



ESG
Prospective
Morning



INVEST
WEEK • **PARIS**

6 octobre 2022

L'AGEFI
PARTENAIRE MEDIA

Introduction

Diversités, vecteur de compétitivité



Dominique de Préneuf



Directeur général



Enquête Mixité – résultats 2022



Juba Ihaddaden 
Economiste

VOLET « MIXITÉ » DE L'ENQUÊTE DIVERSITÉ

Echantillon

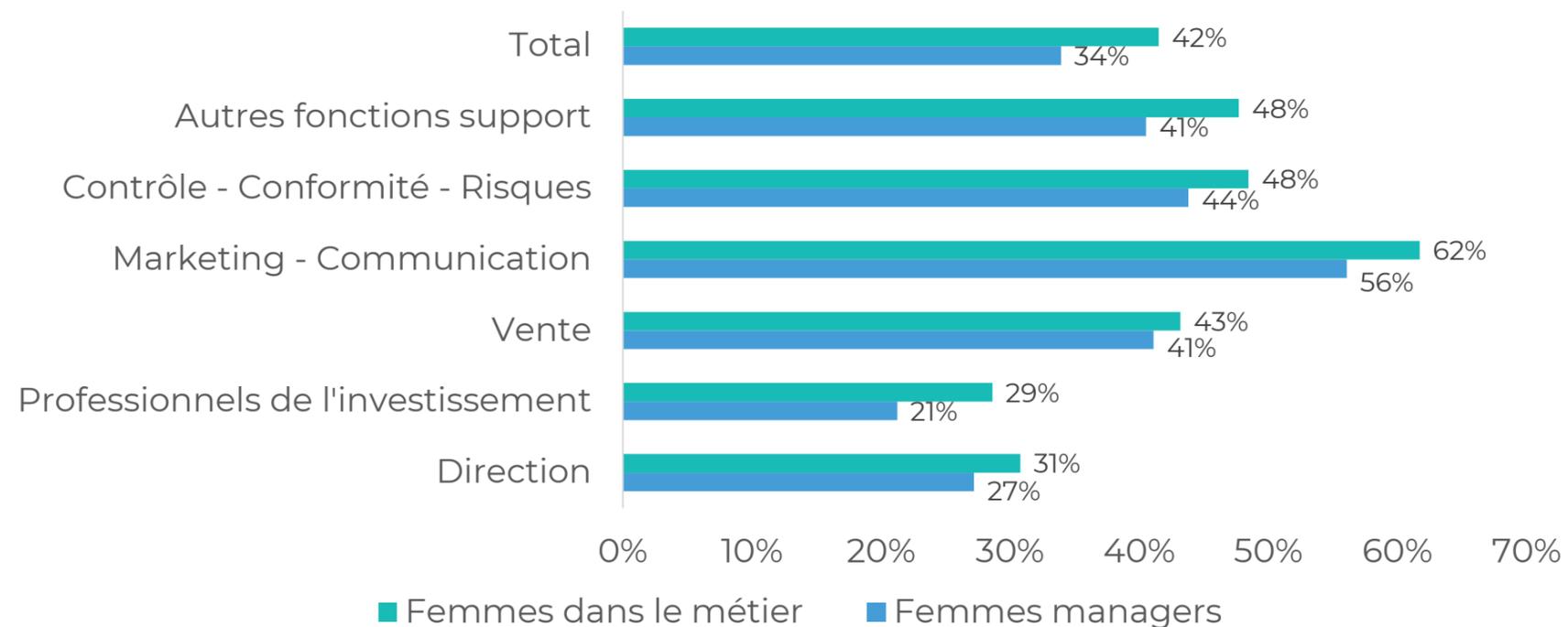
- ▮ Collecte auprès de toutes les SGP adhérentes de l'AFG réalisée entre avril et juin 2022
- ▮ L'échantillon est composé de 104 répondants
- ▮ Ensemble, les 104 SGP de l'échantillon emploient 11 895 salariés (soit 77% des effectifs de l'ensemble des membres de l'AFG)
- ▮ Selon les effectifs internes des SGP, l'échantillon est composé de :
 - 9 SGP ayant plus de 250 salariés
 - 23 SGP ayant entre 50 et 250 salariés
 - 72 SGP ayant moins de 50 salariés

ETAT DES LIEUX : PROGRÈS A RÉALISER

Un déséquilibre qui croit avec le niveau hiérarchique

- 42% de femmes parmi l'ensemble des salariés
 - 34% de femmes parmi les managers
 - Inégalité un peu plus marquée pour les postes de Direction (35% de femmes dans les COMEX)
 - Conseils d'administration : entités les moins mixtes, avec 25% de femmes
- Focus sur les managers par métier

