

GESTION de FORTUNE

RÉSEAUX
SOCIAUX
FAUT-IL S'Y METTRE ?

Le magazine de la gestion privée

23^e année - France/Bel./Lux. : 7,80 €
Suisse : 8,70 FS - USA : \$ 9 - EAU : 35 EAD
Zone CFA : 5 500

N°306 – Septembre 2019
www.gestiondefortune.com

12
regards
de femmes
sur le
métier

Conseillère en gestion de patrimoine



Taux zéro
L'analyse d'Eric
Bourguignon (SwissLife)



H2O AM
Bruno Crastes répond
à nos questions



Il fait l'actu
Bruno Narchal,
président de Crystal

L 17639 - 306 - F: 7,80 € - RD



PROFESSION

La gestion de patrimoine en mode féminin

Pour casser le plafond de verre de ce monde de la finance créé par et pour les hommes, les femmes jouent des coudes, déployant un cocktail détonant de talent et compétences très pointues. Pour ces entrepreneuses, créer leur propre structure est souvent le seul moyen d'évoluer dans cet univers encore très masculin de la gestion de patrimoine.

Enquête réalisée par Véronique Pierron

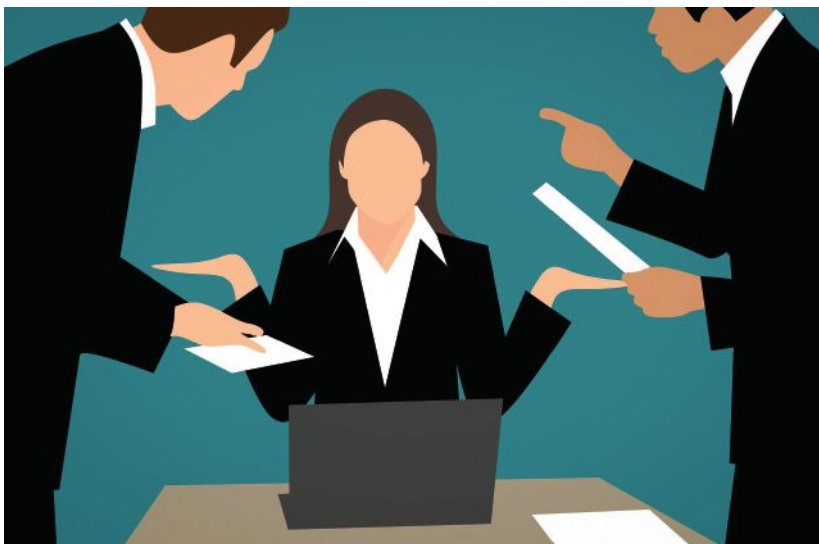
« Vous êtes l'assistante de monsieur Fendler ? ». Cette question, Sonia Fendler, aujourd'hui présidente d'Altixia Reim, l'a entendu plusieurs fois au début de sa carrière. Elle n'est pas la seule. « Lorsque je me suis installée en 2004, combien de fois ai-je eu droit à cette question de CGP hommes qui me demandaient de quel cabinet j'étais l'assistante », s'agace Sonia Elmlinger, fondatrice d'Elmlinger Patrimoine Conseil. Le monde de la finance est un univers masculin. Et celui du conseil en gestion de patrimoine n'y fait pas exception. Le livre blanc du cabinet de conseil Aprédia entérine cette tendance. En 2018, seulement 19,9 % des dirigeants de cabinets sont des dirigeantes (16 % en 2014). Elles sont associées à un autre dirigeant, homme ou femme et 12,7 % dirigent seules leurs cabinets. Un résultat bien modeste.



« Le plafond de verre est aussi dans la tête »

Géraldine Métifeux
Cabinet Alter Égale

Les dirigeantes restent sous-représentées. Sonia Elmlinger concède que « depuis 2004, il y a plus de femmes dans la profession mais pas d'évolution dans les mentalités car les hommes gardent leurs pré-carrés ».



