

Étude de l'impact de la parité sur les performances financières des entreprises du CAC 40

Rapport pour la mission Junior CentraleSupélec dans le cadre
des Assises de la Parité

Le 01/05/2021

Réalisé par Tancrede ASSELOT, Tancrede de GUIGNÉ, Léa JACOB, Clémence LÉVÊQUE

Directeur Marketing opérationnel et Communication chez **CentraleSupélec** : stanislas.gagey@centralesupelec.fr

Président de **Junior CentraleSupélec** : pierre-louis.ney@juniorcs.fr

Junior **CentraleSupélec** : **LinkedIn** <https://www.linkedin.com/company/junior-centralesup%C3%A9lec/mycompany/> / **Twitter** https://twitter.com/JCS_JE?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor / **Site internet** <https://juniorcs.fr/>

SOMMAIRE

I. Introduction.....	p.3
II. Vers la parité dans les entreprises.....	p.4
1. Évolution de la proportion de femmes dans les entreprises du CAC 40	
a. Chiffres généraux	
b. La corrélation entre les proportions de femmes en entreprise	
2. Zoom sur les secteurs d'activité	
a. Énergie, matières premières et services aux collectivités	
b. Banques et assurances	
c. Industrie et BTP	
d. Biens et services au consommateur	
e. Technologie, media et telecom	
III. Une augmentation des performances avec une meilleure parité ?.....	p.9
1. Observations sur les évolutions des performances et de la parité dans les cadres	
2. Classement selon la part de femmes cadres	
3. Conclusion de l'études statistique	
IV. Parité et covid-19.....	p.13
1. Entreprises rangées selon leur proportion de femmes au COMEX	
a. Variation du chiffre d'affaires	
b. Variation du cours de bourse	
c. Variation du ROE	
2. Entreprises rangées dans l'ordre de leur index de parité 2020.	
a. Variation du chiffre d'affaires	
b. Variation du cours de bourse	
c. Variation du ROE	
3. Entreprises rangées dans l'ordre de leur part de femme cadre.	
a. Variation du chiffre d'affaires	
b. Variation du cours de bourse	
c. Variation du ROE	
V. Limites de l'étude.....	p.17
VI. Conclusion.....	p.18

I. INTRODUCTION

Depuis une dizaine d'années, de nouvelles lois sont établies afin de lutter pour l'égalité des genres dans le monde du travail. Souvent, la revendication de la mixité dans les entreprises relève de la justice sociale et d'égalité entre les citoyens. Implicitement, la non-représentation des genres des effectifs dans les postes à responsabilité est justifiée par des principes d'ordre économique.

Dans le cadre des Assises de la Parités, il nous a été demandé d'évaluer la légitimité de tels arguments. Notre étude porte donc sur les liens entre performances et parité dans une entreprise.

Les critères de parité considérés sont : le taux de femmes dans l'entreprise, le taux de femmes cadres, le taux de femmes au comité exécutif et l'Index d'égalité Femmes-Hommes. Le taux de femmes au Conseil d'Administration a été d'abord considéré avant d'être écarté à cause de la trop faible variation d'une entreprise à l'autre en raison de la loi Copé-Zimmermann qui impose un minimum de 40 % de femmes. Ces critères permettent d'avoir une bonne compréhension de la parité aux niveaux des postes à responsabilités.

Comme critères de performance financière, nous avons choisi de retenir le chiffre d'affaires qui informe sur l'évolution de l'activité de l'entreprise, le résultat opérationnel qui permet de mesurer la performance de l'activité économique de l'entreprise, le résultat net qui est un indicateur de la performance économique de l'entreprise, le cours de bourse qui mesure la confiance des investisseurs et le ROE (*Return On Equity*) qui est un indicateur de rentabilité des capitaux propres.

L'objectif de l'étude est donc d'étudier le lien entre féminisation et performances financières. Cette étude est réalisée grâce aux données fournies par les rapports RSE et les documents d'enregistrement universels des entreprises composant le CAC40 pour ce qui concerne le nombre de femmes aux différents niveaux hiérarchiques, et aux données fournies dans les rapports financiers.

