

d'égal à égale!

MÉTIERS
TECHNIQUES
AU FÉMININ

ÉLARGIR
SES HORIZONS



Table des matières

Editorial	3
Elargir les horizons des filles, une évidence	4
Entretien avec Martial Courtet, Ministre de la formation, de la culture et des sports	
Valoriser les métiers techniques auprès des filles	5
Florence Jordan Chiapuzzi, Chargée de projet « Les métiers techniques au féminin »	
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité.....	5
Globaz SA, entreprise formatrice	6
Récit d'un atelier-stage par Benoît Chételat, ETA SA.....	7
L'orientation professionnelle selon le sexe dans le canton du Jura.....	9
Andréas Häfeli, Chef du Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire	
Espace de mise en œuvre de la valorisation des métiers techniques auprès des filles.....	12
Jean Ammann, Directeur de la Division technique du Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF)	
La technique: une voie pour les filles - voix de filles	13
Entretien avec Claude Maitre, Responsable de l'Ecole des métiers techniques.....	15
Un parcours au carrefour des chemins	17
Rencontre avec Anita Rion, Co-directrice d'entreprise et Présidente du Salon interjurassien de la formation	
Apprendre un métier technique n'est pas une punition.....	19
Pierre-Yves Kohler, Directeur de la Fondation Arc Jurassien Industrie (FAJI), responsable du projet #bepog	
Questions aux associations patronales de la branche	21
Markus Kammermann, Responsable de la Section Berne/Bienne de Swissmechanic	
Kareen Vaisbrot, Membre de la direction de Swissmem	
Les métiers de l'ingénierie. Quelles perspectives pour les filles?.....	22
Philippe Grize, Directeur de la Haute Ecole Arc Ingénierie	
Actions de promotion, par Séverine Guenot, Déléguée Egalité et Diversité de la HE-Arc ingénierie	22
Ambassadrices égalité du domaine Ingénierie & Architecture de la HES-SO.....	23
De l'Ecole des métiers techniques à la Haute Ecole Arc Ingénierie	24
Interview de Sarah Groell, étudiante en informatique	
Mise en perspective. Les défis de l'égalité dans l'éducation, la formation...et le travail.....	25
Farinaz Fassa, Professeure, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne	

Editorial

L'industrie au féminin, combinaison gagnante ou utopie égalitaire ?

Angela Fleury

Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes

En octobre 2012, la République et Canton du Jura a lancé un projet destiné à sensibiliser les filles aux perspectives offertes par les métiers de l'industrie. Quels sont les enjeux d'un tel projet et pourquoi une démarche ciblant prioritairement les filles ?

Depuis quelques années, la recherche de main-d'œuvre spécialisée est un facteur d'inquiétude pour l'industrie jurassienne. Celle-ci s'appuie sur un savoir-faire précieux, de plus en plus rare, que les jeunes délaissent pour s'orienter vers des formations commerciales ou générales qui leur paraissent plus attrayantes. La représentativité féminine dans ces corps de métiers est particulièrement faible : sur les quelque 20 000 places d'apprentissage technique proposées chaque année en Suisse, à peine 1000 sont occupées par des jeunes femmes. Quelle en est la raison ? Bien que formellement toutes les professions soient ouvertes aux femmes et aux hommes, le choix d'un métier est encore très marqué par l'appartenance sexuelle. Les filles sont surreprésentées dans les professions dites « féminines », telles que la vente, la coiffure, les métiers de la santé et des soins, de l'éducation, de l'hôtellerie-restauration, etc. Les métiers techniques sont connotés « masculins » et souffrent assurément d'un problème d'image auprès de l'opinion publique en général et des jeunes filles en particulier. De plus, en matière de choix professionnels et de stéréotypes, la situation évolue lentement. Il apparaît dès lors nécessaire de réaliser un travail spécifique d'information et de sensibilisation.

Malgré leur potentiel réel, les femmes renoncent à faire le choix d'un métier technique en raison de différents facteurs, comme la socialisation spécifique aux sexes, le manque de modèles féminins, la sous-estimation des capacités des filles en technique et l'impression, présente dès l'adolescence, d'une plus grande difficulté à concilier famille et travail dans les professions techniques.

Dans ce contexte, faut-il pour autant proposer des actions qui s'adressent spécifiquement aux filles ?



La réponse à cette question n'est pas aisée. Toutefois, pour contrecarrer le manque de relève auquel les entreprises sont confrontées, le tissu industriel a besoin que les filles et les femmes s'engagent davantage dans la technique. De plus, il importe de mettre en exergue la mixité professionnelle. En développant des mesures destinées spécifiquement aux filles, on permet ainsi une information ciblée et plus complète, tout en favorisant une perception différente des choix et possibilités qui s'offrent à elles.

Impliquant à la fois les actrices et acteurs de la formation, de l'orientation scolaire et professionnelle ainsi que les entreprises du tissu industriel, le projet « Les métiers techniques au féminin » développe un programme de mesures et d'actions concrètes pour permettre aux filles de découvrir le monde de la technique et les perspectives personnelles et professionnelles qui peuvent s'ouvrir à elles. Avec ce programme, les initiatrices et initiateurs du projet entendent lutter contre les stéréotypes de sexe liés aux métiers, tout en valorisant les métiers techniques et le tissu industriel jurassien.

Au travers de ce numéro consacré au projet « Les métiers techniques au féminin », nous avons souhaité mettre en lumière plusieurs témoignages, regards, prises de positions sur la question de la représentation féminine dans l'industrie et dans les formations techniques. Je remercie chaleureusement les actrices et acteurs de cette publication et vous invite à découvrir leur point de vue, parfois divergent, sur les différentes actions permettant de lutter contre des stéréotypes qui ont décidément la peau dure.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Elargir les horizons des filles, une évidence



Entretien avec Martial Courtet

Ministre de la formation, de la culture et des sports

L'élargissement de la palette des métiers pour les filles, notamment dans la technique, est-il un enjeu politique pour le canton du Jura ?

Certainement. Il importe que notre canton développe des stratégies afin d'ouvrir l'éventail des possibles pour les filles. L'égalité doit se réaliser et les filles comme les garçons doivent pouvoir se projeter dans un métier et entamer une formation ou des études hors du carcan des stéréotypes.

Les domaines d'activités traditionnellement féminins offrent peu de perspectives en matière de formation continue, de carrière et de salaire. La mixité professionnelle est un moyen d'action, parmi d'autres, pour réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Rappelons que dans le canton du Jura, cette différence est plus importante (19 % en valeur médiane) que dans le reste de la Suisse (15 %), selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique.

De plus, le tissu économique jurassien se compose principalement de PME actives dans le secteur secondaire, notre canton est tout naturellement tourné vers l'industrie. Promouvoir auprès des filles une formation dans un métier technique représente non seulement une évidence en vue de l'égalité entre les sexes, mais aussi une opportunité qu'il faut saisir pour garantir la relève et les compétences des entreprises jurassiennes.

Quel rôle doivent jouer l'école et la formation professionnelle ?

A mon sens, l'école et la formation doivent promouvoir un large champ des possibles en matière d'orientation pour les deux sexes. Les écoles du secondaire I, mais surtout la division technique du Centre jurassien d'enseignement et de formation participent à la mise en œuvre de cet objectif. Les premières, en donnant la possibilité aux écolières de prendre part à des ateliers et des journées découvertes proposés dans le cadre du projet « Les métiers techniques au féminin » et, la seconde, en ouvrant les portes de l'École des métiers

techniques (EMT) afin de les faire découvrir. L'EMT est ensuite l'école professionnelle dans laquelle les jeunes filles se forment à la technique par la voie de l'apprentissage (en entreprise ou à l'école). Sans oublier la Haute Ecole ARC Ingénierie qui invite également les écolières à visiter ses instituts de recherche et forme des femmes aux métiers de l'ingénierie.

L'Etat seul doit-il porter cet objectif ?

Ce n'est pas le cas actuellement. En effet, le projet « Les métiers techniques au féminin » est conduit par un groupe de pilotage comprenant deux représentant.e.s d'entreprises formatrices. De plus, bon nombre d'actions de terrain menées dans ce projet, notamment les ateliers-stages « Techno'filles », se déroulent au sein d'entreprises qui collaborent ainsi activement à cette campagne de promotion.

En outre, l'Etat doit donner l'impulsion et travailler en partenariat étroit avec les entreprises ; ces dernières, en tant que formatrices et employeuses, sont les lieux concrets de réalisation de l'objectif d'augmenter la proportion de femmes travaillant dans les professions techniques.

Comment accompagner au mieux les filles et femmes en formation professionnelle et en emploi dans un métier technique ?

La constitution d'un réseau est une mesure allant dans le sens d'un accompagnement. Le projet « Les métiers techniques au féminin » comprend cet aspect, en vue non seulement de fournir des modèles du dynamisme des femmes engagées dans la technique, mais également de mettre en contact des professionnelles, des apprenties et étudiantes, sous la forme d'un « marrainage ou mentoring ».

Valoriser les métiers techniques auprès des filles



Florence Jordan Chiapuzzi

Chargée de projet auprès de la Déléguée à l'égalité

Faire prendre conscience aux jeunes filles que l'industrie est un secteur d'avenir au sein duquel elles ont leur place au même titre que les garçons, tel est le but visé par le projet « Les métiers techniques au féminin ». Mise en lumière d'un projet jurassien qui, grâce au soutien financier du Bureau fédéral de l'égalité, œuvre depuis 5 ans à contrer les stéréotypes liés aux métiers techniques.

La problématique du cloisonnement des métiers n'est pas une nouveauté. Les métiers techniques en sont un exemple connu. Toutefois, dans le canton du Jura, à vocation fortement industrielle, ce cloisonnement revêt une importance particulière pour la vitalité de notre tissu industriel qui a besoin de garantir la pérennité de ses savoir-faire, notamment en assurant sa relève. Or, la proportion de femmes et de filles formées dans les métiers de l'industrie est très faible. Pour pallier à cette problématique, un groupe de travail œuvre depuis 2010 pour promouvoir les métiers techniques auprès des filles, avec la volonté de contrer les stéréotypes et d'élargir les horizons en matière de choix professionnel.

Le point de départ est une journée réservée aux écolières jurassiennes en 10^e et 11^e années HarmoS. Organisée depuis près de 10 ans, cette journée permet de découvrir les filières de formation de l'École des métiers techniques, les études d'ingénieure et les perspectives professionnelles offertes par la branche. Très rapidement, il est apparu que cette journée, à elle seule, ne suffisait pas. Il fallait déployer de nouvelles mesures spécifiquement adressées aux filles, impliquer les entreprises et sensibiliser l'opinion publique en déployant un programme d'actions à plusieurs axes. Et c'est grâce à l'appui du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et aux aides financières prévues par la loi sur l'égalité que le projet « Les métiers techniques au féminin » a vu le jour en 2012.

Des mesures destinées à découvrir, sensibiliser, promouvoir et réseauter

A la faveur de collaborations développées avec les partenaires de la formation, la Haute Ecole Arc Ingénierie et des entreprises de la région, quatre

La promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle grâce aux aides financières prévues par la loi sur l'égalité

La Confédération soutient, au moyen des aides financières selon la loi sur l'égalité, des projets qui contribuent de manière aussi concrète et durable que possible à l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. Depuis 1996, ce sont plus de 700 requêtes qui ont bénéficié d'une aide financière. La banque de données Topbox (www.topbox.ch) contient la plupart des projets soutenus à ce jour. Les personnes intéressées peuvent puiser dans cette source d'informations, afin de bénéficier des expériences dans la conception de leur propre projet.

Dès 2017, deux types de projets sont principalement encouragés :

- les projets visant le développement et l'utilisation de prestations et produits pour les entreprises portant en particulier sur la réalisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes et la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (domaine prioritaire A) ;
- les projets visant une représentation égale entre femmes et hommes dans des professions et des branches souffrant de pénurie de main-d'œuvre qualifiée (domaine prioritaire B).

Cette priorisation s'inscrit dans le contexte de l'initiative de la Confédération aspirant à combattre la pénurie de personnel qualifié. On parle de pénurie de personnel qualifié lorsque les entreprises éprouvent des difficultés à recruter du personnel. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a, notamment, identifié les champs professionnels suivants comme connaissant actuellement ou risquant de connaître, à l'avenir, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée : management, administration et finances, santé, enseignement, technique et informatique (MINT).

La mesure concernant le domaine prioritaire B doit permettre tant aux femmes qu'aux hommes de bénéficier de chances égales d'accès à des professions qui souffrent d'une ségrégation du monde du travail selon le critère du sexe et, cela, particulièrement dans des domaines manquant de personnel qualifié.

