



Commission Talents & Diversité

Étude sur la parité dans le capital-investissement

Juillet 2025

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 quinzième année consécutive, une étude sur la parité dans le capital-investissement est conduite par Deloitte et France Invest 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 365 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.

Base de préparation de l'enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d'un panel de **453** membres de France Invest (contre 447 en 2023), 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.

217* réponses ont été reçues, soit un taux de participation de 48% (contre 227* réponses en 2023), un taux de participation en baisse par rapport à l'année précédente (51%).

168 répondants avaient déjà répondu l'année précédente, 45 nouveaux répondants ont donc été enregistrés cette année.

Les répondants de 2024 représentent 80% des investissements réalisés en 2024, et 80% des investissements réalisés entre 2011-2024 par rapport à l'ensemble des membres de France Invest.

Nous avons analysé les résultats sur la base des 213 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 : (*) 213 questionnaires reçus représentant 217 membres en 2024 et 216 questionnaires reçus représentant 227 membres en 2023.

Sommaire

1	Principaux enseignements	4
2	Composition des équipes en 2024	8
3	Les recrutements en 2024	11
4	Politique de parité	14
5	Parité dans les participations	20



1

Principaux enseignements

→ Messages clés

→ Chiffres clés



2

Composition des équipes en 2024

3

Les recrutements en 2024

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 quinzième année consécutive met en lumière une amélioration continue de la parité au sein des équipes d'investissement, malgré un tassement dans la progression de certains indicateurs, notamment dans les sociétés en portefeuille. (1/3)

La proportion des femmes au sein des équipes d'investissement s'établit à **30%** ce qui constitue une amélioration continue observée sur l'ensemble des grades depuis quelques années (29% en 2023, 28% en 2022, 27% en 2021).

La proportion des femmes au sein des Comités d'Investissement s'établit à 25% (*), identique à 2023.

Alors que 86% de répondants ont un objectif de parité, seuls **52%** d'entre eux ont pour objectif d'atteindre 25% de femmes au sein du comité d'investissement d'ici 2030 et **52%** ont pour objectif d'atteindre 40% de femmes au sein des équipes d'investissement d'ici 2030, **objectifs correspondants aux engagements pris dans la charte sur la Parité de France Invest.** 66% sont néanmoins confiants pour remplir d'ici 2030 les objectifs de la charte France Invest.



Note : (*) il s'agit d'une moyenne, qui cache des disparités entre les sociétés de gestion, certaines n'ayant pas encore atteint les 25% de femmes au sein du comité d'investissement (objectif à atteindre d'ici 2030 selon la Charte sur la Parité de France Invest).

Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la parité dans le capital-investissement en France menée pour la quinzième année consécutive met en lumière une amélioration continue de la parité au sein des équipes d'investissement, malgré un tassement dans la progression de certains indicateurs, notamment dans les sociétés en portefeuille. (2/3)

Base de préparation

453 Fonds questionnés (vs. 447 en 2023)

217 répondants (vs. 227 en 2023)

48% de taux de participation (vs. 51% en 2023)

Source: réponses questionnaires

Composition des équipes

43% de femmes dans les effectifs des sociétés de gestion (vs. 42% en 2023)

30% de femmes au sein des équipes d'investissement (vs. 29% en 2023), plus haut taux historique

Dont
40% de femmes au grade d'analyste /chargée d'affaires (vs. 39% en 2023)

25% de femmes au sein des Comités d'investissement

Objectifs définis dans la charte France Invest à horizon 2030 :

40%

25%

Recrutements

41% de femmes parmi les recrutements en équipes d'investissement (vs. 41% en 2023)

Dont

44% de femmes au sein des recrutements de chargés d'affaires (vs. 43% en 2023)

83% des répondants déclarent privilégier la parité pour les recrutements (vs. 87% en 2023)



Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la parité dans le capital-investissement en France menée pour la quinzième année consécutive met en lumière une amélioration continue de la parité au sein des équipes d'investissement, malgré un tassement dans la progression de certains indicateurs, notamment dans les sociétés en portefeuille. (3/3)

Politique de parité (objectifs, actions et perception)

86% ont un objectif de parité (vs. 85% en 2023)
Dont
38% ayant un objectif chiffré et mesurable (vs. 40% en 2023)

Parité dans les participations (instances exécutives)

En moyenne,
57% des participations d'un fonds ont au moins une femme aux instances exécutives (COMEX, CODIR) (vs. 60% en 2023) (*)
Et
11% des participations ont une femme présidente, directrice générale ou gérante (vs. 12% en 2023) (*)

Parité dans les participations (organes de gouvernance)

64% des participations d'un fonds comptent moins de 20% de femmes au sein des organes de gouvernance (CA, CS) (vs. 66% en 2023) (**)
Et
46% des participations ont publié l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes (vs. 54% en 2023) (***)

Note : (*) sur 175 réponses en 2024 vs. 176 réponses en 2023.

(**) sur 170 réponses en 2024 vs. 169 réponses en 2023.

(***) sur 160 réponses en 2024 vs. 161 réponses en 2023.

Source: réponses questionnaires



2

Composition des équipes en 2024

→ Tranches d'âge

→ Niveaux hiérarchiques



1

Principaux enseignements

3

Les recrutements en 2024

4

Politique de parité

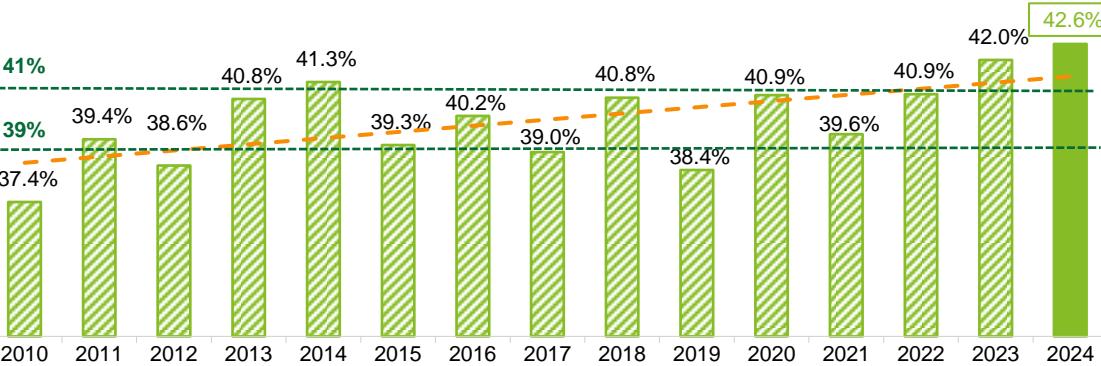
5

Parité dans les participations

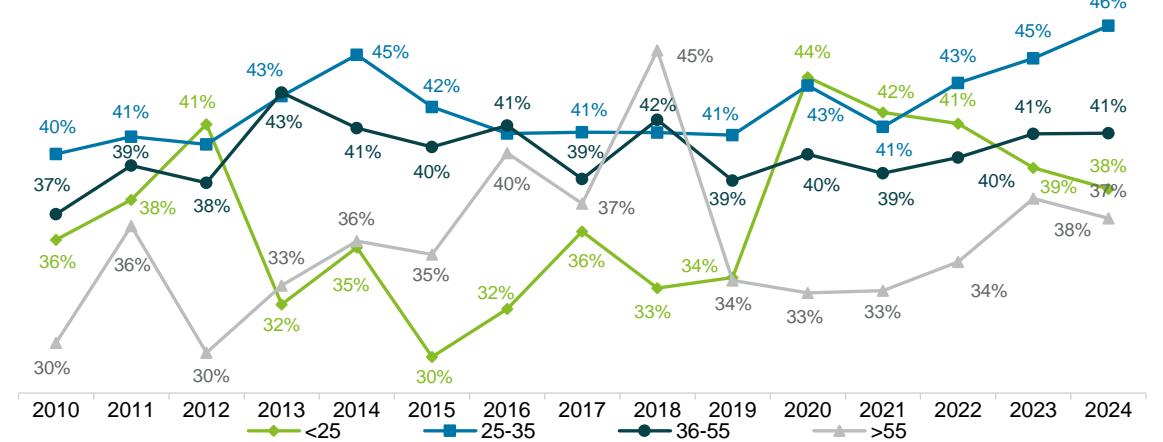
Composition des équipes | Tranches d'âge

En 2024, la proportion des femmes au sein des effectifs des sociétés de gestion atteint 43%, relativement stable par rapport aux années précédentes, toutes tranches d'âges et fonctions confondues.

