

## La technique, un domaine d'avenir ouvert aux filles

**Promouvoir les métiers techniques: un engagement national et des événements dans les hautes écoles. Exemples à la HEIG-VD.**

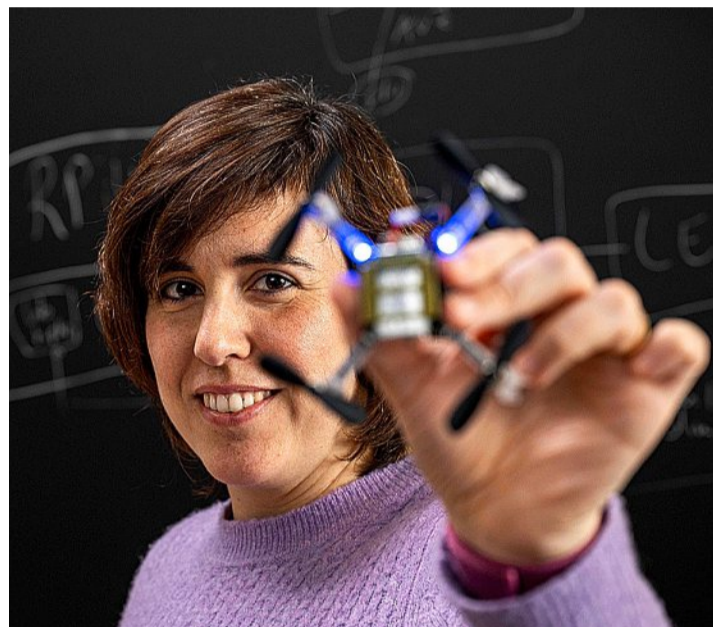
**Corinne Giroud** Office cantonal d'orientation Vaud

Les femmes représentent 26% des chercheurs en ingénierie et technologie et 33% des chercheurs en sciences naturelles.

Le manque de personnel qualifié est reconnu dans les métiers techniques en Suisse, et la Confédération s'engage à promouvoir la relève dans les métiers MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technique), notamment auprès des filles. Sous l'égide de l'Académie suisse des sciences techniques (SATW), des événements sont organisés à l'intention des élèves pour les inviter à découvrir les professions de ce domaine de pointe, et différentes actions sont conçues spécialement pour les filles dans plusieurs hautes écoles du domaine technique.

La Haute École d'ingénierie et de gestion du canton de Vaud (HEIG-VD) s'investit de longue date dans ce créneau. Pionnière, elle a mis sur pied l'année préparatoire pour les filles (APFL), qui prépare les titulaires d'une maturité gymnasiale ou spécialisée aux études dans une haute école spécialisée (HES) du domaine technique, et les stages WINS (Women In Sciences), destinés aux adolescentes de 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> Harmos.

Pourquoi se lancer dans la technique? À cette question, Vincent Peiris, chef du département TIC à la HEIG-VD, répond: «C'est l'avenir, il y a du travail, et la technique



**Marina Zapater est ingénieure en systèmes embarqués et responsable scientifique des ateliers WINS (Women in Sciences) à la HEIG-VD (prochain stage: 9-10 mai).** PATRICK MARTIN

est un domaine créatif qui révolutionne plein de métiers et d'entreprises dans la santé, la mobilité douce, les énergies renouvelables, les robots autonomes ou encore les usines du futur! L'ingénieur de formation poursuit: «Il faut dédramatiser ces professions auprès des filles et dissiper la perception masculine qui entoure parfois les métiers techniques. Mais il y a encore peu de modèles féminins pour pouvoir tordre le cou aux idées reçues.»

Marina Zapater, professeure en systèmes embarqués à la HEIG-VD depuis février 2020, est l'un de ces rares modèles, et elle entend bien jouer son rôle auprès des filles. Responsable scientifique des stages WINS, elle sait depuis toujours qu'elle exerce un métier «très masculin». Pendant ses études de master en ingénierie électronique et en ingénierie en télécommunications à Barcelone, elle a parfois rencontré des moments de solitude, car elle était la seule femme dans l'auditoire. Son intérêt pour l'électronique prend cependant racine

dans l'enfance. «Je démontais les appareils pour voir ce qu'il y avait dedans, je voulais en connaître le fonctionnement.»