Elles sont pourtant très présentes dans les formations en gestion de patrimoine, mais rejoignent encore en priorité les structures plus « institutionnelles ». « Les femmes ont sans doute besoin de situations plus sécurisées car elles se focalisent davantage sur la famille et la qualité de vie et vont davantage dans les banques », souligne Géraldine Métifeux, fondatrice d'Alter Égale. Cette battante a créé son cabinet en 2005 car après avoir tenté de travailler dans les banques, elle a tourné la page et préféré embrasser la voie de l'entrepreneuriat. « Je n'ai aucun goût pour me soumettre à l'autorité et à la hiérarchie », lance-t-elle, bravache.

Plafond de verre à partir de N-2

Dans les cabinets de CGP, les femmes associées sont très minoritaires mais nombreuses aux postes de conseillères salariées et au back-office. « Si les femmes sont présentes à N-3 et N-4, elles sont extrê-

ment rares à N-1 et quasi inexistantes à N », prêche Marie-Anne Jacquier, directrice générale associée de Mes-placements.fr. Un constat confirmé par une étude de 2017 du cabinet Deloitte pour l'Afic sur la mixité dans le capital-investissement. « Au-delà du poste de chargé d'affaires, la mixité est faible. Les hommes représentent respectivement 76 % des effectifs aux grades de directeur de participations, 85 % à celui d'associé, et 85 % comme membre du directoire/comité exécutif ». Bref, les femmes restent confrontées au fameux plafond de verre. Selon une étude réalisée par le cabinet Heidrick & Struggles, les comités de direction des groupes financiers cotés français ne comptent que 7 % de femmes. Pis encore, selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, les femmes gagnent en moyenne 18,6 % de moins que les hommes et une femme cadre perçoit en moyenne 13 452 € de

moins par an que les hommes. « *La différence dans les salaires reste pour moi un grand mystère* », commente Marie-Anne Jacquier sous forme de boutade.

Pascale Baussant qui a créé son cabinet Baussant Conseil en 2002, admet qu'en presque 20 ans, elle a assisté à « *peu d'évolution pour les femmes dans le monde de la finance, à part dans celui de l'ISR dont elles se sont emparées car la thématique n'intéressait pas les hommes* ». Cette entrepreneuse dans l'âme pense que les traitements valent mieux que les pansements et affirme : « *Il faut compter les femmes pour que les femmes comptent, on en est là ! Pour être mieux représentées, elles doivent être portées en tribune* ».

Créer sa structure pour évoluer

Pour briser ce plafond, les femmes créent leurs propres structures. « *Le monde de la finance est toujours dominé par les hommes et les perspectives d'évolution dans les*

grands établissements sont limités pour les femmes, observe Sonia Elmlinger. *Le schéma est le même dans les cabinets de conseil où on propose aux femmes une prise de participation, un poste de directeur de secteur mais pas d'association. Évoluer signifie souvent créer sa propre entreprise* ». Françoise Giroud avait raison. Une femme doit cocher toutes les cases et être sur-compétente, sur-présentable pour avoir un poste équivalent à celui d'un homme. « *Les femmes attendent souvent qu'on les sollicite car elles patientent avant d'avoir 100 % des compétences pour postuler à un poste alors que les hommes se lancent avec 40 % seulement* », fait valoir Sonia Fendler.

Une caractéristique que l'on retrouve aussi au niveau des études. Lorsqu'elles décident de devenir conseillers en patrimoine et de créer leurs propres structures, elles se lancent toutes dans un cycle d'étude car, comme le souligne Marie-Anne

Jacquier, « *l'un des enjeux pour une femme débutante est d'acquérir la crédibilité technique et la légitimité vis-à-vis des clients* ». Même constat pour la fondatrice d'Eden Finances, Céline Mahinc : « *Mon postulat de départ a été de passer des diplômes de formation à la fois pour me prouver à moi-même mes capacités et être légitime dans mon métier* », explique-t-elle avant de concéder avoir eu, avec sa casquette d'enseignante, « *des moments chahutés au début car je suis arrivée devant des CGP hommes qui exerçaient depuis 30 ans* ».

