

AFIC avec Elles Étude sur la mixité dans le Capital Investissement

Novembre 2016



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 sixième 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 le Royaume Uni et les USA, même si peu de chiffres sont disponibles.
- La proportion de femmes au sein des Comités Exécutifs est de :
 - 13% dans le Capital Investissement en France d'après notre nouvelle enquête ;
 - 10% dans le CAC 40 d'après le rapport 2016 sur la structure de la gouvernance des sociétés cotées;
 - 7,1% au sein de l'UE tous domaines confondus d'après un rapport de la Commission européenne « Gender balance on corporate boards » ;
 - 17% au Royaume-Uni tous domaines confondus, d'après l'Institut « Cracking the Code », une collaboration entre KPMG, Why Women Work, YSC et le Club 30%.

Base de préparation de l'enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d'un panel de 248 membres de l'AFIC ^(a). 100 réponses ont été reçues, soit un taux de participation de 40 % (100 réponses = 39% l'année dernière).

Les répondants de 2015 représentent 55% des investissements réalisés entre 2008 et 2015 et 50% des investissements réalisés en 2015 par l'ensemble des membres actifs de l'AFIC.

78 répondants en 2015 avaient déjà répondu l'année dernière, 22 nouveaux participants ont donc été enregistrés cette année.

La base commune des sociétés de gestion qui ont répondu en 2014 et en 2015 étant faible, nous avons analysé les résultats sur la base des 100 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.

(a) des 282 membres actifs de l'AFIC, nous avons exclu tous les membres se consacrant à l'activité de fonds de fonds, à des activités à l'étranger ainsi que les fonds d'infrastructure

Sommaire

Composition des équipes en 2015

Tranches d'âge

4

Niveaux hiérarchiques

5

Promotions

6

Les recrutements en 2015

7

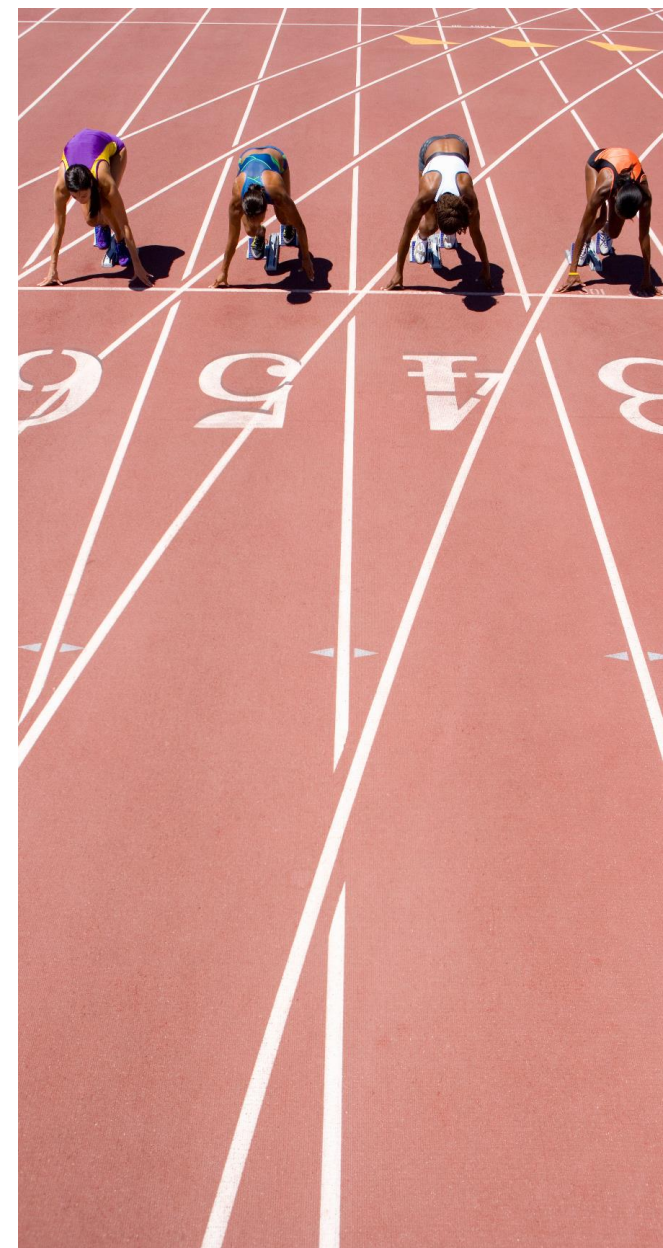
Politique de mixité

10

Principaux enseignements

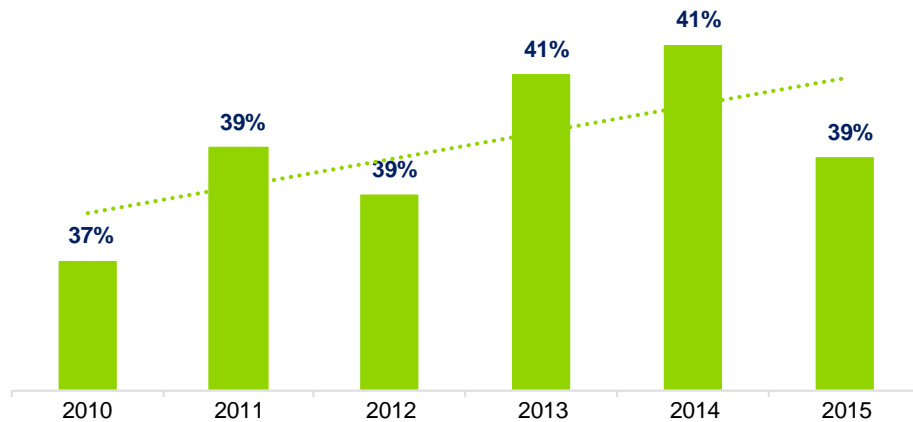
15

3



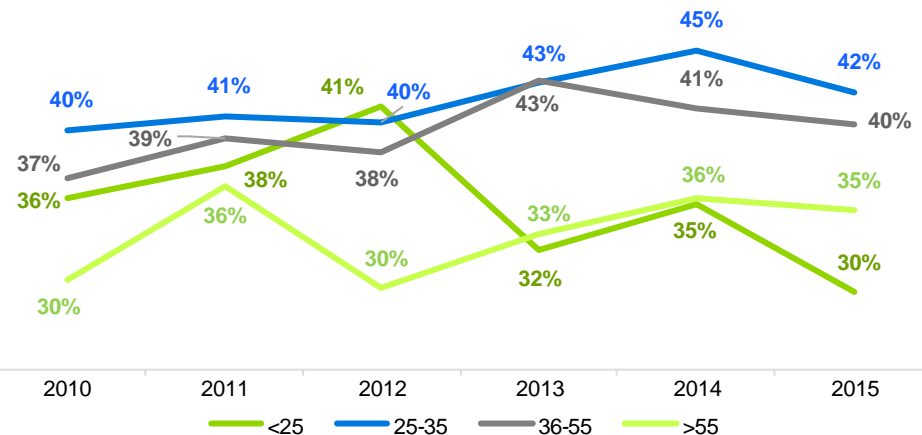
En 2015, la part des femmes dans les sociétés de gestion est de 39%, toutes tranches d'âges et toutes fonctions confondues.

