Women In Engineering

Appréhender les biais pour favoriser la diversité

10/10/2019

cigre
For power system expertise

Le message de bienvenue

Claire LAJOIE-MAZENC
Présidente WiE France

L'introduction

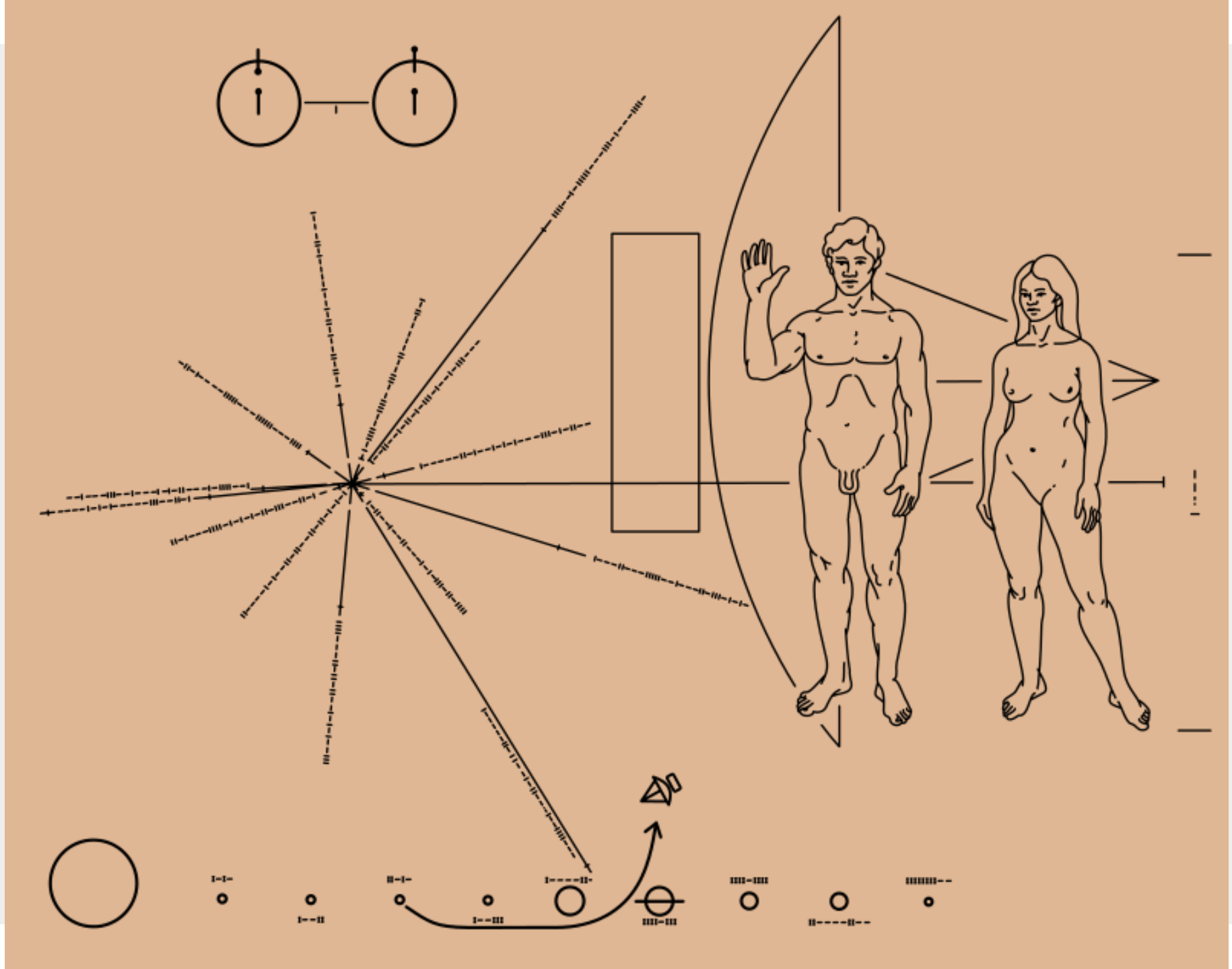
Olivier GRABETTE
DGA RTE, membre du Directoire
En charge du pôle Prospective Expertise Solutions
Président Comité National Français CIGRE

