

Carrière et enfants: aucun problème?

Helen Fricker a toujours assumé des tâches exigeantes dans sa vie professionnelle. Son exemple illustre bien les multiples possibilités professionnelles, même en ayant des enfants.

TEXTE MIRIAM DIBSDALE

Helen Fricker, vous êtes conseillère en stratégie au sein de Raiffeisen Suisse. Quel est votre parcours professionnel? Suite à ma formation d'enseignante, j'ai exercé mon métier pendant deux ans avant de poursuivre des études en psychologie. Dès la fin de mes études, j'ai pu commencer à travailler à temps partiel dans une grande banque, à Zurich en tant que formatrice en management. J'ai accepté, en parallèle, un poste dans une entreprise de conseil pour les banques où j'ai rapidement été responsable du secteur des évaluations du potentiel et des procédures d'évaluation.

Après la naissance de nos enfants, j'ai poursuivi mon activité au sein de l'entreprise de conseil et j'ai effectué en alternance un EMBA à l'université de Saint-Gall. Cette période a été très intense! Pour moi, il est important que je puisse apprendre et progresser en permanence. Il y a six ans, j'ai intégré Raiffeisen Suisse en tant que responsable du développement des cadres et des dirigeants.

Vous étiez responsable du développement d'un tout nouveau programme de management. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Ma mission consistait à développer une formation dédiée aux membres de la direction des Banques qui tenait compte des exigences en constante progression. La nouveauté, c'est d'avoir conçu une formation en collaboration avec l'IFZ, l'Institut pour services financiers de Zoug, de la Haute école de Lucerne, plutôt qu'un programme en interne. Le résultat est un cursus reconnu de niveau haute école spécialisée. Comme j'adore apprendre, j'ai également participé au premier cursus, en tant qu'étudiante, que j'ai d'ailleurs terminé.

Avez-vous également appris des choses, par votre rôle de mère, qui vous servent quotidiennement dans votre métier?

Ces deux fonctions demandent une certaine flexibilité. On a beau anticipé, nous devons toujours faire face à des enjeux imprévus de la vie quotidienne, et il faut savoir résoudre aussi bien les petites que les grandes crises. La crédibilité est également un point central. Si je dis quelque chose, il faut aussi que j'agisse avec cohérence. Avec les enfants, on a un retour rapide. Et actuellement, je suis confrontée à la période d'adolescence de mes enfants, ce qui me permet d'améliorer considérablement mes compétences en négociation.

Vous avez initialement fait des études de psychologie. Comment vos études vous soutiennent-elles dans votre position actuelle?

J'ai appris à formuler les questions, à les traiter de façon structurée et sous différentes perspectives. Techniquement, je me suis profondément heurtée aux comportements humains, ce qui me permet de pouvoir faire preuve d'une grande patience avec les autres. Je reste opérationnelle même dans les moments difficiles.

Aujourd'hui, vous êtes conseillère en stratégie et, depuis janvier, vous occupez une nouvelle position de responsable de marché. En quoi consiste votre activité?

Aujourd'hui, j'accompagne les conseils d'administration et les membres de la direction des Banques Raiffeisen pour l'élaboration de stratégies, et je mets en place des projets stratégiques, comme des fusions, en collaboration avec les responsables. En tant que responsable de marché, je vais suivre 30 Banques Raiffeisen environ, et je fais office de partenaire pour les conseils d'administration et les directions des Banques, sur des thèmes liés à la stratégie, la gestion bancaire et l'organisation.

Vous avez exercé avec succès différentes activités, avec et sans conduite. Quels étaient vos plus grands défis à relever?



Il est difficile de concilier son ambition professionnelle avec son rôle de mère.

Helen Fricker
Conseillère en stratégie, Raiffeisen

Il est difficile de concilier son ambition professionnelle avec son rôle de mère. J'aime énormément avoir des responsabilités et j'ai beaucoup de mal à travailler lorsque quelqu'un me dit ce que je dois faire. J'ai en effet besoin d'une certaine liberté dans mes activités. Pour cela, j'ai dû combattre et démontrer que, malgré les nombreuses exigences que je devais assumer en tant que mère, je pouvais faire preuve de flexibilité et de fiabilité dans mon activité professionnelle, et assumer des responsabilités.

Avez-vous dû, en tant que mère, vous repositionner professionnellement?

Jusqu'au début de cette année, j'ai toujours travaillé à temps partiel. Cela n'a jamais été un obstacle pour exercer

une activité professionnelle captivante. Je n'ai cessé de recevoir des offres intéressantes, surtout après l'obtention de mon EMBA, qui auraient toutefois signifié une augmentation de mon temps de travail. J'ai pris volontairement la décision de ne pas saisir ces opportunités en raison de ma situation familiale de l'époque.

Comment avez-vous réussi à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale?

J'ai l'énorme chance d'avoir pu compter sur le solide soutien de mes parents pour la garde des enfants. Il est également crucial de garder toujours un esprit critique sur ses propres exigences et de définir clairement ce qui est important pour soi et les choses auxquelles on peut renoncer. Si, après une journée de travail chargée et un dîner pris avec

les enfants, j'ai encore l'ambition de concocter un dessert pour la soirée de l'école, je sais que je n'y parviendrai pas, même en puisant dans mes dernières forces.

Vos enfants ont-ils l'intention de suivre vos pas?

Mes pas n'ont pas emprunté un chemin clairement tracé, vu que j'ai exercé différentes activités. Mon parcours professionnel n'était pas planifié à l'avance, j'ai saisi des opportunités, surtout quand j'ai pu apprendre de nouvelles choses. J'ai aussi renoncé à certaines opportunités. Mes enfants veulent tous les deux exercer une activité professionnelle et ils comptent déjà fermement sur moi pour garder leurs enfants.