Sensible à la promotion des métiers techniques auprès des femmes, elle se considère comme chanceuse d'être «tombée dedans». «Il faut atteindre les femmes qui n'auraient pas eu cette curiosité intellectuelle toutes petites. Bien sûr, c'est plus facile si on a des parents ingénieurs, sourit-elle. On ne voit pas les perspectives professionnelles des métiers techniques, par exemple dans le biomédical, un domaine qui intéresse en particulier les filles.»

### Contourner les peurs

Avec les stages WINS, la HEIG-VD cherche à contourner les peurs en permettant aux jeunes filles d'expérimenter pendant deux jours, lors d'un stage d'immersion qui se déroule, sur inscription, dans les infrastructures de la haute école du Nord vaudois.

Valérie Stauffer est ingénieure des médias dans une entreprise in-

ternationale spécialisée dans le développement d'instruments de mesure. «Je suis une sorte de couteau suisse. Je peux discuter avec des experts de différents domaines, dont je connais le langage.»

Enfant, la jeune ingénieure voulait devenir enseignante primaire - «comme tout le monde», rit-elle. Curieuse, elle s'intéresse à tout, également aux activités manuelles et techniques, un goût qu'elle partage avec son père mécanicien. À la fin de l'école obligatoire pourtant, elle décide de poursuivre à l'école de maturité. «Je n'étais pas mûre pour choisir ma voie, je n'avais pas d'objectifs très solides.»

### Une révélation

C'est au gymnase qu'elle a entendu parler des stages WINS et de l'APFL organisée par la HEIG-VD. Une révélation pour la jeune femme. «Je ne me voyais pas à l'université, j'avais besoin de pratique.» Si bien que, une fois sa maturité gymnasiale en poche, elle s'est inscrite à l'année préparatoire afin de rejoindre la HES, plus orientée vers les études appliquées que l'EPFL. «C'était génial! J'ai découvert toutes sortes de domaines, j'ai pu souder, coder, gérer des cotations, etc., j'ai eu de la peine à choisir tant tout était stimulant.»

De la mécanique à l'informatique en passant par la communication, ses intérêts sont larges. Après un séjour linguistique à Berlin, elle s'est tournée vers une formation unique en Suisse, l'ingénierie des médias, enseignée à la HEIG-VD. Aujourd'hui, Valérie Stauffer se prévaut de compétences polyvalentes grâce auxquelles elle coordonne des campagnes de marketing pour favoriser la diffusion d'un logiciel de laboratoire, tout en suivant une formation continue dans le marketing numérique.



www.vd.ch/orientation  
www.heig-vd.ch/jeunes  
www.satw.ch

## Redonnez vie à vos équipes!

L'œil du pro

**Carine Dilitz**  
Directrice  
Oasys  
Consultants



Dans un contexte de situation sanitaire qui s'améliore enfin, retrouver ses collègues et vivre des moments en équipe et en présentiel devient à nouveau possible. Une joie pour certains, une crainte pour d'autres, et des questionnements pour les managers et responsables d'équipe.

L'économie de notre pays et beaucoup de nos entreprises se portent bien. Ces dernières font face à de nombreux défis stratégiques et technologiques, liés à la marche de leurs affaires, mais un challenge de taille est venu s'ajouter, celui de remobiliser les équipes et de réinstaurer une dynamique de développement des collaborateurs. Le mode de crise avec lequel ont fonctionné nombre de structures ces deux dernières années prend fin, et le moment est propice à être source d'une nouvelle impulsion, pour poursuivre certains projets mis en suspens ou en démarrage d'autres, et cela à tous les niveaux.

