

Ingénieure et mère de famille : est-ce compatible ?

Les professions techniques restent très souvent des domaines masculins. Pour que les femmes hautement qualifiées puissent concilier leur vie professionnelle et familiale, tout le monde doit tirer à la même corde – y compris les conjoints. *Nora Escherle, Christina Seyler*

Abrége La compatibilité entre travail et famille revêt toujours plus d'importance. Les femmes diplômées en ingénierie ou en sciences naturelles ne veulent pas quitter leur emploi après seulement quelques années en raison d'une grossesse. Les conseils et astuces habituels pour concilier vie professionnelle et vie familiale sont souvent peu utiles aux femmes ayant suivi ces formations, car ils ne répondent pas aux défis spécifiques de leurs métiers et domaines. Quatre ateliers réunissant 16 femmes de professions techniques ont permis d'identifier plusieurs solutions à partir de quatre dimensions des conditions de compatibilité. Pour atteindre le bon équilibre entre vie professionnelle et familiale, un effort s'impose de la part des femmes, mais aussi de leurs conjoints, des employeurs et de la société.

Les femmes ingénieures et scientifiques rencontrent des difficultés lorsqu'elles ont des enfants et qu'elles veulent poursuivre leur activité professionnelle. Les défis sont multiples : les enfants arrivent souvent au moment où il leur faudrait s'engager à fond dans la vie professionnelle pour progresser ou se spécialiser. Le partenaire, généralement bien formé lui aussi, travaille le plus souvent à plein temps ; en outre, les professions techniques n'offrent pas souvent des emplois à temps partiel. Les employeurs des secteurs professionnels Mint (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) sont peu préparés pour répondre aux besoins des parents qui travaillent. Dans leur vie quotidienne menée avec leurs enfants, les femmes Mint sont encore confrontées à l'opinion dominante selon laquelle le fait de s'occuper des enfants reste principalement la tâche des mères. Dans le pire des cas, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale n'est pas atteint et les femmes hautement qualifiées sont perdues pour le monde du travail.

Il existe certes déjà de nombreux guides sur la manière de concilier vie professionnelle et familiale, mais aucun ne semble s'appliquer vraiment à la situation des femmes actives dans les métiers techniques. Les défis de la conciliation entre travail et famille sont en effet spécifiques à chaque profession et à chaque secteur, et une solution spécifique ne convient pas à tous les domaines.

L'Association suisse des femmes ingénieures (ASFI) a donc lancé un projet visant à identifier les défis spécifiques aux femmes Mint¹ et à préciser la marge de manœuvre qu'il convient de mettre à profit pour assurer la compatibilité entre travail et famille dans la profession d'ingénieure. Sur un appel de l'ASFI lancé à ses membres, 16 femmes Mint se sont réunies lors de quatre ateliers organisés entre septembre 2019 et mars 2020. Plusieurs professions allant d'informaticienne à ingénieure civile en passant par ingénieure en

technologies alimentaires étaient représentées dans le groupe de travail.

La première rencontre a permis de dresser l'inventaire des éléments de la vie professionnelle et privée que les femmes jugent défavorables ou propices à une bonne conciliation entre travail et famille. Il est apparu que ces facteurs se répartissent entre quatre dimensions différentes (voir *illustration*).

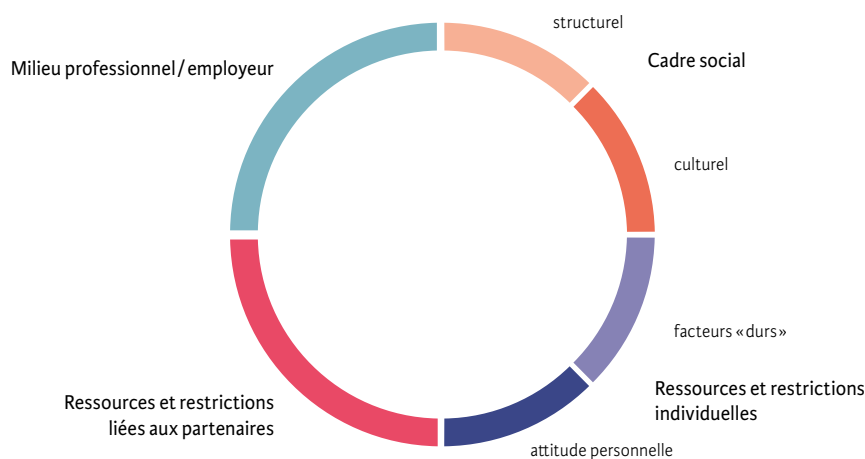
Un cadre social à deux faces

La première dimension concerne le cadre social. En font partie divers aspects structurels comme l'offre et la disponibilité de places d'accueil extrafamilial pour les enfants, de jardins d'enfants et d'écoles. Dans le cas des crèches ou des écoles à horaire continu, les heures d'ouverture, les jours fériés et les coûts jouent un rôle important. Les dispositions officielles (comme le congé maternité et paternité ou le système fiscal et de prévoyance sociale) ainsi que des aspects financiers (déductions fiscales, allocations familiales, etc.) ont également leur importance.

Des témoignages similaires sont souvent revenus lors du premier atelier : « Avec la crèche, c'était encore possible. C'est devenu

¹ ASFI (2020). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht von Ingenieurinnen und Mint-Frauen*. Rapport final, novembre.

