

Un réservoir de candidates

L'initiative Female Board Pool dispose d'une base de données de près de 600 candidates susceptibles d'occuper des postes de gouvernance d'entreprise.

Les femmes sont encore largement sous-représentées au sein des conseils d'administration. Pour contrer les excès parfois paternalistes et souvent sexistes des recruteurs, l'initiative Female Board Pool propose de mettre en relation des entreprises avec des candidates au profil adéquat pour occuper des postes de gouvernance.

De notre journaliste
Tatiana Salvan

On ne trouve pas de femmes pour ce poste!»; «Elles ne sont pas intéressées!»; «Elles n'ont pas les compétences!... Clichés et préjugés ont encore la vie dure et malgré une avancée certaine de la société en termes de parité, il reste toujours diffi-

cile pour les femmes d'accéder à des postes de gouvernance au sein des entreprises.

Afin d'augmenter le pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration (CA), où elles représentent toujours moins de 23 %, Rita Knott a instauré en 2011 l'initiative Female Board Pool (FBP), organisée par l'ASBL MCMC (Maison du coaching, mentoring et consulting) et conventionnée depuis 2014 par le ministère de l'Égalité des chances.

«FBP dispose d'une base de données regroupant 575 profils de femmes compétentes, venant de tous les secteurs: privé, public, associatif... et engagées pour siéger dans les conseils», a indiqué Rita Knott, directrice de FBP, lors

de la conférence qui s'est tenue hier à la Chambre de commerce du Luxembourg sur la nouvelle gouvernance d'entreprise.

«Lorsqu'il y a un poste vacant dans un CA ou lorsqu'une succession se prépare, dirigeants et employés peuvent nous contacter. Nous cherchons dans notre base des candidates compétentes, dont le profil ne poserait pas de conflit d'intérêts et qui seraient intéressées par le poste. Nous transmettons alors avec son accord le CV à l'entreprise concernée. Par ailleurs, nous proposons aussi du mentoring et des séminaires pour les femmes, qui ont tendance à se vendre moins bien que les hommes», a détaillé la directrice.

Une attitude plus discrète qui dessert souvent les femmes dans les postes à responsabilités. «Lorsqu'on propose un poste à une femme, elle s'interroge souvent sur ses compétences, tandis qu'un homme répondra "OK, je commence quand? Je suis payé combien?"», a témoigné Steen Foldberg, mentor chez FBP et administrateur délégué chez Aberdeen Global Services à Luxembourg.

➤ Diversité et complémentarité

Mais les entreprises ont bien sûr aussi leur part de responsabilité dans la mise en place de comités et conseils massivement, voire exclusivement, masculins. «C'est inadmissible qu'une femme voie sa carrière stoppée après un congé maternité par exemple. Un homme qui a un accident pourra reprendre sa carrière là où elle s'est arrêtée. C'est un gâchis pour les entreprises», a poursuivi Steen Foldberg.

Une attitude récalcitrante vis-à-vis des femmes qu'a également constatée Rita Knott: «Depuis la création de FBP, nous avons été sollicités 25 fois, ce n'est pas normal d'avoir si peu de demandes! Pour chaque demande, nous avons proposé entre 4 et 12 profils optimaux. Nous avons placé 6 candidates et 3 recrutements sont encore en cours. Mais cela signifie que pour les 16 autres dossiers, aucune de nos candidates n'a été contactée. Cela prouve la réticence à implémenter des femmes dans les CA.»

Pourtant la mixité est une chance, comme le montrent les travaux du Dr Martin Hilb, dont s'est inspirée Rita Knott pour monter FBP, et comme l'a constaté Victor Rod, mentor FBP et administrateur indépendant: «J'ai travaillé 15 ans à la BCL, le CA était composé exclusivement d'hommes. La venue de dames a donné énormément d'entrain au board, des questions différentes ont été posées.»

Le mot de la fin est revenu à Lydia Mutsch, la ministre de l'Égalité des chances: «L'égalité hommes-femmes est un enjeu politique, social et économique. L'idée n'est pas d'évincer les hommes, mais de trouver un équilibre.»



Photo : hervé montaigne

Pour mettre en place l'initiative Female Board Pool, Rita Knott (d.) s'est inspirée des travaux du Dr Martin Hilb (c.) sur la gouvernance d'entreprise, qui déterminent comment combiner les profils pour établir un comité optimal.