

LA DIVERSITÉ DES GENRES DANS LA GESTION D'INVESTISSEMENT

UNE NOUVELLE ÉTUDE DESTINÉE
AUX PROFESSIONNELS AFIN DE
PROMOUVOIR LA PARITÉ DES GENRES



CFA Institute
Research
Foundation

Depuis 2016, le CFA Institute et de nombreuses autres organisations professionnelles étudient de façon plus poussée la composition de leurs membres. Nous avons été surpris de constater que les femmes représentaient moins d'une personne sur cinq titulaires de la certification CFA®.

Pourquoi en est-il ainsi ?

Toute gestion d'investissement sensée repose sur la diversification. Or, ce principe semble absent dans la composition des équipes responsables des investissements, à tous les niveaux de la profession. Pouvons-nous améliorer les résultats offerts aux investisseurs en renforçant globalement la diversité, à commencer par une réduction de l'écart entre les sexes ?

Les équipes mixtes tendent à produire de meilleurs résultats en termes de bénéfices des entreprises et de retours sur investissement – c'est du moins une hypothèse de plus en plus étudiée dans la recherche spécialisée¹, qui a même donné naissance à de nouveaux produits d'investissement, bien que les conclusions des chercheurs soient pour l'instant mitigées². En outre, ce concept relève principalement de la culture d'entreprise, un sujet important mais pourtant très peu analysé au sein du secteur financier³; et les travaux effectués sur la diversité cognitive ou l'intelligence collective portent en grande partie sur d'autres domaines⁴.

La culture d'entreprise prend désormais de l'importance dans le secteur de l'investissement en tant qu'avantage concurrentiel. Les régulateurs des sociétés financières s'intéressent eux aussi de plus en plus à ce concept. Les leaders du secteur, qui savent pourtant comment résoudre les problèmes les plus difficiles, nous ont dit avoir beaucoup de mal à attirer et à fidéliser les femmes parmi leurs professionnels de l'investissement.

Afin d'identifier les raisons sous-jacentes de la disparité entre les sexes dans le secteur de la gestion d'investissement, nous avons mis au point une enquête à ce sujet, en consultation avec Renée Adams, Brad Barber et Terrance Odean, chercheurs universitaires spécialisés dans le secteur financier. Nous avons puisé une partie de nos questions dans des enquêtes menées auprès de l'ensemble de la population. Ceci nous a ensuite permis de comparer les opinions des hommes et des femmes de la population en général à celles des professionnels de l'investissement masculins et féminins, en consultant les membres du CFA Institute comme représentants de la profession. Nous avons transmis l'enquête à nos membres en mai 2016 et plus de 5 000 personnes ont répondu (plus de 4 000 hommes et plus de 1 000 femmes).

Mme Adams et MM. Barber et Odean ont ensuite analysé les données anonymisées de l'enquête du CFA Institute. Ils ont comparé les résultats de l'enquête avec d'autres séries de données afin d'identifier les raisons pour lesquelles les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans le secteur de l'investissement. Leurs travaux ont donné lieu au document de travail « Family, Values, and Women in Finance » (Famille, valeurs et femmes dans le secteur financier) en 2016, qui est disponible sur le site [SSRN](#)⁵.

Nous pensons que d'autres recherches seront effectuées à partir de cette série de données mais en attendant, ce premier document de travail constitue une étape importante pour mieux comprendre les facteurs qui influencent la mixité dans le secteur de l'investissement.

Ce document de synthèse présente certaines des conclusions les plus importantes de l'enquête menée en mai 2016 par le CFA Institute et Mme Adams et MM. Barber et Odean.

Rédactrice en chef
Rebecca Fender, CFA
Responsable des Recherches -
Initiative Future of Finance
CFA Institute

UN PROBLÈME MONDIAL

SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'INVESTISSEMENT

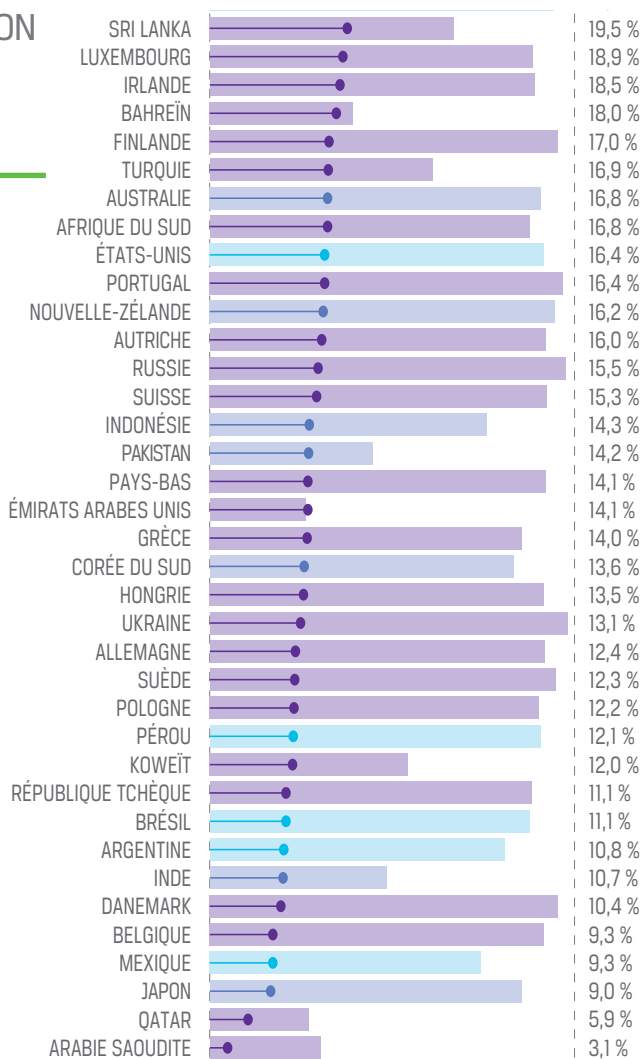
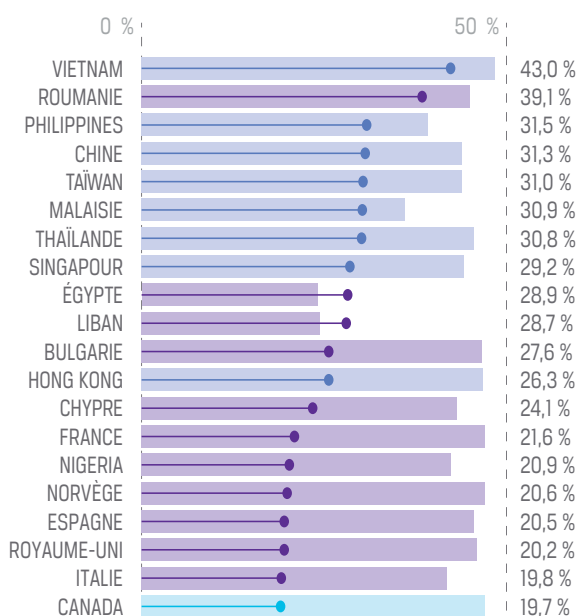
Le graphique ci-dessous compare, par pays, le pourcentage des femmes membres du CFA Institute par rapport au pourcentage de toutes les salariées du pays concerné. Il nous montre que les hommes dominent dans le secteur de l'investissement. Dans tous les pays, les femmes représentent moins de la moitié des membres du CFA Institute. Dans tous les pays, à quelques exceptions près, le pourcentage des femmes membres du CFA Institute est inférieur au

