



Commission Talents & Diversité

Étude sur la parité dans le capital-investissement

Juillet 2024



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 quatorzième 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.
- D’après l’enquête sur les chiffres de 2023, la proportion de femmes au sein des Comités Exécutifs des sociétés de gestion s’élève à 25%, en nette progression par rapport à 2022 (22%).

Base de préparation de l’enquête

Le questionnaire support de cette analyse a été administré auprès d’un panel de **447** membres de France Invest (contre 417 en 2022), 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.

227* réponses ont été reçues, soit un taux de participation de 51% (contre 221* réponses en 2022), un taux de participation en baisse par rapport à l’année précédente (53%).

194 répondants avaient déjà répondu l’année précédente, **33** nouveaux répondants ont donc été enregistrés cette année.

Les répondants de 2023 représentent **73%** des investissements réalisés en 2023, et **76%** des investissements réalisés entre 2011-2023 par rapport à l’ensemble des membres de France Invest.

Nous avons analysé les résultats sur la base des 216 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 : (*) 216 questionnaires reçus représentant 227 membres en 2023 et 212 questionnaires reçus représentant 221 membres en 2022.

Sommaire

1	Principaux enseignements	4
2	Composition des équipes en 2023	8
3	Les recrutements en 2023	11
4	Politique de parité	14
5	Parité dans les participations	20



1

Principaux enseignements

- Messages clés
- Chiffres clés



2

Composition des équipes en 2023

3

Les recrutements en 2023

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 quatorzième année consécutive met en exergue une légère amélioration des indicateurs. (1/3)

Sur la base des déclarations des 227 répondants, nous constatons une légère amélioration des indicateurs mesurant la parité, dont notamment :

1 La proportion des femmes au sein des équipes d'investissement s'établit à **29%** ce qui constitue une amélioration continue observée sur l'ensemble des grades depuis quelques années.

La proportion des femmes au sein des Comités d'Investissement marque une belle progression s'établissant à **25% (*)** contre 22% en 2022.

1

2

Les femmes représentent **41%** des recrutements 2023, marquant une hausse de 3pts, soutenue essentiellement par le recrutement des profils féminins (y.c. transferts et mobilités) très expérimentés (MD et Associées, respectivement +8pts et +4pts).

Les femmes recrutées sont issues à hauteur de **28%** d'horizons différents que les viviers classiques (banques, sociétés de gestion,...).



3 Alors que **85%** de répondants ont un objectif de parité (40% ont un objectif chiffré et mesurable), seuls **47%** d'entre eux ont pour objectif d'atteindre 25% de femmes au sein du comité d'investissement d'ici 2030 et **53%** 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.**

69% des répondants sont néanmoins confiants pour remplir d'ici 2030 les objectifs au regard de la charte France Invest.

3

4

En 2023, sur la base de notre échantillon, les fonds ont en moyenne **60%** de participations avec des femmes aux instances exécutives (vs. 55% en 2022) mais seulement **12%** avec une femme présidente, DG ou gérante (stable par rapport à 2022).

Par ailleurs, **66%** des fonds de notre échantillon indiquent que les CA, CS ou équivalent de leurs participations comptent moins de **20%** de femmes (vs. 67% en 2022).

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 quatorzième année consécutive met en exergue une légère amélioration des indicateurs. (2/3)

Base de préparation

447 Fonds questionnés
(vs. 417 en 2022)

227 répondants
(vs. 221 en 2022)

51% de taux de participation
(vs. 53% en 2022)

Composition des équipes

42% de femmes dans les effectifs des sociétés de gestion
(vs. 41% en 2022)

29% de femmes au sein des équipes d'investissement
(vs. 28% en 2022)

Dont
39% de femmes au grade d'analyste /chargée d'affaires
(vs. 39% en 2022)

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. 38% en 2022)

Dont
43% de femmes au sein des recrutements de chargés d'affaires
(vs. 41% en 2022)

87% des répondants déclarent privilégier la parité pour les recrutements
(vs. 83% en 2022)



Source: réponses questionnaires

Principaux enseignements | Chiffres clés

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

Politique de parité (objectifs, actions et perception)

85% ont un objectif
de parité (vs. 85%
en 2022)

Dont

40% ayant un objectif
chiffré et mesurable
(vs. 38% en 2022)

Parité dans les participations (instances exécutives)

En moyenne,

60% des participations d'un fonds ont au
moins une femme aux instances
exécutives (COMEX, CODIR) (vs. 55%
en 2022) (*)

Et

12% des participations ont une femme
présidente, directrice générale
ou gérante (vs. 12% en 2022) (*)

Parité dans les participations (organes de gouvernance)

66% des participations d'un fonds
comptent moins de 20% de femmes
au sein des organes de gouvernance
(CA, CS) (vs. 67% en 2022) (**)

Et

54% des participations ont publié l'index
de l'égalité salariale Femmes-
Hommes (vs. 51% en 2022) (***)

Note : (*) sur 176 réponses en 2023 vs. 168 réponses en 2022.

(**) sur 169 réponses en 2023 vs. 165 réponses en 2022.

(***) sur 161 réponses en 2023 vs. 123 réponses en 2022.

