

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AFG "MIXITÉ AU SEIN DES SOCIÉTÉS DE GESTION"



Les enjeux environnementaux, sociétaux et de gouvernance sont au cœur des priorités de notre société et de chaque entreprise. L'AFG, porteur de ces enjeux pour le métier de la gestion qu'elle représente, s'engage concrètement sur chacun de ces trois piliers : E, S et G. Pionnière dans la mise en place et la diffusion des pratiques de gouvernance, et aux avant-postes dans la prise en compte par les sociétés de gestion des critères environnementaux et de durabilité, elle se mobilise aussi pour la reconnaissance des diversités comme "vecteur de compétitivité" dans l'entreprise.

C'est pourquoi l'AFG a créé en 2019 un Groupe de travail dédié : "Diversités, vecteur de compétitivité" dans l'objectif d'accompagner les sociétés de gestion dans la mise en œuvre d'une plus grande diversité, non seulement pour mieux répondre aux obligations légales mais aussi permettre à ses membres de développer et partager leurs bonnes pratiques. L'intégration des diversités, de toutes natures (mixité, handicap, égalité des chances), est un atout fort pour les sociétés de gestion comme pour toute entreprise.

La mixité, comme facteur de performance, constitue la première étape de ses travaux.

Instaurer une meilleure culture de l'égalité homme-femme dans la société est l'enjeu d'aujourd'hui. La féminisation des conseils d'administration encore insuffisante fait partie intégrante de la définition du pilier Gouvernance des enjeux ESG, les femmes sont également encore largement sous-représentées dans les comités exécutifs.

Pour la première année, l'AFG a collecté auprès de ses membres, les sociétés de gestion de portefeuille (SGP), des informations sur la mixité femmes-hommes au sein de l'industrie de la gestion d'actifs pour compte de tiers. Ce document en présente les principaux résultats<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>) L'échantillon est composé de 40 SGP ou groupes de gestion représentant des effectifs de 7 055 salariés (soit 47 % des effectifs de l'ensemble des membres de l'AFG). Selon les effectifs internes des SGP, l'échantillon est composé de 6 SGP ayant plus de 250 salariés, 10 SGP ayant entre 50 et 250 salariés et 24 SGP ayant moins de 50 salariés. La collecte des informations s'est déroulée entre juillet et septembre 2020.

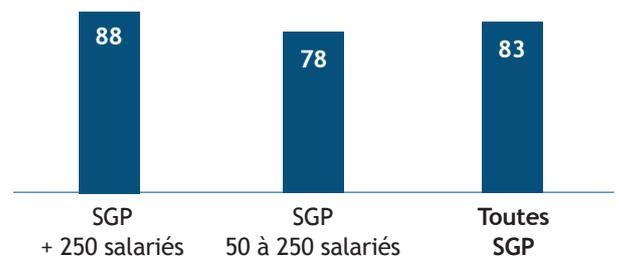
## RÉSULTATS DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

« Créé par la loi Avenir Professionnel de septembre 2018, l'Index de l'égalité professionnelle a été conçu pour mettre fin aux inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Malgré le principe "à travail égal, salaire égal" qui est inscrit dans la loi, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9 % à celle des hommes ». Site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

L'index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés (écart de rémunération femmes-hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations). Cet index d'égalité salariale femmes-hommes permet de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir en entreprise. Si cette approche normative a une incidence sur les comportements des entreprises,

l'industrie de la gestion d'actifs doit s'adapter en anticipant et en mettant en œuvre des mécanismes incitatifs pour assurer la mixité dans les SGP.

