

La place des administratrices dans les conseils et leurs comités des sociétés cotées sur Euronext (compartiments A, B, C) Paris et Alternext Paris

SOMMAIRE :

La place des administratrices dans les conseils et leurs comités des sociétés cotées sur Euronext (compartiments A, B, C) Paris et Alternext Paris	1
Les sources	2
Objectifs	2
Les résultats	3
1. La répartition des femmes dans les conseils	3
2. Evolution des femmes dans les conseils 2014-2016	5
3. Evolution par cotation du taux de nomination des femmes dans les conseils	6
4. La répartition par nationalité	8
4.1. Répartition des femmes ayant une autre nationalité que française	8
4.2. Parmi la population de nationalité française, 20 % sont des femmes	9
4.3. Répartition des six principales nationalités dans les conseils.	10
Note sur l'âge des membres des conseils	12
Conclusion sur les Conseils : les besoins d'administratrices dans la perspective du seuil obligatoire de 40% pour les sociétés relevant de la loi Copé-Zimmermann	13
5. la présence des femmes dans les comités des conseils	15
5.1. La présence des femmes dans les comités par cotation	15
5.2. Les comités des conseils où les femmes sont les plus représentées	17
5.3. Les autres comités	20
5.4. Evolution des nominations des femmes dans les comités des conseils	24
5.5. Répartition des membres des comités par nationalité	25
6. L'âge des membres des comités	28
7. Les Directoires, comités de direction	28
Conclusion	33

Les sources

La constitution des panels d'entreprises a été réalisée à partir des listes des compartiments A, B, C d'EURONEXT PARIS, d'ALTERNEXT PARIS soit 625 sociétés cotées au 1er juin 2016 et plus de 15 000 membres des conseils et comités analysés.

Les sources utilisées sont les informations figurant dans les supports de publication officielle (J.O., B.A.L.O., STATUTS), les rapports d'activité des sociétés et les sites web, lesquels ont permis de compléter ces données, après la tenue des Assemblées Générales à la date de l'étude soit au 1er juin 2016. Pour les biographies, différentes sources, comme Reuters ou Bloomberg, ont été consultées.

Pour les analyses de la nationalité, l'information ne couvre pas de façon exhaustive le panel global rappelé ci-dessus, car l'analyse est dépendante des éléments fournis par les sociétés. Nous avons procédé à un échantillonnage le plus représentatif possible, tout en soulignant l'impact éventuel qui pourrait être lié aux sources que nous avons exploitées (données parfois non fournies par les sociétés) et donc à certaines distorsions d'informations liées à notre sélection.

Objectifs

Dans la continuité de nos précédentes études publiées en Juin et Novembre 2015, l'objectif principal demeure l'analyse de la présence des femmes administratrices dans les conseils à près de 6 mois de l'entrée en vigueur du deuxième seuil de 40% de la loi Coppé-Zimmermann. Pour cette étude 2016, nous nous sommes attachés aux principales cotations couvrant les capitalisations de taille grande (Euronext/ Compartiment A/140 big caps), moyenne (Euronext/Compartiment B/120 mid caps), petite (Euronext / Compartiment C/201 small caps) et très petite (Alternext/164 very small caps) sur un nombre de critères plus limité, mais élargi aux différents comités (à jour après les AG au 1er juin 2016).

En effet, la présence des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés a été analysée sur le marché réglementé d'Euronext entrant dans le champ de la loi quotas et détaillée entre ses trois compartiments A/B/C mais aussi d'ALTERNEXT PARIS, non réglementé stricto sensu et donc non soumis à la loi, qui néanmoins fournit une approche utile sur le niveau des petites capitalisations dans cette dynamique de gouvernance. Pour montrer le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre la parité ou à tout le moins les 40 % de femmes bientôt imposés par la loi Copé-Zimmermann, il est apparu utile d'élargir l'étude à la présence des femmes dans les comités, essentiels au fonctionnement du conseil et qui ne doivent donc pas rester à l'écart de cette dynamique.

Une attention particulière a été apportée à l'évolution au cours des trois dernières années et à l'analyse de l'internationalisation, critère important dans le contexte d'activité mondialisé des entreprises.

Les résultats

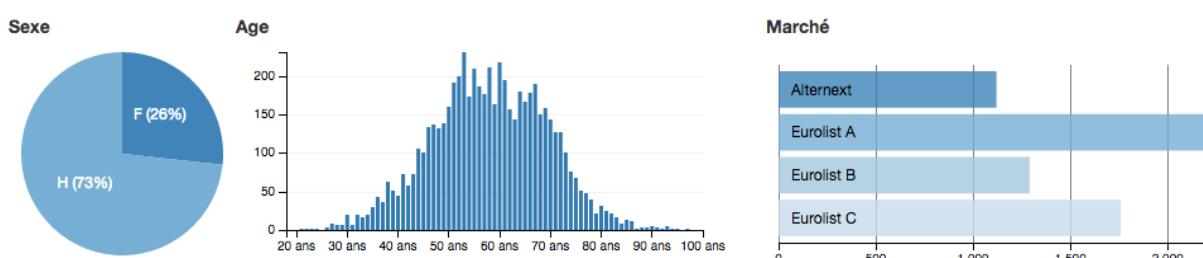
Les résultats de notre étude sur Euronext (Compartiments A/B/C) et Alternext montrent que les entreprises changent lentement leurs actions en faveur de la parité malgré l'imminence de l'entrée en vigueur de la loi Coppé-Zimmermann :

- En Juin 2016, le **taux d'administratrices dans les conseils reste toujours en deçà des 40 %, surtout pour les capitalisations petites et moyennes.** Stagnant à 32% pour les Big Caps du compartiment A ; et à 26 % dans les Mid Caps du B ; augmentant à 26% dans les Small Caps du C ; et à 16% sur Alternext. Dans tous les cas l'augmentation des femmes dans les conseils ralentit.
- Le taux global de femmes dans les conseils ressort ainsi à plus de **26,7 % pour la cotation française sur Euronext et Alternext (625 sociétés analysées).**
- L'analyse de la présence des femmes **dans les comités** fait ressortir **un taux global de 22 % de présence** d'administratrices et confirme la lenteur de l'augmentation des femmes dans les comités.

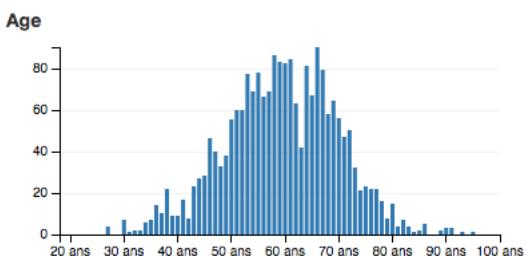
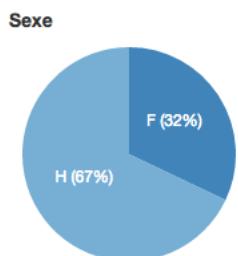
1. LA RÉPARTITION DES FEMMES DANS LES CONSEILS

POUR LES COMPARTIMENTS EURONEXT A, B, C ET ALTERNEXT

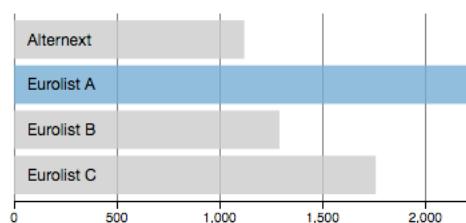
Ensemble des Côtes A, B, C et Alternext : 26,74 % de femmes dans les conseils (625 sociétés analysées)



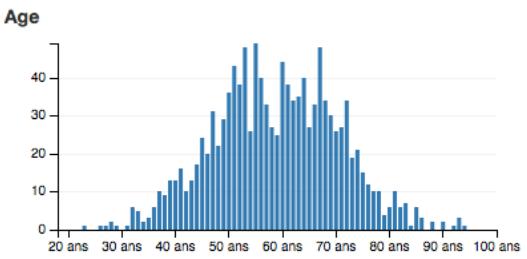
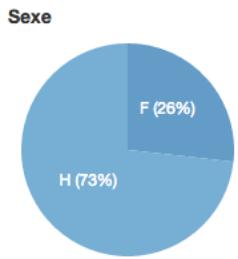
Côte A : 32,04 % de femmes dans les conseils (140 sociétés analysées)



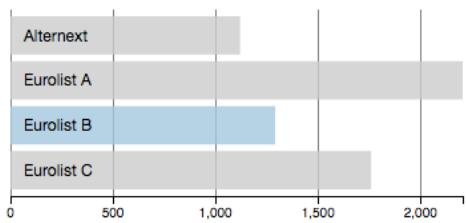
Marché réinitialiser



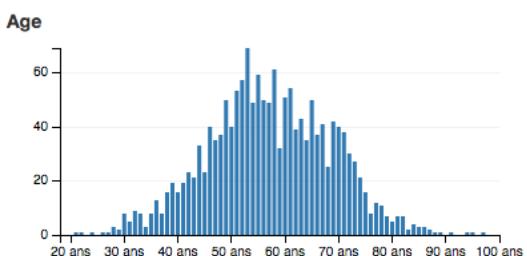
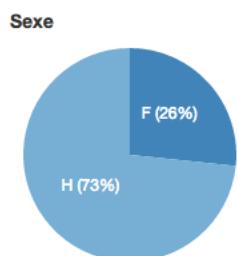
Côte B : 26,80 % de femmes dans les conseils (120 sociétés analysées)



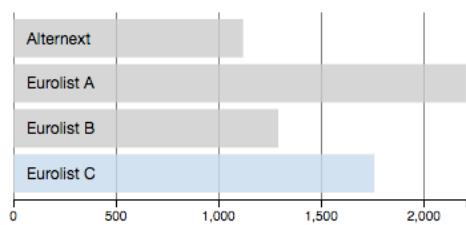
Marché réinitialiser



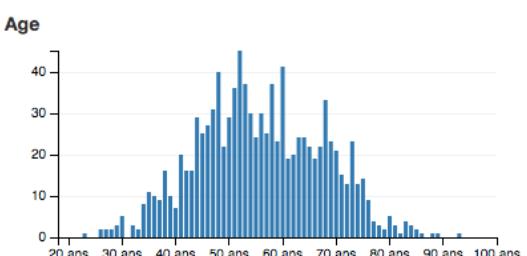
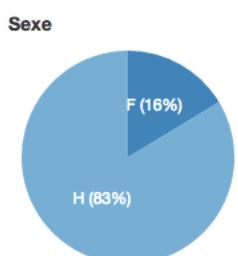
Côte C : 26,66 % de femmes dans les conseils (201 sociétés analysées)



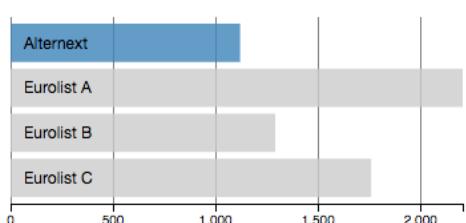
Marché réinitialiser



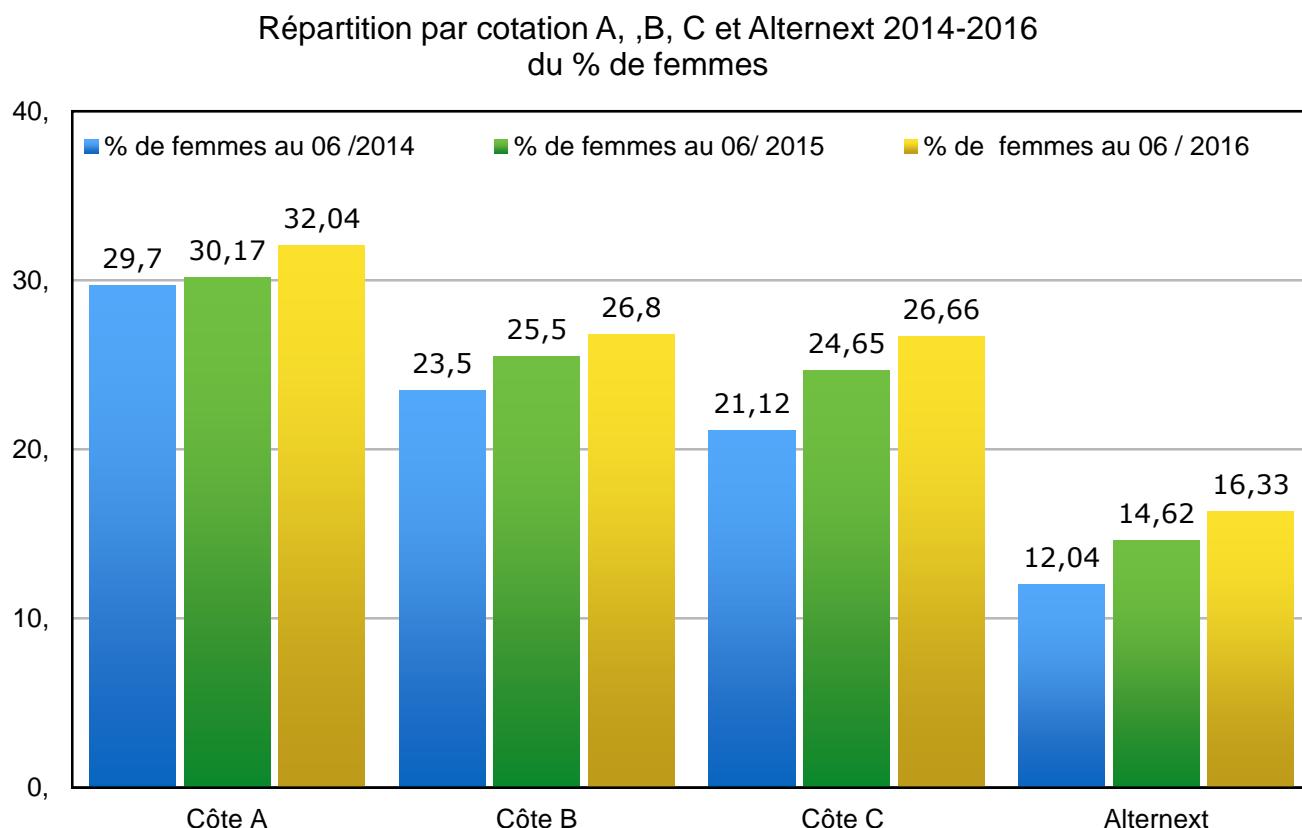
ALTERNEXT : 16,33 % de femmes dans les conseils (164 sociétés analysées)



