

Dans les PME, les femmes sont sur le devant de la scène

L'invité

Christophe Reymond

Directeur du
Centre Patronal



Cette journée que le calendrier onusien dédie aux droits de la femme donne l'occasion de se pencher sur un de ces droits: celui de créer ou de diriger une entreprise, ou de faire partie du cercle de ses dirigeants. Comment est-il réalisé dans notre pays?

Depuis le 1^{er} janvier 2021, notre législation oblige les grandes sociétés cotées en Bourse à nommer plus de femmes aux fonctions élevées. Les seuils sont fixés à 30% pour les conseils d'administration et à 20% pour les directions. En cas de non-respect, les entreprises devront expliquer dans leur rapport relatif aux rémunérations pourquoi ces seuils n'ont pas été atteints et, surtout, indiquer les mesures pour y remédier.

Selon diverses études parues l'an passé - avant donc que l'effet concret de la législation n'ait pu vraiment se déployer -, la part des femmes siégeant dans les conseils d'administration des 100 plus grands employeurs de Suisse atteignait 24%. Pour les 20 entreprises vedettes de la Bourse et cotées au SMI, la proportion montait à 27%.

Du côté des directions, la tendance est comparable. Les femmes occupent désormais 19% des postes au sein des grandes entreprises cotées en Bourse. Il s'agit d'une augmentation significative par

rapport aux années précédentes, qui s'explique par le fait qu'en 2021 39% des cadres supérieurs nouvellement nommés étaient des femmes.

On aurait pourtant tort de se focaliser sur les seules grandes sociétés, qui ne constituent qu'une infime minorité des 600'000 entreprises que compte la Suisse. Une étude réalisée en 2019 par l'Université de Saint-Gall révèle un visage très différent de la présence féminine dans des fonctions directoriales. Dans les PME, 31% de ces postes étaient occupés par des femmes, avec une représentation croissante entre les grandes entreprises de plus de 250 collaborateurs (23%) et les microentreprises de moins de dix personnes (40%). L'étude montrait aussi que la moitié de ces postes à responsabilités étaient assurés à temps partiel.

Cet «entrepreneuriat féminisé» dessine une autre réalité que celle trop entendue résultant du féminisme victimaire. Les femmes conquièrent de plus en plus les beaux étages; dans bon nombre d'entreprises, elles y sont même bien installées. Il n'existe pas non plus de discrimination à l'égard de celles qui ne veulent ou ne peuvent exercer leur tâche à plein temps.

Notons enfin que la situation dans les PME a été atteinte sans obligation légale ni définition de taux ou de seuils qu'il s'agirait d'atteindre. C'est heureux, parce que les quotas impliquent forcément une approche quantitative. Or, pour aborder la question de la représentation féminine, on préfère une appréhension qui ne relève pas de la quantité mais bien plutôt de l'humain, avec toutes les nuances que cela implique.