

Les trois étapes clefs pour obtenir une mixité homme femme dans l'ingénierie

1. Reconnaître le bénéfice de la mixité et engager votre organisation dans un programme Mixité
2. Revoir les politiques et les processus pour attirer et retenir les femmes ingénieurs
3. Évaluer et promouvoir vos progrès, chemin faisant, en matière de mixité homme femme.

Agir en faveur de la mixité des collaborateurs/trices est un investissement pour augmenter la compétitivité de l'entreprise et le succès de ses projets techniques et technologiques.

Commentaires,
suggestions ?

www.wfeo.net/women



WFEF/FMOI

World Federation of Engineering Organizations
Fédération Mondiale des Organisations d'Ingénieurs

Document produit par © :



Contributions :

Suzelle Barrington, ing., Ingénieurs Canada.

Betty Shanahan, Directrice exécutive, Society of Women Engineers.

Marie-Hélène Therre, Association française Femmes Ingénieurs.

Comité Aiseur sur la femme ingénieure, Ingénieurs Canada.

Octobre 2010.



Mixité et Diversité Homme-Femme dans l'Ingénierie

Un levier de compétitivité des organisations et de réussite des projets

Les bénéfices de la diversité Homme-Femmes dans l'Ingénierie

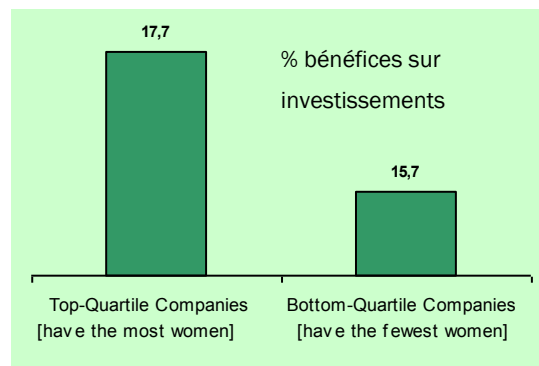
La compétitivité d'une entreprise et la réussite de ses projets se basent sur des collaborateurs/trices qui ressemblent à leurs clients (IBM, 2008).

Les femmes représentent plus de 50% des acheteurs.

Une politique Diversité valorise les Hommes et les Femmes employés et a pour conséquence une amélioration de la productivité et la fidélité des clients (McLean, 2003).

Les femmes ingénieurs peuvent largement accroître le vivier de talents et la capacité de l'organisation à innover.

Fig 1. Bénéfices sur investissements (%) selon le nombre de collaboratrices et dirigeantes. Parmi 500 compagnies américaines interviewées en 2004, celles qui ont un grand nombre de femmes ont un retour sur l'équité supérieur (35%) en comparaison de celles qui ont peu de femmes (Catalyst, 2004).



Décrivons une entreprise ou un projet exemplaire !

1. Le dirigeant de l'entreprise ou de l'organisation ou d'un projet démontre son engagement pour la Diversité Femme-Homme.
2. Au moins 35% d'ingénieurs sont des femmes, à tous les niveaux de l'organisation.
3. Les politiques de recrutement, d'emplois, salariale sont transparents et équitables pour tous.
4. Tous les collaborateurs sont formés pour leur développement professionnel et aussi pour accroître leurs compétences managériales.
5. Les responsables et les managers sont formés pour acquérir des compétences à gérer la Diversité Femme-Homme et sont également reconnus pour leur engagement en la matière.
6. Ils disposent d'instance neutre pour remonter des cas de discrimination, avec le soutien des spécialistes ressources humaines.
7. Les savoir-faire, compétences, contributions des femmes sont respectés dans leurs activités de management, de direction de projet, lors de réunions avec des dirigeants portant sur la stratégie de l'entreprise et les relations partenaires-clients.

Pour mesurer le niveau de mixité atteint par l'entreprise dans l'ingénierie ?

1. Quel est le % de femmes ingénieurs, à tous les niveaux de l'organisation, en particulier dans les équipes projets et les départements de grandes organisations ?
2. Quel est le % de démission, de turnover, de fidélité dans les métiers techniques ?
3. Lors de la vacance d'un emploi, notamment dans le management, les candidats sont-ils sélectionnés ou exclus avant tout entretien de recrutement ?
4. Est-il demandé ou attendu des collaborateurs qu'ils-elles soient présent-e-s au-delà des horaires journaliers conventionnels ?
5. Est-il demandé régulièrement aux collaborateurs de participer à des réunions de travail non prévu au-delà des horaires conventionnels ?
6. Dans les réunions et les activités avec des dirigeants, est-ce que les femmes sont invitées et leur commentaires/suggestions sont-ils pris en compte ?

Références

- Catalyst. 2004. The bottom line. Connecting corporate performance and gender diversity. New York, USA.
- WiEAG. 2010. Draft version of Vision and attributes for women engineer work force diversity. Engineers Canada, Women in Engineering Advisory Group, Ottawa, Canada.
- IBM, 2008. Workforce diversity, IBM Australia Ltd., Australia.
- McLean, D. 2003. Workplaces that work. The Centre of excellence for women advancement. The Conference Board of Canada, Queen's Printer for Ontario, Toronto, Canada.