

Communiqué de presse

14 octobre 2013

BAROMETRE DIAFORA-BOARDWOMEN PARTNERS 2013
FEMINISATION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION
2013 UNE ANNEE CHARNIERE: LA COURSE DE FOND VERS LES 40% EST LANCEE

Diafora-BWP publie son 5^{ème} baromètre sur la féminisation des conseils d'administration. Les entreprises du CAC40 et du SBF120, après une pause en 2012, accélèrent l'arrivée des femmes dans leurs conseils, les administratrices représentent désormais plus de 27% au sein du CAC40 et 26% pour le SBF120 soit un gain de plus de 5%. Toutes les entreprises du CAC40 comptent au moins une femme et seules 3 entreprises du SBF120 n'en ont aucune: 85% des conseils du CAC40 comptent trois femmes ou plus, formidable progression depuis les 18% en 2009. Plus d'un quart des membres des conseils sont des étrangers, et le recrutement des femmes non françaises est largement majoritaire pour les nouveaux entrants, cette tendance se confirmant au fil des ans notamment pour le CAC40.

Un cap quantitatif important franchi en 2013

Après une pause remarquable en 2012, les entreprises tant du CAC40 que du SBF120 ont repris et même accéléré le recrutement des administratrices dans un « marché » encore peu fluide et dominé par la recherche de talents à l'étranger et par la nomination de femmes siégeant déjà dans des conseils. Dans le SBF120, la barre du quart des administrateurs est franchie et seuls trois conseils ne comptent aucune femme, ces 3 entreprises venant de rejoindre le SBF120 à l'automne 2012. Le point le plus marquant est que 70% des conseils du SBF120 (contre 13% en 2010) comptent trois femmes ou plus, véritable critère pour déterminer la mixité d'un conseil.

En 2013, concernant les nouveaux entrants dans les conseils:

- Des entreprises du CAC40: 28 femmes / 31 hommes ; 57% de femmes sont étrangères, contre seulement 19% des hommes; 32% de femmes étaient déjà dans un conseil, comparé à 39% pour les hommes.
- Des entreprises du SBF120 hors CAC40: 57 femmes / 47 hommes; un tiers des femmes sont étrangères, contre un quart des hommes; 26% étaient déjà dans un conseil, comparé à 23% pour les hommes.

A noter aussi que les nouveaux entrants hommes sont tous très connus (CEOs, ou ex CEOs, représentants des actionnaires) aussi bien pour le CAC40 que pour le SBF120.

Un enjeu quantitatif: pour atteindre l'objectif des 40% les entreprises vont devoir maintenir le rythme de recrutement de 2013: en effet c'est plus de 230 nouvelles entrantes qu'il faut recruter (sans compter les éventuelles sorties):

- Plus de 80 femmes pour le CAC40 hors départ soit 50% de femmes dans les nouveaux entrants.
- Plus de 150 femmes pour le SBF120 hors CAC40 soit plus de 60% de femmes dans les nouveaux entrants.

L'enjeu qualitatif pour atteindre les 40% fin 2016 va devenir majeur

Le recrutement d'administratrices se fait depuis 3 ans avec des profils différents de ceux des hommes: les entreprises ont réalisé que pour atteindre les 40% fin 2016, elles devaient rapidement puiser en France dans le vivier des femmes déjà dans des conseils tout en faisant rentrer quelques nouvelles recrues et aller surtout chercher des talents partout dans le monde. Tous ces viviers étant limités, une véritable course de fond a débuté.

En effet depuis le début de la féminisation des conseils, les profils recherchés sont: 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 sont limités car ils ne

BOARDWOMEN PARTNERS

sont pas alimentés au fil des ans en nombre suffisant. Aujourd'hui le vivier des femmes étrangères est largement privilégié: en 2013, on a atteint une part de 40% de femmes étrangères dans le CAC40 contre 32% d'hommes et 32% vs 25% pour le SBF120. Les conseils du CAC40 se sont internationalisés ces 3 dernières années avec l'arrivée en nombre des femmes et cette tendance va de fait se poursuivre même pour les entreprises du SBF120 car les talents féminins français restent très minoritaires dans les comités exécutifs (7,6% pour le CAC40 et 9.7% pour le SBF120) ou à la tête des grandes directions opérationnelles.