Le projet « Les métiers techniques au féminin », lancé par le canton du Jura, est un bon exemple de projet qui s'inscrit dans le domaine prioritaire B.

Informations complémentaires

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Christine Masserey, 058 464 05 16 / christine.masserey@ebg.admin.ch

types de mesures ont été déployés autour d'autant d'axes : la découverte, la promotion, la sensibilisation et le réseautage.

Les mesures « découverte » ciblent directement les écolières entre la 8^e et la 11^e année et cherchent à éveiller leur intérêt pour les métiers techniques. La « Journée découverte des métiers techniques » permet aux écolières de découvrir les formations de l'Ecole des métiers techniques à Porrentruy. Les ateliers-stages « Techno'filles » offrent, quant à eux, la possibilité de s'immerger deux jours dans la peau d'une apprentie CFC, de partir à la rencontre de personnalités actives dans la recherche et en entreprise.



Atelier-stage « Techno'filles » en informatique à la HE Arc ingénierie, 2015

Les mesures de « promotion » s'adressent à l'entourage familial, aux enseignant-e-s, aux conseiller-ère-s en orientation scolaire et professionnelle ainsi qu'aux entreprises. Elles englobent des actions de sensibilisation lors de séances d'informations organisées par le Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire, la tenue et l'animation de stands lors de foires et de salons, la présentation du projet et de ses enjeux lors de rencontres avec des entreprises, etc. La plupart de ces actions de promotion intègrent la participation active d'apprenties, d'étudiantes et/ou de jeunes diplômées.

Globaz SA, entreprise formatrice

Installée au Noirmont dans un cadre franc-montagnard-type, proche des pâturages et du « petit train rouge », Globaz SA fait figure d'OVNI dans l'économie jurassienne. Ici, pas d'horlogerie, ni de mécanique, mais de l'informatique. Cette société de plus de 90 employé-e-s est active dans les développements et les systèmes informatiques, principalement destinés aux assurances sociales du 1^{er} pilier. En recherche de profils spécialisés, Globaz SA assure sa relève en formant quatre apprenti-e-s, parmi lesquel-le-s deux jeunes filles formées à l'informatique. C'est qu'il y a une quinzaine de métiers de l'informatique différents au sein de l'entreprise. « *Ce n'est pas juste l'informatique généraliste, nous avons également des spécialisations qui pourraient attirer les filles* », explique le directeur, Alexandre Léchenne.

Dès lors, l'entreprise s'investit comme partenaire actif du projet « Les métiers techniques au féminin » en organisant en son sein des ateliers-stages « Techno'filles ». Durant une demi-journée, les jeunes participantes circulent à travers trois ateliers et découvrent les différentes facettes des métiers des technologies de l'information, qui représentent les trois quarts des postes de l'entreprise. Globaz accueille également des écolières participant à la JOM (Journée Oser tous les métiers), accompagnant un proche à son travail. « *Pour nous, il s'agit d'une très forte sensibilisation, une volonté, un engagement de la direction dans la formation et la valorisation de ces métiers auprès des filles. Chez Globaz, il n'y a pas de barrière à l'entrée.* », rapporte A. Léchenne.

Ce dernier regrette que peu de femmes exercent dans le domaine informatique. Au sein de l'entreprise, les 18 collaboratrices sont principalement actives dans l'administration (Finances, RH, logistique, qualité) et celles qui travaillent dans la production, la technique pure, sont portion congrue. « *L'image que la technique n'est pas accessible aux femmes ou pas en adéquation avec la féminité n'est qu'un stéréotype qu'il est important de balayer dans les métiers techniques. Même dans la mécanique, tout a bien changé. Il n'est plus question d'huile, de lourd. On fait travailler le cerveau et celui des femmes fonctionne aussi bien, sinon mieux qu'un cerveau masculin* », ironise A. Léchenne.

Les entreprises ont-elles un rôle à jouer ? Il répond : « *Nous devons toutes et tous y travailler : les écoles comme les entreprises. L'école forme, mais les entreprises doivent suivre, donner aux jeunes l'envie de travailler et de découvrir certains domaines. Le fait d'avoir des femmes dans une équipe est un réel plus. Et, au-delà des compétences techniques, nous sommes, à la direction de Globaz, toujours plus attentifs et attentives aux compétences sociales des employé-e-s, notamment l'empathie, compétences qui peuvent être plus affûtées chez des femmes.* »

Les mesures de « sensibilisation » visent à changer le regard de l'opinion publique au travers des médias. Grâce à la diffusion de témoignages et d'articles thématiques, de portraits d'apprenties, d'étudiantes et de professionnelles du domaine technique, le public découvre que la branche technique offre des perspectives personnelles et professionnelles attrayantes, aussi bien aux filles qu'aux garçons.

Enfin, les mesures de « réseautage » permettent aux femmes actives dans la technique de bénéficier d'une plus grande visibilité, de stimuler

les opportunités d'échanges et de faciliter les contacts.

Volontairement fédératrice, cette démarche interdisciplinaire a l'avantage de s'appuyer sur l'implication d'apprenties, d'étudiantes et de professionnelles en emploi. Sollicitées pour valoriser leur choix professionnel et témoigner de leur expérience auprès de leurs pairs, ces dernières s'approprient la démarche et deviennent les véritables « porte-drapeaux » du projet. Cela permet d'activer les échanges et d'agir sur la perception qu'ont les jeunes filles, leur entourage, leur sphère d'influence et l'opinion publique sur les perspectives offertes par les métiers techniques.

Le projet « Les métiers techniques au féminin » est le seul en Romandie qui intègre cette approche multi-leviers et permet de renforcer les liens entre opinion publique, écoles et entreprises.

La nécessité de travailler main dans la main avec les entreprises et les écoles

La mise sur pied d'un programme de ce type est loin d'être évidente sachant que chaque action implique la mobilisation de partenaires-clés. Il s'agissait dans un premier temps de les convaincre du bien-fondé de la démarche. Certaines organisations sollicitées ne comprenaient pas pourquoi les mesures s'adressaient exclusivement aux filles. Afin de permettre le déploiement du projet, il a donc fallu leur faire prendre conscience de la problématique de l'image véhiculée par les métiers techniques auprès de l'opinion publique en général et des filles en particulier.

Il faut inlassablement stimuler la visibilité des métiers techniques au féminin auprès des médias en leur proposant des thématiques et des portraits en phase avec l'actualité. La valorisation des apprenties, étudiantes et professionnelles de la branche auprès de l'opinion publique constitue la pierre angulaire du projet car les filles manquent de modèles féminins auxquels elles peuvent s'identifier. Ce sont aussi la méconnaissance des possibilités offertes et les idées toutes faites sur les professions techniques qui les rendent parfois peu attirantes. Dès lors, bien souvent, les jeunes filles n'envisagent même pas de se renseigner sur la possibilité d'un avenir professionnel dans ces domaines. Il reste aussi à démontrer plus clairement que les capacités des jeunes femmes sont identiques à celles de leurs homologues masculins.

Dans ce contexte, la nécessité d'impliquer davantage les entreprises dans la démarche est une évi-

dence. Elles ont un rôle essentiel à jouer dans la valorisation et l'attractivité de leurs corps de métiers.

Des représentations parlantes et incitatives

Quatre ans après le démarrage du projet, on constate que les mesures mises en place rencontrent un écho positif. Elles ont un impact sur l'image que se font les jeunes filles des professions techniques. Elles les invitent à se projeter dans des plans de carrière comme le feraient les garçons; elles encouragent les entreprises à leur offrir des places d'apprentissage technique au même titre que les garçons; elles offrent un moyen adapté de sensibiliser les parents, les enseignant-e-s, les

Découvrir comment transformer une idée en réalité

Organisés sur deux journées et réservés aux filles dès la 10^e année, les ateliers-stages « Techno'filles » permettent à des écolières de découvrir les métiers techniques. Ils comprennent une journée en immersion avec les apprenties CFC de la division technique du CEJEF, une demi-journée de découverte en institut de recherche des Hautes Ecoles et une demi-journée de rencontre avec le monde de l'entreprise. C'est ainsi qu'en décembre 2016, ETA SA accueillait pour la première fois 13 écolières jurassiennes dans le cadre d'un atelier dédié à la microtechnique. Récit d'un après-midi de découvertes avec Benoît Chételat, responsable du centre de formation Swatch Group à Boncourt.

Comment s'est déroulé concrètement cet après-midi avec les écolières?

Nos visiteuses ont d'abord pu découvrir les métiers de Swatch Group au travers d'une présentation avant de faire la connaissance de nos apprenti-e-s en formation, venu-e-s partager avec elles leur expérience du métier. En travail de groupe, nous avons stimulé les échanges entre écolières et apprenti-e-s sur les questions des préjugés rencontrés lorsque l'on parle de métiers techniques au féminin, avant de passer aux travaux pratiques. Les participantes, aidées de nos apprenti-e-s, ont pu se familiariser avec la technique dans une approche s'appuyant sur des boîtes ludiques permettant de concevoir, construire et animer un objet.

En quoi consistait cette animation avec des boîtes ludiques?

Pour les participantes, le défi consistait à réaliser un petit véhicule électrique avec peu de matériel: un morceau de sagex, des bouts de carton, des pailles, du papier adhésif, des élastiques et un moteur électrique. Au départ, les écolières ont quelque peu sous-estimé la difficulté de la tâche, la partie consacrée à l'optimisation a pris plus de temps qu'elles avaient imaginé. Ce qui semblait simple et facile leur a donné « du fil à retordre » et a réveillé leur intérêt et leur curiosité. Pourquoi cet objet si rapidement monté ne fonctionnait-il pas? C'est là qu'elles ont véritablement pris conscience qu'il fallait faire preuve d'imagination et de persévérance. La rencontre de la matière, les obstacles à franchir, la recherche de solution, les moments de frustration, la finition de l'objet, son optimisation et enfin la récompense et le plaisir de le voir prendre vie et fonctionner, telles ont été les étapes qu'elles ont pu découvrir au travers de cet exercice ludique.

Pourquoi cette démarche ?

Le point commun propre à l'ensemble des métiers techniques est de devoir réaliser un objet. Les collaboratrices et collaborateurs de nos entreprises partagent toutes et tous la passion de permettre à un objet de prendre vie. Dans nos ateliers, la persévérance est essentielle. Elle permet d'optimiser le produit pour le faire fonctionner, le faire évoluer, le faire perdurer. Cette mise au point demande beaucoup de curiosité, de réflexion, de patience, de connaissances et de savoir-faire. Elle constitue la clé du succès pour les personnes qui exercent un métier technique. Dans la pratique, nos mécanicien-ne-s, nos ingénieur-e-s, cherchent constamment comment faire évoluer nos lignes de production et les optimiser avec l'objectif de satisfaire au mieux les besoins et les attentes des clients en matière de qualité et de prix. L'exercice de la boîte ludique a permis aux participantes de réaliser, à leur échelle, tout en s'amusant, le même type de travail et de performance que nos collaboratrices et collaborateurs. Grâce à ce type de démarche, les jeunes expérimentent par la découverte et établissent un lien tangible avec la réalité pratique de l'industrie et de ses métiers techniques.

institutions scolaires et de formation ainsi que les entreprises à cette thématique.

L'approche interdisciplinaire qui constitue l'ossature du projet est un bon moyen de favoriser la connaissance réciproque des activités et des perceptions des différentes parties prenantes. Ainsi, lors d'un atelier-stage « Techno'filles » en informatique, l'entreprise impliquée a pu se confronter aux attentes professionnelles des participantes et réaliser que leur offre de places d'apprentissage et l'image donnée par l'entreprise n'étaient pas incitatives pour les filles. En effet, les offres d'emplois des entreprises sont parfois déclinées au masculin, alors qu'elles sont supposées s'adresser aussi bien à des femmes qu'à des hommes. Dès lors, les filles peuvent difficilement se sentir concernées ou interpellées par les mises au concours. De leur côté, les écolières ont pu confronter leur vision de la profession à la réalité de terrain, parfois très différente de celle qu'elles avaient imaginée, ce qui leur a ouvert de nouvelles perspectives.

Dans le contexte dense et compliqué du choix professionnel, si l'horizon des jeunes s'élargit, c'est grâce au courage de celles et ceux qui osent suivre leurs envies et exprimer leurs talents, même atypiques. Ces personnes servent de modèles aux plus jeunes qui hésiteraient à s'engager sur la voie de leurs rêves par peur d'aller à l'encontre des stéréotypes. Les parents, les enseignant-e-s, les entreprises formatrices et les conseiller-ère-s en orientation jouent aussi un rôle important en aidant les jeunes à faire un choix professionnel hors des sentiers battus.

