

## Femmes

Mieux connaître les opportunités de carrière et se créer un réseau hors de l'université, tels sont les objectifs du projet WIN destiné aux jeunes doctorantes

## A Bâle, un programme de mentorat unit une firme pharmaceutique et l'université

Fabienne Bogadi

Le constat n'est pas nouveau: l'économie manque de femmes aux postes de direction. En outre, les jeunes universitaires ont parfois de la peine, faute d'expérience, à se représenter les opportunités professionnelles existant hors du milieu académique. Et enfin, elles n'ont pas souvent l'occasion de confronter leurs compétences à la réalité du terrain. Afin de pallier ces lacunes, l'Université de Bâle et le groupe pharmaceutique Novartis ont uni leurs efforts et mis sur pied un programme de mentorat destiné aux doctorantes désireuses d'élargir leurs horizons.

Cette démarche originale est née dans le sillage d'un projet des déléguées à l'égalité de la région bâloise, lancé en 1999 et qui visait à promouvoir la carrière des femmes dans tous les domaines. Baptisé WIN – *women into industry*, ce parrainage repose sur un principe simple: pendant une année entière, une jeune doctorante (*mentee* en jargon) est suivie et conseillée par un cadre ou un spécialiste du groupe pharmaceutique, qui lui décrit les carrières envisageables dans l'industrie pharmaceutique, lui présente les différentes fonctions et métiers de la branche, met à sa disposition son réseau de relations, la conseille, l'aide à rédiger une lettre de candidature ou lui organise une répétition de son futur entretien d'engagement. «En résumé, nous sommes des huissiers. Nous leur ouvrons les portes, déclare Ingrid Duplain, qui chapeaute le projet WIN, en tant que secrétaire du conseil d'administration du groupe. Car les parrains ne font pas tout. C'est à la jeune femme ensuite de prendre son téléphone et de fixer des rendez-vous avec les personnes qui l'intéressent.»

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, il ne s'agit pas en priorité pour l'entreprise pharmaceutique de recruter les jeunes talents féminins en friche. Seule une filleule a décroché un poste à 20% au sein de Novartis, une seconde a signé un contrat auprès d'une autre entreprise, et une troisième aurait été engagée, mais a dû refuser car elle quittera la Suisse prochainement.



Pia Etter, de l'Université de Bâle, et Martina Schwinger, de Novartis: «Nos filleules étaient clairement à la recherche d'un modèle à suivre: une femme cadre et mère de famille.»

WIN a démarré en mai 2001 et concerne 22 paires de mentors et mentee. Les candidates ont été recrutées par le biais d'annonces publiées au sein de l'université. Elles ont présenté un dossier de motivation, sur la base duquel la sélection s'est opérée. Les filleules proviennent de toutes les facultés. Parmi elles, on trouve bien entendu des scientifiques, biologistes, médecins, chimistes, entre autres. Mais pas uniquement: les ethnologues, historiennes, juristes et économistes sont également représentées pour moitié. «L'un de nos objectifs était aussi de montrer à nos dirigeants que les étudiantes en

sciences humaines avaient des qualifications très intéressantes. Même pour une industrie pharmaceutique», explique Martina Schwinger, coordinatrice du programme WIN chez Novartis. Car, ces dernières ont une appréhension différente de leur carrière et des problèmes: «Les scientifiques vont droit au but, elles sont plus concrètes. En revanche, leurs consoeurs des sciences humaines formulent des hypothèses, elles vivent très bien avec le fait de ne pas trouver de réponse et retombent sur leurs pieds. Cette vision large de la réalité est très enrichissante pour une industrie», réchérit Pia Etter,

coordinatrice de WIN auprès de l'Université de Bâle.

Quant aux mentors, tous cadres ou spécialistes, ils sont issus des départements les plus divers. Parmi eux, on compte des juristes, des scientifiques, des responsables du marketing, de la communication ou des ressources humaines, et un peu plus de la moitié sont des femmes. «La palette des métiers est très vaste, c'est une particularité des grandes entreprises. Ainsi, dans la mesure du possible, avons-nous essayé de faire correspondre les spécialités de chacun des partenaires», déclare Martina Schwinger. De nombreuses filleules ont émis le souhait d'être parrainées par une femme cadre et mère de famille. «Elles étaient clairement à la recherche d'un modèle à suivre», commente Pia Etter.

En décembre, les responsables du projet se sont réunis pour tirer un premier bilan, basé sur un questionnaire. Résultat: l'expérience s'avère concluante. Les relations personnelles entre mentor et mentee sont en général excellentes. L'échange d'expérience a été réel, et les doctorantes

déclarent avoir reçu toutes les réponses attendues quant aux opportunités de carrière et aux profils de poste existant dans l'industrie. De leur côté, le projet a permis aux parrains et marraines d'élargir leur réseau de relations par le biais des autres mentors. De nombreuses raisons de se réjouir donc. Cependant, il reste des points à améliorer: «Certaines jeunes femmes sont arrivées avec des espérances d'emploi assuré, souligne Martina Schwinger. D'autre part, certains mentors, parmi lesquels les plus haut placés, n'ont pas pu dégager suffisamment de temps pour s'occuper de leur pupille. Dorénavant, nous veillerons à choisir des mentors certes expérimentés, mais plus disponibles.»

A l'avenir, les responsables de WIN souhaitent répandre l'idée ailleurs en Suisse, auprès d'autres universités et entreprises. Néanmoins, le programme reste à affiner: «Ce n'est qu'un projet pilote, conclut Martina Schwinger. Nous avons encore beaucoup de points à améliorer. Mais pas trop, il faut qu'il reste évolutif. Si on le fixe dans un cadre trop précis, trop structuré, il risque de devenir terne, sans vie.» ■