

FÉMINISATION DANS L'AÉRONAUTIQUE

LA MIXITÉ AVANCE TROP LENTEMENT, MAIS SÛREMENT



Sarah Neumann est membre actif de Women in Aerospace (WIA), un réseau international qui aide les femmes à accéder à davantage d'opportunités et de visibilité.

QUAND ON SE PENCHE SUR LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DANS L'AÉRONAUTIQUE, ET DANS L'INDUSTRIE DE MANIÈRE PLUS LARGE, UNE QUESTION SE POSE DE MANIÈRE LANCINANTE : MAIS COMMENT SE FAIT-IL QUE LES FILLES RESTENT AUSSI MINORITAIRES DANS LES ÉTUDES D'INGÉNIEURS ET DANS LES ENTREPRISES, ALORS QU'ELLES SONT POURTANT NOMBREUSES (ET GÉNÉRALEMENT FORTES) DANS LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES DES LYCÉES ET COLLÈGES ? AUTOCENSURE, PRÉJUGÉS, MÉCONNAISSANCE DES MÉTIERS, MANQUE DE COMMUNICATION DE LA PART DES ENTREPRISES... LA RÉPONSE REVÊT DE MULTIPLES FACETTES.

Selon le Gifas, en 2016, les femmes occupaient 21 % des emplois dans l'industrie aéronautique et aérospatiale française. Elles représentaient plus précisément 22 % des ingénieurs et cadres, 16 % des techniciens et agents de maîtrise, 60 % des employés et 14 % des ouvriers. Pour ce qui est de leur présence dans les écoles

d'ingénieurs, on parle de 15 %.

En tout cas, après avoir sondé une multitude d'acteurs sur la question, nous pouvons d'ores et déjà conclure deux choses : le chemin vers une plus grande féminisation de nos secteurs est encore (très) long. Par contre, la bonne nouvelle est que les engagements et efforts consentis par certaines entreprises semblent créer une dynamique positive, et porter des fruits dont bénéficient aussi... les hommes !

En 2017, Safran a par exemple été le premier groupe du secteur aéronautique à obtenir, pour quatre pays (dont la France) et trois sociétés, le label Gender Equality European and International Standard (label européen et international pour l'égalité professionnelle). Concrètement, ce label délivré à la suite d'un audit est le point de départ d'une démarche continue. Il a abouti à l'élaboration d'un plan d'actions volontariste. « Ce qui m'a le plus étonnée est la mobilisation qui s'est créée autour du projet dans

MBDA : « Les femmes veulent être reconnues pour leurs compétences, non pour leur genre. »

Un des axes de notre plan d'action concerne la promotion professionnelle. Nous voulons nous assurer de l'équité interne dans nos promotions, et ce à tous les niveaux de responsabilités. Par le passé, nous avons déjà mis en place des actions en faveur de l'accès des femmes à des postes de management. Aujourd'hui, nous poursuivons notre réflexion sur la mise en place d'actions de développement spécifiques pour accompagner la prise de responsabilités. Cela demande beaucoup de prudence car nous ne voulons pas mettre en place des dispositions mal accueillies sur le terrain. Les femmes veulent être reconnues pour leurs compétences, non pour leur genre. » **Victoire Deramond, chargée de relations sociales et communication ressources humaines.**



tout le groupe Safran, commente Axelle Gerber, responsable RSE de l'entreprise. Par exemple, aux Etats-Unis, ils sont en train de développer un réseau interne de femmes. Au Maroc, ils travaillent sur la thématique. En Pologne, ils réfléchissent à la nomination

d'une personne pour s'occuper de la diversité... »

Pour Axelle Gerber, le fait d'avoir abordé la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes avec ambition a enclenché une dynamique positive, qui va dans le sens d'une meilleure

performance et d'un mieux-être de l'ensemble des collaborateurs. « La preuve en est, dit-elle, que lorsque le congé de paternité a été lancé en France, au début, assez peu d'hommes de notre entreprise le prenaient. Alors que, maintenant, 100 % d'hommes

SIMRA

Partenaire clé de l'industrie aéronautique, **SIMRA** intervient sur tout le cycle de la vie de l'avion, de la conception à la production et la maintenance

SIMRA RECRUTE !

200 postes sont à pourvoir en France et à l'International :
Ingénieurs automatisme, Ingénieurs calcul, Compagnons chaudronniers, Techniciens maintenance aéronautique, Ajusteurs monteurs, Projeteurs, Mécaniciens...

