



Index l'égalité femmes-hommes 2024 en France

FAQ

Cette FAQ a été conçue pour vous permettre de répondre aux questions que pourraient vous poser les membres de votre équipe suite à la publication interne et externe de l'index égalité femmes-hommes 2024.

1. Quelle est la méthodologie de calcul de l'index ?

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en œuvre en 2018 et ses modalités de calcul ont été précisées dans le décret du 8 janvier 2019, [consultable ici](#). L'index se compose de cinq indicateurs qui s'additionnent pour obtenir une note globale sur 100 points.

Les cinq indicateurs sont :

- 1.** Écart de rémunération entre femmes et hommes (sur un maximum de 40 points) : Pour avoir le score maximum, l'entreprise doit présenter un écart de rémunération nul entre les femmes et les hommes à niveau et âge comparables, quels que soient les postes.
- 2.** Écart du taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes (20 points) : Le maximum de points est accordé aux entreprises qui ont augmenté au moins autant de femmes que d'hommes en proportion de leur population.
- 3.** Écart du taux de promotions entre femmes et hommes (15 points) : Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu au moins autant de femmes que d'hommes en proportion de leur population.
- 4.** Part de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points) : Cet indicateur n'accorde de points aux entreprises que si elles ont augmenté pendant la période de référence toutes les salariées au retour de leur congé maternité et ayant été en congé maternité pendant la période d'augmentation annuelle.
- 5.** Nombre de salarié du genre sous représenté (femmes ou hommes) dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points) : Le maximum de point est accordé quand, dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, il est observé un équilibre femmes/hommes.

2. Quel est notre index global et comment l'analyser ?

Nous avons obtenu cette année un index global de 93 sur 100 (vs 91 en 2023). Cela signifie que notre score est élevé pour les quatre indicateurs qui mesurent : l'augmentation salariale individuelle annuelle, les promotions, l'augmentation salariale pour les employés en congé de maternité et les 10 employés les mieux payés. La hausse de 2 points par rapport à l'année dernière est due au premier indicateur (33/40 en 2024 vs 31/40 en 2023) qui mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les

hommes par grade et par groupe d'âge. Pour avoir le score maximum de 40 points, l'entreprise doit présenter un écart de rémunération nul entre les femmes et les hommes à niveau et âge comparables, quels que soient les postes. L'augmentation de 2 points peut s'expliquer par l'entrée des femmes dans la tranche d'âge supérieure avec un niveau de rémunération plus élevé, réduisant ainsi l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans leur catégorie.

3. Comment pouvons-nous expliquer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pourrait s'expliquer par de nombreux facteurs qui peuvent se chevaucher/ empiéter l'un sur l'autre. Voici les principales raisons pour lesquelles nous observons un écart de rémunération dans l'industrie, et chez AXA IM en particulier :

- **Moins de femmes dans le secteur/l'industrie.** C'est une situation commune à tous les acteurs de l'industrie de la gestion d'actifs aujourd'hui (et même du secteur financier plus largement), celle-ci restant encore majoritairement masculine.
- **On compte moins de femmes à des postes seniors,** et en particulier côté plateformes de gestion et vente qui sont des postes mieux rémunérés.
- **Plus de femmes à des fonctions support et dans des rôles plus juniors,** qui sont généralement moins bien rémunérés.

AXA IM est engagée dans sa conviction d'apporter des améliorations continues et progressives en ce qui concerne la représentation des femmes, et en particulier dans les rôles Seniors.

4. Est-ce que l'écart de rémunération signifie que les femmes et les hommes qui réalisent le même travail (ou un travail à valeur égale) sont payés différemment ?

Non. **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est totalement distinct de la problématique d'égalité de rémunération,** définie par l'obligation légale de rémunérer les femmes et les hommes de la même manière pour un même travail ou un travail de valeur égale.

L'écart de rémunération mesure la différence entre la rémunération des femmes et celles des hommes dans différents grades et tranches d'âge, indépendamment des types de rôle/poste occupé par chaque genre.

