

Féminisation des organes de Gouvernance

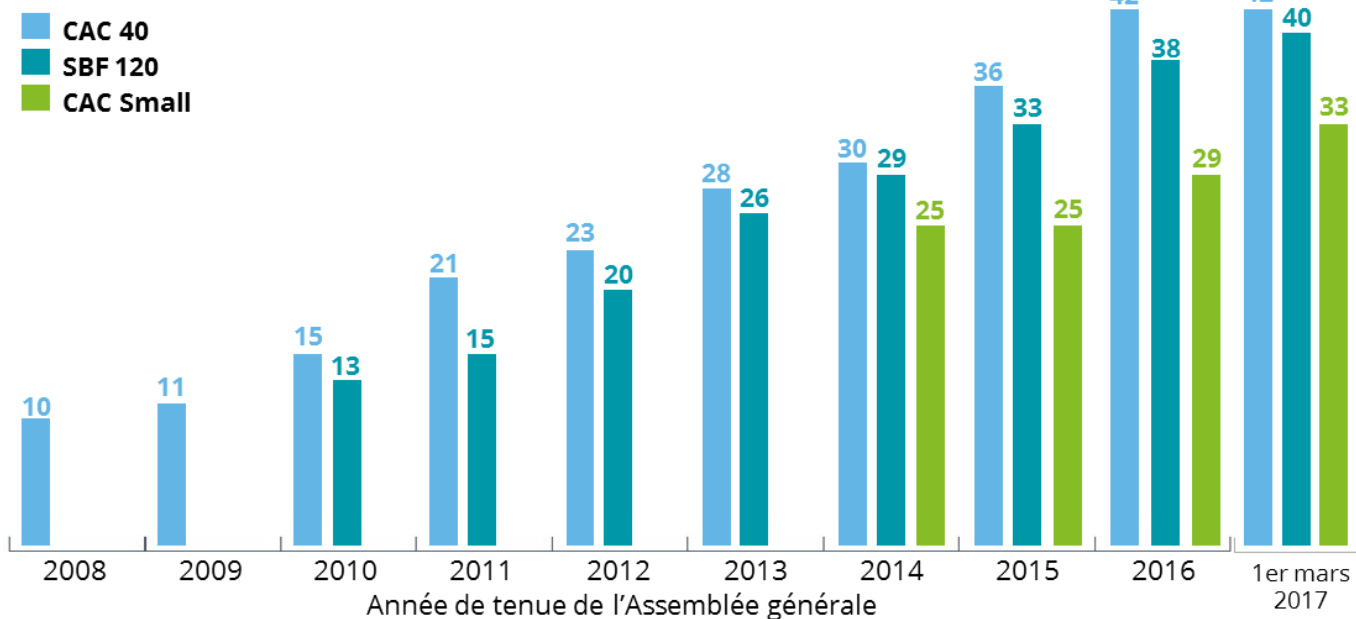
1er mars 2017

Introduction

Une évolution réelle depuis 10 ans qui se poursuit dans les structures plus petites

Une progression très significative et continue depuis plusieurs années qui positionne la France sur le podium de tête des pays européens pour la féminisation des conseils

Taux médian de pourcentage de femmes au sein des conseils



Sources:

« Structure de la gouvernance des sociétés cotées », Deloitte Novembre 2016 ;
Mise à jour au 1^{er} mars 2017 à partir des informations de gouvernance publiées sur le site internet des entreprises.

Rappel de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite « Copé-Zimmermann »

Que dit le texte :

La loi pose une obligation de respecter **un quota minimum de membres de chaque sexe** afin d'assurer **une représentation équilibrée des femmes et des hommes** au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises.

Objectif :

La loi fixe pour objectif **un horizon de 40% de femmes en 2017** (*).

Entreprises concernées :

- Sociétés cotées (SA ou SCA)
- Sociétés qui emploient depuis 3 ans un nombre moyen d'au moins **500 salariés permanents** et présentent un montant net de CA ou un **total de bilan d'au moins 50 millions d'euros**. Ces seuils ont été abaissés à 250 salariés (échéance 2020) par la loi du 4 août 2014 (**).

Administrateurs concernés :

- Administrateurs **nommés** par l'assemblée générale des actionnaires
- Administrateurs **représentant les salariés actionnaires**
- Administrateurs **représentants permanents d'une personne morale**
- Administrateurs **nommés par décret**

Les administrateurs représentant les salariés **ne sont pas** comptabilisés

Sanctions prévues par la loi :

- **La nullité des nominations** non conformes à l'objectif de parité. Pour autant, cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.
- **La suspension de versement des jetons de présence.**