II. VERS LA PARITÉ DANS LES ENTREPRISES

1. Évolution de la proportion de femmes dans les entreprises du CAC 40

a. Chiffres généraux

Tableau récapitulatif de la proportion de femmes dans les entreprises du CAC40 :

Année	Part de femmes	Part de femmes cadres	Part de femmes au CA	Part de femmes au comité exécutif
2016	36,99% ⁽¹⁾	30,89% ⁽²⁾	42,93% ⁽²⁾	13,65% ⁽¹⁾
2017	37,63% ⁽¹⁾	31,60% ⁽¹⁾	44,38% ⁽²⁾	15,42%
2018	38,11% ⁽¹⁾	32,15% ⁽³⁾	44,97% ⁽²⁾	16,95%
2019	38,33% ⁽¹⁾	32,51% ⁽²⁾	45,39%	20,20%
2020	39,19% ⁽³⁾	34,62% ⁽⁴⁾	46,07%	22,27% ⁽²⁾

(1) Calculé à partir de 39 entreprises du CAC40

(2) Calculé à partir de 38 entreprises du CAC40

(3) Calculé à partir de 37 entreprises du CAC40

(4) Calculé à partir de 36 entreprises du CAC40

Ainsi, nous remarquons :

- La proportion de femmes dans les entreprises du CAC40 a augmenté de 2,21% en 5 ans ;
- La proportion de femmes cadres dans les entreprises du CAC40 a augmenté de 3,73% en 5 ans ;
- La proportion de femmes au CA dans les entreprises du CAC40 a augmenté de 3,14% en 5 ans ;
- La proportion de femmes au COMEX dans les entreprises du CAC40 a augmenté de 8,62% en 5 ans.

La plus grande augmentation de la proportion des femmes est dans les segments où la proportion de femmes était de base la plus faible, c'est-à-dire les femmes cadres et les femmes membres du comité exécutif.

Malgré ces augmentations et l'effort réalisé par les entreprises, dont certaines se fixent des objectifs ambitieux pour atteindre la parité, **il n'y a toujours pas une représentation des salariés au niveau des dirigeants des entreprises**. En effet, la part de femme au comité exécutif n'excède pas 30%, quel que soit la proportion de femmes dans les effectifs.

b. La corrélation entre les proportions de femmes en entreprise

Pour déterminer les liens entre chaque variable, le calcul du coefficient de corrélation peut être effectué. Ce coefficient permet de quantifier la force de la relation linéaire entre deux variables. Le coefficient de corrélation est une valeur comprise entre -1 et +1. Plus la valeur est proche de zéro plus la relation est faible. Une valeur positive signifie que les deux variables tendent à augmenter ensemble.

Ce coefficient présente plusieurs limites. Par exemple, il n'inclut que deux variables et ne donne aucune information sur des éventuelles relations contenant plus de données. En outre, il peut être biaisé par des valeurs aberrantes et ne peut les détecter.

Voici le tableau indiquant si les variables concernant les femmes sont corrélées :

Coefficient de corrélation	Proportion de femmes	Proportion de femmes cadres	Proportion de femmes au COMEX	Proportion de femmes au CA
Proportion de femmes salariées	1	0,85	0,16	0,25
Proportion de femmes cadres		1	0,27	0,25
Proportion de femmes au COMEX			1	0,21
Proportion de femmes au CA				1

On observe une nette corrélation entre la part de femmes et la part de femmes cadres : **la part de femmes cadres est donc relativement représentative de la part de femmes dans l'entreprise.**

Néanmoins, on ne trouve pas de corrélation significative entre la proportion de femmes membres du comité exécutif et la proportion de femmes dans l'entreprise (coefficient de 0,16). Il en est de même entre la proportion de femmes membres du comité exécutif et la proportion de femmes cadres (les coefficients 0,16 et 0,27 considérés comme très faibles). Ainsi, les femmes sont encore sous-représentées aux COMEX malgré les augmentations observées et les proportions ne sont pas représentatives de l'ensemble des salariés.

Il demeure donc un **problème de parité au sein des instances dirigeantes du CAC 40.**

2. Zoom sur les secteurs d'activité

a. Énergie, matières premières et services aux collectivités

Énergie, matières premières et services aux collectivités

Année	Part de femmes	Part de femmes cadres	Part de femmes au CA	Part de femmes au comité exécutif
2016	28,14%	23,12%	42,93%	13,65%
2017	28,90%	24,14%	44,38%	15,42%
2018	29,32%	24,66%	44,97%	16,95%
2019	29,40%	25,58%	45,39%	20,20%
2020	29,70%	26,64%	46,07%	22,27%

Comprend Total, Engie, Alstom, Veolia, Unibail-Rodamco

Les évolutions dans ce secteur se situent toutes proches des évolutions globales. On remarque notamment, sans grand étonnement, la part faible de femmes dans les effectifs globaux, due à une attractivité encore faible du secteur. Néanmoins, les parts de femmes cadres et au comité exécutif semblent correctement représenter les effectifs féminins. Seul le conseil d'administration affiche un taux qui semble déconnecté du reste des données, sûrement dû aux contraintes légales.

