

Devenir professionnel des femmes dans les métiers d'ingénieurs

Présenté par : Sabeha BENGUERINE

INTRODUCTION

S'il est de plus en plus admis, en Algérie que des femmes exercent certaines professions telles que l'enseignement, la médecine, le paramédical etc., c'est-à-dire des professions qui constituent une sorte de prolongement de leurs fonctions traditionnelles, qu'en est-il lorsqu'il s'agit de professions qui sortent de ce registre ?

Les professions d'ingénieurs sont des professions qui sortent du registre des professions "féminines". Elles sont considérées comme étant typiquement masculines, et sont préférées par et pour les hommes : être ingénieur dans n'importe quel secteur industriel est encore souvent associé au sexe masculin.

Elles sont également caractérisées par la compétence, l'initiative et l'autorité.

La présence des femmes dans ces professions reste très limitée en Algérie. Ainsi selon les résultats du troisième recensement général de la population et de l'habitat concernant la répartition de la population occupée selon le diplôme et le sexe, on peut constater que la seule catégorie de diplôme où les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes, et que dans d'autres diplômes, est le diplôme d'ingénieur : sur 18 156 personnes titulaires d'un diplôme d'ingénieur, 742 seulement sont des femmes.

On pourrait penser d'après ces chiffres, que bien que toutes les filières de l'enseignement supérieur soient ouvertes aux élèves sans distinction de sexe, les filles ont tendance à aller dans les filières autres que techniques; celles-ci restant des filières strictement masculines. En plus de son caractère limité, la présence de femmes dans cette catégorie de diplôme est relativement récente: d'après ces mêmes résultats, on constate que ces femmes ingénieurs

dans les tranches d'âges qui vont de 25 à 39 ans (437 dans la tranche d'âge 25-29 ans, 223 dans la tranche d'âge 30-34 ans et 82 dans celles des 35-39 ans).

C'est donc dans la tranche d'âge 35-39 ans que l'on retrouve les premières femmes ingénieurs. Ce qui signifie que c'est dans les années soixante-dix, que se sont faites les premières incursions de femmes dans les filières préparant à des métiers d'ingénieurs. Ce sont donc des expériences qui ont pu exprimer des choix scolaires et professionnels nouveaux.

Mais qu'en est-il des réalités de leur insertion professionnelle?

Pour apporter des éléments de réponse à cette préoccupation, nous avons réalisé une enquête auprès de 52 ingénieurs diplômés d'un institut national de formation supérieure.

SITUATION PROFESSIONNELLE DE FEMMES INGÉNIEURS

Les données recueillies au cours de cette enquête nous ont permis de constater que pour une formation et un diplôme identique, les situations professionnelles de ces femmes sont assez différentes. Elles vont de l'abandon du travail à l'occupation d'un poste de responsabilité.

Tableau n° 1

Situation professionnelle de 52 femmes ingénieurs sorties d'un institut national de formation supérieur entre 1980 et 1988

Situation professionnelle	Situation conjugale			Total
	<i>Mariée</i>	<i>Célibataire</i>	<i>Divorcée</i>	
Abandon	8	1	0	9
Sans poste de travail	3	2	0	5
Enseignement secondaire	3	2	0	5
Enseignement supérieur	3	2	0	5
Laboratoire	6	4	0	10
Chef de service	2	8	1	11
Chef de département	1	1	0	2
En formation à l'étranger	1	2	2	5
Total	27	22	3	52

On peut constater d'après ce tableau que :

- la présence de ces femmes est importante au niveau de l'enseignement et des laboratoires.
- L'abandon du travail est relativement important et il est le fait de femmes mariées.
- Les postes de responsabilité sont plus fréquemment occupés par des célibataires et des divorcées : sur 13 postes de responsabilité ayant un rapport direct avec la formation et le diplôme, 9 sont occupées par des célibataires et 1 par une femme divorcée.

Nous développons au cours de ce travail les résultats concernant :

1. les femmes en situation d'abandon du travail.
2. Les femmes occupées dans des laboratoires.
3. Les femmes chefs de services.

1. L'abandon du travail

L'abandon du travail est surtout le fait de femmes mariées. Elles ont généralement travaillé quelque temps puis ont abandonné le travail soit à leur mariage, soit à la naissance d'un enfant.

L'intérêt que ces femmes accordent à l'équilibre de leur foyer est plus grand que celui qu'elles accordent à leur activité professionnelle, si bien que même l'éventualité d'une conciliation est écartée, car comportant le risque de se faire au détriment du foyer.

Ces femmes véhiculent des représentations sociales où le travail de la femme à l'extérieur du foyer n'occupe pas une place centrale et où le rôle de l'épouse et de mère est dominant. Les choix qu'elles font pour faire face aux problèmes qu'elles ont à résoudre en tant qu'épouses et mères s'inscrivent dans cette logique.

