

Cross Mentoring Project for women in leading positions  
Project in the framework of the program for positive actions  
of the Ministry for Equal Opportunities

Luxembourg, le 16.10.2006

*Seul le discours prononcé fait foi*

Excellences,  
Mesdames, Messieurs,

La première phase du projet d'action positive sur le Cross Mentoring se termine avec cette conférence.

En premier lieu je tiens à féliciter les 12 mentees ainsi que leurs mentors pour leur engagement tout au long de cette année. Connaissant moi-même le poids des agendas surchargés, le temps que ces personnes ont consacré à ce projet est d'autant plus remarquable et louable.

Mesdames les Mentees,

J'ai l'honneur de vous remettre vos certificats de participation au programme Cross-Mentoring.

Mesdames les Mentees, Mesdames et Messieurs les Mentors,

Vous avez participé à un projet exceptionnel. Le premier de ce genre au Luxembourg. Dans un monde de plus en plus axé sur l'individualisme et la concurrence, vous avez en effet partagé votre expérience et vos connaissances. Vous êtes entrés en relation avec une personne jusqu'alors inconnue et vous avez travaillé ensemble. Les six entreprises participantes ont permis à leur employé-e-s de collaborer au-delà des frontières de leur entreprise. Le projet a bien montré qu'il est également possible de passer outre les frontières de mentalité.

- Des femmes et des hommes de différent niveau hiérarchique ont collaboré
- De jeunes entreprises innovantes et dynamiques, comme IEE, ont travaillé ensemble avec des maisons de tradition comme la Deutsche Bank
- De petites entités du secteur financier comme BDO - Compagnie Fiduciaire et la Banque Hapoalim du Luxembourg ont collaboré avec de grandes entreprises de l'industrie comme DuPont de Nemours et Good Year

De l'évaluation du projet il ressort que les deux parties, c'est à dire les mentees et les mentors ont pu profiter de cette approche. Comme Madame Knott, qui ensemble avec Madame Klapper, a mené le projet le souligne

toujours, il s'agit d'une approche win-win, une approche où les deux partenaires sont gagnants. Et je ne peux que confirmer ceci !

L'évaluation montre que les **mentees** disent dès maintenant que le programme leur a permis de mieux atteindre leur but professionnel. Durant le programme pour 81% le thème de la gestion de conflits était particulièrement important. 63% ont trouvé des possibilités de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Pour 63% le thème du développement de leur carrière était un des plus importants thèmes abordés.

Bien que le mentoring soit en premier lieu un outil pour supporter les mentees – et elles ont bien su en profiter – 71% des mentors ont amélioré leur qualité de chef. Parmi les mentors 57% disent qu'ils ont remarqué des femmes à haut potentiel parmi leurs collègues de travail. Tous se sont rendus compte de l'importance du thème de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Ces résultats soulignent le bien fondé d'un tel projet de collaboration.

Les six entreprises participantes peuvent d'ores et déjà recourir à des femmes motivées qui ont tout le potentiel pour percer le plafond de verre.

Le Ministère de l'Égalité des chances a franchi un pas de plus dans son programme d'actions positives en choisissant une approche thématique pour les actions positives et en travaillant de façon concrète et en réseau avec différentes entreprises. Cette expérience nous sera utile pour les années à venir.

Un thème pour 2007 est l'égalité de salaire. Je peux bien m'imaginer que des entreprises qui sont prêtes à s'investir sur le thème de l'égalité de salaire se réunissent pour un échange de bonnes pratiques. Je soutiens toute entreprise qui ensemble avec le Ministère de l'Égalité des chances participera à un projet sur l'égalité de salaire.

Le lien avec ce projet axé sur la prise de décision est démontré par une nouvelle étude faite aux Etats-Unis. Cette étude montre le lien entre la participation de femmes dans la prise de décision au plus haut niveau et l'égalité de salaire. Dans les entreprises où des femmes ont accédé à des postes de « Senior Manager » l'écart de salaire entre femmes et hommes est passé de 19% à 9%.

En plus je me réjouis qu'il y ait déjà plusieurs entreprises qui veulent continuer ce projet de Cross-Mentoring dans le cadre du programme d'actions positives. Un certain nombre d'entreprises suisses souhaitent se joindre à ce projet.

Ceci nous montre qu'il s'agit d'un projet qui franchit les frontières entre les pays.

Nous avons pu profiter des expériences d'un projet allemand et nous sommes maintenant sur le point de fédérer des entreprises d'Allemagne, de Suisse,

d'Israël et du Luxembourg. Ce n'est pas la première fois qu'un de nos projets d'actions positives passe au niveau international.

- Le projet d'action positive de Price Waterhouse Coopers a eu une influence au niveau européen. La sensibilisation de l'ensemble du réseau européen au thème de l'égalité entre femmes et hommes est une mission nouvellement créée.
- De même pour le groupe Dexia, une enquête sur la place des femmes dans le groupe Dexia assortie d'un plan d'action a fait suite au programme d'action positive au Luxembourg
- D'ores et déjà, le projet chez Hilton Luxembourg a eu une répercussion sur la plan international. La Direction de "Hilton International" a recommandé à tous les hôtels Hilton en Europe et en Afrique du Nord d'élaborer un plan d'action pour le programme Gender Diversity."

Mais revenant au Luxembourg où jusqu'à présent 56 projets d'actions positives ont eu lieu. 17488 personnes ou 6,12% des salarié-e-s au Luxembourg travaillent dans une entreprise consciente du fait que l'égalité entre femmes et hommes est un facteur de succès.

Ce projet de Cross mentoring montre qu'à côté des chiffres quantitatifs l'aspect qualitatif est très important.

«Seulement » 12 mentees ensemble avec leurs mentors y ont directement participé. Néanmoins un effet boule de neige à long terme est fort probable. En faisant une brève projection dans l'avenir, je peux bien m'imaginer ceci :

- D'ici quelques années ces femmes mentees auront pris des responsabilités plus grandes dans différentes entreprises.
- Pour les équipes futures des mentees et mentors une collaboration égalitaire entre hommes et femmes prenant en compte les obligations familiales ET professionnelles est une normalité.
- Dans les entreprises qui ont participé à ce projet de Cross – Mentoring, les femmes à haut potentiel seront détectées et soutenues dans le développement de leur carrière de façon systématique.
- Le réflexe d'intégrer des réflexions stratégiques sur le développement de l'entreprise et les aspects d'égalité entre femmes et hommes sera une normalité.

Mesdames, Messieurs, je compte sur vous pour la réalisation de cette vision.