Nous avons un écart de rémunération lié à la sous-représentation des femmes aux postes les mieux rémunérés. Nous n'avons pas d'iniquité salariale. Nous avons des processus robustes pour identifier et régler les problèmes d'égalité salariale.

5. Quel processus avons-nous mis en place chez AXA IM pour garantir l'égalité salariale pour les femmes et les hommes ?

Sur une base annuelle, AXA IM surveille, **traite et résout les écarts injustifiés en matière d'égalité salariale** et veille à ce qu'aucun nouveau cas ne se produise, en ligne avec la politique de rémunération globale d'AXA IM. Toute divergence est **corrigée et signalée à notre comité de rémunération ainsi qu'au Groupe AXA**.

Il n'y a aucune évidence que les femmes et les hommes, dans des circonstances comparables, soient payés différemment chez AXA IM.

6. Quelle est la responsabilité de nos Senior Leaders dans l'atteinte de nos objectifs pour améliorer l'égalité des genres chez AXA IM ?

Chacun des membres de notre Management Board ainsi qu'un certain nombre de senior managers ont un objectif de performance spécifique en matière d'inclusion et de diversité de genre afin de veiller à la réalisation de nos engagements. Les mesures comprennent des éléments qualitatifs et quantitatifs.

Cet objectif est une de composantes de l'évaluation globale de la performance impactant leur rémunération. Les performances par rapport à cette mesure sont suivies à l'aide d'un tableau de bord (qui comprend le

pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs, le pourcentage de femmes dans les viviers de talents, le pourcentage d'embauches de femmes, les promotions, les démissions, etc.).

Outre cette évaluation quantitative, la performance est analysée sous l'angle d'une évaluation qualitative des actions et des comportements démontrés tout au long de l'année pour améliorer la diversité et l'inclusion des genres.

7. Comment AXA IM se compare-t-elle et améliore-t-elle ses pratiques vis-à-vis de l'industrie ?

En 2018, AXA IM est devenu l'un des seuls investisseurs à être certifié par EDGE Empower pour améliorer durablement la mixité dans l'industrie. **En 2024**, non seulement nous avons été de nouveau certifiés au niveau « Move », le deuxième niveau (sur trois existants) du classement EDGE, mais nous avons également progressé et obtenu **EDGE Plus** pour l'équité intersectionnelle. Cet outil évalue et analyse en détail l'égalité des genres à travers nos différentes politiques, pratiques et perceptions

des employés (dans plusieurs pays, y compris en France), puis compare ces résultats aux normes mondiales et à nos pairs. La granularité de cette évaluation nous a permis d'élaborer un plan d'action complet et impactant. L'adoption d'une approche intersectionnelle dans l'évaluation a amélioré notre compréhension des expériences diverses au sein de l'organisation, posant ainsi les bases de stratégies DE&I plus complètes et inclusives.

8. Où nous situons-nous par rapport à nos pairs de l'industrie en France en termes d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ?

L'Association Française de Gestion « Diversité / Mixité au sein des SGP » a collecté (entre 2019 et 2021) les données de l'indice d'égalité femmes-hommes auprès de 104 SGP (Sociétés Gestionnaires des Portefeuilles) en France (représentant 11 895 salariés - 77 % des salariés sont membres d'AFG, dont AXA IM). Voici les résultats: ([l'enquête website AFG](#))

	Industry Gender Equality Index 2021	AXA IM Gender Equality Index 2019	Industry Gender Equality Index 2021	AXA IM Gender Equality Index 2021	AXA IM Gender Equality Index 2022	AXA IM Gender Equality Index 2023
All SGP	80,7	93	83,4	91	89	91
SGP (< 250 employées)	79,2		82,1			
SGP (> 250 employées)	84,6		86,1			

Les données ci-dessus montrent que l'indice d'égalité femmes-hommes de l'industrie est en hausse de 3,4 points : de 80,7 en 2019 à 83,4 en 2021. AXA IM continue de surperformer. Ces données viennent corroborer notre conviction que l'écart de rémunération est une problématique générale au sein de l'industrie, lié à la sous-représentation des femmes occupant des

postes mieux rémunérés. Renforcer nos actions visant à attirer et à retenir les talents féminins, en particulier dans les rôles Seniors, sera essentiel pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. (voir Q12-13)

9. Comment rapprocher ce résultat du rapport Gender Pay Gap du Royaume-Uni publié sur Workplace il y a quelques semaines ?

