

Communiqué de presse

le 20 septembre 2011

Baromètre Diafora-BoardWomen Partners 2011

Féminisation des conseils d'administration: les recruteurs ont mangé leur pain blanc

La troisième édition du baromètre Diafora-BWP confirme les progrès de la mixité dans les conseils d'administration. Les entreprises du CAC 40 ont franchi en 2011 la barre des 20 % de femmes administratrices – devançant ainsi les exigences de la loi Copé-Zimmermann et tirant le reste du SBF 120, encore à la traîne. L'analyse montre que la prochaine étape pour atteindre l'objectif des 40 % exigés par la loi à l'horizon 2017 sera plus ardue. En nommant les femmes déjà en visibilité, les recruteurs ont mangé leur pain blanc. Il faut cesser de multiplier les exigences qui limitent le nombre de candidates, et au contraire redoubler d'efforts pour faire émerger les femmes qualifiées.

Le CAC 40 franchit un seuil critique et entraîne le SBF 120

Avec un taux d'un peu plus de 20 % de femmes dans leurs conseils d'administration, contre 14 % en 2010, les entreprises du CAC 40 accélèrent et donnent le ton.

Fini « la » femme alibi au sein d'un conseil masculin. Plus de la moitié des entreprises du CAC 40 comptent au moins trois femmes à leur conseil, un nombre que l'on peut considérer comme un point de bascule qui rend la mixité réelle et irréversible.

Dans les entreprises du SBF 120, le taux de mixité atteint 16 % en 2011 contre 12 % en 2010, une progression plus lente largement tirée par le CAC 40 puisque la proportion de femmes n'est que de 14 % dans le SBF 120 hors CAC 40.

Atteindre l'objectif des 40 % sera encore plus difficile

Pour franchir le palier des 40 % d'administratrices prescrit par la loi à l'horizon 2017, les 120 plus grandes entreprises devront recruter environ 500 administratrices, dont 300 nouvelles entrantes.

Les groupes du CAC 40, comme ceux du reste du SBF 120, vont devoir intensifier leurs efforts. La tâche s'annonce très ardue car les recruteurs ont mangé leur pain blanc. Ils ont en effet largement puisé dans le maigre réservoir des femmes qui remplissent leurs critères de sélection actuels, lesquels sont particulièrement contraignants.

« Le nombre de noms de femmes qui circule actuellement dans les comités de nomination des grands groupes est extrêmement limité et ne permettrait en aucun cas d'atteindre l'objectif des 40 %. », déclare Véronique Préaux-Cobti co-fondatrice du programme BWP

Redoubler les efforts au lieu de multiplier les exigences

Le Baromètre Diafora-BWP 2011 révèle qu'en recrutant des femmes administratrices, les entreprises ont souvent cherché à faire d'une pierre deux coups : féminiser et internationaliser leur conseil en même temps. Plus que pour leurs homologues masculins, les entreprises ont privilégié les profils de femmes non françaises. Ainsi, parmi les nouveaux entrants dans les CA du CAC 40 en 2011, 59 % des femmes sont d'origine étrangère contre 46 % des hommes – les chiffres étant respectivement de 44 % et 23 % pour le SBF120. Cette exigence s'est ajoutée aux critères classiques d'avoir exercé de très hautes responsabilités dans l'exécutif de grands groupes et/ou de jouir d'une certaine notoriété dans les affaires ou en politique.

Or le nombre de candidates connues et identifiées comme ayant ce type de profil diminue avec chaque vague de nominations.

Les entreprises doivent donc cesser de multiplier les exigences et au contraire redoubler leurs efforts pour faire émerger des profils compétents.

Le vivier de femmes qualifiées de BoardWomen Partners (BWP)

Les femmes compétentes sont souvent invisibles, même au sein de leur propre groupe. C'est pourquoi BWP s'est donné comme mission de repérer, de rendre visibles et de former des femmes ayant le profil et les compétences nécessaires pour exercer un poste d'administratrice au sein d'un grand groupe.

