



# Mixité au sein des sociétés de gestion

DONNÉES D'ENQUÊTE 2021



**AFG**

## Favoriser la mixité femme / homme dans l'industrie française de la gestion d'actifs

L'AFG a lancé en 2019 une démarche prospective autour des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

Dans ce cadre, et afin de mettre en cohérence la prise en compte des enjeux sociaux dans les investissements et la recherche d'exemplarité sur les pratiques sociétales internes des sociétés de gestion, elle a créé le Groupe de travail Diversités.

Convaincue que les diversités sont un facteur de performance pour les entreprises autant que pour la Société, le rôle du GT est d'accompagner les membres de l'AFG dans la mise en œuvre d'actions concrètes et engagées en faveur d'une plus grande diversité en leur sein, comme dans leurs investissements.

Après avoir lancé ses travaux sur les thématiques Mixité et Inclusion handicap, le GT s'attelle aujourd'hui au sujet de la diversité socio-économique.

Depuis 2020, l'enquête "Diversités/Mixité au sein des SGP" de l'AFG, menée auprès de ses membres, évalue la mixité entre les femmes et les hommes dans l'industrie de la gestion d'actifs.

Échantillon 2022 : 104 SGP, représentant 11 895 salariés, soit 77 % des salariés des SGP membres de l'AFG.

### Index d'égalité salariale femmes-hommes

L'outil principal d'analyse des inégalités salariales entre les hommes et les femmes au sein d'une entreprise est l'index d'égalité professionnelle. Cet index, créé par la loi Avenir Professionnel de septembre 2018, a été conçu pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

En effet, malgré les législations successives sur l'égalité salariale, la rémunération des femmes est en moyenne inférieure à celle des hommes.

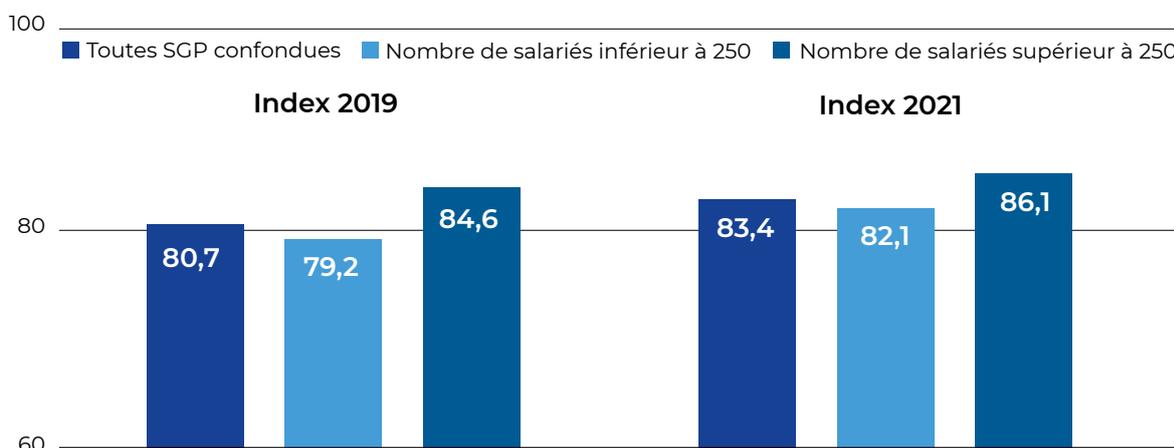
- ▶ Tous temps de travail confondus, **les femmes touchent 28,5 % de moins que les hommes.**
- ▶ À temps de travail égal, l'écart est de 16,8 %.
- ▶ À temps de travail et métiers équivalents, il est de 5,3 %<sup>1</sup>.

#### ÉVOLUTIONS DEPUIS 2019

Entre 2019 et 2021, **l'index d'égalité professionnelle moyen des acteurs de l'industrie de la gestion d'actifs est en hausse**, passant de 80,7/100 à 83,4/100.<sup>2</sup>

La moyenne obtenue par les SGP de plus de 250 salariés est de 84,6 en 2019 et 86,1 en 2021 (calcul effectué sur 8 SGP). Quant aux SGP de moins de 250 salariés, les niveaux moyens sont moins élevés : 79,2 en 2019, et 82,4 en 2021 (calcul effectué sur 23 SGP).

