



ESG Prospective Morning



INVEST WEEK • PARIS

7 octobre 2021



Ensemble, s'investir
pour demain

ESG prospective Morning

S'engager concrètement dans les enjeux ESG



Laure Delahousse

Directrice générale adjointe



Introduction Diversités, vecteur de compétitivité



Adeline de Queylar

Directrice de la Communication



Enquête Mixité – résultats 2021



ENQUÊTE

Diversité, vecteur de compétitivité



SGP, OÙ EN ÊTES-VOUS?



Juba Ihaddaden

Economiste



ENQUÊTE DIVERSITÉS 2021

Introduction

- **Objectif** : mesurer quantitativement la diversité dans les SGP

- **Moyens** : Focus sur différentes thématiques d'une année sur l'autre. Réalisations 2021 :
 - Deuxième enquête mixité. Présentation lors de l'ESG Prospective Morning
 - Première enquête handicap. Présentation des résultats mi-novembre

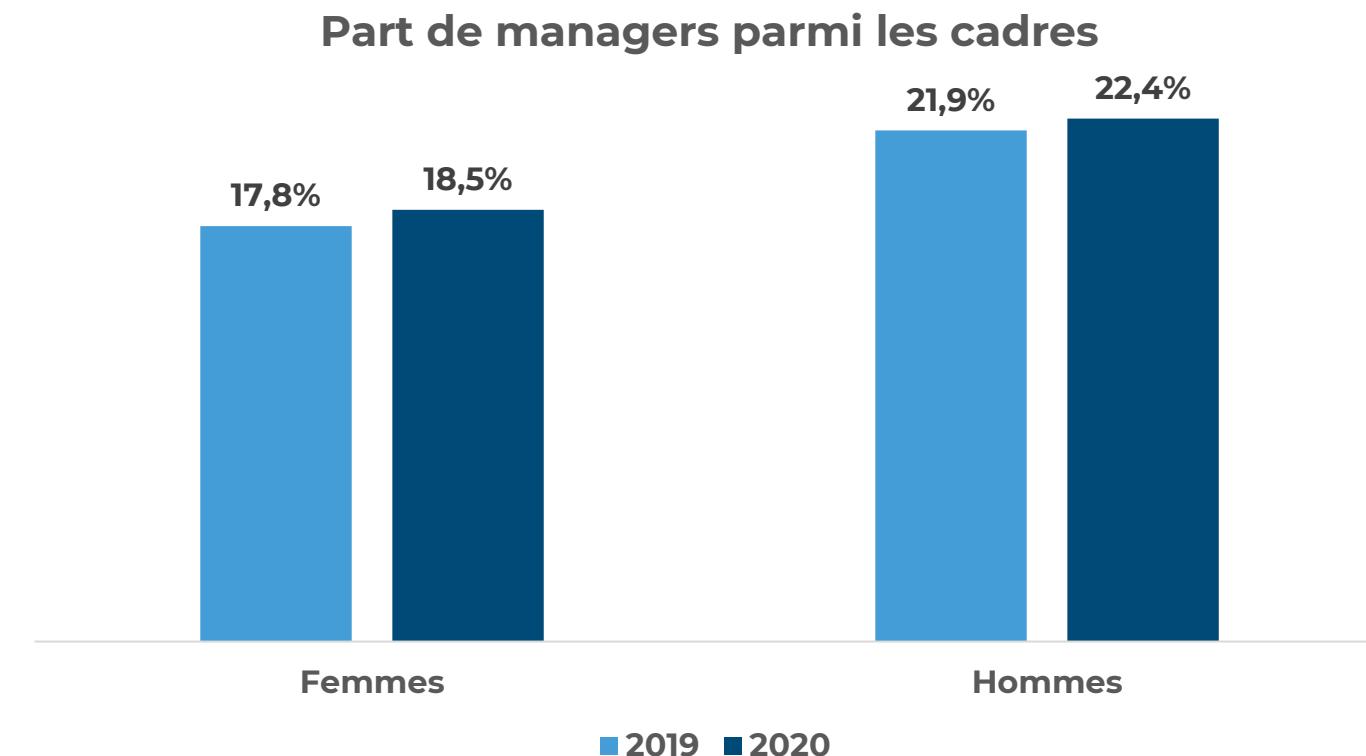
Caractéristiques de la collecte

- Réalisée entre juillet et septembre 2021
- L'échantillon est composé de 96 SGP ou groupes de SGP qui emploient 9 837 salariés (soit 24% des membres de l'AFG, représentant 63% des effectifs totaux)
- L'échantillon est composé de :
 - 9 SGP ayant plus de 250 salariés
 - 18 SGP ayant entre 50 et 250 salariés
 - 69 SGP ayant moins de 50 salariés

Cartographie de la mixité dans les SGP

Une part de femmes plus faible parmi les managers

- Les hommes représentent 58% des salariés des SGP
- Parmi les cadres des SGP, les hommes représentent 60%, une part proche de celle de l'économie française
- Parmi les managers des SGP, les hommes représentent 65%.