*« Le programme BWP que je soutiens depuis le début commence à porter ses fruits et le vivier de qualité ainsi constitué va pouvoir alimenter la demande croissante d'administratrices »
Bertrand Collomb, Président d'Honneur de Lafarge*

Les résultats du baromètre Diafora-BWP 2011 encouragent les fondatrices de BWP à poursuivre leur action. Lancé en 2007 par Véronique Préaux-Cobti et Marie-Claude Peyrache, le programme BWP repose sur l'action volontariste et l'implication directe de présidents de grands groupes convaincus qu'une plus grande mixité contribuera à une meilleure gouvernance et conduira leurs entreprises à de meilleures performances.

« Nous nous félicitons de la forte implication des présidents et des femmes mentees des grands groupes membres de BoardWomen Partners. Ensemble, ils exercent une grande force d'entraînement » déclare Marie-Claude Peyrache, co-fondatrice du programme BWP.

BWP permet non seulement de constituer un vivier de candidates qualifiées, mais aussi de sensibiliser les recruteurs afin qu'ils adaptent leurs critères à la réalité des compétences disponibles.

« BoardWomen Partners est une force de proposition pour promouvoir des profils compétents parfois pas encore reconnus comme pertinents, » ajoute Véronique Préaux-Cobti.

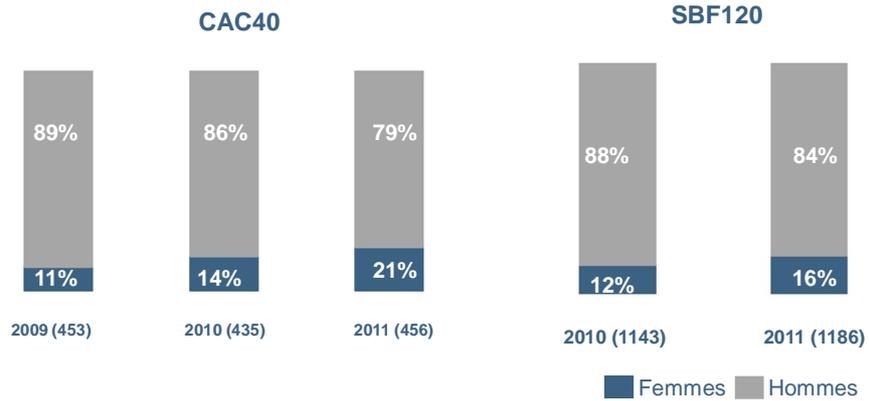
Le vivier de BWP compte aujourd'hui près de 40 femmes. Parmi les participantes au programme, 12 femmes ont intégré un conseil d'administration ces deux dernières années.

Les principaux enseignements du Baromètre Diafora-BWP 2011

- **L'entrée des femmes** dans les conseils s'accélère en 2011. En 2011, les entreprises du CAC 40 comptent plus de 20 % d'administratrices dans leur CA, contre 14 % en 2010. Seules deux entreprises du CAC 40 ne comptent aucune femme dans leur conseil.
- **Seuil critique**, la présence de trois femmes ou plus dans plus de la moitié (53%) des conseils rend leur intégration plus naturelle. On peut le considérer comme un point de bascule susceptible de rendre le mouvement vers la mixité réellement irréversible.
- **Les CA des entreprises du SBF 120**, comptent 16 % d'administratrices en 2011 contre 12 % en 2010, une progression plus lente et largement tirée par le CAC 40 puisque la proportion de femmes n'est que de 14 % dans le SBF 120 hors CAC 40. Seule une entreprise du SBF 120 sur cinq compte trois femmes administratrices ou plus.
- **Objectif 40 %** : La loi 27 janvier 2011, dite loi « Copé-Zimmermann », relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance impose au 1er janvier 2017 une proportion de 40 % d'effectifs féminins au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés cotées.
- **En commençant par nommer des femmes déjà très visibles** telles que Mercedes Erra et Anne-Marie Idrac, les groupes ont fait la partie du chemin la plus facile.
- **Au rythme actuel**, d'un simple point de vue quantitatif, l'objectif des 40 % sera difficile à atteindre dans le délai imparti par la loi. Il faudra en effet nommer environ 500 administratrices, dont plus de 300 nouvelles entrantes :
 - 113 nouvelles administratrices dans les CA des sociétés du CAC 40 : il faudra maintenir l'effort au même niveau que celui observé en 2011, soit plus de 70 % de femmes parmi les nouveaux entrants,
 - et 248 nouvelles entrantes pour les conseils du SBF 120 hors CAC 40 – soit un effort accru par rapport aux 39 entrées observées en 2011.
- **L'exigence d'internationalisation des conseils** pèse fortement sur le recrutement des femmes : 59 % des nouvelles administratrices du CAC 40 sont étrangères. Par cette double exigence, les groupes limitent les possibilités de promotion de femmes françaises compétentes. Ils se privent également de nommer des hommes étrangers qualifiés.
- **Pour avancer**, les recruteurs doivent cesser de multiplier les exigences envers les candidates et au contraire redoubler d'effort pour faire émerger les femmes compétentes. Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes pérennes comme le programme BWP pour entretenir, renouveler et faire croître un véritable vivier de candidates qualifiées à exercer le rôle d'administratrice de grand groupe à court et à moyen terme.
- **Le programme BWP** contribue également à faire évoluer la culture de recrutement des grands groupes en rendant visible des femmes qui ne sont pas nécessairement sur le radar des chasseurs de tête et des comités de nomination des conseils d'administration.

