



## 7<sup>ème</sup> BAROMÈTRE ANNUEL CAPITALCOM 2012 SUR LA MIXITÉ

### De plus en plus d'entreprises s'engagent : la fixation d'objectifs chiffrés a doublé en 5 ans !

Officialisée par les Nations-Unies en 1982, la **Journée Internationale de la Femme** fêtera le 8 mars prochain ses 30 bougies. CAPITALCOM profite de cet anniversaire pour publier les résultats de son 7<sup>ème</sup> baromètre annuel sur la **Mixité au sein des entreprises du CAC 40**, alors que la **Commission européenne envisage d'instaurer des quotas de femmes dans les Conseils d'Administration**. Cette année, de manière inédite, **CAPITALCOM présente un nouvel indicateur : les femmes dans le tout premier cercle des instances dirigeantes** (agrégat intégrant les femmes dans les Conseils d'Administration ou les Comités Exécutifs / Comités de Direction), ainsi qu'une **répartition sectorielle** des indicateurs de Mixité des entreprises du CAC 40 (cf. annexe 3).

Pour **Caroline de La Marnierre**, Présidente de CAPITALCOM,

« *La mixité n'aura de sens – à terme - que si elle s'inscrit dans une démarche plus large, celle de la diversité, destinée à accroître la performance. Cette démarche doit donc être aussi bien portée par les hommes que par les femmes, en vue de respecter cet objectif et d'établir un nouvel équilibre, susceptible de favoriser l'innovation. Depuis 5 ans, les chiffres évoluent souvent mollement, mais toujours dans le bon sens... Il est vraiment temps d'accélérer cette dynamique !* »

### Notre étude a permis de dégager 4 tendances majeures :

1. **Seulement 15 % de femmes dans le tout premier cercle des instances dirigeantes en 2011**
2. **Des évolutions très inégales entre les différents secteurs d'activité**
3. **La part des femmes dans les Comités Exécutifs a progressé de près de 25% en 5 ans !**
4. **La Mixité : un levier de performance économique**

### TOP 3 des entreprises qui intègrent la Mixité dans une démarche de performance :

<p><b>1. GDF SUEZ</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration de la Mixité dans une démarche de performance ;</li> <li>- Fixation de 4 objectifs chiffrés à horizon 2015 ;</li> <li>- Tableau de bord de suivi des indicateurs et objectifs ;</li> <li>- Communication sur plus de 5 indicateurs de Mixité.</li> </ul>	<p><b>2. France Télécom Orange</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration de la Mixité dans une démarche de performance ;</li> <li>- Fixation d'1 objectif chiffré à horizon 2015 ;</li> <li>- Tableau de bord de suivi des indicateurs et objectifs ;</li> <li>- Communication sur plus de 5 indicateurs de Mixité.</li> </ul>	<p><b>3. Total</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration de la Mixité dans une démarche de performance ;</li> <li>- Fixation d'1 objectif chiffré à horizons 2015 et 2020 ;</li> <li>- Communication sur plus de 5 indicateurs de Mixité.</li> </ul>
---	--	---

### Méthodologie du Baromètre

Le baromètre annuel CAPITALCOM 2012 sur la Mixité est établi à partir des documents d'information publiés par l'ensemble des Groupes du CAC 40 en 2011 : document de référence, rapport d'activité et de développement durable, site Internet, bilan social ou support dédié. Le baromètre s'appuie sur une grille de critères portant sur les engagements signés, la fixation d'objectifs chiffrés, le pilotage des indicateurs et la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines.

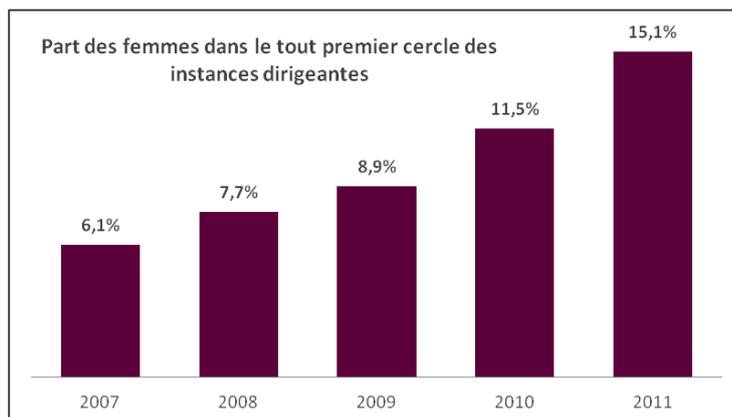
## 1. Seulement 15 % de femmes dans le tout premier cercle des instances dirigeantes en 2011 !

