

REMISE DU RAPPORT

« Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics »

17 décembre 2019

Intervention de Brigitte GRESY, Présidente HCE

10 ans après !

En 2009, je remettais un rapport de l'IGAS sur les quotas dans les conseils d'administration, avec une mine sombre : encore un rapport qui allait finir au fond d'un tiroir. Et contre toute attente, il y eut une sorte de miracle médiatique et surtout la mise en orbite du sujet grâce à Marie Jo Zimmermann avec Jean François Copé qui ont su, en un peu plus d'un an, faire voter la loi de janvier 2011 sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les CA et CS.

Cet outil des quotas était alors inenvisageable pour les Codir et Comex. Mais aujourd'hui, ce qui était impensable et devenu envisageable : 10 ans après et donc une réelle évolution a eu lieu. Mais quelle est-elle ?

Faisant suite à un précédent rapport, conduit conjointement en 2016 par le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE) et le Conseil supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), sur l'évaluation à mi-parcours de la loi du 27 janvier 2011, dite loi COPE-ZIMMERMANN, Marlène SCHIAPPA, secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes a confié au HCE, dès son installation en septembre, une mission sur l'extension des dispositifs paritaires initiés par cette loi. Sa demande portait sur trois points :

- ▶ La faisabilité d'un rehaussement des quotas de 40% à 50% au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises ;
- ▶ l'extension de ces dispositifs à d'autres instances comme les comités exécutifs et les comités de direction ;
- ▶ l'extension de cette dynamique paritaire dans d'autres champs

Trois enseignements forts peuvent être tirés de l'état des lieux réalisé dans le cadre de cette saisine :

- sans quota, la parité ne progresse pas dans les instances de gouvernance et de décision
- mais les quotas ne produisent leurs effets que lorsque les obligations légales sont connues et mesurées ; sinon les résistances au changement prévalent ;
- ▶ Les biais sexistes, y compris vis-à-vis des nouvelles entreprises qui feront l'économie de demain, jouent aussi dans l'accès aux financements des femmes fondatrices ou

cofondatrices : c'est le sexisme financier, expression due à Caroline Ressot, notre rapporteure que je remercie ici très chaleureusement : le recours à l'outil des obligations paritaires mérite donc d'être examiné dans ce champ également.

Place donc à un rapide bilan qui fonctionne dans une logique en entonnoir : de la place la plus grande réservée aux femmes dans les conseils d'administration à leur quasi invisibilité dans le financement de l'innovation. Il s'agit bien ici de compter les femmes pour que les femmes comptent, pour reprendre la jolie expression de SISTA, et nous verrons que le problème n'est pas seulement que le masculin l'emporte sur le féminin comme en grammaire, c'est que le masculin emporte le féminin et le rend invisible

I. Les quotas produisent leurs effets quand ils sont mesurés.

Pour les conseils d'administration et de surveillance des grandes capitalisations boursières, le succès est au rendez-vous : pour les entreprises cotées au CAC40 – 44,6% et SBF120 – 43,6%. En dix ans, la progression est spectaculaire pour les entreprises du CAC 40 : en 2009, 10% et 2019, 44%. Grâce à ces résultats, la France est sur la première place du podium au sein de l'Union européenne (2^{ème} mondiale après l'Islande (46%)).

MAIS au-delà de ces grandes entreprises cotées, la réalité est tout autre En effet, les quotas ne semblent pas être atteints pour :

- toutes les entreprises cotées puisqu'en deçà du SBF120, pour les plus petites capitalisations, les femmes ne sont plus que 31,4% (2018)
- les entreprises non cotées, de 500 salari.ées et plus et au moins 50 millions de CA, ne compteraient que 23,8% de femmes (2018)
- et, les entreprises de 250 salarié.e.s et plus et 50 millions de CA qui seront concernées par ces mêmes dispositifs paritaires à compter de janvier 2020 semblent même loin de l'objectif avec 21,7% si l'on se fie à la seule donnée existante et portant sur un faible échantillon.

Car, ce qui est plus problématique, c'est qu'il est toujours impossible de dire de façon certaine, en dehors des grandes capitalisations boursières, si les conseils de toutes les entreprises visées par la loi sont en conformité. Le système d'évaluation et de contrôle est défaillant. En deçà du SBF120 suivi par Ethics & boards, les entreprises ne font l'objet que d'un suivi partiel et ponctuel.

Or la menace d'une insécurité juridique s'est accrue avec le renforcement de la sanction depuis la loi Pacte : ce n'est plus seulement la nullité de la nomination d'un conseil mal composé mais cette nullité entraîne désormais aussi la nullité de la délibération. Toute personne ayant intérêt à agir peut donc intenter une action au civil sur ce point.

