

Ma sélection du 21/03/2011

CONCURRENCE

LES ECHOS SUPPLEMENT (10 MARS 11)	Augmenter la part de l'immobilier	3
-----------------------------------	-----------------------------------	---

LA TRIBUNE (08 MARS 11)	Les femmes tardent à s'imposer dans les hautes sphères de la finance	4
-------------------------	--	---

MARCHE DE L'ASSURANCE ET REGLEMENTATION

LES ECHOS (04 MARS 11)	Que valent les contrats à « annuités variables » ?	7
------------------------	--	---



Augmenter la part de l'immobilier

**OLIVIER WIGNIOLLE DIRECTEUR GÉNÉRAL
D'ALLIANZ REAL ESTATE FRANCE**

Comme d'autres, mais lui l'avoue, Olivier Wigniolle regarde le marché français de l'investissement avec un brin de circonspection. *« Je ne suis pas très confiant sur les niveaux des loyers qui ne promettent pas de remonter et il ne me semble pas que les taux de rendement puissent descendre beaucoup plus bas. »* Le directeur général de la filiale française de la compagnie d'assurance allemande Allianz est pourtant confronté à la volonté du groupe d'accroître la part de ses actifs immobiliers au bilan en passant de 4 % à 6 %, soit 20 à 30 milliards d'euros au cours des cinq prochaines années. Implanté surtout en Europe, le groupe compte sur des acquisitions réalisées à 80 % en Europe et depuis Paris, en France et au Benelux. *« La collecte de l'assurance-vie est en croissance permanente, 35 % à 40 % de ces capitaux étaient investis dans des obligations d'Etat. Cette part étant réduite à 25 % au maximum, il y a en gros 20 milliards d'euros en quête de placement et la cible toute désignée est l'immobilier dont le marché n'est pas extensible. Nous avons tous les mêmes objectifs, pas la même tactique »,* explique-t-il.

Avec quelque 900 millions d'euros investis en 2010, Allianz, propriétaire de 367 immeubles (dont 70 % de bureaux situés à Paris pour les deux tiers) est reconnu comme l'un des grands acteurs de la place, et vise le même montant pour 2011.



« Il y a 20 milliards d'euros en quête de placement et la cible toute désignée est l'immobilier dont le marché n'est pas extensible. »

A la différence près que les affaires ont été faites et que nombre de biens aujourd'hui sur le marché l'étaient déjà il y a quelques mois.

Les nouveaux sont trop chers. *« Face à la masse de liquidités disponibles, les vendeurs ont monté leurs prix pour tester le marché, surprise, le marché ne suit pas et plusieurs opérations sont bloquées. Une baisse des prix de 10 %, soit une rentabilité de 5 % minimum, me paraît saine »,* explique-t-il. C. S.



▼ SPÉCIAL « JOURNÉE DE LA FEMME »

Les femmes tardent à s'imposer dans les hautes sphères de la finance

Leur progression dans la hiérarchie est une affaire de long terme et suppose des politiques sociales volontaristes.

PAR SÉVERINE SOLLIER
ET BENJAMIN JULLIEN

La féminisation des organes de direction progresse à petits pas dans le secteur financier. Si la moitié ou plus des salariés sont des femmes dans les principales banques et compagnies d'assurances en France, elles se raréfient dès qu'on grimpe dans la hiérarchie (voir le tableau ci-contre). À la Société Générale où « le PDG est très actif sur le sujet », selon la directrice des ressources humaines du groupe, Anne Marion-Bouchacourt, plusieurs méthodes ont été mises en œuvre pour lutter contre le « plafond de verre » qui entrave la progression des femmes vers le sommet.

Après la méthode des quotas « qui n'a pas bien marché », la banque s'attaque aux changements des mentalités en faisant prendre conscience aux « top managers » du groupe de leurs « biais intellectuels » grâce à un questionnaire spécialement étudié. Pour Anne Marion-Bouchacourt, même si la recette miracle n'existe pas, une amélioration est possible à trois conditions : la volonté de la direction générale, des procédures, et enfin du temps. Avec 23 % de femmes parmi ses cadres dirigeants, la Société Générale fait mieux qu'il y a huit ans où elle n'en comptait que 16 %. Et elle veut montrer sa

volonté de progresser encore : elle a proposé lundi de soumettre à sa prochaine assemblée générale en mai, la nomination de deux femmes comme administrateurs indépendants au conseil d'administration.