C'est là où une démarche incitative et un message ciblé et volontairement orienté peuvent faire la diffé-



Atelier-stage « Techno'filles » en microtechnique chez ETA SA, 2016

rence, élargir les horizons et entamer les stéréotypes dont souffrent toujours les métiers de l'industrie.

Grâce au réseau et aux actions déployées ces quatre dernières années, les écolières et étudiantes jurassiennes disposent de plusieurs mesures pour élargir leur horizon, pour découvrir la technique et se faire une idée plus réaliste du monde du travail. Cela leur permet d'effectuer un choix professionnel, moins orienté par les préjugés. Le fait de pouvoir découvrir des représentations féminines de ces différents métiers, de rencontrer des apprenties, des étudiantes et des professionnelles en emploi, offre une réelle plus-value. Plus que jamais les efforts engagés doivent être maintenus pour permettre aux mentalités d'évoluer.

Plus d'infos :

www.jura.ch/Metiers-techniques-au-feminin.html

Rejoignez-nous sur Facebook !



L'orientation professionnelle selon le sexe dans le canton du Jura



Andréas Häfeli

Psychologue clinicien et conseiller en orientation, Chef du Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire

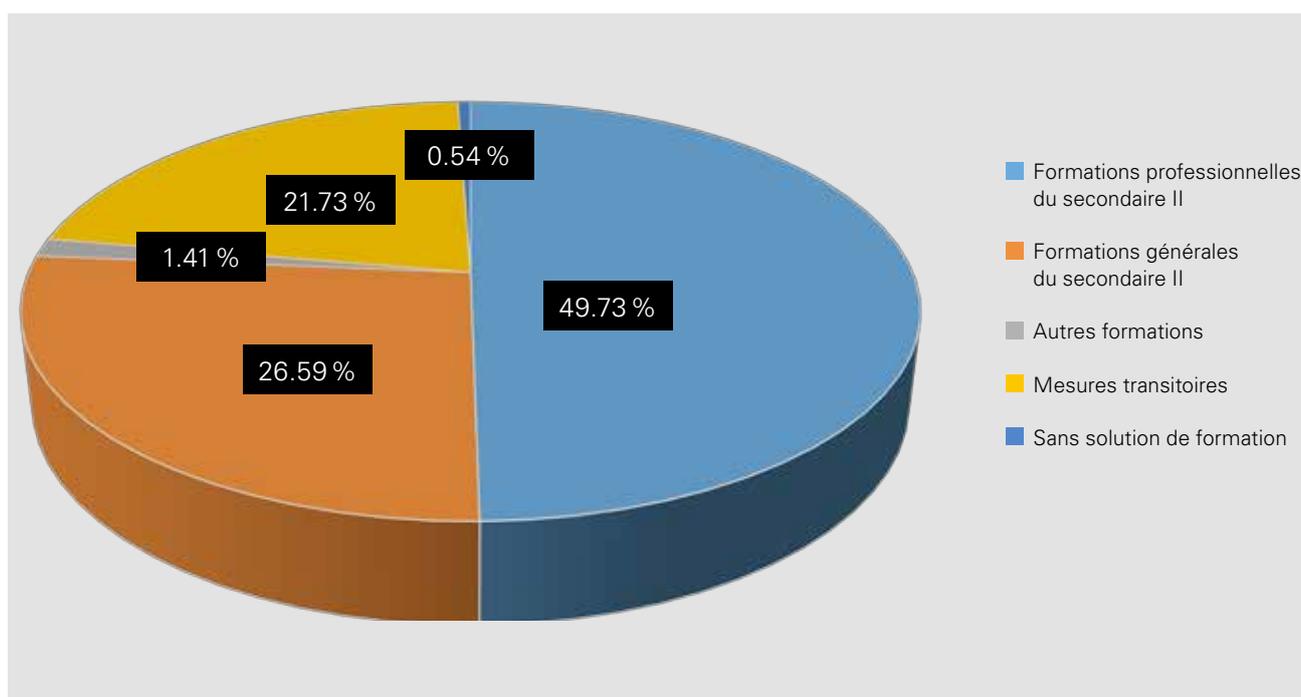
La transition de l'école obligatoire à des formations certifiantes du secondaire II, formations professionnelles ou formations générales, constitue une étape importante pour tou-te-s les jeunes terminant leur scolarité.

Dans le prolongement de la scolarité obligatoire, la majorité des élèves en Suisse débute directement une formation professionnelle initiale (apprentissage CFC ou AFP). Ainsi, la proportion des jeunes optant pour cette solution se situe aux alentours de 50 % au terme de la scolarité obligatoire. Un quart des élèves se dirige vers une formation générale du secondaire II (Lycée, Ecole de culture générale) et 20 à 25 % des jeunes ont recours à des mesures de transition, des séjours linguistiques ou des stages de longue durée.

S'il existe des différences régionales et cantonales importantes quant aux voies de formation choisies, le canton du Jura se positionne dans la moyenne suisse. Les jeunes Jurassiennes et Jurassiens expriment par conséquent une forte préférence pour la formation professionnelle initiale (49.73 % en 2016) et sont moins nombreuses et nombreux (26.59 %) à se diriger vers une voie de formation générale.

Le constat d'une situation globalement positive s'agissant de la transition entre la scolarité obligatoire et une formation post-obligatoire ne devrait toutefois pas cacher quelques aspects centraux du processus d'orientation observés chez les élèves jurassien-ne-s :

Orientation des élèves jurassiennes et jurassiens en fin de scolarité obligatoire (août 2016)



- Il existe des différences significatives dans les choix des métiers entre les filles et les garçons.
- Les filles sont nettement plus attirées que les garçons par les voies de formation générale que par les formations de type professionnelles.
- Le parcours scolaire a une influence déterminante sur les possibilités d'orientation.
- La nationalité influe négativement sur le passage dans une formation du secondaire II.

De telles observations posent la question de l'équité dans un système éducatif et de formation où le concept d'égalité des chances revêt une importance cruciale. Il est dès lors central de permettre aux jeunes et à leurs parents l'accès à une aide au choix objective, à travers des activités scolaires et extrascolaires.

Il est vrai que le choix d'une orientation en fin de scolarité est un processus complexe dans lequel une multitude de facteurs interfèrent. En effet, au moment de prendre la décision quant à leur avenir, les jeunes s'appuient sur leurs intérêts, leurs attentes en tenant compte de leurs talents, des performances scolaires, de l'avis des parents et de l'entourage, de la reconnaissance des métiers dans la société, de l'identification avec des professionnel-le-s et de tout un éventail de représentations inconscientes quant à l'image de soi en lien avec l'intégration et la position dans la société.

Sans nier la présence de facteurs multiples, il est de la responsabilité des acteurs et actrices de l'orientation et de la formation de favoriser l'élargissement des options et de susciter les réflexions personnelles sur des possibilités de formation insuffisamment considérées pour des raisons non pertinentes.

Les choix de formation sexuellement typiques relèvent des représentations de la normalité et constituent un cadre de référence personnel à une telle norme. Les jeunes femmes et hommes choisissent ainsi prioritairement les professions correspondant à leur sexe et ceci en dépit d'un éventuel intérêt personnel pour des professions masculines, respectivement féminines.

En effet, sans qu'il soit possible de s'appuyer sur une évidence scientifique, les praticien-ne-s de l'orientation professionnelle sont souvent confronté-e-s à une attitude paradoxale des jeunes estimant qu'il n'existe pas de métier davantage approprié aux femmes ou aux hommes, mais ils-elles vont, dans la situation concrète du choix professionnel, agir selon des visions stéréotypées. La po-

sition d'ouverture ne s'exprime donc pas par une disposition accrue à s'orienter vers des métiers atypiques.

Les plus grandes différences concernent les métiers liés aux domaines techniques, respectivement sociaux. Considérant une association complexe de facteurs entrant dans le processus décisionnel des jeunes, il paraît central de ne pas réduire le déséquilibre à une pure et simple manifestation de la socialisation, même si cette dernière joue un rôle important. Une égalisation complète de la répartition des sexes dans les professions sociales ou techniques n'est donc pas réaliste à court terme.

Il convient néanmoins et, en dépit de la complexité de la problématique, d'agir sur les processus de socialisation et, lorsque cela est indiqué, de

Les métiers ont un sexe par la Déléguée à l'égalité

Dans le monde de l'emploi, il y a des métiers « féminins » et des métiers « masculins ». Ce cloisonnement du monde de l'emploi résulte d'un principe qui sépare et hiérarchise les sphères privée et professionnelle selon les sexes. Cela se traduit, par exemple, par le modèle traditionnel de la famille : la mère est confinée dans le travail dit « reproductif », donne les soins et l'éducation aux enfants et effectue le travail domestique. Quant au père, il fournit un travail « productif » à l'extérieur de la famille et apporte les ressources nécessaires à l'entretien de cette dernière.

De cela sont issus les stéréotypes, représentations sociales enfermant les femmes et les hommes dans des rôles, des attitudes et des métiers et créant des inégalités.

briser l'influence négative de stéréotypes de tous genres. Une forte typisation du monde du travail mène inévitablement à une réduction de l'éventail des possibilités pour l'individu.

Les résultats des enquêtes menées en fin de scolarité par le Centre d'orientation scolaire et professionnelle montrent que parmi les 120 métiers accessibles par la voie de l'apprentissage dans le Jura en 2016, les filles se limitent à 10 et les garçons à 21 professions. Il est à relever que la quantité plus importante de métiers choisis par les garçons n'est pas la conséquence d'une ouverture accrue à des métiers atypiques, mais est bien plus le résultat d'une plus grande diversité des professions dans les domaines de prédilection des garçons.

Le 75 % des filles choisissent parmi 10 métiers (classement par ordre d'importance).

1. Employée de commerce
2. Assistante en soins et santé communautaire

3. Assistante socio-éducative
4. Gestionnaire du commerce de détail
5. Horlogère
6. Coiffeuse
7. Informaticienne
8. Assistante en pharmacie
9. Boulangère-pâtissière-confiseuse
10. Logisticienne

Le 75 % des garçons choisissent parmi 21 métiers (classement par ordre d'importance).

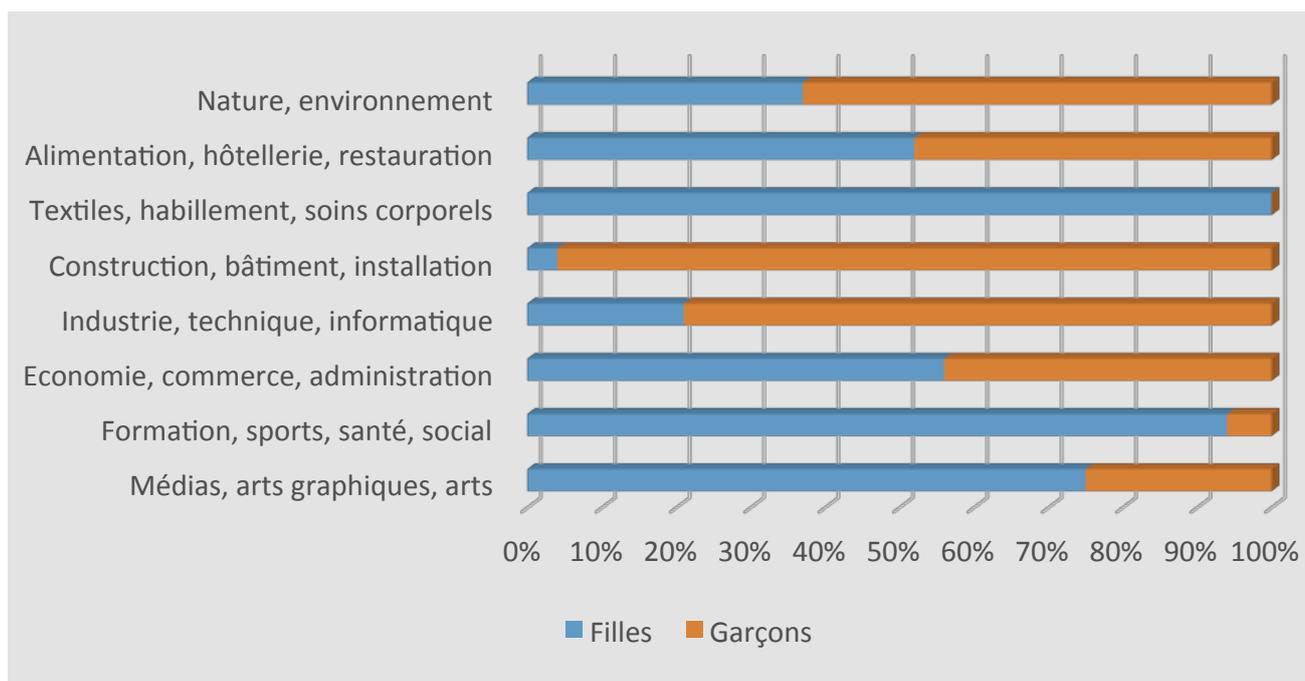
1. Employé de commerce
2. Polymécanicien
3. Menuisier
4. Electronicien
5. Horloger
6. Informaticien
7. Agriculteur
8. Automaticien
9. Boulanger-pâtissier-confiseur
10. Gestionnaire du commerce de détail
11. Logisticien
12. Agent d'exploitation
13. Constructeur de routes
14. Maçon
15. Constructeur métallique
16. Dessinateur en construction microtechnique
17. Mécanicien de production
18. Dessinateur orientation architecture

19. Dessinateur orientation génie civil
20. Installateur sanitaire
21. Installateur-électricien

Dans une telle perspective, les mesures de promotion de certains domaines, destinées à des publics cibles bien définis, pourraient être perçues comme problématiques de par leur caractère publicitaire.