Proportion des femmes au sein des effectifs

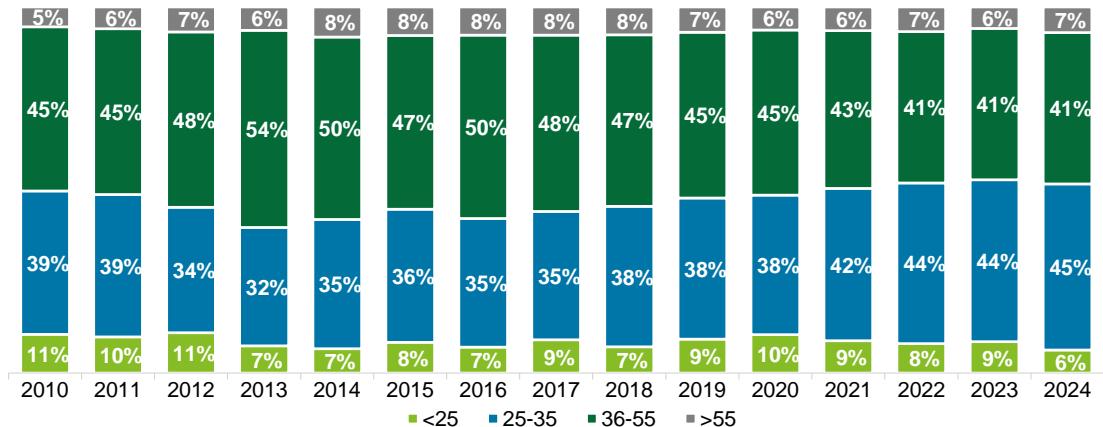


Proportion des femmes par tranche d'âge



- En 2023, la part des femmes dans le capital-investissement atteint 43%, en hausse de 5.2pts 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 la multiplication des campagnes de sensibilisation faites au cours des dernières années. Depuis, ce niveau baisse légèrement chaque année, pour atteindre 38% en 2024.
- A l'exception de la tranche d'âge supérieure à 55 ans (7%), nous observons une convergence de la représentativité des femmes, entre 41% à 45%.
- 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 45% et 41%.

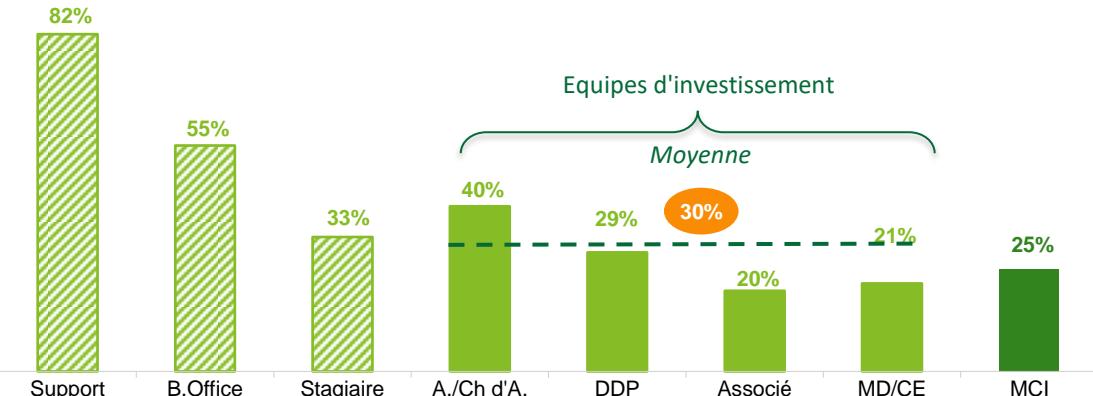
Composition des effectifs féminins par tranche d'âge



Composition des équipes | Niveaux hiérarchiques

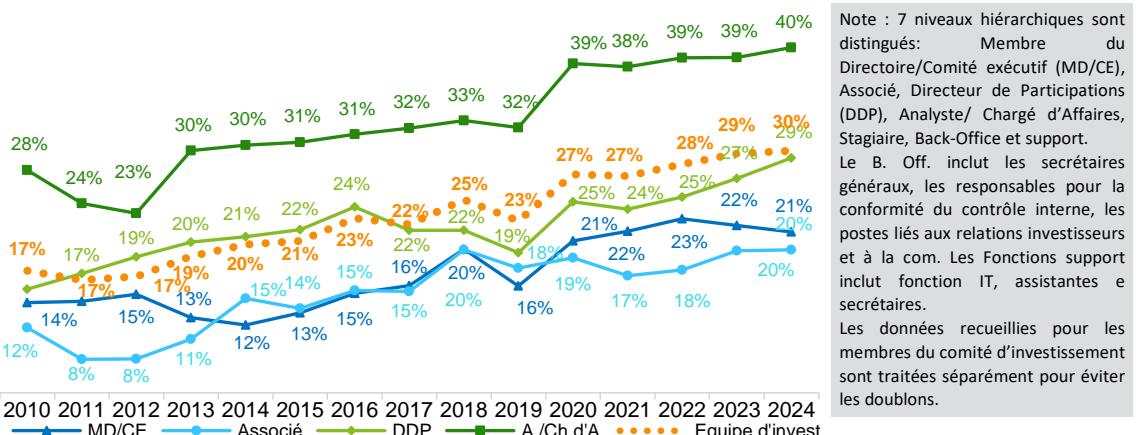
En 2024, la proportion des femmes s'élève à 30% au sein des équipes d'investissement – plus haut niveau historique – et à 25% au sein des Comités d'investissement, reflétant une hausse continue.

Proportion des femmes par niveau hiérarchique en 2024



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

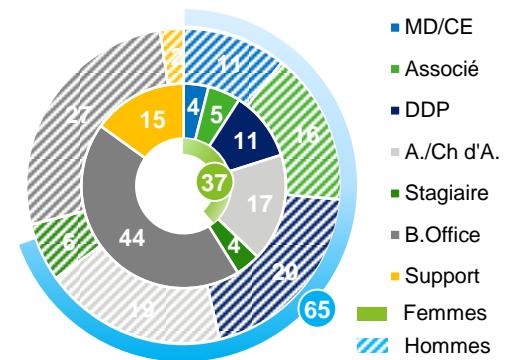
Proportion des femmes par niveau hiérarchique



© 2025 Deloitte SAS Source: réponses questionnaires

- Les équipes d'investissement, hors stagiaires, sont composées en moyenne **de 30% de femmes en 2024**, en hausse de 1pt par rapport à l'année précédente.
- La féminisation progresse très légèrement dans chaque grade par rapport à 2023 :
 - Le grade le plus féminisé reste toujours celui des chargés d'affaires/analystes avec 40% de femmes (vs. 28% en 2010) soit 10 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 21% et 20%.
- En 2024, la proportion des femmes au sein des Comités d'Investissement s'élève à **25%**, chiffre stable par rapport à 2023.
- A l'inverse, les fonctions Back-office et Support sont toujours majoritairement féminines avec respectivement 55% et 82% de femmes.

