

Elles tracent leur sillon dans la technique

Les femmes sont encore nettement minoritaires dans les métiers de l'informatique et de la technique. Avec des projets comme Swiss TecLadies, elles font bouger les lignes.

Jennifer Weil
Office pour l'orientation,
la formation professionnelle
et continue (OFPC) Genève

Les aspirations professionnelles des jeunes sont imprégnées de stéréotypes de genre. C'est ce que montrent les études réalisées en Suisse, notamment le dernier rapport de la Commission fédérale pour les questions féminines. Face à la pénurie de talents, le manque de femmes dans les filières MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) est particulièrement alarmant. Les initiatives encourageant la mixité y sont nécessaires. Proposé par l'Académie suisse des sciences techniques, le programme de mentorat Swiss TecLadies en est une. Son but? Permettre aux jeunes filles de s'identifier à des rôles modèles, de découvrir la diversité des métiers techniques et de renforcer leur confiance en elles.

Rencontre avec une mentore et son ancienne mentorée.

Rêve de petite fille
«Dans dix ans, je serai là-haut», lançait Johanna Muster à ses parents en 2014, les yeux rivés vers le ciel lors du meeting aérien AIR14 à Payerne (VD). Aujourd'hui, à 18 ans, elle embarque dans le programme pour futurs pilotes SPHAIR. Non sans avoir traversé des turbulences.

Élève douée, pianiste assidue et footballeuse déterminée, Johanna Muster perd pourtant pied au gymnase. «J'aime les choses concrètes, je n'étais pas à ma place. J'étais démotivée, je doutais de mes capacités». C'est alors qu'elle rejoint Swiss TecLadies et rencontre sa mentore, Laetitia Progin. «Grâce à elle, j'ai réalisé qu'il y a toujours une solution à un problème. Je devais croire en moi et suivre ma propre voie», assure Johanna Muster.

Désormais en 2^e année d'apprentissage d'oenologie, elle ouvre le champ des possibles et reprend goût aux défis. Cet été, pour la première fois, elle prendra les commandes d'un jet. Dans les airs ou dans les vignes, son avenir se dessine hors des sentiers battus.

Oser essayer
Cela fait dix-huit ans que la carrière de Laetitia Progin est sur les rails. Après son CFC d'électronicienne, elle devient diagnosticienne sur les trains aux CFF. Elle est la seule femme en salopette. «J'avais les cheveux courts pour me fondre dans la masse. Je ne voulais pas de favoritisme», confie la professionnelle. Avec le temps, elle gagne en confiance et prouve

ses compétences. Si bien qu'elle prend des responsabilités en gestion de projet, de qualité et de processus. Depuis 2021, elle est technicienne méthodes chez TRAVYS, entreprise vaudoise de transports publics. Une ascension rythmée par des formations et des diplômes supérieurs, pour consolider son savoir et légitimer sa position.

«Tenter sa chance et se donner les moyens de réussir pour ne pas vivre avec des remords» est le leitmotiv que Laetitia Progin partage avec ses mentorées. Un message que Johanna Muster a reçu cinq sur cinq et qu'elle diffuse à son tour.

Pour la relève féminine
Le programme de mentorat Swiss TecLadies est ouvert aux jeunes filles de 12 à 18 ans issues de toutes les filières de formation. La prochaine édition aura lieu de septembre 2024 à juin 2025. Des événements en rapport avec l'informatique et la technique seront proposés dans toute la Suisse. Il est possible d'indiquer son intérêt via le site internet.

Citons aussi les initiatives des hautes écoles pour soutenir les filles dans leur intérêt pour les MINT, telles que le Coding Club des Filles, girls@HES, bootstrap et les stages WINS.

«À chaque génération, nous faisons un pas de plus vers l'équité et ouvrons des portes. Sans efforts ni solidarité féminine, nous n'en serions pas là. Dans les formations et les entreprises, les femmes amènent les femmes», conclut Laetitia Progin.

Infos <https://www.tecladies.ch/fr>



De gauche à droite: Johanna Muster, apprentie et future pilote, et Laetitia Progin, technicienne véhicule et méthodes chez TRAVYS. CHRISTIAN BRUN

«Elles ont tout pour réussir dans la tech»

● Trois questions à Edith Schnapper, responsable Promotion de la relève à l'Académie suisse des sciences techniques.



Edith Schnapper
Académie suisse des sciences techniques

Pourquoi les femmes sont si rares dans les MINT?

Dans le choix de leur futur métier, la persistance des modèles genrés et des stéréotypes inconscients détournent les filles des MINT. Et à niveau égal à celui des garçons, elles sous-estiment leurs capacités dans les disciplines associées. Puis celles qui entament une carrière dans les MINT n'y restent pas forcément, faute de conditions-cadres satisfaisantes.

En quoi est-ce problématique?

