

Chronique des ingénieures confinées N°1

C'est parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, qu'au sein de l'association Femmes Ingénieurs, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

En accord avec nos valeurs d'audace, ouverture, respect, équilibre et indépendance, nous nous donnons comme missions d'obtenir ensemble la mixité et l'égalité dans les faits, de promouvoir les métiers d'ingénieur auprès des filles et des femmes dans le monde de l'éducation, de rendre les ingénieurEs plus visibles dans l'entreprise et la société, et de rayonner pour développer la collaboration.

Si le confinement lié à la crise sanitaire de la COVID-19 a suspendu pendant plusieurs mois le déploiement de la plupart de nos actions sur le terrain, comme les rencontres avec les jeunes dans les établissements scolaires, et les rencontres et actions « en face à face » pour rendre visibles les ingénieures, il n'a pas altéré notre besoin d'échanger, de partager notre ressenti, nos apprentissages et nos difficultés potentielles. C'est pourquoi, durant plusieurs mois, nous avons organisé des moments d'échanges avec nos adhérentes. C'est la chronique de ces moments d'échanges, « chronique des ingénieures confinées », que je vous relate ici.

Nos ingénieures contributrices :

Danièle, en famille recomposée et multiraciale de 5 enfants majeurs, vivant en appartement avec son conjoint dans le 9.3, retraitée et CEO de la société de conseil internationale DHK-SIP, qu'elle a créée. Elle est passée en télétravail à 100%, mais avait déjà son bureau au sein de son domicile. Le confinement n'a donc pas changé cet aspect. En revanche, ses prestations externes ont été supprimées, sauf pour une école d'ingénieurs, qui a basculé ses enseignements à distance de manière immédiate. Elle a participé à un jury de thèse à distance, sans difficultés.

Gemma, vivant en famille homoparentale avec une conjointe écrivaine et 2 enfants en bas âge, dans un appartement avec jardin dans le 94. Elle est Directrice des Opérations pour un éditeur de logiciels dans le secteur du tourisme, en télétravail à 100% de son temps pendant le confinement. Son entreprise avait un peu expérimenté le télétravail durant les grèves de décembre 2019. Sur le plan technologique, ils étaient bien préparés et ils sont passés en télétravail volontaire 15 jours avant le confinement. Le télétravail s'est plutôt bien passé, mais il y a une différence suivant le niveau d'interactions du poste.

Jeanne, vivant avec un mari retraité et un enfant élève en école d'ingénieurs, dans une maison avec jardin en banlieue parisienne. Du fait du périmètre mondial de son poste dans l'industrie, elle a télétravaillé à 100% de son temps. Elle télétravaillait déjà depuis son bureau, en quelque sorte, avec une équipe répartie à travers le monde. Le confinement n'a donc pas vraiment changé l'organisation de son travail. Son entreprise a demandé aux salarié.e.s de prendre une semaine de congés obligatoire en avril et de solder tous les congés avant la fin mai. Parmi ces jours de congés, l'un devait être travaillé et donné pour couvrir le salaire du personnel de la production, qui ne travaillait plus, en leur évitant la potentielle perte de salaire liée au chômage partiel.

Jeanne a été surprise et déçue d'entendre en permanence une petite musique, qui sous-entendait qu'en télétravail, nous aurions du temps libre à occuper et que nous pourrions nous ennuyer, alors que pour elle, son équipe et tous ses collègues, la charge de travail était au mieux la même, mais souvent plus intense !

Samia, vivant en famille avec son conjoint et 3 enfants adolescents, en maison avec jardin dans la banlieue parisienne, Directrice de programme pour un grand groupe industriel international, en télétravail ainsi que



son conjoint à 100% de son temps pendant le confinement. Elle avait déjà l'habitude du télétravail et elle considère que son entreprise est très en avance, concernant l'utilisation du télétravail. Le management a par exemple verbalisé le fait que les interruptions liées à la présence des enfants durant le confinement sont normales et ne posent donc pas problème.