Rendez-vous sur notre espace carrière :
www.segulatechnologies.com

SEGULA



Aujourd'hui, Air France compte 7 à 8 % de femmes parmi ses pilotes.

chez Safran le prennent. » En 2017, les femmes représentaient 35 % des recrutements et 26 % de l'effectif de Safran à travers le monde.

SOURCE DE RICHESSE ET DE PERFORMANCE.

Chez MBDA, on prend aussi les choses au sérieux. « Cela fait plus de dix ans que nous avons instauré une politique en matière d'égalité professionnelle. Notre objectif

est d'apporter de la mixité dans tous les secteurs de l'entreprise et d'assurer l'équité entre les collaborateurs », explique Victoire Deramond, chargée de relations ressources humaines (RH) chez MBDA. Dans l'idéal, MBDA vise une proportion de 25 % de recrutements féminins. « Nous estimons en effet que la mixité et la diversité sont sources de richesse et de performance », pour-

suit-elle. Cette affirmation se base sur les retours d'expériences. « Beaucoup de nos collaborateurs nous disent que c'est toujours plus riche d'avoir une mixité hommes-femmes autour d'un projet, qu'il en ressort des solutions plus adaptées, ajoute sa collègue, Laureline Neveux, responsable relations écoles et marketing RH. D'une manière générale, les managers sont également attentifs à promouvoir

la diversité hommes-femmes dans le cadre des recrutements. »

OBJECTIFS AMBITIEUX, MAIS RÉALISTES.

Mais bien entendu, le secteur ne peut recruter plus que ce que le marché peut offrir... « En 2014, nous avons reçu 18 % de candidatures féminines, pour 25 % en 2017. Le nombre de candidatures féminines augmente donc sensiblement, mais il est en corrélation directe avec le type de profils recherchés et la réalité des diplômés sur le marché, poursuit Laureline Neveux. En 2018, nous avons recruté par exemple beaucoup de profils électroniques, logiciels... Or moins de 12 % de diplômés dans ces domaines sont des femmes. Nous avons donc des objectifs ambitieux, mais réalistes. »

Face à ce constat, d'autres ont décidé d'aller puiser dans d'autres viviers. C'est le cas du groupe Protec, qui a mis en place une formation qualifiante sur mesure pour des demandeurs d'emploi. La société compte aujourd'hui 33 % de femmes dans ses ateliers, mais cela n'a pas toujours été ainsi. « Il y a six ans, nous avons fait le constat de l'écart important hommes-femmes dans les ateliers, mais aussi dans les fonctions supports, raconte la DRH de Protec, Mathilde Bisset. Nous avons alors pris des engagements, tant avec la direction qu'avec les syndicats, pour recruter davantage de femmes en contrôle et en production. »

PLUS MINUTIEUSES, PLUS PATIENTES.

Dans les usines du groupe, le travail est 100 % manuel. « Or, dans des métiers comme celui de metteur au bain, aucune femme ne sort des filières classiques. Aujourd'hui, cependant, nous avons une metteuse au bain, que nous avons formée et engagée en poste de nuit. » Elle souligne que certains postes sont désormais occupés en priorité par des femmes, appréciées pour leur minutie, leur patience, leur dextérité et le respect des consignes.



vent un parcours de 400 heures alternant théorie et pratique. »

EFFET BOULE DE NEIGE.

La politique volontariste de Protec s'est traduite à tous les niveaux de l'entreprise. « Avant, c'était l'ancienneté qui justifiait qu'on puisse occuper un poste à responsabilité, poursuit Mathilde Bisset. Aujourd'hui plus du tout. Cela va permettre de moderniser la vision du management qui jusque-là était très masculin. Aujourd'hui, par exemple, deux femmes ont intégré le comité de direction et d'entreprise. » Cette suite d'actions a créé un effet boule de neige. Et d'ajouter : « Nous recevons plus de candidatures féminines. On observe aussi une évolution des mentalités du côté de Pôle emploi, qui positionne davantage de femmes sur ces métiers. » Protec a pu ainsi recruter 84 personnes, dont 30 % de femmes, et doubler ses effectifs en cinq ans.

