

**SCIENTIFIQUE** Des freins subsistent à la formation et à la promotion des femmes ingénieurs

# LA MIXITÉ AVANCE À PETITS PAS

CORALIE DONAS

**L**es femmes ingénieurs ont tout : un bon job, un bon salaire, une belle carrière... Mais pourquoi sont-elles si peu nombreuses ? Voilà l'équation que cherchent à résoudre depuis plusieurs années des associations, des réseaux et des institutions engagés dans la valorisation des métiers scientifiques auprès des publics féminins. Et plus particulièrement des jeunes publics : s'il y a 50 % de lycéennes en terminale S, on n'en retrouve plus que la moitié dans les écoles d'ingénieurs, et elles représentent actuellement 17 % de la profession. La faute à des stéréotypes tenaces et inconscients et à une méconnaissance des métiers. « Il y a un besoin de sensibilisation des jeunes filles. Il faut leur dire qu'elles sont capables d'assurer ces métiers. Elles se disent trop souvent "ce n'est pas pour moi" », note Isabelle Avenas-Payan, vice-présidente des Ingénieurs et scientifiques de France (IESF), coordinatrice nationale du programme Promotion des métiers de l'ingénieur et du scientifique (PMIS). Tant qu'elles ne sont pas plus nombreuses dans les entreprises, les écarts jouent en leur défaveur, notamment en matière de salaire ou de niveau de responsabilité.

## Le plafond de verre persiste

Les salaires médians des hommes ingénieurs en 2010 soulignent une majoration de 5 % pour les hommes en début de carrière, qui va jusqu'à 20 % chez les 45-49 ans (chiffre IESF). Une inégalité qui s'explique notamment par le fait que les femmes sont moins nombreuses à des postes de managers. La balance va-t-elle se rééquilibrer bientôt ? « Le nombre de femmes ingénieurs a rapidement évolué au cours de la dernière



Si 50 % des élèves de terminale S sont des filles, seules 20 % d'entre elles s'orientent vers les métiers scientifiques.

décennie, mais, depuis six ans environ, le pourcentage de filles en écoles d'ingénieurs stagne, constate Marie-Hélène Therre, présidente de Femmes Ingénieurs. Pourtant, beaucoup d'entreprises préparent le départ des baby-boomers et misent sur ces jeunes ingénieures. Les équipes se féminisent et vont se féminiser de plus en plus. » Mais cela ne suffit pas. L'entreprise doit ensuite agir pour assurer une promotion égalitaire entre hommes et femmes. « Elles revoient leur processus RH en ce sens, mais ce n'est pas encore gagné partout », souligne Marie-Hélène Therre. La mixité est en marche. ■

## Du BTP à l'électrotechnique, les filières se féminisent

**L'enquête sur les ingénieurs réalisée par les Ingénieurs et scientifiques de France (IESF) pointe dans sa dernière édition un certain nombre d'éléments concernant les femmes. Elles ont ainsi moins souvent de hautes responsabilités que leurs collègues masculins, ou travaillent plus souvent à temps partiel (11 %, contre 3 % pour les hommes). Les écarts de salaires sont toujours en faveur des hommes et ils sont impor-**

tants notamment à partir de 40 ans. Toutefois, l'enquête 2011 Mutationnelles, qui compile différents chiffres pour le compte d'Orange, souligne aussi des changements, par exemple dans l'orientation des jeunes femmes. On observe une féminisation de la filière généraliste ou des spécialisations jusqu'alors plutôt considérées comme masculines, à l'instar du génie civil, du BTP et de l'électrotechnique. ■



## « Nous aidons les filles à se projeter dans certains métiers »

**MARIE-SOPHIE PAWLAK**

Présidente de l'association Elles bougent et directrice des relations internationales et industrielles de Supméca.

« L'association Elles bougent est née en 2005 pour répondre à une demande des entreprises de l'industrie, qui ont besoin de plus de mixité dans

leurs équipes. Or, elles ne peuvent pas embaucher plus de femmes que celles qui sont formées. Les freins sont inconscients. Notre but est d'aider les filles à se projeter dans certains métiers, de façon à ce qu'elles ne soient pas éliminées dès le départ. La meilleure méthode pour cela est de leur faire rencontrer des

femmes en poste. Nous organisons des visites de sites industriels, et les moments d'échanges informels avec les professionnelles permettent aux jeunes de s'identifier. Ingénieur est un métier difficile à cerner. Ce n'est pas comme médecin ou avocat par exemple. Les jeunes filles posent d'ailleurs beaucoup de

questions sur le quotidien professionnel des ingénieurs. Elles se rendent compte que la formation mène à des métiers très variés, c'est véritablement un passeport dans l'entreprise, qui permet de commencer en R & D ou production, puis d'évoluer vers le marketing, les RH, la création d'entreprise... » ■