Valentine, en famille avec son conjoint et 3 enfants de 9 à 13 ans, ayant vécu le confinement en maison avec jardin dans la banlieue parisienne. Dirigeante de TPE depuis 20 ans dans deux activités durement touchées par le confinement (formation présentielle et édition jeunesse), elle a travaillé néanmoins à plein temps pour ajuster, anticiper et rebondir au sortir du confinement. Son bureau est à la maison mais actuellement elle a l'impression de travailler en open-space !

Isabelle, vivant avec son conjoint, ayant à eux deux 5 grands enfants en garde alternée. Pendant le confinement, son fils étudiant ingénieur était présent avec le couple à temps plein, sa belle-fille lycéenne en garde alternée à 50%. Ils suivaient leurs cours via internet. Membre du COMEX d'une société industrielle, elle était en télétravail à « 150% » avec de grosses difficultés opérationnelles. Isabelle est habituée au télétravail qu'elle pratique en particulier lorsqu'elle est en déplacement. Par contre, elle a vécu le télétravail à la maison comme quelque chose de très différent. Elle ne s'attendait pas à ce que cela lui pèse autant. Sur le plan managérial, elle a mis en place un rendez-vous hebdomadaire avec son équipe, qui n'était pas focalisée sur les sujets opérationnels, mais pour « se retrouver » et garder du lien. L'une de ses jeunes collaboratrices a mis en place un défi œuvre d'art.

Son conjoint, sans emploi actuellement, a géré l'ensemble des courses, de la logistique, du ménage pour toute la famille. Mais s'il a spontanément pris beaucoup de choses en charge, il avait besoin d'être guidé : « Il a aidé », ce qui n'a pas déchargé Isabelle de la charge mentale. Il est intéressant de regarder les compétences souvent invisibles de la « tenue de la maison », dont en particulier la gestion du temps, et les compétences de chef de projet, qui ont été rendues plus visibles pour l'ensemble de la famille.

Fanny, Responsable technique de clientèle dans une grande entreprise industrielle, vivant avec son conjoint en province dans un appartement d'une petite copropriété avec accès possible au jardin, deux enfants dont une lycéenne qui suivait ses cours en classe virtuelle et un étudiant en Erasmus en Finlande qui y est resté. Elle était en activité réduite à 50%, en télétravail. Son conjoint était en création d'entreprise, création finalisée début juin.

Elle avait déjà tous les outils car elle se déplace beaucoup en clientèle. Par contre, ses interlocuteurs en usine étaient très décontenancés. Ainsi, elle a le sentiment d'avoir vécu la réalité de l'inégalité digitale au sein même de l'entreprise.

Alice, vivant en famille avec son conjoint et leurs enfants en banlieue proche de Paris avec un jardin partagé. Travaillant dans une entreprise industrielle, elle était à 100% en télétravail pendant le confinement avec une grosse charge de travail.

Véronique, vivant seule sans enfant, dans un appartement avec balcon à Paris, menant en parallèle une formation (Mastère poursuivi à distance) et les activités de son cabinet de conseil (dans un secteur quasi à l'arrêt total durant les 3 mois du confinement). 100% en télétravail. Elle avait l'habitude du télétravail au sein de son précédent emploi, où elle faisait toutes ses réunions en audio. Ses cours ont eu lieu à distance, via Teams, avec les outils de la Cegos, qu'elle avait déjà testés en décembre pendant les grèves. Elle se dit choquée par l'aberration de la situation des parents, qui devraient faire classe aux enfants, en même temps que le télétravail. Or, on ne peut pas faire correctement les deux et cette situation a créé un biais sur la réalité de la perception du télétravail.