Marché réinitialiser



2. Evolution des femmes dans les conseils 2014-2016



Quelques observations :

- L'augmentation est lente sur les trois dernières années au regard de l'objectif de 40 % de la loi Coppé-Zimmermann en 2017.
- Sauf pour les grandes capitalisations du compartiment A d'Euronext, la croissance du taux de femmes dans les conseils ralentit sur la période.
- Les taux de croissance des très petites et petites capitalisations sont plus élevés que ceux des moyennes et grandes capitalisations. En Juin 2016, le compartiment C d'Euronext (avec 26,6% d'administratrices) rejoint quasiment le niveau du compartiment B (26,8%).

	Côte A	Côte B	Côte C	Alternext
% de femmes au 06 /2014	29,7	23,5	21,12	12,04
% de femmes au 06/ 2015	30,17	25,5	24,65	14,62
% de femmes au 06 / 2016	32,04	26,8	26,66	16,33

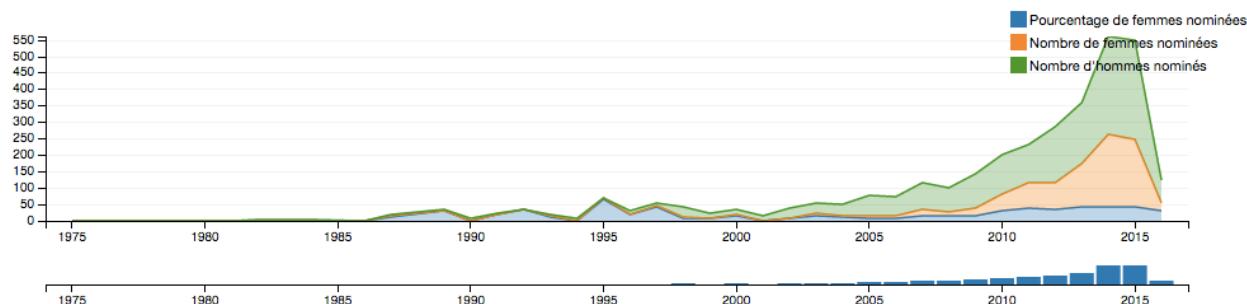
Pourcentages de croissance par année et par marché sur la période 2014/2015:

	A	B	C	ALTERNEXT
2015/2014	+1.6%	+8.5%	+16.7%	+21.4%
2016/2015	+6.2%	+5%	+8.1%	+11.7%

3. Evolution par cotation du taux de nomination des femmes dans les conseils

Globalement sur Euronext et Alternext, le taux des nominations de femmes dans les conseils est passé à 29 % et confirme une tendance de baisse proportionnelle au total

Années de nomination

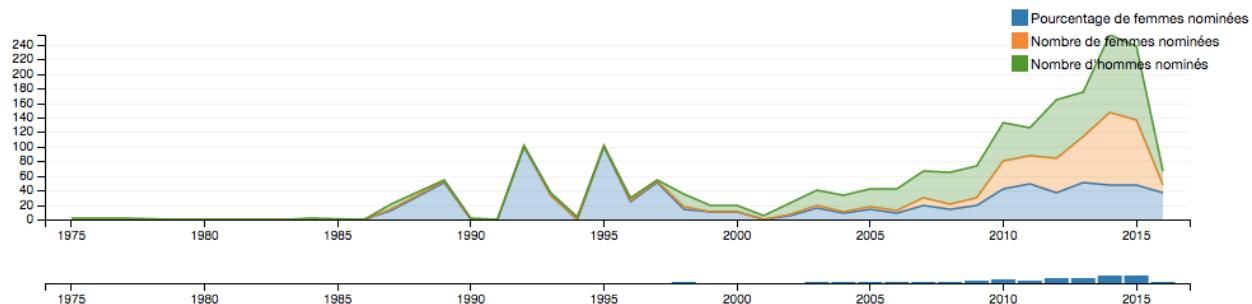


des nominations. En effet, le taux de nomination global était de 42 % en 2014 et de 40 % en 2015.

Le détail des évolutions par marché donne les résultats suivants :

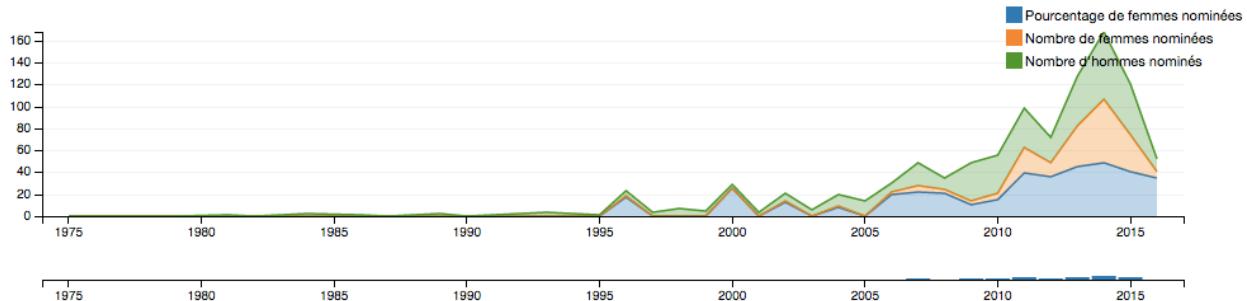
- **Sur la côte A** en 2016, 37 % des nominations (52 % en 2015) à des postes d'administrateurs sont des femmes et 63 % des hommes.

Années de nomination



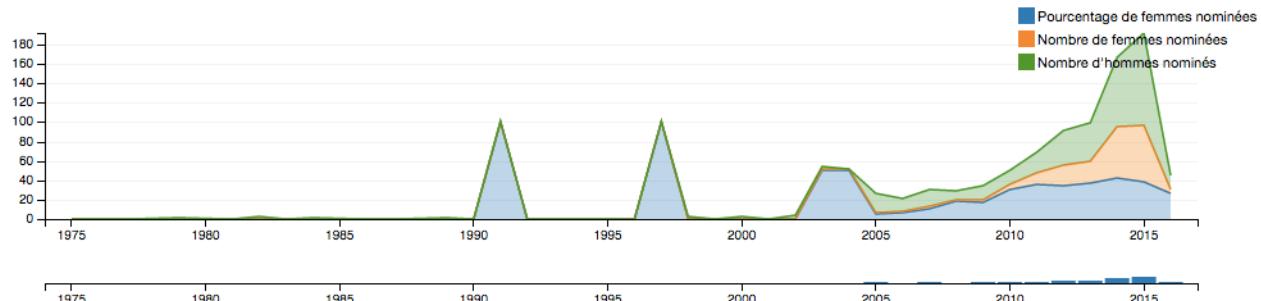
- **Sur la côte B** en 2016, 35 % des nominations (41 % en 2015) à des postes d'administrateurs sont des femmes et 65 % des hommes

Années de nomination



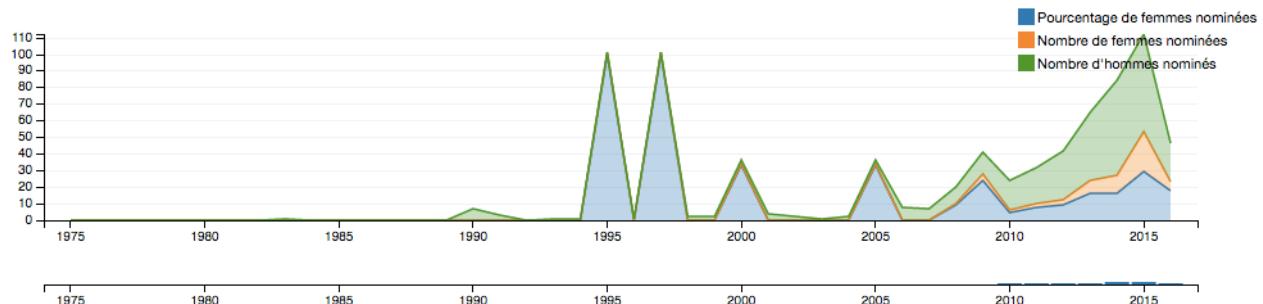
- **Sur la Côte C** en 2015, 26 % des nominations (44 % en 2015) à des postes d'administrateurs sont des femmes et 74 % des hommes.

Années de nomination



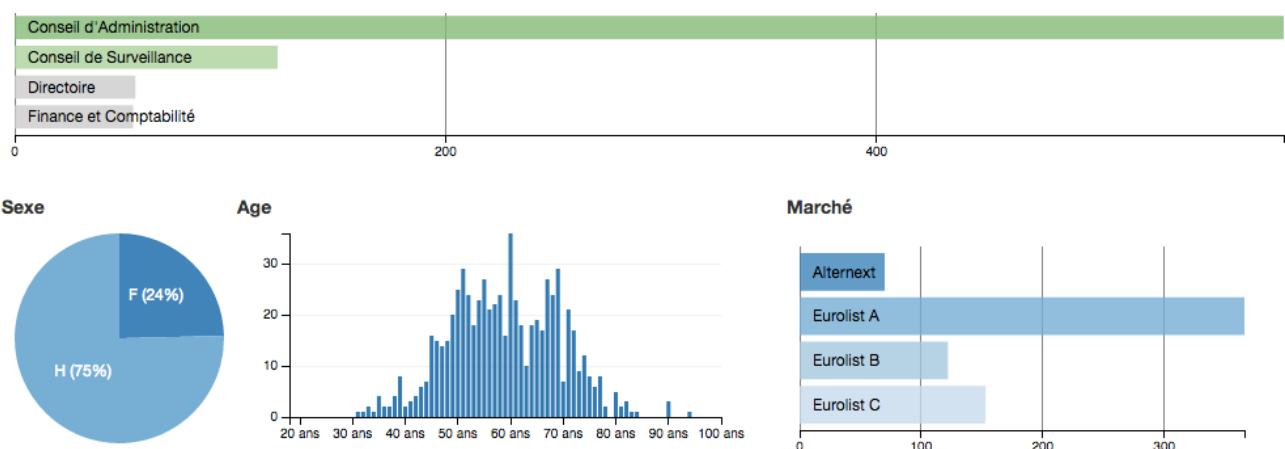
- Sur **Alternext** en 2016, 18 % des nominations (25 % en 2015) à des postes d'administrateurs sont des femmes et 82 % des hommes.

Années de nomination



4. La répartition par nationalité

Sur l'ensemble des sociétés analysées sur Euronext et Alternext, 83,16 % des membres des conseils sont de nationalité française et 16,32 % sont d'une autre nationalité. Parmi



cette population d'autres nationalités, 24 % sont des femmes.

