

Tableau d'Aurélie Salvaing
« Traverser »

Page de couverture du rapport complet



**LES ADMINISTRATRICES DES
SOCIÉTÉS COTÉES SUR
EURONEXT PARIS
FIN JUIN 2017**

Tableau de Nathalie Grange « Jour de fête »



ÉTUDE G&S FIN JUIN 2017

La féminisation des Conseils



Partenaires



Rapport détaillé disponible sur demande par un courriel à
info@g-et-s.com



**AFIN DE POUVOIR LIRE LES TABLEAUX ET GRAPHIQUES
DE
CETTE VIDÉO,
PENSEZ A ARRÊTER SON DÉFILEMENT SUR LA DIAPO**

Pour tout renseignement sur ce rapport vous pouvez contacter l'auteur:

Guy Le Péchon,
Associé/Gérant Gouvernance & Structures

Par un courriel :

guy.le-pechon@m4x.org

ou un appel téléphonique

+33 6 16 31 07 15



OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE L'ÉTUDE

- Disposer sur une série d'années d'une base de données et à jour pour mener des analyses statistiques
- Participer à une évolution sociétale



LES SOCIÉTÉS ANONYMES NON « COTÉES » AU SENS DE LA LOI DE JANVIER 2011

Ne sont pas prises en compte dans cette étude

Conditions pour être incluses dans le champ de la loi

(Nb de salariés > 500 ET {Ch. d'Affaires OU haut de bilan > 50 M€})

La Loi d'août 2014 a abaissé le seuil à 250 employés
avec les objectifs pour l'année 2020

Objectif 2017: 40 %

ou

pour les Conseils de 8 d'administrateurs ou moins

une différence inférieure ou égale à 2 entre le nombre d'hommes et de femmes

Le suivi sera plus difficile car souvent l'information n'est pas accessible sur internet.



ORIGINE ET CHAMP DES DONNÉES POUR LES SOCIÉTÉS ÉTUDIÉES

- Les sociétés cotées sur EURONEXT PARIS.
L'échantillon suivi depuis 2008 comprend aujourd'hui 383 sociétés.
Le tableau de la page suivante montre la couverture de l'échantillon.
- D'une année à l'autre l'échantillon des sociétés suivies diminue du fait des passages à Alternext, fusions et disparitions....
 - *L'échantillon retenu n'est pas exhaustif, en particulier pour les Small Caps, mais sûrement très représentatif*
- Rapports annuels et PVs des Assemblées Générales + Internet pour compléments:
 - Les documents publiés avant le premier juillet de l'année étudiée
 - Rapports annuels
 - PVs des AGO
 - Réponses, quand il y en a eu, des entreprises interrogées en cas de manques
- Les Président(e)s des Conseils
- Les Président(e)s des Directoires et les Directeurs Généraux (Femmes et Hommes)
- **Les Administratrices**



COMPARTIMENTS D'EURONEXT	Nb	%	Grossièrement
A Large Caps (plus de 1 000 M€)	136	36%	
CAC 40	40	10%	
Big Caps hors CAC 40	96	25%	
B Mid Caps (150 M€ < <1 000 M€)	117	31%	65 % sociétés Moyennes et Petites
C Small Caps (<150 M€)	130	34%	
Total	383	100%	
MODE DE GOUVERNANCE			
% de Gouvernance "Bicéphale"			
Un(e) Président(e) du conseil d'Administration ou de Surveillance (non exécutif) AVEC un DG ou un Président(e) du Directoire			
CAC 40	18	45%	←
Big Caps hors CAC 40	54	56%	
Mid Caps	66	56%	
Small Caps	48	37%	
Total	186		
De juin 2016 à juin 2017			
Moins de gouvernance "bicéphale" pour Mid Caps (55% à 50 %)			
Moins de gouvernance "bicéphale" pour SmallCaps (42% à 37 %)			

71 sociétés dont 12 « Mid Caps » et 59 « Small Caps » étudiées ont eu un Chiffre d’Affaires 2016 inférieur à 50 M€



