

Communiqué de Presse  
10 octobre 2014

## BAROMETRE DIAFORA-BOARDWOMEN PARTNERS 2014 FEMINISATION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

### 2014 : A MI-PAROURS DE LA LOI DES SEUILS SYMBOLIQUES FRANCHIS, MAIS IL FAUT GARDER LE PIED SUR L'ACCELERATEUR POUR ATTEINDRE LES 40%

*Diafora-BWP publie son 6<sup>ème</sup> baromètre sur la féminisation des conseils d'administration. Le CAC40 compte désormais 30% de femmes dans les conseils d'administration, un vrai pallier qui au-delà du symbolique permet une réelle diversité au sein des conseils, le SBF120 avec 29% a continué à progresser fortement cette année. La barre des 20% fixée par la loi a donc été largement dépassée et toutes les entreprises du SBF120 comptent au moins une femme. Néanmoins l'objectif de 40% en 2017 reste un vrai défi car à mi-parcours de la loi, il reste plus à faire que le chemin parcouru et le vivier international de femmes, déjà bien travaillé, intéresse maintenant tous les pays européens qui à plus ou moins grande échelle s'engagent sur la même voie que la France.*

#### Le seuil symbolique des 30% est franchi

- Plus de 30 % des membres des conseils d'administration du CAC40 sont des femmes ; le SBF120 hors CAC40 suit juste derrière à 29%.
- 90% des conseils du CAC40 comptent 3 femmes ou plus (contre 18% en 2009 et 27,5% en 2010) et 72% ont 4 femmes et plus (contre 10% en 2010).
- Les conseils d'administration du SBF120 ont tous au moins une femme.
- 10 entreprises sont déjà à 40%.

En 2014 concernant les nouveaux entrants dans les conseils :

- Peu de changements de profil.
- Des entreprises du CAC40 : 21 femmes/ 21 hommes ; 62% de femmes sont étrangères comparé à seulement 24% d'hommes ; 29% des femmes et des hommes étaient déjà dans un conseil.
- Des entreprises du SBF120 hors CAC40 : 50 femmes / 52 hommes ; 22% des femmes nommées sont étrangères comparé à un taux de 13% pour les hommes ; 30% des femmes étaient déjà dans un conseil et 17% des hommes.

Pour atteindre le pallier des 30% les entreprises du CAC40 ont largement fait appel ces 3 dernières années à des femmes étrangères, aujourd'hui 35% des membres des conseils d'administration du CAC40 sont étrangers. Les entreprises du CAC40 hésitent toujours à nommer des candidats moins connus autant chez les hommes que les femmes.

Cette double tendance est moins vraie pour le SBF120. Le SBF120 hors CAC40 a moins puisé dans le vivier étranger aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Le taux d'internationalisation des dernières 80 entreprises est de 25%, 10 points de moins que le CAC40. Il fait également plus appel à des profils moins connus, 40% des femmes nommées n'étaient pas déjà dans un conseil.

#### ...Malgré tout le chemin vers les 40% reste plus important que le chemin parcouru : un double enjeu quantitatif et qualitatif

Sur les 3 dernières années (2012, 2013 et 2014) sur les conseils du CAC40 ont été recrutées 67 femmes. Pour atteindre les 40% fin 2017, à taille constante des conseils, il manque à ce jour 69 femmes, soit une centaine des recrutements compte tenu des sorties potentielles évalués à 10 par an, ce qui impose une accélération du rythme.

Le SBF 120 a fait la moitié du chemin et à ce jour pour atteindre les 40%, il manque 124 femmes, ce qui correspond à 150 femmes en intégrant les sorties potentielles.

Les profils des femmes et des hommes qui entrent dans un conseil demeurent classiques, français et /ou étrangers. Le vivier largement international est désormais convoité par les entreprises de nombreux pays qui cherchent également à féminiser leurs conseils. La concurrence des talents va s'intensifier.

Les Comités Exécutifs, source naturelle pour les postes d'administrateurs ne progressent que très peu cette année avec un taux de 9,33 % pour le CAC40 en 2014 (soit 1,7 % en 1 an alors qu'il faudrait viser le double) après une stagnation pendant 8 ans. Au-delà des chiffres, la féminisation doit se faire au niveau des postes opérationnels et non uniquement à celui des postes fonctionnels qui, hors les responsabilités financières, ne sont pas dans le vivier des administrateurs.