2024 Répartition H/F par grade

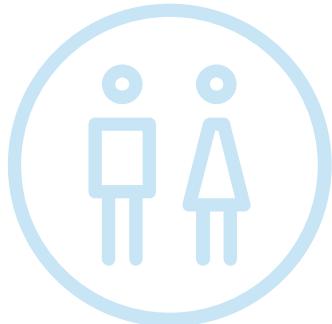


Sur 100 femmes employées, 37 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire), dont 5 associées. Sur 100 hommes employés, 65 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire) dont 16 associés.

3

Les recrutements en 2024

- Renouvellement des équipes
- Profils et viviers



1

Principaux enseignements

2

Composition des équipes en 2024

4

Politique de parité

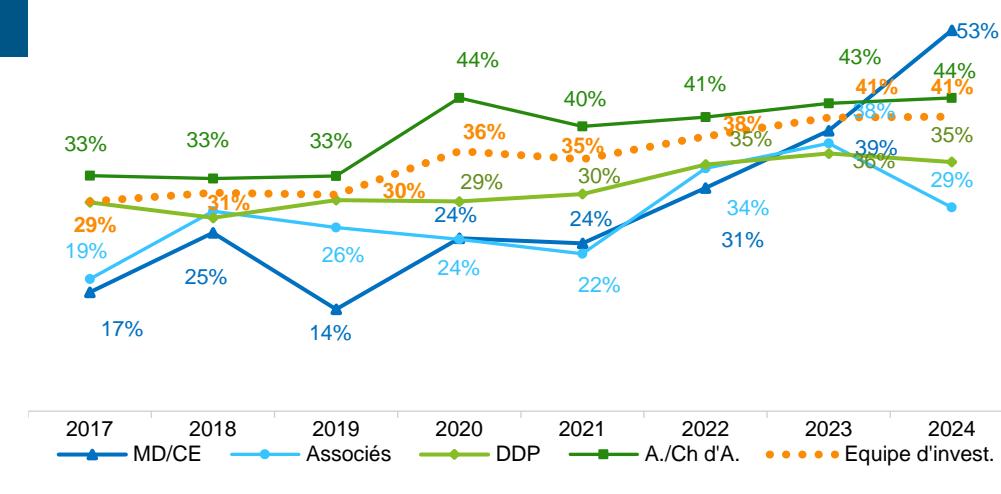
5

Parité dans les participations

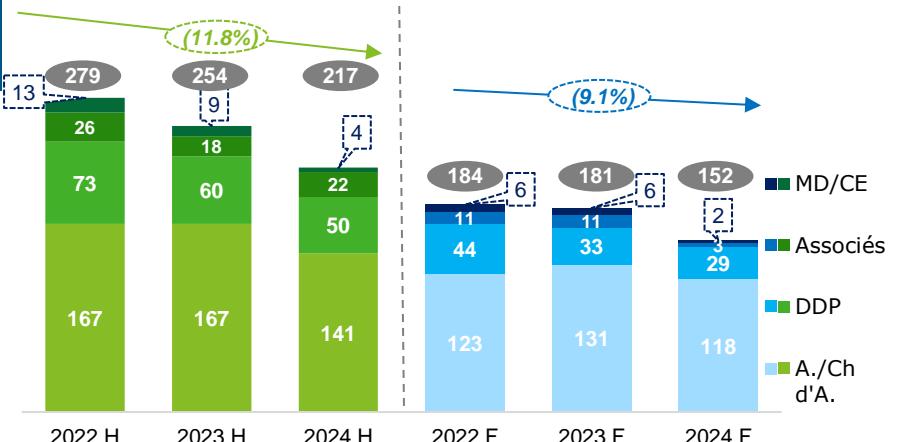
Recrutements | Renouvellement des équipes

Malgré une baisse importante des recrutements en 2024 (-15%), les femmes représentent toujours 41% des recrutements effectués au sein des équipes d'investissement (chiffre identique à celui de 2023).

Proportion des femmes dans les recrutements



Recrutements par grade des équipes d'investissement



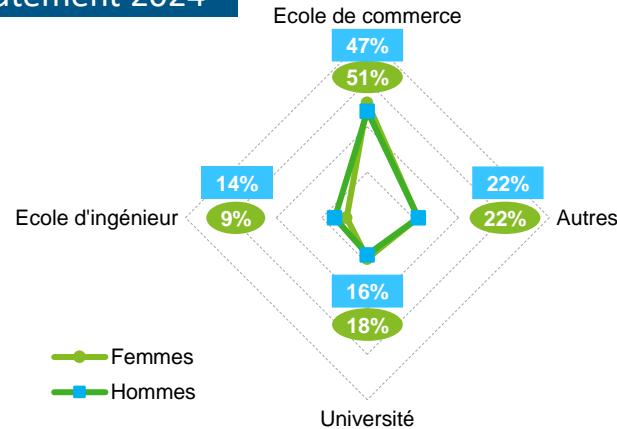
Note : L'analyse des recrutements en l'année N par rapport aux effectifs N-1 et N-2 est menée uniquement sur les sociétés de gestion ayant participé à l'étude des trois années consécutivement, soit 138 répondants.

- La proportion des femmes dans le recrutement des équipes d'investissement s'élève à **41%** en 2024, identique à celle de 2023. Les chiffres sont stables pour les grades de Chargés d'Affaires et de DDP (44% et 35% respectivement vs. 43% et 36% en 2023). Les recrutements de femmes au sein du grade d'Associés sont en baisse (29% des recrutements, -9pts vs. 2023) après avoir atteint un pic en 2023 (38%). A l'inverse, les recrutements de femmes en tant que MD/CE sont en croissance continue depuis 2020 et atteignent 53% en 2024 (+14pts vs. 2023).
- Sur un échantillon resserré de 138 répondants ayant participé aux Etudes 2022, 2023 et 2024, les recrutements baissent par rapport à 2023 (369 personnes ont été recrutées en équipes d'investissement en 2024 contre 435 en 2023). Entre 2022 et 2024, on observe un tassement des recrutements chez les hommes (-12%) et les femmes (-9%). La baisse est plus marquée en 2024: les recrutements d'hommes et de femmes n'avaient baissé que de -9% et -2% respectivement entre 2022 et 2023, tandis qu'ils chutent fortement (-15% et -16% respectivement) entre 2023 et 2024.
- 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.

