



Observatoire Skema de la féminisation des entreprises

Edition 2014

Pr Michel Ferrary
Michel.Ferrary@skema.edu

Observatoire Skema de la féminisation des entreprises

Depuis 2008, l'Observatoire analyse l'évolution du pourcentage de femmes dans les effectifs et l'encadrement des 60 plus grandes entreprises privées françaises (CAC40 + CAC Next 20).

Cette année, l'Observatoire analyse également
L'étude est basée sur les rapports annuels publiés en 2013

La féminisation des effectifs et de l'encadrement des grandes entreprises françaises

En 2013, dans les 52 entreprises analysées (Entreprises du CAC40 + CAC Next20):

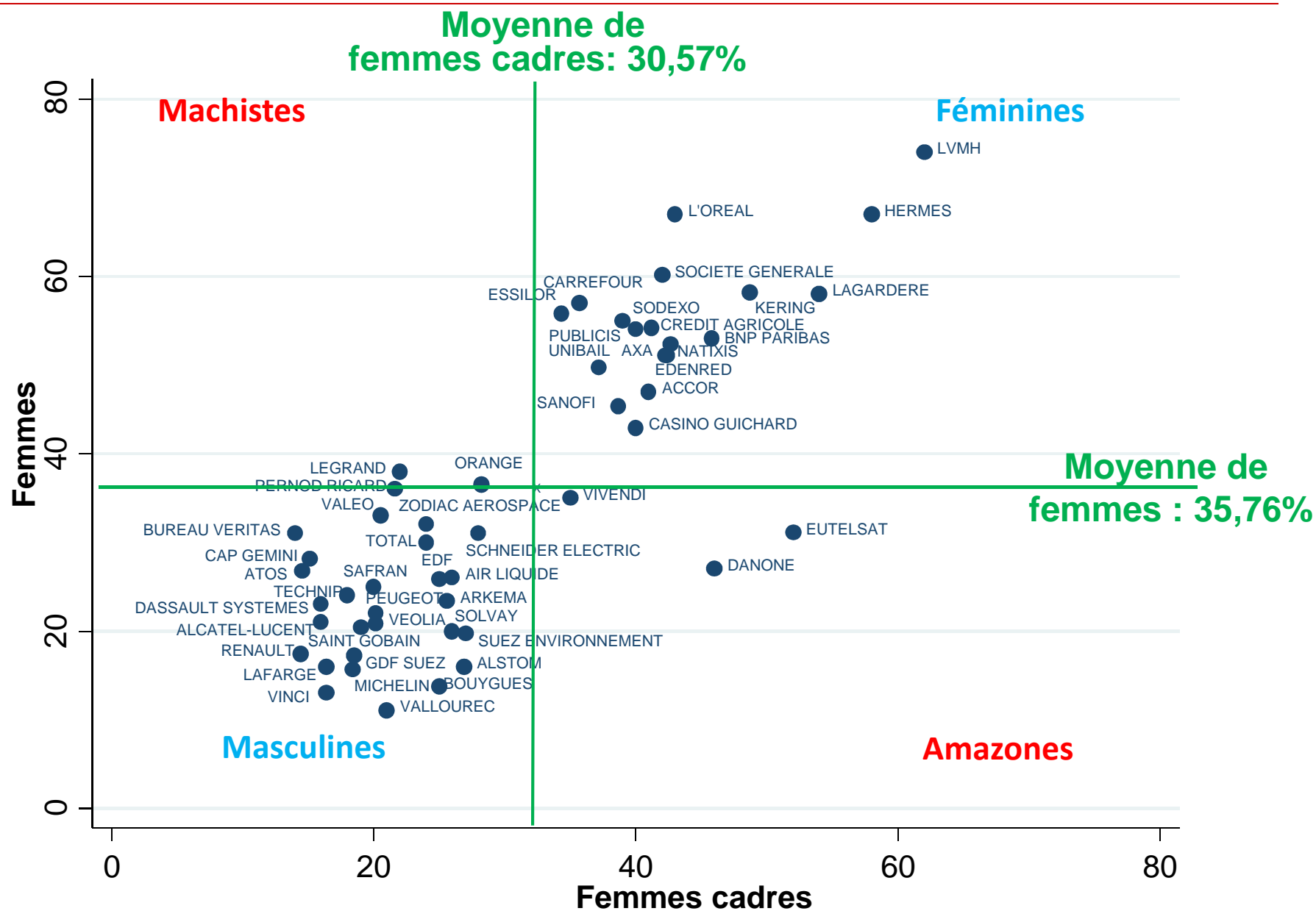
- Les femmes représentent **35,76%** des effectifs et, corolairement, les hommes représentent **64,24%**. Il y a une grande dispersion. **Vallourec** est l'entreprise la moins féminisée (11% des effectifs) et **LVMH** la plus féminisée (74% des effectifs).
- Les femmes représentent **30,57%** de l'encadrement et, corolairement, les hommes représentent **69,43%**. Il y a également une grande dispersion. **Bureau Veritas** est l'entreprise dont l'encadrement est le moins féminisé (13%) et **LVMH** l'entreprise dont l'encadrement est le plus féminisé (62%).
- **Plus une entreprise est féminisée et plus son encadrement est féminisé** (coefficient de corrélation: 0,8425)

Par rapport à 2007, il est à noter que:

- Le pourcentage de **femmes cadres** a augmenté de 6,6% passant de 28,68% à 30,57%
- Le pourcentage de **femmes** n'a quasiment pas augmenté (+0,17%) passant de 35,70% à 35,76%

L'amélioration de l'accès à l'emploi dans les grandes entreprises concerne donc plus les femmes cadres que les femmes en générale.