Le rapport Gender Pay Gap 2024 du Royaume-Uni publié récemment répond lui aussi à une obligation réglementaire et suit la méthodologie de calcul prévue par les textes de lois britanniques. Les méthodologies de calcul des deux rapports sont très différentes, et il ne convient donc pas de comparer les résultats.

Les deux exercices nous permettent en revanche de tirer une conclusion commune qui est la sous-représentation des femmes dans les métiers d'investissement, particulièrement dans les plateformes de gestion.

10. Quelles actions avons-nous pris en 2024 pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et favoriser l'équilibre de genres plus globalement ?

En 2024, **nos trois actions clés** pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se sont concentrées sur :

- 1. Doubler le congé de paternité et de coparentalité** pour encourager les pères et les co-parents à jouer un rôle encore plus actif à l'arrivée d'un enfant
- 2. Apporter un accompagnement adapté lorsque nos employés sont confrontés à des moments de vie intense** comme une fausse couche ou un traitement fertilité. Cela peut varier du temps de travail rémunéré à la flexibilité accordée dans les modalités de travail.
- 3. Apporter un soutien important à tous nos collaborateurs qui subissent la violence domestique, intrafamiliale ou sexuelle** par le biais d'une série de mesures y compris un contact dédié pour fournir un soutien immédiat en cas de besoin, mais aussi accorder du temps libre rémunéré ainsi qu'une flexibilité et une sécurité renforcées.

Nous avons également continué à prendre les mesures suivantes pour renforcer l'égalité entre les femmes les hommes :

- Dans le cadre de la **loi Rixain**, AXA IM a pris l'engagement d'atteindre 25 % de femmes dans les rôles d'investissement d'ici 2030. La loi Rixain a pour objectif d'apporter plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle ne s'applique qu'aux entités réglementées en France. La décision a été prise afin d'établir une cible commune pour les entités d'AXA IM en France.
- Fixer des **objectifs annuels** spécifiques **pour tous les membres du Board** afin d'améliorer l'égalité liée à l'inclusion et la diversité de genre.
- Monitorer et renforcer le vivier de talents féminins par le biais de notre **plan de succession** annuel pour les tous les membres du Board et leurs collaborateurs directs.
- Veiller à ce que tous nos collaborateurs bénéficient des **mêmes dispositions minimales en matière de congé parental**, ainsi que de l'**accompagnement** dans le cadre de la maternité et de la paternité pendant **les différentes étapes de la transition parentale**.
- Offrir des méthodes de travail flexibles afin d'être plus adaptables et réactifs à la situation de chacun.
- Notre **enquête annuelle sur l'inclusion** nous permet d'obtenir des données agrégées sur le sentiment d'inclusion parmi différents groupes démographiques. Ces données nous fournissent des éclairages pour renforcer notre stratégie et notre plan d'action.
- Avec notre **Académie des Managers** et les programmes de leadership nous proposons des parcours de développement axés sur les compétences et les comportements en matière de leadership inclusif qui permettent à nos dirigeants d'accroître leur impact, créer des équipes diversifiées et des communautés.
- Notre programme **«Recruter les meilleurs talents»** a été intégré à notre **Académie des Managers**, garantissant ainsi que tous les managers participent au programme. Si l'égalité des genres est un enjeu pour l'organisation, l'objectif de recruter les meilleures compétences pour les postes à pourvoir en est aussi un. Notre programme **Recruter les meilleurs talents** permet de comprendre l'importance de la diversité et de la complémentarité des profils dans l'organisation et au sein des équipes, mais aussi de prendre conscience des biais inconscients qui peuvent interférer dans la prise de décision lors du recrutement
- Nous avons un **partenariat global avec Worklife Central**, un centre numérique de contenu d'expertise autour de 5 thèmes centraux : carrières, famille, inclusion, bien-être et lieu de travail.