b. Banques et assurances

Banques et assurances

Année	Part de femmes	Part de femmes cadres	Part de femmes au CA	Part de femmes au comité exécutif
2016	54,53%	35,40%	42,05%	8,33%
2017	54,77%	35,98%	43,43%	9,68%
2018	54,35%	35,00%	44,42%	12,12%
2019	54,00%	36,00%	46,17%	20,13%
2020	54,25%	39,72%	44,95%	21,25%

Comprend Axa, BNP Paribas, Société Générale, Crédit Agricole

- La proportion de femmes cadres a augmenté de 4,32% en 5 ans ;
- La proportion de femmes au COMEX dans les entreprises du CAC40 a augmenté de 12,93% en 5 ans.

Le secteur banque s'est amélioré dans la représentation de son effectif féminin au sein de l'encadrement. En effet le comité exécutif auparavant très masculin a augmenté sa part féminine en 5 ans de manière considérable. Néanmoins, le secteur reste non paritaire : la part de femmes au COMEX n'excède pas 25% tandis que les effectifs sont à plus de 50% féminins.

c. Industrie et BTP

Industrie et BTP

Année	Part de femmes	Part de femmes cadres	Part de femmes au CA	Part de femmes au comité exécutif
2016	25,27%	25,28%	40,21%	11,73%
2017	26,01%	26,19%	41,97%	15,98%
2018	26,37%	26,82%	42,64%	16,52%
2019	26,77%	26,09%	43,00%	19,43%
2020	27,64%	28,37%	44,48%	22,09%

Comprend Airbus Group, Michelin, Air Liquide, Renault, Bouygues, Saint-Gobain, Legrand, Vinci, PSA, Arcelormittal, Essilorluxottica, Danone, Schneider Electric

La proportion de femmes cadres est légèrement supérieure à la proportion globale de femmes : cela peut s'expliquer par le fait que les salariés non-cadres et sur le terrain (usines, chantiers) sont à très grande majorité des hommes.

d. Biens et services au consommateur

Biens et services au consommateur

Année	Part de femmes	Part de femmes cadres	Part de femmes au CA	Part de femmes au comité exécutif
2016	54,95%	46,71%	44,48%	17,41%
2017	54,91%	46,63%	47,74%	15,98%
2018	55,59%	47,39%	47,19%	20,77%
2019	55,69%	49,26%	47,14%	23,42%
2020	58,70%	52,84%	48,96%	22,76%

Comprend LVMH, l'Oréal, Sanofi, Wordline, Kering, Pernod Ricard, Carrefour, Hermès

Le secteur, avec presque 60% de femmes dans les effectifs, n'affiche pas des résultats représentatifs de son important effectif féminin dans ses instances dirigeantes, au niveau des comités exécutifs. On peut soulever un problème paritaire.

e. Technologie, media et telecom

Technologie, media et telecom

Année	Part de femmes	Part de femmes cadres	Part de femmes au CA	Part de femmes au comité exécutif
2016	34,42%	27,17%	44,37%	14,91%
2017	35,49%	28,36%	45,89%	17,11%
2018	36,22%	29,66%	47,12%	18,17%
2019	36,78%	30,26%	47,28%	19,15%
2020	37,30%	30,23%	46,56%	23,32%

Comprend Atos, Thalès, Orange, Publicis, Capgemini, Vivendi, Safran, Dassault Systemes, Teleperformance

Les évolutions dans ce secteur suivent les évolutions globales, avec une plus grande évolution de la part de femmes au comité exécutif que la part de femmes cadres, ce qui laisse à penser que cet écart de proportion est amené à continuer de diminuer dans le futur.

En somme, **les résultats sont encourageants : les entreprises augmentent toutes leur proportion de femmes dans les quatre catégories étudiées, quelque ce soit le secteur.** Également, les entreprises qui choisissent d'augmenter leur part de femme poursuivent leur évolution de façon positive sur la même année et celle d'après.

