

# Moins d'un ingénieur sur cinq est une femme

Actuellement, seulement 18% des ingénieurs sont des femmes. Dans le secteur industriel, c'est encore pire, le pourcentage tournant autour de 9%. Pour rappel, la part de femmes dans l'industrie en général, est elle de 30%. Si ce phénomène n'est pas récent, en revanche, depuis une dizaine d'années, plusieurs initiatives ont été prises afin de changer la donne. Ainsi aujourd'hui, 24% des femmes ingénieurs ont profité de mesures allant dans le sens de l'égalité.

Pour la favoriser, des associations se sont créées. Contrairement aux idées reçues, la plupart d'entre elles rapportent que les responsables des ressources humaines souhaitent embaucher plus de femmes. Dans l'industrie, notamment, les gouvernances semblent acquises à cette cause. Elles aimeraient que les sociétés mettent l'accent sur l'égalité hommes femmes, et s'inspirent de groupes comme EADS, Thales ou PSA. Ces dernières ont instauré des conventions sur le thème de la mixité afin d'embaucher davantage de femmes à des postes clés.

Les chefs d'entreprises ont compris que la parité était une source de compétitivité et de progrès. En revanche, en bas de la hiérarchie, les choses ne sont pas aussi simples ni avancées. Par ailleurs, beaucoup de femmes ne postulent pas spontanément pour des professions de l'industrie. Une des raisons principales est le manque d'informations et de communication sur les postes. L'industrie a du mal à embaucher des femmes parce qu'elles sont tout simplement moins souvent candidates que les hommes.

À titre d'exemple, quand une étudiante est scientifique, elle sera orientée vers une carrière dans la chimie parce que ce domaine touche le vivant. Les stéréotypes sont tellement nombreux, qu'on imagine cela mieux pour une femme. Résultat, de nombreuses femmes postulent dans des secteurs qui n'embauchent pas, alors que l'industrie, elle, offre des opportunités. Ainsi, 44% des femmes ingénieurs exercent dans les filières de l'agronomie, des sciences de la vie, de l'agroalimentaire ; 36% dans celles de la chimie et le génie des procédés ; 9% dans les secteurs électrotechnique, automatique, électricité, mécanique, production, productique. 16% travaillent dans le Génie civil, le BTP, les mines, la géologie et 22% dans les filières physiques, matériaux, énergétique et aussi, économie, gestion finances, audit. Enfin, 31% exercent dans des domaines autres, soit, le bois, le textile, l'eau et l'environnement.

Une fois recrutée dans l'industrie, la promotion des femmes est plus lente que celle des hommes. Elles ne font pas carrière aussi rapidement. Pourquoi ? Souvent parce que les dirigeants sont des hommes et préfèrent embaucher des candidats de sexe masculin. Malgré des ouvertures et des progrès dans les mentalités, les différences de salaires perdurent et varient, notamment, en fonction de l'âge. Pour les femmes de moins de 30 ans, soit 25,7% des femmes ingénieurs, leurs salaires sont inférieurs de 6% à ceux des hommes. De 45 à 49 ans, ils sont plus bas dans une proportion de 14% et de 17% pour les femmes âgées de 50 à 54 ans. On retrouve les mêmes disparités par rapport aux responsabilités : 58% des femmes contre 43% des hommes n'ont pas de responsabilités hiérarchiques.

Malgré ces chiffres peu encourageants, il faudrait tordre le cou aux clichés et aux idées reçues, notamment, ceux ancrés chez les femmes. Par exemple, dans le cas d'une possibilité d'avancement, une femme dont le profil correspond à neuf critères sur dix ne postulera pas, alors qu'un homme qui

n'en a que cinq sera candidat. Pour faire avancer les choses, il est essentiel que les femmes aient davantage confiance en elles, ne doutent pas de leurs compétences. C'est aussi aux hommes de les aider en les embauchant.