

XX

## Entretien avec Madame Françoise Savés, Présidente de l'Association Femmes Experts-Comptables



**Françoise Savés**

Présidente de l'Association Femmes Experts-Comptables (AFEC), Expert-comptable

**A l'occasion de la journée de la femme et des 10 ans de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (Loi « Copé-Zimmerman »), la rédaction D.O Actualité propose à la Présidente de l'AFEC de livrer son analyse de l'évolution de la parité au sein de l'entreprise et de la profession d'expertise comptable.**

**1. D.O Actualité** - La loi Copé-Zimmerman, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle vient de fêter ses 10 ans, quel bilan faites-vous de son application au sein des entreprises ?

**2. F. Savés** - Incontestablement la loi a permis de progresser sur ce point. Mais la France partait de loin :

– en 2008, les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 ne comptaient encore que 12 % d'administratrices ;

– après une période d'incitation de 2011 à 2017, la loi est devenue applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;

– dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la quasi-totalité des entreprises du CAC 40 domiciliées en France avaient atteint le quota de 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ;

– au 1<sup>er</sup> mars 2019, les femmes occupaient 43,6 % des sièges d'administrateurs dans les conseils des sociétés du SBF 120 ;

– en 2020, la part des femmes dans les conseils d'administration du SBF 120 est de 45,7 %. La France est le meilleur élève européen, en tête devant la Norvège (40 %), pourtant pionnière sur ce sujet dès 2004.

Si les résultats sont là pour les très grandes entreprises, celles fortement médiatisées, celles pour qui le quota est une question de réputation, le ruissellement n'a pas eu lieu. Quand on analyse l'intégralité des sociétés soumises à la loi, le taux moyen de femmes dans les conseils chute à 24 %.

Une autre limite de la loi apparaît également : l'absence d'incidence des quotas sur les instances dirigeantes, comex, codir, direction générale, ou dans les comités stratégiques, véritables lieux de pouvoir.

En 2019, au sein des 60 plus grandes entreprises privées cotées à la Bourse de Paris, les femmes ne représentaient que 17,5 % des membres des comités exécutifs.

C'est pour cela que le gouvernement réfléchit à un élargissement de la loi.

Pour plus de précisions sur les données statistiques de la mixité dans les instances dirigeantes, V. *Ethics & Boards (2020), La mixité*

*dans les instances dirigeantes, Étude mars 2020 (<http://bit.ly/3c94SOs>).*

**3. D.O Actualité** - Quelles sont les propositions de l'AFEC pour dépasser ces limites ?

**4. F. Savés** - Élargir le champ d'application et alourdir les sanctions ne suffit pas. Il faut un contrôle et donc une obligation déclarative. Dès 2019, lors de sa participation aux travaux du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'AFEC a proposé deux mesures concrètes :

**1<sup>re</sup> proposition : une obligation déclarative à deux niveaux :**

► au Registre National du Commerce et des Sociétés (RNCS), seraient déclarées chaque année :

– l'organisation et la composition des organes de gouvernance : conseils, comités, codir, comex,... ou toute autre structure répondant à des caractéristiques précises, à définir, de dirigeance et/ou de gouvernance collégiale ;

– la répartition femmes/hommes au sein de chacun de ces organes de gouvernance.

Cette déclaration serait réalisée au moyen d'un formulaire en ligne simple et peu coûteux qui permettrait, en temps réel, de calculer et publier l'indice de parité dans la gouvernance.

► dans le rapport de gestion des sociétés, la composition des organes de dirigeance/gouvernance, leur répartition femmes/hommes et l'indice de parité dans la gouvernance deviendraient des informations obligatoires.

**2<sup>e</sup> proposition : un contrôle des informations déclarées.**

L'indice de parité dans la gouvernance constituerait une information aisément accessible gratuitement à tout public. Il est appelé à devenir très vite un élément de l'identité de l'entreprise et de sa réputation, au même titre que d'autres données extra-financières.

Les greffes des Tribunaux de commerce seraient tenus de vérifier l'obligation de dépôt et de mise à jour annuelle. Le défaut de dépôt devrait faire l'objet de sanctions.

Dans les sociétés dotées d'un commissaire aux comptes, dans le cadre de sa mission légale, celui-ci vérifierait l'exactitude et la sincérité des informations figurant dans le

rapport de gestion et en particulier l'indice de parité dans la gouvernance.

**5. D.O Actualité** - Quel pourra être le rôle de l'expert-comptable dans la mise en œuvre des mesures proposées par l'AFEC ?

