

Comex /Codir et organismes équivalents

Réflexions d'un expert et sa proposition alternative pour quotas de femmes

Un membre d'un Comex ou Codir partage certes avec les autres membres une responsabilité collective à l'image de celles des membres d'un Conseil d'administration, mais, très importante différence, il a aussi personnellement une responsabilité fonctionnelle ou opérationnelle au sein de l'entreprise à exercer tous les jours. Les conséquences de ses décisions personnelles auront une rapide et forte influence sur la vie de l'entreprise. La désignation d'un membre d'un Comex ou Codir exige donc une approche spécifique très différente de celle conduisant à la nomination d'un membre d'un Conseil d'administration. Les éventuelles Lois et recommandations visant la parité au sein de Comex ou Codir doivent d'en tenir compte.

En France, le recrutement d'administrateurs se fait essentiellement en nommant des personnes qualifiées_externes à l'entreprise. Ce type de recrutement a permis, en tout cas pour le ratio moyen cumulé des entreprises du SBF 120, d'atteindre les quotas de la Loi Copé Zimmermann.

Mais attention, le processus de recrutement de membres d'un Comex et d'un Codir, entre autres pour la raison majeure explicitée ci-dessus, est très différent. **Il se fait essentiellement par nomination de dirigeants(es) opérationnel(le)s issu(e)s de l'entreprise elle-même.** En conséquence, le nombre potentiel de candidates qualifiées est extrêmement réduit par rapport à celui d'administratrices. Ce processus interne permet d'assurer la motivation des managers, femmes ou hommes de l'entreprise susceptibles d'être nommé(e)s et l'assurance que ceux ou celles nommé(e)s auront une connaissance opérationnelle intime de l'entreprise.

Il faut noter que

- certaines entreprises dénomment autrement que Comex / Codir l'organisme opérationnel équivalent
- le nombre de membres de Comex/Codir est très varié, pouvant par exemple pour certaines entreprises du CAC40 dépasser 25. Le nombre de femmes à recruter pour atteindre la parité sera d'autant plus élevé.
- sauf exception, les membres de Comex ou Codir ne peuvent, comme cela est possible pour les administrateurs, cumuler des postes dans d'autres Comex ou Codir.

Pour réussir à promouvoir des femmes au Comex ou au Codir, il faut donc qu'un vivier interne de femmes qualifiées ait été préalablement constitué. La constitution d'un tel vivier demande une forte volonté des dirigeants et, sauf exception dans certains secteurs, demandera du temps. Une souplesse quant au rythme de nomination de femmes au Comex ou Codir, est indispensable pour éviter des difficultés quant au bon fonctionnement de l'entreprise. Une telle souplesse peut se révéler difficilement compatible avec une stricte application de quotas généraux avec des dates limites ne pouvant par principe être trop éloignées.

Plutôt que l'instauration de quotas, une voie offrant plus de souplesse, tout en assurant sur les dirigeants une forte pression pour, grâce aux médias, atteindre la parité, serait d'instaurer, éventuellement par la Loi, **l'obligation pour les sociétés concernées, y compris non cotées, via un communiqué de presse périodique annuel spécifique, donc facile à repérer, de publier leur situation actuelle, avec les noms /genre /responsabilités des membres de leur Comex ou Codir, et leurs objectifs quant aux nombres respectifs de femmes et d'hommes pour les 3 années suivantes.**