



Information presse avril 2023

COMMUNIQUE DE PRESSE REDIGE AVEC LE SOUTIEN DE CHRISTOPHE DUPREZ membre de FI

La représentation des femmes dans les conseils d'administration en France : un combat de longue haleine

L'association Femmes Ingénieures a créé en 2014 une commission spéciale dédiée à la promotion de celles-ci au sein des conseils d'administration. Près de dix ans après, si les progrès sont réels, beaucoup reste à faire. Et pourtant, les raisons d'espérer sont nombreuses ! Etat des lieux.

Un arsenal législatif français en avance au plan européen qui s'élargit

Jusqu'à récemment, les conseils d'administration des principales grandes entreprises mondiales étaient quasi-exclusivement composés d'hommes. Les choses ont commencé à bouger il y a une douzaine d'années. Et la France y est pour beaucoup !

C'est en effet en 2011 qu'est promulguée la loi Copé-Zimmermann qui vise une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance. Pour y parvenir, elle impose l'instauration progressive d'un quota minimal de 40 % de chaque sexe en leurs seins pour les entreprises cotées en bourse sous peine d'annulation des nominations autres que féminines et de sanctions financières. Il faudra néanmoins attendre 2021 et la loi Rixain pour voir ce quota élargi aux comités exécutifs et de direction.

Un an plus tard, en 2012, elle est complétée par la loi Sauvadet qui étend la mesure au secteur public en imposant un taux minimum de 40% de chaque sexe parmi les nouveaux nommés aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Il faut ensuite attendre 2018 et l'instauration de l'index de l'égalité femmes-hommes pour assister à une nouvelle avancée significative. Se présentant sous la forme d'une note sur 100, il se compose de cinq critères : la rémunération, les augmentations, les promotions, les évolutions suite à un congé maternité et la présence de femmes parmi les plus hauts salaires.

La France est ainsi un précurseur au plan continental même si dans les faits, nombre d'entreprises, y compris publiques, préfèrent payer des amendes plutôt que de s'acquitter de leurs obligations... Ce n'est en effet que le 22 novembre 2022, dix ans après sa première proposition, que le Parlement européen adopte la directive « Women on Boards » qui ne s'applique de surcroît qu'aux entreprises cotées. Lesquelles doivent réserver 40% de leurs postes d'administrateurs non exécutifs ou 33% des postes d'administrateurs à des femmes d'ici 2026 sous peine de sanctions en particulier financières.

L'association Femmes Ingénieures au côté des candidates aux conseils d'administration

Créée il y a plus de 40 ans, en 1982, cette association regroupe des femmes et des hommes ingénieurs, scientifiques ou autres, ainsi que des associations et des entreprises. Son but : promouvoir le métier d'ingénieur auprès des jeunes filles dans l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, et les femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les conseils d'administration par des actions auprès des entreprises, des politiques et des institutions nationales et internationales.

C'est ainsi qu'elle a institué une commission « Femmes administratrices » dès 2014 qui s'investit non seulement auprès des pouvoirs publics et du monde du travail, mais aussi et surtout au côté des femmes ingénieures. Elle les aide et les oriente ainsi vers ces postes clés via la mise à disposition de nombreux outils comme une grille d'auto-évaluation pour rédiger un CV dans l'optique d'obtenir ce type de poste, un atelier de relecture et de coaching, un autre dédié à la formation à la gouvernance, des partenariats avec des écoles, une newsletter, la mise en relation dans le cadre de demande de mandat... Une action de longue haleine qui porte ses fruits... lentement mais sûrement !

