



Stratégies et organisation des sociétés de gestion en faveur de la diversité et l'inclusion (D&I)

DONNÉES D'ENQUÊTE 2022



AFG

SOMMAIRE

☰	Introduction	3
☰	Engagement des SGP en faveur de la diversité et l'inclusion (D&I)	4
	■ Actions et dispositifs organisationnels	4
	■ Accords d'entreprises sur la D&I	5
	■ Signature de chartes et implication dans des initiatives collectives sur la D&I	5
	■ Prise en compte de la D&I dans les décisions d'investissement	5
☰	Actions menées en faveur de la D&I au sein des SGP	6
	■ Recrutement inclusif	6
	■ Sensibilisation et formation des collaborateurs à la D&I	8
	■ Mesure des diversités par les SGP	9
	■ Emploi des seniors	10
☰	Freins rencontrés par les SGP dans leur stratégie D&I	11
	Conclusion	11

Introduction

Les enjeux environnementaux, sociétaux et de gouvernance doivent être au cœur des priorités de notre société et de chaque entreprise. Il ne s'agit plus seulement de répondre à des critères d'évaluation supplémentaires, mais bien de s'engager concrètement par des actions. Le groupe de travail *Diversités, vecteur de compétitivité* cherche à promouvoir ces sujets au cœur de notre industrie.

En 2020, une première enquête sur la mixité dans l'industrie de la gestion d'actifs a été menée. En 2021, afin de répondre aux attentes exprimées par les sociétés de gestion, un guide des bonnes pratiques *Agir pour la mixité* a été publié. En 2021, l'enquête réalisée a été élargie à la thématique du handicap. Les constats soulevés par cette étude ont débouché sur la réalisation d'un deuxième guide intitulé *Agir pour l'inclusion du handicap en 2022*.

113 SGP qui emploient 13 100 salariés (soit 81 % des salariés des SGP membres de l'AFG) ont répondu à l'enquête "Diversités" en 2023.



Pour la première fois en 2023, une partie spécifique de l'enquête "Diversités" a été dédiée aux pratiques des sociétés de gestion en matière de Diversité et d'Inclusion (D&I).

En parallèle, cette année, les travaux du GT ont porté sur les bonnes pratiques transversales en faveur de la diversité sous toutes ses formes. Un premier guide sur la thématique "Diversité liée à l'âge" a été dévoilé lors de l'édition du 6 octobre 2023 de l'*ESG Prospective Morning*.

Des guides portant sur d'autres thématiques (Recrutement inclusif, Mesure de la diversité, Sensibilisation et formation des collaborateurs) seront publiés dans le courant de l'année 2024.

Engagement des SGP en faveur de la diversité et l'inclusion (D&I)

■ ACTIONS ET DISPOSITIFS ORGANISATIONNELS

73 % des sociétés de gestion qui ont répondu à l'enquête indiquent agir en matière de Diversité & Inclusion.

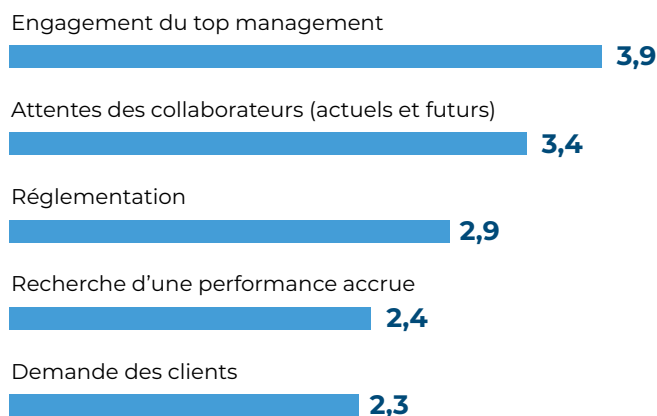
Les raisons pour lesquelles les SGP décident d'agir en matière de D&I sont diverses. Le facteur explicatif le plus mentionné par les répondants à l'enquête est l'engagement du top management : il s'agit donc avant tout d'une décision stratégique.

