

Dans le cadre de la semaine de l'Égalité professionnelle, l'association Social Builder souhaite porter à votre connaissance les conclusions de son étude-action 2013-2014

Projection dans la carrière et trajectoires professionnelles des (future-s) ingénieur-e-s : analyse des représentations sexuées et de leur impact sur la mixité et l'égalité professionnelle

Suivie de recommandations : 3 axes de travail et 3 actions

Etude-action réalisée par :



En partenariat avec :



Dossier de Presse

Relations-Presses : Fabienne Cogneau

01 47 69 05 33 – 06 03 56 13 39 – fabienne.cogneau@f2c.fr

Etude réalisée par Social Builder

Créée en 2010 par Emmanuelle Larroque, l'association Social Builder a pour objectif de faire progresser l'égalité Femmes-Hommes dans les sphères de décision par la formation des jeunes professionnel-le-s et par la valorisation de bonnes pratiques en la matière.

➤ distiller une culture de la mixité F-H auprès de la nouvelle génération d'hommes et de femmes, futur-e-s cadres et dirigeant-e-s

➤ renforcer les capacités des jeunes femmes à se projeter dans des fonctions à responsabilités.

Les partenaires de cette étude

- Deux écoles d'ingénieur-e-s AgroParisTech (APT) et Télécom ParisTech (TPT) et leurs associations d'ancien-ne-s diplômé-e-s
- La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (Préfecture d'Ile-de-France). Cette étude fait partie des expérimentations "Territoires d'Excellence" pour l'égalité femmes-hommes portées par le Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes.

Objectif général

➤ Affiner notre connaissance des mécanismes à l'origine d'inégalités de parcours entre les femmes et les hommes ingénieur-e-s,

➤ Proposer de nouvelles approches afin de renforcer la diversification des choix professionnels favorable à la mixité des métiers techniques et de l'ingénieur sur le long terme.

Les phases

- **Phase 1 – Etude qualitative par entretiens réalisée par Agnès Derville, consultante RSE.** Les entretiens ont été réalisés en janvier et février 2014 auprès de 31 élèves des deux écoles, AgroParisTech et Télécom ParisTech.
- **Phase 2 – Etude quantitative par questionnaire, réalisée par Audrey Abitan, Docteure en psychologie sociale et chargée de mission égalité Femmes-Hommes chez Social Builder.** Enquête réalisée auprès de 142 étudiant-e-s d'AgroParisTech et Télécom ParisTech de 3^{ème} année, et 499 diplômé-e-s de ces deux écoles (promotions 2003 à 2013).
- **Phase 3 – Action innovante auprès des professionnel-le-s du supérieur et des étudiant-e-s.** L'objectif est de transmettre aux professionnel-le-s du supérieur des pratiques permettant un accompagnement efficace des élèves afin d'anticiper d'éventuelles inégalités lors de leur insertion sur le marché de l'emploi et de promouvoir la mixité.

Note de synthèse et chiffres clés

Cette étude innovante met en évidence l'impact précoce des représentations sexuées sur la projection dans la carrière et les trajectoires professionnelles des ingénieur-e-s.

Sont présentés ci-après les 4 enseignements clés de l'étude sur les représentations des étudiant-e-s et jeunes diplômé-e-s permettant de mieux comprendre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes ingénieur-e-s et les inégalités de parcours.

1. Au cœur des ambitions professionnelles, des valeurs communes aux hommes et aux femmes.

Exercer un travail stimulant, passionnant, ayant du sens et en accord avec leurs valeurs personnelles sont des critères de motivation professionnelle essentiels pour toutes et tous, élèves et diplômé-e-s.

Toutefois, nous observons des **divergences notables dans l'expression des ambitions des élèves** avec une **attente de sécurité de parcours pour les filles par opposition à une recherche de reconnaissance professionnelle pour les garçons**. Ces différences s'estompent avec le temps puisqu'elles ne sont plus observées chez les diplômé-e-s.

