

« Ce qui se mesure se fait ! »

Le 5 octobre 2017 éclatait « l’Affaire Weinstein ». Un évènement très important qui a contribué en partie à libérer la parole. Depuis, tous les jours dans le monde, des femmes dénoncent les violences sexuelles et les souffrances intolérables qu’elles subissent ou ont subies dans leurs vies personnelles et professionnelles.

Je crois que la prise de conscience des inégalités Hommes-Femmes se renforce : c’est une question de plus en plus visible dans le débat public, les médias, les entreprises. Il y a des progrès tangibles. L’exemple des Conseils d’administration des entreprises en France est impressionnant : en 2019 on compte 44,9% d’administratrices au sein des entreprises du SBF 120 contre 14,8% en 2011. Ce résultat remarquable n’a pas été atteint par hasard : la loi Copé-Zimmerman de 2011 a contraint les entreprises à s’attaquer à ce sujet...les résultats sont là... Ce qui se mesure se fait !

On ne transformera pas la société en comptant simplement sur la bonne volonté. Car c’est d’un changement sociétal profond qu’il s’agit. Nous vivons dans un monde d’hommes qui a été façonné par les hommes, où la culture, l’éducation, les stéréotypes sont des obstacles considérables au changement. De plus, pour le futur, certains nous alertent sur le risque que l’Intelligence artificielle telle que conçue actuellement fasse perdurer ce modèle.

Pour accélérer le changement il faut, j’en suis convaincu, fixer des objectifs et en mesurer les progrès. L’exemple des Conseils d’administration prouve que les entreprises sont un moteur essentiel du changement.

En particulier, aujourd’hui, un des sujets fondamentaux reste la participation des femmes dans les Comex/Codir. En 2019, pour les seules entreprises du CAC 40 elle n’est en moyenne que de 18,4%... Sans une conviction authentique et sans objectif mesurable, les progrès ne seront pas à la mesure des enjeux. Le sujet est difficile, il va falloir du temps mais dans le monde actuel l’excuse du temps est-elle encore acceptable ? Le combat pour plus de diversité et de respect des différences est fondamental si l’on veut progresser vers une société plus équilibrée, plus inclusive qui réponde aux attentes des nouvelles générations.

par Michel Landel

Administrateur indépendant

Parrain de l’Observatoire de la Mixité piloté par l’ICR et co-coordonné par
Caroline de La Marnière et Marie-Christine Mahéas

Évolution de la part des femmes dans les Conseils d’administration du CAC 40 depuis 2005

L’effet de la loi Copé-Zimmermann est extrêmement significatif. En 2005, le taux de femmes dans les Conseils d’administration était très faible, et s’élevait seulement à 7%.

En 2010, suite à l’annonce de la loi Copé-Zimmermann, le taux de femmes a plus que doublé (15,3%) dans les Conseils du CAC 40.

En 2017, année d’application de la loi, les entreprises du CAC 40 vont au-delà de la réglementation avec un taux de femmes dans les Conseils d’administration qui atteint 42%.

La croissance se poursuit depuis. En 2020, on compte 46,3% de femmes siégeant aux Conseils d’administration des entreprises du CAC 40 contre 45,5% en 2019.

46,3%

de femmes siègent dans les
Conseils d’administration du
CAC 40 en 2020

Source : Capitalcom et **Ethics & Boards**