La pénurie de spécialistes, notamment dans les technologies de l'information et de la communication, est un argument central. Mais comme les technologies façonnent le monde dans lequel nous vivons, le manque de mixité a des impacts sociétaux majeurs

encore largement sous-estimés. Nous sommes tous concernés.

Comment atteindre plus de mixité?

Il faut déconstruire les préjugés qui collent au MINT (pas besoin d'être un crack en maths pour s'y diriger !) et sensibiliser les jeunes, leurs parents et les enseignants à la question du genre dans l'orientation. Intervenir auprès des entreprises pour l'égalité au travail est aussi capital. Les femmes doivent savoir qu'elles ont tout en elles pour réussir dans la tech et coconstruire le monde de demain. **JWE**

La durabilité ne s'improvise pas

L'œil du pro

Carine Dilitz
Directrice générale
Oasys
Consultants



Tout dirigeant en a fait l'expérience: à chaque échelon de hiérarchie, les domaines et thématiques où opérer des choix s'élargissent. Par conséquent, lorsqu'un ou une cadre accède à des niveaux de responsabilités élevés, on attend de lui, d'elle, un savoir-faire généraliste. Ce qui n'empêche évidemment pas d'être doté de compétences spécialisées. Mais une fois un certain niveau de décision atteint, l'objectif de votre fonction ne se situe pas dans les détails, mais dans la définition des directions et axes stratégiques pour

votre département ou organisation.

Par contre, on exigera d'un bon leader qu'il sache rapidement identifier des enjeux qui demandent à être pris en charge. En parallèle, qu'il puisse s'adjoindre le regard de spécialistes ou appoinir les connaissances adéquates à même d'amener une compréhension approfondie des tendances pour les intégrer dans sa stratégie. Son savoir-faire demande donc une prise de recul pour élargir l'angle de vue et une solide capacité d'analyse stratégique. Ce qui demande, très concrètement, de dégager du temps pour se soustraire à l'opérationnel.

Les sources sont bien entendu multiples et varient selon le secteur d'activité. Congrès, conférences, lectures spécialisées, formations, think tanks... À chaque dirigeant d'identifier ce qui est pertinent pour lui.

«Quel que soit l'enjeu, la force d'un leader repose dans sa capacité à l'anticiper.»

En 2023, l'un des tournants incontournables pour nombre d'entreprises est clairement celui de la durabilité. Dans ce secteur, le greenwashing ou écoblanchiment n'est aujourd'hui plus une option crédible, ni pour les consommateurs ni pour les investisseurs. Si les législations adoptées ne sont pas encore contraignantes à l'extrême, à moyen terme, elles le deviendront. Les incitations économiques à investir dans ce domaine sont de plus en plus nombreuses et structurantes, à l'image du ré-

cent fonds de soutien à l'économie durable mis en place par le Canton de Vaud.

La fenêtre d'opportunité pour prendre des décisions qui engagent l'entreprise à moyen, voire à long terme, se le développement durable, dans le sens de la durabilité. Et ces choix ne sont pas anodins, car ils engagent le cœur même du fonctionnement de l'entreprise, de la nature de ses produits à la sélection de ses parties prenantes. Ce raisonnement ne s'applique bien sûr pas qu'à la durabilité: des réflexions en matière d'intelligence artificielle ou de management intergénérationnel questionnent l'organisation à sa racine. Quel que soit l'enjeu, la force d'un leader repose dans sa capacité à l'anticiper. En matière de leadership, réagir sonne déjà comme un aveu d'échec.

cdilitz@oasys.ch

Fusion UBS-CS

Les prestations des plans sociaux harmonisées

Après la reprise de son ancienne rivale Credit Suisse, UBS aligne les prestations des plans sociaux des deux banques en Suisse. Les salariés concernés par les suppressions de postes seront logés à la même enseigne, quel que soit l'établissement duquel ils proviennent. Selon le nombre d'année de travail, le maintien de salaire sera effectif entre huit et douze mois pour les employés de CS, contre seulement sept mois auparavant. Ces changements s'appliquent dès maintenant à toutes les admissions au plan social, à indiqué la grande banque dans un mémo interne. La proposition la plus généreuse sera choisie, ce qui permettra de relever certaines prestations.

FBR avec ATS

Formation

63

C'est, en pourcent, la part des offres des places d'apprentissage proposées pour l'été 2023 en Suisse qui sont pourvues depuis avril. Au total, quelque 77'000 places sont offertes. L'hôtellerie-restauration et la construction sont les branches qui proposent le plus de postes. C'est ce qu'indique la plateforme internet de places d'apprentissage Yousty. Le niveau actuel des places occupées s'inscrit au-dessus de celui de l'année précédente. Les jeunes envisagent le plus souvent une formation professionnelle après la scolarité obligatoire. **FBR avec ATS**