4.1. Répartition des femmes ayant une autre nationalité que française

Par cotation, les 24 % de femmes membres des conseils ayant une autre nationalité que française sont réparties de la manière suivante, montrant un **taux d'internationalisation des administratrices qui décroît avec la taille de la société** :

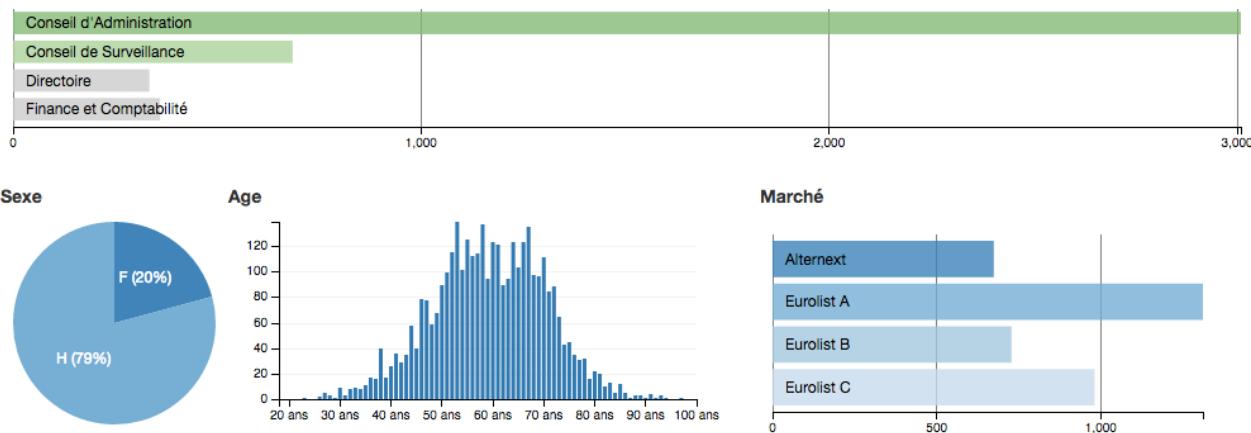
Côte A : 32 % de femmes dans les conseils

Côte B : 18 % de femmes dans les conseils

Côte C : 16 % de femmes dans les conseils

Alternext : 11 % de femmes dans les conseils

4.2. Parmi la population de nationalité française, 20 % sont des femmes



Pour la population de nationalité française, les 20 % de femmes membres de conseils sont respectivement réparties par cotations de la manière suivante :

Côte A : 25 % de femmes dans les conseils

Côte B : 19 % de femmes dans les conseils

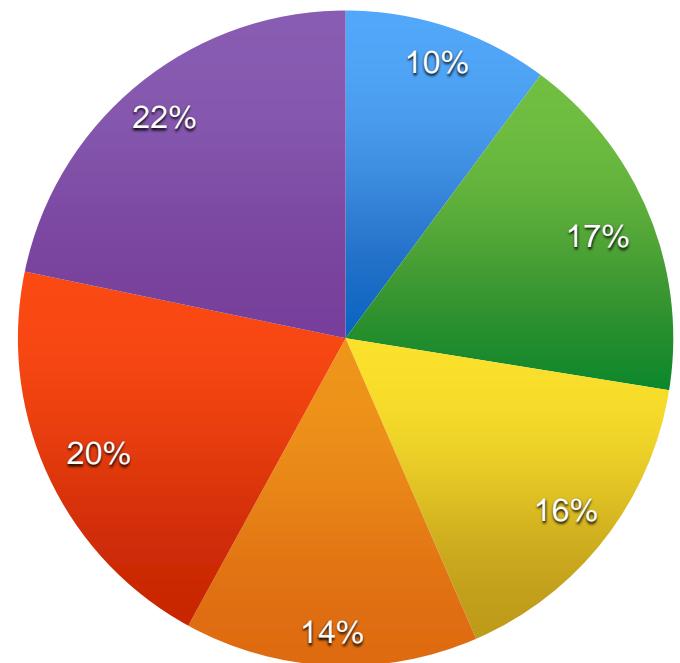
Côte C : 19 % de femmes dans les conseils

Alternext : 14 % de femmes dans les conseils

4.3. Répartition des six principales nationalités dans les conseils.

Ces six nationalités représentent 69 % des non français (hommes et femmes) dans les conseils

■ SUISSE ■ BELGIQUE ■ ALLEMAGNE
■ ITALY ■ ROYAUME-UNI ■ ETATS-UNIS



Détail par pays, des six principaux pays et de leur pourcentage par rapport à l'ensemble des personnes membres de conseils et d'une autre nationalité. Ces six pays représentant 69 % de cette population.

	SUISSE	BELGIQUE	ALLEMAGNE	ITALY	ROYAUME-UNI	ETATS-UNIS
% sur total	7	12	11	10	14	15

L'Allemagne représente 11 % des personnes de nationalité non-française

La Belgique représente 12 % des personnes de nationalité non-française

Les Etats-Unis représentent : 15 % des personnes de nationalité non-française

L'Italie représente 10 % des personnes de nationalité non-française

Royaume-Uni représente 14 % des personnes de nationalité non-française

La Suisse représente 7 % des personnes de nationalité non-française

Les Pays-Bas représentent 2 % des personnes de nationalité non-française

(non inclus dans les six pays car il s'agit du septième pays dans l'ordre décroissant et le taux chute).

Le taux de femmes parmi ces nationalités les plus représentées sont :

Allemagne : 25 % des personnes de nationalité allemandes dans les conseils sont des femmes

Belgique : 17 % des personnes de nationalité belges dans les conseils sont des femmes

Etats-Unis : 27 % des personnes de nationalité américaines dans les conseils sont des femmes (et même 41 % si on se limite à la côte A).

Italie : 22 % des personnes de nationalité italienne dans les conseils sont des femmes

Royaume-Uni : 22 % des personnes de nationalité anglaise dans les conseils sont des femmes

Suisse : 20 % des personnes de nationalité suisse dans les conseils sont des femmes.

Il est donc difficile de déduire que les femmes sont présentes en proportion plus importante en fonction de leur nationalité, bien que les Etats-Unis et l'Allemagne se détachent quelque peu des moyennes.

Note sur l'âge des membres des conseils

Pour chacun des graphiques présentés, la pyramide des âges permet de voir la répartition par population.

Le taux des femmes dans les comités diminue proportionnellement à l'âge des membres pour remonter au-delà de 80 ans :

Les femmes représentent 26 % des conseils (tout âge confondu)

Parmi les plus de 50 ans les femmes représentent 22 % des conseils

Parmi les plus de 60 ans les femmes ne sont plus que 16 % dans les conseils

Parmi les plus de 70 ans, les femmes ne sont plus que 12 % dans les conseils

Et au-delà 80 ans le taux de femmes dans les conseils remonte à 21 %

Conclusion sur les conseils :

Les besoins d'administratrices dans la perspective du seuil obligatoire de 40% pour les sociétés relevant de la loi Copé-Zimmermann

Le nombre de femmes à recruter en tant que membre du conseil est très important et varie beaucoup en fonction de l'ajout de membres féminin ou du remplacement d'un membre masculin par un membre féminin.

Nombres	Côte A (soumis aux quota)	Côte B (soumis aux quota)	Côte C (soumis aux quotas)	Alternext (non soumis aux quota donc pour information)
Nombre de femmes	707 / 2206	346 / 1291	469 / 1759	183/1120
% de femmes	32 %	26 %	26 %	16 %
nombre de femmes pour atteindre 40 %	entre 187 et 293 femmes à recruter en fonction des remplacements	entre 171 et 294 femmes à recruter en fonction des remplacements	entre 250 et 395 femmes à recruter en fonction des remplacements	entre 270 et 435 femmes à recruter en fonction des remplacements
Taux d'effort d'augmentation de la population de femmes	+ 26 %	+ 49 %	+53 %	+147 %

L'estimation basse (cas des 'remplacements') concerne les cas où une femme prend la place d'un homme en cas de renouvellement pour atteindre 40 %. En estimation basse, le besoin d'administratrices sur Euronext serait de 608 femmes à nommer pour atteindre 40% en 2017.

L'estimation haute correspond à l'ajout (ou à la création de nouveaux postes pour les femmes recrutées), ce qui ne correspond pas à un remplacement et demande un nombre de recrutements plus important. En estimation haute, le besoin d'administratrices sur Euronext serait de 982 femmes à nommer pour atteindre 40% d'ici 2017.

Autrement formulé, la population féminine dans les conseils devrait augmenter :

de 26 % pour que la côte A atteigne 40 % de femmes

de 49 % pour que la côte B atteigne 40 % de femmes

de 53 % pour que la côte C atteigne 40 % de femmes

et de 147 % pour qu' Alternext atteigne 40 % de femmes (pour information, Alternext n'étant pas un marché réglementé, donc non soumis à la loi quota)

Caveat : Ces chiffres sont toutefois à relativiser et sont donc fournis à titre indicatif car il s'agit de données globales, or le comptage doit se faire société par société.

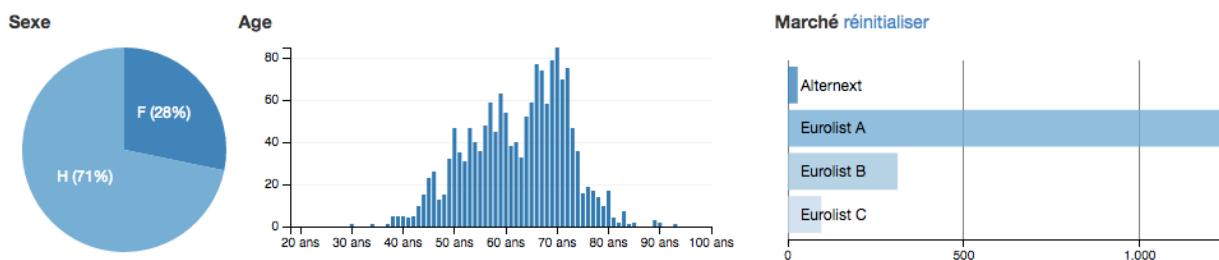
5. la présence des femmes dans les comités des conseils

Ensemble des Côtes A, B, C et Alternext : le taux de présence d'administratrices dans les comités est de 28%, soit un niveau légèrement supérieur au niveau global de femmes dans les conseils (26,7%).

Toutefois, cette moyenne est fournie à titre strictement indicatif car elle recouvre des situations très diverses selon les marchés : les administratrices sont :

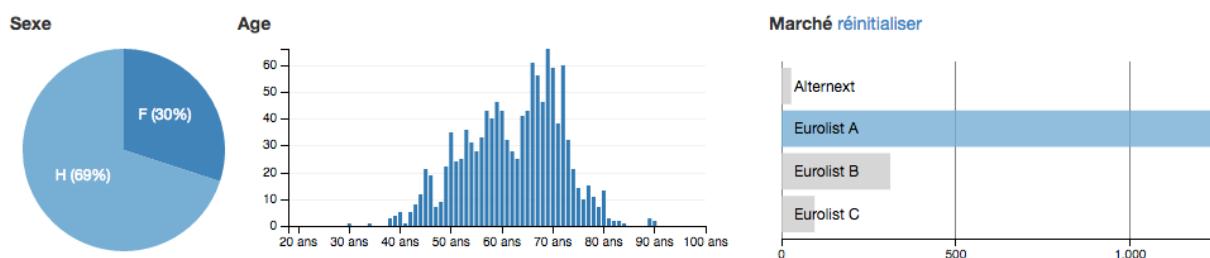
- en nombre inférieur dans les comités des big caps de la côte A (30% vs 32% au conseil) et des small caps B (25% vs 26,8% au conseil),
- en nombre nettement inférieur chez les small caps de la cote C (13% vs 26,6% au conseil)
- en nombre nettement supérieur pour les sociétés cotées sur Alternext (28% vs 16,3% au conseil).

Les comités des conseils regroupent essentiellement les comités de nominations, de rémunérations, les comités d'audit, d'éthique et gouvernance, des risques.