ÇA FONCTIONNE MIEUX. Meilleure ambiance de travail,

Cette formation (une préparation opérationnelle à l'emploi) est cofinancée par Pôle emploi

et l'Association de développement de formations des industries de la métallurgie (Adefim). « Par an,

nous engageons trois groupes de dix demandeurs d'emploi de tous âges et de tous horizons, qui sui-

Join us!

AAA Partenaire de votre réussite
Assistance Aéronautique & Aérospatiale EXPERTISE | REACTIVITÉ | QUALITÉ | ENGAGEMENT

recrut@aaa-aero.com

CONTRÔLEURS QUALITÉ PRODUIT AJUSTEURS MÉCANICIENS
PRÉPARATEURS EXPÉRIMENTÉS
RESPONSABLES AVIONS
INGÉNIEURS MÉTHODES / INGÉNIEURS AMÉLIORATION INDUSTRIELLE

Toulouse
Marignane
St Nazaire
Nantes

meilleur équilibre, relations de travail plus saines, complémentarité des points de vue et des caractères, plus grande richesse des projets... Toutes les personnes que nous avons interrogées dans le cadre de ce dossier affirment que lorsqu'on tend vers une parité hommes-femmes, « ça fonctionne mieux ».

« Les entreprises attendent donc que les écoles forment davantage de femmes ingénieures, commente Catherine Forveille, responsable communication & marketing à l'Estaca. Mais le pari n'est pas gagné car les filles sont encore trop peu nombreuses à s'orienter vers les formations d'ingénieur. » L'Estaca est à l'initiative de la création d'un des réseaux féminins phares dans l'industrie et les technologies, l'association Elles Bougent. Via un réseau de marraines – des femmes actives ou étudiantes au profil technique ou scientifique –, Elles Bougent

s'est donné pour mission de susciter des vocations auprès des jeunes filles dans l'aéronautique, l'automobile, l'énergie, le ferroviaire, le maritime, le spatial, le numérique, le bâtiment et l'agroalimentaire.

Mais voilà, les freins (conscients ou inconscients, fondés ou non) qui empêchent les filles de poursuivre sur leur lancée après le lycée, puis dans le monde professionnel, semblent avoir la peau dure. Petit tour de la question vue par les femmes elles-mêmes...

« CE N'EST PAS POUR TOI ! »

« Parmi les actions en matière d'égalité mises en place chez MBDA, je dirais que le plus difficile est de sensibiliser les jeunes filles et leurs parents aux opportunités de carrière dans les métiers techniques de l'industrie », pointe d'emblée Laureline Neveux (MBDA). Nathalie

Safran : « Attention aux préjugés inconscients... »

« L'idée n'est pas d'opposer les genres, mais de faire en sorte que tout ce que nous faisons en faveur des femmes soit aussi en faveur des hommes. Nous essayons aussi d'être vigilants quant aux stéréotypes inconscients. Chez Safran, nous ne ressentons a priori pas de discrimination, mais cela peut parfois cacher des biais non conscients. Par exemple, dans le cas de l'accès à un poste dirigeant, certains peuvent avoir l'idée préconçue qu'une femme sera moins disponible. Nous devons donc aussi nous assurer de travailler sur cet aspect, et déconstruire ce type de préjugé. » Axelle Gerber, responsable RSE.



Faire rêver, et pas que le 8 mars

L'enquête menée par Elles Bougent en 2016 montrait entre autres que les garçons comme les filles imputent le peu de femmes dans l'industrie au manque de communication des entreprises qui ne valorisent pas assez les femmes y travaillant. Les actions se multiplient donc auprès des jeunes filles, dans les lycées, les collèges, voire plus en amont encore. Pour encourager par exemple celles-ci à devenir pilotes, le mouvement de jeunesse Girlguiding au Royaume-Uni a lancé cet été, en partenariat avec easyJet, un écusson « aviation » destiné aux filles de 7 à 10 ans. Il arrive même à Elles Bougent d'intervenir en maternelle, « où il n'y a aucune barrière ! ». Fabienne Folliot (NAE) estime cependant que le secteur ne parvient pas à rendre ses métiers suffisamment vendeurs. Nathalie Adrian (Elles Bougent) partage ce sentiment : « Je pense que nos entreprises ont



