



## Si les conseils poursuivent leur féminisation, des disparités et de forts enjeux demeurent

*Une enquête AFECA, en partenariat avec IRCORE, a étudié la place des femmes (après la tenue des AG 2015 à cette date) dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises des compartiments A/B/C d'Euronext Paris et d'Alternext Paris. Au-delà des progrès notables déjà réalisés, restent encore de forts enjeux, toutefois porteurs d'opportunités pour les entreprises.*

### 1. Des progrès disparates selon la taille des sociétés

- **Le taux d'administratrices dans les conseils reste décroissant en fonction de la taille des sociétés** passant de 30,17 % pour les Big Caps du compartiment A à 25,5 % dans les Mid Caps du B, à 24,65 % dans les Small Caps du C et à 14,62 % sur Alternext.
- Certes, les sociétés des compartiments A/B/C, qui dépassaient déjà en 2014 le premier seuil obligatoire de la loi Copé Zimmermann de 20 % à laquelle elles sont soumises étant sur un marché réglementé, ont continué leur progression en 2015. Mais, cette progression est faible pour les Big Caps (1,6 %) qui marquent une certaine pause : il est vrai qu'elles dépassaient déjà les 30 % en 2014 (alors que le deuxième seuil légal fixe un quota à 40 % en 2017). Plus on descend en taille d'entreprises, plus ce taux de croissance s'accélère : + 8,5 % pour le compartiment B, + 16,8 % pour le C, + 21,4 % pour Alternext, **les capitalisations petites et moyennes engageant ainsi un rattrapage des grandes sociétés**. Le compartiment C se rapproche ainsi du compartiment B autour de 25 %, même si les moyennes cachent **des disparités restant davantage fortes dans le compartiment C**.

*Evolution du taux d'administratrices dans les conseils*

	% de femmes en 2014	% de femmes en 2015	% de croissance
<b>COMPARTIMENT A</b>	29,7	30,17	+ 1,6
<b>COMPARTIMENT B</b>	23,5	25,5	+ 8,5
<b>COMPARTIMENT C</b>	21,12	24,65	+ 16,8
<b>ALTERNEXT</b>	12,04	<b>14 ,62</b>	<b>+21,4</b>

- **Les comités des conseils** jouent un rôle déterminant dans les travaux et la préparation des décisions prises collégalement. Participer aux comités est donc un critère d'analyse essentiel. **La présence des femmes dans les comités n'est pas au niveau de leur taux de présence au sein des conseils** : 18,38 % de femmes dans les comités du compartiment A (pour 30,17 % de femmes au conseil), 21,86 % dans le compartiment B (vs 25,5 % au conseil), 9,46 % dans le C (vs 24,65 % au conseil), 10,86 % chez Alternext (vs 14,62 % au conseil). Les écarts les plus importants concernent donc les compartiments A et C.

*Analyse de la présence des femmes dans les comités*

	% de femmes dans les comités	% de femmes dans les conseils
<b>COMPARTIMENT A</b>	18,38	30,17
<b>COMPARTIMENT B</b>	21,86	25,5
<b>COMPARTIMENT C</b>	9,46	24,65
<b>ALTERNEXT</b>	10,86	14,62

- **Les administratrices sont en moyenne plus jeunes** que leurs collègues hommes : en arrondis, dans le compartiment A 51,2 ans vs 54,8 ans pour les hommes, dans le B 53,9 ans vs 60,4 ans, dans le C 53,1 ans vs 58 et sur Alternext 54 ans vs 55,6. Les écarts les plus élevés sont observés dans les compartiments B et C. Alternext enregistre l'écart le plus faible.

*Moyenne d'âge des administratrices et administrateurs*

	Femmes	Hommes
<b>COMPARTIMENT A</b>	51,17 ans	54,66 ans
<b>COMPARTIMENT B</b>	53,88 ans	60,4 ans
<b>COMPARTIMENT C</b>	53,1 ans	58,06 ans
<b>ALTERNEXT</b>	54,04 ans	55,63 ans

- **La place des administratrices en position de leadership (Présidente, PDG, DG, DG Déléguée) reste toujours très limitée** : 4,13 % dans le compartiment A, 7,87 % dans le B, 7,62 % dans le c et 4,04 % sur Alternext. Les compartiments B et C enregistrent un score supérieur au compartiment A et à Alternext.