Corinne, vivant en famille en maison avec jardin en banlieue parisienne. Elle et son conjoint ont pu télétravailler à 100%. Ses 2 enfants étudiants ont suivi les (quelques) cours en classe virtuelle et travaillé en mode projet avec leurs camarades. Malade de la Covid-19 avant le confinement, elle a été confinée plus longtemps. Elle est en charge de transferts technologiques au sein d'une grande structure de recherche publique, qui n'était pas habituée au télétravail. Elle s'y est adaptée sans problème. Elle a désormais interagit par téléphone et fait également beaucoup de visioconférences. Le confinement, qui a fait suite aux grèves de décembre, a prouvé que le télétravail fonctionne bien. Pour Corinne, l'adaptation au télétravail est aussi une question de maturité, c'est plus difficile pour les plus jeunes. Elle a donc entrepris d'accompagner ses plus jeunes collègues.

Marie travaille à la Direction des Achats d'un grand groupe, sur un poste à responsabilités internationales. Pendant le confinement, elle est passée de 50% à 100% de télétravail. Elle a vécu le confinement avec sa famille, dans une grande métropole de province, en appartement avec terrasse et accès à un jardin. L'atmosphère était studieuse, en particulier avec un fils, jeune adulte en classes préparatoires (spé) d'écoles d'ingénieurs, en enseignement à distance. Les journées étaient chargées, travail, intendance, logistique, présence de tous à tous les repas, la situation était inhabituelle mais vécue comme tout de même agréable. Le digital fait partie de « l'ADN » de l'entreprise qui l'emploie. La mise en place du confinement a été transparente pour son activité professionnelle. En effet, elle faisait déjà du « home-office » de temps en temps. Cependant, certains moments d'échanges avec ses collègues lui ont manqué, même si l'entreprise a mis en place des moments de convivialité à distance pour se retrouver. Au sein de son entreprise, les salarié.e.s sont très sollicité.e.s car il y a énormément de travail. Malgré tout, il leur a été demandé de poser des jours de congés. Il lui semble que le télétravail fatigue davantage. Pour elle, cette période remet de l'ordre dans les vraies priorités et permet de s'interroger sur l'important et le secondaire. Le temps passé par les femmes aux tâches du « care » est mis en exergue. Certains acquis sociaux des femmes sont très fragiles et cela se voit, sur le thème de l'IVG, par exemple.

Farah a un poste de Direction commerciale au sein d'une entreprise industrielle, en province. Elle a commencé le confinement 100% en télétravail, puis est passée à 50% en chômage partiel, pour réduire les coûts opérationnels. C'était compliqué car il y avait du travail.

Carine est consultante dans l'industrie aéronautique et automobile, depuis plus d'une dizaine d'années. Avant le confinement, elle était en mission chez Safran Electronics & Defense. Pendant le confinement, elle a travaillé en télétravail à 100%. Progressivement les activités ont été réduites à 20%, pour finir en chômage partiel en Juin 2020. A l'annonce de la décision du confinement, il a fallu s'organiser en 12h (pour avoir un VPN, se connecter au réseau de l'entreprise, et être opérationnel). C'est dommage car c'est une journée de travail perdue !

Durant leurs échanges réguliers, elles ont mis en évidence des constats unanimes et identifié des points de vigilance et d'amélioration requis concernant les 3 grands thèmes suivants :

1-Concernant Le télétravail :

Capacité à télétravailler

Même si nous ne pouvons prétendre que nous sommes un échantillon statistiquement représentatif, force est de constater que nos métiers, même lorsqu'ils sont opérationnels et pour la plupart d'entre

nous avec des responsabilités managériales, se sont bien adaptés au télétravail. Habitues aux outils numériques, que dans la majorité nous utilisions déjà, nous avons toutes été capables de télétravailler efficacement et c'est le contexte économique qui a parfois limité le télétravail.

