

Communiqué de presse
5 octobre 2012

BAROMETRE DIAFORA-BOARDWOMEN PARTNERS 2012
FEMINISATION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION:
DES BONS CHIFFRES QUI MASQUENT UNE REALITE PLUS CONTRASTEE

La quatrième édition du baromètre Diafora-BWP montre que la féminisation des conseils tant du CAC40 que du SBF120 se poursuit, tous deux ayant franchi la barre des 20%, le CAC40 avec 24% tirant toujours le SBF120 à 21%. Mais surtout une barre symbolique a été franchie : 75% des conseils du CAC40 comptent désormais trois femmes ou plus, formidable progression depuis les 18% en 2009. Néanmoins le CAC40, fort de ces résultats, marque une pause et le SBF120 ralentit. La loi semble imposer le rythme de la progression, comme si l'objectif des 40% fin 2016 semblait à la portée. La réalité est cependant beaucoup plus contrastée.

La loi fixe le tempo

Dans le CAC40, presque un quart des administrateurs sont désormais des administratrices, plus d'un cinquième au sein du SBF120. Seuls trois conseils (un du CAC40 et deux du SBF120) ne comptent aucune femme. Le point le plus marquant est que les trois quart des conseils du CAC40 comptent trois femmes ou plus, véritable critère pour déterminer la mixité d'un conseil. Le SBF120 hors CAC40 progresse fortement sur ce plan avec 39% des entreprises comptant 3 femmes ou plus contre 5% en 2010.

Cependant, après deux années de très forte progression, le rythme s'est nettement ralenti cette année : pour le CAC40, 51% des nouveaux entrants dans les conseils étaient des femmes en 2010, 62% en 2011 et seulement 36% cette année. Le SBF120 hors CAC40, quant à lui, a recruté 49% de femmes dans les nouveaux entrants en 2012.

Le rythme des recrutements se cale sur les objectifs fixés par la Loi dite « Copé/Zimmerman » et les entreprises qui ont dépassé le seuil intermédiaire de 2014 fixé à 20% se sont accordées une pause en 2012 : ce qui pourrait rendre plus difficile la reprise de la progression des années à venir et qui surtout démontre que seule la loi régit la féminisation.

Le double enjeu pour atteindre les 40% fin 2016

Un enjeu quantitatif: pour atteindre l'objectif des 40% les entreprises vont devoir accélérer et non ralentir le rythme de recrutement : en effet c'est plus de 300 nouvelles entrantes qu'il faut recruter:

- Plus de 100 femmes pour le CAC40 hors départ soit plus des 2/3 de femmes dans les nouveaux entrants (à comparer avec les 1/3 cette année)
- Plus de 200 femmes pour le SBF120 hors CAC40.

Un enjeu qualitatif: les recrutements passés et notamment ceux de 2012 montrent que l'enjeu qualitatif va prendre le pas sur l'enjeu quantitatif s'il n'y a pas d'évolution dans les profils recherchés. Ces derniers restent en effet très classiques : femmes connues et/ou déjà dans un conseil, femmes DG ou Directrices de filiales ou de grandes divisions opérationnelles, femmes étrangères et/ou avec une grande expérience internationale. Les viviers de tels profils vont se tarir et ne permettront pas de réaliser les objectifs de la Loi à l'horizon des 3 ans.

Néanmoins, pour la première fois deux critères ont été partagés à part égale Hommes/Femmes : celui de la nationalité (autour d'un tiers des nouveaux entrants sont étrangers) et celui de l'âge (la tendance au rajeunissement se confirme).

Changer de paradigme : ouvrir les conseils d'administration à de nouveaux profils et faire monter les femmes dans les comités exécutifs

Le vivier naturel des administrateurs est celui des comités exécutifs des entreprises. Or en ce qui concerne la féminisation, l'écart se creuse année après année entre la proportion des femmes au sein des conseils qui croît et celle au sein des comités exécutifs (moins de 10%) qui stagne. Par ailleurs au sein des comités exécutifs, la féminisation concerne principalement les fonctions de DRH, DIRCOM, direction juridique, profils qui sont actuellement écartés des recherches d'administratrices.

