



Investment
Managers

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES FRANCE 2018



Mener une action de long terme sur l'égalité

“ Tout comme de nombreux aspects de la notion de diversité, l'égalité femmes-hommes ne se limite pas à notre responsabilité en tant qu'employeur: c'est un véritable enjeu commercial. Dans un sondage* réalisé l'année dernière, 87% des collaborateurs d'AXA IM reconnaissent d'ailleurs que l'égalité est un enjeu de compétitivité.

“ L'index de l'Égalité est un nouvel outil, qui s'ajoute en France aux nombreux autres indicateurs que nous utilisons au niveau global pour mesurer nos progrès dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Je sais que les mesures que nous prenons accélèrent notre capacité à atteindre cet objectif d'égalité à tous les niveaux. Le score que nous obtenons avec l'index français confirme la pertinence de nos actions et nous encourage à ne pas abandonner nos efforts.

“ Pour AXA IM, créer un environnement de travail qui fait de la différence une richesse n'est pas un but, mais un prérequis pour atteindre nos objectifs; il convient de parler de transformation culturelle non seulement au sein de notre entreprise mais aussi au sein de notre industrie, la gestion d'actifs. **Enfin, il ne s'agit pas d'avoir les bons indicateurs, mais de mener les bonnes actions pour avoir le bon impact.**”

#plusquedesmots



AMÉLIE WATELET
**Chief Transformation Officer & Global Head of HR
& Communications**



En 2018, AXA IM a reçu la [certification EDGE](#) en matière d'égalité femmes-hommes. Cette certification s'appuie sur une étude indépendante de nos actions en faveur de l'égalité, qui a été comparée à des standards internationaux et aux standards de notre secteur. Cette certification confirme la pertinence de notre plan d'actions et nous encourage à poursuivre nos efforts au service de progrès durables.

*sondage réalisé auprès de 221 collaborateurs dans le cadre de la certification EDGE

Index de l'Égalité femmes-hommes: la méthodologie

L'index de l'Égalité femmes-hommes mesure l'efficacité des politiques menées par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Fondé sur cinq critères, il attribue aux entreprises un score pour chaque critère et les additionne pour atteindre une note globale sur 100 points. La méthodologie retenue analyse les écarts, quel que soit le poste de la ou du salarié(e). L'index comprend de nouvelles obligations : en dessous de 75 points, les entreprises devront mettre en place des actions correctives sous trois ans, sous peine de sanctions financières.

Index de l'Égalité
femmes-hommes:
la méthodologie

LES CINQ CRITÈRES

1 - Écart de rémunération entre femmes et hommes (sur un maximum de 40 points)

Pour avoir le score maximum, l'entreprise doit présenter un écart de rémunération nul entre les femmes et les hommes à niveau et âge comparables, quels que soient les postes.

2 - Écart du taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes (20 points)

Le maximum de points est accordé aux entreprises pour lesquelles l'écart est nul.

3 - Écart du taux de promotions entre femmes et hommes (15 points)

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes.

4 - Part de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points)

Cet indicateur n'accorde de points aux entreprises que si elles ont augmenté pendant la période de référence toutes les salariées ayant été en congé maternité pendant la période d'augmentation annuelle.

5 - Nombre de salarié du genre sous représenté (femmes ou hommes) dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Le maximum de point est accordé quand, dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, il est observé un équilibre femmes/hommes.

Index de l'Égalité femmes-hommes, le score d'AXA IM en France

AXA IM a **95/100** pour cette première année de publication.

Un score dont nous pouvons être fiers et qui confirme que **les politiques mises en œuvre ont un impact positif** et permettent de positionner AXA IM comme un employeur responsable et engagé pour l'égalité femmes-hommes. Ces initiatives comprennent par exemple :

- **Au niveau global :** la politique parentale mise en place en janvier 2017, le processus de certification EDGE initié en 2018 duquel nous tirons des actions, les programmes de mentoring et de coaching qui nous permettent de développer nos talents femmes et hommes.
- **En France :** l'accord d'entreprise sur l'égalité femmes-hommes signé en 2016, qui comprend des objectifs en matière de recrutement, promotion, rémunérations, conditions de travail et parcours professionnel.

Quelles sont les prochaines étapes?

Le premier score obtenu sur l'index français montre que nos actions vont dans le bon sens et nous encourage à poursuivre nos efforts pour atteindre une égalité complète. Il est cependant important de maintenir le cap. En France, nous allons poursuivre notre travail avec les partenaires sociaux sur la définition d'un nouveau plan triennal en faveur de l'égalité professionnelle, qui sera en cohérence avec notre plan global. Il est aussi important de jouer pleinement notre rôle au sein de notre industrie pour attirer plus de femmes dans les métiers de l'investissement.