Evolution de la proportion de femmes au sein des effectifs entre 2010 et 2015



Source: Réponses questionnaire

Evolution de la proportion de femmes au sein des effectifs (y compris stagiaires) par tranche d'âge entre 2010 et 2015

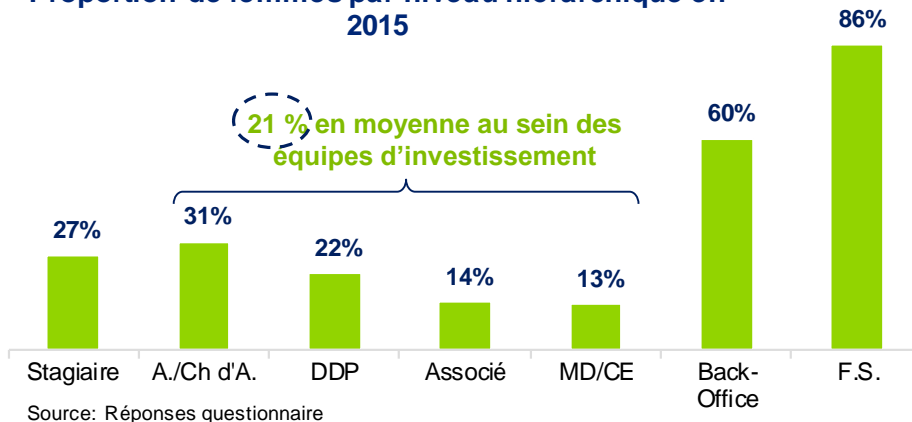


Source: Réponses questionnaire

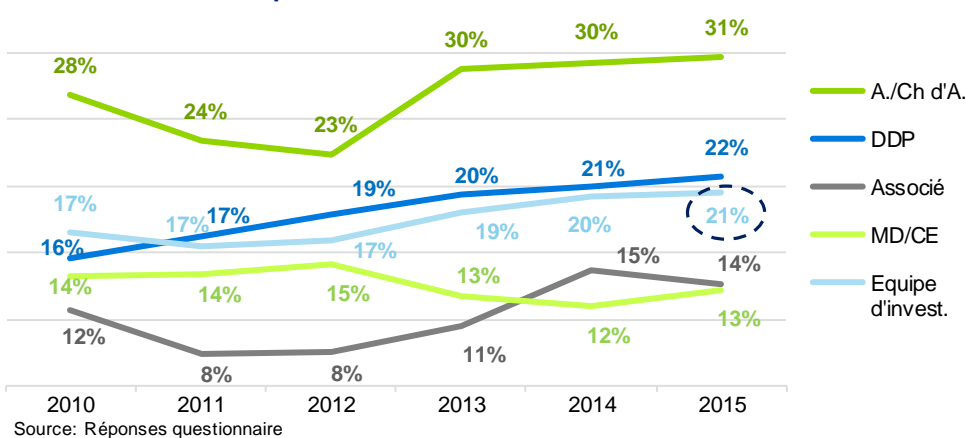
- En 2015, la part des femmes dans le Capital Investissement s'élève à 39%, en baisse de deux points par rapport aux chiffres 2014 enregistrés.
- Les femmes entre 25 et 55 ans représentent plus de 40% de l'effectif de cette tranche d'âge.
- Les classes d'âge extrêmes restent en-dessous de la moyenne (<25 ans et >55 ans).

En 2015, les femmes représentent 21% des équipes d'investissement (contre 20% en 2014).

Proportion de femmes par niveau hiérarchique en 2015



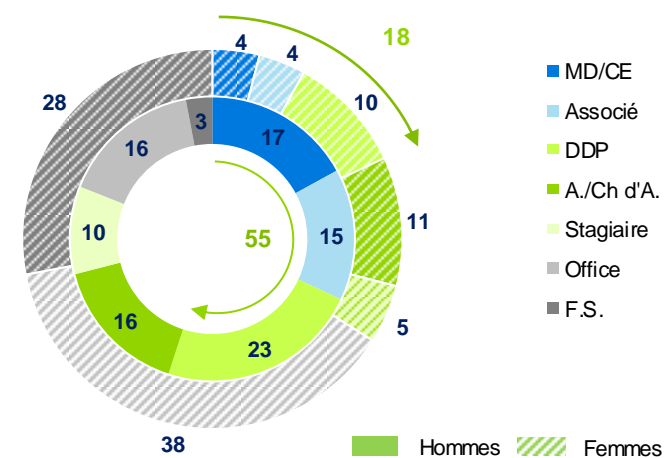
Evolution de la proportion de femmes par niveau hiérarchique de 2010 à 2015



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 des hommes et femmes par niveau hiérarchique en 2015

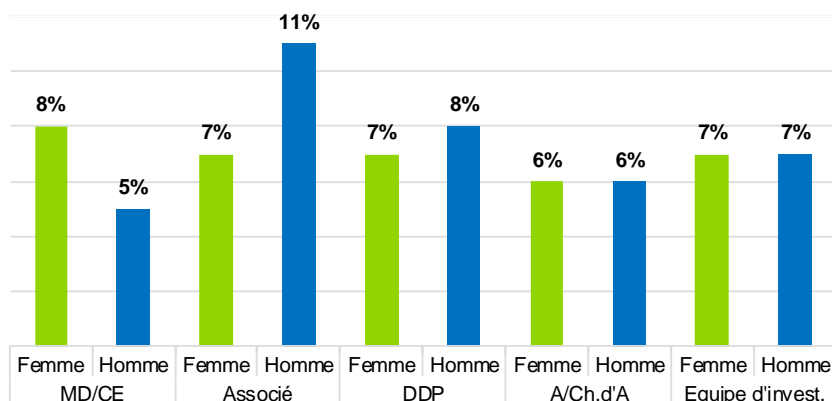
Lecture: sur 100 femmes travaillant en fonds, 4 sont Associés



