

# CES FEMMES ICT QUI EXERCENT UN MÉTIER « D'HOMME »

Un titre provocateur vis-à-vis de ces trop nombreux postes, occupés majoritairement par des hommes, laissant à penser qu'il s'agirait de postes « réservés » aux hommes...



© CAPA PICUTRES / Jayet Stéphanie

**L'**Ufict-CGT est intimement convaincue qu'il n'y a pas des métiers qui seraient pour les hommes et d'autres pour les femmes. *Options* est donc allé à la rencontre de salariées qui évoluent soit dans un milieu majoritairement masculin, soit dans des postes où l'on rencontre généralement plus d'hommes que de femmes. Le constat est que certains clichés sont encore bien présents...

## Un choix délibéré

Pour beaucoup de ces femmes qui exercent des métiers plus spécifiques aux hommes, elles l'ont délibérément choisi en faisant des études scientifiques. Ce choix, effectué au lycée, les a directement plongées dans des filières industrielles comme la mécanique, la chaudronnerie, les automatismes... Ainsi, pendant leurs études, elles se sont souvent retrouvées être la seule fille au milieu d'une classe de garçons.

C'est le cas de Gwendoline qui, lors de son BTS maintenance industrielle, était la seule fille de son établissement. Elle a dû vaincre la résistance de la part de l'institution avec des enseignants qui lui ont fait subir des « tests de motivation », dès son entrée en BTS et à plusieurs reprises

pour vérifier si elle était bien sûre d'avoir choisi la bonne orientation.

## Une certaine bienveillance dans les relations... mais

Globalement, les rapports avec les autres collègues, notamment les collègues masculins, relèvent plutôt de la bienveillance. Mais tout n'est pas parfait, car épisodiquement des comportements ou réflexions machistes se font jour. Soit de la part de la hiérarchie ou soit de certains collègues, pas forcément les plus âgés. « *Je savais que tu ne comprendrais pas du premier coup... tu es blonde* », ou encore « *Tu sais, tu souhaites être reclassée, mais pendant ton congé maternité tes collègues ont davantage été sollicités* ».

Martine affirme que le fait d'être une femme dans un milieu professionnel très masculin, constitue parfois un avantage, eu égard à cette bienveillance et au climat de confiance qui doit s'instaurer avec les collègues. Mais « *il faut rester sur ses gardes, être vigilante et réagir au premier faux-pas : rebondir, avoir du répondant, ne pas rester sans rien dire et remettre tout de suite la personne à sa place* ».

## Remettre tout de suite la personne à sa place

## Implication et sacrifice en échange de reconnaissance... ou de peu de compassion

La nature de ces métiers, particulièrement ceux en lien avec l'outil industriel, a une influence sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, mais une influence non préjudiciable tant qu'elle est choisie par la salariée. Ces salariées disent obtenir beaucoup de reconnaissance et de félicitations en s'impliquant sur des projets à enjeu stratégique : « *Sur une durée déterminée : c'est gratifiant* ». A contrario, sur des métiers d'encadrement, dans des ser-

vices continus, elles évoquent un sacrifice certain, mais avec peu de compassion de la part du management : « *Tu as des primes pour ça* ». Cela revient systématiquement pour justifier le fait d'être en permanence au garde à vous.

## La discrimination positive : un mal nécessaire pour une meilleure évolution de carrière ?

Sur ce sujet comme sur celui des quotas, nos interviewées répondent que, globalement, le plus important est d'être reconnue pour ses compétences et ses capacités, plutôt que pour le fait d'être une femme et de devoir/pouvoir remplir des quotas. Hélène précise que : « *La féminisation de nos entreprises est un vrai sujet. Et s'il faut en passer par là pour faire changer les choses et amorcer la pompe... et bien soit !* ». Gwendoline insiste sur le fait que les quotas pourraient desservir les femmes si celles-ci venaient à être recrutées pour faire le nombre. Notamment si ces femmes se retrouvaient en difficulté avec des compétences non adaptées au travail demandé.

Dans certaines entités, des choix délibérés sont d'ailleurs faits lors des recrutements pour qu'à CV équivalent, entre une candidate et un candidat, ce soit la candidate qui soit choisie.

## Des entreprises proactives, mais pour quel résultat ?

Elles communiquent en tout cas à grand renfort de campagnes, de « communautés », pour renforcer la position des femmes dans l'entreprise. C'est le cas avec « Women in Tech » à Engie, « Energies de Femme » à EDF... avec des portraits de femmes travaillant dans des métiers techniques mis en avant. Comme avec « Women in leadership » : un réseau type « sororité » (solidarité entre femmes), composé uniquement de femmes dans différentes positions dans l'entreprise, qui se partagent des informations, méthodes... pour favoriser la promotion des femmes à des postes à responsabilité.

Des salariées vont aussi parler aux jeunes d'écoles d'ingénieurs, de lycées... de leur métier, de leur parcours, dans le cadre d'initiatives plus ou moins impulsées par la Com' de l'entreprise.

Au global, le constat reste qu'il est toujours aussi difficile d'attirer les femmes dans certains métiers (notamment techniques). La féminisation des Comités de direction et exécutifs (CoDir et ComEx) est lente, voire en dents de scie (les régressions succédant aux progressions). D'autant que dans nos entreprises, d'une manière générale, les réductions d'effectifs se font beaucoup sur des métiers occupés par des femmes, et souvent au travers de l'externalisation. Par exemple à EDF, sur les métiers d'employées dans le tertiaire à la branche Commerce et dans les fonctions de support et d'appui (DTEO).

Via les instances représentatives du personnel, le constat est aussi que les choses changent encore lentement pour les ICTAM. Les Directions se cachent derrière les clichés sociétaux, invoquant que la proportion de femmes dans l'entreprise serait « conforme » à la proportion de femmes dans les écoles... Alors que la question devrait être : quel

rôle pourraient jouer nos entreprises pour donner envie aux femmes d'aller sur tous les métiers ? Car statistiquement, la population française est composée pour moitié de femmes et pour moitié d'hommes. Aujourd'hui, il n'existe plus de contraintes physiques, culturelles, religieuses... qui empêcheraient les femmes d'exercer tous les métiers. Mais les mentalités sont lentes à changer. Il est capital de s'attaquer au problème par tous les bouts pour se donner toutes les chances de parvenir à changer la sociologie, la mixité de l'entreprise... sans attendre que la société évolue.

C'est de la responsabilité des entreprises que de donner envie aux femmes, aux jeunes filles d'aujourd'hui qui seront les femmes de demain, de s'impliquer dans tous les métiers, en affichant concrètement toutes les possibilités qui existent, dès aujourd'hui sans attendre demain.

## C'est de la responsabilité des entreprises que de donner envie

« Women in Tech »  
Les femmes sont dans la tech  
chez ENGIE



Energies de Femme : un réseau interne de plus de 3800 membres

## Qui étaient nos interviewées (dont les prénoms ont été changés) ?

- Cécile, ingénieure automatisme sur un CNPE
- Christine chargée d'affaire Enedis dans l'immobilier
- Gwendoline, technicienne d'exploitation à GRT Gaz
- Hélène, directrice d'un centre de recherche
- Martine, ingénieure conduite sur un CNPE