

MÉTIERS DE L'INVESTISSEMENT ALTERNATIF : OÙ SONT LES FEMMES ?

©Valérie Sieyes



*par Diane Segalen,
Présidente*

Segalen + associés
(executive search)

La diversité n'est pas une fin en soi. Il est aujourd'hui largement admis que la confrontation de points de vue différents, portés par des femmes notamment, enrichit les discussions et les processus de décision.

Soutenue par l'imposition de quotas, la place des femmes dans les conseils d'administration de sociétés cotées s'accroît significativement. Parallèlement, de nombreuses initiatives encouragent l'accès des femmes aux postes clés dans l'entreprise et à l'entrepreneuriat, la diversité étant prise en compte dans les critères ESG. Enfin, depuis plus de cinq ans, un mouvement en faveur de la diversité de genre dans la finance et en particulier dans les fonds d'investissements a été engagé à l'échelle mondiale.

En 2020, ces bonnes intentions affichées sur tous les fronts se sont-elles concrétisées dans les chiffres ? Comment peut-on favoriser l'émergence de cette nouvelle génération de femmes qui sauront être des investisseuses avisées, aussi bien que des actionnaires de choix ou des dirigeantes performantes ?

La place des femmes en 2020 : quelques chiffres

Nombre d'investisseurs institutionnels refusent désormais de souscrire à des fonds dont les équipes sont exclusivement masculines. Sous leur impulsion notamment, la part des femmes dans la gestion alternative croît, tout en restant faible : elle est passée en trois ans de 17 à 19% des effectifs au niveau mondial (selon l'étude de Preqin de février 2020 [https://www.preqin.com/Portals/0/Documents/About/press-release/2020/feb/Women-Alts-Feb-](https://www.preqin.com/Portals/0/Documents/About/press-release/2020/feb/Women-Alts-Feb-20.pdf?ver=2020-05-02-181652-107)

[20.pdf?ver=2020-05-02-181652-107](https://www.preqin.com/Portals/0/Documents/About/press-release/2020/feb/Women-Alts-Feb-20.pdf?ver=2020-05-02-181652-107)). Dans le seul capital risque, la part des femmes monte à 21%.

Dans les fonctions supports - finances, juridiques, marketing, levée de fonds, opérations, etc.- on trouve un pourcentage non négligeable de femmes. Dans ces fonctions, les recrutements latéraux, hors du monde de l'investissement, sont aussi plus simples. En revanche, le nombre de femmes à des postes d'investisseur demeure marginal, et moins de 9% de femmes occupent des postes de direction générale dans les grandes firmes qui gèrent des fonds de capital investissement, de dette et d'actifs réels (immobiliers et infrastructure). Carlyle est le bon élève avec près de 50% des fonds gérés sous la responsabilité de femmes.

En France, au sein de France Invest, l'association qui regroupe les organismes de capital-investissement de l'Hexagone, le pourcentage des femmes dans les équipes d'investissement est passé de 17% à 23%. France Invest a commandité une étude à Deloitte parue en 2020 sur la mixité dans le capital investissement portant sur 318 acteurs en France (<https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/fusions-acquisitions/articles/mixite-dans-capital-investissement-9e-edition.html>). Si près d'un tiers des analystes et chargé d'affaires sont des femmes, seules 16% sont Managing Director et 18% Associées - car on inclut les fonctions supports. Le même constat s'impose au niveau des sociétés de portefeuille : les femmes représentent moins de 30% des effectifs dans les instances exécutives et moins de 10% des DG ou gérants.

On ne le soulignera jamais assez : le problème n'est pas uniquement le recrutement des femmes, mais aussi leur rétention. Le rythme de travail imposé dans les fonds, comme en banque d'affaire ou le conseil en stratégie, n'est pas attractif pour de jeunes générations en quête de sens et d'équilibre personnel. « Il y a un énorme problème de rétention, car rien n'a sensiblement changé au sommet... Les entreprises devraient se demander pourquoi », explique Nori Gerardo Lietz, maître de conférences à Harvard Business School. Statistiquement, les femmes continuent à s'auto censurer pour ce type de postes dès les niveaux juniors. Les recruteurs sont sollicités, mais pour un recrutement de juniors avec 3 à 5 ans d'expérience dans la banque ou le conseil, les hommes continuent à représenter 70 à 80% du pool de candidats sur une classe d'âge. Quand il y a deux candidats finalistes un homme et une femme, c'est souvent l'homme qui est retenu, plus motivé et parfois plus ambitieux, il sera plus convaincant.