La mixité favorise la performance

Toutefois, Géraldine Météfeux estime que « *le plafond de verre est aussi dans la tête et souvent les femmes privilégient la famille et s'intéressent moins au pouvoir et à l'argent que les hommes. Elles préfèrent l'environnement sécurisé d'une banque* ». Avec un brin de perfidie, elle lâche aussi que « *les femmes qui réussissent sont toujours des femmes de caractère alors que l'on peut trouver des hommes plus insipides aux mêmes fonctions* ».

Reste que ce monde gouverné à 80 % par des hommes n'a pas encore assimilé combien la mixité est fructueuse. Une étude Deloitte réalisée pour France Invest en 2018 montre qu'elle favorise notamment une plus grande performance des sociétés en portefeuille (+11 %) ainsi qu'une meilleure gestion des crises et conflits (+9 %). « *Les femmes ont toute leur place dans la gestion de patrimoine mais il faut jouer la carte de la complémentarité et arriver sans vouloir faire de match avec les hommes* », assure Marie-Anne Jacquier.

Les filles de CGP prennent la relève

Reste que Sonia Fendler affirme que la féminisation est en marche. « *Parmi les enfants de CGP qui intègrent les cabinets, on dénombre beaucoup de jeunes femmes qui ont un vrai talent notamment d'écoute des besoins du client*, conclut-elle. *Les nouvelles générations se posent moins de questions car elles font de longues études et sont immédiatement légitimes et crédibles* ». Pour preuve, elles se soutiennent dans le cadre de clubs de femmes, de plus en plus nombreux comme le Cercle des femmes de l'immobilier, Expertes au féminin ou encore Talentu'elles, un réseau collaboratif mixte pour la promotion de l'égalité de la Banque de France. Si les grandes institutions s'y mettent aussi, alors tous les espoirs sont permis ! ■



Catherine Orlhac
Présidente de l'Aurep

Question parité, que constatez-vous dans vos formations ?

Nous constatons une évolution de la participation des femmes dans les formations professionnelles diplômantes. En 1999, les femmes n'étaient que 20 % à l'Aurep alors qu'en 2019, elles représentent 38 % des effectifs. Cette évolution est beaucoup plus marquée chez les notaires et dans la banque alors que dans l'expertise-comptable, la parité est loin d'être respectée.

A quels freins sont confrontées ces femmes dans la gestion de patrimoine ?

A deux types de freins. Le premier, très installé, revient à dire que l'argent et le monde financier sont des questions d'hommes. Le second frein est une articulation entre la vie professionnelle et la vie privée qui dissuade beaucoup de femmes de s'installer à leur compte ou d'accéder à des postes à responsabilité.

Comment réagissent-elles ?

Si certaines se créent des blocages, d'autres font de ces différences une opportunité. On voit fleurir aujourd'hui des clubs de femmes CGP à l'égal des clubs d'hommes qui existent depuis plusieurs siècles. Ces lieux d'échange sont le signe que les femmes sont en train de sortir de leurs complexes et blocages.

Les femmes sont conscientes d'avoir des arguments et des talents que les hommes ne possèdent pas. Ces transformations sont très visibles dans le déroulement des cours. Lorsque j'ai commencé à enseigner, les femmes parlaient peu pendant les cours alors qu'aujourd'hui, elles participent beaucoup plus et sont même plus imaginatives dans leurs stratégies de long terme.

PROFESSION

Des investisseuses plus avisées et moins impulsives

Souvent taxées de prudentes et averse aux risques, les femmes qui investissent le font en obéissant à un projet de vie et pensent d'abord à protéger leur famille qu'à l'excitation suscitée par les marchés financiers. Bref, elles donnent davantage la priorité à la mixité des placements et à la diversification...

« Pendant des siècles, les hommes ont géré le patrimoine familial et la relation des femmes avec les banques s'explique par cet éclairage culturel ». Voilà plus de dix ans que Françoise Neige, banquière chez Edmond de Rothschild, se penche sur la question des femmes et de l'argent. Elle observe aussi que « le patrimoine des femmes connaît, depuis quelques années, une croissance remarquable de 7 % par an ». Aujourd'hui, elles représentent 30 % de la richesse privée et 10 % des milliardaires. Bref, le monde a changé. Hier, celles qui venaient consulter un gestionnaire de patrimoine étaient héritières ou veuves. Aujourd'hui, ce sont des cadres supérieures ou créatrices d'entreprises qui viennent pour placer leur argent.



