

## Comment assurer l'égalité femmes-hommes dans l'économie ?

*L'Institut du Capitalisme Responsable (ICR) est un centre de recherche appliquée à l'entreprise, aux investisseurs, aux gestionnaires d'actifs, aux pouvoirs publics et aux parties prenantes, sur la pensée intégrée et responsable.*

*Son objectif est de contribuer à l'édification d'un nouveau modèle de capitalisme qui prenne en considération les enjeux sociaux et environnementaux, en plus des enjeux financiers.*

Créé par l'ICR, parrainé par Michel Landel, administrateur indépendant, et co-coordonné par Caroline de La Marnière et Marie-Christine Mahéas, l'**Observatoire de la Mixité** rassemble des expertes et experts reconnus sur le sujet de la Mixité et des entreprises engagées en la matière.

L'Observatoire a **publié 6 mesures phares dans un Livre Vert permettant d'agir concrètement au sein des organisations** pour un progrès durable de l'équilibre femmes-hommes :

1. Présenter un engagement fort de la dirigeante ou du dirigeant
2. Opérer un changement durable de culture, vers une culture de l'inclusion
3. Prendre en compte la différence entre les cycles de carrière féminins et masculins
4. Fixer des objectifs de Mixité individuels précis et ambitieux
5. Partager le tableau de bord des indicateurs Mixité
6. Généraliser l'usage d'un langage inclusif

**Dans le cadre de la consultation citoyenne pour l'égalité femmes-hommes dans l'économie, les experts de l'Observatoire de la Mixité ont formulé cinq propositions :**

- 1. Former un club de dirigeant(e)s engagé(e)s** qui seront appelé(e)s à être force de proposition auprès du HCEfh et du secrétariat à l'égalité femmes-hommes pour la progression de la mixité ;

*Liée à la première mesure du Livre Vert de l'Observatoire, cette proposition rappelle que l'engagement de la dirigeante ou du dirigeant est indispensable à la pérennité de l'action menée au sein des entreprises pour accélérer l'égalité femmes-hommes. Les organisations se classant les premières dans les classements Mixité bénéficient toutes de l'engagement fort de leur dirigeante ou dirigeant. On peut d'ailleurs parler « d'attitude » à adopter de la part de la direction, plutôt que de mesure à mettre en place.*

- 2. Ajouter au classement annuel des entreprises (Ministère/Ethics&Boards) :**

- i. L'existence d'une formation personnelle du/de la dirigeant(e) aux questions de mixité
- ii. L'existence d'une formation personnelle de l'équipe dirigeante aux questions de mixité
- iii. L'existence d'une formation personnelle des ressources humaines aux questions de mixité
- iv. L'existence d'une formation personnelle des syndicats aux questions de mixité ;

*Liée à la seconde mesure du Livre Vert de l'Observatoire, cette proposition renforce l'importance de la prise de conscience, l'engagement quotidien et la persévérance de chacun et chacune femmes et hommes, jeunes et moins jeunes pour transformer en profondeur un monde que l'on dit souvent « façonné par des hommes, pour des hommes », et déployer dans les organisations le changement de culture nécessaire, durablement.*

### 3. Ajouter au classement annuel des entreprises (Ministère/Ethics&Boards) :

- i. La proportion de pères ayant pris un congé paternité à la naissance de leur enfant
- ii. La proportion de pères ayant pris un congé parental à la naissance de leur enfant

*Liée à la troisième mesure du Livre Vert de l'Observatoire, cette proposition interpelle sur les différences entre les cycles de carrière féminins et masculins, notamment ayant attiré à la maternité, qui entraîne des variations de la disponibilité au travail ainsi que de la capacité à progresser.*

### 4. Faire appliquer les quotas en vigueur en France dans les conseils d'administrations **dans les filiales et Business Units des grands groupes ;**

### 5. Faire appliquer les quotas en vigueur en France dans les conseils d'administrations dans les holdings d'entreprises non cotées sur un marché réglementé.

*Ces deux propositions font référence à la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils d'Administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle – dite aussi "Loi Copé-Zimmermann" – qui fixe un quota obligatoire de 40% du sexe sous-représenté dans les CA au 1er janvier 2017 dans les entreprises cotées et dans les sociétés comptant plus de 500 salariés permanents et un chiffre d'affaires supérieur à 50M€.*

*Si l'application de la loi Copé-Zimmermann au sein des Conseils d'Administration des sociétés cotées est désormais chose faite – 44.6% de femmes occupent des sièges d'administrateurs dans les CA du CAC 40 en 2019 – il est désormais essentiel de la diffuser au sein des CA des filiales et Business Units de ces sociétés, ainsi qu'au sein des holdings d'entreprises non cotées sur un marché réglementé, afin que l'équilibre femmes-hommes soit respecté à tous les échelons de l'entreprise.*

#### **Caroline de LA MARNIERRE**

Fondatrice et Directrice Générale  
de l'Institut du Capitalisme Responsable  
Coordinatrice de l'Observatoire de la Mixité

#### **Marie-Christine MAHEAS**

Coordinatrice de l'Observatoire de la Mixité