157

REVUE D'ECONOMIE FINANCIERE

REVUE TRIMESTRIELLE
DE L'ASSOCIATION EUROPE
FINANCES RÉGULATIONS N° 157
1er TRIMESTRE 2025

FEMMES ET FINANCE

Attitudes, préférences et stéréotypes

Les femmes et les marchés financiers

Les femmes et les banques

Les femmes et les grandes entreprises

- **Chronique d'histoire financière**
  L'art comme valeur refuge : le cas de Paris pendant la crise de 1929

- **Finance et littérature**
  L'égalité des sexes ou les désillusions du progrès

- **Article divers**
  L'« article 8 » : un dispositif oublié de garantie publique pour le financement des PME

ASSOCIATION EUROPE-FINANCES-RÉGULATIONS

Association régie par la loi du 1er juillet 1901, déclarée le 3 août 2023 (J.O. du 22 août 2023)
Siège social : 58 rue de Lisbonne, 75008 Paris

MEMBRES

Membres : Agence française de développement, Amundi, Autorité des marchés financiers, Autorité des normes comptables, Autorité marocaine du marché des capitaux, Axa, Banque de France - ACPR, Banque Delubac & Cie, Banque européenne d'investissement, BlackRock France, BNP Paribas, Bredin Prat, Caisse des dépôts et consignations, CCR, Citadel asset management, Citigroup, CNP Assurances, Covéa, Crédit mutuel alliance fédérale, Crédit mutuel Arkea, Direction générale du Trésor, EDF, Euroclear, Euronext, Forvis Mazars, Gide Loyrette Nouel, HSBC, KPMG, La Banque Postale, LCH SA, Linklaters LLP, Moody's Ratings, Morgan Stanley, Natixis-BPCE, Onepoint, Paris Europlace, Promontory, PWC France, Santander, Scor, Société Générale, Sopra Steria Next, Transformation Factory, Viel & Cie.

MEMBRES ASSOCIÉS

Akeance Consulting, Lipton Fit, Spitz Poulle Kannan, Square Management.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente : Pervenche Berès
Conseiller spécial de la Présidente : Édouard-François de Lencquesaing
Personnalités qualifiées : Benoît Coeuré et Didier Valet

Membres de droit : Autorité des marchés financiers, Banque de France - ACPR, Paris Europlace

Membres administrateurs : Amundi, Axa, BNP Paribas, Bredin Prat, Caisse des dépôts et consignations, Covéa, EDF, Euronext, Mazars, Morgan Stanley, Natixis-BPCE, Société Générale

En qualité de censeur : Direction générale du Trésor
Délégués généraux de l'Association : Michel Cojean et Sylvain de Forges
Trésorier de l'Association : Sylvie Miet

CONSEIL D'ORIENTATION

Présidents d'honneur
Jean-Claude Trichet, Christian Noyer

Président : François Villeroy de Galhau, *Gouverneur, Banque de France*

Marie-Anne Barbat-Layani, *Présidente, Autorité des marchés financiers*
Pervenche Berès, *Présidente, AEFR*
Afif Chelbi, *Président, Comité des Risques, Banque internationale arabe de Tunisie*
Benoît Cœuré, *Président, Autorité de la concurrence*
Bertrand Dumont, *Directeur général, Direction générale du Trésor*
Ambroise Fayolle, *Vice-Président, Banque européenne d'investissement*
Antoine Gosset-Grainville, *Avocat à la Cour, BDGS Associés*
Olivier Guersent, *Directeur général, COMP-Commission européenne*
Nezha Hayat, *Présidente, Autorité marocaine du marché des capitaux*
Elyès Jouini, *Professeur, Université Paris-Dauphine*
Hans-Helmut Kotz, *Senior Fellow, Leibniz Institute for Financial Research SAFE, Center for Financial Studies, Université de Harvard*
Benoît de La Chapelle-Bizot, *Directeur des Affaires publiques, Groupe BPCE*
Robert Ophèle, *Président, Autorité des normes comptables*
Alain Papiasse, *Chairman CIB, BNP Paribas*
Olivier Pastré, *Conseiller scientifique REF ; Professeur émérite, Paris 8*
Patricia Plas, *Directrice des Affaires publiques et des Relations institutionnelles, Axa*
Odile Renaud-Basso, *Présidente, BERD*
Rémy Rioux, *Directeur général, Agence française de développement*
Augustin de Romanet, *Président, Paris Europlace*
Olivier Sichel, *Directeur général délégué, Groupe Caisse des Dépôts*
Jean-Luc Tavernier, *Directeur général, Insee*
Élodie Trevillot, *Présidente, Finance Innovation*
Didier Valet, *Vice-Président Industrie, Institut Louis Bachelier*
Claire Waysand, *Directrice générale adjointe, Engie*

