

Commission Talents & Diversité

Étude sur la parité dans le Capital Investissement

Juin 2022



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 France Invest 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 Douzième année consécutive, une étude sur la parité dans le capital investissement est conduite par Deloitte auprès des investisseurs en capital membres 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 300 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.
- Comme constaté précédemment, 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, même si peu de chiffres sont disponibles.
- D’après l’enquête sur les chiffres de 2021, la proportion de femmes au sein des Comités Exécutifs des sociétés de gestion s’élève à 22%, relativement stable par rapport à 2020 (21%).

Base de préparation de l’enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d’un panel de **389** membres de France Invest (contre 352 en 2020), 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.

217* réponses ont été reçues, soit un taux de participation de **58%** (contre 207 réponses en 2020), un taux de participation relativement stable par rapport à l’année précédente.

165 répondants avaient déjà répondu l’année précédente, **52** nouveaux répondants ont donc été enregistrés cette année.

Les répondants de 2021 représentent **92%** des investissements réalisés en 2021, et **85%** des investissements réalisés entre 2010-2020 par rapport à l’ensemble des membres de France Invest.

Nous avons analysé les résultats sur la base des 217 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 possible dans les analyses comparatives induit par la différence de composition et de taille des échantillons.

Note : (*) 217 questionnaires représentant 227 membres.

Sommaire

1	Principaux enseignements	4
2	Composition des équipes en 2021	8
3	Les recrutements en 2021	11
4	Politique de parité	14
5	Parité dans les participations	20



1

Principaux enseignements

- Messages clés
- Chiffres clés



2

Composition des équipes en 2021

3

Les recrutements en 2021

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 douzième année consécutive met en exergue une stabilisation de certains indicateurs. (1/3)

Sur la base des déclarations des 217 répondants, nous constatons une stabilisation de certains indicateurs mesurant la parité alors que certains continuent à progresser ou se confirment, dont notamment :

1 Une proportion des femmes stable au sein des équipes d'investissement: la proportion des femmes en moyenne s'établit de nouveau à 27% (stable par rapport à 2020) dont 38% au grade d'analyste/chargée d'affaires (-1pts vs. 2020), mais seulement 22% au sein des Directoires/Comités exécutifs.

Pour mémoire, l'ensemble des engagements pris dans la charte sur la parité doivent conduire à 40% de femmes dans les équipes d'investissement et 25% de femmes ayant une responsabilité dans les décisions du comité d'investissement d'ici 2030.

1

2



2 Un tassement des efforts de recrutement des femmes en 2021 au sein des équipes d'investissement (35% en 2021 vs. 36% en 2020), en particulier au grade d'analyste/chargé d'affaires où les femmes représentent 40% des recrutements contre 44% en 2020 (pour mémoire, elles ne représentaient que 33% en 2019).

A noter que l'année 2021 a vu de nouveau une augmentation significative des recrutements à la fois féminins et masculins.

3 La confirmation de l'élargissement des viviers de recrutement afin d'intégrer davantage de femmes issues d'autres horizons que les viviers classiques (43% des femmes recrutées hors sociétés de gestion, Transaction Services, banques d'affaires).

3

4

4 Une hausse continue de la proportion des répondants ayant un objectif de parité (+1pts), dont notamment ceux qui ont un objectif chiffré et mesurable (+5pts). Respectivement 55% & 57% des répondants 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.

Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la parité dans le Capital Investissement en France menée pour la douzième année consécutive met en exergue une stabilisation de certains indicateurs. (2/3)

Base de préparation

389 Fonds questionnés (vs. 352 en 2020)

217 Questionnaires reçus (vs. 207 en 2020)

58% de taux de participation (vs. 59% en 2020)

Composition des équipes

40% de femmes dans les effectifs des sociétés de gestion (vs. 41% en 2020)

27% de femmes au sein des équipes d'investissement (vs. 27% en 2020)

Dont **38%** de femmes au grade d'analyste /chargée d'affaires (vs. 39% en 2020)

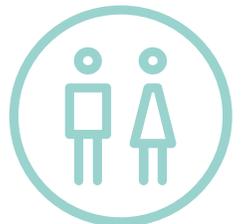
Recrutements

35% de femmes parmi les recrutements en équipes d'investissement (vs. 36% en 2020)

Dont **40%** de femmes au sein des recrutements de chargés d'affaires (vs. 44% en 2020)

82% des répondants déclarent privilégier la parité pour les recrutements (vs. 80% en 2020)

*Pour mémoire, l'objectif défini dans la charte France Invest est d'atteindre **40%** à horizon 2030.*



Source: réponses questionnaires

Principaux enseignements | Chiffres clés

L'étude sur la parité dans le Capital Investissement en France menée pour la douzième année consécutive met en exergue une stabilisation de certains indicateurs. (3/3)

Politique de parité (objectifs, actions et perception)

87% ont un objectif de parité (vs. 86% en 2020)

Dont

34% ayant un objectif chiffré et mesurable (vs. 29% en 2020)

Politique de parité (promotion et critères de due diligence)

77% encouragent les femmes de leur équipe à étendre leurs réseaux (vs. 67% en 2020)

64% des Limited Partners utilisent la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence (vs. 60% en 2020)

Parité dans les participations

En moyenne,

47% des participations d'un fonds ont au moins une femme aux instances exécutives (COMEX, CODIR) (vs. 45% en 2020) (*)

Et

11% des participations ont une femme présidente, directrice générale ou gérante (vs. 10% en 2020) (*)



Note : (*) sur 187 réponses en 2021 vs. 152 réponses en 2020.