NOMBRE ET % DE FEMMES PRÉSIDENTES / DIRECTRICES GÉNÉRALES

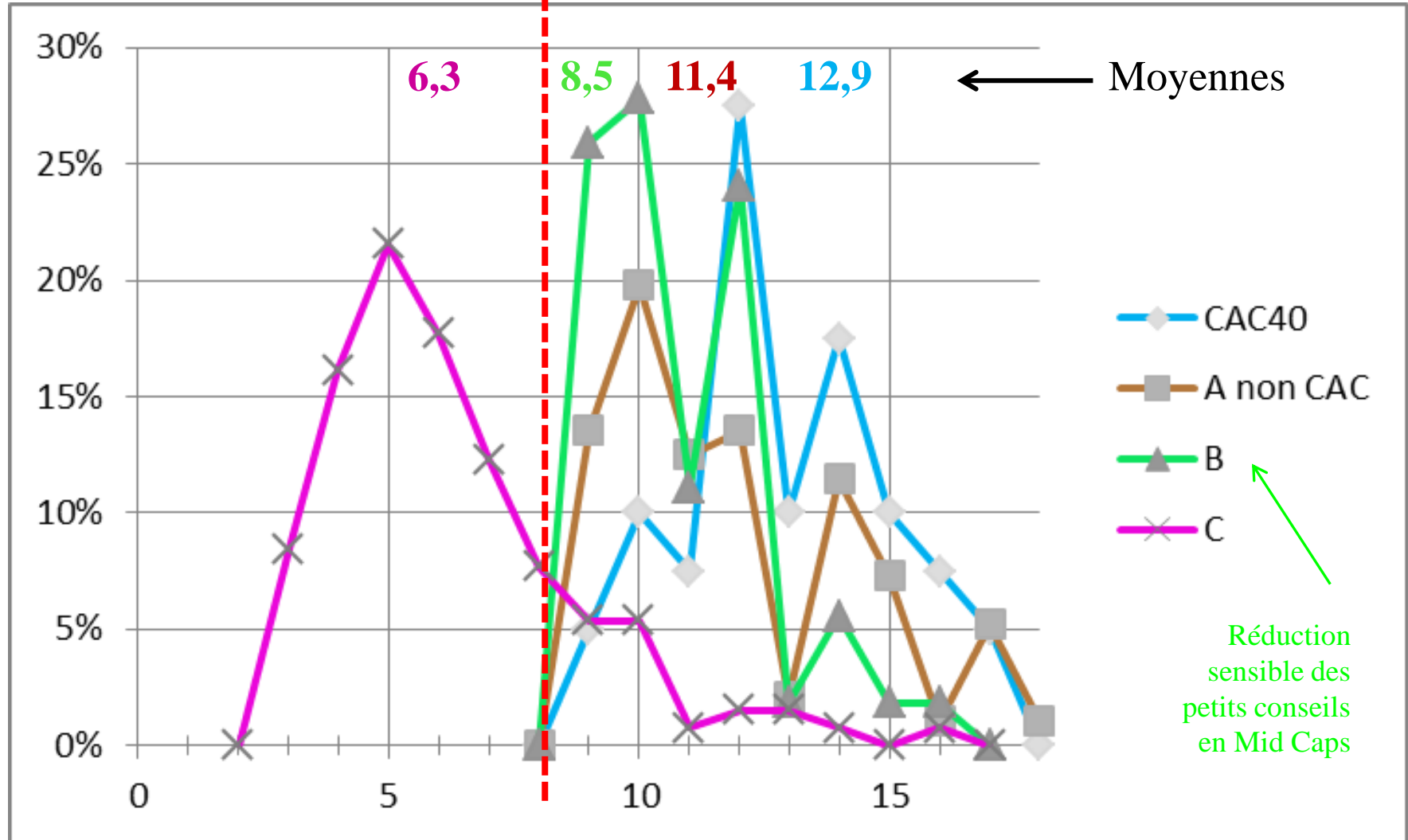


	Total	Fem.	Hom.	2017 %	2016 %	2015 %	2014 %	2013 %	2012 %
				F/H+F	F/H+F	F/H+F	F/H+F	F/H+F	F/H+F
P. Directeur Général	198	6	192	3%	3%	2%	3%	3%	3%
P. Conseil d'Administration	108	5	103	5%	3%	1%	3%	5%	5%
P. Conseil de Surveillance	77	13	64	17%	17%	18%	16%	16%	16%
S/Total	383	24	359	6%	6%	9%	6%	6%	6%
Directrice Générale	108	9	99	8%	7%	7%	5%	4%	3%
P. Directoire	77	9	68	12%	10%	10%	8%	7%	5%
S/Total	185	18	167	10%	8%	8%	7%	5%	4%
De juin 2015 à juin 2016	Présidences QUASI STABILITE								
	Très légère augmentation des opérationnelles								



NOMBRE D'ADMINISTRATEURS PAR CONSEIL

8 administrateurs ou moins



MOYENNES

% POSTES OCCUPÉS PAR DES D'ADMINISTRATRICES SUR LE NOMBRE TOTAL DE POSTES D'ADMINISTRATEURS



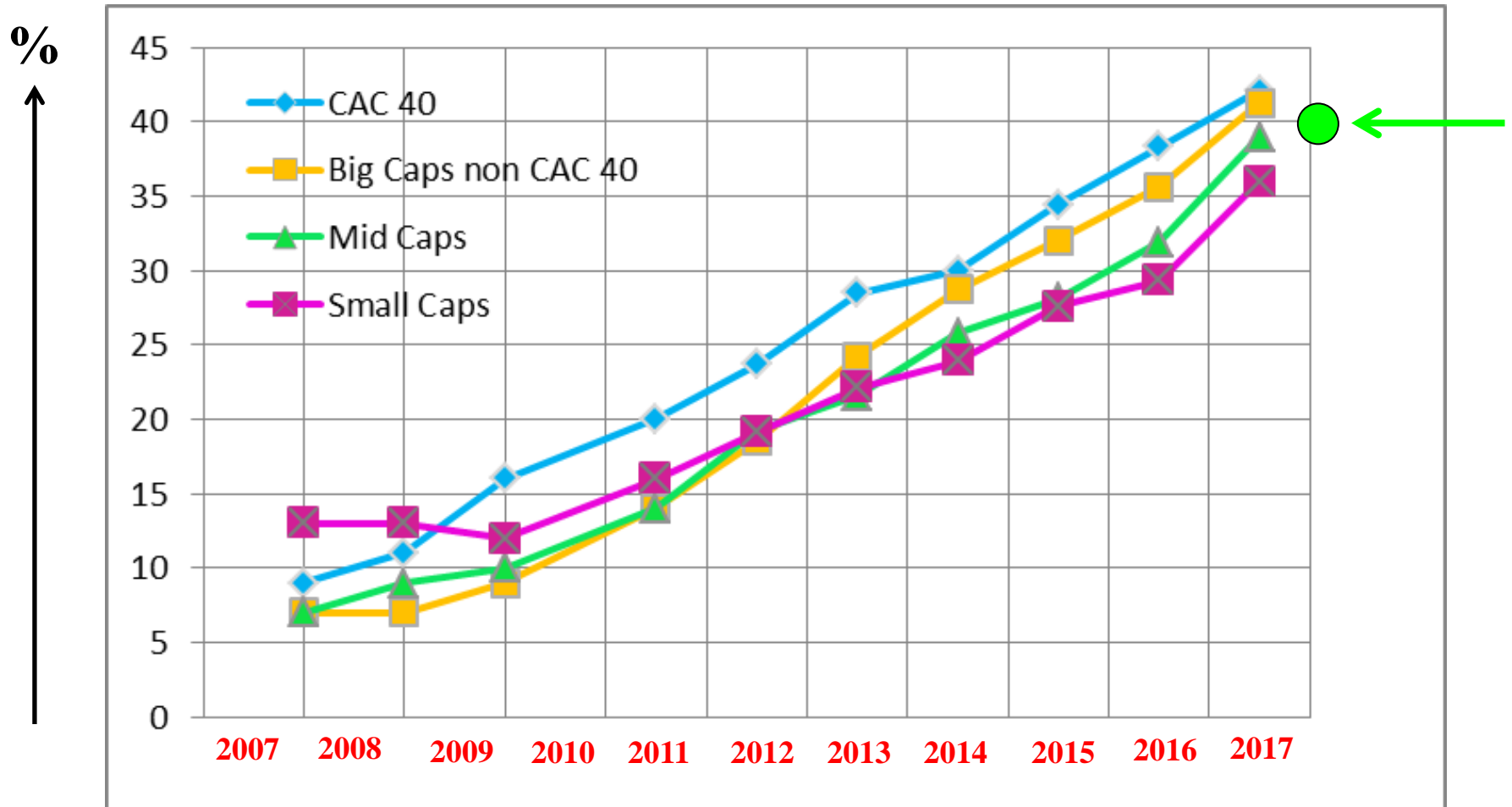
% ADMINISTRATEURS FEMMES							
	Nombre Postes Adm Féminisés	Nombre Postes Adm H+F	Jun 2017 %	Jun 2016 %	Jun 2015 %	Jun 2014 %	Jun 2013 %
CAC 40	217	515	42,1%	38,3%	34,4%	30,0%	28,5%
Big Caps non CAC 40	445	1 079	41,2%	35,6%	32,0%	28,7%	24,2%
Mid Caps	378	970	39,0%	31,9%	28,1%	25,8%	21,6%
Small Caps	292	811	36,0%	29,3%	27,6%	23,9%	22,1%
Totaux et moyenne	1 332	3 375	39,5%	33,3%	30,1%	26,6%	23,4%
Croissance dans tous les compartiments							

