

**La position des femmes ingénieures est-elle
défendue par les hommes ?**

La place de la femme dans le monde professionnel n'est aujourd'hui plus décriée, mais les stéréotypes et inégalités demeurent, en particulier dans certains secteurs techniques et industriels. Dans cet essai trois jeunes étudiantes sortant d'école d'ingénieur nous racontent leurs expériences et interrogations sur leur avenir professionnel et le rôle que les hommes jouent dans celui-ci. Ce sont leur vécu qui fait de cet essai un récit poignant qui a pour but d'interroger sur le rôle de chacun dans l'évolution des carrières féminines.

À travers leurs témoignages, elles explorent les défis auxquels elles sont confrontées et s'interrogent sur l'influence des mentalités et du comportement des hommes dans leur évolution professionnelle. Loin d'être un simple constat, cet essai vise à questionner le rôle de chacun dans la transformation des carrières féminines et à encourager une réflexion sur la place des femmes dans des métiers encore perçus comme « masculins ». L'objectif est de mettre en lumière les barrières visibles et invisibles qui entravent leur progression, tout en soulignant les leviers permettant de les surmonter.

Résumé

Cet essai est construit autour des témoignages de trois futures ingénieures, issues de parcours internationaux et ayant étudié en France. Elles se questionnent sur leur légitimité dans le monde professionnel, avec un focus particulier sur le secteur du bâtiment et des travaux publics, où la présence féminine reste minoritaire.

Elles dénoncent un système dans lequel leurs compétences peuvent être remises en cause. Loin d'être valorisées, ces compétences sont parfois considérées comme inexistantes ou faibles, les reléguant à des rôles secondaires, loin des postes techniques ou décisionnels. Face à ces obstacles, certaines finissent par regretter d'avoir consacré autant de temps à leur formation, confrontées à un monde qui ne reconnaît pas pleinement leur valeur.

Bibliographie

- *Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes*, service de l'Etat du Rhône
- *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*, assemblée nationale
- *Égalité de genre et approche de l'égalité entre les femmes et les hommes*, conseil de l'Europe
- Meytal Eran-Jona and Yosef Nir: *Ph.D. in physics as a hurdle race, and the "glass hurdles" for women*, Cornell University, USA, 2007
- *Journée internationale des droits de la Femme : « cassons ce plafond de verre » qui nuit aux carrières féminines à l'université* interview de Virginie Dupont par France universités, 2022
- Laure Pophillat : *L'intégration des femmes dans les métiers du bâtiment : état des lieux*, Batirama, 2024

Introduction

Nous pouvons lire la déclaration des droits de l'homme et du citoyen "Les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits". L'égalité entre les hommes et les femmes désigne le principe selon lequel tout individu, quel que soit son sexe, doit avoir les mêmes droits, opportunités et traitements dans tous les domaines de la société : éducation, travail, politique, accès aux ressources et responsabilités familiales. Nous pouvons discuter du respect de ces principes dans le monde et en France. En tant que futures ingénieures nous

observerons comment les femmes sont traitées dans le monde professionnel et particulièrement le milieu du bâtiment et des travaux publics. Selon un article publié par la Fédération Française du Bâtiment (FFB) sur Batirama, les femmes représentent seulement 12 % des salariés du BTP, alors qu'elles constituent 30 % des effectifs dans les écoles de formation. Une question s'impose : où sont passés les 18 % restantes après l'obtention de leur diplôme ? Beaucoup finissent par s'orienter vers des postes administratifs ou commerciaux, délaissant ainsi les métiers techniques et de terrain. Faut-il y voir un simple choix personnel ou le résultat d'un environnement encore trop peu accueillant pour les femmes ? Ainsi ces talents sont sous-exploités ou jetés aux oubliettes. À travers ce rapport, vous trouverez le témoignage de trois étudiantes ingénieures, à quelques mois de leur diplôme, qui racontent les défis, les désillusions et les réalités du terrain. Leur vécu apportera un éclairage saisissant sur cette question essentielle :

La position des femmes ingénieures est-elle défendue par les hommes ?