Source: réponses questionnaires

2

Composition des équipes en 2021

- Tranches d'âge
- Niveaux hiérarchiques



1

Principaux enseignements

3

Les recrutements en 2021

4

Politique de parité

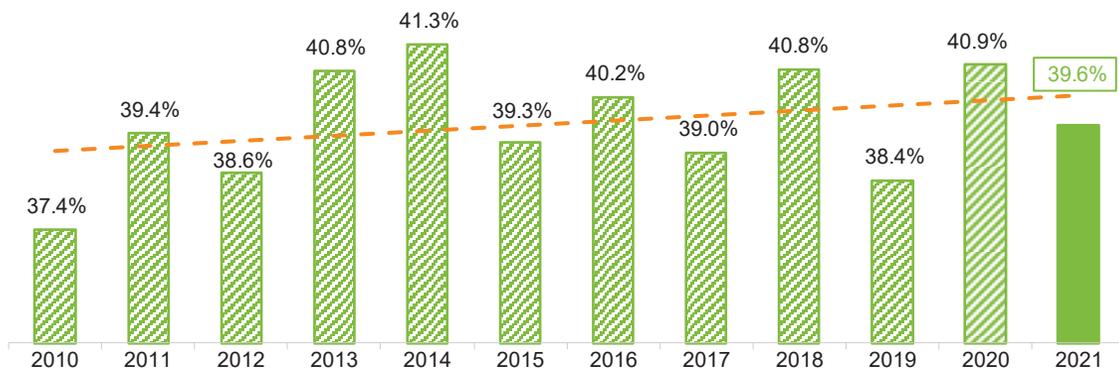
5

Parité dans les participations

Composition des équipes | Tranches d'âge

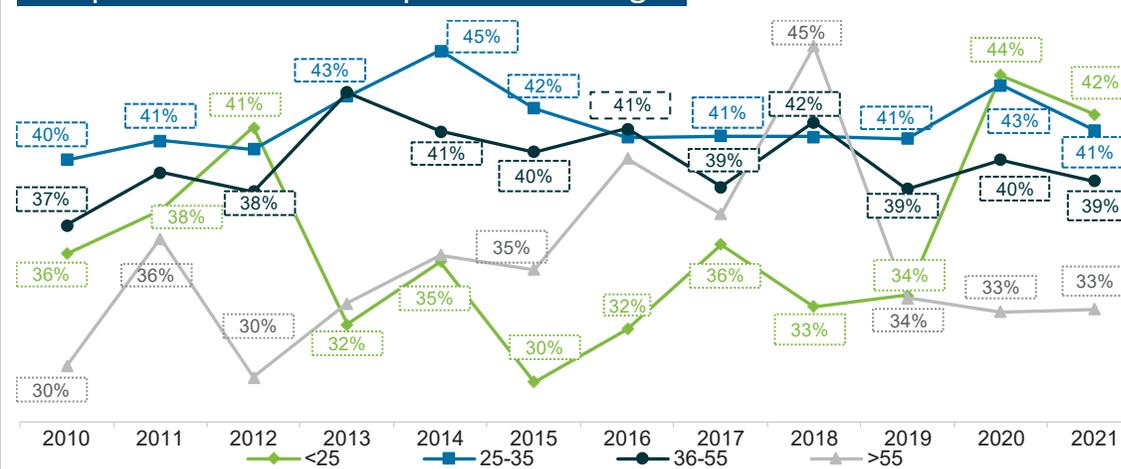
En 2021, la proportion des femmes au sein des effectifs des sociétés de gestion atteint 40%, relativement stable par rapport aux années précédentes, toutes tranches d'âges et fonctions confondues.

Proportion des femmes au sein des effectifs

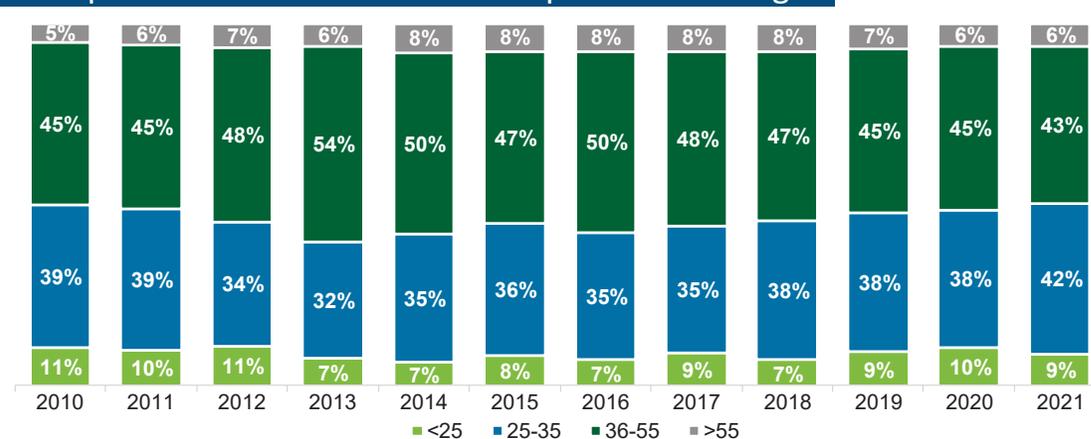


- En 2021, la part des femmes dans le capital investissement atteint 40%, en hausse de 2.2 pts par rapport à 2010.
- L'année 2020 avait été notamment marquée par une hausse importante des effectifs féminins au sein de la catégorie des moins de 25 ans passant de 34% à 44% entre 2019 et 2020, potentiellement liée à la forte augmentation du nombre de répondants.
- En 2021, les proportions des femmes par tranche d'âge se stabilisent par rapport à 2020 avec néanmoins un léger tassement.
- Au sein des effectifs féminins, la légère hausse des 25-35 ans conduit à un rééquilibrage entre les 25-35 ans et les 36-55 ans qui représentent désormais respectivement 42% et 43%.