Pour la première fois, CAPITALCOM s'est intéressé à la Mixité dans le tout premier cercle des instances dirigeantes, en créant un nouvel indicateur qui intègre la part des femmes dans les Conseils d'Administration ou dans les Comités Exécutifs / Comités de Direction.

Il en ressort que la part des femmes - dans ce tout premier cercle - s'élève à 15,1% en 2011 contre 6,1% en 2007, soit une hausse de près de 150% en l'espace de 5 ans. La réglementation relative au taux de Mixité dans les Conseils, votée en janvier 2011, a fortement contribué à l'évolution de cette tendance entre 2010 et 2011, les entreprises l'ayant anticipée.

En 2011, les entreprises qui comptaient le plus de femmes dans ce tout premier cercle étaient : **Publicis** (33,3%), **Société Générale** (27,6%) et **Accor** (23,6%).

Sur 5 ans, la plus forte progression revient à la **Société Générale** dont la part de femmes dans ce premier cercle des dirigeants a été multipliée par 3 (6,7% en 2007 contre 27,6% en 2011).



## 2. Des évolutions très inégales entre les différents secteurs d'activité

Afin d'identifier les secteurs d'activité les plus avant-gardistes et moteurs en terme de Mixité au sein du CAC 40, CAPITALCOM a mené une étude sectorielle inédite sur les 4 indicateurs phares : part des femmes au sein des Comités Exécutifs / Comités de Direction, des Conseils d'Administration, parmi les cadres et dans les effectifs.

L'analyse sectorielle se base sur la nomenclature MSCI et classe les entreprises du CAC 40 en 11 secteurs d'activité distincts (cf. annexe 3).

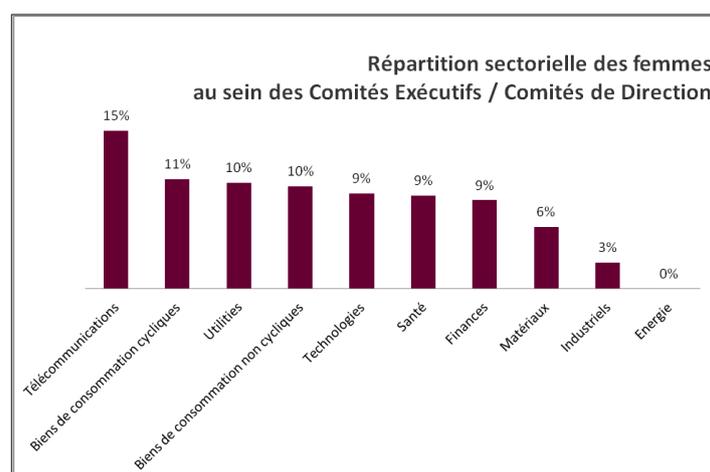
Il n'en ressort pas véritablement de tendance majeure. Cela étant, les focus par niveaux de responsabilités permettent d'apporter quelques éclairages intéressants...

### a) Focus « Comités Exécutifs / Comités de Direction » : les Télécoms à l'honneur !

La part des femmes au sein des Comités Exécutifs / Comités de Direction du secteur des **Télécommunications** est la plus élevée, avec un taux de 15% de femmes. Suivent ensuite 6 secteurs, autour d'une fourchette s'étendant de 9% à 11% (**Biens de consommation cycliques** et **non cycliques**, **Utilities**, **Technologies**, **Santé** et **Finances**).

En 5 ans, deux secteurs se sont démarqués avec une hausse de leur taux de Mixité au sein des Comités Exécutifs supérieure à 200% : le secteur des **Matériaux** (+4,18 points entre 2007 et 2011) et le secteur des **Utilities** (+7,01 points entre 2007 et 2011).