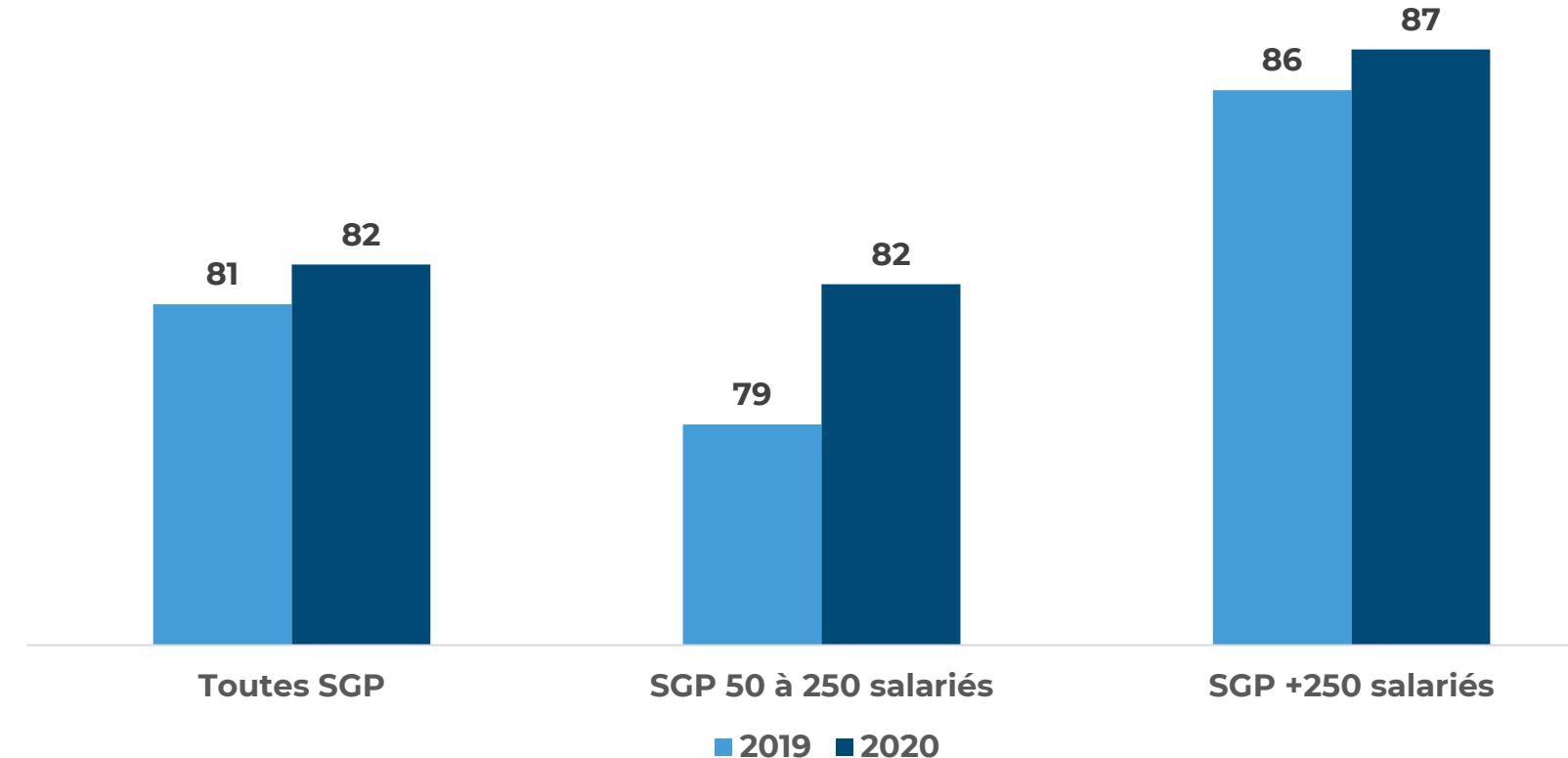


Analyse de l'index d'égalité professionnelle

Une progression continue

- L'amélioration concerne toutes les SGP soumises à l'index (26 sociétés concernées ont répondu)
- Moyenne nationale de toutes entreprises confondues : 85/100 index 2021* (contre 84 index 2020). Taille de l'entreprise et niveau de l'index sont positivement corrélés

Moyenne de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes



- La baisse de l'écart de rémunération entre hommes et femmes est le facteur principal de hausse de l'indicateur entre 2019 et 2020

*L'index n+1 correspond aux données de l'année n.