Au-delà de la diversité femmes-hommes, c'est toute la question de la diversité et de l'inclusion qui doit faire partie de nos priorités. De nombreuses actions vont dans ce sens, qu'il s'agisse d'initiatives internes ou encore externes comme notre investissement dans l'éducation qui nous permet de toucher des populations très diverses.

Attirer les talents et les développer

Pour atteindre nos objectifs, nous prenons des mesures proactives pour renforcer la diversité et l'inclusion au niveau mondial. Nous sommes convaincus que pour être efficaces ces mesures doivent également faire l'objet d'un suivi mesurable au travers d'indicateurs clairs.

AXA IM a signé la « Women in Finance charter 2017 » (charte des femmes dans la finance), une initiative britannique qui engage publiquement les signataires à atteindre un pourcentage de 40% de femmes cadres supérieurs au Royaume-Uni d'ici 2020.

AXA IM s'est engagé à aller plus loin et à atteindre ces 40% de femmes au niveau global, contre 35% aujourd'hui.

À l'heure actuelle, 44% de notre Management Board est féminin. Parmi ses objectifs, le Management Board s'est donné la mission d'augmenter le nombre de femmes dans les rôles de direction afin de clore toute sorte d'écart entre femmes et hommes. Nous savons toutefois qu'il nous faut accomplir bien plus pour atteindre notre objectif et constituer un vivier de talents durable et diversifié.

Une analyse de nos données nous a révélé qu'il était nécessaire de développer nos talents en interne, par le biais du coaching, du mentoring, de l'aide aux familles actives, du développement des conditions de travail flexibles et du développement de compétences de leadership inclusif. Notre approche est avant tout basée sur les compétences, afin de placer l'inclusion au centre de nos pratiques d'attraction, de recrutement et de promotion.

Attirer
les talents
et les développer

Femmes
recrutées
en 2018 au
niveau global

39%



Femmes
employées
par AXA IM au
niveau global

40%



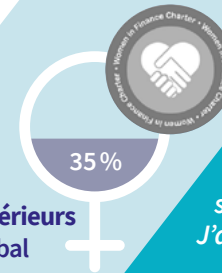
Femmes
occupant des
postes de manager
au niveau global

33%



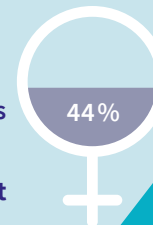
Femmes
cadres supérieurs
au niveau global

35%



Femmes
au sein
de notre
Management
Board

44%



“
Le
programme
de mentoring m'a
vraiment beaucoup
apporté et m'a
permis de développer
une approche plus
stratégique de mon activité.
J'ai apprécié le fait de pouvoir
compter sur quelqu'un tant
pour me guider que pour
m'aider à remettre en question
ma façon de penser.”

Emily Sanders,
Global Marketing – Strategic
Campaign Manager – membre du
programme de mentoring



“
Je partage mon expérience avec les collaborateurs
dont je suis le mentor afin de les aider à se développer
et à avoir une vision plus globale, qui dépasse celle de leur
équipe. Les voir développer leur potentiel est très valorisant.”

Geoffroy Reiss,
Chief Operating Officer de Core
Investments – mentor



63%
Femmes au sein
du programme
de mentoring

40%
Hommes
dans des rôles
de mentor

51%
Collaboratrices
bénéficiant de coaching
dans le monde

Favoriser de nouveaux modes de travail

Pour AXA IM développer une culture plus inclusive passe par la mise en place d'une série d'initiatives permettant aux collaborateurs de trouver un équilibre pérenne entre vie professionnelle et vie privée.

Les conditions de travail flexibles telles que le télétravail, le temps partiel ainsi que les technologies qui facilitent ces modes de travail constituent des leviers importants d'attraction, de rétention et de développement professionnel.

Des recherches ont montré que la mise en place d'offres attractives concernant la parentalité constitue un facteur de rétention et d'engagement des collaborateurs. Notre politique parentale étendue, une politique inclusive qui s'applique à toutes les formes de parentalité (parents biologiques, adoptifs, de même sexe et familles monoparentales), a évolué en 2017 pour garantir le maintien total du salaire pendant cette période et assurer que le congé n'ait aucun impact négatif sur la rémunération. Il s'agit d'un engagement important qui nous permet de toujours mieux soutenir nos collaborateurs dans leur vie familiale.

L'espace de travail dans lequel nous évoluons a également son importance. Nous testons actuellement le « flex work » (bureau partagé) dans notre siège parisien, ainsi que dans nos bureaux de Hong Kong et bientôt dans ceux de Londres et Francfort, pour permettre à nos collaborateurs de bénéficier de toutes les dernières innovations en termes d'organisation de l'espace de travail et de bien-être au travail.

Favoriser de nouveaux modes de travail



58%

de co-parents bénéficiant de la politique de parentalité étendue.

