

ARTICLE

Le 8 mars dernier, se tenait en mode hybride, chez RTE à la Défense et en ligne, le premier événement co-organisé par **Women in Energy** et le **New Generation Network**.

En cette date symbolique, l'objectif de cette conférence était bien entendu d'aborder la diversité, mais dans une acception bien plus large que la seule diversité de genre. Il a notamment été question de diversité culturelle et intergénérationnelle mais aussi des approches pour favoriser, élargir et accélérer la diversité sous toutes ses formes.

Carine Donetti-Mézière nous a fait part des challenges inédits qui attendent RTE dans l'éolien offshore, avec l'objectif d'atteindre 40GM installés d'ici 2050. Des défis qui réclament un changement d'échelle dans tous les domaines y compris dans la détection et l'intégration des compétences nécessaires. Il ne peut **pas exister de compétences suffisamment larges, diversifiées et en nombre suffisant sans diversité**, tout comme il n'y aura **pas d'efficacité** dans la gestion de projets aussi complexes sans diversité des formations et des cultures d'entreprises.

Mais comment appréhender la diversité en tant que manager ? Bien qu'elle puisse déconstruire nos croyances, nous surprendre, la diversité est **source de créativité, d'innovation et même de fierté** car elle va confronter différents points de vue, différents rapports au monde pour dépasser le "tout pareil", nous a partagé **Hubert de la Grandière**. Les managers doivent développer leur capacité d'adaptation, s'autoriser à être eux-mêmes et s'entourer de personnes qui ne leur ressemblent pas pour bénéficier au maximum de la diversité.

3 dirigeants d'entreprises de l'énergie – Vera Silva (GE Renewables), Thierry Plouvier (Hitachi) et Adam Middleton (Siemens Energy) – rassemblés autour de Sabine Ostermann (RTE), nous ont ensuite partagé leurs regards croisés sur la **richesse de la diversité et comment la favoriser**.

Plus qu'une richesse, la diversité est un **besoin** dont l'industrie de l'énergie ne peut pas se priver pour adresser les défis de la transition énergétique. En élargissant nos façons de raisonner et de percevoir les problématiques, la diversité nous permet d'enrichir notre approche de résolution de problèmes.

Pour en bénéficier, différents leviers sont mis en œuvre dans les entreprises : programmes de sensibilisation au lycée, mise en place de comités de recrutement, nomination d'un(e) Chief Diversity & Inclusion officer, quotas mais aussi mentoring qui est riche d'enseignements dans les deux sens... Il faut parfois prendre des risques pour

Dans tous les cas, il faut commencer par une prise de conscience personnelle et collective de nos biais afin de les dépasser et de bénéficier de tout le potentiel de la diversité.

Pour finir, **Mathilde Louyrette**, étudiante en 2nde, nous a partagé sa vision de la diversité.

Avec un regard pertinent et vivant, via différents exemples - la tenue de travail, les langues parlées à la sortie de l'école, son quotidien au lycée ou dans sa famille... - elle nous a profondément interpellés sur le besoin de tolérance, de respect et d'écoute quel que soit l'âge, l'origine... pour créer un dialogue et pouvoir accueillir la diversité dans toute sa richesse.

La diversité ne s'arrêtant pas aux intervenants, les différents échanges ont également été ponctués de **scénettes animées par Théâtre à la Carte**, qui ont mis en exergue de façon humoristique les biais culturels ou intergénérationnels que nous pouvons avoir.

En conclusion, **écoutons et osons la diversité !**