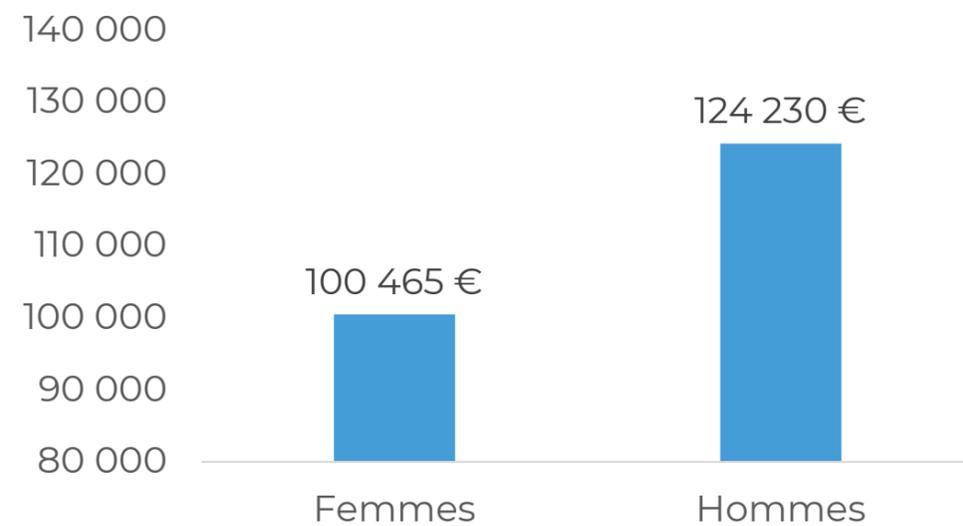
Comparaison du pourcentage de femmes salariées et de femmes managers dans chaque métier



ETAT DES LIEUX : PROGRÈS A RÉALISER

Rémunérations

- À l'échelle des sociétés interrogées, le salaire moyen des cadres s'élève à 114 000€ brut par an (primes incluses). En moyenne, les hommes cadres gagnent 19% de plus que les femmes cadres, tous métiers, niveaux hiérarchiques et temps de travail confondus



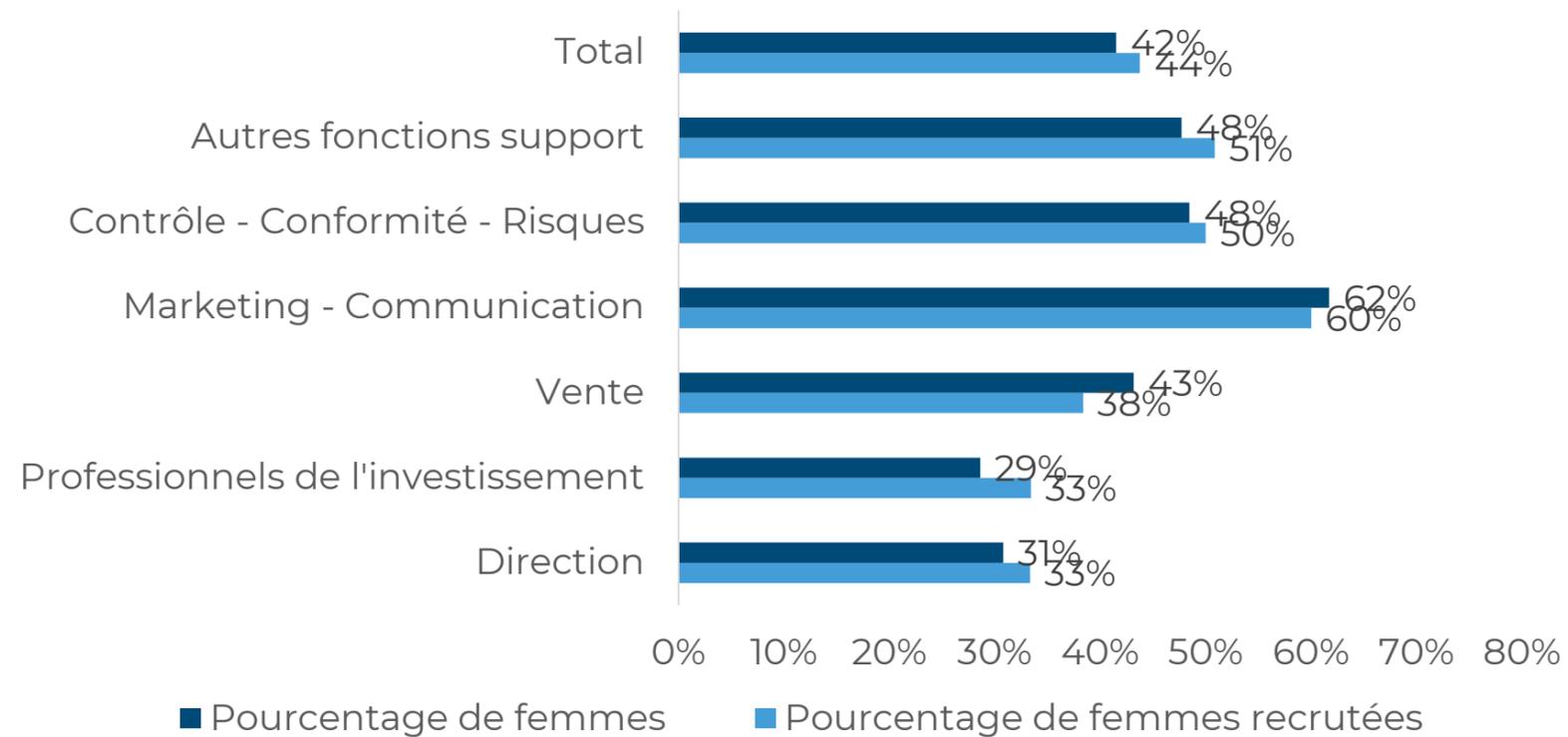
- 20% des postes avec les plus hautes rémunérations occupés par des femmes
- Retour de congé maternité/adoption des femmes suivi d'une augmentation de salaire dans 92% des cas