- I. Femmes et ingénierie : Combien de temps faudra-t-il encore se battre pour être reconnues ?

Vous avez sûrement déjà entendu ces phrases :

- *"La place des femmes, c'est dans des métiers posés."*
- *"Une femme cheffe de chantier ? Ça ne marchera pas, elle ne saura pas gérer des hommes."*
- *"Pourquoi faire de longues études ? Tu finiras par t'occuper de tes enfants de toute façon."*
- *"Ce sont les hommes qui dirigent, les femmes suivent."*
- *"Une femme dans le BTP ? Elle n'a pas la force pour ça."*

Pourquoi cette discrimination ? Pourquoi cette perception d'infériorité ?

Avez-vous déjà pensé que ces femmes, que vous jugez parfois faibles, sont celles qui vous ont mis au monde, nourris, éduqués et transmis les valeurs qui vous ont formés ? Ces mêmes femmes ont forgé les hommes que vous êtes aujourd'hui : ingénieurs, directeurs, décideurs. Alors, ne serait-il pas temps de reconnaître leur force, leur intelligence et leur capacité à exceller dans tous les domaines, y compris ceux que l'on qualifie à tort de "masculins" ?

Les femmes sont tout aussi capables, compétentes et ambitieuses que les hommes. Leur place ne se définit pas par des clichés, mais par leurs choix, leurs compétences et leur détermination.

Si l'on prônait une véritable égalité entre les hommes et les femmes en répartissant équitablement les responsabilités, les tâches et les rôles en entreprise, ne pensez-vous pas qu'elles gagneraient en confiance et excelleraient davantage dans les écoles d'ingénieurs ? Certes, de plus en plus de femmes s'engagent dans des formations scientifiques, mais combien abandonnent après quelques années en milieu professionnel ? Parce que, même si personne ne le dit ouvertement, on nous le fait ressentir.

Je parle en connaissance de cause. Durant mes stages, j'ai vécu des expériences de chantier où j'ai parfois eu le sentiment d'être "mal placée". Il ne se passait pas un jour sans qu'un riverain ou un inconnu ne vienne me voir, soit pour m'encourager, soit pour me faire comprendre, d'une manière ou d'une autre, que ma place n'était pas là. Et que suis-je censée

répondre à des remarques du type : *"Mais qu'est-ce que vous faites ici, en tant que femme, sur un chantier entouré d'hommes ?"* Devrais-je être gentille ? Ou dois-je me battre constamment pour justifier ma présence ?

Et que dire de ceux qui ne viennent pas pour parler travail, mais juste pour me draguer, pour me demander mon numéro, comme si ma présence sur un chantier était une invitation ?

Un autre exemple frappant : durant l'un de mes stages, un collègue m'a demandé mon salaire. Lorsque je lui ai répondu, il était stupéfait et m'a aussitôt lancé : *"Plus de la moitié de l'équipe n'arrive même pas à obtenir ce salaire alors qu'ils travaillent plus que toi physiquement."* Mais oui, j'ai fait des études. Oui, j'ai suivi un cursus exigeant :

- J'ai fait l'école primaire, le collège, le lycée.
- J'ai obtenu mon baccalauréat scientifique avec mention.
- J'ai fait une classe préparatoire.
- J'ai passé des concours.
- J'ai poursuivi cinq années d'études en école d'ingénieurs.

Dix-sept ans sur les bancs de l'école. Et pourtant, certains ne comprennent toujours pas pourquoi mon salaire est différent du leur. Pourquoi cette remise en question ? Pourquoi ce besoin de me comparer alors que mon parcours parle de lui-même ?

Comment, dans ces conditions, peut-on prétendre encourager les femmes dans ces métiers ? C'est épuisant, décourageant. Tant que ces mentalités ne changeront pas, il ne suffira pas de dire que les femmes ont leur place en ingénierie : encore faut-il qu'elles puissent l'occuper sans avoir à se battre tous les jours pour la légitimité qui devrait leur être acquise d'office.