Féminisation des effectifs des grandes entreprises et de leur encadrements en 2013



La féminisation des effectifs et de l'encadrement des grandes entreprises françaises

- **Il y a une bipolarisation sexuelle des entreprises avec:**
 - **Des entreprises féminines** dans les secteurs du luxe (LVMH, Hermès, L'Oréal, Kering); des services financiers (BNP Paribas, Crédit Agricole, Société Générale, Natixis, Axa); de la communication (Publicis, Havas, Lagardère); de la grande distribution (Carrefour, Casino) et des services (Sodexo, Accor).
 - **Des entreprises masculines** dans les secteurs de l'automobile (Renault, Peugeot Citroën, Michelin, Valéo); de l'énergie (Total, GDF Suez, EDF, Vallourec, Alstom, Technip); de la construction (Bouygues, Vinci, Eiffage, Lafarge, Saint Gobain); de la chimie (Arkema, Solvay, Air Liquide); des hautes technologies (Dassault, Cap Gemini, Alcatel Lucent) et des services aux collectivités (Suez Environnement, Véolia).
- **Deux situations particulières:**
 - **Deux entreprises « Amazone »:** Danone et Eutelstat, dont le pourcentage de femmes cadres (44% et 38,1%) est supérieur à la moyenne et le pourcentage de femmes (27% et 31%) est inférieur à la moyenne.
 - **Une entreprise « Machistes »:** Legrand, dont le pourcentage de femmes cadres (22%) est inférieur à la moyenne et le pourcentage de femmes (38%) est supérieur à la moyenne.

Féminisation des entreprises: entre histoire et discrimination

- **Les grandes entreprises sont celles qui offrent les meilleures conditions d'emplois** (salaires, formation, carrières, protection de l'emploi). Elles correspondent au marché primaire du travail par opposition au marché secondaire qui regroupe les PME, entreprises dans lesquelles les conditions d'emploi sont plus précaires.
- **Les femmes sont sous-représentées dans les grandes entreprises.** Elles y représentent **35,76%** des effectifs contre **47,74%** de la population active (Insee).
- **Les femmes cadres sont également sous-représentées dans les grandes entreprises.** Elles y représentent **30,57%** de l'encadrement contre **40,15%** (Insee) de la catégorie « Cadres et professions intellectuelles supérieures » au **niveau national**.

Deux explications possibles:

1. **Une explication historique:** les plus grandes entreprises appartiennent à des secteurs d'activité à forte population masculine (automobile, industrie électrique, industrie lourdes,...) dont la concentration industrielle est plus forte que les secteurs à forte population féminine (distribution, santé, luxe, communication,...).
2. **Une explication discriminatoire:** les hommes se réservent l'accès aux entreprises les plus protectrices en matière d'emploi et tentent d'en exclure les femmes

L'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises

<http://www.skema-bs.fr/faculte-recherche/observatoire-de-la-feminisation>

- **L'observatoire** a été créé en 2008 par le Professeur Michel Ferrary. Les objectifs de l'observatoire sont de:
 - ❖ Réaliser l'état des lieux de la féminisation des effectifs et de l'encadrement des grandes entreprises françaises
 - ❖ Explorer les facteurs explicatifs de la féminisation des grandes entreprises
 - ❖ Analyser la relation entre féminisation et performances des entreprises
 - ❖ Apporter des éléments d'analyse pour l'investissement socialement responsable
- **Michel Ferrary** est Professeur de management des ressources humaines à HEC de l'Université de Genève et Chercheur-affilié à Skema Business School. Il a publié plusieurs articles académiques sur le lien entre féminisation des entreprises et performances, notamment:
 - Ferrary M. (2013), « Femina Index : betting on gender diversity is a profitable SRI strategy », **Corporate Finance Review**, July-August, pp. 12-17
 - Ferrary M. (2013), « Bipolarisation sexuelle des entreprises. Une étude des 50 plus grandes firmes françaises », **Revue Management et Avenir**, vol. 3, n°61, pp. 79-89
 - Ferrary M. (2010), « Les femmes influencent-elles la performance des entreprises ? », **Travail, genre et sociétés**, n°23, pp. 181-191
- Ces recherches sur la féminisation des entreprises sont régulièrement reprises par les journaux français (*Le Monde, L'Express, Les Echos,...*) et étrangers (*Financial Times, Washington Post, Business Week,...*)
- Il conseille les entreprises sur leur politique de diversité et de management stratégique des ressources humaines.