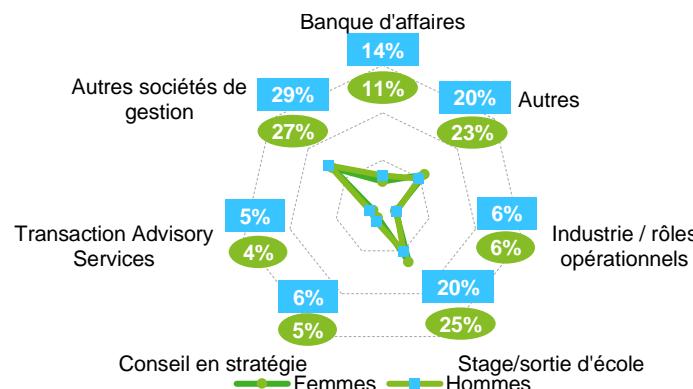
Recrutements | Profils et viviers

Les recrutements sont dominés par des profils issus d'école de commerce. Plus de 83% des répondants déclarent privilégier la parité à niveau de compétences égales, un chiffre en baisse pour la première année.

Profils de recrutement 2024*



Viviers de recrutement 2024*

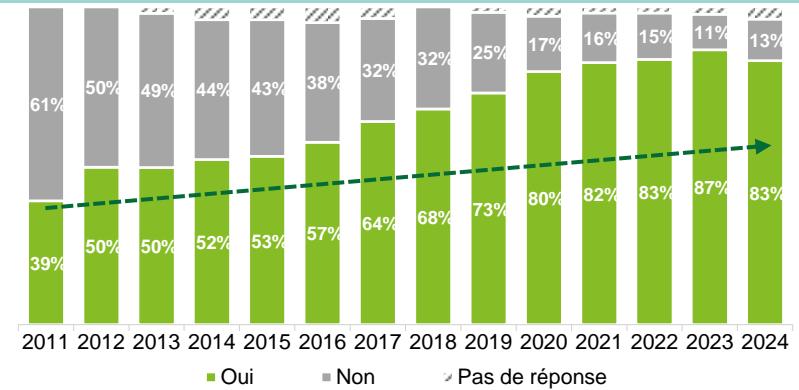


Note : (*) pour les équipes d'investissements (hors stagiaire).

© 2025 Deloitte SAS Source: réponses questionnaires

- 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 47% des hommes et 51% des femmes recrutés en 2024.
 - L'université représente la seconde source de recrutements, dont sont issus 16% des hommes et 18% des femmes en 2024.
- Les femmes recrutées en équipe d'investissements (hors stagiaire) sont essentiellement issues des sociétés de gestions (27%) et des Banques d'affaires (11%).
- La catégorie Autres (23%) est 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/analystes, pour les femmes comme pour les hommes d'ailleurs.
- Après des années d'amélioration constante, le taux de répondants déclarant privilégier la parité à niveau de compétences et qualités égales baisse à 83% (vs. 87% en 2023).

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



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 2024

3

Les recrutements en 2024

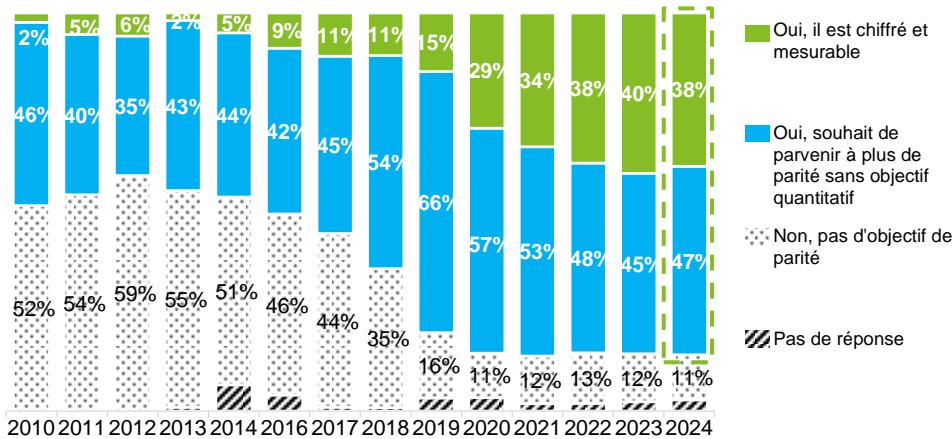
5

Parité dans les participations

Politique de parité | Objectifs et Actions

86% des répondants ont un objectif de parité au sein de leurs équipes d'investissement, indicateur stable depuis 2020. Néanmoins, seulement 38% d'entre eux ont un objectif chiffré, contre 40% en 2023.

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



- 86% des répondants ont un objectif de parité (qu'il soit chiffré ou non), indicateur stable depuis 2020.
- 38% des répondants ont un objectif mesurable, soit une baisse de 1.8 points par rapport à 2023.
 - 52% des répondants (53% en 2023) ont pour objectif d'atteindre 25% de femmes au sein des comités d'investissement d'ici 2030 et 52% des répondants (53% en 2023) ont pour objectif d'atteindre 40% de femmes au sein des équipes d'investissement d'ici 2030. Pour mémoire, ces niveaux correspondent pourtant aux ambitions affichées dans la charte sur la parité de France Invest.
 - 66% des répondants (taux de réponse de 73%) sont confiants pour remplir d'ici 2030 les objectifs au regard de la charte France Invest, alors qu'ils étaient 69% en 2023 (taux de réponse de 71%).**

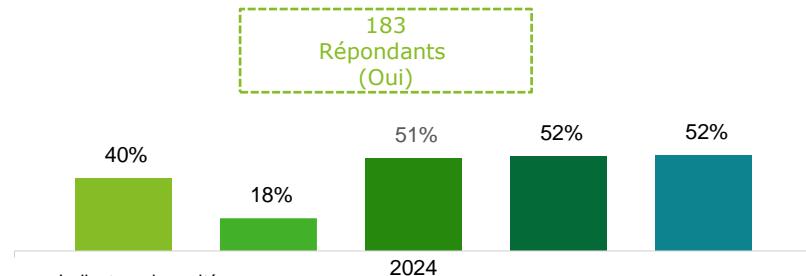
Oui

Moyens mis en œuvre

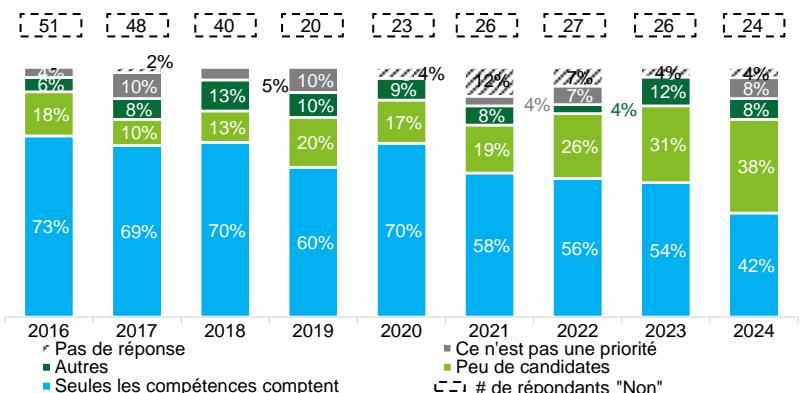
Non

Raisons

183
Répondants
(Oui)



Indicateur de parité
Objectif de parité dans les comités de recrutement
Objectif de panel mixte de candidats
Atteindre 25% de femmes au sein du comité d'investissement d'ici 2030 et 30% d'ici 2035
Atteindre 40% de femmes au sein des équipes d'investissement d'ici 2030



