



Parité économique : pour M^{me} Morano, les quotas sont un « mal nécessaire »

La secrétaire d'Etat à la famille réagit à l'idée d'imposer 40% de femmes dans les conseils d'administration

Entretien

Dans un rapport remis le 8 juillet au ministre des relations sociales, Xavier Darcos, Brigitte Gresy, inspectrice générale des affaires sociales, propose que la loi impose, d'ici à six ans un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés cotées en Bourse. Ce document est le rapport préparatoire de la concertation sur l'égalité professionnelle qui interviendra à l'automne. Pour Nadine Morano, la secrétaire d'Etat à la famille et à la solidarité, « il faudra bien passer » par les quotas. **Etes-vous favorable à l'instauration d'un quota de femmes dans les conseils d'administration ?**

Pardon, les quotas m'ont toujours choquée, mais ils constituent un mal nécessaire. Il ne faut évidemment pas préjuger des consultations qui seront engagées à l'automne par Xavier Darcos, mais je pense sincèrement qu'il faudra en passer par là. Aujourd'hui, il y a moins de 10% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40. Il faut donc être plus volontariste ! Il est toujours difficile, on l'a vu lors de l'instauration de la parité politique, de dire à un sortant qu'il doit quitter une instance parce qu'on a décidé d'y imposer une femme, mais les choses doivent bouger. **Ce système s'inspire de la parité politique inscrite dans la Constitution en 1999. Quel bilan en tirez-vous ?**

En France, nous sommes encore loin de la parité. L'Assemblée nationale ne compte que 18,5% de femmes, le Sénat 21,8%. Mais la loi sur la parité a permis de transformer les collectivités locales comme les conseils régionaux ou les communes de plus de 3500 habitants, grâce à une alternance obligatoire homme femme dans les scrutins de listes. Conseillère régionale de Lorraine depuis 2004, j'apprécie le fonctionnement de cette assemblée qui est à l'image de la population. L'atmosphère y est plus apaisée et l'ambiance studieuse et cordiale.

Que répondez-vous à ceux qui disent qu'ils ont du mal à trouver des femmes ?

Qui peut dire que le vivier n'existe pas ? Les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons et réussissent mieux leurs études supérieures qu'eux. À la fin des années 1990, lorsque l'on a imposé la parité politique, on disait aussi que les partis auraient du mal à trouver des femmes et ils en ont trouvées ! Les femmes s'intéressent à la politique, tout comme à leur carrière professionnelle, mais aller à l'Assemblée nationale trois jours par semaine, assister à des séances de nuit et avoir des enfants, c'est très compliqué. Il faut la compréhension de son conjoint et le partage des responsabilités des enfants.

Nous devons donc donner aux femmes les moyens de concilier vie familiale et vie professionnelle voire vie politique. C'est la condition même d'une égalité concrète hommes femmes.

Comment expliquer qu'en l'absence de contrainte, la féminisation des instances de décisions soit si lente ?

Le principe des quotas, qu'il concerne les conseils d'administration ou les assemblées politiques ne saurait suffire. C'est la place de la femme dans la société qui il convient de faire évoluer que ce soit à l'intérieur du couple et de la famille, bien sûr, mais aussi dans la vie professionnelle ou sociale. Des dispositifs existent qui permettent de transformer les mentalités : 46 entreprises comprenant 800 000 salariés se sont engagées à travers un label Egalité, et la Charte de la parentalité a été signée par 120 entreprises qui s'engagent à une meilleure conciliation vie familiale vie professionnelle, pour près d'un million de salariés.

Le gouvernement s'est engagé dans un grand plan de développement des modes de garde très diversifiés pour encourager notre natalité. C'est près de 1,3 milliard d'euros qui y sera consacré. Car si la France est championne d'Europe de la natalité, il faut pour cela deux conditions ne sont pas réunies, le taux de natalité est faible, comme c'est le cas en Allemagne ou en Italie, où les femmes sont obligées de choisir entre travail et maternité.

Nicolas Sarkozy a annoncé en février une réforme du congé parental. Où en est-on ?



LÉA CRESPI POUR « LE MONDE »

Le Haut Conseil à la famille est saisi, il devra faire des propositions au gouvernement. L'enjeu est important : sur les 580 000 parents qui prennent un congé parental, seulement 1% sont des hommes et près d'un parent sur deux déclare avoir pris un congé parental faute d'avoir trouvé un mode de garde adapté. Je souhaite que les parents disposent d'une

véritable liberté de choix et qu'il y ait également un vrai partage des rôles. Il faut aider les femmes en congé parental à revenir plus facilement à l'emploi : on constate que ce congé se révèle trop souvent une trappe à chômage ou un frein à la carrière des femmes, ce qui est injuste.