ETAT DES LIEUX : TENDANCES POSITIVES

Des recrutements et des promotions encourageants

44% de femmes parmi les salariés recrutés en 2021

Comparaison du pourcentage de femmes salariées et de femmes recrutées dans chaque métier

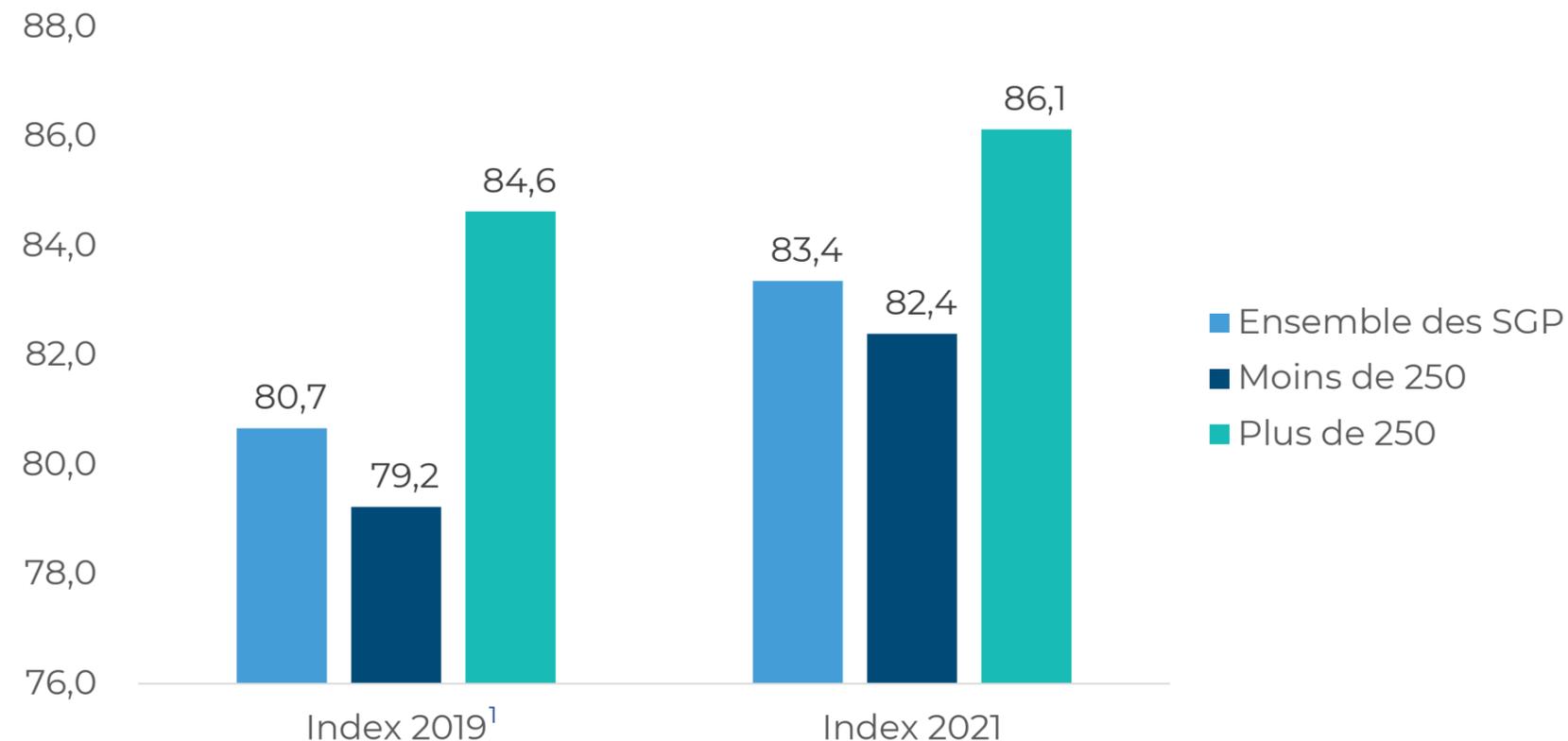


Taux de promotion égal pour les hommes et les femmes (7%)