Virginie Tricoit
Fondatrice d'Eurogest Patrimoine

Une étude Ifop/UFF de 2017 sur les femmes et les placements financiers montre que plus de quatre femmes sur dix déclarent prendre les décisions de placements avec leurs conjoints. Une proportion quasi-identique dit le faire elle-même. Karen Fiol qui a créé en 2011 le cabinet Fortunexpert se pose des questions sur l'attitude des CGP. « Est-ce que nous, conseillers, ne restons pas sur des schémas anciens en nous adressant à monsieur plutôt qu'à madame ? », en ajoutant aussitôt : « le profil du CGP classique est

très majoritairement un homme de 45 ans qui adhère sans doute plus facilement à ces schémas ».

Les femmes « risk adverses » ? Pas si sûr

L'étude Ifop confirme un autre cliché collant à la peau des femmes : la prudence. Seulement 24 % des femmes, contre 49 % des hommes, se disent ouvertes aux risques. Toutefois, l'explication ne se trouve pas forcément dans une aversion pure et simple mais serait d'abord sociologique. « Les femmes vont toujours chercher à comprendre et si elles sont plus prudentes en apparence, c'est qu'elles ont besoin d'objectifs et préfèrent aider les enfants ou transmettre un patrimoine plutôt que la rentabilité », explique Virginie Tricoit, fondatrice d'Eurogest Patrimoine. Elle estime avoir de plus en plus de femmes clientes. « Avec elles, nous entrons plus dans les détails familiaux car leurs stratégies de placements doivent s'imbriquer dans un projet de vie ».

Ensuite, il ne faut pas oublier que le salaire des femmes restait en 2014 inférieur de 24 % à celui des hommes. De ce fait, se constituer une épargne de précaution en cas de difficulté financière (39 %) et un complément de revenus pour la retraite (33 %) sont les principaux motifs des choix financiers des Françaises selon l'Ifop. Pour les plus aisées, Françoise Neige souligne que souvent ses « clientes ont un capital important mais pas de revenus et comme elles vivent plus longtemps que les hommes, elles doivent sécuriser ce patrimoine ».

« Seules 20 % de femmes viennent nous voir et toujours avec un fond de culpabilité, observe Virginie Tricoit. Car une femme ne doit pas se plaindre et assumer tous les rôles ; or là, elles demandent l'aide d'un professionnel ».

Pianotant sur le besoin de comprendre des femmes, Françoise Neige a mis en place au sein de sa banque privée des réunions entre femmes. « Des experts interviennent sur des sujets en lien avec l'actualité et le métier comme le marché de l'art ou le private equity », explique-t-elle. Des réunions similaires sont organisées par le club Ladies First de la banque Degroof Petercam (cf. *Gestion de fortune*, février 2016).



Françoise Neige
Banquière privée
Edmond de Rothschild

Ce besoin de comprendre fait-il d'elles de moins bons gestionnaires ? Deux études parues en 2017* montrent au contraire qu'elles sont meilleures que les hommes. Bref, des investisseurs plus avisés car moins impulsifs. Toutefois, ces études confirment la vision différente des femmes, plus à long terme, et surtout moins tributaire des émotions suscitées par les fluctuations des marchés. Elles donnent la priorité à la mixité des placements et à la diversification.

Enfin, comme un miroir aux professionnelles, les femmes investisseuses sont très sensibles à l'ISR. « Elles apprécient beaucoup de donner de l'impact et du sens à leurs investissements compte beaucoup pour elles », conclut Françoise Neige avant de s'empres- ser d'ajouter en souriant : « tout en ayant un rendement appréciable » ! ■ VP

*Études : Comment les femmes gèrent leurs finances et leur patrimoine, Mon-financier.com, mars 2017 – Les femmes globalement plus performantes que les hommes – loretlargent.info, décembre 2017.



Corinne Calendini

Directrice wealth management et banque patrimoniale chez Axa

« Les femmes expriment un besoin d'échange entre 'mairs' »

Les « Elles de Thema », qu'est-ce que c'est ?

