

Fiche 1 : "Comprendre l'importance de la mixité dans les instances de gouvernance" et l'organisation des sociétés de gestion

 Il a été prouvé que les directions mixtes sont plus performantes :

- **9 pts de % supérieur** en taux de rétention de clientèle
(Sodexo, « *Gender Balance Study 2018* »)
- **8 pts de % supérieur** en taux de rétention des employés
(Sodexo, « *Gender Balance Study 2018* »)
- **1,6 pts de % supérieur de marge d'EBIT** pour les sociétés qui augmentent la mixité au sein des comités exécutifs de 10%
(McKinsey & Company, « *Delivering Through Diversity* »)

Ce qui est valable pour nos entreprises cibles est sûrement valable pour nos sociétés de gestion.



Les 8 principaux bénéfices d'une gouvernance et d'une organisation avec une mixité satisfaisante dans les sociétés de gestion :

- 1. Apporter des angles nouveaux dans la prise de décision**
- 2. Capter et retenir les talents**
- 3. Booster la motivation et productivité de ses équipes**
- 4. Augmenter la satisfaction client**
- 5. Mieux arbitrer entre 'développement & innovation et rentabilité'**
- 6. Améliorer son image de marque**
- 7. Être en cohérence avec sa démarche autour des critères ESG mises en place pour ses investissements**
- 8. Répondre aux critères sur la mixité dans les sociétés de gestion recherchés par les investisseurs institutionnels**



La diversité est source de richesse : savoir créer une gouvernance intégrant un équilibre femmes-hommes est bénéfique pour l'entreprise

- « Si les femmes et hommes puisent dans les mêmes ressources pour décider (corps, émotions, rationalité, et intuition), des études permettent d'évoquer quelques différences, et donc complémentarités » (Nouvel Obs, 27 Janvier 2021), à savoir:
 - La considération portée aux autres, et
 - La prise de risque
- Les leadership féminin est caractérisé par ses « **Qualités de communication, de clarté et d'empathie, de capacité à se mettre à la place d'autrui** », « qui favorisent l'écoute et la compréhension de l'environnement de décision, et donc la qualité de la prise de décision », « dans un cas, la décision revient au chef, dans l'autre, la **décision est confiée à chacun, embarqué dans un collectif** », dicit Christine Lagarde
- « **Les femmes plus axées sur le collaboratif prennent des décisions moins risquées**; les hommes seraient plus offensifs dans leurs choix, ce qui n'est pas un problème en soi, sauf quand ils n'ont pas conscience de ce biais vers le risque », et « cette tendance s'accroît sous l'effet du stress »
- Fort de leurs différences, les femmes ont un rôle à jouer dans l'évolution des organisation »
- Fortes de leurs différences, les femmes ont un rôle à jouer dans l'évolution des organisations », « il ne faudrait pas que la crise, qui a fait remonter les décisions très haut dans les hiérarchies, prive ces dernières d'une contribution qui ne peut être que bénéfique pour l'ensemble de la société »

Une gouvernance (Equipe de direction, Conseil, Actionnariat) de société de gestion avec une mixité satisfaisante entraîne ce cercle vertueux:

