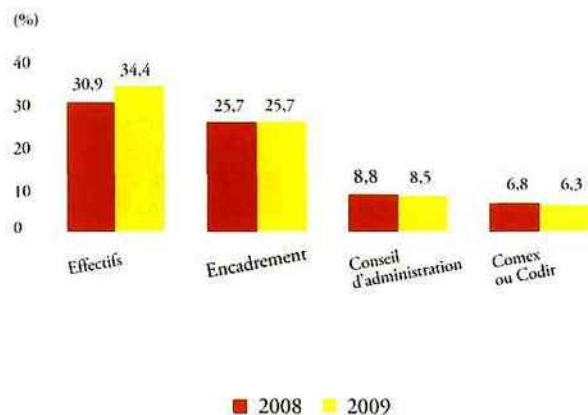


La mixité dans le CAC 40: toujours un mythe!

Réduction de la part des femmes dans les effectifs et l'encadrement au sein des groupes du CAC 40.

Tous les chiffres sur la mixité sont en baisse de 1 à 3 points. On a beau en parler, essayer de se rassurer. Les faits sont là !



En regardant les chiffres dans les détails, on note une surreprésentation de femmes dans les fonctions RH et Com', et une désertion dans l'opérationnel.

Au niveau des conseils d'administration, sur 561 postes d'administrateurs au sein du CAC 40, 58 sont occupés par des femmes contre 57 en 2008 (sur 566).

Ce sont toujours à peu près les mêmes. Certaines sont arrivées là grâce à leur réseau et siègent dans plusieurs conseils :

- Patricia Barbizet (Artémis) chez Air France, Bouygues, PPR et Total
- Sylvia Jay (L'Oréal GB), chez Saint Gobain et Alcatel Lucent
- Laurence Parisot (Medef), chez Michelin et BNP Paribas
- Catherine Kopp (Accor), chez pour Dexia et Schneider Electric
- Anne Lauvergeon (AREVA), chez GDF SUEZ et Total
- Claudie Haigneré, chez France Télécom et Sanofi Aventis
- Hélène Ploix, chez BNP Paribas et Lafarge

D'autres représentent les salariés ou les actionnaires :

- Anne-Marie Mourer chez GDF SUEZ,
- Elisabeth Lulin et Nathalie Rachou à la Société Générale
- Virginie Morgon (Eurazeo) chez Accor

D'autres enfin ont été cooptées parce qu'elles sont étrangères et... femmes bien sûr, et apportent un peu de diversité dans les CA où elles siègent :

- Guylaine Saucier chez Danone
- Maureen Chiquet (Chanel) chez Vivendi

A noter qu'elles sont très peu dans les comités d'audit et de rémunération. Erreur stratégique des dirigeants ! Plus de femmes dans ces comités aurait évité cette fracture dirigeants-salariés que l'on constate aujourd'hui. Elles n'auraient pas travaillé en vase clos et auraient rassuré l'opinion publique.

On évoque souvent le manque de femmes dans les viviers. Faux! disent les chasseurs de tête. Les femmes sont systématiquement proposées, mais invariablement, les choix se resserrent sur les hommes.

Le faible volontarisme des grandes entreprises en faveur de l'égalité professionnelle.

Il n'y a pas de misogynie de la part des dirigeants. Les hommes ne sont pas réfractaires à la mixité. Mais ils sont juste restés au stade de la bonne volonté.

- La moitié des sociétés du CAC 40, seulement, indique avoir signé des accords relatifs à la mixité ou à la diversité (chiffre inchangé par rapport à 2008).

- Moins d'une société sur 5 (18% vs 20% en 2008) indique s'être fixé des objectifs chiffrés en matière d'égalité professionnelle. Les objectifs portent généralement sur la part des femmes dans les recrutements (ex : GDF SUEZ, Air Liquide, Schneider Electric, EADS) ou dans l'encadrement et les hauts potentiels (ex : Lafarge, Société Générale, Total).

Signalons qu'en l'absence d'objectif chiffré, on constate qu'aucun groupe ne donne d'incentive aux managers pour lier leur bonus au taux de mixité dans leurs équipes.

Comment peut-on imaginer que les directions d'entreprises ne reflètent pas du tout la société dans laquelle on évolue alors que tous les autres domaines sont ouverts à la mixité.

Malheureusement, on constate qu'en période de crise, les organisations ont plutôt tendance à fonctionner sur des repères connus et établis et à ne pas s'ouvrir sur l'inconnu que représenterait une présence féminine dans leurs instances de direction.

