

Etude

Quelle place pour les femmes au sein des comités de direction ?

Quelle est la répartition hommes / femmes au sein des comités de direction, et plus largement, au sein des fonctions encadrantes ? Les femmes rencontrent-elles plus de difficultés que les hommes à décrocher des postes à responsabilités ? Existe-t-il des mesures concrètes pour favoriser l'accès des collaboratrices aux fonctions dirigeantes ? L'étude du cabinet Fed Finance Executive fait le point sur la place des femmes au sein des organisations.

Paris, le 8 mars 2018 ---- [Fed Finance Executive](#), une des branches du cabinet de recrutement Fed Finance spécialiste des dirigeants administratifs et financiers, a interrogé plus de 300 cadres dirigeants issus de tous secteurs d'activité¹ pour dresser le portrait de la parité au sein des comités de direction. L'objectif étant de faire le point sept ans après la proposition de loi sur l'instauration progressive de quotas favorisant la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises².

Les femmes sont très minoritaires dans les comités de direction

81 % des répondants confient que la proportion des femmes encadrantes est inférieure à 50 % dans leur entreprise. Même tendance au sein des comités de direction puisque que 3/4 des répondants estiment qu'elles représentent moins de 50 % des membres du board. 10 % d'entre eux précisent même que le comité de direction de leur entreprise n'est constitué que d'hommes.

Pourtant 7 personnes interrogées sur 10 jugent qu'une équipe mixte apporte une plus grande ouverture d'esprit et une meilleure confrontation des points de vue.

72

Une plus grande ouverture d'esprit/
confrontation de point de vue

12

Une plus grande efficacité

9

A mon sens, la mixité hommes/femmes
n'apporte rien de particulier

6

Une plus grande créativité

1

Un sentiment de confiance

Exprimés en %

40 % des répondants estiment que les femmes sont victimes de discriminations et rencontrent plus de difficultés à accéder à des postes à responsabilités à cause de stéréotypes persistants, dont notamment : « Conflit carrière / famille » - « Préjugés sociaux bien ancrés sur la moindre disponibilité et compétence des femmes » - « Les membres du CODIR sont la plupart du temps choisis par le dirigeant, qui est un homme le plus souvent » « Cela vient de la culture d'entreprise, c'est l'homme qui dirige... »...

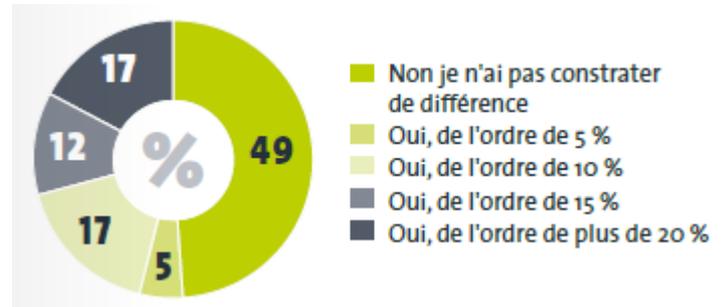
Selon vous, quel principal avantage peut-on attribuer à un Comité de Direction mixte ?

¹ Etude réalisée auprès de 325 cadres dirigeants (présidents, directeurs administratifs et financiers, directeurs ressources humaines, juridiques ...) issus de tous secteurs d'activité (industrie, services, BTP/Immobilier, Agro-industrie/Produits de grande consommation, Digital/IT, Banque/Assurance/Fond d'investissement, Logistique/Supply...) entre novembre et décembre 2017.

² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023487662&categorieLien=id>

La différence de rémunération homme / femme : perceptions variables en fonction de la taille des organisations

Près de la moitié des répondants n'ont pas constaté de différence de salaire entre hommes et femmes (49 %). Les réponses sont à nuancer cependant en fonction de la taille des structures. Au sein des TPE, 60 % des répondants déclarent ne pas percevoir de différence salariale alors qu'à peine 1/3 des répondants (29 %) travaillant dans des grandes entreprises partagent cet avis.



A compétence égale, avez-vous constaté une différence salariale entre les hommes et les femmes ?

Peu de mesures pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes



Interrogés sur la mise en place de mesures concrètes dans leur structure favorisant l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, une très large majorité des répondants (79 %) a déclaré qu'il n'y en avait aucune ! Si ce constat est plus marqué au sein des PME (85 %), les grandes entreprises semblent plus disposées à développer ces mesures (62 %). On apprend également que la mise en place d'un programme de gestion des talents a la faveur des entreprises (41 % des cas).

Dans l'affirmative, parmi les suivantes, quelle principale mesure a été instaurée au sein de votre structure ?

À propos de Fed Finance

Créé en 2001 Fed Finance (www.fedfinance.fr) est un cabinet de recrutement dédié aux métiers de la finance. Fed Finance s'organise en quatre divisions : comptabilité et finance d'entreprise ; audit et expertise comptable ; banque, assurance et finance de marché ; Executive (directeurs financiers). Les 108 consultants de Fed Finance (en décembre 2017) sont présents dans les 14 bureaux de Fed Finance, à Paris, en régions et à l'étranger (Canada et Suisse).

À propos du Groupe Fed

Créé en 2001, le Groupe Fed (www.groupefed.fr) est le premier groupe français indépendant en recrutement temporaire et permanent spécialisé à travers douze marques : Fed Finance, Fed Human, Fed Légal, Fed Supply, Fed Africa, Fed Office, Fed Business, Fed Construction, Fed Ingénierie, Fed Santé, Fed IT et Ressources Transition. Plus de 2,5 millions de personnes ont recherché un poste sur les sites du Groupe Fed en 2016. Fondé par, Alexandre Tamagnaud, le Groupe Fed compte 11 Associés : Alexandre Tamagnaud, Vincent Picard, Amaury de Vorges, Hervé Savy, Mathieu Blaie, Ian De Bondt, Romain Devrièse, Karine Favreau, Béatrice Garrigue, Céline Jamain, et William Naccache. Le Groupe Fed a réalisé un chiffre d'affaires de 69 M€ en 2016. Il emploie près de 250 collaborateurs répartis dans douze bureaux en France : Paris-Astorg, Paris-La Boétie, Nantes, Rennes, Lille, Lyon, Aix- en-Provence, Toulouse, Versailles, Saint Denis, Massy, Lognes et Strasbourg. Le Groupe Fed est également présent à l'étranger à travers Fed Finance Canada (Montréal) depuis 2015, Fed Finance Suisse (Genève) depuis 2016 et Fed Africa Côte d'Ivoire (Abidjan) depuis 2017. Le Groupe Fed est signataire de la Charte de la Diversité ainsi que du Pacte Mondial de l'ONU. En 2017, le Groupe Fed obtient le label « HappyAtWork ».

Pour plus d'information

Corinne LONGUET – CO & COMMUNICATION : corinne.longuet@coetcommunication.fr – 06 87 07 02 78

Cécilia KRUMMENACKER – GROUPE FED : ceciliakrummenacker@groupefed.fr – 01 40 82 74 17

