

# LES FEMMES PEUVENT-ELLES FAIRE CARRIÈRE?

INGÉNIEURE CIVIL, APRÈS UN DÉBUT DE CARRIÈRE DANS LA GÉOTECHNIQUE ET L'ENVIRONNEMENT, FRANÇOISE PIRON, MÈRE DE TROIS ENFANTS, A CHANGÉ D'ORIENTATION LORSQU'ELLE A CRÉÉ LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ À L'EPFL. EN 2002, ELLE A FONDÉ PACTE, UNE ASSOCIATION QUI CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT DE LA CARRIÈRE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES ET À LEUR PROMOTION DANS L'ÉCONOMIE.

PHOTO: MYRIAM RAMEL



FRANÇOISE PIRON

**Les femmes représentent environ 25 à 50% des effectifs dans les formations de l'ingénierie et de l'architecture. Ces pourcentages chutent dans la sphère professionnelle. Comment l'expliquez-vous?**

Avoir une image exacte de la situation est difficile. A la fin des années 90, nous avons réalisé une étude sur les diplômées de l'EPFL, dans les domaines de l'ingénierie et de l'architecture. Sur les 800 femmes diplômées entre 1944 et 1995, nous avons retrouvé la trace de 600 d'entre elles et nous avons pu en contacter 400. Contre toute attente 89 % des femmes ingénieures avait une activité rémunérée, contre 76% chez les architectes. Cela ne signifie pas, pour autant, qu'elles sont restées dans le même domaine ni qu'elles occupent des postes à la hauteur de leurs diplômes. Les femmes apparaissent moins sur les fichiers professionnels, d'une part parce qu'elles changent souvent de nom après leur mariage et d'autres part, parce que nombre d'entre elles ont un conjoint issu du même domaine et ne trouvent donc pas utile de s'inscrire à double dans les associations professionnelles. Cette attitude ne les sert pas. Elles ne réalisent pas suffisamment l'importance de rester visible ni celle d'entretenir des réseaux. Alors que ces éléments sont essentiels dans le développement d'une carrière.

**Dans ces domaines les femmes sont peu nombreuses à se lancer en tant qu'indépendantes. Seraient-elles moins courageuses que leurs homologues masculins?**

Je ne dirai pas ça. C'est plutôt leur attitude qui les freine: les femmes sont sincères, elles attendent d'être parfaites avant de se lancer. Et lorsqu'elles le font, elles choisissent souvent de s'associer avec leur mari pour simplifier le quotidien de l'organisation familiale. Aujourd'hui, on assiste de plus en plus à des associations entre femmes, une sorte de «Job Sharing» (le partage des tâches) d'architectes par exemple. Ce qui a mon sens est une bonne façon de

trouver de nouvelles formes d'organisations.

D'une façon plus générale, ces questions et la philosophie même du travail, ne sont pas symétriques: un homme n'envisage pas sa carrière de la même façon qu'une femme. Ces dernières conçoivent leurs vies professionnelles et familiales comme un tout. Pour un homme ce sont deux processus différents. Les choses évoluent mais nous n'avons pas encore accompli les changements nécessaires permettant de parler d'un nouvel équilibre et d'un véritable partage des tâches. Nous sommes dans une période transitoire où chacun explore de nouveaux modes organisationnels. Nous n'avons pas encore les bons modèles, ils sont en construction.

**Pourquoi la question de la vie familiale et de sa conciliation avec la vie professionnelle est si souvent associée à la carrière des femmes ?**

Il y a eu une sorte de «séparation des pouvoirs» entre la sphère publique, celle du travail associée aux hommes et la sphère privée, qui concerne la famille, considérée comme le domaine féminin par excellence. Le monde de l'entreprise s'est développé selon des schémas que l'on peut qualifier de «masculins». Un autre facteur important consiste à associer la femme aux «soins» aux autres. Elles sont d'ailleurs nombreuses dans les métiers liés aux soins, elles se sentent comme investies dans ce rôle. Quand elles n'arrivent pas à assurer ce soutien, elles ont tendance à culpabiliser et donc à faire passer leur épanouissement personnel et leur ambition en second plan, et ceci notamment dans le domaine professionnel. Il ne s'agit pas d'un jugement de valeur mais un simple constat tiré de nombreux témoignages. De plus, les recherches mettent en évidence que les événements de la vie, comme le mariage, le divorce, le deuil ou encore la naissance, ont une influence directe sur la carrière des femmes. Paradoxalement, presque aucune sur celles des hommes.

Quand on sait qu'il y a de plus en plus

de femmes ayant une formation et que par ailleurs l'économie commence à manquer de cerveaux, la question de l'abandon de leurs carrières revêt une importance capitale. Économiquement, cette question devient stratégique et c'est pour cela qu'il devient urgent de mettre en place une politique pour la relève féminine en entreprise.

**Dans le cadre de votre association, quels conseils donnez-vous pour encourager les femmes à développer leurs carrières?**

Nous travaillons notamment sur leur confiance en elles, non pas qu'elles en manquent mais il faut souvent les aider à accepter l'idée qu'elles n'ont pas besoin d'être parfaites et «hyper formée» pour oser se lancer dans leur projet d'indépendance.

Un autre conseil que je donne aux femmes qui veulent se lancer, c'est de s'entourer de modèles, de femmes en qui elles peuvent avoir confiance, des personnes qui partageraient leur savoir-faire, leurs expériences et leurs réseaux avec elles.

Enfin, dans le cadre de nos formations (programme de mentoring), nous travaillons beaucoup, sur le plan émotionnel : dépasser ses propres résistances, apprendre à gérer cette culpabilité qui parfois nous empêche d'avancer, et surtout réduire ces freins qui nous empêchent d'y croire... parce que, au bout du compte, tout commence à l'intérieur!

*Propos recueillis par Maroun Zahar.*

*Pour plus d'infos sur l'association Pacte [www.pacte.ch](http://www.pacte.ch)*