L'engagement des SGP en faveur de la D&I peut se traduire par la mise en place de dispositifs organisationnels associés. 66 % des SGP qui agissent en matière de D&I ont au moins un dispositif organisationnel sur le sujet, notamment :

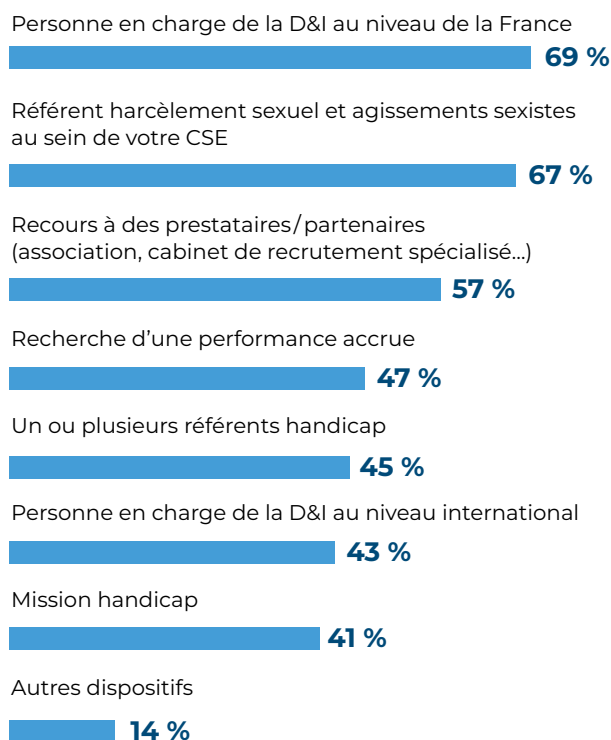
- ▶ 69 % ont une personne en charge de la D&I au niveau de la France ;
- ▶ 67 % ont un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de leur CSE² ;
- ▶ 57 % ont recours à des prestataires ou des partenaires extérieurs.

D'autres dispositifs ont également été évoqués : l'instauration d'un service de prévention santé ou la formation annuelle de l'ensemble des collaborateurs sur la D&I.

Classement¹ des raisons pour lesquelles les SGP agissent en matière de diversités



Dispositifs organisationnels mis en place par les SGP



1) Une note sur 5 est attribuée par chaque SGP pour chaque facteur explicatif. La moyenne pour chaque facteur explicatif est alors calculée, ce qui permet de les classer. Ainsi, une note moyenne élevée signifie que le facteur a été mentionné comme important par de nombreuses SGP.

2) La mise en place d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein des CSE et d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés.

■ ACCORDS D'ENTREPRISES SUR LA D&I

La signature d'un accord d'entreprise sur la D&I peut être un moyen d'établir des règles et des actions pour déployer une politique diversité, à l'issue de discussions entre direction et salariés.

Parmi les SGP qui agissent en matière de D&I, 43 % ont signé au moins un accord d'entreprise sur la D&I. Les thématiques concernées par les accords d'entreprise sont les suivantes :

- ▶ égalité femmes/hommes (85 %),
- ▶ handicap (42 %)
- ▶ parentalité (42 %).

La catégorie "Autre accord" regroupe des sujets transversaux tels que la lutte contre toutes les formes de discrimination.

■ SIGNATURE DE CHARTES ET IMPLICATION DANS DES INITIATIVES COLLECTIVES SUR LA D&I

La signature d'une charte permet à l'entreprise de s'engager en faveur de la diversité. L'objectif est d'encourager les entreprises à promouvoir la diversité et l'inclusion, et à lutter contre la discrimination. Certaines chartes adoptent une approche transversale de la diversité (exemple : Charte de la diversité) et d'autres portent sur une thématique plus ciblée (exemple : engagement LGBT+ de L'Autre Cercle).

