

Les femmes et les professions techniques

La carrière des femmes ingénieurs se heurte souvent à la culture d'entreprise

Dans les professions techniques, femmes et hommes ne sont pas logés à la même enseigne. Une étude du Fonds national met en évidence les motifs qui font obstacle à la carrière des femmes en entreprise. **Par Anja Umbach-Daniel**

À ce jour, la technologie et l'informatique restent les domaines d'activité les plus masculinisés de Suisse. Depuis les années 1970, de nombreuses théories et études empiriques mettent en cause la socialisation familiale et scolaire pour expliquer la sous-représentation des femmes dans les professions techniques. Par conséquent, l'encouragement de la relève féminine s'efforce aujourd'hui en priorité de développer les compétences techniques des filles et des jeunes femmes et de décupler leur intérêt pour ces domaines.

Les données de l'étude

Parallèlement à ce chantier d'encouragement de la relève, il importe également de s'intéresser au phénomène «leaky pipeline». Pourquoi le système éducatif et le monde du travail négligent-ils les femmes dans les métiers de l'ingénierie en Suisse? Dans le cadre du programme national de recherche PNR 60, le bureau de recherche Rütter + Partner a mené une étude intitulée «Les femmes dans les métiers d'ingénieur – recherchées et respectées?». Ce projet de recherche examine à la loupe la situation professionnelle et les possibilités d'évolution des femmes ingénieurs. Les conclusions de l'étude sont le fruit de l'analyse d'études de cas de dix grandes entreprises et PME, ainsi que des informations issues des sondages menés auprès des diplômées par l'Office fédéral de la statistique (OFS) et d'une enquête représentative conduite auprès d'élèves des deux écoles polytechniques fédérales et de diverses hautes écoles spécialisées.

Pour les femmes et les hommes ingénieurs, l'entrée dans la vie active est plus facile que pour d'autres catégories

de professions. Vu la pénurie de professionnels, les titulaires de diplômes des filières techniques des hautes écoles sont une denrée rare sur le marché du travail: leur taux d'emploi est nettement supérieur à celui d'autres spécialités, tandis que leur taux de chômage est nettement inférieur. Des données objectivement mesurables sont cependant plus positives pour les femmes que pour les hommes en comparaison à certaines estimations subjectives: un an après l'obtention du diplôme, 24 pour cent des femmes diplômées des écoles polytechniques fédérales et 30 pour cent des diplômées de hautes écoles spécialisées indiquent avoir rencontré des difficultés à trouver un emploi à l'issue de leurs études – contre 22 pour cent et 20 pour cent des hommes. Selon environ un tiers des diplômées de l'EPFZ et de l'EPFL, ainsi qu'un quart des femmes ingénieurs issues d'une HES, ces difficultés seraient liées à leur sexe.

Les diplômées ont par ailleurs confirmé un certain nombre de conclusions classiques de la recherche sur les genres: dès le début de carrière, les femmes ingénieurs occupent plus souvent des postes à temps partiel que leurs homologues masculins et s'occupent majoritairement des enfants au sein de la famille. De même, en termes de position professionnelle et de rémunération, l'écart entre les sexes se creuse dès les cinq premières années d'exercice: les femmes occupent moins souvent que les hommes des tâches de direction et elles gagnent moins. Enfin, les femmes ingénieurs quittent fréquemment l'industrie et les grandes entreprises au cours des cinq premières années pour rejoindre des PME, des entreprises pu-

bliques ou se mettre à leur compte. Ces tendances continuent de s'amplifier au fil de la vie professionnelle.

La culture d'entreprise privilégie les hommes

D'où proviennent ces inégalités entre genres, qui ne devraient même pas exister selon les responsables du personnel et les dirigeants? Ces derniers estiment que l'égalité des chances est déjà largement garantie dans leurs entreprises et que le recrutement du personnel doit exclusivement se baser sur les performances et les compétences.

Il faut faire abstraction de la vision explicitement formulée par les responsables hiérarchiques et RH, afin de chercher plus loin, notamment en examinant un certain nombre d'a priori – historiquement bien ancrés dans les esprits – sur deux questions: qui peut faire carrière dans une entreprise et comment?

On constate ainsi que les obstacles à l'épanouissement professionnel des femmes sont de deux types: d'une part, les responsables du personnel et les dirigeants attribuent aux femmes des caractéristiques stéréotypées de personnalité, d'aptitude et de comportement, qui sont en contradiction avec toute ambition de carrière. D'autre part, en raison de leurs obligations familiales, de nombreuses femmes possèdent un cursus professionnel atypique par rapport aux collaborateurs masculins de l'entreprise.

Dans l'industrie suisse, trois aspects de culture d'entreprise limitent notamment les opportunités de carrière des femmes:

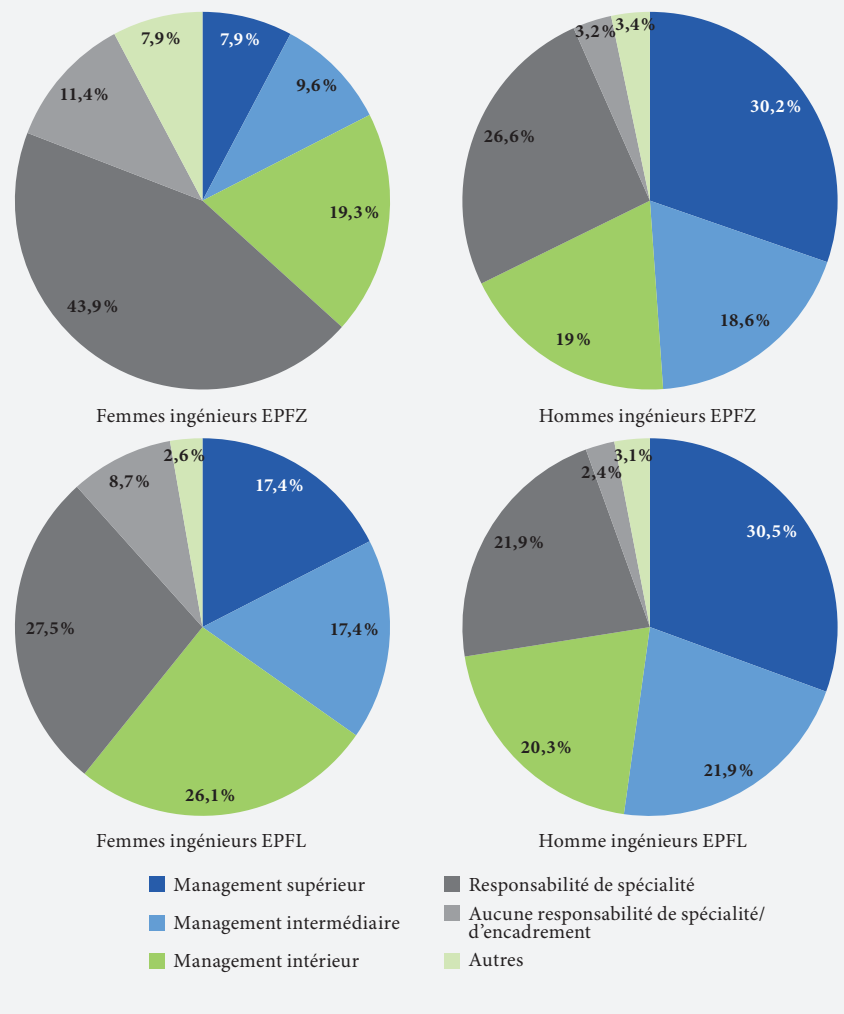
L'importance des compétences spécialisées est surestimée: La fascination et l'enthousiasme que suscite la tech-

nologie sont tels que non seulement le personnel technique mais aussi les cadres sont souvent recrutés sur la base de compétences métier ou techniques, reléguant au second plan les compétences sociales et de direction. De même, les dirigeants veulent fréquemment conserver un rôle opérationnel et jugent subalternes les tâches de management. Ils partent aussi du principe que leur acceptation par les collaborateurs dépend plus de leurs compétences techniques que de leur style de direction. Le stéréotype qui attribue aux femmes avant tout des compétences sociales et des capacités de communication leur est par conséquent fatal. La culture d'entreprise est très masculinisée: Les responsables hiérarchiques associent aux cadres des qualités telles que l'aptitude à la prise de décision, la capacité à s'imposer et le goût pour le pouvoir – des caractéristiques que la hiérarchie attribue aux hommes. En outre, de nombreuses femmes rejettent les bras de fer typiquement masculins, tels que les gestes agressifs lors de réunions, l'ordre hiérarchique au sein d'une équipe ou la traditionnelle bière le soir après le travail, au risque de ne pas être perçues à leur juste valeur ou de passer à côté d'informations importantes.

La culture de la présence pénalise les femmes ingénieurs: Les responsables hiérarchiques attendent des collaborateurs et des cadres (potentiels) qu'ils s'engagent pleinement dans leur travail. La résistance et la souplesse sont des qualités très appréciées, recherchées chez les prétendants et les prétendantes à des postes de direction impliquant des séjours à l'étranger et la gestion de projets de crise. Cet aspect est et reste le principal frein à une carrière pour les personnes qui veulent ou doivent assumer des responsabilités familiales – majoritairement (encore) les femmes à l'heure actuelle. Le travail à temps partiel et les interruptions de carrière, telles que les congés de maternité, sont encore fréquemment réprouvés par la direction, qui fait notamment valoir des arguments tels que l'organisation du travail ou l'acceptation par les autres

Les femmes ingénieurs occupent plus rarement des postes de management

Ségrégation de genre verticale classique entre élèves des filières techniques à l'EPFZ et à l'EPFL (selon programme national de recherche PNR 60)



membres de l'équipe. C'est pourquoi les décideurs essaient de prendre un maximum de précautions, en se fiant à leur instinct et en sollicitant l'avis de leur équipe ou de leurs pairs. En procédant ainsi, les responsables risquent toutefois de se laisser tenter par l'envie de choisir un candidat qui leur ressemble ou qui partage le point de vue de leur équipe à dominante masculine, où les femmes sont souvent perçues comme des éléments perturbateurs.

Initier des processus de changement

Les stratégies visant à favoriser l'égalité ou la diversité débouchent généralement sur des mesures structurelles: certaines entreprises ouvrent des crèches ou permettent le travail à temps

partiel. D'autres proposent également la mise en place de réseaux de femmes ou de programmes de mentorat. Aussi justes et utiles qu'elles soient, toutes ces mesures n'élimineront cependant pas les dysfonctionnements de la culture d'entreprise qui sont à l'origine des difficultés des femmes. À la lumière des résultats de ce projet du PNR 60, il apparaît comme indispensable de faire prendre conscience de ces éléments perturbateurs et d'initier des processus de changement adéquats au sein des entreprises. ■

Plus d'infos sur www.pnr60.ch

Anja Umbach-Daniel dirige le projet de recherche PNR 60. La sociologue est responsable de la division Formation + Marché du travail au sein du bureau de recherche Rütter + Partner.