



Gouvernance & Structures

Sociétés du CAC40 Féminisation des Conseils d'Administration ou de Surveillance Situation à fin juin 2019

Gouvernance & Structures par cette note propose aux lecteurs des informations approfondies sur la féminisation des Conseils d'Administration ou de Surveillance des Sociétés du CAC40 et des profils de leurs administratrices à fin juin 2019.

La société Engie a participé à un financement partiel de cette étude.

Ces informations ont été rassemblées par la lecture des documents de référence 2018 et des ordres du jour des Assemblées Générales tenues avant fin juin 2019. Les procès-verbaux de ces dernières, non nécessairement disponibles pour la préparation de ce rapport, diffèrent tout à fait exceptionnellement des ordres du jour et des résolutions votées quant aux nominations d'administrateurs.

OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS GLOBALES

De fin juin 2018 à fin 2019, on constate une stabilité globale avec des constatations favorables, par exemple plus de 80 % des conseils ont plus de 4 postes tenus par des femmes et un accroissement du nombre des femmes nommées dans les Comités ou à leur Présidence ainsi que des nominations à des postes d'administratrice référente. Les variations notables sont dues des remaniements profonds de la composition des conseils de quelques sociétés et à des changements quant aux personnes représentantes de l'Etat français.

Il convient de bien noter que cette situation favorable, explicitée ci-dessous, concerne le seul CAC40, à savoir les 40 plus grandes capitalisations faisant partie du compartiment A d'Euronext Paris.

D'après les autres études publiées à ce jour pour la situation à fin juin 2019 des sociétés du SBF 120, il est vraisemblable que la situation du compartiment A, hors CAC40, s'approche de celle du CAC40.

Pour les compartiments B et C, Gouvernance et Structures, à partir des résultats à fin juin 2017, avait alerté sur la nécessité pour ces sociétés de poursuivre leurs efforts. Voir [la vidéo](#) et [le rapport commenté oralement](#).

Seule une étude approfondie détaillée à fin juin 2019 permettrait de connaître la progression effective.

Les recommandations marquantes pour le CAC40 sont les suivantes:

- Les sociétés étrangères du CAC40 doivent encore de combler leur retard,
- Afin de pouvoir nommer des Présidentes de Directoire et Directrices Générales, les entreprises doivent poursuivre la constitution volontaire en leur sein même de viviers de femmes à haut potentiel destinées à devenir des dirigeantes opérationnelles pouvant intégrer les Comex ou CoDir.
- Vu l'internationalisation de l'activité des sociétés, les femmes de nationalités (ou ayant une vraie expérience des pays) hors Europe et Amérique du Nord pourraient être plus nombreuses,
- Une fois par an, tous les Conseils devraient, comme la Loi l'exige, délibérer sur le rapport annuel d'égalité professionnelle femmes / hommes, pas de progrès constaté de 2018 à 2019

OBSERVATIONS DÉTAILLÉES

La structure de la « Corporate Gouvernance » des sociétés du CAC40

Les sociétés ont une gouvernance :

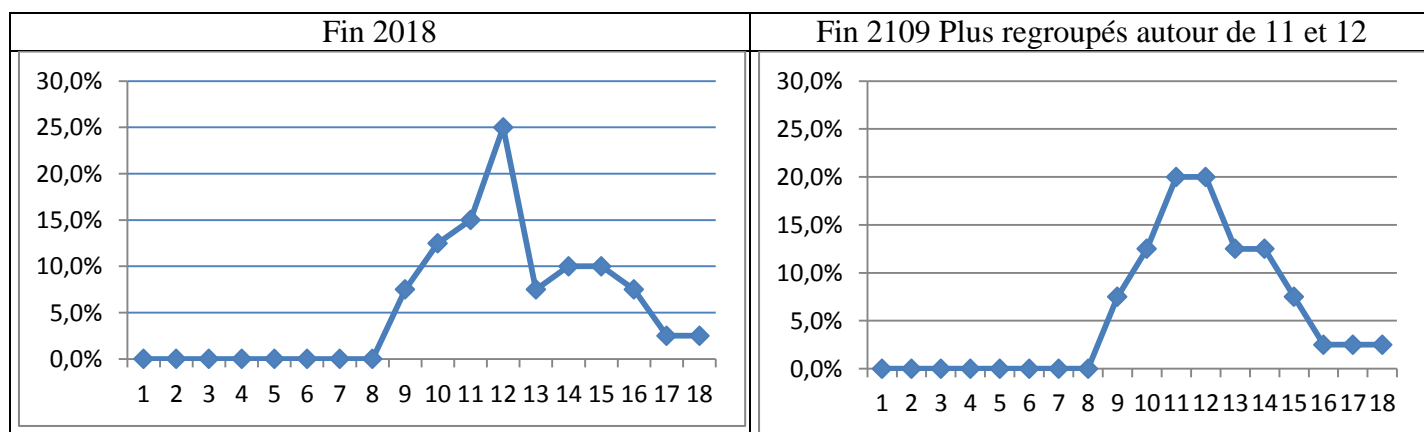
- Pour 52,5 % « moniste » avec un peu moins de PDG cette année,
- Pour 47,5 % « duale » dont avec légère augmentation des Pdt C.A.
 - 12,5 % de sociétés avec un Président de Conseil de surveillance et un de Directoire,
 - 35,0% avec un Président du Conseil d'Administration et un Directeur Général.