« *MONEY COUNTS* » : POURQUOI LES FEMMES DEVRAIENT S'INTÉRESSER DAVANTAGE À LA FINANCE, ET LA FINANCE AUX FEMMES

MARIE-ANNE BARBAT-LAYANI*

Dans un ouvrage fondateur paru en 1972, intitulé « Surfacing », la romancière canadienne Margaret Atwood place, dans la bouche de la narratrice, le meilleur conseil qu'elle ait reçu de sa propre mère et qui lui permet de gagner sa vie suffisamment pour financer ses ambitions artistiques (sans avoir à demander la permission de son mari) : « *money counts* » ! Quelques décennies plus tard, on pourrait croire que l'autonomie financière est un objectif parfaitement acquis pour les femmes d'un pays comme la France. Or, si les progrès ont été phénoménaux, il reste un long chemin à parcourir : combien de femmes intègrent, aujourd'hui, leurs besoins prévisionnels dans leurs choix de carrière ? Il est notoire que leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes : en tiennent-elles réellement compte pour la préparation de leurs revenus à la retraite ?

Le sous-investissement des femmes est, plus généralement, massif, notamment dans les actions cotées, dont on sait pourtant que c'est l'investissement le plus rentable à long terme. L'Autorité des marchés financiers (AMF) a clairement montré que les préférences des femmes en matière d'épargne et d'investissement diffèrent de celles des hommes, avec une approche moins confiante (à compétences financières égales !) et plus prudente (AMF, 2023a). C'est, objectivement, paradoxal et contraire à leur intérêt personnel, mais c'est aussi un

* Présidente, Autorité des marchés financiers (AMF). Contact : secretariat.presidence@amf-france.org

« loupé » collectif majeur, car cela crée un déficit d'investissement dans l'économie très préoccupant, à l'heure où les travaux sur l'Union de l'épargne et de l'investissement montrent un besoin considérable d'investissement supplémentaire en Europe. Il est, donc, temps que l'industrie financière s'intéresse un peu plus aux femmes, et contribue à combler ce déficit.

Par ailleurs, si les progrès de la féminisation de la finance des entreprises et des administrations ont été colossaux dans les pays « développés » et, notamment, en France – sans doute la révolution la plus importante que le monde professionnel ait connue ces dernières décennies, avec la digitalisation –, c'est principalement grâce à des avancées législatives majeures et audacieuses. Ainsi, il reste à convaincre de la pertinence de cette (r)évolution, non pas uniquement pour des raisons sociétales d'égalité et d'humanisme, mais aussi parce que cela contribue à une meilleure performance.

L'AVANCE DE LA FRANCE EN MATIÈRE DE PARITÉ : LE RÔLE CLÉ DE LA RÉGLEMENTATION

En matière de féminisation des conseils d'administration, la France occupe, aujourd'hui, une position de *leader* mondial. Selon une étude de l'Institut français des administrateurs publiée en septembre 2024, la représentation des femmes, dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 et du SBF 120, a atteint un niveau record de 47 % (IFA et Ethics & Boards, 2024). Cette progression est continue, même si elle apparaît plus modeste depuis 2022 (augmentation moyenne de +0,2 point par an). Même comparée à des pays comme la Norvège, l'Italie, la Suède, la Finlande, l'Allemagne ou les États-Unis, la France est nettement en avance. Ces résultats sont particulièrement exceptionnels : un triplement en seulement une décennie !

Pour les comités exécutifs, où la loi est beaucoup plus récente, l'évolution est plus lente, mais, néanmoins, constante. En 2024, la part des femmes au sein de ces instances dirigeantes s'établit aux alentours de 27,5 % pour le CAC 40 et le SBF 120.