C'est un club destiné aux femmes CGP qui travaillent avec notre plateforme Axa Thema dédiée aux conseillers en gestion de patrimoine, tout en restant ouvert à l'ensemble de la profession. Nous avons constaté que peu de femmes venaient dans nos animations et dans nos réunions. L'une de mes commerciales est venue me proposer de développer des ressources pour attirer ces partenaires femmes. L'idée de créer un club utile à caractère national, dissocié de notre casquette Axa, a tout de suite émergé.

Quel est l'objectif de ce club ?

Déployer des actions en fonction des besoins de ces femmes CGP. Lorsque nous les avons interrogées, elles ont exprimé une envie de se retrouver entre elles, femmes entrepreneuses, pour échanger sur leurs problématiques. Les entrepreneurs sont seuls, voilà pourquoi les réseaux fonctionnent si bien car ils ont besoin d'échanger entre pairs. Les femmes, c'est pareil. Avec cette dimension supplémentaire qu'elles ont aussi des problématiques de femmes, de mères, de management et de stratégies propres aux femmes. Les femmes expriment donc un besoin d'échange entre « mairs », c'est l'ambition du club Les Elles de Thema : créer un réseau où elles peuvent se rencontrer cinq fois par an.

Comment se déroulent ces journées de rencontres ?

La journée est très intense et comporte des ateliers d'échange entre « mairs » sur les bonnes pratiques où elles viennent restituer le fruit de leur travail. Mais aussi des ateliers techniques, financiers et d'ingénierie du patrimoine. Alors que dans les ateliers mixtes, les femmes ne posent jamais de questions, là, une synergie se crée et ça fuse de tous les cotés !



Une réunion des « Elles de Thema » à Bordeaux en mars 2019.
(photo : compte twitter @axathema)

Pourquoi dans les ateliers mixtes, les femmes ont-elles du mal à parler ?

Elles sont plus discrètes par nature et n'osent pas intervenir par peur de la question qui n'intéressera personne. Sous-jacent à ces postures, nous trouvons aussi une part de culturel lié à la longue histoire de la condition des femmes.

Cet aspect n'enlève rien à la légitimité de ces femmes entrepreneurs mais nous avons décidé de mieux les aider en leur proposant du coaching.

Sous quel format ?

Sous la forme d'un atelier animé par un coach. A la suite de ces rencontres, certaines CGP ont décidé de se faire coacher et l'une d'elle a même fait coacher l'ensemble de son cabinet. Nous avons commencé les ateliers coaching par le marketing de soi, suivi de la communication non verbale. Pour la prochaine rencontre, nous allons leur proposer le leadership résilient. C'est très novateur.

A quelles difficultés principales les femmes CGP sont-elles confrontées au cours de leur carrière ?

Aujourd'hui, aux mêmes difficultés que tout créateur d'entreprise ! Ce qui n'était pas vrai vingt ans plus tôt car si la nouvelle génération ne fait plus de différences entre hommes et femmes, les femmes entrepreneurs de la génération précédente étaient confrontées à de grandes difficultés et devaient s'armer de courage.

D'ailleurs, les femmes CGP ayant créé leurs cabinets il y a dix ou quinze ans témoignent de ces obstacles. De plus, ces difficultés sont aussi liées au fait que les femmes ont toujours besoin de contrôler les choses. Ainsi, avant de prendre un poste par exemple, elles estiment devoir posséder 90 % des compétences requises alors que les hommes n'y postulent parfois qu'avec 20 % de compétences. Certaines vont même hésiter en prétendant qu'il leur manque 10 % !

Le réseau aide-t-il à contourner ces difficultés ?

Les femmes n'ont pas le temps de faire du réseau ! Une statistique a établi qu'elles font le job de 2,5 personnes... Inutile de préciser que le réseau n'est pas naturel pour elles et il faut les forcer à le cultiver car il reste un vecteur de succès. Raison pour laquelle les hommes ont toujours créé des clubs entre eux.