**6. F. Savés** - Les experts-comptables sont une profession citoyenne et engagée qui assure en continue un « service après-loi ». Nous sommes en permanence auprès de nos clients pour expliquer, alerter, conseiller et les accompagner dans leurs obligations déclaratives. La mobilisation de nombreux acteurs, au premier rang desquels les experts-comptables, constituera un cercle vertueux. L'objectif est bien d'atteindre des résultats en évitant les sanctions. C'est notre rôle.

**7. D.O Actualité** - Avez-vous déjà eu des retours de la profession au sujet de ces propositions ?

**8. F. Savés** - Nous travaillons avec le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes et avec Marie-Jo Zimmermann. Notre Association a été créée en 2011 à l'initiative du Conseil Supérieur de l'Ordre des experts-comptables. La Compagnie nationale des commissaires aux comptes est partenaire. Initialement, l'AFEC a été créée pour accompagner le déploiement de la loi Copé-Zimmerman. Nous sommes des observateurs attentifs au cœur du dispositif ; nous avons réalisé une étude sur le sujet durant plusieurs années et publié de nombreux articles. Lors de l'élaboration de nos propositions en 2019 pour le HCE, nous avons évidemment échangé avec les deux présidents des institutions.

**9. D.O Actualité** - Pour l'instant, la profession de l'expertise comptable est la seule profession du droit et du chiffre à s'être saisie de cette problématique, comment l'expliquez-vous ?

**10. F. Savés** - Nous sommes souvent en première ligne sur de nombreux sujets qui touchent les entreprises. Actuellement, la crise économique induite par la Covid-19 en est un exemple de plus... Il est normal que les femmes de la profession comptable se mobilisent sur le sujet de la parité.

**11. D.O Actualité** - S'agissant de la parité au sein de la profession de l'expertise comptable, quel constat faites-vous de la situation actuelle ?

**12. F. Savés** - Il y a encore beaucoup à faire. Trop de jeunes femmes diplômées quittent la profession et les raisons sont connues. Il s'agit essentiellement de recherche d'un meilleur équilibre de vie et de l'absence de modèle de carrière qui les enthousiasme. Seulement 28% des inscrit(e)s au tableau de l'Ordre des experts-

comptables sont des femmes, alors que nous avons quasiment la parité au niveau des étudiant(e)s et des diplômé(e)s. Certes, nous remarquons une certaine amélioration ces dernières années, mais nous ne devons pas baisser la garde car le chemin est encore long pour parvenir à la parité. Nous devons travailler en profondeur le management des cabinets pour un meilleur respect des équilibres de vie. Au-delà des femmes, c'est l'attractivité de la profession pour les nouvelles générations qui est en jeu.

Nous avons aussi besoin d'aider les femmes à combattre les freins invisibles qu'elles se mettent pour accéder à des postes de direction dans les cabinets et pour être plus présentes dans les instances professionnelles. Des femmes inspirantes et engagées sont toujours des modèles qui entraînent.

**13. D.O Actualité** - L'ONU a défini ainsi le thème de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2021 : « Leadership féminin pour un futur égalitaire dans le monde de la Covid-19 ». Qu'évoque ce choix pour vous ?

**14. F. Savés** - De nombreuses études démontrent les apports importants de la parité dans la croissance de l'économie. « Les femmes sont l'actif économique le plus sous-utilisé au sein de l'économie mondiale » (*José Angel Gurría, Secrétaire général de l'OCDE, Journée des droits des femmes, 2016*).

Les femmes ont de multiples atouts, dans tous les domaines, mais, aux prises avec les croyances sociétales limitantes, elles se positionnent toujours sur les mêmes métiers. Les actifs féminins comme la faculté d'écoute, l'empathie, les soft-skills, deviennent des valeurs recherchées. Alors que le monde change sous nos yeux à grande vitesse, nous avons besoin de toutes et tous, mais surtout de personnes ayant des ambitions moins axées sur l'argent, davantage sur la réalisation de soi, sur l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, sur la construction d'entreprises plus respectueuses. Sans tomber dans les stéréotypes de genre, les études montrent que les femmes ont une plus grande aptitude, du fait de leur éducation, des formations choisies et des modèles sociétaux, au management bienveillant. Elles allient les compétences techniques et les compétences comportementales dont nous avons besoin et qui intègrent systématiquement dans le management des équipes, le bien-être au travail (*V. Observatoire Skema de la féminisation des entreprises (2020), Diversité & Inclusion au sein CAC 40, La féminisation des instances de gouvernance et plafonds de verre des entreprises du CAC 40 : quel impact sur les performances économiques et boursières ? (<http://bit.ly/3brB5S0>)). ■*