ATTENTION LE RATIO DE 40 % N'EST PAS CELUI DE LA LOI POUR LES CONSEIL DE 8 MEMBRES OU MOINS

LE CRITERE: LA DIFFERENCE ENTRE LE NOMBRE D'HOMMES ET DE FEMMES EGAL OU INFERIEUR A 2



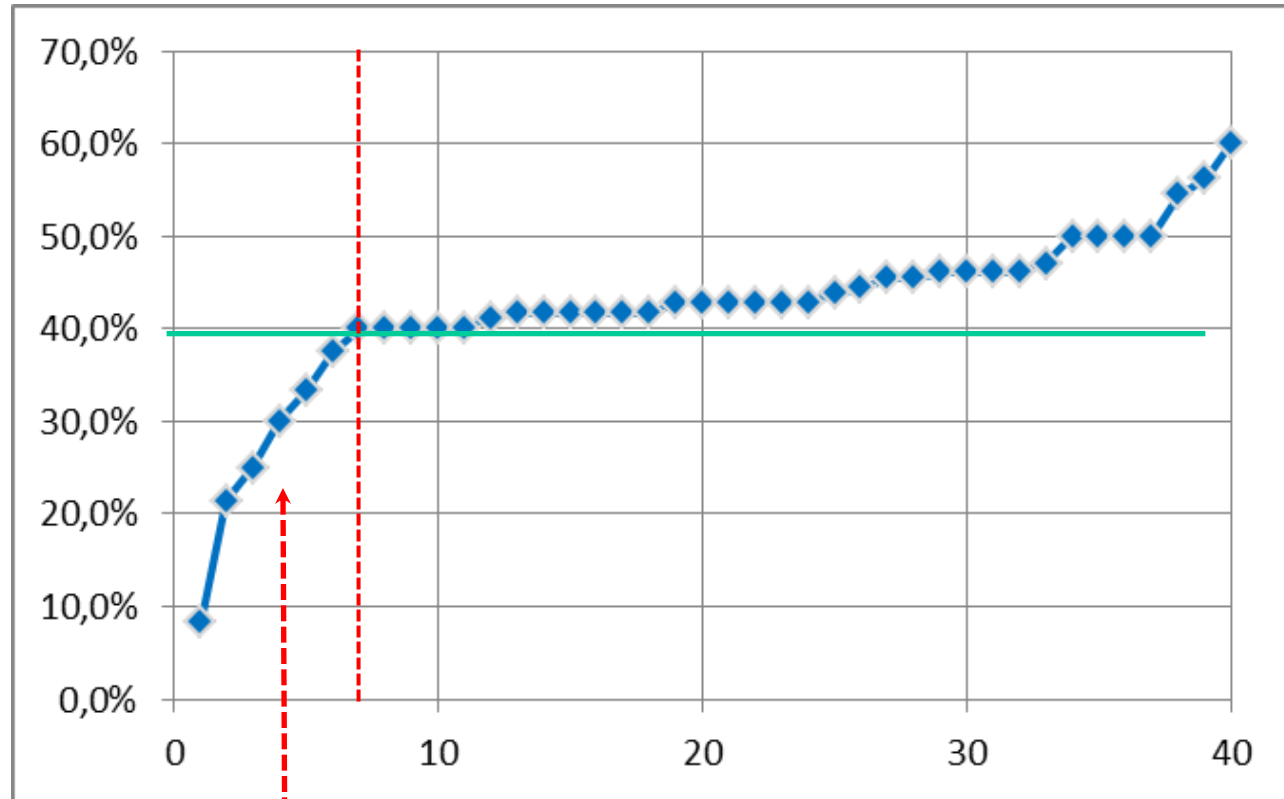
ÉVOLUTION DES % MOYENS DES POSTES OCCUPÉS PAR DES ADMINISTRATRICES / TOTAL DES POSTES D'ADMINISTRATEURS



DISTRIBUTION DES % AU SEIN DU CAC40

Objectif 2017

40 < % F/H+F < 60



6 entreprises étrangères doivent encore progresser

12 Postes à féminiser

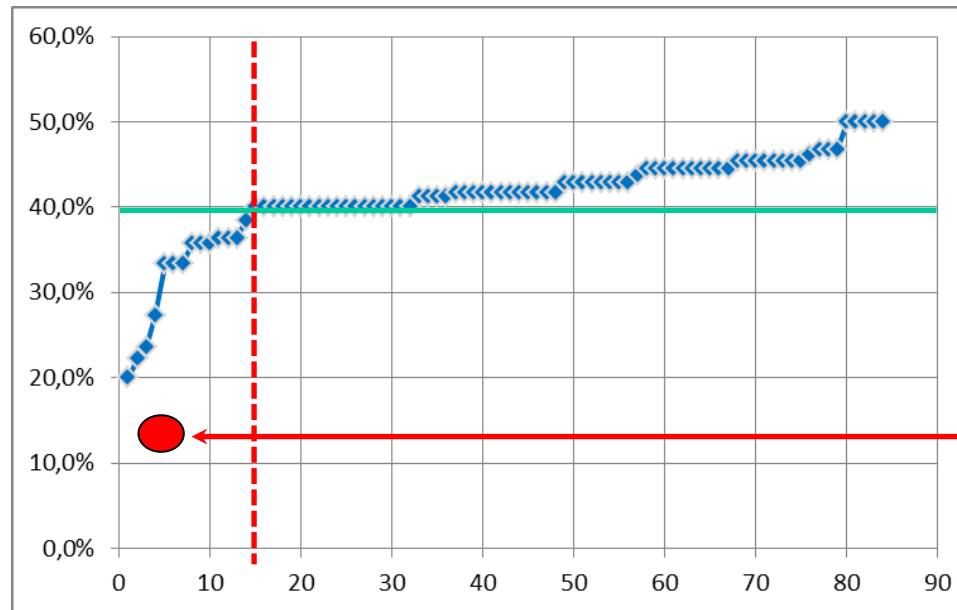


DISTRIBUTION « BIG CAP » HORS CAC 40

Conseils
de plus
8 membres

$40 < \% F/H+F < 60$

Objectif 2017



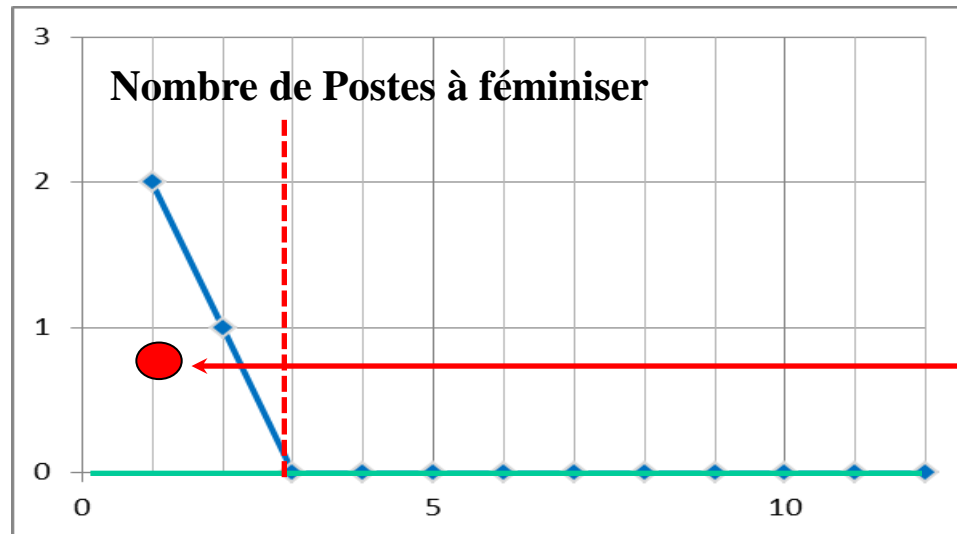
**14/84 entreprises
doivent encore
progresser**