La promotion des métiers techniques pour les filles constitue un exemple significatif de ce type de démarche. Ainsi, pour des raisons légitimes, les milieux professionnels concernés tentent d'attirer plus de jeunes filles vers leurs métiers. En utilisant des outils de marketing ciblés, ils essaient de susciter l'intérêt du public visé, d'agir sur le choix professionnel et ainsi d'accroître le nombre de personnes en formation dans leur branche. Ces activités promotionnelles permettent une réflexion sur la pertinence de certains stéréotypes, dans la mesure où elles se conforment à des principes éthiques et déontologiques. L'objectif n'étant pas la manipulation et l'influence négative allant à l'encontre des critères personnels de l'individu. Il s'agit bien plus de permettre aux filles de disposer d'un éventail de possibilités plus large. Il est évident qu'une telle approche devrait s'adresser à tous les publics cibles pour lesquels la stéréotypisation du monde du travail constitue un obstacle et un frein aux transitions réussies.

Proportion filles-garçons par domaine professionnel (août 2016)



Espace de mise en œuvre de la valorisation des métiers techniques auprès des filles



Jean Ammann

Directeur de la division technique du Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF)

Centrée à Porrentruy dans des bâtiments forts bien équipés, la division technique du CEJEF (DIVTEC) regroupe quatre entités distinctes, à savoir l'Ecole des métiers techniques (EMT), l'Ecole professionnelle technique (EPT), la maturité professionnelle (MP) et l'Ecole supérieure technique (EST). Si ces écoles sont toutes les quatre concernées par « Les métiers techniques au féminin », il est normal que les principales actions du projet soient menées à l'EMT, les apprenti·e·s y exerçant une formation initiale à plein temps. Au total, ce ne sont pas moins de 750 apprenti·e·s et étudiant·e·s qui suivent la pratique et/ou la théorie à la DIVTEC (Pour davantage d'informations sur les formations : www.divtec.ch).

Pour rappel, les actions qui y sont menées dans le cadre de ce projet sont les ateliers « Techno'filles », ainsi qu'une « Journée découverte » pour les filles de 10^e et 11^e années. De plus, chaque année lors des portes ouvertes, un stand présente spécifiquement les métiers techniques aux jeunes filles. Il est à noter que lors de ces trois journées, bon nombre d'entreprises formatrices de notre région se présentent et montrent les perspectives qu'elles offrent dans le domaine technique.

Toutes les analyses se rejoignent pour dire que le monde industriel suisse, confronté notamment aux technologies novatrices, manquera de main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée dans les métiers techniques et, cela, dans un proche avenir. Avec l'arrivée de l'industrie 4.0 et la numérisation des processus d'entreprises et de production, les métiers du domaine technique progressent rapidement et se dirigent vers un environnement de travail toujours plus confortable. De facto, les femmes y trouveront une place importante, contribuant à cette évolution technologique en y amenant une sensibilité différente et nécessaire.

Dans un espace économique globalisé, la Suisse doit faire face à de nombreux défis. La matière grise est sa seule richesse et elle n'a pas de genre. Aujourd'hui, l'industrie de l'Arc jurassien propose

un bon pourcentage de places de travail dans le domaine technique. Il est dès lors évident que les jeunes filles doivent continuer à y être sensibilisées, d'abord par l'information, puis dans leur formation.

Le projet « Les métiers techniques au féminin » a vu le jour en 2012. A peine 5 ans plus tard, on constate les premiers résultats positifs des opérations qui sont menées. C'est un projet de longue haleine qui est important pour la DIVTEC, laquelle se doit de jouer un rôle de liaison entre les différent·e·s partenaires. Selon nos statistiques, les entreprises engagent des apprenties quasiment dans les mêmes proportions que l'EMT. Il est intéressant de constater que des filles sont présentes dans 16 formations initiales sur les 19 proposées à la DIVTEC. Ce projet a besoin que toutes les forces s'associent, que ce soit l'école obligatoire, l'orientation professionnelle, les parents, les enseignant·e·s, les employeurs ou encore les politiques. Il doit non seulement permettre d'atteindre un objectif à court terme, mais surtout de pérenniser une présence féminine forte et influente dans l'environnement technique des entreprises de notre région, lequel propose des solutions d'avenir à toutes les personnes qui s'engagent dans cette voie.

La technique : une voie pour les filles - voix de filles

Sept jeunes femmes, apprenties en formation, étudiantes à l'Ecole supérieure technique et professionnelle en emploi ont accepté de se prêter au jeu du témoignage.

Leur formation, leur métier, ce qu'elles en disent



Pascale Brülisauer

Elève de 2^e année en électronique à l'Ecole des métiers techniques

C'est varié. Parfois on commence avec une consigne, par exemple, une alarme qui se déclenche lorsqu'une porte s'ouvre et, à la fin, on a un projet final qui fonctionne. C'est-à-dire qu'on gère tout le développement, l'ensemble d'un projet, ce qui comprend du travail manuel et sur ordinateur.

Pascale Brülisauer

Ce que j'aime, c'est le concret. En micromécanique, on voit la matière se transformer.

Déborah Gagliardi

C'est un domaine très intéressant. Mais on en a une image faussée. Moi, je pensais que c'était surtout pour les garçons. Je ne connaissais pas les programmes qui font fonctionner mon PC; je n'avais jamais imaginé tout le travail derrière les pages web ou les outils informatisés. J'ai découvert les langages de programmation, la réalisation des pages web et les matériaux. A chaque nouveau module, je suis curieuse d'apprendre de nouvelles choses.

Ysée Berdat

D'où vient l'intérêt pour la technique ?

A l'école secondaire, les jeunes filles interviewées envisageaient, pour certaines, d'étudier au lycée cantonal ou à l'école de commerce; pour d'autres, elles cherchaient leur voie dans l'apprentissage, désireuses de quitter les études théoriques pour la pratique. Leur intérêt pour ce domaine a justement été suscité par la rencontre avec la réalité des métiers techniques. Participation aux ateliers-stages « Techno'filles » et à la Journée découverte « Les métiers techniques au féminin » développés par le projet du même nom, démonstrations au village technique du Salon interjurassien de la formation, portes ouvertes de la DIVTEC et stages en entreprises. Certaines d'entre elles ont par ailleurs débuté leur parcours de formation dans un autre domaine technique.

J'ai débuté un apprentissage en horlogerie. Dans ma famille, il y a pas mal de personnes qui travaillent dans ce domaine. Mais je me suis rendue compte que je n'avais pas la patience d'une horlogère, que ce n'était pas vraiment le métier que je voulais exercer. J'ai alors bifurqué dans le domaine du dessin technique. J'aimais bien dessiner et la conception 3D sur ordinateur m'a beaucoup plu.

Magalie Lachat

Elles sont peu nombreuses à avoir été motivées par l'effet modèle d'un-e proche.

Mon grand-papa était découpeur chez ETA. J'aimais bien regarder les pièces qu'il faisait et je trouvais ça cool. Je l'aidais toujours. Je n'aime pas être enfermée, j'aime bouger, mettre les mains dans le cambouis. En 10^e année, j'ai décidé de faire un stage; j'ai donc accompagné mon papa qui est aussi décolleteur. Ça m'a plu.

Emilie Zahnd

La mise en relation avec d'autres jeunes filles déjà en études est primordiale pour rassurer sur le choix dans la voie technique.



Ysée Berdat

Elève de 2^e année en informatique à l'Ecole des métiers techniques

J'ai effectué une journée de stage préalable à l'inscription à l'EMT. Durant cette journée, une apprentie en informatique nous a dit que même si on arrivait sans aucune base, cela importait peu, car on était là pour apprendre. C'est cette phrase toute simple qui m'a décidée à me lancer dans cette voie de formation.

Ysée Berdat

Je suis arrivée à l'école sans savoir ce qu'était une résistance. Je ne connaissais rien sur le sujet. A la maison, on n'avait pas beaucoup d'appareils électroniques. Mais cela ne m'effrayait pas parce que, durant le stage, j'avais remarqué qu'on apprenait en faisant, au fur et à mesure. Il y avait évidemment des apprentis qui me parlaient de programmation ou autres et je ne comprenais pas du tout ce qu'ils voulaient dire. Mais, à force d'apprendre et de faire, aujourd'hui je comprends. Et, la première fois que j'ai eu un fer à braser entre les mains, j'ai tout de suite eu de la facilité à l'utiliser.

Pascale Brülisauer

Etre une fille dans un univers masculin, comment ça se vit ?

Durant leur formation, être une fille signifie minorité numérique : une à deux par classe, seule pour toute la filière, des abandons après la première année ; le domaine est surtout composé d'étudiants. Quelques-unes, actuelles élèves, s'y sentent d'emblée à l'aise, malgré les appréhensions précédant le début de la formation et quelques remarques des camarades masculins.



Jessica Nyfeler

Elève de 2^e année en informatique à l'Ecole des métiers techniques

J'ai été d'abord rassurée de savoir qu'on était au minimum trois filles et que je ne serais pas toute seule avec plein de garçons. Car ça peut faire peur par rapport aux critiques qu'on a pu vivre au collège. Je me suis rendue compte très vite que je m'entendais presque mieux avec les garçons. Ils ne nous mettaient pas à l'écart, comme ils le faisaient à l'école secondaire. Ils ne font pas de différence.

Jessica Nyfeler

C'est bien d'être deux filles en classe pour se soutenir mutuellement, parce que les garçons peuvent avoir des doutes sur nos compétences et nous le font sentir. Mais être seule avec des garçons ne m'aurait pas posé de problème.

Magalie Lachat

Une fois, un garçon m'a dit que ça l'avait énervé que j'arrive aussi bien et que je finisse mon travail avant lui. Pourtant, que son voisin ait également terminé 15 minutes avant, ça ne l'a pas fait réagir. Au final, qu'est-ce que ça change ? J'avais été très rapide, écouté les consignes. Je n'avais pas discuté et, donc, j'avais avancé vite. Pour moi, peu importe qui avance le plus vite, que ça soit une fille ou un garçon, ça revient à la même chose. Ce n'est pas un métier où il faut être fort physiquement, donc je ne vois pas où est le problème, je peux tout aussi bien le faire.

Pascale Brülisauer

Cela n'a pas été chose aisée pour d'autres. Et c'est grâce à différents soutiens de l'entourage familial, amical ou professionnel, qu'elles n'ont pas abandonné.

A l'école, c'était assez dur les deux premières années, car dans ma classe les garçons étaient un peu bourrins, des ados un peu lourds. Ils insinuaient toujours que je me forçais à faire ce métier, que je n'avais pas ma place parmi eux. Ensuite, au moment de choisir notre option, les classes se sont recomposées et seul un garçon est resté avec moi. Les autres provenaient d'une autre classe. Ces deux dernières années étaient géniales. A

l'entreprise, j'étais aussi la seule fille en atelier, à l'exception de ma première année durant laquelle l'apprentie en dernière année m'a beaucoup aidée. Elle me donnait des astuces pour me simplifier le travail en tant que fille. Par exemple, pour dévisser ce qui était vissé par certains hommes, il fallait utiliser un levier. Dans cette entreprise, j'ai toujours eu quelqu'un derrière moi pour me donner des conseils, j'ai vraiment été bien encadrée.