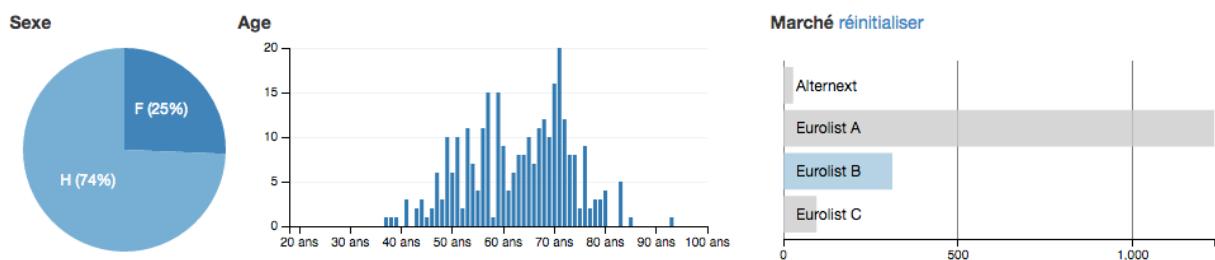


5.1. La présence des femmes dans les comités par cotation

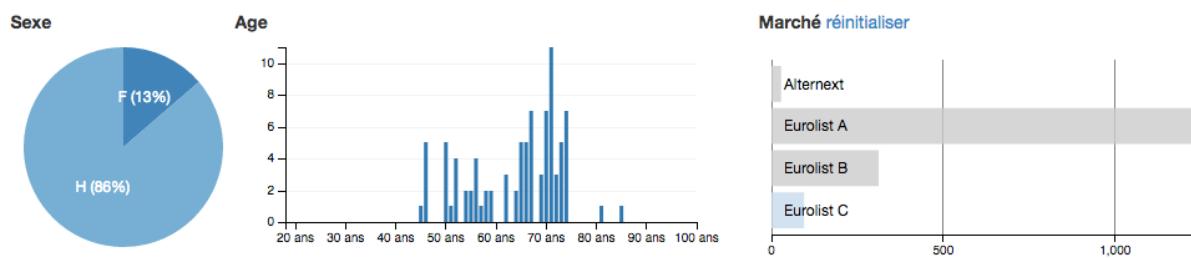
Côte A : 30% de femmes dans les comités à comparer avec 32% de femmes dans les conseils.



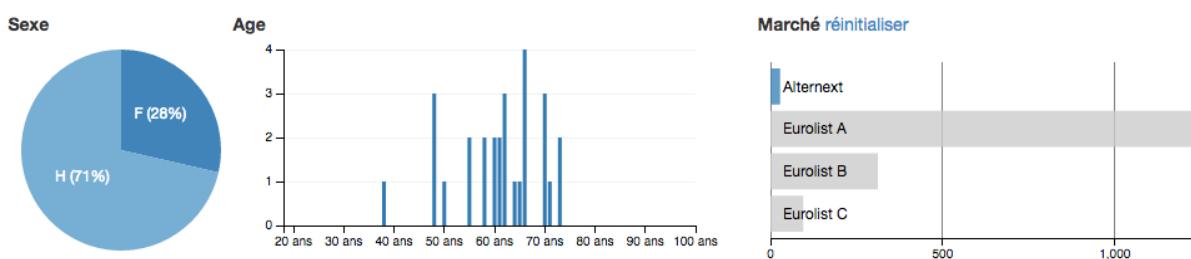
Côte B : 25 % de femmes dans les comités à comparer avec 26,8% de femmes dans les conseils



Côte C : 13 % de femmes dans les comités, à comparer avec 26,6% de femmes dans les conseils.

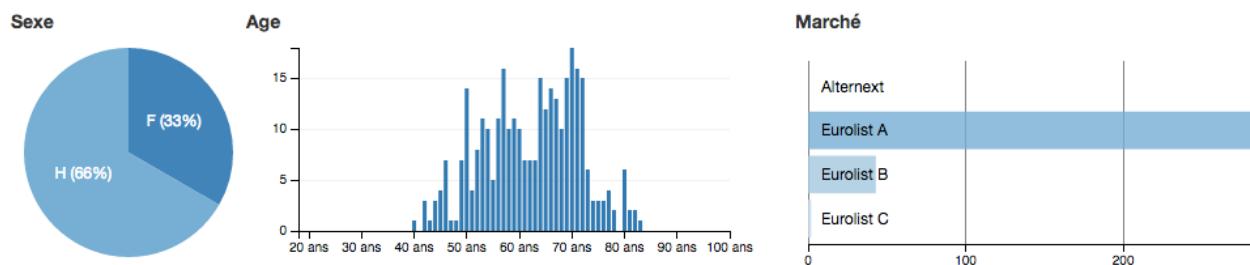


ALTERNEXT : 28 % de femmes dans les comités à comparer avec 16,3% de femmes dans les conseils

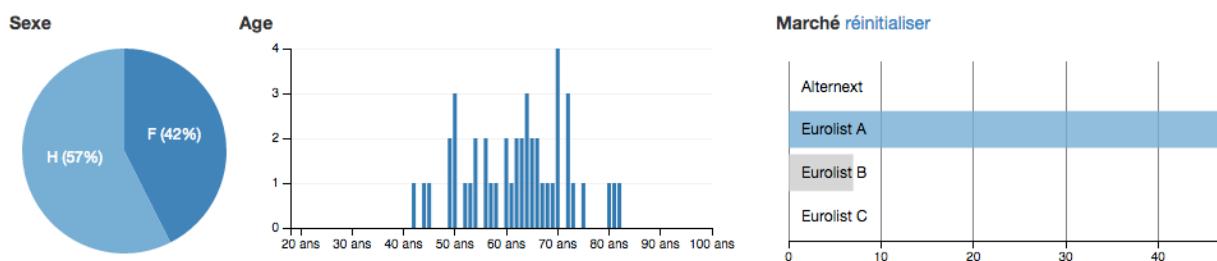


5.2. Les comités des conseils où les femmes sont les plus représentées

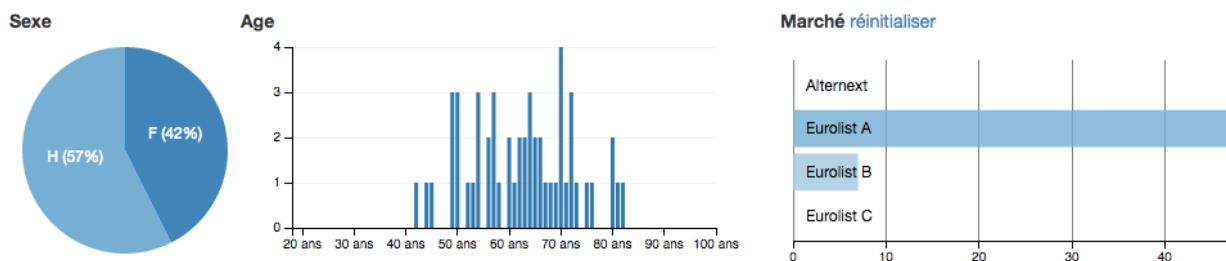
Les trois comités d'éthique, de gouvernance et des risques comptent 33 % de femmes



Les comités d'éthique comptent 42 % de femmes

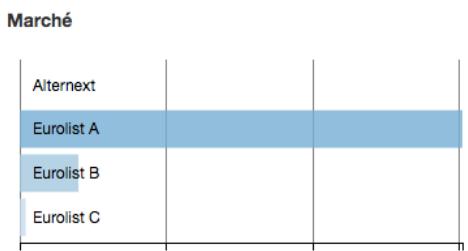
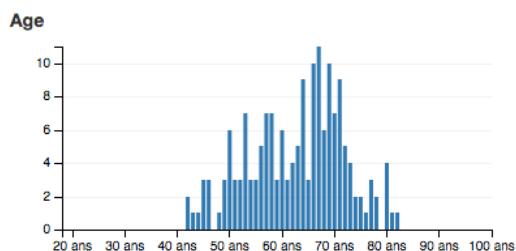
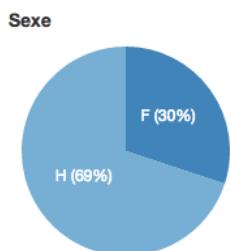


Le taux est de 42,55 % de femmes pour le compartiment A est quasiment identique...

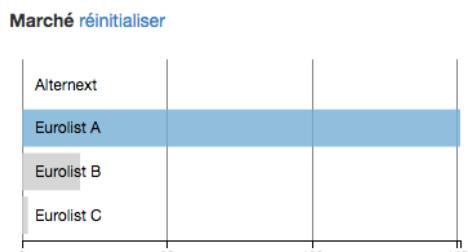
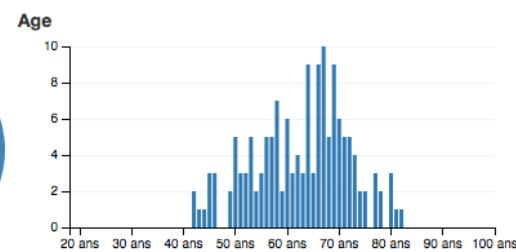
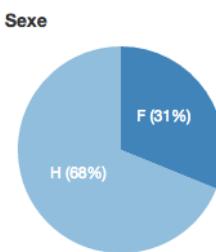


... du taux de 42,85 % de femmes pour le compartiment B

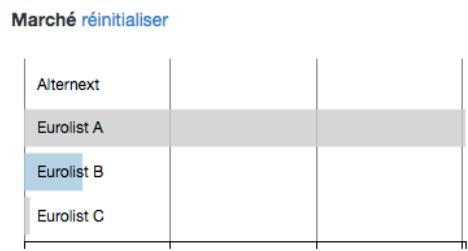
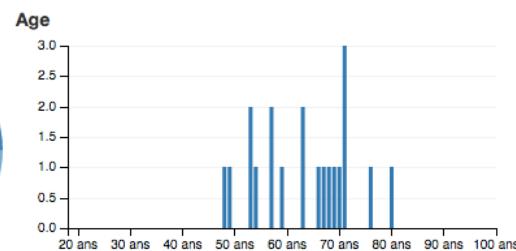
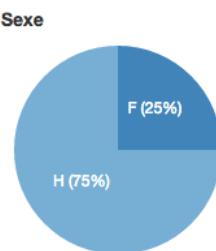
Les comités de gouvernance comptent 30 % de femmes



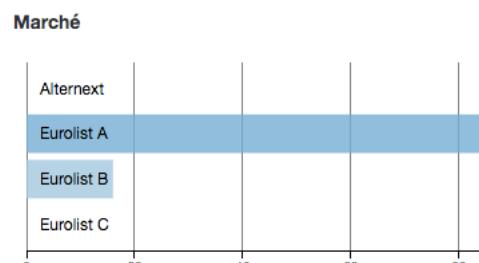
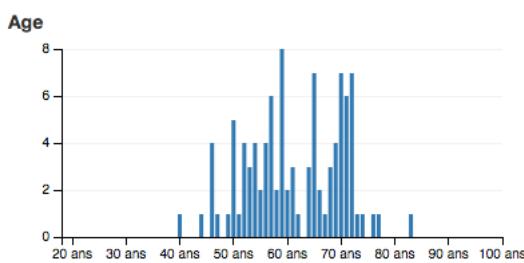
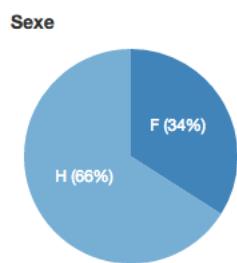
Les comités de gouvernance du compartiment A comptent 31 % de femmes



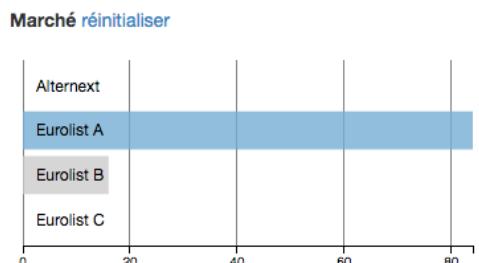
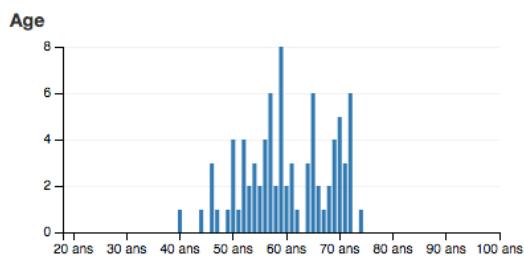
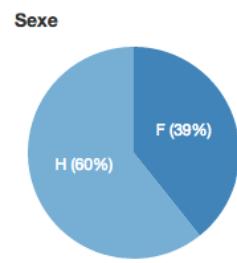
Les comités de gouvernance du compartiment B comptent 25 % de femmes



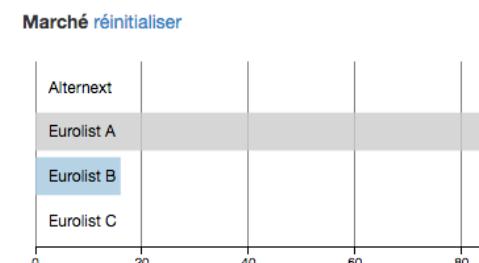
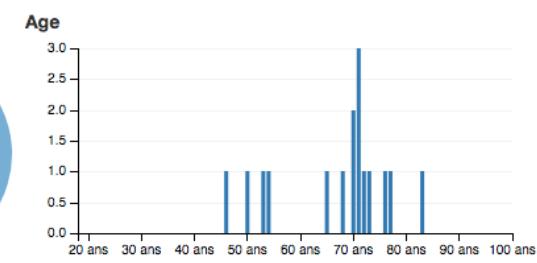
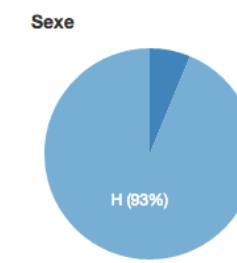
Les Comités de risques comptent 34 % de femmes



Les comités de risques du compartiment A comptent 39 % de femmes...