Pas de réponse
Autres
Seules les compétences comptent

Ce n'est pas une priorité
Peu de candidates

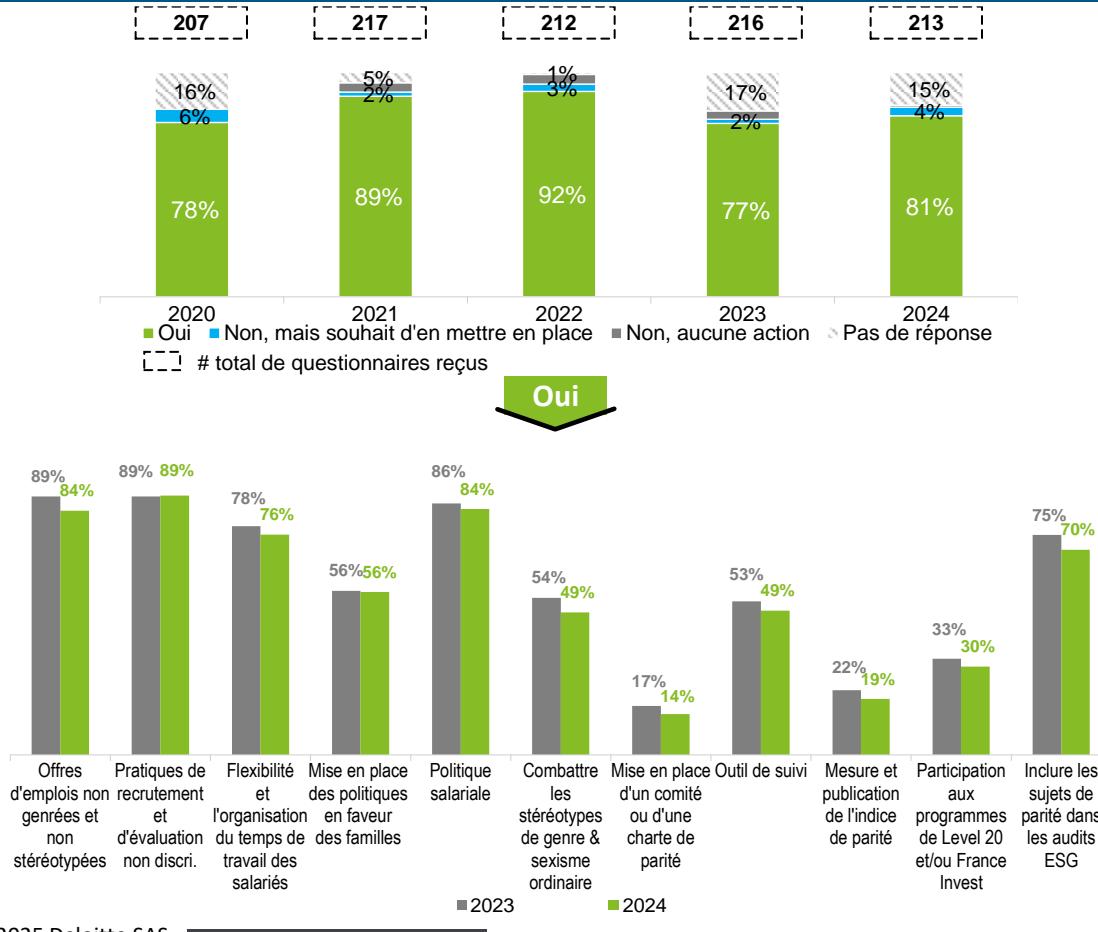
de répondants "Non"

- Sur les 12% des répondants n'ayant pas d'objectif de parité, 42% invoquent la prévalence des compétences sur le critère de parité, soit une baisse de 12 pts par rapport à 2023, au profit des autres raisons et notamment du peu de candidates.

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 l'égalité femmes-hommes.

Existe-t-il des actions spécifiques mises en place au regard de la charte France Invest dans vos sociétés de gestion ?

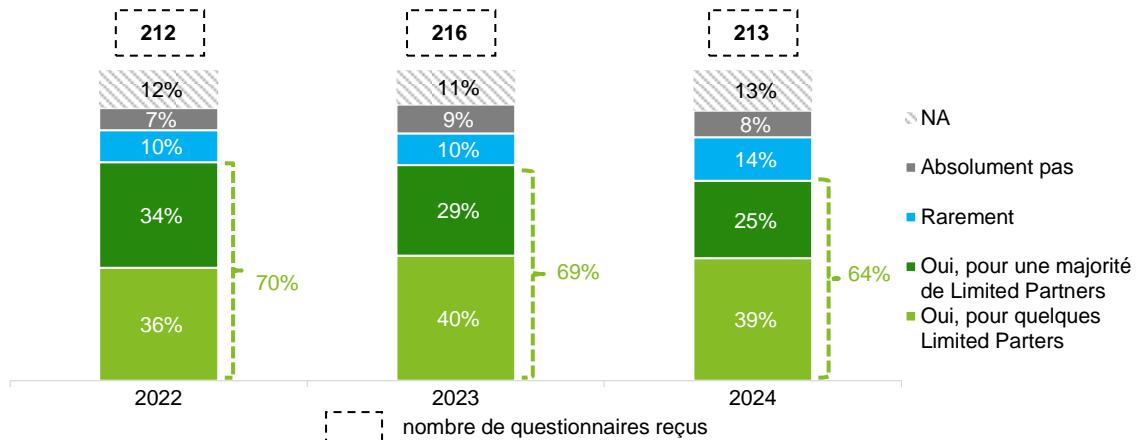


- Après une forte baisse en 2023 (-14.2 pts), le taux de répondants indiquant mettre en place des actions spécifiques relatives à la Charte France Invest pour promouvoir la parité augmente légèrement en 2024 pour atteindre 81%.
- Les actions spécifiques mises en place pour les femmes au sein des sociétés de gestion sont essentiellement liées au recrutement. Sur les 85% de répondants :
 - 84% souhaitent publier des offres d'emplois non genrées et non stéréotypées, en baisse par rapport à 2023 (89%).
 - 89% souhaitent garantir des pratiques de recrutement et d'évaluation non discriminatoires (89% en 2023).
- Par ailleurs, les actions concernent également l'organisation du travail :
 - 76% encouragent la flexibilité et l'organisation du temps de travail des salariés (78% en 2023).
 - 56% encouragent la mise en place de politique familiale, chiffre stable par rapport à 2023 (56%).
- 84% souhaitent promouvoir une politique salariale visant à respecter l'égalité femmes-hommes (rémunérations fixes et variables similaires, normes en vigueur) vs. 86% en 2023.

Politique de parité | Perception de la parité

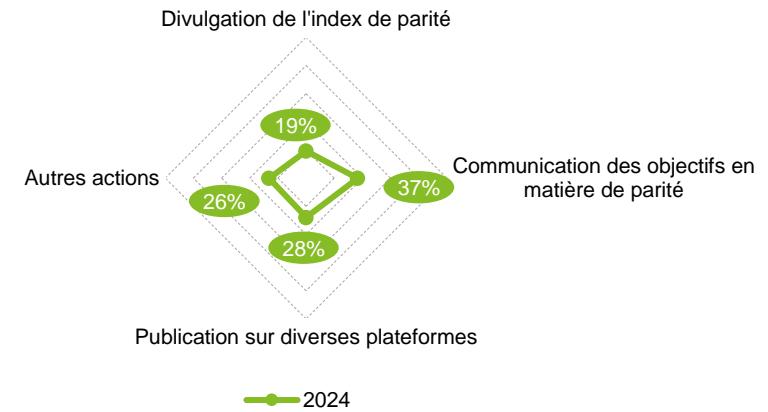
La proportion de Limited Partners utilisant la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence s'établit à 64% en 2024 vs. 69% en 2023.

