

Parité : vers des quotas aux postes de direction en entreprise

S'ils sont déjà instaurés depuis 10 ans dans les conseils d'administration, les quotas de femmes en entreprise s'apprêtent à être élargis aux comités exécutifs et de direction.

Temps de lecture : minute

16 décembre 2021

Ce 16 décembre, le Parlement s'apprête à adopter définitivement, par un ultime vote du Sénat, une proposition de loi LREM soutenue *"ardemment"* par le gouvernement, qui instaure des quotas de femmes aux postes de direction des grandes entreprises. Cela intervient dix ans après l'adoption de la loi Copé-Zimmermann, qui imposait 40 % de femmes dans les conseils d'administration. Ce texte part du constat qu'il n'y a pas eu de "ruissellement" de la féminisation vers les comités exécutifs et de direction. Il étend donc la logique des quotas aux postes à responsabilité.

Portée par la députée Marie-Pierre Rixain (LREM), présidente de la délégation aux Droits des femmes de l'Assemblée nationale, la proposition de loi pour une "égalité économique et professionnelle réelle" entre femmes et hommes prévoit d'instaurer un quota de représentation de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1 000 salariés : au moins 30 % de femmes en 2027, et 40 % en 2030. Pour Marie-Pierre Rixain, *"le temps du partage économique est venu"* et *"dessiner le visage de la France de 2030, c'est anticiper une participation égale des femmes et des hommes à la vie économique"*.



À lire aussi

Quotas : un "mal nécessaire" pour faire avancer la place des femmes en entreprise

À compter de 2030, les entreprises auront deux années supplémentaires pour se mettre en conformité. Des pénalités financières pourront s'appliquer en cas de défaillance ensuite. Dans une logique de "name and shame" (nommer et blâmer), ces entreprises devront également publier, chaque année sur le site du ministère du Travail, les écarts de représentation hommes-femmes.

La loi Copé-Zimmermann a permis aux femmes d'occuper en 2019 43,6 % des sièges d'administrateurs au sein des 120 plus grandes sociétés cotées en Bourse, contre seulement un peu plus de 26 % en 2013. Mais les comités exécutifs et les comités de direction de ces entreprises n'étaient composées en 2019 qu'à 19 % de femmes, selon le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

"La loi Copé-Zimmermann a eu un effet très positif sur la parité au sein des conseils d'administration des grandes entreprises" , a expliqué à

Maddyness Élisabeth Moreno, ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. Malgré cette loi, force est de regretter que l'"effet incitatif" espéré à l'époque n'a pas eu lieu. Les femmes continuent d'être confrontées à un "plafond de verre" qui les exclut trop souvent des autres instances de direction des entreprises ; ces lieux où sont réellement prises les décisions de l'entreprise. Je pense notamment aux comités exécutifs dont les femmes sont encore trop absentes. Nous devons aujourd'hui passer à la vitesse supérieure et la féminisation doit s'amplifier à tous les étages de l'entreprise."

Équilibrer les investissements entre femmes et hommes

Les députés ont donné un dernier feu vert le 13 décembre à cette proposition de loi poussée par le patron des députés "marcheurs" , Christophe Castaner, et étudiée au Parlement depuis le printemps dernier. *"Nous tenons l'engagement du président de la République qui a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat"* , a affirmé la députée LREM Carole Grandjean.

Outre les quotas, le texte comprend des "objectifs de mixité" dans le soutien aux entreprises de la banque publique Bpifrance. *"Concrètement Bpifrance va devoir équilibrer ses soutiens femmes/hommes autant dans ses investissements dans les startups que dans les comités d'investissement, explique Déborah Loye, CEO de Sista, un collectif de femmes entrepreneuses qui fait du lobbying pour plus de diversité dans l'économie numérique. C'est un changement assez énorme pour l'écosystème."*

"Biais de genre"

Le texte vise en outre à *"lutter contre les biais de genre"* dans les choix professionnels, grâce notamment à un "index de l'égalité" dans les établissements du supérieur, et plus de mixité des jurys d'admission. Les femmes ne représentent que 26 % des effectifs en écoles d'ingénieur.

Pour prévenir les violences économiques au sein du couple, il prévoit l'obligation de verser le salaire et les prestations sociales individuelles sur un compte bancaire dont le salarié est le détenteur ou le co-détenteur. Il vise encore à faciliter l'accueil en crèche des enfants de familles monoparentales, à la charge des femmes dans 85 % des cas.

Les bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, là encore majoritairement des femmes, auront accès à des actions de formation. Ces dispositions *"permettent d'accompagner les femmes éloignées de l'emploi à la suite de leur maternité et de les aider à se réinsérer dans le monde professionnel"* , a souligné Elisabeth Moreno.

Selon la ministre, le texte *"sera une source d'inspiration pour beaucoup d'autres pays en Europe et dans le monde"*. Il a néanmoins déçu la gauche, qui aurait notamment souhaité que les quotas s'appliquent aussi aux entreprises de plus petite taille.