

# REX FLOT égalité H-F

## Influence sur ma pratique professionnelle

CCT : le Spatial déploie ses  
Elles



# CTT « LE CNES DÉPLOIE SES ELLES »

Ma démarche personnelle

Pourquoi ce FLOT ?

Retour d'expérience de ce FLOT

Ce que j'en ai retenu

La mise en pratique comme Chef de Projet

La mise en pratique comme Manager

Et demain ?



# Ma démarche personnelle

- **Biographie flash**

Informatique et gestion des entreprises

1<sup>ère</sup> expérience de manager,

Intègre le Cnes en 2002 (ingénieur, chef de service)

Sous-directrice adjointe de l'exploitation à la DSI depuis 5 ans



- **Une nouvelle façon d'apprendre : MOOC, FLOT, e-learning, ...**

Adepte des MOOCs : 6 suivis en 2 ans

Adapté à mon organisation familiale, besoin d'apprendre pour évoluer



**M**assive

**O**pen

**O**nline

**C**ourse

**Une démarche personnelle pour  
m'améliorer professionnellement**

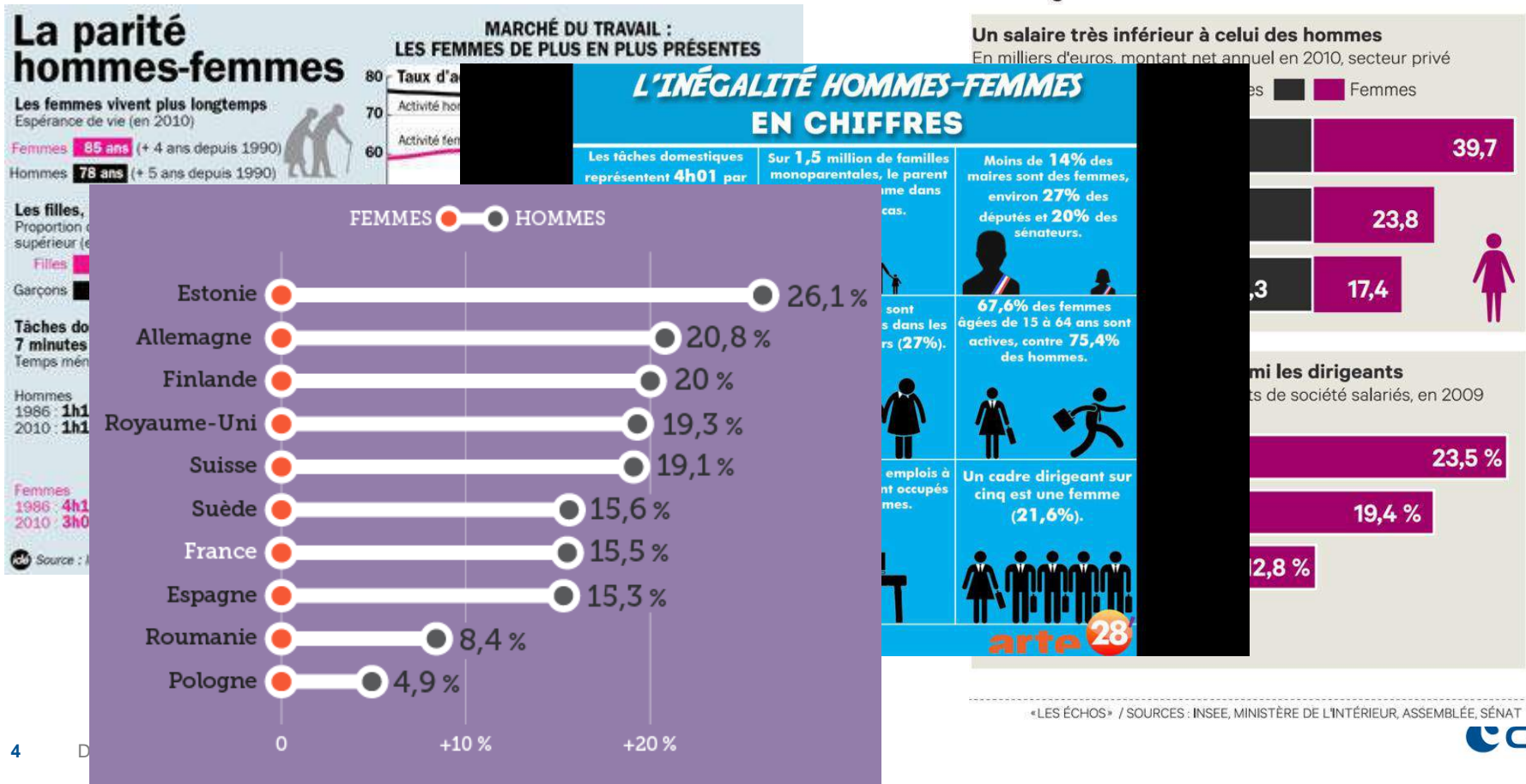


# Pourquoi ce FLOT ?

- 1<sup>er</sup> MOOC/FLOT sur l'égalité Homme / Femme

De nombreuses statistiques interprétables, comment s'y retrouver ?