INDEX EGAPRO : TENDANCES POSITIVES

L'index d'égalité professionnelle moyen des acteurs de l'industrie de la gestion d'actifs est en hausse

- ☐ **Toutes SGP confondues** : 80,7/100 en 2019 et 83,4/100 en 2021
- ☐ **SGP de plus de 250 salariés** : moyenne de 84,6 en 2019 et 86,1 en 2021
- ☐ **SGP de moins de 250 salariés** : moyenne de 79,2 en 2019 et 82,4 en 2021



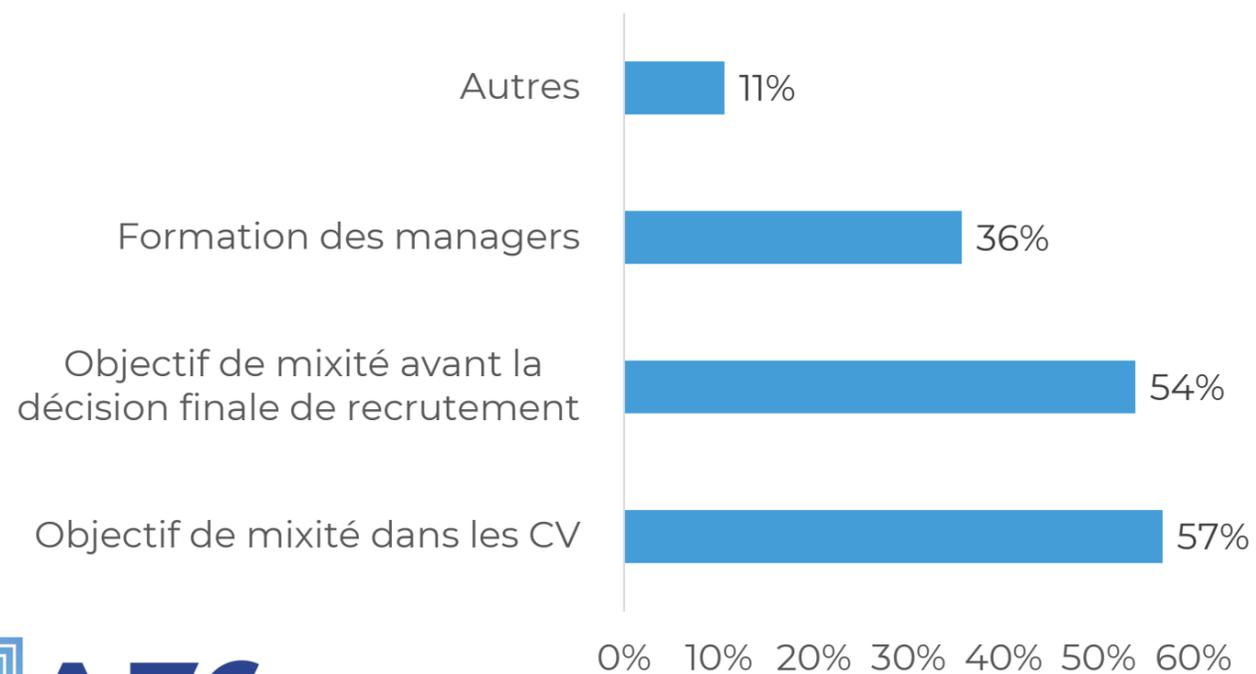
Source : Site [Index Egapro](#) du Ministère du Travail

