

AMIT BAKHIRT (CEO D'ANNEAU)

«PEU D'ENTREPRISES CONSTRUISENT UN PIPELINE VERS LA C-SUITE»

«L'AMBITION de chacun n'est contrainte par personne d'autre que soi-même... Dans le monde de l'entreprise (mais surtout le secteur bancaire et financier) hautement concurrentiel d'aujourd'hui, le parcours vers le sommet est encore plus difficile, quel que soit le genre de la personne concernée. En réalité, peu d'entreprises construisent un *pipeline* vers la C-Suite, simplement parce que, à différents cycles économiques de l'histoire commerciale et économique d'une entreprise, les compétences nécessaires au plus haut niveau sont susceptibles de varier considérablement. Un CEO apte aujourd'hui serait inapproprié dans un cycle différent.

Néanmoins, une solide équipe de ressources humaines devrait pouvoir être en mesure de développer et de mettre en œuvre un plan de développement de carrière clair vers la C-Suite. Si des parcours de recrutement, d'évaluation et d'évolution de carrière clairs sont indispensables, les plans de formation continue et de développement des compétences sont importants.

Surtout pour les femmes, les plans devraient inclure la garde d'enfants et un degré raisonnable de flexibilité du travail, car souvent, les étapes délicates de la grossesse et de l'après-grossesse

de la carrière d'une femme sont de la plus haute importance, en termes de progression de carrière et d'épanouissement professionnel/personnel de l'individu.

La plupart des nouvelles mamans souffrent de 'baby blues' ; post-partum après l'accouchement, qui comprennent généralement des sautes d'humeur, des crises de larmes, de l'anxiété et des difficultés à dormir. Ainsi, le changement neurologique et hormonal affecte très naturellement la performance de ces femmes durant ces périodes, et c'est important que les entreprises les fassent suivre par un spécialiste ; nonobstant l'élément encore très 'tabou' de ce mal sociétal / professionnel.

En finance, ce sont vos chiffres, plutôt que votre genre, qui parlent et constituent le principal indicateur de performance. Il faut aussi être réaliste. La liberté et l'équité ne sont jamais librement cédées. Elles sont combattues et ne sont jamais trop cher payer. En France, alors que les hommes ont obtenu le droit de vote «universel» en 1848, les femmes devront attendre encore 100 ans, soit en 1944 pour l'obtenir et en 1945 pour l'exercer pour la première fois. Ainsi, le principe égalitaire des genres a moins



de 78 ans et donc, je considère que cette notion d'égalité du genre dans le monde professionnel, quoique a fait beaucoup de progrès, a quand même encore du chemin à creuser, surtout au niveau psycho culturel.

De plus, la C-Suite dans la banque et la finance n'est pas un travail de 9 à 5 et implique ainsi de nombreuses réunions / rencontres après les heures et les jours de bureau. Cela entrave davantage la progression de carrière et crée un plafond artificiel pour ces femmes. Nous réitérons que nonobstant ces barrières, la C-Suite, contrairement à tout autre plan de carrière, est très différente en ce sens que le prix à payer pour atteindre le sommet, et y rester, est très cher, relativement parlant. En fin de compte, c'est une question de choix personnels et de sacrifices ; moins de genre.