

Marché de l'emploi des ingénieurs IT: où sont les femmes?

Alors que le marché de l'emploi montre [des signes encourageants](#) dans le secteur IT ([sauf chez Thales](#)), il pourrait vite connaître un déficit de parité (pourtant déjà en déséquilibre avancé). La gente féminine serait ainsi de moins en moins attirée par la beauté des lignes de code, le design des cartes électroniques ou encore la mise en oeuvre des architectures réseau.

Depuis deux ans, le secteur des TIC a vu le taux de femmes baisser régulièrement selon l'étude Mutationnelle 10* réalisée par Global Contact pour Orange ([disponible en PDF ici](#)) pour la deuxième année consécutive. « Pour la première fois depuis plus de 20 ans la proportion de femmes diminue en valeur absolue, note les auteurs. On comptait 118.740 ingénieures en 2008, elles sont 117.400 en 2009 et ne représentent plus que 17 % de l'ensemble des ingénieurs. »

La mixité du management reconnue

La faute ne vient pas entièrement des entreprises. D'abord parce que 70% de l'ensemble des ingénieurs interrogés pense que la mixité du management est importante, ne serait-ce que sous un angle des besoins en innovation (laquelle provient notamment de la richesse et la diversité des genres). D'autre part, ce les entreprises de plus de 2000 personnes (grandes PME, grands comptes) sont celles qui, avec 43% des recrutements en 2009, ont embauché le plus de salariées féminines dans les secteurs de l'ingénierie, les SSII, la construction, et l'administration publique.

Les raisons de cette tendance sont multiples. Elles s'expliquent notamment par un découragement des plus jeunes élèves pour les filières scientifiques qui se traduit par une baisse de 11% en deux ans des orientations des femmes vers les technologies de l'information, malgré les nombreux emplois attractifs (stabilité, salaires) qu'offre le secteur. Si 39% des élèves en terminales scientifiques sont des filles, seules 20% d'entre elles poursuivent dans l'enseignement supérieur, indique l'étude.

Barrières hiérarchiques

Par ailleurs, si le diplôme d'ingénieur permet aux femmes d'exercer des postes à responsabilités équivalentes à celles des hommes, elles voient leurs carrières bloquées au niveau hiérarchique. Alors que leur nombre augmente dans les prises de décision (+8%) et dans la responsabilité des budgets et chiffres d'affaires (+5%), leur proportion stagne dès qu'il s'agit de leur confier des postes d'encadrement. Depuis trois ans, l'écart hommes/femmes reste identique à 12%. Un manque de perspective d'évolution qui peut s'avérer décourageante pour les plus ambitieuses.

Et c'est bien dommage puisque 80% des femmes estiment satisfaisantes les missions qui leur sont confiées. Il y a donc probablement une solution pour inverser la tendance. Pour Claudine Schmuck, auteure de l'étude, « la mise en place de politiques favorables à la diversité et la parité plus volontaristes [s'impose d'autant qu'elle] présente l'avantage de répondre aux souhaits exprimés par l'ensemble des ingénieurs. Elle permet également de renforcer l'attractivité de ces métiers au cœur de nouveaux modèles de croissance. » La balle est donc dans le camp des politiques... et des entreprises.

* Les données exploitées sont issues de la 21e enquête du CNISF (Conseil National des Ingénieurs et Scientifiques de France), pour laquelle 45.000 réponses d'ingénieurs de moins de 65 ans ont été recueillies, et de la 18e enquête de la CGE (Conférence des Grandes Ecoles), à laquelle ont répondu 35.784 jeunes diplômés, dont 25.451 issus des écoles d'ingénieurs.