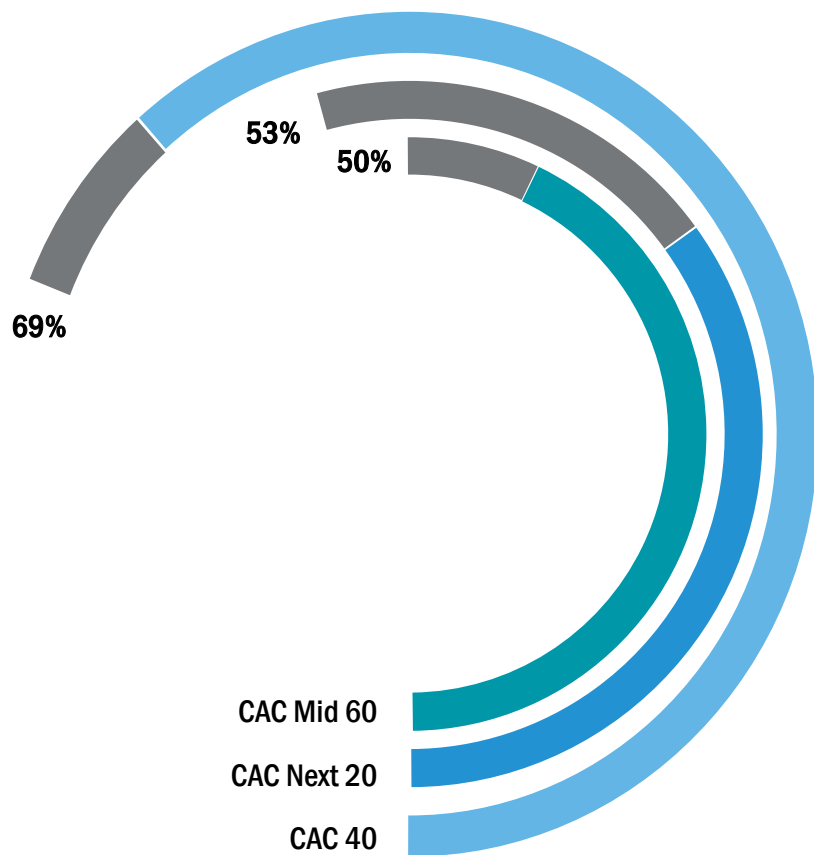
(*) : Lorsque le conseil est composé au plus de huit membres, l'écart entre le nombre des administrateurs de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

(**): Ce principe a été étendu en 2012 aux entreprises publiques nationales, aux établissements publics industriels et commerciaux et aux établissements publics mixtes de l'Etat dont le personnel est soumis à des règles de droit privé

Conseils d'administration

Sociétés en conformité avec l'échéance au 01.03.2017

Pourcentage des sociétés d'ores et déjà en conformité



■ Evolutions constatées au second semestre 2016

Au sein du SBF 120, le nombre de sociétés conformes aux exigences de mixité du conseil a progressé de 25% depuis le mois de septembre 2016.

62 sociétés du SBF 120 sur un total de 108 sociétés de droits français sont, au 1^{er} mars 2017, conformes aux exigences de mixité des conseils.

Ces sociétés regroupent 1 275 administrateurs dont 494 femmes, soit une évolution de 17% depuis 2015.

On constate qu'aucune société ne compte aucune femme au sein du conseil et que deux sociétés n'en compte qu'une.

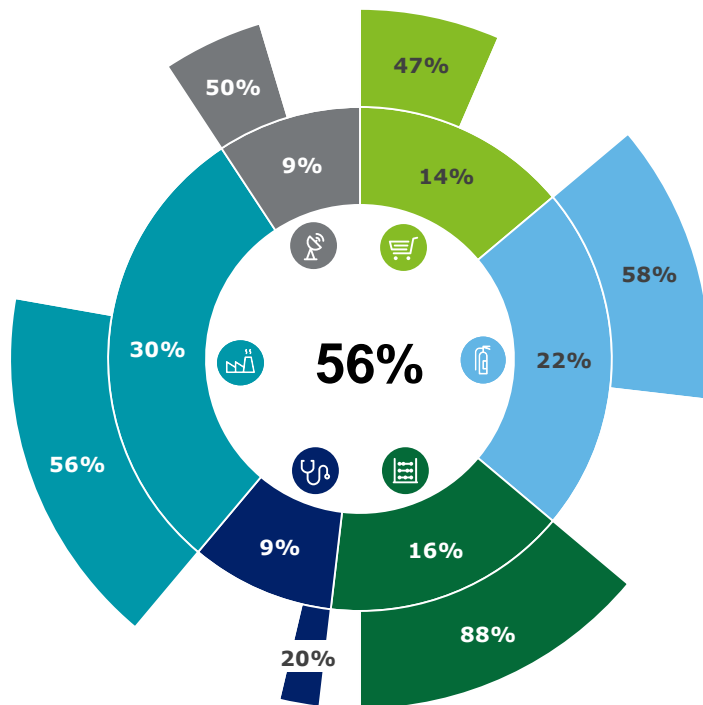
Au 1^{er} mars 2017, 62 mandats sociaux d'administrateur au sein des conseils de 47 sociétés du SBF 120 restent à occuper par des femmes pour atteindre l'objectif fixé par la loi.

Pour 75% d'entre elles, le déficit est d'une administratrice.

Sociétés en conformité avec l'échéance au 31.01.2017

Vision par secteur – Sociétés du SBF 120

Proportion de sociétés conformes
(SBF 120)

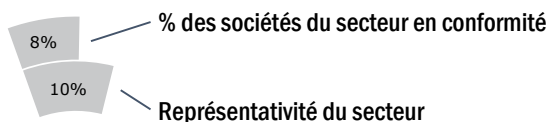


Au sein du SBF 120, 56% des sociétés sont en conformité avec les exigences de mixité des conseils

Le secteur de la Finance est le plus avancé avec **88%** des sociétés déjà en conformité contre **20%** pour le secteur de la Santé.



