



Femmes ingénieurs

Paris, le 15 juillet 2020

Propositions complémentaires
Au Plan d'actions du Conseil de la Mixité et de l'Égalité Professionnelle dans
l'Industrie et
Au guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité
femmes/hommes dans les entreprises

Axe 1 : Education et orientation scolaire, de l'enfance à l'âge adulte

- **Développer les activités des Maisons pour la science, des Centres de culture scientifique, technique et industrielle (CSSTI) et les ressources scientifiques mises à disposition sur internet.** Les Maisons pour la science sont destinées aux enseignant-es. Les CSSTI ont pour mission de préserver le patrimoine scientifique et technique et de diffuser la culture scientifique auprès du public et des scolaires. Ce sont des vecteurs de la culture scientifique qu'il convient de développer en prenant en compte les besoins de leur public cible et en veillant à l'absence de stéréotypes pouvant renforcer des préjugés sur les sciences.
- **Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.** La réforme du lycée de 2019 a été décidée avec une prise en compte insuffisante des biais genrés, sociaux et territoriaux dans les processus d'orientation et de leurs conséquences sur les parcours des élèves et en particulier ceux des jeunes filles. Les options ou spécialités, et leurs combinaisons possibles, dépendent du lieu d'habitation. Les choix structurants sont demandés plus tôt et donc à un âge où les stéréotypes sont prégnants. L'impossibilité de bifurquer défavorise les familles issues de milieux modestes, qui ont plus difficilement accès à l'information sur la diversité des filières et les jeunes filles qui doivent faire un choix à un âge où elles ont besoin de se conformer aux stéréotypes.
- **Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques au moins une fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation.** L'État ayant délégué l'information des élèves pour leur orientation aux régions, il convient d'établir un cahier des charges exigeant. Le programme de seconde prévoit un accompagnement dans ce choix. Celui-ci doit inclure une information structurée sur les métiers techniques et scientifiques que les jeunes connaissent peu, car les jeunes ont peu d'occasion de voir ou de rencontrer des personnes qui pratiquent ces métiers. Beaucoup d'associations travaillent sur les interventions en établissements scolaires (trop souvent sans agrément de l'éducation nationale). Il convient d'organiser et contrôler celles-ci avec une



Femmes ingénieurs

cartographie des actions menées par région (cf. l'exemple de la région Hauts-de-France), pour mutualiser les actions, communiquer sur celles-ci, les suivre et en mesurer l'impact.

- **Stage de 3ème, pour favoriser l'accès des filles aux métiers de l'industrie et aux métiers scientifiques** : Mettre en place un système d'incitation financière (par exemple un avantage fiscal) aux entreprises pour les inciter à prendre des stagiaires en classe de 3^{ème} et déployer un service généralisé de mise en ligne d'offres de stages de 3ème (ex : site « Viensvoirmontaff » <https://www.viensvoirmontaf.fr>)

Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires. Dans les filières professionnelles, technologiques et industrielles, et plus particulièrement quand elles sont très minoritaires (moins de 10%), les jeunes femmes sont souvent mal accueillies par leurs camarades garçons. Les conséquences de ce qu'il convient de nommer harcèlement sont souvent sous-estimées par les professionnels-les en charge des élèves. C'est une des raisons de la moindre orientation des femmes vers ces filières. Il convient de former les encadrant-es à la vigilance sur ce point de façon à ce qu'elles et ils reconnaissent ces situations de harcèlement et prennent les dispositions nécessaires. Voir l'étude sociologique de