Par ailleurs comme les entreprises font appel à des femmes déjà dans les conseils, la proportion de femmes qui cumulent des mandats augmente sans pour autant atteindre pour l'instant celle des hommes. Dans ce contexte, l'émergence et la mise en visibilité de talents féminins reste plus que jamais un enjeu clé pour les années à venir. C'est l'objectif que poursuit depuis son lancement le programme BoardWomen Partners.

BoardWomen Partners (BWP), un programme au cœur des enjeux

BWP 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, convaincus qu'au-delà de la loi, une plus grande mixité contribuera à une meilleure gouvernance et conduira leur entreprise à de meilleures performances.

Le programme compte à ce jour 53 mentees dont 23 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 2013, les 31 entreprises participantes au programme comptent 28,5% de femmes dans leur conseil et 45% de leurs nouveaux entrants ont été des femmes.

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

Le double Impact de la féminisation des conseils: au-delà de la diversité des genres, une diversité des profils

Impact sur la gouvernance des entreprises: la féminisation en cours entraîne l'arrivée en nombre de nouveaux profils, femmes souvent plus jeunes, qui ont pour la plupart des parcours différents de leurs collègues masculins et également en majorité sont d'étrangères. On ne mesure pas encore à ce jour l'impact de ce double effet (diversité des genres et diversité des profils) sur le fonctionnement des conseils.

Cet impact dépendra notamment de la participation réelle des administratrices aux décisions, et du rôle qu'elles pourront jouer au sein des comités.

Impact sur le management des entreprises: 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 qui stagne et il deviendra problématique pour constituer le vivier « naturel » des futures administratrices que sont les Comex. 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.

A terme l'écart entre la proportion des femmes au sein des conseils et au sein des instances exécutives va créer des pressions et les dirigeants devront répondre aux demandes potentielles des administratrices sur la non-féminisation des instances exécutives de leurs entreprises.