Chacun et chacune d'entre nous a pris de nouvelles habitudes durant la pandémie. La question du télétravail, en tous les cas partiel, ne se pose plus dans les mêmes termes, mais réinvestir les locaux de l'entreprise et passer à nouveau des journées en présence de ses collègues, et par conséquent en équipe, est une nouvelle donnée à gérer. Comment ne pas vivre ce cadre social comme une perte de liberté et de flexibilité? L'enjeu est de rendre cette expérience positive, stimulante et motivante. Le rôle des dirigeants, des managers et des Ressources humaines est primordial à ce stade. Il est temps de redonner envie aux équipes de se retrouver et de faire émerger de manière plus importante encore la fameuse valeur ajoutée de l'être-ensemble. «Les meilleures choses qui arrivent dans le monde de l'entreprise ne sont pas le résultat du travail d'un seul homme. C'est le tra-

vail de toute une équipe», disait Steve Jobs.

Les managers et patrons que je rencontre chaque jour font preuve d'une belle créativité. Mettre en place un *team building* spécifique et structuré, une activité d'équipe au vert ou simplement une soirée d'entreprise sont autant de moyens qu'ils privilégient pour favoriser et redynamiser la cohésion et l'esprit d'équipe. Ces moments partagés constituent du vécu commun qui resserre les liens et permet de se connecter à des émotions communes. Les adeptes du *brainstorming* le savent bien, réunir les gens permet également de faire émerger des idées qui ne verraient pas le jour sans cette dynamique d'équipe.

La réussite d'une organisation dépend des hommes qui la constituent, il est dès lors temps de s'en préoccuper. Favoriser le développement de ses équipes est un instrument additionnel de rétention et de motivation des collaborateurs

«Il est temps de faire émerger de manière plus importante la valeur ajoutée de l'être-ensemble.»

qui donne l'opportunité d'élever le niveau de compétences global de l'entreprise. Qu'il s'agisse de capacités techniques, personnelles ou managériales, la mise en place de plans de formation, de bilans d'aptitudes ou de coachings professionnels permet d'y contribuer grandement.

Si les technologies de communication à distance sont des outils modernes et performants, il n'en demeure pas moins que l'humain reste un être social et partager des moments en commun est indispensable. Après une période hors norme, recréer un esprit d'équipe tout en développant les compétences des collaborateurs est essentiel pour rebooster la motivation et l'engagement des équipes.

cdilitz@oasys.ch

PUBLICITÉ



Relevez un nouveau défi et rejoignez nos plus de 1200 collaboratrices et collaborateurs actifs dans toute la Suisse romande!

Postulations sur [groupe-grisoni.ch](http://groupe-grisoni.ch)

**SÉCURITÉ**  
➤ RESPONSABLE QSE  
➤ RÉFÉRENT QSE - PERCO

**LOGISTIQUE/ATELIER D'ENTRETIEN**  
➤ MÉCANICIEN SUR MACHINES DE CHANTIER  
➤ AIDE-MÉCANICIEN SUR MACHINES DE CHANTIER

**CONSTRUCTION BOIS**  
➤ CHARPENTIER  
**BÂTIMENT/GÉNIE CIVIL**  
➤ CONDUCTEURS DE TRAVAUX  
**FERROVIAIRE/REVÊTEMENT**  
➤ MACHINISTES SPÉCIALISÉS SUR ENGIN RAIL-ROUTE  
➤ MACHINISTE-ROULISTE SPÉCIALISÉ EN POSE DE REVÊTEMENT BITUMINEUX

**TRAVAUX SPÉCIAUX**  
➤ CALCULATEUR/CHEF DE PROJET EN TRAVAUX SPÉCIAUX  
➤ CONDUCTEUR DE TRAVAUX DÉMOLITION/DÉSAMIANTAGE ET SCIAGE/FORAGE  
➤ CHEF D'ÉQUIPE DÉMOLITION  
➤ SCIEUR DE BÉTON

Postes H/F

**EN TOUTE  
CONFIANCE.**