19 Postes à féminiser

Conseils de
8 membres
ou moins

Objectif 2017

$\text{Différence H-F} \leq 2$



**2/12 entreprises
doivent encore
progresser**

2 Postes à féminiser

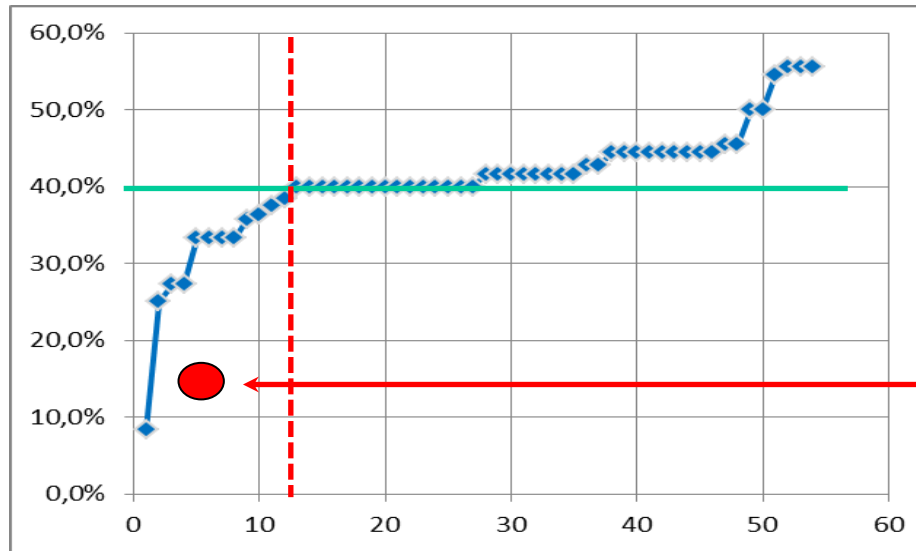


DISTRIBUTIONS « MID CAP »

Conseils
de plus
8 membres

$40 < \% F/H+F < 60$

Objectif 2017



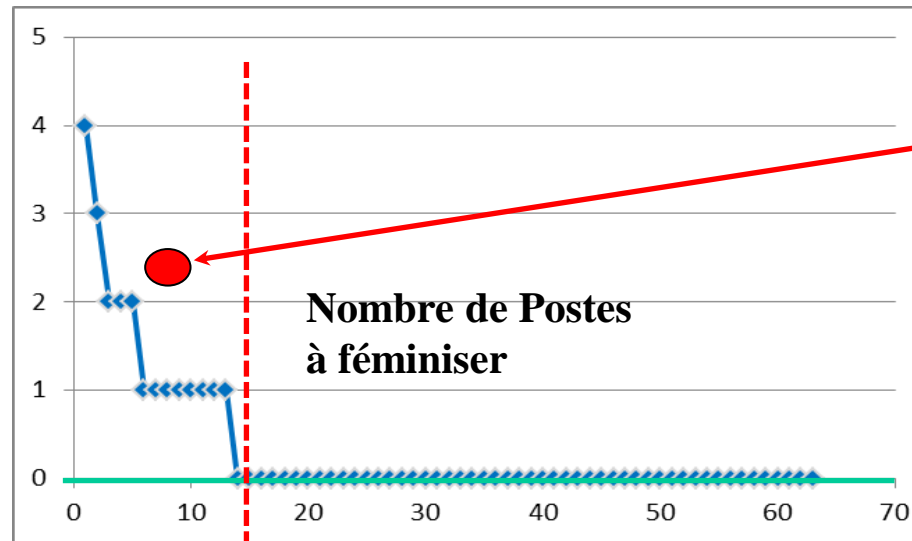
**12/54 entreprises
doivent encore
progresser**

18 Postes à féminiser

Conseils de
8 membres
ou moins

Objectif 2017

$\text{Différence H-F} \leq 2$



**13/63 entreprises
doivent encore
progresser
15 Postes à féminiser**

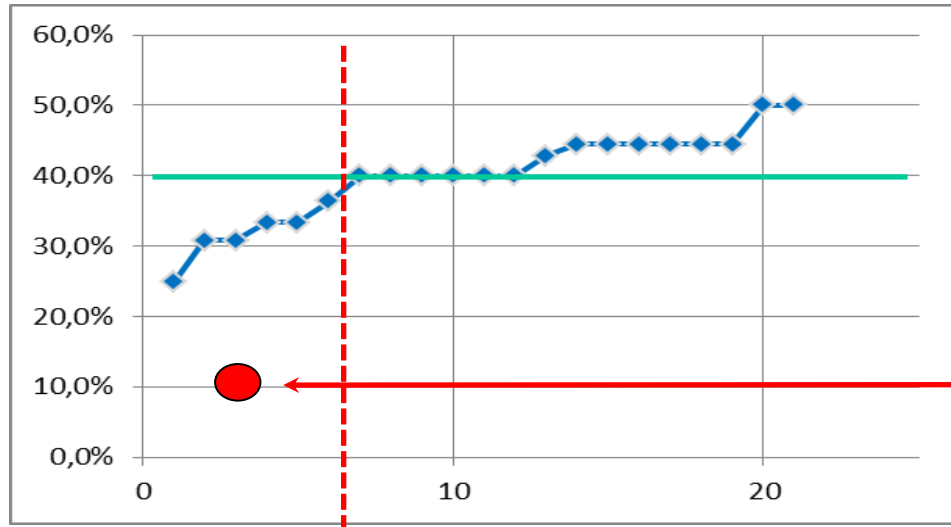


DISTRIBUTIONS « SMALL CAP »

Conseils de plus
8 membres

40 < % F/H+F < 60

Objectif 2017



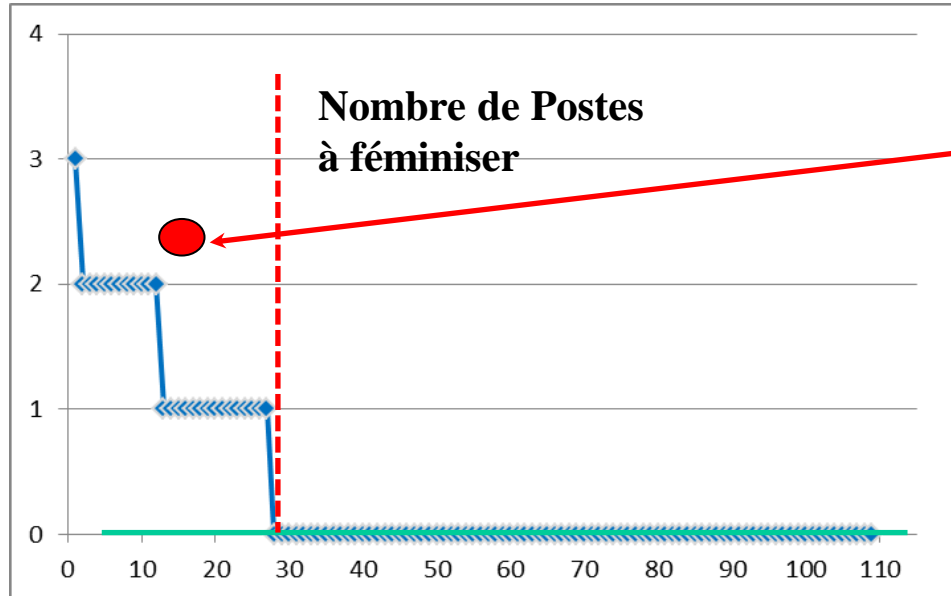
**5/21 entreprises
doivent encore
progresser**

10 Postes à féminiser

Conseils de
8 membres
ou moins

Objectif 2017

Différence H-F < = 2



**27/110 entreprises
doivent encore
progresser**

28 Postes à féminiser



NOMBRE DE POSTES ENCORE A « FÉMINISER » (*) DANS LES SOCIÉTÉS ÉTUDIÉES

	Demande Totale	Demande Si le Nb de membres >8 d'où 40 %	Demande Si le Nb de membres <8
CAC 40	12	12	0
Big Caps hors CAC 40	21	19	2
Mid caps	33	18	15
Small Caps	38	10	28
Total	104	59	45

(*) Féminisation par substitution d'un homme par une femme donc sans « féminiser » le Conseil par ajout d'une femme.

Pour l'ensemble des sociétés cotées sur Euronext Paris, il faut ajouter le cas des « Mid et Small Caps » non incluses dans l'échantillon étudiés.