- Les équipes d'investissement sont composées à 21% de femmes, hors stagiaires.
- La proportion de femmes décroît linéairement au fur et à mesure qu'elles progressent dans la hiérarchie: **sur 100 femmes travaillant en fonds, seules 18 ont un statut senior contre 55 pour les hommes.**
 - Les femmes représentent près d'un tiers (31%) de l'effectif des Chargés d'affaires/Analystes, un pourcentage de 9 points supérieur à celui du niveau de Directeur de Participations (22%).
 - Au-delà du poste de Chargé d'Affaires, la mixité est faible. Les hommes représentent respectivement 78%, 86% et 87% des effectifs aux grades de Directeur de Participations, d'Associé et Membre du Directoire/Comité Exécutif.
- Nous constatons une féminisation régulière des grades les plus expérimentés: ainsi 22% des Directeurs de Participations sont des femmes (16% en 2010).

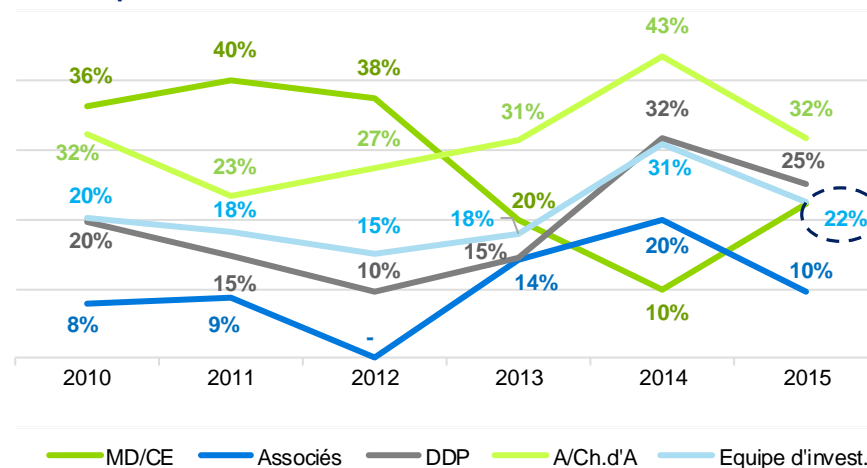
En 2015, 22% des promus sont des femmes tous grades confondus au sein des équipes d'investissement. Le ratio promotions/effectifs s'établit à 7% pour les hommes et les femmes.

Comparaison hommes / femmes des promotions 2015 (par rapport aux effectifs 2014)



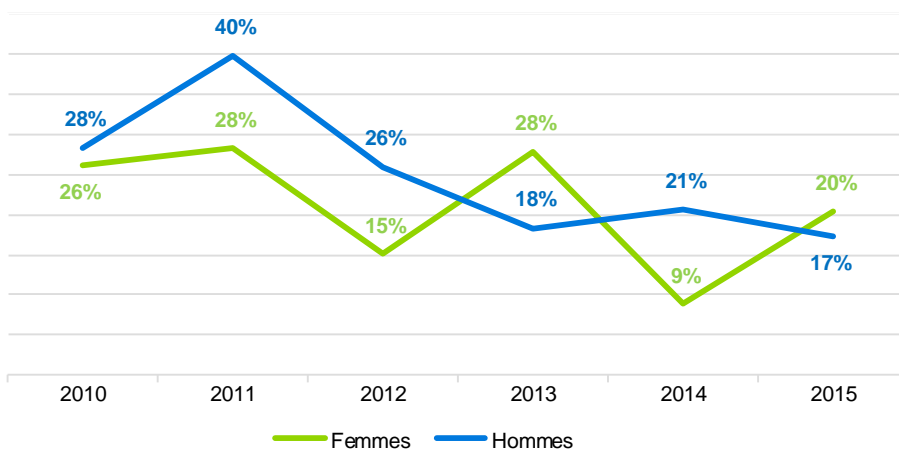
Source: Réponses questionnaires
 Note: l'analyse du turnover 2015 par rapport aux effectifs 2014 a pu être menée uniquement sur les 78 sociétés ayant participé à l'étude ces deux années, et l'analyse du turnover 2014 par rapport aux effectifs 2013 sur 70 sociétés.

Evolution de la part des femmes dans le total des promotions entre 2010 et 2015



Source: Réponses au questionnaire

Proportion d'anciens stagiaires H/F recrutés en CDI



Source: Réponses questionnaire
 AFIC avec Elles - Étude sur la mixité dans le Capital Investissement

- En 2015, il y a autant de femmes que d'hommes promus en proportion des effectifs des équipes d'investissement (7%, hors stagiaires et fonctions support).
- Nous constatons certaines disparités selon le grade:
 - Les femmes sont plus souvent promues que les hommes aux grades de Membre du Directoire / Comité Exécutif.
 - La proportion d'hommes promus est supérieure à celle des femmes aux grades d'Associé et de Directeur de Participation.