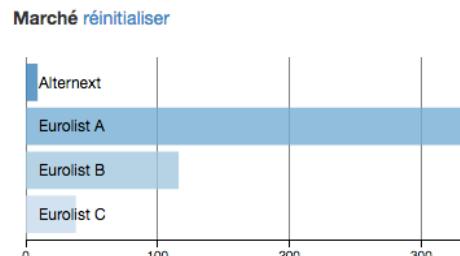
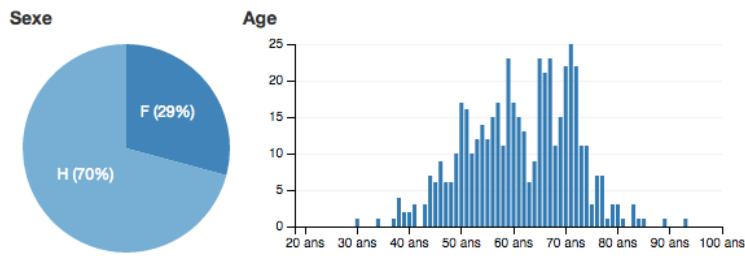


...les comités de risques du compartiment B comptent 7 % de femmes

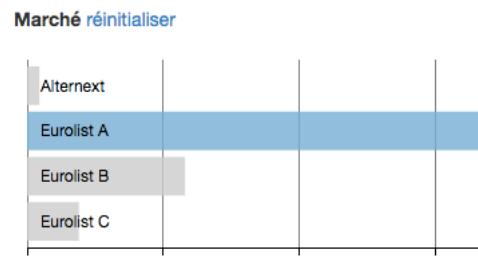
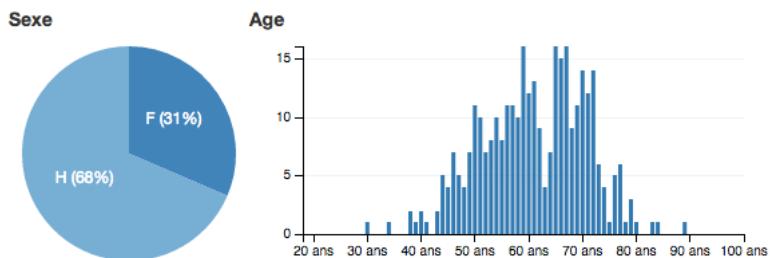


5.3. Les autres comités

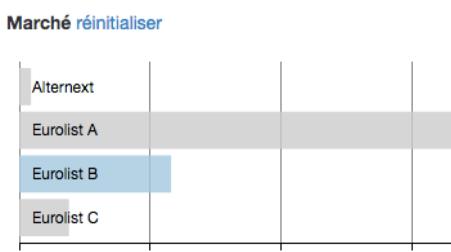
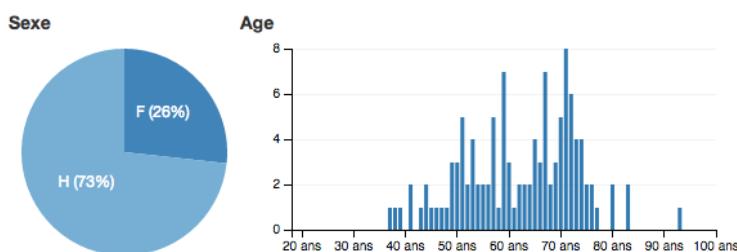
Les comités d'audit comptent 29 % de femmes



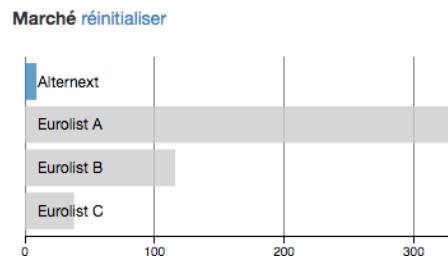
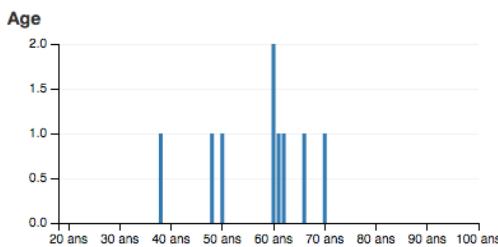
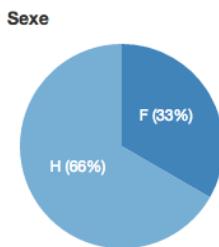
Les comités d'audit du compartiment A comptent 31 % de femmes...



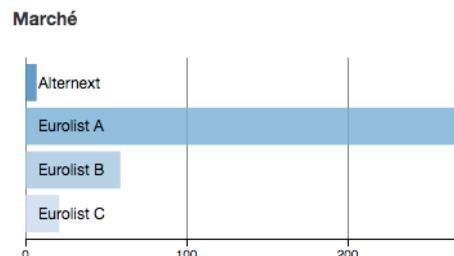
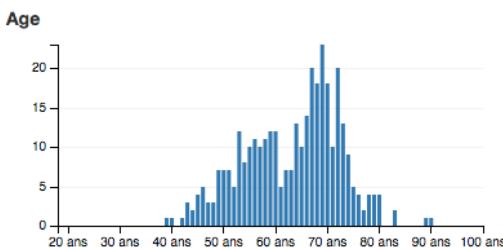
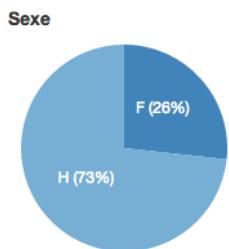
...Les comités d'audit du compartiment B comptent 26 % de femmes...



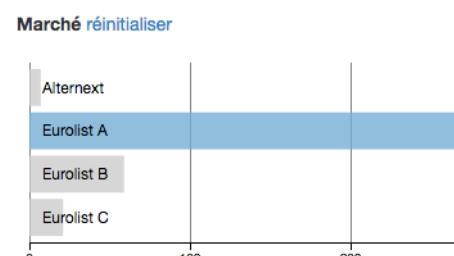
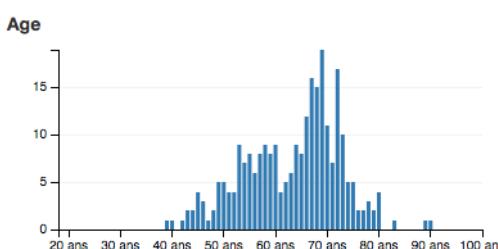
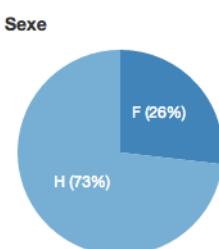
...Les comités d'audit d'Alternext comptent 33 % de femmes...



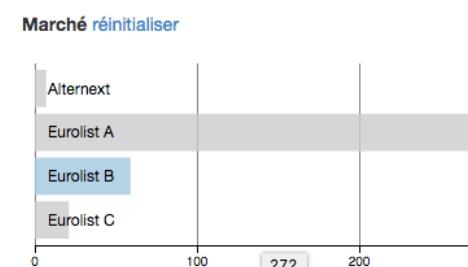
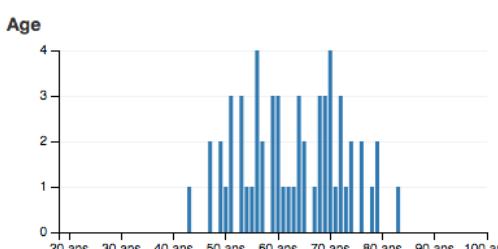
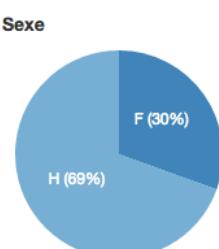
Comités de nominations : 26 %



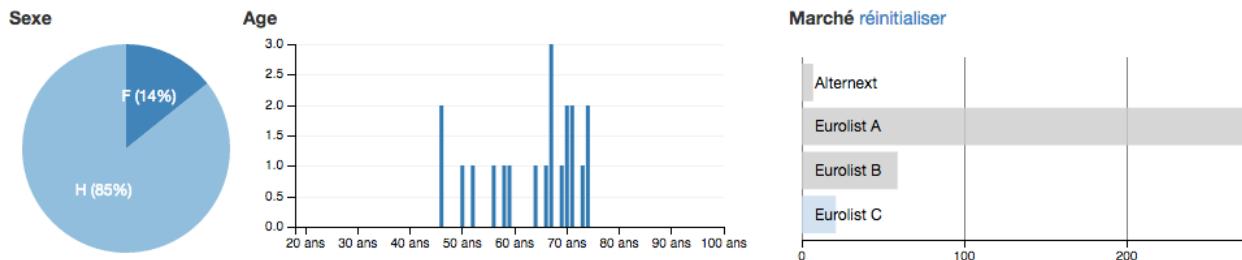
Les comités de nominations du compartiment A comptent 26 % de femmes...



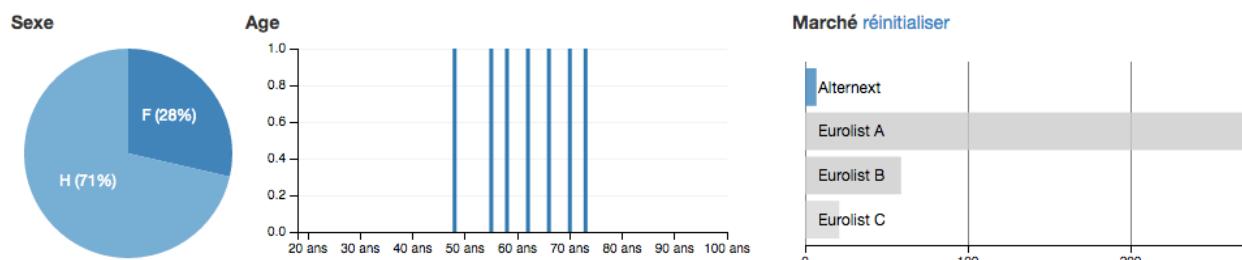
...Les comités de nominations du compartiment B comptent 30 % de femmes...



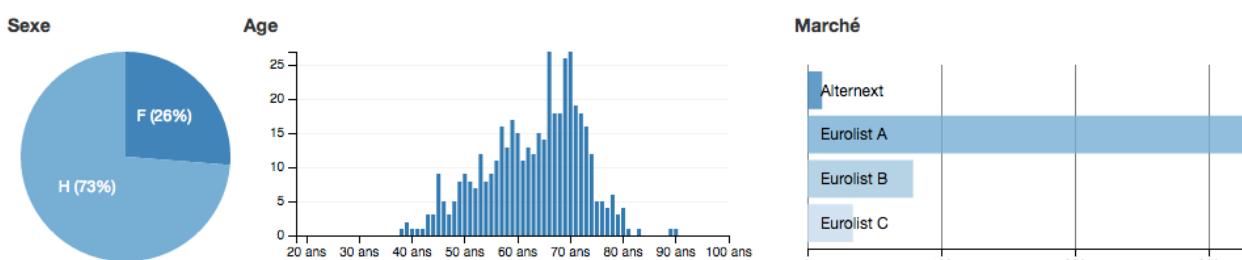
...Les comités de nominations du compartiment C comptent 14 % de femmes...



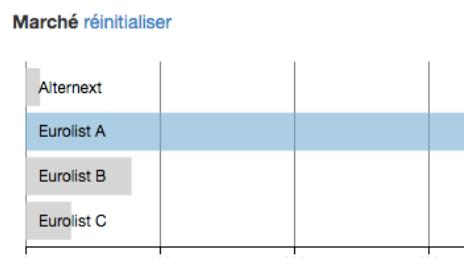
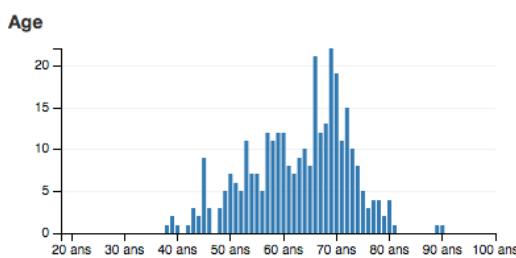
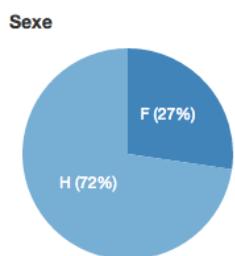
...Les comités de nominations d'Alternext comptent 28 % de femmes...