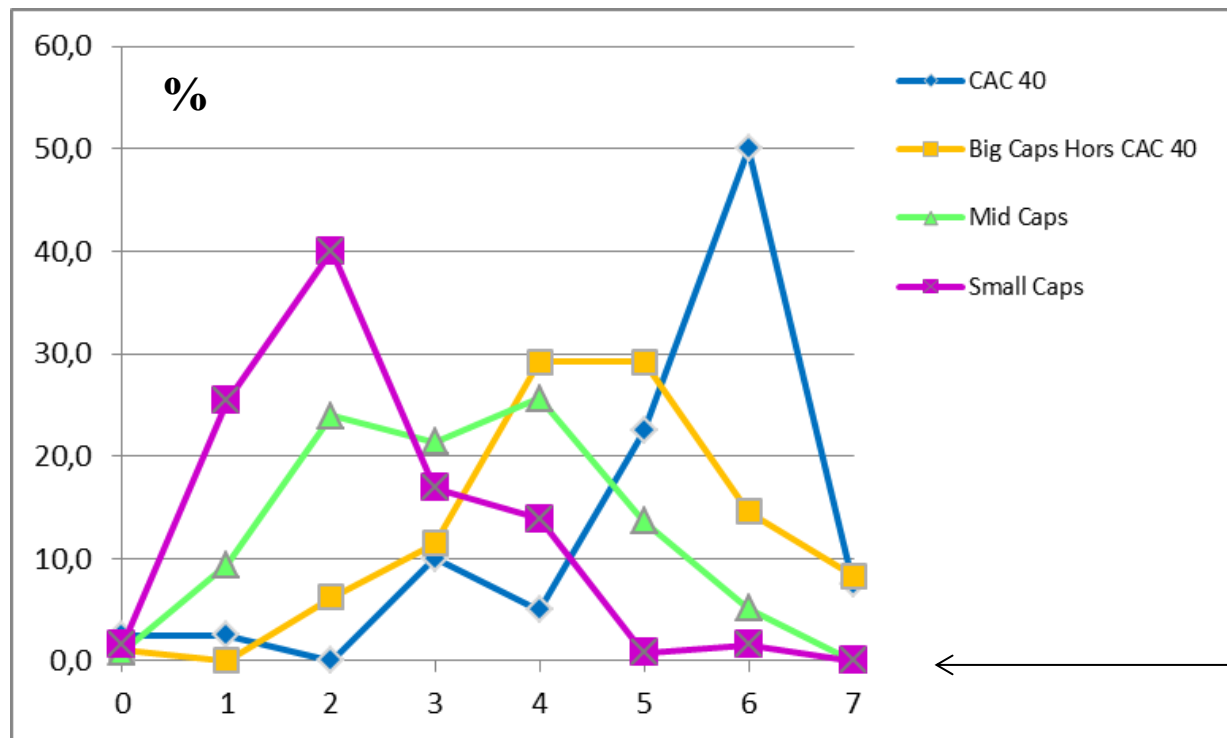
Le chiffre de 104 postes à féminiser est donc un minimum

Quant au nombre de femmes personnes physiques à recruter il sera

- Moindre du fait des cumuls
- Supérieur du fait des démissions de femmes à remplacer



NOMBRE DE FEMMES DANS UN CONSEIL



← Nombre de femmes par Conseil

Les sociétés du CAC 40 se distinguent nettement	
De Juin 2016 à Juin 2017	
Net progrès pour les Big Caps	
Sociétés avec aucune femme dans leur Conseil	3
Sociétés avec que des femmes dans leur Conseil	1

2 sociétés ont 8 femmes dans leur conseil notées ci comme en ayant 7



NOUVELLES ADMINISTRATRICES

	CAC 40		Big Caps Hors CAC 40		Mid Cap		Small Caps		Toutes	
Déjà présentes en 2016	158		263		233		209		863	
Nouvelles en 2017	29	16%	73	22%	83	26%	67	24%	252	23%
Présentes en 2016	187		336		316		276		1115	



Pourcentages de nouvelles administratrices sur le total des administratrices présentes en 2016

Le CAC40 était déjà en avance
Forte augmentation du recrutement hors CAC 40

Aussi à noter 74 administratrices ont quitté l'échantillon,
pour une part du fait que leur société ont quitté l'échantillon

Remarque méthodologique:

Pour cette étude au sein de toutes les sociétés de l'échantillon, quand une administratrice détient des postes dans plusieurs compartiments, elle est classée dans le compartiment de la capitalisation la plus élevée



% POSTES FÉMINISÉS SELON LES TYPES DE « BUSINESS »

	B to B	B to C		
	Business to Business	Business to Consumer	B to B & C	Total
	Société à Société	Société à Consommateurs		
Nombre de sociétés	256	110	17	383
% de Sociétés	67%	29%	4%	100%
% Adm. F/H+F	39%	40%	44%	

{B to (B + C)} meilleur et progresse de 38% à 44 % entre fin juin 2016 et 2017

mais le nombre de sociétés est plus faible, statistiquement moins fiable



% POSTES FÉMINISÉS SELON LE TYPE D'ACTIVITÉ

	Nombre Sociétés	% Nb de Sociétés	% Adm F/H+F
Services	41	11%	40%
Industrie	79	21%	39%
Energie	10	3%	43%
Gde Conso + agroalimentaire	60	16%	40%
Banques et Ass.	28	7%	40%
Chimie Santé	33	9%	39%
Informatique NTIC Médias	87	23%	38%
Immobilier + foncier	45	12%	40%
Totaux	383	100%	39%

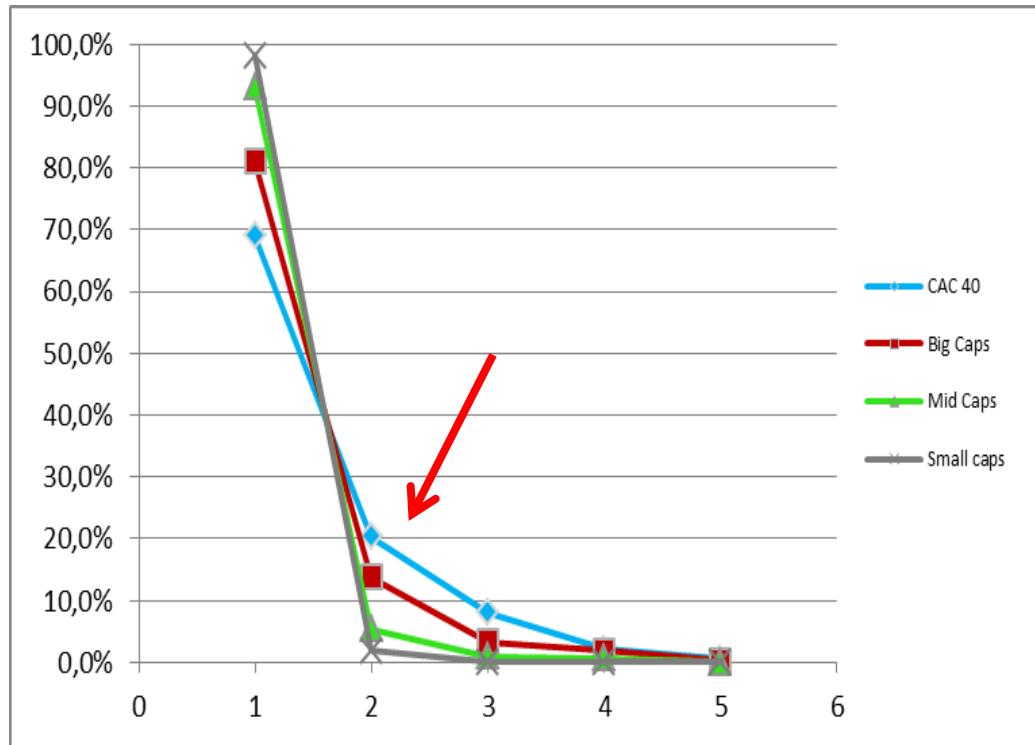
Ratios très voisins, Informatique NTIC Médias un peu en retard (Plus de Small Caps)

