

1.4 Le manque de femmes “rôles modèles”. Comment y remédier et changer le système?

Modération

Klea Faniko (chargée de projets au Service égalité & diversité, UNIGE), Pauline Mamie (coordinatrice de la campagne *100 femmes et des milliers d'autres*, Service égalité & diversité, UNIGE)

Panelists

[Constanza Bonadonna](#) (professeure et vice-doyenne de la faculté des sciences, UNIGE), [Isabelle Harsch](#) (directrice de l'entreprise Harsch SA, Genève), [Evie Vergauwe](#) (professeure assistante en psychologie sociale, UNIGE), [Cristina Zanini](#) (ingénieure en génie civile, Lugano)

Introduction (1)

Le but de cette table ronde était de valoriser les parcours professionnels de femmes en lien avec la campagne *100 femmes et des milliers d'autres*. La première partie de cette table ronde était une **introduction (1)** et s'est focalisée sur les **enjeux liés à la promotion des rôles modèles (1.1)**, et dans cette lignée, de **présenter la campagne 100 femmes et des milliers d'autres (1.2)**. La seconde partie était consacrée aux **témoignages de quatre rôles modèles issues de cette campagne (2)** et abordés selon différentes thématiques : leur **parcours dans des milieux ou postes (stéréo-)typés masculins (2.1)**, leurs **soutiens et mentor-es (2.2)** et enfin leurs **conseils et engagements pour encourager les femmes à investir leur domaine (2.3)**. La troisième et dernière partie était ouverte et dédiée aux **questions du public (3.)**.

Femes rôles modèles: quels enjeux?¹ (1.1)

En Suisse comme ailleurs, malgré des efforts et investissements considérables pour l'éducation, il n'est toujours pas facile pour des jeunes femmes de s'engager dans des études en *MINT* (*Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Technique*) et de poursuivre une carrière académique dans des milieux considérés comme étant destinés aux hommes (*Commission européenne*, 2019). Les stéréotypes qui demeurent dans ces milieux ainsi que l'absence de femmes servant de « role models » sont parmi les raisons principales qui expliquent la sous-représentation des femmes en MINT et dans les milieux à prédominance masculine. En effet, la recherche a mis en évidence que l'absence de « role models » est un des obstacles majeurs empêchant les femmes de poursuivre une carrière dans le milieu scientifique ainsi que dans d'autres domaines (Dennehy & Dasgupta, 2017). Des études menées dans de grandes entreprises indiquent que les femmes ont besoin de « role models » pour progresser dans leur carrière (Stout, Dasgupta, Hunsinger, & McManus, 2011). C'est pour cela que de nombreuses entreprises et de nombreux gouvernements ont investi dans des campagnes visant à promouvoir les « role models » féminins, comme la campagne « Your Life » en Angleterre.

La campagne 100 femmes et des milliers d'autres (1.2)

C'est en s'appuyant sur les enjeux précités que la campagne *100 femmes et des milliers d'autres* - soutenue par swissuniversities et Interreg PILE France-Suisse - a été lancée en novembre 2019. Elle a été mise en place par le Service Egalité de l'Université de Genève (UNIGE), en partenariat avec le BPEV, le BEFH, l'EPFL, la HES-SO, l'UFC) et l'USI. Il s'agit d'une campagne de communication et de sensibilisation visant à mettre en évidence 100 femmes pour leur parcours professionnel d'exception, parmi des milliers d'autres, au sein des régions partenaires. En

¹ Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing the tide: using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *Journal of personality and social psychology*, 100(2), 255.

proposant des carrières « atypiques » et en montrant que le leadership se décline aussi au féminin, ce projet érige ces femmes en modèle d'inspiration pour les jeunes générations. Leurs profils sont réunis dans une publication et une partie d'entre eux se retrouvent également en vidéo. Le tout est disponible sur une plateforme digitale dédiée à la campagne (www.100femmes.ch / www.100women.ch / www.100donne.ch) et sur les réseaux sociaux (@100femmesetdesmilliersdautres). Et pour toutes les nombreuses autres femmes rôles modèles et toutes celles qui le deviendront – [un réseau spécifique pour les « milliers d'autres »](#) a été mis en place pour qu'elles puissent rester informées des activités de la campagne et participer aux événements de réseautage.

Témoignages: Constanza Bonadonna, Isabelle Harsch, Evie Vergauwe et Cristina Zanini (2)

Des parcours dans des milieux ou postes (stéréo-)typés masculins (2.1)

Dans le milieu académique, **Evie Vergauwe** et **Costanza Bonadonna** constatent que dans leur domaine respectif, le nombre de femmes se fait de plus en plus rare dès lors que l'on gravit les échelons hiérarchiques. **Cristina Zanini** tire les mêmes conclusions qu'elles à la fois dans le domaine de l'ingénierie civile et dans le milieu politique. Elle rappelle aussi qu'à l'heure actuelle, la technologie est toujours créée par et pour les hommes. **Isabelle Harsch** quant à elle, bien qu'elle admette qu'il y ait peu de femmes dirigeantes, explique ne pas avoir subi de discrimination en raison de son statut de femme mais qu'elle a en revanche dû prouver ses compétences en raison de son âge (elle a repris l'entreprise à 28 ans).

