

INSTITUT MONTAIGNE



Agir pour la parité, performance à la clé

CLIQUEZ ICI POUR
DÉCOUVRIR CETTE PUBLICATION

Paris, le 12 juillet 2019 - Et si le taux de féminisation des conseils d'administration des entreprises en France, qui fait de notre pays le champion du monde en la matière, n'était que l'arbre vertueux qui cachait la persistante forêt des inégalités de genre en entreprise ? Nul doute qu'avec seulement 17,7 % de femmes dans les Comex du SBF 120, le partage du pouvoir reste encore à conquérir.

Au-delà des (légitimes) enjeux moraux de la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes, la note [Agir pour la parité, performance à la clé](#) de l'Institut Montaigne propose de changer de perspective et de s'appuyer sur les corrélations, précisément démontrées dans les pays anglo-saxons, entre diversité de genre en milieu professionnel et performance économique.

Les deux auteures de la note, Aulde Courtois, responsable corporate au sein de la Française des Jeux, et Jeanne Dubarry de Lassalle, CEO d'OKOTYG, en appellent ainsi à une approche économique de l'égalité des genres. Plus grande implication de l'Etat actionnaire et de l'Etat investisseur, exemplarité du service public, congé post-naissance, *data place* du *gender fair*... Les neuf recommandations de cette note ont pour objectif de parachever la transformation de la société, en intensifiant les outils existants et en se dotant d'une ambition nouvelle.

"Il est désormais nécessaire que les politiques de diversité de genre ne soient plus uniquement considérées comme des politiques de RH ou de RSE, mais comme des politiques de performance économique. La France doit prendre conscience qu'une plus grande égalité de traitement pour les femmes profite à l'ensemble des sexes et des générations - et à la croissance des organisations.", Aulde Courtois et Jeanne Dubarry de Lassalle, à l'origine de la note de l'Institut Montaigne.

Diversité de genre rime avec performance !

Plusieurs études récentes ont dévoilé **une forte corrélation entre diversité de genre et performance d'une entreprise**, soulignant les effets vertueux d'une meilleure représentation des femmes dans le monde économique. Comment l'expliquer ?

- la traditionnelle surreprésentation masculine a engendré **un comportement d'adaptation chez les femmes**, amenées à "surperformer" pour se hisser aux mêmes rangs ;
- la mixité favorise l'**ouverture** et l'**agilité**.

Forts de la démonstration des avantages financiers d'un plus grand nombre de femmes dans le leadership des entreprises, de plus en plus de fonds vont même jusqu'à ériger le facteur de genre comme **critère d'investissement**. Alors, qu'attend-on ?

France : l'arbre qui cache la forêt

Loi Génisson sur la parité pour l'égalité professionnelle, loi Copé-Zimmermann, loi visant à réduire les écarts de salaires (plus de 40 ans après la loi sur l'égalité salariale), loi Sauvadet, loi contre le harcèlement... L'arsenal législatif progressivement adopté en France va bien sûr dans la bonne direction, **mais les faits sont têtus** :

- seuls 17,7 % des femmes dans le comex des entreprises du SBF120 ;
- seuls 37 % des 311 conseillers ministériels étaient des femmes au 1^{er} août 2018 ;
- seuls 38 % de femmes fonctionnaires appartiennent à des corps de la catégorie A+3 (2017) ;
- 80 % des Françaises sont confrontées à des remarques sexistes sur leur lieu de travail.

Il faut aller plus loin afin que progresse l'égalité femmes-hommes dans tous les compartiments du monde du travail.

Neuf propositions pour promouvoir la performance grâce à la diversité de genre

Poursuivre le partage du pouvoir

Proposition 1 → **L'État actionnaire et l'État investisseur doivent chacun prendre leur part de développement des politiques publiques en matière de diversité de genre :**

- L'Etat investisseur doit donner à Bpifrance mandat de vérifier et soutenir la diversité de genre dans les entreprises dans lesquelles elle investit et veiller à ce que les femmes entrepreneures ne soient pas discriminées.
- L'Etat actionnaire doit donner mandat à l'Agence des Participations de l'Etat de fixer et mesurer des objectifs clairs sur la place des femmes au sein des organes de direction des sociétés de son portefeuille, de la même manière qu'elle suit les rémunérations.

Bpifrance et l'Agence des Participations de l'Etat devraient produire annuellement un rapport sur leurs actions et résultats en matière de diversité de genre des investisseurs ou des organes de direction des entreprises dans lesquelles elles détiennent une participation. Ce rapport devrait être consultable par le grand public.

Proposition 2 → **Appliquer la loi Pénicaud sur l'égalité salariale à l'ensemble du secteur public**, avec obligation de publication, sur le modèle britannique du *gender pay gap act* qui contraint autant le secteur public que le secteur privé.

