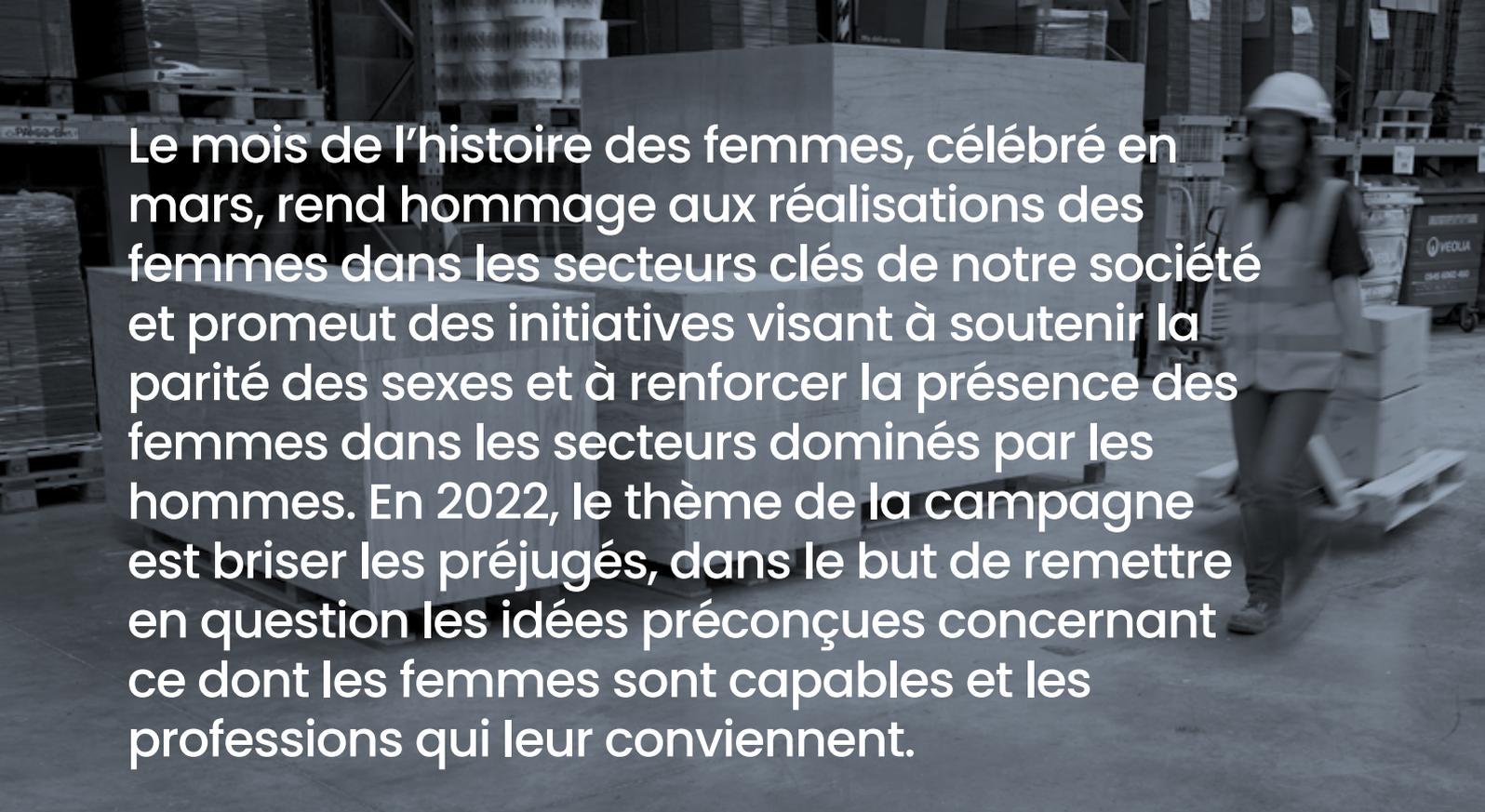


La valeur ajoutée de la diversité

Comment la diversité des genres profite à tous





Le mois de l'histoire des femmes, célébré en mars, rend hommage aux réalisations des femmes dans les secteurs clés de notre société et promeut des initiatives visant à soutenir la parité des sexes et à renforcer la présence des femmes dans les secteurs dominés par les hommes. En 2022, le thème de la campagne est briser les préjugés, dans le but de remettre en question les idées préconçues concernant ce dont les femmes sont capables et les professions qui leur conviennent.

