

Paris, le 27 avril

Administratrices dans les conseils en Europe: La France parmi les pays bons élèves malgré un bilan contrasté

Le réseau EWoB (European Women on Boards) publie, en partenariat avec ISS, la première enquête à l'échelle européenne sur l'évolution et les enjeux de la place des femmes dans les conseils d'administration entre 2011 et 2015. Réalisée auprès des entreprises du STOXX 600 de 12 pays¹ et dans 10 secteurs, elle mesure la féminisation des conseils mais s'est également intéressée à des critères plus qualitatifs : comités, leadership, profils, rémunération... AFECA, membre français fondateur d'EWOB, en présente les résultats et met en lumière le positionnement de la France sur ce sujet.

La présence des femmes dans les conseils progresse en Europe mais à des rythmes disparates

Entre 2011 et 2015, la part de femmes dans les conseils des entreprises européennes du STOXX 600 a quasiment doublé pour passer de 13,9% à 25%. Leur présence dans les comités, lieux stratégiques de l'élaboration des décisions, a également progressé : 28,7% dans les comités d'audit (15% en 2011), 26% dans les comités de rémunération (12,7%) et 22,6% dans les comités de nomination (10,7%). Mais cette progression globale cache de fortes disparités d'un pays à l'autre : si la Norvège (38,7%), la Suède (34,6%), la France (34,4%) et la Finlande (31,6%) ont dépassé le seuil des 30%, d'autres pays comme la Suisse (16,1%) et l'Espagne (18,8%) restent largement en retrait. Le rôle accélérateur des quotas contraignants est démontré dans les pays ayant opté pour ce mécanisme (Belgique, France, Allemagne, Italie et Norvège). Le classement par secteur positionne à la première place les services télécommunication (27,1%), suivis par la finance, les *utilities* (secteur des services aux collectivités), les biens de première nécessité (26%) et les biens de consommation (25,6%). Les secteurs des matériaux (23,3%), de la santé (23,4%) et de l'énergie (22,4%) occupent quant à eux les dernières places. « *Poursuivre cette progression vers une convergence équilibrée est essentielle pour l'Europe : une meilleure représentation des femmes dans les conseils stimule l'innovation et la compétitivité, tout en favorisant l'objectif 2020 de l'UE de croissance plus durable et inclusive. On suivra donc avec attention les initiatives dans ce domaine dont le projet de Directive quota de 40%, qui, après un vote en première lecture au Parlement européen, n'a pas encore trouvé consensus au Conseil.* » souligne Marie-Ange Andrieux, co-présidente d'AFECA et d'EWOB.

Des enjeux persistent : leadership et rémunérations

Les européennes demeurent peu nombreuses dans les positions de leadership : elles ne sont que 24 (soit 4%) à présider un conseil contre 11 en 2011 (2%), elles n'occupent la présidence que de 16% des comités d'audit, 22,3% des comités de rémunération, 8,8% des comités de nomination. De même, les entreprises européennes ne comptent que 21 PDG féminins (3,5%), en très faible progression par rapport à 2011 avec 17(3%). Alors qu'en moyenne le salaire horaire des européennes est inférieur de 16,3%² à celui des hommes, les disparités de rémunération sont encore plus importantes dans la gouvernance des entreprises : 17% d'écart pour les administrateurs non exécutifs (rémunération moyenne : 88,8 K€ pour les hommes, 76,1 K€ pour les femmes), 31% pour les PDG (2.55 million d'euros pour les hommes, 1,95 million pour les femmes), ce dernier écart pouvant être impacté par la différence de taille d'entreprises dirigées.