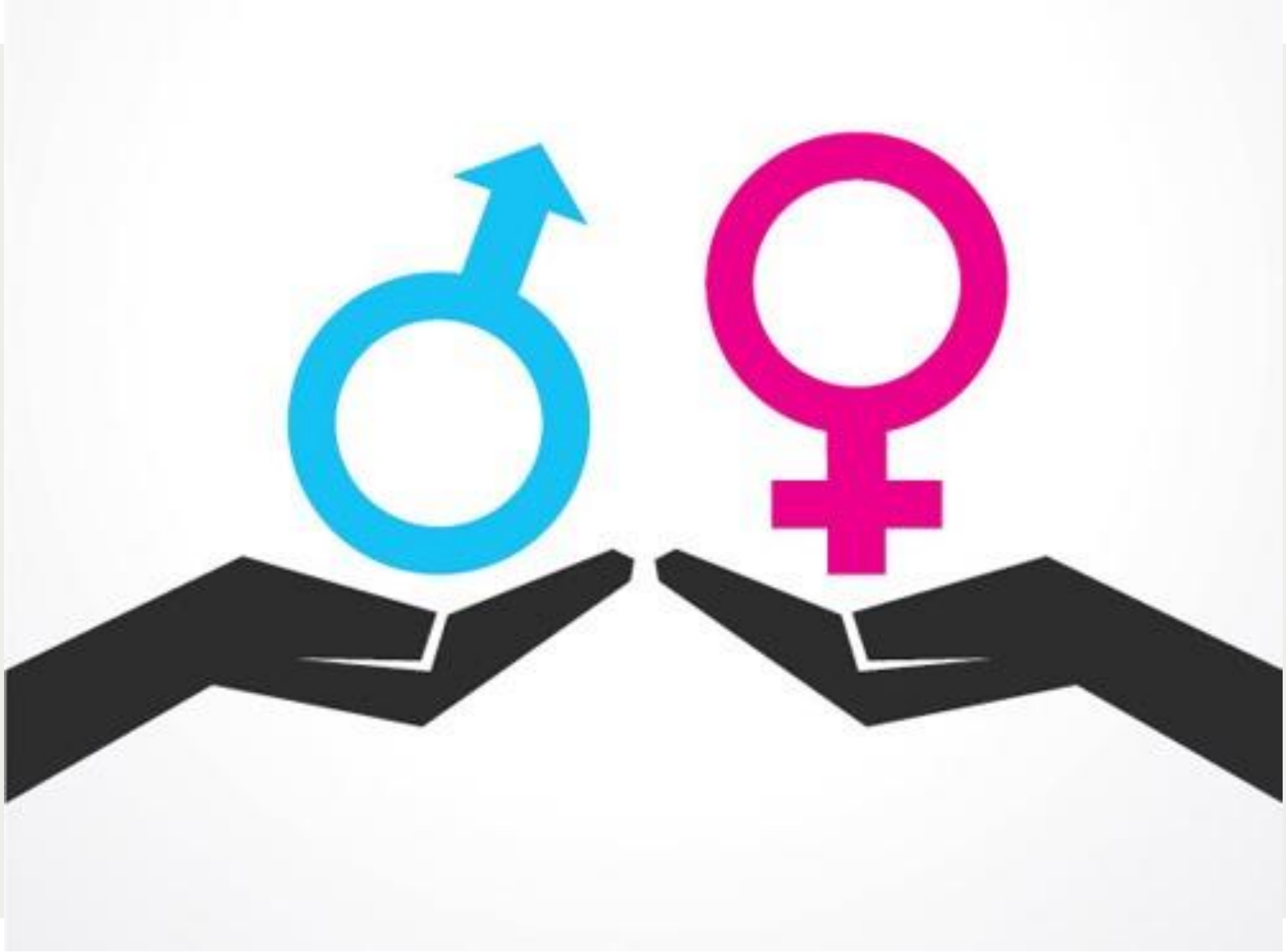
For power system expertise

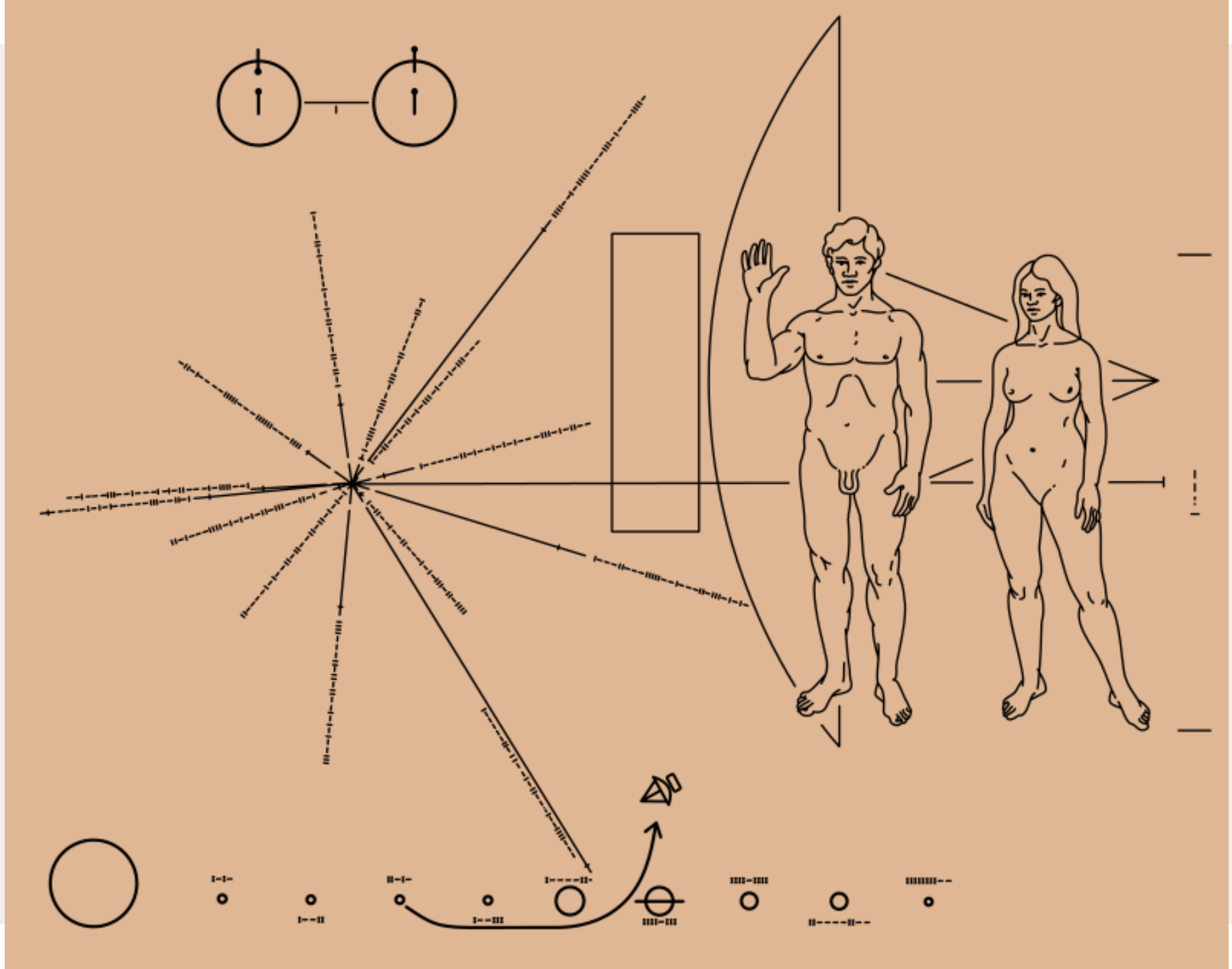
Jusqu'où le sexe?
Notes envoyées depuis l'espace