Le sujet coïncide parfaitement avec les défis des femmes dans le domaine de l'ingénierie, qui ont participé à l'avancement des secteurs depuis plus d'un siècle, mais qui sont toujours très sous-représentées, en particulier au niveau de la direction.

Soutenir l'égalité des genres et promouvoir la participation des femmes à tous les niveaux de carrière est un impératif moral. De plus, les arguments en faveur de la diversité sur le lieu de travail sont aujourd'hui très nombreux, les preuves illustrant la corrélation entre une main-d'œuvre plus diversifiée et des performances professionnelles améliorées abondent.

Le guide suivant s'intéresse plus particulièrement à la valeur ajoutée qu'apporte la diversité des genres dans l'industrie manufacturière, en présentant des données provenant d'une grande variété de sources pour montrer pourquoi la responsabilisation des femmes profite à tout le monde, et ce qui peut être fait pour combler l'écart entre les genres qui continue d'affecter l'ingénierie.





Les femmes dans le domaine de l'ingénierie : c'est une longue histoire

Au milieu du XIXe siècle :

certaines universités commencent à admettre les femmes dans les programmes d'ingénierie, mais les hommes restent majoritaires dans les domaines de la fabrication et l'ingénierie.

1914:

avec le début de la Première Guerre mondiale, les femmes entrent sur le marché du travail en masse pour remplacer les hommes qui ont rejoint l'armée. Les femmes sont employées uniquement pour des tâches manuelles et bien moins rémunérées que les hommes.

1918-1940:

avec le retour des soldats et la réduction de la demande, de nombreuses femmes perdent leur emploi. Les autres lancent une série d'initiatives fructueuses en faveur de l'égalité des salaires.

1908:

C.J. Walker fonde la Madame C.J. Walker Manufacturing Company, elle fut la première femme devenue millionnaire par ses propres moyens en Amérique. Walker a employé des milliers de femmes et bâti l'une des entreprises les plus prospères sur le plan financier au début du XXe siècle.

1914-1918:

plusieurs associations sont créées, telles que Women's War Workers, Women in Industry Services, et d'autres.



1940-1945:

la demande de femmes dans le secteur de la fabrication grimpe de nouveau en flèche pendant la Seconde Guerre mondiale. Le nombre de femmes dans la population active augmente de plus de 50%

2011:

Allison Grealis fonde Women in Manufacturing (WiM), une organisation mondiale comptant plus de 10 000 membres.

2022:

les femmes représentent 47 % de la main-d'œuvre mondiale, mais seulement 30 % environ se trouvent dans l'industrie manufacturière. Selon IBM, les femmes occupent également moins de postes de direction qu'en 2019.

Pendant les années 70 :

les exigences technologiques entraînent une augmentation du nombre de femmes occupant des postes administratifs dans l'industrie manufacturière.

2019:

en raison de la pandémie de COVID-19, la participation des femmes à la vie active est à son taux le plus bas depuis 1988 (source : IBM)

À quoi ressemble l'avenir des femmes dans l'industrie manufacturière ?



Gravir les échelons

Selon le Higher Education Policy Institute (HEPI), les femmes obtiennent plus de diplômes universitaires que les hommes, soit 56,6 % contre 44,1 %. Cependant, seuls 25 % environ des étudiants en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques sont des femmes.

Selon le Forum économique mondial, environ 30 % des travailleurs de l'industrie sont des femmes, dont :



Ces données présentent une image claire. Les femmes sont, en moyenne, plus instruites que les hommes, mais sont confrontées à des obstacles plus importants lorsqu'elles gravissent les échelons d'une entreprise.

Ces données mettent également en évidence que les filles semblent moins enclines à choisir des matières STIM, malgré le fait que cela puisse leur permettre de générer des revenus plus élevés. Le gouvernement britannique a récemment souligné le fait que l'éducation dans les matières STIM pourrait permettre d'augmenter jusqu'à 33 % les salaires futurs des filles.





