

Communiqué de presse

Contact: Isabel Box
Titre: Marketing & Communications Manager
Tél: +32 (0)2 302 25 51
Mobile: +32 (0)485 31 79 63
Email: ibox@deloitte.com

La Belgique est en quatrième place au niveau mondial lorsqu'il s'agit de la présence des femmes dans les conseils d'administration, avec 38 % des sièges occupés par des femmes

La parité hommes-femmes dans les conseils d'administration ne sera probablement pas atteinte avant 2038 au niveau mondial, si l'on ne se concentre pas davantage sur cette question.

Zaventem, Belgique – 20 Juin 2024

Les arguments économiques en faveur de la diversité sont connus depuis un certain temps. Les entreprises dont les conseils et directoires sont plus diversifiés ont montré qu'elles avaient tendance à obtenir de meilleurs résultats financiers. Par ailleurs, les organisations plus diversifiées sur le plan du genre - qu'il s'agisse des cadres supérieurs, des membres du conseil d'administration, des managers ou des employés - tendent à surpasser celles qui le sont moins.

Reste cependant une question : les femmes étant toujours sous-représentées dans les conseils des entreprises au niveau mondial, pourquoi les organisations et les investisseurs ne font-ils pas davantage pour tirer parti des atouts qu'offrent des conseils et directoires diversifiés ?

La huitième édition de l'étude **Women in the boardroom** du Deloitte Global Boardroom Program révèle des progrès en matière de parité hommes-femmes, mais il faut absolument *accélérer la dynamique*.

Faits marquants

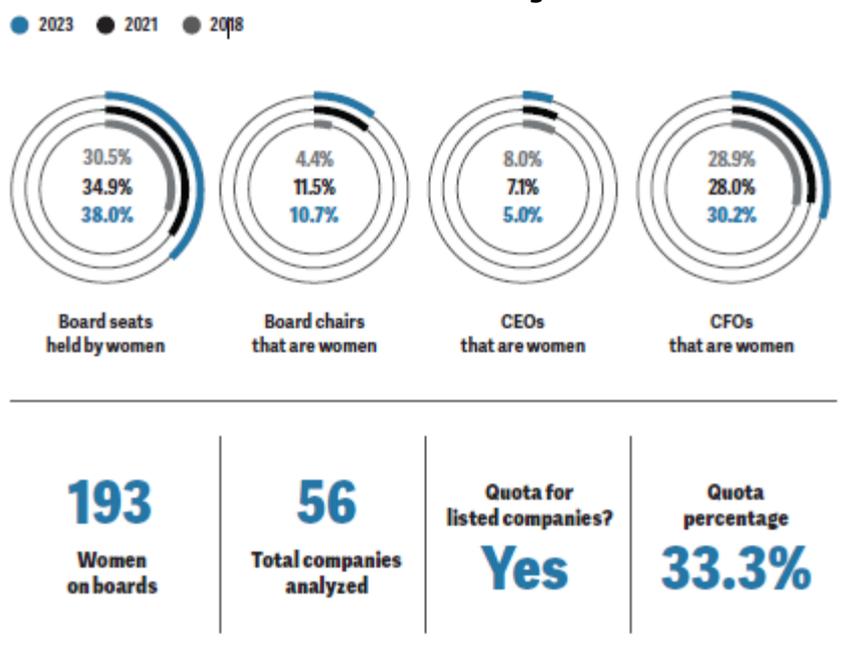
- Les femmes occupent moins d'un quart (23,3 %) des sièges des conseils d'administration dans le monde. Depuis 2022, ce chiffre a augmenté de 3,6 points de pourcentage et le délai prévu pour atteindre la parité a diminué de sept ans, mais sans une relance de la dynamique, la parité dans les conseils ne sera pas atteinte avant 2038 au niveau mondial.
- **La Belgique se classe au 4e rang mondial pour la présence des femmes dans les conseils et directoires, avec 38 % des sièges occupés par des femmes.** Elle se situe juste derrière l'Italie (40,4%), la Norvège (43,5%) et la France (44%).
- Tous les pays figurant dans le Top 4 appliquent des quotas. En Belgique, le quota est de 33 %, ce qui est inférieur aux quotas en vigueur dans les trois premiers pays.
- Seulement 8,4 % des conseils d'administration dans le monde sont présidés par des femmes et 6 % des CEO sont des femmes. **Bien que la Belgique se situe parmi les cinq premiers pays en ce qui concerne le nombre de femmes dans les conseils d'administration, ce n'est pas le cas pour les postes de « président du conseil » et de CEO.**
- Au rythme actuel, la parité de genre pour les présidents et CEO ne sera pas atteinte avant 2073 et 2111, soit dans près de 50 et 90 ans respectivement.