Sommaire

Composition des équipes en 2015 3

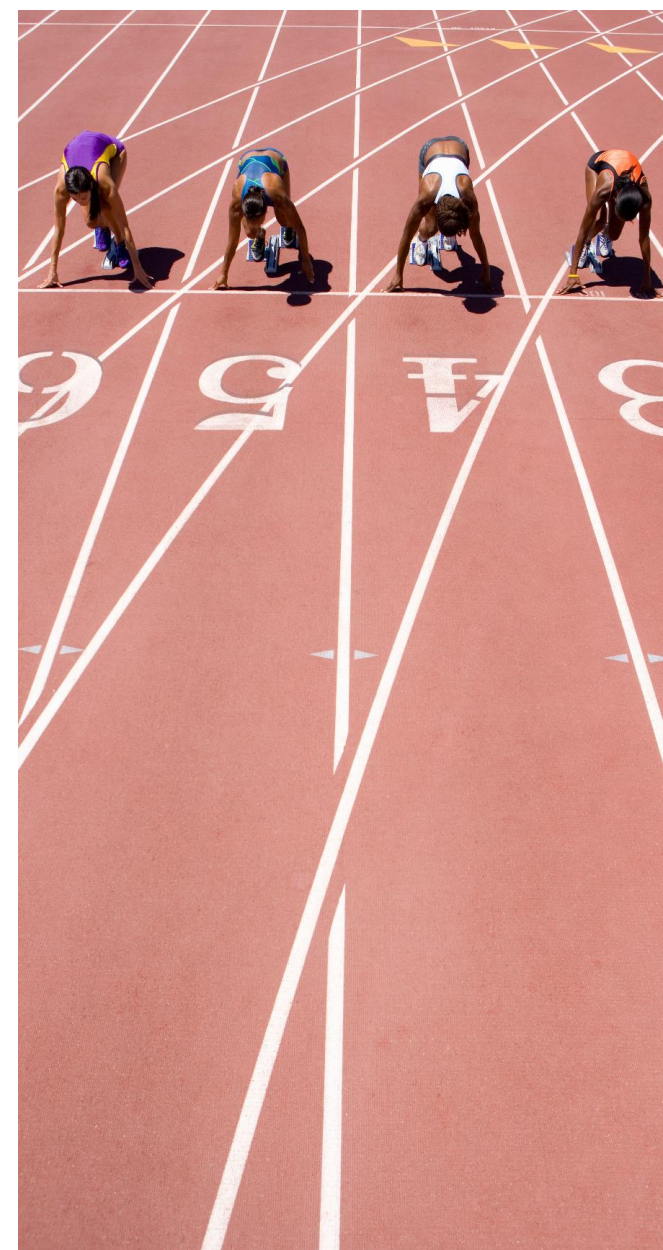
Les recrutements en 2015 7

Renouvellement des équipes 8

Profils et viviers 9

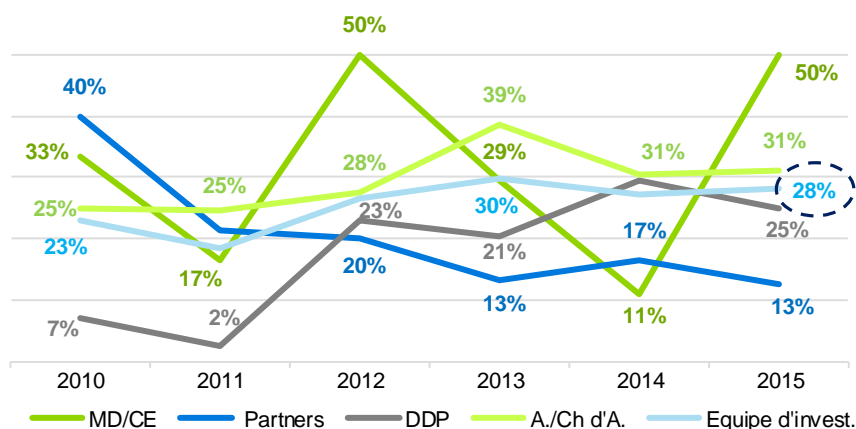
Politique de mixité 10

Principaux enseignements 15



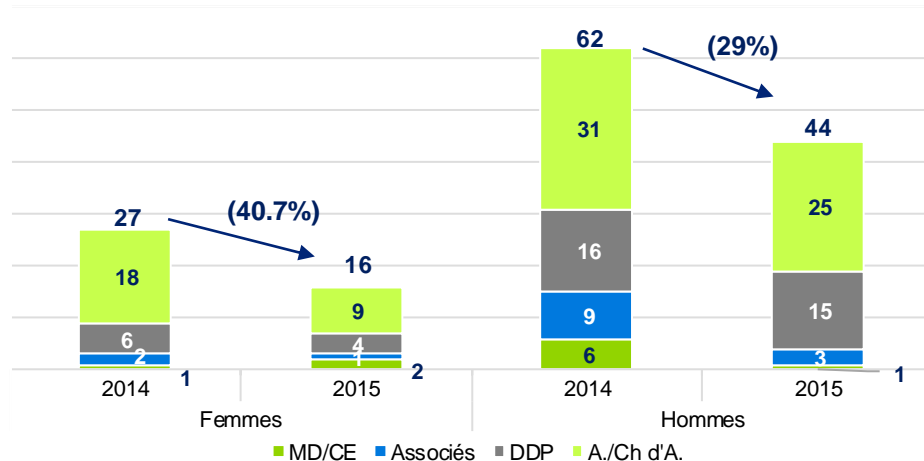
En 2015 les femmes ont représenté 28% des recrutements au sein des équipes d'investissement. 25% des Directeurs de Participations recrutés sont des femmes.

Proportion de femmes dans le total des effectifs recrutés entre 2010 et 2015



Source: Réponses questionnaire

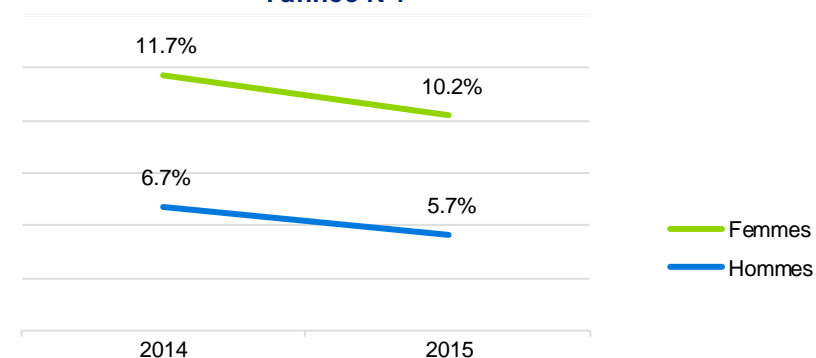
Nombre de recrutements par grade au sein des équipes d'investissement 2014-2015



Source : Réponses Questionnaires

Note : l'analyse des recrutements porte sur les 78 sociétés ayant répondu en 2014 et 2015.

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



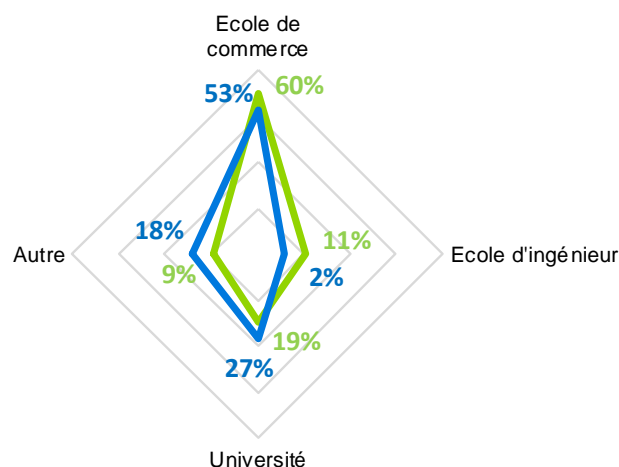
Source: Réponses questionnaires

Note: l'analyse du turnover 2015 par rapport aux effectifs 2014 a pu être menée uniquement sur les 78 sociétés ayant participé à l'étude ces deux années, et l'analyse du turnover 2014 par rapport aux effectifs 2013 sur 70 sociétés.