III. UNE AUGMENTATION DES PERFORMANCES AVEC UNE MEILLEURE PARITÉ ?

1. Observations sur les évolutions des performances et de la parité dans les cadres

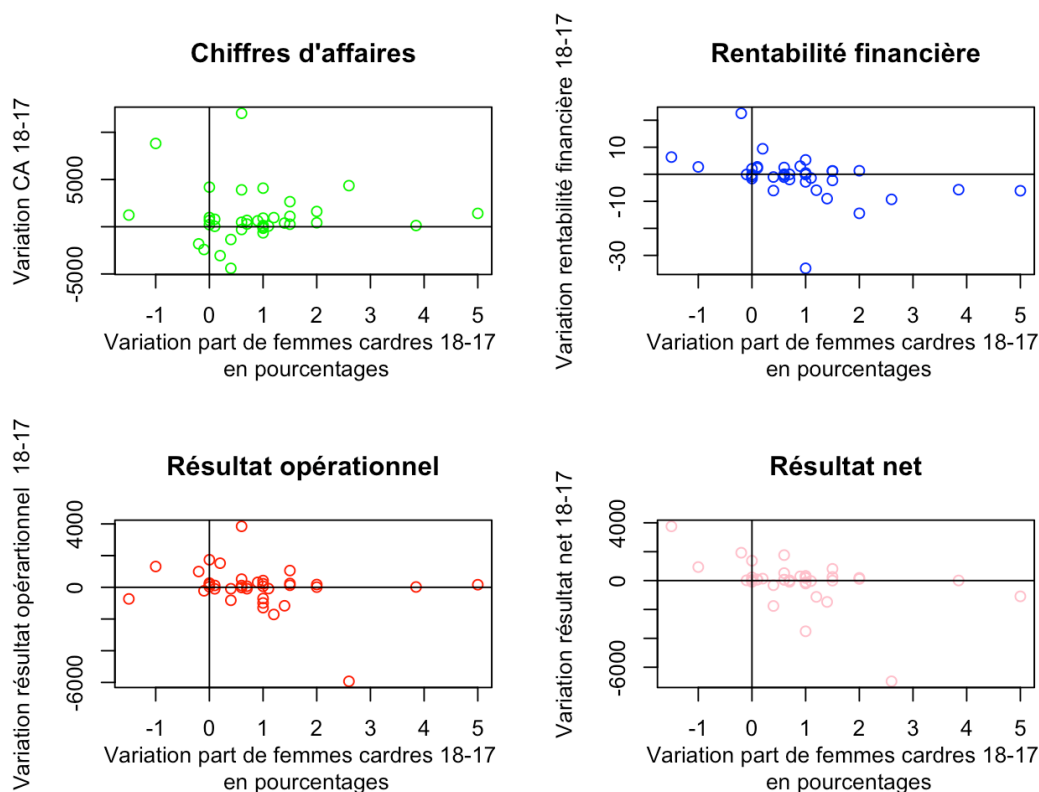
Nous avons commencé par regarder comment évoluaient performances et parité dans les entreprises.

Ce graphique par exemple représente les entreprises par des points :

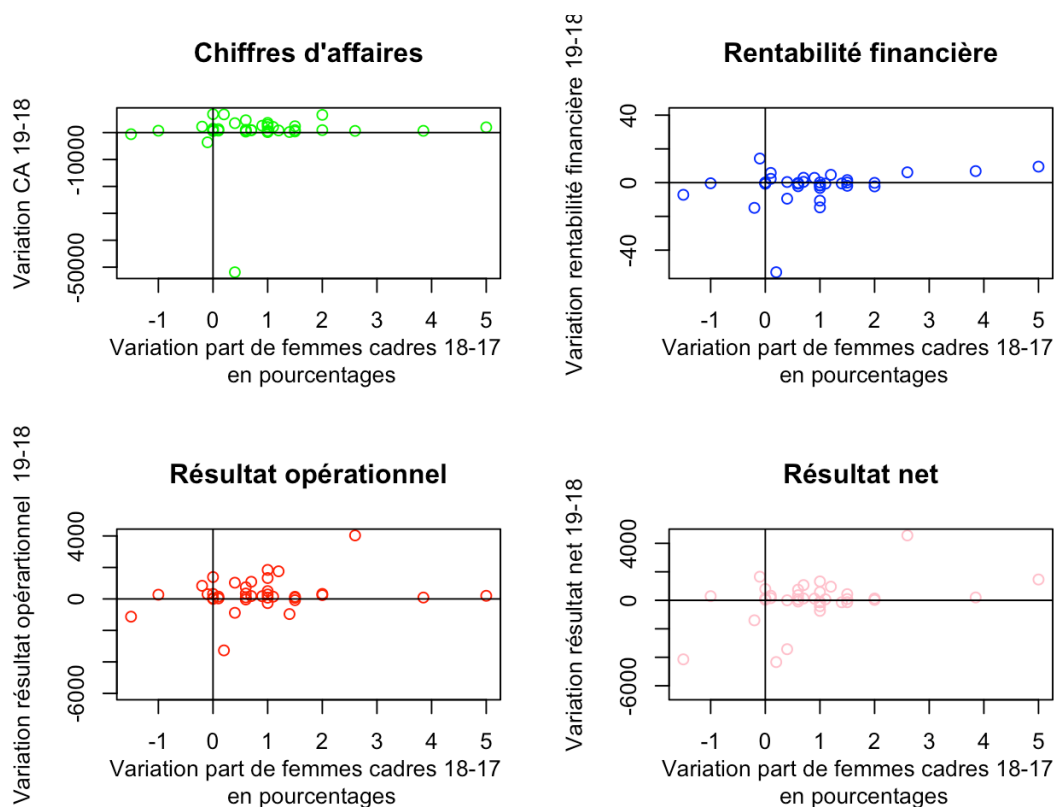
- L'axe des abscisses mesure la différence en point de pourcentage de femmes cadres entre 2017 et 2018. Ainsi, toute entreprise ayant augmenté sa part de femmes cadres entre ces deux années est représentée par un point à droite de la droite verticale, de même, une entreprise dont la part de femmes cadres ayant décréus se situe à gauche de cette droite ;
- L'axe des ordonnées mesure la variation du chiffre d'affaires des entreprises entre 2017 et 2018 ; les points au-dessus de la droite horizontale représentent les entreprises dont le chiffre d'affaires a augmenté entre 2017 et 2018.