2. Des stéréotypes de genre et des rôles sociaux de sexe qui pèsent sur les choix professionnels et la vision de carrière des élèves ingénieur-e-s.

➤ Le poids des stéréotypes de genre sur les choix professionnels

Nous observons un **fort ancrage de stéréotypes associés aux compétences des ingénieur-e-s** qui corrobore une **vision dichotomique de qualités « féminines » et de qualités « masculines » attribuées préférentiellement à l'un ou l'autre sexe**. Ainsi, selon les élèves et les diplômé-e-s des deux écoles, quel que soit leur sexe, les **femmes ingénieures sont plus organisées et plus à l'écoute** ; les **hommes ingénieurs ont davantage de leadership et confiance en eux**. De plus, **selon les élèves, la principale qualité des femmes ingénieures est la rigueur**, tandis que celle **des hommes ingénieurs est l'intelligence logique**.

Ces stéréotypes, d'autant plus ancrés chez les filles, impactent la perception des carrières et les choix professionnels des femmes et des hommes sans qu'ils-elles en aient nécessairement conscience. Ainsi, les étudiantes vont avoir une plus grande préférence pour les fonctions alignées – selon leurs croyances – avec leurs stéréotypes sur les compétences féminines, comme les fonctions « support », et vont alors orienter leurs choix vers des métiers moins techniques associés davantage aux fonctions de « production ».

Par ailleurs, si les élèves filles et garçons ont été sélectionnés par les écoles sur les mêmes compétences, dont l'intelligence logique, ils-elles attribuent davantage cette compétence clé des métiers de l'ingénieur aux hommes. Les stéréotypes résisteraient fortement aux contradictions de l'expérience.

Chiffres clés :

- ✓ Le **top 3 des compétences des femmes ingénieures** selon les élèves est :
1. **Rigueur** 2. **Polyvalence** 3. **Sens de l'organisation**
- ✓ Le **top 3 des compétences des hommes ingénieurs** selon les élèves est :
1. **Intelligence logique** 2. **Esprit de synthèse** 3. **Confiance en soi**
- ✓ **55% des étudiantes veulent s'orienter vers une fonction support** contre 38% des étudiants.

➤ Une forte **intériorisation de rôles sociaux de sexe : une vision de carrière contrainte pour les jeunes femmes.**

Les **étudiantes se placent très tôt dans un futur rôle de « mère »**, contrairement aux étudiants qui pensent peu à une future paternité. **Cette anticipation d'une responsabilité parentale** les conduit à se **projeter dans une carrière contrainte** et les oriente vers des **choix professionnels plus compatibles**, selon elles, **avec la vie familiale**, ceci **dès le premier poste**.

La **parentalité est perçue comme un frein à la carrière des femmes ingénieures pour l'ensemble des élèves et des diplômé-e-s, hommes et femmes**, ce qui interroge la connaissance et/ou la perception qu'ils-elles ont des dispositifs de conciliation des temps de vie mis en place dans les organisations. Les femmes se placent alors dans une perspective de **ralentissement professionnel lié à une (future) vie familiale**, ce qui implique pour elles de **fortement s'investir dans leur poste en début de carrière**.

Par conséquent, **les filles choisissent leur parcours en accord avec ce modèle intériorisé de « professionnelle-mère »** : elles souhaitent davantage être à temps partiel que les hommes, **ralentir leur carrière à l'horizon d'un projet parental**, ou encore miser sur la sécurité d'un poste plus que sur ses perspectives d'évolution.