#### Moyenne de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes des SGP en 2019 et 2021



1) Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé – données 2017, INSEE, Juin 2020.

2) Les données présentées sont issues du site *Index Egapro*. Créé par le ministère du travail, il recense l'ensemble des index d'égalité professionnelle publiés par les entreprises françaises depuis 2019.

## État des lieux de la mixité dans l'industrie de la gestion d'actifs

### ■ UN DÉSÉQUILIBRE CROISSANT AVEC LE NIVEAU DE HIÉRARCHIE

Parmi l'ensemble des salariés des sociétés de gestion, **42 % sont des femmes**.

La **répartition inégalitaire** selon le genre s'accroît avec le niveau de hiérarchie :

- ▶ 70 % des non-cadres sont des femmes ;
- ▶ 40 % des cadres sont des femmes. Pour comparatif, en 2019, 42 % des cadres

étaient des femmes dans l'ensemble de l'économie française<sup>3</sup> ;

- ▶ parmi les managers, 34 % sont des femmes
- ▶ pour les postes de Direction, l'inégalité est un peu plus marquée, avec une proportion de 35 % de femmes dans les COMEX ;
- ▶ les conseils d'administration sont les entités les moins mixtes, avec 25 % de femmes.

### ■ UNE RÉPARTITION INÉGALITAIRE EN FONCTION DU MÉTIER

#### Répartition par métier et niveau hiérarchique

Le métier où les femmes sont les plus représentées sont ceux du **“Marketing – Communication”** où 62 % des salariés sont des femmes. Dans ceux du **“Contrôle – Conformité – Risques”** et dans les **“Autres fonctions support”**, 1 salarié sur 2 est une femme.

Comme évoqué précédemment, la représentation des femmes se réduit avec le niveau hiérarchique, pour chacun des métiers étudiés. Par exemple, parmi les métiers du **“Marketing – Communication”**, 56 % des managers sont des femmes.

#### Part des managers selon le sexe

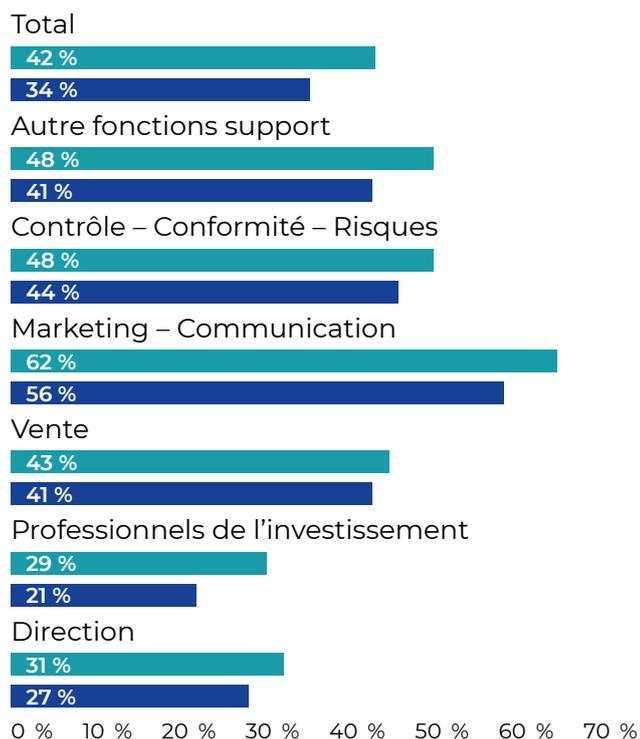
Tous métiers confondus, **30 % des hommes sont managers tandis que 22 % des femmes le sont**. Les métiers dans lesquels le taux d'encadrement par les femmes est le moins élevé sont : les **“Autres fonctions support”**, la **“Vente”** et les **“Professionnels de l'investissement”**.