Les quatre dimensions de l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille



vraiment difficile lorsque les enfants ont commencé l'école.» Ou encore: «Le système fiscal en Suisse tend à promouvoir le modèle familial traditionnel plutôt qu'un modèle égalitaire.»

La dimension liée au cadre social inclut également des aspects culturels: quel rôle est dévolu à la mère ou au père? Certaines déclarations ont eu passablement d'écho: «Notre génération est habituée à tout avoir et quand nous devenons parents, nous nous rendons compte que cela ne va plus.» Ou encore: «Si je travaille à 80%, on me considère comme une mauvaise mère. Si mon mari travaille à 80%, les commentaires sont admiratifs: 'Bravo, un père si dévoué!'»

Des facteurs individuels

La deuxième dimension comprend les ressources et les restrictions individuelles. Il s'agit du contexte propre à chaque femme. On y trouve des facteurs «durs» (formation, nombre d'enfants, lieu de domicile, distance géographique par rapport à la famille, etc.). Une mère célibataire qui vit dans un milieu rural et dont les parents habitent à proximité s'organisera différemment d'une mère arrivée de l'étranger et vivant avec son partenaire et ses enfants dans l'environnement urbain d'une grande ville.

D'autres facteurs dits «doux» jouent également, comme l'attitude personnelle. Une femme peut ainsi se considérer comme une «femme active professionnellement qui élève aussi des enfants» ou plutôt comme une «mère exerçant un métier en parallèle». Le ressenti du statut maternel influence ainsi les solutions qu'une femme envisage.

Dans la troisième dimension (ressources et restrictions liées aux partenaires), le conjoint joue un rôle décisif: sa profession et sa charge de travail dictent l'ampleur des tâches qu'il peut assumer dans la famille. La perception de son propre rôle est également importante: se considère-t-il comme un père moderne, également responsable du ménage et partenaire à part entière, ou plutôt comme un père traditionnel laissant à sa femme l'essentiel des tâches ménagères, des obligations sociales et de l'éducation des enfants? Sur ce point, la déclaration la plus fréquente des participantes était «Je suis la 'gestionnaire' du ménage

et de la famille, mon mari est seulement le 'soutien technique'».

La quatrième dimension englobe l'environnement professionnel et l'employeur. Par exemple, le fait qu'une femme ait un métier offrant une certaine flexibilité – c'est-à-dire la possibilité d'un horaire annualisé ou d'un travail occasionnel à domicile – fait une différence. Les femmes qui exercent d'autres professions – comme enseignante à l'école primaire ou médecin, avec des horaires de travail fixes – ont comparativement moins de marge de manœuvre. Ces conditions appellent des besoins différents pour pouvoir concilier travail et famille. Le fait de savoir si la femme travaille dans un environnement professionnel conservateur plutôt dominé par les hommes ou dans un secteur dans lequel les femmes cadres et le travail à temps partiel des parents sont à l'ordre du jour joue également un rôle.

Les travaux sur projet, une opportunité

Les ateliers ont permis d'identifier quelques spécificités de l'environnement professionnel des métiers Mint. Le fait d'être au clair sur les facteurs de complication, mais aussi de facilitation spécifiques au poste occupé permet de trouver des solutions pour concilier travail et famille en collaboration avec les entreprises.

Le temps d'occupation relativement important, de 60 à 80 %, des femmes Mint peut constituer un obstacle. Celui de leur partenaire est également élevé (souvent de 100 %) et au moins l'un des deux conjoints doit fréquemment effectuer un long trajet pour se rendre au travail. Ces familles sont donc tributaires de services formels comme les crèches ou les écoles à horaire continu, ainsi que d'aides ménagères pour leur foyer.

Le travail sur projet, assez fréquent, est en revanche un facteur facilitateur. Souvent indépendant d'un lieu ou d'un moment fixes, il offre des possibilités idéales pour de nouvelles formes de travail, une partie des tâches pouvant par exemple s'effectuer à domicile ou dans le train. Des horaires de travail réguliers, la capacité de planification et un degré d'autonomie au travail comparativement élevé sont également des aspects qui favorisent la conciliation entre travail et famille.

Les crèches ne font pas tout

L'analyse montre combien il importe d'aborder la question de la conciliation entre vie professionnelle et privée de manière spécifique pour chaque profession. Les femmes Mint ne se heurtent pas à «un obstacle majeur», mais à des facteurs handicapants dans les quatre dimensions. On ne peut donc pas réduire la question à un nombre suffisant de places en crèche, comme semble souvent le penser le monde politique et économique.

Il apparaît également qu'un partenariat familial égalitaire est essentiel. Une femme Mint consacre généralement beaucoup de temps à une profession exigeante. Mener de front cette activité en ayant une famille ne peut réussir que si son conjoint s'implique et ajuste sa charge de travail en conséquence.

Enfin, les employeurs doivent y mettre du leur. Le cas de l'homme ingénieur qui peut consacrer 120 % de son temps à l'entreprise parce que sa femme reste à la maison est de moins en moins fréquent. Les entreprises doivent donc créer des structures et montrer de la bonne volonté pour permettre aux parents de se partager équitablement les charges familiales.



Nora Escherle

Directrice de l'Association suisse des femmes ingénieures (ASFI), Zurich



Christina Seyler

Cheffe du groupe de travail «Compatibilité entre travail et famille», Association suisse des femmes ingénieures (ASFI), Zurich