pourcentage de travailleuses du pays concerné. Les exceptions se trouvent au Moyen-Orient où, dans certains pays, les femmes représentent moins de 25 % de la population active totale. Sept des huit pays présentant les pourcentages de femmes membres du CFA Institute les plus élevés sont en Asie. Les pays d'Amérique latine présentent les pourcentages de femmes membres du CFA Institute les moins élevés.

% DES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE TOTALE PAR RAPPORT AU % DE FEMMES MEMBRES DU CFA INSTITUTE, PAR PAYS

AMER | EMEA | APAC

● % DE FEMMES MEMBRES DU CFA INSTITUTE
 ■ % DE FEMMES POPULATION ACTIVE TOTALE
 *Source : Banque mondiale



PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DANS LE SECTEUR DE L'INVESTISSEMENT: DIFFÉRENT SELON LES GENRES

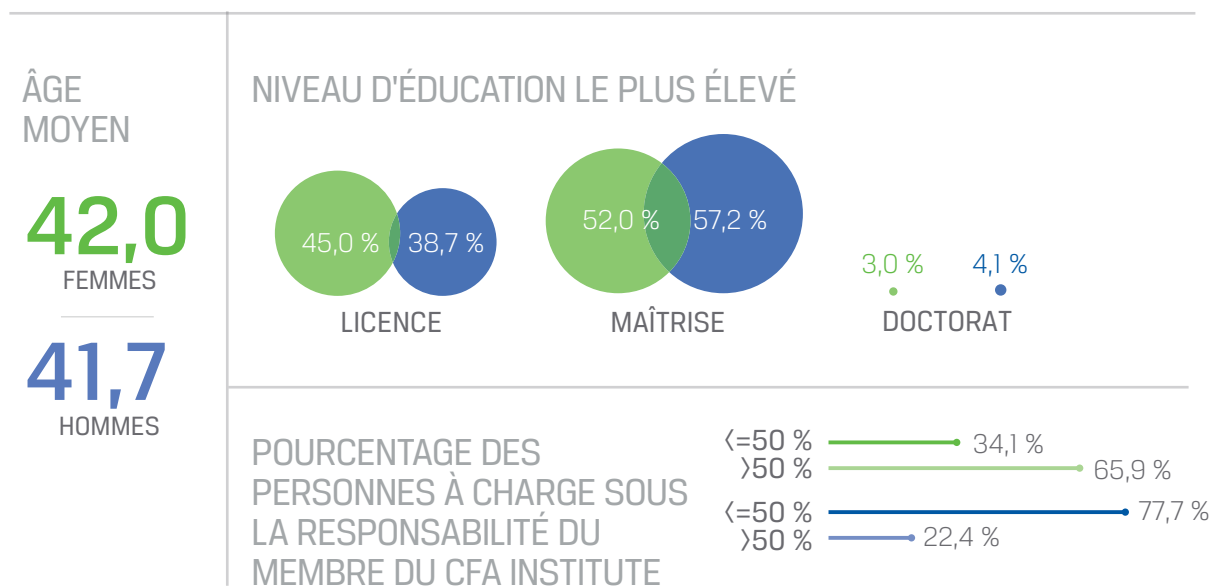
Les hommes et les femmes membres du CFA Institute ont 42 ans en moyenne, et les deux sexes ont un niveau d'éducation relativement élevé (bien que les hommes soient plus susceptibles de détenir un diplôme d'études supérieures).

En revanche, les circonstances familiales de nos membres ne sont pas les mêmes dans les deux catégories. Les hommes membres du CFA Institute sont plus susceptibles d'être mariés (79 %) et d'avoir des enfants au domicile (53 %) que les femmes (72 % et 44 % respectivement). Les femmes membres du CFA Institute sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un(e)

conjoint(e) travaillant à plein temps (79 %) que les hommes. En outre, et cela est peut-être encore plus important, près de deux tiers des femmes membres du CFA Institute ayant des personnes à charge déclarent être la principale responsable de ces personnes, tandis que seulement un cinquième de nos membres masculins ayant des personnes à charge déclarent avoir la même responsabilité. Mme Adams et MM. Barber et Odean présentent de façon plus détaillée les implications de ces circonstances familiales et, globalement, de ces valeurs culturelles, dans l'optique de la représentation des femmes dans le secteur de l'investissement.