Au contraire, parmi le **“Contrôle – Conformité – Risques”** et le **“Marketing – Communication”**, 25 % des femmes sont managers.

Pour tous les métiers, le taux de managers parmi les femmes est inférieur à celui des hommes.

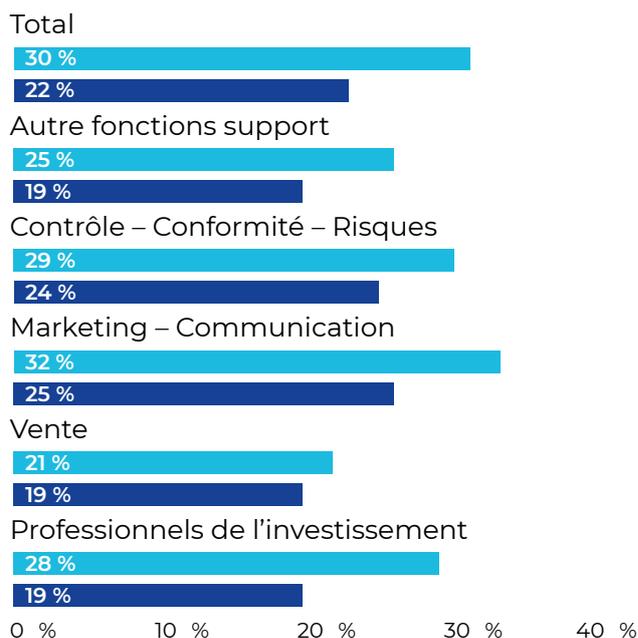
#### Comparaison entre la part de femmes parmi les salariés de chaque métier et celle de femmes managers

■ Femmes dans le métier ■ Femmes managers



#### Part des managers par métier selon le sexe

■ Managers sur salariés du même sexe Hommes ■ Managers sur salariés du même sexe Femmes



3) Les cadres : de plus en plus de femmes – données 2019, INSEE, Septembre 2020.

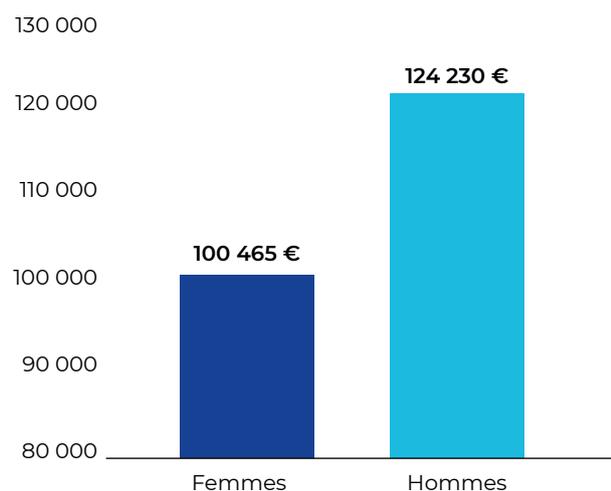
## ■ DES RÉMUNÉRATIONS INÉGALES

La politique de rémunération des sociétés de gestion est un des leviers dont elles disposent afin de garantir l'équité entre femmes et hommes en interne. En 2021, des inégalités des rémunérations moyennes existent.

### Rémunérations moyennes des femmes et des hommes

À l'échelle des répondants, le salaire moyen s'établit à 112 300 € brut par an, primes incluses. Les hommes gagnent en moyenne 123 000 € par an et les femmes 97 400 €, soit un écart de 21 %. Quant au salaire moyen des cadres, il s'élève à 114 000 € brut par an, primes incluses. En moyenne, les hommes cadres gagnent 19 % de plus que les femmes cadres, tous métiers, niveaux hiérarchiques et temps de travail confondus.