48 % des SGP qui agissent pour la D&I ont signé au moins une charte. Parmi celles-ci, les chartes les plus signées par ces SGP sont les suivantes :

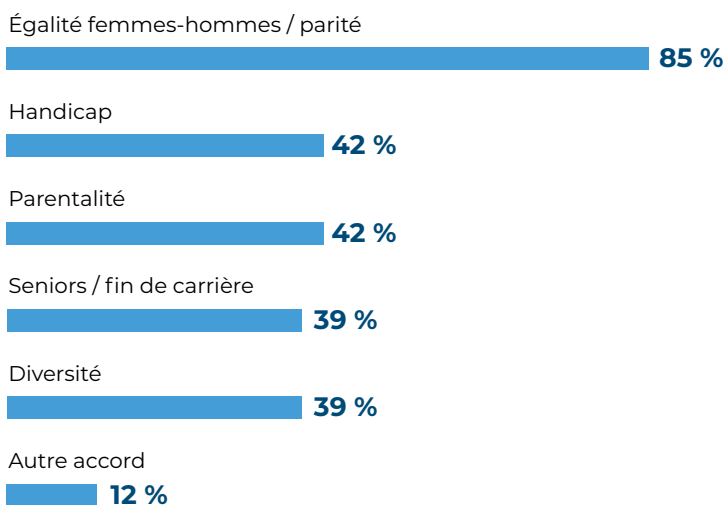
- ▶ la Charte de la diversité (38 %) ;
- ▶ la Charte Parité de France Invest (27 %).

Parmi les autres chartes renseignées par les SGP figurent : 100 Women in Finance, la charte SISTA, Galion Gender Agreement, entre autres.

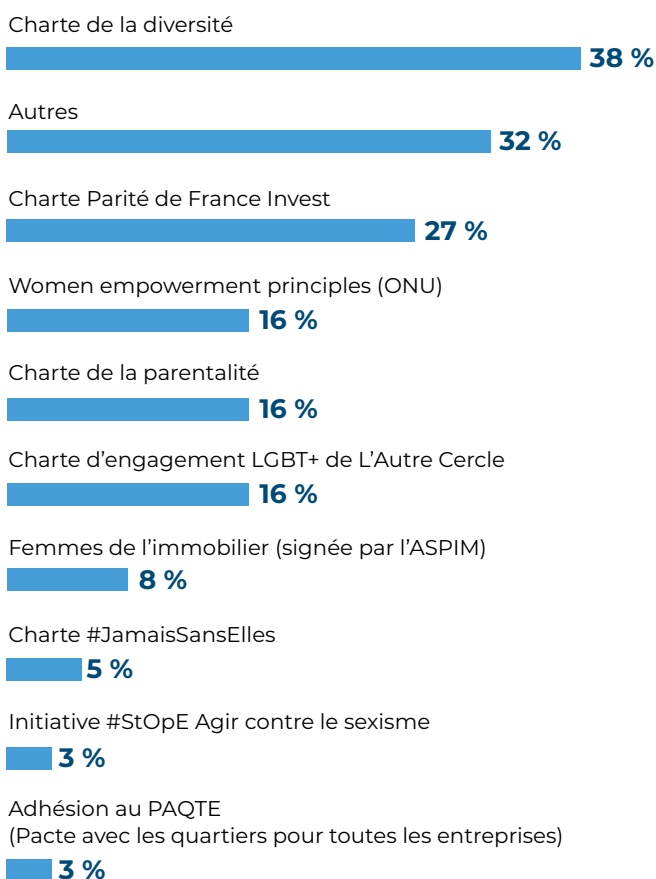
■ PRISE EN COMPTE DE LA D&I DANS LES DÉCISIONS D'INVESTISSEMENT

60 % des SGP qui agissent pour la D&I prennent en compte ce facteur dans le processus de décision d'investissement de leur société. Par exemple, le pourcentage de femmes au sein du comité exécutif des entreprises analysées par le gérant peut être utilisé comme critère de sélection ESG de son portefeuille.

Thématiques concernées par les accords d'entreprise sur la D&I



Chartes signées par les SGP qui agissent pour la D&I



📑 Actions menées en faveur de la D&I au sein des SGP

L'AFG a focalisé son enquête sur quatre volets de la D&I : le recrutement inclusif, la sensibilisation et la formation des collaborateurs à la D&I, la mesure de la diversité et l'emploi des seniors. Il s'agit des quatre thématiques choisies par le GT Diversités pour l'élaboration de guides en 2023-2024.

■ RECRUTEMENT INCLUSIF

Actions en faveur du recrutement inclusif

L'objectif du recrutement inclusif est d'assurer une égalité de traitement et de chance à tous les candidats. 83 % des SGP qui agissent en faveur de la D&I ont mis en place des actions pour favoriser le recrutement inclusif.

