

Sociétés du CAC40, Situation prévisible à fin juin 2020
Féminisation des Conseils d'Administration ou de Surveillance
des COMEX/CODIR et des Administrateurs « Référent »

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 et pour la première fois cette année également sur les COMEX/CODIR et les Administrateurs « Référents » .

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

Ces informations ont été rassemblées par la lecture des sites internet, des documents d'enregistrement universels 2019 et des ordres du jour des Assemblées Générales devant se tenir avant fin juin 2020. 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.

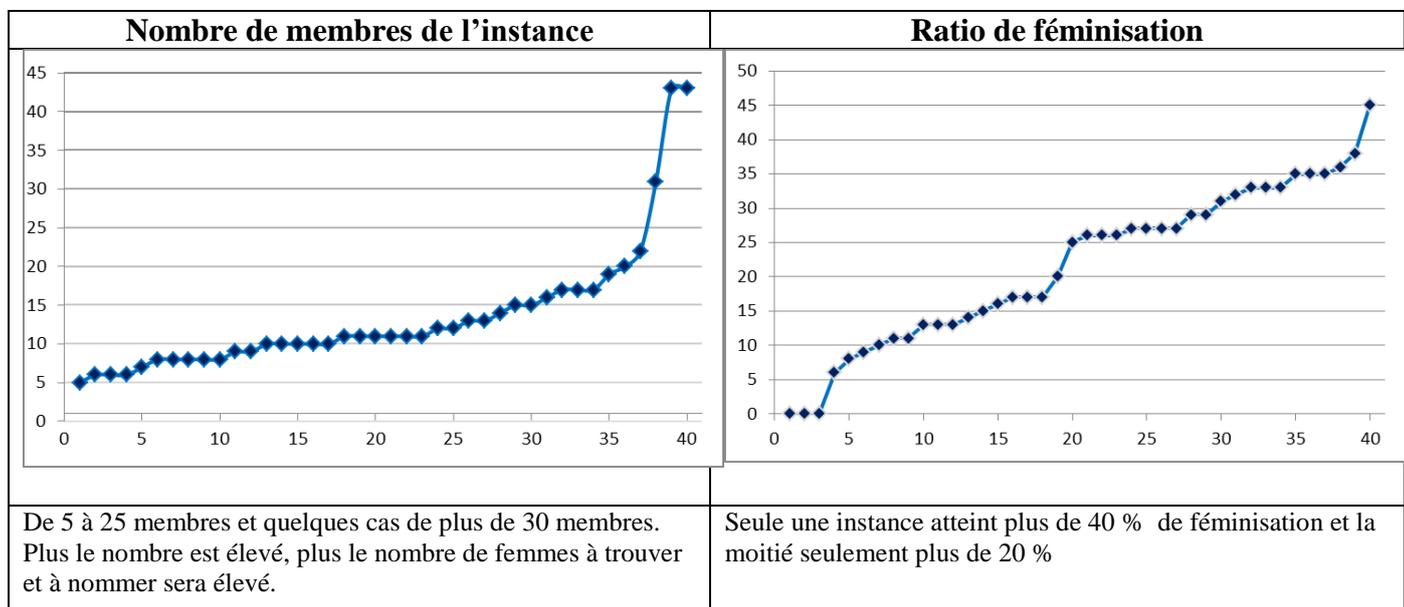
RÉSUMÉ DES POINTS SAILLANTS POUR LE SEUL CAC40

- Les Présidentes ou Directrices Générales sont toujours l'exception.
- La courbe de distribution croissante du ratio de féminisation des Comex/Codir (et divers organes équivalents, pour certains dépassant largement 20 membres) démarre avec trois sociétés sans femme et se termine avec une seule au-dessus de 40%. Atteindre la parité demandera un effort important.
- La parité est acquise pour les 19 « Administrateurs Référents ».
- La courbe de distribution croissante du ratio de féminisation des Conseils d'Administration ou de Surveillance montre que seules deux sociétés étrangères n'ont pas atteint les 40 %. Amélioration en partie due à la sortie du CAC40 de trois sociétés étrangères moins féminisées.
- Les nombres d'administrateurs par conseil se regroupent autour entre 11 et 13
- Le nombres de postes féminisés (225) et d'administratrices personnes physiques (189, dont 45 arrivées et 21 départs)) ont légèrement augmenté avec plus 80 % des Conseils ayant plus de 3 administratrices.
- La présence d'administratrices dans les Comités (237) et leurs présidences (67) est stable.
- Seules 11 % de femmes cumulent trois postes ou plus au sein des Conseils du CAC40
- 76 % des administratrices sont indépendantes.
- 47 % ont eu une expérience de postes opérationnels et 15 % en finances/consulting, légère amélioration de la diversité en dehors de ces 2 profils parmi les 45 nouvelles.
- 35 % des administratrices sont de nationalité française et 40 % d'autres pays occidentaux
- 18 % ont dans leur parcours occupé un poste dans un organisme d'état.
- L'âge des administratrices est resserré autour de la moyenne de 53 ans et continue à baisser du fait de l'arrivée des nouvelles administratrices plus jeunes.
- Seuls 57 % des Conseils indiquent avoir, comme la Loi les y obligent, délibéré sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale

COMEX/CODIR

A la fin de l'année 2019, les autorités gouvernementales et le HCEF (Haut Comité pour l'Égalité des Femmes et des Hommes) ont recommandé qu'une Loi soit préparée et votée pour instituer des quotas de femmes dans les Comex/Codir. Gouvernance et Structures a fait une [proposition plus adaptée à ces instances dirigeantes](#). Il a donc paru intéressant de présenter la structure de ces instances et leur féminisation

Les instances « Executive » ont des noms très variés : Comex, Codir, Comité de Management, Direction Générale, Comité Partners, Club de 50 tops managers, et des taux de féminisations également. Les graphiques de leurs distributions respectives ci-dessous sont très parlants



Les graphiques ci-dessus, montrent que pour les sociétés du CAC40 la variété des situations rendra complexe l'application d'une Loi avec une obligation unique quelque soit la société.

Administrateur Référent

Sur les 40 sociétés 19 ont nommé Administrateur Référent, dont, comme on l'attend, 13 pour les sociétés avec PDG, 9 avec DG et 1 avec Directoire. Il est tout à fait intéressant de noter que pour cette disposition nouvelle la parité est bien respectée (au total 9 femmes), compensant le nombre très faible de Présidentes.

.../....

OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS GLOBALES

La composition du CAC40 a évolué : Solvay , Lafarge, Technip (28%), et Valeo (42%) ont quitté le CAC40 or les 3 premières sociétés, par ailleurs étrangères, avaient des Conseils peu féminisés alors que tel n'est pas le cas des sociétés entrées dans le CaC40 : Sodexo, Hermes,Thales et Worldline, en conséquence le ratio moyen pour l'ensemble du CAC40 a de ce fait a nettement augmenté. Ce ratio moyen aurait aussi augmenté si la composition du CAC40 n'avait pas évolué, car les conseils de Solvay et Lafarge ont amélioré leur féminisation, mais seulement dans une moindre mesure

Les ratios globaux par groupes de sociétés sont à utiliser avec prudence.

De fin juin 2019 à fin 2020, 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 le nombre des femmes nommées dans les Comités ou à leur Présidence est stable .

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 mais avec des exceptions.

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](#).

Seule une étude approfondie détaillée à fin juin 2020 permettrait de connaître la progression effective.

Les recommandations marquantes pour le CAC40 sont les suivantes:

- Seules deux sociétés étrangères du CAC40 n'atteignent pas les 40% et 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. La parité atteinte pour les administrateurs référents est un signal très encourageant.
- 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 2019 à 2020. La mise en place de l'indice de mixité par la Loi la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 fournit un autre suivi que le rapport annuel sur l'égalité professionnelle. Une réflexion pour intégrer les deux processus et simplifier pourrait être envisagée.

OBSERVATIONS DÉTAILLÉES

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

Les sociétés ont une gouvernance :

- Pour 47,5 % « moniste » avec un peu moins de PDG cette année,
- Pour 52,5 % « duale » dont avec légère augmentation des Pdt Conseil d'Administration.
 - 15,0 % de sociétés avec un Président de Conseil de surveillance et un Pdt de Directoire,
 - 37,5% avec un Président du Conseil d'Administration et un Directeur Général.

