

Femmes dans les conseils d'administration : le graal du premier mandat

05/10/2016 - 16:00 Olivia Vignaud



Danièle Ricard / Le Figaro (Jean-Christophe Marmara)

Hier, le gouvernement a lancé un plan interministériel pour rééquilibrer les relations hommes-femmes en entreprise. Qu'en est-il au sein des boards ? Les noms féminins dans les grandes sociétés cotées sont souvent très connus ou étrangers, mais les mentalités évoluent et le vivier de candidates à des postes d'administratrices s'élargit.

Hier, le gouvernement a lancé un plan interministériel pour rééquilibrer les relations hommes-femmes en entreprise. Mais qu'en est-il dans les hautes sphères ? Clara Gaymard, Patricia Barbizet, Agnès Touraine ou encore Yseulys Costes sont autant de femmes dont les noms reviennent au sein des conseils d'administration des grandes sociétés cotées. Si des quotas ont

été instaurés afin de leur faire une place, notamment pour éviter la consanguinité, le vivier d'administratrices semble restreint. Il y a quelques jours Russell Reynolds a indiqué dans une étude que le quota de 40%, imposé par la loi Copé-Zimmermann, ne serait pas atteint à l'horizon 2017. Toutefois, les mentalités évoluent et les appelées à ces postes stratégiques sont de plus en plus nombreuses avec le temps. Une bonne nouvelle pour la gent féminine, qui représente dorénavant 36% du SBF 120.

« Aujourd'hui, 100% de mes demandes de recherche pour des mandats non exécutifs concernent des recherches de femme d'affaires pour les Conseils d'administration. Comme notre pays était encore un peu latin et machiste nous étions en effet en retard en la matière et la législation sur les quotas féminins a permis de rattraper ce retard », constate Emeric Lepoutre, fondateur du cabinet Emeric Lepoutre & Partners. Mais les entreprises ont aussi évolué d'elles-mêmes avec le temps, en se rendant compte que les clichés avaient eu la dent trop dure et que le sexe féminin -tout comme la diversité en règle générale- était porteur de valeur ajoutée. Néanmoins, certains n'ont pas apprécié que des quotas leurs soient imposés et sont ainsi allés chercher des femmes à l'étranger pour se venger du lobby de quelques femmes françaises ou ont opté pour des femmes plus jeunes et en les nommant en l'échange de leur silence.

Cependant, beaucoup d'entreprises font bien les choses. La plupart tente de trouver des femmes ayant déjà eu une fonction exécutive, ce qui réduit considérablement le pool français. « Quand un client cherche un administrateur, il aimerait que celui-ci ait déjà eu une activité opérationnelle. Le vivier de femmes, patronnes ou DG, est plus petit que celui des hommes et comme le nombre de mandats est limité, elles choisissent ceux qui leur plaisent le plus. Donc initialement, tout le monde cherche les mêmes personnes », commente Marc Bartel, managing partner France d'Heidrick & Struggles. « La difficulté, c'est la prise de risque. Il faut rassurer les décideurs, qui ont tendance à prendre des personnes qui ont déjà eu un mandat. C'est toujours le premier mandat qui est le plus difficile à avoir. Nous devons aider à l'émergence de nouveaux talents qui sortent du cercle un peu restreint que l'on connaît », renchérit Sophie Wigniolle, associée chez Eric Salmon & Partners. Et donc aller vers des N-1, qui ne sont pas pour autant moins talentueuses.

Afin de diversifier un maximum, les sociétés se penchent également sur des profils féminins et internationaux. D'autres ont également fait le choix, soit pour éviter d'intégrer d'autres femmes soit pour atteindre plus vite le quota, de ne pas renouveler certains membres de leurs conseils. « L'une des conséquences saines de la loi sur les quotas féminins est que certaines entreprises ont non seulement féminisé leurs Conseils d'administration mais en ont aussi profité pour réduire la taille de leur Conseil pour gagner en efficacité (à 10 ou 12 plutôt qu'à 16) », estime Emeric Lepoutre. En revanche, le chasseur de tête rappelle que si les femmes sont choisies c'est bien parce qu'elles sont femmes et doivent donc le rester et ne surtout pas essayer d'imiter les hommes. Quant aux comités exécutifs, où des quotas ne sont pas imposés, les experts s'attendent à une parité grandissante avec le temps, puisque les entreprises ont bien compris l'enjeu de la multiplication des points de vue.