



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE



Paris, 04 mars 2024 - Selon le Club 30 % France, les entreprises françaises sont sur la bonne voie pour atteindre le premier pallier de la loi Rixain, qui exige une représentation d'au moins 30 % de femmes dans les comités exécutifs

- Le troisième rapport annuel du Club 30 % France révèle que les comités exécutifs du SBF120 s'approchent d'une représentation féminine moyenne de 30 %, soit 2,4 points de plus qu'en 2022.
- Cependant, ce pourcentage moyen reflète des situations très disparates, puisque le SBF120 compte autant d'entreprises ayant une représentation féminine supérieure qu'inférieure à 30 %.
- Presque toutes les entreprises ont mis en place des objectifs et des plans d'action, mais ces objectifs manquent de cohérence en termes d'instance décisionnaire ciblée et de granularité.
- Il est essentiel de s'attaquer à ces disparités, en particulier pour relever le défi du deuxième objectif de la loi Rixain (40 % d'ici à 2030).

Le Club 30 % France, qui fait partie de la campagne mondiale du 30 % Club, annonce aujourd'hui la publication de son troisième rapport annuel, révélant les dernières tendances et données concernant la diversité femmes/hommes au sein des entreprises du SBF 120 en France.

Lancée en novembre 2020 par une coalition de six sociétés de gestion françaises, l'initiative vise à promouvoir une meilleure diversité de genres au sein des équipes de direction des entreprises du SBF 120 d'ici 2025. Le groupe d'investisseurs compte aujourd'hui 18 membres, dont deux nouvellement arrivés cette année : Exane Asset Management et Sienna Investment Managers (au travers de son expertise en gestion cotée), et représente plus de 6 000 milliards d'euros d'actifs sous gestion cumulés.

Après trois ans de campagne, le Club 30 % France est devenu une force bien établie qui promeut la diversité femmes/hommes au sein des directions des entreprises. La campagne se positionne comme un catalyseur de changement durable dans la composition des instances dirigeantes et dans la manière dont les entreprises attirent, retiennent et promeuvent les femmes au niveau de leurs instances décisionnaires.

- En 2023, la proportion de femmes dans les instances dirigeantes s'élève en moyenne à 29,8 %, soit 2,4 points de pourcentage de plus qu'en 2022. En moyenne, les entreprises du SBF120 sont proches de notre premier objectif, à savoir 30% d'ici 2025, également première étape de la loi Rixain mais sur un horizon de temps plus long (2027).
- Toutefois, une analyse plus détaillée montre que si 51 % d'entre elles comptent au moins 30 % de femmes, seulement 23 % d'entre elles en ont 40 % ou plus. L'objectif de 40 % fixé pour 2030 reste donc un défi à relever.
- La plupart des entreprises sont convaincues de la valeur de la diversité femmes/hommes, comme le montre la dynamique positive des entreprises qui s'engagent à atteindre des objectifs en ce sens. Toutefois, nous continuons de constater un manque de clarté et d'homogénéité, en particulier en ce qui concerne les organes exécutifs visés par ces objectifs.
- Les entreprises insistent de plus en plus sur l'importance de la diversité de genres comme facteur de compétitivité mais aussi d'amélioration de leur marque employeur. L'attractivité des talents reste une question centrale, et encore plus dans les secteurs industriels (l'automobile et l'industrie manufacturière, par exemple) où atteindre une certaine diversité constitue toujours un défi. Cependant, un nombre croissant d'entreprises manufacturières sont en pleine transition et évoluent vers des modèles économiques plus durables, un domaine très attractif pour les talents féminins. Il est par ailleurs intéressant de noter que de nombreuses bonnes pratiques ont pu être observées dans ce secteur.
- À l'avenir, pour les entreprises ayant déjà réussi à diversifier leur main-d'œuvre, le défi consiste à créer une culture d'entreprise inclusive. Il ne s'agit pas seulement d'accroître la diversité et la représentation des femmes, mais aussi de leur donner l'envie de rester et des opportunités d'épanouissement avec un sentiment d'appartenance. Pour garantir un changement structurel, la diversité doit aller de pair avec l'inclusion.

**Marie-Sybille Connan, Senior Stewardship Analyst chez AllianzGI et coprésidente du Club 30 % France en 2023**, déclare : « *Nous constatons que les entreprises sont plus enclines à dialoguer avec nous et arrivent mieux préparées que par le passé. Décliner notre demande d'engagement est devenu*

*l'exception plutôt que la règle. Nous avons aussi observé des entreprises en voie d'amélioration, qui étaient auparavant hésitantes à dialoguer avec nous mais qui ont répondu positivement cette année. Elles nous ont expliqué leur approche et nous ont demandé des conseils sur les bonnes pratiques que nous avons pu identifier dans nos échanges avec d'autres entreprises. C'est la preuve que notre campagne a de l'impact, quand la plupart des entreprises veulent s'engager vers plus de diversité et d'équité et que peu d'entre elles refusent encore de dialoguer, principalement en raison de problèmes de gouvernance plus complexes et spécifiques à leur société. C'est pourquoi nous sommes ravis de partager certaines de ces bonnes pratiques dans notre rapport annuel. Cependant, nous sommes encore confrontés à un manque de transparence pour apprécier l'ambition réelle et nous devons continuer à plaider en faveur d'une plus grande cohérence et d'une plus grande granularité des informations publiées ».*

