

# Comment encourager les femmes à rester dans l'ingénierie?

**FEMMES LEADERS :** L'univers de l'ingénierie reste un bastion de la masculinité. Les femmes y sont sous-représentées et ont même tendance à quitter prématurément ce domaine.



**Mais la muraille** se fissure peu à peu. Selon la Harvard Business Review et une étude de la Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs.

Dans un univers très majoritairement masculin comme l'ingénierie, l'intégration de femmes peut se révéler compliquée. Pour en savoir plus sur ces femmes qui ont réussi à s'y faire leur place, la Harvard Business Review a lancé une enquête en 2014 et a interrogé sur la durée 34 femmes de tous grades, avec et sans enfant, travaillant dans deux firmes d'ingénierie du Royaume-Uni

actives dans le domaine de la chimie et de l'énergie. Dix d'entre elles débutaient leur carrière, 19 étaient en pleine carrière, et cinq s'approchaient de la fin de leur période professionnelle. Plus de 80% avaient un diplôme de premier cycle, et 43% d'entre elles avaient des enfants.

Ces deux firmes ont chacune un taux de femmes employées avoisinant les 10% et ce taux témoigne que l'ingénierie est un domaine ayant un réel problème d'intégration des femmes mais aussi de conservation des talents: 40% des femmes ayant acquis des compétences dans ce domaine quittent la profession. Ces firmes ont donc tenté d'accroître la part féminine de leurs effectifs en instaurant une politique de quotas et en prenant des mesures pour que les femmes puissent s'épanouir professionnellement dans l'entreprise.

### **Mentoring et facilités pour les mères de famille**

Tout d'abord, les collaboratrices ont eu l'opportunité de mettre à profit leurs compétences et ont été incitées à assumer des postes plus hauts gradés. Celles qui ont su saisir cette chance se retrouvent donc moins confrontées au plafond de verre plutôt fréquent pour les femmes en ingénierie. Elles ont alors pu prendre confiance en elles en s'impliquant plus, et être donc aussi plus efficaces pour leurs entreprises.

Concernant les missions à effectuer pour l'entreprise, elles se sont aussi vues attribuer un mentor pour les accompagner et faire le point lors d'entretiens personnalisés sur ce qu'elles savaient faire ou non. Grâce à cela, elles sont guidées et ne se sentent plus découragées lors de tâches plus complexes où elles étaient auparavant livrées à elles-mêmes. Un gain de confiance en soi crucial dans un environnement très masculin.

Les entreprises ont de même prévu des accommodations des heures de travail pour les femmes souhaitant pouvoir allier les rôles de cadre en entreprise et de mère de famille. Le bien-être de leurs employées leur important, les employées n'ont plus été dissuadées d'avoir des enfants.

Les patrons ont essayé d'instaurer un esprit de cohésion de groupe afin qu'il y ait une bonne ambiance au sein de leur entreprise et que les employés se soutiennent entre eux. Ainsi, lorsqu'un obstacle a pu se dresser sur le parcours d'une collaboratrice, ses collègues masculins ont pu la soutenir et contribuer ainsi à une meilleure intégration sur le long terme tout en renforçant la confiance.

Parallèlement, le taux de femmes présentes dans les écoles et formations d'ingénierie a connu une constante augmentation en France ces dernières années, comme le confirmait fin 2017 une enquête de la Conférence des directeurs d'écoles d'ingénieurs françaises (CDEFI). Cette hausse du taux de

femmes a notamment été aidée par de nombreuses campagnes publicitaires visant à supprimer les stéréotypes et biais de genre sur l'ingénierie (comme celle «tu seras ingénieur ma fille»). Une série de jouets pour petites filles sur le thème de l'ingénierie est même sorti sous la marque GoldieBlox, soutenue par une campagne de communication soucieuse de casser les idées reçues.

Au cours des cinq dernières années, les écoles ont accueilli 12,4% de d'élèves-ingénieures supplémentaires et accueil actuellement 28% de femmes, selon les chiffres du CDEFI. Dans la masse des élèves diplômés, la part des femmes a aussi augmenté en passant de 27,3% à 30%. Une évolution lente mais inéluctable.