#### Salaire brut moyen des cadres dans l'industrie de la gestion d'actifs



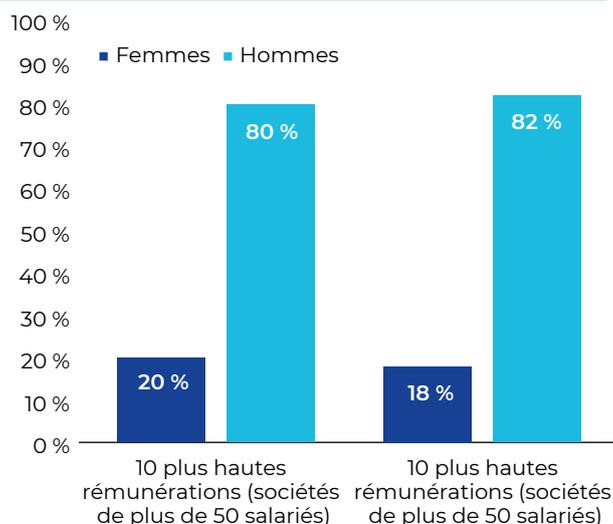
Elles s'expliquent principalement par la sous-représentation des femmes parmi les professionnels de l'investissement et les postes de direction. Ainsi, les plus hautes rémunérations sont principalement masculines.

### Plus hautes rémunérations

L'analyse des plus hautes rémunérations dans l'industrie de la gestion d'actifs permet d'avoir de la visibilité sur la répartition des salaires.

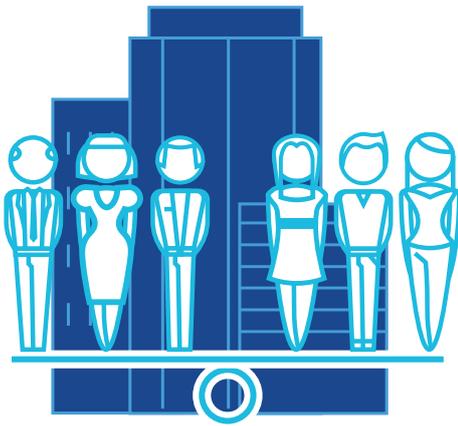
**En moyenne 1/5 des postes avec les plus hautes rémunérations sont occupés par des femmes.** La tendance est la même dans les sociétés de gestion de plus de 50 salariés et dans celles qui en comptent moins.

#### Part d'hommes et de femmes parmi les plus hautes rémunérations des SGP



### Congé maternité/adoption et augmentations

Le congé de maternité (ou d'adoption) peut constituer un frein dans l'évolution professionnelle des personnes concernées. Afin de remédier aux manques à gagner en matière d'augmentations salariales, l'entreprise doit garantir un "rattrapage salarial". Ainsi, si d'autres salariés ont bénéficié d'une augmentation durant le congé de maternité de la salariée concernée, celle-ci doit également l'obtenir. En 2021, dans les sociétés de gestion, le retour de congé maternité a été suivi d'une augmentation de salaire dans 92 % des cas.



## ■ DES RECRUTEMENTS ET DES PROMOTIONS ENCOURAGEANTS

Malgré l'existence d'un déséquilibre selon le genre, croissant avec le niveau hiérarchique, des évolutions récentes sont encourageantes tant dans les recrutements que dans les promotions :

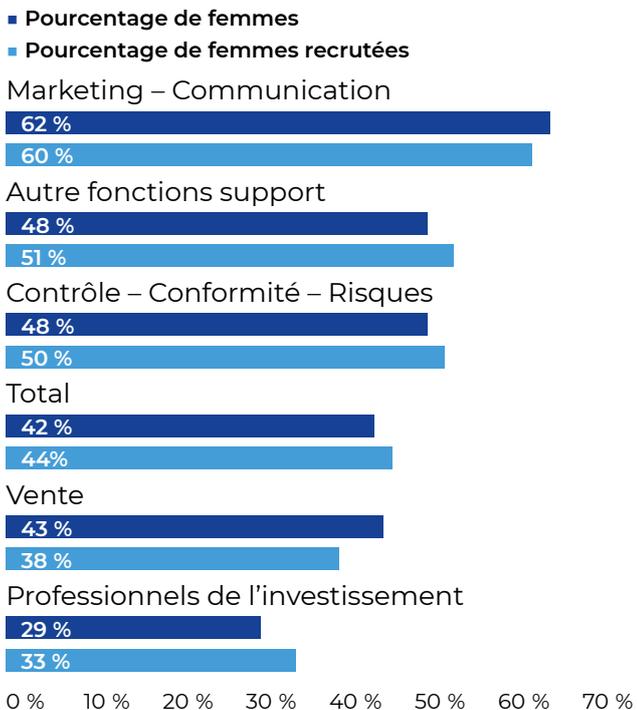
- ▶ **en 2021, 44 % des personnes recrutées étaient des femmes**, un pourcentage légèrement supérieur à la part de femmes dans les effectifs totaux actuels des SGP ;
- ▶ **certains métiers sont plus mixtes que d'autres** dans leurs recrutements. C'est le cas du "Contrôle – Conformité – Risques"