### **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 63 mentees dont 32 ont intégré 50 conseils d'administration. 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 2014, les 36 entreprises participantes au programme comptent 30% de femmes dans leur conseil et 51% 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 principal enseignement du baromètre Diafora-BWP 2014**

- L'augmentation des femmes dans les conseils d'administration continue :
  1. 30% des membres des conseils d'administration du CAC40 sont des femmes, 29% pour le SBF120.
  2. 72% des conseils d'administration du CAC40 ont 4 femmes ou plus (10% en 2010) et 50% pour le SBF120; le seuil critique a été dépassé et un vrai équilibre des genres est en train de s'établir.
  3. Pour la première fois, chaque conseil du SBF120 a au moins une femme.
- Le taux d'augmentation 2014 reflète l'année 2013:
  1. CAC40 : en 2014 exactement la moitié des nouveaux entrants sont des femmes. (47% en 2013)
  2. SBF120 : 49% sont des femmes.
  3. L'objectif des 40% avant l'AG de 2017 demande d'augmenter le rythme pour les prochains trois ans : en moyenne 60% des nouvelles nominations doivent être des femmes.
- Les profils recrutés ne changent pas et restent très traditionnels :
  1. Les femmes étrangères et/ou celles qui ont une expérience à l'étranger sont plus facilement sélectionnées, en particulier pour les conseils du CAC40.
  2. Les femmes connues et/ou déjà dans un ou plusieurs conseil, même si le SBF120 hors CAC40 est plus ouvert à des nouvelles candidates.

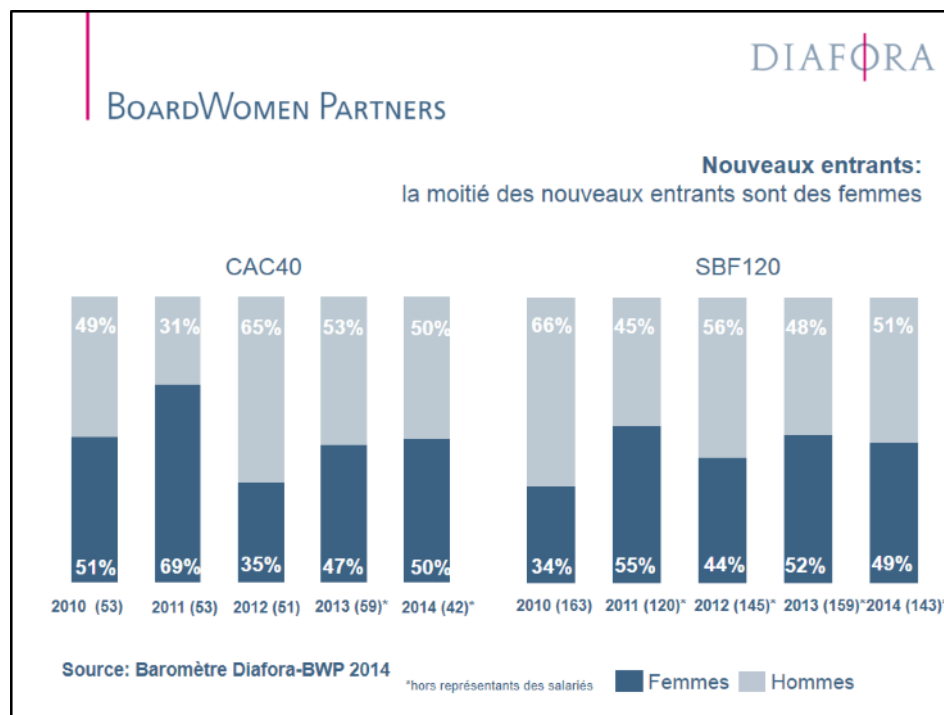
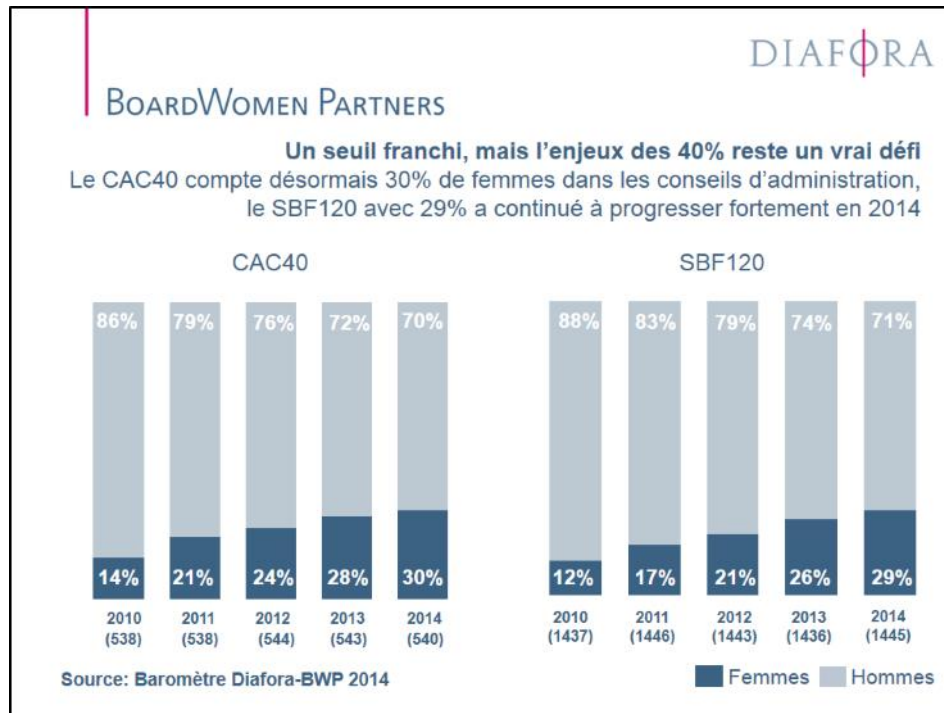
3. DG et/ou Directeurs des principales divisions opérationnelles, Directeurs financiers constituent les viviers des conseils d'administration.
- L'écart entre la demande et les profils existants augmente :
    1. La féminisation des Comex (vivier naturel pour les conseils d'administration) a augmenté légèrement en pourcentage (9,33 %) mais peu en profils requis (encore trop peu de femmes dans les postes opérationnels ou de direction).
    2. Les profils des banquières, DIRCOM, avocats et généralement RH sont exclus (toutefois ces postes dans les Comex sont occupés pour beaucoup par des femmes).
  - Le challenge pour les prochains trois ans est triple :
    1. Féminiser les Comex avec des profils adéquats
    2. Étendre la recherche pouvant englober des nouveaux profils et ne pas refuser des talents.
    3. Préparer des talents potentiels.