Les Présidentes ou Directrices Générales sont toujours l'exception

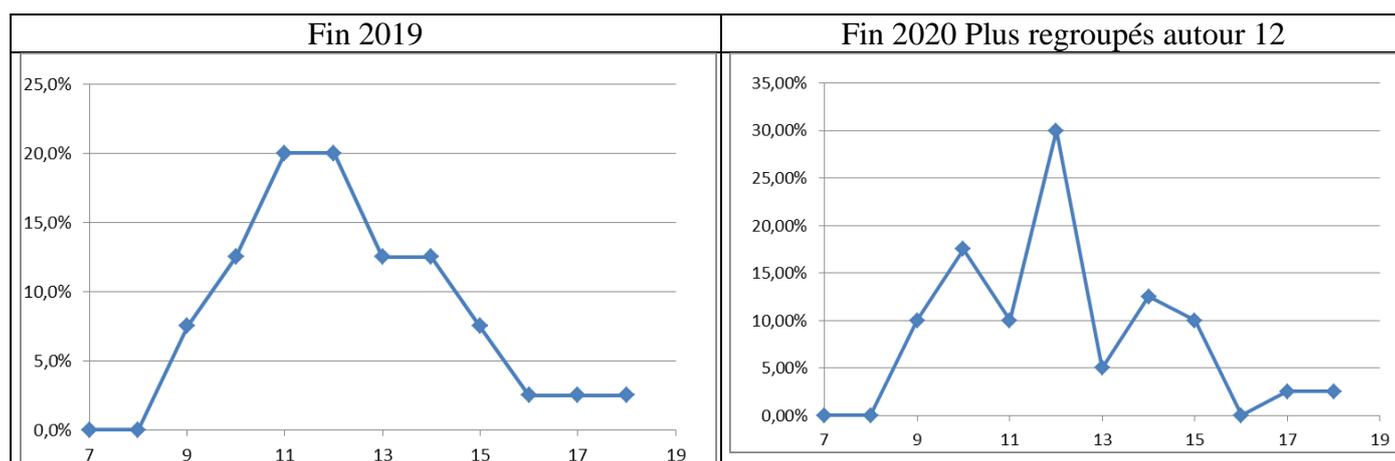
Pas de femme PDG, une seule femme Présidente d'un Conseil non PDG et une seule Directrice Générale.

Seulement plusieurs Vice-Présidentes. D'après G & S, le peu de femmes occupant des hauts postes exécutifs, y compris COMEX/CODIR 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 d'administrateurs a légèrement diminué de 492 à 485 de juin 2019 à Juin 2020.

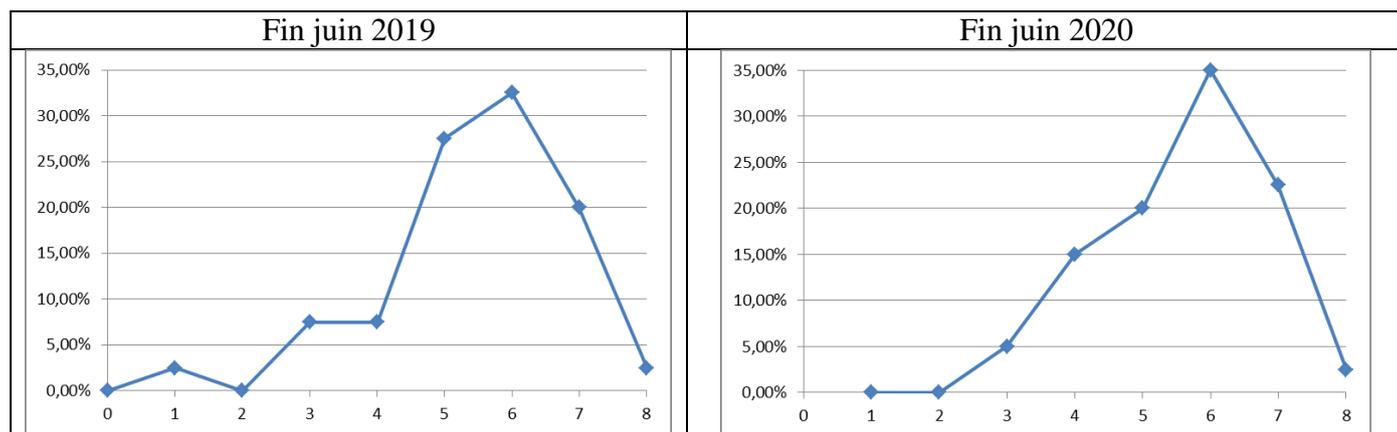
Le nombre de postes occupés par une femme a légèrement augmenté de 219 à 225.



Les courbes ci-dessus montrent 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 2020. 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. Poursuite de la montée des cas avec 6 et 7 femmes.