**Besoin d'objectivité, de me faire ma propre opinion**



# Pourquoi ce FLOT ?

- Ce FLOT sur l'égalité Homme / Femme

[flot.sillages.info](http://flot.sillages.info)



Références  
documentaires



les  
intervenants



FLOT : Être en responsabilité demain  
: se former à l'égalité femmes-  
hommes



Ouverture  
d'esprit



Les différents  
angles de vue

- « Être en responsabilité » : personnellement et professionnellement

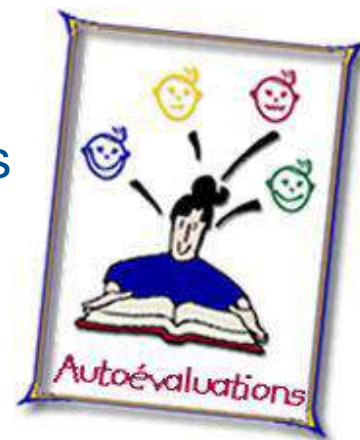


Se doter d'un référentiel documentaire et d'outils  
Identifier des pistes à explorer pour progresser  
dans ma pratique professionnelle

# Retour sur l'organisation de ce FLOT

## Un contenu de qualité, varié permettant une vision panoramique du sujet efficace

- structuration en 7 séquences équilibrées
- timing annoncé correct = rythme de suivi réel
- ouverture permanente
- sensibilisation qui met en appétit
- un quizz qui permet de se situer / ses connaissances
- un développement en sous-thèmes vivants
- une conclusion qui résume le thème abordé
- l'essentiel sous forme de 10 points à retenir
- une auto-évaluation des acquis



70%

plus 70% pour continuer sinon incitation à revoir des points dans le cours



# En sortie de ce FLOT

## Une attestation du suivi du FLOT + rédaction individuelle d'un rapport de suivi



- pas d'obligation de réussite pour obtenir l'attestation de suivi
- les résultats consignés sont déclaratifs



- en fin de parcours, on doit remplir **un rapport de suivi**  
la date de suivi, le score obtenu à l'auto évaluation, le nombre d'heure passée sur la séance  
texte libre : ce que l'on a retenu, ce qui nous a marqué



Suivi fin juillet 2015 sur une semaine,  
Plus de 80% de réussite au total  
Durée: 15 heures

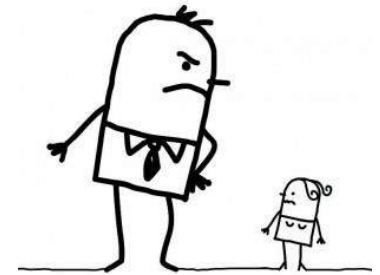
# Ce que j'en ai retenu !

## 1. Introduction à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Un sujet toujours d'actualité

Les mesures déjà engagées semblent insuffisantes, le poids du passé encore très présent et le conditionnement dès l'enfance agit et oriente nos choix inconsciemment.

**Besoin de mieux m'informer sur le sujet.**



## 2. Égalité et éducation, stéréotypes, orientation

J'ai appris combien l'accès à l'éducation des filles est récent.

J'ai mesuré la fragilité du système par les disciplines hiérarchisées et sexuées et le contenu des manuels scolaires. **Les stéréotypes sont fortement ancrés et les actions pour tenter de les faire disparaître juste initiées.**

L'UE, l'international, des associations se sont attaquées au problème mais les résultats ne sont pas encore visibles.