Thierry HOQUET
Professeur des Universités
Département de philosophie

cigre
For power system expertise







LIVE
NEW YORK
YOUR MONEY ★ YOUR VOTE
CLINTON SHATTERS 'GLASS CEILING'
CNBC

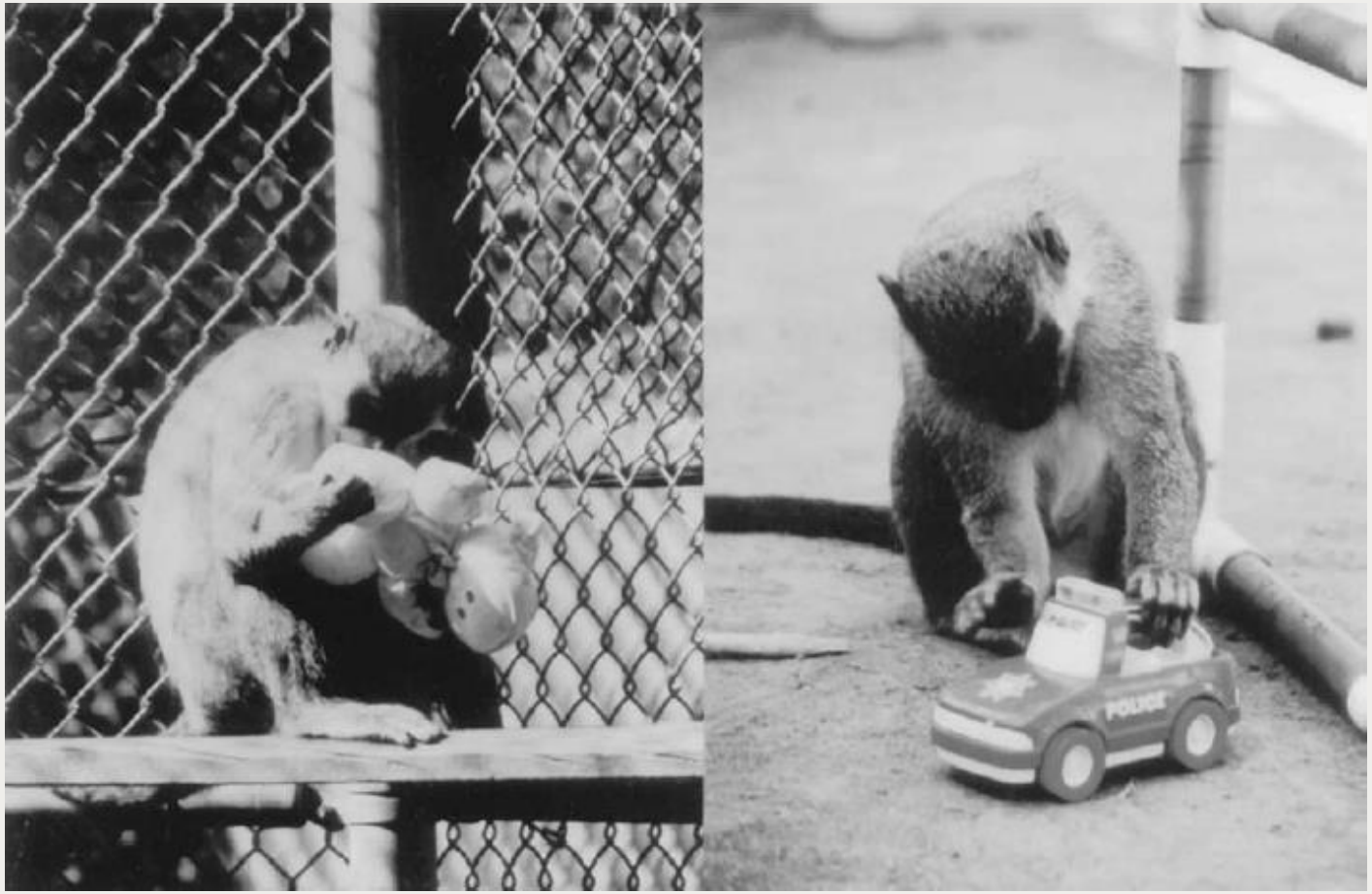
Jusqu'où le sexe?

« … L'empreinte sexuelle est si profonde, si universelle, qu'à l'aide d'une observation scrupuleuse et détaillée, on parvient encore à en découvrir quelques traces dans la vie de nutrition. On retrouve ces traits plus ou moins prononcés du sexe dans les derniers replis, dans les profondeurs de l'organisme ; […] Ces prodiges de digestion, ces êtres qui jouissent de la faculté de dévorer rapidement une grande quantité de nourriture, ont presque toujours été de *notre* sexe ; et par opposition, les femmes ont fourni le plus grand nombre des exemples d'abstinences prolongées. »
(Moreau de la Sarthe, 1802)