Nombre de postes féminisés / nombre de femmes personnes physiques

Le nombre de postes féminisés a très légèrement augmenté de 219 à 225.

Le nombre de femmes personnes physiques est de **198** avec pour les sociétés étudiées 20 départs pour 46 arrivées (pas d'incidences dues aux sorties et entrées de sociétés au sein du CAC40).

Cumuls

Au sein même du seul CAC40, de manière similaire à 2019

- 20 % de femmes cumulent 2 postes et
- 11,5 % 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 ».

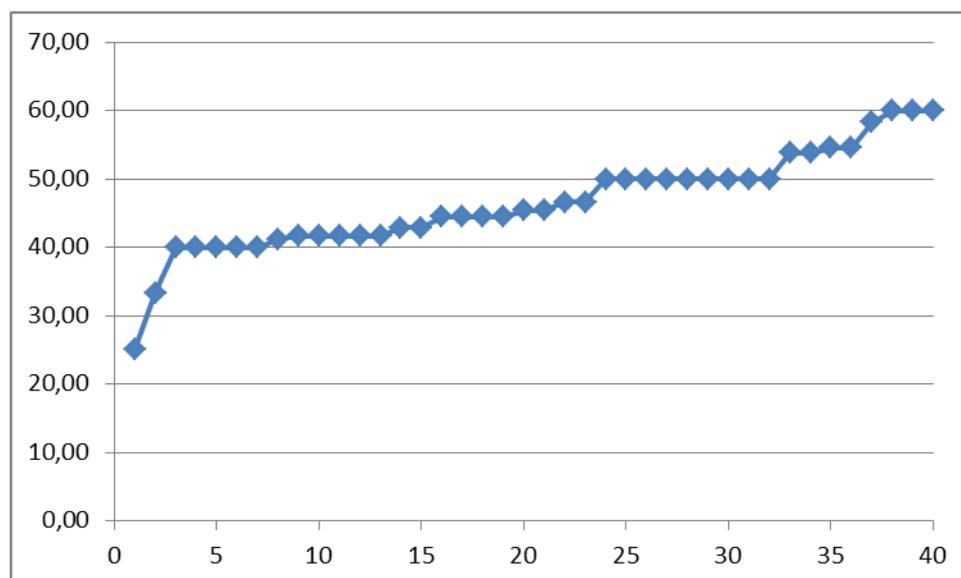
L'indicateur classique de la féminisation des Conseils

Le ratio (%) d'administratrices sur le total d'administrateurs du CAC40

a augmenté passant de 42,5 % à 46,4 %, en grande partie en raison de la modification de la composition du CAC40

Sa distribution en %, a évolué positivement par rapport aux années précédentes en particulier en raison du remplacement au sein du CAC 40 de 3 sociétés étrangères avec conseils peu féminisés par des sociétés françaises avec des conseils bien féminisés.

A fin juin 2020 seules deux sociétés étrangères n'atteignent pas les 40 %. Ces sociétés devraient féminiser seulement 3 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 et leurs présidences est stable

Une femme, personne physique, peut occuper plusieurs postes dans des comités différents.

La situation est stable. Postes de Président de Comité occupés par une femme : en juin 2020 (65)

Poste de membre de Comité sans être Président : en juin 2020 (237)

Liens des administratrices avec la société

De manière similaire à l'année passée, les administratrices déclarées comme indépendantes dominent largement (76,5 %), puis à un niveau considérablement plus faible (7,1 %) des personnes liées à la

famille (7,1%) ou des représentantes d'organismes tiers (souvent des représentantes de l'Etat), suivent avec 6,2 % les représentantes des salariés actionnaires.

.../...