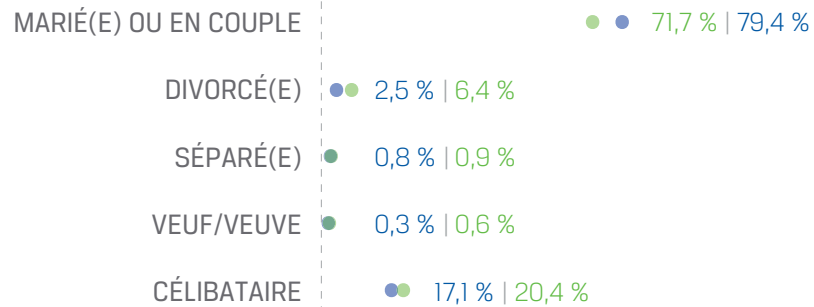
PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES

FEMMES | HOMMES

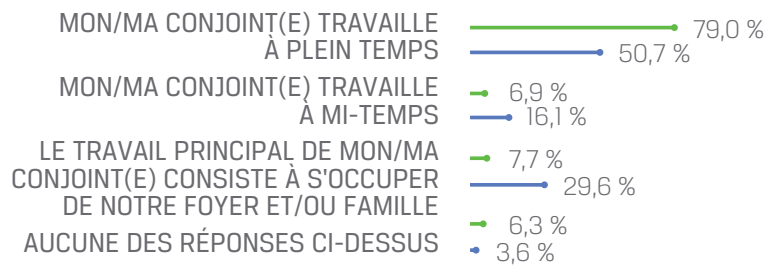


PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES (SUITE) FEMMES | HOMMES

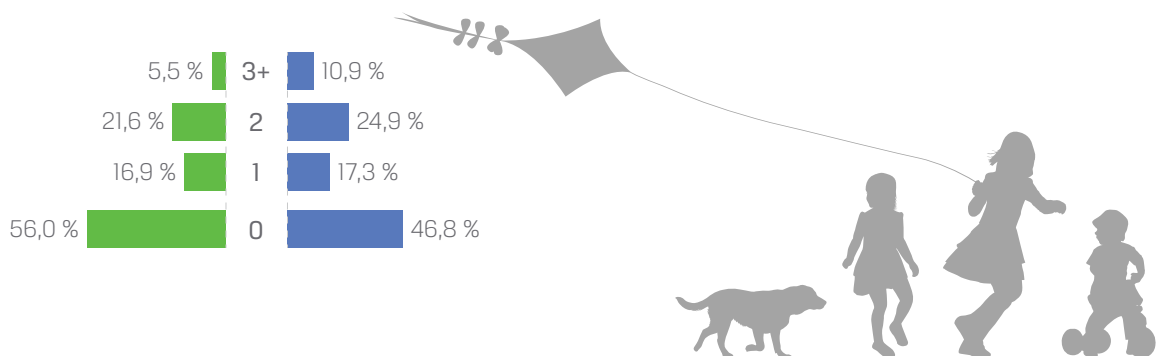
ÉTAT CIVIL



PROFESSION DU/DE LA CONJOINT(E)



NOMBRE D'ENFANTS AU DOMICILE



FORMATION DES FUTURES PROFESSIONNELLES DU SECTEUR

QUAND PREND-ON LES DÉCISIONS CONCERNANT SON PARCOURS PROFESSIONNEL ?

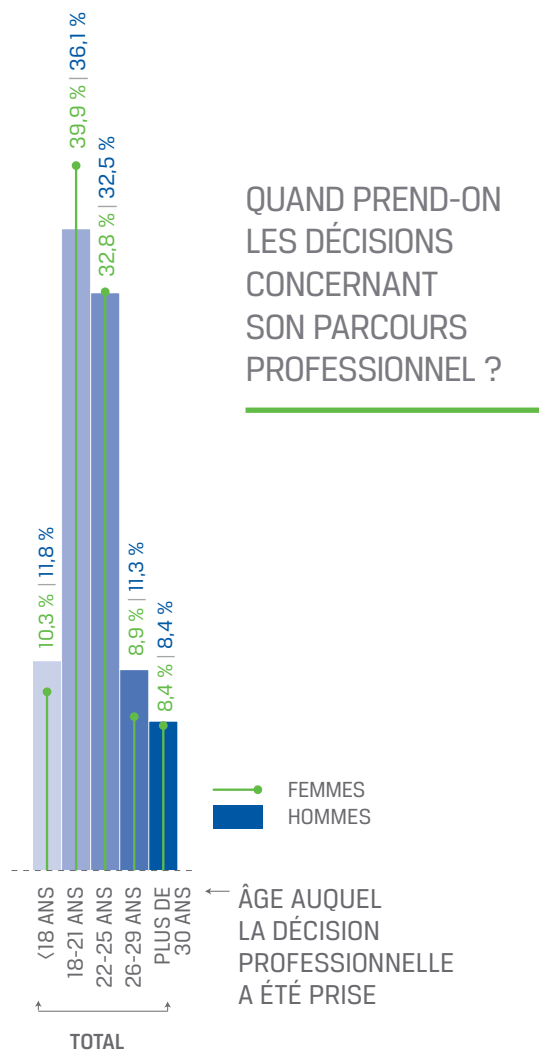
Dans toute discussion relative à la situation des femmes dans le secteur financier, on parlera inévitablement du volume de femmes qualifiées qui arriveront bientôt sur le marché du travail et du moment où elles pourraient être tentées de se lancer dans la finance. Les femmes représentent actuellement 57 % des diplômés universitaires (48 % parmi les matières relevant des affaires)⁶ et environ 50 % de tous les experts-comptables⁷, 48 % des étudiants en médecine⁸ et 47 % des étudiants en droit⁹. L'écart est donc prononcé avec les 18 % de femmes titulaires de la certification CFA. En juin 2016, 32 % des candidats à la certification CFA étaient des femmes, bien que ce chiffre découle largement du taux élevé de la participation féminine en Chine.