Evolution de la mixité entre 2019 et 2020

Une tendance positive

- Hausse de +7,9% du nombre de femmes managers (contre +6,4% chez les hommes)
- Un taux de promotion parmi les femmes stable et équivalent à celui observé parmi les hommes : 6,5%

PROCHAINES ENQUÊTES

En 2022, une enquête plus exhaustive sur la mixité

- L'enquête reprendra des questions plus complètes, comme pour la première édition : données sur les COMEX & CA, les rémunérations, les recrutements par famille de métier...
- L'enquête mixité de 2020 avait mis en avant trois résultats majeurs :
 - 1/3 des membres des comités exécutifs sont des femmes (40% dans les SGP de plus de 150 salariés et 23% dans les SGP de moins de 150 salariés)
 - 1/5 des membres des conseils d'administration sont des femmes (29% dans les SGP de plus de 150 salariés et 14% dans les SGP de moins de 150 salariés)
 - Des inégalités de revenus entre femmes et hommes subsistent (Un homme cadre dans une SGP gagne 16 % de plus qu'une femme)

#1 : Agir pour la mixité



Lorna Lucet
ESG Analyst
Amundi



Stéphane Déo
Responsable de la stratégie de marché
Ostrum



Gregory Legeais
Senior Talent Specialist
Axa IM



Table ronde animée par
Isabelle Guyot-Sionnest
AM Group

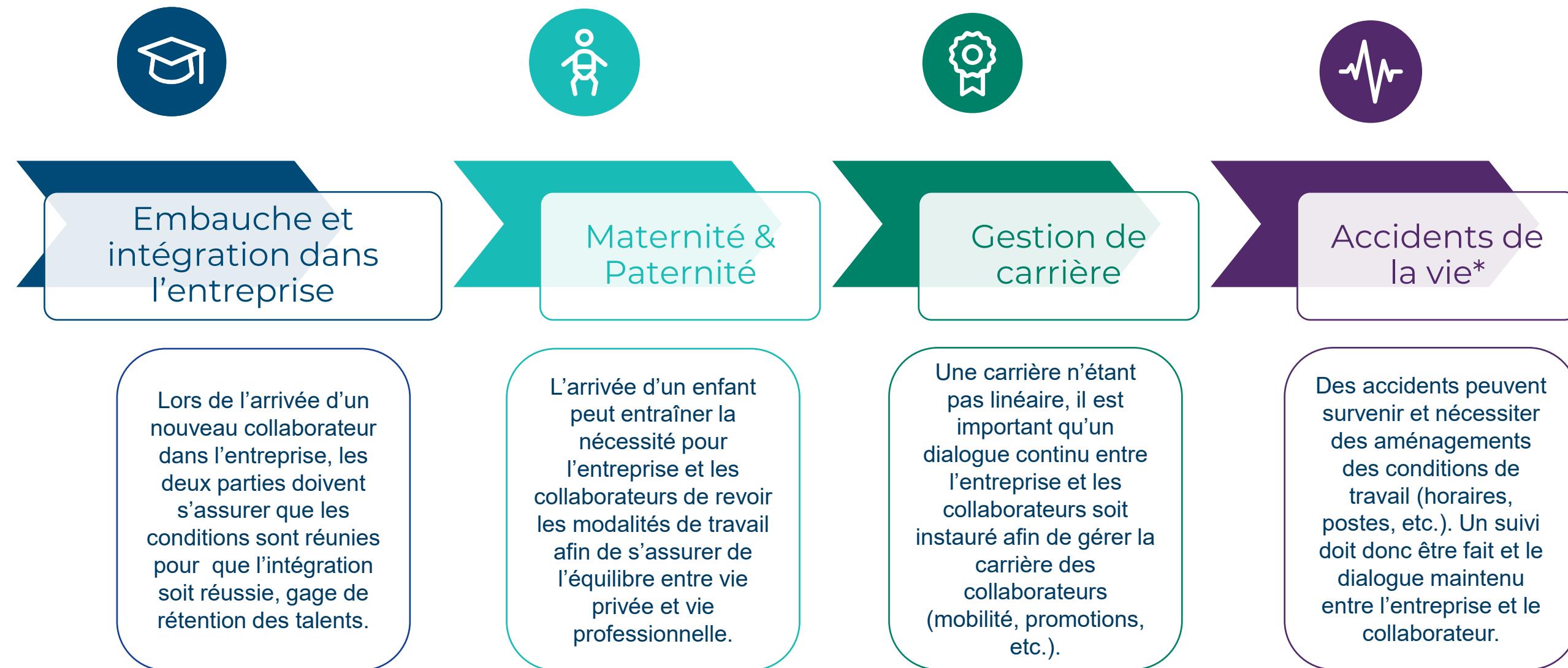


1. ACCOMPAGNER ses collaborateurs et collaboratrices tout au long de leur carrière

Lorna Lucet,
Analyste ESG - Amundi



4 MOMENTS CLÉS IDENTIFIÉS



* Nous entendons par accident de la vie toute situation qui nécessite une modification substantielle du mode de vie (parent dépendant, maladie, handicap, enfant en situation de handicap...)

QUELS SONT LES POINTS COMMUNS À CES 4 MOMENTS ?

Moments propices à l'incertitude, à la remise en question de son cadre de vie et à une certaine fragilité psychologique.



« La souveraine félicité de l'homme ici-bas est d'anticiper » Oscar Wilde

L'anticipation permet de clarifier les notions et de mettre en place une meilleure gestion

- Mise à disposition d'une boîte à outil lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur
- Mise en place d'un processus RH indépendant en cas de demande d'arbitrage

Réflexions internes à mener sur l'organisation et la structuration de la SDG

- Grille de salaires par poste
- Mise en place d'une enveloppe permettant de réduire les écarts salariaux

Identification des valeurs communes que la SDG veut promouvoir et auxquelles se référer en cas de litige

- Partage des valeurs avec les candidats lors d'un recrutement permettant d'éviter les erreurs de casting

