

L'importance de l'inclusion et de la diversité pour l'avenir d'Ardian

 AMY HEPBURN, CEO du Réseau de Leadership d'Investisseurs

Merci de m'avoir invitée sur ce podcast. C'est un plaisir de parler du travail du Réseau de Leadership d'Investisseurs.

Je suis Amy Hepburn, CEO du Réseau de Leadership d'Investisseurs, plus connu sous son sigle ILN. Le Réseau de Leadership d'Investisseurs a été fondé en 2018 dans le cadre de la présidence canadienne du G7. À cette époque quelques investisseurs de première importance dans le monde se sont réunis et se sont interrogés sur la façon de faire avancer les grandes initiatives qui étaient débattues au G7, sur le climat, la diversité et l'investissement durable. Et ce qui au début n'était qu'un groupe restreint d'investisseurs rassemble aujourd'hui, en à peine trois ans, 14 des plus grandes institutions d'investissement du monde avec huit mille milliards d'actifs sous gestion sur tous les continents et dans toutes les catégories d'actifs.

Jusqu'à ce jour, nous nous sommes concentrés sur le changement climatique, la diversité et l'inclusion, et les infrastructures durables ; parallèlement, nous venons de former un secrétariat que je dirige et nous lançons notre stratégie, maintenant en 2021.

Chapitre 1 - LA FINANCE A BESOIN DE PLUS DE FEMMES

Les difficultés que rencontrent les femmes dans le secteur financier sont immenses. Parmi les plus évidentes figurent le fait que ce secteur est majoritairement dominé par les hommes de type européen. Les nombreuses recherches sur la question expliquent qu'il est difficile pour les femmes d'être ce qu'elles ne voient pas dans leur quotidien. Cet adage est bien réel dans le domaine de l'investissement. Il y n'a pas beaucoup de femmes qui exercent dans ce domaine. Et il n'y a pas non plus beaucoup de femmes aux échelons supérieurs dans ce domaine. Ardian est un exemple formidable avec Dominique Senequier, mais malheureusement c'est l'exception qui confirme la règle.

Souvent de jeunes femmes me posent des questions sur la façon de réussir professionnellement dans la finance – et d'autres secteurs. Je leur réponds souvent qu'elles n'ont pas besoin d'une permission pour réussir. Le talent et l'énergie qu'elles ont, c'est ce qu'il leur faut pour réussir.

Vous devez être absolument convaincues que vous avez le droit de réussir et vous ne devez jamais faillir dans cette détermination. Le secteur de l'investissement a besoin de vous ; il a besoin de vos qualités de dirigeantes ; il a besoin de votre créativité, et il attend que vous siégiez à la table en position de pouvoir. Alors saisissez l'opportunité pour répondre présentes et exercer votre droit d'y être.

Chapitre 2 - CHANGER LA DONNE

J'estime qu'il existe de nombreux moyens pour améliorer le secteur grâce au travail qu'accomplit le Réseau de Leadership d'Investisseurs. Au départ, le Réseau de Leadership d'Investisseurs était dirigé vers les CEOs. Nous avons réuni les CEO de ces institutions d'investissement sur ces questions et pour mettre en avant notre immense volonté d'action et les impacts de notre travail.

Influencer le secteur de l'investissement à l'échelon le plus haut du pouvoir est l'occasion de changer en profondeur les règles du jeu. L'accès au capital est fondamental quand il s'agit de savoir qui y a accès,

comment faisons-nous fructifier ce capital, comment influons-nous sur les systèmes et qui obtient le pouvoir de participer à ces systèmes. Telles sont les questions les plus cruciales de notre société et les questions les plus cruciales en termes de droits humains.

Nous avons une formidable opportunité aujourd'hui de changer la situation sur les questions de diversité et d'inclusion et c'est l'occasion qui s'offre au Réseau de Leadership d'Investisseurs en réunissant ce collectif de voix puissantes du monde de l'investissement.

Chapitre 3 - LA DIVERSITÉ APORTE DE MEILLEURS RÉSULTATS

Nous parlons souvent de l'approche intersectionnelle du genre, mais nous ne voulons pas que notre réflexion sur le genre et aussi notre engagement avec nos investissements se limitent à parler à nos sociétés en portefeuille sur le sujet du climat le mardi et de la diversité et de l'inclusion le vendredi. Non, nous ne voulons pas de ça. Nous ne voulons pas parler de ces questions comme si elles étaient compartimentées.

Ce que nous voulons dire c'est que la diversité des voix apporte de meilleurs résultats pour nos investissements. Nous voulons absolument mettre en place un débat qui fasse progresser la situation globalement. Insister sur l'inclusion, poser ces questions et s'engager positivement sur ces sujets, aboutit inévitablement à un processus pleinement réfléchi et l'analyse de tout cela laisse entrevoir un renforcement du côté financier.

Chapitre 4 - PAS D'INCLUSION SANS DIVERSITÉ

Nous mesurons donc et renouvelons notre succès en utilisant une optique intersectionnelle pour penser la question de la diversité de façon globale. Nous avons démarré nos travaux en mettant l'accent sur le genre puis, au cours de l'année dernière, nous avons réellement approfondi notre compréhension de la diversité. Nous avons toujours adopté une optique intersectionnelle du genre, mais je dirais que nous avons fait preuve de raison dans notre manière d'orienter nos débats, de développer nos programmes qui traitent des questions de race, de genre, d'orientation sexuelle, en considérant la personne dans sa globalité. Au sein du Réseau de Leadership d'Investisseurs, je dis souvent qu'on peut avoir de la diversité sans inclusion, mais on ne peut pas avoir d'inclusion sans diversité. Nous ne cochons pas des cases, nous recherchons, non pas simplement la façon de faire venir des femmes dans le secteur, mais comment elles peuvent s'y épanouir ? Comment elles sont promues ? Comment concrètement et sincèrement elles vont pouvoir saisir les opportunités de leadership ?

Pour moi la transparence est capitale. On ne peut créer un contexte inclusif si les personnes ont non seulement peur de venir travailler telles qu'elles sont réellement et si elles ne peuvent avoir des conversations franches et libres. Il n'existe ni organisation ni société d'investissement qui soit parfaite. Nous empruntons tous la même route, en cherchant à progresser, à s'aider mutuellement pour réussir parce qu'une économie mondiale véritablement inclusive va nécessiter notre participation à tous.

J'ai quatre enfants, deux filles et deux garçons et je me dis que je travaille tout autant pour mes garçons que pour mes filles. Parce qu'un monde et une économie mondiale véritablement inclusifs où chacun a le droit et l'opportunité d'y participer de manière significative sera forcément un monde meilleur, plus sain et plus sûr pour nous tous.