

LOI « COPE-ZIMMERMANN » : LA COURSE CONTRE LA MONTRE

Constituer des conseils d'administration performants est censé être une des préoccupations importantes des actionnaires. Evidente pour les grands groupes, cette politique l'est parfois moins dans le cas des PME. C'est pourtant un moyen peu coûteux pour ces affaires qui souvent ne peuvent pas s'offrir le conseil de cabinets extérieurs, de bénéficier de l'appui de personnalités expérimentées, en général prêtes à aider généreusement. Cela requiert bien sûr de bien les utiliser et de savoir les faire travailler ensemble. Dans cette recherche de compétences, on ne pensait que rarement dans le passé à recruter des femmes apportant au sein de ces conseils une approche complémentaire de celle de leurs homologues masculins. Ayant été président des Anciens HEC (Alumni), j'ai participé à la création du groupement « HEC au féminin » qui m'a permis de découvrir dans notre association des cadres féminins de très grande qualité – membres de comité de direction dont personne ne songeait à leur offrir des sièges dans des conseils -. Ceci est également vrai pour toutes les autres écoles, qu'elles soient scientifiques ou de management.

Une étude ancienne montrait pourtant que les entreprises dont les comités (ou par extension les conseils...) connaissaient une parfaite parité hommes/femmes, s'avéraient plus performantes que les autres. Elle n'a malheureusement été que peu mise en pratique.

Aujourd'hui les pouvoirs publics sont décidés à accélérer la féminisation du monde économique. Des quotas ont été fixés. Certains le déplorent. Il faut au contraire y voir une occasion pour les entreprises de se moderniser et notamment pour les PME. Celles-ci doivent saisir la balle au bond : une course contre la montre est engagée pour recruter des femmes de qualité !

oooooo

L'horloge tourne : la loi dite « Copé-Zimmermann » de 2011, mise en œuvre pour les sociétés cotées, oblige donc ces entreprises à ouvrir leur conseil d'administration à au moins 20% de femmes depuis 2014 et à 40% à partir de 2017. Les ETI (entreprises de taille intermédiaire) non cotées sous forme juridique de SA ou SCA (sociétés en commandite par actions) de plus de 500 salariés ayant plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires, ont jusqu'à fin 2016 pour que leurs conseils soient conformes l'année prochaine, directement à 40%. Ce seuil passera à 250 salariés en 2020.

Un véritable « lady boom » est donc en marche dans les conseils d'administration français. Les patrons du CAC 40 ont intégré cette nouvelle donne et ceux de l'indice SBF 120 en sont bien conscients eux aussi. Mais qu'en est-il des autres ? La question se pose avec d'autant plus d'acuité que le temps passe... Trouver les candidates adéquates supporte mal l'improvisation de dernière minute. Or pour reprendre un mot de l'homme politique et journaliste Emile de Girardin : « Ne pas prévoir, c'est déjà gémir ! »

Les retardataires doivent se réveiller, ne serait-ce que pour ne pas tomber sous le coup des sanctions prévues en cas de non-respect de la loi. Il y en a au moins trois : la nullité des

nominations non conformes à l'objectif de parité, la suspension de versement de jetons de présence et la possibilité d'être écarté des appels d'offres publics.

Que les petits patrons qui croulent sous le poids de la paperasserie et des réglementations diverses et variées se rassurent : le secteur privé n'est pas le seul visé... Les établissements publics sont également concernés. La loi Sauvadet du 12 mars 2012 les oblige de la même manière à ouvrir les postes de cadres dirigeants à 40% de femmes d'ici à 2017.

Cette féminisation du monde des affaires reflète une évolution profonde de notre société. En 2013, les femmes gagnaient en moyenne 24% de moins que les hommes. Mais ce pourcentage passe à 9,9% lorsque la comparaison est faite à secteur d'activité, âge, catégorie socio-professionnelle et temps de travail identiques. L'écart se réduit et surtout les entreprises ont largement intégré le fait que la mixité était un facteur de performance.

Aujourd'hui, selon Marie-Jo Zimmermann, la part des femmes siégeant dans les conseils d'administration et de surveillance a grimpé à 34,8% pour les sociétés du CAC 40 et à 33,3% pour celles du SBF 120. La députée (LR) de la Moselle se dit convaincue que l'objectif des 40% sera atteint en 2017, même si certaines sociétés ayant déjà atteint ou dépassé ce seuil (comme Engie par exemple) font grimper l'actuelle moyenne.

Mais ce n'est rien par rapport aux centaines d'administratrices qu'il faudrait trouver pour les PME, les fondations, les établissements publics ou les chambres de commerce dont beaucoup n'ont pas réalisé qu'ils allaient bientôt tomber sous le coup de la loi.

L'échéance approche et le chemin qui reste à parcourir requiert un engagement fort des membres des conseils, des assemblées et du management. On peut déplorer à cet égard que les femmes soient encore peu présentes dans les comités exécutifs. Ces « comex » sont les vrais centres de décision, en même temps que les lieux d'influence, d'animation et d'impulsion de la stratégie de toute entreprise. La part des femmes y progresse trop faiblement : un peu plus de 10% aujourd'hui contre 8,5% il y a cinq ans.

C'est dans les « comex » que l'on repère et recrute bien souvent les futurs administrateurs. Or, 56% des femmes de ces comités exécutifs sont des DRH, des directrices de la communication, des directrices juridiques ou des secrétaires générales... Elles occupent ainsi des postes qui conduisent moins facilement que d'autres aux fauteuils des conseils d'administration.

Certes de nombreuses femmes se méfient de la politique de quotas mise en place par la loi « Copé-Zimmermann » et d'une façon ou d'une autre, elles s'autocensurent. Mais les esprits évoluent et trouver des administratrices volontaires et compétentes ne relève pas du tour de force. Les cabinets de recrutement travaillent d'arrache-pied, les réseaux féminins s'activent et les viviers de candidates s'étoffent. « **Femmes au Cœur des Conseils** » notamment s'est particulièrement mobilisé sur le sujet.

Encore faut-il que les patrons concernés par le « lady boom » - trop souvent absorbés par leurs multiples tâches - s'intéressent au sujet et ne tardent pas à s'en emparer. Car s'il est impossible de rattraper le temps perdu, il est de mauvaise politique de gaspiller le temps qui reste !

Maurice de Kervénoaël
Président des champagnes Laurent-Perrier

