

# Promotion de la diversité, une richesse des employeuses modernes

Julia Pagel (48 ans) est originaire d'Allemagne et travaille chez Losinger Marazzi depuis 2006. Cette architecte et maman de deux filles est directrice technique pour la Suisse alémanique. Elle est également responsable, au sein de l'entreprise, de la stratégie climatique dont l'objectif est la réduction des émissions de carbone.

## Julia Pagel, vous occupez un poste de direction chez Losinger Marazzi. Quelles ont été les étapes clés de votre carrière ?

Architecte de formation, j'ai d'abord travaillé dans le domaine de la planification au sein d'un bureau d'architecture, puis je suis partie à l'étranger, notamment en Espagne et en Malaisie. Plus tard, j'ai décidé de quitter la planification architecturale car j'aspirais à un domaine plus large. J'ai été attirée chez Losinger Marazzi par le fait qu'une grande partie des projets immobiliers est développée par l'entreprise et nécessite donc une pluridisciplinarité de métiers et des connaissances. Grâce à cet environnement et à ma curiosité, j'ai pu naturellement évoluer professionnellement dans différents métiers. Aujourd'hui encore, je cherche à acquérir d'autres connaissances et l'entreprise m'offre cette opportunité. En effet, la mobilité fonctionnelle fait pleinement partie de la culture d'entreprise de Losinger Marazzi et du groupe Bouygues. Cela permet aux personnes d'être soutenues lorsqu'elles souhaitent s'engager et se former dans un autre métier.

## Qu'aimez-vous le plus dans votre métier ?

La diversité des tâches et des projets. J'apprécie également le contact avec les partenaires et avec mes collègues. En règle générale, nos projets sont réalisés en mode collaboratif. Chez Losinger Marazzi, qui est une développeuse immobilière et une entreprise totale, nous devons trouver des solutions à des défis divers et variés. À titre personnel, j'aime pouvoir travailler autant de manière opérationnelle que stratégique. D'ailleurs, dans mon quotidien, j'ai la co-responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie climatique de Losinger Marazzi, un pilier de notre stratégie d'entreprise. C'est fascinant de pouvoir réfléchir tous les jours et trouver des réponses à la question : Comment mettre en œuvre des solutions concrètes dans le cadre de nos projets immobiliers pour répondre aux enjeux climatiques ?

## Vous travaillez à temps partiel. Ça a l'air bien en théorie, mais qu'en est-il dans la pratique et au quotidien ?

Dans la pratique, c'est également génial. Après la naissance de ma première fille en 2009, j'ai réduit mon temps de travail de 100 à 60% pendant plusieurs années. Malgré cela, j'ai pu occuper des postes à responsabilités en tant que manager et coordinatrice de la planification. Désormais, je travaille à 80% et j'occupe un poste de direction.

## Quelle est l'importance de la diversité au sein de l'entreprise ?

En tant qu'entreprise responsable, Losinger Marazzi a mis en place des outils et procédures de recrutement et de développement pour une meilleure égalité des chances, complétés par des formations dédiées à toutes et tous afin de combattre les préjugés. Nous avons la conviction que la diversité qu'elle soit de genre, de génération ou de parcours professionnel est une richesse qui nous permet d'évoluer dans une ambiance de partage et d'innovation. Cette richesse est bénéfique au quotidien.

## Qu'en est-il de la proportion de femmes ?

Quand j'ai commencé chez Losinger Marazzi il y a 15 ans, il n'y avait que peu de femmes conductrices de travaux. Aujourd'hui, la répartition hommes-femmes est beaucoup plus équilibrée sur nos chantiers. Les choses ont bien évolué et nos processus en matière de ressources humaines vont dans le même sens. Je voudrais profiter de l'occasion pour mentionner Welink, un réseau interne de femmes organisé par des femmes, et ce pendant les heures de travail. Il permet aux femmes – et aux hommes – d'échanger et de se soutenir mutuellement.

