



# Index de l'Égalité femmes-hommes 2023 en France



**Frédéric Clément**  
Global Head of Human Resources



« Chez AXA IM, nous sommes convaincus qu'un environnement de travail inclusif qui soutient la diversité est primordial. Il contribue, à la fois au succès de nos clients et de nos activités, mais aussi à l'épanouissement de nos employés et à l'évolution de la société qui nous entoure. Nous soutenons une approche fondée sur des données qui favorisent la transparence, la responsabilité et la cohérence de notre stratégie d'inclusion et de diversité. L'Index de l'égalité femmes-hommes fait partie intégrante de cette démarche et nous nous engageons à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour une meilleure parité - en particulier sur la tranche mieux rémunérée des rôles seniors au sein des fonctions d'investissement.

Les résultats obtenus au cours de l'année 2023 montrent qu'AXA IM fait des progrès encourageants pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et atteindre la parité au sein de l'organisation. Nous sommes parvenus à obtenir un score de 91/100, avec une note maximale de 4 sur 5 à l'Index de l'égalité femme-homme en France. L'écart de rémunération hommes-femmes a été réduit. Celle-ci est le reflet direct des efforts continus et des initiatives entreprises pour favoriser l'embauche et la promotion de femmes à des postes plus seniors mieux rémunérés.

Toutefois, malgré des signes évidents de progression, ne soyons pas complaisants. Nous sommes déterminés 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. Ces dernières années, des critères quantitatifs liés au genre ont été ajoutés à l'étape de présélection finale des candidats lors du recrutement pour des rôles seniors. Nous avons également accéléré le déploiement de nos engagements en faveur de la flexibilité au télétravail tout en continuant à promouvoir une politique de bien-être au travail. « GEN – Gender Equality Network » qui est l'un de nos groupes d'études animé par nos collaborateurs et dédié à la thématique du genre, ne cesse de se développer et crée une dynamique qui favorise un environnement de travail inclusif dans lequel chaque collaborateur a la possibilité de s'épanouir.

En 2024, dans le cadre de notre programme « We Care », nous continuerons à renforcer nos politiques en faveur de la vie personnelle notamment en soutenant les pères ou les co-parents, les collaborateurs qui suivent un traitement contre l'infertilité et ceux qui seraient confrontés à la perte d'un bébé lors d'une grossesse. Nous accorderons également notre soutien à tous les salariés qui subissent des violences domestiques, intrafamiliales ou sexuelles.

Éliminer les obstacles qui nuisent à l'équilibre et à la parité entre les femmes et les hommes prend du temps et nécessite un engagement constant dans la durée. Néanmoins, je suis convaincu que notre stratégie est la bonne et qu'elle apportera de manière régulière et progressive les améliorations nécessaires à un environnement de travail plus diversifié et à une culture toujours plus inclusive. »

**Frédéric Clément**

## Charte Women in Finance

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.

Nous nous sommes fixés l'objectif d'avoir 1/3 des femmes dans notre population globale de cadres supérieurs d'ici 2025. En 2021, lorsque nous avons fixé cet objectif, le pourcentage de femmes dans notre population globale de cadres supérieurs était de 26%. En 2022, le pourcentage est passé à 30%. A fin juin 2023, nous avons donc déjà atteint notre objectif, le pourcentage de femmes dans notre population globale de cadres supérieurs ayant atteint 34%.

Nous souhaitons maintenir cet élan, c'est pourquoi en 2023, nous nous sommes fixés un nouvel objectif de 35% de femmes dans notre population globale de cadres supérieurs d'ici 2025.



### Message de nos dirigeants

### Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

### Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2023, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2024

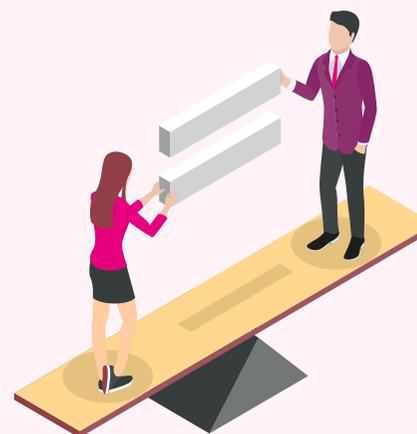
# Index de l'Égalité femmes-hommes : la méthodologie



L'index de l'Égalité femmes-hommes mesure l'efficacité des politiques menées par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Fondé sur cinq critères, il attribue aux entreprises un score pour chaque critère et les additionne pour atteindre une note globale sur 100 points. La méthodologie retenue analyse les écarts, quel que soit le poste de la ou du salarié(e). L'index comprend l'obligation suivante : en dessous de 75 points, les entreprises doivent mettre en place des actions correctives sous trois ans sous peine de sanctions financières.