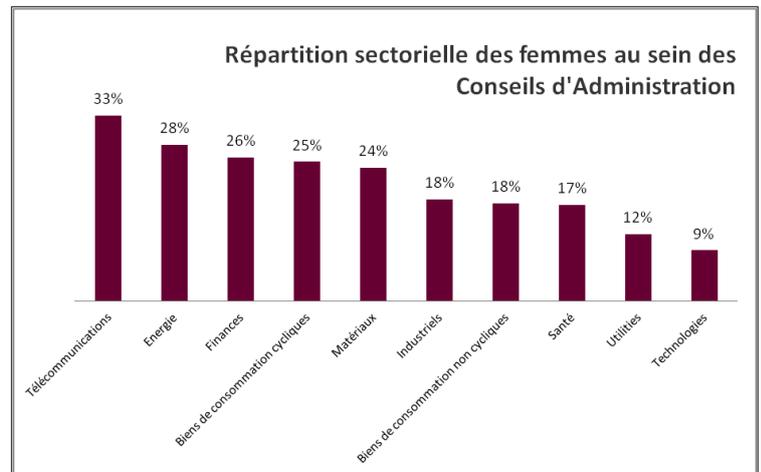
Entre 2007 et 2011, seul le taux de Mixité au sein des Comités Exécutifs du secteur de la **Santé** recule en perdant 1,06 points.



**b) Focus « Conseils d'Administration » : des progressions parfois impressionnantes...**

Pour l'année 2011, le secteur des **Télécommunications**, avec un taux de **33%** de Mixité au sein du Conseil d'Administration, arrive en tête du classement.

CAPITALCOM annonce une bonne nouvelle : entre 2007 et 2011, le taux de femmes au sein des Conseils d'Administration du CAC 40 est en **augmentation pour tous les secteurs d'activité**. En effet, la fourchette d'évolution s'étend de **+27%** à **+542%** pour les plus performantes. En terme de points, les meilleurs évolutions se situent dans le secteur de **l'Energie** et des **Télécommunications** avec respectivement **+20,9 points** et **+20,8 points** en 5 ans.



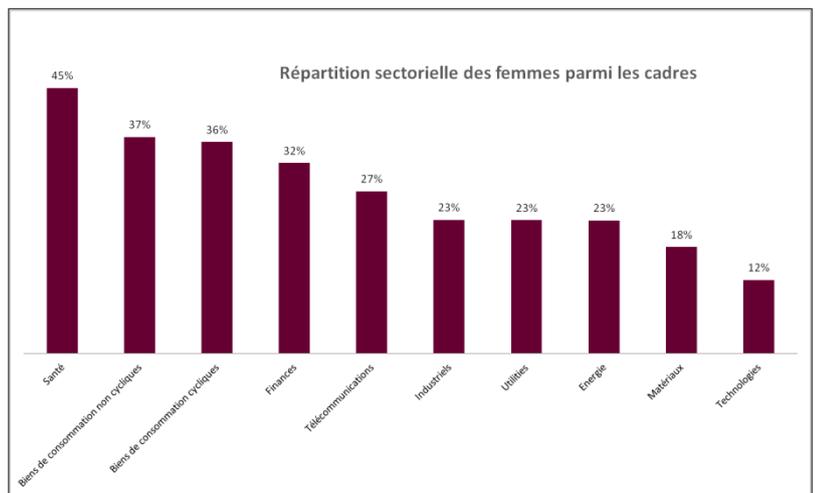
Le vote de la loi portant sur la Mixité dans les Conseils, en janvier 2011, a bien évidemment joué un rôle clé dans cette évolution.

**c) Focus « Cadres » : le rattrapage du secteur Industriel et des Utilities**

En 2011, le secteur de la **Santé** compte le plus de femmes parmi les cadres avec un taux supérieur à **45%**.

Les secteurs des **Finances**, des **Biens de consommation cycliques** et **non cycliques** enregistrent également une performance en dépassant le seuil des **30%** de femmes parmi les cadres.