Proportion des femmes par tranche d'âge



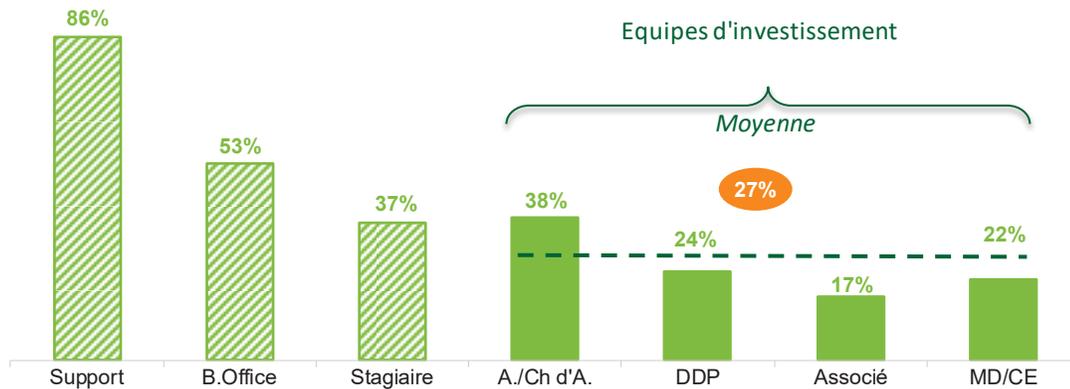
Composition des effectifs féminins par tranche d'âge



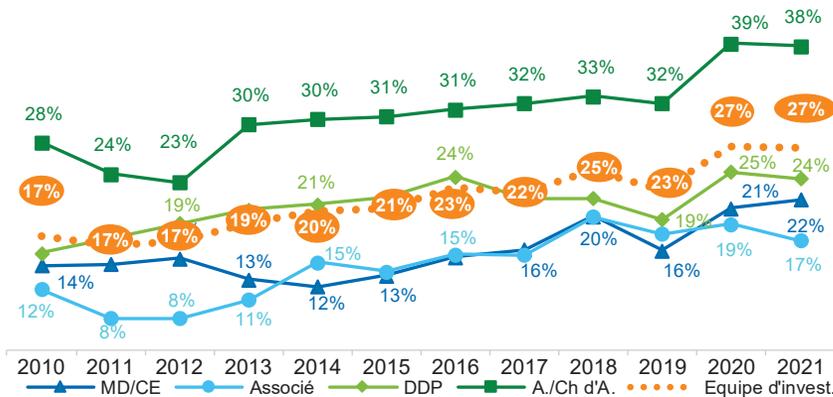
Composition des équipes | Niveaux hiérarchiques

En 2021, la proportion des femmes au sein des équipes d'investissement s'élève à 27%, niveau stable par rapport à 2020 au global mais également au sein de chaque grade.

Proportion des femmes par niveau hiérarchique en 2021



Proportion des femmes par niveau hiérarchique

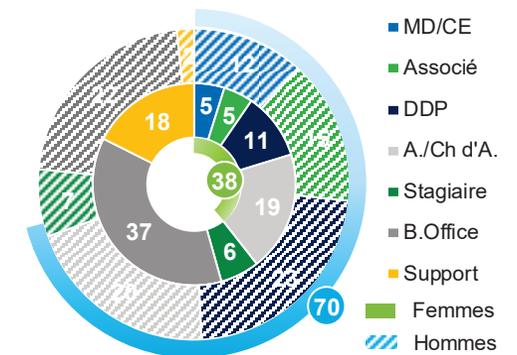


Note : 7 niveaux hiérarchiques ont été distingués: Membre du Directoire/Comité exécutif (MD/CE), Associé, Directeur de Participations (DDP), Analyste/Chargé d'Affaires, Stagiaire, Back-Office et support.
 La catégorie Back-Office inclut les secrétaires généraux, les responsables pour la conformité du contrôle interne (RCCI), les postes inhérents aux relations investisseurs et à la communication. La catégorie Fonctions support inclut les assistantes, secrétaires et la fonction informatique.
 (1) : plus de répondants par rapport à 2019 (122 en 2019) et contribution d'un répondant de 42 chargés d'affaires en 2021 (nouveau répondant en 2020) soit 8% du total des chargés d'affaires en 2021.

- Les équipes d'investissement, hors stagiaires, sont composées en moyenne de **27% de femmes en 2021**, niveau similaire à celui de l'année précédente.
- La féminisation reste dans l'ensemble relativement stable à chaque grade par rapport à 2020 :
 - Le grade le plus féminisé reste toujours celui des chargés d'affaires/analystes avec 38% 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 des Membres du Directoire/Comité Exécutif d'une part et Associés d'autre part s'élève à 22% et 17%.
- Les fonctions Back-office et support restent encore très féminisées avec respectivement 53% et 86% de femmes.

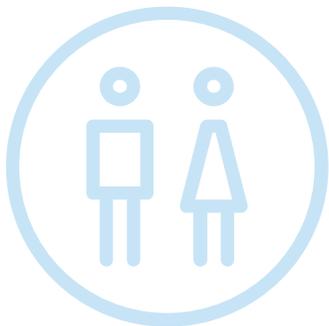
2021 Répartition H/F par grade

Sur 100 femmes employées, 38 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire), dont 5 associées. Sur 100 hommes employés, 70 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire) dont 15 associés.