des efforts à faire pour être plus attractives auprès des jeunes. Quand vous regardez les offres d'emploi, rares sont celles pour lesquelles ils peuvent se dire : "Wouaw, c'est ça que je veux faire !" Nous devons apprendre à faire rêver, à utiliser davantage les réseaux sociaux, à communiquer plus simplement, avec des messages qui parlent davantage aux jeunes. » Jean-Marie Le Stum, directeur des relations entreprises à l'Ipsa, suggère par ailleurs que les actions envers les femmes ne se limitent pas au 8 mars. « Chez Ipsa, nous avons un haut taux de filles, ce qui selon moi reflète avant tout une évolution de la société. Je souhaiterais néanmoins que nos actions futures vers les jeunes filles ne se limitent pas à la journée des Droits des femmes. L'idée n'est pas de se donner bonne conscience juste ce jour-là, mais de travailler sur le long terme. »

Adrian, responsable tests et solutions d'infrastructures de services chez Thales et déléguée régionale en Bretagne pour l'association Elles Bougent, l'observe aussi sur les salons. « Je vois des parents dire à leur jeune fille : "Ne va pas voir ce stand car ce n'est pas pour toi". » C'est pourquoi Elles Bougent encourage, pour certains événements, ses marraines à inviter non seulement les jeunes filles, mais aussi leurs parents.

« Je me souviens d'une intervention à la Marine nationale où j'ai discuté avec un officier qui me disait : "Ma fille est très forte à l'école, alors elle va faire infirmière." Pourquoi infirmière, si elle est forte ? », relate Maud Thuaudet, membre actif de l'antenne toulousaine du réseau féminin Woman In Aerospace (WIA-E), association se consacrant au développement du leadership et à la visibilité des femmes dans l'industrie aérospatiale.

« On voit aussi des parents investir davantage dans les garçons que les filles », embraye Christine Debouzy, pilote d'A380 chez

Air France. Parmi les pilotes professionnels, la mixité est encore plus problématique : on compte à peine 3 % de femmes à travers le monde, selon l'Organisation de l'aviation civile internationale. « Sur base des observations de mon aéro-club à Lognes, j'en arrive à penser que le soutien parental est déterminant et qu'il est visiblement défaillant pour les jeunes filles », commente Christine Debouzy.

Anne-Charlotte Perlberg est étudiante en 4^e année à l'Institut polytechnique des sciences avancées (Ipsa) et ambitionne de réaliser un jour une thèse dans le domaine spatial. Elle avoue avoir du mal à comprendre pourquoi il n'y a pas plus de filles de sa génération sur les bancs des études d'ingénieur. « J'en ai discuté avec d'autres filles, y compris dans d'autres filières, et nous arrivons au même constat : dans certaines familles, on ne pousse pas les filles à faire des études ni à aller vers les plus hauts niveaux.

Elles pensent donc qu'elles ne sont pas capables. Alors quand je parle aux plus jeunes, j'essaie de les motiver à fond en leur disant : "Tu peux tout faire ! Médecine, ingénieur... Si tu as la motivation et que tu bosses, tu peux y arriver !" »

S'ARRÊTER POUR LES ENFANTS.

C'est ce genre de message que les entreprises, associations et marraines de tous bords tentent de faire passer auprès des jeunes filles. Mais le chemin est encore long, même s'il est a priori bien loin, le temps où les femmes n'étaient tout simplement pas admises dans certaines études... « L'Association française des femmes pilotes (AFFP) a été créée il y a quarante-sept ans parce que les femmes n'étaient pas admises à l'Enac à l'époque », rappelle Christine Debouzy, également trésorière de l'AFFP.

« Depuis lors, un certain nombre de vertous ont sauté. Cepen-



Anne-Charlotte Perlberg, étudiante en 4^e année à l'Ipsa.

Rejoignez-nous à
MRO EUROPE
17-18 octobre
Amsterdam
Stand 10036

SABENA TECHNICS

BIEN PLUS QU'UN MRO

sabena
technics

Sabena technics, le partenaire des opérateurs civils et militaires.

Fort de plus de 2300 employés répartis sur 15 sites à travers le monde, nous créons des solutions intégrales, flexibles et personnalisées pour répondre aux besoins de nos clients.