"Au cours des deux dernières années, les sociétés cotées en Belgique ont continué à promouvoir l'égalité des chances des femmes dans les conseils et directoires. Certaines ont déjà atteint les objectifs de 2026 de la nouvelle directive de l'UE sur les femmes dans les conseils d'administration.

Donner la priorité à l'égalité de genre dans les conseils et autres postes de direction est à la fois la meilleure et la plus intelligente des choses à faire. La meilleure, parce qu'il s'agit, tout simplement, d'une question d'équité et de respect. La plus intelligente, parce que la diversité se traduit par un quotient d'intelligence collective plus élevé et, en fin de compte, par de meilleures décisions économiques et commerciales. **Nikolaas Tahon** Président, Deloitte Belgique

Les efforts continus d'un large éventail de parties prenantes ont donné des résultats positifs pour atteindre la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration belges : depuis 2022, le nombre de femmes dans les conseils d'administration en Belgique a augmenté de 7,5 %.

Women on boards and in the C-suite in Belgium



Une dynamique accélérée est nécessaire pour progresser vers la parité hommes-femmes

Cependant, malgré le nombre d'initiatives prises dans le monde pour augmenter le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration, les progrès ne sont pas assez rapides. Si ce rythme se maintient, il est peu probable que la parité hommes-femmes dans les conseils soit atteinte avant 2038, voir plus tard. A noter en outre qu'il n'y a pas de voie toute tracée vers cette parité pour la fonction de président du conseil.

Pour que la parité devienne réalité, un large éventail de parties prenantes devra consacrer plus d'attention et multiplier les initiatives pour que les conseils d'administration des entreprises puissent refléter plus fidèlement les sociétés dans lesquelles elles opèrent. Les conseils eux-mêmes devront continuer à agir et à poser les bonnes questions.

"Les arguments économiques en faveur de la diversité de genres sont clairs : les entreprises dont les conseils d'administration sont plus diversifiés obtiennent généralement de meilleurs résultats financiers. Malgré cela, il est clair qu'un élan supplémentaire est nécessaire pour aller de l'avant. Rassembler les organisations et les principales parties prenantes est essentiel pour œuvrer à un avenir plus équitable pour toutes les femmes occupant des postes de direction". **Bianca Chang**, Partner, responsable du Belgium Boardroom Program

Accordions :

[L'action gouvernementale a un impact et les investisseurs incitent à l'action

L'action gouvernementale soutient la progression de la parité dans les conseils d'administration. Par exemple, cinq des six pays de l'étude affichant le pourcentage le plus élevé de femmes siégeant dans des conseils disposent d'une forme ou l'autre de législation sur les quotas, allant d'environ 33 % (Belgique et Pays-Bas) à 40 % (France, Norvège et Italie). Mais les quotas ne sont pas le seul moyen de progresser. Des initiatives gouvernementales continues, telles que la fixation d'objectifs et la publication d'informations, ont également permis de réaliser des progrès. Au Royaume-Uni et en Australie par exemple, les femmes occupent désormais plus d'un tiers des sièges dans les conseils d'administration. Bien qu'il n'y ait pas de nombre magique de sièges qu'un administrateur devrait occuper, les données géographiques montrent que le mouvement en faveur de la diversité de genres dans les conseils n'a pas entraîné de «dépassement» comme certains auraient pu le craindre. Toutefois, l'action des pouvoirs publics ne suffira probablement pas à elle seule à atteindre la parité. Les parties prenantes, y compris les investisseurs, doivent rester vigilantes et définir leurs attentes en matière de diversité de genres, malgré le nombre de questions qui doivent retenir l'attention des investisseurs].

[Dans certains pays, la parité est atteinte au niveau des comités

Dans toutes les régions, en particulier en Europe, les femmes sont plus nombreuses à présider des comités du conseil. En France et en Italie, on constate une augmentation du nombre de femmes occupant la majorité des sièges ou des fonctions de président des comités du conseil d'administration. Plus de 40 % des présidents des comités de rémunération européens sont des femmes. En Belgique, les femmes sont majoritaires (51 %) dans les comités d'audit et de gestion du risque.

Mais il existe des différences marquées entre les régions. Alors que les femmes représentent la majorité des présidents de comités de rémunération au Royaume-Uni (59 %), en Italie (57 %), en France (55 %) et en Irlande (51 %), ce chiffre tombe à 27 % aux États-Unis.

S'il est effectivement encourageant de voir des femmes occuper ces postes, des progrès supplémentaires pourraient être réalisés pour tirer parti du rôle de président de comité afin d'aider les femmes à accéder au poste de président du conseil d'administration].