A la question "pourquoi avoir choisi de faire des études longues et ardues puisque le rôle au sein du foyer est considéré comme "le" rôle des femmes ?", il nous a été répondu que, d'une part, le diplôme est une "arme" dont il faut se servir en cas de "coup dur" dans la vie, c'est-à-dire en cas de divorce ou de veuvage, et d'autre part, le diplôme d'ingénieur a constitué pour elles un atout supplémentaire pour faire un "bon" mariage.

Les études, le diplôme, sont souvent mis comme des titres pouvant permettre d'obtenir une position sociale plus intéressante.

L'abandon du travail apparaît comme étant déterminé entièrement par le facteur mariage. Mais en réalité, celui-ci n'agit pleinement en ce sens que parce qu'il est en conjoncture avec d'autres facteurs. Parmi ces facteurs, qui sont souvent antérieurs à la vie professionnelle, celui qui nous semble très important réside dans le fait de ne pas avoir réellement choisi la formation qui les a menées vers cette profession; et presque toutes les femmes qui ont abandonné leur travail n'ont pas réellement choisi ce type de formation et n'ont pas manifesté un intérêt particulier à leurs études. Elles s'étaient inscrites à cette formation tout à fait par hasard. Il ne faut également pas négliger l'influence du conjoint, qui demeure considérable. Dans les cas que nous avons rencontrés, l'intervention du mari ne s'est pas manifestée sous forme d'interdiction de travailler. Elle s'est faite au contraire de manière plus subtile, à coups d'arguments et de conseils.

Ces différents facteurs, absence de choix de ce type de formation, inexistence de projet professionnel, mariage et influence du conjoint, prédisposent à ce type d'attitudes face au travail.

2. Les laboratoires

Le travail en laboratoire est le mieux accepté par les hommes pour les femmes : dans une unité de production c'est le service pour lequel les responsables présentent le moins de résistances à y affecter des femmes. Les femmes ingénieurs que nous avons pu rencontrer en sont satisfaites. Elles préfèrent l'ambiance du laboratoire à celle des ateliers de production : c'est

plus calme, le travail est propre, et le plus important, c'est qu'elles y sont mieux admises.

Ces femmes préfèrent travailler en laboratoire pour deux types de raisons :

- d'abord parce qu'elles y sont mieux acceptées. Le fait de ne pas susciter de rejet, de ne pas se trouver dans une situation conflictuelle, constitue pour elles l'élément le plus important dans l'appréciation du laboratoire en tant qu'espace de travail.
- d'autre part, elles s'y sentent bien car c'est un espace qui leur rappelle un autre, la cuisine, qui est un espace féminin par excellence. Le laboratoire en tant qu'espace fermé, isolé par rapport aux autres services et ateliers de l'usine, et qui préserve l'intimité de ceux qui y travaillent, est perçu comme le prolongement d'un espace domestique.

Ce sentiment de ne pas déranger et de ne pas être dérangé est ce qui est le plus mis en exergue par les femmes travaillant dans des laboratoires.

Le discours de ces femmes dénotent leur soumission à un ordre qu'elles ont intériorisé, à une logique qu'elles n'ont nullement l'intention de déranger.

Les responsables d'entreprises, à quelques niveaux qu'ils soient, ont également une nette préférence en ce qui concerne les femmes, pour le travail en laboratoire.

Bien que certains responsables d'entreprises reconnaissent que les femmes ingénieurs qu'ils reçoivent ont une compétence aussi grande, voire plus, que leurs collègues hommes, ils continuent à les affecter selon la norme sociale dominante qui veut que les postes qui confèrent une forme quelconque de pouvoir soient attribués à des hommes.

L'affectation en laboratoire permet de cantonner ces femmes dans des espaces "féminins", et des tâches "féminines".

3. Chefs de services en unités de production

Si le travail en unité de production rebute beaucoup de femmes, il y en a par contre qui en sont très satisfaites. C'est le cas de ces chefs de services qui estiment que l'usine est le seul lieu où elles peuvent réellement exercer leur métier et faire valoir leur formation.

Les difficultés, les résistances rencontrées, et qui sont de même nature que celles auxquelles ont été confrontées les autres femmes, le rejet dont elles ont été l'objet, n'ont pas constitué un obstacle incontournable et n'ont pas eu pour effet une réorientation vers l'enseignement ou un repli vers les laboratoires. Au contraire, certaines parmi elles n'ont pas hésité à aller loin, dans d'autres régions que celles où elles résidaient, parce que l'obtention d'un poste de travail était possible, et que les conditions de travail étaient meilleures. La volonté clairement affirmée par ces femmes, d'exercer leur profession, d'exploiter leurs compétences professionnelles, dénote l'existence de fortes motivations professionnelles et d'un projet de carrière. Pour elles la réussite professionnelle reste l'objectif à atteindre. Ceci détermine en partie leur attitude dynamique et leurs capacités à résister aux difficultés.