Parmi les SGP qui agissent pour avoir un recrutement plus inclusif :

- ▶ 88 % rédigent avec vigilance leurs offres d'emploi ;
- ▶ 72 % sensibilisent ou forment à la diversité les ressources humaines et les managers ;
- ▶ 63 % élargissent la cible des établissements d'enseignement supérieur dans lesquels elles recrutent.

Actions menées par les SGP qui pratiquent le recrutement inclusif

Vigilance dans la façon de rédiger les offres d'emploi **88 %**

Sensibilisation / formation à la diversité et à la non-discrimination des recruteurs (RH/managers) **72 %**

Élargissement de la cible des établissements d'enseignement supérieur dans lesquels elles recrutent **63 %**

Valorisation de la politique D&I à travers la marque employeur (supports de communication, prise de parole des dirigeants, mise en avant de "rôles modèles"...)
55 %

Collaboration avec une structure de formation, une association ou un cabinet de recrutement ayant un focus sur la diversité **38 %**

Importance des mises en situation/études de cas dans les processus de recrutement **34 %**

Outils pour harmoniser la sélection des candidats (guide d'entretien, grille d'évaluation) **27 %**

Autre **6 %**

CV anonymes **5 %**

Objectifs quantitatifs liés au recrutement inclusif

Grâce aux objectifs quantitatifs, les SGP qui pratiquent le recrutement inclusif peuvent plus facilement mesurer les progrès qu'elles réalisent et faire évoluer leurs pratiques en fonction. 38 % des SGP qui agissent en faveur de la D&I ont fixé des objectifs quantitatifs liés au recrutement inclusif.

Parmi les SGP qui ont de tels indicateurs quantitatifs, le plus utilisé est le taux de femmes recrutées (83 %), suivi d'un taux minimum de femmes dans la *short list* de candidats présélectionnés pour des postes de direction (66 %).

D'autres objectifs ont été cités tels que le taux de femmes managers, le taux de transformation des alternances en CDD ou CDI et le taux de femmes recrutées dans les équipes d'Investissement.

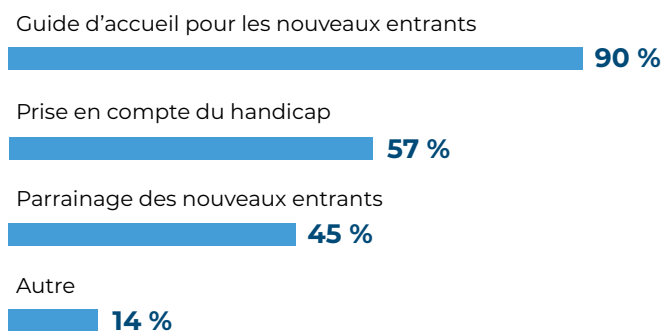
Mesures d'intégration inclusive

66 % des SGP qui agissent en matière de D&I ont instauré des mesures pour faciliter l'intégration inclusive au sein de leur entreprise.

Indicateurs de recrutement inclusif



Dispositifs d'intégration inclusive



■ SENSIBILISATION ET FORMATION DES COLLABORATEURS À LA D&I

Évaluation de la sensibilisation des collaborateurs à la D&I

Près de 70 % des SGP qui ont mis en place des actions en faveur de la D&I forment et sensibilisent leurs collaborateurs sur le sujet.

La sensibilisation des collaborateurs à la D&I est plus répandue dans les SGP qui agissent sur ces thématiques.

Actions de sensibilisation et de formation mises en place

Parmi les SGP qui forment et sensibilisent leurs collaborateurs :

- ▶ 60 % organisent des conférences ou des webinaires ;
- ▶ 60 % mènent des campagnes de communication en interne ;
- ▶ 58 % offrent des formations accessibles à l'ensemble de leurs collaborateurs.