Energie sans doute pas représentatif car trop peu de sociétés dont deux grandes bien dotées



CUMULARDES ? NON

%
de
femmes
sur
le
total
de
femmes



Nombre de postes occupés

	Nombre de Femmes	Nombre de Postes Féminisés
CAC 40	187	271
Big Caps	336	426
Mid Caps	316	345
Small Caps	276	281
Totaux	1 115	1 323

Nombreuses sont les femmes qui n'occupant qu'un seul poste sont des candidates potentielles pour un second poste

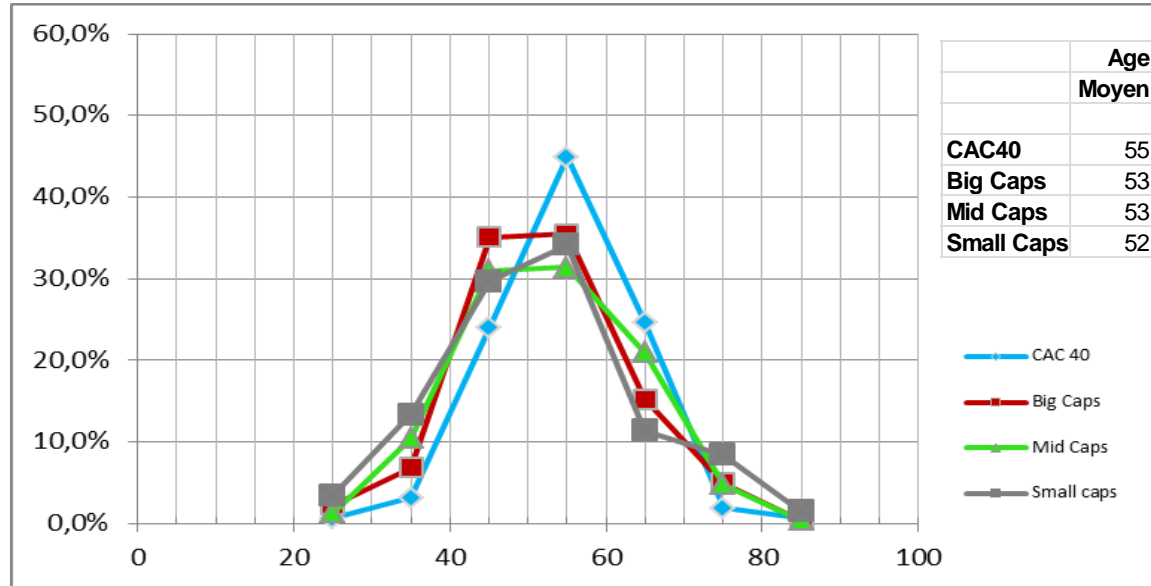
Remarque:

Pour cette étude des cumuls, quand une administratrice détient des postes dans plusieurs compartiments, elle est classée dans le compartiment de la capitalisation la plus élevée