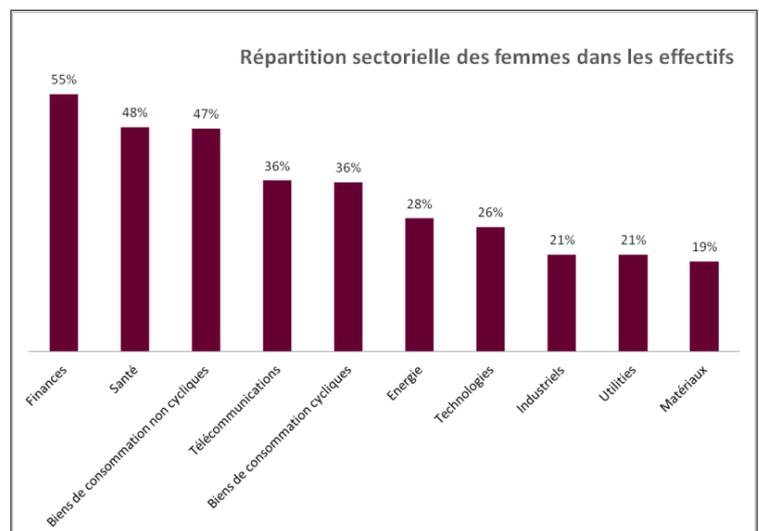
En 5 ans, les plus fortes progressions reviennent aux secteurs des **Utilities** et des **Industriels** qui voient leurs taux respectifs évoluer de plus **78%** et **61%**.



**d) Focus « Effectifs » : le secteur Finances en tête**

En 2011, le secteur **Finances** arrive en tête avec **55% de femmes parmi les effectifs** des entreprises du secteur. Les secteurs de la **Santé** et des **Biens de consommation non cycliques** arrivent en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> position, avec respectivement **48%** et **47%** de femmes.

Sur 5 ans, la part des femmes dans les effectifs du secteur des **Matériaux** augmente de **7,79%** et enregistre la plus forte hausse passant de **17,74%** en **2007** à **19,12%** en **2011**.



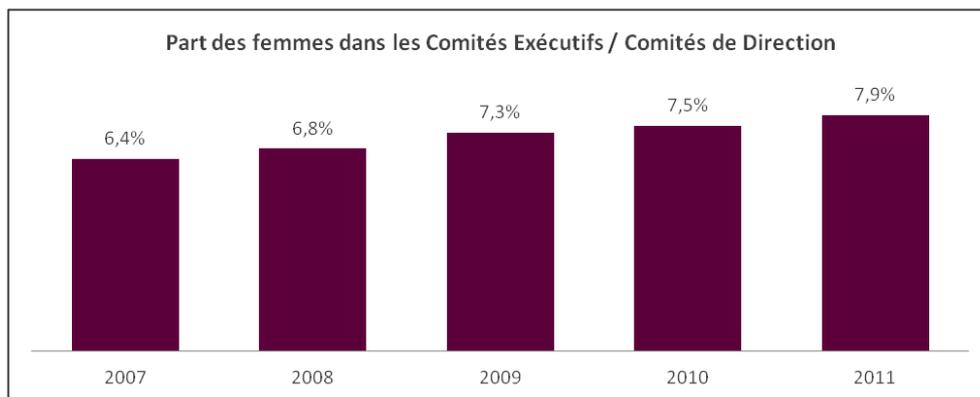
### 3. La part des femmes dans les Comités Exécutifs / Comités de Direction a progressé de près de 25 % en 5 ans !

La part des femmes au sein des Comités Exécutifs (Comités de Direction pour certaines entreprises) stagne toujours en dessous des 8%, mais est en constante hausse depuis 2007.