## Les cinq critères

- 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.



### Message de nos dirigeants

#### Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

#### Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2023, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2024

# Index de l'Égalité femmes-hommes : le score d'AXA IM en France



**AXA IM**  
obtient un score de  
**91/100**  
pour cette 6<sup>e</sup> année  
de publication

Un résultat en légère hausse de 2 points comparé à l'année précédente, qui confirme que nos progrès ainsi que les politiques mises en œuvre ont un impact positif en matière d'égalité professionnelle au sein d'AXA IM.

## Les cinq indicateurs

- 1** Écart de rémunération entre femmes et hommes (sur un maximum de 40 points) :  
**31 points**
- 2** Écart du taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes (20 points) :  
**20 points**
- 3** Écart du taux de promotions entre femmes et hommes (15 points) :  
**15 points**
- 4** Part de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points) :  
**15 points**
- 5** Nombre de salarié du genre sous représenté (femmes ou hommes) dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points) :  
**10 points**



## Message de nos dirigeants

### Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

### Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2023, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2024

# Index de l'Égalité femmes-hommes : Égalité salariale chez AXA IM

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. **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. Sur une base annuelle, AXA IM surveille, traite et résout les écarts injustifiés en matière d'égalité salariale et veille à ce qu'aucun cas nouveau 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.



## AXA IM est certifié EDGE

En 2018, AXA IM est devenu l'une des seules sociétés de gestion à être certifiée par EDGE pour améliorer durablement la mixité de genre. En 2022, non seulement nous avons été certifiés à nouveau, mais nous avons également progressé et atteint le niveau « Move », le deuxième niveau (sur trois existants) du classement EDGE. Cet outil évalue et analyse en détails l'égalité des genres à travers nos diverses 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.



## Message de nos dirigeants

### Index de l'Égalité femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

### Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser

- En 2023, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2024

# Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



**En 2023**, nos trois actions clés pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se sont concentrées sur :

- 1** Notre engagement à **inclure plus d'une femme dans la Shortlist des rôles seniors**, s'appliquant tant à l'embauche interne qu'en externe.
- 2** Lancement du programme **Women Onboard**, qui vise à combiner les forces du réseau interne GEN pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec les capacités interne de développement d'AXA IM. Grâce à cet alignement des forces, Women Onboard a comme objectif d'inspirer et de responsabiliser les femmes et les personnes s'auto-identifiant comme non binaire afin de développer leur potentiel ainsi que leur carrière unique au sein d'AXA IM.
- 3** **Introduction d'un objectif supplémentaire pour tous les managers** à suivre notre politique d'embauche inclusive. Celle-ci s'applique aux recrutements réalisés en interne ainsi qu'en externe.



Message  
de nos dirigeants

Index de l'Égalité  
femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

Conduire le  
changement -  
Les initiatives  
mises en place  
pour progresser

- En 2023, nos trois actions clés
- Les mesures
- À l'avenir en 2024

# Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



## 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.



Message  
de nos dirigeants

Index de l'Égalité  
femmes-hommes :

- la méthodologie

- le score d'AXA IM  
en France

- Égalité salariale  
chez AXA IM

Conduire le  
changement -  
Les initiatives  
mises en place  
pour progresser

- En 2023, nos trois  
actions clés

- Les mesures

- À l'avenir en 2024

# Conduire le changement - Les initiatives mises en place pour progresser



À l'avenir, en 2024, afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, nous prévoyons la mise en place d'une série de mesures dans le cadre de notre programme «**We Care**» afin de reconnaître le rôle extrêmement impactant que jouent les entreprises pour relever les défis sociétaux.

Nous prévoyons les initiatives suivantes :

- 1** Doubler le congé de paternité et de coparentalité pour encourager les pères et les coparents à jouer un rôle encore plus actif à l'arrivée d'un enfant.
- 2** Introduire le soutien à la perte de grossesse et au traitement pour la fertilité allant 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.



Message  
de nos dirigeants

-----  
Index de l'Égalité  
femmes-hommes :

- la méthodologie
- le score d'AXA IM en France
- Égalité salariale chez AXA IM

-----  
Conduire le  
changement -  
Les initiatives  
mises en place  
pour progresser

- En 2023, nos trois actions clés
  - Les mesures
  - À l'avenir en 2024
-