Aujourd'hui, les femmes doivent aussi fréquenter des clubs de CGP mixtes et des clubs d'entrepreneurs. J'espère que notre club « Les Elles de Thema » va leur permettre de réaliser que le réseau est une force qui les aidera à s'envoler plus loin...



>>>

8 parcours de femmes

Pascale Baussant

L'indépendance dans le sang

« J'avais l'indépendance dans le sang ». C'est ainsi que se définit Pascale Baussant quand on lui demande pourquoi elle a créé son propre cabinet. Après un cursus en école de commerce et un master en gestion de patrimoine à l'ESCP, Pascale Baussant entre chez Cyrus en 1996 et y reste quatre ans.

Elle s'associe ensuite à un cabinet en gestion de patrimoine qui dépose son bilan en 2002. « La faillite du cabinet a été l'élément déclencheur pour créer le mien, c'est une bonne leçon de vie que je garde en mémoire. Je me suis découverte une âme

d'entrepreneuse », admet-elle.

Baussant Conseil naît en 2002 avec une clientèle de salariés et de cadres supérieurs. « Ce métier est parfaitement adapté aux femmes car elles ont une grande capacité d'écoute et grâce à leur rigueur gagnent la confiance des clients ».



Corinne Calendini

Le choix d'un projet

« Je n'ai pas choisi particulièrement ce métier, j'ai choisi un projet », admet Corinne Calendini, directrice wealth management et banque patrimoniale chez Axa.

Après une école de management à Lyon, Corinne Calendini entre chez BNP Paribas en 1997 comme gestionnaire de patrimoine. Comme elle a la bougeotte, elle fonde Oniris Finance trois ans plus tard avant de se retrouver en 2003, directeur général adjoint au groupe Option.

Elle poursuit sa route en accumulant rencontres et expériences et après avoir fait du conseil et fondé une nouvelle société Heccommedia en 2010, elle revient à ses premières amours et entre chez Axa en 2012 pour y gravir tous les échelons. Elle nous confie aujourd'hui : « Ce métier me passionne car il est axé autour de l'humain et de l'expertise ; une combinaison difficile à remplacer ».



Léa Dunand-Chatellet

Une normalienne au pays de l'ISR

« Dans la salle des marchés, j'avais deux boulets aux pieds : j'étais normalienne agrégée d'économie et femme ». Cette année passée au sein de cette salle de marché de la banque Oddo BHF est décisive

puisque Léa Dunand-Chatellet participe à la création du pôle ISR. Après quatre ans de loyaux services, elle rejoint Sycomore AM en 2010. La chance lui sourit car, explique-t-elle, « il manquait un gérant pour quatre fonds ISR et comme personne ne voulait s'y impliquer, je suis devenue gérante par défaut ». Sa carrière s'envole. Elle développe des fonds ISR qui atteignent le milliard

d'euros d'encours. Après un passage de deux ans chez Mirova à un poste de direction, elle décide de rejoindre DNCA Finance en tant que directrice du pôle IR. « C'est plus en lien avec mon ADN car je suis une gérante ISR », glisse-t-elle dans un sourire.



Sonia Elmlinger

Repartie de zéro pour évoluer

Après des études en gestion internationale du patrimoine, Sonia Elmlinger part vivre au Canada où elle acquiert une expérience dans la protection sociale et la retraite. De retour en France en 1998, elle rejoint Axa et y reste cinq ans.

Mais Sonia Elmlinger n'est pas satisfaite de sa condition professionnelle et décide de tout quitter en 2003 pour fonder l'année d'après, son premier cabinet en gestion de patrimoine à Vannes où

elle se crée un réseau d'experts-comptables et de notaires. « Je suis repartie de zéro à 30 ans car je me suis rendue compte que les femmes n'évoluaient pas dans le milieu de l'entreprise et n'avaient pas accès à des postes importants. Pour moi, la seule possibilité d'évolution était de m'installer ». En 2012, le cabinet s'installe définitivement à Paris et se rebaptise Elmlinger Patrimoine Conseil.



dans la gestion de patrimoine

Sonia Fendler



Vers de nouveaux défis

C'est avec ce petit supplément d'âme d'ingénieure des Mines que Sonia Fendler embrasse la voie de la gestion de patrimoine. Au départ, rien n'est écrit. Adeptes du grand écart, elle hésite entre le conseil et le nucléaire. Finalement, elle entre chez Andersen Consulting avant de rejoindre en 1996

la Fédération continentale (devenu Generali France) où elle participe activement à la fabrication de l'outil de gestion dont les CGPI sont les premiers partenaires.