[Le plafond de verre semble infranchissable pour les fonctions de président et CEO

Si les quotas et les objectifs peuvent contribuer à la diversité dans les conseils d'administration, ils ne semblent pas avoir le même effet sur les postes de président et de CEO. À l'échelle mondiale, le pourcentage de femmes présidant des conseils d'administration est près de trois fois inférieur au pourcentage de femmes siégeant dans ces conseils, puisque seuls 8,4 % des conseils dans le monde sont présidés par des femmes.

S'agissant des postes de direction les plus élevés, la représentation des femmes diminue davantage encore : seuls 6 % des CEO dans le monde sont des femmes, soit une augmentation d'à peine 1 % par rapport à notre édition précédente. Au rythme actuel, la parité mondiale pour les CEO ne sera pas atteinte avant 2111, soit dans près de 90 ans.

Comme de nombreuses entreprises préfèrent recruter des administrateurs ayant une expérience de chef d'entreprise, ces chiffres n'offrent pas de perspectives d'évolution optimistes. Les entreprises devraient élargir leurs exigences en matière de profil de compétences afin de diversifier davantage leurs conseils d'administration et combler les lacunes en matière de compétences].

Résultats dans le secteur des services financiers

Dans trente des pays analysés dans l'échantillon, les services financiers (FSI) représentent le premier ou le deuxième secteur le plus diversifié en termes de genre sur ce marché, soit près de deux fois plus que le deuxième secteur le plus diversifié. Pourquoi le secteur des services financiers est-il en tête sur un si grand nombre de marchés ? L'étude de Deloitte US fournit quelques pistes. Au cours de la dernière décennie, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à siéger dans les conseils d'administration des entreprises de services financiers. La diversité de genre dans les conseils d'administration des sociétés financières ayant également augmenté au cours de cette période, il se peut que l'on assiste à un cycle vertueux, qui se déroule en temps réel dans l'ensemble du secteur. Les prestataires de services financiers - et les autres - devraient redoubler d'efforts pour constituer un vivier de futures femmes dirigeantes afin que les progrès puissent être maintenus et renforcés à l'avenir.

Dernier point important

Aujourd'hui, les ordres du jour des conseils d'administration sont plus chargés que jamais, et les défis et domaines émergents que doivent suivre ces organes ne font qu'augmenter. Alors que les organisations s'efforcent de mettre en place des conseils d'administration et des directions générales plus équitables et mieux équilibrés, avec une réelle diversité de pensée, les administrateurs doivent rester concentrés sur la parité hommes-femmes pour faire avancer les choses. Les chefs d'entreprise de tous les marchés devraient s'engager à collaborer sur ces questions, à partager leurs défis et leurs succès, à avoir le courage de poser des questions

difficiles et à apporter leur pierre à l'édifice pour contribuer à accélérer le calendrier de réalisation de la parité hommes-femmes dans les conseils d'administration et les directions générales des sociétés du monde entier.

L'intégralité du rapport est disponible sur [le site](#).

Plus d'informations concernant le [Deloitte Belgium Boardroom Program](#).

Deloitte en Belgique

Avec plus de 5 900 collaborateurs et 11 bureaux en Belgique, Deloitte est la plus grande organisation dans le domaine de l'audit, de la comptabilité, du conseil juridique et fiscal, de la consultance, du conseil financier et du conseil en gestion des risques.

Deloitte Belgique s'adresse aux plus grandes entreprises nationales et internationales ainsi qu'aux PME, au secteur public et aux organisations sans but lucratif. Deloitte Belgique est une organisation indépendante et autonome et un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Pour l'exercice 2023, un chiffre d'affaires de 786 millions d'EUR a été réalisé.

Deloitte Belgium SRL est la filiale belge de Deloitte NSE LLP, un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited qui vise la qualité la plus élevée en matière de prestation de services et de conseils professionnels. Ses services reposent sur une stratégie mondiale couvrant plus de 150 pays. À cette fin, l'expertise de plus de 450 000 professionnels est disponible sur tous les continents. Pour l'exercice 2023, le chiffre d'affaires du groupe Deloitte Touche Tohmatsu Limited s'est élevé à plus de 64,9 milliards d'USD.

Deloitte fait référence à un cabinet membre de Deloitte, à une ou plusieurs entreprises associées ou à Deloitte Touche Tohmatsu Limited, qui est une société privée à responsabilité limitée au Royaume-Uni (« DTTL »). DTTL et ses cabinets membres sont chacun des entités juridiquement distinctes et indépendantes. DTTL (également connu sous le nom de "Deloitte Global") ne fournit pas de services aux clients. Veuillez consulter le site <http://www.deloitte.com/about> pour une description plus détaillée de la structure juridique de DTTL et de ses cabinets membres.