Source: réponses questionnaires



2

Composition des équipes en 2023

- Tranches d'âge
- Niveaux hiérarchiques



1

Principaux enseignements

3

Les recrutements en 2023

4

Politique de parité

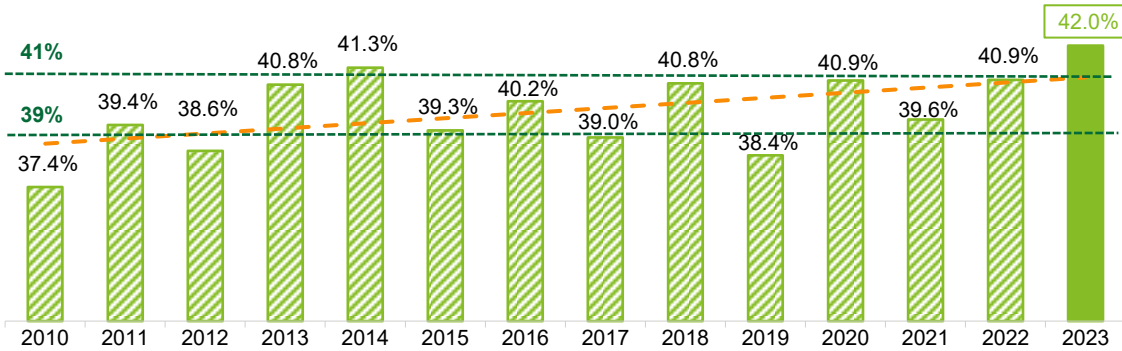
5

Parité dans les participations

Composition des équipes | Tranches d'âge

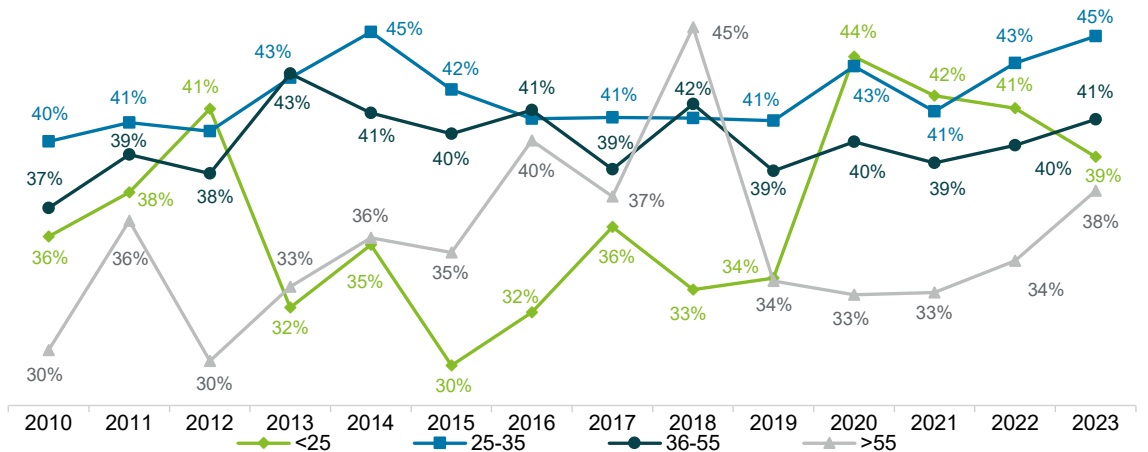
En 2023, la proportion des femmes au sein des effectifs des sociétés de gestion atteint 42%, relativement stable par rapport aux années précédentes, toutes tranches d'âges et fonctions confondues.

Proportion des femmes au sein des effectifs

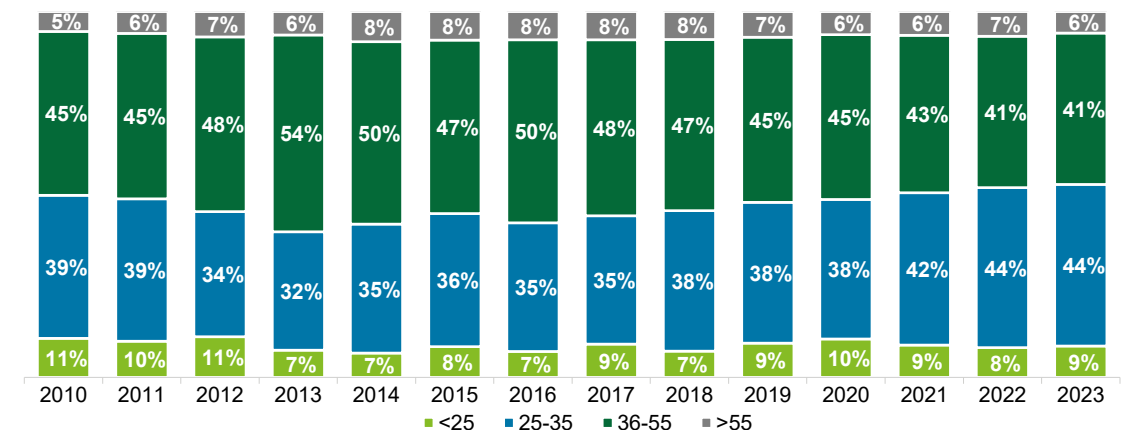


- En 2023, la part des femmes dans le capital-investissement atteint 42%, en hausse de 4.6 pts par rapport à 2010, mais très stable depuis 2013.
- L'année 2020 avait été notamment marquée par une hausse importante des effectifs féminins au sein de la catégorie des moins de 25 ans passant de 34% à 44% entre 2019 et 2020, potentiellement en lien avec la multiplication des campagnes de sensibilisation faites au cours des dernières années. Ce niveau baisse légèrement à 39% en 2023.
- A l'exception de la tranche d'âge supérieure à 55 ans (6%), 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 44% et 41%.

Proportion des femmes par tranche d'âge



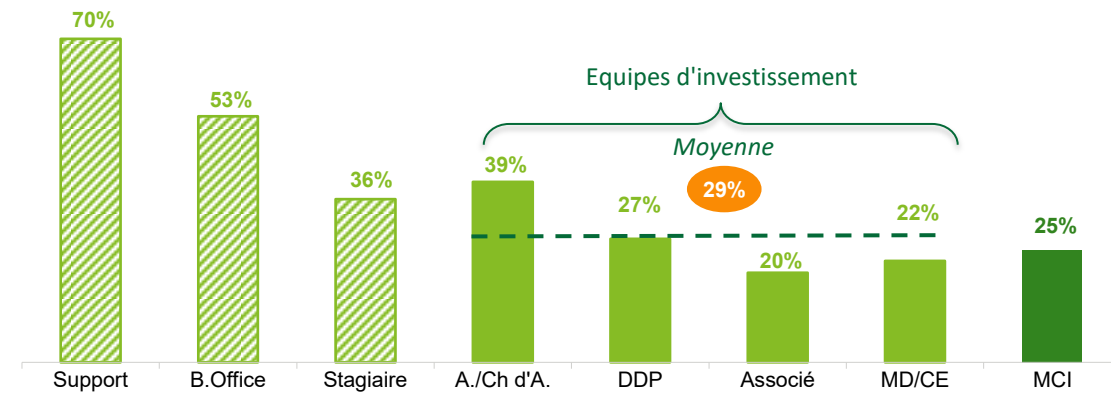
Composition des effectifs féminins par tranche d'âge



Composition des équipes | Niveaux hiérarchiques

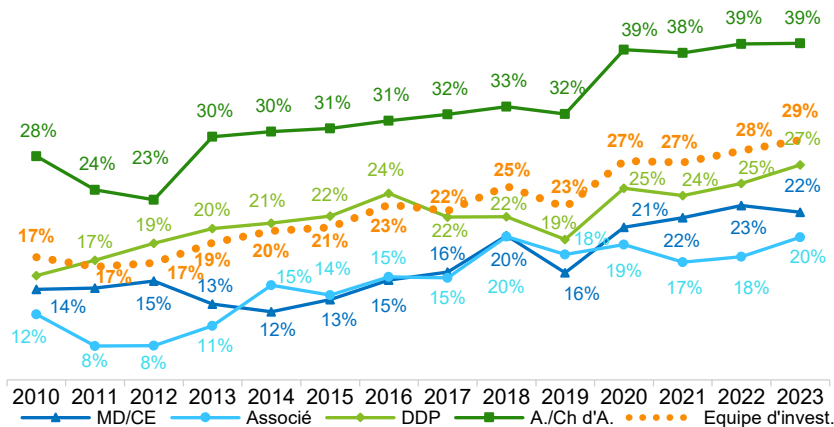
En 2023, la proportion des femmes s'élève à 29% au sein des équipes d'investissement et à 25% au sein des Comités d'investissement, reflétant une hausse continue sur les dernières années.

