

Remise des prix HROne

Utopolis Kirchberg

16 novembre 2005

Allocution de Madame Maddy Mulheims
Conseillère de gouvernement 1^{ière} classe

Seul le discours prononcé fait foi

Mesdames et Messieurs,

J'ai l'honneur de clôturer le débat d'aujourd'hui sur les ressources humaines avant la cérémonie de remise des prix, lors de la quelle seront récompensé-e-s ceux et celles qui se sont le plus engagé-e-s et qui ont le mieux réussi dans ce domaine.

Permettez-moi d'exposer, et je profite de l'occasion quelques réflexions sur le fonctionnement d'une entreprise, réflexions faites sous l'angle des priorités politiques du ministère de l'Egalité des chances.

Pour toute entreprise se posent les questions vitales de la compétitivité économique, donc de la survie de l'entreprise, et celle du potentiel humain, donc de l'apport au fonctionnement de l'entreprise de la part des femmes et des hommes salarié-e-s, des synergies présentes comme l'a dit Madame Lanciaux.

La compétitivité économique est en partie dépendante de l'innovation technique de l'entreprise. La mondialisation des marchés demande une adaptation permanente des 'produits' de l'entreprise c.à.d de ses services et de sa production intellectuelle et / ou matérielle.

L'entreprise compétitive se caractérise par un bon rendement et garantit par conséquent le maintien de l'emploi de ses salarié-e-s.

Or, l'innovation technique ne peut se réaliser qu'avec les ressources humaines appropriées et compétentes, d'où l'importance d'une gérance responsable du capital potentiel humain. Il est reconnu qu'une entreprise ne tourne en général que grâce à son personnel. Ce personnel se compose d'êtres humains et non de machines.

Il ne faut pas perdre de vue que les individus qui constituent le personnel apportent chaque jour leur savoir-faire et leur compétence. Ce savoir-faire et cette compétence leur sont propres. Chaque collaborateur, chaque collaboratrice est influencé par son environnement social.

La gestion des connaissances du savoir et du savoir-faire est aujourd'hui une des préoccupations des entreprises et, dans le contexte économique actuel, où nous constatons que la clientèle formule des demandes de plus en plus exigeantes, que la concurrence s'intensifie, les entreprises ont un besoin accru d'impliquer leurs collaborateurs et leurs collaboratrices dans ce processus pour rester compétitives et atteindre, voire garder un niveau de qualité élevé.

Au cours des dernières 30 années les femmes sont entrées en force sur le marché de l'emploi. Elles ont apporté leurs compétences, compétences différentes de celles des hommes vu leur socialisation, leur éducation et leurs expériences de vie différentes.

Jusqu'à présent cette diversité des genres n'est que peu prise en considération par les entreprises.

Or, l'essence de la diversité des genres est de relier le social et le commercial, de créer une plus value en capital humain, de stimuler la motivation des salarié-e-s et d'augmenter ainsi la productivité de l'entreprise.

L'apport des femmes constitue dans ce contexte une véritable plus-value. L'entreprise qui les occupe représente en somme un microcosme de la société avec toutes ses facettes, c'est-à-dire la culture, la nationalité, la race, le sexe, le niveau d'instruction et la personnalité individuelle.

L'entreprise est consciente de sa responsabilité sociale. Ce concept, du secteur privé prend en compte les impératifs économiques, sociaux et environnementaux. Cette approche comprend aussi la collaboration avec tous les intervenants et intervenantes internes et externes pour améliorer la performance de l'organisation.

Elle doit donc gérer une grande diversité.

Le management de la diversité considère comme richesse la multitude d'expériences personnelles et professionnelles, les façons de voir différentes et les échelles de valeurs variées, que l'ensemble des personnes apporte à l'entreprise.

C'est sur ces réflexions qu'intervient le Ministère de l'Égalité des chances par le biais des actions positives dans les entreprises du secteur privé.

La gestion des ressources humaines d'une entreprise qui se veut innovatrice et compétitive ne peut se passer d'y intégrer la dimension du genre.

La loi du 12 février 1999 a instauré les actions positives dans le secteur privé et a donné au Ministère de l'Égalité des chances la mission d'accompagner leur mise en œuvre. Le seul des 25 États membres d'avoir une législation qui permet d'accorder des subventions aux entreprises Le Ministère de l'Égalité des chances a développé une démarche politique proactive à plusieurs étapes: information, sensibilisation, persuasion et encadrement.

L'action positive requiert la volonté de la direction de l'entreprise d'agir en faveur du changement de mentalité et de comportement par rapport à l'égalité des femmes et des hommes.

Les actions concrètes qu'une entreprise peut mener, concernent le recrutement, l'organisation du travail, la formation et la conciliation des vies privée et professionnelle. L'objectif final est d'arriver à établir une situation professionnelle égale entre les femmes et les hommes.

