

ACTEURS

Plus de femmes dans la gouvernance des entreprises, comment?

CÉLINE RENAUD

CEO et fondatrice **JMC LUTHERIE**

Genève, 11 heures, je rencontre la fondatrice du Cercle Suisse des Administratrices. Etant moi-même membre de plusieurs conseils d'administration, cela m'a paru tout naturel de m'approcher de cette institution pour en comprendre les enjeux.

Les statistiques sont sans appel. Selon l'OCDE, beaucoup de pays d'Europe ont ou avaient un taux de présence de femmes siégeant aux conseils d'administration proche des 10%. Après l'introduction de quotas, ce taux est sensiblement monté et l'on peut féliciter nos voisins français qui sont aujourd'hui à 42% (chiffres 2016).

A la base, j'étais contre les quotas car comme beaucoup, je trouve qu'il faut valoriser les compé-

tences d'abord. Cependant, en me renseignant plus précisément sur ces réglementations introduites en France, outre les sanctions importantes en cas de non-respect, elles ne touchent que les sociétés de plus de 500 employés, les conseils d'administration composés de 9 membres ou plus et il faut alors que chaque sexe soit représenté à 40% minimum. Dans notre pays constitué d'une majorité de PME, la délimitation des entreprises touchées ne me semblerait pas adéquate. Par contre, après analyse de nos voisins, seuls les quotas et l'application des sanctions ont permis de changer ces statistiques défavorables. De plus, il a été prouvé que la diversité dans les conseils d'administration améliorerait la performance des entreprises et minimiserait la prise de risques inconsidérés.

Quelles sont les raisons de la faible présence des femmes dans la gouvernance des entreprises? C'est ce que je souhaite comprendre et voilà la raison de ma rencontre avec la fondatrice du Cercle ce jour. Elle est connue comme experte pour la présence des femmes dans la gouvernance des entreprises depuis 50 ans. Je découvre que malgré de nombreuses publications sur cette thématique, sur le Cercle suisse des administratrices et ses multiples actions ainsi que sur son positionnement, les demandes sont trop peu nom-

breuses. Il apparaît que contrairement à certains pays, le recrutement des candidats ne se ferait pas souvent selon une stratégie clairement établie avec définition

du profil des candidats et compétences souhaités... À l'opportunité peut-être?

Certes par relationnel et cooptation.

Ou par institution? Et beaucoup d'autres raisons vraisemblablement.

Je constate que les femmes ne se profilent pas toujours ouvertement. Quand je pose la question de leur intérêt à siéger dans des conseils, les réponses sont souvent de l'ordre de «je n'y avais pas

IL A ÉTÉ PROUVÉ QUE LA DIVERSITÉ DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION AMÉLIORAIT LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES ET MINIMISAIT LA PRISE DE RISQUES INCONSIDÉRÉS.

pensé» ou «en ai-je les compétences?». On y revient à cette question de légitimité qui est souvent féminine liée non pas aux compétences mais à l'affirmation de soi et au fait que les femmes sont souvent plus critiques face à elles-mêmes. Je le constate régulièrement dans mes cours de parler en public ou de coaching pour entrepreneurs, qui sont suivis par une proche égalité des genres. Ne dit-on pas que ceux qui se posent cette question seront plus à même d'atteindre les objectifs?

Une approche consiste à intervenir sur la culture et l'éducation. Dès le jeune âge, travailler sur les questions d'affirmation de soi et

de légitimité des deux genres, et surtout éliminer le genre dans les rôles. La fondatrice du cercle me raconte un compte pour enfant moderne: «La princesse et le dragon». Je m'empresse d'aller le raconter à ma fille de 5 ans avant de la coucher. On verra si cela aura des effets... Dans tous les cas, je vous le conseille! ■



PHILIPPE WOODS