Emilie Zahnd



Laura Barthe

Technicienne, employée chez Decovi SA à Vicques

Diplôme en conduite de projets de l'Ecole supérieure technique

Maturité professionnelle

CFC de micro-mécanicienne à l'Ecole des métiers techniques

J'étais la seule fille, à l'exception d'une en dernière année qui était la première à se former en mécanique, dans cette école, depuis plus de 18 ans. C'était pénible, franchement très dur. On avait 16 ans et les relations filles garçons à cet âge-là, c'est un peu « chien et chat ». J'entendais des réflexions du genre « qu'est-ce qu'elle fait là, cette nana ? ». Mais voilà, je m'étais lancée dans cet apprentissage et ne voulais pas abandonner. En plus, ça me plaisait. J'ai tenu bon, soutenue par mes parents et par une amie qui étudiait l'automatisme. Soutenue aussi un peu par les profs, qui s'arrangeaient pour me placer devant, afin que les garçons ne puissent me chicaner. Il fallait alors assurer, être parfaite face à eux. J'avais du coup le statut de « chouchou du prof », dont se nourrissaient les garçons pour me railler. La première année fut donc très difficile. En deuxième, j'ai pris du poil de la bête et, en troisième, plus personne ne m'embêtait. Puis, il y a eu l'année de maturité, très mixte parce qu'avec les filières sociales. Ensuite, l'Ecole supérieure technique et, là, ça a été trois ans de bonheur. On était trois filles et, avec les garçons, on s'entendait toutes et tous super bien. L'âge, donc la maturité, compte beaucoup. Et ce n'était plus un CFC, on était vraiment là par choix.

Laura Barthe

Cette position défensive peut même être source de motivation à la progression, une sorte de revanche.

J'ai souhaité faire cette formation (Ecole supérieure technique) pour avoir accès à des postes intéressants, sans devoir prendre du temps à grimper les échelons. Les hommes pensent souvent qu'on est, nous les filles, inférieures à eux. Avec cette formation, j'ai aussi voulu leur prouver que les filles peuvent y arriver. Car, à la fin de mon apprentissage, j'ai été engagée dans une entreprise où on m'a bien fait comprendre ce qu'on pensait des filles, qu'il fallait que je me contente de ce qu'on voulait bien m'accorder.

Emilie Zahnd

Malgré les obstacles pour certaines, toutes les jeunes femmes interrogées relèvent qu'elles préfèrent étudier ou travailler dans un univers masculin, arguant que les rapports y sont plus directs, plus constructifs, moins embrouillés. Même s'il a été relevé par l'une ou l'autre la lourdeur de certaines attitudes de collègues. Des avantages? L'une d'entre elles entrevoit qu'une fille douée se démarquera davantage dans le monde du travail face à une majorité masculine. Pour celles qui ont déjà expérimenté le monde de l'entreprise, leur perception est plus tranchée.

Ce que j'ai vécu durant les premières années est un apprentissage non seulement du métier, mais aussi de la vie en industrie. Même dans un milieu plus féminin, être une femme n'est pas forcément facile; parfois c'est même pire. Je ne souhaite à personne ce que j'ai vécu, mais je pense que ça forge une bonne carapace pour la suite. Je suis une femme de 25 ans et traite avec des hommes qui sont dans le métier depuis 20 ans. Quand le travail n'est pas bien fait, je le leur dis. Pour cela, il faut être solide, même si la manière de dire les choses compte beaucoup.

Laura Barthe

Pourquoi si peu de filles dans la technique?

Dans leurs hypothèses, elles mettent en avant les stéréotypes qui marquent dès le plus jeune âge les champs d'action des enfants et forgent les intérêts. Mais il y a également la crainte d'aller à l'encontre des normes.



Emilie Zahnd

Polymécanicienne (CFC en entreprise)

Elève de 3^e année en processus d'entreprise à l'Ecole supérieure technique (formation en entreprise)

Employée chez Tectri SA à Court

Il y a des stéréotypes très ancrés, notamment quand ils sont portés par des adolescents peu matures. Le regard des autres compte beaucoup. Je connais des filles qui voulaient devenir polymécaniciennes, mais qui ont finalement opté pour une formation de dessinatrice, car elles avaient peur du regard des autres. Quand on fait des foires, il n'y a pas beaucoup de filles qui viennent sur les stands techniques. Soit ça ne les intéresse pas ou alors elles pensent que c'est toujours un métier salissant. Elles ont aussi peut-être peur de se faire juger.

Emilie Zahnd

L'apprentissage technique et l'école

Entretien avec Claude Maitre

Responsable de l'Ecole des métiers techniques et directeur adjoint de la division technique du CEJEF



Combien de filles sont actuellement en formation dans votre école?

L'Ecole des métiers techniques et l'Ecole professionnelle technique ont le plaisir de compter 106 apprenties sur les 631 élèves, ce qui représente 16.8 % de ses effectifs. En analysant les pourcentages annuellement, il est réjouissant de constater une progression lors de la rentrée 2016. En effet, les apprenties représentent 24.5 % en première année de formation. Ce résultat n'est pas étranger aux différentes actions menées en collaboration avec la Déléguée à l'égalité de la République et Canton du Jura, afin de promouvoir les métiers techniques au féminin.

L'accès des écolières aux formations dans les domaines de la technique est pour nous une évidence, un besoin. Il est néanmoins nécessaire de communiquer, d'expliquer, de rassurer les futures apprenties qui hésitent à entamer une formation technique. Dans ce but, nous organisons des « Journées découverte des métiers techniques au féminin » et des ateliers-stages « Techno'filles » destinés aux écolières. Si la première action se veut globale, les ateliers sont orientés dans les domaines de l'informatique, de la conception et la fabrication microtechnique. Le bilan de ces actions est encourageant, car nous avons plus d'un tiers d'informaticiennes, de dessinatrices et de micromécaniciennes dans les effectifs de 1^{re} année.

Qu'apportent les filles à leur environnement de formation?

Une fois les réticences passées à s'engager dans une filière traditionnellement masculine, nous pouvons constater que les apprenties s'épanouissent dans leur formation, au même titre que leurs camarades masculins. Elles apportent sensibilité, rigueur, énergie et enthousiasme, aussi bien dans les cours théoriques que dans les activités pratiques en atelier. Les classes composées de filles et de garçons démontrent souvent un esprit, une atmosphère, un équilibre plus élevé. La relation au sein du groupe se construit inévitablement de manière différente.

Que deviennent-elles après avoir obtenu leur diplôme?

Après leur formation, toujours à l'image de leurs camarades masculins, les diplômées s'engagent dans une activité professionnelle en entreprise ou poursuivent leur formation, soit en écoles supérieures techniques ou en maturité technique, dans le but d'intégrer une haute école spécialisée.

Même si nous pouvons tirer un bilan positif de nos différentes actions dans la promotion des métiers techniques au féminin, il ne s'agit pas de nous satisfaire de la situation actuelle. Nous devons poursuivre et renforcer nos actions de communication, de présentation et d'explication auprès des écolières, de leurs enseignant-e-s, mais également auprès de leurs parents. L'objectif final étant d'assurer la relève pour l'industrie jurassienne, principal employeur du canton, dans une période de baisse démographique annoncée.

Soit elles n'osent pas, car c'est un métier plutôt masculin, ou alors elles n'y sont pas intéressées. Car quand on est petit-e, les filles jouent plus avec des poupées et les garçons avec des consoles. Des énormes clichés. A moi, on ne m'a jamais dit: « Non, ça, c'est pour les garçons. » J'ai quand même failli ne pas oser et c'est grâce à la « Journée découverte des métiers techniques » que je me suis lancée.

Ysée Berdat

Comme on dit coiffeuse pour le monde de la coiffure, on dit informaticien pour l'informatique. C'est ce qui fait que les filles ne s'y intéressent pas plus que ça. Cependant, elles sont toujours plus nombreuses à venir faire des stages en informatique, à s'ouvrir à cette filière de formation et à se rendre compte que c'est un métier qui est d'égal à égale.

Jessica Nyfeler



Magalie Lachat

Elève de 2^e année en dessin-construction en micromécanique à l'Ecole des métiers techniques

Parfois, au fond d'elles, elles auraient envie d'exercer un métier technique, mais elles ne parviennent pas à franchir le pas, à cause des clichés existants et de peur d'être mal vues aussi bien par les garçons que par les filles. Je dirais aux filles de ne pas avoir peur des garçons et d'aller au bout de leur envie, sans se soucier des autres.

Magalie Lachat



Déborah Gagliardi

Micromécanicienne (CFC et maturité professionnelle)

Elève de 2^e année en processus d'entreprise à l'Ecole supérieure technique (formation en entreprise)

Employée chez Louis Bélet SA, à Vendlincourt

Il faut juste être soi-même et naturelle. Leur montrer également qu'on n'est pas moins intelligente qu'eux et qu'on est tout à fait apte à travailler dans un domaine masculin.

Déborah Gagliardi

Lorsque j'ai eu ma remise de diplôme de l'Ecole supérieure technique, nous étions trois femmes. Ils en ont fait toute une affaire. On a reçu des fleurs, on a dû aller devant. C'était gênant. Comme si nous n'étions pas capables de le faire. On vaut autant qu'un homme, pourquoi nous féliciter deux fois plus? Certaines personnes ont trouvé ça très bien et d'autres aberrant. Sortir autant le tapis rouge, ce n'est pas bien. Parce que quand on commence en industrie, il n'y a pas de tapis rouge; on est à la même enseigne que tout le monde. Je sais bien que c'était dans le but d'encourager les femmes et de montrer que c'est possible. Il est vrai que des modèles, il n'y en a pas beaucoup et pas toujours avec des parcours intéressants. Lorsque je raconte mon histoire, ma première année de CFC, je peux décourager des filles, ce qui n'est pas mon but. Mais je me dois de les mettre face à la réalité. Donc, entre inviter à suivre cette voie et mâcher le travail, il faut trouver un juste milieu.

Laura Barthe

Que dire aux filles qui doivent faire le choix d'une formation? La situation ne doit pas être angélisée pour certaines, la persévérance est de mise.

Pour la formation en microtechnique, il faut être à l'aise avec les chiffres. C'est beaucoup de codes, de dixièmes, de microns, de conversions. Et il ne faut pas avoir peur des machines, ne pas être dérangé-e par le bruit. On a quand même les deux mains dans l'huile la majorité du temps. Et on est debout toute la journée. Il ne faut pas être trop délicat-e. Faut surtout pas se laisser écraser par les garçons. Si on a envie de faire quelque chose dans la vie, on peut le faire

Laura Barthe

Il faut faire beaucoup de stages, quel que soit son profil. Souvent, on est AAA et on va au lycée en repoussant le choix. Il faut explorer plusieurs choses. Par rapport aux métiers techniques, il faut que les filles essayent et qu'elles sentent par elles-mêmes ce que cela leur fait concrètement d'être en minorité. Il faut avoir la motivation et l'envie, que ça nous plaise.

Jessica Nyfeler

Un parcours au carrefour des chemins



Rencontre avec Anita Rion

Co-directrice d'entreprise et Présidente du Salon interjurassien de la formation

Les métiers se donnent à voir

Présidente du comité d'organisation du Salon interjurassien de la formation depuis 2013, à moins d'une année de la tenue de la 10^e édition (du 21 au 25 mars 2018), Anita Rion évoque avec ferveur cette manifestation qui représente une « *magnifique plateforme d'orientation pour la jeunesse* ». Elle permet de mettre concrètement en rapport les jeunes, leurs parents et leurs enseignant-e-s avec des métiers ou des voies de formation, notamment avec les démonstrations qui sont réalisées sur les stands et les discussions tenues avec les professionnel-le-s, apprenti-e-s ou étudiant-e-s. « *Cette découverte des métiers offre une vision d'ensemble qui peut ensuite être affinée en se rendant au Centre d'orientation scolaire et professionnelle* », explique Anita Rion. Dans ce salon, se côtoient métiers de bouche, de la construction, écoles de formation générale (lycée, école de culture générale, etc.) et professions de la technique principalement.

De la révolte à la technique

Comme un double retour aux sources pour celle qui, avant de co-diriger deux entreprises de construction et de fonder une société de conseil en management d'entreprises, fut non seulement Ministre de l'éducation du Canton du Jura de 1995 à 2002 et première femme à présider le Gouvernement jurassien, mais surtout technicienne en microtechnique. Une voie de pionnière, même si elle se défend de rechercher ce statut. « *Au début des années 70, à l'école obligatoire, c'était très révoltant de voir les différences hommes-femmes qu'il y avait déjà. C'est d'ailleurs sûrement pour cela que j'ai choisi une profession très technique, je n'avais pas envie de me retrouver dans un milieu essentiellement féminin* ». Car rien ne la prédestinait à entrer dans cette voie, aucun modèle familial, même masculin. Si ce n'est l'amour des mathématiques et l'intérêt pour la technique. Elle s'imaginait architecte. Les finances familiales ne le permettaient pas. Elle entame alors un CFC de dessinatrice en microtechnique au Technicum de

La Chaux-de-Fonds, qu'elle complétera par deux années de formation de technicienne.