### MOYENNE INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

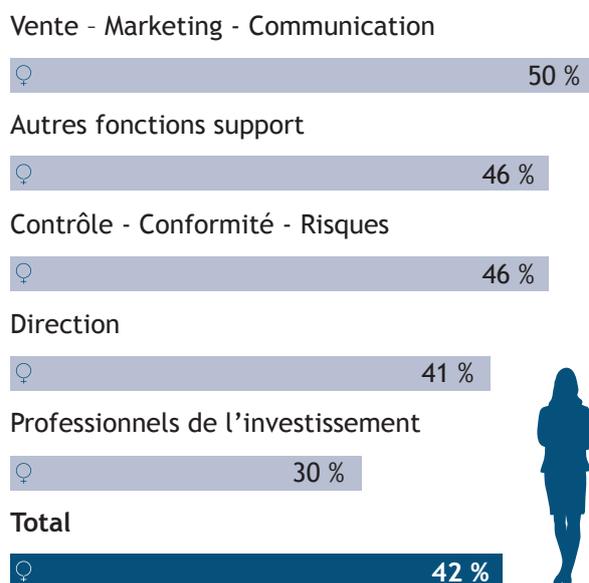


Toutes SGP confondues, celui-ci s'établit à 83/100. Le résultat des SGP de plus de 250 salariés est de 88/100, (comparativement à 83/100 pour l'ensemble des entreprises françaises de plus de 1 000 salariés et 82/100 pour celles de 250 à 1 000 salariés en 2019). Pour les SGP avec moins de 250 salariés l'index est de 78/100.

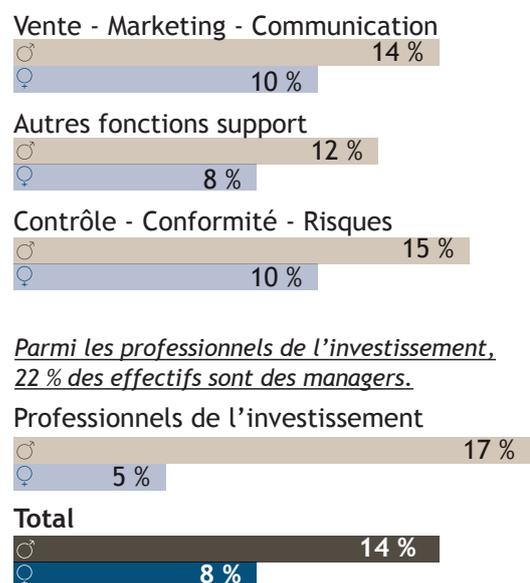
## ÉTAT DES LIEUX DE LA MIXITÉ DANS L'INDUSTRIE DE LA GESTION D'ACTIFS

Les sociétés de gestion emploient 42 % de femmes et 58 % d'hommes...

### % DES SALARIÉS FEMMES PAR MÉTIERS



### % DES SALARIÉS MANAGERS PAR MÉTIERS



*Parmi les professionnels de l'investissement, 22 % des effectifs sont des managers.*



La répartition inégalitaire selon le genre est plus marquée à trois niveaux : chez les cadres, pour les postes de management et pour les métiers les plus rémunérateurs.

- Parmi les cadres les hommes représentent 60 % des effectifs des SGP, contre 56,25 % des cadres dans l'économie française (source : Insee, *Enquête emploi*). Au contraire, chez les non-cadres, 30 % sont des hommes alors que 70 % sont des femmes.
- Si 69 % des membres des Comités exécutifs sont des hommes, ces derniers occupent 80 % des sièges dans les Conseils d'administration.

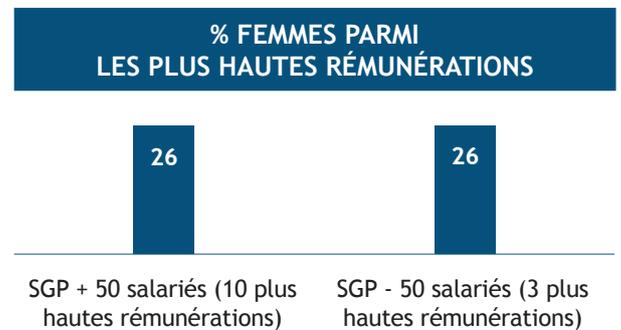
- Les recrutements de l'année 2019 parmi les professionnels de l'investissement montrent une inégalité dans l'accès aux métiers les plus rémunérateurs (31 % de femmes), tous niveaux d'expérience confondus. Cette dichotomie est très légèrement moins marquée chez les professionnels de l'investissement qui ont entre 0 et 10 ans d'expérience (33 % de femmes).

Ces trois faits induisent inévitablement des inégalités salariales. Toutes choses égales par ailleurs, un homme cadre dans une SGP gagne 16 % de plus qu'une femme.