Elle gravit tous les échelons de la compagnie pour devenir en 2014, membre du comité exécutif de Generali France. Puis, renversement de situation en 2018, Sonia Fendler jette l'éponge pour prendre la présidence d'Altixia REIM, une société de gestion immobilière indépendante. « *J'avais besoin de nouveaux défis et j'ai pris le risque de devenir entrepreneuse à 52 ans en me disant que si je ne le faisais pas maintenant je ne le ferais jamais* ».

Karen Fiol

Le grand écart professionnel

Elle est tombée dans la marmite du métier par hasard. Dans une autre vie, Karen Fiol s'occupait de la communication du Théâtre de l'Odéon.



Mais sa route croise en 2006 celle du DRH de Fortis qui tente... de la recruter. « *Je me suis dit que si un type complètement fou était capable de me recruter alors que je n'étais pas dans le métier, ça valait la peine* ». Après le démantèlement de Fortis, elle crée en 2011, avec deux collègues, son cabinet en gestion de patrimoine et suit en même temps

une formation à l'Aurep. « *Au début, on a vraiment mangé des patates* », sourit-elle. Tout ça, c'est du passé car aujourd'hui, Fortunexpert gère 152 clients ayant un encours moyen de 150 000 €. Très investie dans ce métier, Karen Fiol est depuis 2019 membre du CA de la CNCGP après avoir été présidente de la région Provence-Alpes-Méditerranée pour la CNCGP.

Marie-Anne Jacquier



La recherche d'adrénaline entrepreneuriale

« *Je me destinais à l'agroalimentaire et au packaging, la finance me semblait très éloignée de ce côté tangible* », confie Marie-Anne Jacquier qui, après une école de commerce, entre chez Danone comme chef de produit.

Elle y reste deux ans et se joint à la création de FIP Patrimoine. « *Je suis tombée dans l'aventure entrepreneuriale aux côtés d'un homme aguerri qui avait une vraie vision du conseil* ». Elle se forme à l'Aurep et reste neuf ans dans le réseau de CGP avant d'être attirée par de nouvelles aventures.

En 2009, elle entre comme DGA chez April Patrimoine (devenu UAF Life Patrimoine par la suite) mais en recherche d'adrénaline, Marie-Anne Jacquier largue à nouveau les amarres pour rejoindre en 2018, Mes-placements.fr comme directrice générale associée. « *J'ai cherché à nouveau à rejoindre un vrai entrepreneur* ». Pour neuf ans à nouveau ?

Céline Mahinc

La moitié du temps enseignante

« *Avant cette seconde carrière en gestion de fortune, je suis restée dix ans chez Numico où je m'occupais d'une unité médicale sur la diététique infantile* ». Jusqu'au jour où Céline Mahinc se retrouve par hasard dans une promotion d'agents généraux en assurance. « *J'ai entendu parler pour la première fois de gestion de fortune et ça m'a tout de suite plu* ».



Elle crée Eden Finances en 2008 et décide de se former en parallèle. L'une de ses nombreuses facettes

est son engagement dans la formation puisqu'elle consacre la moitié de son temps à enseigner à l'Université Toulouse I Capitole ou encore à Financia Business School à Paris. Aujourd'hui, le cabinet embrasse toutes les compétences financières mais reste très pointu sur l'immobilier et notamment le crowdfunding immobilier dont Céline Mahinc est une experte.



PROFESSION

Quand les « Green Peace de Wall Street » deviennent les patronnes de l'ISR

La gestion d'actifs est trustée par les hommes... sauf l'investissement socialement responsable. Les femmes se sont emparées de ce secteur car les hommes le méprisaient. Aujourd'hui, ils voudraient bien en prendre les rênes mais les patronnes de l'ISR veillent...