Et toujours aussi peu de femmes à la tête des entreprises, en tant que PDG et directrices générales : 11 femmes PDG ou DG dans le SBF120 et 109 hommes en 2019 ; une seule femme directrice générale dans le CAC 40.

II. La parité s'arrête aux portes de pouvoir au sein des entreprises

Pour les CODIR et COMEX : du quasi surplace : « Pas de quotas, pas de résultats »

Les femmes ne sont, selon la dernière étude d'Ethics & Boards, que 18,2% dans les CODIR et COMEX au sein du CAC40 en 2019 et elles étaient 7,3%, il y a dix ans. Le ruissellement attendu des instances de gouvernance vers les instances de direction ne s'est pas produit. 15% des COMEX ET CODIR du SBF 120 ne comptent aucune femme.

L'adoption de quotas qui était difficilement envisageable lors de l'adoption de la loi sur les conseils en 2011, l'est désormais pour deux raisons : la progression des politiques de mixité au sein des entreprises d'une part et les avancées juridiques en faveur de la parité d'autre part puisqu'une disposition paritaire a déjà été intégrée par la loi PACTE dans la sélection des directeurs généraux délégués.

Enfin, troisième point, les fondatrices de nouvelles entreprises sont confrontées au « sexisme financier », lui-même en fait renforcé par l'Etat

Il ressort de plusieurs études, dont l'enquête SISTA, que les femmes voient leur demande de crédit rejetée deux fois plus souvent que les hommes, qu'elles reçoivent 2,5 fois moins de financement qu'eux lorsqu'elles créent une start-up. Et si une part des levées de fonds par les femmes progresse depuis deux ans en amorçage et au premier tour, il y a une difficulté persistante d'accès aux 3^{ème} et 4^{ème} tours avec 3% seulement de levées de fonds par les femmes en 2019 (*Baromètre StartHer-KPMG 2019*).

Utiliser le levier des financements publics, c'est mettre en lumière un principe important du HCE : l'éga-conditionnalité en vertu de laquelle les pouvoirs publics peuvent contribuer à la promotion et la mise en œuvre de dispositions paritaires et égalitaires, en conditionnant l'obtention de fonds publics au respect de la parité dans les instances de gouvernance et de direction des start-ups et des fonds d'investissement, ainsi que parmi les détenteurs du capital. L'argent public ne doit pas servir, en effet, à alimenter des représentations ou des actions stéréotypées et ne doit pas creuser un peu plus le fossé des inégalités.

Un mot pour finir sur les enjeux liés à l'accès et la place des femmes aux postes de responsabilité.

Faut-il insister sur la corrélation entre mixité et performance au risque d'instrumentaliser le droit, qui serait ici traité comme un investissement immatériel dont la rentabilité devrait être démontrée pour en justifier l'application ?

Si les liens entre place des femmes aux postes de responsabilité et la performance économique et financière restent difficiles à démontrer de manière absolue, performance sociale, afflux de compétences et jeu de l'innovation par rupture du système de connivence et effet outsider sont bien au rendez-vous. La recherche de l'équité demeure première mais des justifications proches du langage de l'entreprise sont également mobilisables.

Le principal enseignement de ces recherches est qu'elles montrent que la mixité et la parité apportent une richesse à l'entreprise et à la société en général. Et cela doit être fait pour les jeunes entreprises, dès le début. Toutefois, pour que l'impératif de parité soit incorporé par l'organisation et pour impulser les changements de pratiques nécessaires à une vraie culture paritaire, les règles de droit sont nécessaires et le passage par des quotas.

Les quotas ne sont plus des épouvantails mais des outils de promotion de l'égalité, temporaires et sous condition de compétences comparables, comme l'exige la jurisprudence européenne.

Et c'est le bon moment car cette exigence peut s'inscrire dans l'exercice que vous portez en ce moment même, monsieur le ministre et madame la secrétaire d'Etat, celui de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde économique.

C'est le bon moment car l'indicateur de parité économique pour la France, comme le souligne ce jour même le dernier rapport du forum économique mondial, est le seul indicateur qui s'est dégradé cette année, notamment en raison de la part obstinément faible des femmes occupant

des postes d'encadrement ou de direction, à la stagnation de leur salaire et enfin à leur faible participation à la population active et aux revenus. Un des grands défis, je cite le rapport, pour combler cet écart est la sous-représentation des femmes dans les activités émergentes telles que le cloud computing, l'ingénierie, et les données et l'intelligence artificielle. C'est précisément ce à quoi s'attaque notre rapport.

Je laisse la parole à Agnès Arcier, présidente de la commission parité qui va détailler les recommandations proposées par le HCE.