**Contact: BoardWomen Partners**

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

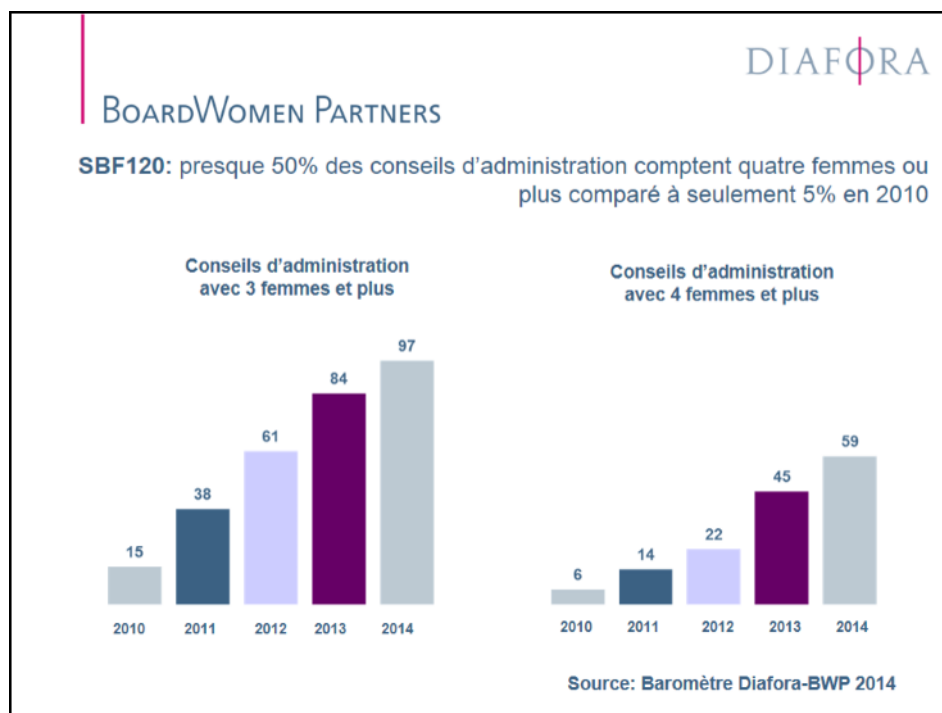
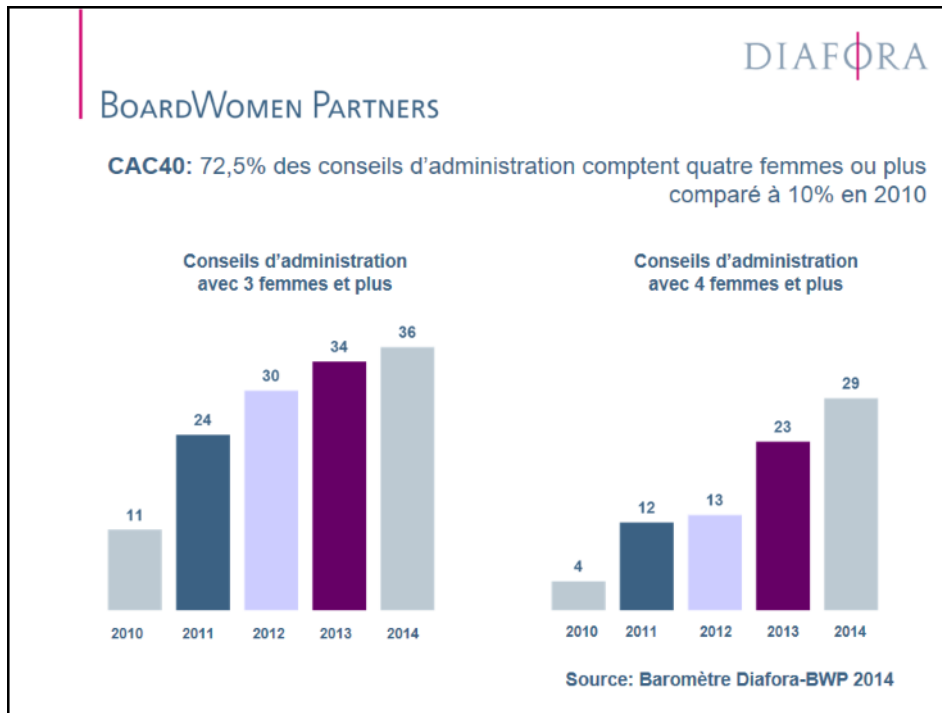
# BOARDWOMEN PARTNERS