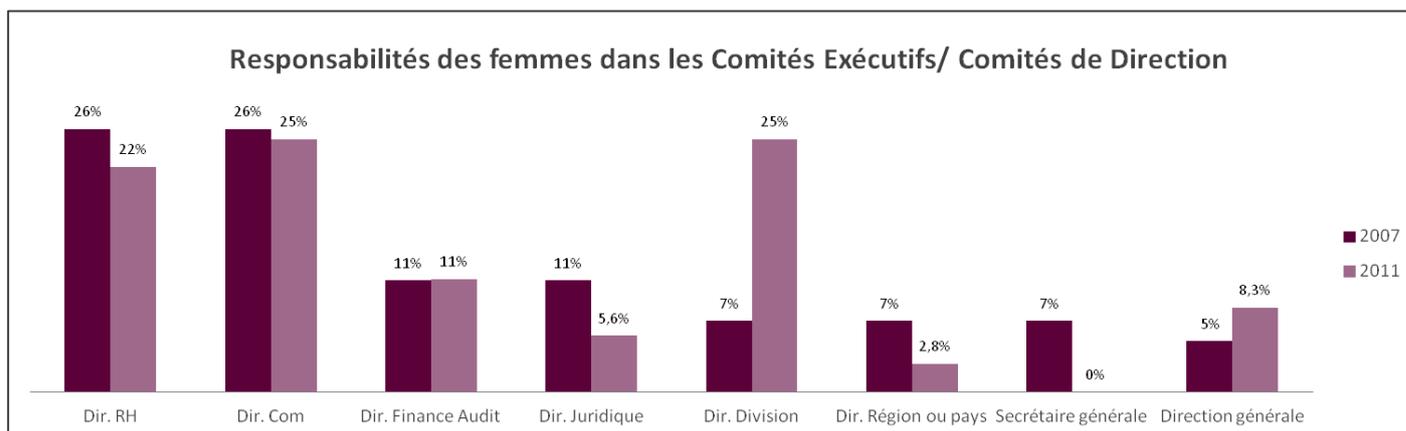
Ainsi, en 2011, le taux de Mixité au sein des Comités Exécutifs atteint 7,9% (contre 7,5% en 2010). Seul un peu plus de la moitié de l'indice phare (23 sociétés) compte au moins une femme dans son Comité Exécutif et seulement 6 sociétés ont un taux de Mixité supérieur à 20% : Renault (30%), Accor (25%), Saint-Gobain (25%), Société Générale (21,4%), GDF SUEZ (20%) et L'Oréal (20%).

	Taux 2011	Femmes	Membres	Noms des femmes
1. Renault	30,0%	3	10	Odile Desforges (Dir. des Ingénieries et de la Qualité) - Marie-Françoise Damesin (DRH) - Mouna Sepehri (Dir. Délégué à la Présidence)
2. Accor	25,0%	2	8	Dominique Esnault (Dir. exécutive Support Opérations) - Sophie Stabile (Dir. Exécutive Finances)
3. Saint-Gobain	25,0%	1	4	Claire Pedini (DRH)
4. Société Générale	21,4%	3	14	Caroline Guillaumin (Dir Com) - Anne Marion Bouchacourt (DRH) - Françoise Mercadal-Delasalles (Dir. des Ressources et de l'Innovation du Groupe)
5. GDF SUEZ	20,0%	2	10	Valérie Bernis (DG adjoint - Communication) - Isabelle Kocher (DG adjoint - Finances)
5. L'Oréal	20,0%	3	15	Brigitte Liberman (DG - Cosmétique Active) - Sara Ravella (DG - Communication, DD et affaires publiques) - An Verhulst-Santos (DG - produits professionnels)

Depuis 5 ans, la part des femmes dans les Comités Exécutifs du CAC 40 a tout de même progressé de 23,4% ; passant de 6,4% en 2007 à 7,9% en 2011. Notons la belle progression de Renault qui compte aujourd'hui 3 femmes dans son Comité Exécutif (sur 10 membres) contre aucune femme en 2007.



Par ailleurs, le profil des femmes membres des Comités Exécutifs a profondément évolué. Ainsi, alors qu'en 2007 ces femmes occupaient principalement des postes en Ressources Humaines et Communication (26%), elles dirigent aujourd'hui des activités opérationnelles. En 2011, 25% d'entre elles étaient à la tête d'une division ou d'une branche. Elles n'étaient que 7% en 2007, soit une augmentation de 257% en 5 ans ! Cette évolution s'est fait au détriment des postes de Secrétariat général et de Directrices Juridiques.



