

Promouvoir les femmes par le «Cross Mentoring»

Conclusions du programme du «Cross Mentoring» 2007

Lundi après-midi, l'Abbaye Neumünster a prêté son cadre à la clôture officielle du programme du «Cross Mentoring» 2007, auquel ont participé des femmes issues d'entreprises du Lu-xembourg, qui ont été accompagnées par un mentor en vue de promouvoir leurs carrières. Le programme du «Cross Mentoring» est un des volets soutenus dans le cadre du programme global des actions positives initié par le ministère de l'égalité dans les entreprises.

Pendant 12 mois, des femmes ont pu participer à ce programme et ont pu bénéficier d'un soutien personnel de la part d'un mentor pour leur carrière, ceci afin d'accéder à des postes de responsabilité.

La réunion a permis à des mentees (qui ont bénéficié d'un mentor) de communiquer leurs expériences personnelles et elles ont confirmé qu'elles arrivaient mieux à gérer des conflits professionnels. Elles ont appris à travailler de manière plus stratégique et se sentent plus à l'aise dans un poste des responsabilités. Le programme s'est révélé un formidable outil de développement personnel. 27 femmes de onze grandes entreprises du Grand-Duché ont participé au projet.

Encourager la réflexion personnelle

En guise d'introduction à la discussion, Rita Knott, spécialiste en mentoring et initiatrice du projet, a souligné qu'elle a recouru à la coopération avec le ministère de l'égalité des chances pour le programme du «Cross Mentoring». Elle souligna qu'il n'existe pas de recette standard pour promouvoir les femmes dans les entreprises et en matière d'évolution des capacités à diriger. Dans le projet du «Cross Mentoring», il s'agit en effet de sensibiliser les mentees à leur propre emprise sur leur carrière grâce à leurs valeurs, à l'exploitation d'autres alternatives permettant d'acquérir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le



Rita Knott et Marie-Josée Jacobs

Photos: CM

projet du «Cross Mentoring» avait donc un rôle de médiateur pour encourager la réflexion personnelle.

Rita Knott se réjouit qu'elle ait déjà obtenu des inscriptions pour la troisième édition du «Cross Mentoring» et qu'il s'agira désormais de lancer en 2009 un projet dans 15 pays, dont 10 de l'Union Européenne, afin de partager l'expérience avec des femmes d'autres pays, ceci en collaboration avec la commission européenne.

Comment acquérir une position dirigeante?

Marie-Josée Jacobs, ministre à l'égalité des chances, posa au début de son exposé la question de savoir pourquoi il n'y a pas encore de mentors femmes et de mentees hommes, et pourquoi les femmes ne sont que rarement en position d'être des mentors pour des hommes. Pourquoi donc n'existe-t-il pas de marrainage au niveau des décideurs d'entreprise?

Elle souligna l'importance du mentoring dans l'économie du 21^{ème} siècle, puisque ce dernier a pour but de parrainer une personne afin que celle-ci puisse développer ses compétences professionnelles et son potentiel personnel pour accéder à un poste de responsabilité et surtout un poste de direction. Le but du

mentoring est en effet l'exercice d'une fonction de direction.

Le plafond de verre

Marie-Josée Jacobs souligna que l'accession des femmes aux postes de direction est difficile, compte tenu du plafond de verre qui les retient plus en bas des échelons des hiérarchies professionnelles. En effet, les femmes exercent des fonctions de responsabilité dans des secteurs non stratégiques, mais on les retrouve beaucoup

plus rarement dans les fonctions qui mènent au sommet. Le mentoring est donc une stratégie pour aider les femmes et les hommes à atteindre des postes de direction.

En effet, il a été constaté que les femmes n'occupent que 16 % des postes dans les conseils d'administration alors qu'elles occupent 35 % des postes dans les entreprises. Elles occupent 22 % des postes de direction dans les entreprises de moins de 15 salariés, et 11 % des postes de direction dans les entreprises de plus de 15 salariés, alors qu'elles y représentent 41 % respectivement 33 % des effectifs.

Un des objectifs du projet mentoring a justement été d'en faire un instrument formalisé pour soutenir les carrières des femmes en leur donnant aussi la possibilité de créer un réseau de contacts.

Madame Jacobs revint au programme global des actions positives promu par le ministère dans les entreprises. En effet, ce programme prévoit l'analyse de trois thèmes prioritaires qui sont l'égalité salariale, la prise de décision et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le mentoring peut être adopté comme une des mesures positives

aidant les femmes à mieux se préparer à prendre des responsabilités dans leur entreprise et à poser leur candidature pour des postes de décision.

Les avantages de la promotion de l'égalité

C'est après la présentation d'un plan d'action global que le ministère décide d'accorder à une entreprise un agrément ministériel pour la mise en œuvre de mesures en faveur de l'équilibre hommes femmes.

C'est à ce moment que l'action d'une entreprise est en effet considérée comme action positive.

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes a des avantages pour les entreprises elles-mêmes, parce que le respect de l'égalité signifie plus de créativité, d'innovation, d'efficacité et une meilleure image de marque; elle signifie aussi plus d'ouverture d'esprit, d'échanges et de flexibilité. Elle présente un avantage pour la société dans son ensemble parce qu'elle favorise la tolérance, et une meilleure cohésion sociale.

» CM



Regard sur l'auditoire