En ce qui concerne l'accès aux conseils d'administration, on constate une différence considérable entre les sociétés cotées et les autres. Grâce aux quotas imposés dans les sociétés cotées, la part des femmes administrateurs s'établit maintenant entre 30 et 40%. Dans les conseils d'administration des sociétés non cotées, les chiffres sont plus difficilement accessibles. Les femmes ne représenteraient que moins de 9% des administrateurs. Elles sont moins nombreuses encore à des postes de direction.

Autre indicateur en berne, celui de l'accès au capital pour les femmes entrepreneurs. En France, les start-ups menées par des femmes ont 30% de chance en moins de lever des fonds que celles conduites par des hommes, selon une étude SISTA/BCG de 2019. Seulement 2% des fonds sont levés par des start-ups dirigées par des femmes, contre 9% par des structures à gouvernance mixte, et 89% par des start-ups dirigées exclusivement par des hommes.

Celles – et ceux – qui font bouger les lignes

S'il faudra sans doute encore dix à quinze ans avant d'arriver à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les fonds d'investissement, les vecteurs de changement sont nombreux.

Ce sont d'abord des femmes qui dirigent des grands acteurs de l'investissement. Dominique Senequier pour Ardian, Virginie Morgon, à la tête d'Eurazeo ou Isabelle Scemama pour AXA Real Assets ne se contentent pas d'être d'inspirantes "roles models" : elles favorisent l'émergence de femmes dans ces fonds où l'on trouve le plus grand nombre de femmes à des niveaux seniors. On pourrait également citer Judith Charpentier, Partner Healthcare chez Astorg, qui compte plusieurs femmes dans son équipe, et d'autres. C'est toujours plus facile de recruter des femmes pour travailler avec d'autres femmes : les jeunes savent qu'elles trouveront une mentor dans ces pionnières qui ont su se faire une place au plus haut niveau.

Ce sont aussi des femmes qui ont fait le pari de lancer leur propre structure dans ce monde très masculin de l'investissement. Notons au passage qu'elles étaient souvent pionnières dans leur stratégie, et fortement engagées dans la promotion de critères d'investissement RSE, dont la diversité. Elles s'appellent Fanny Picard (Alter Equity), Laurence Mehaignerie (Citizen Capital), Elina Berrebi et Alice Albizzati (Gaia), Marie Ekeland (Daphni) etc. Daphni par exemple met un point d'honneur à sélectionner des projets menés par des femmes. En allant plus loin, Apicap, société de gestion indépendante spécialisée dans le capital-investissement, a lancé « Women Leadership Capital », premier fonds d'entrepreneuriat féminin, qui devrait dépasser 100 millions d'euros. Philippe Pronost et Claire Gomard ont un objectif : mettre en place un écosystème bienveillant envers les femmes qui entreprennent. Dans chaque ville importante en France, ils organisent des conférences pour présenter des femmes dirigeantes d'entreprises et inspirer d'autres femmes à oser l'entrepreneuriat.

En 2019, deux fondatrices de Start up, Céline Lazorthes et Tatiana Jama, soutenues par des patronnes d'entreprises françaises (Valentine de Lasteyrie, Nathalie Balla, Mercedes Erra, Anne Lalou, Françoise Mercadal-Delasalles, Stéphane Pallez) ont rédigé une charte (www.wearesista.com) qui se donne un double objectif, à atteindre d'ici à 2024 : que plus de 25 % des start-up financées soient fondées par des femmes et que les fonds d'investissement comptent 30 % de femmes partners et des équipes à 50 % féminines. Plus de cinquante fonds se sont engagés en signant cette charte. A l'heure où l'Etat actionnaire exige que la seule femme dirigeante du CAC40 soit remplacée par une autre femme, le secteur privé se doit de faire preuve de volontarisme.

En relais, on peut se féliciter de l'action de divers réseaux en faveur des femmes. Le réseau Level20, fondé à Londres et qui compte maintenant des chapitres actifs dans toutes les grandes capitales européennes dont Paris, est dédié à ce sujet. Il finance des recherches sur la mesure de la diversité hommes-femmes dans le capital investissement et surtout organise des événements pour encourager les femmes à poursuivre dans ces métiers. De même Dominique Gaillard, Président de France Invest, est bien conscient de l'enjeu de la diversité. Il ne se contente pas de commanditer des études pour mesurer le chemin qu'il reste à parcourir. Il a aussi décroché son téléphone pour appeler tous les cabinets de recrutements travaillant dans ce secteur à pousser des candidatures de femmes, tout en s'interdisant d'aller débaucher les femmes des autres fonds. A eux de boucler la quadrature du cercle.

Et la performance dans tout cela ? L'émergence des femmes dans l'investissement et aux commandes d'entreprises en croissance est un atout pour ceux qui pratiquent déjà cette exigence de diversité et devrait s'imposer comme un cercle vertueux.