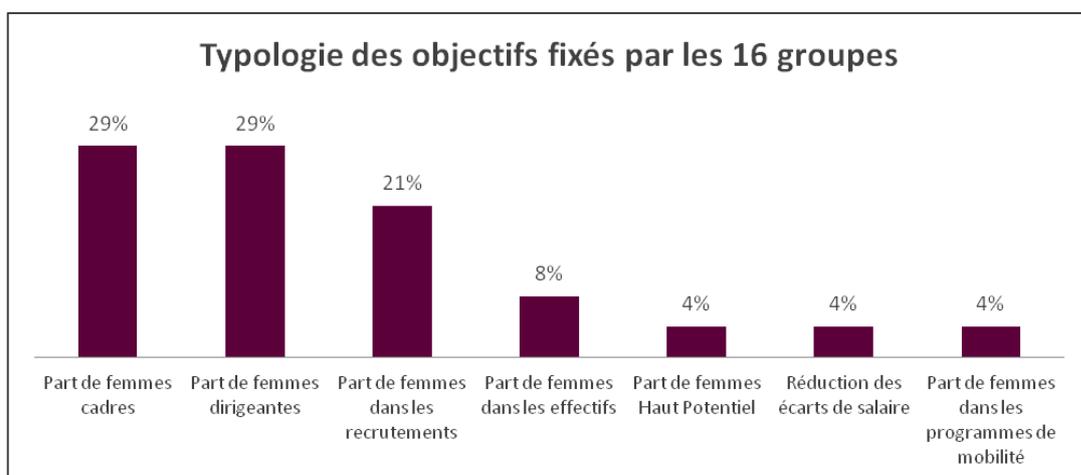
## 4. La MIXITÉ : un levier de performance économique

**De plus en plus d'entreprises s'engagent : la fixation d'objectifs chiffrés a doublé en 5 ans (40% en 2011 vs 20% en 2007) !**

En 2011, **16 sociétés du CAC 40** (vs 15 sociétés en 2010) se sont fixés un ou plusieurs objectifs chiffrés : **Air Liquide, Alcatel-Lucent, AXA, BNP Paribas, Capgemini, EADS, EDF, GDF SUEZ, France Télécom Orange, Lafarge, PSA, Safran, Société Générale, Renault, Total et Vinci.**

En moyenne, les entreprises se fixent **entre 1 et 2 objectifs**. A noter que **GDF SUEZ est la seule société du CAC 40 à s'être fixés 4 objectifs en matière de Mixité** : 1 cadre dirigeant nommé sur 3 sera une femme, 35% de femmes Hauts Potentiels, 25% de femmes cadres et 30% de femmes dans les recrutements à horizon 2015.

D'une manière générale, les objectifs portent principalement sur la part des **femmes dans l'encadrement (29%)** et sur la part de **femmes dirigeantes (29%)**.



Par ailleurs, encore **très**

**peu d'entreprises associent - dans leur communication - la Mixité à un levier de performance.** CAPITALCOM a identifié 5 groupes qui commencent à intégrer la Mixité dans une démarche de performance : **France Télécom Orange, GDF SUEZ, Safran, Sanofi et Total.**

A titre d'exemples, selon Gérard Mestrallet, Président-Directeur général de **GDF SUEZ**, « *Depuis sa création, le Groupe a développé une véritable culture de la Mixité comme élément clé de sa performance durable* ». **Total**, dans son Document de Référence 2011 affirme que « *Pour assurer notre performance dans la durée et au niveau mondial, la Diversité et la Mixité de nos talents comme de notre management est un impératif : elle est déterminante pour notre compétitivité, notre capacité d'innovation et notre attractivité* ».

**S'agissant des indicateurs, toutes les entreprises du CAC 40 (sauf 1) communiquent sur au moins un indicateur de Mixité.** Les entreprises communiquent majoritairement sur **plus de 3 indicateurs** (pour 78% d'entre elles).

Les indicateurs les plus communiqués sont **la part des femmes dans l'effectif et dans l'encadrement** : pratiquement l'ensemble des entreprises du CAC 40 communique sur ces 2 indicateurs.