Ainsi, tous les points dans la partie en haut à droite représentent des entreprises ayant à la fois augmenté la parité dans ses cadres durant l'année 2018 et présentant une augmentation de l'indicateur financier.

Voici les observations avec différents indicateurs financiers :



En outre, nous pouvons noter des résultats similaires en observant les mêmes variables **une année** après la variation de la parité :



Résultats :

Considérant l'évolution de la part des femmes cadres sur l'année 2018 (**résultats représentés sur les graphiques ci-dessus**), on constate que :

- **67,5%** des entreprises cumulent une progression de la parité **et** une augmentation du chiffre d'affaires sur la même année et **80%** l'année d'après ;
- En ce qui concerne la rentabilité financière, les résultats sont moins clairs : **35%** pour les deux années ;
- Regardant les résultats nets et opérationnels, on obtient des résultats comparables à ceux du chiffre d'affaires : respectivement **57,5%** puis **60%** et **57,5%** puis **67,5%**.

Les résultats calculés à partir de l'évolution de la part des femmes cadres sur l'année 2017 (non représentés sur les graphiques ci-dessus) sont comparables :

- **75%** des entreprises cumulent une progression de la parité **et** une augmentation du chiffre d'affaires sur la même année et **62,5%** l'année d'après ;
- **57,5%** sur l'année 2017 et **37,5%** sur l'année 2018 pour la rentabilité financière ;
- **65%** sur l'année 2017 et **50%** sur l'année 2018 pour le résultat opérationnel ;
- **70%** sur l'année 2017 et **57,5%** sur l'année 2018 pour le résultat net.

Nous avons aussi tenté de régresser ces grandeurs entre elles mais la plupart du temps, elles ne sont pas significatives, c'est-à-dire que leurs probités statistiques sont faibles.

Même si ces résultats ne permettent pas de trancher pour plusieurs raisons (en particulier parce que la majorité des entreprises augmentent la parité dans leurs effectifs), on peut considérer qu'ils vont globalement dans le sens des améliorations conjointes des performances financières.

On peut donc supposer que l'amélioration des performances financières est liée d'une manière ou d'une autre à l'augmentation de la parité et ce, même un an après ; ce qui joue en la faveur de l'effet positif de la parité sur les entreprises.

Pour tenter d'avoir des résultats plus probants, nous avons testé d'autres approches.

2. Classement selon la part de femmes cadres

Nous avons choisi de séparer les entreprises en différentes catégories :

D'après une étude de R. Kanter (1977), il existe un seuil critique estimé à 35% à partir duquel la part des femmes dans les effectifs encadrants modifie profondément le fonctionnement d'une organisation. Parmi les entreprises du CAC40, deux groupes peuvent alors être distingués, un premier avec moins de 35% de femmes cadres et un second avec plus de 35% de femmes cadres.