FORMALISER ET COMMUNIQUER SUR LES VALEURS

L'intégration des valeurs dans le quotidien et par tous les salariés ne peut se faire que si elles sont formalisées, communiquées et partagées.

La formalisation permet d'avoir un document qui devient une référence

- Rédaction d'une charte sur la diversité
- Rédaction des process à suivre lors des congés maternité et paternité (ex: rattrapage salarial)

Communiquer régulièrement sur les valeurs de la SDG permet de faire des piqûres de rappel et de relancer la discussion

- Les biais cognitifs sur la diversité nécessitent un travail de longue haleine et de fond

Enrichir son processus

- Points sur les nouvelles lois et leur mise en place au sein de la SGP
- Rappel des processus mis en place et des droits et avantages des salariés

FORMER LES ÉQUIPES

Les biais cognitifs sont souvent inconscients et donc non perçus par les individus, il faut aller les débusquer dans notre quotidien !



- Proposition de formations sur le thème de la diversité et des biais cognitifs
- Proposition de conférence, animations de débats, etc.

Comprendre

- Comprendre les difficultés auxquelles les minorités font face
- Identifier ses propres biais cognitifs (syndrome du scarabée)

Rectifier

- Encouragement de la diversité dans les profils pour les nouveaux collaborateurs et pour les mobilités internes
- Développement de réseaux de femmes, networking, etc.
- Parité dans les candidatures proposées en cas de promotions
- Sanctions en cas de discriminations avérée
- Mentorat ou nomination d'un référent

GÉRER LES DIFFICULTÉS

Se retrousser les manches est toujours mieux que de faire l'autruche !

Etre lucide sur les difficultés

- L'arrivée d'un enfant, un handicap ou une maladie sont des moments qu'il faut apprendre à gérer car ils impactent la vie d'un salarié, l'équipe (psychologiquement) et l'organisation du travail

Mettre en place un processus de résolution

- Il faut faire face ensemble, être transparent avec les équipes sur les évolutions et les réorganisations possibles

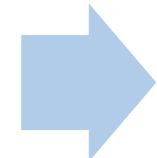
Maintenir le dialogue

- Il est important de maintenir le dialogue avec les salariés tout le long du processus de résolution et de les accompagner dans leurs démarches au sein de l'entreprise

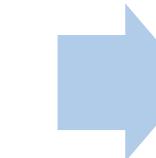
PÉRENНИSER DANS LE TEMPS

Les efforts menés pour faire face doivent être pérennisés dans le temps afin de capitaliser sur les acquis.