**Annexe 1 : TOP 5 du taux de Mixité dans les entreprises du CAC 40****Les femmes dans l'effectif global**

	2011	2010	Rang 2010
1. LVMH	74%	73%	1
2. L'Oréal	63%	64%	2
3. Société Générale	60%	59,6%	3
4. PPR	58,5%	56,8%	4
5. Publicis	55%	52%	7
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>33,5%</b>	<b>31,8%</b>	

**Les femmes dans l'encadrement**

	2011	2010	Rang 2010
1. LVMH	61%	60%	1
2. L'Oréal	58%	57%	2
3. PPR	53,2%	50,5%	3
4. Sanofi	45%	45%	4
5. BNP Paribas	44,6%	44%	5
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>28,3%</b>	<b>29,5%</b>	

**% de femmes dans les Comités Exécutifs / Comités de Direction**

	2011	2010	Rang 2010
1. Renault	30%	22,2%	3
2. St Gobain	25%	25%	1
3. Accor	25%	0%	29
4. Société Générale	21,4%	21,4%	4
5. L'Oréal	20%	20%	2
6. GDF SUEZ	20%	5,6%	24
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>7,9%</b>	<b>7,5%</b>	

**Responsabilités des femmes aux Comités Exécutifs / Comités de Direction**

	2011	2010
Communication	25%	24%
Division	25%	26%
RH	22%	22%
Finance / Audit	11%	12%
Juridique	5,6%	7%
Région / Pays	2,8%	6%
Direction générale	8,3%	0%
Secrétariat Général	0%	3%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**% de femmes dans les Conseils d'Administration**

	2011	2010	Rang 2010
1. Publicis	43,8%	ND	
2. Vallourec	36,4%	18,2%	14
3. Vivendi	33,3%	33,3%	1
4. PPR	33,3%	28,6%	2
5. Société Générale	33,3%	23,1%	7
6. France Télécom Orange	33,3%	18,8%	12
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>20,8%</b>	<b>15,1%</b>	

**Annexe 2 : 2007/2011, TOP 5 du taux de Mixité par secteurs d'activité****Les femmes dans les effectifs**

	2011	2010	2009	2008	2007	Evolution
<b>1. Matériaux</b>	<b>19,1%</b>	<b>19,0%</b>	<b>19,2%</b>	<b>20,6%</b>	<b>17,7%</b>	<b>7,8%</b>
2. Technologies	26,4%	26,0%	27,9%	28,0%	24,7%	7,1%
3. Finances	54,7%	53,6%	54,1%	53,0%	51,8%	5,6%
4. Santé	47,7%	47,9%	46,7%	46,3%	46,1%	3,4%
5. Energie	28,3%	29,1%	28,3%	29,0%	28,0%	0,9%
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>33,5%</b>	<b>31,8%</b>	<b>32,2%</b>	<b>30,9%</b>	<b>34,2%</b>	<b>- 2,05%</b>

**Les femmes parmi les cadres**

	2011	2010	2009	2008	2007	Evolution
<b>1. Utilities</b>	<b>22,6%</b>	<b>21,7%</b>	<b>21,6%</b>	<b>20,4%</b>	<b>12,7%</b>	<b>78,6%</b>
2. Industriels	22,6%	22,5%	22,0%	22,0%	14,0%	61,5%
3. Energie	22,6%	21,4%	21,2%	20,0%	19,0%	18,7%
4. Matériaux	18,0%	16,7%	16,9%	16,2%	15,9%	13,2%
5. Santé	45,0%	47,0%	47,0%	45,2%	44,9%	0,2%
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>28,3%</b>	<b>29,5%</b>	<b>29,4%</b>	<b>25,7%</b>	<b>27,6%</b>	<b>2,5%</b>

**Les femmes au sein des Comités Exécutifs / Comités de Direction**

	2011	2010	2009	2008	2007	Evolution
<b>1. Matériaux</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,1%</b>	<b>4,3%</b>	<b>2,6%</b>	<b>1,8%</b>	<b>229,7%</b>
2. Utilities	10,3%	9,5%	12,1%	5,0%	3,3%	210,3%
3. Finances	8,6%	6,7%	6,2%	4,0%	3,2%	166,1%
4. Bien de consommations non cycliques	10,0%	8,6%	5,8%	5,7%	3,9%	159,7%
5. Biens de consommation cycliques	10,7%	9,0%	7,8%	7,3%	5,6%	89,6%
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>7,9%</b>	<b>7,5%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,8%</b>	<b>6,3%</b>	<b>25,4%</b>