Sensibilisation des collaborateurs à la D&I des SGP qui agissent sur le sujet

Les collaborateurs ont pour la plupart été sensibilisés à travers plusieurs initiatives



Les collaborateurs sont peu amenés à aborder ce sujet au sein de l'entreprise



Les collaborateurs ont pour la plupart été sensibilisés et également formés à la D&I



Les collaborateurs ont pour la plupart été sensibilisés à travers une seule initiative



Actions de formation et de sensibilisation menées par les SGP

Campagne de communication interne



Conférences, webinaires



Formations accessibles à l'ensemble des collaborateurs (exemple : sur les biais cognitifs, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel)



Formations pour les recruteurs RH/managers



Ateliers et activités pédagogiques



Actions sociétales impliquant les collaborateurs (exemple : mentorat de jeunes de quartiers défavorisés, accueil d'une personne en situation de handicap dans le cadre du "DuoDay")



Formations pour les acheteurs



Formations pour d'autres métiers



Autre



■ MESURE DES DIVERSITÉS PAR LES SGP

Indicateurs suivis liés à la D&I

65 % des SGP qui agissent pour la D&I mesurent les diversités. 4 % des SGP qui n'agissent pas pour la D&I suivent des indicateurs pour mesurer les diversités en interne.

Parmi les SGP qui agissent et mesurent la diversité, les principaux indicateurs utilisés sont les suivants :

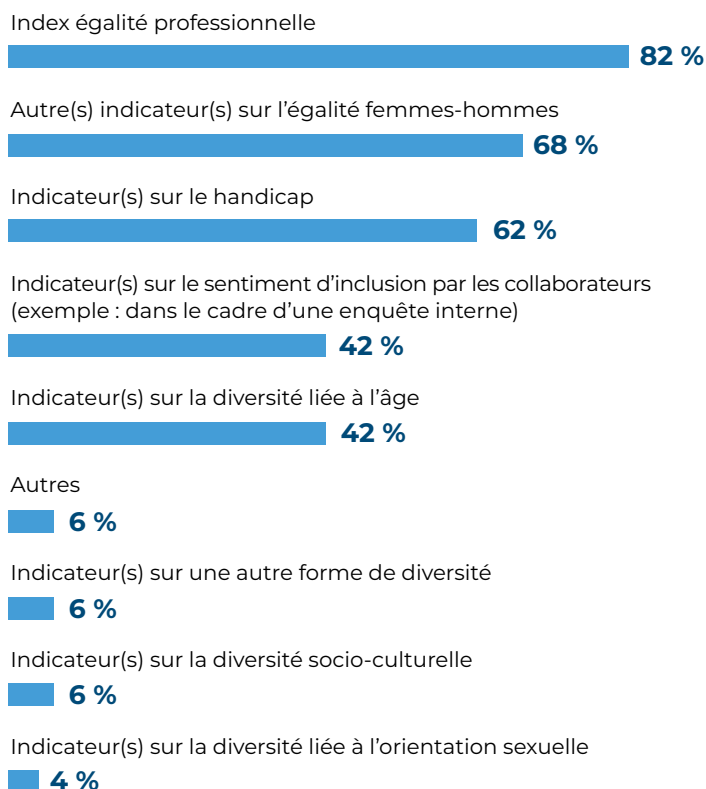
- ▶ l'index d'égalité professionnelle pour 82 % d'entre elles ;
- ▶ d'autres indicateurs sur l'égalité professionnelle femmes/hommes pour 68 % d'entre elles ;
- ▶ des indicateurs sur le handicap pour 62 % d'entre elles.

Parmi les autres indicateurs de diversité cités figurent la diversité des nationalités ou encore l'empreinte sociale publiée par Mixity.