ACTIONS ET ATTENTES DES SOCIÉTÉS DE GESTION

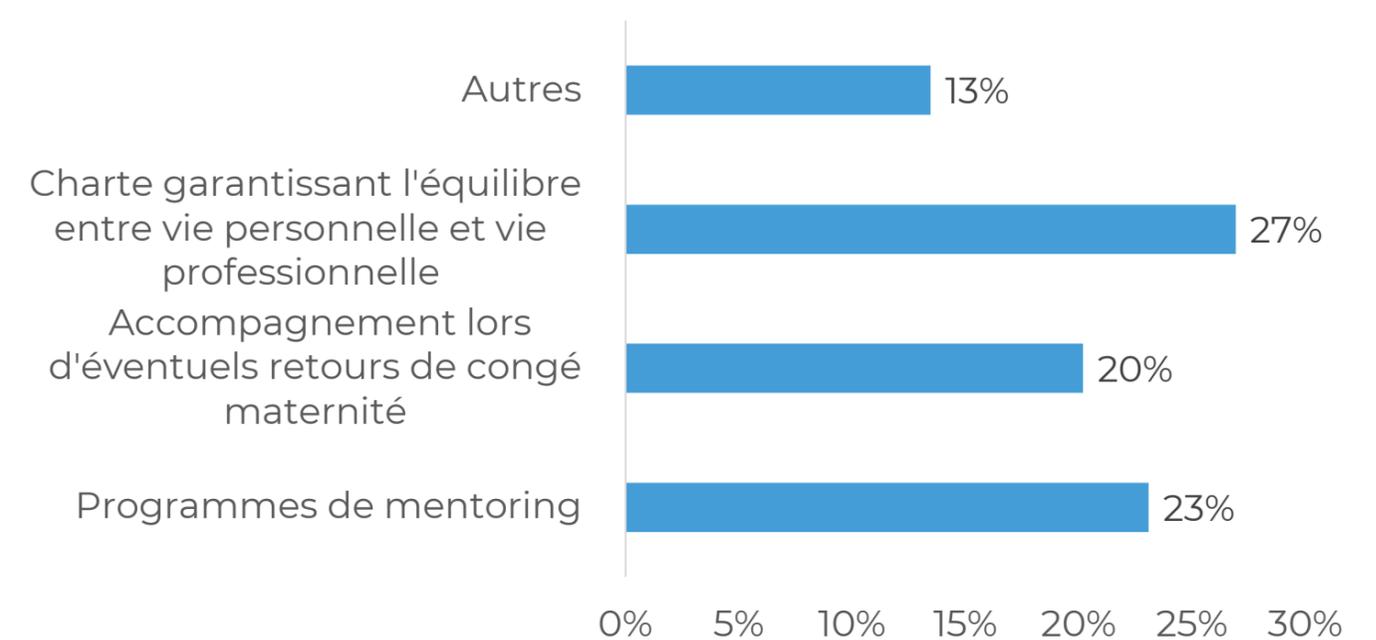
Actions menées en interne des SGP

- ▣ Demande croissante de la part des clients sur la parité et l'égalité professionnelle
- ▣ Actions pour favoriser la mixité en interne :
 - Concernent les processus de recrutement pour 69% des SGP
 - Concernent l'accès aux postes de direction pour 50% des SGP

Actions mises en œuvre pour favoriser la mixité dans les recrutements

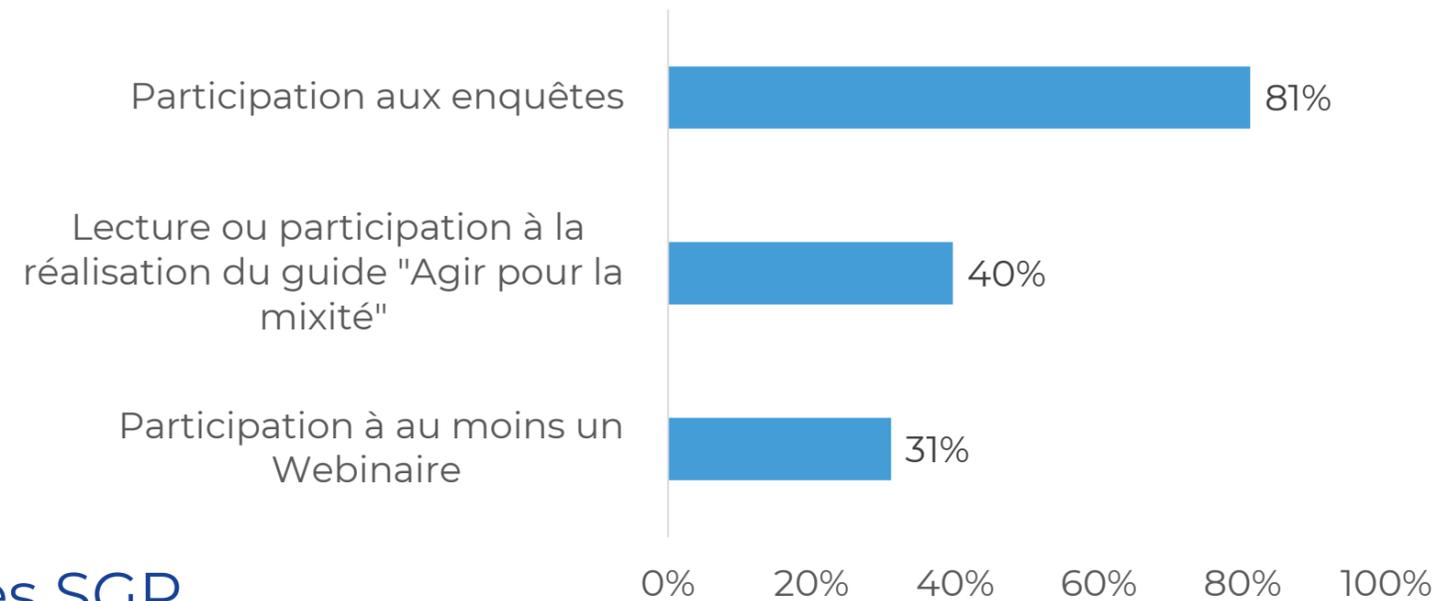


Actions mises en œuvre pour favoriser l'accès aux postes de direction



LE RÔLE DE L'AFG

56% a déjà entendu parler des initiatives de l'AFG en faveur de la mixité



Suggestions des SGP

- Agir dans les établissements d'enseignement supérieur sur la connaissance des métiers du secteur
- Mieux communiquer sur des « success stories » de femmes dans la gestion d'actifs

