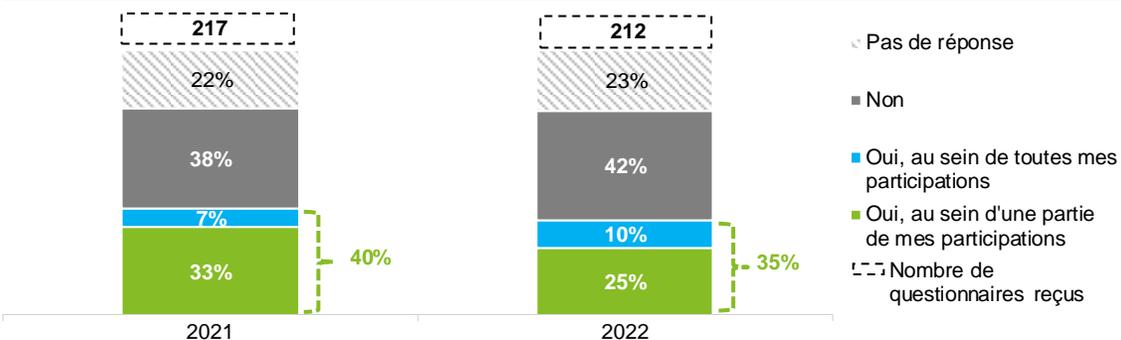
En 2022, 67% de notre échantillon indiquent que la part moyenne des femmes présentes aux CA, CS ou équivalent est nulle, ratio en baisse par rapport à 2021.

Proportion des femmes en moyenne dans vos organes de gouvernance (CA, CS ou équivalent) ?



Note: (*) 212 questionnaires reçus

Un objectif de parité a-t-il été mis en place dans les Conseil d'Administration, les Conseil de Surveillance (ou équivalent) dans vos participations (< 250 salariés)



© 2023 Deloitte SAS | Source: réponses questionnaires

- Sur la base de l'échantillon (i.e. 165 réponses) :
 - 67% des répondants déclarent que les Conseils d'Administration, Conseil de Surveillance de leurs participations comptent 0% de femmes (vs. 71% en 2021).
 - 3% des répondants déclarent que les Conseils d'Administration, Conseil de Surveillance de leurs participations comptent plus de 30% de femmes (vs. 0% en 2021).
- En 2022 dans les participations de moins de 250 salariés (non soumises à la loi Copé-Zimmerman), 35% (vs. 40% en 2021) des répondants confirment l'existence d'un objectif de parité dans les Conseil d'Administration, Conseil de Surveillance.

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.

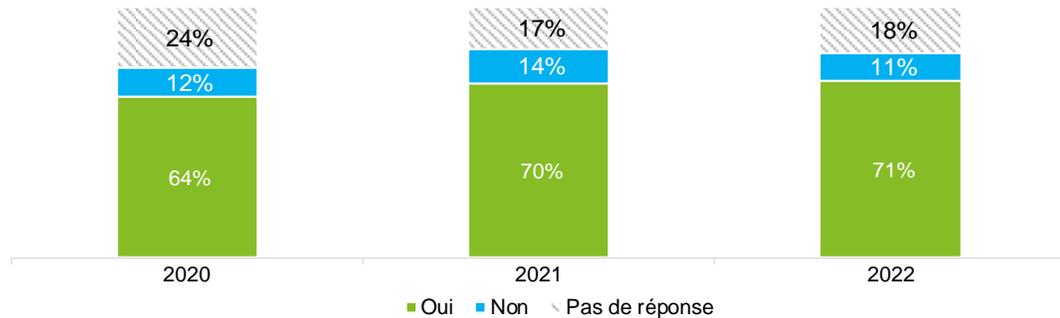
À compter du 01/01/20, cette obligation s'est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés avec les mêmes conditions de chiffre d'affaires (Loi n° 2021-486 du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

Pour mémoire, cette Loi ne s'applique pas aux SAS.

