

Premiers Résultats de l'étude 2024 sur la diversité ethno-culturelle dans les instances dirigeantes du SBF 120

*Etude réalisée les cabinets Mozaïk RH & Me&YouToo



MOZAÏK RH

Méthodologie

Ce second volet a été réalisé en 2024 après une première étude publiée en 2022.

Un état des lieux de la diversité ethnoculturelle au sein des instances dirigeantes des 120 entreprises ayant les plus grandes capitalisations boursières au 1^{er} novembre 2024 (SBF120)

Une analyse des 3159 membres des comex et des Conseils d'administration du SBF120 (versus 3272 membres en 2022)

La prise en compte de 3 critères pour mesurer la diversité ethno-culturelle :

- la présence de personne perçues comme non blanche sur la base des photos des comex et des CA
- la présence de personne ayant des patronymes à consonnance (arabe, asiatique, africain, indo-pakistanaise,..)
- La nationalité (européenne versus extra-européenne) pour distinguer l'internationalisation de la diversification ethnique

Ce document présente les 1^{er} résultats de cette étude. Un rapport d'analyse complet des données viendra le compléter.

Chiffres clés

3,2% Vs 3,5% en 2022

des membres des Comex du SBF120 sont issus de la Diversité ethno-culturelle
(hors nationalité extra-européennes)

3 % Vs 4,2% en 2022

des membres des CA du SBF120 sont issus de la Diversité ethno-culturelle
(hors nationalité extra-européennes)

65% Vs 67% en 2022

des entreprises du SBF120 non aucune Diversité ethno-culturelle dans leur comex
(51% si on intègre les personnes de nationalités extra-européennes)

68% Vs 67% en 2022

des entreprises du SBF120 n'on aucune Diversité ethno-culturelle dans leur CA
(50% si on intègre les personnes de nationalités extra-européennes)

Féminisation et diversité des Comités Exécutifs du SBF 120

| Comité Exécutifs | SBF120 | Vs Etude 2022 |
|--|---------------------|---------------|
| | Nb de profils: 1630 | |
| Taux de diversité ethnoculturelle globale des Comex | 6,5% | +0,4% |
| Taux de la diversité ethnique hors nationalité extra-européenne | 3,2% | -0,3% |
| Part des profils de nationalité extra-européenne dans la diversité ethnoculturelle | 45,7% | +4,5% |
| Part des entreprises n'ayant aucune diversité ethno-culturelle dans leur Comex | 50,8% | +1,3% |
| Part des entreprises n'ayant aucune diversité ethnique hors nationalité extra européenne dans leur Comex | 65% | +0,3% |
| Taux de féminisation des Comex | 25,9% | +2,5% |
| Part des femmes parmi les dirigeants issus de la diversité ethnoculturelle | 33,6% | = |

La diversité ethnoculturelle des comex du SBF120 a légèrement augmenté depuis 2022, mais c'est lié à une internationalisation des profils des dirigeants. Si l'on retire les profils de nationalité extra-européenne, le taux de diversité ethnique des Comex est de 3,2%, en baisse par rapport à 2022



La part des femmes au sein des Comex augmente mais reste de 10 points inférieure au 40% imposés d'ici à 2030 par la loi Rixain. Les profils des femmes dirigeantes sont plus souvent divers d'un point de vue ethnoculturel que ceux des hommes dirigeants.



Féminisation et diversité des Conseils d'Administration

| Conseil d'administration | SBF1 20 Nb de profils: 1529 | Vs Etude 2022 |
|---|---|---------------------|
| Taux de diversité ethnoculturelle globale des CA | 6,8% | +0,7% |
| Taux de la diversité ethnique hors nationalité extra-européenne | 3% | -1,2% |
| Part des profils de nationalité extra-européenne dans la diversité ethnoculturelle | 46,3% | +14,8 % |
| Part des entreprises n'ayant aucune diversité ethno-culturelle dans leur conseil d'administration | 50% | -0,4% |
| Part des entreprises n'ayant aucune diversité ethnique hors nationalité extra européenne dans leur conseil d'administration | 68,3% | +6,1% |
| Taux de féminisation des CA | 45,1% | +0,2% |
| Part des femmes parmi les administrateurs issus de la diversité ethnoculturelle | 61% | 3,1% |

La diversité ethnoculturelle des CA est encore plus liée à l'internationalisation que dans les comex et avec une forte accélération depuis 2022.

Le nombre d'entreprises ayant un conseil d'administration sans aucune diversité ethnoculturelle a fortement augmenté depuis 2022 pour dépasser les 68% .



La part des femmes dans les CA est beaucoup plus importante que dans les Comex et conforme aux obligations de la loi Copé Zimmerman.

MOZAÏK RH

Recommandations

Prendre acte de ces résultats et les communiquer le plus largement pour permettre une prise de conscience du manque de diversité au sein des instances dirigeantes des grandes entreprises et l'absence d'évolution dans le temps

Travailler sur les viviers, la détection des potentiels et la gestion de carrière pour casser les modèles de reproduction sociale

Agir de concert sur la féminisation et la diversification des instances dirigeantes

Mettre en place un index diversité pour mesurer la diversité ethnoculturelle à tous les niveaux de l'entreprise, y compris dans ses instances dirigeantes avec une obligation de publication et de transparence.