La sous-représentation des femmes parmi les professionnels de la finance pourrait découler d'un écart indéniable entre les sexes dans le domaine des mathématiques : en général, les garçons obtiennent de meilleurs résultats que les filles aux examens standardisés dans cette matière. En outre, l'écart entre les sexes constaté dans le domaine des mathématiques découle également des normes culturelles. Dans une étude publiée dans *Science* en 2008, Luigi Guiso, Ferdinando Monte, Paola Sapienza et Luigi Zingales démontrent que l'écart entre les sexes dans le domaine des mathématiques est corrélé à l'inégalité entre les sexes qui existe dans le pays concerné¹⁰. Dans leurs travaux ultérieurs, Mme Adams et MM. Barber et Odean étudient l'hypothèse selon laquelle l'écart entre les sexes dans le domaine des mathématiques est corrélé à la sous-représentation des femmes dans le secteur financier.

Les membres du CFA Institute affirment avoir décidé de poursuivre une carrière dans la finance assez tôt dans leur vie. L'âge auquel les membres du CFA Institute ont pris leurs décisions professionnelles est indiqué dans le graphique ci-dessous (par sexe). Plus de 80 % des membres du CFA Institute ont décidé de poursuivre une carrière dans la finance avant 26 ans. Plus d'un tiers d'entre eux ont pris leur décision avant 22

ans. Ces tendances sont semblables pour les hommes et les femmes.

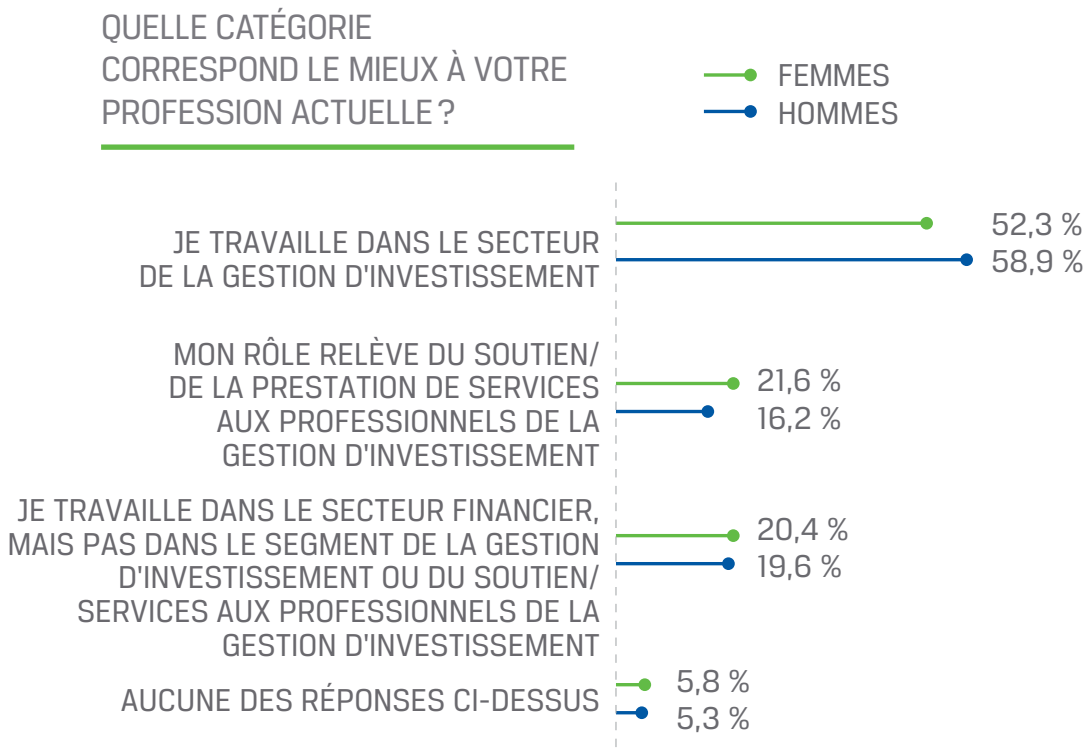
Nous avons comparé les réponses des personnes de plus de 40 ans avec celles des personnes de moins de 40 ans mais nous n'avons pas identifié d'écart significatif. En d'autres termes, la jeune génération ne prend pas ces décisions plus tôt ; la plupart des jeunes décident de leur carrière durant leurs années universitaires ou peu après et tous les facteurs auxquels ils sont exposés jusqu'à ce moment peuvent les influencer.



DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DIFFÉRENCES ENTRE LES RÔLES FONCTIONNELS

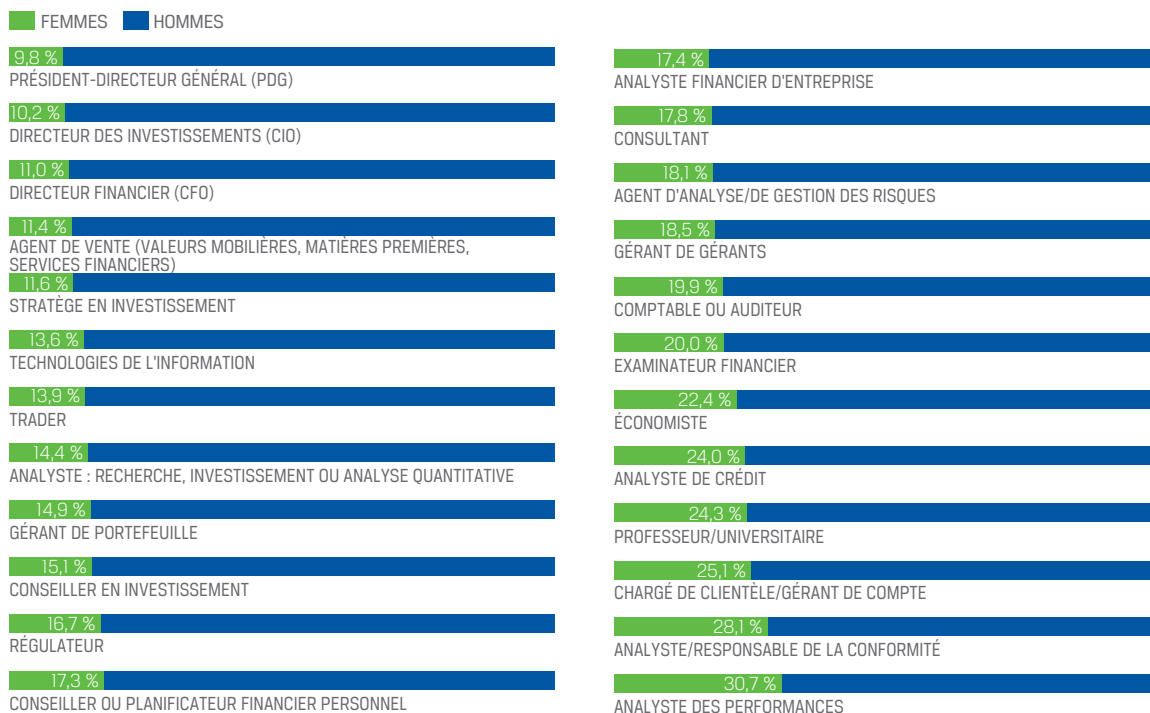
Nous avons commencé par examiner de façon générale les domaines fonctionnels dans lesquels les membres du CFA Institute travaillent (gestion d'investissement, soutien/services aux professionnels de la gestion d'investissement et autres postes relevant de la finance, comme indiqué dans le graphique ci-dessous). Bien que la plupart des membres du CFA Institute travaillent dans le secteur de la gestion d'investissement, les femmes sont moins susceptibles de le faire.

