



Mixité : un atout pour l'entreprise, un défi pour les RH

Championnes de la féminisation avec 43,6% de femmes dans les conseils d'administration, les entreprises françaises sont moins avancées pour leurs instances dirigeantes puisqu'il y a moins de 18 % de femmes dans les comités de direction du SBF120. Or, entre la menace de quotas de 20%¹ dans ces organes de direction et les études telles que « Women Matter » de McKinsey² qui montrent, chiffres à l'appui, que plus de parité améliore la rentabilité et la performance boursière, développer un leadership plus féminin fait sens.

Lors de nos entretiens avec les dirigeants sur le recrutement de profils seniors, le sujet est régulièrement abordé et nous constatons une forte volonté de leur part d'embaucher plus de femmes, sans parfois réaliser que leur culture d'entreprise peut faire obstacle à une intégration réussie.

Un contexte sociétal porteur

Depuis le célèbre commentaire de Christine Lagarde : « Si Lehman avait été Sisters au lieu de Brothers, le monde serait peut-être différent

aujourd'hui », de nombreux mouvements incitent à plus d'inclusion dans les sphères économiques et publiques. On peut ainsi citer la Charte de la Diversité qui a été adoptée par plus de 3 900 entreprises depuis 2004, le Prix de la Mixité dont la 3^e édition en juillet a récompensé 6 entreprises européennes avancées en matière de mixité. Le mouvement #jamaisnantes lancé par des entrepreneurs et personnalités du numérique en 2016 vise à assurer la présence de femmes dans les débats et conférences, sous peine de boycott.

Des initiatives qui, en proposant des outils, des benchmarks et des indicateurs de performance, remontent le niveau d'exigence et contribuent à la transformation de notre société.

Des entreprises qui prennent le relais

Ce climat influe sur de nombreuses entreprises qui cherchent à accroître la féminisation des échelons supérieurs du management : mentoring et réseau EllesVMH, formations contre le « *sexisme ordinaire* » chez Accor, pas de réunions

tardives et objectifs de parité chez Sodexo, formations et parcours de carrières chez Korian, création de réseaux d'entreprise chez SAP-réseaux qui sont, de plus en plus souvent ouverts aux hommes... Sous la double impulsion des RH et des dirigeants, les initiatives ne manquent pas et contribuent à créer un élan positif tant pour la marque employeur que pour la performance de l'entreprise.

Mais toujours un souci de « *vivier* »

Une culture plus inclusive, des actions envers la trajectoire de carrière des femmes et des managers sensibilisés vont engendrer des strates de middle management riches en talents féminins confiants et ambitieux. En attendant, le recrutement externe est la façon la plus rapide de féminiser les instances dirigeantes – un atout qui n'a pas échappé à nos interlocuteurs – qu'ils soient dirigeants du CAC 40, entrepreneurs, DRH ou directeurs financiers d'une ETI : tous sont conscients des bénéfices – pour leur performance financière et extra-financière – d'une diversité de talents pour manager leur entreprise. Ils plébiscitent notre approche du recrutement qui repose sur la présentation d'une sélection de profils très divers en termes de genre et d'expérience sans sacrifier au besoin de s'intégrer dans une culture d'entreprise en constante évolution. ■



BLANDINE CORDIER-PALASSE

Avocate puis directeur juridique et secrétaire de conseil d'administration dans des groupes cotés (Parfinance, Gemplus et Siparex), Blandine Cordier-Palasse est ensuite devenue chasseur de têtes. Elle a été associée dans un cabinet avant de créer BCP Executive Search spécialisé en finance, juridique, fiscal, risk et compliance. Elle est aussi Docteur en Droit et co-fondatrice du Cercle de la Compliance.

bcpsearch.com

1. Ethics & Board

2. « Women Matter » - Etude annuelle McKinsey depuis 2007