Les principaux chiffres du Baromètre Diafora-BWP 2011 :

Administratrices: Le CAC passe au dessus de 20% en 2011



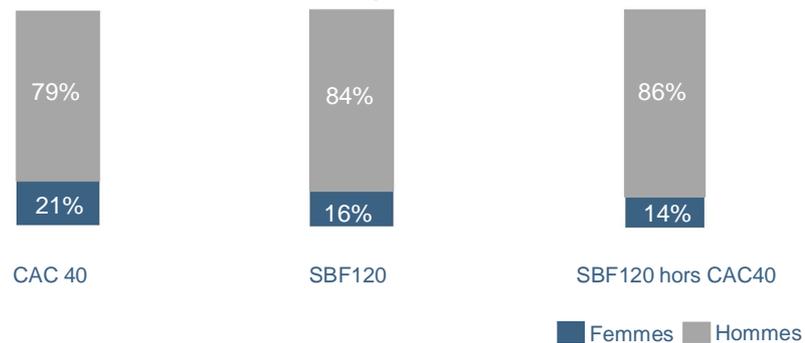
Source: Baromètre Diafora-BWP 2011

Septembre 2011

1

Le CAC40 entraîne le SBF120

Pourcentage Hommes/Femmes En nombre de personnes

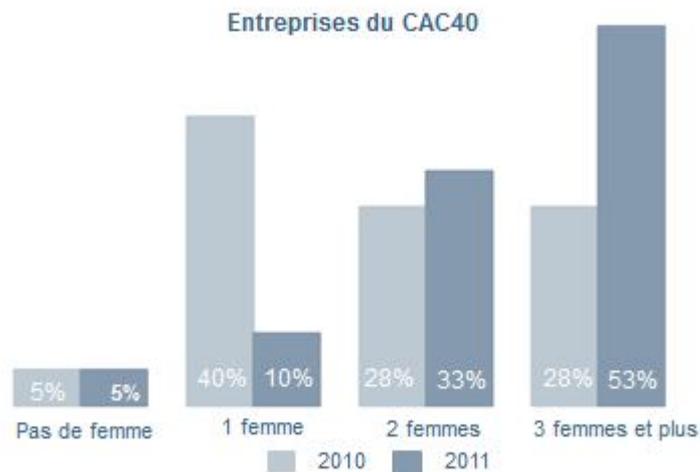


Source: Baromètre Diafora-BWP 2011

Septembre 2011

2

CAC40: Plus de la moitié des entreprises ont 3 femmes ou plus contre moins d'un tiers en 2010