- **La proportion de femmes dans les recrutements des équipes d'investissement est stable et se situe à 28%.**
 - Nous remarquons une parité dans les recrutements de Membres du Directoire / Comité Exécutif.
 - La proportion de femmes recrutées aux grades d'Associé et de Directeur de Participation est en baisse de 4 points.
- Sur les 78 sociétés ayant répondu en 2014 et en 2015, **la dynamique de recrutement au sein des équipes d'investissement a baissé**: 60 personnes ont été recrutées en 2015, dont 16 femmes (89 personnes en 2014, dont 27 femmes).
- **Comme en 2014, le turnover constaté en 2015 au sein des équipes d'investissement est plus important chez les femmes (10,2%) que chez les hommes (5,7%)** mais diminue parallèlement pour les deux catégories.

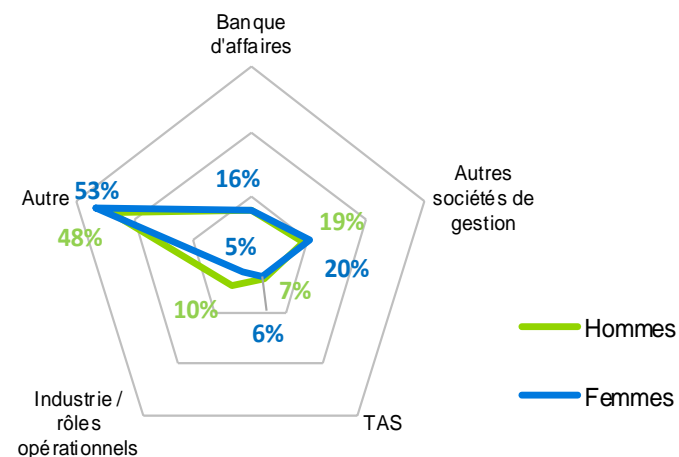
Les recrutements sont dominés par des profils issus d'école de commerce. Plus de la moitié des répondants (53%) déclarent privilégier la mixité à niveau de compétences égal.

Profils de recrutement 2015



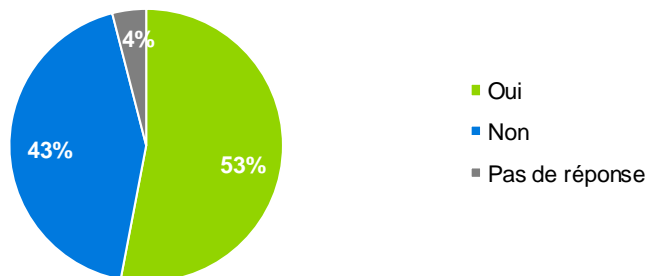
Source : Réponses Questionnaires

Viviers de recrutement 2015



Source : Réponses Questionnaires

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

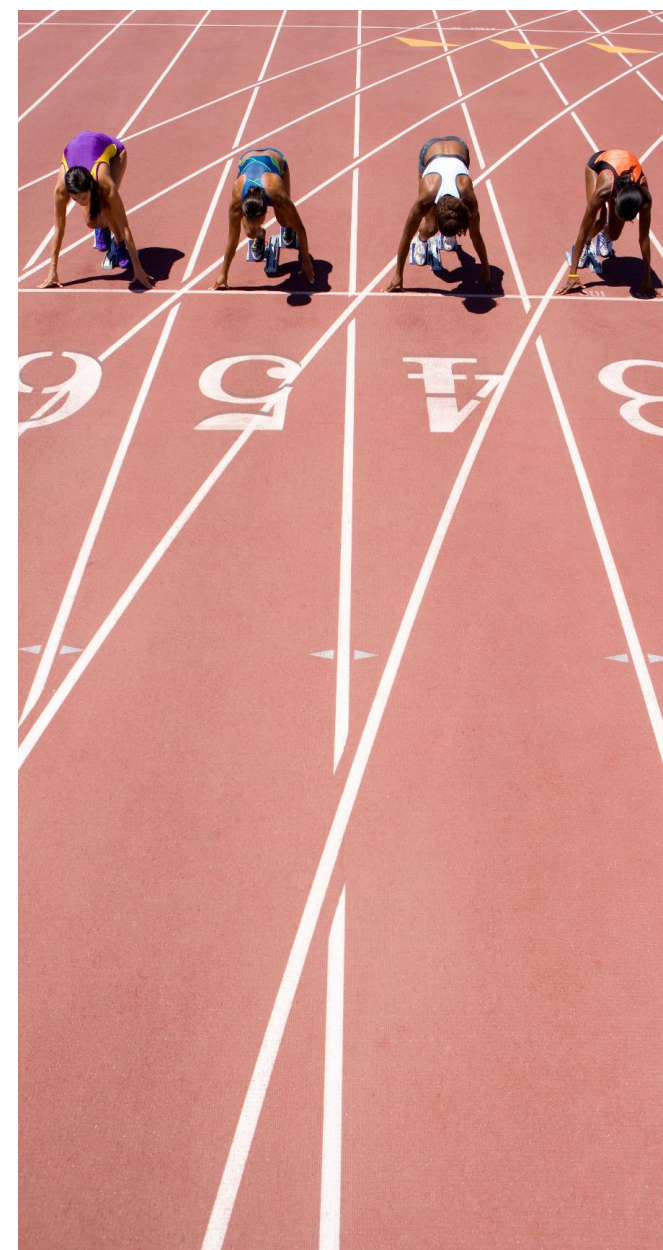


Source: Réponses questionnaire

- Les profils et viviers de recrutement des hommes et femmes sont relativement similaires :
 - Ils sont pour la plupart issus d'écoles de commerce (à 53% pour les femmes et 60% pour les hommes). L'université arrive en seconde position (27% des femmes et 19% des hommes).
 - Les Banques d'Affaires et les autres Sociétés de Gestion représentent les principaux viviers de recrutements féminins et masculins.
- Plus de la moitié des répondants (53%) déclarent privilégier la mixité à niveau de compétences et qualités égales.