L'enjeu des entreprises à court terme est donc de mieux faire converger la demande pour les conseils avec les profils existants, tout en préparant une nouvelle génération de talents potentiels et l'arrivée de plus de femmes au sein des Comex notamment sur des postes opérationnels.

BWP remplit son rôle

Le programme compte à ce jour 45 mentees dont 17 ont intégré un ou plusieurs conseils. La grande majorité d'entre elles, sans le programme, ne siègeraient pas aujourd'hui dans un conseil car bien qu'ayant les compétences nécessaires, elles n'étaient ni connues ni visibles.

En 2012, les 29 entreprises participant au programme comptent déjà 25% de femmes dans leur conseil et 40% de leurs nouveaux entrants ont été des femmes.

L'objectif de BWP, programme lancé en 2007 par Marie-Claude Peyrache et Véronique Préaux-Cobti, a pour vocation de repérer, rendre visible et accompagner des femmes ayant les compétences nécessaires pour être administratrices d'une entreprise du CAC40 ou du SBF120. Le programme repose sur l'action volontariste et l'implication directe des présidents des grandes entreprises convaincues, qu'au-delà de la loi, une plus grande mixité contribuera à une meilleure gouvernance et conduira leur entreprise à de meilleures performances.

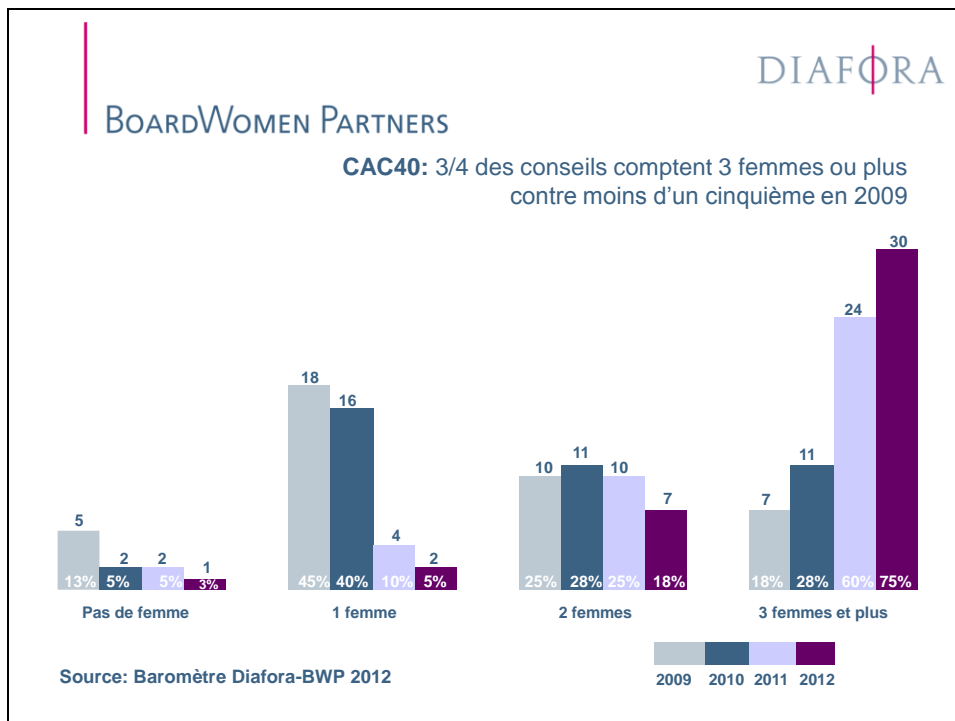
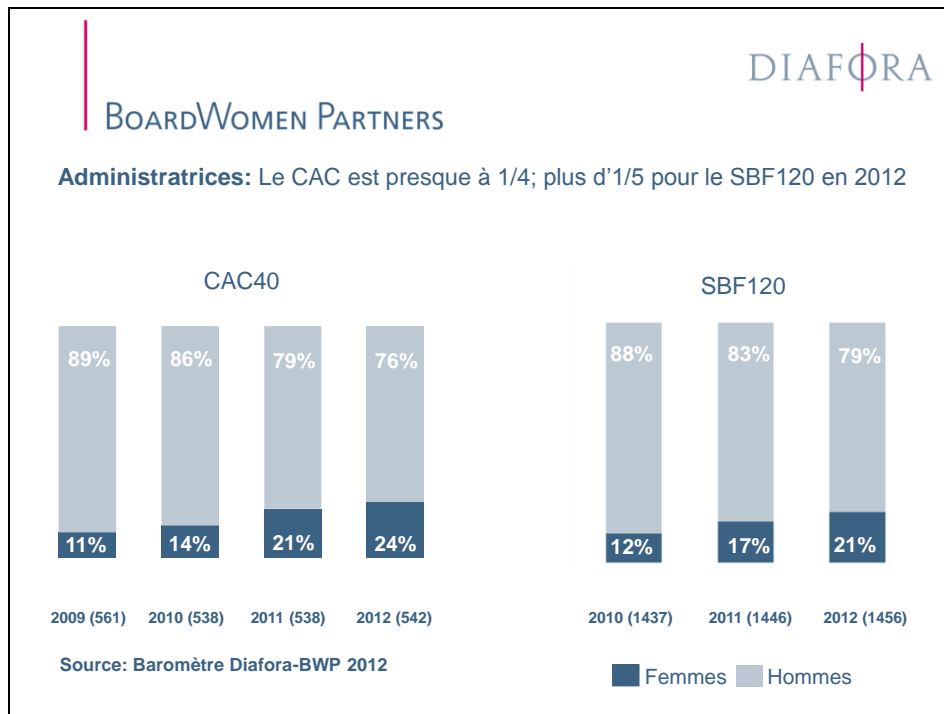
BWP permet non seulement de constituer un vivier qualifié mais aussi de sensibiliser les recruteurs aux enjeux qualitatifs afin qu'ils adaptent leurs critères le mieux possible à la réalité des compétences disponibles et des besoins réels.