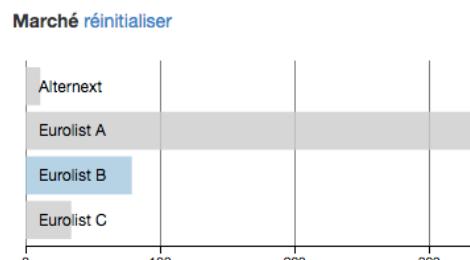
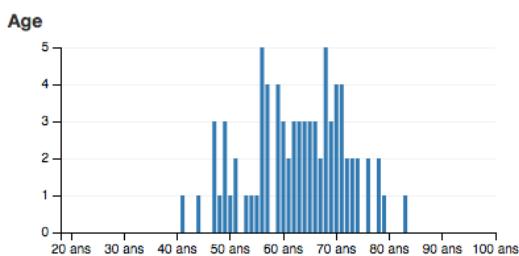
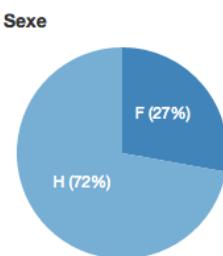
Les comités de rémunération : 26 %



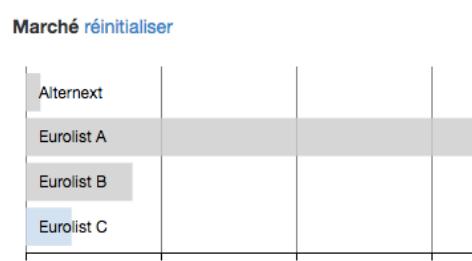
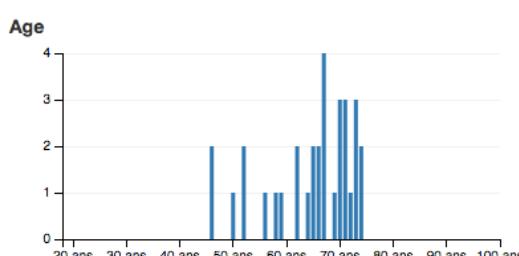
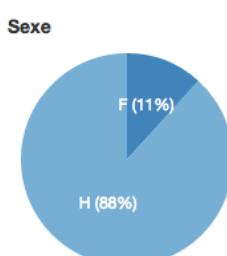
Les comités de rémunérations du compartiment A comptent 27 % de femmes...



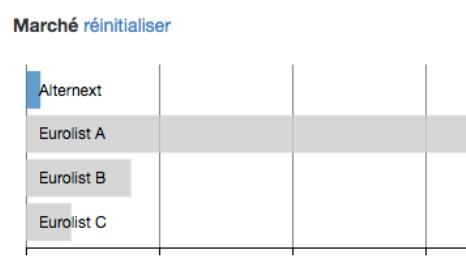
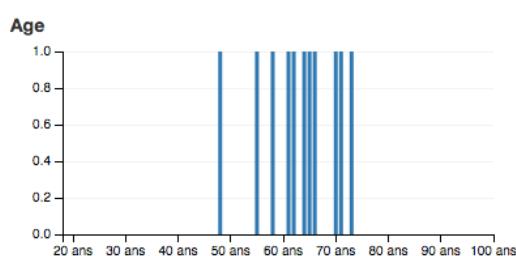
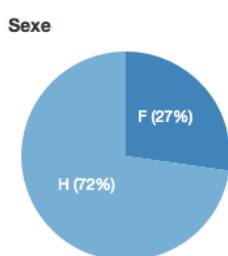
...les comités de rémunérations du compartiment B comptent aussi 27 % de femmes...



...Les comités de rémunérations du compartiment C comptent 11 % de femmes...



...Les comités de rémunérations d'Alternext comptent 27 % de femmes...

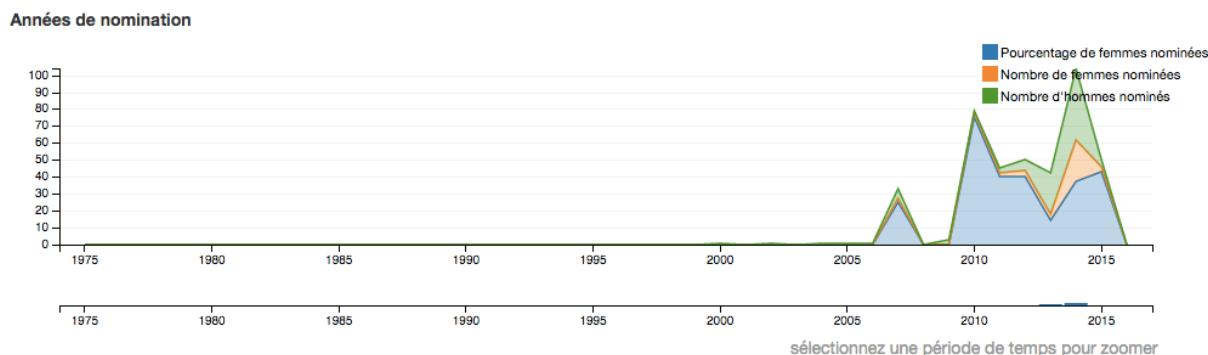


Remarques sur les comités des conseils :

- Le compartiment A regroupe le plus grand nombre de comités des conseils. le détail par cotation permet de prendre en considération les disparités.
- Le nombre réduit de comités pour Alternext et parfois pour le compartiment C explique pourquoi le détail relatif à ces cotations est absent.
- Bien que non soumis aux contraintes des conseils, les femmes dans les comités des conseils ne parviennent à dépasser les 40 % qu'exceptionnellement (comité d'éthique).

5.4. Evolution du taux de nomination des femmes dans les comités des conseils

Globalement sur Euronext et Alternext, le taux des nominations de femmes dans les comités est passé de 37 % en 2014 à 43 % en 2015 pour retomber en 20 % en 2016.



En 2016 les taux de nominations des femmes dans les comités des conseils par cotation

Compartiment A : 24 % contre 50 % en 2015

Compartiment B : 20 % contre 32 % en 2015

Compartiment C : 12 % contre 19 % en 2015

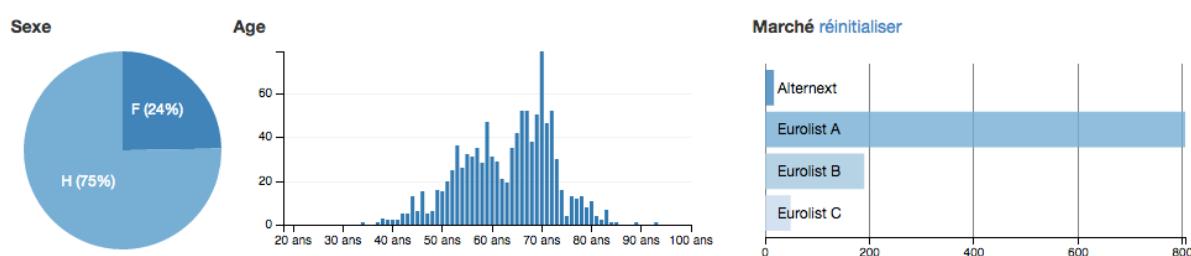
Alternext : données non significatives

5.5. Répartition des membres des comités par nationalité

Nationalité française

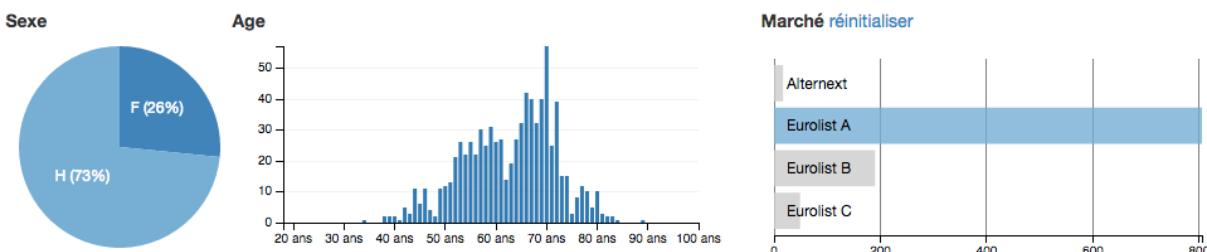
Globalement les personnes de nationalité française représentent 64 % des membres des comités. Si l'on ajoute les personnes dont la nationalité n'est pas renseignée cette proportion augmente à 79 %.

24 % de cette population membre des comités sont des femmes

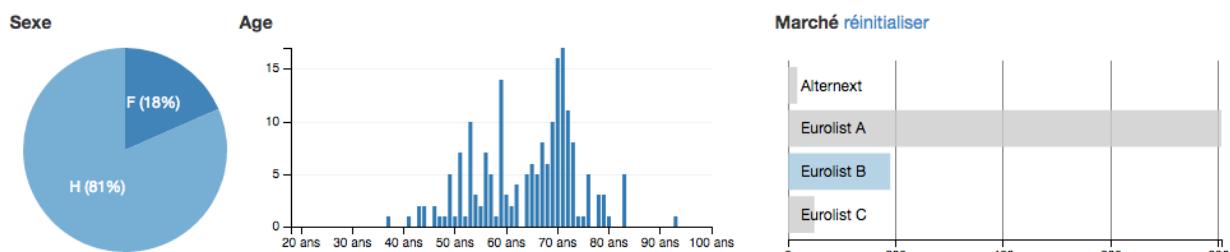


La répartition des membres des comités de nationalité française est la suivante :

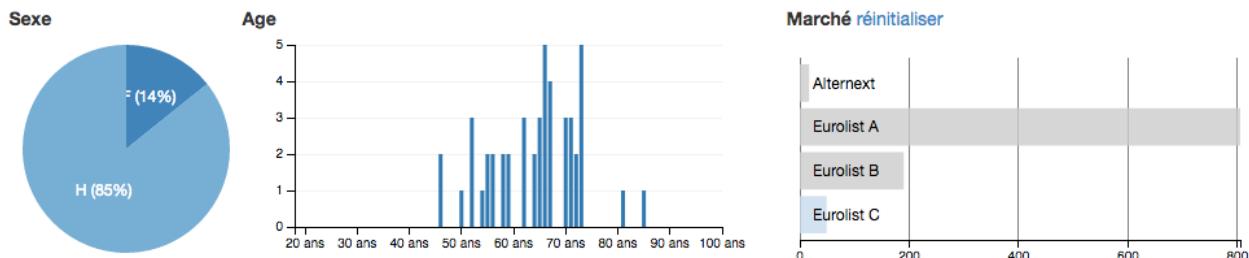
Pour les comités de la côte A la population de nationalité française se compose de 26 % de femmes



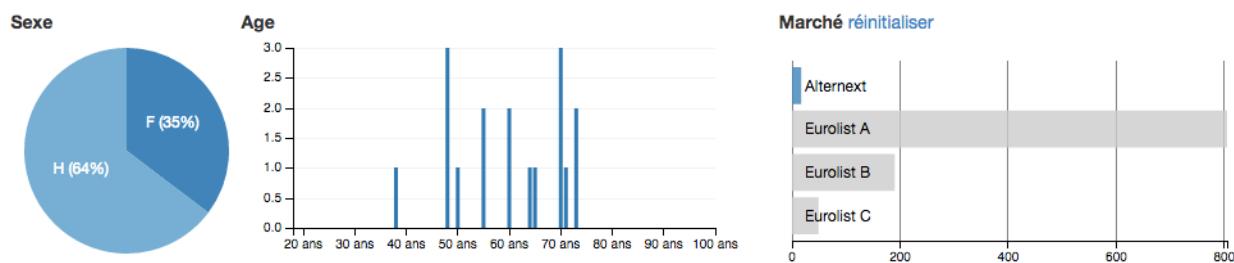
Pour les comités de la côte B la population de nationalité française se compose de 18 % de femmes



Pour les comités de la côte C la population de nationalité française se compose de 14 % de femmes