Si la mixité, la diversité et l'égalité des sexes font souvent partie de longue date des valeurs défendues par les mutualistes, assureurs ou banquiers, force est de reconnaître qu'on est encore loin de la parité hommes-femmes parmi les cadres et les cadres dirigeants ou au sein des plus hautes instances de gouvernance. Un projet baptisé Mutu'elles lancé en 2004 à la Macif a été intégré dans un accord d'entreprise égalité/diversité de décembre 2006. Il prévoit notamment des formations aux « stéréotypes de genre » pour les recruteurs, du coaching pour les femmes cadres nouvellement nommées, « pas de discrimination positive mais un suivi des évolutions ».

■ RÉVISION DES CRITÈRES

Chez Allianz France aussi, des programmes de coaching et de tutorat ont été mis en place. La gestion des carrières et les critères d'évolution sont parfois révisés. « Les femmes n'ont pas les mêmes aspirations au leadership même si elles en ont les compétences, et en tout cas elles ont des manières différentes d'exercer le leadership, il faut en tenir compte », estime Véronique

Poulard, responsable de l'équipe développement des talents chez Société Générale.

Par ailleurs, plusieurs sociétés comme Axa France, qui y a consacré 2,5 millions d'euros entre 2006 et 2011, prévoient des budgets spécifiques pour corriger les inégalités de salaires.

La présence des femmes dans la banque et l'assurance en France

Chiffres 2010	% de femmes parmi les salariés	% de femmes parmi les cadres	% de femmes cadres dirigeantes	Comité de direction : nombre de femmes / nombre total	Conseil d'administration : nombre de femmes / nombre total
Allianz France	60,2	50,8	NC	68/258	0/6
Groupe Axa	50	49	28	0/7	4/15
Barclays France	50*	39*	NC	27	NS
BNP Paribas	57,1	44	6,8	0	5/18
BPCE	52	35	15	0	4/18
Caisse des dépôts	44,1	39,3	NC	1/26	0 à 25 %
CNP	61,6	50,4	28	NC	1
Crédit Agricole SA	54	22,6*	15,9	NC	5/23
Generali France	55	48	30	1/8	2/12
Groupama	60	43	19	1/9	NC
HSBC France	57	48	NC	0	11,7 %
Macif	64,6	50	21,9	NC	NC
Maaf	64**	42**	22**	3/17	NC
Société Générale	56	42,3	23	8/54	2/13

* En 2009, chiffre 2010 non communiqué ** Source « La Tribune de l'assurance »

Source : sociétés

Citizen Capital a déjà investi 5 millions d'euros

Cofondé par Laurence Méhaignerie, ce fonds « social » finance les entrepreneurs des cités.

CREER LE PREMIER « social venture fund », en alliant « performance financière et impact social positif ». Tel était le pari de Laurence Méhaignerie lorsqu'elle a fondé, avec Pierre-Olivier Barennes, Citizen Capital à l'été 2008.

Près de trois ans plus tard, sa mission est partiellement accomplie : s'il est trop tôt pour mesurer la rentabilité des investissements, Citizen Capital a en tout cas su assurer la pérennité de son activité. En décembre dernier, un nouveau tour de table a été réalisé, permettant à la société de doubler ses actifs sous gestion, à 18 millions d'euros. L'équipe de direction a su attirer des investisseurs de renom, comme AG2R La Mondiale, Axa Private Equi-

Le fonds vient de financer Trace TV, un groupe de médias basé en banlieue parisienne.

