

# Formation

## Former au leadership inclusif pour promouvoir la carrière des femmes

Le management de la diversité gagne peu à peu du terrain, notamment par le biais de la formation

**Chloé Rosselet**  
Office pour l'orientation,  
la formation professionnelle  
et continue (OFPC)

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et mutation profonde de la structure et du mode de fonctionnement des entreprises: le contexte économique actuel exige de renforcer la présence féminine au niveau des positions dirigeantes. En Suisse, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration n'atteint que 15%, un chiffre bien en dessous de la moyenne européenne. Alors que l'Union européenne se fixe des objectifs précis (40% de part féminine dans les conseils d'administration à l'horizon 2020), une prise de conscience s'amorce progressivement quant à l'importance de soutenir les carrières féminines au niveau tertiaire. Une marge de progression qui passe notamment par la sensibilisation et la formation des femmes et des responsables RH.

### Sensibiliser

«L'ascension professionnelle des femmes est freinée par d'innombrables petits pièges et jeux de pouvoir, mais aussi par le manque de crèches, les modèles de temps de travail et les situations familiales, explique Sibyl Schädli, coach de cadres et intervenante auprès du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPE) à



En Suisse, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration n'est que de 15%, un chiffre inférieur à la moyenne européenne. CORBIS

Genève. Notre rôle consiste à leur donner des clés pour se guider dans ce labyrinthe de la concurrence professionnelle.» A la rentrée, Sibyl Schädli, sous l'égide du BPE, offrira un atelier de *powertraining* destiné aux femmes; il s'agira de «comprendre et de jouer les jeux du pouvoir».

D'autres formations, réservées à des publics ciblés, sont également mises sur pied par le BPE. Ainsi, toute femme cadre à l'Etat de Genève aura, dès l'automne, la possibilité de perfectionner son «marke-

ting de soi», via un atelier de deux jours. Autre exemple: le Département de l'instruction publique (DIP), constatant le manque de femmes à la direction des Cycles d'orientation, a mandaté le BPE pour offrir un cours sur mesure aux doyennes de l'enseignement secondaire, afin de promouvoir leur ascension hiérarchique.

De leur côté, les entreprises peuvent solliciter le BPE afin d'obtenir des conseils pratiques de mise en œuvre de l'égalité professionnelle, réalisable par le biais de me-

asures telles que le télétravail, la flexibilité des horaires, l'accès à la formation continue ou l'accomplissement de l'égalité salariale.

### Enrichir son profil

Finalement, les ateliers du programme REGARD (spécifique au milieu académique et fruit du partenariat entre les universités romandes et la HES-SO) proposent des outils concrets de gestion de carrière et d'encadrement aux jeunes chercheuses et aux profes-

seures. Créatives et performantes, les équipes mixtes constituent un atout avéré pour les entreprises, dont elles contribuent à renforcer la productivité. Le leadership inclusif désigne précisément le type de gestion intégrant, jusque dans sa gouvernance, le management de la diversité pour en faire une réelle plus-value. Conscients de cette nouvelle tendance, le Département des études Genre et l'Institut Medi@LAB de l'Université de Genève ont conçu une formation postgrade interdisciplinaire: le Certifi-

### A la Cité des métiers

Recrutement en direct spécial métiers du commerce samedi 6 juin de 9 h à 12 h à l'OFPC. Rue Prévost-Martin 6, Genève.  
Plus d'info: [www.citedesmetiers.ch/geneve](http://www.citedesmetiers.ch/geneve), rubrique «Agenda». **C.R.**

cate of Advanced Studies (CAS) in «Leadership Diversity, Femmes Dirigeantes Gouvernance».

«Notre force? Aborder le leadership inclusif en intégrant la problématique de l'évolution numérique, autre mutation profonde traversée par le monde de l'entreprise, précise le professeur Patrick Badillo, directeur de Medi@LAB. Le mode de travail collaboratif favorisé par certains outils numériques permet aux femmes d'exprimer tout leur potentiel d'innovation.»

Dès janvier 2016, ce projet novateur permettra aux participants (hommes ou femmes) de travailler leur état d'esprit (prise de conscience, assurance), de développer leurs connaissances managériales, de comprendre la place des femmes dans le monde du travail (études Genre) et d'acquiescer des outils utiles (networking, group coaching, etc.). Les étudiants retenus auront déposé leur candidature avant fin novembre, seront titulaires d'une licence universitaire (ou d'un titre équivalent) et pourront justifier d'une expérience professionnelle pertinente.