11. Comment allons-nous renforcer en 2025 nos actions existantes pour l'égalité des genres chez AXA IM en France ?

À l'avenir en 2025, afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, nous prévoyons la mise en place d'une série de mesures.

1. Mobiliser notre communauté **GEN** (Gender) pour concevoir des opportunités de développement personnel et du leadership ciblées et recourir à l'initiative **Woman Onboard** pour amplifier la visibilité des ressources et d'événements d'apprentissage et de développement.
2. Soutenir le **développement des managers et leur responsabilité en matière de diversité et d'inclusion (D&I)** et d'accès équitable aux opportunités de développement au travail.
3. Intégrer la mise en œuvre de notre programme **We Care** pour promouvoir davantage les initiatives et les mesures conçues dans le programme We Care.
4. **Soutenir la santé des femmes en introduisant une thérapie numérique**, qui est un service de messagerie médicale où elles peuvent discuter avec des professionnels de la santé spécialisés dans la ménopause (membres de GEMVI, la société scientifique française de la ménopause).

12. Comment AXA IM s'assurera-t-elle que les compétences sont prises en compte de manière égale pour les candidats des deux genres, dans le cadre de l'embauche ou de la promotion ?

Nous continuons à poursuivre nos actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et atteindre ainsi l'équilibre paritaire au sein de nos effectifs. Notre objectif d'inclure plus d'une femme dans la Shortlist pour des rôles seniors c'est simplement reconnaître l'écart lié à la sous-représentation des

femmes aux postes mieux rémunérés, mais aussi continuer à créer un environnement de travail équitable pour tous. La décision finale de sélection continuera d'être basée sur des critères objectifs liés à la compétence ainsi qu'à la valeur ajoutée qu'il/elle apportera à l'équipe.

13. Quels sont les engagements externes pris par AXA IM en matière d'égalité des genres ?

En tant que signataire de la Charte Women in Finance, nous nous engageons au niveau global d'AXA IM à soutenir la progression des femmes vers des postes de direction dans le secteur des services financiers en présentant publiquement les progrès réalisés par rapport à nos objectifs en matière d'égalité professionnelle.

En 2021, nous nous sommes fixés comme objectif d'améliorer la représentation des femmes dans notre population globale de cadres supérieurs de 26 % à 33 % d'ici 2025. Non seulement cet objectif a été atteint en 2023, ce qui a entraîné une augmentation de l'objectif à 35 % pour fin 2025, mais le nouvel objectif de 35 % a été de nouveau atteint avant fin 2024. Au regard de notre population dirigeante relativement restreinte, nous devons atténuer l'impact que les

changements limités peuvent avoir pour ces objectifs ciblés. Par conséquent, nous avons décidé de maintenir l'objectif de 35 % de femmes dans notre population dirigeante d'ici fin 2025. De plus amples informations sur notre engagement sont disponibles sur notre [corporate website](#).

AXA IM est également fière de soutenir les principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles, WEP) établis par les UN Global Compact et UN Women.

Il s'agit d'un ensemble de principes offrant des conseils aux entreprises sur la manière de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au sein de leur entreprise.

14. Prévoyons-nous de publier un rapport à l'échelle de l'ensemble d'AXA IM ?

Les rapports publiés en France et au Royaume-Uni répondent à des obligations réglementaires locales et suivent des méthodologies spécifiques. Si d'autres pays adoptent également des obligations de publication en matière d'égalité salariale, nous publierons naturellement les résultats en local selon la méthodologie retenue.

Cela étant, nos politique et processus de rémunération sont appliqués de façon systématique dans toutes nos entités dans le monde, pour une question d'équité et de cohérence.

Nous constatons une tendance similaire à l'échelle mondiale où il existe toujours un écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Les écarts locaux peuvent s'expliquer par la proportion de femmes par rapport aux hommes recrutés dans l'entité, ainsi que par les types de rôles et de BU présents sur le site. Une entité qui compte davantage d'équipes de gestion aura des écarts plus importants que d'autres entités par exemple.