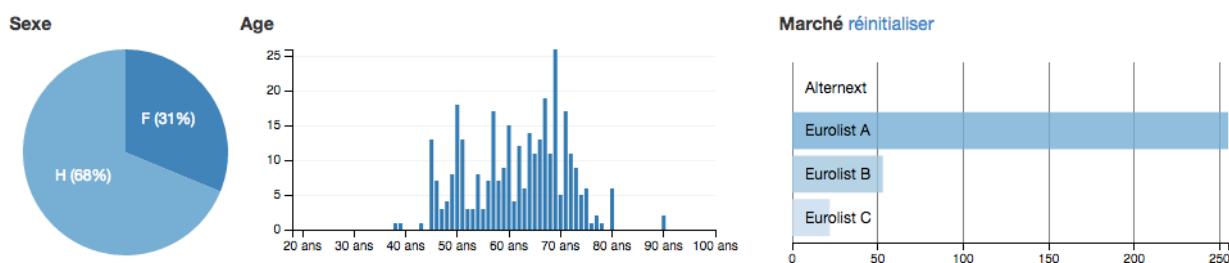


Pour les comités d'Alternext la population de nationalité française se compose de 35 % de femmes

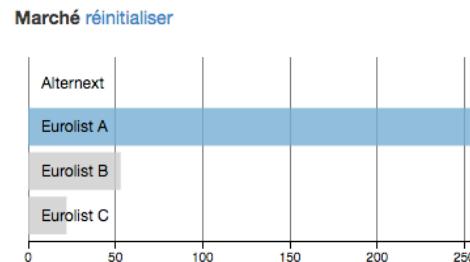
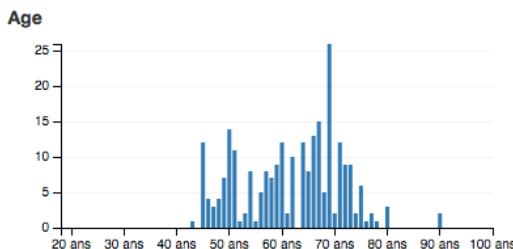
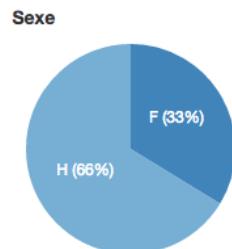


Les autres nationalités

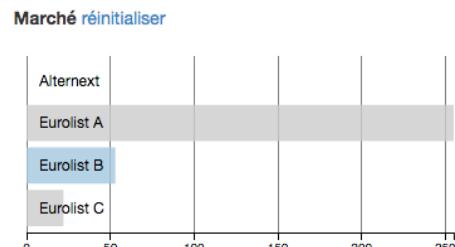
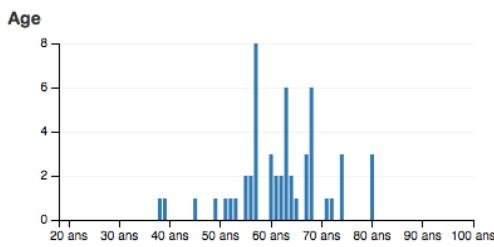
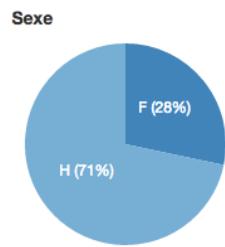
Les membres des comités d'une autre nationalité sont 37 %, parmi eux, les femmes représentent 31 % pour la globalité des cotations (les personnes dont la nationalité n'est pas connue sont exclues des calculs).



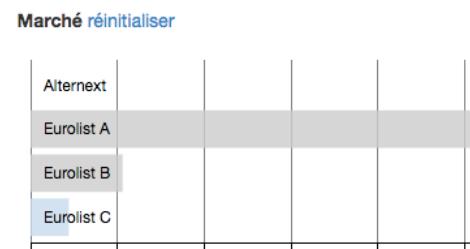
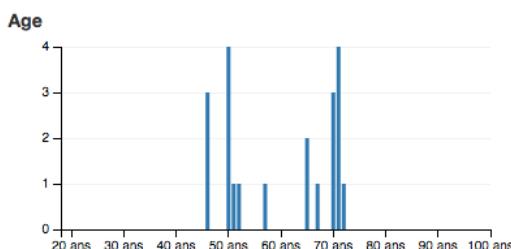
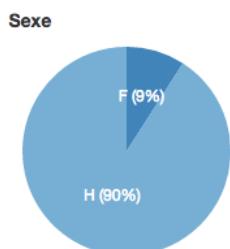
Pour les comités de la côte A la population d'une autre nationalité se compose de 33 % de femmes



Pour les comités de la côte B la population d'une autre nationalité se compose de 28 % de femmes

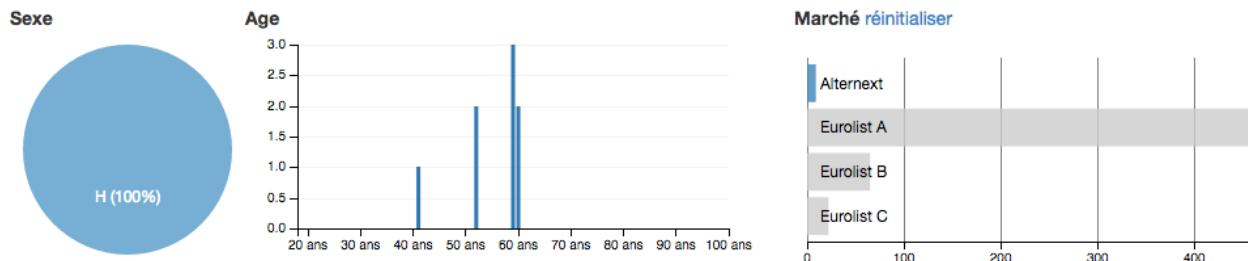


Pour les comités de la côte C la population d'une autre nationalité se compose de 9 % de femmes



Pour les comités d'Alternext la population d'une autre nationalité se compose d'aucune femme.

Il convient de souligner le peu de comité sur Alternext pour relativiser ce taux.



6. L'âge des membres des comités

Pour chacun des graphiques présentés, la pyramide des âges permet de voir la répartition par population.

Le taux des femmes dans les comités diminue proportionnellement à l'âge des membres :

Les femmes représentent 28 % des comités (tout âge confondu)

Parmi les plus de 50 ans les femmes représentent 24 % des membres de comités des conseils

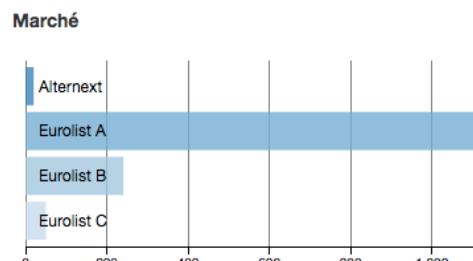
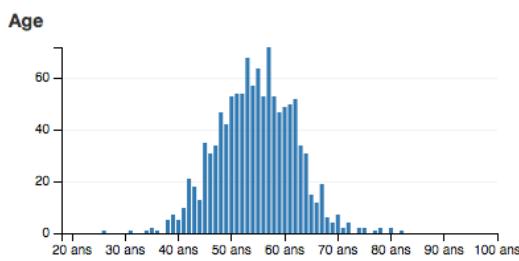
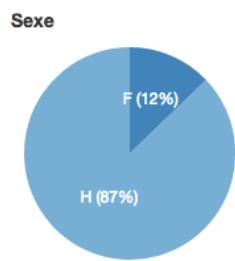
Parmi les plus de 60 ans les femmes ne sont plus que 15 % dans les comités des conseils

Parmi les plus de 70 ans, les femmes ne sont plus que 8 % dans les comités des conseils

Et au-delà 80 ans il n'y a que des hommes dans les comités de conseils

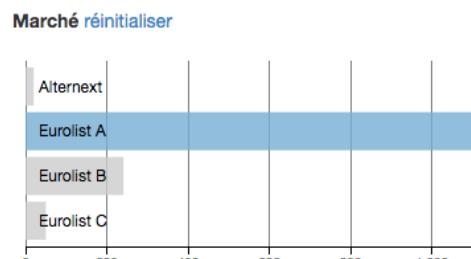
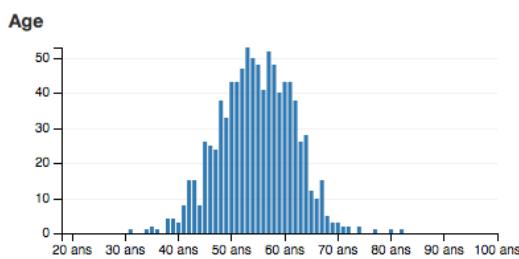
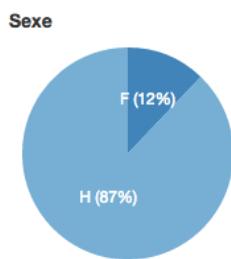
7. Les Directoires, comités de direction

A titre de comparaison avec les organes de gestion (Directoires, Comités de direction ou exécutifs), le taux de représentation des femmes ressort nettement inférieur à celui dans les conseils comme l'illustrent les analyses suivantes :

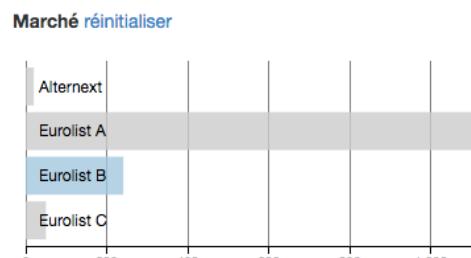
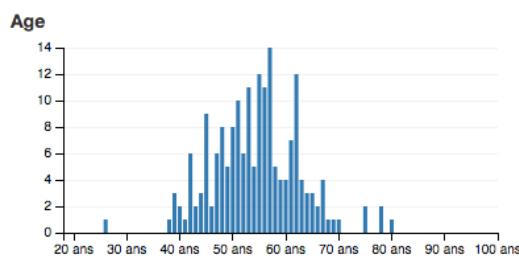
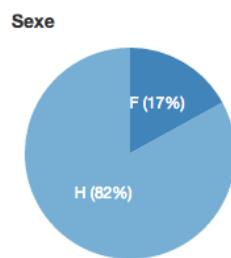


Les comités de direction : 12 %

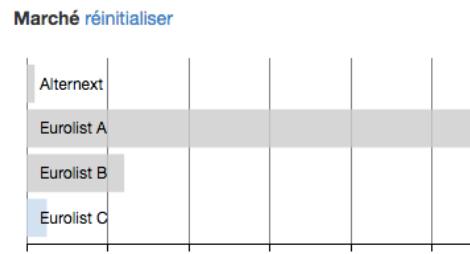
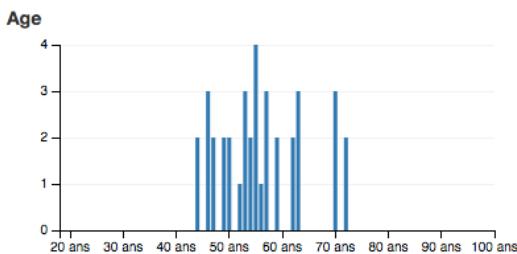
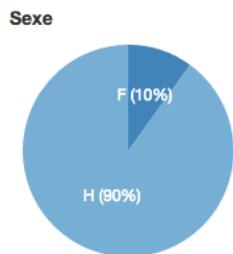
Les comités de direction du compartiment A comptent 12 % de femmes...



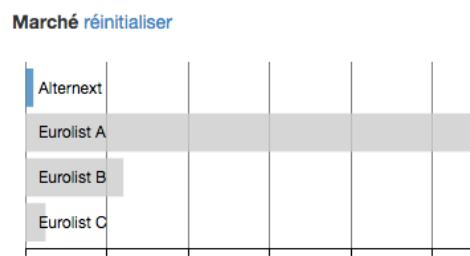
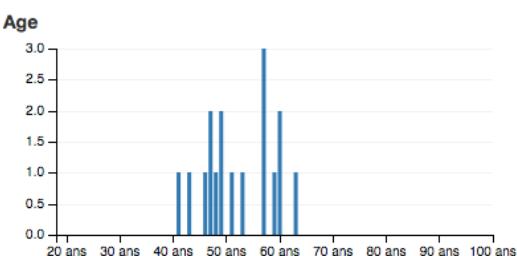
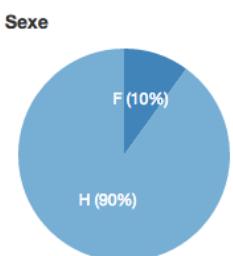
...les comités de direction du compartiment B comptent 17 % de femmes...