Cette situation résulte (hélas !) largement d'une politique volontariste menée en France, depuis 2011. La loi du 27 janvier 2011[1], dite « Copé-Zimmermann », relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises, a été avant-gardiste. Elle prévoit que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %. Ensuite, la loi du 5 septembre 2018[2] pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé un index de l'égalité professionnelle,

permettant de mesurer les écarts de rémunération, d'augmentations et de promotions entre les femmes et les hommes, et la parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations. En 2019, la loi Pacte met en place l'index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et prévoit, entre autres, d'assurer la parité dans les processus de sélection jusqu'au dernier tour pour les sociétés avec conseil d'administration, de surveillance, ou directoire. Nouvelle révolution : la loi du 24 décembre 2021[3], dite « Rixain », est venue étendre les « quotas » aux Codirs (comités de direction) et aux Comex (comités exécutifs), c'est-à-dire aux instances qui dirigent opérationnellement les entreprises au quotidien. Depuis mars 2022, les sociétés de plus de 1 000 salariés doivent publier les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs « cadres dirigeants » et les membres de leurs « instances dirigeantes », et la loi impose des quotas de 30 % de femmes cadres-dirigeantes et de 30 % de femmes membres des instances dirigeantes en 2026, puis de 40 % en 2030. Cette loi a également amélioré la transparence sur l'index d'égalité des rémunérations créé en 2018. Les entreprises doivent rendre publics non seulement l'ensemble des indicateurs composant la note finale de l'index, mais également les mesures de correction et les objectifs de progression qu'elles se fixent.

Ces textes, souvent jugés « inapplicables » au départ, ont eu un impact considérable sur la structure des instances dirigeantes des grandes entreprises, conduisant à une progression continue de la présence féminine dans ces lieux de pouvoir. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que ces entreprises ne se sont pas effondrées ! Rappelons que si la Place de Paris a atteint des sommets, en termes de capitalisation boursière, qui l'ont régulièrement placée au-dessus de la Place de Londres, elle le doit à la capitalisation des grandes entreprises cotées qui semblent se trouver fort bien avec des conseils d'administration plus féminisés.

Dans le cadre de ses missions, l'AMF joue, ici, un rôle : elle est amenée à revoir l'information extra-financière publiée par les sociétés cotées, y compris les sujets de gouvernance : l'information publiée en matière de mixité est, donc, concernée. Chaque année, elle publie un rapport sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées, dans lequel elle identifie les évolutions récentes en matière de gouvernance et dresse un constat à partir des informations publiées par un échantillon de sociétés cotées. Elle analyse notamment le sujet de la parité sous plusieurs formes : la parité au sein des conseils d'administration ou la parité en tant que critère RSE (responsabilité sociétale des entreprises) dans les structures de

rémunération, par exemple. En 2022, trente et une sociétés, sur les cinquante de l'échantillon analysé, déclaraient intégrer un indicateur de mixité comme critère de performance de la rémunération annuelle, et/ou de long terme, du président-directeur général ou du directeur général. Cet indicateur mesure généralement la proportion de femmes à des postes de direction ou dans le *top management*. Même si c'est plus rare, il mesure également l'égalité entre les hommes et les femmes dans le recrutement des salariés ou des cadres supérieurs. Le critère peut être la mise en place d'une politique de ressources humaines axée sur le développement de la mixité dans les instances de direction à court terme, ou bien l'atteinte d'un objectif transitoire pour atteindre un objectif cible de long terme. Lorsque la pondération de ce critère est présentée, son poids médian représente 5 % de la rémunération variable annuelle et 10 % de la rémunération variable de long terme (AMF, 2022). Or, on le sait, « l'argent compte ».

Dans son rapport de décembre 2024, l'AMF attire l'attention des sociétés sur l'importance des informations publiées (AMF, 2024). Même si les sociétés présentent, en application du code Afep-Medef, des objectifs à atteindre en matière de présence des femmes au sein des instances dirigeantes, il n'est pas toujours aisé de comprendre si, et comment, les sociétés respecteront les seuils de 30 % de cadres dirigeants et de membres d'instances dirigeantes fixés par la loi « Rixain », à partir du 1er mars 2026. L'AMF appelle, donc, les sociétés à poursuivre l'amélioration de l'information fournie à ce sujet. Par ailleurs, si l'index mesurant les inégalités entre les femmes et les hommes au sein des entreprises est une première mondiale, il n'a pas rempli toutes ses promesses, comme le signale le Haut Conseil à l'égalité dans un rapport publié le 7 mars 2024 dressant le bilan des cinq années d'existence de cet outil.