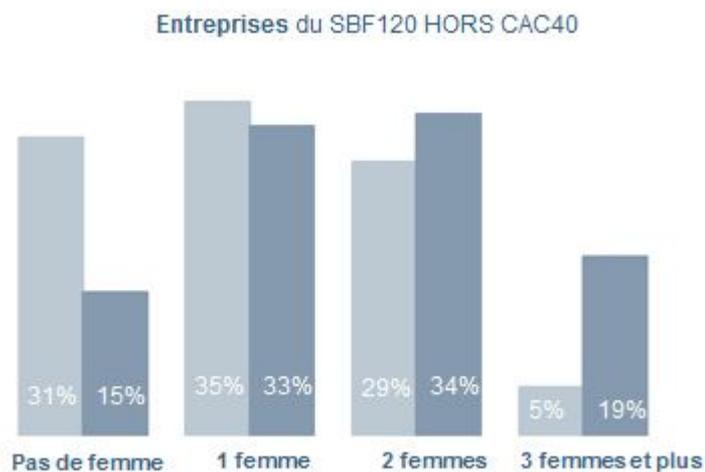


Source: Baromètre Diafora-BWP 2011

Septembre 2011

3

SBF120 hors CAC40: Le seuil des 3 femmes pas encore franchi



Source: Baromètre Diafora-BWP 2011

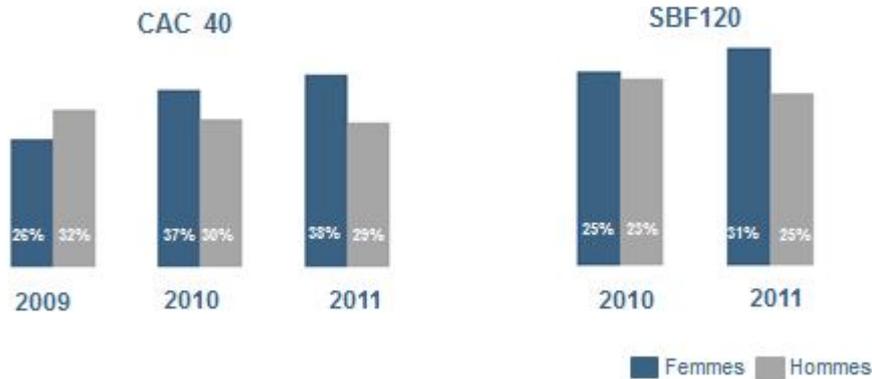
Septembre 2011

4

Diversité de nationalité

Plus de femmes que d'hommes étrangers, une tendance qui se confirme

Pourcentage des non français



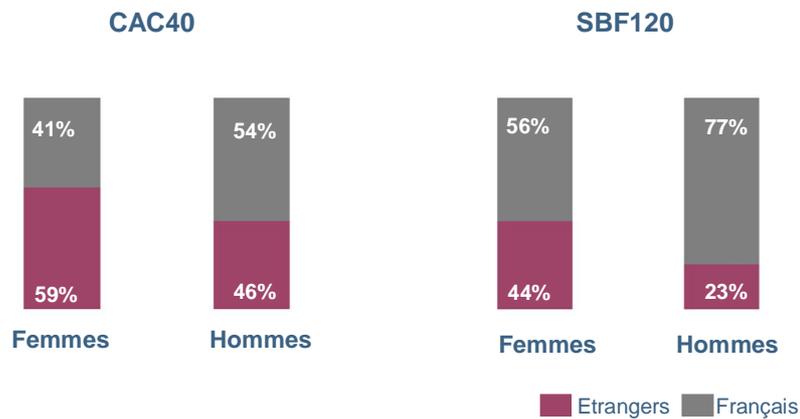
Source: Baromètre Diafora-BWP 2011

Septembre 2011

5

Nouveaux entrants CAC40 et SBF 120 en 2011

La nationalité, exigence supplémentaire pour les femmes



Source: Baromètre Diafora-BWP 2011

Septembre 2011

6

Le programme BoardWomen Partners

L'objectif de Board Women Partners, lancé en juin 2007 sur le principe d'un programme similaire qui a fait ses preuves en Angleterre, est d'accroître significativement le pourcentage de femmes présentes aux conseils d'administration des grandes entreprises.

Cela passe par une mise en visibilité et par un accompagnement des femmes qui ont la capacité d'exercer ce type de responsabilités mais ne sont pas connues des présidents, des chasseurs de tête ou des comités de nomination.

Le fonctionnement du programme BWP repose sur le mentoring croisé.

