

## Partage d'expérience d' Angelika Bräm

---

Excellences, Madame La Ministre, Mesdames, Messieurs,

C'est avec un réel plaisir que je participe aujourd'hui à cet important événement.

Comme Rita Knott vous l'a déjà expliqué, mon travail porte sur la carrière des femmes. Tout d'abord, en tant que Directrice Générale de EVALUATION, mais également en tant que responsable du projet « Mentoring.ch ». Grâce à ces deux activités, je travaille à la fois avec des femmes détenant des postes décisionnels et avec des femmes soucieuses de faire évoluer leur potentiel. Ces nombreuses années de travail en équipe ont été pour moi très intéressantes et pleines de défis et de découvertes.

Au début de l'année 2005, durant le sommet annuel du Forum Economique Mondial de Davos, l'étude « Measuring the global gender Gap » a été présentée. Je me suis sentie particulièrement touchée lorsque j'ai vu que la Suisse se situait à la 34<sup>ème</sup> position. (entre l'Uruguay et le Bangladesh). La principale raison est qu'en Suisse il y a seulement 3% de femmes dans des postes décisionnels. Vous trouverez d'ailleurs très rarement des femmes dans les conseils d'administration.

Au sein de la « Fédération suisse des Femmes Cheffes d'entreprise », nous avons alors étudié quelles actions mettre en œuvre afin d'apporter un changement positif à cette situation.

Notre conclusion a été qu'il était essentiel de lancer un débat plus large afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes de management.

Nous devons faire en sorte d'être entendue par les médias, par les décideurs mais enfin et surtout par les femmes elles-mêmes. Dans ce but, nous avons alors décidé d'élaborer un programme national de mentoring de grande envergure.

J'ai souhaité assumer la responsabilité de ce projet. J'ai développé le concept et l'ai présenté au « Bureau fédéral de l'égalité des chances » (Bureau qui soutient les initiatives allant dans ce sens), en demandant un soutien financier. La réponse positive que nous avons reçue nous a permis de démarrer le programme de mentoring à l'échelle que nous souhaitions. Une cérémonie de lancement, largement répercutée par les médias, a eu lieu en septembre 2005.

Le concept vise à offrir la possibilité de passer une journée aux côtés d'un dirigeant ou d'une dirigeante.

Cela peut sembler un peu court à première vue mais cela permet d'entrer en contact avec une personnalité de haut niveau comme le président d'une société ou un leader politique. Durant cette journée, le mentee a l'occasion de découvrir comment le dirigeant ou la dirigeante est arrivé(e) à ce poste, apprendre de ses erreurs, entendre les conseils qu'il ou elle peut lui donner, identifier les personnes ou les réseaux qui pourraient l'aider à accéder à un poste à responsabilités,...

Les mentees qui sont acceptés dans le programme ont également la possibilité de bénéficier d'une séance de coaching afin de se préparer de la meilleure façon à ce jour avec leur mentor.

## Partage d'expérience d' Angelika Bräm

---

Nous pouvons dire que dans 50% des cas, la journée de contact avec un mentor a été suivie soit d'autres rencontres, soit d'un support à plus long terme de la part du mentor. 130 « duos » (mentee-mentor) ont déjà été créés.

Le succès rencontré dépasse nos espérances. Nous avons obtenu la collaboration de leaders d'entreprise de haut niveaux et pas moins de 5 des 7 leaders politiques nationaux ont contribué au programme à ce jour. Les média, quant à eux, ont démontré leur intérêt pour le projet et de nombreux articles sont parus sur le sujet. Nous pouvons donc en conclure que les résultats obtenus sont plus qu'encourageants et nous estimons que notre but initial d'élargir le débat a été atteint.

De plus, les différents dirigeants et dirigeantes qui ont participé au programme nous ont fait savoir qu'ils sont en train de reconsidérer leur culture d'entreprise et qu'ils vont encourager la carrière des femmes au sein de leur organisation.

Le mentoring, sous de nombreux aspects, est donc un moyen idéal pour favoriser la carrière des femmes.

Ce genre d'initiative est donc un bon point de départ afin d'augmenter de façon continue le pourcentage de femmes dans des positions décisionnelles et ainsi de bénéficier du potentiel détenu par les femmes les plus qualifiées.

En parallèle, nous avons également besoin d'un réel soutien de la classe politique (ce qui semble être le cas au Luxembourg). Enfin, il y a une réelle nécessité d'adapter les structures actuelles telles que les écoles de jour, le travail à temps partiel,...

Je tiens également à souligner que la responsabilité initiale réside chez les femmes elles-mêmes d'identifier leurs attentes au niveau de leur carrière, de les mener à bien au bon moment et au bon endroit, en veillant à construire leur propre réseau professionnel.

Tout ceci avec la devise : «Plus d'engagement, une meilleure conscience de soi et de son potentiel avec un réel engagement »

Je reste à votre disposition pour partager mon expérience avec ceux ou celles qui le souhaiteront.

Je vous remercie beaucoup pour votre attention.