On pourrait croire que la part des femmes dans les sociétés de gestion est proche de la parité. Selon une étude Deloitte/France Invest sur la mixité dans le capital-investissement en 2017, elle s'élève à 40 % des effectifs mais... seulement à 23 % dans les équipes d'investissements pour plonger à 15 % au sommet de la hiérarchie.

Toutefois, il est un domaine où ces chiffres sont inversés : celui de l'investissement socialement responsable. « *Encore aujourd'hui, les femmes sont plus présentes dans la finance ESG, de l'ordre de 40/60 car elles ont investi ce domaine au milieu des années 2000 et n'ont pas lâché prise. Dans cette activité, nous n'avons jamais assisté au phénomène classique dans la finance qui est de placer systématiquement un homme au-dessus d'une femme* », explique Véronique Menou, directeur exécutif chez MSCI ESG Research. Après un stage d'un an en Inde dans le domaine du micro-crédit, elle entre chez Innovest comme analyste de fonds ISR pour rejoindre ensuite Natixis. « *Tout le monde veut faire de l'ISR aujourd'hui car il est désormais intégré à la finance classique et devient rentable mais dans les années 2005, on nous prenait pour les "Greenpeace de Wall Street"* », plaisante Véronique Menou.

Mixité et performances

Même génération et parcours similaire pour Léa Dunand-Chatellet, directrice du pôle IR chez DNCA. Elle choisit de passer un an dans les salles de marché après son agrégation d'économie. « *J'avais deux boulets aux chevilles : être normalienne et femme* », sourit-elle. Toutefois, cet ostracisme est réel et au bout d'une année, seul un manager de la banque Oddo BHF lui propose du travail car il veut créer un

fonds ISR. Même analyse : « *Les femmes se sont emparées des fonds ISR quand personne ne voulait y aller, cette finance était perçue très « girly », très cosmétique et les hommes trouvaient plus noble de parler chiffres et fonds structurés* », s'amuse-t-elle aujourd'hui.

Si Véronique Menou a choisi la voie de l'ISR car elle voulait « *ancrer le développement durable dans l'économie réelle* », Soliane Varlet, gérante du Mirova Women Leaders Equity Fund, a fait de la cause des femmes dans l'entreprise, son cheval de bataille. « *Si l'on constate que les femmes occupent 36 % de l'effectif total dans les entreprises, plus on monte dans la hiérarchie, plus les effectifs féminins se réduisent : 13 % pour le Comex et 5 % pour le CEO* », souligne-t-elle.



« La diversité est source de performance »

Soliane Varlet
Gérante du fonds Mirova Women Leaders Equity

Elle fait aussi partie de cette génération de femmes qui ont investi l'ESG dès le départ. Aujourd'hui, elle et ses équipes ont créé un fonds actions dédié à l'investissement dans des entreprises favorisant l'égalité hommes/femmes y compris



au sein des instances dirigeantes. « *Notre objectif est de valoriser les sociétés qui sécurisent des parcours pour les femmes et rétablissent un équilibre car la diversité est source de performance*, selon Soliane Varlet. *Notre univers d'investissement tourne autour de 250 valeurs pour lesquelles nous procédons à une analyse qualitative pour favoriser le travail des femmes* ».

S'il fallait encore le prouver, une étude Sodexo de 2018 montre que la mixité en entreprise est source de performance. Ainsi, les entités dont des équipes managériales sont équilibrées ont été 23 % à voir leur marge brute progresser sur trois ans. Malgré tout, la situation ne s'améliore pas, à en croire Léa Dunand-Chatellet : « *Au sein de notre groupe de femmes dans la finance 'Experts au féminin', nous n'avons pas constaté d'amélioration en 15 ans, s'alarme-t-elle. Pis encore ! Les situations ont empiré* ». Elle constate qu'il existe encore une formidable inégalité salariale assortie d'une décote d'environ 30 %. Malgré tout, Véronique Menou veut rester positive : « *L'aura féminin dans la finance ESG amènera peut-être une plus grande parité dans la finance classique car le mouvement actuel pousse vers une plus grande intégration de la finance ESG dans la finance classique* ». ■ VP