

Union patronale suisse: dossiers actuels

Femmes aux conseils d'administration: les entreprises vont de l'avant

La plupart des entreprises cotées en Bourse en Suisse veulent accroître la part des femmes dans leurs conseils d'administration: c'est ce qui ressort d'une nouvelle étude présentée conjointement par l'Union patronale suisse (UPS) et le gérant de fortune indépendant zCapital. Selon le président de l'UPS, Valentin Vogt, l'étude atteste également que cette évolution ne nécessite pas l'instauration de quotas dans la loi. Il encourage les entreprises à atteindre les objectifs au moyen d'actes concrets. **Par René Pfister**

L'Union patronale suisse s'engage en faveur du relèvement de la proportion de femmes dans les conseils d'administration et les organes dirigeants des entreprises. C'est pourquoi elle soutient toutes les mesures prises dans ce sens par les entreprises. Raison de cette position: les équipes mixtes sont plus performantes. Par ailleurs, il existe en Suisse un certain besoin de rattrapage dans ce domaine: la part des femmes dans les conseils d'administration s'y est certes développée positivement, mais elle y est encore relativement faible comparativement à l'usage dans les autres pays européens.

L'UPS est néanmoins convaincue que la promotion des femmes doit être laissée aux décisions des entreprises. Elle rejette catégoriquement l'introduction de quotas féminins dans les conseils d'administration, comme elle le fait au niveau politique où des revendications dans ce sens se manifestent aussi en Suisse. C'est ce que son président, Valentin Vogt, a confirmé à Berne lors de la conférence de presse.

Résultats intéressants d'une étude représentative

Mais selon M. Vogt, porte-parole de l'UPS, il importe que le débat soit conduit de manière plus nuancée, avec davantage d'objectivité. C'est la raison pour laquelle, l'UPS a réalisé une étude avec le gérant de fortune indépendant et spécialiste de la gouvernance d'entreprise zCapital. Elle est fondée sur une enquête menée auprès des présidents de conseils d'administration de 150 entreprises suisses du SPI ouvertes au public. La question centrale portait sur



Photo: Pictana / conspno

Les résultats de l'étude sont clairs: les entreprises sont désireuses d'accroître la part des femmes dans les organes dirigeants.

les moyens choisis par les entreprises pour augmenter à l'avenir leur représentation de femmes dans les conseils d'administration. Le taux élevé de retour de 60 pour cent correspond à 77,5 pour cent de la capitalisation boursière du SPI. L'étude peut donc être considérée comme représentative. Les principaux résultats présentés par Gregor Greber, CEO de zCapital, peuvent se résumer comme suit:

- Ces cinq dernières années, la part des femmes dans les conseils d'administration a progressé, tant dans les sociétés du SMI fortement capitalisées (16,2 pour cent actuellement) que dans les sociétés du SPI Extra (7,6 pour cent). Mais les différences entre branches sont considérables. Cette année, les femmes ont été plus nombreuses que jamais à être élues dans des conseils d'administration: dans les sociétés du

SMI, 36 pour cent des sièges vacants ont été repourvus par des femmes. Dans celles du SPI, c'était le cas d'un siège sur cinq.

- Trois quarts des sociétés envisagent de relever la proportion de femmes dans leur conseil d'administration. Parmi les entreprises dans lesquelles ne siège encore aucune femme, 84 pour cent veulent accroître leur part dans l'organe dirigeant. Pour ce qui est de l'horizon temporel de la progression, 55 pour cent des sociétés ont une idée claire du rythme qu'elles se proposent: 17 pour cent se fixent un délai d'un à deux ans, 30 pour cent optent pour deux à quatre ans et 8 pour cent pour une échéance de quatre à six ans. En outre, près de 60 pour cent des petites et moyennes entreprises prévoient d'augmenter la proportion de femmes dans les six ans, contre un tiers dans les sociétés SMI (qui comptent déjà des femmes dans leurs conseils d'administration).
- Un facteur plaide tout particulièrement pour l'accroissement de la part des femmes, c'est le fait que, de l'avis quasi unanime des entreprises, les équipes mixtes sont plus performantes. Avec elles, ajoutent-elles, les discussions et la culture d'entreprise sont souvent plus ouvertes.

- Il reste toutefois beaucoup à faire en matière de planification et de mise en œuvre des objectifs: seules 9 pour cent des entreprises consultées ont défini un pourcentage clair de femmes au conseil d'administration.

- Les exigences imposées aux candidates correspondent au profil habituel de tout administrateur: sens stratégique et expérience de conduite sont les plus souvent cités. Les candidates visées ont entre 40 et 50 ans (le but est de rajeunir les conseils d'administration). Les candidates se recrutent généralement en Suisse et en Europe, bien que les sociétés du SMI cherchent plus souvent des candidates sur le marché mondial.

- Les présidents de conseil d'administration interrogés sont très attachés à l'autorégulation de la hausse de la proportion des femmes. Ils ne veulent pas d'une intervention du législateur ou de contraintes statutaires imposées par les actionnaires.

Ne pas restreindre la liberté des entreprises

Pour Valentin Vogt, les résultats de l'étude sont clairs: les entreprises sont tout à fait désireuses d'accroître la part des femmes dans les organes dirigeants. Toute contrainte légale serait donc

superflue. Il reste toutefois beaucoup à faire en matière de planification et de mise en œuvre des mesures nécessaires: «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.» Et M. Vogt d'ajouter que les quotas légaux mettent aussi en danger la liberté d'entreprise. La flexibilité et la liberté d'organisation des entreprises doivent rester intactes et leurs choix s'opérer en fonction des seules qualifications.

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.

Des actes, plutôt que des quotas

Pour éviter des réglementations légales, il est toutefois nécessaire de joindre l'acte à la parole et de renforcer le principe éprouvé de l'autorégulation. L'Union patronale suisse approuve les précisions apportées au sujet de la «Gender Diversity» dans le Code suisse de bonne gouvernance d'Économiesuisse. Cela permet de préciser ce que devrait être, en termes de «best practice», une représentation adéquate des femmes dans les conseils d'administration et d'encourager les entreprises à les y accepter en plus grand nombre, selon le principe dit «comply or explain». ■

Femmes aux postes de direction: aperçu des postulats de l'UPS

- 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. ■

L'étude «Gemischte Teams erbringen bessere Leistungen. Umfrage über Frauen in Verwaltungsräten von Schweizer Publikumsgesellschaften» est disponible seulement en allemand sous: www.arbeitgeber.ch et www.zcapital.ch