

AG 2018 : LE RECRUTEMENT DES ADMINISTRATEURS SE FAIT MAINTENANT HORS DES RESEAUX TRADITIONNELS POUR LES FEMMES

La part des femmes dans les conseils se stabilise un peu au-dessus du quota de la loi Copé Zimmermann : après les AG de 2018, les conseils d'administration des sociétés françaises du SBF120 sont composés de femmes à hauteur de 44 %. Parmi les 14 sociétés étrangères du SBF120, non soumises à la loi, seulement 4 ont plus de 40% de femmes dans leur conseil d'administration.

Après avoir atteint un score record en 2017 (61%), la part des femmes dans le recrutement d'administrateurs a représenté 38 % des nominations en 2018. Pour respecter le quota imposé par la loi Copé Zimmermann, les grandes entreprises cotées ont recruté davantage de femmes que d'hommes jusqu'en 2017. Le quota étant atteint, les nominations entérinées par les AG 2018 semblent maintenant se répartir entre les hommes et les femmes de manière à simplement conserver le respect du quota.

Dans 21 conseils, il y a 50% et plus de femmes et dans tous, à part les cinq sociétés dans lesquelles les conseils sont de petite taille¹, il y a au moins 4 femmes. Le seuil critique souvent évoqué dans la littérature pour avoir de l'influence est donc atteint : les femmes peuvent s'exprimer.

En matière de capital humain, nos précédents rapports et études avaient montré que dans un premier temps, les critères de recrutement appliqués aux hommes l'étaient aussi aux femmes, notamment pour atteindre le premier seuil de 20% en 2014, puis que les profils des nouvelles administratrices s'étaient progressivement écarté de ceux des hommes. Cela se confirme avec les nominations de 2018 (tableau ci-dessous). Concernant les caractéristiques les plus marquantes du profil d'administrateur, hommes et femmes sont à niveau équivalent en ce qui concerne la formation en gestion et l'expérience en finance, mais les hommes détiennent de manière significativement plus marquante les autres caractéristiques : diplôme d'une école d'élite, expérience de CEO, autres mandats d'administrateurs dans des sociétés cotées. Ils ont également davantage une formation technique et une expérience en production, en ministère et à l'international. Les administratrices quant à elles ont plus souvent une expérience en droit, en RH et en marketing ou en commercial.

Deux explications peuvent être avancées. D'une part, le vivier de femmes issues des réseaux traditionnels de dirigeants et d'administrateurs pourrait être épuisé, nécessitant le recrutement de nouveaux profils pour les administratrices. D'autre part, même s'il est redevenu majoritaire, le recrutement de candidats masculins est moins important qu'avant la loi Copé Zimmermann. Il est probable que les nominations se font maintenant dans les cœurs de réseaux prioritairement, ce qui engendre une concentration des profils sur les caractéristiques les plus marquantes comme l'expérience de dirigeant ou la détention d'autres mandats d'administrateurs.

¹ Lorsque la taille du conseil d'administration est inférieure ou égale à 8, le ratio de 40% n'est pas exigé dès lors que la différence entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes au sein du conseil n'excède pas 2.

	ADMINISTRATRICES	ADMINISTRATEURS
Indépendance	68%	48%
Formation		
MBA	20%	22%
École d'élite	44%	51%
Formation gestion	62%	56%
Formation droit	10%	4%
Formation technique	14%	41%
Formation administration	18%	20%
Formation internationale	40%	47%
Expérience		
CEO	36%	58%
Ministère	14%	26%
Comptabilité audit	8%	9%
Finance	62%	57%
Droit	10%	4%
Production	4%	27%
Académique	4%	7%
RH	10%	2%
Marketing & commercial	36%	23%
Internationale	54%	63%
Mandats d'administrateurs		
Sociétés cotées (O/N)	50%	78%
Sociétés non cotées (O/N)	68%	83%