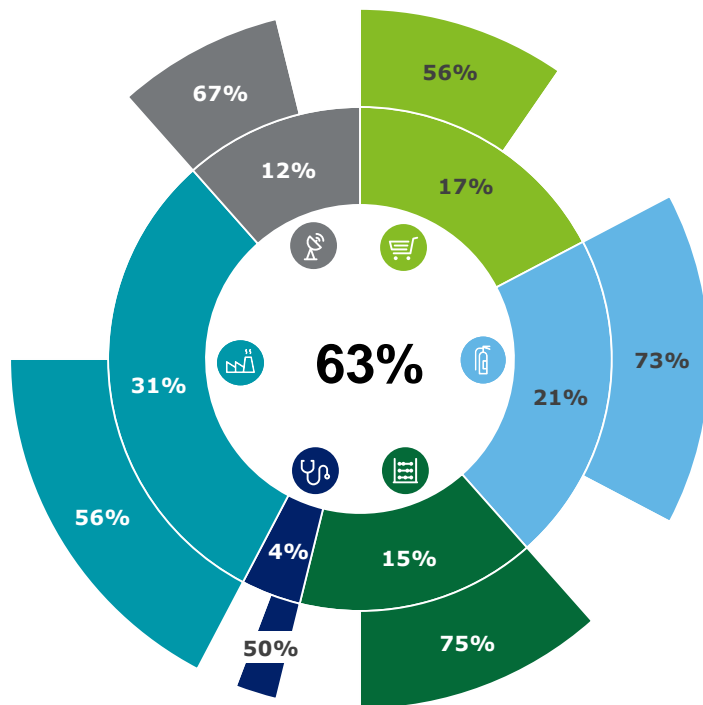
Echantillon de 108 sociétés (de droit français) - 1/03/2017



Sociétés en conformité avec l'échéance

Vision par secteur – Sociétés du CAC 60

Proportion de sociétés conformes (CAC 60)

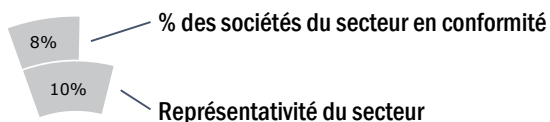


Au 1^{er} mars 2017, 63% des entreprises du CAC 60 sont conformes aux exigences de mixité du conseil.

Les secteurs de la finance, des services et des technologies sont les plus avancés en opposition aux secteurs de la santé et de l'industrie.

-  Biens de consommation
-  Services
-  Finance/Assurance
-  Industrie de la santé
-  Industrie/Energie
-  Technologies/Télécoms

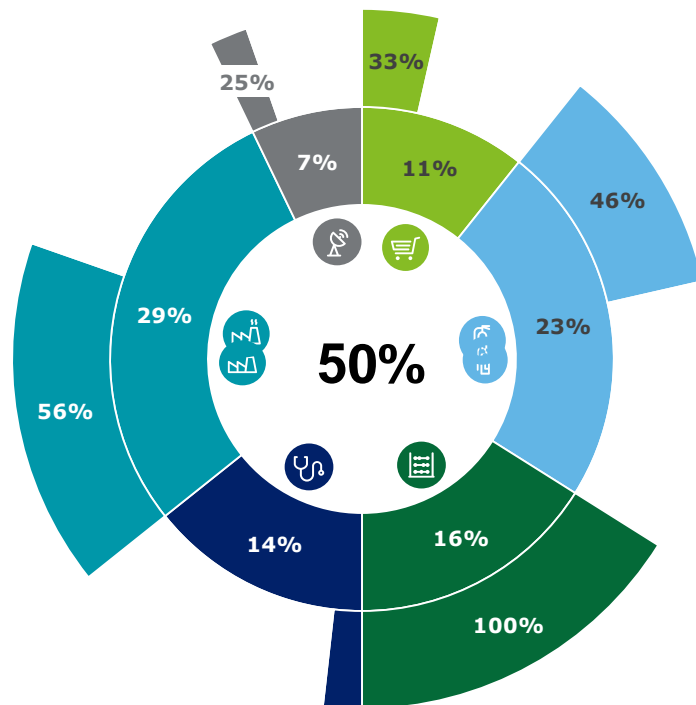
Echantillon de 52 sociétés (de droit français) - 1/03/2017



Sociétés en conformité avec l'échéance

Vision par secteur – Sociétés du CAC Mid 60

Proportion de sociétés conformes
(CAC Mid 60)



Au 1^{er} mars 2017, 50% des entreprises du CAC Mid 60 sont conformes aux exigences de mixité du conseil.

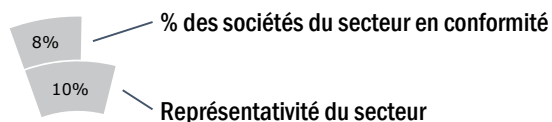
Les secteurs de l'industrie et de la finance sont les plus avancés en opposition aux secteurs de la santé, des biens de consommation et des technologies.

Le secteur de la santé ne compte qu'une société conforme aux exigences (sur un total de 8).

Toutes les sociétés du secteur de la finance sont d'ores et déjà en conformité (sur un total de 9).

