

POUR UN CLIMAT PROPICIE AUX AFFAIRES

Diversité au sein
de la profession
d' **INGÉNIEUR***



ingénieurscanada

La diversité en milieu de travail suppose la participation et le leadership de toutes les sphères de la société et une main-d'œuvre qui reflète la composition de notre société. Les indicateurs économiques révèlent que les entreprises qui favorisent la diversité au sein de leurs effectifs jouissent d'avantages importants tels qu'un meilleur rendement financier, l'accès à un plus large bassin de candidats compétents, une capacité d'innovation accrue, un meilleur rendement du capital investi dans les ressources humaines, ainsi que la capacité à répondre plus efficacement aux nouveaux débouchés commerciaux. Le Centre WinSETT a mis au point une rigoureuse analyse de rentabilité qui tend à confirmer ce concept et indique qu'une plus grande diversité au sein de la profession d'ingénieur au Canada aura une incidence encore plus positive sur notre économie mondiale fortement concurrentielle fondée sur le savoir et la technologie (Emerson, 2012).

Répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée

En raison du départ à la retraite imminent des baby-boomers, les entreprises des pays industrialisés perdront un nombre important de cadres supérieurs en peu de temps. Une main-d'œuvre qualifiée et compétente sur le plan technique est essentielle pour assurer la prospérité économique du XXI^e siècle, et valoriser la diversité permettra de répondre aux besoins nationaux en main-d'œuvre qualifiée.

Par exemple, entre 2011 et 2016, les entreprises canadiennes devront embaucher quelque 106 000 travailleurs dans le secteur des technologies de l'information et des communications (environ 17 700 par an), un domaine où actuellement 75 % de la main-d'œuvre est masculine. Ce déséquilibre entre hommes et femmes accentue le problème de pénurie de main-d'œuvre spécialisée, car il limite le bassin de candidats qualifiés dans lequel les employeurs peuvent recruter. Il s'agit là d'une réalité, et non d'une perspective d'avenir. (Conseil des technologies de l'information et des communications, 2011.) Les pénuries de main-d'œuvre spécialisée au cours des prochaines années sont décrites de la même manière dans des rapports publiés récemment par le Conseil sectoriel de la construction, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et Ingénieurs Canada, notamment. Il est temps de mettre en place une stratégie intégrée pour attirer et garder les candidats issus de groupes sous-représentés en génie et en technologie. Les écoles, les universités, ainsi que les associations professionnelles et les industries doivent se concerter et supprimer les obstacles aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal (Cukier, 2010).

Accroître la capacité concurrentielle

Il existe des avantages concurrentiels à favoriser la diversité au sein de la profession d'ingénieur, indépendamment de l'image de marque dont bénéficient les entreprises perçues comme étant progressistes sur le plan social. Les recherches confirment que le temps et l'argent investis pour implanter les changements nécessaires visant à faire de la diversité un objectif de l'entreprise valent le capital investi.

Lorsqu'elles ont une main-d'œuvre diversifiée, et une culture organisationnelle qui lui est favorable, les entreprises sont en mesure d'attirer et de garder les ressources les plus compétentes parmi une population active diversifiée. Dans cette ère marquée par la concurrence mondiale, clients, concurrents et employés sont issus de cultures et de nationalités différentes. Il a été amplement démontré qu'une entreprise dont les employés reflètent la diversité de ses clients est plus efficace pour comprendre les besoins de ces derniers et y répondre, ainsi que pour trouver de nouvelles occasions d'affaires et percer d'autres marchés.

La diversité constitue la clé de la durabilité

de la profession d' **INGÉNIEUR***

Améliorer la gestion et le rendement financier

Les femmes qui occupent des postes de direction constituent un facteur de rentabilité pour l'entreprise. L'étude *Women Matter* effectuée en 2010 démontre que les entreprises dont le comité de direction est majoritairement formé de femmes surpassent de 41 % sur le plan du rendement des capitaux propres et de 56 % sur celui des résultats des activités les entreprises dont ce comité n'est constitué que d'hommes (Desvaux, Devillard et Sultin-Sancier, 2010). Auparavant, une étude menée en 2004 avait révélé que les entreprises à la tête desquelles on trouve le taux de représentation féminine le plus élevé ont une meilleure rentabilité financière que les sociétés où le nombre de femmes à des postes de direction est inférieur – y compris un rendement des capitaux propres de 35 % supérieur (Catalyst, 2004). Une autre recherche de Catalyst indique également que les entreprises dont le conseil d'administration comprend trois femmes ou plus surpassent de loin les sociétés dont le conseil d'administration est composé uniquement d'hommes.

Augmenter le rendement du capital investi dans les ressources humaines

Comme le fait valoir l'analyse de rentabilité de WinSETT, un des plus grands avantages économiques d'une main-d'œuvre diversifiée réside dans le fait de tirer profit des investissements importants dans les ressources humaines en réduisant la perte de ressources compétentes (Emerson, 2012). En Australie, l'Organisation de la recherche scientifique et industrielle du Commonwealth a constaté qu'il est environ quatre fois plus coûteux de rechercher continuellement du personnel de remplacement et de le former que d'offrir au personnel en place des conditions de travail optimales propres à le satisfaire et à le motiver (Conseil d'experts en sciences et en technologie, 2002). Les femmes ont davantage tendance que les hommes à démissionner, particulièrement en milieu de carrière. Un rapport de la *Harvard Business Review* a révélé que 41 % des scientifiques, ingénieurs et technologues hautement qualifiés qui occupent les postes les moins élevés de l'entreprise sont des femmes, et que plus de la moitié d'entre elles (52 %) quittent le marché du travail (Hewlett, Luce, Servon, Sherbin, Shiller, Sosnovich et Sumberg, 2008).

