

Femmes Administrateurs : un parcours à succès au service de la modernisation



Au 1^{er} juillet 2017, les conseils d'administration des 2 000 plus grandes entreprises françaises devront compter 40 % de femmes administrateurs. Dans le cas où cet objectif, fixé par la loi Zimmermann du 27 janvier 2011, ne serait pas respecté les administrateurs en poste verront leurs jetons de présence suspendus. Même combat dans les conseils d'administration des établissements publics et au plus haut sommet des trois versants de la Fonction Publique (Etat, collectivités territoriales et hôpitaux), avec les objectifs fixés par la loi Sauvadet du 12 mars 2012 : quota de 20 % de femmes à compter du 1^{er} renouvellement du conseil, et 40 % à compter du 2^{ème} renouvellement du conseil. Ces objectifs quantitatifs pourront être atteints seulement si trois défis majeurs sont effectivement relevés au cours des prochains mois.

• Le premier défi c'est la professionnalisation du statut d'administrateur. Les femmes peuvent être le moteur d'un changement conduisant les processus de formation à prendre le pas sur les processus de cooptation. Si les hommes naissent administrateurs, les femmes elles se forment à cette fonction. La qualité des formations proposées par les différents acteurs (IFA, ESSEC...) suscite un grand intérêt chez les femmes qui souhaitent



Agnès Bricard



Marie-José Zimmerman

accéder à un mandat. Cette impulsion donnée par les femmes provoquera nécessairement une réaction chez les hommes. En relevant ce premier défi, les femmes administrateurs pourront ainsi contribuer non seulement à l'amélioration des objectifs de parité mais aussi à apporter une modernité au sein des conseils portant les germes de nouvelles perspectives de croissance et compétitivité.

- Le deuxième défi consiste à conduire un véritable changement culturel pour que les conseils d'administration soient de véritables lieux ouverts de réflexions stratégiques et non de simples chambres d'enregistrement marquées par le règne du non-dit. Parmi les valeurs féminines c'est le courage, qualité essentielle d'un administrateur, qui permettra aux femmes administrateurs de réaliser ce tour de force au sein des conseils d'administration. Cela ne veut pas

dire que les hommes n'ont pas de courage mais ils ont souvent tendance à tourner en rond autour d'un sujet pour éviter par exemple de mettre un dirigeant en difficulté. Les femmes ont la réputation de prendre la parole dans les enceintes où elles se trouvent, il n'y a pas de raisons objectives qu'elles n'agissent pas de la même façon au sein des conseils d'administration, qu'elles n'aient pas le courage de poser les bonnes questions, le courage de déranger ! Le courage de faire agir !

- Le troisième défi c'est celui de la compétence et du sérieux. Ici aussi les femmes ont un rôle majeur à jouer car naturellement elles étudient les dossiers, fouillent, cherchent... et trouvent. Un conseil d'administration compétent avec les compétences sectorielles, des visions innovantes, une approche sérieuse des risques... Les futures Femmes administrateurs doivent être formées et

accompagnées parce qu'exercer le pouvoir est un exercice complexe à la fois collectif et solitaire. Pour démontrer qu'elles peuvent exercer le pouvoir autrement, avec notamment la mise en œuvre de solutions de médiation pour construire des consensus vertueux dans l'intérêt de l'entreprise.

Afin de renforcer cet accompagnement dans l'exercice des fonctions d'administrateur, la Fédération Femmes Administrateurs organise, le 6 mars 2014, à l'Assemblée Nationale deux tables rondes.

La première sera l'occasion d'échanger autour du développement de nouvelles compétences stratégiques et de gouvernance pour exercer un mandat (formation, mentoring et appui des réseaux).

La seconde table ronde sera elle dédiée aux premiers pas vers un mandat d'administrateur (la rédaction du CV, les contacts avec les chasseurs d'administrateurs, l'entretien de sélection).

Les femmes ne doivent pas s'illusionner sur le pouvoir mais l'affronter avec un autre modèle. Ces tables rondes ambitionnent aussi de valoriser ce modèle féminin dans l'entreprise dont certains patrons masculins commencent eux-mêmes à se revendiquer !

2013 886

Nota. Cet article est inspiré d'« Administrateur(e) au Féminin - Guide pour devenir Administratrice » (1)

(1) Women@network N12 co-auteurs : Viviane de Beaufort- Essec, Carol Lambert Deloitte et les membres du Web Epvn

Ministère des Droits des Femmes Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif

Remise des conclusions de la mission de Laurence Pécaut-Rivolier
Paris, 17 décembre 2013

Le 30 octobre 2013, la Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la Ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, ont demandé à

Madame Laurence Pécaut-Rivolier, Magistrate auprès de la Cour de cassation, de mener une mission pour examiner les améliorations susceptibles d'être apportées dans la détection et le traitement des discriminations collectives dans le monde du travail.

Madame Pécaut-Rivolier a remis avant-hier ses conclusions aux trois Ministres. Les Ministres ont salué la très grande qualité de ce travail. Après des auditions larges et approfondies, la mission dresse le constat d'une augmentation des discriminations en période de crise. Elle