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

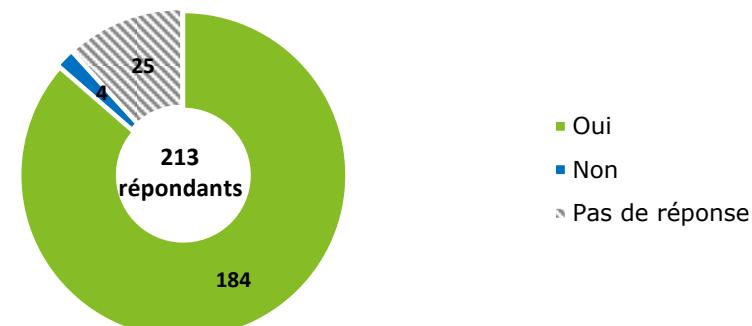


- 64% des Limited Partners utilisent la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence, en légère baisse par rapport à 2023 (69%, vs. 16% en 2016).
- En 2024, sur les 28% des répondants indiquant avoir communiqué sur les actions menées en faveur de la promotion de la parité, 19% ont divulgué l'index de parité.
- 184 répondants (86%) précisent avoir affecté en 2024 un niveau de priorité identique par rapport aux années précédentes dans leurs initiatives en matière de promotion de la parité.

Communication sur les actions menées en faveur de la promotion de la parité au sein des effectifs



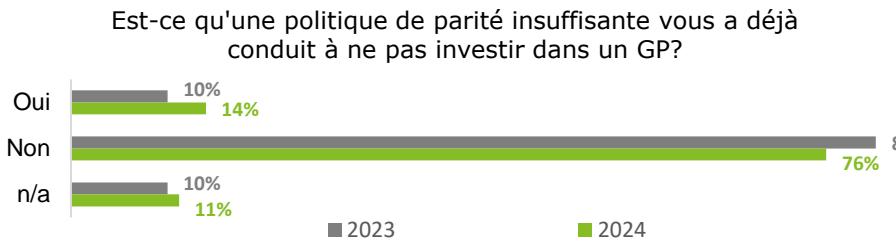
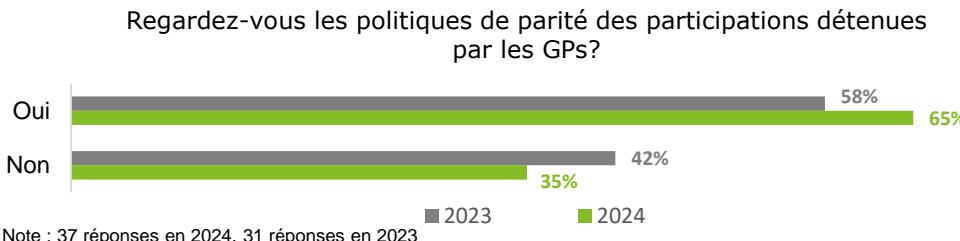
Affectez-vous un même niveau de priorité dans vos initiatives en matière de promotion de la parité par rapport aux années précédentes?



Politique de parité | Critères de due diligence

En 2024, 65% des *LPs* qui ont répondu (soit 37, vs. 31 en 2023) « regardent » les politiques de parité au sein des participations. Seulement 11% des *LPs* proposent des objectifs chiffrés et datés en matière de parité.

Si vous êtes Limited Partners



- En 2024, on note que la proportion de *LPs* ayant répondu positivement diminue par rapport à 2023 sur les points suivants:
 - 30% formalisent des critères pour suivre les trajectoires d'amélioration en matière de parité dans la société de gestion (vs. 39% en 2023).
 - 8% demandent à la société de capital-investissement de produire un rapport annuel sur le sujet de la parité (vs. 13% en 2023).
 - 16% communiquent les indicateurs des sociétés de gestion dans lesquelles ils investissent à France Invest (vs. 19% en 2023).

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 2024

3

Les recrutements en 2024

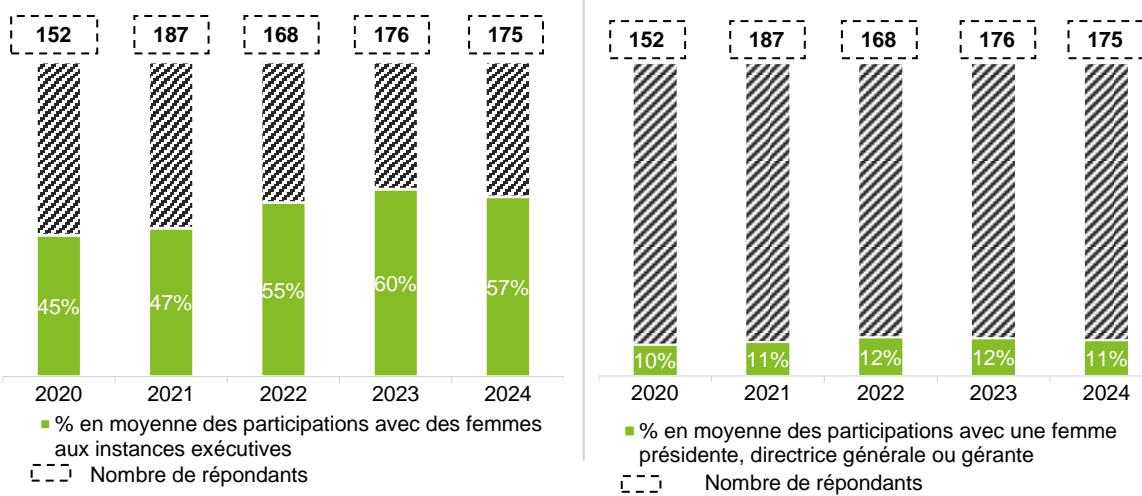
4

Politique de parité

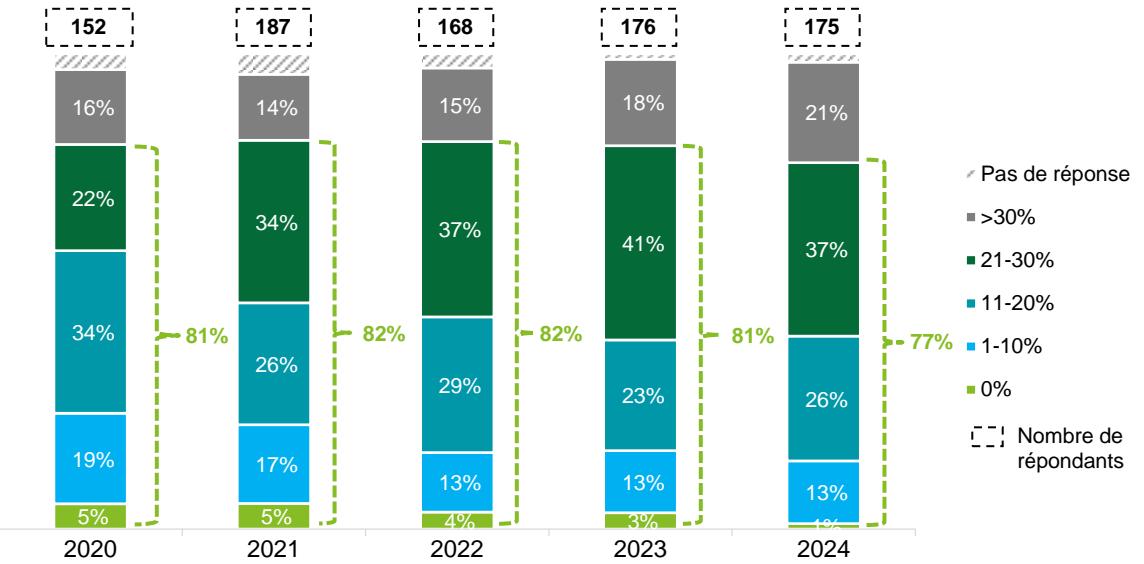
Parité dans les participations | A la tête des instances exécutives

En 2024, sur la base de notre échantillon, les fonds ont en moyenne 57% de participations avec des femmes aux instances exécutives mais seulement 11% avec une femme présidente, DG ou gérante.