Département de Chimie, M.I.T. 1899-1900

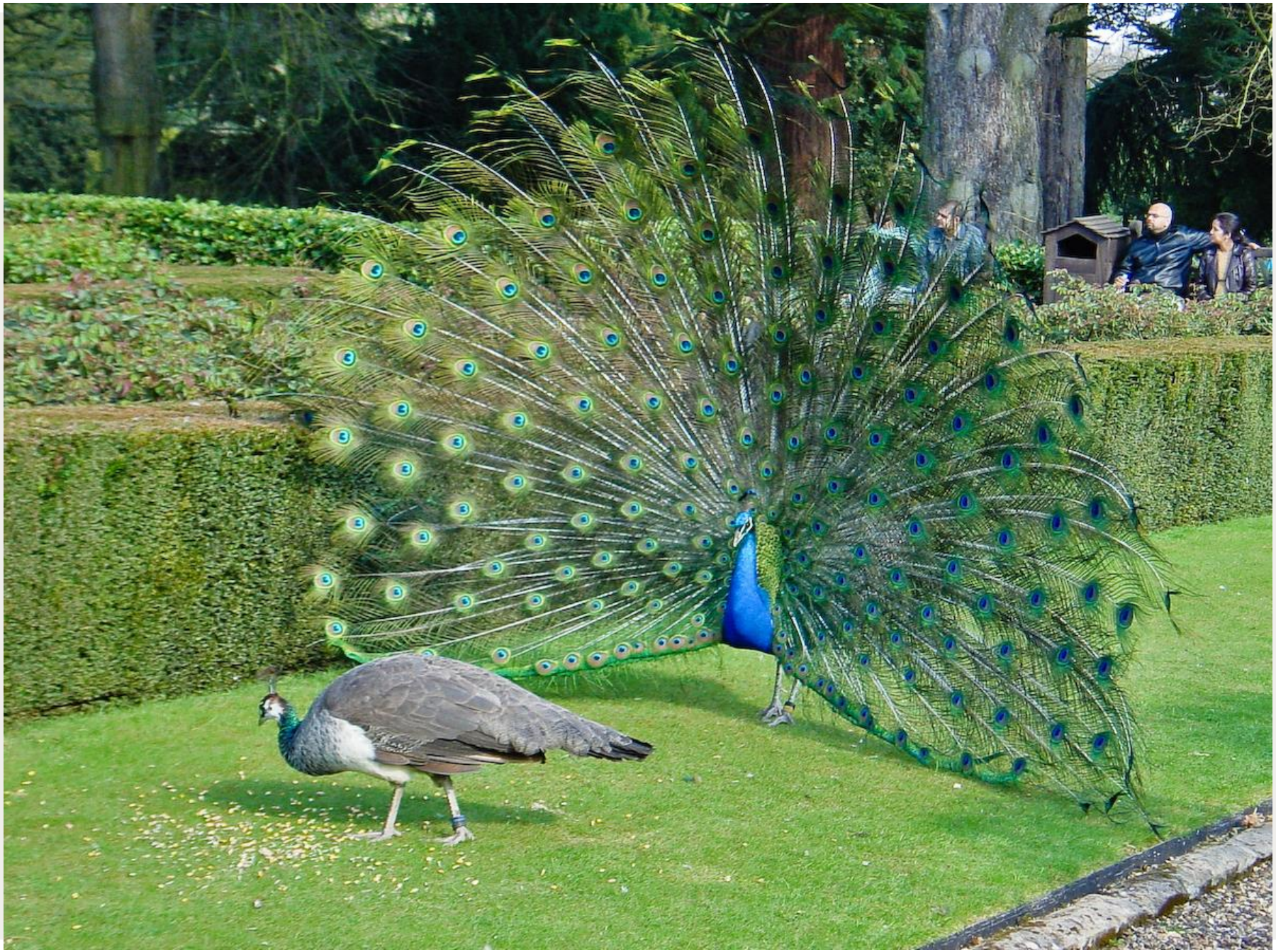
Ellen Swallow Richards (1842-1911)

Préférences pour les jouets



Capacité moyenne des crânes masculins et féminins dans les races inférieures et supérieures (Gustave Le Bon)