Les principaux enseignements du baromètre Diafora-BWP 2012

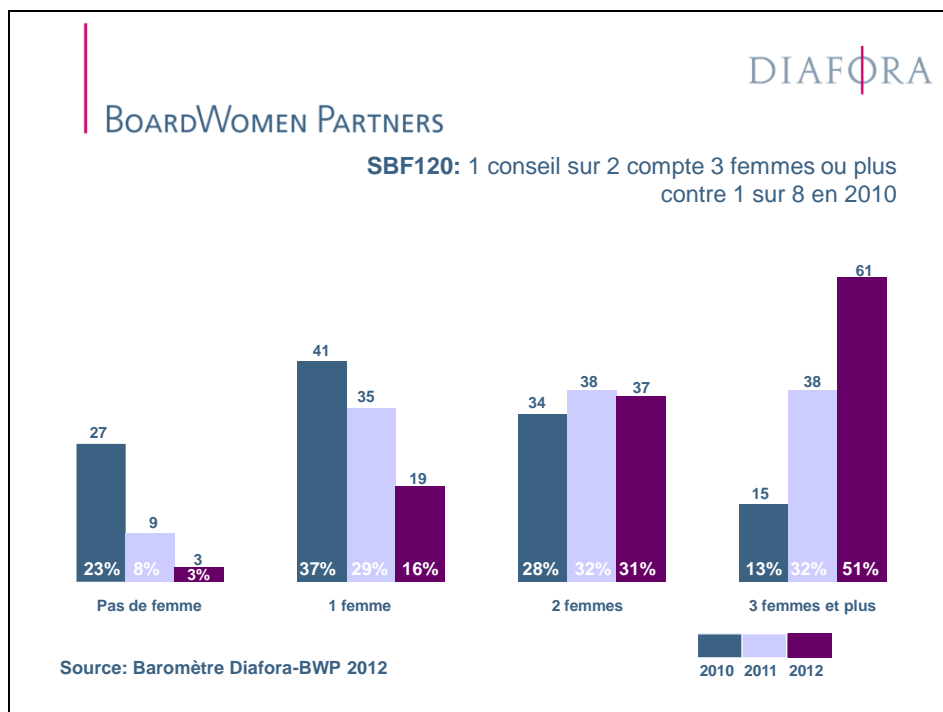
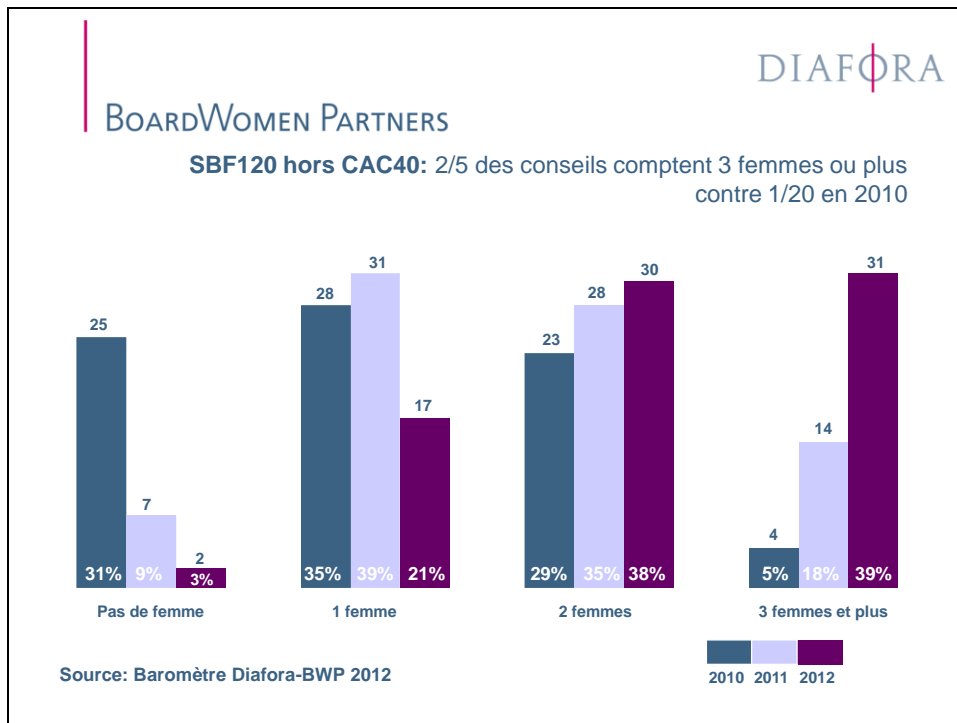
- La progression des femmes dans les conseils se poursuit :
 1. Le CAC40 compte 24% de femmes dans ses conseils, 21% pour le SBF120 total et 20% hors CAC40.
 2. 75% des conseils du CAC40 ont 3 femmes ou plus (18% en 2009), le seuil critique est très largement franchi, une vraie mixité s'instaure
 3. Seuls 3 conseils du SBF120 n'ont aucune femme (27 en 2010)
- Le rythme de progression soutenu depuis 3 ans se casse
 1. CAC40 : un peu plus d'un tiers des nouveaux entrants sont des femmes en 2012 contre 2/3 en 2011 et de la moitié en 2010
 2. SBF120 : 44 % en 2012 contre 51% en 2011
 3. L'objectif des 40% fin 2016 requiert le rythme annuel atteint en 2011
- Les profils recrutés ne changent pas et restent très classiques; sont écartés les profils issus des banques, DIRCOM, avocats, et sauf exception DRH
 1. Femmes étrangères et /ou grande expérience internationale
 2. Femmes connues et/ou déjà dans un ou plusieurs conseils
 3. DG ou directrices de grandes divisions opérationnelles, CFO
 4. Compétences sectorielles prisées : grande consommation, distribution, luxe, pharmacie
- L'écart se creuse entre la demande et les profils existants
 1. La féminisation des Comex (vivier naturel pour les conseils) stagne en % (10%) et en profils (toujours aussi peu de femmes sur les postes opérationnels ou de directions)
 2. Les profils issus des banques, DIRCOM, avocats, et sauf exception DRH sont écartés alors qu'ils sont souvent ceux de femmes
- L'enjeu des 3 années à venir est triple :
 1. Féminiser les Comex avec des profils adaptés
 2. Elargir la recherche à de nouveaux profils pour ne pas se priver de talents
 3. Préparer des talents potentiels
- Le programme BWP contribue à faire évoluer le recrutement des grands groupes en rendant visibles des femmes qui ne sont ni très connues ni sous les radars des chasseurs de tête et des comités de nomination des conseils d'administration. 17 mentees du programme ont intégré 19 conseils.