Pas d'évolution vers plus de Présidentes ou Directrices Générales

Pas de femme PDG, une seule femme Présidente du Conseil non PDG et une seule Directrice Générale. D'après G & S, le peu de femmes occupant des hauts postes exécutifs s'explique du fait que, leur mode de recrutement, en général interne, nécessite la longue constitution volontaire aux niveaux inférieurs d'un grand vivier de femmes qualifiées. Ce recrutement est tout à fait différent de celui des recrutements d'administratrices. En France, ce dernier est le plus souvent externe à l'entreprise.

Nombre de postes d'administrateurs (hors représentants des salariés non actionnaires).

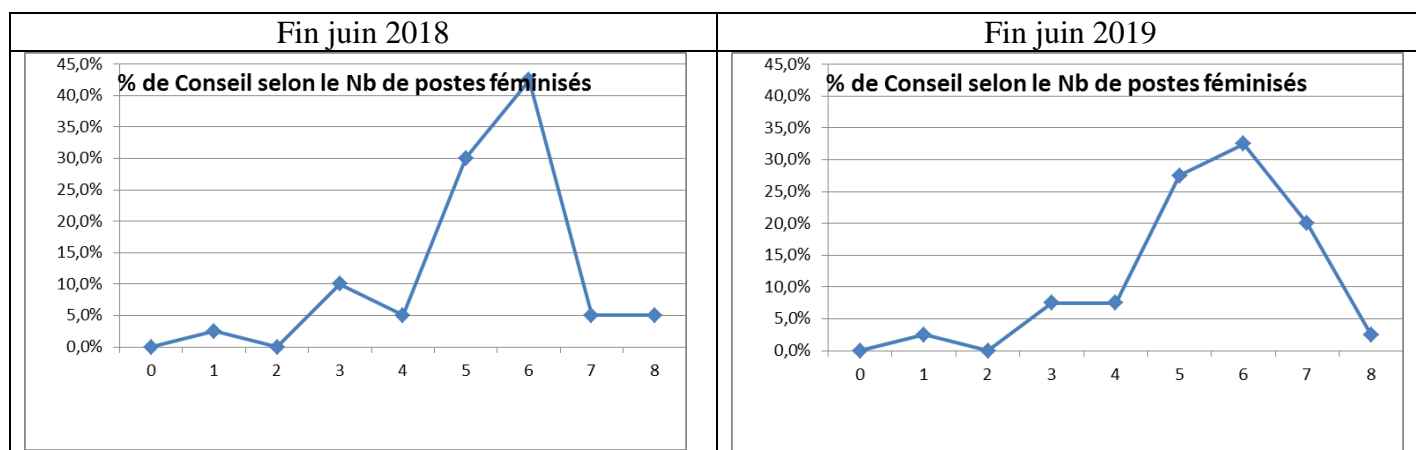
Le nombre de postes a légèrement diminué de 501 à 492 de juin 2018 à Juin 2019. Distribution plus étalée.



Les courbes ci-dessus montre la distribution en % du nombre (de 9 à 18) d'administrateurs.

Dispersion autour de la moyenne (12,5 postes) et une pointe à 12 administrateurs en 2018. La dispersion à partir de 14 postes est due à quelques grands Conseils, en particulier ceux de sociétés contrôlées partiellement par l'Etat.

Par ailleurs dans 80 % des conseils, plus de quatre postes sont occupés par une femme. Evolution très favorable puisque le nombre de 3 est considéré par les experts comme le chiffre minimum pour que la présence de femmes influe vraiment sur les décisions. Montée des cas avec 7 femmes en juin 2019



Nombre de postes féminisés / nombre de femmes personnes physiques

Le nombre de postes féminisés a très légèrement augmenté de 213 à 219. Le taux de renouvellement a été plus fort que de 2017 à 2018.

