A picture containing object, sky

Description automatically generated

**Communiqué de presse : embargo jusqu’au 5 mars 7h00 UTM**

**Communiqué de presse**

Paris, le 5 mars 2020 sous embargo jusqu’à 7h UTM

**Les banques centrales progressent lentement en matière d’égalité femmes/hommes**

* *L’égalité femmes/hommes dans les banques centrales, les fonds souverains et les fonds de pension publics européens est certes en légère hausse par rapport à l'année dernière, mais elle progresse lentement.*
* *Un cinquième des institutions ne compte aucune femme à des postes de direction, un constat qui reste inchangé par rapport à l'année précédente.*
* *Seules 14 banques centrales dans le monde ont à leur tête une femme, dont la Banque Centrale Européenne dirigée par Christine Lagarde, sa première femme présidente.*
* *15 % des banques centrales réservent des sièges pour les femmes dans leur conseil d'administration ou leur conseil de politique monétaire.*
* *54 % ont mis en œuvre un programme de diversité femmes/hommes.*

L’indice OMFIF (le Forum Officiel des Institutions Monétaires et Financières) de l’égalité femmes/hommes mesure la présence d’hommes et de femmes à des postes à responsabilité dans les banques centrales, les fonds souverains et les fonds de pension publics. L’étude, qui en est désormais à sa 7ème édition, évalue et classe les institutions en fonction de l’équilibre femmes/hommes dans des postes de direction et dans les conseils d’administration.

Les banques centrales et autres institutions financières mettent en place des mesures visant à améliorer l’égalité femmes/hommesdans leurs rangs, mais comptent encore trop peu de femmes occupant des postes de direction. Par pays, l’Espagne est en tête de l’indice, suivie d’Aruba, de l’Islande et de la Malaisie. Alors que l’Asie-Pacifique est le territoire avec le taux de progression le plus élevé, l’Europe reste la zone géographique la plus performante. Le résultat global des banques centrales reste décevant, avec un score de 27,5, en augmentation cependant de 11% par rapport à 2019 qui enregistrait un score de 24,8. Un score de 100 signifie un équilibre parfait femmes/hommes.

Sur 173 banques centrales, un cinquième d’entre elles ne compte aucune femme à des postes de direction ou dans les comités de politique monétaire. Plus de la moitié d’entre elles se trouve au Moyen-Orient et en Asie-Pacifique. Seules 14 banques centrales dans le monde ont des femmes à leur tête, dont la Banque Centrale Européenne, dirigée par Christine Lagarde, sa première femme présidente.

*« Il est encourageant de constater que davantage de femmes émergent au sein des banques centrales et que la diversité est nécessaire et une préoccupation importante qui doit être prise en compte lors des recrutements.* » **déclare Danae, Economiste en chef et Directrice de recherche**. *« Les avantages de la diversité sont plus largement reconnus et cela constitue un réel progrès. Mais il reste encore beaucoup à faire. Comme le montre notre enquête, les banques centrales commencent tout juste à mettre en place des politiques visant à œuvrer concrètement en faveur de cette égalité auprès de celles qui ont été confrontées à des obstacles pour accéder à leur poste et pour progresser au sein de l’organisation. De grandes différences persistent entre les pays. »*

La gestion des fonds souverains et les conseils d’administration conservent un déséquilibre fort, bien qu’on perçoive une amélioration semblable à celle des banques centrales. Le résultat global a subi une légère augmentation, avec une hausse de 8%, passant de 16,8 à 19,5. Seuls 8 fonds sur 72 sont dirigés par des femmes, un constat qui n’a pas évolué depuis l’année dernière. L’Amérique du Nord est la zone géographique la plus performante mais c’est le Moyen-Orient, dont le résultat est le plus faible, qui réalise un véritable bond en avant.

Parmi les trois grandes typologies d’institutions, ce sont les fonds de pension publics européens qui obtiennent les meilleurs résultats et l’amélioration la plus frappante. Le résultat global augmente de 12 %, passant à 46,3 (contre 41,3 l'année dernière). Le nombre de fonds dirigés par des femmes est ainsi passé de 31 à 36. Les pays nordiques ont obtenu de bons résultats, avec l'Islande et la Norvège en tête de liste.

**Une enquête mondiale se penche sur les politiques de diversité des banques centrales**

Pour compléter l'indice, l'OMFIF a mené une enquête mondiale auprès de 46 institutions comprenant 44 banques centrales et deux organisations multilatérales ayant des fonctions liées à la stabilité financière. Cette enquête, la première du genre, interrogeait les institutions sur les mesures mises en place pour aider à corriger l’inégalité femmes/hommes et promouvoir la diversité et l'inclusion.