## Malgré tout, quand on a des enfants, on sait qu'on peut être amenée à devoir s'absenter à court terme...

Ça n'a jamais été un problème. Tant mes supérieurs hiérarchiques que mes collègues se sont montrés très compréhensifs et bienveillants. Ça fait partie de la culture d'entreprise chez Losinger Marazzi. En plus, c'est une simple question d'organisation et une relation donnant-donnant. D'ailleurs, il y a aussi des hommes qui travaillent à temps partiel chez nous.

## En tant que mère, de quels avantages avez-vous concrètement bénéficié chez Losinger Marazzi ?

Je trouve que le compte épargne-temps est très intéressant. Il permet aux collaborateurs et collaboratrices « d'accumuler » des jours de vacances excédentaires ou de transformer une partie de leur rémunération, comme le 13<sup>ème</sup> salaire, en jours de congé supplémentaires et de pouvoir ainsi s'absenter plus longtemps tout en restant rémunéré. Cela m'a permis de prolonger mon congé maternité. En plus, le personnel de Losinger Marazzi bénéficie d'une allocation pour les vacances d'été, de primes d'ancienneté, d'une aide pour trouver des solutions de garde pour les enfants ainsi que

de la possibilité de télétravailler. Le télétravail était d'ailleurs déjà pratiqué avant la pandémie du Covid.

## Par quels autres moyens l'entreprise favorise-t-elle le bien-être des femmes au travail ?

Par différentes mesures mises en place autant pour les femmes que pour les hommes. Nous avons par exemple la possibilité de travailler à temps partiel et à domicile. Des opportunités permettant d'allier vie privée et vie professionnelle.

Une spécificité liée aux femmes est la gestion du retour au travail après la maternité. Là aussi, la hiérarchie est sensibilisée et formée à la gestion du retour. Ceci afin d'éviter de sous-employer une collaboratrice motivée et qui souhaiterait continuer d'évoluer dans sa carrière.

Pour moi, la promotion de la diversité ainsi que la flexibilité dans l'organisation du travail sont les outils d'une entreprise moderne permettant à ses collaboratrices et collaborateurs

“ La possibilité de gérer une grande partie de mon temps de travail de manière autonome m'a permis d'être présente pour mes filles tout en continuant à évoluer professionnellement au sein de Losinger Marazzi. ”



d'allier vie privée et vie professionnelle. Losinger Marazzi propose une variété de modèles de travail permettant à chacun et chacune de s'organiser selon ses besoins et de pouvoir s'épanouir professionnellement tout en ayant une vie privée équilibrée.

## Comment complétez-vous la phrase suivante ? Pour moi, les principales raisons pour lesquelles je travaille chez Losinger Marazzi sont...

...Les possibilités d'évolution professionnelle et les perspectives !

## Comment voyez-vous votre avenir et celui de Losinger Marazzi ?

Regarder vers l'avenir et savoir répondre aux exigences du marché de demain est vraiment une priorité de l'entreprise. Cela signifie anticiper les besoins du futur et se positionner sur le marché en tant qu'employeuse moderne. C'est ce que nous faisons au travers de notre stratégie climatique par exemple. Toute entreprise dans notre secteur doit se demander : Quels seront les besoins futurs en matière de bâtiment ? Quelles sont les possibilités techniques innovantes dans la réalisation de projets ? Ce sont ces questionnements qui nous inspirent et nous motivent au quotidien.

Interview Kevin Meier & Andrea Tarantini



## Losinger Marazzi: une employeuse attractive

Quelques bénéfices pour les collaboratrices et collaborateurs en un coup d'œil :

- Développement professionnel au sein de l'entreprise par la mobilité interne et la formation continue régulière
- Télétravail, possibilité de gérer individuellement jusqu'à 40% du temps de travail
- 20 jours de congé de paternité
- Avantages flexibles
- Diversité vécue
- Promotion de la santé
- Soutien aux solutions de garde d'enfants