ty, La Banque Postale, la Caisse des dépôts, CDC Entreprises ou encore CNP Assurances. « La dernière levée de fonds a permis à Citizen Capital d'être considéré comme un acteur du capital-investissement à part entière, se félicite Laurence Méhaignerie. Nous sommes parvenus à démontrer qu'il est possible d'avoir des objectifs à la fois financiers et extra-financiers. »

■ DIVERSITÉ SOCIALE

En plus de proposer un niveau de rentabilité élevé (15 %), Citizen Capital cherche à promouvoir la diversité sociale, en finançant des entrepreneurs issus des cités et des minorités, que les inves-

tisseurs traditionnels délaissent. Trois prises de participations ont déjà été réalisées, pour un total de 5 millions d'euros. La dernière en date ? Trace TV, un groupe de médias basé en banlieue parisienne spécialisé en musiques urbaines et célébrités sportives, que le fonds a racheté aux côtés du management à Goldman Sachs en juillet 2010.

Pour l'heure, Citizen Capital n'a pas encore investi dans une société dirigée par une femme. « Ce n'est pas au cœur de notre stratégie d'investissement », explique Laurence Méhaignerie, qui n'exclut pas de faire évoluer ce positionnement lors de la levée du prochain fonds.

« Seuls 5 % des dossiers que nous recevons concernent des entreprises dirigées par des femmes », regrette-t-elle.

ALEXANDRE MADDENS

VALÉRIE PERRUCHOT-GARCIA**VICE-PRÉSIDENTE DE FINANCI'ELLES, DIRECTRICE DE LA COMMUNICATION INTERNE DU GROUPE AXA**

« Financi'Elles fédère les réseaux professionnels féminins »

Cette association rassemble déjà plus de 1.500 femmes cadres au sein de huit sociétés du secteur financier.

PROPOS RECUEILLIS PAR
BENJAMIN JULLIEN

Comment est née l'idée de créer Financi'Elles ?

À l'origine, deux réseaux de femmes cadres, Féminin by Société Générale et BNP Paribas MixCity, se sont rapprochés début 2010. Ils ont organisé une rencontre fin juin avec d'autres femmes du secteur banque et assurances, et c'est là qu'est née l'idée de créer Financi'Elles. Cette fédération de réseaux internes rassemble déjà plus de 1.500 femmes cadres au sein d'un groupe pilote de huit sociétés du secteur : outre BNP Paribas et Société Générale, Axa, Barclays, BPCE, Caisse des dépôts, Crédit Agricole CIB et HSBC. Cette fédération a vocation à s'élargir peu à peu aux autres sociétés du secteur, qui compte près de 120.000 femmes cadres.

Quels sont les objectifs ?

L'objet de Financi'Elles est de fé-

dérer les réseaux professionnels féminins et les femmes du secteur financier afin de constituer un réseau ombrelle permettant de mutualiser les actions des entreprises partenaires et de mieux partager les bonnes pratiques. Ces actions sont menées afin de promouvoir la mixité à chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, dans le respect de valeurs communes de confidentialité et de loyauté entre les réseaux membres et envers leurs entreprises. Nous souhaitons aussi contribuer à doter notre secteur d'une image de marque qui soit plus attractive aux yeux des femmes. Nous sommes heureuses et fières d'avoir obtenu le prestigieux parrainage de Christine Lagarde.

Par quoi allez-vous commencer ?

Nous allons d'abord lancer officiellement Financi'Elles, le 24 mars, lors d'une conférence à la Caisse des Dépôts. Nous y présenterons notre projet et nos deux coprésidentes, Laurence Peyraut Bertier, de Barclays et Anne de Blignières, de

la Caisse des dépôts. Mais déjà, 50 femmes volontaires, accompagnées d'experts, de chercheurs et d'étudiants de l'école Audencia, travaillent ensemble à l'organisation de ce réseau et de ses projets. En partenariat avec l'Institut de sondage CSA, Financi'Elles contribue, en particulier, à l'élaboration d'un baromètre de confiance des femmes cadres du secteur, qui contribuera à nourrir un Observatoire sectoriel de suivi et de pilotage des progrès de la mixité sur son périmètre d'action.

Et ensuite ?