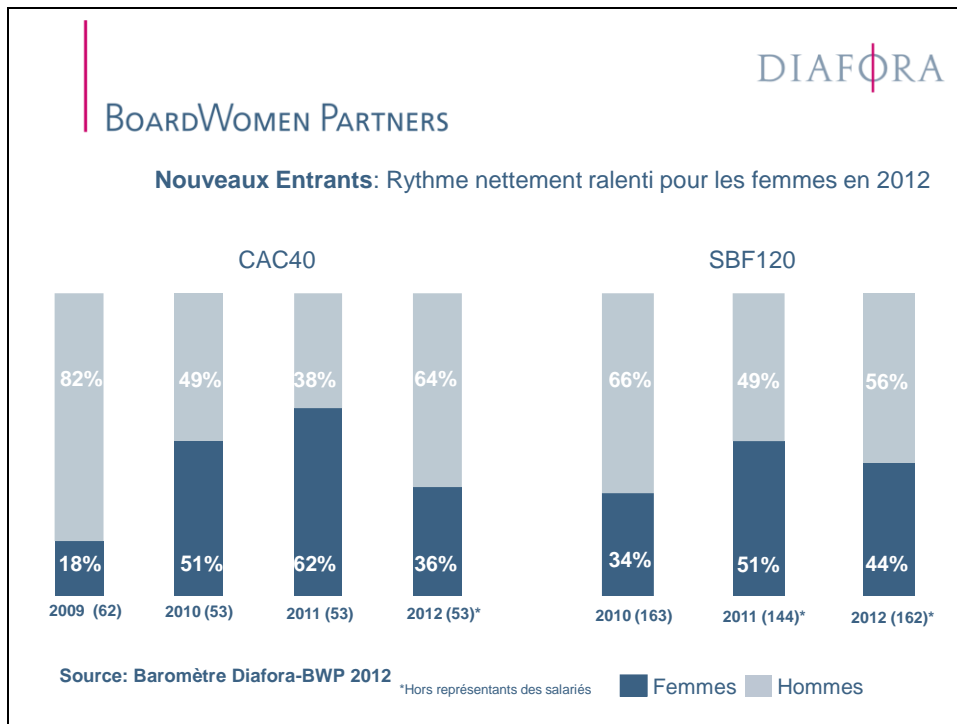
Contact : BoardWomen Partners

Mette Le Normand mleornormand@diafora-bwp.com. Tél: +33 1 47 38 62 72



BOARDWOMEN PARTNERS





Le programme BoardWomen Partners

BOARDWOMEN PARTNERS

L'**objectif** de BoardWomen 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

- 29 entreprises participantes en septembre 2012
- 30 présidents mentors
- 45 mentees
- 19 nominations à des postes d'administratrices

Les entreprises participantes à ce jour

ACCOR, AIR LIQUIDE, AREVA, AXA, BNP PARIBAS, BPCE, EDENRED, FRANCE TELECOM ORANGE, GDF-SUEZ, GENERALI France, ICADE, LA POSTE, LAFARGE, MCKINSEY & Cie France, PSA PEUGEOT CITROEN, SAINT GOBAIN, SCHNEIDER ELECTRIC, SCOR SE, SEQUANA, SNCF, SOCIETE GENERALE, SODEXO, SOLVAY, STERIA, TECHNIP, TOTAL, UNIBAIL-RODAMCO, VALEO, ZODIAC AEROSPACE

Le pilotage

Ce programme à but non lucratif a été lancé en 2007 et est piloté par Véronique Préaux-Cobti et Marie-Claude Peyrache.

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.

