

Interview avec Barbara Rigassi, de GetDiversity GmbH

«Il y a suffisamment de femmes intéressées»

Barbara Rigassi, cofondatrice et codirectrice de «Get Diversity», est spécialisée dans le placement de femmes dans les organes de surveillance. Elle gère un réseau de candidates potentielles et se dit confiante que la mixité hommes-femmes dans les conseils d'administration deviendra la norme – sans nécessité de recourir à la loi pour imposer des quotas. **Interview: Daniela Baumann**

Madame Rigassi, d'où vient qu'il y a toujours relativement peu de femmes, aujourd'hui, dans les conseils d'administration?

Barbara Rigassi: Dans la plupart des entreprises, la proportion de femmes au conseil d'administration (CA) demeure effectivement très faible. Il faut nuancer. Ces dernières années, ce sont surtout les grandes sociétés cotées en bourse qui ont progressé à ce chapitre. Dans les petites entreprises et les sociétés non cotées, en revanche, la situation n'avance pas encore au rythme souhaité. Je vois deux raisons à ce besoin de rattrapage. D'un côté, les CA dominés par les hommes continuent de pourvoir les mandats vacants en recrutant à 90 pour cent dans leurs propres milieux, essentiellement composés d'hommes. D'un autre côté, les femmes sont moins visibles et présentes que les hommes. Cela s'observe notamment dans les manifestations publiques, où le nombre de conférencières reste très faible.

Que dites-vous aux entreprises qui veulent accroître la part des femmes dans leurs organes de surveillance?

Je leur recommande de se fixer un objectif clair et des principes concrets, par exemple en décidant que la moitié des candidats au moins seront des femmes. Ce n'est qu'une question de volonté: le reste n'est que belles excuses. Car il existe suffisamment de femmes qualifiées ayant de l'intérêt pour un mandat d'administratrice. Nous avons régulièrement des demandes de leur part. Du fait de la visibilité souvent réduite de ces femmes, les entreprises devraient élargir leur rayon de recherche et explorer de nouvelles voies. On pourrait aussi trou-

ver des administratrices potentielles, par exemple, parmi les Suissesses de l'étranger ou les chercheuses universitaires.

Dans l'optique de l'entreprise, qu'est-ce qui milite pour un renforcement de la présence des femmes au CA?

De nombreuses études confirment aujourd'hui la valeur ajoutée que les équipes mixtes constituent pour les entreprises, grâce à la diversité des visions, des approches et des expériences des deux sexes. Mes entretiens avec des représentants d'entreprises m'ont toutefois montré que les grandes sociétés, en particulier, augmentent leurs quotas de femmes en raison surtout de la pression croissante de l'extérieur. Or, le fait que les femmes soient partout présentes dans une entreprise, par exemple dans les secteurs technique ou, précisément, stratégique, et non plus seulement dans les domaines où elles se retrouvent le plus souvent, tels les ressources humaines ou la communi-

«Si les choses ne devaient pas évoluer dans les prochaines années, la Suisse en viendra à envisager des quotas légaux.»

cation, est aussi un gage de sa crédibilité. Pour moi, vu de l'extérieur, c'est toujours un indice du sérieux de ses intentions en matière d'augmentation de la part des femmes.



Barbara Rigassi: «Je recommande aux entreprises de se fixer un objectif clair et des principes concrets».

Quels conseils donnez-vous aux femmes qui voudraient s'engager dans une activité d'administratrice?

Mon premier conseil est d'en parler. Je sens parfois leurs réticences. Pourtant, qu'y a-t-il de mal dans le fait de manifester son intérêt pour un mandat de CA aux réseaux concernés et d'utiliser judicieusement des contacts? Ensuite, il s'agit pour les femmes de bouger davantage vers les réseaux et dans les milieux où des décideurs se rencontrent. La tâche est ardue, mais indispensable. Chez «Get Diversity», nous leur offrons ce type de réseau.

Comment procédez-vous pour trouver les candidates qui conviennent à une entreprise?