3 Les recrutements en 2021

- Renouvellement des équipes
- Profils et viviers



1 Principaux enseignements

2 Composition des équipes en 2021

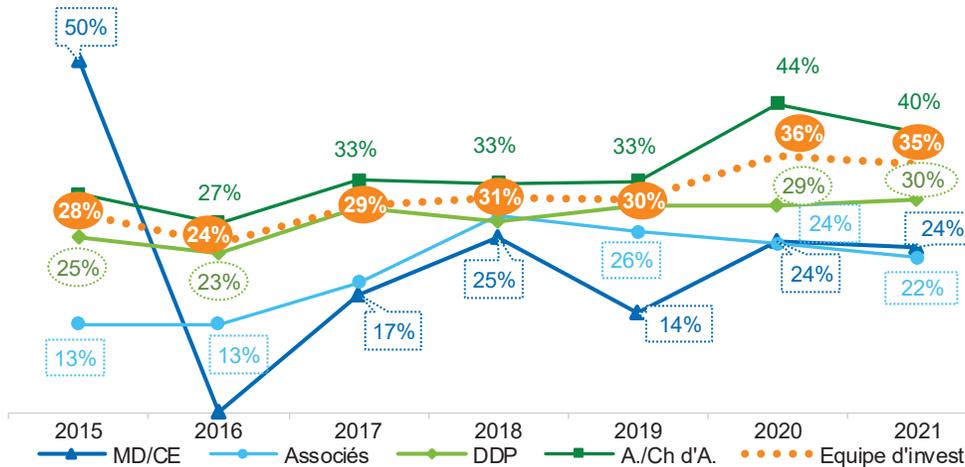
4 Politique de parité

5 Parité dans les participations

Recrutements | Renouvellement des équipes

En 2021, les femmes représentent 35% des recrutements effectués au sein des équipes d'investissement contre 36% en 2020. L'année 2021 a notamment été marqué par une hausse significative des recrutements bénéficiant aux femmes et aux hommes

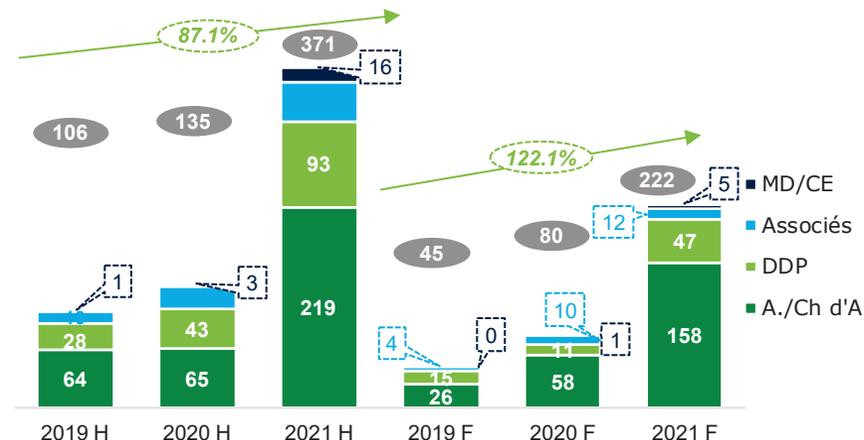
Proportion des femmes dans les recrutements



La proportion des femmes dans le recrutement des équipes d'investissement s'élève à 35% en 2021, en léger tassement par rapport à 2020. Cette tendance s'explique notamment par la baisse de 4 pts pour les chargées d'affaires/analystes qui **représentent 40% des recrutements** (en hausse de 7 pts par rapport à 2019).

La dynamique de recrutement de profils féminins reste extrêmement favorable : 593 personnes ont été recrutées en équipes d'investissement en 2021, dont 222 femmes.

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

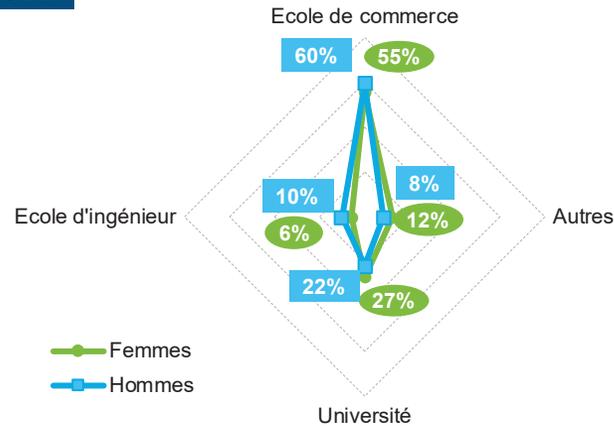
A noter que cette hausse significative des recrutements totaux en 2021 (593 personnes en 2021 contre 215 en 2020 soit **presque le double** qui a bénéficié à la fois aux femmes et aux hommes) est notamment liée à la hausse du nombre de sociétés de gestion ayant participé à l'étude deux années consécutives (i.e. 165 en 2021 vs. 88 en 2020). A noter également que ces chiffres incluent les transferts et mobilités entre les différentes sociétés de gestion.

Recrutements | Profils et viviers

Les recrutements sont dominés par des profils issus d'école de commerce.

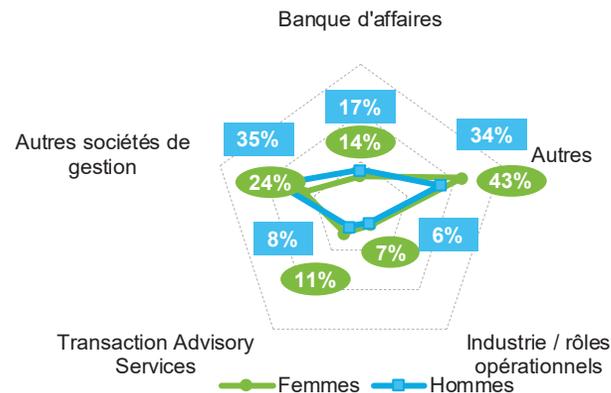
Plus de 3/4 des répondants déclarent privilégier la parité à niveau de compétences égales.

Profils de recrutement 2021



- Les profils de recrutement des hommes et des femmes convergent de plus en plus:
 - Les écoles de commerce, restent la première source des recrutements et représentent 60% des hommes et 55% des femmes recrutés en 2021 (en baisse respectivement de -3 pts pour les hommes et en hausse d'environ 1 pts pour les femmes vs. 2020) ;
 - L'université représente la seconde source de recrutement, dont sont issus 27% des femmes et 22% des hommes (+3 pts pour les hommes vs. 2020).
- Les viviers de recrutement des femmes restent essentiellement dans la catégorie Autres. Les GP élargissent leur périmètre de recherche pour trouver des femmes en dehors des viviers classiques.
- 82% des répondants déclarent privilégier la parité à niveau de compétences et qualités égales, soit une hausse de 2 points par rapport à 2020 et **43 points par rapport à 2011**.