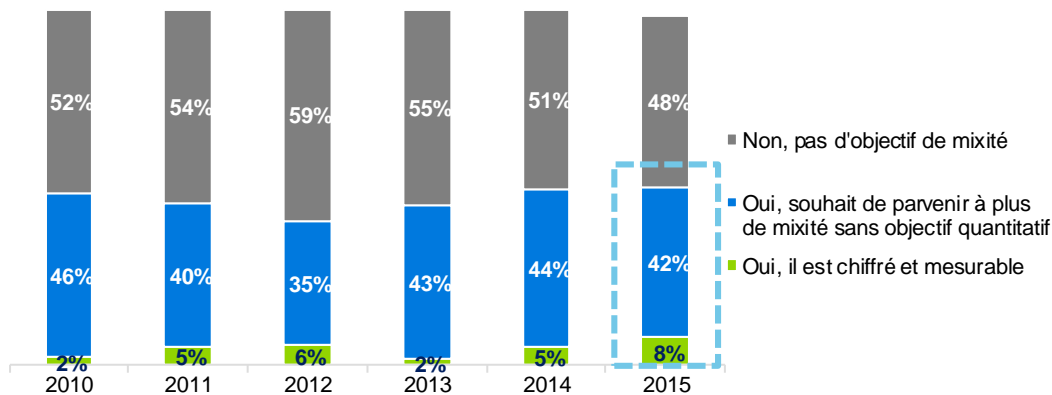
Sommaire

Composition des équipes en 2015	3
Les recrutements en 2015	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



50% des répondants indiquent avoir un objectif de mixité au sein de leurs équipes mais seulement 13% des répondants déclarent mettre en place des formes d'actions spécifiques.

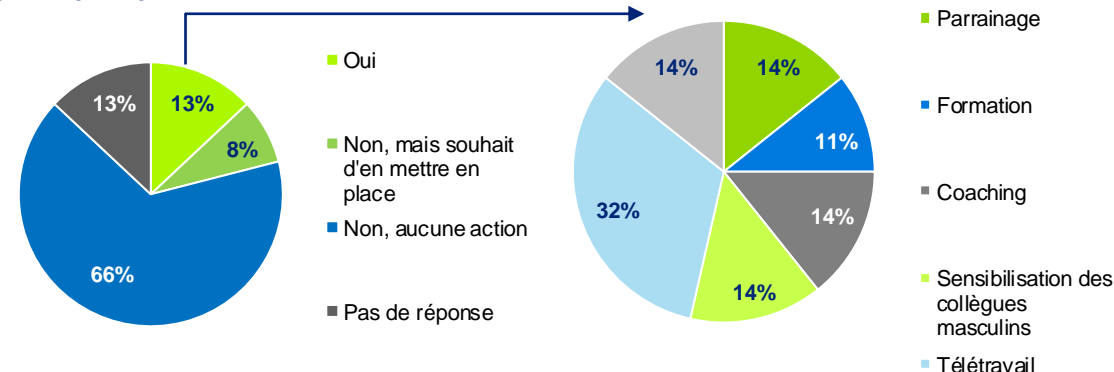
Avez-vous un objectif de mixité au sein de votre équipe?



Source: Réponses questionnaire

Note: Nous avons exclu les non répondants, il n'y a donc plus que 93 répondants en 2014 et 98 répondants en 2015

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

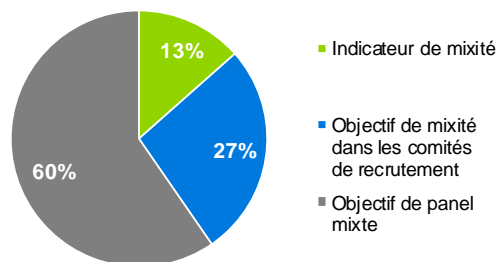


Source: Réponses questionnaire

Source: Réponses questionnaire

Objectif de mixité

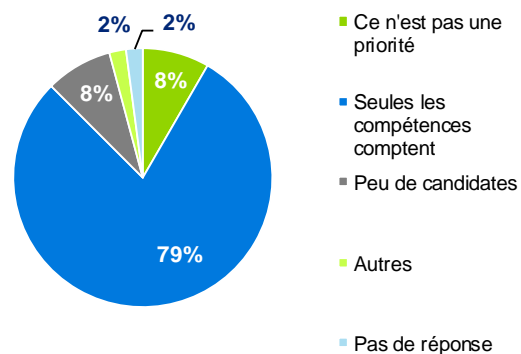
Si oui, quels sont les moyens mis en œuvre?



Source: Réponses questionnaire

Pas d'objectif de mixité

Sinon, quelles sont les raisons?

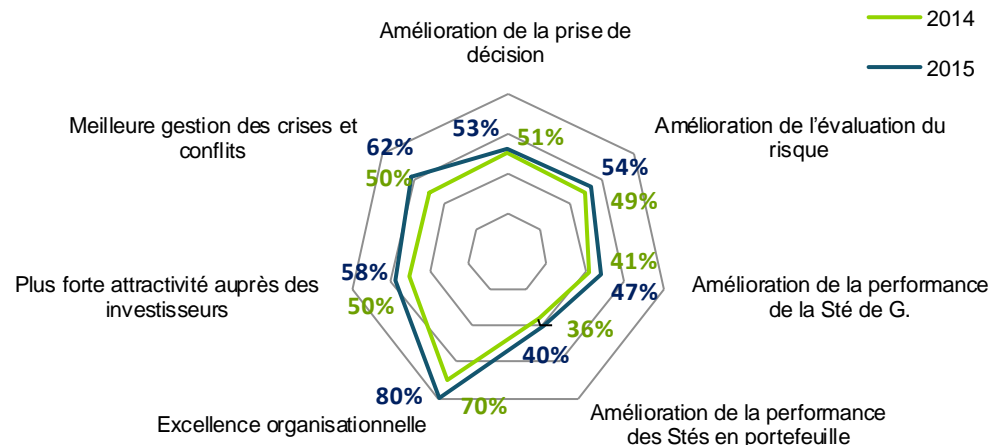


Source: Réponses questionnaire

- 50% des sociétés interrogées ont un objectif de mixité. Ces sociétés utilisent principalement (à 60%) un objectif de panel mixte de candidats. Des comités de recrutement mixtes sont également utilisés.
- 8% des répondants ont un objectif de mixité chiffré.
- 48% des investisseurs interrogés n'ont pas d'objectif de mixité. 79% d'entre eux invoquent la prévalence des compétences sur le critère de mixité.
- Seulement 13% des sociétés de gestion ayant participé à l'étude mettent en place des actions spécifiques pour les femmes au sein de leur structure et 8% souhaitent en mettre en place.