Désormais, ce mouvement est européen. La directive (UE) 2022/2381[4] du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022, relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées, dite « *Women on boards* », vise à garantir l'application du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et à parvenir à une représentation équilibrée aux hauts postes de direction. Elle prévoit que, une fois par an, les sociétés cotées, dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé, devront fournir des informations concernant la représentation des hommes et des femmes dans leurs conseils, ainsi que les mesures qu'elles prennent, en vue d'atteindre, d'ici à 2026, les objectifs d'au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou d'au moins 33 % des postes d'administrateurs.

Une nouvelle directive[5], adoptée en 2023, sur la transparence des rémunérations a, quant à elle, pour objet de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

La dynamique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel est, donc, bien en route, mais elle doit encore être renforcée pour atteindre une réelle parité et, surtout, pour quitter le champ de la contrainte, afin de rejoindre celui des objectifs managériaux et de performance pour les entreprises. Il est temps que les femmes cessent d'être « tolérées » dans le monde des affaires (ce qui n'est, toutefois, même pas le cas de quelques clubs professionnels prestigieux, comme, par exemple, le célèbre Automobile club où elles ne sont pas admises, en France, pays des Lumières et de l'égalité, en 2024...), et que l'apport de la parité soit mieux documenté et mieux pris en compte.

LA PARITÉ : UN LEVIER D'INNOVATION, DE DURABILITÉ ET DE PERFORMANCE ENCORE SOUS-EXPLOITÉ

De manière générale, si les progrès sont notables, la situation reste perfectible dans le monde de la finance, où les femmes restent largement sous-représentées aux postes de direction, de gestionnaires de fonds ou de porteuses de projets. Serait-ce l'une des causes du *gap* d'investissement des femmes ?

Selon une étude du FMI (Fonds monétaire international), seulement 2 % des banques dans le monde sont dirigées par des femmes, et, plus près de chez nous, aucune femme n'a, jusqu'à présent, dirigé une grande banque française. Un rapport du groupe de réflexion OMFIF (Official Monetary and Financial Institutions Forum), publié en 2023, indique que sur 336 institutions financières analysées (186 banques centrales, 50 fonds de pension, 50 fonds souverains, 50 banques commerciales), seules 14 % sont dirigées par des femmes (OMFIF, 2023). Bien que ce chiffre soit en légère augmentation (13,3 % en 2021 ; 13,7 % en 2022), le rythme de progression est si lent qu'il faudrait 140 ans pour atteindre la parité !

Dans les sociétés de gestion, les effectifs continuent à se féminiser, notamment au sein des équipes d'investissement. D'après le Baromètre annuel de France Invest et Deloitte, publié en juillet 2024, avec 42 % de collaboratrices dans les effectifs, la part des femmes dans les sociétés de gestion est en augmentation de 1 point par rapport à 2022 (France Invest, 2024). Dans les équipes d'investissement, la part des femmes se renforce également légèrement : 29 % en 2023, contre 28 % en 2022 et 17 % en 2011.

Du côté du *private equity*, dont la part dans le financement des entreprises ne cesse de croître, la situation est presque caricaturale. Aujourd'hui, en Europe, seulement 1,8 % du capital-risque investi l'est dans des projets portés par des femmes. Dans le même temps, toujours selon le Baromètre annuel de France Invest et Deloitte, les femmes ne représentent que 12 % des associés dirigeants dans les fonds de capital-risque. De là à y voir un certain rapport de cause à effet... Après le déficit d'investissement par les femmes, on découvre un très probable déficit d'investissement dans les projets entrepreneuriaux des femmes, ce qui n'est guère plus favorable au développement de nos économies. Que de pertes d'opportunités !

Or, lever les barrières empêchant les femmes de se lancer dans l'aventure de l'entrepreneuriat, de la gestion, ou de rejoindre les plus hauts rangs des institutions financières est non seulement un impératif d'égalité, mais aussi un catalyseur de progrès pour les entreprises, comme le montre un rapport de septembre 2018 du FMI (Sahay et Čihák, 2018). La féminisation de la finance et de l'entrepreneuriat est un facteur trop méconnu de compétitivité, d'innovation, mais aussi de durabilité de nos économies.