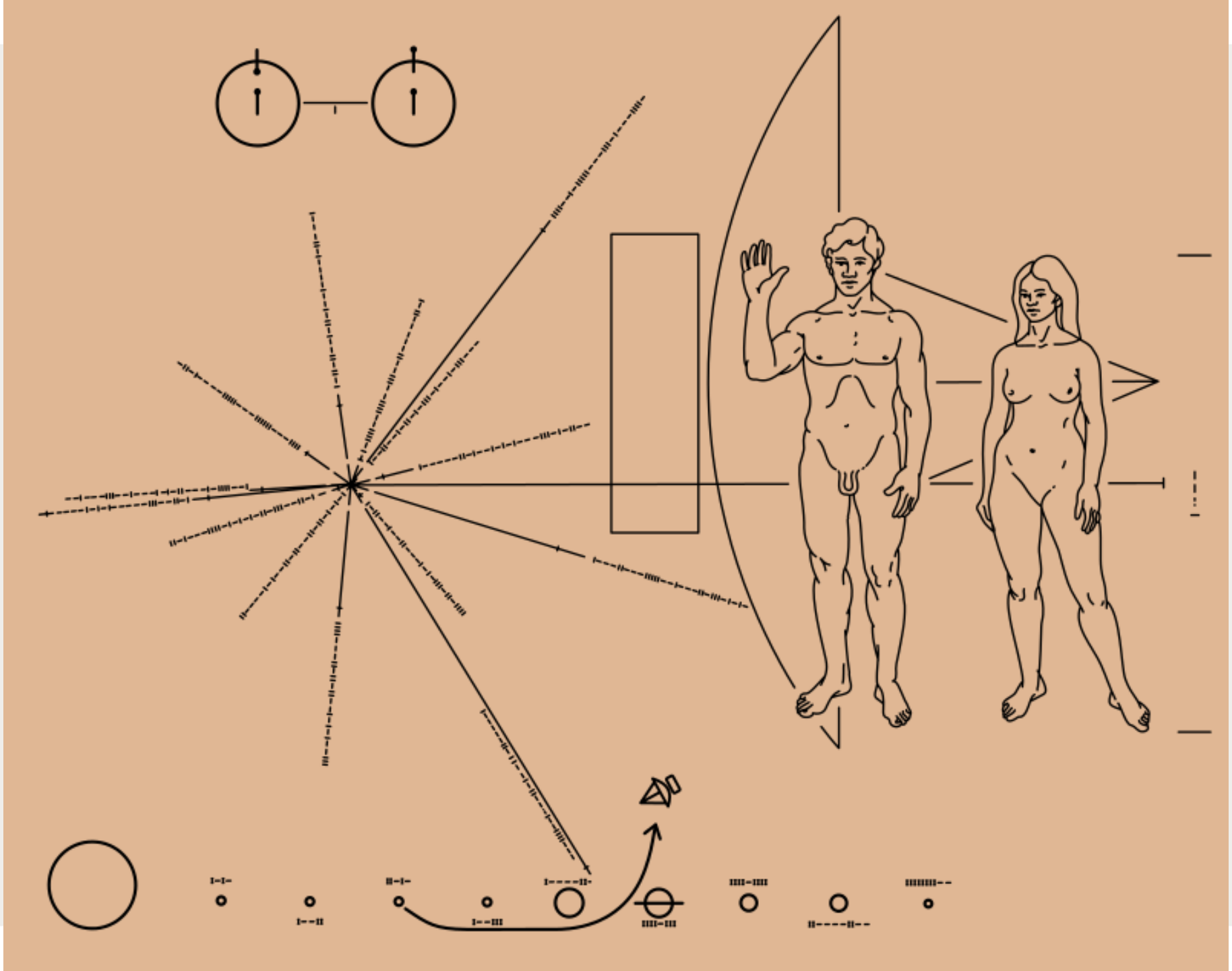
Races	Volume moyen des crânes masculins	Volume moyen des crânes féminins	Différence entre la capacité moyenne des crânes des deux sexes
Parias de l'Inde	1332	1241	91
Australiens	1338	1231	107
Polynésiens	1500	1381	119
Anciens Égyptiens	1500	1363	137
Mérovingiens	1537	1372	165
Parisiens modernes	1559	1337	222



« Male and Female » (Cecil B. de Mille)

« Sous la conduite du Marquis, les invités sortaient […] voir la fleuraison [des cerisiers]. Cependant, étant japonais, les couples ne se permettaient pas de se mêler librement. »

Yukio Mishima, Neige de printemps, Folio, p. 152.