Pour **Costanza Bonadonna**, une période délicate dans une carrière académique pour certaines femmes est celle qui succède au doctorat. En effet, pour elle, cette phase demande de s'investir intensément dans le monde scientifique, de publier beaucoup et cette phase correspondrait souvent à la période durant laquelle certaines femmes souhaitent fonder une famille. Concilier vie privée et professionnelle n'est donc pas toujours évident selon cette rôle modèle. **Evie Vergauwe** argumente en ce sens également et insiste sur le fait que le soutien des proches à cette période est crucial : son mari l'a par exemple encouragée et motivée à accepter des postes à l'étranger.

Soutiens et mentor -es (2.2)

personnes qui les ont encadrées ont été précieuses. Elles ont indiqué à quel point ces soutiens ont pu les aider à se sentir légitimes dans leur choix de carrière (mobilité, études, professions etc.) et compétentes dans leur domaine.

Pour **Isabelle Harsch**, un des mentors de son parcours a été son père qui lui a toujours dit croire en elle et en ses capacités à reprendre l'entreprise. Elle explique que c'est un des paramètres qui lui a permis d'avoir confiance en elle pour ce poste.

Evie Vegauwe a mis en avant le soutien de son mari durant son parcours et elle nous a confié être admirative des autres femmes qui font de la recherche de haut niveau en psychologie cognitive et développementale tout en ayant des enfants. Ces rôles modèles, chercheuses et mères, lui ont donné du courage pour persévérer dans sa carrière.

Deux personnes clés ont particulièrement aidé **Costanza Bonadonna** dans son parcours : sur le plan plus personnel, sa mère, pour sa force, sa passion et son enthousiasme. Et sur le plan académique, son superviseur de Master et de Doctorat à l'Université de Bristol, le professeur Steve Sparks, car il lui a manifesté qu'il croyait en ses capacités à l'a encouragée à se dépasser dans ses recherches.

Cristina Zanini a découvert le parcours scientifique de Marie Curie lorsqu'elle était petite fille et il lui a donné de la force et de l'espoir à la fois dans sa vie privée et professionnelle. Beaucoup de femmes l'ont inspirée pour développer sa carrière et notamment Fabiola Gianotti, physicienne et directrice du CERN. Un homme également,

Jürg Conzett, un grand ingénieur civil suisse. **Crisina Zanini** a précisé être issue d'un milieu modeste où personne n'avait fait d'études et que pourtant, sa famille l'a immédiatement encouragée dans ses choix académiques puis professionnels.

Conseils et initiatives pour encourager les femmes à investir leur domaine (2.3)

« Il faut foncer », « il faut y aller », « allez-y sans vous poser la question en amont de savoir si vous serez légitimes ou pas, le travail fera le reste ». Toutes les rôles modèles de cette table ronde ont insisté sur le fait que les femmes devaient se lancer dans le domaine souhaité, oser sans se poser de questions en terme de capacités, qu'il n'y a aucune raison que les femmes ne soient pas compétentes dans un domaine.

Isabelle Harsch envisage d'ouvrir les portes de son entreprise pour y faire découvrir son métier aux jeunes et particulièrement aux jeunes filles afin qu'elles puissent avoir un aperçu de ce à quoi ressemble ses journées de travail car un poste de direction d'entreprise est selon elle parfois abstrait à appréhender.

Costanza Bonadonna explique qu'elle est impliquée dans le programme de mentorat de l'Université de Genève. Il s'agit d'offrir à une vingtaine de chercheuses de la relève académique UNIGE, conseils et soutien pour consolider leur dossier scientifique, pour mieux comprendre le fonctionnement de l'académie, pour progresser et s'insérer dans la communauté universitaire.

Questions du public (3)

Plusieurs personnes du public ont applaudi la qualité de cette table ronde et félicité les intervenantes pour leur parcours et la richesse de leur témoignage. Deux dimensions sont particulièrement ressorties à l'issue de la table ronde : tout d'abord au niveau académique, le fait qu'il faudrait pouvoir mettre en place une base de données en listant les directeur/trices de thèses humanistes et soutenant-es. Puis, que le fait de voyager à l'étranger pouvait être un levier pour la carrière académique mais que ce critère n'était ni déterminant, ni même souvent planifié. Cristina Zanini par exemple, a expliqué être de nature sédentaire et que sa carrière s'est pourtant développée avec succès.