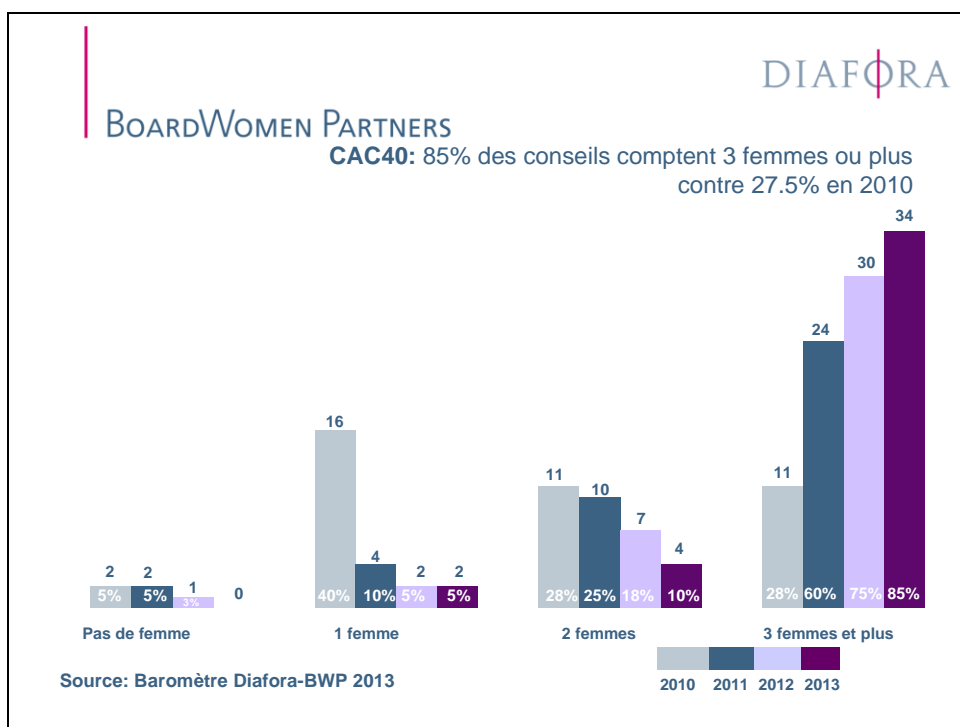
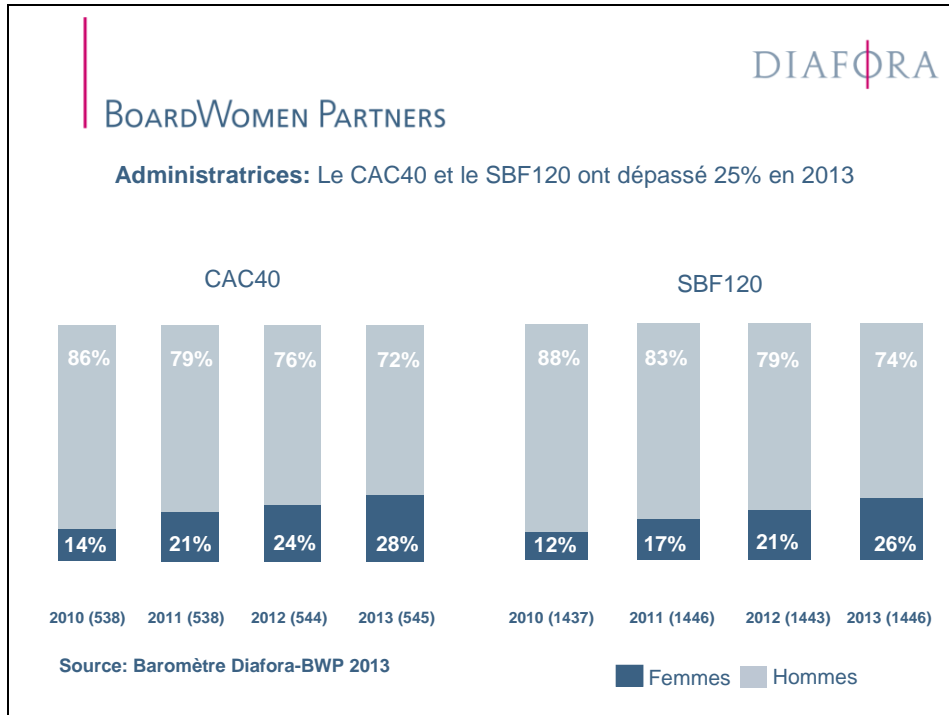
L'enjeu des entreprises à court terme est donc de mieux faire converger la demande pour les conseils avec les profils existants, tout en préparant une nouvelle génération de talents potentiels et l'arrivée de plus de femmes au sein des Comex notamment sur des postes opérationnels.

