

# Bernard Arnault, Yannick Bolloré... 41 dirigeants s'engagent sur des chiffres pour plus de parité

*Jean-Paul Agon, Bernard Arnault, Yannick Bolloré, Anne-Marie Couderc... Plus de 41 dirigeant·e·s de grandes entreprises ont signé une tribune dans laquelle ils s'engagent à embaucher et promouvoir plus de femmes dans les postes à haute responsabilité.*

Temps de lecture : minute

---

8 mars 2021

Une fois n'est pas coutume, la journée de la femme est l'occasion pour les entreprises de communiquer sur leurs engagements en matière de parité homme-femme. Les sociétés du CAC40 et du SBF120 n'y échappent pas. Dimanche 7 mars, dans une [tribune du JDD](#), 41 dirigeant·e·s de grandes entreprises se sont engagé·e·s pour plus de parité dans leur structure.

## Aller plus vite et plus loin

Début mars, [l'observatoire Skema de la féminisation des entreprises](#) publiait un [rapport sur la parité dans les entreprises du CAC40](#). Le constat était sans appel : malgré quelques entreprises très engagées, les femmes demeurent encore les grandes absentes des comex et parfois même des conseils d'administration malgré la loi Copé-Zimmermann. Ce qui n'empêche pas certains dirigeants de ces entreprises de s'engager à aller beaucoup plus loin aujourd'hui.

*"Nous nous engageons volontairement à atteindre des objectifs chiffrés à deux niveaux : un minimum de 30% de femmes dans les 10% de postes à plus forte responsabilité des entreprises du SBF120 à l'échelle du groupe, et simultanément, pour ancrer cette évolution dans la durée et préparer les dirigeantes de demain dans un vivier identifié, une augmentation minimale de 2% par an du taux de femmes parmi les cadres",* détaillent les signataires dans une tribune publié dans le JDD.

Selon les entreprises signataires, l'échéance est prévue entre 2027 et 2030. Pour certaines d'entre elles, il s'agira là d'un véritable challenge. Dans son rapport, l'observatoire Skema souligne la difficulté de certaines entreprises à recruter des femmes - comme Veolia, Vinci, Capgemini ou encore Schneider Electric - sans parler de celles qui ne savent pas leur donner de responsabilités.

## Tout un apprentissage à refaire

Les 41 dirigeants reconnaissent une certaine avancée mais admettent que la route est encore longue et que les engagements sont encore lents à porter leurs fruits.



À lire aussi

## Parité : les timides progrès de la tech française

*"Certes, la proportion de femmes progresse dans les instances de direction, les différences de traitement reculent et surtout, la tolérance aux inégalités a régressé. Les législations récentes sur l'index de parité femmes-hommes en entreprise, le statut de conjoint collaborateur ou l'obligation de proposer un candidat de chaque genre à un poste de mandataire social sont des avancées concrètes. Mais nous n'allons pas assez vite", reconnaissent les signataires, ajoutant que "sans égalité des chances, un pays se prive d'une grande partie de ses talents et de leurs potentialités".*

Or, la pénurie de talents que nous connaissons couplée aux moyens financiers de nos concurrents comme les États-Unis pour les débaucher sont déjà des freins suffisants pour, en plus, se priver volontairement d'une source supplémentaire de compétences, d'intelligences et de créativité.

Pour endiguer des biais, installés depuis des centaines d'années, les dirigeant·e·s sont conscient·e·s qu'ils vont devoir transformer leur entreprise. *"De tels objectifs nous imposent de revoir nos modèles de promotion, d'augmentations salariales, de recrutement et d'accompagnement des talents. Ils nous invitent à l'innovation et à l'ouverture, au bénéfice de tous les salariés de l'entreprise. Ils nous incitent aussi à repenser notre manière d'attirer et d'intégrer les plus jeunes, les talents étrangers ou ceux qui présentent des parcours atypiques".* Des formations aux biais de genre, des enveloppes pour atteindre l'égalité salariale ou des primes pour le recrutement du genre le moins représenté, seront également mises en place.

---

Article écrit par Anne Taffin