

Comex/Codir

Réflexions d'un expert et sa proposition alternative aux quotas de femmes

Un membre d'un Comex ou Codir partage certes avec les autres membres une responsabilité collective à l'image de celles des membres d'un Conseil d'administration, mais, très importante différence, il a aussi personnellement une responsabilité fonctionnelle ou opérationnelle au sein de l'entreprise à exercer tous les jours. Les conséquences de ses décisions personnelles auront une rapide et forte influence sur la vie de l'entreprise. La désignation d'un membre d'un Comex ou Codir exige donc une approche spécifique très différente de celle conduisant à la nomination d'un membre d'un Conseil d'administration. Les éventuelles Lois et recommandations visant la parité au sein de Comex ou Codir se doivent d'en tenir compte.

En France, le recrutement d'administrateurs se fait essentiellement en nommant des personnes qualifiées_externes à l'entreprise. Ce type de recrutement a permis, en tout cas pour le ratio moyen cumulé des entreprises du SBF 120, d'atteindre les quotas de la Loi Copé Zimmermann.

Mais attention, le processus de recrutement de membres d'un Comex et d'un Codir, entre autres pour la raison majeure explicitée ci-dessus est très différent. **Il se fait essentiellement par nomination de dirigeants(es) opérationnel(le)s issu(e)s de l'entreprise elle-même.** En conséquence, le nombre potentiel de candidates qualifiées est extrêmement réduit par rapport à celui d'administratrices. Ceci d'autant plus que, sauf exception au sein d'un même groupe, les membres de Comex ou Codir ne peuvent, comme cela est possible pour les administrateurs cumuler des postes dans des Comex ou Codir.

Ce processus interne permet d'assurer la motivation des managers, femmes ou hommes de l'entreprise susceptibles d'être nommé(e)s et l'assurance que ceux ou celles nommé(e)s auront une connaissance opérationnelle intime de l'entreprise.

Pour réussir à promouvoir des femmes au Comex ou au Codir, il faut donc qu'un vivier interne de femmes qualifiées ait été préalablement constitué. La constitution d'un tel vivier demande une forte volonté des dirigeants et, sauf exception dans certains secteurs, demandera du temps. Une souplesse quant au rythme de nomination de femmes au Comex ou Codir, est indispensable pour éviter des difficultés quant au bon fonctionnement de l'entreprise. Une telle souplesse peut se révéler difficilement compatible avec une stricte application de quotas généraux avec des dates limites ne pouvant par principe être trop éloignées.

Plutôt que l'instauration de quotas, une voie offrant plus de souplesse, tout en assurant sur les dirigeants une forte pression grâce aux médias, serait d'instaurer, éventuellement par la Loi, **l'obligation pour les sociétés concernées, y compris non cotées, via un communiqué de presse périodique annuel spécifique, donc facile à repérer, de publier de manière claire et transparente leur situation actuelle, avec les noms /genre/responsabilités des membres de leur Comex ou Codir, et leurs objectifs quant aux nombres respectifs de femmes et d'hommes pour les 3 années suivantes, ainsi que le niveau atteint par rapport à l'objectif général de parité, lequel reste à préciser, et à leurs propres objectifs déjà publiés les années précédentes.**