Le nombre de femmes personnes physiques est de 169, en légère diminution par rapport à fin juin 2018 de 174 du fait de 30 départs pour 25 arrivées. Le chiffre de 169 est moins élevé que le nombre de postes féminisés de 219 du fait des cumuls.

Au sein même du seul CAC40, 20 % de femmes cumulent 2 postes et 11% 3 postes ou plus.

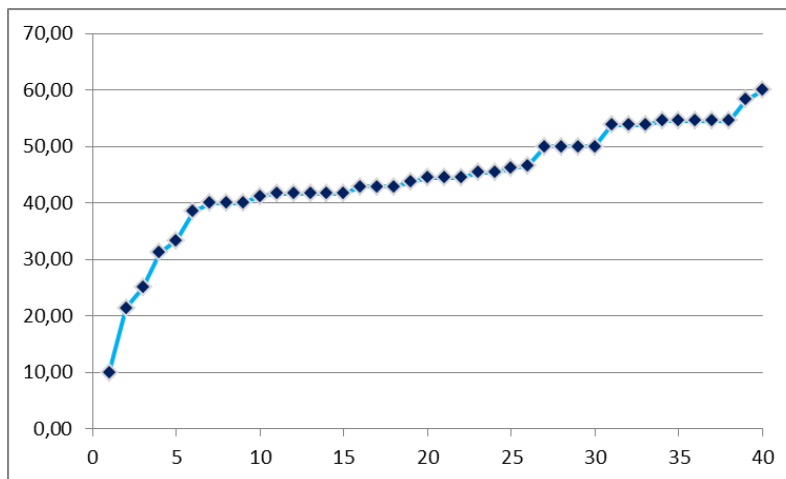
Des administratrices au sein du CAC40 occupent d'autres postes d'administratrices au sein du reste du compartiment A d'Euronext Paris et dans des conseils de sociétés à l'étranger. Celles du CAC 40 cumulant au moins trois postes sont souvent interviewées par les médias, la lecture de ces interviews peut à tort induire l'idée que les femmes sont « cumulardes ».

L'indicateur classique de la féminisation des Conseils

Le ratio (%) d'administratrices sur le total d'administrateurs

Le ratio moyen est similaire à celui de fin juin 2018 : **42,5 %** .

Mais sa distribution en %, très voisine de celle de fin juin 2017 est plus parlante.



Seules 6 sociétés n'atteignent pas encore les 40 % de la Loi. 5 étrangères à moins de 35 % et une française à 38,46 % Ces sociétés devraient féminiser dix postes pour respecter la Loi française, et saisir ainsi l'opportunité d'améliorer la composition de leur conseil et leur image de marque.

Influence de l'activité des sociétés sur le ratio.

Vu le petit nombre de sociétés concernées, il n'est pas possible de faire des statistiques valables selon les domaines d'activité des sociétés ou le type de clientèle (B to B ou B to C).

La présence d'administratrices dans les Comités a continué à augmenter

Sachant qu'une femme, personne physique, peut occuper plusieurs postes dans des comités, 62 postes de Présidente d'un Comité sont occupés par des femmes et 238 postes comme membre d'un comité.

Délibération du Conseil sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Seulement 57,5 % des sociétés indiquent dans leur document de référence que le Conseil, comme l'exige la Loi Copé/Zimmerman, a bien délibéré sur cette politique dont sur l'égalité femmes/hommes. La progression doit être poursuivie.

Liens des administratrices avec la société

De manière similaire à l'année passée, les administratrices indépendantes dominant largement (78 %), puis à un niveau considérablement plus faible (7,3%) les représentantes d'organismes tiers (souvent des représentantes de l'Etat), suivent avec 5,5 % des personnes liées à la famille et les représentantes des salariés actionnaires