C'est en grande partie à cause de ces expériences que j'ai choisi de travailler en bureau d'études. J'espère y être mieux traitée, y voir davantage de femmes, et surtout, être moins confrontée au harcèlement. Car au-delà des compétences et de la passion pour mon métier, je veux simplement pouvoir travailler sereinement, sans avoir à justifier ma présence ni à me défendre en permanence.

Une personne capable d'élever une famille toute sa vie, de gérer un foyer et d'en assumer toutes les responsabilités, ne serait-elle pas plus qu'efficace pour gérer une équipe sur un chantier pendant sept heures par jour ?

Nous savons nous-mêmes que nos efforts physiques sont moindres que ceux des hommes, mais cela justifie-t-il un manque de respect ? Absolument pas. Ce n'est pas une question de force, c'est une question de compétence, de reconnaissance et surtout, de respect.

II. La femme en France de l'enfance à l'embauche

En France les premières lois concernant le travail des femmes sont pour restreindre leurs droits. En 1892, la loi interdit le travail de nuit et limite les heures de travail. En 1907 les femmes mariées peuvent enfin disposer de leurs salaires et en 1944 les femmes sont enfin éligibles et ont accès à des nouveaux postes de magistrate, avocates ou notaire. Ce n'est qu'en 1946 donc après la seconde guerre mondiale que les premiers principes de l'égalité des sexes apparaissent dans la constitution. Ce alors on peut lire :

"La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme"

Dans le monde professionnel cette nouvelle étape se répercute seulement 40 ans après dans la loi Roudy pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Au 21-ème siècle les lois continuent d'avancer pour encourager l'embauche des femmes dans des postes à responsabilité, en 2011 la loi Cope-Zimmerman impose aux grandes entreprises un conseil d'administration d'au moins 40%, depuis ces quotas augmentent dans les postes de direction. Forcées à suivre ces quotas les entreprises priorisent, à expérience et diplômes égaux, l'emploi des femmes faces aux hommes. Toutes ces lois sont discutées malgré le vœu du gouvernement de vouloir faire avancer l'accès des femmes a des postes de cadre ou des postes supérieurs.

Ainsi, il n'est pas rare d'entendre dans un couloir de n'importe quelle université :

“Ton poste ou stage t'a été attribué ou favorisé car tu es une femme”

Il est alors entendu, plutôt qu'à un homme en raison du sexe. Lorsque l'on entend cette remarque elle est souvent négative et elle sort aussi de la bouche d'un homme. Un camarade de classe avec qui j'ai passé des entretiens m'a déjà dit après que l'on m'a eu proposé le stage et non lui :

“Tu es une femme c'est pour cela qu'ils t'ont proposé ce stage et pas à moi.”

J'ai appris plus tard que ce n'était pas le cas puisque qu'un autre camarade masculin c'était vu proposer un autre stage dans la même entreprise de construction.

Nous pouvons donc nous interroger si la recherche de l'Egalité voulue par cette loi a des conséquences négatives ou positives. L'homme se voit en effet “grand” perdant, il perd des avantages qui lui ont été attribués depuis l'enfance. En effet les garçons ont bénéficié depuis leur plus jeune âge des stéréotypes de genre. Dans une société dite patriarcale, les hommes exercent un pouvoir dans tous les domaines, politique, économique, religieux et même au sein de la famille. On peut même parfois entendre qu'une femme est l'homme de la famille lorsqu'elle gagne plus d'argent que l'homme ou qu'elle est seule à gérer le foyer. Le sexe de l'enfant est un avantage avec une éducation qui prône l'ambition et l'indépendance des garçons et qui leur donne des rôles de leader dans les sciences et la gestion. Là où les filles sont imaginées et cantonnées à travailler dans le social on retrouve ce même schéma à toutes les étapes de la vie d'une femme aussi bien lors de l'orientation, du choix de carrière et de l'embauche. On peut alors s'interroger si une femme ayant fait les mêmes études et ayant le même parcours professionnel qu'un homme n'est-elle pas plus méritante ? Elle a su surmonter toutes les difficultés qu'un parcours masculin impose mais, en étant une femme. Elles sont confrontées à plus difficultés liées à la discrimination et au harcèlement dont elles sont le plus victimes. Elles ont aussi plus d'obstacles liés à leur corps c'est à dire aux cycles menstruels féminins et à la parentalité. Nombre d'entre elles doivent arrêter leurs études après avoir eu un enfant. Une femme sur deux est confrontée à des cycles douloureux, 20% se trouvent face à des règles très douloureuses d'après l'IFOP. Nous pouvons aussi ajouter que “46 % des femmes ont déjà eu le sentiment que la gêne ou la douleur liée à leurs règles étaient sous-estimées par leurs amis masculins, dont 42 % par des membres masculins de leur famille”. Cela augmente aussi sentiment d'illégitimité plus important dans l'enseignement supérieur. Ainsi les femmes durant toute leur scolarité ont eu plus de difficultés à se frayer un chemin pour atteindre leurs objectifs de carrière. Elles continueront toute leur vie de braver les obstacles auxquels elles font face pour militer pour leur droit et enfin obtenir l'égalité entre la femme et l'homme.