et des "Autres fonctions support". Au contraire, les "Professionnels de l'investissement" et de la "Vente" sont les moins mixtes. Ce phénomène est un frein à la féminisation des métiers de l'investissement ;

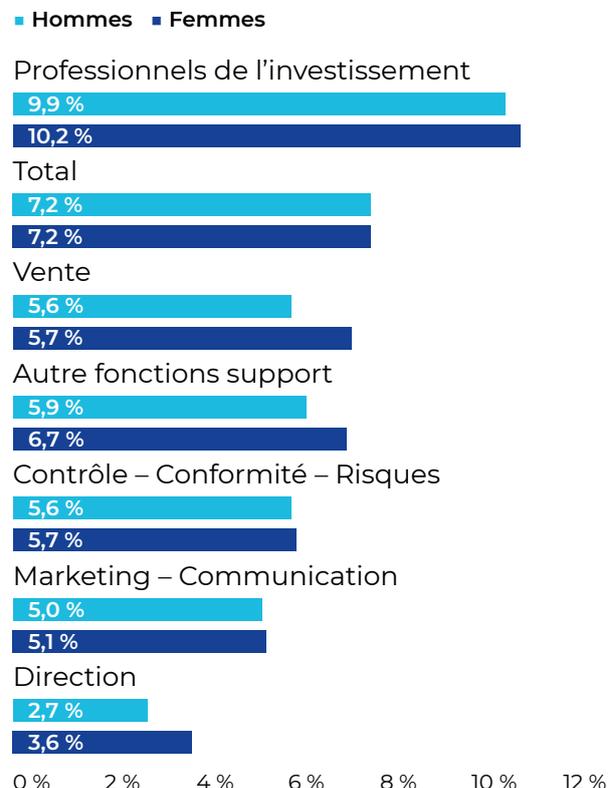
- ▶ **le taux de promotion en 2021 est le même** pour les hommes et les femmes : il s'élève à 7 %.

Ainsi, les efforts déjà entrepris par les sociétés de gestion pour féminiser leurs recrutements pourront être poursuivis.

### Comparaison du pourcentage de femmes salariées et de femmes recrutées dans chaque métier



### Taux de promotions par genre pour chaque métier



## Actions et attentes des sociétés de gestion

Le volontarisme des sociétés de gestion en matière de promotion de la mixité s'accompagne d'une demande croissante de la part des clients institutionnels à ce sujet. Pour 23 % d'entre elles cette exigence porte sur les politiques et pratiques internes de l'entreprise, tandis que pour 19 % elle concerne les sociétés investies. **54 % des SGP prennent en compte la mixité dans le critère gouvernance de l'analyse ESG de leurs investissements.** Cette démarche n'est pas systématique pour 16 % d'entre elles.

### Exigence de mixité et demande de la part des clients des SGP

■ Non ■ Pas systématiquement ■ Oui

Dans les sociétés investies



En interne de votre SGP



0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 %

### ■ ACTIONS EN INTERNE DES SGP

#### Favoriser la mixité

Les actions pour favoriser la mixité en interne se matérialisent dans les processus de recrutement pour 69 % des SGP et dans l'accès aux postes de direction pour une sur deux. Plus en détail :

- **59 % des SGP ont un objectif de mixité dans les CV collectés** et 54 % en ont un avant la décision finale de recrutement. 36 % forment leurs managers aux questions d'égalité professionnelle ;

#### Actions mises en œuvre pour favoriser la mixité dans les recrutements

Objectif de mixité dans les C.V.