Sur ce dernier point, une étude récente publiée dans *Harvard Business Review* établit clairement le lien entre performance ESG et féminisation des instances dirigeantes des entreprises : une hausse de 10 points de pourcentage de la proportion de femmes au sein d'un conseil d'administration – équivalant à une personne supplémentaire, en moyenne – est corrélée à une augmentation de 17,5 % de la note du pilier environnemental d'une entreprise (Moon, 2023). Ce constat confirme celui de l'étude de la Banque européenne d'investissement (BEI), publiée en 2022, soulignant que les entreprises dirigées par des femmes obtiennent un meilleur score ESG, sont davantage tournées vers l'innovation et favorisent la créativité et la montée en compétences de leurs équipes (BEI, 2022). Sur le plan environnemental, l'étude montre également que les femmes sont davantage susceptibles de créer des entreprises soutenant la transition écologique non seulement en développant des solutions innovantes, mais également en étant plus vertueuses en matière de divulgation d'informations (sur les émissions et les efforts de réduction des gaz à effet de serre, par exemple). Enfin, les femmes attirent (et retiennent) davantage de femmes parmi les collaborateurs de l'entreprise, ce qui a une incidence positive sur l'emploi des femmes et sur la réduction des disparités entre les sexes, et qui n'est pas sans intérêt face à la pénurie de collaborateurs qualifiés. Quelle entreprise peut se permettre, aujourd'hui, de se priver de talents ?

Tout cela n'a rien de mystérieux : la diversité au sein des équipes dirigeantes ne peut que conduire à des approches plus efficaces pour répondre aux défis économiques.

Si les études sont, malheureusement, rares, celles qui ont été réalisées montrent que les entreprises bénéficiant d'un bon niveau de parité dans leurs instances dirigeantes ont de meilleures performances (McKinsey & Company, 2020). Aucune étude n'est venue infirmer ces constats. Une étude du FMI a, au contraire, mis en avant la corrélation entre performance financière et féminisation des postes de direction, en montrant que remplacer un homme par une femme au Comex d'une entreprise est corrélé à une hausse de 8 points à 13 points de pourcentage du RoA (*return on assets* ou rentabilité des actifs). Une autre étude, cette fois-ci de BlackRock, a également démontré qu'investir dans des entreprises promouvant les femmes aux postes de direction est associé à des rendements boursiers positifs : sur la période 2014-2022, les entreprises de l'indice MSCI World dirigées par des femmes PDG ont surperformé les entreprises dirigées par des hommes de 1 point de pourcentage, en moyenne, en RoA (BlackRock, 2023).

La parité est, donc, un enjeu essentiel non seulement pour des raisons de justice sociale (les femmes représentent 49 % de la population active), mais aussi car cela pourrait constituer un levier de performance, d'innovation et de compétitivité pour les entreprises et l'économie.

Ainsi, les actionnaires seraient au moins aussi fondés que le législateur à se montrer exigeants, en matière d'égalité professionnelle !

LES FEMMES ET L'INVESTISSEMENT : SE LIBÉRER DES STÉRÉOTYPES POUR CHANGER LA DONNE

Pendant longtemps, en France, les stéréotypes de genre ont eu pour conséquence de faire de l'investissement une affaire essentiellement masculine. La situation a évolué, mais les clichés continuent d'influencer la propension et la manière dont les femmes et les hommes se constituent un patrimoine ou préparent leur retraite. Facteurs socioéconomiques, culturels, biais cognitifs, etc., les femmes sont encore sous-représentées dans le monde de l'épargne et, plus encore, de l'investissement.

Selon le Baromètre de l'AMF sur les femmes et l'investissement en Bourse, publié en 2023, huit femmes sur dix mettent de l'argent de côté régulièrement, ce qui est similaire aux pratiques des hommes (AMF, 2023a). Cependant, lorsqu'il s'agit d'investir sur les marchés financiers, une différence importante est observée.

L'étude de l'AMF sur l'activité des investisseurs particuliers et les portraits types, publiée en mars 2023, a montré que les femmes investissent moins en Bourse que les hommes : elles ne représentaient que 30 % des investisseurs actifs en 2022, c'est-à-dire les personnes ayant fait au moins une opération d'achat ou de vente en Bourse dans l'année (AMF, 2023b). En 2023, ce chiffre diminue pour atteindre 28,2 % des investisseurs actifs. Comment expliquer ce constat ?