AGES SELON DES TRANCHES DE DIX ANS D'AGE

**DÉJÀ
PRÉSENTES
EN 2016**



CAC40

Pic entre 50/60

Big Caps et **Mid Caps**

Un peu plus entre 40/50

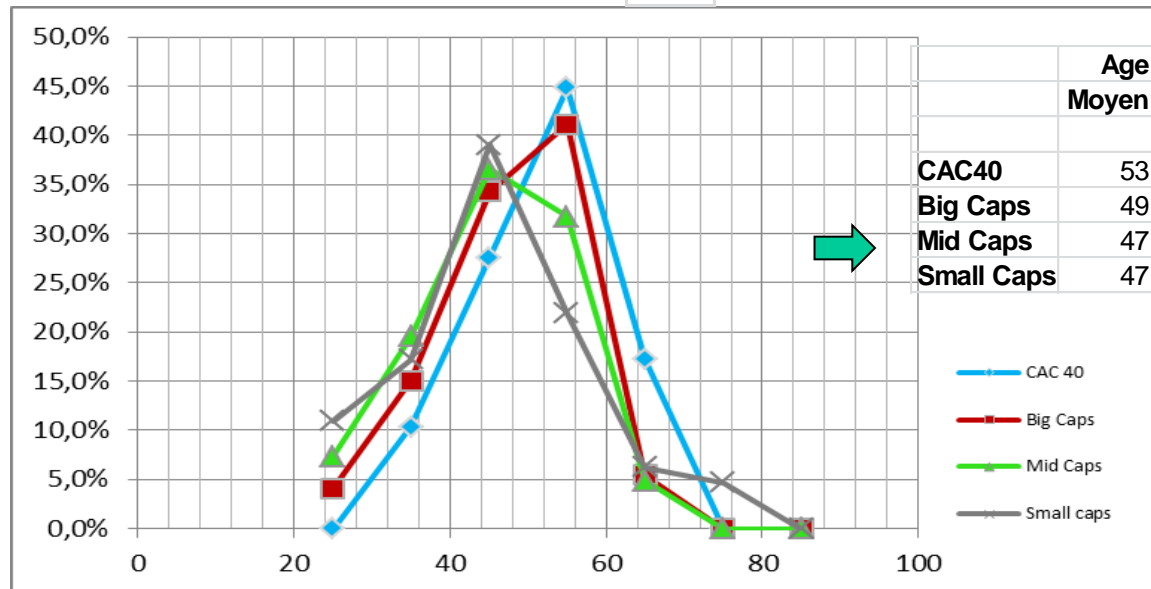
Small Caps

Etalement dont

entre 30/40 et

Entre 70/80

**NOMMÉES
EN 2017**



CAC40

Fort Regroupement

Entre 40/60

Big Caps

Très peu au-dessus de 60

Mid Caps

Plus de 40/50

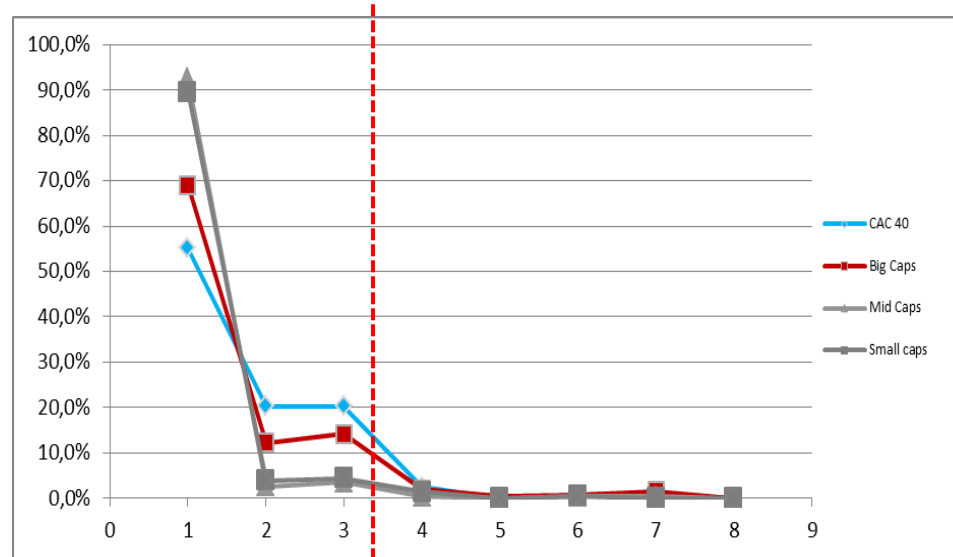
Small Caps

Nettement plus de 40/50

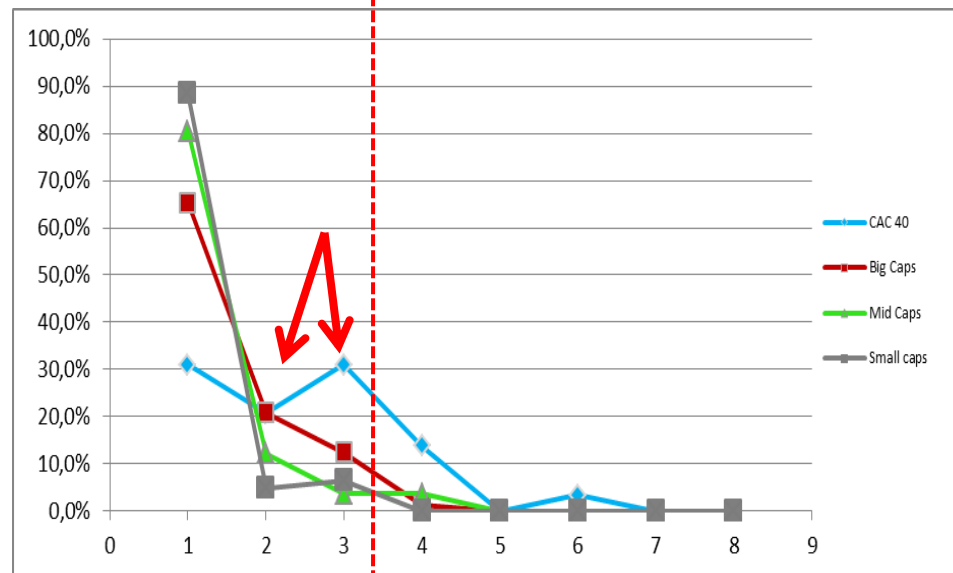


% D'ADMINISTRATRICES SELON LEURS NATIONALITÉS G & S

**DÉJÀ
PRÉSENTES
EN 2016**



**NOMMÉES
EN 2017**

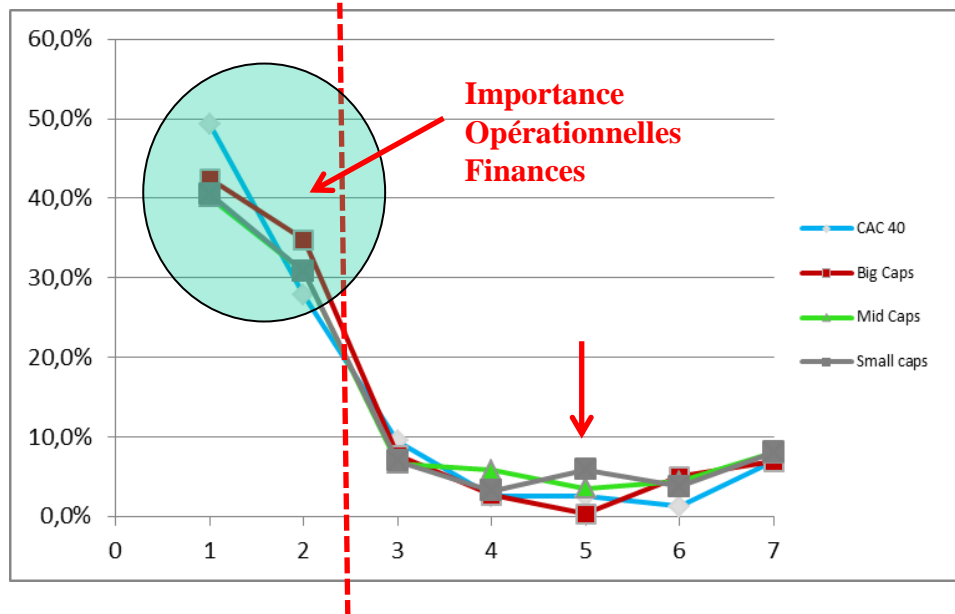


1	France
2	Anglo-Saxons
3	Europe-UK
4	Ext-Orient
5	Russie
6	Am. Sud
7	Afrique
8	Moyen-Orient



% D'ADMINISTRATRICES SELON LEURS PROFILS

**DÉJÀ
PRÉSENTES
EN 2016**



Courbes similaires
Faible diversification

Un peu de Commercial/marketing
Chez les **Small Caps**

Une diversification aléatoire selon les compartiments se fait jour

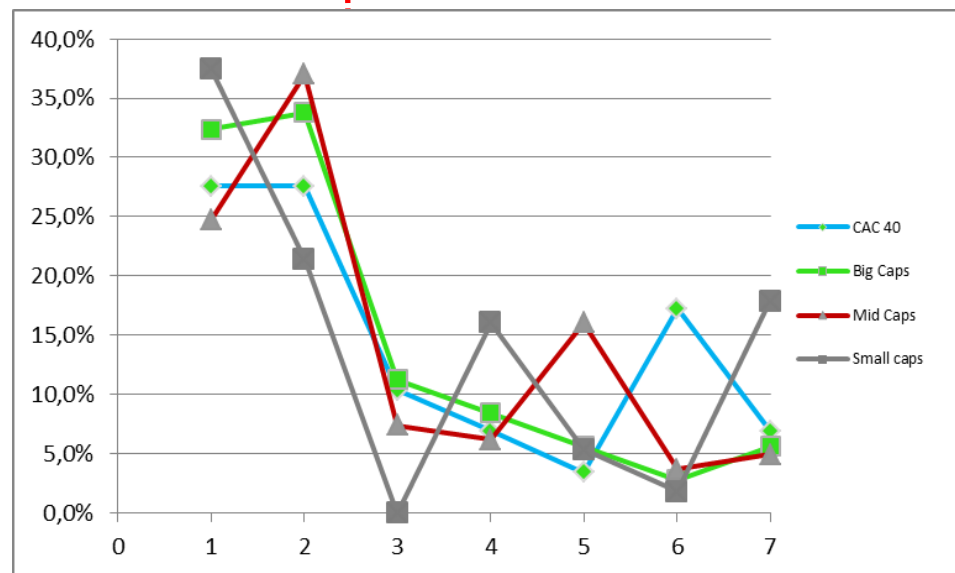
Small Caps montée des Opérationnelles, Com et juristes

Big Caps et Mid Caps forte montée en Financières
Représentantes de fonds ?
Mid Caps Commercial/Marketing

CAC40 Mid Caps montée en Commercial/Marketing

- 1 - Expérience d'opérationnelle
- 2 - Financière / Conseil
- 3 - Technique // Scientifique
- 4 - Communication
- 5 - Commercial / Marketing
- 6- RSE / RH
- 7 - Juriste