Toute action concrète pour être efficace demande une analyse de la situation. Ainsi, concernant la politique du personnel, il faut se demander si la rémunération des femmes et des hommes ayant les mêmes fonctions est identique. Les femmes et les hommes sont-ils / elles visibles dans l'entreprise au même titre ? Participent-ils / elles au même titre à la prise de décision.

Concernant l'organisation du travail : Est-ce qu'un profil de compétence est dressé et respecte-t-il l'aspect du genre ? Est-il possible d'exercer une fonction de cadre à temps partiel ? Existe-t-il des modèles d'horaires de travail compatibles avec la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle ?

Pour ce qui est de la formation, les femmes et les hommes ont-ils / elles autant de possibilités de participer à la formation continue, vecteur de leur employabilité et de leur adaptabilité aux changements structurels de l'entreprise ?

Pour ce qui est de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, les employé-e-s ayant une famille à charge sont-ils / elles soutenu-e-s par des offres internes de garde d'enfants ou externes à l'entreprise ?

Y a-t-il des mesures spécifiques pour appuyer le personnel en situation privée de crise – enfant gravement malade, parent souffrant – et pour permettre aux parents de mieux s'adonner à l'éducation de leurs enfants, comme par exemple horaire réduit, achat de temps libre, compte épargne temps ?

J'ai ajouté un 5^{ième} niveau après avoir écouté Madame Lanciaux. Quel est le capital humain présent dans l'entreprise : talents des femmes et des hommes, quelles sont les compétences présentes ?

Afin de pouvoir réaliser un état des lieux dans chacune des entreprises partenaires participant au programme « actions positives », le Ministère de l'Égalité des chances a fait élaborer un questionnaire standard, dont les objectifs sont d'une part l'analyse objective de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'autre part faire le constat des besoins de changement. L'enquête implique l'ensemble du personnel.

Comme cette enquête de satisfaction constitue le point de départ indispensable pour lancer des projets d'actions positives, elle est entièrement prise à charge par le ministère de l'Égalité des chances à condition toutefois que l'entreprise s'engage à des actions ultérieures.

Sur base des résultats de l'enquête, l'action positive est élaborée et modulée.

Le rôle du/ de la DRH dans la mise en œuvre d'une action positive est très important, étant donné qu'il / elle gère le quotidien, mobilise le potentiel des connaissances dans l'entreprise, intervient en cas de crises et anticipe sur les évolutions futures. Par l'action positive nous l'aidons à valoriser le capital humain.

Les activités, que nous partageons avec un certain nombre de sociétés opérant dans des secteurs fort variés, nous permettent d'apprécier l'importance d'une bonne gestion des ressources humaines et le rôle capital des responsables des ressources humaines comme l'a relevé notre ministre du travail.

En fait nous procédons pour l'instant à une évaluation des actions positives depuis 2000 et par les résultats de cette évaluation j'espère que nous pouvons contribuer à la recherche sur la gestion du personnel et à la recherche sur la responsabilité sociale.

L'intégration de la diversité des genres dans l'activité commerciale d'une entreprise se paie. Pas plus tard que la semaine passée, nous avons, ensemble avec l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg et le Personal Officers

Group, examiné les avantages de l'incorporation de cette diversité dans la gestion quotidienne des activités au niveau bancaire et financier. Ces avantages valent d'ailleurs pour toute entreprise.

Dans son discours notre ministre a défini la diversité des genres comme suit :

La diversité sous l'aspect du genre a pour objectif de réaliser l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes au sein de l'entreprise. Par cette approche l'employeur œuvre vers l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes et des hommes. Elle contribue à la réalisation des objectifs économiques de l'entreprise, mais peut aussi changer ces objectifs grâce aux façons de voir différentes et grâce au respect des valeurs égalitaires des femmes et des hommes, qui sont les salarié-e-s et les client-e-s.

Mesdames et Messieurs,

La revendication pour la réalisation de l'égalité de droit et de fait dans le milieu du travail n'est en réalité qu'une revendication légitime prononcée par les citoyennes et les citoyens vivant dans des états démocratiques. L'inégalité salariale, la faible présence des femmes dans différents secteurs d'activité et notamment aux postes de décision en général, la faible présence d'hommes et de pères dans l'éducation, la forte ségrégation professionnelle aussi bien à l'égard des femmes que des hommes sont entre autres des phénomènes difficiles à expliquer à nos enfants que nous élevons dans le respect de l'égalité de toute personne humaine, mais aussi à des personnes que nous voulons convaincre que notre système d'Etat et de société est le système idéal car garantissant l'égalité des femmes et des hommes. L'économie mondialisée ne peut se priver d'une participation égale des femmes et des hommes. Elle vit par leur diversité et leurs talents.

Je remercie HROne pour l'excellente collaboration et espère que de nombreuses DRH ici présent-e-s nous contacteront pour entamer une action positive.

Je vous souhaite à tous et à toutes une excellente soirée.