Chiffres clés :

- ✓ Pour les (futur-e-s) ingénieur-e-s **être parent freine la carrière des femmes ingénieures dans 70% des cas... contre 30% pour la carrière des hommes.**
- ✓ **Pour 42 % des étudiantes il est nécessaire de s'investir très fortement en début de carrière** contre 24% des garçons.
- ✓ **25% des étudiantes d'APT envisagent de prendre un temps partiel** dans le futur contre aucun étudiant.
- ✓ Si 85% des filles et 75% des garçons envisagent - ou souhaiteraient peut-être - « lever le pied » à un moment donné de leur carrière, **67% des filles ralentiraient en raison de leur future vie familiale et 74% des garçons pour repenser leur carrière ou souffler.**

3. Le passage au monde professionnel : une stratégie de carrière repensée au contact de la réalité.

Lorsque les étudiantes se projettent en début de carrière, elles **sous-évaluent des facteurs clés à considérer pour construire leur avenir et leur épanouissement professionnel** comme les **opportunités d'évolution à court terme** ou le **salaire**. Les **garçons**, eux, ont à l'esprit un **modèle de réussite linéaire** qui les amène à **penser leur évolution comme une ascension sans heurt**, et sont **attentifs aux opportunités** qui peuvent leur être offertes sur le court et long termes.

La **flexibilité du temps de travail** apparaît très tôt – notamment chez les **garçons** – comme un **critère essentiel à prendre en compte dans leurs choix de postes**.

Après quelques années professionnelles, alors qu'apparaissent les **premiers écarts de trajectoires** entre hommes et femmes, les **femmes ingénieures pensent davantage à leur évolution professionnelle**. Les **hommes vont davantage considérer le long terme pour asseoir leur ambition de progresser dans les échelons** et ceci malgré des « **ralentissements** » qu'ils n'avaient pas toujours anticipés.

La **flexibilité** des temps, la **reconnaissance** et le **salaire** deviennent également importants pour toutes et tous une fois entrés sur le marché du travail.

A long terme, **élèves et diplômé-e-s, hommes et femmes, ont confiance en leur avenir professionnel et visent des postes à responsabilités**. Cependant, les **femmes ingénieures intègrent dans leurs ambitions des choix professionnels qui semblent cohérents avec leur rôle parental**, ce qui se traduit par des **ralentissements** (temps partiel, congé parental, etc.). Par conséquent, **elles se projettent toujours moins que les hommes dans des instances dirigeantes**. Cependant, si les **étudiantes perçoivent un épais plafond de verre**, l'expérience de la vie professionnelle donne aux **femmes ingénieures une plus grande confiance et envie de briguer des postes de direction**, même si des écarts avec les ambitions masculines persistent.

Chiffres clés :

- ✓ **Les femmes ingénieures diplômées sont 21% à souhaiter un temps partiel** contre 7% des hommes ingénieurs.
- ✓ **39% des femmes ingénieures et 31% des hommes ingénieurs ont déjà choisi de « lever le pied » dans leur carrière**, mais pour des motifs différents (voir point 4).
- ✓ **22% des étudiantes se projettent dans une instance dirigeante** en fin de carrière contre **57% des étudiants**.
- ✓ **38% des femmes ingénieures se projettent dans une instance dirigeante** en fin de carrière contre **62% des hommes ingénieurs**. La vie professionnelle renforce l'envie des femmes d'accéder à des postes de direction.

4. Sur-anticipation des difficultés du monde professionnel des élèves et vécu réel des diplômé-e-s : des écarts à corriger, un équilibre à trouver.

- **Les élèves semblent avoir une vision déformée de leur future vie professionnelle** et sur-anticipent des difficultés comparativement au vécu réel des diplômé-e-s.

Les élèves, filles et garçons, **surévaluent notamment les inégalités** auxquelles ils-elles vont devoir faire face et la **difficulté à articuler les temps de vie**.

- **Il existe un risque fort de conflit entre ambition professionnelle et équilibre personnel pouvant nuire au bien-être des femmes et des hommes ingénieur-e-s en début de carrière.**

Ce conflit interne se traduirait très tôt chez les diplômé-e-s, hommes et femmes, par une "surcharge professionnelle", pressentie par les élèves, et la nécessité de faire « pauses » dans la carrière afin de trouver leur équilibre. Comme évoqué précédemment, les **femmes ralentissent souvent pour des questions de conciliation avec la vie familiale**, tandis que les **hommes lèvent davantage le pied pour se reconstruire, aménager les sphères, prendre un virage plus cohérent avec leurs envies professionnelles.**

Il est à préciser que les **femmes de TPT vivent ces moments de ralentissements plus difficilement car elles ne les ont pas pleinement anticipés et qu'ils limitent fortement leurs attentes d'évolution professionnelle** contrairement aux APT qui les prévoient très en amont. Les hommes APT anticipent, pour leur part, un besoin de conciliation vie professionnelle/vie familiale plus vite que les hommes TPT.