Capitaliser sur les acquis



Pérenniser certaines démarches



Partager à l'extérieur ses bonnes pratiques

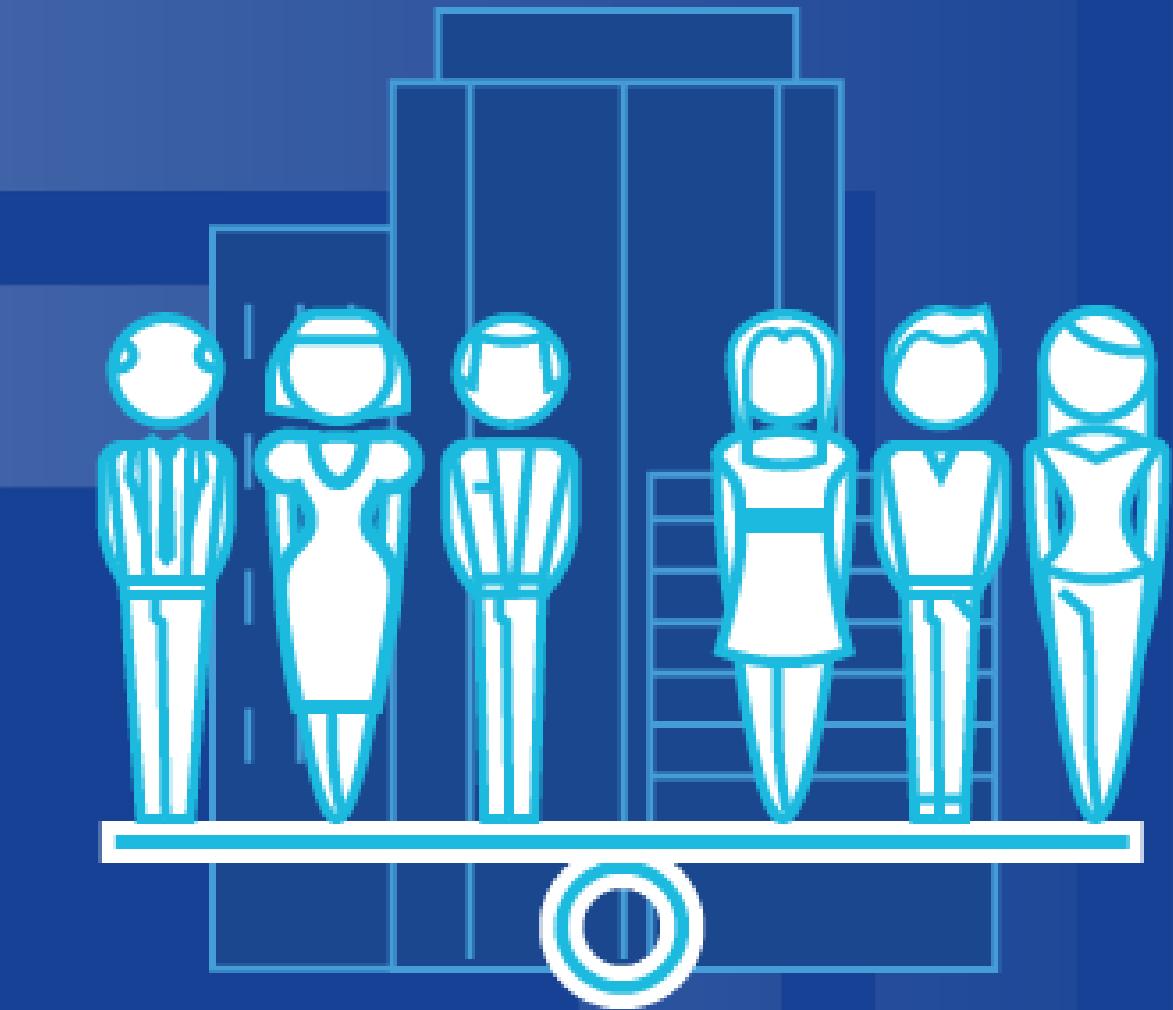
- Enrichir les procédures suite à l'expérience terrain
- Recueillir les feedbacks des collaborateurs
- Mieux appréhender les difficultés pour mieux gérer la fois suivante