-  Biens de consommation
-  Services
-  Finance/Assurance
-  Industrie de la santé
-  Industrie/Energie
-  Technologies/Télécoms

Echantillon de 56 sociétés (de droit français) - 1/03/2017

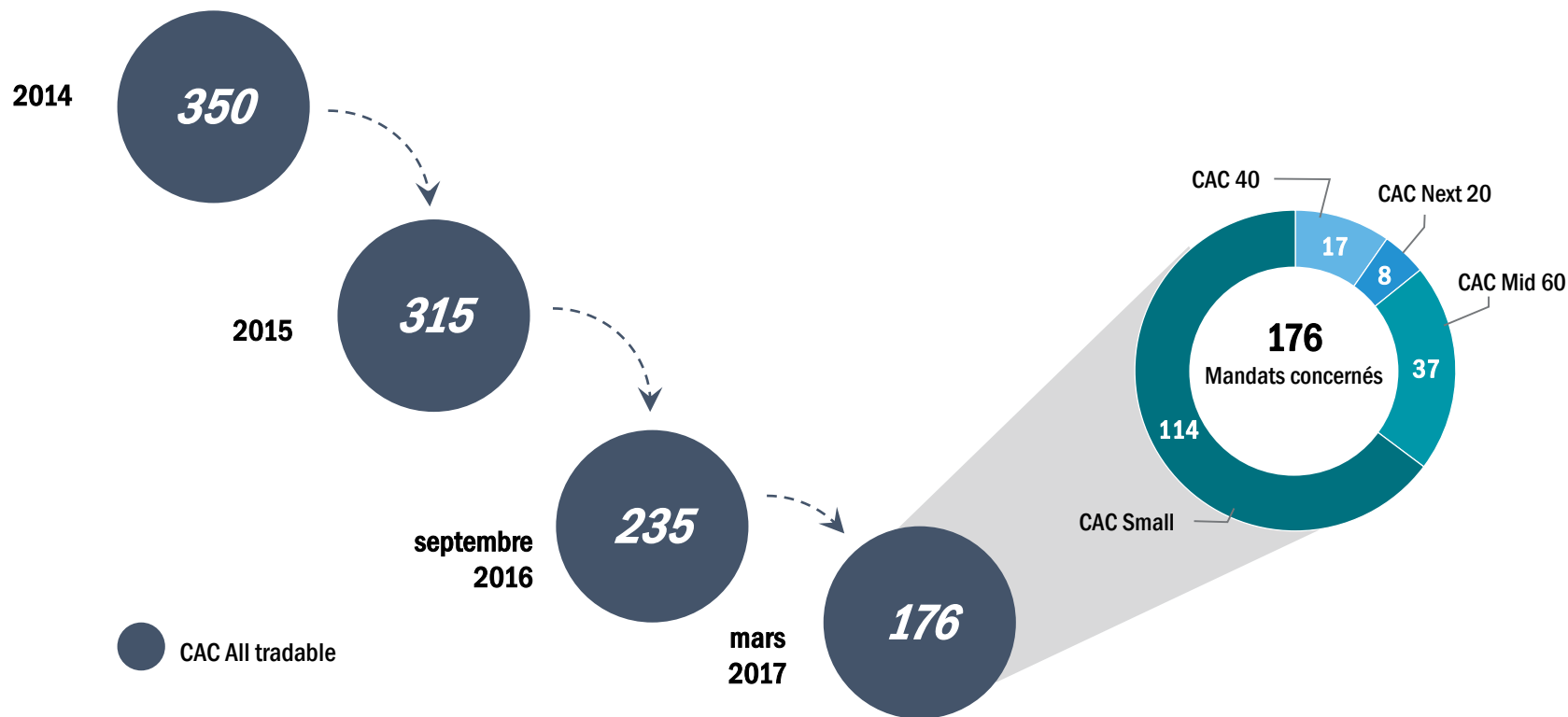


Déficit de femmes au sein des conseils

Déficit par indice

Au 1^{er} mars 2017, il manque 62 mandats sociaux occupés par une femme au sein des conseils des sociétés du SBF 120 et 176 au sein des conseils des sociétés du CAC All Tradable

Au sein du CAC 40 le nombre d'administratrices manquantes n'a pas évolué depuis septembre 2016. Il a en revanche, en 6 mois il a été réduit de 10% au sein du SBF 120 et de 25% au sein du CAC All tradable.



Déficit de femmes au sein des conseils

Déficit par indice – Détails CAC 40 et CAC Next 20

Au 1er mars 2017, il reste à attribuer à des femmes 17 postes d'administrateurs dans le CAC 40 et 8 au sein du CAC Next 20

Sociétés & Déficit d'administratrices
(CAC 40)

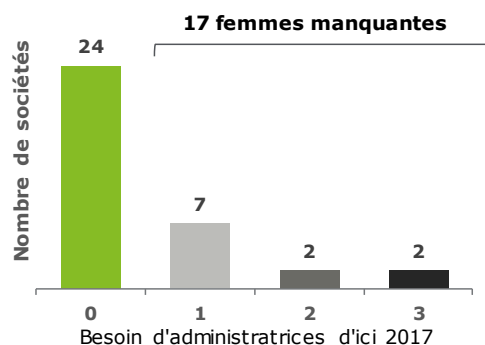


Fig. 3.21 - Echantillon de 35 sociétés (droit français)
Données au 1 mars 2017

Sociétés & Déficit d'administratrices
(CAC Next 20)

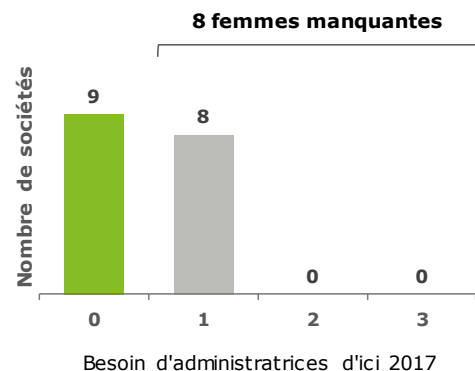


Fig. 3.22 - Echantillon de 17 sociétés (droit français)
Données au 1 mars 2017

Déficit de 3 administratrices :