*Part des femmes en position de leadership*

	% de femmes en position de leadership
<b>COMPARTIMENT A</b>	4,13
<b>COMPARTIMENT B</b>	7,87
<b>COMPARTIMENT C</b>	7,62
<b>ALTERNEXT</b>	4,04

## **2. Des enjeux porteurs d'opportunité de compétitivité et de performance pour les entreprises**

Selon Marie-Ange Andrieux et Marie-Dominique Cavalli, co présidentes d'AFECA : « Il reste encore pour les entreprises à relever de forts enjeux:

- **Atteindre un seuil de 40 % de femmes dans les conseils d'ici 2017** avec des profils réellement diversifiés, les analyses précédentes d'AFECA ayant identifié une forte similarité hommes/femmes ;
- **Mieux valoriser une contribution influente des femmes au sein des comités du conseil** (audit, rémunération, nomination, RSE, stratégie...) ;
- **Améliorer la position de leadership des femmes** dans des fonctions de Président, PDG, DG ;
- **Accélérer pour les PME**, qui restent encore trop en retrait, leur intégration dans cette dynamique de gouvernance efficiente, d'autant que la loi du 4/08/2014 élargit l'obligation des quotas d'ici 2020 aux sociétés de plus de 250 salariés.
- **Favoriser les mandats croisés en Europe**, notamment dans les petites et moyennes entreprises, pour développer une plateforme de gouvernance au service de business modèles innovants et compétitifs. »

Toutefois, AFECA a la conviction qu'**entrer au conseil pour une femme n'est pas une fin en soi mais la possibilité de transformer une contrainte quantitative (les quotas) en une opportunité qualitative de diversifier les compétences mais aussi les « soft skills »** : il s'agit d'enrichir le débat stratégique avec de nouveaux profils, une nécessité à l'heure où les entreprises doivent ré-inventer leur modèle de croissance dans un environnement compétitif en profondes mutations. En ce sens, les femmes au sein du conseil peuvent être un levier de performance éthique, d'exemplarité pour la valorisation du capital humain de l'entreprise dans sa globalité.

Dans cette perspective, AFECA se mobilise en mettant son vivier d'expertises au service de la compétitivité et de la gouvernance des entreprises, en formant ses adhérentes aux enjeux des conseils d'administration et de ses comités, en s'intégrant dans les réseaux européens (AFECA est membre fondateur d'EWoB, co-présidé par Marie-Ange Andrieux), en se mettant à l'écoute des préoccupations des PME au travers de ses délégations régionales très proches de ces entreprises et de leurs priorités.

**A propos de l'AFECA :**

L'Association des Femmes Diplômées d'Expertise Comptable Administrateurs (AFECA) a été fondée en 2010 avec deux objectifs : valoriser le capital humain féminin expert-comptable et favoriser la présence des femmes dans les instances de gouvernance des entreprises et des organisations. Co-présidée par Marie-Ange Andrieux et Marie-Dominique Cavalli, l'AFECA compte aujourd'hui 600 membres et 12 Délégations Régionales. L'Association est membre affilié d'ECODA (European Confederation of Directors' Association) et membre fondateur d'EWoB (European Women on Boards).

[www.femmes-experts-comptables.com](http://www.femmes-experts-comptables.com) / [www.europeanwomenonboards.eu](http://www.europeanwomenonboards.eu)

**Pour plus d'informations, notamment pour recevoir l'étude complète, vous pouvez contacter :**

Agence Fargo

Vicktrin GERALD – [vgerald@agencefargo.com](mailto:vgerald@agencefargo.com) – 01 44 82 66 91  
Loriane RAULIN – [lraulin@agencefargo.com](mailto:lraulin@agencefargo.com) – 01 44 82 54 54