

**En France, la féminisation des Conseils d'Administration et de Surveillance progresse vite, alors que celle des Comités Exécutifs stagne.**

**Est-ce véritablement étonnant ? Qu'en conclure ?**

Beaucoup d'études statistiques menées au cours des dernières années constatent qu'en France, si en particulier en raison de la Loi de janvier 2011, la féminisation des Conseils d'Administration et de Surveillance progresse vite, par contre celle des Comités Exécutifs (ou Comités de Direction) stagne. Peut-on l'expliquer ?

On peut le regretter, mais objectivement, il ne faut pas s'en étonner.

L'explication pouvant être apportée est assez simple et permet de proposer une manière de progresser.

**En tout cas en France, le rôle et le mode de désignation des membres d'un COMEX sont très différents de ceux des administrateurs membres d'un Conseil.**

Pour le recrutement « professionnel » des administrateurs, les sociétés cherchent la variété des profils, en particulier sur des critères d'indépendance.

Aussi, les administrateurs sont en général recherchés en dehors des hauts dirigeants de l'entreprise. Tel n'est cependant pas le cas particulier du Président Directeur Général (et le DG s'il est aussi administrateur, ce qui est assez rare).

Le vivier des candidat(e)s potentiel(e)s, pour des postes d'administrateurs, est donc étendu, car les candidat(e)s peuvent présenter des expériences professionnelles dans divers milieux et dans d'autres entreprises que celles où ils postulent.



Par contre pour les recrutements de dirigeants, futurs membres du Comex, la recherche se porte sur **des candidat(e)s aptes à diriger opérationnellement à temps plein**

**des entités ou fonctions.** Rôle très différent de celui d'un administrateur.

Le candidat doit très bien connaître le domaine de l'entreprise et être d'un apport certain. Le vivier des candidats potentiels externes à l'entreprise, en particulier de femmes, est considérablement réduit.

Aussi ainsi, pour les Comex, il est beaucoup plus rare de faire appel à une personnalité extérieure, et quand c'est le cas, souvent c'est parce qu'aucune personne en interne ne peut être un bon candidat à court terme (exemple : démission du Directeur Financier).

Les recrutements de femmes externes à l'entreprise, avec un objectif de féminisation devront certes cependant dans certaines circonstances se faire, mais ils seront une

source de démotivation pour les hommes candidats internes « naturels » à de tels postes. Ces derniers percevront ces recrutements comme dus au genre et pas au mérite. Question se posant très rarement dans le cas des Conseils.

En général, les responsables nommés au Comex sont donc choisis parmi de hauts dirigeants de l'entreprise.

Or, du fait du plafond de verre encore existant, les candidates potentielles sont souvent peu nombreuses.

Même avec bonne volonté et l'appui d'administratrices convaincues, les recrutements de femmes au Comex seront donc encore difficiles pour les prochaines années à venir.

En effet, préalablement à des nominations au sein du Comex, il faut dans l'entreprise elle-même faire monter au niveau situé au-dessous des Comex des femmes de qualité et leur avoir donné des expériences opérationnelles autres que celles de RH et COM.

Un tel objectif global au sein de l'entreprise ne peut pas être dicté pas d'une Loi, au mieux, légalement, il peut être demandé aux entreprises d'énoncer leurs objectifs. Une telle formule existe d'ailleurs au sein du projet de Directive Européenne de Madame Redding.

**En conclusion, la comparaison des vitesses de féminisation des Comex par rapport à, celle des Conseils doit être traitée avec délicatesse.**