

La Lettre de G&S

Juin 2014

Que les lecteurs de cette lettre n'hésitent pas à réagir en envoyant un courriel à info@g-et-s.com.

Comment rajeunir les Conseils d'Administration ?

Dans [un récent billet](#) publié dans LE CERCLE du Journal des Echos, G&S a proposé une approche innovante

La féminisation des Conseils d'Administration ou de Surveillance

Situation à fin juin 2013 ([Graphique d'évolution sur le site G & S](#))

L'IFA, La Caisse Dépôts, L'Association des Femmes Diplômées Experts Comptables (AFECA), Vivendi et M. Bertrand Collomb ont apporté un soutien financier à G & S pour couvrir une part des frais d'élaboration de son étude annuelle (données à fin juin 2013) des Conseils de 440 sociétés cotées sur Euronext. Les résultats ont pu être diffusés vers les médias et milieux intéressés. Que ces partenaires en soient ici remerciés.

Si dans tous les compartiments d'Euronext, les ratios moyens F/H+F ont atteint les 20 % requis par la Loi, par contre les sociétés en avance cachent celles en retard. Sur les 440 étudiées, à fin juin 2013, 159 n'avaient pas atteint les 20%. Ce chiffre se traduit par le fait qu'à cette date, pour ces seules sociétés étudiées et donc sans compter les sociétés non cotées du champ de la Loi, au moins encore 180 postes seraient à féminiser au plus tard en 2014 et encore 468 de plus pour atteindre les 40 % en 2017.

Pour les « mid and small caps » étudiées, l'examen des profils des administratrices recrutées fait penser que les Conseils se sont en général contentés de recruter parmi leurs connaissances. Vu le nombre de postes à encore féminiser et pour que les femmes cooptées soient qualifiées, le champ des recherches devra être élargi et celles-ci menées de façon professionnelle, y compris de femmes connaissant bien des pays étrangers (étrangères ou françaises) pour renforcer l'internationalisation des conseils insuffisante aujourd'hui hors du CAC40.

Pour disposer de l'étude complète ou d'une synthèse, envoyer un courriel à info@g-et-s.com

Situation à fin mai 2014 pour le seul CAC40

Lors de la matinale de l'IFA du 27 mai 2014 présentant les leçons des assemblées générales, Caroline de La Marinière a pu citer les observations de G & S issues de l'étude des rapports annuels et des convocations aux AGs . Voir les courbes depuis 2007 [sur le site internet de G & S](#)

On atteint un ratio moyen pour les postes occupés par des dames F/H+F de 30 % .

Ralentissement dans la progression; ce qui est compréhensible puisque pour beaucoup l'objectif de 40 % n'est maintenant qu'en 2017. Quatre sociétés ont déjà atteint ces 40 %.

Quatre sociétés n'ont pas atteint les 20 % requis par la Loi française dont deux « étrangères ».

Les deux françaises en retard sont « presque » à 20 % !

Selon la Loi, elles bénéficient encore de 6 mois de grâce avant que les pénalités prévues, dont le gel des jetons de présence soient applicables !

Quinze « nouvelles » femmes ont été nommées cette année. (3 Françaises, 4 USA +1 UK, 5 Europe hors UK, 1 Singapour, 1 Afrique du Sud). Les sociétés du CAC40 poursuivent donc en parallèle la féminisation et l'internationalisation.

Quelles motivations poussent des dirigeants à devenir administrateurs qualifiés ?

Au fil des années, **G&S** s'est entretenue en profondeur avec nombreux candidats, souvent des candidates, à devenir administrateur. Ces dernier(e)s ont souvent été quelque peu surpris de la première question : « **Mais pourquoi donc voulez-vous devenir administrateur ?** ».

Les réponses sont très diverses, « J'ai acquis une expérience des affaires et dispose de contacts, je souhaite en faire profiter un Conseil ; proche de la retraite, j'aimerais continuer à avoir une activité professionnelle et sociale ; comme consultant, le réseau de relations des membres d'un conseil pourrait m'être utile ; je suis directeur salarié, un poste d'administrateur, y compris en dehors de ma société, améliorerait mon profil,.... ». Pas trop d'illusions sur la rémunération potentielle.

En poursuivant le dialogue autour des réponses données à cette question, il est possible d'aider le (la) candidat(e) à préciser les domaines et les atouts de sa candidature. Très souvent, le résultat a été la rédaction et la mise en ligne sur la page « Candidat(e)s Mandataires » du site Internet du **G & S** d'un mini CV's anonyme. Ainsi des recruteurs peuvent repérer un(e) candidat(e) et demander à **G & S** d'assurer la mise en relation.

« Say on Pay » et le livre de Thomas Piketty : Le capital au XXI^e

Sur votre table de chevet, vous avez peut-être ce passionnant livre sur l'évolution au cours des derniers siècles des inégalités économiques. Si vous avez déjà au moins parcouru la moitié des 900 pages ! peut-être avez-vous, comme moi, été frappé par le côté tout à fait d'actualité de certains passages au moment où la pratique du « Say and Pay » se développe dans différents pays.

Effectivement, Tomas Piketty explique, statistiques fouillées à l'appui, un phénomène nouveau, à savoir que depuis 1970 environ, en particulier aux USA, progressivement le groupe des hauts dirigeants sont montés dans le centile supérieurs des possédants du fait de leurs revenus professionnels. (extrait de la page 477).

« Le dernier point qui mérite d'être précisé , et c'est peut-être le plus important, est que la montée des très hauts revenus et des très haut salaires reflètent avant tout l'avènement des « super-cadres », c'est-à-dire d'un groupe de cadres dirigeants des grandes entreprises parvenant à obtenir des niveaux de rémunération extrêmement élevés, inédits dans l'histoire »

Ces niveaux de rémunération sont souvent déterminés via des comparaisons des niveaux entre les dirigeants. Cette pratique induit une escalade pour attirer les meilleurs. Les deux parties prenantes, contre pouvoirs, sont les salariés et les actionnaires. Ces derniers pouvant agir via le « Say and pay ».

«La transformation numérique de l'entreprise et le rôle des Conseils

G & S recommande la lecture de deux articles de fond publiés par Mac Kinsey dans ses "Insights and publications" : « Accelerating the digitization of business processes » et « Strategic principles for competing in the digital age ».

Guy Le Péchon, Associé/Gérant **G & S**

Pour se désabonner envoyer un courriel à info@g-et-s.com avec en titre « Désabonnement »