



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Conférence de presse du 31 octobre 2013

Seul le texte prononcé fait foi

Femmes dans les conseils d'administration: des objectifs et non des quotas

Par Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse

L'économie a tout à gagner à relever la proportion de femmes dans les instances dirigeantes. C'est pourquoi elle y travaille à l'aide de mesures adéquates. Les expériences positives tirées de la collaboration avec les femmes sont nombreuses, comme nous l'ont rapporté les présidents de conseils d'administration de sociétés cotées en Bourse que nous avons interrogés à ce sujet. Selon eux, je cite, «les équipes mixtes sont plus performantes», «les discussions sont plus franches et plus ouvertes», ou encore : «les femmes ont une influence positive sur la culture d'entreprise».

L'objectif est donc clair. Il ne reste qu'à s'accorder sur la manière de l'atteindre. Récemment, la pression en faveur des quotas féminins a augmenté d'un cran avec l'adoption par la Commission européenne d'un projet de directive exigeant que les femmes soient représentées à raison de 40% au moins dans les conseils d'administration. On observe la même tendance en Suisse, où deux initiatives parlementaires visent à introduire, d'ici à 2017, un quota féminin de 40 % dans les conseils d'administration des entreprises fédérales ou cotées en Bourse.

L'Union patronale suisse (UPS) soutient les efforts visant à augmenter la part des femmes aux postes de direction, mais elle privilégie l'instrument des objectifs.

Enquête conjointe avec zCapital sur les femmes dans les conseils d'administration des sociétés suisses ouvertes au public

La participation des femmes est une question prioritaire aux yeux de l'UPS. Tandis que les anciennes études se sont surtout concentrées sur le passé et sur la situation actuelle, l'UPS a souhaité savoir, dans l'intention d'apporter une contribution objective au débat sur le plan politique et social, quelle attitude et quelles mesures les entreprises envisageaient d'adopter en la matière. A cet effet, elle a mené une enquête conjointement avec zCapital, qui s'engage en faveur d'une amélioration de la gouvernance d'entreprise et publie chaque année une étude très complète sur la question. Dans sa dernière étude, le gérant de fortune zougais s'est également intéressé à l'évolution du nombre de femmes dans les conseils d'administration des sociétés suisses ouvertes au public. Grâce à ses études annuelles, zCapital dispose de données historiques qui ont fait de lui le partenaire idéal pour réaliser notre enquête sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration. Le taux de retour de 60% témoigne de l'intérêt des entreprises pour la question et confère aux résultats de cette enquête un caractère d'autant plus représentatif que les entreprises interrogées totalisent pas moins de 77,5 % de la capitalisation boursière du SPI.

Les entreprises ont pris conscience du potentiel des femmes

Trois quart des entreprises interrogées ont l'intention d'accroître la part des femmes dans leurs conseils d'administration. Les plus déterminées sont celles qui, actuellement, ne comptent aucune femme au sein de leur organe de direction ; elles sont 84 % à vouloir augmenter la représentation féminine.

A la question de savoir quelles sont les raisons qui ont motivé la décision ou l'intention d'augmenter la part des femmes, c'est la meilleure performance des équipes mixtes qui l'emporte très nettement avec 98 % des citations ; 55 % des entreprises ont une idée précise du calendrier pour atteindre leur objectif : 17 % prévoient un délai de un à deux ans, 30 % de deux à quatre ans et 8 % de quatre à six ans. Elles étaient un peu moins de la moitié à ne fournir aucune indication temporelle. Près de 60 % des petites et moyennes entreprises prévoient d'augmenter la proportion de femmes dans les six ans à venir, contre à peine 35 % des sociétés SMI, qui, précisons-le, affichent déjà une part de femmes administratrices comparativement élevée.

Si les petites et moyennes entreprises ont manifestement pris conscience de leur retard en la matière, il leur reste encore beaucoup à faire en ce qui concerne la planification et la mise en œuvre de leur objectif : seules 9 % des entreprises consultées ont défini un pourcentage clair de femmes au conseil d'administration. Les autres sociétés n'ont fourni aucune indication concrète. A nos yeux, il est important que les entreprises se fixent des objectifs qui permettent d'évaluer les progrès réalisés. C'est précisément ce à quoi tend la présente étude.