Force d'autonomie, durant ses cinq années d'études, elle subvient elle-même à ses besoins, puis aussi à ceux de sa sœur cadette dont elle a la charge, suite au divorce de ses parents. Elle travaille à côté, trouve des bourses, des appuis. Le rêve d'indépendance est là et se gagne durement. Dureté, qui ne provient pas de l'univers masculin de l'école. Elle est une des huit filles, sur environ 400 élèves, et la seule à être restée dans le métier. « *Je n'ai jamais eu de problème d'être une fille avec mes camarades ou les enseignant-e-s, ni plus tard dans le monde du travail. Jamais de geste déplacé ou autre. Je sais toutefois parfaitement que cela existe, mais je n'y ai jamais été personnellement confrontée* ».

Une femme dans un monde masculin

Diplôme en poche, sans jamais avoir dû postuler, elle entre pleinement dans le monde du travail alors que la crise horlogère sévit. Dans un bureau d'ingénieurs d'abord, puis dans une entreprise de boîtes de montre, et durant huit ans à la Manufacture Donzé-Baume, aux Breuleux. Enfin, elle crée et dirige en 1988 son propre bureau de recherche et développement, actif dans les domaines horloger, mécanique, micromécanique et médical. Femme dans la technique, Anita Rion avoue tout de même avoir vécu des situations où des clarifications ont été nécessaires: « *A l'un de mes premiers postes, j'ai dû dispenser des conseils sur comment fraiser une pièce ou pratiquer telle méthode technique. A cette époque-là, les hommes n'avaient pas trop l'habitude de recevoir des conseils d'une femme et, qui plus est, d'une jeune femme. Idem avec certains clients. Alors même que j'étais habilitée à donner des conseils techniques, ils voulaient souvent parler au patron. Fort heureusement, celui-ci leur répondait que j'avais toutes les compétences nécessaires pour traiter directement avec eux* ». Ou encore: « *Sur les stands, lors d'expositions internationales, les gens se demandaient si*

j'étais la secrétaire. Du coup, dès la première minute, je devais parler de technique et argumenter ».

Elle constate l'absence d'hostilité à ce qu'une femme exerce un métier d'homme, du moins à son égard, alors que d'autres femmes vivent des situations plus difficiles. Comment l'explique-t-elle? Elle répond en deux mots: compétences et discrétion. Et ajoute: «*J'ai un aspect fragile, mais je suis certainement plus résistante que certains hommes. J'ai beaucoup de volonté et de persévérance et surtout je suis passionnée par ce que je fais ».*

L'avenir des formations techniques

Anita Rion explique qu'à l'époque de sa formation, le dessin en microtechnique incluait deux secteurs: l'horlogerie et la microtechnique. Il y avait alors une

vision large du petit. Avec cette ouverture, elle a travaillé dans le développement de mouvements, de boîtes de montres et de bracelets et cette polyvalence lui a permis de surmonter les passages à vide du domaine de l'horlogerie, en travaillant pour le secteur de la machine-outil. Elle déplore le compartimentage précoce actuel dans les formations techniques et dans la scolarité obligatoire et prône pour un retour des généralistes et une ouverture aussi large que possible des opportunités d'orientation des jeunes.

Quant au toujours trop faible nombre de filles qui embrassent ces formations, elle estime que ce sont surtout les stéréotypes qui agissent à ce niveau. Elle fait le constat qu'ils sont plus ancrés qu'il y a 40 ans, notamment en raison du marketing qui décline jeux, jouets et aménagement des chambres d'enfants selon le sexe.

d'égal à égale!

Apprendre un métier technique n'est pas une punition

Pierre-Yves Kohler

Directeur de la Fondation Arc Jurassien Industrie (FAJI),
Responsable de la mise en place du projet #bepog
sous l'égide d'arcjurassien.ch



Même si la société évolue, il est encore bien (trop) souvent considéré comme incontournable de faire des études. Dans l'esprit de bien des parents et des enseignant-e-s, seule la voie académique mène à la réussite, surtout pour les bon-ne-s élèves. La voie de l'apprentissage est encore souvent minimisée et si l'on parle de métier technique, l'image est pire... Mais là où l'on touche le fond, c'est lorsqu'on parle de l'apprentissage d'un métier technique pour une fille.

Le projet #bepog de valorisation des métiers techniques est un projet de politique régionale des quatre cantons de l'Arc jurassien, mis en place par FAJI SA, sous l'égide d'arcjurassien.ch. Son but? Informer et contribuer à faire évoluer les mentalités pour que le manque de main-d'œuvre programmé dans les métiers techniques, dans les cantons de l'Arc jurassien, ne soit pas une fatalité. Selon une enquête effectuée par Swissem en 2016, il va manquer 17'000 professionnel-le-s compétent-e-s chaque année, les cinq prochaines années en Suisse. Aujourd'hui, grâce au système de formation en apprentissage dual qui alterne formation pratique en entreprise et formation théorique et de culture générale en école (envié partout sur la planète), l'apprentissage ouvre les portes à toutes les possibilités d'études et de carrières et ne doit plus être considéré comme une voie de garage.



Métiers

Les métiers techniques souffrent d'une image négative, mais les ateliers d'aujourd'hui n'ont plus rien à voir avec ceux d'antan. De nos jours, la précision, la qualité et la propreté font partie intégrante des ateliers de production modernes. A l'image, l'entreprise formatrice Tavadec

Les clichés ont la vie dure

Lors de la visite de l'entreprise Busch à Chevenez par des enseignant-e-s du collège Stockmar de Porrentruy, j'ai fait une introduction au projet #bepog en disant: « Si votre enfant rentre à la maison et vous annonce qu'il va faire un apprentissage technique et que vous êtes vous-même du domaine, vous allez être intéressé-e. Si vous êtes un-e enseignant-e, par exemple, vous allez peut-être l'envoyer à la cave en punition »... bien entendu cette introduction se voulait provocatrice. Lors de la visite, un des enseignant-e-s m'a d'ailleurs gentiment expliqué que ma caricature était grossière et qu'aujourd'hui ça ne se passe plus ainsi. A la fin de la visite, nous avons rencontré des apprenti-e-s... et là, une jeune fille, apprentie dessinatrice en première année, qui était AAA à l'école, nous a avoué que son prof de classe avait essayé de la faire changer d'avis les six derniers mois de sa scolarité obligatoire. Oui vraiment, les clichés ont la vie dure.

Mais ces métiers, c'est quoi?

« Les métiers techniques » restent une appellation assez vague. Pour permettre aux jeunes gens d'en savoir plus, les porteurs du projet #bepog ont développé des fiches de synthèse qui présentent les métiers en un coup d'œil, dans un langage qui parle aux jeunes. Ces fiches, classées en cinq grandes familles, sont disponibles dans les bureaux d'orientation et largement diffusées. Elles sont disponibles au téléchargement sur le site #bepog (<http://www.bepog.ch/fr/metiers>) et elles peuvent également être commandées au bureau #bepog.

Pour les filles? Le Jura est exemplaire

Dans les grandes lignes, le projet #bepog essaie de ne pas réinventer, mais de fédérer et de



Lara, 17 ans, fait de la plongée sous-marine mais est aussi polymécanicienne en formation. « *Mon apprentissage de polymécanicienne m'offre de nombreuses possibilités d'emploi pour l'avenir grâce aux multiples domaines concernés. La production de pièces, l'assemblage de systèmes et l'entretien d'installations m'intéressent fortement parce que ces activités me permettent de toucher et d'agir directement* ».



Marie a 18 ans et étudie le métier de dessinatrice en microtechnique; elle tient aussi un blog de mode, mais s'engage également chez les pompiers, un domaine qui la séduit hautement. « *Pour moi, créer des plans, c'est une façon d'expliquer des systèmes complexes et petits, comme des montres, par exemple, de manière à pouvoir les fabriquer correctement et les contrôler. Sans le sens du détail, la production d'un objet n'est pas possible* ».

valoriser les bonnes pratiques ainsi que de communiquer largement. Il consiste principalement en un paquet de mesures destinées à quatre publics principaux : les filles, les classes, les jeunes en dehors du temps scolaire et les enseignant-e-s.

Pour ce faire, nous avons compilé ces dernières dans un programme d'activités qui a été envoyé à l'ensemble des écoles de l'Arc jurassien. Les enseignant-e-s peuvent y puiser des activités ludo-éducatives. Le chapitre pour les filles y fait la part belle aux activités développées dans le Jura par la Déléguée à l'égalité. Ce document peut être téléchargé sur le site #bepog : <http://www.bepog.ch/fr/programmes>.

Team #bepog

Pour assurer une campagne de communication au plus près de la réalité, le projet #bepog présente cinq jeunes qui suivent des formations techniques, dont deux filles, Marie et Lara.

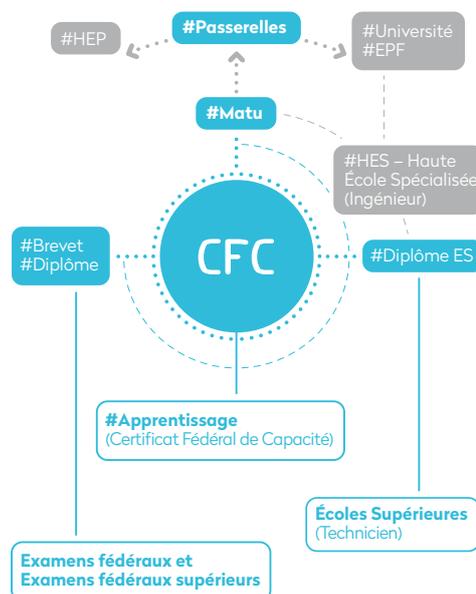
Plus d'infos :

Les métiers techniques en 1 clic : www.bepog.ch
Bureau #bepog : contact@bepog.ch

**Continue ta formation,
une fois ton CFC en poche!**

Formation

#Toutestpossible #Métiersderêve
#Portesouvertes



Les métiers techniques en 1 clic bepog.ch

Le schéma de la formation

Faire un apprentissage pour débiter sa carrière? Aujourd'hui tout est possible avec un apprentissage. On peut décider de travailler avec son CFC ou alors continuer la formation par une maturité professionnelle et un diplôme de technicien-ne ou d'ingénieur-e. Il est également possible de se former pour obtenir un brevet fédéral et un diplôme fédéral.

Questions aux associations patronales de la branche



Kareen Vaisbrot
Membre de la direction
de Swissmem

Les entreprises ont-elles un rôle à jouer pour que davantage de filles exercent des professions techniques ?

Oui, assurément. Mais pas uniquement. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte : l'école, les entreprises et les jeunes femmes elles-mêmes et, de manière plus large, la société. Les entreprises peuvent sans aucun doute exercer un rôle plus important pour attirer davantage de filles, notamment en accentuant la nécessité de la diversité au sein de leur personnel. L'école joue également un rôle majeur, puisque la technique ne doit pas être associée aux garçons et la créativité aux jeunes filles. Il faut rendre la technique accessible et plus ludique. Enfin, de manière plus large, la société doit jouer son rôle en mettant en avant des exemples de femmes actives dans le monde de la technique ; les modèles aident également les jeunes filles à s'identifier à ces métiers.

Sachant que le tissu industriel jurassien comprend principalement des petites entreprises, pensez-vous que la taille de ces dernières ait une influence ?

Diversifier son personnel est un atout, quelle que soit la taille de l'entreprise. De nombreuses études démontrent que les équipes mixtes sont plus performantes. Justement dans une entreprise de taille modeste, cet avantage devrait être accentué. Nous sommes cependant conscient·e·s de la difficulté à recruter des jeunes filles, puisqu'elles sont moins nombreuses sur le marché du travail dans les métiers techniques.

Quels sont les principaux obstacles, liés à l'entreprise, qu'il faut surmonter pour que plus de filles se forment et travaillent dans les métiers techniques ?

Il ne s'agit pas d'introduire de règles spécifiques pour les femmes, mais plutôt d'axer davantage sur la diversité. C'est évidemment un avantage si l'on peut avoir des contacts avec les écoles afin de sen-

sibiliser les jeunes filles aux métiers techniques et à leur diversité. La journée « Futur en tous genres » et les programmes de #bepog sont des excellents exemples d'actions favorisant une meilleure connaissance des métiers auprès des jeunes. Une mixité dans les équipes est également un excellent moyen de casser les idées reçues et de favoriser les échanges. Mais, cette question doit être abordée dans le cadre d'un dialogue permanent et dans le respect des collaboratrices et collaborateurs, que l'on parle d'ailleurs de la formation de la relève ou de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Markus Kammermann
Responsable
de la Section
Berne/Bienne de
Swissmechanic



Pour qu'il y ait plus de filles dans la technique, les entreprises doivent-elles intervenir ?