Objectif de mixité avant le décision finale de recrutement



Formation des managers



Autres



0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 %

- **27 % des SGP ont instauré une charte garantissant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**, 23 % ont implémenté un programme de *mentoring* et 20 % accompagnent les femmes lors d'éventuels retours de congé maternité ;

#### Actions mises en œuvre pour favoriser l'accès aux postes de direction

Charte garantissant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle



Programmes de *mentoring*



Accompagnement lors d'éventuels retours de congé maternité



0 % 5 % 10 % 15 % 20 % 25 % 30 %



## Objectifs chiffrés de mixité

Ces actions pour favoriser la mixité peuvent être accompagnées d'objectifs chiffrés. 29 % en utilisent pour leurs nombres de recrutements finaux et 20 % dans l'accès aux postes de direction.

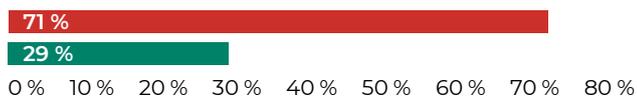
### Définition d'un objectif chiffré de mixité en interne

■ Non ■ Oui

Pour l'accès aux postes de direction



Pour le recrutement



## ■ RÔLE DE L'AFG

### Initiatives de l'AFG

L'AFG a vocation à accompagner les sociétés de gestion dans leur réflexion et la mise en œuvre d'une politique en faveur d'une plus grande mixité.

56 % a déjà entendu parler des initiatives de l'AFG en faveur de la mixité dans l'industrie de la gestion d'actifs.

### Solutions envisagées pour favoriser le recrutement des femmes et leur accès à des postes de direction

Afin de remédier aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans l'industrie de la gestion d'actifs, les sociétés de gestion interrogées proposent notamment :

- ▶ d'agir dans les établissements d'enseignement supérieur sur la connaissance des métiers du secteur pour sensibiliser aux métiers de l'investissement et de la gestion d'actifs dans les écoles afin d'impulser

Parmi les 63 % de SGP qui n'ont pas du tout d'objectif chiffré, 68 % considèrent que seules les compétences intrinsèques des candidats comptent et 27 % évoquent le faible nombre de candidates pour expliquer l'absence de tels KPIs.

### Raisons pour lesquelles certaines SGP n'ont pas d'objectif chiffré de mixité en interne

Seules les compétences intrinsèques des candidats comptent



Trop compliqué (peu de candidates)



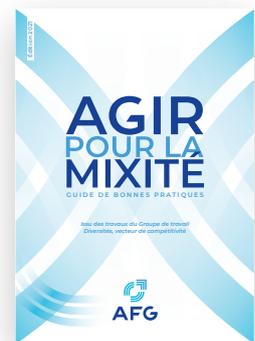
Autres



Ce n'est pas une priorité



Parmi celles-ci, 31 % ont participé à au moins un webinar sur la mixité et 40 % ont lu ou participé à la réalisation du guide *Agir pour la mixité*.



## Conclusion

Tout comme l'édition 2020, celle de 2022 démontre des évolutions favorables en matière de recrutement et de promotion. Les sociétés de gestion ont mis en place des objectifs et des dispositifs afin de pallier les déséquilibres existants.

En effet, des efforts sont déployés pour attirer et retenir les talents. Convaincues que la mixité est un des piliers de leur engagement ESG, elles poursuivent leur travail, tout en s'appuyant pour partie sur les travaux de l'AFG.



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](mailto:t.valli@afg.asso.fr) | 01 44 94 94 03
- Juba Ihaddaden, Économiste | [j.ihaddaden@afg.asso.fr](mailto: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  
45 rue de Trèves | 1040 Bruxelles | T : +32 (0)2 486 02 90



[www.afg.asso.fr](http://www.afg.asso.fr)