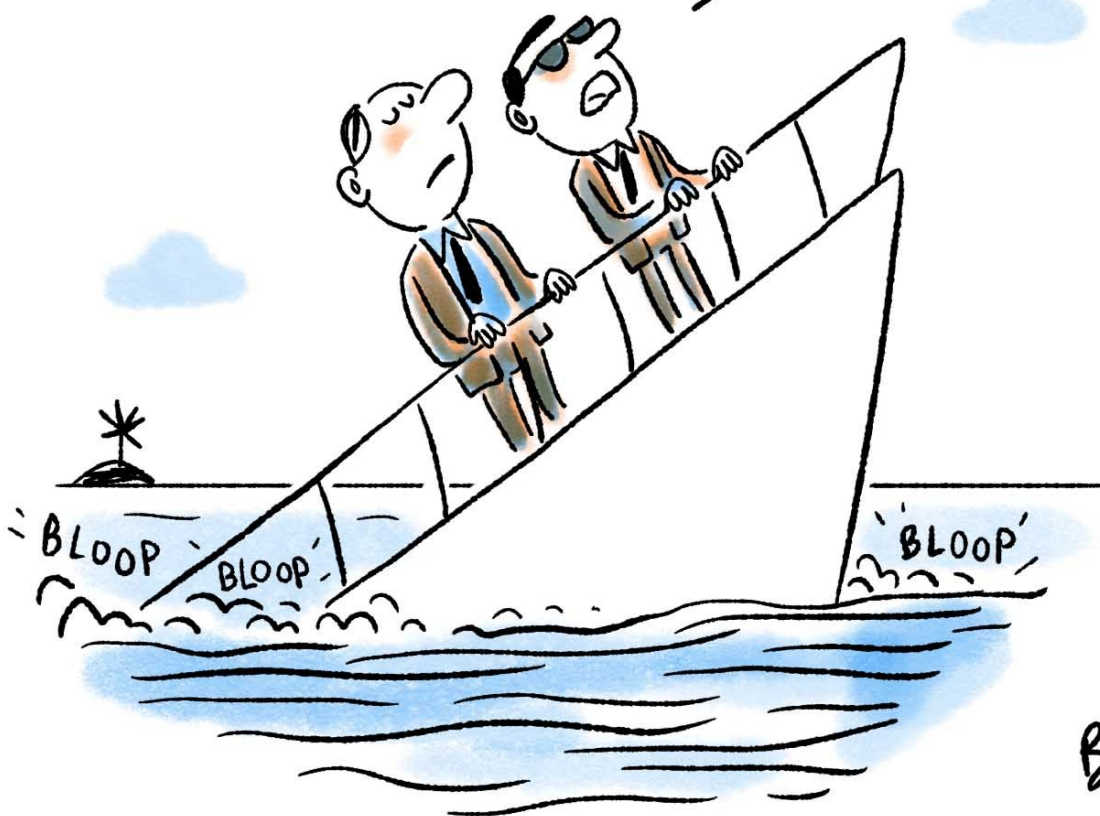


Les femmes dirigeantes

Le temps est venu
de nommer une femme
directrice générale



La place faite aux femmes dirigeantes

La directrice générale du groupe énergétique français Engie, Isabelle Kocher, n'a pas été renouvelée dans ses fonctions alors qu'elle termine un premier mandat de quatre ans. Les femmes sont aujourd'hui encore très minoritaires parmi les dirigeants de grandes entreprises.

L'ACTU

Le conseil d'administration d'Engie a décidé jeudi dernier de ne pas renouveler le mandat de sa directrice générale, Isabelle Kocher, qui arrive à son terme en mai. Dans une interview publiée le jour même dans Les Échos, le président d'Engie, Jean-Pierre Clamadieu, a estimé qu'Isabelle Kocher avait « su porter une vision très ambitieuse d'Engie en tant que leader de la transition énergétique ». Il a toutefois justifié son non-renouvellement par le fait que le groupe avait « pris du retard » dans le domaine « des activités de génération d'électricité et d'infrastructures gazières, qui représentent aujourd'hui 80 % de nos profits ». Nommée en 2016, Isabelle Kocher était la seule femme à diriger une entreprise du CAC 40, un indice rassemblant 40 des principales entreprises cotées à la Bourse de Paris. Dans un message adressé vendredi aux salariés, elle a défendu son bilan, estimant avoir réussi à redresser cette entreprise qui était en difficulté lors de sa prise de fonction.

L'ÉCLAIRAGE

Quelle place les entreprises doivent-elles accorder aux femmes dans leurs directions ?