Je suis plutôt d'avis que non. Les entreprises choisissent les candidat·e·s d'après le profil d'exigence du poste et comment elles-ils s'intègrent à la culture de l'entreprise. Le sexe n'est pas prioritaire. Mais, à mon avis, les entreprises doivent, lors du marketing des métiers (foires professionnelles, documents, homepage des associations, médias sociaux), mettre l'accent sur l'intérêt que pourraient trouver les filles aux métiers techniques et moins sur l'aspect général des métiers. Si, à ce moment-là, elles sont conquises par les métiers techniques, elles trouveront également plus facilement des places d'apprentissage.

Etre une PME ou un grand groupe, cela change-t-il quelque chose ?

Indirectement oui. Les grandes entreprises publient souvent des annonces pour leurs places d'apprentissage vacantes. Elles peuvent ainsi mieux toucher la gente féminine. Les petites entreprises sont moins actives dans ce domaine. Il est, de ce fait, encore plus important que les associations prennent activement en compte les filles dans la promotion des métiers.

Les métiers de l'ingénierie. Quelles perspectives pour les filles ?



Philippe Grize

Directeur de la Haute Ecole Arc Ingénierie

D'année en année, on constate que le nombre de filles dans les filières de formation techniques n'augmente pas, stagnant entre 10 et 15 % des effectifs dans le domaine Ingénierie des HES, par exemple.

Et pourtant, les domaines techniques ont besoin d'un nouveau souffle que pourrait apporter un autre état d'esprit dans les industries manufacturières.

Tout le monde s'est accordé sur le fait qu'une nouvelle révolution industrielle est en marche et qu'elle aura des incidences profondes sur nos façons de concevoir, fabriquer et commercialiser les produits qui font la richesse du tissu économique suisse.

Cette révolution industrielle passe par une forte mise en relation; on parle d'interconnexion entre les entreprises actives dans une même chaîne de valeur. Le but est de rechercher de l'efficacité en se transmettant les informations pertinentes, en développant en commun, en partageant des infrastructures de production, en comprenant ce que veulent réellement les client.e.s et en organisant la logistique pour fabriquer les produits souhaités. En résumé, pour rendre efficace la création de valeur, il est nécessaire d'en minimiser les incohérences, souvent dues à un manque d'information ou à la fameuse phrase : « on a toujours fait comme ça »...

Ingénieuses ingénieures. Des actions de promotion

Séverine Guenot

Déléguée Egalité et Diversité de la Haute Ecole Arc Ingénierie



Les effectifs féminins étant très peu nombreux dans notre école, il est nécessaire et particulièrement intéressant de pouvoir démarcher en tant que déléguée à l'Egalité des chances. En effet, la Haute Ecole Arc Ingénierie a mis en place un pensum «Egalité et Diversité» de 15 % pour poursuivre une mission de promotion des filières techniques auprès des jeunes filles. Tout au long de l'année, nous proposons des actions destinées exclusivement aux filles afin de leur donner accès à une information complète

et adaptée que la société ne leur fournit pas naturellement. Il est temps et plus que nécessaire de contrer les clichés tels que « les filles sont nulles en maths », « les filles n'ont pas de logique », « les filles sont des littéraires », ou pire encore « la formation n'est pas nécessaire aux filles, futures mères au foyer »... Nous pouvons témoigner au travers du parcours des étudiantes de notre école que ces clichés sont dépassés et surtout n'ont aucune raison d'être ! Les filles évoluent parfaitement bien et de manière totalement égalitaire dans les formations techniques que nous proposons.

Les actions que nous organisons sont multiples. Il y a, par exemple, des « Info+lunch », séances d'informations dédiées aux filles déjà en formation CFC et/ou maturité techniques afin d'aborder avec elles la suite de leur cursus, les différentes possibilités qui leur sont offertes. Cette démarche permet notamment de répondre à leurs questionnements, à leurs interrogations en tant que futures femmes qui devront très certainement concilier vie de famille et vie professionnelle. Nous invitons aussi les jeunes filles à venir découvrir nos formations en leur proposant des ateliers propres à chaque filière. Nous participons à la journée annuelle « Futur en tous genres » qui permet aux écolières de découvrir et d'expérimenter divers ateliers pratiques et ludiques à la HE-ARC Ingénierie. Nous collaborons également activement aux actions proposées par le Bureau de l'égalité du canton du Jura, telles que les ateliers-stages « Techno'filles ».

Il est important de préciser que je suis très heureuse de pouvoir partager toutes ces actions avec nos étudiantes, qui dédient volontiers du temps à cette cause en faisant part de leur propre expérience aux écolières et apprenties. Ce partage est très constructif et très enrichissant pour les jeunes filles. En ce qui me concerne, il m'est vraiment facile et très naturel d'œuvrer pour la promotion des métiers techniques auprès des filles. Je souhaite à toutes les femmes de ressentir la même satisfaction et le même bonheur que je ressens en exerçant simultanément mon métier de professeure de mathématiques et mon 2^e métier qui est celui de maman de 3 enfants.

Et si justement on réussissait à faire différemment grâce à un apport de la gent féminine dans le monde industriel ? Pour construire ces nouvelles relations humaines qui conditionneront la réussite de l'industrie suisse dans les changements qu'elle va subir, ne pourrait-on pas s'appuyer sur la force des femmes ? Rien ne l'empêche dans le fond, mais alors pourquoi y a-t-il aussi peu de vocation technique chez les filles ?

L'éducation, les mères, les pères, les professeur-e-s, les recruteurs, bref, tout peut être questionné et on ne trouvera que des exceptions qui confirment la règle. Il existe une réticence culturelle profonde, probablement involontaire, qui empêche les jeunes filles de se projeter dans le monde technique ou scientifique.

Comment changer cet état de fait et, comme dans la médecine, passer de 30 % de femmes médecins dans les années 1990 à 60 % annoncés à partir de 2020? En allant au plus tôt expliquer aux jeunes filles quel plaisir il peut y avoir à donner vie aux idées, à les transformer en produits, beaux, précis, avec cette image de qualité suisse que le monde entier nous envie, en leur expliquant qu'elles n'ont pas à se sentir gênées parce qu'elles sortent de la

voie souvent tracée par leur environnement familial et scolaire.

Il est urgent de leur dire que les industries ne sont plus des lieux sombres et contraignants, que l'environnement de travail a changé et qu'il va de plus en plus ressembler à ce que nous renvoient des sociétés comme Google ou Logitech, avec de la créativité à tous les niveaux, et où les relations interpersonnelles sont la clé du succès, et qu'elles, en tant que femmes, ont définitivement leur place dans ce nouveau monde industriel.

Nous devons faire rêver pour qu'une révolution culturelle nous permette de réussir notre révolution industrielle inéluctable!

Ambassadrices égalité du domaine Ingénierie & Architecture de la HES-SO

En septembre 2016, la HES-SO a lancé un programme « d'ambassadrices égalité » qui promeut les métiers techniques auprès des femmes sur le portail www.ingenieuse.ch et sur les réseaux sociaux. Deux étudiantes de la HE-Arc Ingénierie, engagées dans ce cadre, évoquent leur mission.

Qu'est-ce que l'égalité des chances ?

Gwendoline Erard, étudiante en microtechniques

L'égalité des chances, c'est permettre à toute personne, quels que soient ses origines et son genre, d'avoir les mêmes cartes en main que les autres. C'est expliquer qu'être différent-e-s ne signifie pas être moins compétent-e-s. C'est montrer que ce sont nos choix qui nous définissent.

Pourquoi si peu de filles dans les métiers de l'ingénierie ?

Stéphanie Jacot, étudiante en industrial design engineering

C'est très mystérieux qu'il n'y ait pas plus de filles dans des domaines de l'ingénierie. Peut-être que c'est la peur de l'échec qui nous cantonne toujours aux mêmes domaines. On ne devrait pas avoir peur d'essayer, de sortir de sa zone de confort et de faire preuve de curiosité ! A mon avis, notre modèle est un peu périmé. On fonctionne avec des attentes très rigides et, trop souvent, on s'attend à ce que des jeunes de 16 ans sachent quel métier elles-ils vont exercer pour le reste de leur vie. Ce n'est pas très réaliste.

Être ambassadrices pour l'égalité des chances, en quoi cela consiste ?

SJ C'est une façon sympathique et accessible de présenter ce que l'on fait et donc d'amener potentiellement plus de recrues féminines dans les rangs des ingénieur-e-s. Ce rôle d'ambassadrice égalité m'a souvent amenée à me questionner sur mon parcours, parce que tout n'est pas facile. Néanmoins, à la question fondamentale « pourquoi je fais ça ? », la réponse est : « parce que c'est fait pour moi ! ». Malgré le fait que ce n'est pas acquis, loin de là. Mais, avant d'avoir essayé, je n'en n'avais aucune idée. Parce que notre imagination est trop limitée pour ça et qu'il faut essayer pour de bon et pas seulement se projeter mentalement, prendre peur, pour souvent finir par décourager !

GE En tant qu'ambassadrice pour l'égalité des chances engagée par la HES-SO, mon rôle est de montrer mon quotidien d'étudiante en ingénierie et de proposer ma filière d'études aux filles. En effet, en ingénierie, les élèves sont en grande majorité des garçons. Souvent les filles n'envisagent même pas cette voie ou sont empêchées de la suivre ; une peur de quelque chose qui n'a pas l'air d'être fait pour nous ou des parents qui refusent que leur petite fasse un « métier d'hommes ». C'est dommage, car l'ingénierie, c'est aussi un partage d'idées, de concepts, de visions différentes. Et sans individus différents, une pléthore d'idées passent à la trappe, jamais pensées. Je ne cherche pas à obliger des femmes à venir s'investir dans un domaine technique si elles n'en ont pas envie. Ce que j'aimerais, c'est qu'elles puissent au moins l'envisager et que les mentalités changent, car il n'y a pas de « métiers d'hommes » comme il n'y a pas de « métiers de femmes ».

Pourquoi vous engagez-vous comme ambassadrices pour l'égalité des chances ?

GE J'ai voulu être ambassadrice pour l'égalité des chances car, pour moi, c'est important que chacun puisse faire ce dont elle/il a envie. Il ne devrait pas y avoir de barrières érigées par le genre ou les origines. Je veux que les mentalités changent et je veux faire partie intégrante de ce mouvement.

SJ Au vu de la stagnation de la représentation féminine dans les métiers techniques, on est en droit de se questionner. Des mesures ont été prises, mais les résultats tardent à s'améliorer, et le secteur de l'industrie va en pâtir. Parce qu'avoir une équipe de travail mixte, ce n'est pas seulement une photo de fin d'année un peu plus glamour, c'est des compétences différentes qui s'ajoutent à l'équation et, donc, plus de performances. Personnellement, être impliquée dans un domaine qui compte, avec des débouchés et de réels impacts sur notre société, m'enthousiasme plus que tout !

De l'École des métiers techniques à la Haute Ecole Arc Ingénierie



Interview de Sarah Groell
étudiante en informatique

Faut-il être une geek pour étudier l'informatique?

Non, c'est d'ailleurs le message que j'essaie de faire passer lors des « Journées découvertes » auxquelles je collabore avec mon école, la HE-Arc ingénierie, en apportant mon témoignage aux écolières. Je ne me suis jamais considérée comme « une fille de la technique ». Je me sens parfois à des kilomètres de certains camarades, qui passent beaucoup de leur temps libre à bidouiller leurs ordi, à jouer, qui vivent l'informatique pleinement. Malgré cela, j'adore ce que je fais et je m'en sors bien.

Alors comment êtes-vous arrivée en études de bachelor en informatique?

A la fin de l'école secondaire, j'étais indécise sur ce que j'allais faire par la suite. J'avais plutôt des bonnes notes et pensais aller au lycée en me disant que je gagnais trois ans de plus pour savoir quoi faire. Tout le monde était content, sauf ma maman. Elle avait besoin que j'aie une ligne directrice et m'organisait des stages dans tous les domaines de la santé. Mais aucun ne m'inspirait vraiment. Après de nombreux stages, un peu irritée par mon manque d'enthousiasme, elle me lance: « Eh bien, tu iras faire un stage à l'École des métiers techniques », un peu comme une punition. Et là, ce fut la révélation ! Après avoir obtenu mon CFC en informatique, j'ai fait une maturité professionnelle. Parmi toutes les possibilités qu'offre l'informatique, ce qui me plaît, c'est le développement. Pour cela, il fallait poursuivre les études. J'ai aussi très envie de coupler l'informatique à un autre métier. Cela permet d'élargir le champ de vision; on doit comprendre les besoins du métier pour lequel on met en place des programmes. Le domaine de la santé m'intéresse. Peut-être un lien inconscient avec les attentes maternelles ?