Dans les pays scandinaves, une partie du congé est perdue si le

père ne le prend pas : c'est une piste qui mérite d'être étudiée. Il faut que l'éducation des enfants et les tâches ménagères soient mieux partagées entre les hommes et les femmes. L'égalité doit commencer dès l'enfance par l'éducation : c'est aux mères à préparer les hommes de demain. ✎

Propos recueillis par
Anne Chemin

La Norvège, championne de la parité

En 2003, un ministre conservateur norvégien estime qu'un « club d'hommes » empêche la féminisation des instances de décision des entreprises. Le gouvernement fait donc adopter une loi imposant un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes. En cas de non-respect de ce texte, entré en vigueur en 2004, la sanction est lourde : la dissolution. La Norvège a rapidement féminisé ses conseils d'administration : ces instances, qui comptaient seulement 7% de femmes avant la loi, en 2003, en comptaient 40% en 2008. Cet exemple a inspiré l'Espagne. Le président du gouvernement, José Luis Rodriguez Zapatero, a fait adopter, en 2007, un texte imposant, d'ici à 2015, 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

Les dirigeantes craignent que les quotas ne soient contre-productifs

« JE NE COMPRENDS PAS que l'on puisse obliger une entreprise privée à avoir un quota de femmes administratrices. Le gouvernement pourrait d'abord s'intéresser à ce qui se passe dans les services publics, dans les universités en particulier, avant d'imposer des quotas dans le privé. En pleine crise économique, ce n'est vraiment pas le moment ! », s'exclame Suzanne Berger, américaine, professeur de sciences politiques au Massachusetts Institute of Technology (MIT) aux États-Unis et membre du conseil d'administration de BNP Paribas.

L'instauration de quotas pour les femmes met mal à l'aise les intéressées. Certes, le fait qu'elles ne représentent que 10% des administrateurs des entreprises du CAC 40, selon l'étude publiée, le 29 juin, par Capitalcom les navre. Elles redoutent néanmoins un système qui pourrait laisser croire qu'une femme est nommée

parce qu'elle est femme et non pour ses compétences. « Quand je travaillais pour IBM, aux États-Unis, et qu'il fallait respecter des quotas pour les minorités, j'entendais, tous les jours, des petites phrases signifiant que ces nominations étaient dues à l'application de la règle des quotas », se souvient Cathy Kopp, directrice des ressources humaines d'Accor et membre du conseil d'administration de Dexia et de Schneider Electric. « Le risque serait que, faute de femmes à des postes de direction et ayant donc l'expérience nécessaire, les entreprises proposent aux actionnaires de nommer des femmes ayant un profil atypique, ce qui rendrait leur intégration plus délicate, leur contribution peut être insuffisante, et serait contre-productif », redoute Virginie Morgon, membre du directoire d'Eurazeo et administratrice d'Accor. Pour recruter un administra-

teur, les dirigeants piochent en effet dans leur réseau ou se font aider de chasseurs de têtes pour repérer des présidents ou directeurs généraux (DG) d'autres entreprises. Or les femmes ne représentent que 3% des PDG et 6% des DG des 539 premières sociétés cotées françaises, selon le cabinet Gouvernance et Structures (G & S).

Visibilité

« La situation évolue. Je côtoie de plus en plus de femmes qui progressent dans la hiérarchie et se rapprochent des comités exécutifs », affirme M^{me} Morgon. Mais « beaucoup abandonnent entre 30 et 40 ans quand elles construisent leur famille. Or en France, c'est à cette période qu'il faut accrocher. Plus que dans les pays anglosaxons, qui sont moins normés », poursuit M^{me} Morgon. Cette jeune femme de 38 ans, mère de trois enfants de 2, 4 et 6 ans, consacre

aussi du temps aux réseaux, notamment, de femmes. Elle est administratrice du Women's Forum et du club L, un club de femmes influentes. « Au-delà de l'aide qu'ils procurent, ces réseaux modifient la perception que les autres ont de vous : vous propulsent comme un courant chaud ascendant vers de nouvelles sphères d'influence, dont les acteurs vous considèrent alors comme l'un des leurs », explique-t-elle.

Banquière d'affaires chez Lazard, avant d'être recrutée chez Eurazeo, elle s'est fait repérer de dirigeants, qui sont aussi ses clients. Une visibilité dont elle ne bénéficie pas toutes les professions. Mais qui n'empêche pas le secteur banque-assurance d'être celui ayant le plus faible pourcentage de femmes administratrices : 6% selon l'étude G & S.

M^{me} Kopp participe peu aux réseaux. Elle fut en revanche mem-

bre de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde) et a conduit la négociation sur la diversité pour le Medef. Plutôt que des quotas, elle préconise d'instaurer « une obligation de progrès, qui imposerait aux entreprises d'avoir au moins une femme de plus dans leur CA, dans les deux ou trois ans, jusqu'à la parité. Ce qui assurerait une progression plus naturelle ». Et que, pour pallier le manque de visibilité, « les femmes dirigeantes puissent signaler quelque part leur envie de participer à des conseils d'administration ».

Ce qui semble être moins nécessaire aux États-Unis. « Les actions positives – affirmative action – y ont fonctionné sans quotas », explique M^{me} Berger. « Quand une liste de candidats à un poste ne comporte aucune femme, il faut expliquer pourquoi. Je ne ressens pas cette attitude en France ».

Annie Kahn