Femmes Ingénieurs, sur les conditions d'études des filles en école d'ingénieur:

https://www.femmes-ingenieurs.org/offres/doc_inline_src/82/Enquete%2BsocioFI.pdf

- **Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières.** Les filles, plus particulièrement celles issues de milieux modestes, sont encore parfois amenées à renoncer à une formation parce qu'elles doivent trouver une chambre par elles-mêmes et pour un coût plus important que l'internat réservé aux garçons. Un grand effort a été fait. La majorité des internats publics sont maintenant mixtes, cependant le nombre de places est encore trop limité et cela défavorise particulièrement les jeunes femmes.
- **Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès-verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.** Même si le MESRI s'est emparé de ce sujet pour le régler, aujourd'hui encore, certaines universités refusent la délivrance de l'attestation de réussite nécessaire à l'attribution du diplôme de doctorat et refusent d'utiliser le terme doctoresse (ou docteure) pour désigner le grade ou titre attribué à une doctorante lauréate du doctorat, ainsi qu'à toute personne désirent être désignée par ce terme. Plus largement, il est crucial que les établissements scolaires et universitaires rédigent les documents administratifs et les textes en employant le féminin et le masculin, ou par défaut des formes épiciènes, ne comportant pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe et évitant de rendre invisible le sexe féminin.

Axe 2 : Orientation et formation professionnelle : faciliter l'entrée dans les entreprises du secteur industriel - Attirer les femmes dans l'industrie



Femmes ingénieurs

- **Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40% de membres de chaque sexe.** L'absence de femmes dans ces comités participe au renforcement du préjugé que les femmes ne sont pas aptes aux métiers de la recherche ou aux responsabilités. Si la participation minimum de 40% n'est pas atteinte, adjoindre au comité une personne référente parité qui assiste à tous les travaux du comité. Par ailleurs, il doit être demandé aux personnels, fonctionnaires ou contractuel-les de droit privé, de refuser de participer à des réunions publiques (congrès, colloques, tables rondes et autres) où la représentation équilibrée des deux sexes n'est pas respectée.
- **Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne : présentateur·rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc.**
Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.). Il s'agirait de renforcer le pouvoir de contrôle du CSA sur la publicité (télé) concernant les stéréotypes de sexe. A chaque fois qu'une caution ou une argumentation technique est apportée, il suffirait de veiller à que ce soit fait par des femmes en position de « sachantes ».

Axe 3 : Gestion des carrières : permettre aux femmes de réaliser pleinement leur potentiel professionnel - Garder les talents féminins dans l'industrie & Permettre aux femmes d'évoluer dans l'industrie

- **Assurer aux entrepreneures un accès équitable au financement public et privé :**
Prévoir des indicateurs de mesures de la parité sur le financement de l'entrepreneuriat femme/homme/mixte et des mesures de rééquilibrage envisagées dès que de l'argent public est engagé (via la BPI, la Caisse des dépôts, Initiative France...)
- **Lier allocation de budget publique et parité femmes / hommes :** Attribuer aux établissements d'enseignement supérieur publics un bonus de budget lié à leurs résultats en matière de parité femmes/hommes. De la même manière, la BPI France doit pouvoir imposer la condition de la parité dans les gouvernances et directions d'entreprise pour l'obtention des financements publics qu'il attribue
- **Rendre obligatoire le congé paternité de 11 jours, dont 2 jours dans la période juste avant l'accouchement, et encourager son extension à 5 semaines pendant la première année de vie de l'enfant :** Il est impératif d'équilibrer l'investissement des hommes dans la sphère familiale, pour permettre aux couples de favoriser la carrière de chacun de manière équitable et libérer les femmes de la charge des tâches domestiques.