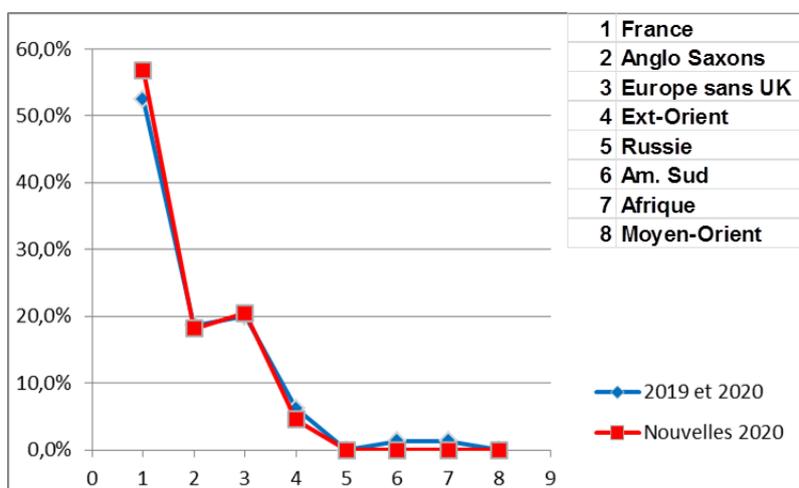
Profils généraux des administratrices

Fin juin 2019, les administratrices ayant eu une expérience opérationnelle (47,5 %) 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 (29,1 %), puis nettement derrière, par celles ayant formation et/ou expérience scientifique/technique (9,7%) et enfin par les juristes et RSE/RH (4, %), puis Communication (3,0 %) et Commercial (2,5 %).

Par rapport aux profils de l'ensemble des administratrices, on constate chez les nouvelles une plus grande diversité avec des % plus élevés pour RSE/RH (8,7 %) et Commercial Marketing et juristes (6,5%).

Nationalités



Pour 2020 pas recrutement d'administratrices de nationalités autres que France (55 %), pays Anglo-Saxons dont UK et le reste de l'Europe.

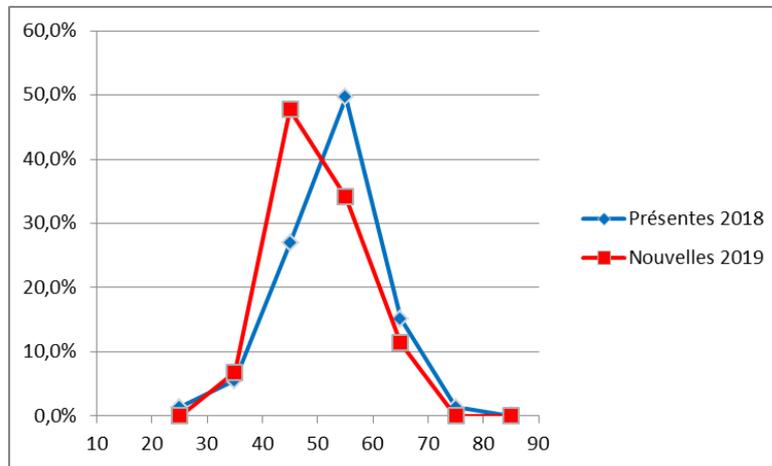
L'activité des sociétés, existante ou à venir, est ou sera forte avec l'Extrême-Orient. Le nombre d'administratrices de nationalités de ces pays est faible. Il convient de penser à candidates de la nationalité recherchée mais vivant en Europe ou à des femmes européennes, et en particulier françaises connaissant bien ces pays.

Le % d’administratrices ayant fait un passage par un organisme d’Etat stable et proche de 20 %

Parmi les administratrices déjà en poste 17,7 % ont fait un passage par un organisme d’Etat et 19,6 % chez les nouvelles. % très influencé par les participations minoritaires de l’état dans les entreprises du CAC40.

Ages

Les constatations correspondent au bon sens. L’âge moyen des nouvelles administratrices est de 50 ans. L’âge moyen des administratrices en poste en juin 2020 est de 53 ans, nettement plus faible qu’en 2018 (59 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.

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. Peu de progression par rapport à 2019 (55%) La progression doit être poursuivie. Voir la remarque ci-dessus quant à l’introduction de l’indice de mixité

<p>Pour tout renseignement sur cette note :</p> <p>Guy Le Péchon CEO Partner, Gouvernance & Structures 2 allée des Troènes 92330 SCEAUX France Profil LinkedIn guy.le-pechon@m4x.org +33 06 16 31 07 15</p>	<p>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</p> <p>« Le Monde et la gouvernance des ETI » récemment publié chez L'harmattan dans la collection Ad Valorem</p> <p>L'élaboration de cet ouvrage et l'écriture de cet article a été assuré par Guy Le Péchon.</p>	
--	--	--

Ad
Valorem

Sous la Direction de
Valérie LEJEUNE et Guy LE PECHON

LE MONDE
ET LA GOUVERNANCE DES ETI
*Création de Valeur des Conseils des ETI
confrontées aux évolutions majeures du monde*



Préface de Marie-Hélène MANSARD
Coordinateur rédaction Xavier DEGUERCY

L'Harmattan