Proportion des femmes par niveau hiérarchique en 2023



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

Proportion des femmes par niveau hiérarchique

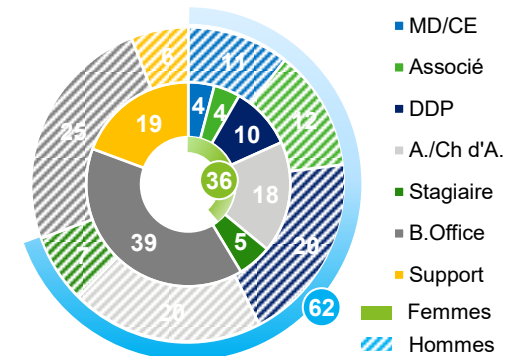


Note : 7 niveaux hiérarchiques sont distingués: Membre du Directoire/Comité exécutif (MD/CE), Associé, Directeur de Participations (DDP), Analyste/ Chargé d'Affaires, Stagiaire, Back-Office et support. Le B. Off. inclut les secrétaires généraux, les responsables pour la conformité du contrôle interne,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

- Les équipes d'investissement, hors stagiaires, sont composées en moyenne de **29% de femmes en 2023**, en hausse de 1pt par rapport à l'année précédente.
- La féminisation progresse très légèrement dans chaque grade par rapport à 2022 :
 - Le grade le plus féminisé reste toujours celui des chargés d'affaires/analystes avec 39% 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 22% et 20%.
- En 2023, la proportion des femmes au sein des Comités d'Investissement s'élève à **25%** contre 22% en 2022.
- A l'inverse, les fonctions Back-office et support sont toujours majoritairement féminines avec respectivement 53% et 70% de femmes.

2023 Répartition H/F par grade

Sur 100 femmes employées, 36 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire), dont 4 associées. Sur 100 hommes employés, 62 travaillent en équipe d'investissement (hors stagiaire) dont 11 associés.



3

Les recrutements en 2023

- Renouvellement des équipes
- Profils et viviers



1

Principaux enseignements

2

Composition des équipes en 2023

4

Politique de parité

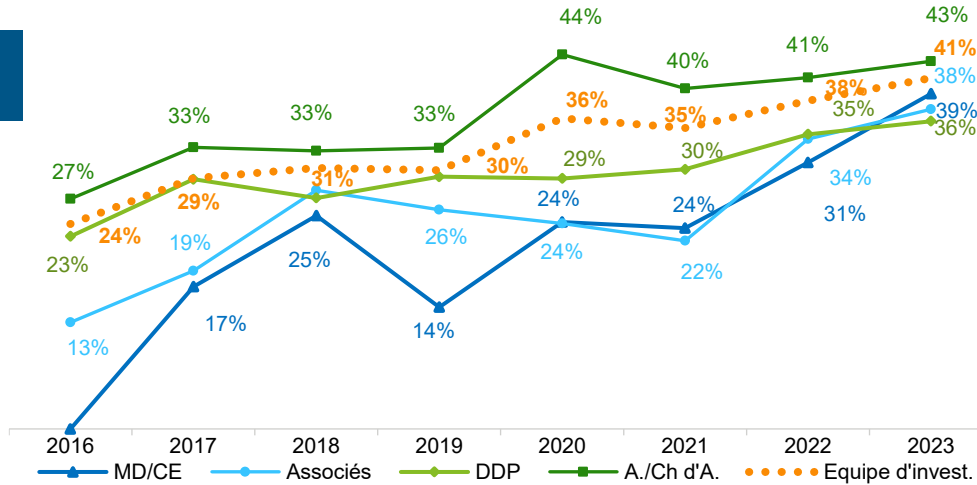
5

Parité dans les participations

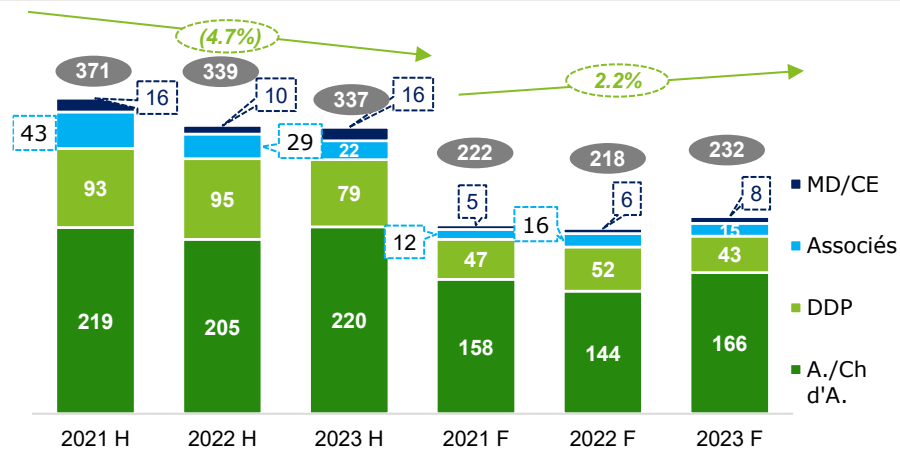
Recrutements | Renouvellement des équipes

En 2023, les femmes représentent 41% des recrutements effectués au sein des équipes d'investissement contre 38% en 2022, soit une hausse de +3pts portée notamment par les profils les plus expérimentés.

Proportion des femmes dans les recrutements



Recrutements par grade des équipes d'investissement



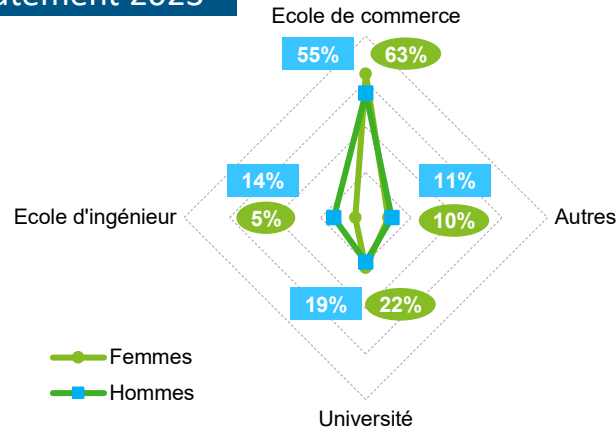
Note : l'analyse des recrutements en l'année N par rapport aux effectifs N-1 est menée uniquement sur les sociétés de gestion ayant participé à l'étude des deux années

- La proportion des femmes dans le recrutement des équipes d'investissement s'élève à **41%** en 2023, en hausse de 3pts par rapport à 2022. Cette tendance s'explique notamment par (i) la hausse de 4 pts pour les Associés pour lesquels les femmes **représentent 38% des recrutements** et (ii) la hausse de 8 pts pour les Membre du Directoire/ Comité Exécutif pour lesquels les femmes **représentent 39% des recrutements**.
- Sur un échantillon resserré, les recrutements restent dynamiques et stables par rapport à 2022 (569 personnes ont été recrutées en équipes d'investissement en 2023 contre 557 en 2022). Le relatif tassement des recrutements chez les hommes (-4.7%) est compensé par une légère hausse des recrutements chez les femmes (+2.2%).
- 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

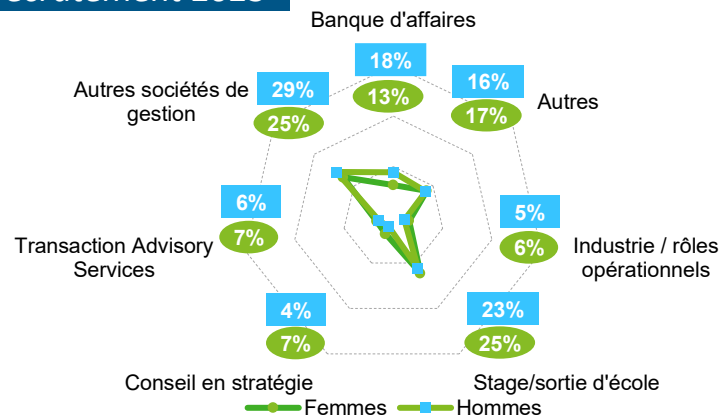
Les recrutements sont dominés par des profils issus d'école de commerce. Plus de 87% des répondants déclarent privilégier la parité à niveau de compétences égales.