Cette étude a révélé que 15 % des banques centrales réservent des sièges pour les femmes dans leur conseil d'administration ou leur conseil de politique monétaire. Plus de la moitié (54 %) des banques centrales ont mis en place un programme de diversité femmes/hommes pour encourager la progression professionnelle des femmes. Pour certaines personnes interrogées, ce programme comprend un mentorat et une formation au leadership spécifiquement destinée aux femmes.

**Emmanuel Dooseman, Associé responsable du secteur banque pour le Groupe Mazars affirme:** *“L’indice montre que l’équilibre femmes/hommes dans les banques centrales est en augmentation mais qu’il reste encore beaucoup à faire. En tant que régulatrices et superviseurs d’autres institutions financières, les banques centrales ont un rôle crucial à jouer pour définir l’orientation future du paysage mondial des entreprises. C’est pourquoi nous espérons que l’indice servira de signal d’alarme pour les dirigeants d’entreprise. Ils doivent instaurer plus de politiques progressistes afin de soutenir les femmes au travail”.*

Toutes les personnes interrogées ont instauré un congé maternité sous une forme ou une autre. Parmi elles, 35% vont au-delà de l'exigence légale minimale. La majorité des répondants (63 %) propose entre trois et six mois de congés payés. Presque l’ensemble des institutions a mis en place une politique de congés paternité, mais près de la moitié (41 %) n'accorde qu'une à deux semaines de congés.

**###**

**A propos de la recherche**

L'indice d'égalité femmes/hommes de l'OMFIF note les institutions en fonction de la proportion femmes/hommes parmi le personnel de direction, pondéré par l'ancienneté. Les gouverneurs et les directeurs généraux reçoivent les pondérations les plus élevées. Les membres des équipes de direction reçoivent une pondération plus élevée que ceux qui n'ont pas de fonctions de direction, comme les membres des comités de politique monétaire.

Le score de chaque institution est calculé en prenant le ratio des composantes féminine et masculine. Les notes globales et régionales des banques centrales sont pondérées par le PIB des pays correspondants. Le score GBI national, régional et mondial pour les fonds de pension et les fonds souverains est pondéré par la valeur des actifs sous gestion de ces institutions.

**A propos de l’étude**

L’étude complète peut être téléchargée en anglais ici : [omfif.org/gbi20](https://www.omfif.org/gbi20).

**Contacts Mazars**

Lorraine Hackett, Directrice Marque et Communications Monde, Mazars

[Lorraine.Hackett@mazars.co.uk](mailto:Lorraine.Hackett@mazars.co.uk) - 07881 283 962

Camille Froissart, Agence Rumeur Publique

[camille.froissart@rumeurpublique.fr](mailto:camille.froissart@rumeurpublique.fr) / 01 55 74 52 12

Nathalie Lagos, Directrice Communication France, Mazars

[nathalie.lagos@mazars.fr](mailto:nathalie.lagos@mazars.fr) / 06 65 20 30 08

Aurore Angeli, Communication France, Mazars

[aurore.angeli@mazars.fr](mailto:aurore.angeli@mazars.fr) / 06 03 78 89 84

**A propos de Mazars**

Mazars est une organisation internationale, intégrée et indépendante spécialisée dans l'audit, le conseil, ainsi que les services comptables, fiscaux et juridiques [1]. Présent dans 91 pays et territoires à travers le monde, Mazars fédère les expertises de 40 400 professionnels - 24 400 professionnels au sein du partnership intégré de Mazars, et 16 000 professionnels aux Etats-Unis et au Canada au sein de « Mazars North America Alliance » - qui accompagnent des clients de toutes tailles à chaque étape de leur développement.

[*https://www.mazars.fr*](https://www.mazars.fr)*-* [*www.linkedin.com/company/mazars*](https://www.linkedin.com/company/mazars/) *-* [*https://twitter.com/mazarsfrance*](https://twitter.com/mazarsfrance)

[1] Seulement dans les pays dans lesquels les lois en vigueur l’autorisent.

**Contact OMFIF**

Stefan Berci, Responsable Communication

[Stefan.berci@omfif.org](mailto:Stefan.berci@omfif.org) / +44 02078562401

**A propos de l’OMFIF**

L’OMFIF est un think tank et un groupe de réflexion indépendant pour les banques centrales, la politique économique et les investissements publics, offrant une plateforme neutre pour l’engagement du secteur public et privé dans le monde entier. Avec des équipes à Londres, à Singapour et aux Etats-Unis, l’OMFIF se concentre sur des thèmes de politique mondiale et d’investissements se rapportant aux banques centrales, fonds souverains, fonds de pension, régulateurs et trésoreries. Les Global Public Investors avec 37,8$ trillions d’actifs pouvant être investis sont au cœur de ce réseau.

[www.omfif.org](http://www.omfif.org/)