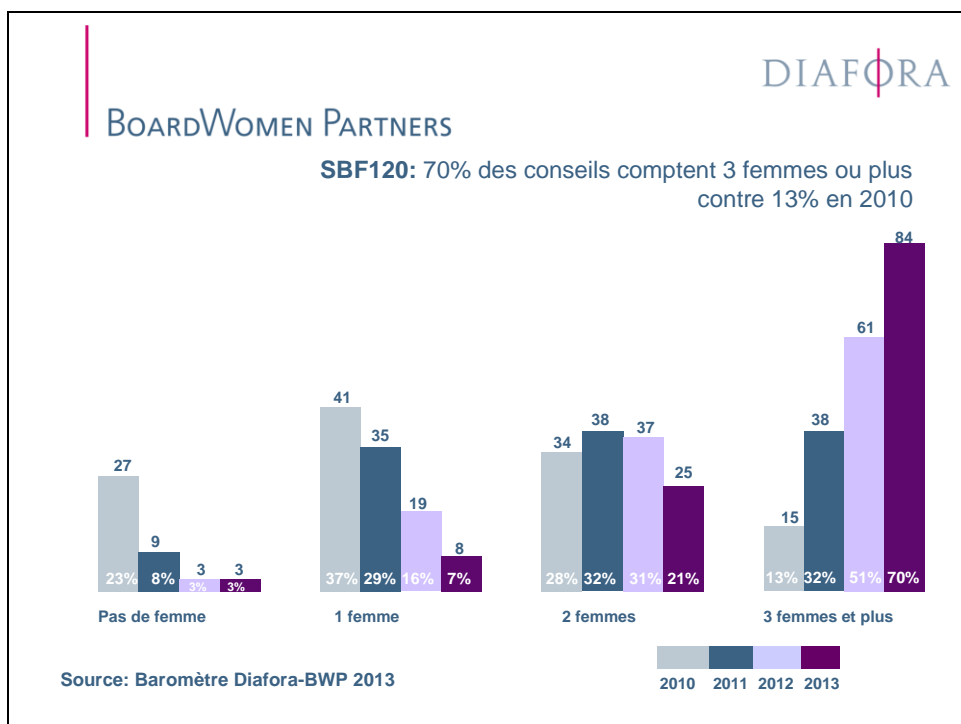
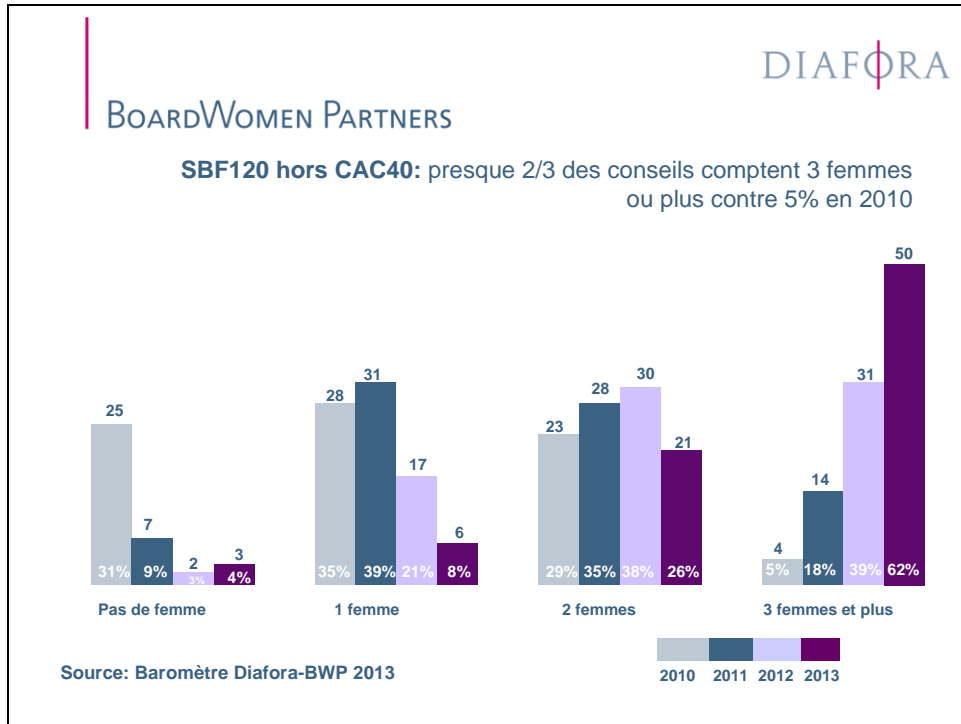
Les principaux enseignements du baromètre Diafora-BWP 2013