Profils de recrutement 2023*

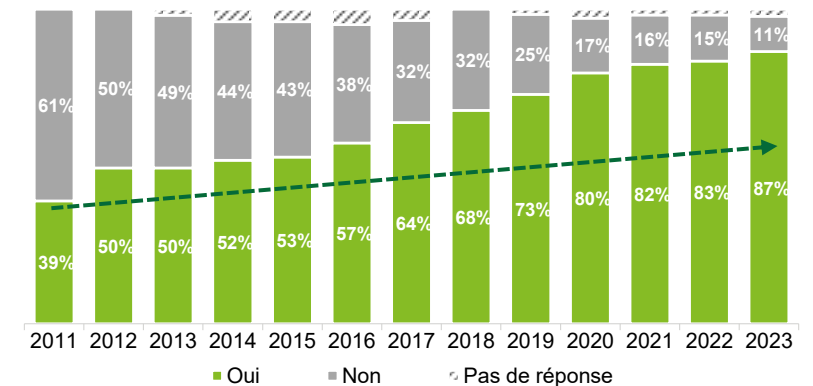


- Les profils de recrutement en équipe d'investissements (hors stagiaire) des hommes et femmes convergent de plus en plus :
 - Les écoles de commerce restent la première source de recrutements et représentent 55% des hommes et 63% des femmes recrutés en 2023.
 - L'université représente la seconde source de recrutements, dont sont issus 19% des hommes et 22% des femmes en 2023.
- Les femmes recrutées en équipe d'investissements (hors stagiaire) sont essentiellement issues des sociétés de gestions (25%) et des Banques d'affaires (13%).
 - La catégorie Autres (17%) 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.
- Toujours plus de répondants (87% en 2023 vs. 80% en 2020 et 50% en 2012) déclarent privilégier la parité à niveau de compétences et qualités égales.

Viviers de recrutement 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 ?



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

© 2024 Deloitte SAS | Source: réponses questionnaires

4 Politique de parité

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



1 Principaux enseignements

2 Composition des équipes en 2023

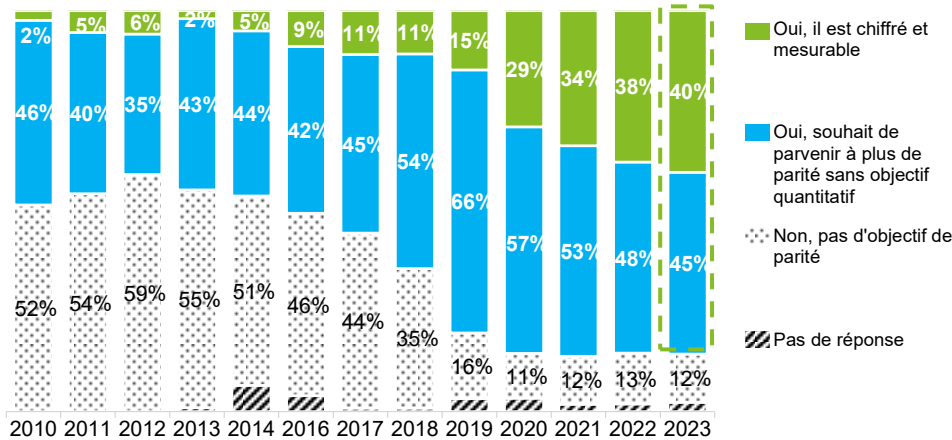
3 Les recrutements en 2023

5 Parité dans les participations

Politique de parité | Objectifs et Actions

85% des répondants ont un objectif de parité au sein de leurs équipes d'investissement, indicateur stable depuis 2020, avec néanmoins une proportion accrue des répondants ayant un objectif chiffré (40%).

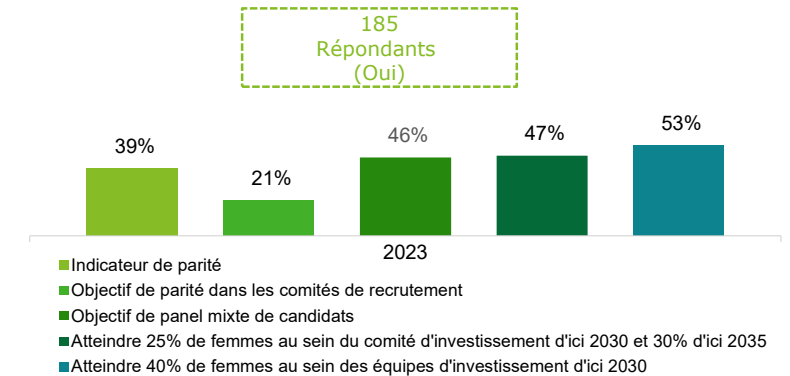
Avez-vous un objectif de parité au sein de votre équipe ?



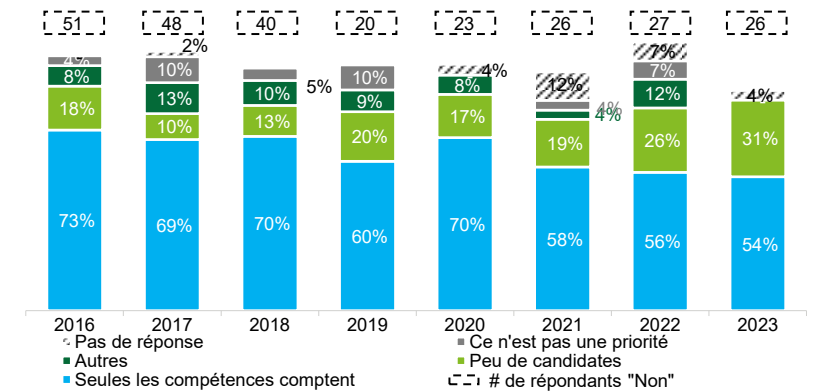
- 85% des répondants ont un objectif de parité (qu'il soit chiffré ou non), indicateur stable depuis 2020.
- 40% des répondants ont un objectif mesurable, en augmentation de 2.5 points par rapport à 2022.
 - 47% des répondants ont pour objectif d'atteindre 25% de femmes au sein des comités d'investissement d'ici 2030 et 53% des répondants 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.
 - **Néanmoins, 69% des répondants sont confiants pour remplir d'ici 2030 les objectifs au regard de la charte France Invest. (29% n'ont pas répondu à cette question).**



Moyens mis en œuvre



Raisons

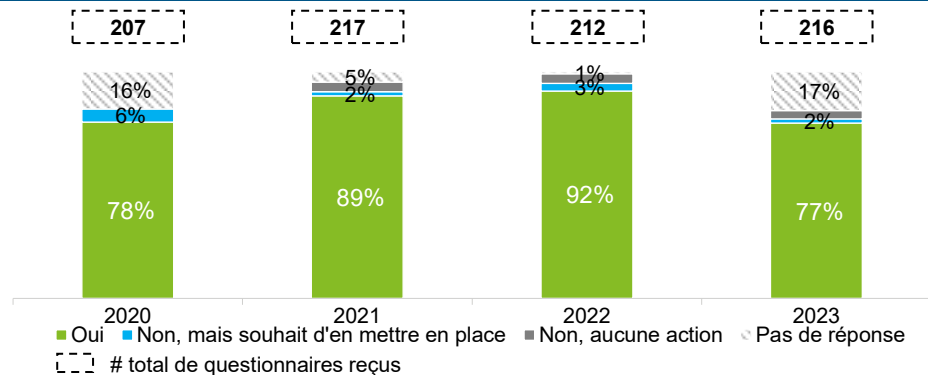


- Sur les 12% des répondants n'ayant pas d'objectif de parité, 54% invoquent la prévalence des compétences sur le critère de parité, soit une baisse de 2 pts par rapport à 2022, au profit des autres raisons et notamment du peu de candidates. A noter que « ce n'est pas une priorité » passe de 7% en 2022 à 0% en 2023.