Télétravail et la gestion du temps :

Certaines d'entre nous ont vu croître leur charge de travail, et toutes avons eu le sentiment de ne pas avoir bénéficié de la « récupération » du temps de transport évité. Nous ressentons une sorte de sentiment de culpabilité à ne pas utiliser ce temps de trajet pour le travail. Notamment pour celles qui profitaient des transports pour certaines de leurs activités, qui s'y prêtaient et qui n'arrivent plus à « retrouver » ce temps.

Télétravail et les méthodes de travail :

Nous pensons que les méthodes des projets agiles et la méthode Scrum avec des unités de travail par unité de temps, pourraient aisément s'appliquer au télétravail, aussi bien que pour le travail sur site, avec le double objectif d'efficacité et d'évitement des surcharges.

2- Concernant La Charge mentale et la gestion familiale

La Charge mentale et charge de travail :

La plupart d'entre nous avons constaté pour elle-même et pour leur entourage, une boulimie autour du besoin d'être utile, d'organiser des choses et de « faire » ... Certaines personnes vont être en épuisement et elles épuisent les autres. Une étude du ministère du Travail publiée fin avril, a mis en évidence qu'à fin mars, "un quart des salariés (français) travaillaient sur site, un quart était en chômage partiel, un quart en télétravail", le dernier quart "étant soit en congés, maladie ou garde d'enfants". Du fait qu'une partie des Françaises et des Français se soit retrouvée sans activité professionnelle, les media et les réseaux sociaux nous ont surchargé.e.s de messages et de propositions.

La Gestion du stress :

Certains et certaines se sont surchargé.e.s du fait d'un besoin ressenti de se rendre utiles. Ceci d'autant plus qu'il y avait beaucoup de communications autour de la surcharge du personnel soignant, et d'un sentiment d'urgence.

Télétravail et gestion de la vie familiale :

Nous constatons que les questions suivantes se sont posées très vite pour chacune : Qui gère les enfants dans le cadre du confinement ? Est-ce que le confinement va changer les rapports femmes-hommes dans le couple et la famille ? Il semble que la société ait plus ou moins « enjoint » les femmes à supporter cette charge et qu'elle ait laissé croire que les femmes étaient « tellement multitâches » qu'elles pourraient absorber cette charge supplémentaire.

Le confinement invite à s'organiser collectivement pour continuer à faire entrer de façon plus concrète une partie des obligations familiales dans la vie professionnelle des hommes et des femmes, avec une mise en place plus systématique du télétravail et des impératifs liés aux enfants ou aux parents âgés.



Femmes ingénieurs

Association Française des Femmes Ingénieurs
C/O IESF 7 rue Lamennais 75008 Paris
secrétariat@femmes-ingenieurs.org

www.femmes-ingenieurs.org

3- Concernant Le Management et l'égalité professionnelle :

Le Management :

Nous constatons que le télétravail contraint lié au confinement est très différent du télétravail, souvent à temps partiel, organisé et volontaire. Y a-t-il un impact d'âge ou de maturité dans la capacité des collaborateurs et collaboratrices à travailler efficacement ? Comment aider ceux et celles qui ont plus de difficultés ? La management et l'accompagnement des équipes à distance est une compétence qui doit évoluer et s'organiser au sein des entreprises.

L'égalité professionnelle en entreprise et l'impact du confinement

Nous pensions être tous et toutes confinés sur un plan d'égalité, toutes les études ont maintenant montré que les femmes ont pourtant été les grandes perdantes du confinement. Pas sûr, donc, que cette période impacte positivement le rapport femmes-hommes et la place des femmes dans l'entreprise.

Parce que notre ADN d'ingénieures est d'apprendre des expériences pour améliorer le monde, dans le prolongement de tous ces constats et ces partages d'expériences, nous consacrerons dans les mois à venir des chroniques spécifiques et des propositions d'améliorations sur tous ces axes majeurs.

Rejoignez-nous :

<https://www.femmes-ingenieurs.org/>

Femmes_ingenieurs@yahoo.com