**Les femmes au sein des Conseils d'Administration**

	2011	2010	2009	2008	2007	Evolution
<b>1. Utilities</b>	<b>12,0%</b>	<b>9,0%</b>	<b>6,8%</b>	<b>3,1%</b>	<b>1,9%</b>	<b>542,9%</b>
2. Industriels	18,3%	14,9%	7,7%	7,4%	4,2%	334,2%
3. Energie	28,0%	8,3%	13,3%	7,1%	7,1%	294,4%
4. Biens de consommation cycliques	25,0%	17,4%	8,6%	7,5%	8,2%	206,3%
5. Matériaux	23,9%	16,7%	10,8%	8,2%	7,9%	200,8%
<b>Moyenne CAC 40</b>	<b>20,8%</b>	<b>15,1%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,2%</b>	<b>8,5%</b>	<b>144,7%</b>

### Annexe 3 : Classification MSCI – Répartition sectorielle des entreprises du CAC 40

Classification MSCI	
Répartition sectorielle des entreprises du CAC 40	
<b>Biens de consommation cycliques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accor</li> <li>Publicis</li> <li>Vivendi</li> <li>PPR</li> <li>Renault</li> <li>LVMH</li> <li>Michelin</li> <li>PSA</li> </ul>
<b>Biens de consommation non cycliques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Danone</li> <li>Carrefour</li> <li>Pernod</li> <li>L'Oréal</li> </ul>
<b>Energie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technip</li> <li>Total</li> </ul>
<b>Finances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Société Générale</li> <li>AXA</li> <li>Natixis</li> <li>Crédit Agricole</li> <li>Unibail</li> <li>BNP Paribas</li> </ul>
<b>Santé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sanofi</li> <li>Essilor</li> </ul>
<b>Industriels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schneider Electric</li> <li>Bouygues</li> <li>Alstom</li> <li>Vinci</li> <li>EADS</li> <li>Legrand</li> <li>Safran</li> </ul>
<b>Matériaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vallourec</li> <li>Lafarge</li> <li>Air Liquide</li> <li>Saint-Gobain</li> <li>Arcelor Mittal</li> </ul>
<b>Technologies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capgemini</li> <li>ST Microelectronics</li> <li>Alcatel-Lucent</li> </ul>
<b>Télécommunications</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>France Télécom Orange</li> </ul>
<b>Utilities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GDF SUEZ</li> <li>EDF</li> <li>Veolia Environnement</li> </ul>

Agence de Conseil en Communication, CAPITALCOM a développé une **approche unique de la Performance Intégrée qui se fonde sur des valeurs d'intégrité et qui inclue les performances financière et extra-financière au sein d'un même paradigme, dans l'objectif de stimuler l'innovation.**

Créée en 2005 par Caroline de La Marnierre, auparavant DG de Publicis Consultants Ecom, CAPITALCOM accompagne ses clients pour **concevoir et mettre en œuvre une communication efficiente**, dont l'objectif majeur est de contribuer à la **valorisation de l'entreprise dans toutes ses dimensions : humaine, financière, éthique, environnementale...**

Concepteur / réalisateur du « **Grand Prix de l'Assemblée Générale de l'Année** » et auteur de quatre Baromètres annuels sur les thématiques de l'Actionnariat, de la RSE/performance intégrée et de la Mixité, CAPITALCOM a également créé et lancé un Mouvement : « **Pour un Nouveau Pacte Social fondé sur la Confiance et la Performance** », avec de grands groupes partenaires.

Avec plus d'une vingtaine de collaborateurs, CAPITALCOM nourrit cette expertise en s'appuyant sur les cinq valeurs et engagements que l'Agence affiche depuis 2005 : **Efficacité, Réactivité, Fidélité, Indépendance et Ethique.**

L'Agence a étoffé son offre de services en créant deux filiales : **CAPITALCOM Evénements**, qui réalise des événements de grande ampleur dans tous les domaines, et **CAPITALCOM Interactions**, dédiée à la conception, l'organisation et la médiatisation d'événements financiers.

## Contacts presse

### Laure Cohendet

lcohendet@capitalcom.fr - 01 45 49 65 54 - 06 40 60 52 25

### Olivia d'Espous

odespous@capitalcom.fr - 01 45 49 93 73 - 06 16 98 19 12