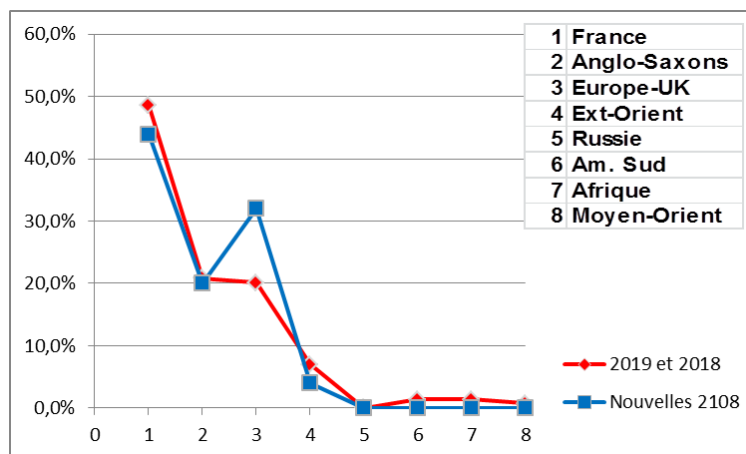
Profils généraux des administratrices

Fin juin 2019, les administratrices ayant eu une expérience opérationnelle (49,1 %) dominent. Il faut noter qu'elles ont pu être formées (exemple : ingénieures) et/ou occuper dans leur vie professionnelle antérieure des postes relevant des profils indiqués ci-après. Cette remarque est utile pour éviter de penser que la diversité des profils des femmes membres de Conseil est très faible.

Elles sont suivies par les financières /conseil (29,6 %), puis nettement derrière, par celles ayant formation et/ou expérience scientifique/technique (8,9%) et enfin par les juristes (5,3 %). Les autres profils sont très peu représentés RH/RSE (2,4 %), Communication et Commercial (1,8 %).

Par rapport aux profils de l'ensemble des administratrices, on note quelques différences chez les nouvelles administratrices : un % plus élevé (8 %) en communication et aucun profil en Commercial/marketing et RSE RH dont RH

Nationalités



Pour les administratrices déjà présentes en 2018, la moitié des administratrices sont de nationalité étrangère, dont les Anglo-Saxonnes (20%), suivies de celles Européennes hors UK (20,0%).

Parmi les nouvelles administratrices leur profil est similaire avec une forte montée des européennes hors UK.

L'activité des sociétés, existante ou à venir, est ou sera forte avec l'Extrême-Orient. Le nombre d'administratrices de nationalités de ces pays est relativement trop faible. Seulement une nouvelle administratrice avec une telle nationalité de cette région.

Administratrices ayant fait un passage par un organisme d'Etat

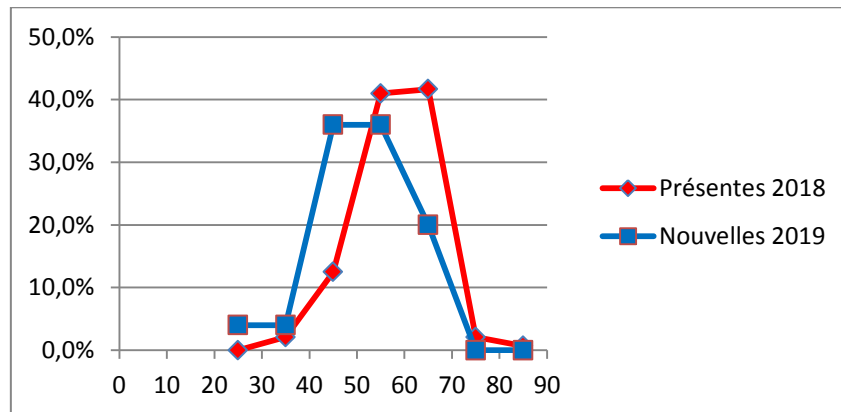
Parmi les administratrices déjà en poste 18, 6 % ont fait un passage par un organisme d'Etat et 16,1 % chez les nouvelles.

Au fil des ans ce pourcentage baisse, il faudrait approfondir pour savoir si cette baisse est, ou non, liée à une diminution des participations de l'état dans les entreprises du CAC40.

Agés

Les constatations correspondent au bon sens.

L'âge moyen des administratrices déjà en poste en juin 2018 est de 59 ans, et l'âge moyen des nouvelles administratrices de 52 ans



La courbe des âges par tranches de dix ans (noté par l'âge moyen de la tranche) est assez resserré pour le CAC40. On distingue nettement que les nouvelles sont plus nombreuses dans la tranche de 40 à 45 ans et moins nombreuses dans la tranche 60 à 70 ans.

Pour tout renseignement sur cette note :
 Guy Le Péchon
 CEO Partner,
[Gouvernance & Structures](http://www.gouvernance-et-structures.com)
 2 allée des Troènes
 92330 SCEAUX
 France
 Profil [LinkedIn](https://www.linkedin.com/in/guy-le-pechon)
guy.le-pechon@m4x.org
 +33 06 16 31 07 15

Les personnes s'intéressant à la féminisation des instances dirigeantes pourront lire un chapitre, comportant le témoignage de M. Bernard Michel alors Pdt de Gecina, du livre collectif
 « [Le Monde et la gouvernance des ETI](#) »
 récemment publié chez L'harmattan dans la collection Ad Valorem

L'élaboration de cet ouvrage et l'écriture de cet article a été assuré par Guy Le Péchon.

