



COMMUNIQUE DE PRESSE du 10 FEVRIER 2016

## Parité & grandes entreprises privées et publiques :

**Le HCEfh et le CSEP appellent les pouvoirs publics à s'organiser et les entreprises à accélérer le pas pour atteindre le seuil minimum légal de 40% de femmes dans les conseils en 2017**

Le 27 janvier 2011 était promulguée la loi fixant un seuil minimal de 40% de femmes ou d'hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises privées et publiques. 5 ans après, et à un an de l'échéance : quel est le bilan ? Que reste-t-il à faire pour s'assurer que les objectifs seront atteints ? Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) et le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) dressent un état des lieux et formulent 13 recommandations dans le rapport remis ce jour aux ministres en charge des droits des femmes.

### Chiffres clés :

- Grâce à la loi du 27 janvier 2011, avec 34 et 32%, **la part des femmes a triplé entre 2009 et 2015 dans les conseils des entreprises cotées du CAC40 et du SBF120**. Sur l'ensemble des entreprises cotées, **le rapport révèle que ce % s'élève à 28%**.
- En revanche, concernant les quelques 400 entreprises non cotées concernées par la loi (entreprises de 500 salarié.e.s et plus et de 50 millions de chiffre d'affaires et plus), **avec une première estimation à 14,2% de femmes dans leurs conseils, elles semblent être très en deçà des objectifs attendus**.
- D'ici à 2017, **1 265 mandats d'administrateur.rice devront s'ouvrir à des femmes** dans les entreprises privées visées par la loi.
- Ce rapport permet de mettre en lumière les changements positifs impulsés par la loi dans le recrutement des administrateur.rice.s. Toutefois, comme en politique, il n'est question que de partage des sièges et non du pouvoir puisque **95% des présidences de conseils d'administration et de surveillance sont occupées par des hommes**. Aucune entreprise du CAC40 n'est aujourd'hui dirigée par une femme.

### Facteurs d'amélioration identifiés :

Le travail approfondi de recherche, d'enquête et d'auditions mené par le HCEfh et le CSEP a soulevé deux difficultés majeures :

- d'une part, une **relative méconnaissance des dispositions législatives par les entreprises privées et les établissements publics visés**. Par exemple, seulement la moitié des sociétés du CAC40 se conforment à l'obligation pour les conseils de délibérer annuellement sur l'égalité professionnelle femmes-hommes (art.8 de la loi du 27 janvier 2011).
- d'autre part, l'**absence de pilotage des pouvoirs publics en ce qui concerne le suivi et de contrôle de la mise en œuvre de ces lois et, pour 2017, de l'effectivité des sanctions**. Concrètement, aujourd'hui, en-deçà des 120 plus grandes entreprises cotées (SBF120), et encore plus pour le secteur public, c'est encore souvent une « *terra quasi incognita* ».

### Recommandations :

Pour garantir l'application de la loi d'ici à 2017, le HCEfh et le CSEP formulent 13 recommandations pour une amplification de la mobilisation et un meilleur suivi et accompagnement des entreprises, autour de 4 axes :

**AXE 1 : rappeler aux entreprises et établissements les obligations légales ;**

**AXE 2 : mesurer et contrôler la parité** dans les conseils, notamment grâce à l'élaboration d'instruments de mesure et à l'identification de données et d'instances de suivi et de contrôle ;

**AXE 3 : accompagner la recherche des administrateur.rice.s** et la professionnalisation du mandat d'administrateur.rice.s, en particulier avec des outils concrets (guide, applications, programmes spécifiques) à disposition des entreprises ;

**AXE 4 : poursuivre le partage des responsabilités au sein des conseils**, en soutenant les programmes de création d'entreprises par les femmes et de mixité des métiers ou en conditionnant la soumission aux marchés publics aux entreprises respectant leurs obligations légales, par exemple.

**Le HCEfh et le CSEP souhaitent à l'occasion de cette première évaluation soutenir la dynamique qui s'est mise en marche**, notamment en valorisant les outils et démarches existantes tant privées que publiques, de guide, de formation, d'identification d'administrateur.rice.s, grâce au rôle majeur que jouent notamment les **réseaux de femmes**.