Chiffres clés :

- ✓ **90% des étudiantes anticipent de devoir faire face à des inégalités au cours de leur carrière**, alors qu'elles sont **57% des diplômées à avoir été confrontées à cette situation**. A noter : 60% des étudiants anticipent également des inégalités, et ils sont 30% des hommes ingénieurs à avoir déjà vécu cette situation, ce qui révèle une perception déformée des réalités du monde professionnel et de ses difficultés.
- ✓ **98% des étudiantes et 87% des étudiants imaginent concilier difficilement vie professionnelle et familiale. En réalité les femmes ingénieures sont 71% à éprouver cette difficulté**, tout comme 64% des hommes ingénieurs.
- ✓ **92% des élèves anticipent une surcharge de travail** au cours de leur carrière, ce qui est vécu dans la réalité par **80% des hommes ingénieurs et 87% des femmes ingénieures**.

Les enseignements clés de l'étude ont permis d'identifier 3 axes sur lesquels travailler avec les (futur-e-s) jeunes ingénieur-e-s pour favoriser la mixité des métiers de l'ingénieur sur le long terme, à tous les niveaux de responsabilités :

1. Déconstruire les stéréotypes liés aux compétences (savoir-faire, savoirs, et savoir-être) au cœur des métiers de l'ingénieur

En révélant une perception sexuée des compétences des hommes et des femmes ingénieur-e-s, l'enquête souligne l'importance de donner une **vision plus ouverte des métiers de l'ingénieur aux étudiant-e-s** – ce dès la première année – en **présentant des parcours d'hommes et de femmes variés et "contre-stéréotypés"** afin d'agir sur la diversification des choix professionnels. L'accent pourra être mis sur la **multiplicité des compétences à mettre en œuvre et leur acquisition indépendante du sexe**, au-delà des stéréotypes véhiculés de la femme rigoureuse et organisée, et de l'homme logique et confiant.

Agir sur les stéréotypes permettra également de :

- **renforcer le sentiment de légitimité dans les filières de l'ingénieur pour les jeunes femmes**, et éviter ainsi un éventuel « décrochage » dans la carrière.
- **renforcer des comportements professionnels et managériaux favorables à la mixité femmes-hommes pour les deux sexes.**

2. Aborder la question de la conciliation de la sphère privée et de la sphère professionnelle

Point central révélé par l'étude, les étudiants et les étudiantes affirment que les **freins aux carrières féminines se concentrent sur les questions de la parentalité**. Les conséquences sont, pour les étudiantes, de se placer très tôt dans une perspective de carrière contrainte et, pour les étudiants, de penser que ce sujet ne les concerne pas alors même que la conciliation sera tout autant au cœur de leur épanouissement.

Il est alors essentiel **d'encourager les échanges sur cette question avec et entre les élèves, garçons et filles, afin qu'ils-elles ne perçoivent plus la parentalité comme le principal frein à la carrière des femmes ingénieures mais pensent la question de la conciliation des sphères dans sa globalité.**

Donner à penser en mixité la question de la conciliation permettra de :

- Pour les deux sexes, avoir une vision plus complète des **dispositifs facilitant l'articulation des temps de vie** mis en place dans les organisations.
- Pour les jeunes femmes, penser et asseoir leurs ambitions tout en intégrant la dimension de la conciliation vie privée-vie professionnelle afin de se projeter aux plus hauts niveaux dès le départ.
- Pour les jeunes hommes, de se sentir légitime à intégrer leurs attentes d'équilibre vie privée-vie professionnelle et de les agir au cours de leur carrière.

