

## Chronique des ingénieures confinées N°4

### Comment elles ont vécu le déconfinement et quel regard elles portent sur le confinement

**C'est par ce 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 COVID19 a suspendu les échanges en face à face, nous nous sommes retrouvées en visioconférences pour partager notre expérience du confinement, puis du déconfinement, échanger nos idées et apprendre les unes des autres.

Le déconfinement a donné lieu à des situations très inhomogènes selon les entreprises, les collaborateurs et collaboratrices. Il a cependant changé l'organisation et les relations au travail, avec des points positifs, que nous aimerions conserver et d'autres moins.

Pour **Danièle**, pas vraiment de changement car son bureau est à son domicile. Depuis le 11 mai 2020, date officielle du déconfinement elle continue à travailler bien plus à distance. Pour certaines des prestations, des procédures et des règles ont été établies : elle peut notamment maintenant faire des audits de certification à distance. Les formations en distanciel vont devenir une règle, pense-t-elle.

**Danièle** souligne la déshumanisation des rapports car on ne peut plus se toucher. Mais ce ressenti n'est-il pas culturel, car pour certaines cultures, le besoin de se toucher est plus important que pour d'autres.

Pour **Gemma**, le télétravail lié au confinement s'est bien passé. Il a permis une plus grande autonomie des salarié.e.s avec le passage en mode résultat plutôt qu'en mode horaires, et le développement de l'efficacité. L'entreprise a réalisé des enquêtes régulières auprès des salariés. Gemma est ravie de l'opportunité que le confinement lui a donné de voir davantage ses enfants et considère qu'il est devenu naturel d'avoir les enfants autour de soi pendant que l'on travaille. La famille est devenue visible, dans l'univers du travail.

Par décision personnelle Gemma continue le télétravail la plupart du temps. Elle apprécie de pouvoir éviter les transports en commun. Elle a commandé un vélo électrique pour son trajet de 15 km et elle est déterminée à continuer à faire de plus en plus en télétravail. Dans son entreprise, le retour sur site est limité à seulement quelques personnes : celles qui le souhaitent pour des problèmes familiaux, les personnes seules, les arrivées de stagiaires et de nouveaux embauchés. Ce n'est pas naturel d'appliquer les gestes barrières et c'est une source de stress pour les maintenir.

**Gemma** a également relevé des points négatifs liés au télétravail: Certaines personnes sont en surchauffe de travail, elles travaillent bien plus qu'avant, les managers en particulier, car ils ont plus de charge.. La créativité d'équipe est réduite, car il y a une perte de spontanéité dans les échanges. Les échanges à la machine à café

manquent. Par exemple, la créativité que l'on a, en cellule de crise, en partageant sur site pour réduire un énorme problème, ne peut pas être recréer à distance.

Par contre, **Gemma** pense que les recrutements se feront maintenant autrement, et que les locaux seront adaptés : plus petits mais plus sympathiques.

**Fanny** a dans un premier temps continué le télétravail, avec 50% de temps en chômage partiel. Les usines ont été réouvertes mais pas les fonctions support qui ont travaillé de la même façon que pendant le confinement. Elle considère que son efficacité personnelle est bien plus grande, mais que le travail et les négociations avec ses divers interlocuteurs sont ralentis. Il est en particulier difficile de synchroniser les plannings de travail du fait du chômage partiel auquel s'ajoute les congés. Son rôle d'interface et de coordination technique client-usines-commandes-commerciaux est devenu compliqué car la chaîne d'informations s'est ralentie. Avec la reprise d'activité, tout le monde n'était pas dans un même rythme et la fluidité des échanges s'est perdue. La sortie du chômage technique a permis de résoudre ces difficultés.

**Fanny** a également remarqué que les personnes vivant seules avaient envie plus que les autres de revenir sur site, pour retrouver une « respiration collective ».

**Valentine**, qui, comme Danièle, a son bureau à la maison, est restée en télétravail. Elle a observé que les relations à distance, liées au télétravail majore les éventuels conflits entre les personnes : les échanges d'e-mails rendent la médiation et la conciliation difficiles. Certaines personnes par ailleurs semblent disparaître du radar.

**Alice** : Depuis le 11 mai aucun changement pour Alice, qui est toujours en télétravail, mais toujours en lien avec les personnes extérieures. Il lui est demandé de rester dans ce mode de fonctionnement forcé jusqu'au 2 juin après ce sera redéfini. Elle peut aller au bureau de façon exceptionnelle sur la plage du milieu journée afin d'éviter les transports en communs. Elle a remarqué que les réunions en petit comité, jusqu'à 6 personnes, qui se connaissent bien, sont plus rapides et efficaces. Mais les échanges en aparté lui manquent, ainsi que la pause-café : « on rentre immédiatement dans le vif du sujet ». Alice participe à certaines réunions avec plus de monde, comme des Conseils d'Administration avec une quarantaine de personnes. Dans ce cas, seuls quelques participants et participantes s'expriment et on ne sait pas ce que pense les autres.