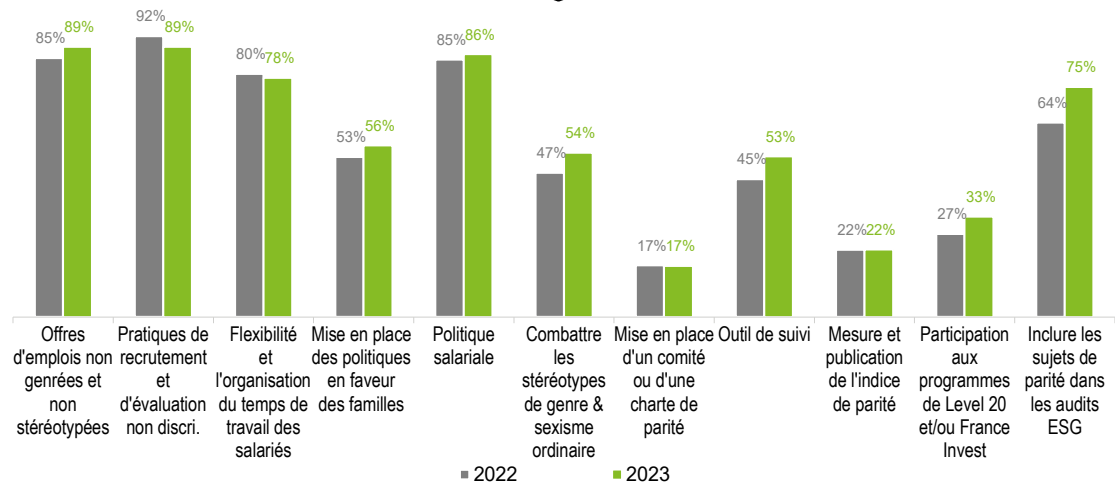
Politique de parité | Objectifs et Actions

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

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



Oui

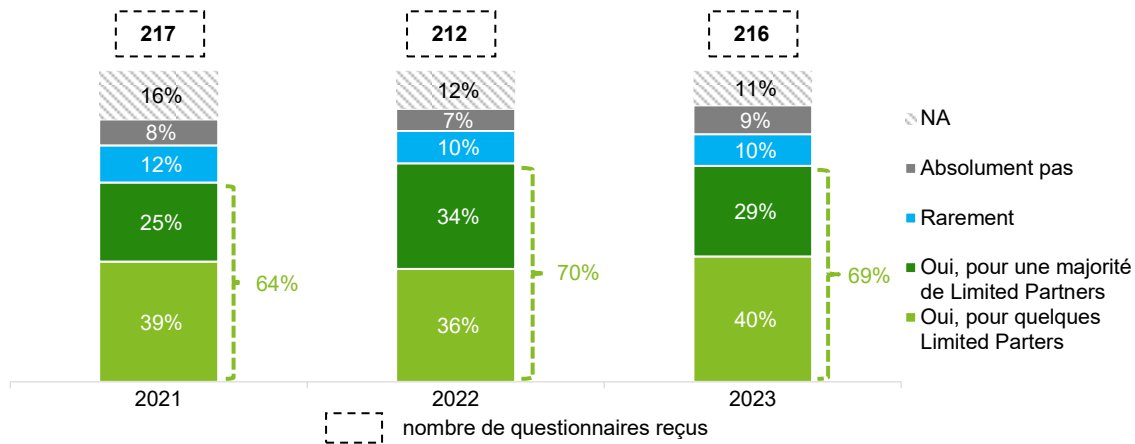


- Les actions spécifiques mises en place pour les femmes au sein de leur structure sont essentiellement liées au recrutement. Sur les 83% de répondants :
 - 89% souhaitent publier des offres d'emplois non genrées et non stéréotypées, en hausse par rapport à 2022 (85%).
 - 89% souhaitent garantir des pratiques de recrutement et d'évaluation non discriminatoires (92% en 2022).
- Par ailleurs, les actions concernent également l'organisation du travail :
 - 78% encouragent la flexibilité et l'organisation du temps de travail des salariés (80% en 2022).
 - 56% encouragent la mise en place de politique familiale, chiffre en hausse par rapport à 2022 (53%).
- 86% souhaitent promouvoir une politique salariale visant à respecter l'égalité femmes-hommes (rémunérations fixes et variables similaires, normes en vigueur) vs. 85% en 2022.

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 69% vs. 70% en 2022.

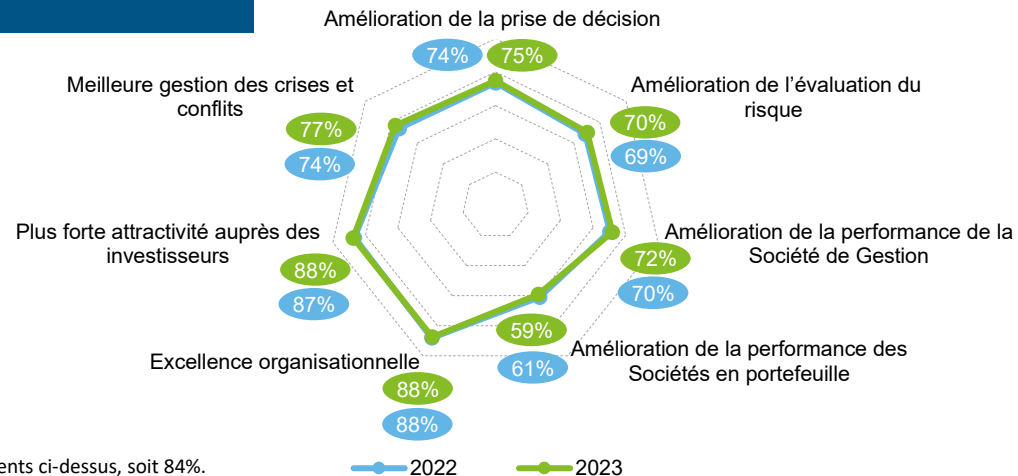
La parité de l'équipe de gestion fait-elle partie des critères de due diligence de vos Limited Partners ?