Un plus grand nombre d'hommes (59 %) que de femmes (52 %) membres du CFA Institute déclarent occuper des postes relevant de la gestion d'investissement. Les femmes membres du CFA Institute sont plus susceptibles que les hommes de déclarer occuper un poste de soutien ou de service aux professionnels de la gestion d'investissement (22 % de femmes contre 16 % d'hommes). Ceci correspond aux professions dans lesquelles le niveau de participation des femmes est le plus élevé.



PROFESSION

(% hommes/femmes parmi les membres du CFA Institute)



Comme le graphique le montre, les femmes sont sous-représentées dans toutes les professions les plus courantes des membres du CFA Institute. Ce graphique récapitule le pourcentage hommes/femmes, par profession, selon les données fournies par plus de 9 000 membres du CFA Institute. À noter que les femmes ne représentent qu'une personne sur dix aux principaux postes de

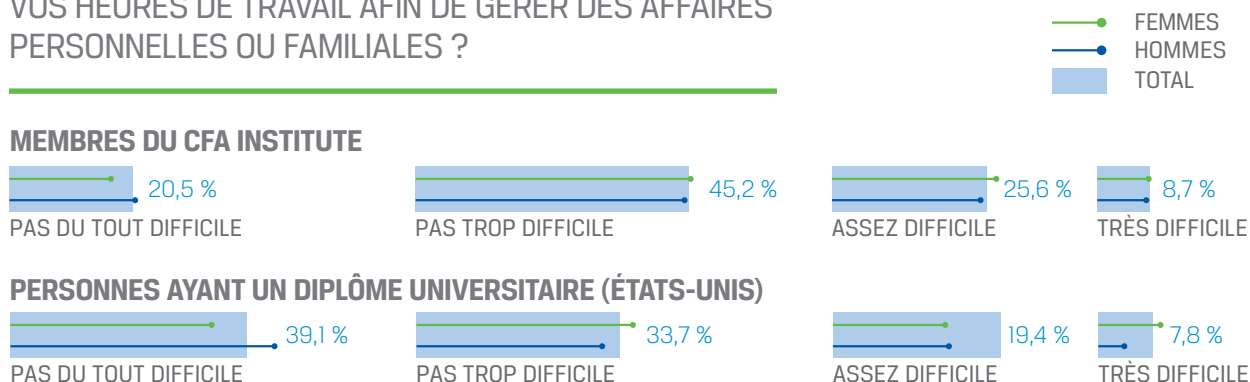
direction (PDG, directrice des investissements et directrice financière). Les professions comptant le plus grand nombre de femmes concernent l'analyse des performances, la conformité, la gestion des relations avec la clientèle et la gestion des comptes, mais même à ces postes les femmes représentent moins d'une personne sur trois.

STRUCTURE ET FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

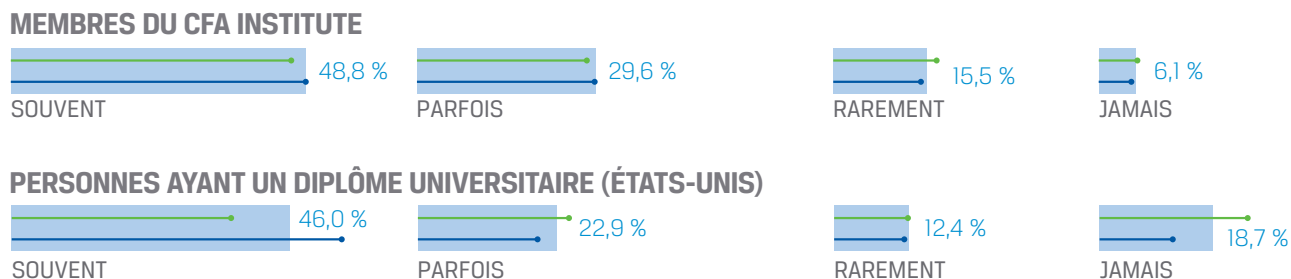
Mme Adams et MM. Barber et Odean estiment que la structure et la flexibilité du travail sont un facteur important qui affecte la représentation des sexes dans le secteur de la gestion d'investissement. Dans l'enquête de mai 2016, nous avons demandé aux membres du CFA Institute s'ils pouvaient organiser leur travail de façon à répondre à différentes exigences leur demandant toutes du temps. Le graphique ci-dessous récapitule les réponses à ces questions.

La plupart des hommes (55 %) et des femmes (63 %) membres du CFA Institute déclarent qu'il n'est pas du tout difficile ou pas trop difficile de prendre du temps libre. Dans l'ensemble de la population américaine, la plupart des salariés (76 %) et des salariées (70 %) ayant un diplôme universitaire déclarent également qu'il n'est pas du tout difficile ou pas trop difficile de prendre du temps libre.