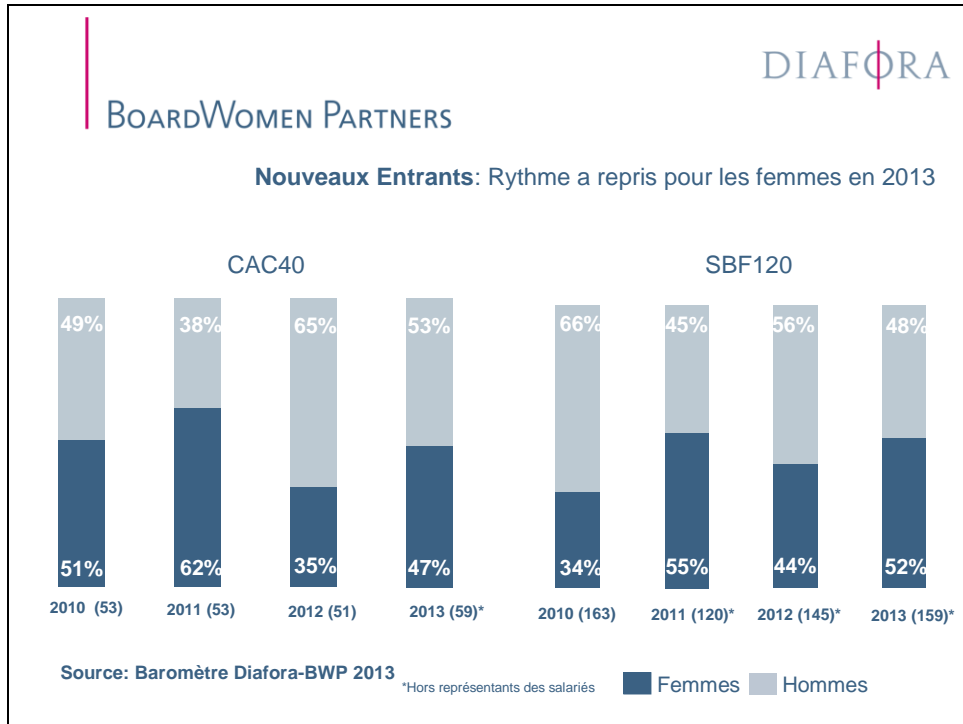
- La progression des femmes dans les conseils se poursuit:
 1. Le CAC40 compte 27,5% de femmes dans ses conseils, 26% pour le SBF120 au total.
 2. 85% des conseils du CAC40 ont 3 femmes ou plus (18% en 2009), et 70% pour le SBF120, le seuil critique est très largement franchi, une vraie mixité s'instaure.
 3. Seuls 3 conseils du SBF120 n'ont aucune femme (27 en 2010).
- Le rythme de progression s'accélère après une pause en 2012:
 1. CAC40: près de la moitié des nouveaux entrants sont des femmes en 2013.
 2. SBF120: 52% de femmes.
 3. L'objectif des 40% fin 2016 requiert de maintenir ce rythme pour les 3 années futures.
- 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.
- L'écart se creuse entre la demande et les profils existants:
 1. La féminisation des Comex (vivier naturel pour les conseils) stagne en % (inférieur à 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. 23 mentees du programme ont intégré 31 conseils.

Contact: BoardWomen Partners

Sara Pilati
+33 1 47 38 62 72
spilati@diafora-bwp.com
www.diafora-leadership.com







BOARDWOMEN PARTNERS

Le programme BoardWomen Partners

L'objectif de BoardWomen Partners, lancé en juin 2007 sur le principe d'un programme similaire 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 en contact avec un président 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

- 31 entreprises participantes en septembre 2013.
- 33 présidents mentors.
- 53 mentees.
- 31 nominations à des postes d'administratrices (23 mentees ont intégré 31 conseils).

Les entreprises participantes à ce jour

ACCORD, AIR LIQUIDE, AREVA, AXA, BNP PARIBAS, BPCE, EDENRED, ORANGE, GDF-SUEZ, GENERALI France, GROUPE STERIA, ICADE, LA POSTE, LAFARGE, PERNOD-RICARD, PSA PEUGEOT CITROEN, SAFRAN, SAINT GOBAIN, SCHNEIDER ELECTRIC, SCOR SE, SEQUANA, SNCF, SOCIETE GENERALE, SODEXO, SOLVAY, TECHNIP, TOTAL, UNIBAIL-RODAMCO, VALEO, VEOLIA ENVIRONNEMENT, 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.