SOMMAIRE

Des lois françaises précurseurs au niveau mondial	Page 3
<i>2011 : la loi Copé-Zimmermann, une avancée réelle</i>	<i>Page 3</i>
<i>2012 : La loi Sauvadet pour le secteur public</i>	<i>Page 3</i>
<i>2018 : l'index de l'égalité hommes-femmes</i>	<i>Page 3</i>
<i>2021 : la loi Rixain et les comités exécutifs et de direction</i>	<i>Page 4</i>
<i>Une Europe à la traîne</i>	<i>Page 4</i>
<i>Et dans les faits ?</i>	<i>Page 4</i>
L'association Femmes Ingénieures se mobilise	Page 5
<i>L'association Femmes Ingénieures, késako ?</i>	<i>Page 5</i>
<i>Une commission dédiée aux femmes administratrices</i>	<i>Page 5</i>
Témoignages	Page 6
<i>Quels conseils donnent-elles à leurs consœurs pour trouver un mandat ?</i>	<i>Page 6</i>
<i>En quoi la formation d'ingénieur est-elle un plus pour postuler ?</i>	<i>Page 6</i>
<i>Qu'apporte la participation à un conseil d'administration ?</i>	<i>Page 7</i>

DES LOIS FRANCAISES PRECURSEURS AU NIVEAU MONDIAL

Jusqu'à récemment, les conseils d'administration des principales grandes entreprises mondiales étaient quasi-exclusivement composés d'hommes. Les choses ont commencé à bouger il y a une douzaine d'années. Et la France y est pour beaucoup !

2011 : la loi Copé-Zimmermann, une avancée réelle

Si, au fil des ans, quelques rares voix commençaient à se faire entendre, la première grande loi à prendre à bras le corps ce sujet dans l'Hexagone date de 2011, du 27 janvier très exactement.

C'est en effet ce jour-là, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, qu'est promulguée la loi dite « Copé-Zimmermann », du nom de ses deux principaux auteurs, les députés Jean-François Copé et Marie-Jo Zimmermann. Souhaitant une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance pour une plus grande égalité professionnelle, elle impose l'instauration progressive d'un quota minimal de 40 % de chaque sexe dans les conseils d'administration et de surveillance. Sont alors concernés exclusivement les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques. Les comités exécutifs et de direction en sont donc dispensés.

Son non-respect entraîne la nullité des nominations, à l'exception de celles des femmes. Un mécanisme de sanctions financières est également prévu. Un amendement voté à l'Assemblée nationale, qui prévoyait également la nullité des délibérations dans les cas de non-respect des quotas, a été supprimé au Sénat...

2012 : La loi Sauvadet pour le secteur public

Elle est complétée un an plus tard, le 12 mars 2012, par la loi Sauvadet – du nom du ministre de la Fonction Publique - relative au secteur public.

Les chiffres parlent en effet d'eux-mêmes : cette année-là, les femmes représentaient 60% des agents de la fonction publique, mais 24% seulement des nominations aux emplois de cadres dirigeants - nommés en conseil des ministres - et 31% des nominations aux emplois de direction des administrations centrales. Il n'y avait ainsi que 13 préfètes pour 127 postes territoriaux.

La loi Sauvadet impose, à compter du 1^{er} janvier 2013, un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Ce taux est de 40 % depuis 2017.

2018 : l'index de l'égalité hommes-femmes

Sous la première présidence Macron, le 22 novembre 2018, la lutte contre les inégalités femmes-hommes en entreprise se dote d'un nouvel outil. C'est en effet à cette date que Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, dévoilent leur index de l'égalité femmes-hommes.

Sous la forme d'une note finale sur 100, il se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises. Comptant pour 40 points, la rémunération est le plus important de ces critères, suivi, pour 20 points, du pourcentage d'hommes et de femmes qui ont perçus une augmentation dans l'année, pour 15 points de l'évaluation des promotions en entreprise, pour 15 autres des éventuelles augmentations accordées aux femmes suite à un congé maternité et pour les 10 derniers à la présence d'au moins 4 femmes dans les 10 plus hauts salaires de la société.

Chaque année, les entreprises françaises de plus de 50 salariés doivent ainsi publier sur Internet leur score obtenu à l'index. S'il est inférieur à 75 %, elles ont trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles sont sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale. Si les conseils d'administration ne sont pas directement cités, l'index permet néanmoins, sans mauvais jeu de mots, de mettre le doigt sur les disparités.