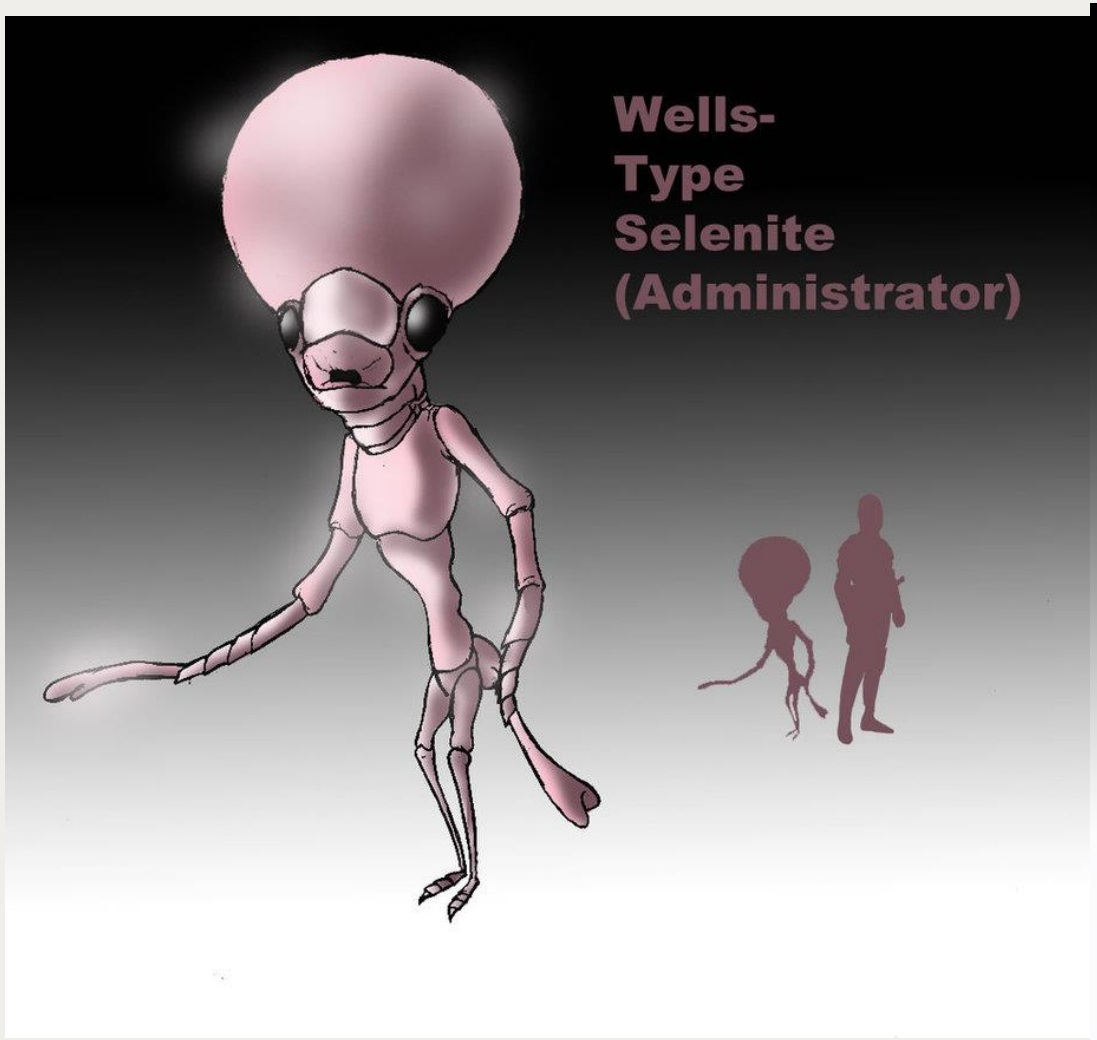


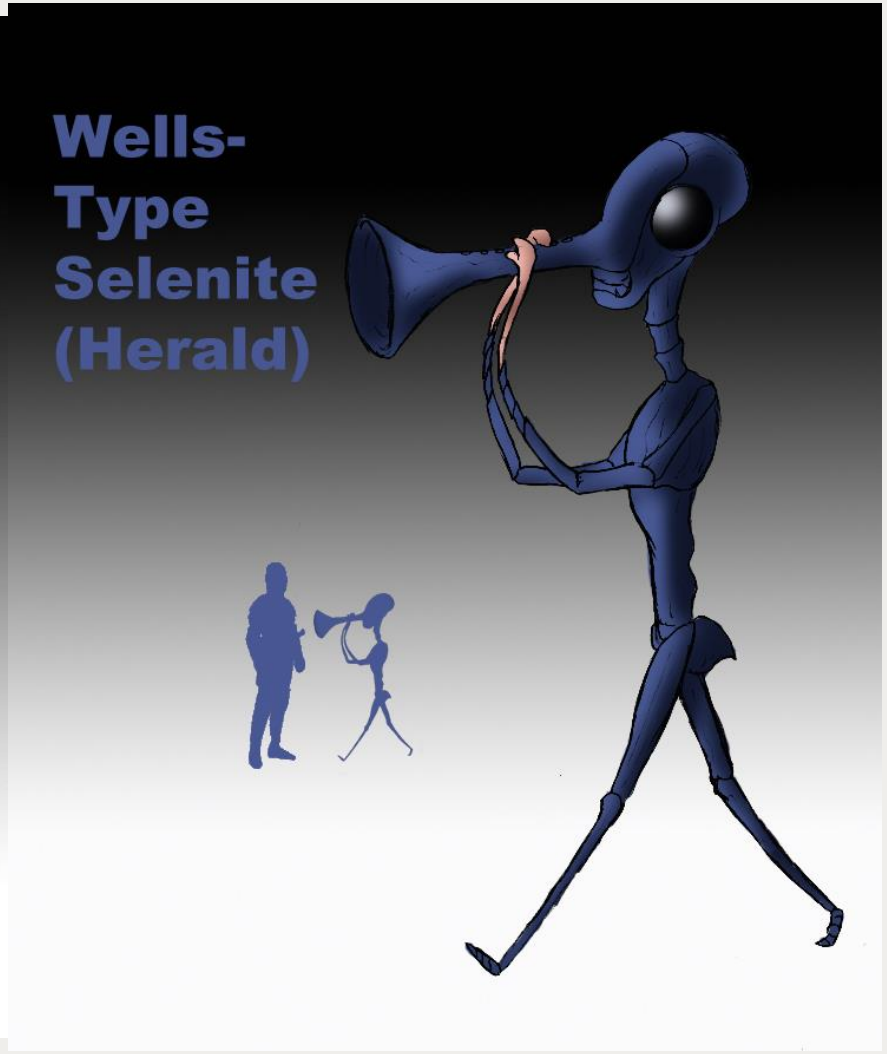
Quand vous nous faites parler !

die Existenz zweier Geschlechter unter den Menschen…

(Sigmund Freud)

Voyage sur la lune (Les Sélénites de Wells)





Des nouvelles d'Uranus

- **Karl-Heinrich Ulrichs (1825-1895)**
- **Paul B. Preciado (1970-)**

Des nouvelles de Gethen

« Pas de division de l'humanité en deux moitiés forte et faible, protecteurs/protégées, dominateurs/soumises, maîtres/esclaves, actifs/passifs. Toute cette tendance au dualisme qui imprègne la pensée humaine peut se trouver atténuée ou modifiée sur [Gethen]. »

Ursula K. Le Guin, *The Left Hand of Darkness* (1969), tr. Jean Bailhache, *La Main gauche de la nuit*, Paris, Presses Pocket, 1989

Des nouvelles de Tralfamadore

« Billy ne réussissait pas à comprendre que cinq de ces sept sexes intervenaient dans la conception d'un bébé, puisqu'ils n'étaient sexuellement actifs que dans la quatrième dimension. Les Tralfamadoriens tentaient de fournir à Billy des indications pour l'aider à imaginer le sexe dans la dimension invisible. Ils prétendaient qu'aucun petit Terrien ne pouvait voir le jour sans la présence d'homosexuels masculins. Cependant, sans femmes homosexuelles, il pouvait y avoir des bébés. Sans femmes de plus de soixante-cinq ans, plus aucun bébé ; mais des bébés pouvaient naître sans hommes de 65 ans. Pas de bébés sans d'autres bébés, morts une heure au plus après leur naissance. Etc. »

Kurt Vonnegut, *Slaughterhouse-five* (1969), trad. Lucienne Lotringer, *Abattoir-cinq ou la Croisade des enfants*, Paris, Le Seuil, 1971

Pour une authentique « mixité »

« Certes la mixité existe déjà dans un grand nombre de lieux : à l'école, au bureau… Mais à l'heure actuelle, le terme ne désigne jamais que la réunion de femmes et d'hommes bien identifiés et marqués comme tels : la mixité est conquise sur une ségrégation de fait […]. On demande aux femmes d'être féminines, aux hommes d'être masculins. Dans quel but ? Avec quel profit ? La mixité de demain sera une évidence parce qu'elle ne sera plus arrachée sur le fond de la dichotomie. À chacun selon son tempérament, à chacun selon ses penchants. »

Atelier de mise en situation « Des préjugés et biais moi aussi ! »

Cigdem DEMIREL
Executive Operation
Excellence Leader GE

cigre
For power system expertise

1. Lisez les cas

Un projet de grande envergure nécessite 30% de voyage.

