

Ingénieur, un métier trop peu souvent conjugué au féminin

Le nombre d'ingénieurs industriels a diminué ces dernières années plutôt que d'augmenter. Le métier d'ingénieur est pourtant un métier d'avenir qui offre un excellent taux d'insertion professionnelle.

Cela s'explique par le départ en retraite des ingénieurs nés après la seconde guerre mondiale et il faut être clair, on peine à les remplacer d'autant plus que l'on constate depuis quelques années déjà une désaffection des jeunes pour les études scientifiques.

La compétitivité face à d'autres pays requiert un nombre suffisant d'ingénieurs. La pénurie porte préjudice au bon fonctionnement d'importants secteurs car les jeunes ingénieurs sont impliqués dans des enjeux fondamentaux comme la communication, les nouvelles technologies, la mobilité, la santé ...

Il est urgent d'accroître les effectifs scientifiques et techniques.

Un moyen rapide d'arriver à augmenter la population d'ingénieurs est de former davantage de femmes.

La féminisation de la profession progresse en effet lentement et elle semble aujourd'hui atteindre un palier. Depuis plus de vingt ans, la moyenne des diplômées dans les écoles d'ingénieur industriel est de 10%, et le passage des études en cinq ans n'y a rien changé. C'est d'autant plus préoccupant que ces dernières années, la plupart des professions se sont féminisées ; c'est, par exemple, net chez les médecins.

Différentes études démontrent que les filles ne décrochent pas plus dans les études d'ingénieurs que les garçons, le problème vient essentiellement du faible nombre d'étudiantes inscrites dans la formation d'ingénieur.

Les matières scientifiques sont souvent identifiées à des concepts tels que : la logique, la rigueur, la difficulté et assez peu à des concepts tels que la créativité, l'inventivité, l'imagination ce qui est une manière très caricaturale et exclusive de représenter la profession. On se pose ainsi la question essentielle de l'identité professionnelle et il n'est pas facile de choisir un métier que l'on se représente peu ou mal. En effet il n'y a pas de séries télévisées ou de films à grand spectacle sur les ingénieurs et on en parle peu dans les médias.

Les responsables des ressources humaines affirment de plus qu'il n'est pas bon de n'avoir que des hommes dans une équipe car les femmes ont généralement un meilleur sens de la diplomatie et de la communication.

Dans nos pays occidentaux, le métier d'ingénieur semble rester une affaire d'homme.

Le métier d'ingénieur est souvent associé à son caractère technologique souvent dépourvu de dimension sociale.

Or les femmes sont plus enclines à se diriger vers les métiers qui leur semblent représenter un enjeu de société. La preuve en est que, quand elles choisissent des études d'ingénieur, on les retrouve plus nombreuses dans les orientations des sciences de la vie que dans d'autres orientations.

Les femmes et les hommes qui pratiquent ce métier peuvent cependant témoigner que la profession demande autant des compétences humaines et sociales que de compétences techniques.

Le deuxième point qui explique la désaffection des femmes est lié à ce qu'on appelle des stéréotypes auxquels les enfants, garçons ou filles, sont soumis depuis leur enfance et les guident implicitement vers certaines carrières et professions.

Quand on demande à des enfants de dessiner un scientifique, ils représentent généralement un homme « d'un certain âge », avec des lunettes, les cheveux en désordre et tout à fait hermétique au monde qui l'entoure. Les images véhiculées dans les bandes dessinées ou les médias renforcent cet aspect peu moderne et peu dynamique du scientifique.

Ce métier manque de modèles et de représentation professionnelle féminins. Si on demande de citer une femme scientifique, à part Marie Curie, peu de noms peuvent servir de représentation. Or le choix d'un métier est souvent lié à un modèle de représentation professionnelle : un enfant croise souvent un médecin, un dentiste, un enseignant au cours de sa vie, pas forcément un ingénieur. La présence de modèles capables d'incarner une « promesse » ou tout au moins une possibilité est trop rare.

Les clichés sur le métier d'ingénieur sont en effet nombreux : « Ingénieur c'est pas un métier de fille » « les ingénieures ne sont pas très féminines » « Un homme est plus compétent techniquement » ...

La société encourage donc plus les femmes à se tourner vers des professions centrées sur le soin et le social qui les attirent davantage. Ces métiers sont, de plus, souvent moins bien rémunérés ce qui entretient les inégalités professionnelles.

Cet aspect est renforcé par les croyances des enseignants qui pensent que les filles sont plus douées dans les matières littéraires, qu'elles sont plus calmes et plus appliquées et qu'elles travaillent. Les filles ont donc généralement moins confiance en elles dans les matières scientifiques et quand elles échouent, elles pensent qu'elles

sont moins compétentes alors qu'un garçon se dira qu'il n'a pas assez travaillé. Ce fait a tendance à détourner les filles des études scientifiques pensant qu'elles n'en sont pas capables.

Les instituts de formation, la société, les médias ne sont pas les seuls en cause : il faut prendre en compte les perspectives offertes par les entreprises. Les femmes exerçant des responsabilités, ce qui est souvent le cas des ingénieures, subissent souvent des tensions entre vie de famille et vie professionnelle.

Attention, ce ne sont pas seulement les femmes qui ont du mal à s'y retrouver ou à s'y faire une place, mais aussi une part croissante des jeunes pères qui vivent des situations familiales différentes de leurs aînés, avec un plus grand partage des tâches conjugales. C'est moins le métier proprement dit qui peut souffrir d'un manque d'attractivité que ses conditions d'exercice.

On constate en plus qu'après plusieurs années, un certain pourcentage des ingénieures quitte le métier. Des décrochages dans les courbes de carrière, apparus à l'occasion des grossesses, se conjuguent au caractère peu tolérant du métier d'ingénieur à l'égard des contraintes de la vie familiale.

Pour les entreprises, il y a d'autres modèles à inventer car l'enjeu est important. Faut-il récompenser les carrières conformes au modèle qu'on s'en fait ou valoriser les compétences et le potentiel ?

Nul ne peut être tenu pour seul responsable des différents points de blocage et c'est une action conjointe sur les différents freins qui peut débloquer la situation. Il convient donc :

- De promouvoir les parcours d'ingénieurs dès le secondaire en passant par la confrontation des étudiants avec le monde de l'entreprise.
- De mettre en place dans les entreprises une politique des carrières et une gestion des temps plus attentives aux questions de société.
- De valoriser la femme ingénieure en insistant sur sa féminité.
- De se poser la question : qu'est-ce qu'un ingénieur aujourd'hui ? car il semble que les représentations soient en retard sur l'évolution réelle du métier.
- De combattre les stéréotypes.

Le manque d'ingénieurs et ingénieures n'est pas une fatalité mais il est grand temps d'y travailler.

Ir Valérie Seront
Directrice de l'Ecole d'Ingénieurs
HELHa – ISICHT