Viviers de recrutement 2021



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 2021

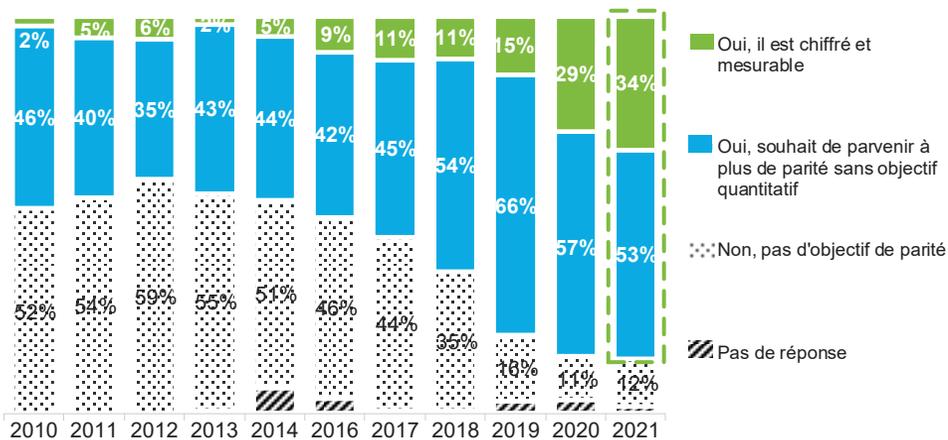
3 Les recrutements en 2021

5 Parité dans les participations

Politique de parité | Objectifs et Actions

87% des répondants ont un objectif de parité au sein de leurs équipes d'investissement, indicateur stable par rapport à 2020, avec néanmoins une proportion accrue des répondants ayant un objectif chiffré.

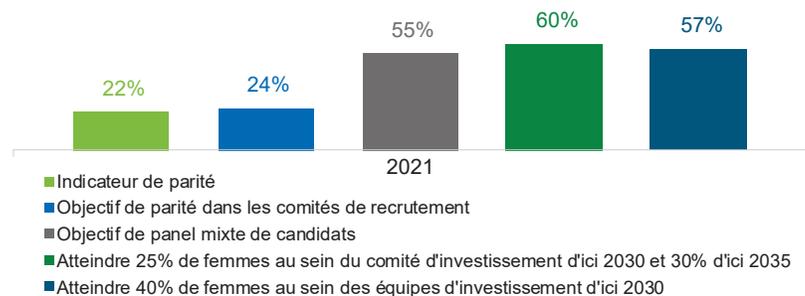
Avez-vous un objectif de parité au sein de votre équipe ?



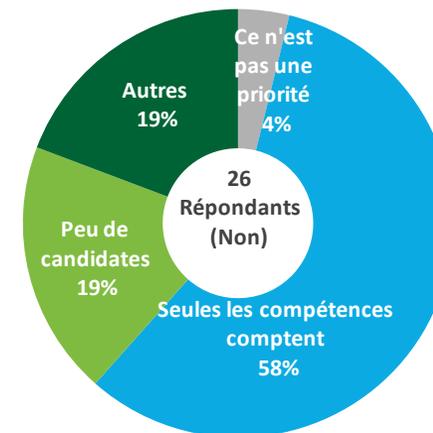
Oui

Moyens mis en œuvre

187 Répondants (Oui)



Non Raisons



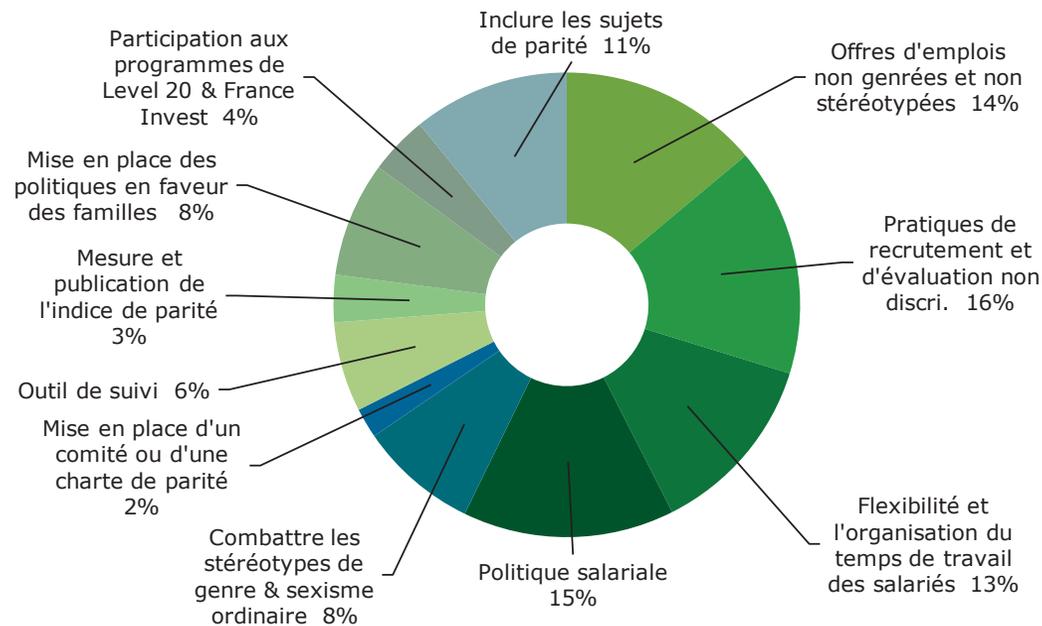
- 87% des répondants ont un objectif de parité (qu'il soit chiffré ou non), indicateur stable par rapport à 2020.
- 34% des répondants ont un objectif mesurable, en augmentation de 5 pts par rapport à 2020.
 - 55% (+7 pts par rapport à 2020) des répondants ont pour objectif d'atteindre 25% de femmes au sein du comité d'investissement d'ici 2030 et 57% (+9 pts par rapport à 2020) des répondants ont pour objectif d'atteindre 40% de femmes au sein des équipes d'investissement d'ici 2030. Pour mémoire, ces niveaux correspondent aux ambitions affichées dans la charte sur la parité de France Invest.
- Sur les 12% des répondants n'ayant pas d'objectif de parité, 58% invoquent la prévalence des compétences sur le critère de parité soit une baisse de 12 pts par rapport à 2020 (70% en 2020) et 21 pts par rapport à 2015.