Quelles étaient les réactions de votre entourage lorsque vous avez choisi la filière technique?

Mon papa, ingénieur en électrotechnique, était ravi. Par contre, ma décision de faire un apprentissage a

été parfois mal prise par certains profs, pour qui je devais aller au lycée. Je n'ai pas compris ces réactions à l'époque et je trouve dommage ce manque de valorisation des apprentissages. A part une remarque très désobligeante sur mon intégration dans une école majoritairement masculine, les réactions de mes camarades portaient plus sur le fait que nos chemins se séparaient.

Y avait-il beaucoup de filles dans vos classes?

Pendant l'apprentissage, j'étais la seule fille. Cela s'est très bien passé pour moi. Mais, je me souviens de l'impression bizarre de la première fois où je suis entrée dans le vestiaire pour la leçon de gym: il était vide et entièrement à ma disposition. Avant de commencer, j'avais quelques appréhensions, notamment de ne pas être intégrée de la même manière que je l'étais au collège. Cela n'a pas été le cas. Au contraire même. On est souvent au centre de l'attention. Ce qui peut être dérangeant, surtout si on est bonne élève; on devient le point de référence. Nos notes seront remises en cause par les camarades, avec le prétexte qu'une fille est favorisée par les enseignants. C'est vrai que ces derniers sont bienveillants. Cela pouvait me gêner parfois, mais j'ai un fort caractère et je le faisais savoir. Actuellement, en 3^e année de bachelor, nous ne sommes que deux, alors que nous étions cinq filles en première année.

Que pensez-vous des actions de promotion des métiers techniques pour les filles?

L'égalité des chances me tient à cœur, car je l'ai vécue de l'intérieur. Je comprends très bien qu'à l'âge où il faut choisir une formation on ne sait pas quoi faire. Aux écolières que je rencontre, je dis qu'il faut garder en tête ce qu'elles ont vu et que cela peut les aider dans leur choix. Mais, je pense qu'avec la formule des « Journées découvertes » (sur inscription et durant les heures de cours), on ne touche pas assez de filles et surtout que c'est trop tard. Il faudrait faire des actions en amont pour éveiller l'intérêt aux métiers techniques.

Mise en perspective

Les défis de l'égalité dans l'éducation, la formation... et le travail

Farinaz Fassa, Professeure

Centre en études genre – Observatoire de l'éducation et de la formation,
Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne



Cette 17^e édition *d'égal à égalE!* revient sur l'une des questions les plus débattues lorsqu'il s'agit de parler des carrières des femmes et de la scolarité des filles (Fassa, 2016). Consacrée à l'action menée depuis cinq ans par le Bureau de l'égalité du Canton du Jura afin d'attirer les filles vers les métiers techniques, elle permet de préciser quels sont les enjeux de la ségrégation horizontale dans le monde du travail, mais elle suscite également une réflexion sur la ségrégation verticale et une autre sur les politiques d'égalité et ce qui contribue à en dessiner les contours.

La très grande force du projet « Les métiers techniques au féminin » réside dans sa volonté d'impliquer tous les acteurs et actrices des formations techniques, mais aussi les professionnelle·s des métiers vers lesquels on aimerait que les filles puissent se diriger. Qu'il s'agisse de chef·fe·s d'entreprise, de responsables de filières de formation techniques ou de responsables de projets tendant à rendre plus paritaires les métiers techniques, l'engagement de l'ensemble des personnes sollicitées pour réaliser ce numéro est tangible et leur volonté de faire de la place aux filles dans les formations techniques fait extrêmement plaisir à constater. Tous ces acteurs et ces actrices sont convaincu·e·s que rien ne devrait exister qui limite les projets professionnels. Ils et elles ont raison : aucune compétence naturelle ne prédestine les femmes à travailler dans les secteurs de la santé, de l'éducation ou des soins à la personne comme aucune qualité naturelle ne voue les garçons à travailler dans les métiers techniques ou du bâtiment.

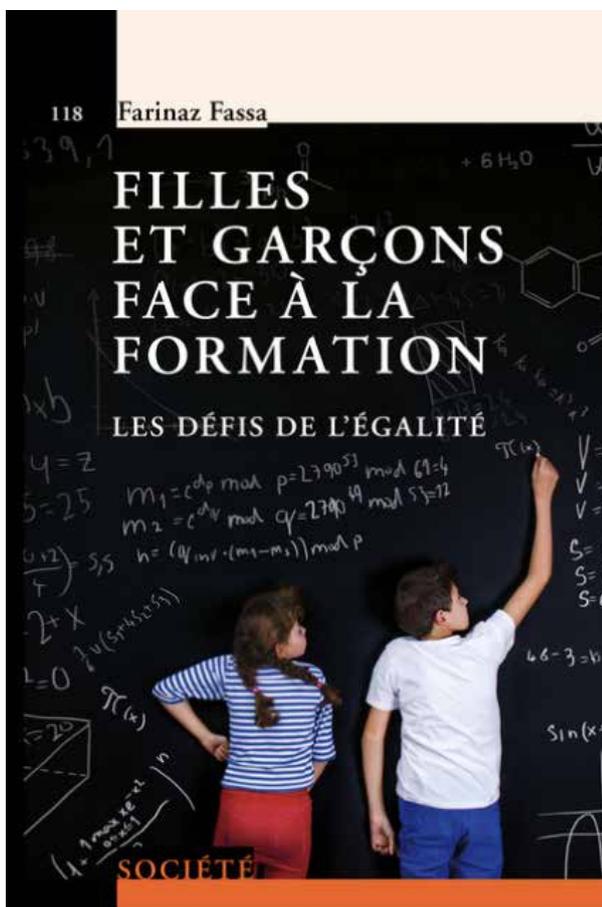
Et pourtant, comme le remarque ici Andréas Häfeli, chef du Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire, les métiers sont très sexués et les jeunes des deux sexes ne se projettent que difficilement dans un secteur professionnel dans lequel l'autre sexe travaille majoritairement. Les très jeunes filles sont toutefois plus enclines à s'imaginer actives dans des professions atypiques que ne le sont les garçons, mais elles mettent moins souvent leurs projets en œuvre

jusqu'au bout. L'enquête menée dans le cadre du PNR 60 sur les aspirations professionnelles montre ainsi que 19.1 % des filles ont des aspirations professionnelles atypiques alors que ce n'est le cas que de 6.7 % des garçons de 13 à 15 ans, d'autres travaux signalant que quelques années plus tard, la tendance s'est inversée et que les filles ont souvent opté pour des « choix de compromis » et rejoint les bataillons se dirigeant vers les métiers féminisés (plus de 70 % des effectifs d'un secteur professionnel).

De tels éléments nous mènent à interroger les axes du projet « Les métiers techniques au féminin », car ils suggèrent qu'il ne suffit pas de faire « découvrir » aux filles la possibilité de s'engager dans une voie considérée comme typiquement masculine, ni même de sensibiliser aux stéréotypes de sexe. Ils mènent à penser que ce sont les conditions effectives de la formation et des métiers sur lesquelles il s'agit d'intervenir. Et l'on ne peut que louer les liens faits avec des entreprises demandeuses d'une main-d'œuvre qualifiée et susceptibles d'embaucher des filles pour subsister dans un monde de plus en plus globalisé, même si l'on souhaiterait que leur engagement aille plus loin et se fonde aussi sur le principe de justice qui met les femmes à égalité avec les hommes. S'il s'agit bel et bien de contrer des représentations négatives des femmes dans les métiers techniques, il s'agit aussi de répondre concrètement et par des mesures spécifiques à la question de la pénibilité liée à la situation minoritaire des femmes dans les métiers techniques, mais aussi à celles qui se posent ultérieurement, de l'égalité des salaires ou des possibilités de carrière dans des domaines dont les femmes ont jusque-là été exclues.

Les témoignages cités dans ce numéro *d'égal à égalE!*, notamment celui de Laura Barthe, disent non seulement le courage dont ont dû faire preuve ces jeunes femmes à tous les stades de leur formation, mais aussi à quel point la course d'obstacles se poursuit dans leur vie professionnelle, faute de mesures qui traduisent dans des faits les

volontés égalitaires des entreprises: « Car, à la fin de mon apprentissage, j'ai été engagée dans une entreprise où on m'a bien fait comprendre ce qu'on pensait des filles, qu'il fallait que je me contente de ce qu'on voulait bien m'accorder. » (Emilie Zahnd). Ceux que nous avons enregistrés lors d'entretiens avec des enseignant-e-s de la Formation professionnelle initiale vont aussi malheureusement dans ce sens: «... les quelques filles qu'on a [en formation], on arrive à les dégoûter au point que, si elles ne partent pas en dépression avant les quatre ans de l'apprentissage, c'est un miracle. Et on ne sait plus comment faire, et on a cette culture métier qui n'est pas du tout prête. » (H, enseignant professionnel dans une école à plein temps, branche technique).



Les difficultés relevées ne sont pas normales; elles me paraissent même tout à fait intolérables et contreviennent à la loi sur l'égalité. Elles mettent en évidence la nécessité d'intervenir dès le plus jeune âge pour contrer les stéréotypes de sexe. Si l'on veut que « choix » du métier et « sexe » ne soient plus appariés selon des lignes immuables et que les métiers techniques puissent se conjuguer au féminin, il faudrait intervenir en amont de la formation professionnelle et de manière régulière, par exemple, à l'école obligatoire. Faite ainsi, la sensibilisation à l'égalité entre les sexes peut

déboucher sur une véritable prise de conscience, mais aussi sur des modifications de pratiques dans les milieux professionnels. Ne pourrait-on imaginer par exemple que les entreprises s'engagent aussi à respecter l'égalité salariale et à offrir des perspectives de carrière alléchantes aux jeunes femmes qui ont choisi de travailler dans le monde des techniques? On sait en effet que l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste important et qu'il tend à croître dans les positions de responsabilité et de prestige. Or, si l'on veut des filles dans les métiers techniques, il faut aussi les imaginer dans des positions de cadres et prendre en compte leur capacité à faire des choix stratégiques et informés. Leur signaler que le courage dont elles doivent faire preuve pour entreprendre des formations techniques sera payé de retour au cours de leur vie professionnelle, que leur seront données les conditions permettant de s'épanouir au travail et dans la vie de famille; cela peut emporter la décision. Mais, pour ce faire, il faudrait, par exemple, également que le congé paternel soit promu: ainsi, les hommes et les garçons pourraient imaginer que les tâches éducatives sont aussi les leurs et leur courage face aux « choix » atypiques serait aussi mis à l'épreuve. On peut même rêver et penser que, dans ce cas, les carrières interrompues ou le temps partiel « choisi » pour s'occuper de la famille ne seraient plus sanctionnés.

Références citées

- Carvalho Arruda, C. (2014). Des aspirations toujours typiquement sexuées ou atypiques? In Guilley, E. et al. *Maçonne ou avocate: rupture ou reproduction sociale?* Genève, SRED.
- Fassa, F. (2016). *Filles et garçons face à la formation. Les défis de l'égalité*, Lausanne: Presses Polytechniques et universitaires (Le Savoir Suisse 118).

d'égal à égale!

Cette publication vous intéresse ?

Adressez-nous un courriel à egalite@jura.ch en mentionnant vos coordonnées ou remplissez le coupon ci-dessous et retournez-le à l'adresse indiquée. La publication est gratuite.



Affranchir
s.v.p

Oui, je désire recevoir les prochains numéros d'égal à égalE!

Veuillez noter mon changement d'adresse

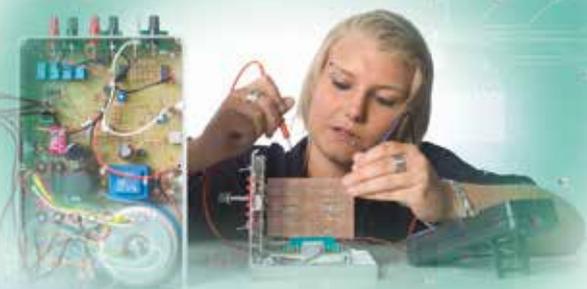
Nom :

Prénom :

Rue :

NPA Localité :

Déléguée à l'égalité
2, rue du 24-Septembre
2800 Delémont



d'égal à égale!

DÉLÉGUÉE À L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DE LA RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

2, rue du 24-Septembre - CH 2800 DELÉMONT

T +41 32 420 79 00 - F +41 32 420 79 01 - egalite@jura.ch - www.jura.ch/ega