III. Harcèlement et inégalités : le poids du silence

Être une femme dans le domaine de l'ingénierie, et plus particulièrement dans les travaux, c'est évoluer dans un milieu où l'on est souvent perçue comme une exception. Dès mon premier jour de stage, j'ai compris que ma place ne serait pas évidente à faire accepter. Entourée d'hommes, je devais sans cesse prouver ma légitimité, non seulement en tant que professionnelle, mais aussi en tant qu'individu méritant le respect. Ce que j'ai vécu durant ces quelques mois illustre bien les obstacles que rencontrent encore aujourd'hui de nombreuses femmes dans des milieux majoritairement masculins.

Lors de ce stage que j'ai réalisé dans l'un des plus grands groupes français de construction, j'étais la seule femme parmi les deux conducteurs de travaux, Riad et Rami, ainsi que les compagnons et les sous-traitants. Au total, il y avait environ 30 hommes chaque jour.

Une fois, le conducteur principal, Riad, a demandé à Rami, de me prêter sa voiture de service pour aller chercher des casques sur un autre chantier, car aucun des deux n'avait le temps de le faire.

Je me suis levée pour prendre les clés, et Rami m'a demandé si j'avais mon permis, et quand j'ai dit oui, il a continué avec des questions comme : "Tu sais vraiment conduire ?" "Comment on démarre une voiture ?".

Je comprends qu'en tant que jeune, il puisse avoir des doutes avant de me prêter une voiture, mais il y a d'autres façons de s'assurer, comme m'accompagner la première fois. Pas en posant des questions de manière provocante, où peu importe ma réponse, il trouverait une manière de me décrédibiliser (ce qui était déjà arrivé dans d'autres situations).

Il a refusé de me prêter la voiture et a commencé à provoquer Riad, en lui lançant : "Pourquoi tu ne lui prêtes pas, hein ? Tu as peur ?". Il riait fort en tapant sur la table. Je me suis sentie humiliée. Finalement, c'est Riad qui est allé chercher les casques.

En plus de moi et des deux conducteurs, il y avait un directeur de travaux qui venait une fois par semaine. Il était un Portugais, et moi, étant Brésilienne, nous avons la même langue maternelle.

Le premier jour de stage, il m'a envoyé un message en portugais pour me souhaiter la bienvenue. J'ai trouvé ça gentil et j'en ai parlé à Rami. Il m'a dit de faire attention à ce directeur et qu'il ne devrait me parler en français. En fait, ça évite les situations de harcèlement, parce que la personne ne pourra pas te dire des choses que toi seule comprendras.

Après un mois de stage, ce directeur m'a envoyé une demande d'amitié sur Snapchat, un réseau qui est normalement utilisé entre proches pour envoyer surtout des photos en visualisation unique et éphémère. Donc, totalement inapproprié de sa part. J'ai refusé la demande. Parfois, il m'envoyait des messages sur WhatsApp pour demander des photos du chantier, mais il en profitait aussi pour me demander où j'étais sur ma photo de profil ou d'autres choses plus personnelles comme ça. Toujours en portugais. Je répondais en français, uniquement sur les sujets de travail.