- 69% des Limited Partners utilisent la parité de l'équipe de gestion comme critère de due diligence, en légère baisse par rapport à 2022 (70%, vs. 16% en 2016).
- 84% des répondants perçoivent ou attendent au moins un effet positif de la parité (86% (*) des répondants en 2022). A noter que ce pourcentage ne cesse de décroître, il était de 90% en 2021 et 93% en 2020.
- Après une baisse entre 2021 et 2022, les changements perçus et attendus de la parité augmentent entre 2022 et 2023 sur plusieurs critères. Les répondants soulignent notamment (i) une amélioration de la prise de décision (+1pt vs. 2022), (ii) une plus forte attractivité auprès des investisseurs (+1pt), (iii) une amélioration de la performance de la Société de gestion (+2pts), et (iv) une meilleure gestion des crises et des conflits (+3pts).

Changements perçus/attendus de la parité

Au total 84% des répondants affirment que la parité améliore au moins l'un des critères ci-contre.



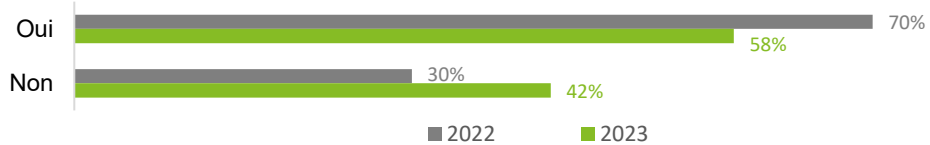
Note : (*) sur les 216 questionnaires obtenus, 182 ont répondu « Positif » à au moins un des changements ci-dessus, soit 84%.

Politique de parité | Critères de due diligence

En 2023, 58% des LPs qui ont répondu (soit 31, vs. 37 en 2022) « regardent » les politiques de parité au sein des participations. Seulement 6% des LPs proposent des objectifs chiffrés et datés en matière de parité.

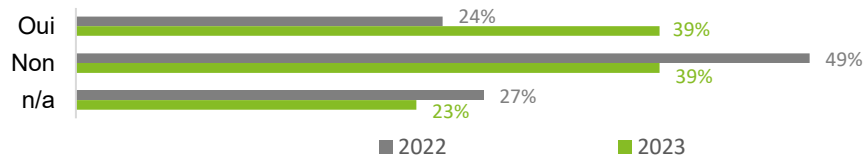
Si vous êtes Limited Partners

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

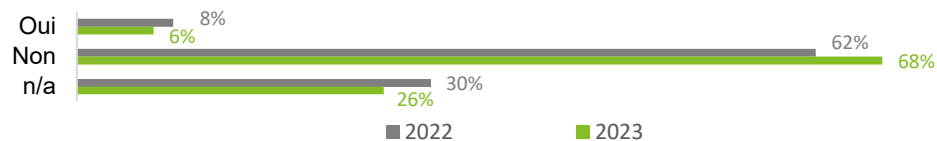


Note : 31 réponses en 2023, 37 réponses en 2022

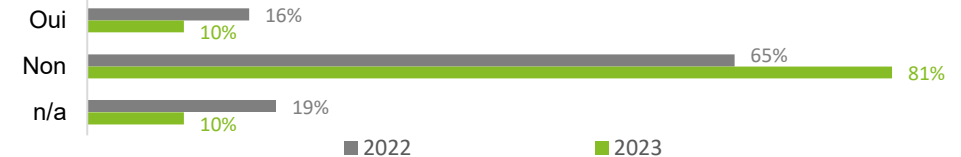
Suivez-vous les trajectoires d'amélioration en matière de parité dans la société de gestion en formalisant des critères à suivre ?



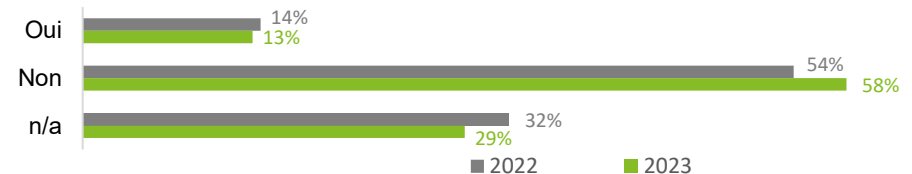
Proposez-vous à la société de capital-investissement d'atteindre des objectifs chiffrés et datés en matière de parité ?



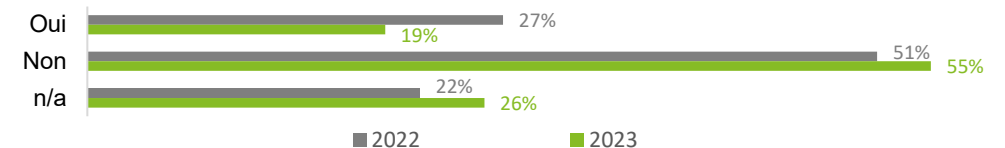
Est-ce qu'une politique de parité insuffisante vous a déjà conduit à ne pas investir dans un GP?



