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 Egale

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 extrêmement 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 exerçait depuis 30 ans* ».

La mixité favorise la performance

Toutefois, Géraldine Métifeux 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.