Nous envisageons de créer un label Financi'Elles qui reconnaîtrait le niveau d'engagement et de maturité des entreprises en termes de mixité, en analysant les politiques mises en place.



Valérie Perruchot-Garcia.



ASSURANCE-VIE ■ Que valent les contrats à « annuités variables » ?

Ces contrats générateurs d'un revenu garanti à vie sont vendus comme une alternative à l'érosion du rendement des fonds en euros. Décryptage.

ZOOM SUR QUATRE OFFRES DE « VARIABLE ANNUITIES »

	SOUSCRIPTION MINIMUM	FRAIS SUR VERSEMENTS MAXI	FRAIS DE GESTION ANNUELS MAXI (1)	FRAIS DE GARANTIE ANNUELS	REVENU MINIMUM GARANTI À LA SOUSCRIPTION	REVENU MINIMUM ANNUEL GARANTI À 65 ANS, POUR 50.000 € VERSÉS À 55 ANS.
ACCUMULATOR RETRAITE (AXA) (2)	10.000 € À 30.000 € (3)	4,85 %	0,96 %	1,40 %	3,5 % à 4,5 % selon l'âge du rentier	2.209 €
INVEST4LIFE (ALLIANZ)	30.000 €	4,50 %	0,99 %	1,54 % en moyenne (4)	3,50 %	1.671 €
LCL REVENUS GARANTIS VIE (LCL BANQUE PRIVÉE, AVEC AXA)	50.000 €	3,00 %	0,95 %	1,40 %	4 % si revenu touché entre 60 et 64 ans et 4,5 % au-delà	2.619 € (5)
TERRE D'AVENIR 2 (AG2R LA MONDIALE) (6)	30.000 €	4,50 %	0,96 %	0,55 % à 1,90 % selon l'âge du rentier	4 % si revenu touché à partir de 60 ans et 4,5 % à partir de 65 ans	2.149 €

(1) Frais auxquels s'ajoutent les frais de gestion propres aux supports d'investissement du contrat. (2) Formule accessible dans au moins trois contrats : Arpèges, Odyssiel et Privilège. Les éléments d'informations contenus ici concernent Arpèges. (3) 10.000 € si premier revenu touché 10 ans après le versement. (4) Variable selon le niveau de garanties choisi : de 0,52% à 2,35% pour un homme et de 0,59% à 3,18% pour une femme. (5) Ce montant tient compte d'une revalorisation annuelle minimum de 2% de l'épargne en compte. (6) Une déclinaison de cette offre est proposée par Oddo & Cie à travers le contrat Fipovie Retraite Garantie.

UNE FORMULE SOUS SURVEILLANCE

Pour respecter ses engagements en matière de revenu minimal garanti, la compagnie a recours à des mécanismes de couvertures qui s'appuient sur des prises d'options (swaps et futures) sur les marchés dérivés. Elle passe, pour ce faire, soit par des filiales étrangères basées en Irlande (où ces pratiques de couvertures sont autorisées), soit par des partenariats étrangers (Aegon pour AG2R La Mondiale). Ces montages sont actuellement regardés de près par l'Autorité de contrôle prudentiel (ACP), qui s'interroge sur la visibilité des « variables annuités » pour l'assuré, tant en termes de fonctionnement que de frais.

Les contrats dits « à annuités variables » (ou « variable annuités »), vont-ils réconcilier sécurité et rentabilité sur le long terme ? « Nous sommes persuadés que, avant cinq ans, ces produits capteront 50 % de la collecte nouvelle d'assurance-vie », annonce Bertrand Sance, directeur associé chez Oddo & Cie, qui a récemment lancé un contrat de ce type en partenariat avec AG2R La Mondiale.

DES FRAIS ÉLEVÉS

Prélevés chaque année sur la valeur de rachat du contrat, ce sont les frais de garanties acquittés par l'assuré qui financent les instruments de couverture qui permettent à l'assureur de s'engager à servir à vie un minimum de complément de revenus à son client. Variables selon le sexe et l'âge de l'assuré, ces frais annuels relativement élevés s'ajoutent aux autres coûts du contrat (frais sur versements, de gestion, etc.).