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



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



5

Parité dans les participations

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

→ Conseils d'Administration et
Conseils de Surveillance

→ Index de l'égalité salariale
Femmes-Hommes



1

Principaux enseignements

2

Composition des équipes en 2023

3

Les recrutements en 2023

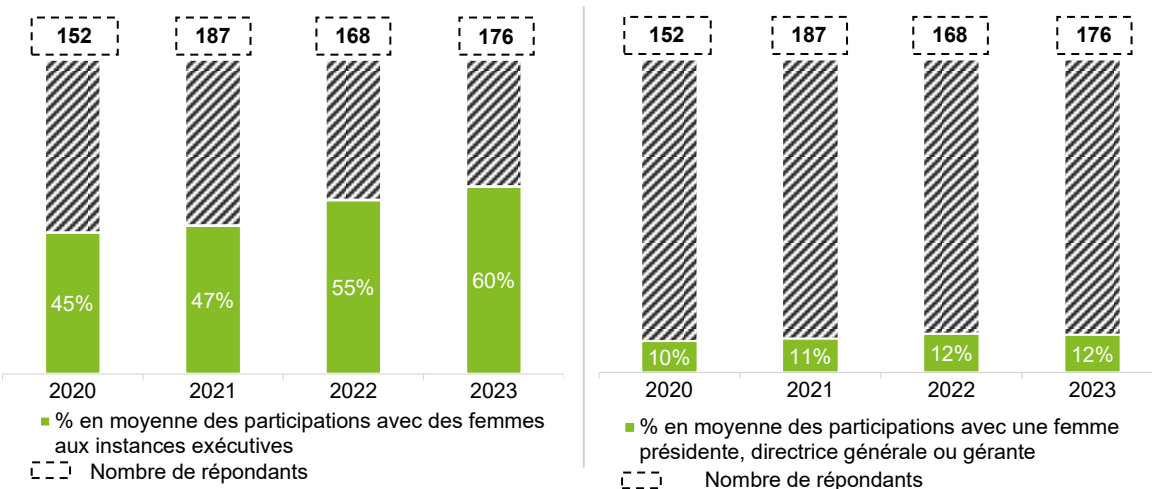
4

Politique de parité

Parité dans les participations | A la tête des instances exécutives

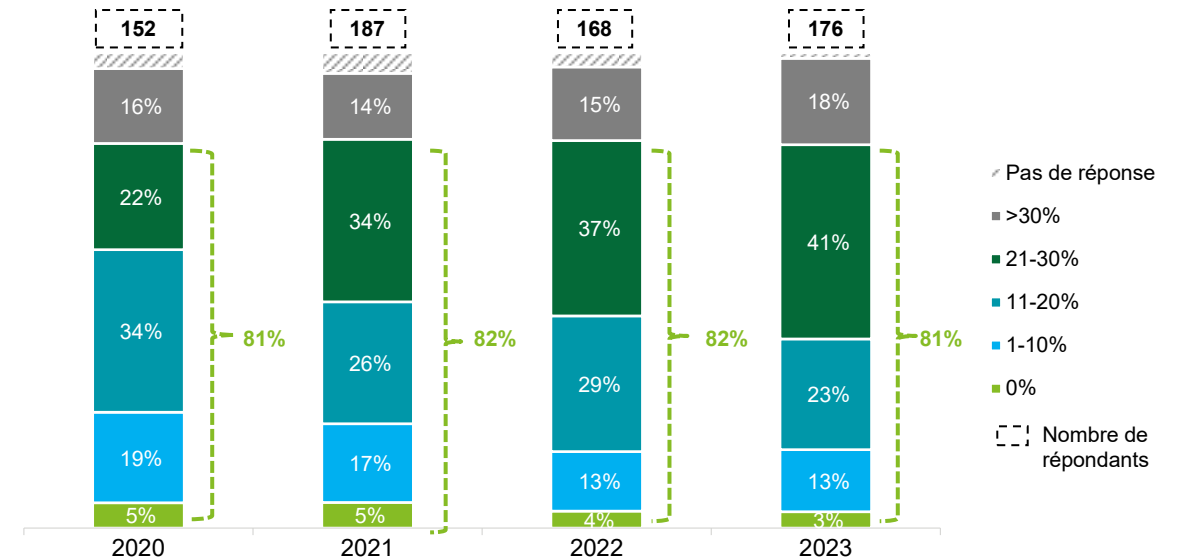
En 2023, sur la base de notre échantillon, les fonds ont en moyenne 60% de participations avec des femmes aux instances exécutives mais seulement 12% avec une femme présidente, DG ou gérante.

Proportion de participations avec des femmes aux instances exécutives



- Pour les 176 membres ayant répondu, la moyenne de la proportion des participations avec (i) des femmes aux instances exécutives (CODIR, COMEX) s'élève à 60% (vs. 55% en 2022 pour 168 réponses) et (ii) une femme présidente, directrice générale ou gérante à 12% (comme en 2022).

Proportion des femmes en moyenne dans les instances exécutives des participations



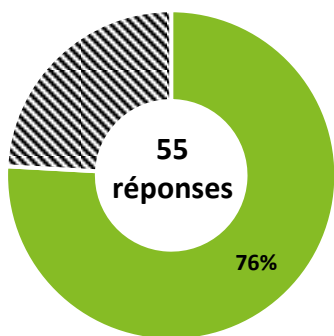
Note: (*) sur les 173 membres en 2023, 2 n'ont pas répondu à cette question.

- Sur les 176 répondants :
 - 3 % déclarent que les instances exécutives de leurs participations ne comptent aucune femme (4 % en 2022);
 - 81 % déclarent que les instances exécutives de leurs participations comptent moins de 30 % de femmes (82 % en 2022);
 - 18 % ont en moyenne plus de 30 % de femmes aux instances exécutives de leurs participations (15 % en 2022).

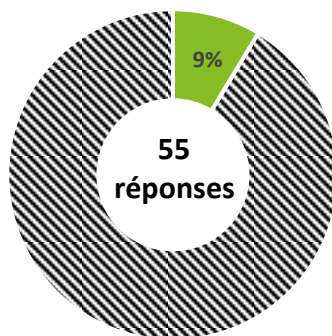
Parité dans les participations | A la tête des instances exécutives – Focus Loi RIXAIN

En 2023, sur la base de notre échantillon, pour les participations éligibles à la loi Rixain (1), les fonds ont en moyenne 76% de participations avec des femmes aux instances exécutives. Seules 22% des participations ont une proportion de femmes supérieure à 30% pour un objectif de 30% en 2026 (et 40% en 2029).

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



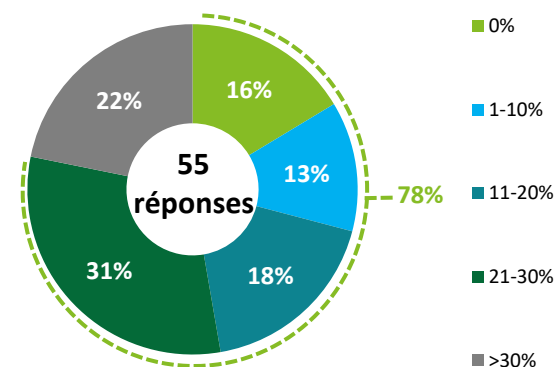
■ % en moyenne des participations avec des femmes aux instances exécutives relative à la Loi Rixain



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

- Pour les 55 membres ayant répondu, la moyenne de la proportion des participations avec (i) des femmes aux instances exécutives (CODIR, COMEX) dans des participations de plus de 1 000 salariés s'élève à 76% et (ii) une femme présidente, directrice générale ou gérante à 9%.
- En 2022, ces pourcentages étaient respectivement de 68% et 7% (sur un échantillon de 34 réponses).

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



- Sur les 55 répondants:
 - 16 % déclarent que les instances exécutives de leurs participations de plus de 1 000 salariés ne comptent aucune femme (21 % en 2022);
 - 78 % déclarent que les instances exécutives de leurs participations de plus de 1 000 salariés comptent moins de 30 % de femmes (76 % en 2022);
 - 22 % ont en moyenne plus de 30 % de femmes aux instances exécutives de leurs participations de plus de 1 000 salariés (24 % en 2022).

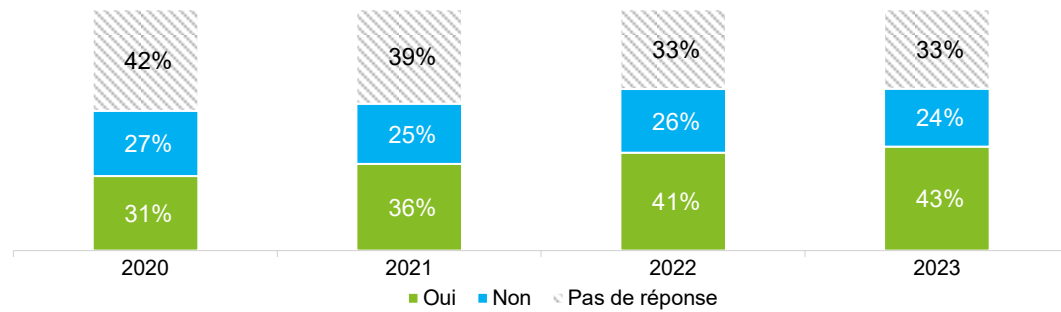
Note : (1) La loi Rixain instaure l'obligation pour les entreprises de plus de 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif de respecter une proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes d'au moins 30 % au 1er mars 2026 et 40 % au 1er mars 2029 (Article L. 1142-11)

Parité dans les participations | Au sein des instances exécutives

En 2023, 43% 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 (+2 points vs. 2022).