Après définition du profil visé avec le client, nous commençons à chercher à travers notre réseau et d'autres canaux. Comme les adhérentes à notre réseau sont passées par un processus de sélection en plusieurs étapes et que nous sommes en contact permanent avec elles, nous connaissons de près leur évolution professionnelle et leur personnalité. Cela nous permet de déterminer assez sûrement si elles conviennent ou non pour tel ou tel milieu. Parfois, nous proposons aussi des outsiders qui ne semblent pas faire l'affaire au premier coup d'œil, mais qui finissent par être retenues. Selon le mandat, nous nous chargeons de toute la procédure de recherche ou complétons les recherches de l'entreprise en proposant des candidatures supplémentaires.

Quelles exigences posez-vous pour cette collaboration?

Ceux qui cherchent avec notre aide un nouvel administrateur (homme ou femme), doit accepter le principe d'un minimum de 50 pour cent de candidatures féminines, étant entendu que l'entreprise est libre d'avoir uniquement des femmes sur sa liste. Nous accordons aussi beaucoup d'importance à la qualité et à la confidentialité de la procédure. Nous pouvons garantir la première grâce à notre proximité des candidatures, et nous signons un accord de

confidentialité avec toutes les administratrices potentielles que nous approchons.

Quelle expérience avez-vous des difficultés qui peuvent se présenter dans ce processus de recherche?

La recherche d'un nouveau membre du CA prend normalement plusieurs mois, parfois plus d'une année. Il peut se passer beaucoup de choses pendant ce

«Les entreprises devraient élargir leur rayon de recherche et explorer de nouvelles voies.»

temps. Une restructuration d'entreprise, par exemple, peut modifier le profil recherché. Il peut aussi arriver que la candidate ne soit plus disponible suite à des changements professionnels. Le temps absorbé par un mandat de CA est souvent sous-estimé. Plus d'une fois, ce type de fonction apparaît impossible à concilier avec de hautes responsabilités opérationnelles au sein d'une direction. Dès lors, il est d'autant plus important pour les entreprises de se tourner vers des femmes certes peu visibles, mais disponibles.

Comment la part des femmes dans les CA va-t-elle évoluer à l'avenir?

Le thème est d'actualité depuis des années et la tendance va dans le bon sens. Il me semble important d'en appeler aux femmes déjà présentes dans un CA. Elles portent une responsabilité au moins aussi grande que leurs collègues masculins, puisqu'elles peuvent co-décider pour remplacer quelqu'un au CA. Quand le minimum critique sera un jour atteint, la présence de femmes dans les conseils d'administration sera tout à fait naturelle. Ce n'est qu'une question de temps avant que les entreprises n'ayant aucune femme soient spontanément pointées du doigt. Si dans les deux à trois ans à venir, toutefois, les choses ne devaient pas suffisamment évoluer, la Suisse en viendra à envisager des quotas légaux, ce que je trouverais très regrettable. ■

Responsable d'entreprise indépendante, Barbara Rigassi est membre de plusieurs conseils d'administration et conseils de fondation, et cofondatrice de GetDiversity GmbH, Berne. Plus d'informations sous www.getdiversity.ch

Deux plateformes pour l'insertion professionnelle

Même les personnes souffrant d'un handicap ont un rôle important à jouer dans notre monde du travail. Leurs capacités doivent être mises à profit, dans leur intérêt propre comme dans celui des employeurs et de l'ensemble de la société.



Votre chance: des emplois pour handicapés – des handicapés pour des emplois
La fondation My Handicap s'est associée au portail de l'emploi Jobs.ch pour offrir aux personnes souffrant d'un handicap les meilleures possibilités d'accès au marché du travail.

www.myhandicap.ch



Portail d'information pour employeurs

Vous cherchez des informations sur la façon de faire face à la baisse de rendement de l'un(e) de vos collaborateurs(trices)? Vous souhaitez engager une personne handicapée? Bienvenue sur le portail d'information Compasso.

www.compasso.ch