Quand elles investissent, les femmes ne le font pas de la même manière que les hommes. Le Baromètre 2023 de l'AMF indiquait que les femmes se disent moins enclines à prendre des risques financiers que les hommes. Près de 48 % des femmes refusent toute prise de risque, contre seulement 36 % des hommes. Cette aversion au risque plus marquée se retrouve dans une perception plus négative des placements en actions, jugés trop risqués par 79 % des femmes, contre 70 % des hommes. Cette approche plus prudente est également constatée par l'OCDE, dans son étude de novembre 2023 réalisée pour l'AMF sur les nouveaux investisseurs en France (OCDE, 2023).

Sur le plan des connaissances financières, le Baromètre de l'AMF indique que seules 29 % des femmes estiment bien comprendre les questions d'épargne et d'investissement, contre 42 % des hommes. C'est d'autant plus surprenant que lorsque les écarts de connaissances sont mesurés objectivement, ils sont, en réalité, relativement faibles ! Cherchons l'erreur. Plus qu'un manque de connaissances, ce comportement révèle un manque de confiance des femmes dans leurs compétences. C'est ce que montre un article paru en 2017 dans *The Journal of Consumer Affairs* (Bucher-Koenen *et al.*, 2017). Preuve de cette moindre confiance, le Baromètre de l'AMF indique que les femmes ont tendance à davantage solliciter des conseillers, avant de prendre une décision d'investissement : près de 52 % des femmes consultent un conseiller financier, ou un proche, avant de souscrire un placement, contre 44 % des hommes. Et ce phénomène est particulièrement observable chez les jeunes femmes CSP+ (catégorie socioprofessionnelle supérieure), parmi lesquelles 56 % se tournent vers un conseiller.

Partir de ces constats pour essayer de répondre à ces différences de comportement est une question d'égalité économique. La prise de risque, dûment mesurée et dans une approche de diversification, est liée à la rentabilité des investissements : en se privant d'une prise de risque équivalente aux hommes, les femmes se condamnent à rester plus pauvres. Elles représentent près de la moitié de la population active du monde, mais elles détiennent une part bien plus faible de la richesse mondiale. Sans aucun doute, c'est d'abord le résultat des inégalités de patrimoine et de revenu, mais les comportements d'investissement

viennent renforcer cet écart et rendent plus difficile, pour les femmes, la construction de leur autonomie financière.

C'est aussi un enjeu pour l'ensemble de l'économie qui est pénalisée par ce déficit d'investissement des femmes, notamment dans les placements de long terme finançant l'économie réelle. Les effets économiques ne peuvent être que négatifs, et il est plus que temps de s'en préoccuper. L'objectif n'est évidemment pas de culpabiliser les femmes, ni de minimiser la complexité des facteurs culturels expliquant cette situation. Il s'agit d'inciter le monde économique et financier à prendre conscience de ce déficit, à s'interroger sur ses causes, et à rechercher les voies et les moyens de le réduire. C'est la raison pour laquelle l'AMF utilise son riche patrimoine de données pour faire connaître cette situation, mais aussi, par exemple, pour rendre publiques les données montrant que les femmes ont tort de sous-estimer aussi massivement leurs compétences financières (à moins que les hommes ne surestiment les leurs ?), et que les institutions financières sous-exploitent le gisement de leur capacité d'investissement. Dans cette histoire, tout le monde perd de l'argent et des opportunités : les femmes, les entreprises financières, et l'économie. *Money counts*.

CONCLUSION

Il ne suffit pas de donner des conseils, il faut aussi se les appliquer à soi-même. C'est pourquoi l'AMF s'est engagée, en tant qu'institution et, *a fortiori*, en tant qu'institution publique, dans une politique d'exemplarité.