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

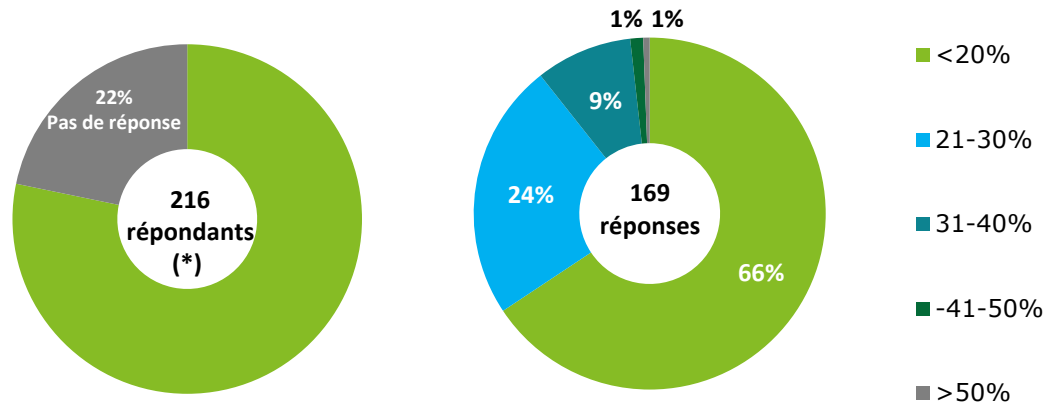
- 43% des répondants essaient activement de conduire les sociétés en portefeuille (+500 salariés) à avoir à minima 30% de femmes au sein de leur instance exécutives d'ici 2030.
- La proportion des répondants ne conduisant pas de politique active se réduit pour atteindre 24% en 2023.



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

En 2023, 66% 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 (67% en 2022).

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



Note: (*) 216 questionnaires reçus.

- Sur la base de l'échantillon (i.e. 169 réponses) :
 - 66% des répondants déclarent que les CA/CS (ou équivalent) de leurs participations comptent moins de 20% de femmes (vs. 67% en 2022).
 - 1% des répondants déclarent que les CA/CS (ou équivalent) de leurs participations comptent plus de 50% de femmes (vs. 3% en 2022).

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.

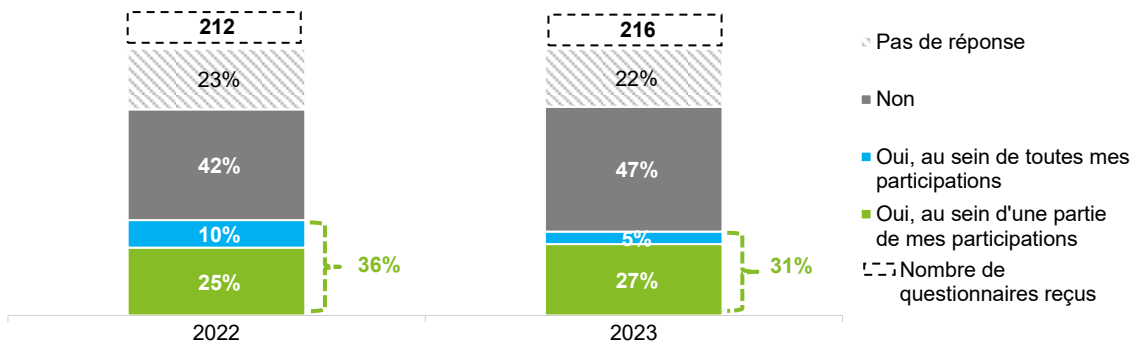
À compter du 01/01/20, cette obligation s'est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés avec les mêmes conditions de chiffre d'affaires (Loi n° 2021-486 du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

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

Parité dans les participations | Promotion de la parité

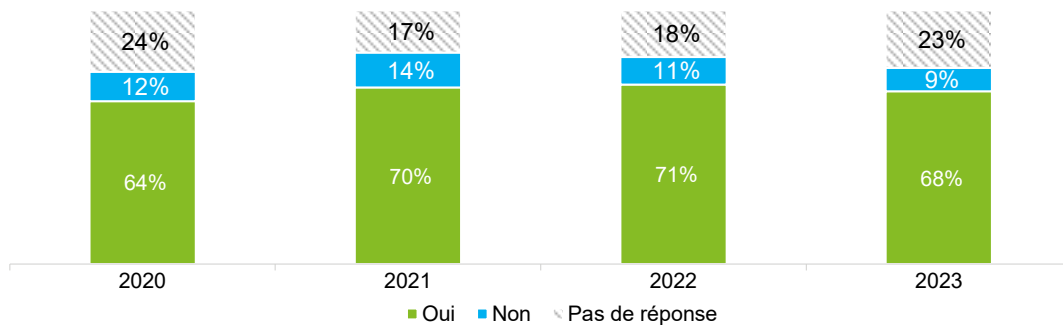
Dans les sociétés non soumises à la Loi Copé-Zimmerman, la promotion des meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise s'établit à 68% en 2023.

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 / Zimmermann ?



- En 2023 dans les participations de moins de 250 salariés (non soumises à la loi Copé-Zimmerman cf. (1)), 31% (vs. 36% en 2022) des répondants confirment l'existence d'un objectif de parité dans les Conseil d'Administration, Conseil de Surveillance.
- 68% des répondants déclarent néanmoins promouvoir les meilleures pratiques en matière de parité dans la gouvernance d'entreprise (en baisse par rapport à 2022, année où le pourcentage s'élevait à 71%. 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.

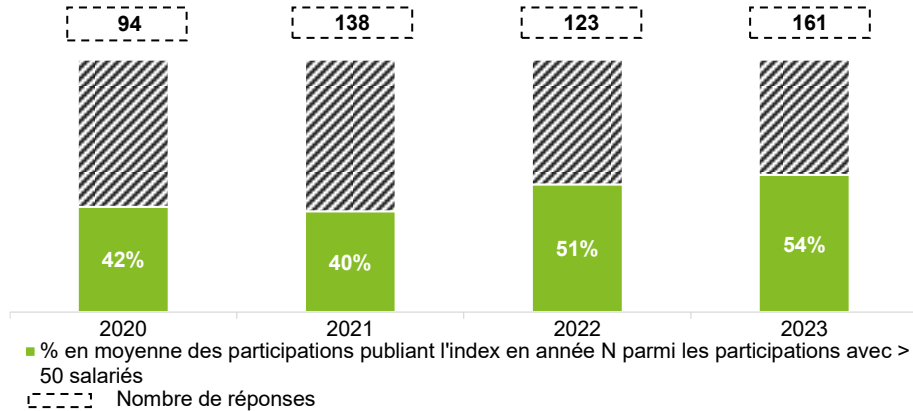
À compter du 01/01/20, cette obligation s'est étendue aux entreprises de plus de 250 salariés avec les mêmes conditions de chiffre d'affaires (Loi n° 2021-486 du 22 mai 2020 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

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

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

En 2023, sur les 161 répondants, 54% des participations ont publié l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes vs. 51% en 2022 (123 réponses).

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



- Pour les 161 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 50 salariés est de 52%, parmi lesquelles, la proportion moyenne des participations ayant publié l'index (1) en 2023 atteint 54%.
- Pour mémoire en 2022, pour les 123 membres ayant répondu aux 2 questions, la proportion moyenne des participations avec plus de 50 salariés était de 63%, parmi lesquelles la proportion moyenne des participations ayant publié l'index en 2022 atteignait 51%.

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.