Keynote speech Kick off Égalité des chances



Elisabeth Moreno

Ancienne ministre déléguée chargée de
l'Égalité entre les femmes et les hommes,
de la Diversité
et de l'Égalité des chances

Enquête Égalité des chances – résultats 2022



Juba Ihaddaden 
Economiste

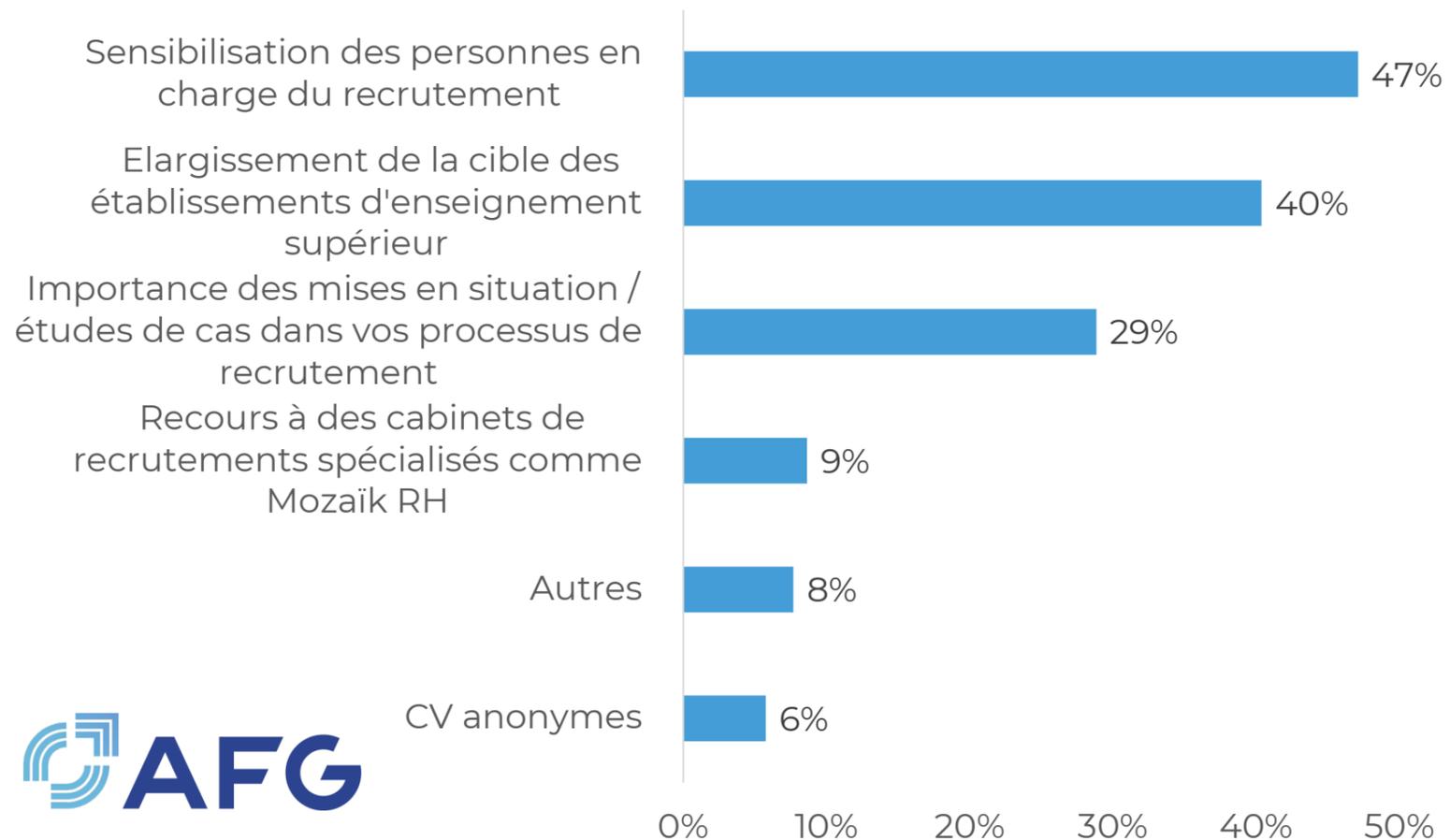
RÉSULTATS DU VOLET « DIVERSITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE » DE L'ENQUÊTE DIVERSITÉS 2022