Quelques jours après la date du déconfinement, Alice avait une réunion à l'extérieur en présentiel avec déjeuner, qu'elle a envisagé sans aucune appréhension, en pensant qu'elle saurait faire attention.

**Samia** est également toujours en télétravail, comme avant la crise, car les équipes avec lesquelles elle interagit, sont à l'étranger. Elle souligne que des enquêtes réalisées auprès de salariés montrent qu'ils ne souhaitent rentrer au bureau que pour des interactions de qualité. Certes le besoin d'échanges avec les autres en face à face est là, mais pas dans n'importe quelles conditions. Si les rencontres « imprévues », la "machine à café" manquent, peut-être un jour par mois au bureau pourrait suffire.

Certains collaborateurs témoignent sur leurs rencontres à l'extérieur, y compris dans les cafés, pour échapper aux règles sanitaires des entreprises. Cependant le besoin de socialisation, le vécu sont différents en fonction des conditions de vie, selon que l'on vit seul ou pas ...

**Jeanne** également est toujours en télétravail et n'a aucune envie de retourner sur son lieu de travail. Bien installée, elle a trouvé son rythme, apprécie de gagner le temps de déplacement et de pouvoir déjeuner tous les jours avec sa famille. Son employeur laisse chacun et chacune libre de son lieu de travail, tout en limitant la proportion de salarié.e.s sur site à 50%. La journée qu'elle a passé au bureau ne l'a pas convaincue : beaucoup de contraintes matérielles, y compris le port du masque avec des interactions sociales limitées, puisque les salles de réunion sont fermées et qu'elle a peu de collègues sur site, sans compter le risque pris à la cantine, où il faut bien enlever son masque.

Jeanne note une différence dans la relation à distance, selon que l'on interagit avec des personnes que l'on a déjà rencontrées ou pas, suivant que l'on est déjà entré dans leur sphère d'intimité.

### **Nous soulignons le rôle du Manager , dans la manière d'accompagner les équipes dans le télétravail confiné, comme dans le télétravail.**

De l'avis des participantes, il lui semble qu'il y ait une différence de comportement entre ceux qui ont eu la Covid et ceux qui ne l'ont pas eu.

**Gemma** rapporte une différence d'attention par rapport aux gestes barrières. Certaines personnes sont plus « cools » sur les gestes barrières soit par ce qu'ils ou elles ont eu la Covid ou soit qu'ils ou elles ne craignent pas de l'attraper. Il faut gérer les différents comportements, car cela peut créer des tensions entre les membres de l'équipe. Le rôle du manager est clé pour établir la confiance, notamment en parlant avec les membres équipes pour savoir comment ils se sentent sur ce point. L'entreprise ne veut pas prendre trop de risques et préconise le port du masque, en présentiel. Gemma a le sentiment que le port du masque amoindrit la communication non verbale et la qualité des relations. « Cela revient à se réunir « sans se voir », comme pendant le confinement ».

Dans l'entreprise de **Samia**, le port du masque est non obligatoire. Des équipes choisissent si lors de leur retour, elles porteront un masque au sein de leur équipe. Il faut gérer ce sujet en amont et le rôle de manager est d'orchestrer cet échange.

**Fanny et Danièle** vont en clientèle. Dans ce contexte, Fanny applique les règles du client. Les précautions prises peuvent être extrêmes. Danièle applique une fiche d'autoévaluation, qui peut être présentée au client afin de le sécuriser et le rassurer. Toutes deux s'interrogent au sujet du secret médical et de la transmission d'infos personnelles aux clients.

### **Comment l'entreprise communique ?**

Dans l'entreprise d'**Alice**, seul le Directeur Général communique. Dans celles de **Samia** et de **Jeanne**, c'est à la fois les Ressources Humaines et la Direction, avec des messages qui insistent sur la nécessité de prendre soin de soi pour la première.



Femmes ingénieurs

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

[www.femmes-ingenieurs.org](http://www.femmes-ingenieurs.org)

**Fanny** a reçu au moment du déconfinement un message concernant la santé psychologique (méditation, sport ...), alors que depuis le début de la crise, la communication concernait surtout des informations techniques sur les gestes barrières.

La communication de l'employeur de **Gemma** passe par les Ressources Humaines. Il est également demandé au Managers de faire le point avec chaque membre de son équipe, en ne parlant pas uniquement du travail lors des échanges, afin d'identifier s'il y a des soucis pour certains collaborateurs. Dans son entreprise, le choix a été de ne pas passer en chômage partiel. Les Managers veillent à donner de la charge sur des tâches de fond, même si le carnet de commande est à vide.

