

Réunion du 12 février 2021

Lieu de réflexion et d'échanges entre une vingtaine d'administratrices et d'administrateurs de sociétés du SBF 120, le Cercle a tenu sa dix-huitième réunion le **12 février 2021**. Sur les thèmes qui leur sont proposés, les membres du Cercle organisent et orientent leurs débats entre pairs en toute liberté et confidentialité. La transcription des débats qui est faite ci-dessous en respecte le style direct afin de leur conserver leur spontanéité.

Thème 3

PARITÉ DANS LES COMEX, L'IMMINENCE DES QUOTAS

Face à la trop lente progression des femmes dans les comités de direction, l'Etat réfléchit à mettre en place des quotas. Les femmes représentent moins de 20 % des effectifs dans les comités exécutifs au sein du CAC 40, contre 7 % en 2009. Dès lors, les organisations patronales, Afep et Medef, militent pour des quotas volontaires, que les entreprises se fixeraient à elles-mêmes.

Mais le sens de l'histoire s'annonce différemment.

En effet, le Ministère de l'Economie et des Finances présentera en mars prochain un projet de loi pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique. Le 26 janvier 2021, le HCE (Haut Conseil à l'Egalité entre les hommes et les femmes), missionné par le Gouvernement, lui a remis un rapport sur « L'accès des femmes aux responsabilités ». Il recommande le recours aux quotas pour les comités exécutifs et comités de direction des sociétés cotées (20 % de femmes pour 2022 et 40 % pour 2024).

Par tradition, la France, qui affectionne le sacrosaint principe d'égalité des chances, goûte peu les quotas et, contrairement aux Etats-Unis, utilise rarement la discrimination positive pour faire évoluer les comportements.

Codir, Comex, cadres dirigeants...

10 ans après son entrée en vigueur, la loi Copé Zimmermann apparaît en France comme une réussite dans les sociétés du SBF 120 et du CAC 40, un peu moins pour les sociétés de taille plus modeste en dessous des radars. En revanche, au niveau des comités de direction et des comités exécutifs autour des directions générales, force est de constater que nous sommes très loin de la parité.

Le projet de loi vise les Comex mais une difficulté juridique se pose car le Comex n'a pas d'existence dans la loi française. C'est pourquoi il est peut-être nécessaire de préférer la notion de population des cadres dirigeants qui existe en droit français, mais n'est pas sans poser question également quant à la prise en compte des cadres dirigeants étrangers au sein de cette population. Ou bien faut-il laisser le soin à chaque groupe de définir ce qu'est un cadre dirigeant dans son organisation ?

Parité versus représentation équilibrée

Quoi qu'il en soit, un point de bon sens sera de tenir compte des spécificités sectorielles et des écarts de

proportion de femmes dans l'effectif total de l'entreprise pour déterminer la proportion cible de femme dans la population des cadres dirigeants. La représentation équilibrée (plutôt qu'une parité mathématique et mécanique) doit tenir compte des spécificités sectorielles et du niveau de mixité des viviers correspondants.

Si cette réalité n'était pas suffisamment prise en considération, certains participants au débat craignent que l'effet des objectifs de parité soit biaisé avec la création de postes de type fonctionnels à la marge, à défaut de pouvoir atteindre la proportion cible au niveau des postes opérationnels, au niveau des patrons de pôle par exemple. Ces postes nécessitent des parcours d'expérience longue et lorsque l'on observe qu'il n'y a que 20 % de femmes dans les écoles d'ingénieur, après des années d'expérience à ces postes très techniques dans certains secteurs d'activité, il n'y a quasiment plus de femmes.

La trajectoire envisagée (2024-2027) paraît également extrêmement courte alors que la réussite des ambitions de rééquilibrage repose sur des tendances longues, affaire d'éducation et de courbe d'expérience, qui prennent donc du temps