

L'investissement, un facteur clé pour la féminisation des instances dirigeantes

Décidons de voir le verre à moitié plein. Si la parité aux postes de direction dans les entreprises reste un enjeu d'actualité en 2022, il n'en reste pas moins que des avancées notables au cours des dernières années méritent d'être soulignées. Le monde de la finance fait d'ailleurs figure d'exemple en la matière en Europe.

Bien que les femmes continuent d'être sous-représentées, le secteur se féminise. Selon une étude publiée en février dernier par le FTSE Women Leaders Review, elles sont désormais plus de 43 % à occuper des postes aux conseils d'administration des entreprises du CAC40 en France. Faisant de Paris la place financière qui compte le plus de femmes dans les conseils d'administration. En dix ans, nous sommes ainsi passés de 10 % à 45 % de femmes. Un bon en avant majeur.

En France, la loi Copé-Zimmerman puis la loi Rixain ont acté la volonté de pérenniser les avancées en matière d'égalité hommes-femmes et de poursuivre la transition engagée dans les instances dirigeantes des grandes et

moyennes entreprises. Force est de constater que l'instauration de quotas a permis de réaliser d'importants progrès en matière de mixité.

A l'échelle européenne aussi la problématique de l'égalité hommes-femmes gagne en visibilité. Elle se traduit désormais par un projet de législation qui vise à garantir la parité des genres dans les sociétés cotées en bourse au sein de l'Union afin qu'au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs soient occupés par des femmes. Mais si l'on doit évidemment se réjouir de ces avancées, il n'est pas encore temps de crier victoire.

En Europe, les propositions de la Commission et du Parlement sont restées au point mort pendant dix ans, repoussant l'objectif à atteindre à 2027. En France, les objectifs sont à atteindre à l'horizon 2030. Autre bémol, malgré la mise en application de ces quotas, les femmes demeurent bien moins nombreuses à occuper les postes aux plus hautes responsabilités. En France, seules trois femmes – bientôt quatre, sont actuellement nommées directrices générales d'une entreprise du CAC40.

Une fois ce constat posé, comment faire évoluer les mentalités et encourager concrètement la parité en entreprise pour accélérer cette transition sociétale ?

L'investissement dans la parité, facteur clé

L'investissement apparaît comme l'une des solutions les plus considérées à ce jour. En 2017, l'ONU considérait dans un rapport que l'investissement particulier constituait un moyen d'améliorer la contribution des femmes dans l'économie mondiale et l'égalité de genre.

Pourtant, les barrières à l'investissement, surtout auprès des femmes, restent nombreuses : manque d'informations pour investir, culture financière jugée « élitiste », manque de représentation féminine dans le secteur de la gestion d'actifs, absence de pédagogie et de communication de la part des acteurs financiers à l'intention du genre féminin... Selon une étude de la Banque de New York, 86 % des gestionnaires admettent cibler majoritairement des hommes avec leurs produits. Une perte conséquente en termes d'investissements potentiels.

À lire aussi

[2021 est encore un mauvais cru pour la diversité dans la](#)

« *Quand on ne légifère pas, on trouve des excuses. Quand on légifère, on trouve des femmes* », indiquait Christine Lagarde, Présidente de la Banque centrale européenne. Vous l'aurez compris, l'autre solution clé est d'ordre réglementaire. A présent, la proposition de loi Rixain entend imposer, au sein d'entreprises de plus de 1 000 salariés, 30 % de femmes en 2027, puis 40 % en 2030 parmi « *les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes* ». Les entreprises auront deux ans à partir de ces dates pour se mettre en accord avec ces nouvelles réglementations, sous peine de pénalité financière. Mais cette dernière ne devrait pas freiner les entreprises réticentes, puisqu'elle devrait être de 1 % de la masse salariale au maximum. Une aberration.

La diversité représente une source de progrès social et d'innovation. Les éléments de preuve montrant ses bienfaits sur la performance d'une entreprise ne se comptent plus. Une étude de Women Equity Partners de 2019 portant sur plus de 40 000 entreprises de taille moyenne montrait que celles dirigées par les femmes étaient plus rentables de 32 %. De quoi convaincre les investisseurs particuliers de miser sur des entreprises qui croient au facteur mixité.

Car, en dehors des autorités légales, les actionnaires ont aussi le pouvoir de contraindre les entreprises à accélérer la féminisation des instances dirigeantes. Soucieux de donner du sens à leurs investissements, ces investisseurs expriment des attentes fortes sur les critères extra-financiers : diversité, mixité, insertion professionnelle, ancrage local, impact environnemental.... Le scandale Orpea a montré la limite de la prise en compte actuelle des critères ESG. Attendons nous donc à une amplification de ces attentes. Et à voir la problématique de la parité en entreprise bénéficier enfin de l'exposition qu'elle mérite dans le débat public.

Valérie Kalifa est directrice marketing France chez eToro.