La France en bonne position mais en retrait sur certains critères

Après la Suède, la Norvège, la Belgique et la Finlande, la France se positionne à la 5^{ème} place sur 12 en matière de diversité des genres dans la gouvernance des entreprises. Un classement qui résulte essentiellement de

¹ Enquête réalisée sur la période de 2011 à 2015 sur les entreprises du STOXX 600 (soit un panel de 598 entreprises et 6,602 administrateurs) dans 12 pays (Norvège, Suède, France, Finlande, Belgique, Danemark, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse, Espagne, Irlande)

² Etude 2013 Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form

la forte présence des femmes (34,4%) dans les conseils des grandes entreprises (81 françaises en 2015 dans l'index STOXX 600). De même, la présence de femmes dans les comités d'audit (38,9%), de rémunération (32,4%) et de nomination (31%) la place sur le podium européen. En revanche, elle rétrograde considérablement dans le classement sur des critères plus qualitatifs. Ainsi, elle est l'un des seuls pays où les femmes sont totalement absentes de certains conseils d'administration (1,2% soit un conseil, 8^{ème}). Quant aux positions de leadership, les françaises en sont davantage écartées que la moyenne européenne : les femmes ne représentent que 2,5% des présidents de conseil (10^{ème} avec deux femmes présidentes) et 1,2% des PDG (8^{ème} avec une femme PDG). « *Les enjeux concernent désormais la diversification des compétences et des profils en ligne avec les besoins du conseil dans son débat sur le business modèle du futur. Dans cette perspective, les entreprises doivent favoriser le rééquilibrage de la présence des femmes dans le management et les positions exécutives notamment par une démarche de valorisation du capital humain mais également savoir faire appel aux réseaux externes riches de talents. Enfin, il est important d'intégrer les entreprises de taille plus petite et moyenne dans cette dynamique d'une gouvernance efficiente* » explique Marie-Ange Andrieux.

Profil de l'administratrice européenne : engagée, plus indépendante et jeune

Les administratrices européennes sont proportionnellement davantage indépendantes et en position non exécutive que leurs homologues masculins : elles représentent 33,6% des administrateurs indépendants non exécutifs contre 25% de l'ensemble des administrateurs. Elles sont en moyenne légèrement plus jeunes que les administrateurs (54,4 ans contre 58,6) et ont une ancienneté plus courte à leur poste : 3,7 ans contre 6,4 pour les hommes. Si elles cumulent légèrement plus les mandats (26,9% ont entre 2 et 4 mandats contre 20,5% des administrateurs), cela n'affecte pas leur taux de présence : 98,9% assistent à plus de 75% des réunions du conseil contre 98,4% pour leurs homologues masculins.

A propos d'AFECA : L'Association des Femmes Diplômées d'Expertise Comptable Administrateurs (AFECA) a été fondée en 2010 avec deux objectifs : valoriser le capital humain féminin expert-comptable et favoriser la présence des femmes dans les instances de gouvernance des entreprises et des organisations. Co-présidée par Marie-Ange Andrieux et Marie-Dominique Cavalli, l'AFECA compte aujourd'hui 600 membres et 15 Délégations Régionales. L'Association est membre affilié d'ECODA (European Confederation of Directors' Association) et membre fondateur d'EWoB (European Women on Boards).

www.femmes-experts-comptables.com

A propos d'EWoB : EWOB, a pour objectif de devenir le réseau européen de référence promouvant l'accès de femmes hautement qualifiées aux profils diversifiés, aux conseils d'administration des entreprises en Europe. AFECA en est membre fondateur.

EWoB est coprésidé par Marie-Ange Andrieux (coprésidente d'AFECA) et Cécile Coune (cofondatrice de Women on Board, Association belge)

Déjà présent dans 9 pays : (France*, Allemagne, Belgique, Finlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni), le réseau a encore vocation à s'étendre aux pays de l'Union Européenne la zone européenne.

EWoB est co-financé par le Programme PROGRESS de l'Union européenne.

En savoir + sur www.ewob-network.eu

* la France est représentée par deux membres : AFECA (Association des femmes diplômées d'Expertise Comptable Administrateurs) et Financi'Elles (Fédération de réseaux de femmes cadres intra-entreprises du secteur financier)

Contact : Imedia Conseil & Communication

01 43 38 75 35