À la base du problème

Pourquoi les femmes n'accèdent-elles pas à l'industrie ? Et quand elle le font, pourquoi ne montent-elles pas les échelons aussi vite que leurs collègues masculins ? Bien qu'il soit difficile de généraliser, les données suivantes peuvent fournir quelques réponses.

Selon une étude récente de Deloitte et du Manufacturing Institute, le fait que les emplois dans le secteur de la fabrication soient de manière générale perçus comme étant non gratifiants constitue l'un des principaux défis du secteur. Leur enquête indique que cette perception erronée est créée dès le plus jeune âge et tous genres confondus. Cependant, seules 12 % des personnes interrogées pensent que le système scolaire essaie activement de changer cela en ce qui concerne les filles, en encourageant les étudiantes à envisager une carrière dans l'industrie manufacturière.

Selon le même rapport, les femmes qui entrent dans l'industrie prévoient d'en faire une carrière. Les femmes travaillant dans l'industrie manufacturière disent aussi n'avoir aucun regret, 70 % des personnes interrogées ayant déclaré qu'elles choisiraient de rester dans le secteur où elles opèrent. Compte tenu de ces données, il est déplorable que le secteur manufacturier ait un problème de rétention.

Fait intéressant, lorsqu'on leur a demandé ce qui les motivait à rester, les femmes interrogées ont indiqué que le fait de travailler sur des défis stimulants était leur priorité absolue, suivi d'une rémunération attractive et d'un bon équilibre vie professionnelle-vie privée.

Compte tenu de ces éléments, il est plus facile de comprendre ce qui pousse les femmes à abandonner une carrière dans l'industrie manufacturière. Les préjugés sexistes, conscients ou inconscients, pourraient empêcher les employeurs d'attribuer certaines des tâches les plus difficiles mais gratifiantes aux femmes. D'un autre côté, il est prouvé que certaines entreprises présentent encore un problème flagrant d'écart des salaires entre les sexes. Par exemple, au Royaume-Uni, l'organisme commercial Make UK a indiqué que l'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes dans le secteur manufacturier était actuellement de 13,3 %.

En ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle-vie privée, il est indéniable que les femmes continuent d'assurer la plupart des soins à domicile, ce qui est devenu encore plus évident pendant la pandémie de COVID-19.

Si certains pays, comme l'Espagne, l'Allemagne et les pays scandinaves, ont des politiques d'égalité pour les congés maternité et paternité, d'autres ont des politiques extrêmement déséquilibrées. Ces inégalités pénalisent les femmes sur le marché du travail, en particulier dans les secteurs dominés par les hommes comme la fabrication, tout en privant les pères de la possibilité d'être impliqués de manière égale dans les premiers mois de la vie de leurs enfants.

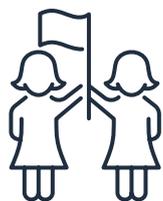




Pourquoi la diversité hommes-femmes est payante

Le secteur manufacturier a la responsabilité sociale et éthique de s'attaquer à ce problème, de promouvoir l'accès à l'industrie pour les femmes et les personnes non binaires, et de soutenir celles et ceux qui décident de poursuivre cette carrière.

Cependant, le bénéfice social n'est pas la seule raison d'encourager la diversité des genres. De nombreuses données montrent qu'une main-d'œuvre diversifiée bénéficie également aux entreprises sur le plan financier. Voici pourquoi :

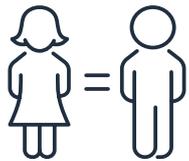


Les femmes représentent l'un des plus grands groupes de talents inexploités de l'industrie. L'industrie manufacturière a besoin du potentiel des femmes pour combler le déficit de compétences qui frappe le secteur et surmonter les défis actuels, tels que l'accélération de la transition numérique et le soutien d'une économie verte. Recruter, retenir et faire progresser les femmes instruites et expérimentées est crucial pour fournir les talents dont le secteur a besoin de toute urgence.