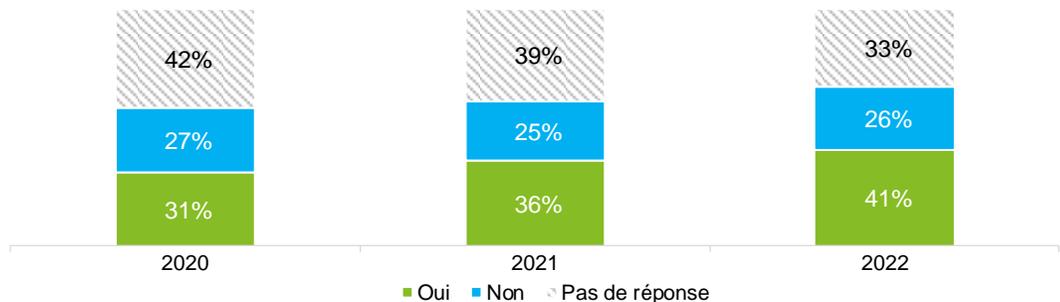
Parité dans les participations | Promotion de la parité

Les indicateurs liés à la promotion de la parité s'améliorent depuis 2020 dans les sociétés non soumises à la loi Copé-Zimmerman.

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



Tentative active de conduire les sociétés en portefeuille (+500 salariés) à avoir à minima 30% de femmes au sein de leurs instances exécutives d'ici 2030



- Alors que la Loi ne s'applique pas stricto sensu - loi Copé-Zimmerman (1), 71% des répondants déclarent promouvoir les meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise.
- 41% des répondants essaient activement de conduire les sociétés en portefeuille (+500 salariés) à avoir à minima 30% de femmes au sein de leur instance exécutives d'ici 2030.

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.

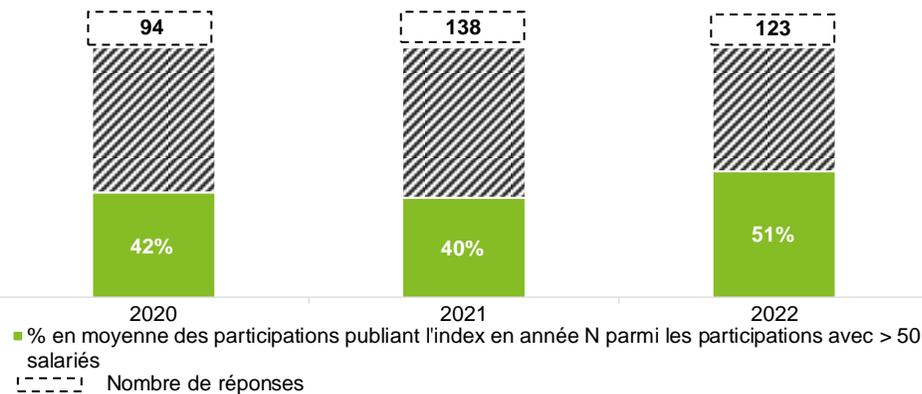
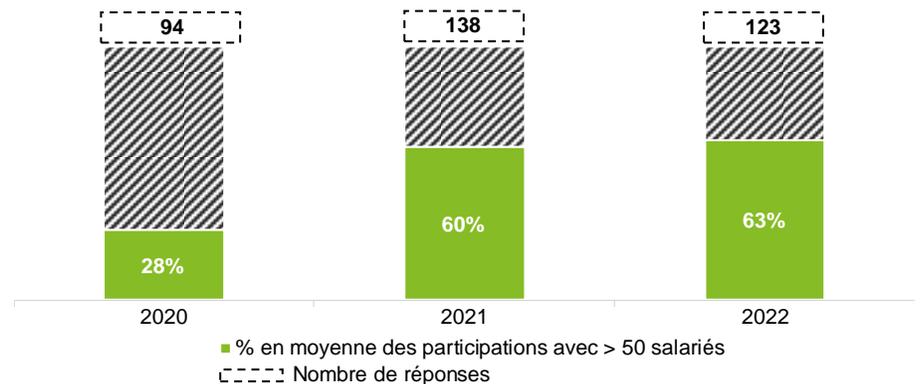
À compter du 01/01/20, cette obligation s'est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés avec les mêmes conditions de chiffre d'affaires (Loi n° 2021-486 du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

Pour mémoire, cette Loi ne s'applique pas aux SAS.

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

En 2022, sur les 123 répondants, 51% des participations ont publié l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes vs. 40% en 2021 (138 réponses).

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



- Pour les 123 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 50 salariés est de 63%, parmi lesquelles, la proportion moyenne des participations ayant publié l'index en 2022 atteint **51%**.
- Pour mémoire en 2021, pour les 138 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 50 salariés était de 60%, parmi lesquelles, la proportion moyenne des participations ayant publié l'index en 2021 atteignaient 40%.

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.