“ Mon épouse et moi avons éprouvé un vrai soulagement de savoir que nous pouvions compter sur le soutien d'AXA IM dans un moment aussi important de nos vies que constitue la naissance d'un enfant. J'avais besoin de temps pour jongler avec mes engagements professionnels tout en créant des liens forts avec ma fille et en étant présent pour mon épouse.”

John King,
Portfolio Manager



“ Après la naissance de mon premier enfant, les sessions de coaching ou de mindfulness, ainsi que le travail à mi-temps m'ont vraiment beaucoup apporté. Ce soutien m'a permis d'adapter mes horaires à ma vie de famille sans impact négatif sur ma progression de carrière.”

Tracy Knatt,
Head of Web &
Social Media



Investisseur responsable

En tant qu'investisseur de long terme, actif et responsable, il est de notre devoir de responsabiliser les entreprises dans lesquelles nous investissons. L'an dernier, nous avons fait part de notre intention de renforcer notre position sur les critères de diversité au sein des entreprises, par exemple en votant contre les entreprises qui n'expliquent pas comment elles vont augmenter le nombre de femmes à des postes de direction et/ou au sein de leur effectif. Cela fait suite à près de cinq ans d'échanges avec les entreprises à ce sujet.



“ Notre volonté ici, n'est pas simplement de viser le leadership ou la face visible d'une entreprise, mais plutôt ses effectifs dans leur ensemble, et la progression des femmes vers des rôles qui leur permettent d'influer sur la stratégie et les performances de l'entreprise.”

Shade Duffy, Responsable de la Corporate Governance

Dans le cadre de son engagement en faveur de la diversité et du capital humain, AXA IM est signataire de la [Workforce Disclosure Initiative](#), qui encourage les entreprises à publier davantage d'informations relatives à leurs effectifs, avec un focus sur la diversité et l'inclusion.

En matière d'investissement, la stratégie Women Empowerment, labellisée ISR et lancée en 2017 avec le soutien du Groupe AXA, notre maison mère, investit dans les entreprises qui ont les meilleures pratiques en matière de diversité, et cherche à promouvoir le fait que la diversité a un impact économique positif, ces entreprises étant plus performantes sur le long terme.

Nous sommes fiers de collaborer avec nos pairs pour contribuer à accroître la diversité et l'inclusion dans le secteur de l'investissement.



girls who invest



Découvrez le rôle de Marie Fromaget, analyste Investissement Responsable

La diversité n'est pas un effet de mode. AXA IM en a pleinement conscience et a, pour cette raison, recruté Marie Fromaget au poste d'analyse en Capital Humain et Diversité, rattachée à l'équipe Investissement Responsable. Marie travaille en étroite collaboration avec les plateformes d'investissement d'AXA IM ainsi qu'avec Anne Tolmunen, gérante de la stratégie Women Empowerment.

Marie est également en charge de la participation active d'AXA IM dans diverses organisations de promotion de l'égalité dans les conseils de direction des entreprises.

Notre engagement pour 2019 : #plusquedesmots



ANDREA ROSSI,
CEO D'AXA IM

“ Nous soutenons totalement les initiatives en faveur de la transparence dont les entreprises doivent faire preuve sur les questions d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, que ce soit en France ou dans les autres pays où nous opérons. **Valoriser la diversité est un levier pour assurer le succès de nos activités** et nous aide à mieux répondre aux besoins de nos clients dans le monde entier.

“ **Nous sommes heureux de voir que nos politiques en matière d'égalité femmes-hommes en France portent leurs fruits**, et nous allons poursuivre nos efforts pour franchir toujours plus d'étapes vers l'égalité. Cela se traduira notamment par la définition d'un nouveau plan d'actions triennal en faveur de l'égalité.

“ Enfin, au-delà de la France, nous sommes convaincus qu'il n'y a pas suffisamment de femmes dans les métiers de la gestion d'actifs, à tous les niveaux. AXA IM doit agir aux côtés de tous les acteurs de son secteur pour faire évoluer les mentalités et encourager des talents d'horizons plus divers à postuler. Ensemble, nous devons également et surtout encourager les femmes à répondre à des offres d'emploi, particulièrement dans des rôles directement en lien avec l'investissement. **AXA IM avance dans la bonne direction, mais nous sommes conscients qu'il reste encore beaucoup à accomplir. Les années à venir vont s'avérer déterminantes.**

“ En tant qu'investisseur actif de long terme, nous sommes également fiers de notre engagement en tant qu'actionnaire sur ce thème central. Et je suis persuadé qu'en tant qu'employeur responsable, notre action positive nous permet d'avancer vers un changement durable.

Andrea Rossi
CEO, AXA IM

Amélie Watelet
Chief Transformation Officer
& Global Head of HR & Communications