- CARREFOUR
- TECHNIP

Déficit de 2 administratrices :

- Crédit Agricole SA
- RENAULT

Déficit de femmes au sein des conseils

Déficit par indice – Détails CAC Mid & Small

Au 1^{er} mars 2017, il reste à attribuer à des femmes 37 postes d'administrateurs dans le CAC Mid 60 et 114 au sein du CAC Small

Sociétés & Déficit d'administratrices
(CAC Mid 60)

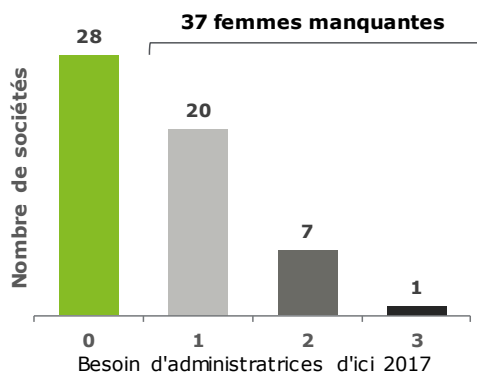


Fig. 3.23 - Echantillon de 56 sociétés (droit français)
Données au 1 mars 2017

Déficit de 3 administratrices :

- SPIE

Déficit de 2 administratrices :

- BIOMERIEUX
- BOLLORE
- HAVAS
- IPSOS
- SFR GROUPE
- SEB

Sociétés & Déficit d'administratrices
(CAC Small)

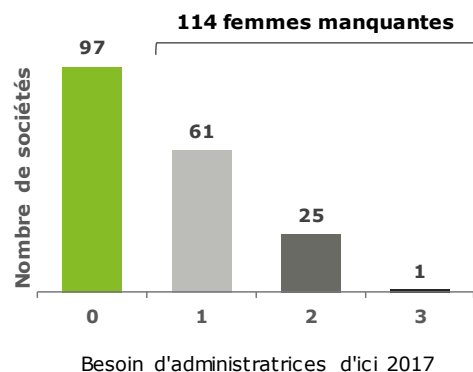


Fig. 3.24 - Echantillon de 184 sociétés (droit français)
Données au 1 mars 2017

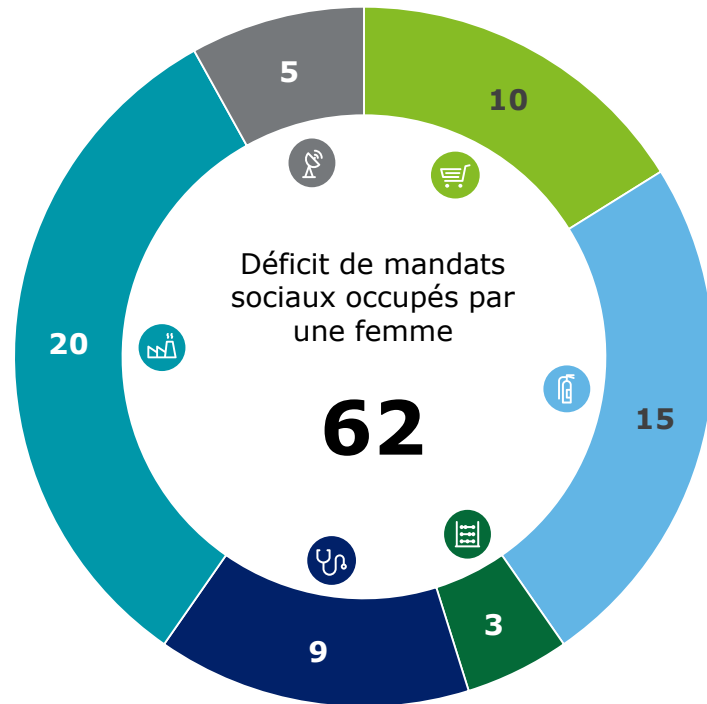
Mise en garde :

Les données relatives au CAC Small n'ont pas fait à ce jour l'objet d'un contrôle exhaustif.

Déficit de femmes au sein des conseils

Répartition des besoins par secteur

Répartition sectorielle du déficit de femmes (SBF 120)



Echantillon de 108 sociétés (de droit français) - 1/03/2017

Au 1 mars 2017, il manque 62 mandats sociaux occupés par une femme au sein des conseils des sociétés du SBF 120