La personne la plus qualifiée est enceinte de 5 mois

Un poste est à pourvoir

Candidat 1 : dans votre équipe, vous appréciez travailler avec lui, leadership à améliorer

Candidate 2 : d'un autre département, reconnue comme un bon leader, avec une expérience en ligne

2. Réagissez

D'abord du point de vue du manager

Puis du point de vue de l'employée féminine

3. Débattez

Votre réaction est-elle différente en tant que manager et en tant qu'employée ?

Quels préjugés et biais avez-vous identifiés ?

cigre
For power system expertise

Comment dépasser les préjugés en entreprise ?

Elisabeth BENEDETTO
GE Renewables Energy
Executive Service Leader

Patrick BORTOLI
Rte
Directeur de la Direction Maintenance

Sylvie COURTY
Enedis
Directeur Etudes &Développement
Programme Mobilité Electrique

Dominique LAURENT
Schneider Electric
DRH France

Isabelle ROUSSEAU
ABB France
Directeur Formation et Développement

cigre
For power system expertise

Préjugés, biais, comment le cerveau fonctionne-t-il ?

Anna DELAVAL

Psychologue clinicienne, sexologue,
thérapeute EMDR certifiée

cigre
For power system expertise

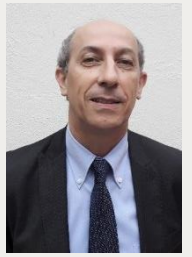
Women in Engineering France : où en sommes-nous ?

Claire Lajoie-Mazenc
Rte

Sophie Lafon
Rte

Cigdem Demirel
General Electric

Véronique Blot
ABB



Philippe Tailhades
Gimelec

Laurent Karsenti
Enedis

Aude Pelletier
EDF

Martine Bernard
Rte

Marie-Véronique
Langford
Rte

Cecilia Carlon
ABB

Muriel Bondon
General Electric

Trinidad Chardin-Segui
Schneider Electric

Isabelle Rey Fabret
ENSTA ParisTech

Géraldine Gac
Siemens

Saori Conchet
Rte

Adèle Roy
Rte

Fabienne Rupin
EDF

Amaury Colein
Rte

WiE France

Women in Engineering

Le Book (extrait)

cigre

For power system expertise

Claire Lajoie-Mazenc
Rte

Une chance

C’est une chance pour les femmes – et les hommes – de se dégager de modèles historiques parfois pesants, et une véritable opportunité pour nos entreprises d’accélérer les évolutions nécessaires.

Vanessa Bisconti-Catteau
ABB

La complémentarité

C’est la complémentarité des profils qui fait la force et la richesse d’une équipe, et devant les challenges et les opportunités à relever dans le secteur de l’énergie, ces apports seront les bienvenus !

Nathalie Hoarau
GE Grid Solutions

La légitimité

L’égalité est la règle avec un chemin de développement de carrière équitable. Nous sommes légitimes, en tant que femme, en tant qu'être humain, dans toute l’industrie.

Fadila Azdia-Bamba
ABB

La volonté

Je pense qu'inconsciemment on peut être amené à se détourner de certains métiers techniques à cause d'à priori pas vraiment constatés au cours de ma carrière si on sait faire preuve de volonté.

Agnès Labbaye
Rte

La collaboration

Les plus belles collaborations dans lesquelles j’ai travaillé sont celles où la diversité était reconnue, écoutée et considérée.

Maud Franchet
EDF

Les opportunités

Mon parcours est le fruit de rencontres, d'opportunités et est principalement guidé par l'envie d'apprendre et de faire de la science.

Marie Paule Dayer
ABB

La diversité

La diversité au sein d’un groupe déplace les curseurs, parfois établis depuis… trop longtemps !

Magali Kochanek
EDF

La mixité

Quand on se retrouve, dans un domaine où le pourcentage de femmes est plus élevé, on prend d'autant plus conscience que cette mixité est une vraie force, et que, collectivement, nous y gagnerions à ce qu'elle se répande dans tous les domaines !

Séverine Laurent
Rte

Le changement

Le changement sociétal est à mon sens une grande chance pour ceux qui travaillent dans le monde de l'énergie : de nouveaux schémas sont possibles ! Et y être en tant que femme n'est qu'une petite différence de plus …

Sylvie Courty
ENEDIS

La vigilance

J’ai toujours été pour la diversité, pas seulement homme/ femme mais aussi dans les parcours scolaires ou professionnels, … c’est une source de performance dans une équipe.

Sophie Lafon
Rte

La curiosité

Les postes autrefois réservés aux ingénieurs sont tout à fait abordables pour ceux ou celles qui ont une certaine curiosité et une envie de se remettre en question. Quel que soit le métier, je pense que cette diversité est indispensable.

Vera Silva
GE Grid Solutions

La passion

Réussir la transition vers un avenir énergétique durable nécessitera l’implication de personnes passionnées. Cela inclut des personnes d'âges, d'origines et de cultures différents - hommes ou femmes.

Camille Pache
Rte

La reconnaissance

J’ai surtout été touchée par le respect et la reconnaissance que les femmes inspiraient.
Cela a été très important pour moi de voir que des femmes pouvaient être des leaders du secteur énergétique.