## ... mais des progrès restent à réaliser dans les comités exécutifs et les conseils d'administration ainsi que dans l'égalité salariale

- Les femmes représentent un tiers des membres des comités exécutifs, avec des différences notables selon la taille des établissements : elles sont 40 % dans les sociétés de gestion de plus de 150 salariés contre 23 % dans les sociétés de gestion de moins de 150 salariés.
- Une disproportion également marquée dans la composition des conseils d'administration : 1/5<sup>e</sup> de leurs membres sont des femmes (29 % dans les SGP de plus de 150 salariés et 14 % dans les SGP de moins de 150 salariés).
- Dans les SGP de plus de 50 salariés, parmi les 10 plus hautes rémunérations, 26 % sont perçues

par des femmes. Ce taux est le même dans les SGP de moins de 50 salariés, parmi les 3 plus hautes rémunérations.



## TENDANCE POSITIVE ET ATTENTES RÉELLES EXPRIMÉES PAR LES SOCIÉTÉS DE GESTION

Des évolutions récentes traduisent d'un changement structurel dans l'industrie : il y a plus de mixité dans certains métiers, les promotions se font à égalité et les postes de direction sont de plus en plus occupés par des femmes, notamment chez les plus jeunes.

- En 2019, 6 % des femmes salariées des SGP ont été promues, un pourcentage similaire à celui des hommes.
- Parmi les membres de direction de moins de 45 ans, 50 % sont des femmes.

## Une volonté d'aller plus loin dans la mixité...

Les deux tiers des SGP veulent parvenir à plus de mixité. Les SGP proposent des dispositifs à deux niveaux : dans leur processus de recrutement et pour l'intégration des femmes nouvellement recrutées dans leur environnement de travail.

- 64 % des SGP ont défini un objectif de mixité dans les processus de recrutement et la moitié

ont des objectifs de mise en place de panel mixte de candidats.

- Les trois quarts organisent des séances de coaching à destination des collaboratrices féminines et la moitié propose des temps de sensibilisation aux critères de parité auprès des collaborateurs masculins.

## MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR LA PRISE EN COMPTE DE LA MIXITÉ

Objectif de mixité dans les processus de recrutement

64 %

Objectif de panel mixte de candidats

52 %

Indicateur de mixité

48 %

## ACTIONS SPÉCIFIQUES MISES EN PLACE POUR LES FEMMES

Coaching

75 %

Sensibilisation des collaborateurs masculins aux critères de parité

50 %

Formation

50 %

Parrainage / mentoring

38 %

Sponsoring

13 %

## ... qui est perçue comme une valeur ajoutée pour l'entreprise

Un impact positif de la mixité des équipes de direction est perçue ou attendu sur de nombreux points : l'organisation interne (pour 71 % des répondants),

l'attractivité auprès des recrues potentielles (62 %) ou la gestion des conflits (55 %). La mixité contribuerait ainsi notamment à attirer et conserver les talents.

## IMPACT PERÇU OU ATTENDU DE LA MIXITÉ AU SEIN DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

	Positif	Pas d'effet	Ne sait pas
La performance des sociétés en portefeuille	21 %	39 %	39 %
La performance de la société de gestion	37 %	29 %	34 %
L'évaluation du risque	46 %	37 %	17 %
L'attractivité auprès des investisseurs	50 %	26 %	24 %
La prise de décision	54 %	31 %	14 %
La gestion des crises et conflits	55 %	17 %	28 %
L'attractivité auprès des recrues potentielles	62 %	24 %	15 %
L'organisation : environnement de travail, coordination, communication...	71 %	15 %	15 %

## Une plus grande équité en faveur des populations les plus jeunes

Si, comme dans tous les secteurs, la situation historique est encore déséquilibrée, les chiffres montrent une évolution positive en faveur d'une plus grande équité, atteinte pour les populations les plus jeunes. Les SGP sont convaincues qu'elles doivent poursuivre cet effort et ont des objectifs clairs. L'industrie financière fait de cette question l'une de ses priorités non seulement pour attirer et retenir les talents et aussi pour améliorer la

gestion des crises et les processus de décision. L'immense majorité des SGP a ainsi mis en place des actions en ce sens.

Le traitement complet du sujet des diversités est au cœur du travail de transformation des membres de l'AFG. Ainsi le groupe de travail Diversités prolongera ses travaux pour agir en faveur d'autres diversités telles que le handicap et l'égalité des chances.