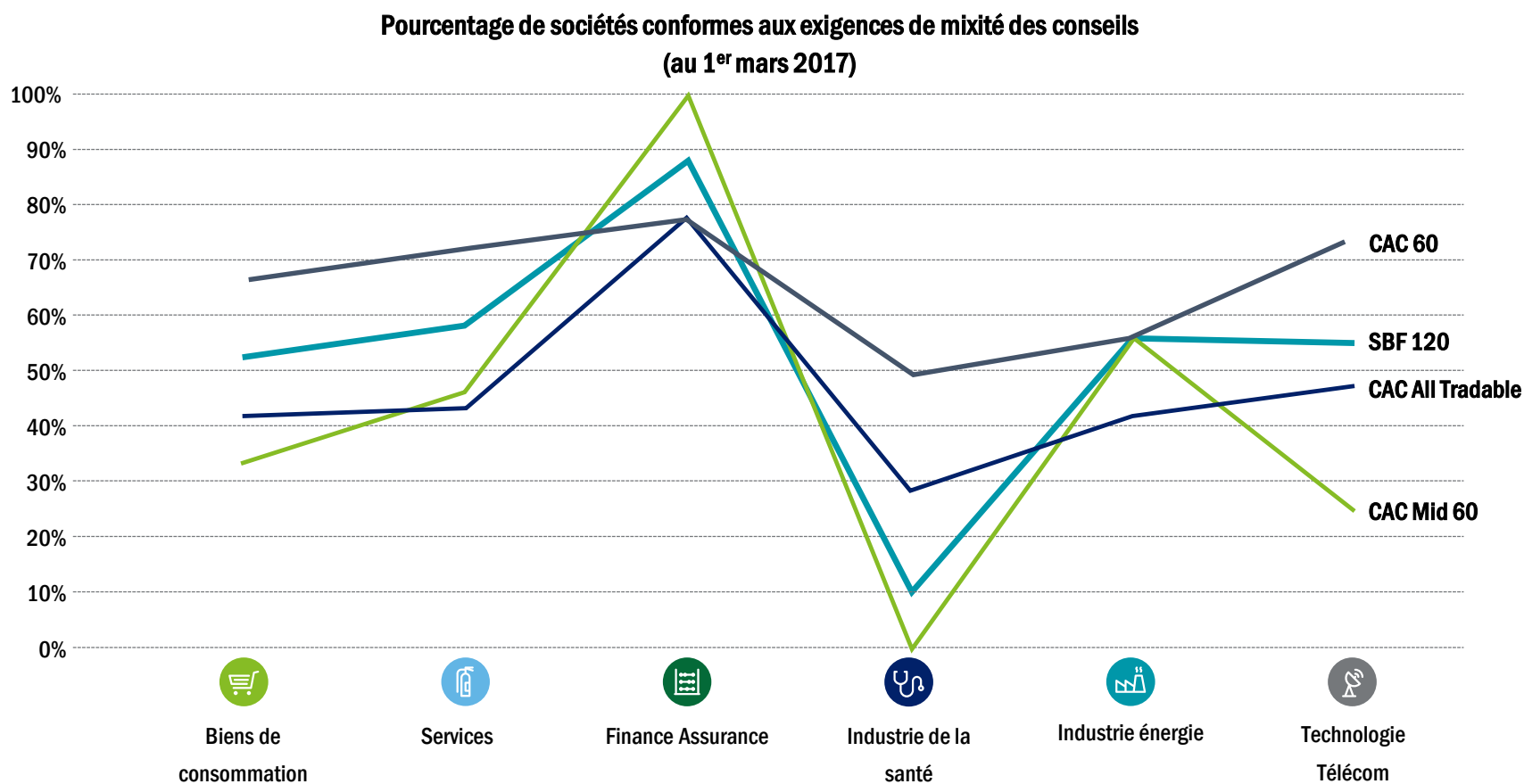
Les secteurs ne satisfaisant pas aux exigences sont, par ordre décroissant, l'industrie (20), les services (15), la santé (9), les biens de consommation (10), les technologies/télécom (5) et la finance (3).



Déficit de femmes au sein des conseils

Bilan sectoriel

Le secteur de la Finance est le plus en avance sur la conformité aux exigences de mixité des conseils et le secteur de la Santé le plus en retard.



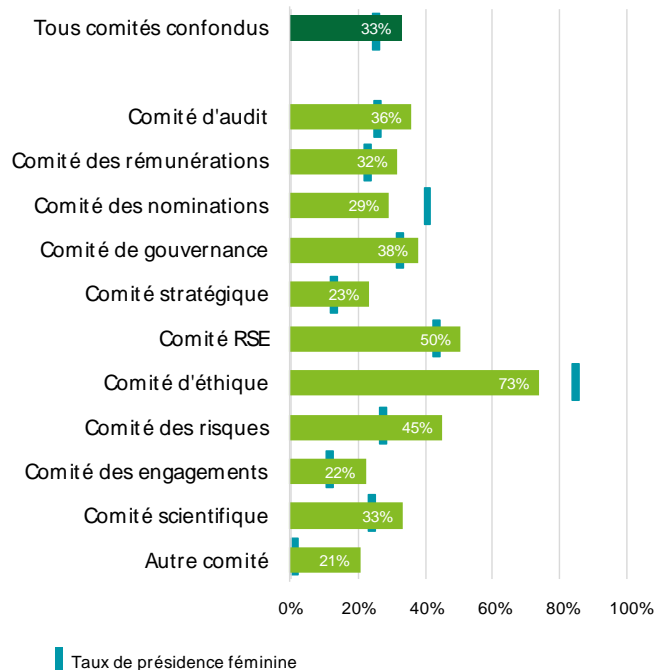
Place des femmes dans les conseils

Les comités du conseil

Féminisation des comités spécialisés

Structure de la gouvernance des sociétés cotées - Radiographie 2016

Taux de féminisation moyen par comité
(SBF 120)



Une participation comparable des femmes, mais des présidentes de comités plus rares

Participation des femmes

Tous types de comités confondus, le taux de féminisation moyen des comités spécialisés du conseil est très proche de leur représentation au sein du conseil (34% en 2015).

Présidence des femmes

Le taux de présidence d'un comité par une femme, pondéré par le taux d'existence des comités, est de 26% dans le SBF 120. Ce taux baisse à 20% pour les sociétés du CAC 40.

Pour autant, cela constitue une progression significative par rapport à l'an dernier.

