

Communiqué de presse

Priscille Holler

Relations Presse Deloitte
+ 33 (0) 1 58 37 93 76
pholler@deloitte.fr

Marie Goislard

Agence Rumeur Publique
+ 33 (0)1 55 74 52 33
marie@rumeurpublique.fr

Antoinette Darpy

AFIC
+ 33 (0)6 72 95 07 92
a.darpy@afic.asso.fr

Depuis 7 ans, forte hausse du nombre de femmes dans les équipes d'investissement des sociétés de gestion : 23% des effectifs en 2016 contre 17% en 2010

Etude Deloitte – AFIC avec Elles – 7^{ème} édition

Neuilly-sur-Seine, lundi 27 novembre 2017

Pour la 7^{ème} année consécutive, Deloitte et l'AFIC (Association Française des Investisseurs pour la Croissance) publient les résultats de leur étude sur la mixité dans le capital-investissement en 2016. Conduite auprès des investisseurs en capital membres de l'AFIC, l'étude dresse un panorama de la mixité au sein de la profession en France.

En 2016, on note une progression des indicateurs :

- **Les femmes représentent 40% des effectifs des sociétés de gestion** (39% en 2015)
- **... et 23% des effectifs des équipes d'investissement** (21% en 2015, 17% en 2010)
- **51% des sociétés de gestion déclarent avoir un objectif de mixité** (48% en 2010)
- **... 53% sont prêtes à participer à un événement visant à promouvoir la mixité** (48% en 2015)
- **En 2016, autant de femmes que d'hommes ont été promus au sein des équipes d'investissement** (10% en 2016 contre 7% en 2015)

Féminisation progressive des équipes d'investissement depuis 7 ans

« En sept ans, depuis le lancement de notre enquête, c'est avec une grande satisfaction que nous constatons que la féminisation des équipes d'investissement a augmenté de six points. Un autre point très encourageant est la féminisation régulière des grades les plus expérimentés puisque 24% des Directeurs de Participations sont des femmes, contre 22% en 2015 et 16% en 2010. » précise **Claire Deguerry, Associée Financial Advisory chez Deloitte.**

20% des promus au sein des équipes d'investissement en 2016 sont des femmes, tous grades confondus, et qu'il y a autant de femmes que d'hommes promues (10%). Du côté des recrutements, la proportion de femmes

qui rejoignent des équipes d'investissement est en légère baisse (24% contre 26% en 2015) ; à noter que 27% des Analystes/Chargés d'Affaires et 22,6% des Directeurs de Participations recrutés sont des femmes.

« Il est encourageant de constater que près de 6 sociétés de gestion sur 10 privilégient pour leur recrutement la mixité à niveau de compétences et qualités égales. Il s'agit d'une progression spectaculaire de 18 points par rapport à 2011. Nous nous en réjouissons tout particulièrement au sein du Club AFIC avec Elles, dont la vocation est de partager les enjeux et les bénéfices de la mixité au sein des sociétés de gestion grâce à un réseau actif et engagé », analyse **Alexandra Dupont, Présidente du Club AFIC avec Elles et Associée de Raise.**

Des objectifs de mixité en progression

51% des sociétés interrogées (contre 48% en 2010) visent la mixité au sein de leurs équipes d'investissement. Elles sont 75% (en hausse de 15 points par rapport à 2015) à utiliser principalement un objectif de panel mixte de candidats. Elles ont également, dans une moindre mesure, recours à des comités de recrutement mixtes (16%). La mixité est perçue comme un facteur d'amélioration de l'évaluation du risque pour 56% des répondants (en augmentation de 2% par rapport à 2015). En effet, elle est considérée comme un élément ayant des répercussions positives sur l'excellence organisationnelle (76%), la gestion des conflits (58%) et constitue une source d'amélioration à la prise de décision (52%).

Par ailleurs, l'étude met en évidence un objectif de mixité en hausse (80% en 2016 contre 44% en 2015) au sein des Conseils d'Administration des participations des sociétés sondées. En 2016, 24% des participations des sociétés de gestion interrogées ont des femmes membres du Comité Exécutif et 4% ont des femmes au poste de Directeur Général.

Enfin, 53% des sociétés de gestion sont prêtes à participer à un événement visant à promouvoir la mixité, soit une hausse de 5% par rapport à 2015. Elles sont, enfin, 51% à déclarer encourager les femmes à participer à la promotion de la mixité et 55% à estimer qu'une telle mobilisation est utile pour la profession.

L'étude complète est disponible auprès des services de presse.



A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. DTTL (ou "Deloitte Global") ne fournit pas de services à des clients. Pour en savoir plus sur notre réseau global de firmes membres : 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.

© 2017 Deloitte SAS. Membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited

A propos de l'AFIC

L'AFIC regroupe la quasi-totalité des équipes de capital-investissement actives en France et compte à ce titre plus de 300 membres actifs. A 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 et 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 l'AFIC. **Plus d'informations** : le site Internet de l'**AFIC**

Le Club AFIC avec Elles de l'AFIC fédère des acteurs engagés et mobilisés pour encourager la mixité. Sa vocation est la promotion de la place et du rôle des femmes dans le capital-investissement. L'ambition du Club AFIC avec Elles est d'identifier les freins actuels à la mixité, d'être force de propositions pour faire évoluer les pratiques, d'augmenter le nombre de femmes à l'entrée dans la profession, de faciliter leur accès aux postes à responsabilité au cours de leur carrière, et d'augmenter leur visibilité pour susciter de nouvelles vocations.