PROMOUVOIR LA MIXITÉ  
AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



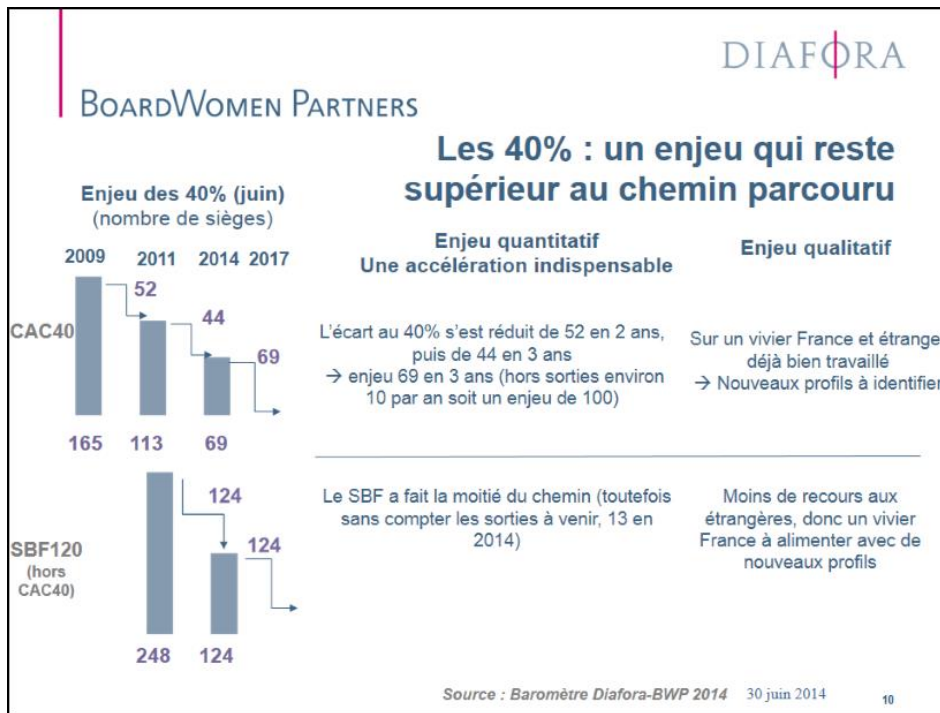
# BOARDWOMEN PARTNERS

PROMOUVOIR LA MIXITÉ  
AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



# BOARDWOMEN PARTNERS

PROMOUVOIR LA MIXITÉ  
AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



## 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.

## BoardWomen Partners en chiffres

- 36 entreprises participantes en octobre 2014.
- 34 présidents mentors.
- 63 mentees.
- 53 nominations à des postes d'administratrices (35 mentees ont intégré 53 conseils).

## Les entreprises participantes à ce jour

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