

## VADE-MECUM SUR LA FEMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES DES ENTREPRISES

L'Afep publie un vade-mecum de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises. Ce guide a pour objet d'aider les grandes entreprises qui, toutes, partagent l'ambition de cette féminisation, à progresser dans cette trajectoire.

L'Afep s'est associée dès 2007 à l'initiative de BoardWomen Partners (BWP) afin de promouvoir des candidatures de femmes aux postes d'administrateurs. Le taux de féminisation des conseils d'administration en France atteint aujourd'hui 45%, alors qu'il était seulement de 8% en 2007, plaçant ainsi les entreprises françaises en position de leader en Europe et dans le monde. Ce programme de mentorat est désormais pris en charge par l'Association et implique plus de 40 dirigeants.

En revanche, dans les instances dirigeantes des grandes entreprises, les comités exécutifs ou de direction et, plus largement, l'encadrement supérieur, la proportion de femmes reste insuffisante.

L'Afep encourage donc les conseils d'administration à aborder le sujet de la féminisation au moins une fois par an et à définir une politique en la matière en fixant notamment des objectifs.

Ce vade-mecum n'a pas pour objet d'imposer une méthode mais plutôt de proposer un éventail de bonnes pratiques, recueillies notamment auprès de DRH et de dirigeantes, pour renforcer la mixité des équipes dirigeantes :

- **Promouvoir activement les femmes**
  - Etablir le diagnostic propre à chaque entreprise pour mesurer le taux de féminisation des différentes instances de direction
  - Imposer des candidatures féminines dans les plans de succession ou les recrutements
  - Repérer et soutenir les talents féminins : formation, coaching, mentorat, création d'un comité de pilotage des carrières féminines
  
- **Changer les mentalités et les règles du jeu**
  - Faire évoluer la culture d'entreprise, travailler sur les stéréotypes et les biais inconscients
  - Changer les règles d'évaluation des talents
  - Adapter l'organisation du travail en veillant à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et en accompagnant les femmes dans leur carrière à l'international ou lors de leur retour de congé de maternité
  - Se fixer des objectifs à moyen terme et mesurer leur atteinte (baromètre de la mixité avec des indicateurs concrets) ; communiquer sur ces objectifs
  - Indexer une partie de la rémunération variable des managers sur ces objectifs de mixité

Le Vade-Mecum est disponible sur le site de l'Afep ([www.afep.com](http://www.afep.com))

### ***A propos de l'Afep***

*Représentant 113 des plus grands groupes privés exerçant leurs activités en France, l'Association française des entreprises privées (Afep) participe au débat public avec pour ambition d'apporter des réponses pragmatiques en faveur du développement d'une économie française et européenne compétitive.*

**Contact** – Association française des entreprises privées ([www.afep.com](http://www.afep.com))

**Laurence Ville** – Directeur du Développement | [l.ville@afep.com](mailto:l.ville@afep.com) | +33 1 43 59 85 19