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 et l'organisation du travail. Ces indicateurs restent relativement stables par rapport à 2020.

Actions spécifiques

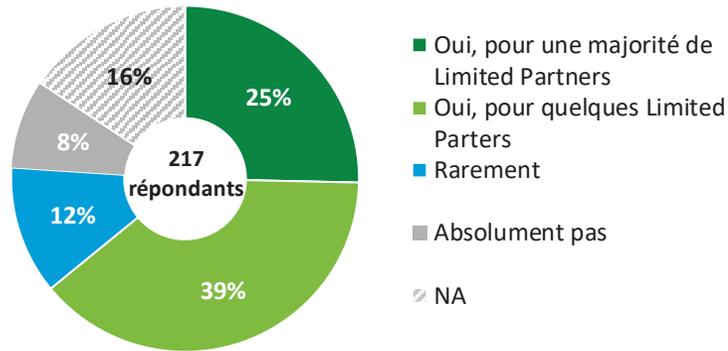


- Les actions spécifiques mises en place pour les femmes au sein de leur structure sont essentiellement liées au recrutement :
 - 14% souhaitent publier des offres d'emplois non genrées et non stéréotypées, chiffre stable par rapport à 2020.
 - 16% souhaitent garantir des pratiques de recrutement et d'évaluation non discriminatoires et promouvoir une politique salariale visant à respecter l'égalité femmes-hommes (vs. 15% en 2020).
- Par ailleurs, les actions concernent l'organisation du travail
 - 13% encouragent la flexibilité et l'organisation du temps de travail des salariés (vs. 14% en 2020).
 - 8% encouragent la mise en place de politique familiale, chiffre stable par rapport à 2020.
- 15% souhaitent promouvoir une politique salariale visant à respecter femmes-hommes (rémunérations fixes et variables similaires, normes en vigueur).

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 à augmenter (+4pts en 2021).

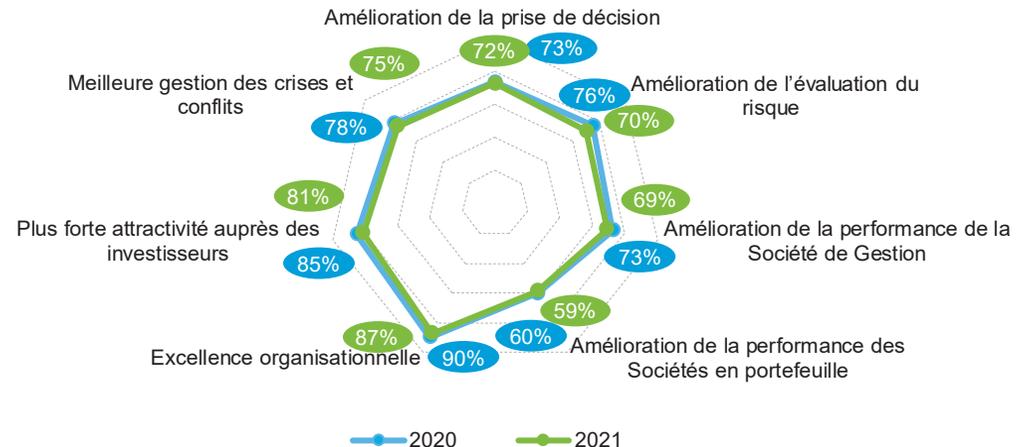
La parité de l'équipe de gestion fait-elle partie des critères de due diligence de vos Limited Partners ?



- 64% des Limited Partners utilisent la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence, une nette progression par rapport aux années précédentes (vs. 16% en 2016).
- 90% répondants perçoivent ou attendent des effets positifs de la parité (90% (*) des répondants en 2021 vs. 93% en 2020).
- Les changements perçus et attendus de la parité ont baissé entre 2020 et 2021 sur la majorité des critères: prise de décision (-1%), évaluation du risque (-5%), performance de la société de gestion (-3%), amélioration de la performance des sociétés en portefeuille (-1%) et plus forte attractivité auprès des investisseurs (-4%).

Changements perçus/attendus de la parité

Au total 90% des répondants affirment que la parité améliore au moins l'un des critères ci-contre.

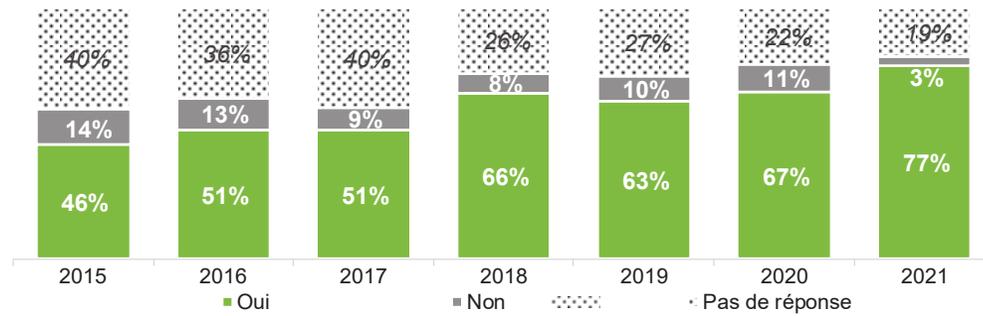


Note : (*) sur les 217 réponses obtenues, 196 ont au moins répondu « Positif » à un des changements ci-dessus soit 90%.