2021 : la loi Rixain et les comités exécutifs et de direction

Le 24 décembre 2021, soit plus d'une dizaine d'années après la loi Copé-Zimmermann, est adoptée, sous la présidence d'Emmanuel Macron, la loi Rixain, du nom de la députée REM Marie-Pierre Rixain, visant à accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle.

Elle prévoit plusieurs mesures et étend en particulier le quota des 40 % aux comités exécutifs et de direction. Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront ainsi publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. Objectif : 30% de femmes cadres-dirigeantes et membres des instances dirigeantes en 2027, puis 40% en 2030.

Les entreprises auront deux ans au maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité, sous peine de pénalités financières pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes seront par ailleurs publiés sur le site du ministère du travail à partir de cette année 2023.

Une Europe à la traîne

Sur le plan européen, le retard est encore flagrant.

Ainsi, il faut attendre le 22 novembre 2022, il y a moins de six mois de cela, pour que le Parlement européen adopte la directive « Women on Boards » dont la première proposition avait été présentée en... 2012, soit dix ans plus tôt !

Ce texte met en place des procédures de recrutement transparentes au sein des entreprises cotées, pour qu'au moins 40% des postes d'administrateurs non exécutifs ou 33% de tous les postes d'administrateurs soient occupés par des femmes d'ici juillet 2026.

En cas de non-respect sont prévues des sanctions en particulier financières ou de dissolution des conseils d'administration fautifs.

Les PME de moins de 250 employés sont néanmoins exclues du champ d'application de la directive et les États membres ont jusqu'à 2024 pour appliquer ces règles.

La route est encore longue...

Et dans les faits ?

Si l'arsenal législatif se renforce progressivement, les changements sont encore longs à se mettre en place.

Ainsi, dans le privé en 2020, seul un quart des entreprises de l'Hexagone avait une quasi-parité dans ses 10 plus grosses rémunérations.

En mars 2020, alors qu'était publié le deuxième index sur l'égalité femmes-hommes, Muriel Pénicaud soulignait que « *dans près d'une grande entreprise sur deux* », les hommes représentaient toujours 90% des plus hautes rémunérations et qu'il existait encore 9% d'écarts salariaux entre hommes et femmes à postes et compétences égales.

Dans le public, le constat n'est guère meilleur. Un article des Echos de mars 2022 intitulé « *Egalité femmes-hommes : un enjeu d'exemplarité pour l'Etat* » pointait ainsi que « *l'écart salarial entre femmes et hommes au sein de la fonction publique de l'Etat a été ramené de 13,3 % en 2016 à 11,6 % en 2020. L'an dernier, 42 % des primo-nominations sur des postes de direction concernaient des femmes, contre 37 % en 2019* ».

Pour autant, au niveau européen, les efforts de la France en matière d'égalité dans les entreprises sont soulignés par les experts. Un article paru dans Le Figaro en mars 2020 soulignait alors qu'une étude du cabinet Equileap concluait que l'Hexagone était le pays présentant le meilleur bilan, en termes d'égalité dans les grandes entreprises, devant l'Allemagne, l'Italie ou encore la Suède : « *en Europe, seule une entreprise sur dix a une stratégie pour réduire les écarts salariaux. En France, c'est quatre entreprises sur 10* ».

L'ASSOCIATION FEMMES INGENIEURES SE MOBILISE

Les progrès sont donc réels mais il reste encore beaucoup à faire.

La faute à des législations souvent à la traîne et à un arsenal répressif trop léger qui fait que les entreprises, y compris publiques, préfèrent payer une amende plutôt que suivre la législation...

Il serait néanmoins injuste de faire porter la responsabilité uniquement à ces dernières qui, encore une fois, ont progressé significativement depuis une douzaine d'années.

Le problème vient en effet aussi des trop rares candidatures de femmes aux conseils d'administration. Et c'est précisément à résorber ce problème que Femmes Ingénieures s'est attelé à travers une commission spéciale.

L'association Femmes ingénieures, késako ?