Une thématique émergente

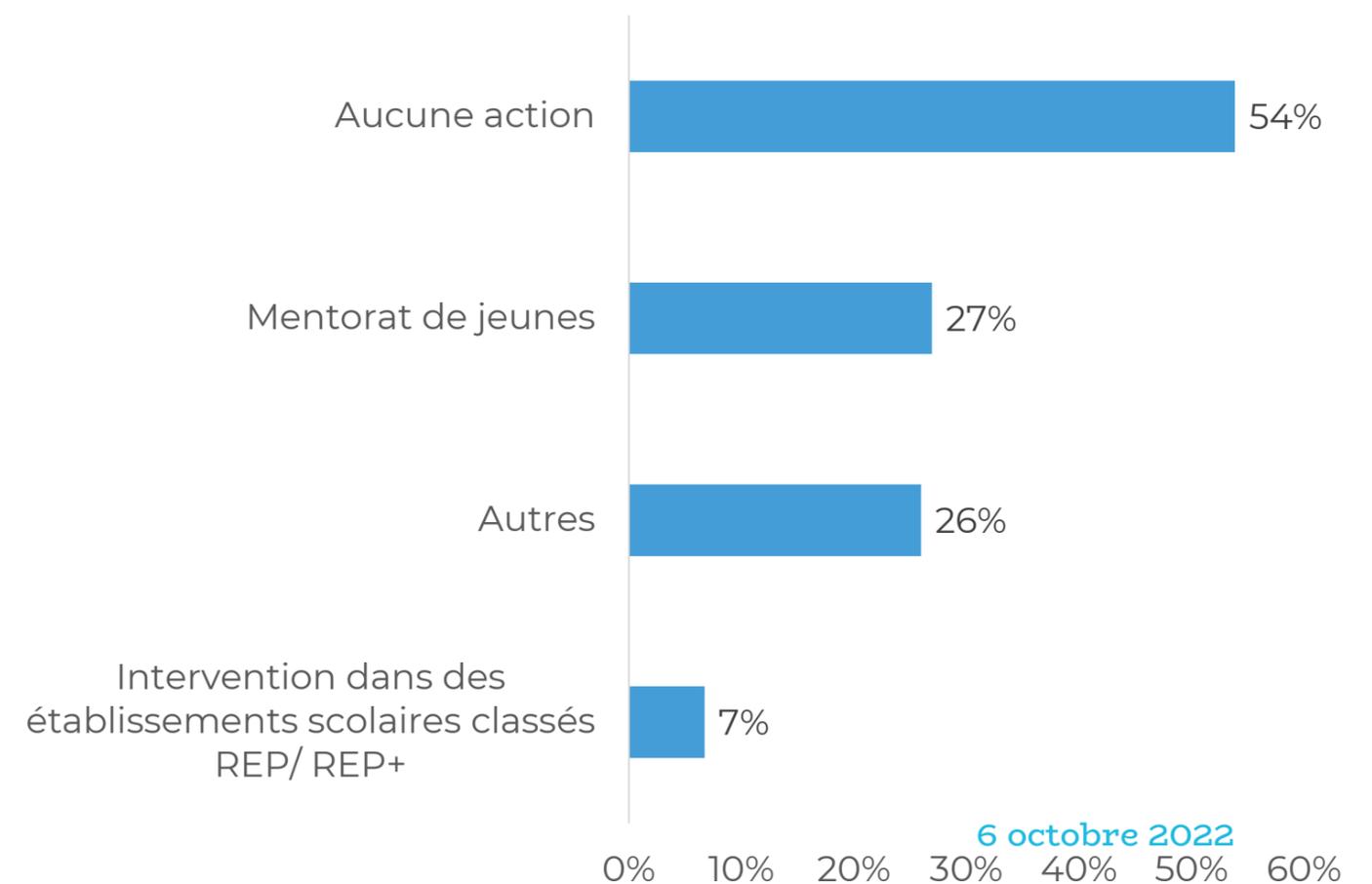
☐ L'engagement en matière d'égalité des chances se matérialise :

- par la diversification des profils recrutés
- par l'accompagnement d'actions sociétales en externe

Mise en place d'actions visant à favoriser la diversité socio-économique dans les recrutements des sociétés de gestion