Le groupe à plus grand effectif encadrant féminin montre de meilleures performances sur 2016-2020 :

	Évolution 2016-2020				
Part des femmes dans l'encadrement	Nombre par groupe	Croissance	Rentabilité	Productivité	Bourse
Groupe 1 - <35% de femmes dans les effectifs	26	15,5%	10,36%	40 843	31,41%
Groupe 2 - >35% de femmes dans les effectifs	14	21,00%	17,87%	51 711	50,62%
Écart entre les deux groupes		5,52%	7,48%	10 868	19,21%

On observe une différence de performances entre les deux groupes. Le premier, avec une proportion de femmes cadres plus faible, possède des performances financières moins bonnes que le second groupe. Une différence de 5,5% de croissance du chiffre d'affaires est observé entre 2016 et 2020. De la même manière pour la rentabilité de l'entreprise (mesurée par le ratio du résultat opérationnel sur le chiffre d'affaires) ainsi que la productivité (mesurée par le ratio du résultat opérationnel sur le nombre de salariés), le second groupe a été plus performant.

Ces résultats sont encourageants concernant le lien entre amélioration financière et parité, cependant, ils ne permettent toujours pas de conclure définitivement sur la corrélation entre proportion de femmes cadres et performances dans la mesure où les entreprises composant le premier et second groupe sont dans des secteurs globalement distincts. La différence de performance économique introduit un biais.

Pour pallier ce problème, une solution est de comparer les entreprises intra-secteurs, cependant il est alors très difficile de tirer des conclusions en raison du trop petit échantillon considéré. Par exemple,

dans le secteur de la banque et assurance, la proportion moyenne de femmes cadre pour le Crédit Agricole était de 45% tandis que pour la BNP Paribas, cette proportion était de 28%. L'augmentation de CA du Crédit Agricole était supérieure à celui de la BNP Paribas (différentiel de +20%), mais cela ne pourrait se résumer à la différence de proportion de femmes et d'éventuelles corrélations ne peuvent être mises en évidence à partir d'une comparaison d'un échantillon trop petit.

3. Conclusion de l'études statistique

Nos différentes approches vont dans le sens d'une corrélation positive entre performances et parité. En effet, dans la plupart des cas, on constate que les deux s'améliorent de façon conjointe. Nous avons même observé qu'il n'y avait pas d'effet négatif retardé.

Il convient de mentionner ici la notion d'endogénéité.

Des variables sont endogènes lorsqu'elles s'influencent mutuellement et/ou lorsqu'elles sont toutes deux influencées par d'autres variables tierces.

Si on prend l'exemple du PIB par habitant et du facteur démocratie, on constate qu'à l'échelle mondiale, les deux sont positivement corrélés. Pourtant, on ne saurait affirmer que c'est l'augmentation du PIB par tête qui provoque la démocratie, ni que la démocratie entraîne une augmentation du PIB. En réalité, les deux s'influencent mutuellement mais sont aussi probablement indépendamment modifiés par d'autres facteurs tels que leur histoire ou leur position géographique, etc.

Il est assez probable que performances et parité soient endogènes et notre étude ne permet pas d'en mesurer l'importance ni les effets, même si l'endogénéité peut avoir un impact sur les résultats que nous avons mesurés.

Nous invitons donc nos lecteurs à relativiser nos conclusions sur l'effet positif de la parité. Cependant, nos résultats nous permettent de dire qu'il est très peu probable que la parité ait des conséquences néfastes sur les performances financières.

IV. PARITÉ ET COVID-19

On s'intéresse dans cette partie aux résultats des exercices 2019 et 2020 des entreprises pour essayer de capter les effets de la crise sanitaire. Le but étant de voir si les entreprises avec une plus grande parité aux postes à responsabilités ont mieux résisté à la crise.

Pour cela, nous classons les entreprises selon plusieurs critères (pourcentage de femmes dans le comité exécutif, pourcentage de femme cadre et index de l'égalité professionnel), les divisons en deux groupes sur la base de ces critères puis comparons les résultats grâce à plusieurs critères financiers (variation du CA, variation du ROE, variations du cours de bourse).