Féminisation des comités exécutifs

Structure des comités exécutifs

Féminisation des comités exécutifs

Une société sur quatre ne compte aucune femme au sein de leur comité exécutif.
Une sur cinq au sein du CAC 60 et une sur trois au sein du CAC Mid 60

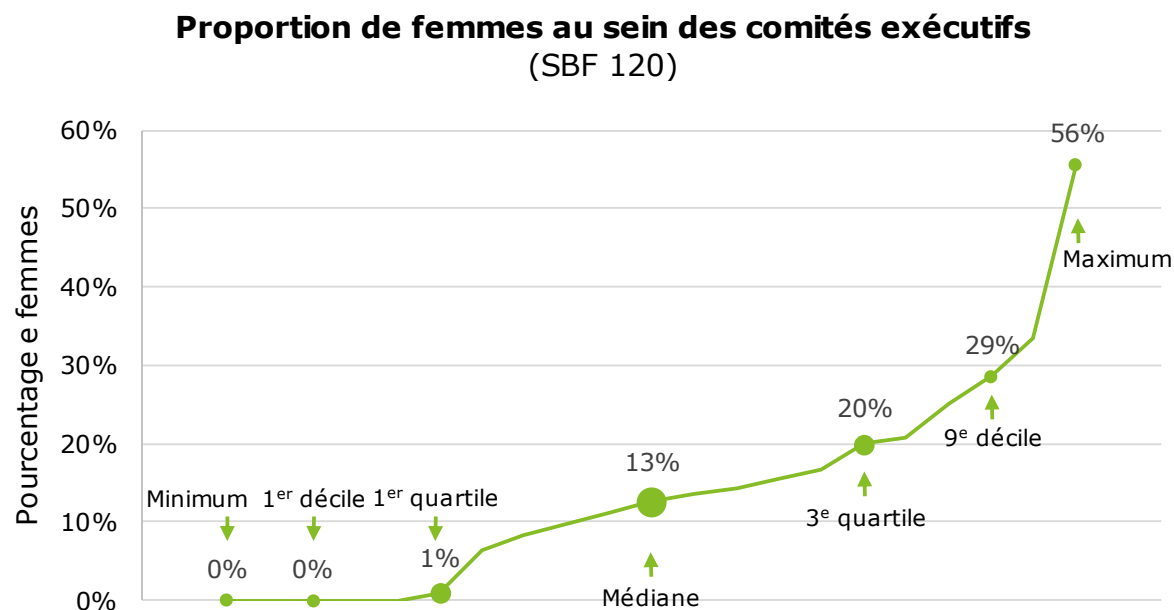


Fig. 9.26 - Echantillon de 118 sociétés - estimation au 1er mars 2017

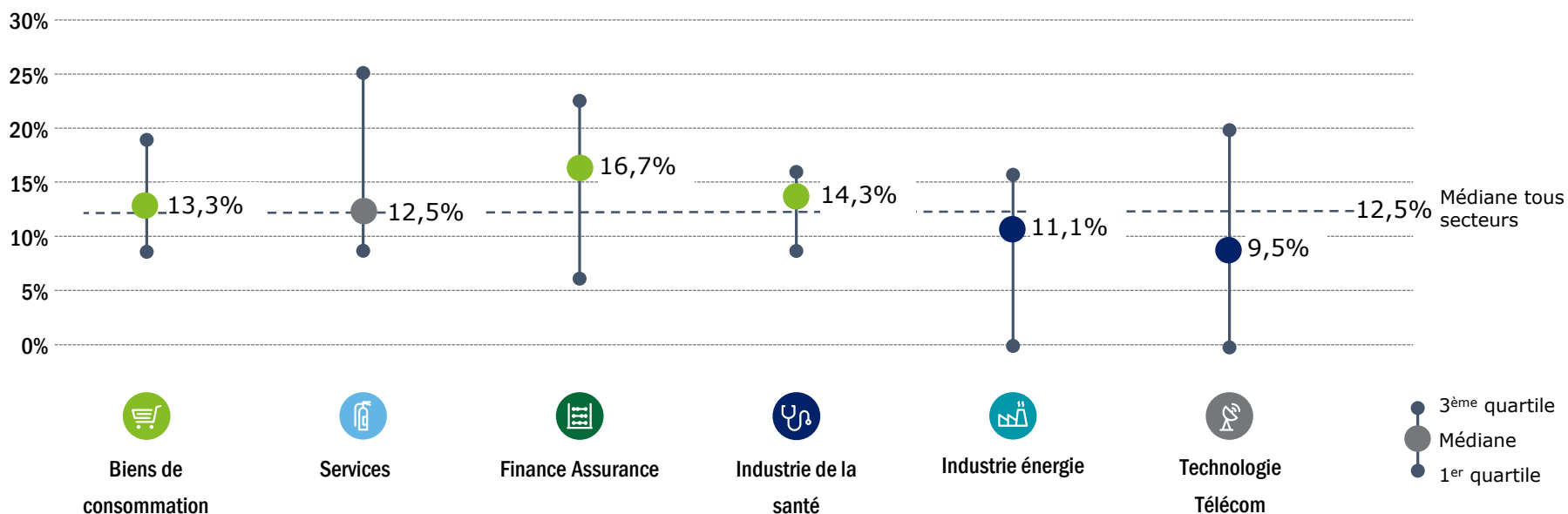
Déficit de femmes au sein des conseils

Bilan sectoriel – SBF 120

Le secteur de la Finance est le plus en avance, le secteur des Technologies et Télécom le plus en retrait.

