

La mixité femmes-hommes 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 un groupe de travail autour des diversités. Ce groupe de travail conduit notamment des actions pour **améliorer la mixité au sein des sociétés de gestion** et **favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap**, au-delà des dispositifs mis en place par l'État.



Une enquête a été réalisée auprès des SGP afin de présenter les évolutions entre 2019 et 2020 sur la représentation des hommes et des femmes dans l'industrie française de la gestion d'actifs.

En parallèle des résultats de cette enquête, l'AFG publie un *Guide des bonnes pratiques* dont le but est de donner les clefs opérationnelles afin d'agir en faveur de la mixité au sein des SGP.

1. Index de l'égalité salariale femmes-hommes dans l'industrie de la gestion

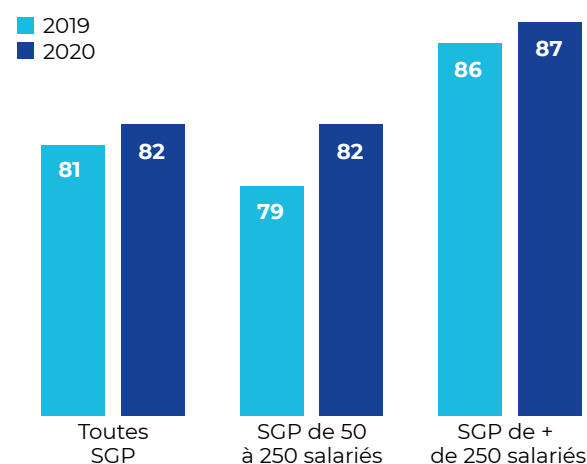
L'outil principal d'analyse est l'index de l'égalité salariale femmes-hommes, qui est un indicateur gouvernemental de mesure des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Il permet de **mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir en entreprise**. Toutes SGP confondues, l'index s'est établi à 82/100 en 2020 contre 81/100 en 2019. Parmi les SGP de plus de 250 salariés, 36 % ont vu leur index augmenter, 36 % baisser et 28 % rester stable. Les SGP dont l'index a progressé ont enregistré une hausse moyenne de + 9,4 points de celui-ci. Pour les SGP dont l'index a baissé, la diminution moyenne s'établit à - 3,7 points.

Plus en détail, l'index a atteint 87/100 en 2020 (86/100 en 2019) pour les SGP de plus de 250 salariés, contrairement à un niveau de 86/100 en 2020 (85/100 en 2019) pour l'ensemble des entreprises françaises de plus de 250 salariés. Pour les SGP avec 50 à 250 salariés, l'index était de 82/100 en 2020 (79/100 en 2019).

L'index de l'égalité salariale femmes-hommes se décompose en 5 sous-indicateurs : 1. l'écart de rémunération femmes-hommes, 2. l'écart

de répartition des augmentations individuelles, 3. l'écart de répartition des promotions, 4. le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et 5. le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. **La baisse de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est le facteur principal d'amélioration de l'indicateur entre 2019 et 2020.**

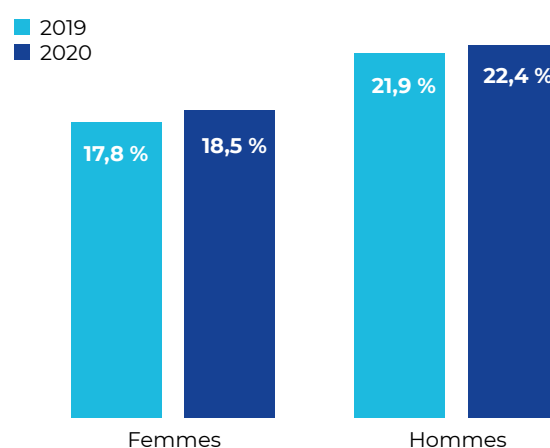
Moyenne de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes



2. Évolution de la mixité entre 2019 et 2020 dans l'industrie de la gestion

- **Parmi les salariés (cadres et non-cadres) des SGP, 42 % sont des femmes et 58 % sont des hommes.** La stabilité de cette répartition entre 2019 et 2020 s'accompagne d'une hausse des effectifs de + 3 % à l'échelle de l'industrie de la gestion d'actifs équitablement distribuée entre les deux sexes.
- **Parmi les cadres des SGP, les hommes représentent 60 % des effectifs** en 2019 et en 2020, soit une proportion équivalente à la part d'hommes parmi les cadres dans l'ensemble de l'économie française (57,8 % en 2019). **En 2019 et en 2020, 35 % des salariés non-cadres des SGP sont des hommes.**
- **Au sein de la population salariée féminine des SGP,** le pourcentage de non-cadres est en légère baisse, passant de 12,3 % en 2019 à 11,4 % en 2020. Le pourcentage de non-cadres parmi les hommes a diminué de 4,9 % à 4,3 %.
- L'année 2020 a été marquée par une hausse de + 7,9 % du nombre de femmes managers, contre une évolution de + 6,4 % chez les hommes. Au global, **le pourcentage de managers femmes** (6,9 % en 2020 et 6,6 % en 2019) dans l'ensemble des salariés **est près de deux fois plus faible que celui des hommes** (12,5 % en 2020 et 12,1 % en 2019). Cependant, la part des femmes managers parmi les cadres femmes est de 18,5 % en 2020 (17,8 % en 2019). Celle des hommes managers est de 22,4 % en 2020 (21,9 % en 2019).
- **Concernant les promotions,** 41,4 % étaient attribuées à des femmes en 2020 (43,6 % en 2019), soit un niveau similaire à la représentation des femmes dans l'ensemble des salariés. Relativement à l'ensemble des salariés, 2,7 % ont été promues en 2020 (2,8 % en 2019), contre 3,8 % pour les hommes (3,6 % en 2019). Cependant, au sein de la population salariée féminine, le pourcentage de promotions est de 6,1 % en 2020 (6,7 % en 2019). Le pourcentage de promotions parmi les salariés hommes était au même niveau, à 6,5 % en 2020 (6,4 % en 2019), ce qui constitue une dynamique positive.

Part de managers parmi les cadres d'une même population salariée



Conclusion

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes existent encore dans l'industrie de la gestion d'actifs. Si les postes à responsabilités sont aujourd'hui majoritairement masculins, les données présentées montrent des évolutions encourageantes chez les managers. Pour rappel, l'enquête *Mixité au sein des sociétés de gestion*, édition 2020 de l'année précédente avait soulevé la persistance d'inégalités dans les niveaux

de rémunération à poste équivalent mais une dynamique positive marquée par une meilleure représentation des femmes dans les nouveaux recrutements.

Le traitement complet du sujet des diversités est au cœur du travail de transformation des membres de l'AFG. La présentation des résultats du volet *Handicap* de l'enquête *Diversités* aura lieu mi-novembre lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

1) Selon l'Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.