En tant que présidente du Club 30 % France IG pour 2024, **Theany Babet, Gérante senior chez Candriam**, ajoute : « L'élan généré au cours des trois dernières années ouvre la voie à un avenir où la diversité n'est plus seulement un objectif, mais également un aspect fondamental de pratiques professionnelles durables. En s'appuyant sur les bases que nous avons posées ensemble en 2023, la feuille de route pour 2024 continuera à se concentrer sur l'amélioration de la situation grâce à un engagement continu avec les entreprises du SBF120, le partage des connaissances et la sensibilisation, avec notre réseau de partenaires. Nous voulons étendre notre portée en lançant officiellement notre pilier CEO & Chair. Nous pensons qu'en réunissant des présidents, des directeurs généraux et des administrateurs influents, nous pouvons favoriser un changement systémique et renforcer la diversité de genres au sein des entreprises françaises, afin qu'elles reflètent véritablement la diversité de nos sociétés. Dans ce contexte, nous appelons tous les cadres dirigeants désireux de défendre l'égalité à nous rejoindre ».

Dans un effort continu de changement systémique, le 30 % Club France a soutenu les investisseurs allemands dans la création de leur propre groupe en 2023, non seulement avec la mise en place de leur approche, mais aussi en leur fournissant la visibilité nécessaire pour attirer d'autres investisseurs. Début novembre, Allianz Global Investors, Amundi, Candriam, Columbia Threadneedle Investments et Sycomore AM ont rejoint le 30 % Club Germany Investor Group en tant que membres fondateurs.

Le rapport complet, contenant les chiffres clés, les études de cas et la liste des indicateurs clés de performance, est disponible ici : <https://30percentclub.org/wp-content/uploads/2024/02/30-Club-Annual-Report-2023-VF.pdf>

<sup>1</sup>FIN

---

<sup>1</sup> Le 24 décembre 2021, la France a adopté une nouvelle loi visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail et dans l'économie en général. Cette loi, appelée loi Rixain, du nom de sa principale promotrice au

## Contacts presse

### **Allianz Global Investors**

Charlotte Forty de Lamarre

[Charlotte.fortydelamarre@allianzgi.com](mailto:Charlotte.fortydelamarre@allianzgi.com)

+ 33 6 09 06 41 70

### **Candriam**

Isabelle Lievens

[isabelle.lievens@candriam.com](mailto:isabelle.lievens@candriam.com)

+ 32 2 509 61 69

### **Steele & Holt**

Servane Taslé

[servane@steeleandholt.com](mailto:servane@steeleandholt.com)

+33 6 66 58 84 28

### **Steele & Holt**

Manon Camescasse

Esteban Mayan Torres

[candriam@steeleandholt.com](mailto:candriam@steeleandholt.com)

+ 33 6 42 01 56 47

Julien Toury,

[julien@steeleandholt.com](mailto:julien@steeleandholt.com)

+33 6 74 04 51 61

## **À propos du groupe d'investisseurs du 30 % Club France**

Le Club 30 % est une campagne mondiale qui vise à accroître la diversité des genres au sein des conseils d'administration et des directions générales. En 2010, la campagne a été lancée au Royaume-Uni et compte désormais des sections dans le monde entier, dont certaines sont soutenues par des groupes d'investisseurs spécialisés.

En novembre 2020, six institutions d'investissement ont décidé de créer un groupe d'investisseurs en France. Le Club 30 % France comprend désormais 18 membres représentant plus de 6 000 milliards d'euros d'actifs sous gestion (AUM). Son objectif est d'accompagner les entreprises investies sur leurs ambitions en matière de diversité de genre et de pousser à une représentation féminine d'au moins 30 % dans les comités exécutifs d'ici 2025. Le Club 30 % France cherche également à formuler des recommandations et des bonnes pratiques pour un environnement d'entreprise plus inclusif et plus diversifié. Les membres du Club 30 % veulent comprendre quels sont les goulets d'étranglement et aider les entreprises dans lesquelles ils investissent à s'attaquer véritablement à ce problème et à développer leur vivier de talents féminins, depuis les postes junior jusqu'aux postes de direction. Ils sont en effet convaincus qu'un meilleur équilibre entre les sexes au sein des conseils d'administration et de la direction générale favorise un meilleur leadership et une meilleure gouvernance et, en fin de compte, accroît la performance des entreprises et de leurs actionnaires.

Pour en savoir plus sur le Club 30 % France : <https://30percentclubfrancefrance-investor-group/>

---

Parlement français, Marie-Pierre Rixain, impose des quotas pour la représentation des femmes dans les postes de direction des grandes entreprises, définies comme des entreprises de 1 000 salariés ou plus. D'ici au 1<sup>er</sup> mars 2027, au moins 30 % des postes de direction de ces entreprises, ainsi que 30 % des sièges dans les organes de direction de ces entreprises, devront être occupés par des femmes. D'ici au 1<sup>er</sup> mars 2030, ces quotas seront portés à 40 %, tant pour les postes de direction que pour les organes directeurs.