Je dois préciser que j'étais sur ce chantier tous les jours avec les conducteurs de travaux, et ce directeur ne venait qu'une fois par semaine. On avait un bureau juste à côté du chantier

pour tout le travail administratif. Une des fois où il est venu, j'ai remarqué que sa présence me mettait déjà mal à l'aise.

On s'est dit bonjour, puis il y a eu ce silence inconfortable. Je suis quelqu'un de très extravertie, je parlais et plaisantais avec tout le monde. Sur le chantier, il y avait un chat qui était là depuis le début et qui ne voulait pas partir. On a appelé une association qui lui a trouvé un tuteur, mais il s'est enfui et est revenu sur le chantier. Je lui ai dit en rigolant :
— José, tu ne veux pas adopter un chat ?
Et il m'a répondu en portugais :
— *Um gato ou uma gatinha ?*

"*Gatinha*" est un mot en portugais qui veut dire "petite chatte", mais aussi une jolie fille. J'ai tout de suite perçu l'ambiguïté de sa phrase. J'ai répondu que je ne sais même pas si c'est un mâle ou une femelle, comme si je n'avais pas compris ce qu'il voulait sous-entendre. Il a insisté en portugais :

— Au Brésil, on ne dit pas "*gatinha*" pour une jolie fille ?
J'ai confirmé et à ce moment-là, ma gêne était visible. Mais il a continué :
— Vous utilisez aussi "*gostosa*", non ? Ça veut dire quoi, "mignonne" ?
J'ai répondu que ça c'était un mot beaucoup plus vulgaire.
Il a insisté :
— Ça veut dire quoi exactement ?
J'ai expliqué que ça signifiait plutôt "sexy", et je n'ai plus rien dit.

C'est ce soir-là que tout a basculé. Ce même jour, à 23h, José m'a envoyé un message sur WhatsApp :
— Bonsoir, comment on dit... ah oui, *gostosa* !

J'étais chez moi, je n'en croyais pas mes yeux. Je me suis mise à pleurer et je me suis sentie réduite à rien. Il a continué à envoyer quelques messages pour lancer une conversation, mais je ne lui ai jamais répondu.

Face à cette situation, je savais que je devais agir. J'avais fait des captures d'écran de tout : la demande d'amitié sur Snapchat, les messages sur WhatsApp... J'ai donc décidé d'en parler à mes conducteurs.

En discutant de cela avec Riad et Rami, j'ai découvert que José avait déjà harcelé au moins cinq autres femmes de l'entreprise, mais elles n'avaient jamais parlé aux RH, soit parce qu'elles craignaient de ne pas être crues, d'être mal vues dans l'entreprise, et surtout parce que la plupart travaillaient plus souvent avec lui.

J'ai remis une clé USB à Julie, un membre des ressources humaines, contenant les captures d'écran. Le lendemain, elle m'a convoquée au siège pour un rendez-vous. Lors de cette rencontre, elle m'a demandé ce que je voulais faire par rapport à ça. Déjà, j'ai trouvé ça étrange de demander à la victime quelle solution elle propose pour le problème qu'elle dénonce.

J'ai répondu que je ne connaissais pas mes options, mais que je voulais rester anonyme. Elle m'a dit que ce n'était pas possible, que l'entreprise ne pourrait intervenir que si je donnais mon nom. Elle m'a aussi proposé de m'affecter à un autre chantier, sous la direction d'un autre directeur de travaux. J'ai demandé un délai de réflexion et lui ai dit que je reviendrais vers elle

pour lui donner ma réponse. Avant de partir, j'ai confirmé:
— Tu ne vas pas parler à José avant que je revienne vers toi, correct ?
Elle m'a répondu :
— Bien sûr, je te changerai de chantier avant.

Le lendemain matin, une directrice de prévention m'a appris que la directrice des RH, Macha, avait déjà parlé à José et qu'elle avait mentionné mon nom. Sans mon consentement. Sans me prévenir.