Engagement dans des actions sociétales visant à favoriser l'égalité des chances

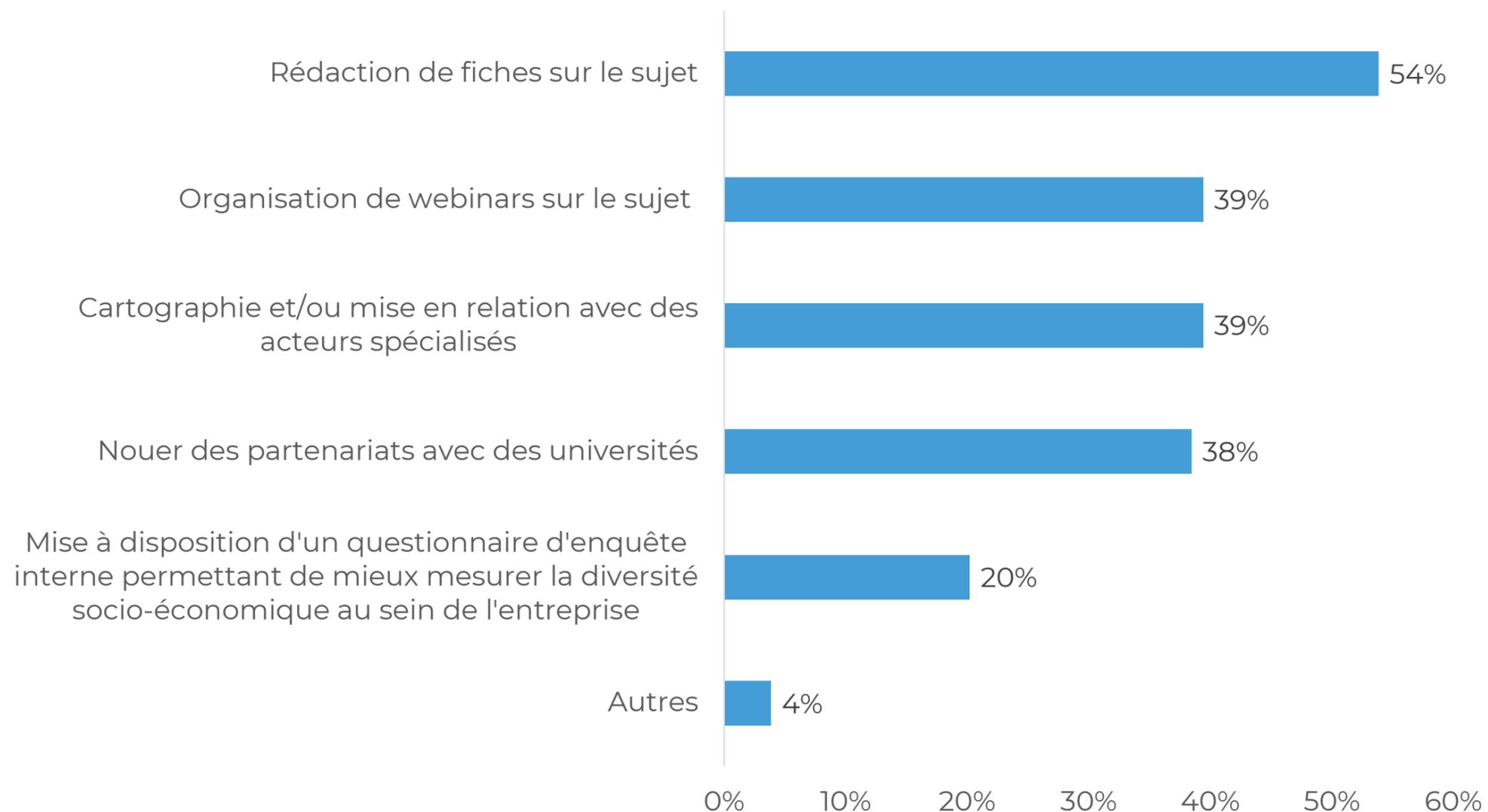


RÉSULTATS DU VOLET « DIVERSITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE » DE L'ENQUÊTE DIVERSITÉS 2022

Attentes des sociétés de gestion vis-à-vis de l'AFG

54% des sociétés de gestion n'ont pas de dispositif en faveur de l'égalité des chances

Propositions d'actions pour l'AFG :



#1 : Égalité des chances et Diversités socio-économique



Yves ChouEIFaty
CEO
TOBAM



Caroline Courtin
Responsable Diversité, Égalité et Inclusion
BNP Paribas



Maxime Letissier
Human Resources Manager
Ardian



Table ronde animée par

Annick Masounave
AGEFI





AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

#2 : Comment prendre en compte les enjeux sociaux dans l'ISR et l'investissement à impact ?



Fabien Léonhardt
Senior SRI Fund Manager,
Head of Social Impact
Investing, Mirova



Karine Leymarie
Responsable gestion
actions, sélection de fonds
et ISR, MAIF



Aurélie Rivoire
Impact Debt, Eiffel
Investment Group



Modération par Cyrielle Sénéchal-Chevallier,
consultante en innovation sociale



AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

#2 : Comment prendre en compte les enjeux sociaux dans l'ISR et l'investissement à impact ?

Introduction de la table ronde



Claire Gomard
membre actif du GT Diversités,
impliquée dans la création d'un fonds
"capital humain"

Diversités, vecteur de compétitivité

Conclusion



Dominique de Préneuf



Directeur général





AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

Merci



**Ensemble,
s'investir pour demain**

Merci !

Prénom, nom du responsable Titre du responsable Coordonnées du responsable

