

# Capital-investissement : les femmes peinent à percer le plafond de verre

*Pour la 9ème année consécutive, Deloitte et Club Invest avec Elles de France Invest ont remis leur copie sur l'état de la mixité dans le secteur du capital-investissement. Résultat : une présence féminine à consolider et renforcer !*

Temps de lecture : minute

---

25 novembre 2019

Début octobre, 56 fonds d'investissement s'engageaient à financer au moins 50% de projets fondés ou cofondés par des femmes en signant la charte Sista. En cause, un secteur du capital-investissement qui peine encore à soutenir les entreprises portées par des femmes souffrant lui-même d'un manque de parité important. Malgré des conséquences peu notables sur les stratégies d'investissement des fonds, la féminisation du secteur augmente petit à petit.

Désormais les équipes d'investissement comptabilisent 25% de femmes, soit 7% de plus qu'en 2010. Une croissance faible, de moins d'1% par an, qui devrait s'accélérer avec les recrutements étant donné qu'en 2018, un tiers des embauches au sein des équipes d'investissement étaient féminines.

Le secteur du capital-investissement prend lentement conscience des bénéfices de la mixité. 79% des répondants à l'étude reconnaissent une amélioration des performances de l'entreprise ou de son organisation quand la collaboration mêle des hommes et des femmes. Et ils ne sont apparemment pas les seuls.

# Une demande forte de mixité

Le fonds de capital-risque CapHorn annonçait récemment avoir promu deux femmes parmi ses trois nouveaux partners. Une tendance qui ne devrait faire que s'amplifier avec le temps.

En effet, 35% des investisseurs institutionnels auprès desquels les sociétés de gestion lèvent des fonds valorisent la mixité de l'équipe de gestion dans leurs choix. Une incitation qui semble avoir été entendue. Plus de deux tiers des répondants expliquent privilégier la mixité à compétences égales et 65% se sont même fixés des objectifs chiffrés, soit 9% de plus que l'an dernier.

Les sociétés de gestion jouent également le jeu puisque 38% d'entre elles ont mis en place des opérations spécifiques (sensibilisation, télétravail...). *“L'univers du capital-investissement évolue avec son temps et son environnement : il semble s'être emparé des sujets de mixité et d'inclusion et affiche aujourd'hui la volonté de mettre au cœur de ses préoccupations ces sujets dont il perçoit la valeur ajoutée”* conclut ainsi Frédéric Lévêque - Chenevoy, Associée Transaction Services Deloitte. Pourtant, la route reste encore longue pour monter sur les plus hautes marches.

# Une ascension lente, très lente

Si les femmes sont plus présentes, elles sont pourtant, encore moins promues que les hommes (24% contre 76%). Une proportion qui baisse légèrement en comparaison à l'an dernier et empêche inévitablement la parité de s'installer dans les postes les plus gradés.

Le rapport souligne également que *“la part de femmes diminue au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie”* même si une faible progression de 4 points est constatée au sein des Associés et des Membres du Directoire/Comité Exécutif.

Alexandra Dupont, Présidente du Club Invest avec Elles de France Invest, Directrice Associée chez Raise avoue que la *“mixité n’avance pas assez vite aux postes à responsabilité dans les sociétés de capital-investissement”* et qu’il faut *“renforcer ces actions pour faire progresser ce sujet : sensibiliser les étudiantes aux caractéristiques de ce métier, mobiliser la profession et y valoriser les femmes de talent.*

L’époque où les femmes étaient une exception dans le milieu de l’investissement semble heureusement révolue. Pour autant les mentalités doivent encore évoluer pour qu’elles bénéficient des mêmes opportunités de carrière que leurs collègues masculins.

---

Article écrit par Anne Taffin