**MAINTENANCE CELLULE
CAMO
MAINTENANCE ÉQUIPEMENTS
MODIFICATIONS & MODERNISATION
PEINTURE
CHAÎNE LOGISTIQUE
FORMATION TECHNIQUE**

dant, dans le milieu du travail, j'ai l'impression que ce qui bloque une carrière aujourd'hui, c'est davantage l'aspect privé que les études. Pourquoi est-ce que les femmes se mettent obligatoirement en retrait pour privilégier la vie familiale? Le combat se situe plutôt là, il faut un changement de mentalité, affirme une observatrice du secteur. Je suis persuadée que même s'ils ne le disent pas, les DRH gardent cette question en tête lors du recrutement d'une femme : va-t-elle s'arrêter pour avoir des enfants? »

« La maternité a été le premier moment où j'ai ressenti une différence dans le comportement de mon entourage du fait que j'étais une femme, témoigne Sarah Neumann, membre du bureau de l'antenne WIA-E Toulouse. Je travaillais à l'époque en Allemagne et malgré ma bonne santé, j'ai eu l'impression que la grossesse était considérée comme une maladie. En plus, cela semblait acquis que je ne reviendrais pas une fois que l'enfant serait né. » A l'époque, Sarah Neumann s'est demandé ce qui lui arrivait... « Puis j'ai cherché un emploi ailleurs et là, on m'a proposé d'emblée un temps partiel. Cela paraissait tout à fait normal. Pourtant personne n'aurait proposé cela à mon mari. »

Christine Debouzy confie qu'au début de sa carrière, elles étaient plusieurs femmes pilotes à cacher leur grossesse de peur de devoir arrêter de voler trop longtemps...

FORME D'AUTO-CENSURE. Si le frein ne vient pas de l'entreprise, il peut aussi venir des femmes elles-mêmes. Maï Dao-Billièrè est référente de maintenance au Centre de contrôle des opérations d'Air France. Avant cela, elle a travaillé pendant dix-huit ans sur avion, en tant que mécanicienne avionique. « Beaucoup de mes collègues féminines ont quitté d'elles-mêmes la technique après leur grossesse, raconte-t-elle. Je pense que les femmes se mettent des barrières. Effectivement, nous avons le travail de nuit et en week-end, mais c'est la même chose pour les infirmières! Bizarrement, quand il s'agit de technique, les femmes disent qu'elles préfèrent un emploi plus stable. » Pour la petite histoire, Maï Dao-Billièrè a toujours aimé la technique et, au départ, elle aurait voulu devenir mécanicienne automobile, mais aucune école ne l'a acceptée, non pas parce qu'elle n'avait pas réussi les examens, mais sous prétexte



Lorsqu'elle travaillait en piste, Maï Dao-Billièrè a déjà été confrontée à des équipages qui l'évitaient et préféraient traiter avec un collègue masculin.

Alten : « La présence de femmes est la garantie de meilleures conditions de travail. »

Chez Alten, nous avons 27 % de femmes. C'est un chiffre en constante évolution, mais notre groupe souhaite recruter davantage de femmes. La demande vient plutôt des hommes, qui sont convaincus que la présence des femmes est source d'équilibre et la garantie de meilleures conditions de travail. Nous avons créé un réseau de femmes, les Elles d'Alten, et nous publions une fois par an un portfolio *Histoires de Femmes Ingénieurs*. Nous nous en servons notamment lors des recrutements. J'ai le sentiment que le fait de présenter celui-ci aux femmes lors d'un processus de recrutement a un côté ras-



surant pour elles. Elles ont le sentiment que les femmes ont tout à fait leur place ici. En matière de formation, nous nous attachons à vraiment fidéliser les femmes et à les pousser à la formation. 41 % de nos femmes sont formées contre 37 % d'hommes. » **Leslie Carrasco, responsable recrutement Sud-Ouest Alten.**

qu'il n'y avait pas d'aménagements prévus pour les filles...

Un certain nombre d'entreprises font de réels efforts pour que la maternité-paternité ne soit plus vécue comme un obstacle à la carrière. Chez MBDA, par exemple, le dispositif « transition parentalité » a été instauré. « Quand une de nos salariées reprend son activité suite à un congé de maternité, le mois suivant, elle peut travailler à 80 % tout en étant payée à 100 % pour permettre une souplesse et l'adaptation en crèche de son enfant, par exemple, explique Victoire Deramond. On a aussi ouvert ce dispositif aux papas pendant le mois qui suit la reprise de leur conjointe, quelle que soit l'entreprise dans laquelle celle-ci travaille. »

aeroemploiformation.com



LA RÉFÉRENCE EMPLOI DE L'INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE, SPATIALE, DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