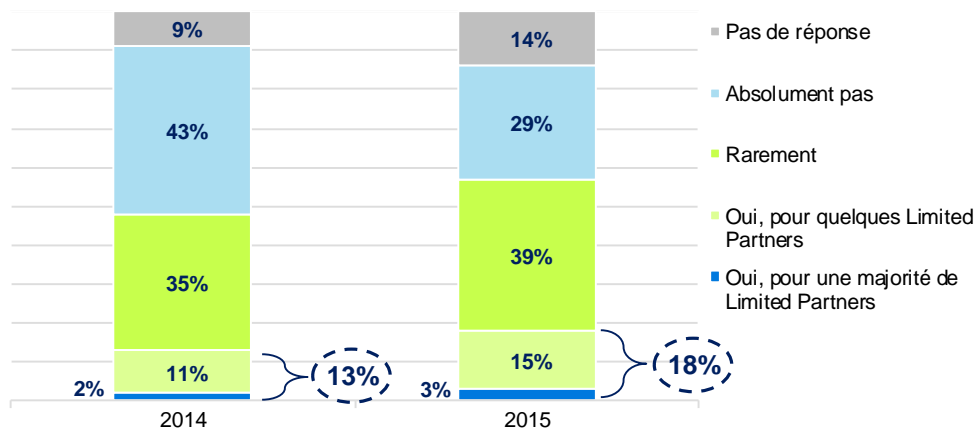
La mixité est perçue comme un facteur d'attractivité auprès des investisseurs pour 58% des répondants.

Changements perçus/attendus de la mixité



Source: Réponses questionnaire

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



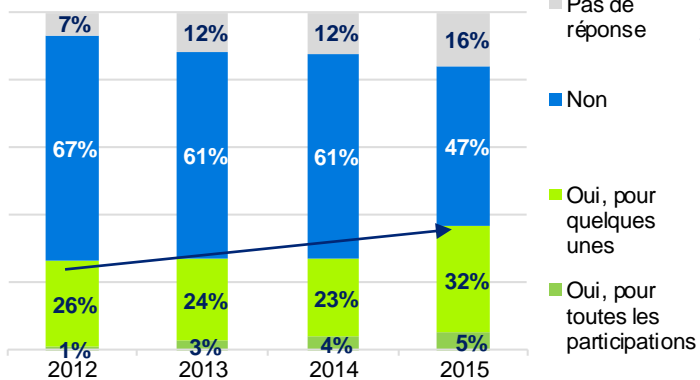
Source: Réponses questionnaire

- 58% des répondants affirment que la mixité est un facteur d'attractivité auprès des investisseurs, en hausse de 8 points par rapport à 2014.
- La mixité au sein des équipes de gestion est très largement perçue comme un facteur impactant positivement l'excellence organisationnelle et la gestion des crises et conflits
- 18% des répondants reconnaissent que la mixité fait partie des critères de due diligence pour une majorité ou quelques-uns des Limited Partners, en hausse de 5 points par rapport à 2014.
- D'une manière générale, un nombre grandissant de répondants perçoivent la mixité comme un facteur d'amélioration de l'activité.

En 2015, 37% des sociétés ont un objectif de mixité au sein des Conseils d'Administration de leurs participations, et 28% des participations des sociétés de gestion ont des femmes membres du Comité Exécutif.

Conseil d'administration

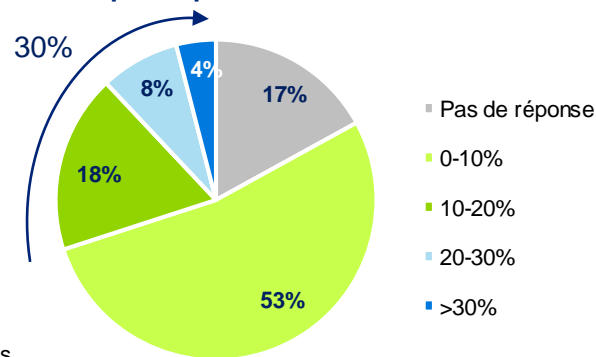
Existe-t-il un objectif de mixité dans le CA de vos participations?



Source: Réponses questionnaire

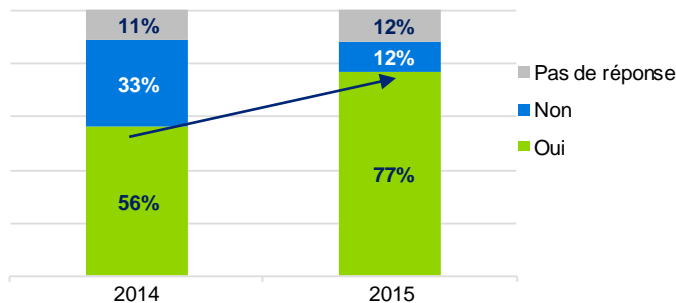
COMEX

Quelle part de femmes est présente en moyenne aux COMEX de vos participations ?



Source: Réponses questionnaire

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



Source: Réponses questionnaire (répondants communs 2015-2016)

- En 2015, 37% des répondants ont un objectif de mixité dans les Conseils d'Administration de leurs participations. Environ un tiers des sociétés de gestion déclarent avoir plus de 10% de femmes au Comex de leurs participations.
- La connaissance de la loi n° 2011-103 (1) relative à la mixité dans les Conseils d'Administration est en progression depuis l'année passée (+19 points) parmi les fonds interrogés.
- En 2015, 28% des participations des sociétés de gestion interrogées ont des femmes membres du Comité Exécutif, un chiffre en forte hausse par rapport à 2013 (14%). Au sein de ces participations, 53% déclarent que les femmes représentent au maximum 10% des effectifs.

Nombre de participations avec des femmes au Comex = 756

Nombre de participations totales = 2 694

= 28%

Nombre de participations avec des femmes Directeur Général = 107

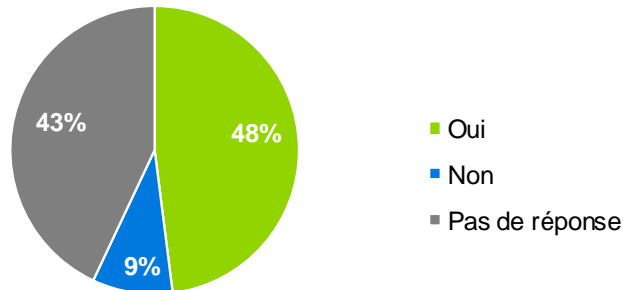
Nombre de participations totales = 2 694

= 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.