Son collège est paritaire de par la loi, mais elle s'est également fixé, depuis la fin de 2022, un objectif de parité dans ses commissions consultatives réunissant les experts et les parties prenantes de la place financière. Son Comité exécutif est également paritaire. La réduction des inégalités passant aussi par la valorisation des modèles de réussite féminins et par la visibilité des femmes, l'AMF a, récemment, signé la charte JamaisSansElles qui nous engage à ne plus participer à une manifestation publique, où seraient débattus, commentés ou jugés, des sujets d'intérêt commun, sociétaux, politiques, économiques, scientifiques ou stratégiques, et qui ne compterait pas suffisamment de diversité de genre parmi les intervenants. Cela permet à l'AMF d'incarner, de manière très concrète, les actions qu'elle mène en faveur de l'inclusion et de l'égalité professionnelle.

Janvier 2025

Notes

1. Loi nº 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, au sein des conseils d'administration et de surveillance, et à l'égalité professionnelle.
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000023487662/

2. Loi nº 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660

3. Loi nº 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192

4. Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes, parmi les administrateurs des sociétés cotées, et à des mesures connexes.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381

5. Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970

Bibliographie

AMF (Autorité des marchés financiers) (2022), *Rapport 2022 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées*, décembre.
https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/publications/rapports-etudes-et-analyses/rapport-2022-sur-le-gouvernement-dentreprise-et-la-remuneration-des-dirigeants-des-societes-cotees

AMF (2023a), *Édition spéciale du Baromètre AMF sur les femmes et l'investissement en Bourse*, mars.
https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/publications/rapports-etudes-et-analyses/edition-speciale-du-barometre-amf-les-femmes-et-linvestissement-en-bourse

AMF (2023b), *Activité des investisseurs particuliers et les portraits types*, Étude, mars.
https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/publications/rapports-etudes-et-analyses/activite-des-investisseurs-particuliers-et-portraits-types

AMF (2024), *Rapport 2024 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées*, décembre.
https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/publications/rapports-etudes-et-analyses/rapport-2024-sur-le-gouvernement-dentreprise-et-la-remuneration-des-dirigeants-des-societes-cotees

BEI (Banque européenne d'investissement) (2022), « Enquête de la BEI : pourquoi le soutien aux entrepreneuses en Europe est une question de bon sens », 2 novembre.
https://www.eib.org/fr/press/all/2022-454-eib-survey-evidence-for-why-it-makes-sense-to-support-female-entrepreneurs-in-europe

BlackRock (2023), « Lifting Financial Performance by Investing in Moment », novembre.
https://www.blackrock.com/corporate/literature/whitepaper/lifting-financial-performance-by-investing-in-women.pdf

Bucher-Koenen T., Lusardi A., Alessie R. et van Rooij M. (2017), « How Financially Literate Are Women? An Overview and New Insights », *The Journal of Consumer Affairs*, vol. 51, nº 2, pp. 255-283.
https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joca.12121

France Invest (Association des investisseurs pour la croissance) (2024), *Étude sur la parité dans le capital-investissement*, Baromètre parité 2023, juillet.
https://www.franceinvest.eu/barometre-parite

IFA (Institut français des administrateurs) et Ethics & Boards (2024), *Baromètre IFA-Ethics* & *Boards de la gouvernance responsable 2024*, septembre.

McKinsey & Company (2020), *Diversity Wins: How Inclusion Matters*, mai.
https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20 matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.pdf

Moon E. (2023), « Two Birds, One Stone: Board Diversity Helps Improve Firm Sustainability », janvier.
https://ssrn.com/abstract=4592777

OCDE (2023), *Les nouveaux investisseurs particuliers en France. Attitudes, connaissances et comportements*, rapport, novembre.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2023/10/new-retail-investors-in-france_9aecd005/251c1f38-fr.pdf

OMFIF (Official Monetary and Financial Institutions Forum) (2023), *OMFIF's Global Public Investor Report*.
https://www.omfif.org/gpi2023/

Sahay R. et Čihák M. (2018), « Women in Finance: A case for Closing Gaps », FMI, *Staff Discussion Notes*, n° 18/05, septembre.
https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/09/17/women-in-finance-a-case-for-closing-gaps-45136

REVUE D'ÉCONOMIE FINANCIÈRE

COMITÉ DE RÉDACTION

Présidents d'honneur
Jacques Delmas-Marsalet (†)
Hélène Ploix

**

Sylvain de Forges, *Directeur de la publication*
Olivier Pastré, *Conseiller scientifique*
Esther Jeffers, *Directrice de la Rédaction*