1. Entreprises rangées selon leur proportion de femmes au COMEX

On classe en premier lieu les entreprises selon le taux de femmes au **comité exécutif** et on les divise en deux groupes sur la base de cet indicateur. Le premier groupe possède une moyenne de 31% de femmes au comité et le second une moyenne de 13%. On a choisi de montrer aussi les résultats obtenus si l'on gardait uniquement les 10 entreprises les plus extrêmes de chaque groupe pour voir si la tendance observée était accentuée dans ce cas.

a. Variation du chiffre d'affaires

Évolution moyenne du CA des 20 pires taux :	-9,82%
Évolution moyenne du CA des 20 meilleurs taux :	-5,49%
Évolution moyenne du CA des 10 pires taux :	-9,92%
Évolution moyenne du CA des 10 meilleurs taux :	-6,03%

Dans le cas du chiffre d'affaires, on constate que les entreprises avec le plus grand taux de femmes au comité exécutif ont un CA avec une diminution moins importante que les entreprises avec un taux plus faible.

b. Variation du cours de bourse

Évolution moyenne des 20 pires taux :	-5,08%
Évolution moyenne des 20 meilleurs taux :	-2,02%
Évolution moyenne des 10 pires taux :	-7,19%
Évolution moyenne des 10 meilleurs taux :	-6,41%

De même, les cours de bourses des entreprises avec le plus de femmes au comité exécutif ont moins baissé que ceux avec le moins de femmes.

c. Variation du ROE

Delta moyen des 20 pires taux (sans PSA) :	-9,31 %
Delta moyen des 20 meilleurs taux :	-3,1695 %
Delta moyen des 10 pires taux :	-11,131 %
Delta moyen des 10 meilleurs taux :	-1,98 %

(Les pires sont un peu biaisés par les résultats d'Atos très haut en 2019)

Enfin, on constate que les entreprises avec le plus grand taux de femmes au comité exécutif ont un ROE qui diminue moins que les entreprises avec un taux plus faibles.

Les résultats obtenus montrent que **les entreprises ayant plus de femmes au COMEX réussissent mieux sur la base des critères financiers retenus**. En revanche, on constate qu'en considérant seulement les dix extrêmes de chaque groupe les résultats ne sont pas significativement plus marqués.

Ces résultats ne montrent pas de façon certaine que la parité est à l'origine de ce phénomène. En effet, les différences sectorielles ont été très marquées pendant la crise sanitaire. Notamment, les métiers de l'industrie lourde ou de la construction, majoritairement masculins, ont été plus fortement touchés. Parallèlement, on retrouve une plus forte représentation féminine dans les secteurs les plus épargnés par la crise sanitaire en France (luxe, santé, agroalimentaire). Ce biais pourrait expliquer les différences de résultat entre les deux groupes.

Nous pouvons également mentionner un biais comportemental : les femmes ont la réputation d'être plus prudentes dans la gestion des risques. Selon cette hypothèse, une plus forte représentation féminine dans les instances dirigeantes serait plus favorable en temps de crise, surtout lorsqu'elle est inattendue.

2. Entreprises rangées dans l'ordre de leur index de parité 2020.

a. Variation du chiffre d'affaires

Évolution moyenne du CA des 20 pires :	-9,77%
Évolution moyenne du CA des 20 meilleures :	-5,55%
Évolution moyenne du CA des 10 pires :	-11,42%
Évolution moyenne du CA des 10 meilleures :	-6,53%

Dans le cas du chiffre d'affaires, on constate que les entreprises avec le plus grand index de parité ont un CA qui diminue moins que les entreprises avec un index plus faible.

b. Variation du cours de bourse

Évolution moyenne des 20 pires :	-2,23%
Évolution moyenne des 20 meilleures :	-4,88%
Évolution moyenne des 10 pires :	-0,62%
Évolution moyenne des 10 meilleures :	-6,03%

Ici, on ne peut pas tirer les mêmes conclusions : le cours de bourse a plus chuté pour les entreprises à grand index de parité.

c. Variation du ROE

Delta moyen des 20 pires (sans PSA) :	-6,41 %
Delta moyen des 20 meilleures :	-5,93 %
Delta moyen des 10 pires :	-3,64 %
Delta moyen des 10 meilleures :	-6,6 %

La conclusion est encore mitigée. Étant donné que le groupe des 10 entreprises avec le meilleur index est plus représentative de l'éventuelle corrélation, nous ne trouvons pas d'incidence positive de l'index de parité sur le ROE lors de la crise.