- Suivi régulier pour s'assurer de l'adéquation sur le long terme du dispositif mis en place pour le collaborateur, notamment ceux en situation de handicap, l'équipe et la SDG
- Prise en compte des nouveaux besoins dans les évolutions de poste

- Trouver des relais et participer à des échanges sur ces questions
- Les bonnes pratiques existent, il faut les diffuser

2. FAVORISER un recrutement mixte

Stéphane Déo,
Responsable de la stratégie de marché
Ostrum AM



En amont : l'importance de constituer un vivier

Un problème majeur pour le recrutement est le manque de candidates féminines. Une action en amont semble donc nécessaire pour constituer un vivier plus large.

¶ Action pré-bac.

- But : sensibilisation aux métiers de la finance pour « démystifier » et donner l'envie aux jeunes filles d'aller vers des métiers dans les SGP.
- Actions : événements du type « Bring your daughter at work » (journée portes ouvertes pour des lycéennes). Participer à des forums ou des « foires aux métiers » dans les lycées. Faire un événement AFG.

¶ Post-bac :

- « Shadowing day » : une étudiante passe la journée avec une collaboratrice femme (pour expérimenter la réalité de son métier).
- Stages et alternances : cibler un recrutement mixte 50/50. Intégration dans les KPI.
- Liens avec les universités

Politique de recrutement

- ➡ **Formation des managers** sur les biais inconscients par des organismes extérieurs. AFG pourrait participer à la mutualisation de la formation afin que toutes les SGP y aient accès ;
- ➡ Insister lors de l'entretien sur **la politique menée par l'entreprise** sur l'égalité homme/femme ;
- ➡ S'imposer un **taux minimum de femmes dans les shortlists** ;
- ➡ Insérer dans les **KPI** dans les entreprises avec une certaine taille : pourcentage de femmes recrutées.

En aval : vie en entreprise

La rétention et les perspectives de carrière auront un impact sur l'image de l'entreprise et sur son attractivité. Une politique mixité visible et crédible constitue donc un élément central du recrutement.

- **Politiques familiales** : temps partiels, congés parentaux, durée congés maternité, augmentation lors d'un retour de congé mat, entretiens de suivi après un congé mat. Prendre en considération que le télétravail a été un retour en arrière pour les femmes ;
- **Politiques mixité** : KPI en termes de promotion, de répartition des postes à responsabilité, politique d'égalité F/H dans les rémunérations ;
- **Zéro tolérance sur le sexisme** : mettre en place des conditions de travail qui favorisent l'inclusion ;
- Accompagnement en termes **de formation / coaching** pour faire prendre conscience aux femmes qu'elles peuvent se mettre des freins