EST-IL DIFFICILE DE PRENDRE DU TEMPS LIBRE DURANT VOS HEURES DE TRAVAIL AFIN DE GÉRER DES AFFAIRES PERSONNELLES OU FAMILIALES ?



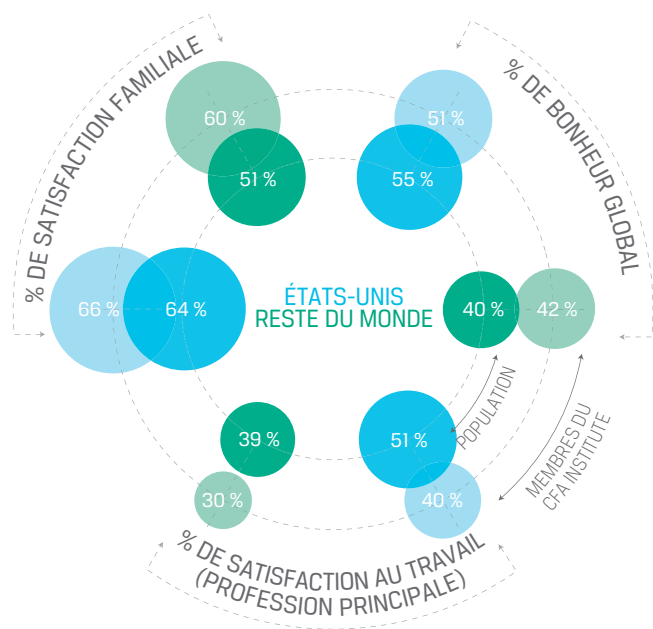
À QUELLE FRÉQUENCE ÊTES-VOUS AUTORISÉ(E) À CHANGER VOTRE HEURE D'ARRIVÉE OU DE DÉPART CHAQUE JOUR ?



De même, la plupart des hommes (77 %) et des femmes (73 %) membres du CFA Institute sont souvent ou parfois autorisés à changer leur heure d'arrivée ou de départ, à chaque jour. Parmi les personnes ayant un diplôme universitaire dans l'ensemble de la population américaine, les hommes font part d'une flexibilité semblable à propos des heures d'arrivée, tandis que les femmes font part d'une flexibilité un peu moins grande.

Bien que les professionnels de l'investissement aient habituellement la réputation – justifiée – de travailler dur, on pense parfois que cela empêche toute flexibilité. Les résultats de l'enquête montrent au contraire que le secteur est déjà très flexible. En collaborant avec leurs employés (hommes et femmes) afin d'établir des conditions flexibles, les employeurs peuvent attirer et fidéliser les personnes les plus compétentes, ce qui optimise leurs pratiques d'entreprise. Les résultats de notre enquête indiquent que la flexibilité des heures de travail, dans le secteur de l'investissement, est proche de la norme en vigueur pour les travailleurs ayant un diplôme universitaire.

LES PROFESSIONNELS DE L'INVESTISSEMENT SONT-ILS HEUREUX PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ?



LES PROFESSIONNELS DE L'INVESTISSEMENT SONT-ILS HEUREUX ?

Afin de mieux comprendre pourquoi le secteur de la finance est attrayant aux yeux des hommes comme des femmes, nous avons posé aux membres du CFA Institute des questions concernant leur bonheur général, leur satisfaction au travail et leur satisfaction familiale. Mme Adams et MM. Barber et Odean ont comparé les réponses des membres du CFA Institute à celles de l'ensemble de la population : les résultats de l'ensemble de la population sont présentés dans les cercles intérieurs et ceux des membres du CFA Institute dans les cercles extérieurs. Le graphique fait également la différence entre les opinions exprimées aux États-Unis (en bleu) et dans le reste du monde (en vert), dans la mesure où la population américaine se dit toujours plus heureuse. Toutes les valeurs représentent le total cumulé des personnes qui se disent « très heureuses » ou « totalement heureuses ».

Les membres du CFA Institute déclarent être globalement aussi heureux que l'ensemble de la population, avoir un peu plus de satisfaction familiale et avoir un peu moins de satisfaction au travail. Ces résultats s'appliquent aux États-Unis et dans le reste du monde. Bien que la raison sous-jacente de ces différences mérite d'être analysée de façon plus poussée, il ne semble pas y avoir d'écart significatif entre les sexes.

QUI DONNE DE L'IMPORTANCE À LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES D'INVESTISSEMENT ?

OPINIONS DES CLIENTS ET DU SECTEUR DANS SON ENSEMBLE

Les opinions diffèrent quant à l'importance de la diversité des sexes pour la performance des investissements et pour l'environnement de travail. Dans plusieurs enquêtes, des membres du CFA Institute, des investisseurs particuliers et des investisseurs institutionnels ont répondu à la question : « S'agissant de la mixité au sein d'une équipe de professionnels de l'investissement, laquelle des déclarations suivantes représente le mieux votre opinion ? »¹¹.

a) J'estime que la mixité des équipes engendre de meilleures performances d'investissement car elle permet de diversifier les points de vue.

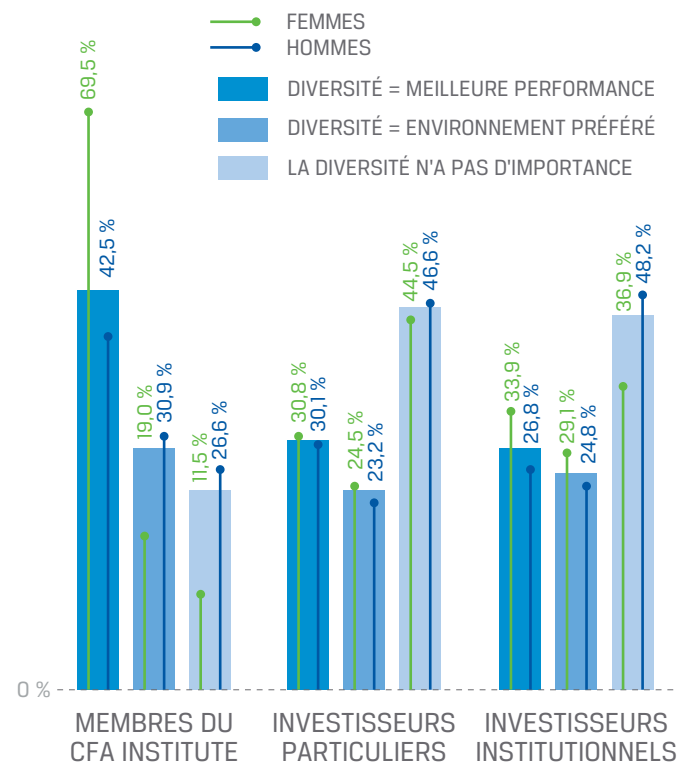
b) Je ne pense pas que la mixité des équipes engendre de meilleures performances d'investissement, mais je préfère néanmoins travailler dans une entreprise (ou investir avec une entreprise) dont la culture est favorable à la diversité des sexes.