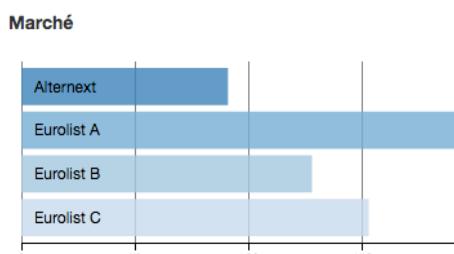
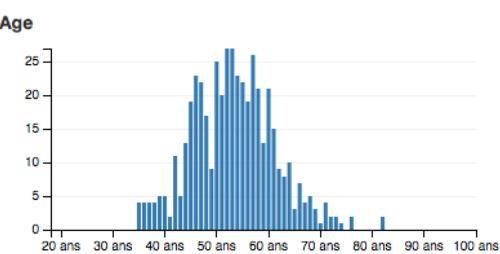
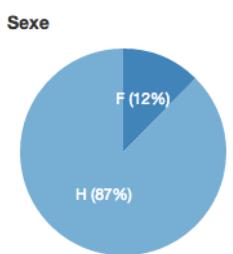
...les comités de direction du compartiment C comptent 10 % de femmes...



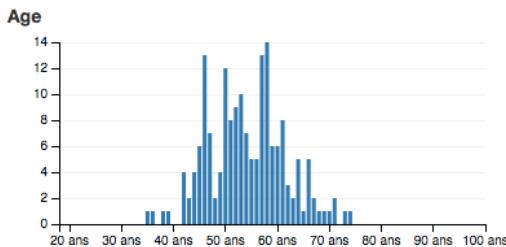
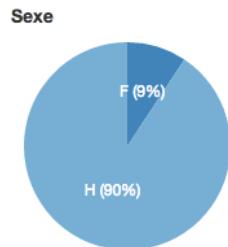
...Les comités de direction d'Alternext comptent 10 % de femmes



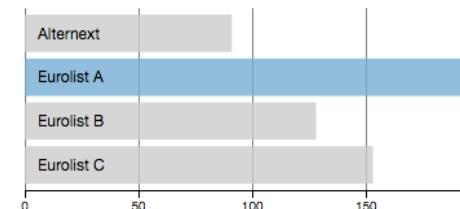
Les directoires comptent : 12 % de femmes



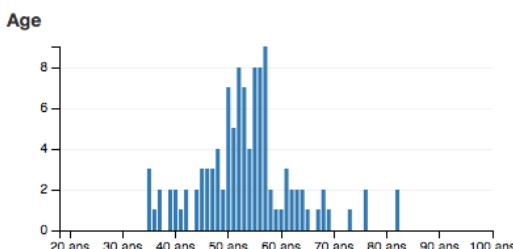
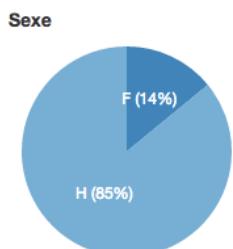
Les directoires du compartiment A comptent 9 % de femmes...



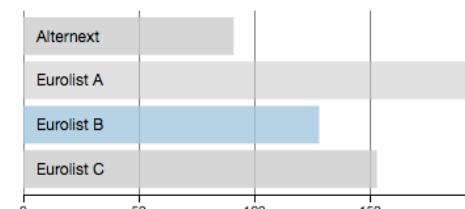
Marché réinitialiser



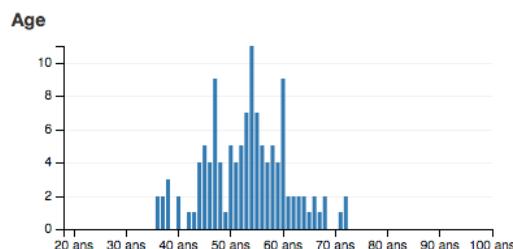
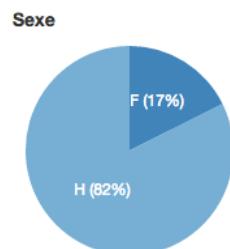
...les directoires du compartiment B comptent 14 % de femmes...



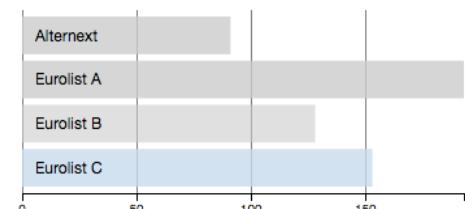
Marché réinitialiser



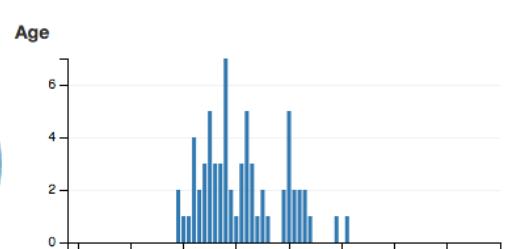
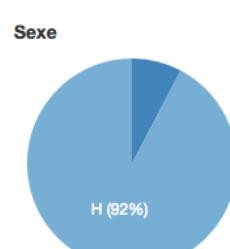
...Les directoires du compartiment C comptent 17 % de femmes...



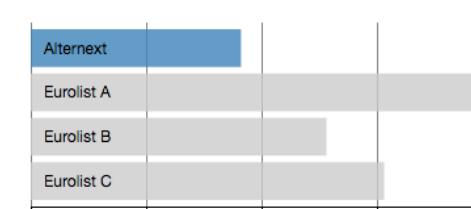
Marché réinitialiser



...Les directoires d'Alternext comptent 8 % de femmes

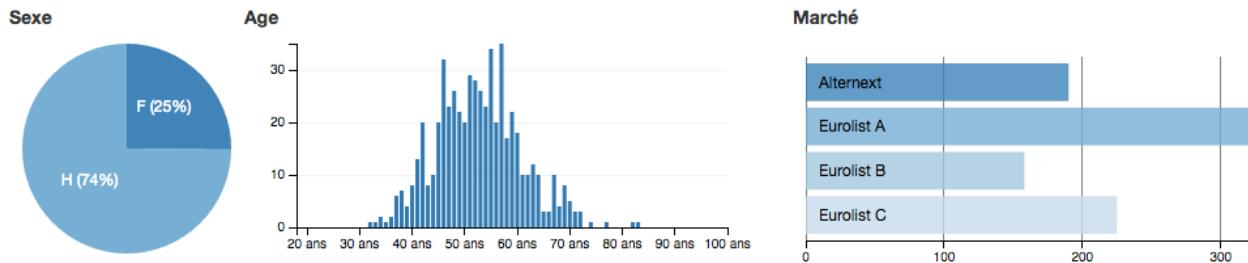


Marché réinitialiser

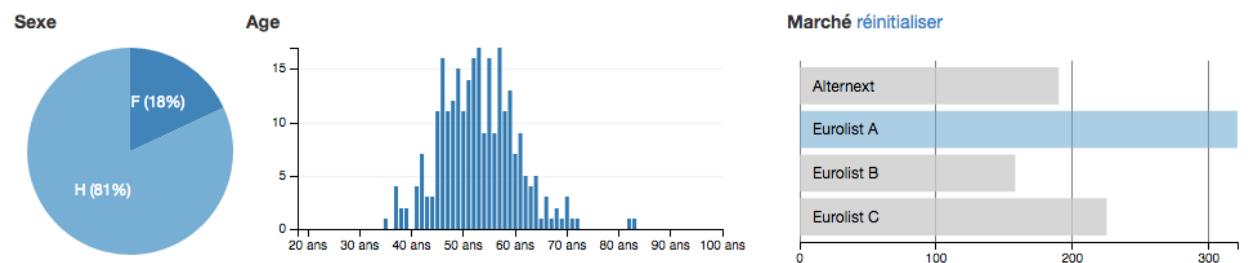


Comités 'finances et comptabilités'

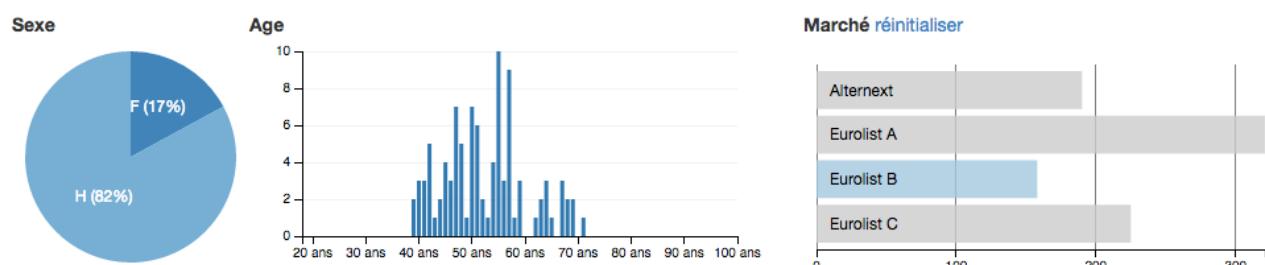
Les comités 'finance et comptabilité' comptent 25 % de femmes



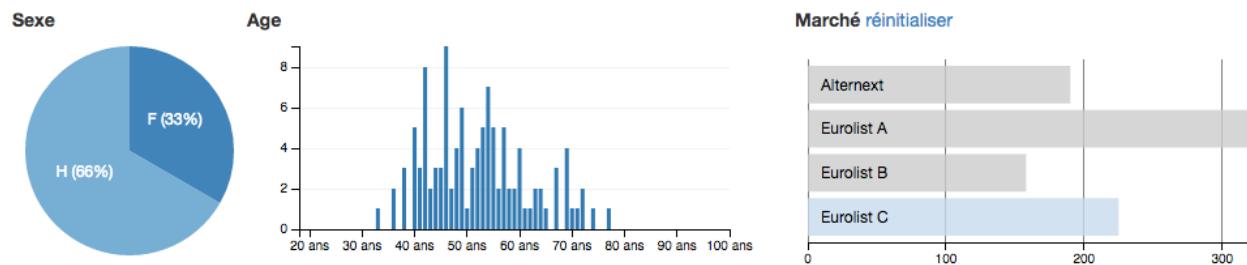
Les comités de 'finance et comptabilité' du compartiment A comptent 18 % de femmes...



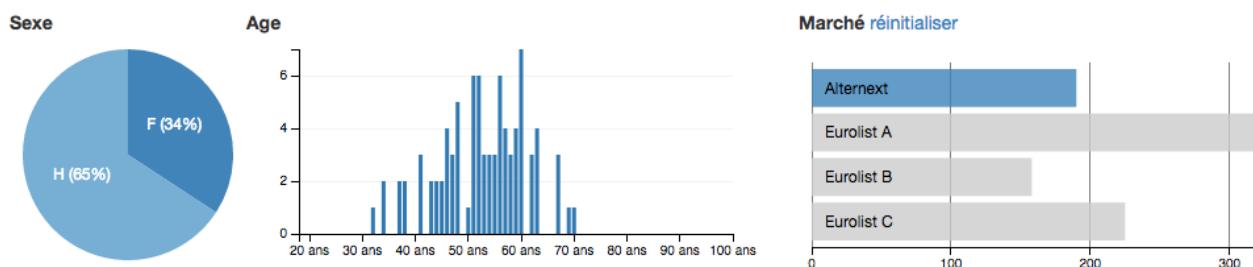
...les comités 'finance et comptabilité' du compartiment B comptent 17 % de femmes...



...les comités 'finance et comptabilité' du compartiment C comptent 33 % de femmes...



...Les comités 'finance et comptabilité' d'Alternext comptent 34 % de femmes



Conclusion

La progression de la représentation des femmes dans les conseils se poursuit en 2016 mais à un rythme ralenti sauf pour les grosses capitalisations, ce qui constitue un véritable enjeu pour atteindre le seuil de 40% en 2017 fixé par la loi Copé-Zimmermann.

En effet, en estimation basse, il faudrait environ 600 nominations supplémentaires dans les sociétés d'Euronext Paris d'ici les AG 2017.

Il sera donc intéressant de suivre les modalités mises en place par les sociétés pour y parvenir dans le respect des règles et bonnes pratiques relatives à la taille et à la composition des conseils, comme à titre indicatif :

- Nomination d'une femme en cas de renouvellement d'un mandat détenu par un homme
- Non renouvellement d'un mandat détenu par un homme,
- Nominations supplémentaires de femmes

Outre la nécessaire réflexion sur la matrice des compétences du conseil en fonction de ses besoins stratégiques, l'ampleur de ces recrutements d'administratrices ouvre le débat sur l'ouverture vers différentes sources de talent :

- Internes à l'entreprise : ce qui suppose que le réservoir de femmes en position exécutive soit suffisant. Or, notre enquête montre le faible niveau de représentation des femmes à cet égard (cf. statistiques dans les comités exécutifs),
- Externes : il apparaît donc que le recours par les entreprises aux réseaux féminins externes proposant des profils sélectionnés et formés en fonction des besoins des conseils devient une démarche indispensable pour atteindre le seuil de 40% d'ici 2017 tout en transformant cette contrainte quantitative en opportunité qualitative de diversification des compétences.