Une main-d'œuvre et un leadership plus diversifiés profitent aux entreprises. Selon McKinsey, chaque augmentation de 10 % de la diversité des genres dans les entreprises au Royaume-Uni augmentera le bénéfice d'exploitation de 3,5 %. Une plus grande diversité des genres pourrait ne pas se traduire automatiquement par davantage de bénéfices, mais les données indiquent que les entreprises diversifiées sont mieux équipées pour acquérir les meilleurs talents et améliorer la fidélisation de la clientèle.



La diversité des genres contribue à la rétention des employés et à une plus grande satisfaction professionnelle. Les recherches montrent que la mise en place d'une politique de diversité des genres peut accroître la satisfaction professionnelle, car les employés peuvent ainsi se sentir plus confiants dans la communication de leurs ambitions et de leurs objectifs de carrière, indépendamment de leur sexe.



Enfin, la diversité contribue à améliorer les relations avec les clients. Une main-d'œuvre diversifiée sera plus apte à répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée en termes de développement de produits, de stratégie de marché, d'assistance à la clientèle et de relations publiques. Exemple concret : en 2012, Bic a lancé le premier stylo pour dames. Il va sans dire qu'un conseil de direction plus diversifié et soucieux de l'égalité des sexes aurait pu empêcher le lancement d'un produit dont on s'est moqué pendant des années et qui n'a attiré aucune nouvelle clientèle.

// La diversité profite à tous les secteurs. Les carrières STIM développent des notions que tout un chacun peut utiliser, ainsi disposer de la plus grande variété de contributions permet d'obtenir de meilleurs produits finaux. //

Amy McGill, ingénieure en mécanique chez Katrick Technologies.





Défis pour l'avenir

// C'est une vérité qui dérange mais il existe des problèmes d'inégalité dans le secteur de l'ingénierie. Plutôt que de balayer ces problèmes sous le tapis, les entreprises devraient demander à leurs employés quels sont les défis auxquels ils sont confrontés et encourager des discussions ouvertes. **//**

Victoria Phillips, ingénieure en chef chez Katrick Technologies.

Bien qu'il ne soit pas facile de casser les préjugés, le mois de l'histoire des femmes peut être l'occasion pour l'industrie manufacturière de réfléchir à la manière de faire progresser son programme pour la diversité des genres.

Inspirer et inciter les générations futures de filles et de femmes à rejoindre l'industrie est la première étape pour un avenir plus diversifié. La représentation a son importance, il est donc essentiel de fournir aux filles des exemples stimulants de femmes qui ont bâti une carrière fructueuse et gratifiante dans l'industrie manufacturière.



La rétention est une autre priorité. Le travail flexible et des politiques plus équilibrées pour les congés maternité et paternité peuvent donner aux femmes la flexibilité dont elles ont besoin pour parvenir à un équilibre vie professionnelle-vie privée plus satisfaisant.

Enfin, une politique de recrutement plus transparente pourrait donner aux femmes davantage d'opportunités de négocier des salaires équitables. Des initiatives concrètes, telles que le nouveau programme pilote de transparence salariale du Royaume-Uni, sont nécessaires. Cette initiative vise à combler l'écart de rémunération entre les sexes en demandant aux employeurs de lister les détails de salaire sur les offres d'emploi et de cesser de poser des questions sur l'historique des salaires au cours des entretiens.

// Le nombre de femmes occupant des postes STIM augmente d'année en année. Les candidates qualifiées ne manquent pas, donc si une entreprise n'en voit aucune se présenter, elle devrait mieux les chercher. //

Amy McGill, ingénieure en mécanique chez Katrick Technologies.

Bien que ces mesures seules ne suffisent peut-être pas à effacer les disparités entre les sexes dans l'industrie manufacturière, elles offrent des éléments de réflexion aux fabricants qui sont prêts à s'engager pour obtenir une main-d'œuvre plus diversifiée et à jouer leur rôle pour une société plus équitable.



Pour plus d'informations sur l'engagement
d'EU Automation à faire progresser le secteur
manufacturier, veuillez consulter notre Centre de
connaissances en ligne.

www.euautomation.com/fr/knowledge-hub