Plus de femmes dans les conseils d'administration suisses ; c'est possible sans quotas féminins

Au cours des cinq dernières années, la proportion de femmes siégeant dans des conseils d'administration a progressé, tant dans les sociétés du SMI fortement capitalisées que dans les sociétés du SPI Extra. Dans les premières, elle se situe actuellement à 16,2 %, contre 7,6 % dans les secondes. En comparaison avec l'Europe, où en moyenne 15 % des administrateurs de sociétés sont des femmes, notre pays reste toutefois à la traîne. On observe d'importantes disparités selon les secteurs : avec une moyenne de 13,7 %, c'est la branche « biens de consommation » qui arrive en tête du classement. La branche « industrie », avec seulement 6,5 % de femmes siégeant dans les conseils d'administration, est la lanterne rouge. 2013 a été une année record en termes de nominations féminines dans les conseils d'administration. Ainsi dans les sociétés du SMI, 36 % des sièges à pourvoir ont été attribués à des femmes, pour un siège sur cinq dans celles du SPI Extra.

Profil idéal des conseillères d'administration

Le sondage montre par ailleurs que les exigences auxquelles les candidates doivent satisfaire correspondent largement au profil idéal de tout administrateur. Sens stratégique et expérience de conduite sont les critères cités le plus souvent. Les candidates se recrutent généralement en Suisse et en Europe. Des différences notables apparaissent ici entre les sociétés du SMI ou du SPI Extra. Tandis que les petites et moyennes entreprises engagent peu en Asie (20%) et très peu en Amérique du Sud (6%) et en Afrique (3%), les sociétés du SMI s'y montrent bien plus actives, en raison sans doute de leur activité plutôt internationale. Leurs efforts de recrutement sont particulièrement grands en Amérique du Nord (56%), en Asie (56%), en Amérique du Sud (44%) et en Afrique (33%). Les profils d'âge montrent une tendance au rajeunissement des membres du conseil d'administration. Les candidates recherchées ont entre 40 et 50 ans.

Pas de préférence en fonction du sexe

L'Union patronale suisse a toujours été opposée à l'idée du quota féminin légal pour les conseils d'administration. La flexibilité et la liberté d'organisation des entreprises doivent rester intactes et le choix ne doit pas s'opérer en fonction du sexe, mais de la qualification. L'introduction d'un quota féminin imposerait l'élection de femmes sur la base d'une exigence formelle, en prenant le risque que les candidates ne possèdent pas les compétences spécialisées requises, telle la connaissance d'une industrie spécifique. Autre conséquence, le cumul de fonctions comme on le voit en Norvège. Septante femmes y occupent quelque 300 sièges au sein de conseils d'administration, d'où l'expression : «la montée des jupes dorées». Un autre danger concerne l'élargissement excessif des organes à seule fin de remplir les exigences formelles d'un quota féminin. Les actionnaires ont la possibilité de fixer eux-mêmes un quota féminin dans les statuts, une réglementation dans la loi est donc inutile.

L'UPS renforcée dans sa position «Des objectifs et non des quotas»

Les présidents de conseil d'administration des entreprises sondées sont très attachés à l'autorégulation de la proportion des femmes. Ils ne veulent pas que le législateur intervienne ou que les actionnaires imposent des contraintes à travers des dispositions statutaires. Le Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance (Swiss Code) est actuellement en cours de révision. Cela pourrait être l'occasion de clarifier, à titre de «best practice», quelle serait une représentation adéquate des femmes au sein des conseils d'administration. Conformément à une autorégulation éprouvée, les entreprises seraient alors appelées à augmenter la part des femmes au conseil d'administration (principe dit «comply or explain»).

L'Union patronale suisse approuve ces compléments et précisions de la «Gender Diversity» dans le Swiss Code d'Economie suisse. Il faut du concret en termes tant d'objectifs que de stratégies de mise en œuvre. Sans autorégulation ni intégration volontaire d'une certaine proportion de femmes, les engagements en la matière risquent d'être imposés par le législateur, ce qui n'est pas souhaitable.

Présentation des quatre postulats de l'économie

- Sur le plan économique, les entreprises ne peuvent pas se passer des femmes aux postes de direction.
- Il faut refuser les quotas légaux pour les conseils d'administration, qui ne font que s'en prendre aux symptômes. Les entrepreneurs sont mieux placés que le législateur pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de direction.
- Pour agir sur le long terme, il faut miser sur l'égalité des chances et non sur l'égalité des résultats par des quotas fixes. Les objectifs internes au niveau entreprise constituent alors un moyen adéquat et présentent des avantages décisifs. Les entreprises ont l'habitude de se fixer des objectifs internes et de prendre les mesures qui s'imposent pour les atteindre. Elles sont donc mieux placées que le législateur pour déterminer les objectifs et les mesures qui ouvriront la voie de l'ascension professionnelle aux femmes, tous niveaux hiérarchiques confondus.
- Enfin, il faut impérativement instaurer des mesures aidant à concilier emploi et famille et supprimer les incitations néfastes.