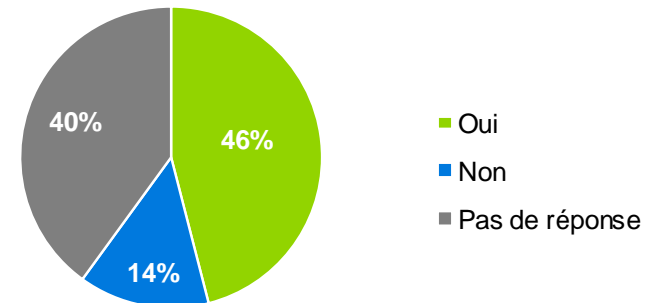
En 2015, près de la moitié des sociétés de gestion (48%) se disent prêtes à participer à un événement visant à promouvoir la mixité. 62% d'entre elles se disent convaincues qu'une telle mobilisation serait utile à la profession.

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



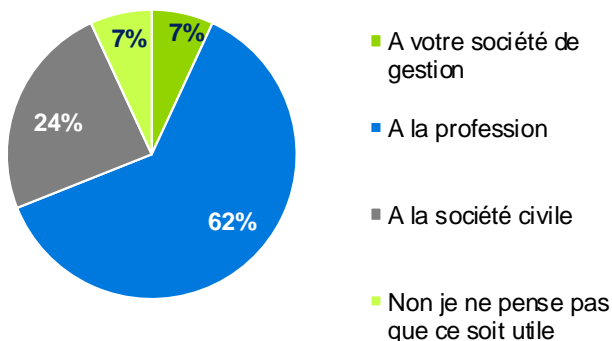
Source: Réponses questionnaire

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



Source: Réponses questionnaire

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

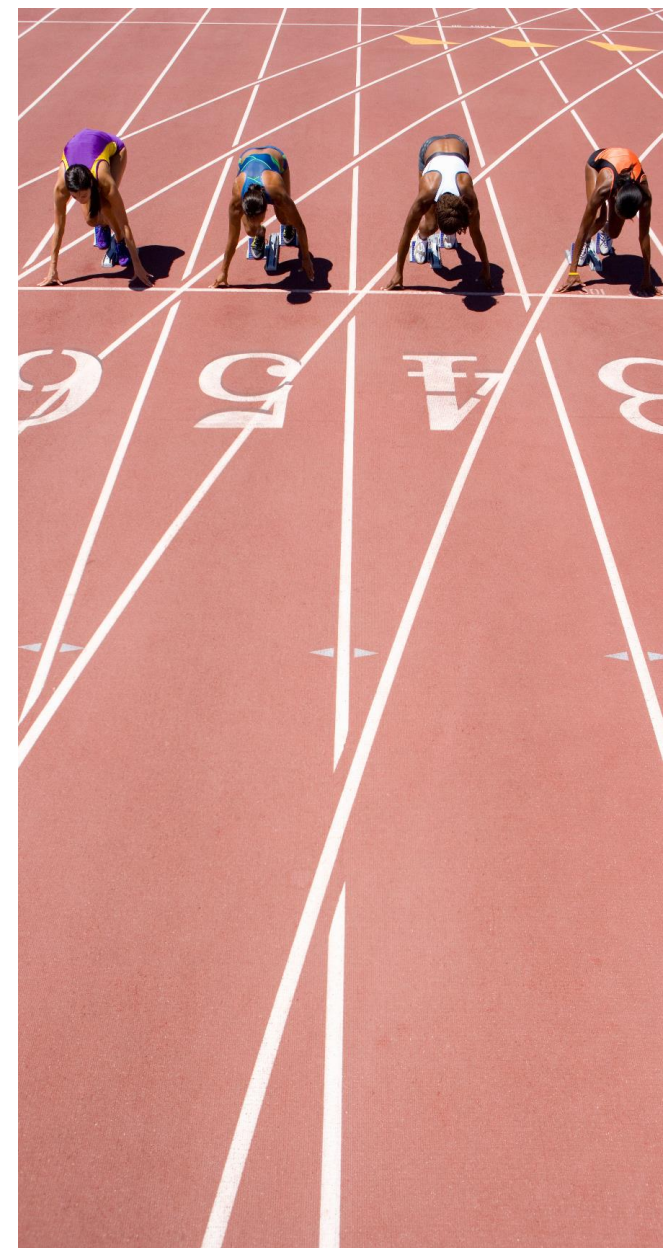


Source: Réponses questionnaire

- 48% des sociétés répondantes seraient prêtes à participer à un événement visant à promouvoir la mixité.
- 46% des sociétés de gestion déclarent encourager les femmes à participer à la promotion de la mixité.
- Les sociétés de gestion déclarent en large majorité qu'une telle mobilisation est utile: surtout pour la profession (62% des répondants), mais aussi pour la société civile (24%), et enfin à leur propre société de gestion (7%).

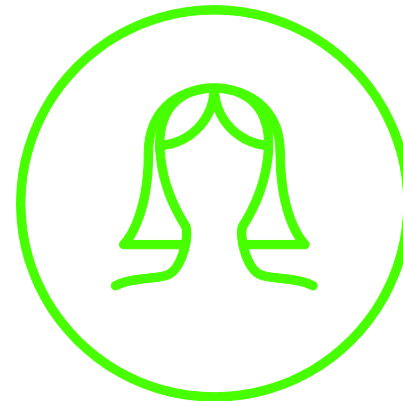
Sommaire

Composition des équipes en 2015	3
Les recrutements en 2015	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 sixième année consécutive, a permis de tirer les conclusions suivantes :



53%



52%

des répondants indiquent privilégier la mixité à niveau de compétences égal

77%



56%

Des sociétés interrogées ont pris connaissance de la loi sur la mixité dans les Conseils d'Administration

48%



48%

des sociétés de gestion se disent prêtes à participer à un événement visant à promouvoir la mixité

58%



50%

des répondants estiment que la mixité est un facteur d'attractivité auprès des investisseurs

28%



25%

des participations des sociétés de gestion ont des femmes au Comex en 2015

39%



41%

La part des femmes dans les sociétés de gestion en 2015

18%



13%

La mixité au sein de l'équipe de gestion comme critère de due diligence utilisé par les Limited Partners

le taux de turnover des femmes (contre 6% pour les hommes)

10%



12%

21%



20%

des équipes d'investissement sont des femmes

des femmes et des hommes des sociétés d'investissement ont été promus en 2015

7%



6%



Evolution positive comparée à 2015



Evolution négative depuis 2015

20%

Résultat de l'enquête 2015



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.