Synthèse de l'enquête sur le Mentoring (1/2)

Quoi -> partage d'expérience sur les pratiques et enseignements

Combien -> 5 entreprises ont contribué

Comment -> enquête sur les motivations / modalités / enseignements

Synthèse de l'enquête sur le Mentoring (2/2)

Depuis quand : plutôt récent (de 1 à 3 ans) parfois plus ancien (15 ans)

Pour qui : pratique très variable – souvent réservé aux potentiels détectés

Pourquoi : Développement de compétences – Féminiser les postes de responsabilité

Modalités : un cadre et beaucoup de latitudes

Durée : toujours limitée – entre 6 à 18 mois

Rex : toujours POSITIF

Enseignements : relationnel important, par SKYPE difficile dans la durée

d'autant plus positif que les objectifs sont définis

Évolution : évaluation de l'efficacité au travers d'un suivi de cohorte

cigre
For power system expertise

Accompagnement des jeunes (1/2)

Table ronde « Les réseaux et la recherche d'emploi » - *4 fév 2019*

Présidente réseau Twice – représentant WiE CNF CIGRE – consultant architecture SI Nexen

En projet : développement d'une chaire sur la diversité intégrant ses apports dans les métiers d'ingénieur (e)

Speed networking sur le thème Women in Energy – *10 avril 2019*

Développement du réseau afin de promouvoir l'énergie auprès des étudiantes

Accompagnement des jeunes (2/2)

Actions du Next Generation Network du CNF CIGRE :

- Concours étudiants CNF CIGRE 2018/19
- Visite de sites au profit d'écoles

Action à venir :

- Développer synergie WiE - NGN CIGRE France en vue d'initiatives pour l'accompagnement des jeunes

Comment mieux intégrer les femmes dans les équipes techniques ? (1/2)

Etude RTE

- **Mixité croissante** chez RTE
- **Hybridation** de la culture technique historiquement masculine
- **Ajustements** des collaborations entre hommes et femmes

Etude EDF

Enquête sur la place des femmes à EDF et dans les relations de travail en 2016 :

- Mise en place d'un **kit Sexisme**
- Sensibilisation grâce à des **vidéos humoristiques**

Innovation Enedis en Sillon Rhodanien : FemTech

- Mise en place de **nouveaux modes de management**, en responsabilisant toute la ligne managériale et en la sensibilisant à la valeur apportée par la mixité
- **Accompagnement ciblé** des femmes entraînant un changement de leur **positionnement** dans les équipes techniques

Témoignages EDF & Enedis

Témoignages de pionnières* des collèges exécution et maîtrise :

- Identification des difficultés d'intégration, des atouts de la mixité et des points positifs
- Pistes d'amélioration de l'intégration féminine lors de l'arrivée dans une équipe technique

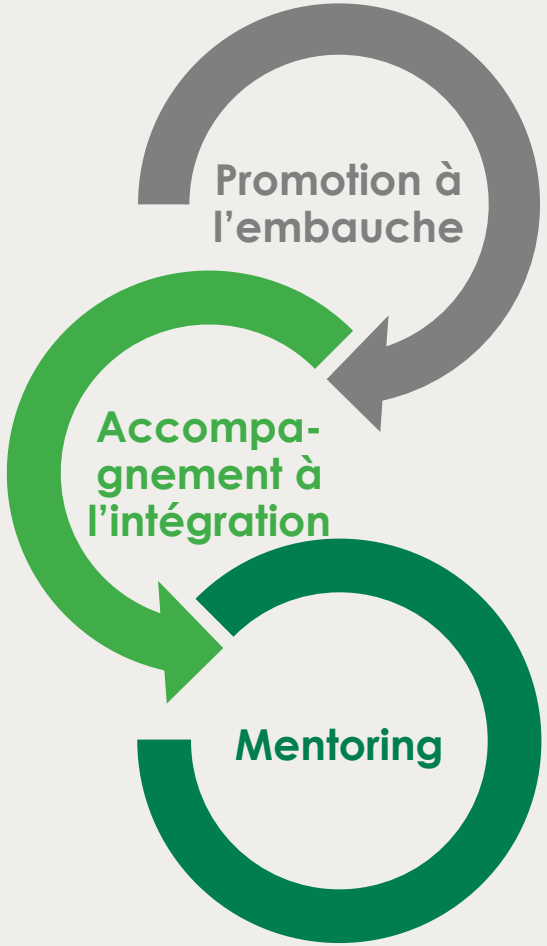
**Premières et avec le tempérament qui sied à la situation*

Comment mieux intégrer les femmes dans les équipes techniques ? (2/2)

Mettre à disposition un kit d'intégration

Afin de mettre en place les conditions de réussite d'intégration

- Outils de sensibilisation autour des **enjeux et atouts de la diversité** à destination des managers hommes et des équipes
- **Matériel de travail** adapté (gants, chaussures) et **espaces** ad hoc
- **Contacts** en cas de sexisme (manager, médecin du travail, RH, "référente")



Promouvoir l'embauche de femmes pionnières

A iso-compétences des candidats, privilégier une femme dans les équipes masculines

Encourager le chemin vers la mixité **même après la première embauche**

Proposer des « Référentes »

Au sein de l'Unité, mais pas dans la même ligne managériale

Avec pour but d'**aider et d'accompagner l'intégration des femmes** grâce à leur parcours/expérience

cigre
For power system expertise

Les membres du groupe de travail

Laurent Karsenti
Enedis

Aude Pelletier
EDF

Amaury Colein
Rte

Marie-Véronique Langford
Rte

Le mot de la fin

Martine BERNARD

DGA RTE, membre du COMEX

En charge du pôle CARE

Merci pour votre participation

cigre

For power system expertise