3. Transmettre aux élèves une vision "juste" du monde professionnel et leur donner la possibilité de communiquer leurs attentes auprès des organisations afin de renforcer leur confiance en leur avenir

Les élèves ingénieur-e-s semblent **entretenir une vision déformée des réalités professionnelles et sur-anticipent un certain nombre de difficultés** à venir.

Offrir aux élèves un regard plus positif sur le monde du travail et leur permettre de partager leur vision les amènera à :

- **Mener leur début de carrière plus sereinement** pour nourrir leur **désir d'évoluer vers des fonctions de direction** sur le long terme.
- **Favoriser une adaptation des organisations** permettant un **épanouissement professionnel** de chacun-e.

Propositions de 3 actions à mettre en place pour renforcer la mixité sur le long terme :

- **LES RENCONTRES ENTREPRISES/ETUDIANT-E-S SUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

Elles permettent d'**encourager des échanges** entre entreprises et étudiant-e-s sur des questions relatives à l'**épanouissement personnel et professionnel**. Elles donnent l'**occasion aux étudiant-e-s de partager leurs craintes, attentes et vision du monde professionnel** afin d'**encourager de nouvelles pratiques managériales**. Elles donnent l'**opportunité aux entreprises d'informer sur les pratiques et droits en matière d'équilibre vie professionnelle/vie privée, de parentalité et sur les dispositifs pensés par des entreprises citoyennes et responsables**. Elles permettent aux étudiant-e-s de penser ces questions comme des préoccupations partagées par l'ensemble des salarié-e-s, hommes et femmes, et prises en compte par des entreprises attentives au bien-être de leur personnel.

- **LES TEMOIGNAGES DE PROFESSIONNEL-LE-S PLURIEL-LE-S FAVORISANT UNE REMISE EN QUESTION DES STEREOTYPES SEXUES SUR LES CARRIERES ET LES COMPETENCES**

Un cycle de témoignages de professionnel-le-s peut être proposé afin de mettre en avant et favoriser des rencontres avec des hommes et des femmes dont les compétences et carrières **contrarient les stéréotypes de genre encore largement véhiculés**. Ces témoignages permettraient de **mettre en valeur des filières à forts débouchés qui pourraient sembler moins attractives pour les étudiantes** (ex. métiers de l'industrie ou du digital). Ils permettent d'**aborder la question des stéréotypes** grâce à des outils simples, à concevoir ou disponibles auprès d'organisations œuvrant en faveur de la mixité femmes-hommes (voir la [Boîte à outils de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur](#) élaborée par Social Builder).

- **LE MENTORAT D'ETUDIANT-E-S ET JEUNES PROFESSIONNEL-LE-S**

Un mentorat étudiant-e-s / jeunes diplômé-e-s avec des professionnel-le-s pourra être mis en place pour accompagner la dernière année de formation et les premières années professionnelles sur la construction de leur trajectoire. Le mentorat permet d'anticiper les phénomènes d'épuisement prématuré, de nourrir les vocations, d'encourager la projection et les stratégies adaptées pour accéder à des postes de direction. Il permet par ailleurs de contrer le risque identifié de « décrochage » dans la carrière des femmes ingénieures tout autant que d'accompagner les jeunes hommes dans leur prise en compte de projets personnels lorsqu'ils émergent. **Afin d'accroître la performance d'un dispositif de mentorat au regard de la mixité des métiers et des fonctions, il convient d'engager une sensibilisation des mentors aux freins à la mixité soulevés dans cette étude et de les outiller pour adopter des postures et discours ouverts vis-à-vis des enjeux de mixité.**

Rapport complet et synthèse : http://www.socialbuilder.org/?page_id=1906

www.socialbuilder.org

Retrouvez-nous sur :



Relations-Presses : Fabienne Cogneau – 01 47 69 05 33 / 06 03 56 13 39 – fabienne.cogneau@f2c.fr