**Daniele**, qui est prestataire et ne reçoit pas de tels messages de la part de ses grands clients.

Nous identifions également des risques psycho sociaux : Les personnes en télétravail risquent de se sentir encore plus en risque de licenciement du fait de leur éloignement de l'entreprise. Des possibles licenciements à venir devraient inciter les managers à être vigilants auprès de leur équipe.

### Quid du rationnel scientifique ?

Nous avons un consensus pour dire qu'il nous a manqué une éducation scientifique sur les précautions à prendre, les vrais risques, et la manière de se protéger. Il a manqué de la connaissance, ce qui est le signe que nos politiques, nos dirigeants et même les journalistes manquent de culture scientifique. Les exemples sont nombreux, comme par exemple la campagne de communication que nous rappelle **Fanny** "Si vous avez de la fièvre et que vous toussiez, vous êtes peut-être malade" ... alors que l'on est malade, c'est sur ... par contre peut-être pas de la COVID !

Pour **Jeanne**, c'est le revers de la transparence qui a été demandée aux politiques et gouvernants par la société, et le fantasme que la réalité serait cachée. En étant aussi transparent, on a donné aux français des informations, qu'ils n'étaient pas en mesure d'appréhender faute de compétences scientifiques. C'est la cas de la polémique autour de l'hydroxychloroquine, qui demande des compétences de spécialistes.

**Danièle** souligne en effet la polémique autour des propos du Professeur Raoult, avec des sondages "pour ou contre", ce qui n'a aucun sens. Les journalistes demandaient notamment aux politiques, si « ils y croyaient » ! Ainsi, **Fanny** souligne la difficulté à communiquer la complexité. Les journalistes au contraire demandent un discours simplifié : "oui" / "non". La manière dont les statistiques ont été traitées est aussi un problème. Il y a eu des communications globales, basées sur des cas individuels, ce qui aboutit à des conclusions statistiquement fausses.

De même, nous dit **Jeanne**, il est difficile de faire comprendre qu'une consigne peut évoluer dans le temps, car la connaissance scientifique, la situation et les risques évoluent sans cesse. C'est ainsi que les protocoles à appliquer dans les établissements scolaires, écrits il y a un mois et demi s'appliquent ensuite dans un contexte différent.

Nous sommes toutes d'accord pour souhaiter que la société s'organise pour développer la culture scientifique, en diffusant des explications didactiques et détaillées, même pour des choses, qui peuvent paraître évidentes ou pour contrer l'irrationnel. Il faudrait reprendre les points scientifiques à l'école, en les adaptant à chaque classe d'âge pour permettre de comprendre ce qui s'est passé et renforcer les apprentissages. L'école est le meilleur endroit pour apprendre. De même, il faut peut-être prévoir des sessions de rattrapage à la culture scientifique sur ces sujets dans les entreprises.



Femmes ingénieurs

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

[www.femmes-ingenieurs.org](http://www.femmes-ingenieurs.org)

Les 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.

**Gemma**, vivant en famille homoparentale avec une conjointe écrivaine et 2 enfants en bas âge, dans un appartement avec un jardin dans le 94. Elle est Directrice des Opérations pour un éditeur de logiciel, en télétravail à 100% de son temps pendant le confinement. Son entreprise était bien préparée et le télétravail s'est plutôt bien passé.

**Jeanne**, vivant avec un mari retraité, et un enfant élève en école d'ingénieur, 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, sans que cela change très significativement l'organisation de son travail.

**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.

**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.

**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 voyage.

**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.

**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.

**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 projets avec leurs camarades. Malade du Covid avant le confinement, elle a été confinée plus longtemps. Elle est en charge de transfert technologique au sein d'une grande structure de recherche publique, qui n'était pas habituée au télétravail. Elle s'y est adaptée sans problème.

**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.



Femmes ingénieurs

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

[www.femmes-ingenieurs.org](http://www.femmes-ingenieurs.org)

**Farah** a un poste de Direction commerciale au sein d'une entreprise industrielle. Elle a commencé le confinement 100% en télétravail, puis est passée à 50% en chômage partiel, pour réduire les couts 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. 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.

**Fabienne**, seule avec ses deux enfants à temps plein en appartement avec balcon en proche banlieue parisienne, son activité d'expertise en France et à l'international permettant le télétravail à 100% durant le confinement. Le confinement a été l'opportunité d'une première expérience du télétravail sur une longue durée, compliquée par la double activité professionnelle et domestique.

Vous pouvez retrouver nos autres chroniques sur d'autres points spécifiques, pistes de réflexion et propositions, soit sur le profil LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/alineaubertin/>, soit sur le site [www.femmes-ingenieurs.org](http://www.femmes-ingenieurs.org).

N'hésitez pas à partager avec nous votre propre vécu et vos réactions !

Rejoignez nous :

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

[Femmes\\_ingenieurs@yahoo.com](mailto:Femmes_ingenieurs@yahoo.com)