c) La mixité n'a aucune importance dans la gestion des investissements.

La première option estime que la diversité cognitive permet de produire de meilleurs résultats, tandis que la deuxième vise une plus grande égalité.

La plupart des femmes membres du CFA Institute (70 %) et près de la moitié de tous les membres (48 %) estiment que la mixité des équipes de professionnels de l'investissement engendre de meilleures performances car elle permet de diversifier les points de vue. Cette différence est intéressante car il est plus probable que les femmes interrogées fassent partie de groupes mixtes et aient donc personnellement constaté les avantages que cela apporte.

S'AGISSANT DE LA MIXITÉ AU SEIN D'UNE ÉQUIPE DE PROFESSIONNELS DE L'INVESTISSEMENT, LAQUELLE DES DÉCLARATIONS SUIVANTES REPRÉSENTE LE MIEUX VOTRE OPINION ?



La plupart des membres du CFA Institute (55 %) qui ne sont pas de cet avis préfèrent néanmoins travailler dans une entreprise dont la culture est favorable à la diversité des sexes.

Seulement 12 % des femmes membres du CFA Institute déclarent que la mixité n'a pas d'importance pour la gestion des investissements et 27 % des membres masculins sont du même avis. En revanche, leurs clients (46 % chez les investisseurs particuliers et 45 % chez les investisseurs institutionnels) sont beaucoup plus susceptibles de dire que la diversité des sexes n'a pas d'importance dans la gestion des investissements. En outre, les réponses des investisseurs particuliers ne montrent pas d'écart entre les sexes tandis que celles des investisseurs institutionnels diffèrent selon le sexe, comme nous l'avons constaté parmi les membres du CFA Institute mais dans une moindre mesure.

À noter une dynamique intéressante ici : si les clients semblent accorder moins d'importance à la diversité des sexes, une minorité se fait néanmoins entendre très clairement dans ce groupe. D'ailleurs, l'attention croissante portée à ce sujet dans le secteur découle en partie des investisseurs institutionnels qui demandent maintenant à leurs gérants de portefeuille existants ou potentiels, de divulguer leur position en matière de diversité des sexes. Citons notamment le California State Teachers' Retirement System (fonds de pension des enseignants californiens à la retraite), qui a poussé State Street Global Advisors à créer le SSGA Gender Diversity Index ETF (ticker : SHE) en 2016, apportant à ces fins un investissement initial de 250 millions de dollars. Ce fonds indiciaire négocié en bourse investit dans des entreprises où les équipes de direction sont plus mixtes, et plusieurs autres fonds ont récemment été lancés.



CONCLUSION

Nous récapitulerons en soulignant les conclusions suivantes qui seront utiles dans le secteur de l'investissement afin d'attirer et de fidéliser des femmes parmi les professionnels :

- Sensibiliser les femmes dès l'université, afin qu'elles réalisent qu'il est possible de faire carrière dans le secteur de l'investissement, sachant toutefois que les compétences mathématiques et techniques doivent se construire encore plus tôt ;
- Démontrer aux nouvelles arrivantes potentielles que le secteur est désormais flexible ;
- Expliquer aux entreprises l'importance de la structure et de la flexibilité du travail pour attirer un personnel mixte.

Selon nous, les entreprises du secteur de l'investissement ont imposé des restrictions inutiles et non reconnues sur leur réseau de compétences, et peuvent dorénavant réaliser pleinement le potentiel de toutes les ressources à leur disposition, ce qui leur confèrera des avantages à l'avenir. Ceci requiert de définir une proposition de valeur appropriée pour les employés, ancrée dans une culture d'entreprise qui privilégie des facteurs de motivation intrinsèques tels que les opportunités de développement, la collégialité, l'autonomie, la responsabilité et les objectifs.

Les données que nous avons rassemblées suggèrent également que les entreprises – et les valeurs qu'elles pratiquent – vont dans le sens d'une plus grande diversité, la mixité étant tout

simplement un élément particulièrement important de la diversité globale. Il faudra renforcer l'attention accordée à ce sujet et multiplier les recherches pour déterminer comment la diversité peut avoir un impact positif sur certaines décisions d'investissement. La théorie suppose que la diversité est importante car, si les équipes sont mixtes, elles profitent de points de vue différents permettant de mieux résoudre les problèmes. Considérant les problèmes complexes qui surviennent dans les investissements, une équipe de gestion aura plus de mal à les résoudre si, compte tenu d'une diversité limitée, tout le monde pense la même chose. Cette difficulté s'atténue à mesure que la diversité augmente; si les membres de l'équipe sont très différents les uns des autres, ils apportent des connaissances, des perspectives, des expériences, des valeurs et des pensées variées.

Ceci nous amène à une dernière réflexion sur l'importance du contexte comportemental. Le développement de la finance comportementale ces dernières années d'une part prouve que nos émotions peuvent affecter nos décisions d'investissement et, d'autre part, a fait prendre conscience aux professionnels du secteur que tout manque d'objectivité peut nuire à la performance. Ce manque d'objectivité – dont on a conscience ou non – affecte également tous les lieux de travail au sein du secteur de l'investissement. Si les raisons qui poussent les entreprises à promouvoir la diversité sont variées, une bonne compréhension de la composition du personnel et de ses motivations joue néanmoins un rôle crucial dans les cultures collaboratives dont le secteur a besoin.