Chaque président participant au programme :

- identifie une femme (ou plusieurs) de son entreprise répondant au profil d'une future administratrice, qui sera mise au contact d'une autre entreprise participant au programme ;
- s'engage à rencontrer et à accompagner une femme à haut potentiel venant d'une autre entreprise, à raison de trois ou quatre rendez-vous par an. Ces rencontres sont coordonnées par l'équipe de Diafora-BWP dans un contexte de stricte confidentialité.

La constitution et le renouvellement d'un vivier qualifié doit permettre aux présidents qui souhaitent féminiser leur conseil d'administration de trouver des candidates qualifiées. La taille critique de ce vivier est d'une cinquantaine de « mentees ».

BoardWomen Partners en chiffres

- 26 entreprises participantes en septembre 2011
- 28 présidents mentors
- 37 mentees
- 12 nominations à des postes d'administratrices

Les entreprises participantes à ce jour

ACCOR, AIR LIQUIDE, AXA, BNP PARIBAS, BPCE, BURELLE SA, FRANCE TELECOM ORANGE, GDF-SUEZ, GENERALI France, ICADE, LA POSTE, LAFARGE, MCKINSEY & Cie France, PSA PEUGEOT CITROEN, RHODIA, SAINT GOBAIN, SANOFI-AVENTIS, SCHNEIDER ELECTRIC, SNCF, SOCIETE GENERALE, SODEXO, STERIA, TOTAL, UNIBAIL-RODAMCO, VALEO

Le pilotage

Le pilotage du programme est assuré par Véronique Préaux-Cobti, directrice générale et fondatrice de Diafora et Marie-Claude Peyrache, ancienne membre du comité exécutif de France Telecom et présidente jusqu'en 2009 du réseau European Professional Women Network Paris. (cf. bios ci-jointes). A but non lucratif, le programme est animé par un comité de pilotage où sont représentées les deux entreprises qui, ayant participé au programme anglais, ont soutenu le lancement de BWP en France : France Telecom Orange et McKinsey.

Véronique Préaux-Cobti est Directrice Générale fondatrice de DIAFORA. Spécialiste de la conduite du changement, elle travaille avec les entreprises à établir un lien direct entre la stratégie d'entreprise et les questions de mixité des équipes de management, notamment en termes de modèles managériaux et de leadership, de valorisation des ressources, et de compréhension des marchés.

Avant de créer DIAFORA, elle a été Directrice Générale du BIPE, société de conseil s'appuyant sur la prévision économique et la prospective appliquée pour aider les dirigeants à mieux orienter leur stratégie. Auparavant, elle a passé dix années dans le conseil de Direction Générale au sein du cabinet Stratorg. Elle a débuté sa carrière chez IBM France. Diplômée de l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris, elle est Présidente d'Honneur de GEF Grandes Ecoles au Féminin, regroupant neuf associations d'anciens et de diplômés de grandes écoles d'ingénieurs et de commerce.

Marie-Claude Peyrache a travaillé au sein du groupe France Télécom où elle a dirigé plusieurs services tant en France qu'à l'étranger. Elle a été la première femme à entrer au comité exécutif et elle a fortement contribué au développement de la politique de mixité de l'entreprise. Elle jouera un rôle important dans le changement de statut de France Télécom puis dans sa privatisation, en étant responsable de deux grands chantiers, l'évolution de la culture interne et la construction d'une grande marque.

Elle est impliquée depuis plus de 10 ans dans la promotion professionnelle des femmes en menant de très nombreux projets de changement tant au sein de son entreprise que dans le milieu industriel.

Elle a été Présidente du réseau European Professional Women Network-Paris et en charge des relations avec les entreprises pour ce réseau au niveau européen jusqu'en 2009.

CONTACT : AGENCE PRESS°STATION
17 AVENUE DE SEGUR 75007 PARIS

TEL : 00 33 (0)1 47 05 88 80
contact@press-station.fr

CONTACT : BOARDWOMEN PARTNERS
165 AVENUE CHARLES DE GAULLE
92200 NEUILLY SUR SEINE

TEL : 00 33 (0)1 47 38 62 72
mnormand@diafora-bwp.com