Politique de parité | Promotion de la parité

En 2021, 77% des sociétés de gestion déclarent encourager les femmes à travailler leurs réseaux.

Encouragez-vous les femmes de votre équipe à étendre leurs réseaux ?

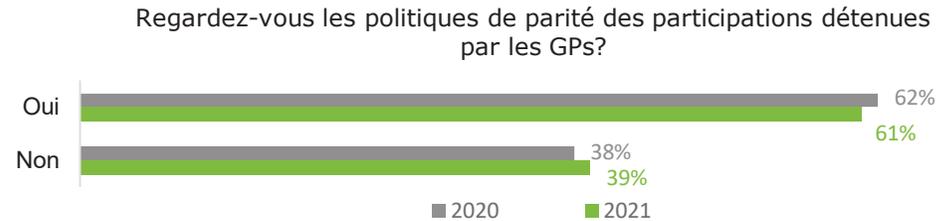


- 77% des sociétés de gestion déclarent encourager les femmes à travailler leurs réseaux soit une hausse de 10 pts par rapport à 2020 et 31 pts par rapport à 2015.

Politique de parité | Critères de due diligence

En 2021, sur les 38 LPs (34 en 2020) qui ont répondu, 11% indiquent qu'une politique de parité insuffisante a déjà conduit à ne pas investir dans un GP contre 15% en 2020.

Si vous êtes Limited Partners



Note : 38 réponses en 2021 & 34 réponses en 2020



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 2021

3

Les recrutements en 2021

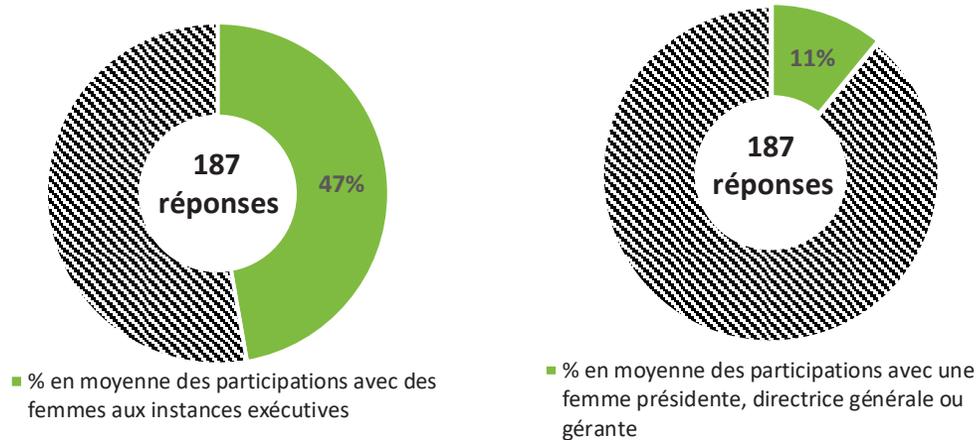
4

Politique de parité

Parité dans les participations | A la tête des instances exécutives

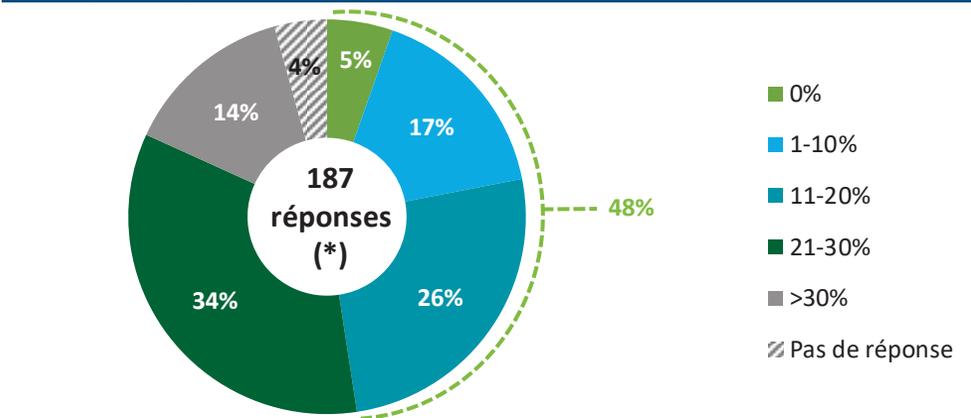
En 2021, sur la base de notre échantillon, les fonds ont en moyenne 47% de participations avec des femmes aux instances exécutives) mais seulement 11% avec une femme présidente, DG ou gérante. Aucune amélioration de ces ratios n'est constatée entre 2020 et 2021.

Les femmes dans les participations



- Pour les 187 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 47% (vs. 45% en 2020 pour 152 réponses) et ii) une femme présidente, directrice générale ou gérante à 11% (vs. 10% en 2020 pour 152 réponses).
- 187 répondants déclarent que :
 - 48% des instances exécutives de leurs participations comptent moins de 20% de femmes (vs. 59% en 2019).
 - 14% comptent plus de 30% de femmes (vs. 16% en 2020).