Culture de la diversité

La mixité fonctionne. Promouvoir la transparence dans la culture de conduite, savoir reconnaître les pièges dissimulés au moment de prendre des décisions, et disposer de bonnes conditions-cadre sont les éléments clé pour créer une culture de conduite.

TEXTE MIRIAM DIBSDALE

Comme le disait autrefois Warren Buffett: «Invest like a girl» Il jouait ainsi sur le comportement différent des deux sexes en matière de risques. Selon lui, les femmes sont plus réticentes au risque que les hommes, mais elles ont plus de patience et entreprennent des recherches plus approfondies, afin de ne pas miser sur les tendances actuelles à l'aveugle. Les hommes, quant à eux, sont plus enclins à être spontanés, mais se fient également plus à des convictions et modèles existants. En associant ces différentes caractéristiques, on arrive à créer une équipe hétérogène, qui traite les problèmes de façon différente, propose des solutions plus nombreuses, et qui est donc plus fructueuse.

CRÉER UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

Selon une étude actuelle, émise par le Forum économique mondial (FEM), sur la quatrième révolution industrielle, les capacités à résoudre des problèmes complexes, l'esprit

critique et la créativité sont les facteurs de réussite de demain. Des équipes hétérogènes ont stratégiquement gagné en importance. Raiffeisen souhaite également pouvoir bénéficier d'une meilleure mixité. Le groupe bancaire aspire à une représentation des femmes aux postes de cadres à hauteur de 30%. «A partir de 30% environ, une minorité ne s'assimile plus, les modèles comportementaux stéréotypés disparaissent, laissant place au développement d'une dynamique de groupe plus bénéfique. L'ensemble du groupe ne forme donc plus une unité. Ce principe s'applique tant aux différences entre les hommes et les femmes, qu'à tous les aspects possibles, tels que la nationalité, la classe sociale, la langue, la formation ou la religion», déclare Caroline Schmuck, responsable Diversity & Inclusion auprès de Raiffeisen Suisse.

UN ENVIRONNEMENT ATTRAYANT

L'implication durable de la diversité est une composante clé de la culture d'entreprise au sein de Raiffeisen. Les conditions cadres pour y parvenir sont mises en place: afin d'offrir la plus grande liberté possible à ses collaborateurs, une flexibilité au niveau du temps de travail et le télétravail sont proposés. Il est également possible d'assumer des postes de direction à temps partiel, et la démarche est simple pour obtenir un congé sans solde. Un congé maternité ou paternité avec un nombre de jours supérieur à celui prescrit par la loi soulage les parents qui travaillent. Les femmes sont en outre soutenues dans leur vie professionnelle, grâce à une garantie de retour,

Le déploiement de l'égalité des chances est une tâche de conduite.

afin qu'elles puissent revenir à une position adaptée, suite à leur congé maternité. La condition est un retour à 60%. Par ailleurs, la base féminine des talents est renforcée par l'offre du programme Raiffeisen Women 3.0. Font notamment partie de cette offre, les partenariats avec les réseaux féminins de Swiss Business et Business Professional Woman, qui proposent de très bonnes plateformes pour les relations interentreprises.

LA CULTURE DE CONDUITE EST QUANTIFIABLE

Le déploiement de l'égalité des chances est une tâche de conduite. Raiffeisen a notamment mis en place deux autres points importants, en plus des conditions-cadre, afin de renforcer, stratégiquement, l'intégration de la diversité. Transparence et expertise des biais cognitifs. Raiffeisen soutient l'Institut de recherche en management international de l'Université de Saint-Gall pour la création d'un Competence Center for Diversity & Inclusion (CCDI). Dans le cadre de ce partenariat, une



+ Comment le cerveau traite la complexité

Le cerveau interprète le monde avec ses expériences acquises, sa mémoire et la situation actuelle. Afin de pouvoir faire face au flux d'informations et à la complexité, le cerveau a besoin de ce que l'on appelle des biais cognitifs: pratique de déviations mentales. Nous sommes nous-mêmes la masse de tous les éléments. L'intelligence n'est pas un bouclier. Citons quelques exemples ci-après:

Effet de mini-moi: Nous portons un jugement sur les personnes qui nous ressemblent de manière positive, nous nous focalisons sur la similarité, et recherchons activement les erreurs chez notre interlocuteur.

Effet de halo: L'impression générale d'une personne s'inscrit dans un seul et unique élément.

Première impression: C'est la première impression qui compte et elle voile les informations complémentaires.

Rapid Cultural Fit: Cette notion signifie tout simplement que le courant passe.

analyse est réalisée chaque année, sur la base de données anonymes, dressant le bilan sur la culture de conduite. Elle permet de promouvoir la transparence et présente les mesures en termes de diversité, d'ores et déjà mises en place avec succès, et celles qui nécessitent d'être encore développées. Sur la base de ces résultats, les dirigeants sont sensibilisés et formés de façon ciblée.

Afin de contrecarrer ces biais cognitifs, cette préférence inconsciente et les préjugés rapides qui en découlent, Raiffeisen propose, sous la thématique intitulée «Vive la différence – Conduite de demain», différentes manifestations dédiées aux décisionnaires, aux cadres et dirigeants, ainsi qu'aux professionnels des ressources humaines. «Nous profitons tous du savoir de la pensée et du comportement inconscient stéréotypés, qui se manifestent notamment dans les tâches quotidiennes d'un dirigeant lors des processus de décisions, comme l'estimation des risques, l'évaluation des performances, du potentiel de ses collaborateurs, ou dans des situations de recrutement. Se connaître soi-même et savoir mieux identifier les éventuels pièges mentaux, ou faire semblant, dans certaines circonstances, sont des éléments indispensables à la conduite de demain», déclare Caroline Schmuck.