En créant des milieux de travail propices au perfectionnement professionnel, en offrant aux employés de telles possibilités et en proposant des méthodes pour favoriser la réintégration au travail des éléments à fort potentiel, les entreprises récupèrent l'investissement qu'elles ont placé dans les ressources humaines et économisent les coûts élevés qu'engendre un roulement du personnel. Le rapport de 2003 du Conference Board du Canada montre que les cultures organisationnelles qui favorisent une participation accrue des femmes partagent bon nombre de caractéristiques communes et attachent notamment beaucoup d'importance au niveau de satisfaction des employés et à leur engagement, et réduisent les coûts associés à la maladie, aux accidents et au roulement de personnel (McLean, 2003).

Pourquoi est-ce important pour la profession d'ingénieur?

L'ingénierie est un milieu d'innovateurs. Les ingénieurs puisent dans leur savoir et leurs compétences pour résoudre les innombrables problèmes de notre vie de tous les jours. La diversité de ces problèmes se reflète dans la vaste gamme de carrières offertes en génie. Les études démontrent que des groupes diversifiés ont plus de chance de trouver des idées et des solutions novatrices. Les chercheurs ont également révélé que la main-d'œuvre féminine peut contribuer à la capacité d'innovation de l'entreprise en apportant sa différence en matière d'expérience personnelle, de perspectives, de valeurs et de communications, de style de gestion et de leadership. Ce n'est que lorsque son milieu de travail reflète la diversité de la population qu'une entreprise peut maximaliser son potentiel d'innovation (Emerson, 2012).

La culture qui entoure les professions à prédominance masculine, comme la profession d'ingénieur, a été élaborée à une autre époque et ne reflète plus les besoins, les attentes ni la composition de la main-d'œuvre actuelle. Avec l'augmentation du nombre de familles à deux revenus et de la parité hommes-femmes sur le marché du travail, les ingénieurs d'aujourd'hui aspirent à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Compte tenu de cette évolution du marché du travail, les entreprises qui ne trouveront pas une façon d'attirer et de garder une main-d'œuvre diversifiée se verront désavantagées.

Il est clair et manifeste qu'une main-d'œuvre diversifiée présente de nombreux avantages. Les entreprises d'ingénieurs qui désirent créer un milieu de travail diversifié peuvent consulter la brochure *Des milieux de travail accueillants : Diversité au sein de la profession d'ingénieur* publiée par Ingénieurs Canada.



Références

Catalyst. (2004). *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. Extrait du site <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-connecting-corporate-performance-and-gender-diversity>

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. (2011, juillet). *Prévisions sur l'emploi et l'embauche dans l'industrie minière canadienne 2011*. Extrait du site http://www.mihrc.ca/fr/publications/ressources/NatlRptFR_Previsions_surlemploi_2011_FINALAug17.pdf

Conseil des technologies de l'information et des communications. (2011, mars). *Perspectives sur les ressources humaines dans le marché du travail des TIC 2011-2016*. Extrait du site http://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2012/06/ICTC_Outlook2011_EN_11-11.pdf

Conseil d'experts en sciences et en technologie. (2002, novembre). *EPAE – Les employés, pierre angulaire de l'excellence : Le renouvellement des ressources humaines en S-T dans la fonction publique fédérale*. Rapport du gouvernement du Canada. Extrait du site <http://publications.gc.ca/collections/Collection/IJ4-20-2002F.pdf>

Conseil sectoriel de la construction. (2012, mars). *Construire l'avenir, Résumé national, Évaluation du marché du travail de la construction de 2012 à 2020*. Extrait du site http://www.buildforce.ca/fr/system/files/products/resume_national_2012_construire_l_avenir_0.pdf

Cukier, W. (2010, avril). *Women in engineering: twenty years after the Montréal massacre*. The Journal of Policy Engagement, 2(2). Extrait du site http://members.peo.on.ca/index.cfm/document/1/ci_id/40271/la_id/1

Desvaux, G., Devillard, S. et Sultin-Sancier, S. (2010, octobre). Women Matter 2010. Women at the top of corporations: *Making it happen*. McKinsey & Company. Extrait du site http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2010_english.pdf

Emerson, C.J. (2012, juillet). *Increasing Women in SETT: The Business Case*. Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology. Extrait du site <http://www.ccwestt.org/LinkClick.aspx?fileticket=1kfbyh1Nalk%3d&tabid=82>

Hewlett, S.A., Luce, C.B., Servon, L.J., Sherbin, L., Shiller, P., Sosnovich, E., et Sumberg, K. (2008, juin). *The Athena Factor: Reversing the Brain Drain in Science, Engineering and Technology*. Rapport de recherche de la Harvard Business Review.

Ingénieurs Canada. (2012, octobre). Le marché du travail en génie au Canada : Projections jusqu'en 2020. Extrait du site http://www.engineerscanada.ca/files/w_Engineering_Labour_Market_in_Canada_oct_2012_fr.pdf

McLean, D. (2003). Des milieux de travail conviviaux – Créer une culture organisationnelle qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes. Centre d'excellence pour l'avancement des femmes – Le Conference Board of Canada. Extrait du site <http://www.gnb.ca/0037/report/WorkplacethatWork-f.pdf>

ingenieurscanada.ca