En 2011, le Parlement français adopte la loi dite Copé-Zimmermann. Celle-ci impose aux sociétés cotées et aux entreprises employant au moins 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros de compter à partir de 2017 au moins 40 % de femmes dans leur conseil d'administration ou de surveillance. En 2012, ce principe est étendu aux entreprises publiques à partir de 2018. En cas de non-respect, la loi prévoit d'une part d'annuler les nominations non conformes à l'objectif de parité et d'autre part de suspendre la rémunération versée aux administrateurs pour leur participation au conseil.

En 2018, les entreprises du SBF 120, un indice rassemblant 120 des principales entreprises cotées à la Bourse de Paris, dénombraient en moyenne 43,4 % de femmes dans leurs conseils [PDF], contre 12,5 % en 2010, selon un rapport remis en mars au gouvernement par le juriste Denis Roth-Fichet. Le rapport montre cependant que plus de la moitié des autres entreprises cotées et des entreprises non cotées concernées par la loi ne la respectent pas. Elles comptent respectivement une moyenne de 34,1 % et de 27 % de femmes dans leurs conseils. Aucune loi n'impose de quotas de femmes dans les directions. Le taux de féminisation des comités de direction du SBF 120 était de 18 % en 2018.

Les entreprises féminisées sont-elles plus performantes économiquement ?

Dans un article publié en 2010, le professeur de management Michel Ferrary compare les résultats de 42 grandes entreprises françaises cotées à la Bourse de Paris. 14 sont dites « féminisées » dans le sens où elles dénombrent au moins 35 % de femmes dans leur

encadrement. Ce critère est issu des travaux de la professeure américaine Rosabeth Kanter. Elle avait démontré dans un article publié en 1977 qu'un groupe social peut influencer le fonctionnement d'une organisation seulement s'il représente au moins 35 % de ses effectifs.

Dans son étude, Michel Ferrary note que les entreprises féminisées sont significativement plus performantes en matière de croissance, de rentabilité, de productivité du travail et de création d'emplois. En revanche, l'évolution de leur cours de bourse est nettement moins favorable. Parmi les explications possibles, il avance le fait que les entreprises féminisées ont tendance à produire des prévisions plus modérées. Or, écrit-il, « dans les périodes de croissance », les marchés financiers semblent plus attentifs « aux performances prévisionnelles qu'aux performances réalisées ». Dans un article publié en 2007 aux États-Unis, les professeures de management Peggy Lee et Erika James montrent que la nomination d'une femme au poste de PDG entraîne une réaction « nettement plus négative » des investisseurs et une chute du cours de bourse.

En quoi consistent le « plafond » et la « falaise de verre » ?

Dans un article publié en 2005 au Royaume-Uni, les professeurs de psychologie des organisations Michelle Ryan et Alexander Haslam démontrent qu'une femme a plus de chances d'être nommée à un poste de direction si l'entreprise a enregistré des performances médiocres au cours des cinq mois précédents. Ils l'affirment après avoir décortiqué les résultats des 100 entreprises britanniques les mieux capitalisées cotées à la Bourse de Londres. Concluant que les femmes sont ainsi placées dans une position où le risque d'échec est accru, ils nomment ce phénomène la « falaise de verre » pour « prolonger la métaphore du “plafond de verre” ».

Cette dernière expression désigne une barrière invisible empêchant les femmes d'accéder au sommet hiérarchique. Elle est apparue pour la première fois en 1979 aux États-Unis dans la présentation de deux salariées de l'entreprise d'électronique Hewlett Packard lors d'une conférence publique. Le terme a gagné en notoriété en 1986, lorsque le Wall Street Journal a publié un article sur ce thème. Dans une étude publiée en 2013, les professeures de gestion et de sociologie Christy Glass et Alison Cook confirment l'existence de la falaise de verre aux États-Unis pour les femmes, mais aussi les minorités, précisant que ces promotions débouchent, une fois la crise passée, sur un retour des dirigeants blancs de sexe masculin.

POUR ALLER PLUS LOIN

Falaise de verre. Dans une vidéo de moins de trois minutes diffusée sur le site de la Radio Télévision suisse, le journaliste Frédéric Mamaïs explique le phénomène de la falaise de verre à travers plusieurs études et exemples, comme la nomination en 2012 de Marissa Mayer à la tête de la société américaine de services web Yahoo.

Haute fonction publique. Le plafond de verre existe-t-il dans la haute fonction publique ? Dans la revue de sciences humaines et sociales La Vie des idées, la sociologue Nadège Vezinat explique pourquoi les femmes peinent à accéder aux postes les plus élevés dans les administrations et l'État.

Source: <https://www.brief.eco/> (12 février 2020)