Patrick Artus, *Directeur de la recherche et des études, Natixis*
Raphaëlle Bellando, *Professeur, Université d'Orléans*
Kheira Benhami, *Directrice de la division études, stratégie et risques, AMF*
Pervenche Berès, *Présidente, AEFR*
Christian de Boissieu, *Professeur, Université Paris I*
Jean Boissinot, *Directeur des Études et analyse des risques, ACPR*
Pierre Bollon, *Membre, Comité économique et social européen*
Jean-Bernard Chatelain, *Professeur, Université Paris I, GdRE « Monnaie Banque et Finance »*
Jézabel Couppey-Soubeyran, *Maître de conférences, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne*
Claude Diebolt, *Directeur de recherche au CNRS, Université de Strasbourg*
Olivier Garnier, *Directeur général des statistiques, des études et de l'international, Banque de France*
Ulrich Hege, *Professeur, Toulouse School of Economics (TSE)*
Pierre Jaillet, *Chercheur associé, IRIS et Institut Jacques Delors-Notre Europe*
Fatos Koc, *Responsable de la gestion de la dette publique, OCDE*
Isabelle Laudier, *Responsable, Institut pour la recherche, Groupe Caisse des Dépôts*
Catherine Lubochinsky, *Professeur, Université Paris II – Assas*
Sylvie Matherat, *Administratrice indépendante, Senior Global Adviser, Forvis Mazars*
Jean-Paul Pollin, *Professeur, Université d'Orléans*
Jean-Charles Simon, *Délégué général, Paris Europlace*
Philippe Trainar, *Professeur, Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)*
Natacha Valla, *Doyenne, École du management et de l'innovation, Sciences-Po*

58 rue de Lisbonne – 75008 Paris
Site Internet : www.aefr.eu

Femmes et finance

Introduction
Marie-Hélène BROIHANNE
Gunther CAPELLE-BLANCARD
Antoine REBÉRIOUX

Disparités entre les hommes et les femmes dans le secteur financier : enjeux d'accès, de salaire et de pouvoir décisionnel
Christine LAGARDE

Attitudes, préférences et stéréotypes

Les femmes (et les hommes) dans la finance ne sont pas « typiques »
Renée B. ADAMS

Littératie financière : le « mauvais » genre ?
Luc ARRONDEL

Finance et genre : les enseignements de l'économie expérimentale
Nicolas EBER

La place des femmes dans la recherche en économie et en finance : des progrès, mais peut (beaucoup) mieux faire
Emmanuelle TAUGOURDEAU
Soledad ZIGNAGO

Les femmes et les marchés financiers

Où sont les filles qui n'ont pas froid aux yeux ? Réflexions sur la (sous-)représentation des femmes dans l'industrie de la gestion d'actifs
Alexandra NIESSEN-RUENZI
Stefan RUENZI

Femmes et investissement
Marie BRIÈRE

« *Money counts* » : pourquoi les femmes devraient s'intéresser davantage à la finance, et la finance aux femmes
Marie-Anne BARBAT-LAYANI

Investir dans l'égalité : mesure et performance
Gunther CAPELLE-BLANCARD

Les femmes et les banques

La mixité dans la banque : un engagement de long terme et des défis collectifs
Maya ATIG

Microfinance et autonomisation des femmes : opportunités et limites
Jérémie BERTRAND
Caroline PERRIN

Les femmes dans les banques centrales : la grande transformation ?
Nesrine BENTEMESSEK KAHIA
Guillaume VALLET

Les femmes et les grandes entreprises

Femmes et gouvernance
Édith GINGLINGER

La place des femmes en finance : barrières internes et externes
François LONGIN
Estefania SANTACREU-VASUT

Gouvernance des entreprises : quelle efficacité pour les quotas de genre ?
Antoine REBÉRIOUX

Chronique d'histoire financière

L'art comme valeur refuge : le cas de Paris pendant la crise de 1929
Rebecca BENAIS
Amir REZAEE

Finance et littérature

L'égalité des sexes ou les désillusions du progrès
Alain-Gérard SLAMA

Article divers

L'« article 8 » : un dispositif oublié de garantie publique pour le financement des PME
Alex AMIOTTE SUCHET

AEFR
Association Europe-Finances-Régulations

ISBN 978-2-37647-109-7
ISSN 0987-3368
Prix : 35 €

9 782376 471097