Pourtant l'impulsion pour installer la mixité doit venir du top management. Il faut donc casser les codes établis, bousculer les hommes qui ont pris confortablement leurs marques.

La solution ? Imposer un quota minimum de 30% de femmes dans les conseils d'administrations et voter en parallèle des lois sanction.

Cette solution, désormais possible depuis la révision de la Constitution de 2008 constituerait un véritable catalyseur pour renforcer — enfin ! — l'égalité hommes/femmes à tous les niveaux dans les entreprises .

Si l'on fait voter ces deux lois, les femmes dans les conseils d'administration seront moteurs pour promouvoir d'autres femmes. Il sera ensuite plus aisé de faire émerger des femmes au Comex, puis au Codir.

Mécaniquement, la mixité s'implémentera à tous les niveaux de l'entreprise.

Notons ce paradoxe : les femmes qui sont déjà dans les conseils d'administration sont contre les quotas pour deux raisons au moins, qu'elles évoquent à mots couverts: elles ont accédé sans quota, ce n'est pas pour que les autres femmes aient tout sur un plateau !

Si demain, on impose des quotas de 40%, le statut de femme administratrice ne sera plus reconnu comme exceptionnel ! Elles seront donc moins visibles, moins médiatisées et sortiront des feux de la rampe.

La stagnation de la communication sur la mixité

Voilà 5 ans que nous faisons l'étude. Les entreprises communiquent très peu de chiffres.

Les indicateurs les plus fréquents sur un périmètre consolidé au niveau mondial concernent la part des femmes dans les effectifs, dans l'encadrement et dans les instances de direction.

Pour le reste, les sociétés axent surtout leur communication sur des initiatives ponctuelles, ...qui leur permettent de relayer une campagne de communication en interne.

A savoir :

– 43% des sociétés communiquent sur leurs actions sociétales en faveur des femmes : sensibilisation aux carrières scientifiques, aide à la scolarisation et à l'insertion économique notamment dans les pays en développement, promotion des femmes dans la société...

– 30% des sociétés communiquent sur la prise en compte de la mixité dans la gestion de carrière : sensibilisation du personnel, formation des managers et des responsables RH, objectivation des processus d'évaluation, mise en place de réseaux de femmes...

– 28% des sociétés communiquent sur les mesures mises en oeuvre pour concilier vie professionnelle et vie privée : signature de la Charte de la parentalité création de crèches ou de conciergeries...

La communication sur la mixité n'est pas structurée. La différence est flagrante avec les discours sur l'environnement, où là, le mapping est très établi.

D'ailleurs, on ne parle plus de « Femmes » dans les entreprises, mais de mixité, et maintenant, de plus en plus, de diversité. Les femmes représentent donc un chapitre nouveau, à côté des handicapés et des séniors.

Alors qu'en matière environnementale, les incidences financières sont fortes et les risques élevés, pour la mixité, il n'y a aucune épée de Damoclès, aucune menace, aucun danger à l'horizon.

Pour préserver l'écologique et le durable, on dispose des Grenelles du Grenelle de l'environnement, pour les femmes, nous sommes loin d'avoir atteint cette maturité.

On reste dans les bonnes paroles !

En particulier, on note :

L'absence du thème des rémunérations dans la communication, malgré l'obligation légale de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes en 2010.

– Moins d'une société sur 5 détaille les mesures effectivement mises en oeuvre pour diminuer les écarts de rémunération, le cas échéant . Ces mesures prennent généralement deux formes :

procédures de révision salariale à l'issue du congé maternité (BNP Paribas, Bouygues, Total) et enveloppe budgétaire dédiée à la revalorisation salariale des femmes (GDF SUEZ, Air France KLM, AXA, Sanofi Aventis).

Très peu d'entreprises ont mis des procédures de rattrapage. Rien ne figure sur les rapports annuels et aucun vote sanction n'est prévu !

Vers une nouvelle organisation ?

Il est important de rappeler que certaines femmes s'empêchent elles-mêmes de gravir les échelons, parce qu'elles refusent de sacrifier leur vie privée, aux réunions du soir ou du week-end imposées par les postes à responsabilité dans les entreprises.

Elles invitent celles-ci à repenser leur mode de fonctionnement, changer le mode de management, la vision des carrières pour l'instant trop linéaire, en lorgnant largement sur ce qui se pratique dans les pays nordiques .

Caroline de La Marnierre, Présidente de Capitalcom.