Proposition 3 → Dans l'esprit de la loi Copé- Zimmermann, avec les mêmes modalités de seuils et de mise en œuvre raisonnables : **se fixer un objectif minimal de 40 % du sexe le moins représenté au sein des instances exécutives des sociétés du SBF 120, d'ici cinq ans, à leur rythme**. A ce stade, cette mesure doit être inscrite, non pas dans la loi, mais comme un **engagement de chaque entreprise donnant lieu à une publication annuelle**. Notre recommandation s'appuie donc sur une démarche volontaire. En ce qui concerne **les entreprises de taille intermédiaire, fixer annuellement des objectifs de réduction d'écarts de représentation entre les sexes** dans les instances exécutives des sociétés. Ces objectifs seront fixés par les instances de gouvernance et leur suivi devra faire l'objet d'une publication en début d'année et à l'issue de chaque exercice.

De manière générale, **appliquer systématiquement des listes équilibrées de candidats** et s'assurer à la fin de l'année qu'en moyenne, **autant d'hommes que de femmes ont été nommés ou recrutés**.

Dégenrer les problématiques subies par les femmes pour accompagner la transformation de la société

Proposition 4 → Octroyer un certain nombre de jours de congé post-naissance (en dehors des huit semaines de repos obligatoire) aux parents comme un "droit de tirage", indifféremment de leur sexe ou de leur statut hiérarchique, afin de ne pas discriminer et stigmatiser en fonction du sexe.

Proposition 5 → Encourager les recherches en matière de biais cognitifs pour développer les outils à l'école, dans les universités et au sein des environnements de travail. Lutter contre les stéréotypes de genre dès l'école par des actions très concrètes ouvrant le champ des possibles - cours de code informatique dès le primaire, cours de récréation non genrées, travail de groupe (mixtes), etc. - et contribuer ainsi à créer un vivier équilibré dans toutes les filières.

Proposition 6 → Dans les univers à plus de 70 % masculins, confier aux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes que sont contraintes de nommer les entreprises employant au moins 250 salariés, une mission de garantie des conditions de travail des femmes présentes. Cela afin que ces dernières puissent librement s'épanouir dans ce métier considéré comme "masculin" qu'elles auraient choisi.

Responsabiliser l'ensemble des acteurs

Proposition 7 → Rapprocher le Haut Conseil à l'Egalité et le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, clarifier leurs missions et mettre en commun le peu de moyens dont ils disposent. Confier à cette structure ainsi unifiée une mission de service public, de communication et d'accompagnement des entreprises et des administrations aux lois d'égalité. Cette structure pourrait entretenir et développer le site internet reprenant les obligations légales en matière de représentation et de traitement, et assurer une mission d'accompagnement au diagnostic et à la mise en conformité. Ce site pourrait en effet être renforcé par un système interactif de FAQ animé par un modérateur. Il pourrait également proposer des "formations" en ligne ou en organiser sur demandes collectives.

Proposition 8 → En ce qui concerne le champ d'application de la loi Copé-Zimmermann pour le secteur privé, donner mandat à la Direction générale des entreprises (DGE) de Bercy de récolter les données des entreprises soumises à la loi, de veiller à l'application des sanctions, en coordination avec l'Autorité des marchés financiers le cas échéant, et de publier l'état des lieux tous les ans. En ce qui concerne le champ d'application de la loi Savadet pour le secteur public, mandater officiellement une structure du ministère de l'Action et des Comptes publics pour récolter les données des entreprises publiques, en collaboration avec l'Agence des participations de l'Etat (APE) pour les entreprises dont l'Etat est actionnaire, et de la fonction publique, en collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Cette structure du Budget sera chargée de veiller à l'application de la loi et devra publier tous les ans un état des lieux des établissements publics concernés en la matière, ainsi que la liste des éventuelles sanctions financières.

Proposition 9 → Mettre en place une base de données du *gender fair* sous forme de site et d'application interactifs et consultables par tous, afin de développer la transparence. Financée par des fonds privés (collectif d'entreprises) ou des organisations à but non lucratif (fondations, associations, etc.), elle se dotera de règles de gouvernance et de financement permettant de garantir son indépendance.

CLIQUEZ ICI POUR
DÉCOUVRIR CETTE PUBLICATION



Nous vous attendons sur [Twitter](#), [Facebook](#) et sur [Instagram](#).
Inscrivez-vous à notre [Newsletter](#).

Contact presse : Claire Lemoine, chargée de communication
06 66 43 91 10 - clemoine@institutmontaigne.org

À propos de l'Institut Montaigne :

Think tank indépendant créé en 2000, l'Institut Montaigne est une plateforme de réflexion, de propositions et d'expérimentations consacrée aux politiques publiques en France et en Europe. Ses travaux sont le fruit d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique, ouverte sur les comparaisons internationales. L'Institut Montaigne, association à but non lucratif pionnière en France, réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des personnalités issues d'horizons divers. Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 1,5 % d'un budget annuel de 5,7 millions d'euros (estimation 2018). À travers ses publications et les événements qu'il organise, l'Institut Montaigne souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.