Mais parfois avec le même état d'esprit, avec le même type d'attitudes, elles n'auraient pas pu accéder à ces postes, si elles n'avaient pas rencontré des responsables hommes, qui ne voient pas d'inconvénient à confier des postes de responsabilité à des femmes.

Les femmes chefs de service que nous avons rencontré s'inscrivent dans le cadre d'une stratégie d'ascension professionnelle, que certains facteurs permettent de réaliser :

- une forte volonté de réussite professionnelle,
- le privilège qu'elles ont eu de rencontrer des responsables d'entreprises pour qui le critère compétence l'emporte sur les autres lors de l'affectation aux postes de travail,
- des parents qui ne s'opposent pas à l'initiative de leurs filles.

Ces femmes ont plusieurs caractéristiques communes :

La conscience de leur valeur en tant que femme cadre :

les femmes que nous avons rencontrées se perçoivent d'abord comme cadres et ont une forte conscience de leur valeur. Cette perception et cette conscience semblent influencer fortement leurs attitudes et leurs comportements, et de ce fait favoriser leur affectation à des postes de responsabilité.

Le choix de la formation :

Toutes ces femmes affirment avoir choisi la formation qui les a préparées à cette profession car elles avaient un penchant pour les professions de type technique. Ce n'est ni le hasard, ni l'impossibilité d'avoir accès à d'autres filières, qui sont à l'origine de leur option pour cette formation, mais un intérêt particulier pour les spécialités et débouchés auxquels elle prépare.

Les études d'une manière générale, et ce type de formation en particulier, étaient liées à un projet professionnel.

Une forte aspiration à la réussite professionnelle :

Pour ces femmes la réussite professionnelle reste l'objectif à atteindre. De ce fait l'activité professionnelle tient une place importante et est considérée comme un élément dynamique devant permettre la réalisation de certains objectifs, notamment le fait d'être reconnu par les autres.

Elles sont dans leur majorité célibataires :

Parmi les chefs de service que nous avons rencontrés, une seule est mariée. Toutes les autres sont célibataires, mais cela ne signifie pas que l'idée du mariage est exclue.

Elles ne refusent pas le mariage en tant qu'institution, mais le mariage qui ne prend pas en compte leur carrière professionnelle, leur valeur en tant que femme cadre.

A travers les différents entretiens que nous avons réalisés, nous avons pu constater que ces femmes se perçoivent comme des

femmes ingénieurs, c'est-à-dire des femmes avec un plus, mais le reste de la société continue à les percevoir comme des femmes, uniquement des femmes, sans que soient pris en compte les éléments qui font leur identité de femmes ingénieurs.

Or, chez toutes les femmes chefs de service que nous avons rencontré, il y a une forte conscience de leur valeur, et la référence implicite à une carrière. Et c'est bien cela qui est incompatible avec le mariage dans le contexte social réel.

CONCLUSION

Pour conclure, nous constaterons que l'insertion professionnelle de ces femmes ingénieurs, n'est pas entièrement réalisée :

- pour certaines, c'est l'échec total dans la mesure où il s'agit de femmes qui ont abandonné le travail ;
- pour d'autres, elle est partiellement acquise mais à un niveau inférieur c'est-à-dire dans l'enseignement et les laboratoires.

Celles là n'ont pas échappé à la logique dominante de la division des tâches et de l'espace professionnel entre les sexes.

Bien que l'insertion de ces femmes à ce niveau soit socialement utile, elle se fait quand même à leur détriment dans la mesure où les salaires offerts sont plus bas que ceux offerts pour d'autres postes, et les possibilités de promotion sont très limitées.

- Elle est réussie pour quelques cas : les chefs de service occupent des postes qui se rapprochent de ceux auxquels les préparent leur formation et leur diplôme, des postes qui leur permettent de prendre des initiatives et des décisions.

Ces cas sont la preuve qu'il demeure possible pour des femmes de s'insérer et de réussir dans des carrières professionnelles considérées comme strictement masculines.

Mais le fait que ces exceptions soient dans leur majorité célibataires ou divorcées, signifie-t-il que la montée des femmes

dans la hiérarchie professionnelle au sein des carrières "masculines" entraîne forcément une exclusion matrimoniale ?

Cette exclusion matrimoniale serait-elle le tribut que ces femmes doivent payer pour leur évolution et leur promotion dans l'univers des hommes, dans un contexte caractérisé par une égalité formelle sans normes d'égalité ?

Dans une société où le seul statut socialement reconnu à une femme est celui d'épouse et de mère, le célibat prolongé ou le divorce serait en quelque sorte une sanction sociale à l'encontre de celles qui auraient transgressé un certain nombre d'interdits, notamment d'avoir choisi d'évoluer dans un espace "masculin", et d'exercer un métier qui confère une certaine forme de pouvoir, alors que dans la logique des normes et valeurs dominantes, toute forme de pouvoir relève des attributions du sexe masculin.