# Ce que j'en ai retenu !



## 3. La particularité des métiers scientifiques et techniques

J'ai découvert la majorité des portraits des femmes des sciences et j'ai été étonnée par ce manque de médiatisation. **J'ai compris qu'il fallait mettre en confiance jeunes filles dès le secondaire afin de leur permettre d'exploiter au mieux leurs acquis scientifiques dans la poursuite de leurs études.**

## 4. Parité et mixité des filières : culture, sport, finance, médical et paramédical, politique...

J'ai appris que les femmes sont peu représentées dans les médias et les sports. Leur trajectoire semble toute tracée et se limitent à une dizaine de métiers pour le moitié des femmes. **Elles semblent prédestinées à certains domaines du tertiaire alors qu'elles ont toute capacité à effectuer d'autres postes.** Les femmes sont sous représentées dans les fonctions dirigeantes dans les secteurs publics et privés.

# Ce que j'en ai retenu !

## 5. Égalité professionnelle

Dans cette séquence, j'ai découvert **les différentes instances qui s'occupent de l'égalité homme- femme et les outils mis en place dans les entreprises pour en faire le suivi**. J'ai été confortée dans ma vision sur les écarts salariaux, les personnes en sous-emploi. L'accès à la formation continue est limité pour les femmes de par leurs contraintes familiales.

## 6. Sexisme ordinaire, harcèlement, violences faites aux femmes

Grâce à cette séquence, j'ai bien **compris la différence entre le sexisme ordinaire et le harcèlement sexuel dont la reconnaissance pénale est très récente et ne date que de 2012**.

Les médias entretiennent largement les stéréotypes sexistes et donc touchent massivement le grand public. J'ai découvert l'ampleur des violences faites aux femmes et mesurer la nécessité de lutter contre ce fléau

## 7. Conclusion : responsabilité et vie citoyenne

Cette séquence récapitule les dates clés pour l'évolution du statut de la femme. **La loi du 4/08/2014 est la première à obliger les entreprises à rendre des comptes sur l'égalité professionnelle et salariale.**

# La mise en pratique en gestion de projet !

## Dans mon rôle de chef de projet REBOOsT de Transformation de la DSI

- Déclinaison opérationnelle en 12 chantiers  
=> nomination de « pilote » de ces chantiers  
6 femmes pilotes / 6 hommes pilotes



- Travail en **mode collaboratif** avec animation d'ateliers de travail en Intelligence Collective ou de créativité : **adhésion immédiate des femmes**
- **Nomination systématique** d'une femme dans le groupe de travail

### Des qualités appréciées :

Ouvre le débat, élargit la réflexion, recadre les échanges, s'assure de l'équité de participation, bienveillance dans les propos, écoute attentive, reformulation, synthétise les propos, s'attache à voir « le positif », cherche avant tout des solutions



# La mise en pratique en management ! (1/2)

## Dans mon rôle de manager

- Représentativité dans l'organisation DSI ( F=30% effectifs de la DSI ; 25% dans les équipes techniques et Cds ; 15% ss-direction)

- Recrutement des chefs de service :

- « le management au féminin »

- Empathie naturelle, gestion pragmatique  
garde de la distance et prise de recul

- Sens de l'organisation et **forte adaptabilité**

- Fédératrice, recherche l'**adhésion** et la cohésion de l'équipe

- Valorise la **réussite collective** plutôt qu'une mise en avant individuelle



- Recherche de l'équilibre dans la composition d'un service

- Mixité nécessaire à l'émulation professionnelle
  - Domaine technique, pénurie dans les écoles d'ingénieurs et donc peu de candidate
  - Attirer les profils féminins !



# La mise en pratique en management ! (2/2)

## Dans mon rôle de manager

### - Recrutement

Soigner les annonces d'offre d'emploi

Ne pas faire peur avec « la notion de forte disponibilité »

Entretien identique pour une femme que pour un homme

Équité de chances à l'entretien : pas d'a priori sur la situation familiale

Évaluation des compétences (critères de choix)

Projection du candidat dans son environnement organisationnel, collègues

- Accompagnement de carrière : suivi d'une nouvelle embauchée, tutorat, suivi rapproché par le manager et la sous-direction, aide à l'évolution de carrière



- Prise de responsabilités : favoriser les initiatives, valoriser les réussites, encourager les ambitions, prendre des risques, gagner en confiance !



# Ma conclusion : et demain ?

**L'entreprise doit désormais se conjuguer au féminin / masculin**

Qualités  
individuelles  
H et F

Quête  
de  
Sens

Qualité de  
vie au  
travail

Equilibre  
Collectif  
Stimulant

La mixité =  
levier de  
performance

Valoriser  
tous les  
talents



L'entreprise doit apprendre à trouver ses forces vives en s'appuyant justement sur les dissemblances des H/F en favorisant la mixité pour développer l'engagement de chacun ... **Une dynamique à lancer !**