

DIVERSITÉS

VECTEUR DE COMPÉTITIVITÉ

MIXITÉ



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

Le groupe de travail *Diversités, vecteur de compétitivité* lancé en 2019 par l'AFG s'inscrit dans une démarche prospective des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Il a pour ambition d'accompagner les sociétés de gestion, membres de l'AFG, dans la mise en œuvre de la recherche d'une cohérence entre les enjeux sociaux de leurs investissements et la recherche d'exemplarité de leurs pratiques sociétales internes. Il s'agit pour les acteurs de notre industrie de s'engager concrètement dans chacun des trois piliers

ESG, facteurs de performance et de compétitivité. Les thématiques Mixité, Inclusion handicap et Égalité des chances sont aujourd'hui les trois axes de travail du groupe de travail, toutes regroupées sous la bannière Diversités & inclusion.

En 2023, les travaux ont porté sur les bonnes pratiques en faveur de la diversité sous toutes ses formes et plus particulièrement sur l'enjeu de la séniorité et de l'emploi des jeunes dans les politiques de Diversité et d'Inclusion des sociétés de gestion.

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 2023 de cette étude, l'échantillon est composé de 113 SGP qui emploient environ 13 100 salariés, soit 81 % des salariés des SGP membres de l'AFG.

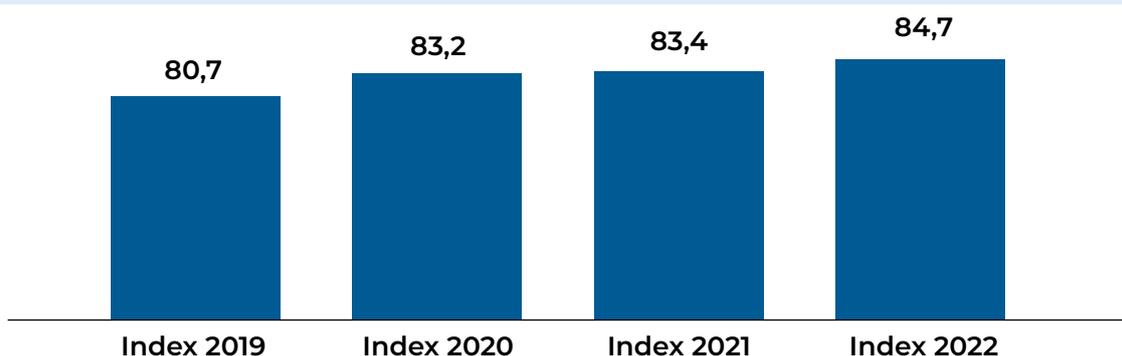


Index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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 les entreprises peuvent agir.

Entre 2019 et 2022, l'index moyen des acteurs de l'industrie de la gestion d'actifs est en hausse, passant de 80,7/100 à 84,7/100. Pour les SGP de 50 à 250 salariés, l'index moyen a particulièrement augmenté, s'établissant à 84,7 en 2022, contre 79,2 en 2019.

Moyenne de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes des SGP entre 2019 et 2022



1) Les données utilisées pour calculer l'index moyen sont issues du site <https://egapro.travail.gouv.fr/consulter-index>. Pour calculer l'index moyen de l'industrie de la gestion d'actifs, les SGP sélectionnées sont celles qui publient leur propre index.

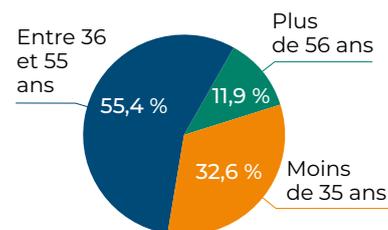
État des lieux de la mixité dans l'industrie de la gestion d'actifs

■ RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FONCTION DE L'ÂGE ET DU GENRE

En 2022, les femmes représentent 42,1 % des effectifs de la gestion d'actifs.

La répartition par tranche d'âge est la même pour les hommes et les femmes.

Répartition des femmes dans la gestion d'actifs en fonction de la tranche d'âge



■ RÉPARTITION EN FONCTION DU NIVEAU DE HIÉRARCHIE

L'écart selon le genre s'accroît avec le niveau de hiérarchie. Si 65 % des non-cadres sont des femmes, le pourcentage s'élève à 41 % parmi les cadres. En comparaison, les femmes

représentaient 42 % des cadres en 2019 dans l'ensemble de l'économie française².

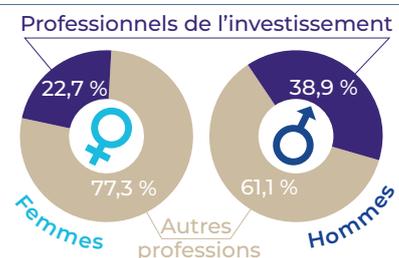
Dans la gestion d'actifs, parmi les managers, 33 % sont des femmes en 2022, contre 32 % en 2021.

■ RÉPARTITION EN FONCTION DU MÉTIER

En 2022, 29,2 % des professionnels de l'investissement³ sont des femmes.

Cette donnée est stable par rapport à l'année précédente.

Comparaison du pourcentage de professionnels de l'investissement parmi les hommes et les femmes



■ DES PROMOTIONS ENCOURAGEANTES

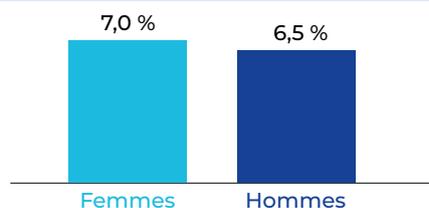
Les promotions récentes sont encourageantes : la part de femmes parmi les salariés promus augmente entre 2021 et 2022.

Les sociétés de gestion mènent des politiques volontaristes afin d'opérer un rééquilibrage dans la répartition entre les hommes et les femmes.

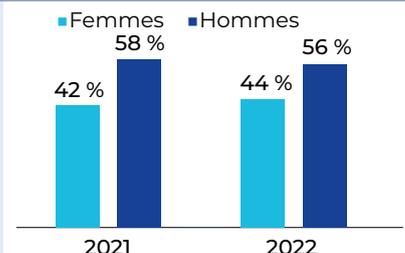
Ces actions se traduisent notamment par des promotions à des grades hiérarchiques supérieurs, où le déséquilibre entre femmes et hommes est aujourd'hui le plus prononcé.

En 2022, le taux de promotion est légèrement plus élevé parmi les femmes.

Part des promotions par genre



Répartition des promotions selon le genre en 2021 et 2022



Conclusion

L'édition 2023 démontre des évolutions favorables en matière de promotion. Comme l'a montré l'enquête de l'année passée, les sociétés de gestion ont mis en place des objectifs et des dispositifs afin de pallier les déséquilibres

existants. 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.

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

³ Les professionnels de l'investissement regroupent : les gérants de portefeuille, les analystes, les quants et les chargés de recherche.