Proportion des femmes en moyenne dans les instances exécutives des participations

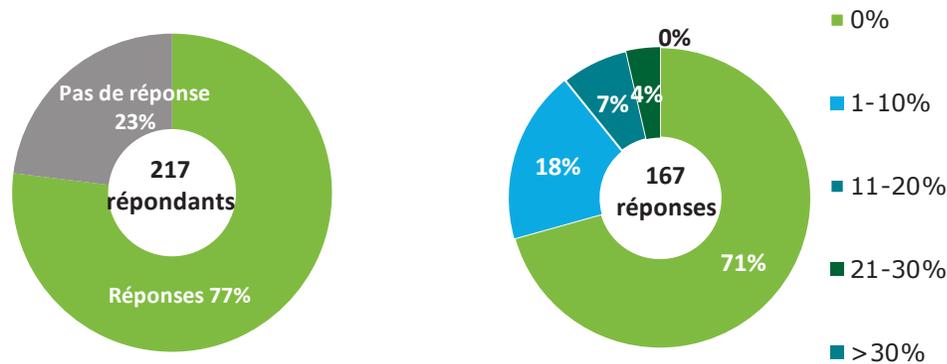


Note: (*) sur les 187 membres, 8 n'ont pas répondu à cette question

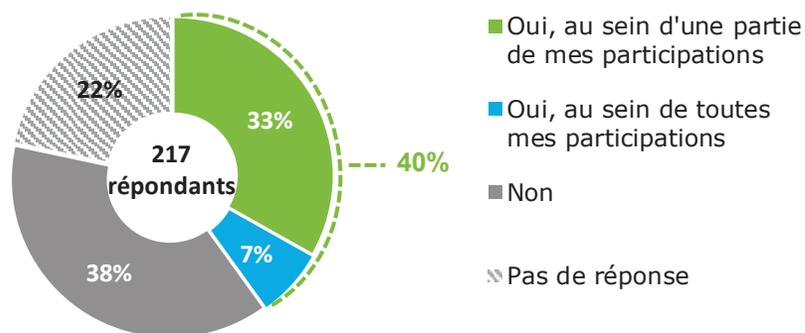
Parité dans les participations | A la tête des CA et CS

En 2021, 71% de notre échantillon indiquent que la part moyenne des femmes présentes aux CA, CS ou équivalent est nulle, ratio stable par rapport à 2020. Néanmoins, 40% des répondants confirment l'existence d'un objectif de parité au sein des ces instances, ce qui représente une amélioration de plus de 10 pts.

Quelle part de femmes est présente en moyenne dans vos organes de gouvernance (CA, CS ou équivalent) ?



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)

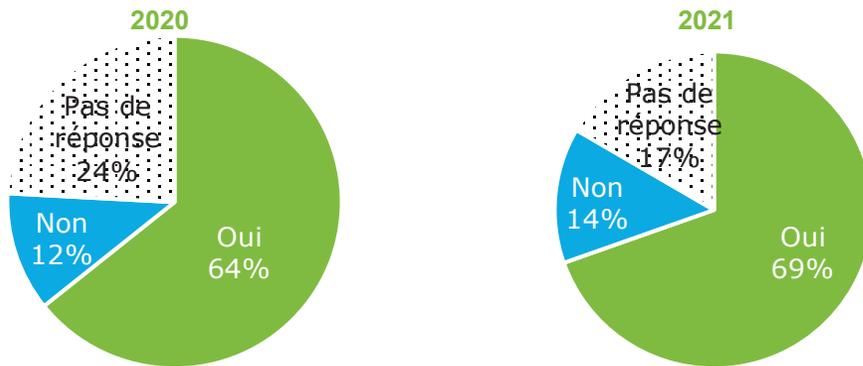


- Sur la base de l'échantillon (i.e. 167 réponses) :
 - 71% des répondants déclarent que les Conseils d'Administration, Conseil de Surveillance de leurs participations comptent 0% de femmes (vs. 67% pour les CA en 2020 et 71% pour les CS en 2020).
 - Aucun répondant ne compte plus de 30% de femmes (vs. 2% en 2020 pour les CA et 1% en 2020 pour les CS).
- En 2021, 40% des répondants confirment l'existence d'un objectif de parité dans le Conseil d'Administration, Conseil de Surveillance ou équivalent au sein de toutes (7%) ou d'une partie (33%) de leurs participations. En 2020, ils étaient moins de 30%.

Parité dans les participations | Promotion de la parité

Les indicateurs liés à la promotion de la parité s'améliorent entre 2021 et 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



- Dans le cadre de la loi Copé-Zimmerman (1), 69% des répondants déclarent promouvoir les meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise.
- 36% 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.

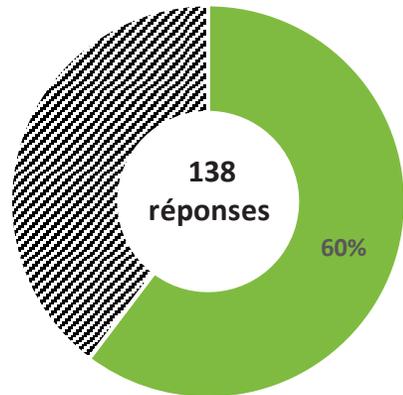
Note : (1) La loi 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, indique que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans les 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).

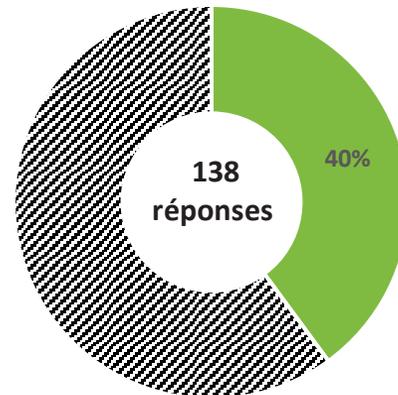
Parité dans les participations | Index de l'égalité salariale F/H

En 2021, sur les 138 répondants, seulement 40% des participations ont publié l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes.

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



■ % en moyenne des participations avec > 50 salariés



■ % en moyenne des participations publiant l'index en 2021 parmi les participations avec > 50 salariés

- Pour les 138 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 50 salariés est de 60%, parmi lesquelles, la proportion moyenne des participations ayant publié l'index en 2021 atteint 40%.
- Pour mémoire en 2020, pour les 94 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 250 salariés était de 28%, parmi lesquelles, la proportion moyenne des participations ayant publié l'index en 2020 atteignaient 42%.
- Sur cette base, l'abaissement des seuils ne semble pas avoir eu d'impact. Néanmoins, cela peut cacher des tendances diverses entre les participations avec plus de 250 salariés et les participations entre 50 et 250 salariés.

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.