NOTES

¹ Voir la liste à l'adresse www.cfainstitute.org/WIM.

² Pour deux critiques récentes des documents consacrés à la mixité dans les conseils d'administration et à la performance des entreprises, voir « Women on Boards: The Superheroes of Tomorrow? » (Les femmes dans les conseils d'administration: les super-héroïnes de demain?) de Renée Adams, *Leadership Quarterly*, vol. 27, n°3 (2016): 371-386 (<http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.11.001>) et « Diversity on Corporate Boards: How Much Difference Does Difference Make? » (La mixité dans les conseils d'administration fait-elle la différence?) de Deborah Rhode et Amanda Packel, *Delaware Journal of Corporate Law*, vol 39, n° 2 (2014) : www.djcl.org/volume-39/2014-%e2%80%a2-volume-39-%e2%80%a2-number-2-2. Les analyses consacrées aux femmes PDG sont limitées par le fait qu'il n'existe que 22 femmes PDG parmi les entreprises de l'indice S&P 500 (voir « Women CEOs of the S&P 500 » (femmes PDG parmi les entreprises de l'indice S&P 500) de Catalyst, New York: Catalyst, 1^{er} juillet 2016).

³ John R. Graham, Campbell R. Harvey, Jillian A. Popadak et Shivaram Rajgopal : « Corporate Culture: Evidence from the Field » (Données concrètes sur la culture d'entreprise), document de recherche N° 2016-33 de Duke I&E (7 juillet 2016) : <http://ssrn.com/abstract=2805602>.

⁴ Par exemple, voir « Collective Intelligence and Group Performance » (Intelligence collective et performance de groupe) d'Anita Williams Woolley, Ishani Aggarwal et Thomas W. Malone, *Current Directions in Psychological Science*, vol. 24, n° 6 (2015) : 420-424 (https://www.researchgate.net/publication/286512331_Collective_Intelligence_and_Group_Performance).

⁵ Renée Adams, Brad Barber et Terrance Odean : « Family, Values, and Women in Finance » (Famille, valeurs et femmes dans le secteur financier), document de travail, 2016 : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2827952.

⁶ Adams *et al* (2016).

⁷ American Institute of CPAs (AICPA) : « The Most Important Issues for Women in the Accounting Profession » (Problèmes les plus importants pour les femmes dans le secteur de la comptabilité) : www.aicpa.org/interestareas/youngcpanetwork/resources/career/pages/themostimportantissuesforwomenintheaccountingprofession.aspx.

⁸ American Medical Association (AMA) : « Here's What This Year's Medical Class Looks Like » (Constitution du groupe d'étudiants en médecine cette année), *AMA Wire* (2 novembre 2015) : www.ama-assn.org/ama/ama-wire/post/heres-this-years-medical-class-looks-like.

⁹ American Bar Association (ABA) : rapport « A Current Glance at Women in the Law » (Vue d'ensemble des femmes dans les métiers du droit), ABA Commission on Women in the Profession (juillet 2014) : www.americanbar.org/content/dam/aba/marketing/women/current_glance_statistics_july2014.authcheckdam.pdf.

¹⁰ L. Guiso, F. Monte et P. Sapienza : « Culture, Gender, and Math » (Culture, différences entre les sexes et mathématiques), *Science*, vol. 320, n° 5880 (30 mai 2008) : 1164-1165 (<http://science.sciencemag.org/content/320/5880/1164>).

¹¹ Les opinions exprimées par les membres du CFA Institute datent de l'enquête de mai 2016. Les opinions des investisseurs particuliers (N = 3 312) et celles des investisseurs institutionnels (N = 502) ont été rassemblées par Edelman Berland pour le compte du CFA Institute, dans une enquête menée en ligne en octobre/novembre 2015.

L'initiative « **Women in Investment Management** » (Les femmes dans le secteur de la gestion d'investissement) du CFA Institute vise à améliorer les résultats offerts aux investisseurs en promouvant la mixité parmi les professionnels du secteur, dans le monde entier. En collaborant avec les membres du CFA Institute et d'autres leaders du secteur, nous espérons attirer plus de femmes dans le secteur de l'investissement, soutenir leur développement professionnel et pousser les employeurs à pleinement réaliser la valeur commerciale d'une équipe mixte.

L'initiative « **Future of Finance** » (L'avenir de la finance) est une initiative mondiale à long terme visant à assurer que le secteur de l'investissement est digne de confiance, visionnaire et au service de la société. Elle motive le monde de la finance et lui donne les outils nécessaires pour promouvoir l'égalité, la compréhension des autres et l'intégrité personnelle. Sa réussite découle des commentaires fournis en continu par un comité consultatif rassemblant des leaders internationaux et d'autres acteurs de la communauté financière.

La **Research Foundation** du CFA Institute est une organisation à but non lucratif commanditant des recherches indépendantes pour les investisseurs et les professionnels de l'investissement du monde entier. Les activités de la Fondation soutiennent la mission du CFA Institute qui vise à promouvoir les normes d'éthique, d'éducation et d'excellence professionnelle les plus strictes, au bénéfice de la société.

PARTENAIRES AYANT APPORTÉ LEUR CONTRIBUTION



RENÉE ADAMS

Professeur de finance

Présidente du comité financier
de la Commonwealth Bank
Australian School of Business
University of New South Wales



BRAD BARBER

Doyen associé

Professeur de finance
Graduate School of Management
University of California, Davis



TERRANCE ODEAN

**Professeur de finance –
Rudd Family Foundation**

Haas School of Business
University of California, Berkeley



RÉDACTRICE EN CHEF

REBECCA FENDER, CFA

Responsable des recherches dédiées
à l'avenir de la finance
CFA Institute

CONTRIBUTEURS

LEAH BENNETT, CFA

LAUREN FOSTER

MARGARET FRANKLIN, CFA

DIANE GARNICK

PAUL SMITH, CFA

ROGER URWIN, FSIP



CFA Institute

©2016 CFA Institute. Tous droits réservés