Venus des États-Unis et introduites en France, en 2007, par AXA, les annuités variables ouvrent, selon leurs promoteurs (pour l'instant, AXA, AG2R La Mondiale et Allianz), une sorte de quatrième voie entre le classique fonds en euros, les contrats en unités de compte et les rentes viagères. « Avec les annuités variables, vous profitez d'une perspective de rendement supérieure à celle d'un fonds en euros, sans pour autant prendre les risques inhérents aux unités de compte, le tout en bénéficiant d'un revenu viager garanti dans le cadre du fonctionnement d'un contrat d'assurance-vie classique », résume-t-on chez AXA. Mieux vaut pourtant bien comprendre le produit avant de souscrire !

1 LA NATURE DU CONTRAT

Ces contrats sont des multi-supports (seuls des profils de gestion plus ou moins dynamiques sont proposés), récupérables à tout moment et qui profitent du cadre fiscal et successoral de l'assurance-vie. Leur particularité réside dans la garantie qu'ils contiennent. Loisque l'assuré

souscrit un contrat à annuités variables, il contracte en même temps une ou plusieurs option(s) de garantie complémentaire(s) censée(s) non seulement prémunir son capital contre une baisse des marchés, mais aussi lui assurer un montant plancher de revenus viagers. Toute la difficulté pour l'assureur consiste donc à monter une couverture financière susceptible de tenir les promesses du contrat jusqu'au décès de l'assuré. « Le coût de couverture, donc le niveau de garantie offert, dépend du contexte financier et évolue au fil des souscriptions nouvelles, en fonction de ce que les conditions de marché nous permettent de faire », explique Sylvain Coriat, directeur des assurances de personnes chez Allianz Vie, où le minimum garanti est passé en trois ans de 4 % à 3,5 %.

2 LA CIBLE

Exigeant un versement élevé, les annuités variables s'adressent en priorité à des quinquagénaires aisés soucieux de toucher rapidement un complément de revenu garanti, sans pour autant aliéner

leur capital, ni perdre la possibilité de le transmettre au bénéficiaire de leur choix en franchise partielle de droits.

3 LES RACHATS

Les revenus garantis distribués à l'assuré n'ont rien de magique ! Dans une première phase, ils proviennent du rachat progressif du capital cumulé sur le contrat. Celui-ci, investi dans des supports profilés, profite d'un effet de cliquet qui capte définitivement une fraction de la valorisation des supports d'investissement et bonifie éventuellement le complément de ressources minimum garanti. Dans une seconde phase, si le capital ne suffit plus à assurer le revenu viager promis, la garantie prend le relais.

4 LE MINIMUM GARANTI

D'emblée, l'assuré s'engage sur un revenu minimum susceptible d'être valorisé en fonction du rendement généré par le contrat. L'assuré doit se renseigner sur la façon dont est captée cette performance et la périodicité du cliquet. « Un minimum

garanti de départ élevé peut masquer une valorisation moins avantageuse pour le client, l'assureur ponctionnant par exemple certains frais avant de cristalliser la performance et de la reverser à l'assuré », indique Sylvain Coriat.

5 DES REVENUS FISCALISÉS

L'imposition des revenus générés par le contrat, soumis aux prélèvements sociaux, est celle des rachats : imposition classique sur le revenu ou taux forfaitaire de 35 % pour un rachat de moins de quatre ans après l'ouverture du contrat, de 15 % s'il se fait entre quatre et huit ans et de 7,5 % après huit ans (et après abattement). Cette pression fiscale doit cependant être relativisée, dans la mesure où seule une fraction des revenus distribués est constituée d'intérêts, qui seuls sont imposables. Par ailleurs, une fois le capital du contrat épuisé, les rachats se transforment en rentes viagères à titre onéreux fiscalisées comme telles (assiette taxable réduite à 40 % pour les assurés âgés de 60 à 69 ans, 30 % au-delà). LAURENCE DELAIN