

Une nouvelle loi n'y changera rien: trop peu de femmes managers

■ Dès le 1^{er} janvier, la loi allemande imposera un quota de femmes dans les postes clés.

Marcel Linden
Correspondant en Allemagne

Ceux qui pensaient que la loi fixant des quotas pour femmes managers dans les entreprises allemandes aurait un effet presse-bouton, déchantent: peu avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions le 1^{er} janvier, la grande majorité des sociétés traînent des pieds.

"Ceux qui croient qu'il n'y a pas assez de femmes douées, sont des demeurés, qui sont restés figés au XX^e siècle", s'est ému le ministre de la Justice, Heiko Maas. Pour la ministre de la Condition de la femme, Manuela Schwesig, les entreprises doivent "définir une stratégie pour atteindre les quotas". Il n'est pas étonnant que les deux ministres soient sociaux-démocrates.

Imposée par le SPD, la loi stipule que pour 101 grands groupes cotés en Bourse et soumis au régime de cogestion, la part des femmes au conseil de surveillance devra atteindre 30%. Actuellement, elle est de 22% en moyenne. Dans une grande entreprise sur cinq, les femmes n'entrent que pour

10% au conseil. A l'avenir, là où on évitera de remplacer des partants par des femmes, les chaises resteront vides jusqu'à ce que le quota soit rempli. Selon une étude de la fondation syndicale Hans Böckler, il faudrait 171 femmes pour combler les lacunes. Parmi les 22 sociétés "vertueuses" figurent Allianz, Deutsche Bank, Telekom et Siemens. Et encore, la moitié de ces entreprises satisfait au quota uniquement parce que beaucoup de femmes siègent sur le banc syndical, celles sur le banc patronal étant toujours rares. Pour le directoire, qui gère l'entreprise, la situation est encore pire. Sur intervention de la chancelière Angela Merkel, adversaire de quotas obligatoires, la loi oblige 3 500 entreprises cotées en

Bourse à se donner des quotas volontaires pour le directoire. Les géants Volkswagen, Porsche, Eon et ThyssenKrupp se sont froidement fixé un objectif zéro, ce qui est légal. De plus, l'entreprise, qui promet par exemple de porter la part féminine à 25% jusqu'à une date convenue et n'y arrive pas, ne sera pas sanctionnée. Actuellement, seuls 5% des membres du directoire sont des femmes.

La faute aux hommes ?

Est-ce la faute aux hommes, qui défendent leur chasse gardée? Dans le

"Manager Magazin" Daniela Favoccia, partenaire du cabinet d'avocat Hengeler Mueller, estime qu'après "le débat émotionnel mené sur le sujet, il ne serait

pas réaliste de s'attendre maintenant à des cris de joie". Selon elle, "on accepte pleinement les femmes au conseil de surveillance", ce qui est "réjouissant, compte tenu de l'attitude très sceptique au début à l'égard des quotas". Les chefs d'entreprise disent souvent qu'ils cherchent en vain des femmes managers éprouvées.

Dans le secteur automobile, la chimie ou la construction mécanique, fers de lance de l'industrie exportatrice, les

femmes ingénieurs ne frappent pas aux portes. De plus, chez Telekom, Deutsche Post ou Eon, des femmes membres du directoire sont parties après un court laps de temps et ont été remplacées par des hommes. Daniela Favoccia voit un autre danger, qui touche hommes et femmes: les régulations législatives resserrent singulièrement le champ d'action du conseil de surveillance. A tel point qu'il est difficile de trouver de bons candidats.

30%

**LE SEUIL FIXÉ
PAR LA LOI**

La proportion de femmes dans les conseils de surveillance des grandes entreprises.