

# DIVERSITÉS

## VECTEUR DE COMPÉTITIVITÉ

### MIXITÉ



#### Résultats de l'enquête AFG "Mixité au sein des sociétés de gestion"

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. Son rôle est de conduire notamment des actions pour améliorer la mixité au sein des sociétés de gestion, favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et promouvoir l'égalité des chances, au-delà des dispositifs mis en place par l'État.

Depuis 2020, une enquête annuelle qui évalue la mixité entre femmes et hommes dans l'industrie de la gestion d'actifs est menée auprès des membres de l'AFG. Pour l'édition 2022 de cette étude, l'échantillon est composé de 104 SGP qui emploient 11 895 salariés, soit 77 % des salariés des SGP membres de l'AFG.

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

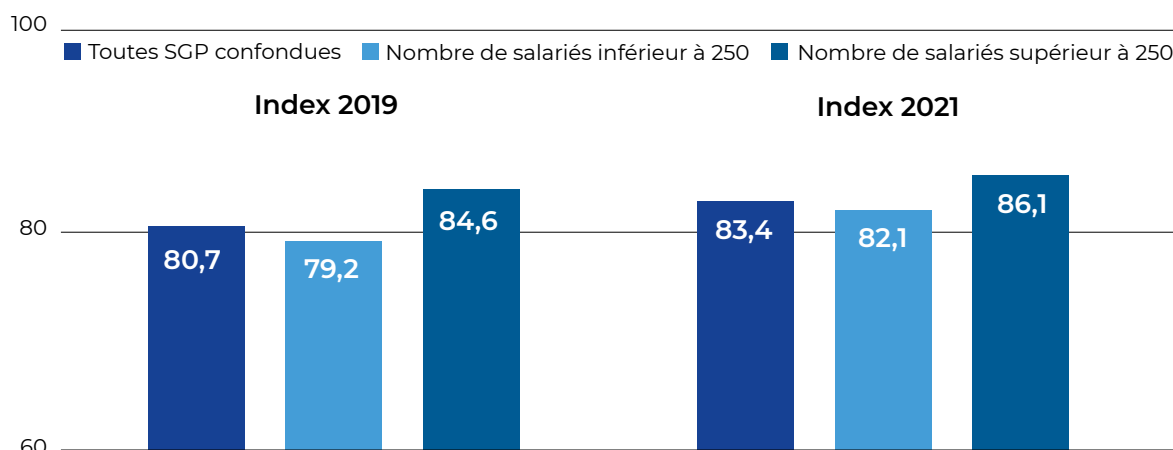
#### Index d'égalité salariale femmes-hommes

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 : il a été conçu pour mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir en entreprise.

Entre 2019 et 2021, l'index moyen des acteurs de l'industrie de la gestion d'actifs est

en hausse, passant de 80,7/100 à 83,4/100<sup>1</sup>. À titre comparatif, la moyenne s'établit à 84 et 86 sur ces mêmes années pour l'ensemble des entreprises en France. Plus en détail, l'index a atteint 86,1 en 2021 (84,6 en 2019) pour les SGP de plus de 250 salariés. Quant aux SGP de 50 à 250 salariés, l'index est de 82,4 en 2021 (contre 79,2 en 2019).

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



<sup>1</sup>) Les données présentées sont issues du site [Index Egapro](https://www.index-egapro.fr/). 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 DE REPRÉSENTATION

La répartition inégalitaire selon le genre s'accroît avec le niveau hiérarchique :

- ▶ 42 % des salariées sont des femmes
- ▶ 70 % des non-cadres et 40 % des cadres sont des femmes ;
- ▶ parmi les managers, 34 % sont des femmes ;
- ▶ l'inégalité est plus marquée pour les postes de direction (35 % de femmes dans les COMEX) et dans les conseils d'administration (25 % de femmes).

### ■ UNE RÉPARTITION INÉGALITAIRE EN FONCTION DU MÉTIER

Le métier du "Marketing – Communication" est celui où les femmes sont les plus représentées avec : 62 % de salariées et 56 % de managers féminins.

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

### ■ DES RÉMUNÉRATIONS INÉGALES

En 2021, en moyenne, les hommes cadres gagnent 19 % de plus que les femmes cadres, tous métiers, niveaux hiérarchiques et temps de travail confondus.

Ces écarts s'expliquent par la sous-représentation des femmes parmi les professionnels de l'investissement et les postes de direction. Les plus hautes rémunérations sont principalement masculines. Seuls 20 % des postes avec les plus hautes rémunérations sont occupés par des femmes.

### ■ 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 :

- ▶ 44 % des personnes recrutées sont des femmes, un pourcentage légèrement supérieur à la part de femmes dans les effectifs totaux actuels des SGP ;
- ▶ le taux de promotion en 2021 est de 7 %, que ce soit pour les hommes ou les femmes.

## Actions et attentes des sociétés de gestion

Pour 69 % des SGP les actions pour favoriser la mixité en interne se traduisent dans le processus de recrutement et pour 50 % dans l'accès aux postes de direction. Ces actions pour favoriser la mixité peuvent être accompagnées d'objectifs chiffrés. 29 % en utilisent pour

### ■ LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DE L'AFG

56 % a déjà entendu parler des initiatives de l'AFG en faveur de la mixité dans l'industrie de la gestion d'actifs. Afin de remédier aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans notre industrie, les sociétés de gestion interrogées ont formulé plusieurs propositions :

leurs nombres de recrutements finaux et 20 % dans l'accès aux postes de direction. 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.

communiquer en marque employeur dans les établissements d'enseignement supérieur pour développer la connaissance des métiers de l'investissement et de la gestion d'actifs permettrait notamment d'impulser un vivier de candidates et de candidats de tous horizons.

## 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 dis-

positifs afin de pallier les déséquilibres existants. Convaincues que la mixité est l'un des meilleurs piliers de leur performance, des efforts sont déployés pour attirer et retenir les talents.

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