Plus du tiers des sociétés du secteur des Technologies et Télécom et de l'Industrie ne comporte aucune femme au sein de leur comité exécutif.

Une seule société du secteur de la grande consommation ne compte aucune femme au sein de son comité exécutif.



Structure des comités exécutifs

Composition moyenne des comités exécutifs

Les comités exécutifs sont composés de 5 à 18 membres avec un périmètre moins structuré que les conseils.

Composition moyenne (SBF 120)

11,3 membres
9,8 hommes
1,5 femme
2,2 étrangers

Age médian des femmes : **51 ans**
 Age médian des hommes : **56 ans**

Les comités exécutifs comportent entre 13 (médiane CAC 40) et 6 membres (médiane CAC Small).

L'âge médian est très comparable d'un indice à l'autre avec un différentiel de 3 à 5 ans en faveur des hommes.

La composition retenue est celle communiquée pas les sociétés dans leur document de référence.

Distribution des filières professionnelles (SBF 120)

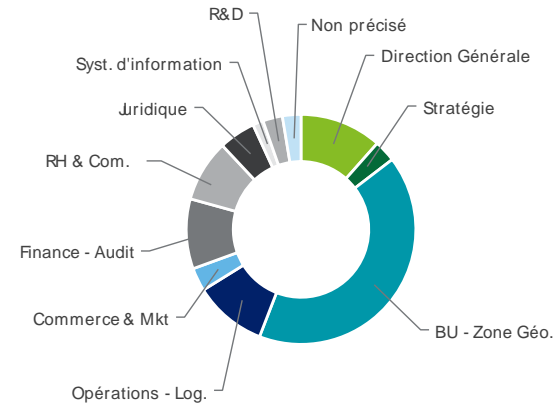


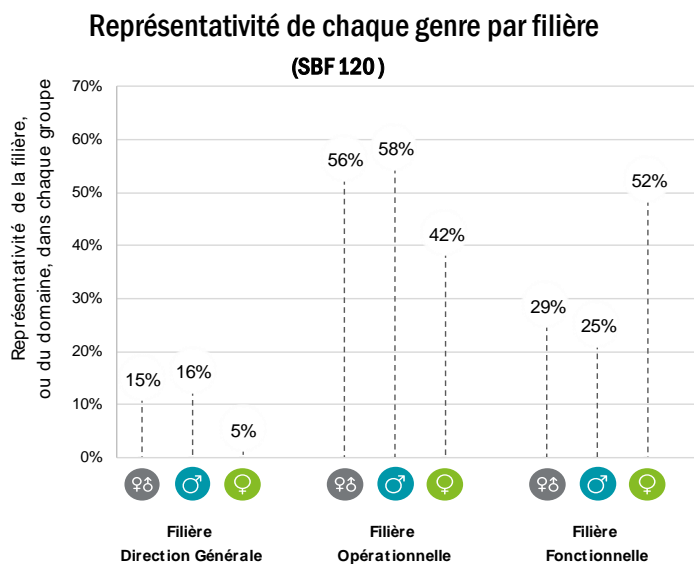
Fig. 9.46 - Echantillon de 119 sociétés - 1342 dirigeants exécutifs - (2015)

Structure des comités exécutifs

Féminisation des filières professionnelles

Structure de la gouvernance des sociétés cotées - Radiographie 2016

La filière fonctionnelle représente 1/3 des postes du comité exécutif, mais un quart des postes masculins et la moitié des postes féminins.



Source : doc. de référence 2015

Echantillon de 1307 dirigeants de sociétés du SBF 120

Le taux de fréquence d'un poste au sein d'une population de femmes, comparé à celui d'une population d'hommes, caractérise les stéréotypes de rôle.

Au sein des comités exécutifs des sociétés du SBF 120, la filière fonctionnelle représente 29% des postes, tous genres confondus, mais 25% des postes des hommes et 52% des postes des femmes.

Finance Gestion

Malgré une représentation féminine plus importante au sein des domaines fonctionnels, les femmes sont moins représentées que les hommes au sein des fonctions de finance, d'audit et de gestion (38% des postes masculins contre 25% des postes féminins).

Ressources humaines/Communication

La filière Ressources humaines représente 15% des postes féminins contre 5% des postes masculins. Une femme a donc « 3 fois plus de chances » qu'un homme d'être un DRH membre du comex.

Une femme aura également « 14 fois plus de chances » d'être un directeur de la communication membre du comex qu'un homme.

Postes opérationnels

Au sein de la filière opérationnelle, le marketing est la filière la plus féminisée et le commercial la filière la moins féminisée.

Contacts



Denis Lesigne

Directeur Capital humain

Tél : +33(0)1 55 61 65 82

Mobile : +33(0)6 37 79 94 11



Philippe Burger

Associé

Resp. des activités Capital humain

Tél : +33(0)1 40 88 24 60

Mobile : +33(0)6 03 36 41 56



Carol Lambert

Associée Ethique & gouvernance

Resp. du Centre de Gouvernement d'entreprise

Tél : +33(0)1 40 88 22 15

Mobile : +33(0)6 18 53 25 73

Pour aller plus loin :



Structure de la gouvernance des sociétés cotées
Radiographie 2016

[Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory, à ses clients des secteurs public ou privé, de toutes tailles et de toutes activités. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues, afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent. Nos 225 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 9 400 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