J'ai été convoquée à une réunion avec Macha le jour suivant. Lors de cette réunion, elle m'a dit des choses comme :

"Il y a des hommes qui sont un peu dragueurs, c'est leur manière de parler aux femmes, mais ça ne veut pas dire qu'il avait des intentions avec toi. Tu sais, il est marié et il a deux filles."
"Je lui ai dit de faire attention à la manière dont il parle aux femmes, parce qu'il peut y avoir différentes interprétations."

J'étais stupéfaite. Je venais d'entendre que, moi, la stagiaire, j'avais mal interprété le fait qu'un directeur de travaux m'ait appelée "sexy" sur WhatsApp à 23h du soir. C'est là que j'ai compris pourquoi les victimes choisissent le silence la plupart du temps.

Au lieu de trouver du soutien, j'ai découvert un système profondément injuste. En discutant avec un autre conducteur de travaux, Arthur, il m'a dit :

— Tout le monde sait que ça se passe. Moi, par exemple, je ne fais rien parce que ça ne m'impacte pas, ça n'impacte pas mon chantier, et je pense que tous les autres font pareil.

Ce silence complice est ce qui permet à ces comportements de perdurer. J'ai réalisé que pendant ces 17 ans d'entreprise, ce directeur avait sûrement harcelé bien d'autres femmes, en toute impunité.

Arthur m'a aussi dit que, même pour la sélection des stagiaires, ce directeur choisissait selon leur apparence, ou dans mon cas, parce que "les Brésiliennes sont des femmes plus faciles". Ça veut dire que tout le temps que j'ai passé à travailler sur mon CV, pour bien décrire mes expériences, n'ont servi à rien, parce qu'il a regardé seulement deux choses : ma photo et ma nationalité.

On m'a raconté qu'une fois, il y avait une femme compagnon, et qu'un collègue lui avait mis une tape sur les fesses. J'ai demandé s'il n'a pas été viré et les compagnons m'ont répondu : "Non, tu es folle ? Si on commence à virer pour ça, il n'y aura plus personne pour bosser."

C'est pour ça qu'ils se permettent ce genre de choses : parce qu'ils se sentent totalement intouchables. Du compagnon aux postes les plus hauts de l'entreprise.

Ces situations illustrent bien que nous, les femmes, devons-nous adapter. Quand on décide de parler de ce qui se passe, on nous répond que c'est notre interprétation. Quand on choisit de se taire, on nous dit que si les choses sont comme ça, c'est parce qu'on ne fait rien pour les changer.

Cela démontre que la place des femmes dans l'ingénierie est loin d'être défendue par les hommes et, souvent même, pas par les femmes non plus. Beaucoup pensent qu'il n'y a plus

d'inégalités, que c'est un problème du passé. Pourtant, encore aujourd'hui, tandis que les ingénieurs hommes réfléchissent à leur évolution dans l'entreprise, les ingénieures femmes perdent du temps à se demander comment surmonter des situations de harcèlement ou prouver qu'elles méritent leur place.

Nous avons besoin d'alliés, mais surtout d'alliées. Je suis convaincue que nous, les femmes, sous-estimons encore la force que nous pouvons avoir en nous unissant.

Malgré tous les reculs, il y a encore de l'espoir. Mais pour que les choses changent, nous ne devons jamais cesser d'en parler.

Conclusion

Malgré les applications de certains pays pour promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme, elle reste plus qu'approximative dans la majorité des pays. Nous avons vu que la femme pâtit de la société patriarcale à tous les niveaux, elles ne sont pas valorisées de la même manière que les hommes dans le milieu personnel et professionnel. Elles ont donc plus de difficultés à accéder à des études supérieures et des hauts postes. Les efforts à mener pour arriver à l'égalité entre les hommes et les femmes sont colossaux. Ils viennent d'un effort conjoint entre les militants, le gouvernement et les femmes et les hommes. Depuis plus de 30 ans nos droits de la femme dans le milieu professionnel ont considérablement augmenté et nous pouvons trouver de plus en plus de femmes dans des hauts postes auxquels nous n'aurions pas pu imaginer il y a 20 ans. Ces droits continueront de croître si nos efforts sont maintenus et cela passe aussi par la mise en place de mesures plus importantes encore dans la protection la femme.