- **Faire en sorte qu'il y ait davantage de femmes ingénieures ou scientifiques dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).** Parmi les personnalités qualifiées, l'État pourrait prévoir de réserver des postes à des professionnelles de l'industrie, ayant pour effet d'inclure l'industrie régionale dans les travaux de ces CESER, tout en changeant l'image de la mixité dans l'industrie des grands groupes, des ETI et PME.
- **Revoir la législation sur le télétravail :** La période de confinement et de télétravail forcé, que nous venons de vivre, nous a appris que nous pouvions être efficace et très productif en travaillant à distance. Il est probable que le recours au télétravail va se renforcer, en particulier pour beaucoup de femmes, qui y voient également un outil de conciliation vie privée/vie professionnelle. Il est donc important de légiférer pour bien délimiter l'amplitude d'activité, en se calant de préférence sur les horaires de bureau. Le risque que l'activité professionnelle ne déborde sur le temps personnel (soir ou le week-end) est réel, puisque la délimitation travail/temps personnel est plus difficile quand le lieu de travail est confondu avec le lieu de vie. Il convient en particulier de garantir par la loi le droit à la déconnexion. Pourquoi pas un système de malus sur les entreprises qui ne respectent pas les volumes horaires prévus par la loi.

Développer le mentorat et le coaching des femmes pour viser un double objectif. 1/ Les accompagner tout au long de leur carrière et les aider à progresser et/ou travailler leur employabilité, en particulier à partir de 45 ans quand professionnellement elles deviennent sénior. 2/ Sensibiliser les hommes à l'absence d'égalité femmes-hommes dans les faits et à la problématique du plafond de verre en les plaçant en position de mentor ou de coach. Bien-sûr il est important d'accompagner des hommes pour que les interactions soient fructueuses pour le mentor & la mentee et in fine pour l'entreprise. Un bonus financier pour les entreprises qui ont une activité de coaching/mentoring pourrait être efficace. Les entreprises pourraient également s'appuyer sur les associations comme ressources de cet accompagnement, avec un mode de financement restant à définir.

- **Veiller à l'égalité professionnelle, via l'orientation et accès à la formation professionnelle tout au long de la vie :** On note que les femmes restent très minoritaires dans les formations de type MBA, qui sont importantes pour aider à accéder aux plus hautes fonctions de l'entreprises. Elles sont aussi moins nombreuses dans les programmes de développement internes, proposés aux hauts potentiels, trop souvent sélectionner dans la tranche d'âge, qui correspond à la période de maternité. En augmentant le droit des CPF, et le droit à formation interne pour les femmes, on pourrait compenser cette situation.
- **Étendre l'exigence de mixité des Conseils d'Administration la loi Copé Zimmermann aux sociétés non-cotées dans un délai rapide :** Instituer un pourcentage minimal de chacun des deux genres dans les ComEx des sociétés en ayant une approche graduelle dans le temps : ex 20 % en 2022, 30 % en 2025 etc... et tenant compte des % de femmes dans le management ou dans l'ensemble des employés pour tenir compte du "vivier" potentiel. Ainsi que le propose le HCE, on pourrait se concentrer d'abord sur les sociétés anonymes (SA) et les sociétés à commandite par actions (SCA) de 250 salariés et plus et au moins 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. Les entreprises concernées par les obligations paritaires, à l'occasion du dépôt de leurs comptes, une fois par an, pourraient remplir un



Femmes ingénieurs

formulaire simple en ligne pour renseigner la composition de leur conseil, de telle sorte que les greffes puissent s'assurer de leur conformité.

- **Mobiliser les dirigeants.e.s à l'amélioration de légalité femmes-hommes :**
Encourager l'indexation des parts variables des dirigeant(e)s à l'atteinte d'objectifs mixité femmes-hommes (aujourd'hui 37,5% des dirigeants du CAC40 ont une partie variable de leur variable indexée sur l'atteinte d'objectifs femmes-hommes). Qui des autres sociétés ?
- **Inciter les entreprises à veiller à la mixité femmes hommes dans les équipes de recherche et engineering :** Le Crédit d'impôt recherche est un outil très puissant de financement public, qui favorise l'existence de centres de recherche et l'investissement en R&D en France. Il devrait aussi faire l'objet d'une exigence paritaire en ce qui concerne l'assiette de dépenses de personnels de recherche et développement sur lequel il repose ou au moins inclure une exigence d'amélioration d'une année sur l'autre.