D'après une enquête menée en 2019 par l'IESF - Ingénieurs Et Scientifiques de France -, 28% des élèves ingénieurs en France sont des femmes, taux faible et qui plus est en stagnation depuis 2013 après une augmentation constante pendant 40 ans... Autre chiffre parlant mis en avant par cette étude, le salaire médian d'une ingénieure française est inférieur de 17% à celui d'un homme.

C'est notamment pour pallier ces différences que l'association loi 1901 Femmes Ingénieures a été créée il y a plus de 40 ans, en 1982.

Elle regroupe des femmes et des hommes ingénieurs, scientifiques ou autres, ainsi que des associations et des entreprises.

Sa mission de femmes est double. Il s'agit en effet pour elle à la fois de promouvoir :

- 1- le métier d'ingénieur auprès des jeunes filles dans le monde de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur,
- 2- les femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et dans les conseils d'administration par des actions auprès des entreprises, des politiques, des institutions nationales et internationales en valorisant la spécificité, le savoir-faire et l'expertise propres aux ingénieurs.

Une commission dédiée aux femmes administratrices

C'est dans le cadre de cette seconde mission que la commission « Femmes administratrices » a été créée en 2014 au sein de l'association avec pour mission de faire la promotion des ingénieures au sein des conseils d'administration.

En effet, toujours d'après l'enquête IESF, les femmes ingénieures sont présentes dans toutes les activités mais sont moins représentées dans les fonctions de management : seules 3% d'entre elles exercent des fonctions de direction générale, contre 9% des hommes.

Dans cette optique, la commission mène de nombreuses actions afin d'aider et d'orienter toujours plus de leurs adhérentes vers ces postes clés :

- rédaction et mise à disposition d'une grille d'auto évaluation pour une aide à la rédaction d'un CV et son guide,
- atelier de relecture de CV et coaching,
- mise en place d'un vivier, atelier de formation à la gouvernance en interne et par un cabinet extérieur,
- partenariat avec l'IFA et l'ESSEC,
- diffusion d'une Newsletter avec des interviews d'ingénieures exerçant un mandat d'administratrice indépendante,
- mise en relation dans le cadre de demande de mandat...

TEMOIGNAGES

Femmes Ingénieures compte parmi ses adhérentes plusieurs femmes membres de conseils d'administration.

Quatre d'entre elles apportent leurs témoignages, leurs retours d'expérience et leurs conseils à leurs consœurs en les encourageant à postuler.

Femmes et conseils d'administration : une relation gagnant-gagnant !

Quels conseils donnent-elles à leurs consœurs pour trouver un mandat ?

Isabelle Valentin fait partie du Conseil d'administration de l'Université Paris Saclay. Pour elle, la préparation de sa candidature est primordiale : il faut avant tout faire savoir à son réseau qu'on est intéressé par un mandat, soit directement, soit par LinkedIn par exemple, et rendre son CV disponible sur plusieurs sites. Ce dernier doit par ailleurs être rédigé d'une façon bien spécifique : une association comme Femmes Ingénieures peut y aider. Elle préconise aussi de préparer un speech de 3 minutes pour expliquer très simplement son envie et son apport à un CA. Le tout en s'entraînant... et en oubliant tous ses doutes !

Martine Ladon, qui a effectué sa carrière au sein de plusieurs sociétés high-tech, avoue avoir toujours souhaité participer à un conseil d'administration afin d'y apporter ses connaissances, son réseau et sa vision. Elle en parle comme d'un « *Graal auquel il est pourtant difficile d'accéder malgré les mesures prises par les divers gouvernements* » : elle a ainsi mis 15 ans pour accéder à son premier mandat. Comme Isabelle Valentin, elle insiste sur le fait que « *pour décrocher un mandat, il est nécessaire d'avoir un réseau dont les membres sont placés à des postes clés car c'est la cooptation qui fait que l'on est élue* ». Ce dernier est doublement important car, en plus d'être une porte d'entrée, « *ce qui est attendu par un conseil, c'est de faire profiter la société de son réseau pour capter de nouveaux clients* ». Il faut donc approcher en priorité les sociétés qui exercent le même métier que celui dans lequel on a fait ses preuves et surtout ne pas se décourager face à la longueur du processus et aux échecs.