Proportion de participations avec des femmes aux instances exécutives



Proportion des femmes en moyenne dans les instances exécutives des participations



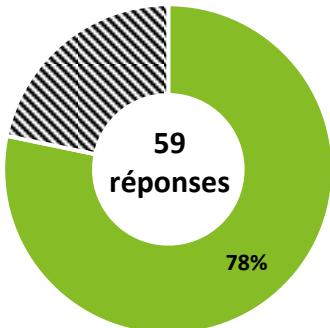
Note: (*) sur les 175 membres en 2024, 3 n'ont pas répondu à cette question.

- Pour les 175 membres ayant répondu, la moyenne de la proportion des participations avec (i) des femmes aux instances exécutives (CODIR, COMEX) s'élève à 57% (vs. 60% en 2023 pour 176 réponses) et (ii) une femme présidente, directrice générale ou gérante à 11% (vs. 12% en 2023).
- A noter qu'au sein des entreprises du CAC 40, la proportion de femmes présidente ou directrice générale n'était que de 6.25% en 2024 (source: étude « Diversité & Inclusion au sein des entreprises du CAC40 » de l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises.)

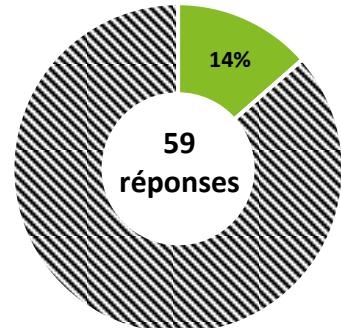
Parité dans les participations | A la tête des instances exécutives – Focus Loi RIXAIN

En 2024, pour les participations éligibles à la loi Rixain de notre échantillon (1), les fonds ont en moyenne 78% de participations avec des femmes aux instances exécutives. Néanmoins, 76% des participations comptent moins de 30% de femmes, alors qu'il s'agit de l'objectif fixé pour 2026.

Part de femmes dans les instances exécutives ou dirigeantes dans les participations éligibles à la loi Rixain (plus de 1 000 salariés)



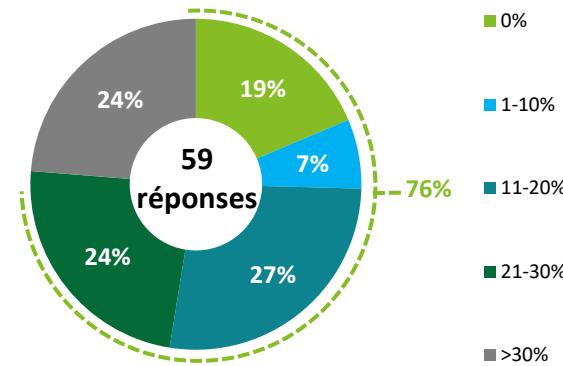
■ % en moyenne des participations avec des femmes aux instances exécutives relative à la Loi Rixain



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

- Pour les 59 membres ayant répondu (55 répondants en 2023), la moyenne de la proportion des participations avec des femmes aux instances exécutives (CODIR, COMEX) dans des participations de plus de 1 000 salariés passe de 76% en 2023 à 78% en 2024.
- **On note une forte progression de la moyenne de la proportion des participations de plus de 1 000 salariés avec une femme présidente, directrice générale ou gérante, qui passe de 9% en 2023 à 14% en 2024 (+5pts).**

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



■ 0%
■ 1-10%
■ 11-20%
■ 21-30%
■ >30%

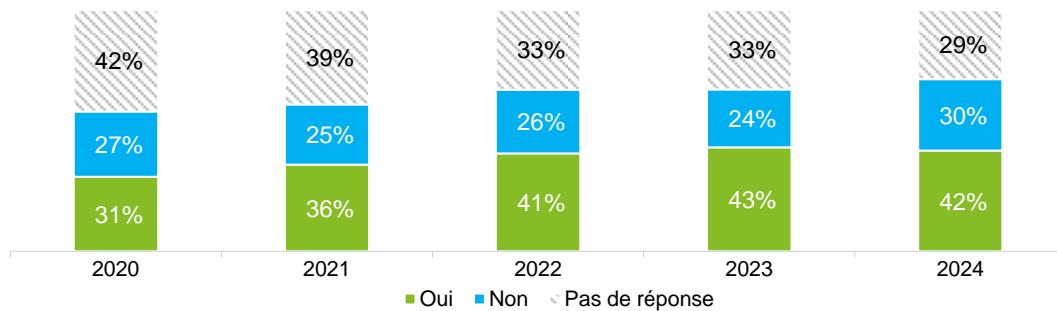
- Sur les 56 répondants:
 - 18% déclarent que les instances exécutives de leurs participations de plus de 1 000 salariés ne comptent aucune femme (16% en 2023);
 - 76% déclarent que les instances exécutives de leurs participations de plus de 1 000 salariés comptent moins de 30 % de femmes (78% en 2023);
 - 24% ont en moyenne plus de 30 % de femmes aux instances exécutives de leurs participations de plus de 1 000 salariés (22% en 2023).

Note : (1) La loi Rixain instaure l'obligation pour les entreprises de plus de 1 000 salariés pour le quatrième exercice consécutif 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). A défaut du respect de ce quota, les entreprises disposent d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Si à l'expiration de ce délai, les résultats obtenus restent néanmoins toujours en deçà du taux fixé, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière fixée au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés.

Parité dans les participations | Au sein des instances exécutives

En 2024, 42% des fonds indiquent mener une politique active pour conduire les sociétés en portefeuille de plus de 500 salariés à atteindre a minima 30% de femmes au sein des instance exécutives d'ici 2030 (-1 point vs. 2023).

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

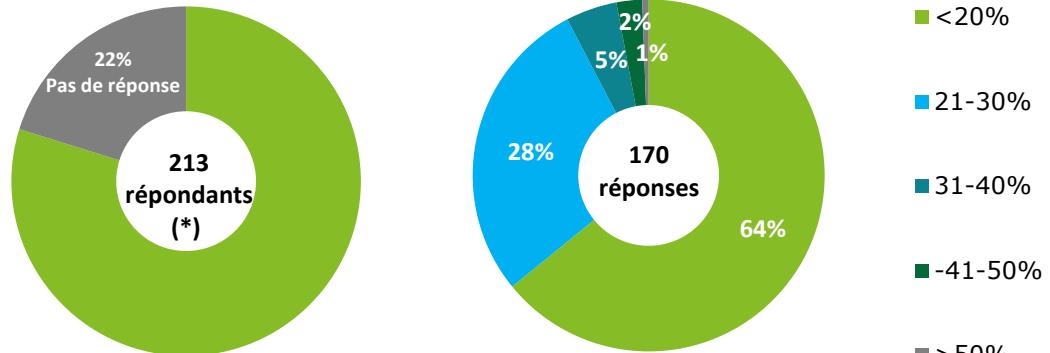


- 42% des répondants essayent activement de conduire les sociétés en portefeuille (+500 salariés) à avoir à minima 30% de femmes au sein de leur instance exécutives d'ici 2030.
- La proportion des répondants ne conduisant pas de politique active augmente sensiblement pour atteindre 30% en 2024, alors qu'elle était relativement stable autour de 25% depuis 2021.