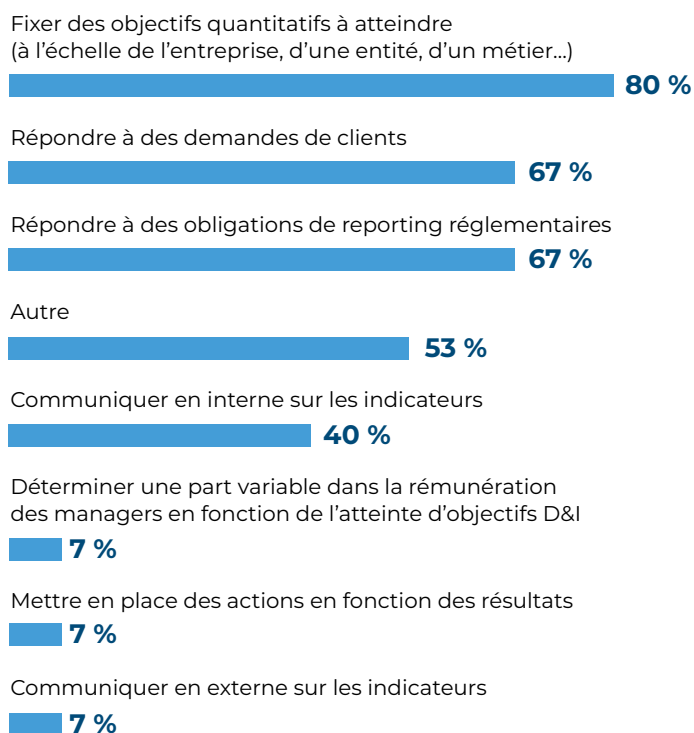
Recours à des partenaires ou des prestataires extérieurs

Parmi les SGP qui ont recours à des indicateurs de mesure de la diversité, 30 % font appel à au moins un partenaire ou prestataire pour la construction du cadre ou la collecte de leurs données sur la D&I. Elles mobilisent des organisations extérieures principalement pour fixer des objectifs quantitatifs (80 %), répondre à des demandes de clients (67 %) ou répondre à leurs obligations légales de reporting (67 %).

Indicateurs utilisés pour la mesure de la diversité en interne des SGP



Raisons pour lesquelles les SGP ont recours à des organismes extérieurs pour mesurer la diversité en interne



■ EMPLOI DES SENIORS

La réforme des retraites, entrée en application le 1^{er} septembre 2023, a conduit à des débats sur l'intégration économique des seniors en France. Dans l'économie française, près de 19 %³ des emplois sont occupés par des personnes âgées de plus de 55 ans, contre 11 %⁴ pour l'industrie de la gestion d'actifs en 2022.

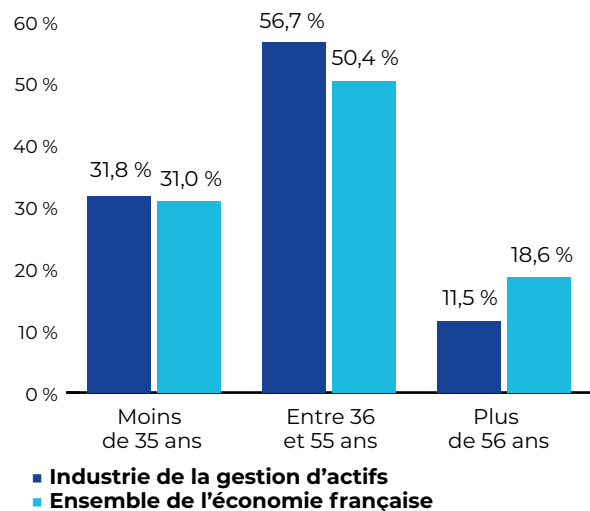
La notion de travailleur senior ne fait toutefois pas l'objet d'une définition légale : l'âge à partir duquel une personne est qualifiée de senior dans le monde du travail varie selon les textes réglementaires et selon les entreprises. Ainsi, les actions mises en œuvre par les entreprises en faveur des seniors ne concernent pas toujours la même tranche d'âge.

Mise en place d'actions pour favoriser l'emploi des seniors

Près de 40 % des SGP qui agissent sur la D&I cherchent à favoriser l'emploi des seniors.

Parmi les actions qu'elles mènent figurent l'aménagement du temps de travail pour les seniors (55 %) et l'accompagnement sur la transition vers la retraite (55 %).