3. PREVENIR

déetecter et sanctionner les
comportements sexistes

Gregory Legeais
Senior Talent Specialist
AXA IM

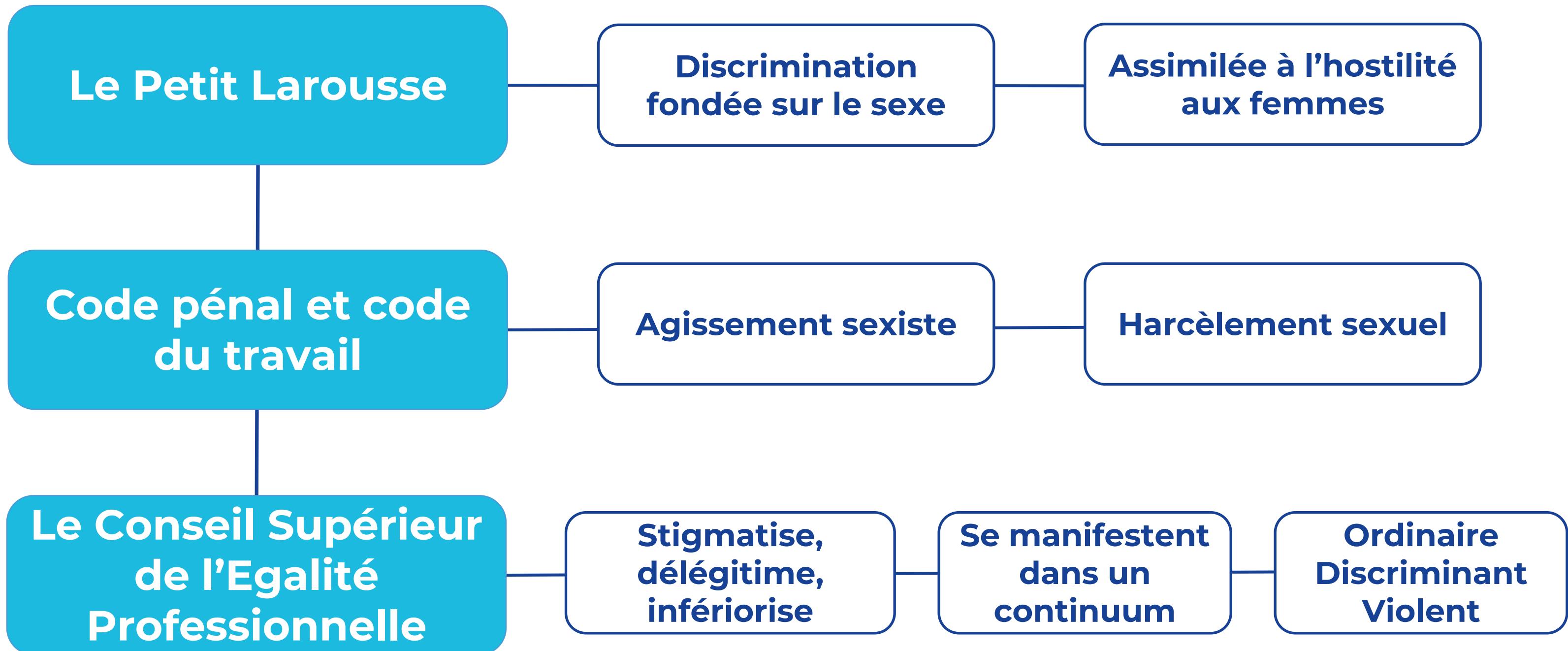


8 BONNES RAISONS DE S'INTÉRESSER AU SUJET

Le sexisme:

- 1. Est répandu**
- 2. Est un facteur de risque en matière de santé et sécurité**
- 3. Altère la performance**
- 4. Impacte l'image**
- 5. Constitue un risque juridique**
- 6. Nuit aussi aux hommes**
- 7. Sape les politiques d'égalité professionnelle**
- 8. Bafoue les valeurs de l'entreprise**