Après un parcours d'Executive VP et GM chez STMicroelectronics et Infineon Technologies notamment, Monica de Virgiliis a un portefeuille Board Non Executive au sein de sociétés cotées telles que Prysmian, ASM International et Geodis. Elle n'a pas eu à postuler : on est en effet venu lui proposer un poste car « *le fait d'être une femme avec une expérience de management de business important, technologique et global, a été déterminant* ». Sans oublier de se documenter bien au-delà des dossiers du board meeting pour apporter de la valeur à la discussion. Elle parle ainsi d'un « *devoir de curiosité* ».

En quoi la formation d'ingénieur est-elle un plus pour postuler à un poste d'administratrice ?

Isabelle Valentin souligne qu'avant tout, elle l'a rendue crédible pour un poste d'administratrice dans une université. Elle lui permet également de « *facilement analyser et décompresser* » une question et de pouvoir ainsi contribuer à de nombreux sujets de réflexion liés à sa gestion.

C'est la formation de Martine Ladon qui lui a permis d'entrer au conseil d'administration d'une société de logiciels pour la supply chain. Elle a en effet travaillé dans ce domaine pendant des années. Avant de décrocher un second mandat, toujours dans une entreprise high-tech.

Un avis partagé par Sophie Chambon-Diallo qui a été directrice du développement durable du Groupe SNCF et directrice RSE du Groupe Atos avant de devenir administratrice de plusieurs organisations telles que SNCF Voyageur, l'observatoire de la RSE, la fondation Nicolas Hulot et The Shift Project : « *quelle que soit la formation, ce qui est fondamental pour les administrateurs, c'est l'indépendance de jugement et le centre de gravité sur la durabilité de l'entreprise.* »

Qu'apporte la participation à un conseil d'administration ?

Sur ce sujet, toutes sont unanimes : il est énorme !

Isabelle Valentin parle d'une « *autre dimension très enrichissante* » : « *c'est passionnant de contribuer à la création d'une nouvelle université et de l'aider à s'adapter à la crise sanitaire et économique que nous vivons. Le nombre de membres est beaucoup plus important, les enjeux sont très divers* ».

Monica de Virgiliis trouve également « *passionnant de contribuer à la définition de la stratégie, de veiller à son exécution et d'apporter son expérience technologique à des sociétés appartenant à d'autres industries* ».

Passion. Un mot qui revient également dans la bouche de Martine Ladon : « *une fois que l'on y siège, il y a des heures de travail certes, mais c'est enthousiasmant et participer à la trajectoire d'une société est toujours passionnant. Les femmes administratrices que je côtoie font réellement bouger les lignes...* »

Car participer à un conseil d'administration dépasse de très loin le simple cadre professionnel pour s'aventurer sur le terrain plus personnel de l'éthique, voire de la foi. Sophie Chambon-Diallo souligne ainsi qu' « *au-delà de l'intérêt professionnel ou la curiosité, si le but est de s'impliquer dans quelque chose à laquelle on croit, dans une cause que l'on aimerait faire avancer, les jours ne se comptent pas de la même manière. Une conviction et une croyance que nous pouvons contribuer à bâtir, à notre mesure, l'avenir dans lequel nous avons envie de vivre* » !

De quoi persuader celles qui hésiteraient encore à surmonter leur crise de foi !

Contact presse :

Commission administrative de FEMMES INGENIEURES

Catherine Le Hen Ferrenbach catherine.lehen@gmail.com

Fahimeh Ponsonnaille fahimehponsonnaille@gmail.com

Sylviane Bordas sylviane.bordas@orange.fr

Valérie Cornetet valerie.cornetet@free.fr

Caroline Fortier carolinefortier90@gmail.com

Association Femmes Ingénieures - 7, rue Lamennais - 75008 Paris

Email : secretariat@femmes-ingenieures.org – Site : www.femmes-ingenieures.org