Répartition des salariés par tranche d'âge dans l'économie française et dans l'industrie de la gestion d'actifs



Dispositifs mis en place par les SGP qui agissent en faveur de l'emploi des seniors

Accompagnement sur la transition vers la retraite

55 %

Aménagement du temps de travail / temps partiel senior

55 %

Actions pour favoriser le partage d'expérience entre générations (exemple : co-mentoring jeunes-seniors, équipes mixtes)

48 %

Actions d'accompagnement des salariés aidants (davantage représentés parmi les collaborateurs seniors)

41 %

Diffusion de bonnes pratiques sur le travail au sein d'une équipe multigénérationnelle, sensibilisation sur les stéréotypes liés à l'âge

31 %

Mécénat de compétences pour des associations

31 %

Bilan de compétences, nouvelles opportunités (exemple : rôle de senior advisor)

21 %

Actions de recrutement inclusif spécifiques en faveur des seniors

14 %

Autre

10 %

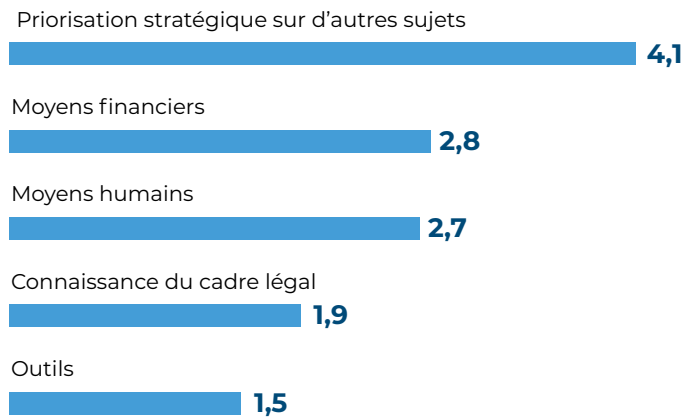
3) Estimation AFG à partir des données INSEE sur la répartition par tranche d'âge de la population française et du taux d'emploi par tranche d'âge.

4) Données issues de l'enquête annuelle sur les Diversités menée par l'AFG auprès de ses membres en 2023.

Freins rencontrés par les SGP dans leur stratégie D&I

Le frein qui limite le plus les SGP dans leur stratégie D&I est la priorisation stratégique sur d'autres sujets, viennent ensuite les moyens humains et financiers.

Classement⁵ des limites rencontrées par les SGP dans leurs pratiques D&I



Conclusion

Contrairement aux années précédentes, l'enquête Diversités menée en 2023 a été développée suivant une approche transversale. L'objectif a été d'évaluer la prise en compte de la diversité et de l'inclusion par l'entreprise dans sa stratégie organisationnelle, dans son recrutement, et dans la politique de sensibilisation et formation de ses collaborateurs. Des questions sur l'existence d'outils de mesure de la D&I et d'une politique spécifique à destination des seniors ont également été posées.

L'engagement du top management est le principal facteur qui explique l'action des SGP en matière de D&I. Ainsi, 73 % des SGP qui ont répondu à l'enquête agissent pour la D&I. Pour les 27 % de SGP qui n'agissent pas encore et celles qui souhaitent élargir leur champ d'intervention, les guides proposés par l'AFG leur apporteront des réponses opérationnelles pour surmonter les freins qu'elles peuvent rencontrer.

5) Même méthodologie utilisée que pour le graphique "Classement des raisons pour lesquelles les SGP agissent en matière de diversité".



Etudes
Eco

L'AFG fédère les professionnels de la gestion d'actifs depuis 60 ans, au service des acteurs de l'épargne et de l'économie.

- Elle se mobilise pour la gestion d'actifs et **sa croissance**.
- Elle définit des **positions communes**, qu'elle porte et défend auprès des pouvoirs publics.
- Elle contribue à l'émergence de **solutions bénéfiques à tous les acteurs** de son écosystème.
- Elle s'engage, dans l'intérêt de tous, à **favoriser le rayonnement** de l'industrie, en France, en Europe et au-delà.
- Elle s'investit pour **l'avenir**.

AFG

Ensemble, s'investir pour demain.



AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

Publication réalisée par le Département Études Économiques de l'AFG

- Thomas Valli, Directeur des Études Économiques | t.valli@afg.asso.fr | 01 44 94 94 03
- Juba Ihaddaden, Économiste | j.ihaddaden@afg.asso.fr | 01 44 94 94 04

41 rue de la Bienfaisance | 75008 Paris | T : +33 (0)1 44 94 94 00
Avenue des Arts 44 | 1000 Bruxelles



www.afg.asso.fr