DEFINITIONS



MANIFESTATIONS

Blagues, remarques
déplacées

Propos
irrespectueux ou
méprisants

Effet Matilda

Le sexisme
bienveillant

Bropriating

Manterrupting &
mansplaning

Fausse séduction

Non-conformité
au code de la virilité

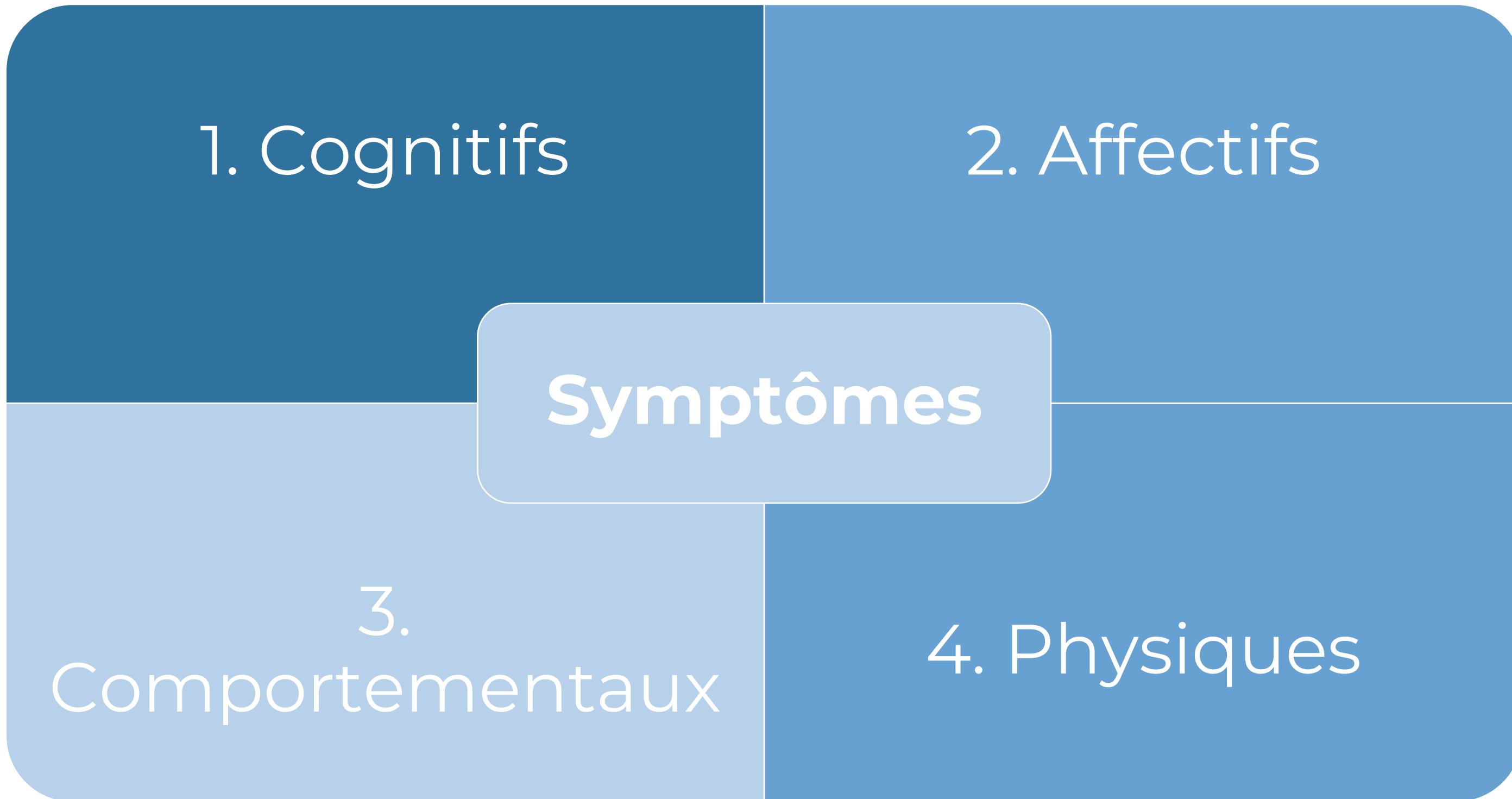
Les normes

Agressions physiques

Injures et insultes

Comportements
discriminants

CONSEQUENCES SUR LES VICTIMES



AGIR

Promouvoir un environnement de travail respectueux

- ✓ **Rappeler les règles**
- ✓ **Sensibiliser les managers, les salarié.e.s, les instances représentatives du personnel à la question des stéréotypes**
- ✓ Rejoindre des **collectifs d'entreprises** pour partager des bonnes pratiques
- ✓ **Prendre en charge les victimes** et instruire toutes les demandes
- ✓ **Sanctionner fermement** les auteurs d'actes et/ou propos sexistes
- ✓ Mettre en place un **dispositif d'alerte**
- ✓ **Développer des outils** de sensibilisation
- ✓ Intégrer dans le cadre du **dialogue social** de l'entreprise
- ✓ **Instaurer une vigilance** sur l'éventuelle présence de stéréotypes dans toutes les procédures
- ✓ **Lancer un diagnostic social**
- ✓ Veiller à promouvoir une **communication interne et externe** éliminant les représentations et le langage fondés sur des stéréotypes de sexe

Conclusion Mixité, un enjeu cœur des diversités



Marianne des Roseaux
Secrétaire générale
Acofi Gestion



#2 : ESG état du marché et point réglementaire



Aurelie de Barochez
Responsable Intégration ESG
Groupama AM



Olivier Mespoulet
Directeur du Développement
Seventure Partners



Bastien Rossopoff
Directeur de Division
supervision transversale
AMF



Pierre-Emmanuel Beluche
Chef du bureau finance durable,
droits des sociétés, comptabilité et
gouvernance des entreprises
DG Trésor



Table ronde animée par
Isabelle Guyot-Sionnest
AM Group



#3 : Alignement 2°, impact et risque climatique ESG : quels enjeux pour les gérants d'infrastructure



Bérénice Arbona
Responsable dette
et infrastructure - LBPAM



Emilie Mazzacurati
Global Head of Climate
Solutions
Moody's Climate Solutions



Raphaëlle Muhlmann-Eytan
Director Infrastructure
Ardian



Table ronde animée par

René Kassis

Président de la commission fonds
d'infrastructures de l'AFG

Directeur des Actifs Réels et Privés - LBPAM



Nicolas Rochon
Chief Executive Officer
RGreen Invest



Raphaëlle Muhlmann-Eytan
Director Infrastructure
Ardian





AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

Merci