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

En 2024, 64% des fonds ayant répondu sur ce sujet indiquent avoir moins de 20% de femmes au sein des organes de gouvernance (CA, CS ou équivalent) de leurs participations (66% en 2023).

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



Note: (*) 213 questionnaires reçus.

- Sur la base de l'échantillon (i.e. 170 réponses) :
 - 64% des répondants déclarent que les CA/CS (ou équivalent) de leurs participations comptent moins de 20% de femmes (vs. 66% en 2023).
 - 1% des répondants déclarent que les CA/CS (ou équivalent) de leurs participations comptent plus de 50% de femmes (vs. 1% en 2023).

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.

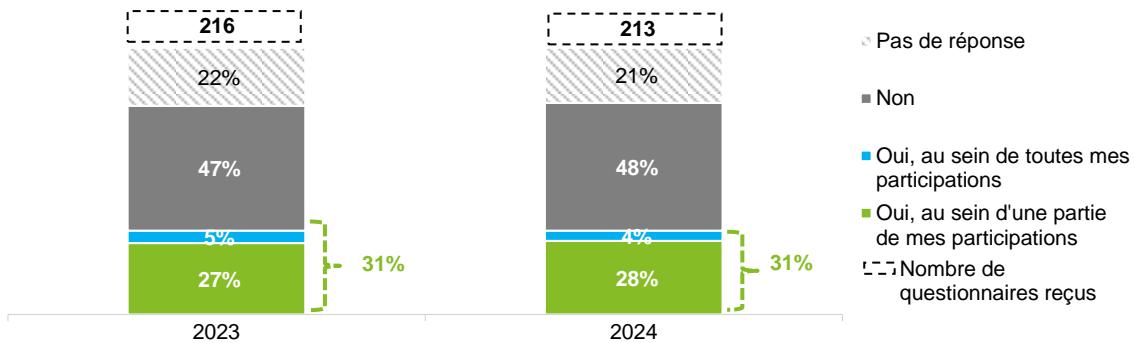
À compter du 01/01/20, cette obligation s'est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés avec les mêmes conditions de chiffre d'affaires (Loi n° 2021-486 du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

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

Parité dans les participations | Promotion de la parité

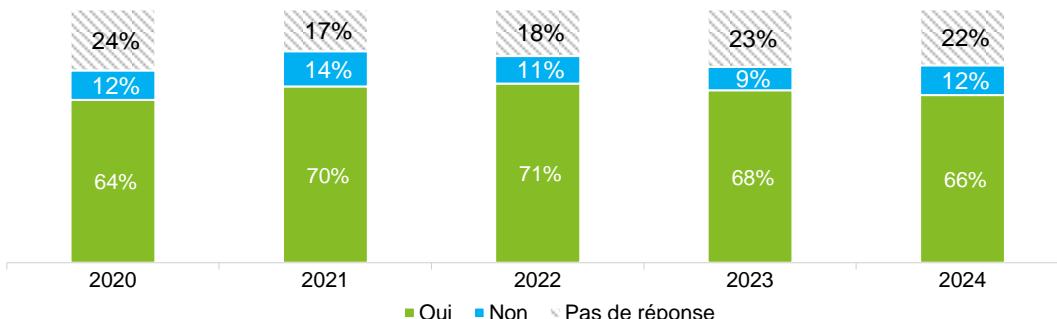
Dans les sociétés non soumises à la Loi Copé-Zimmerman, la promotion des meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise s'établit à 66% en 2024.

Un objectif de parité a-t-il été mis en place dans les CA/CS (ou équivalent) de vos participations qui ne sont pas concernées par les dispositions de la loi Copé / Zimmerman ?



- En 2024 dans les participations de moins de 250 salariés (non soumises à la loi Copé-Zimmerman cf. (1)), 31% (vs. 31% en 2023) des répondants confirment l'existence d'un objectif de parité dans les Conseil d'Administration, Conseil de Surveillance.
- 66% des répondants déclarent néanmoins promouvoir les meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise (en baisse par rapport à 2023, année où le pourcentage s'élevait à 68%).
- A noter que ces deux indicateurs souffrent de la baisse du nombre de réponses.

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.

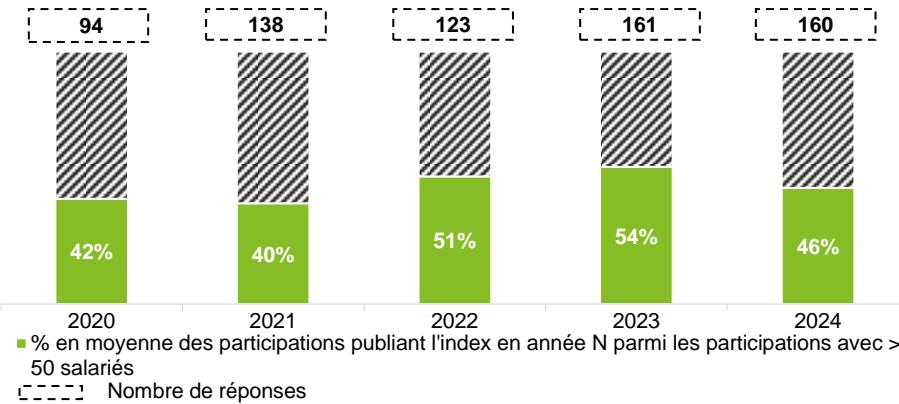
À compter du 01/01/20, cette obligation s'est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés avec les mêmes conditions de chiffre d'affaires (Loi n° 2021-486 du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

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

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

En 2024, sur les 160 répondants, 46% des participations avec plus de 50 salariés ont publié l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes vs. 54% en 2023 (161 réponses).

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



- Pour les 160 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 50 salariés est de 56%, parmi lesquelles, la proportion moyenne des participations ayant publié l'index (1) en 2024 atteint 46%.
- Pour mémoire en 2023, pour les 161 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 50 salariés était de 52%, parmi lesquelles la proportion moyenne des participations ayant publié l'index en 2023 atteignait 54%.

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 (écart 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 France Invest

France Invest regroupe la quasi-totalité des équipes de capital-investissement actives en France et compte à ce titre plus de 460 sociétés de gestion et plus de 200 sociétés de conseil adhérentes. À travers sa mission de déontologie, de contrôle et de développement de pratiques de place elle figure au rang des deux associations reconnues par l'AMF dont l'adhésion constitue pour les sociétés de gestion une des conditions d'agrément. C'est la seule association professionnelle spécialisée sur le métier du capital-investissement. Promouvoir la place et le rôle du capital-investissement, participer activement à son développement en fédérant l'ensemble de la profession et établir les meilleures pratiques, méthodes et outils pour un exercice professionnel et responsable du métier d'actionnaire figurent parmi les priorités de France Invest et ce, depuis 40 ans. Plus d'informations : www.franceinvest.eu

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.