3. Entreprises rangées dans l'ordre de leur part de femme cadre.

a. Variation du chiffre d'affaires

Évolution moyenne du CA des 20 pires :	-9,24%
Évolution moyenne du CA des 20 meilleures :	-6,08%
Évolution moyenne du CA des 10 pires :	-5,70%
Évolution moyenne du CA des 10 meilleures :	-5,71%

b. Variation du cours de bourse

Évolution moyenne des 20 pires :	-1,73%
Évolution moyenne des 20 meilleures :	-5,38%
Évolution moyenne des 10 pires :	-2,44%
Évolution moyenne des 10 meilleures :	-0,13%

c. Variation du ROE

Delta moyen des 20 pires (sans PSA) :	-8,44 %
Delta moyen des 20 meilleures :	-4,00 %
Delta moyen des 10 pires :	-2,81 %
Delta moyen des 10 meilleures :	-3,13 %

Pour les deux autres indicateurs considérés ci-dessus (index de parité et part de femmes cadres), les résultats disponibles ci-dessous ne montrent pas de résultats aussi clairs que pour la féminisation de l'effectif globale.

On peut proposer les hypothèses suivantes :

- La parité chez les cadres a moins d'impact que celle au comité exécutif ;
- L'index de parité ne reflète pas bien la place des femmes à des postes de décision.

V. LIMITES DE L'ÉTUDE

Cette étude présente plusieurs limites qui empêchent de dégager des résultats avec certitude :

- Concernant les entreprises étudiées :
 - Leur nombre est faible pour une étude statistique à grande échelle et intra-sectorielle ;
 - Les entreprises étudiées sont toutes françaises (à quelques exceptions près) et donc suivent une législation en faveur de la diminution des inégalités de genre. Il est donc impossible de comparer les entreprises sur leur proportion de femmes au Conseils d'Administration par exemple (qui sont toutes proches en raison de la loi Copé-Zimmermann) ;
 - Les entreprises étudiées sont toutes cotées en bourse et de tailles importantes.

- Concernant les données financières :
 - Ce sont des données complexes qui dépendent de beaucoup de facteurs, ce qui rend difficile l'établissement d'une corrélation claire avec la parité ;
 - Concernant la crise sanitaire en particulier, le secteur de l'entreprise (luxe, banque, grande distribution, industrie lourde...) semble être un facteur dominant dans l'explication des résultats.

- Concernant les données sur la parité :
 - Si les données financières des entreprises cotées se trouvent facilement et sont codifiées, les données concernant le nombre de femmes sont trouvées dans les rapports des entreprises, et certaines notions comme celle de "cadre" et de "comité exécutif" ne s'y trouvent pas toujours ou avec des sens différents selon les entreprises ce qui rend les comparaisons plus difficiles. Bien qu'il soit obligatoire pour les entreprises de publier des indicateurs sur leur performance, notamment en matière de parité, il n'y a aucune obligation sur la nature de ces indicateurs qui peuvent donc différer d'une entreprise à l'autre ;
 - La proportion de femmes a des postes d'encadrement ou de direction est encore trop faible et leur augmentation significative trop récente et trop partagée pour pouvoir dégager des tendances significatives.

VI. CONCLUSION

Plus que de prouver qu'une meilleure parité dans les entreprises augmente de façon ferme et certaine les performances financières des entreprises, cette étude laisse penser que présumer des effets négatifs de la parité sur les performances économiques d'une entreprise est illégitime.

La corrélation entre proportion de femmes dans l'encadrement ou dans les postes à responsabilités et performances financières n'est pas évidente, tant le nombre de paramètres entrant en jeu est important et les secteurs économiquement difficilement comparables, mais l'hypothèse que la parité induit une baisse des performances est improbable statistiquement parlant.

Quand bien même il y aurait des effets négatifs, notre étude montre qu'ils sont plutôt marginaux : alors que la majorité des entreprises augmentent la parité dans leurs effectifs, on ne constate pas une baisse générale des performances.

Notre étude se distingue car elle traite la parité d'un point de vue économique, tandis qu'elle est avant tout perçue dans le débat public comme un enjeu social. Elle invite à revoir la tendance qui consiste à opposer intérêts sociaux et économiques.

BIBLIOGRAPHIE

- KANTER Rosabeth, 1977, « Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women », The American Journal of Sociology, vol. 82, n° 5.
- Pr. Michel Ferrary, 2021, Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, <https://www.skema-bs.fr/facultes-et-recherche/recherche/observatoire-de-la-feminisation>.
- Rapports des entreprises du CAC40 entre les années 2016 et 2021.



Directeur Marketing opérationnel et Communication chez **CentraleSupélec** : stanislas.gagey@centralesupelec.fr

Président de **Junior CentraleSupélec** : pierre-louis.ney@juniorcs.fr

Junior **CentraleSupélec** : **LinkedIn** <https://www.linkedin.com/company/junior-centralesup%C3%A9lec/mycompany/> / **Twitter** https://twitter.com/JCS_JE?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor / Site internet <https://juniorcs.fr/>