**NOMMÉES
EN
2017**



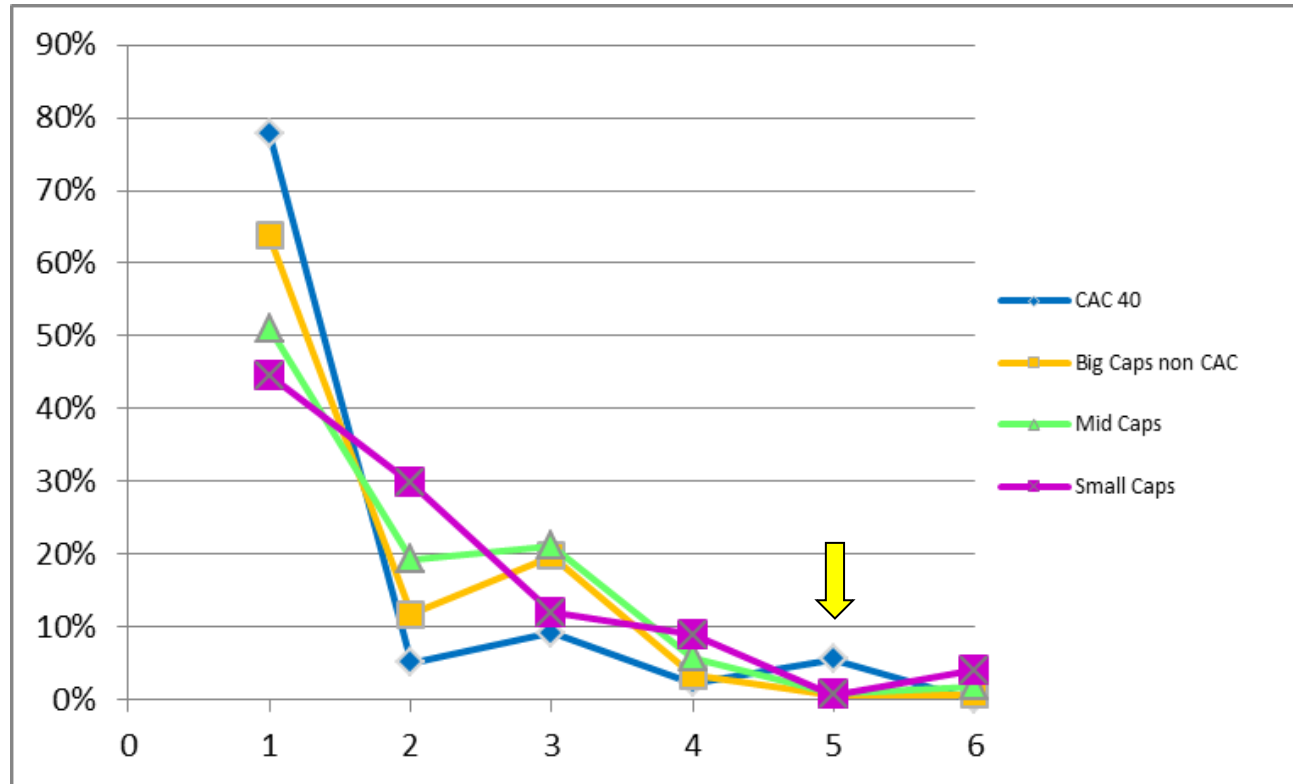
ADMINISTRATRICES AVEC UN PASSAGE PAR UN POSTE AU SEIN D'UN ORGANISME ÉTATIQUE

	CAC 40		Big Caps Hors CAC 40		Mid Cap		Small Caps	
Déjà présentes en 2016	36	22,8%	38	14,4%	19	8,2%	0	7,7%
Nouvelles en 2017	3	10,3%	12	16,4%	2	2,4%	3	4,5%
Présentes en 2017	39	20,9%	50	14,9%	21	6,6%	19	6,9%

Les mid et smallcaps n'ont plus comme en 2016 recruté d'administratrices avec ce profil



NATURE DU LIEN AVEC LA SOCIÉTÉ



- 1 Indépendante
- 2 Famille
- 3 Représentante
- 4 Directrice
- 5 Act. Salarié
- 6 Indéterminé

De Juin 2016 à juin 2017

Peu de variations

Big et MidCaps importance des représentantes

Small Caps importance de la famille

**Pour les administrateurs salariés issus du personnel
seuls les représentants des salariés actionnaires sont décomptés**



QUELQUES RECOMMANDATIONS CONCRÈTES ^{G & S}

Présidents de Conseils et Dirigeants

- Saisir l'opportunité de la Loi pour améliorer la composition de leurs conseils
- Mener professionnellement les recherches de candidats, y compris en dehors de leurs proches connaissances,
- Penser aux candidat(e)s français(e)s connaissant bien des pays étrangers
- Nommer des Directeurs (trices) salarié(e)s comme administrateurs de filiales
- Autoriser des directeurs salariés à accepter un poste d'administrateur dans des sociétés tierces ne présentant pas de risques de conflits d'intérêts
- Encourager et soutenir financièrement les candidats à se former à un poste d'administrateur
- Distribuer des jetons de présence en fonction des travaux menés.

Femmes et hommes candidats

- Se faire connaître et élargir son relationnel
- Par des formations spécifiques combler ses éventuelles lacunes
- Penser à postuler à des postes d'administrateur à l'étranger
- Quand le contexte y est favorable, mentionner un souhait de devenir administrateur à sa hiérarchie
- Accumuler une expérience réelle via des postes d'administrateurs (membre du bureau) dans des organismes à but non lucratif



DELIBÉRATION DU CONSEIL SUR LA POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE (*)

	Nombre de Sociétés	Nombre de . Délibérations	Fin juin 2017 %	Fin juin 2016 %	Fin juin 2015 %
CAC 40	40	22	55%	55%	55%
Big Caps hors CAC 40	96	36	38%	38%	36%
Mid caps	117	29	25%	25%	21%
Small Caps	130	26	20%	20%	13%
	383	113			
De Juin 2016 à juin 2017					
Aucune amélioration					

(*) Délibérations mentionnées dans les rapports annuels



- **Femmes Présidentes ou DG , Encore une très faible progression de fin 2016 à fin juin 2017**
 - % d'administratrices:
Toutes les compartiments ont fortement progressé, mais l'étude des distributions autour des moyennes montre une grande hétérogénéité de situation, en particuliers selon que les conseils ont ou non plus de 8 membres
Plus de 104 postes sont encore à féminiser, essentiellement pour les « Mid » et « Small Caps »
Les Conseils sans femmes ont presque disparu
 - Les variations selon le type de business ou d'activités sont faibles
 - *Peu de femmes cumulent des postes au sein de ce vaste échantillon (un peu plus au sein du CA40)*
 - *Un rajeunissement naturel, peu de variation de profils (sauf Big Caps avec plus de représentantes)*
 - *Lien avec la société: peu de variation, poursuite de moins de famille chez les Small Caps*
 - *Des étrangères (Europe et Amérique du nord Nord) nommées, pour le CAC 40 et les Big Caps,*
 - *Toujours très peu au sein des Mide et Small Caps*
-
- Indication d'une délibération par les Conseils sur le rapport annuel Egalité Femmes / Hommes toujours faible. **Gros progrès à faire surtout chez les « Mid » et « Small Caps »**



Un souhait :
Une étude similaire
pour les administrateurs hommes !



Pour tout renseignement sur ce rapport

Guy Le Péchon, Associé/Gérant
Gouvernance & Structures

guy.le-pechon@m4x.org

- Voir profil sur [LinkedIn](#)
- +33 6 16 31 07 15

Gouvernance & Structures

2 allée des Troènes
92330 SCEAUX

<http://www.g-et-s.com>

