



DOSSIER EMPLOI
FÉMINISATION
DE L'AERONAUTIQUE,
UN PROCESSUS TROP LENT

ÉVÉNEMENT
UN SALON
DRONES
À PARIS



LANCEMENTS
SPATIAUX
LA SCIENCE À
L'HONNEUR



AIR & COSMOS

AIR & COSMOS

air-cosmos.com

N° 2610 - 28 septembre 2018 5,80 €

A330 MRTT

LE PHÉNIX ARRIVE



M 01156 - 2610 - F: 5,80 €



BEL : 6,30 € / CAN : 12,00 \$ CAN / DOM : 7,10 € / ESP : 6,60 € / MAR 61,00 MAD / TOM : 1,450 00 YPF

FÉMINISATION DANS L'AÉRONAUTIQUE LA MIXITE 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 États-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

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



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





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 sociales et communication 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 généralement 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 avions 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 mettre 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, apprécies pour leur minutie, leur patience, leur dextérité et le respect des consignes.



MBA

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-

ÇA FONCTIONNE MIEUX. Meilleure ambiance de travail,

Join Us!

Assistance Aéronautique & Aérospatiale

recrut@aaa-aero.com

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

Toulouse
Marnagane
St Nazaire
Nantes

afaq adefim

YU f YU

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 (conscient ou inconscient, 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 impu-



tent 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

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

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 (AFFF) 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'AFFF.

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

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 Perlbarg 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.



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

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

S A B E N A T E C H N I C S

B I E N P L U S Q U ' U N M R O

Sabena technics

T A T G R O U P

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**

« dans le milieu du travail, j'ai l'impression que ce qui bloque étaient plusieurs femmes pilotes à cacher leur grossesse de peur de devoir arrêter de voler trop longtemps... »

FORME D'AUTOCENSURE. Si le frein ne vient pas de l'entreprise, il peut aussi venir des femmes elles-mêmes. Mai Dao-Billièrre 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 avioinique.

« 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 ! Bi-zarrément, quand il s'agit de technique, les femmes disent qu'elles préfèrent un emploi plus stable. » Pour la petite histoire, 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. »

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



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

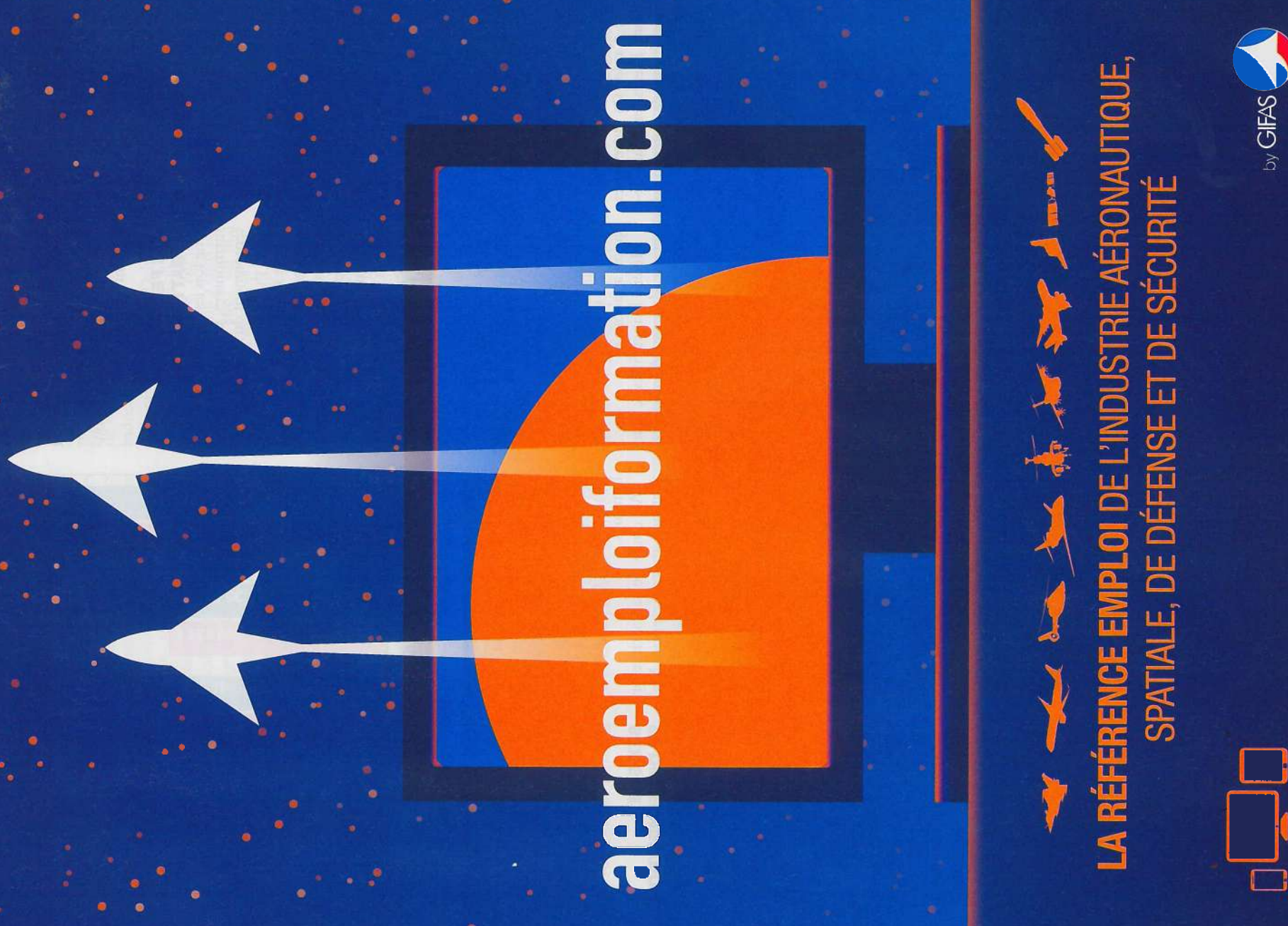
Chez Alten, nous avons 27 % de femmes. C'est un chiffre en constante évolution, mais notre groupe souhaite recruter davantage de femmes. La demande vient plutôt des hommes, qui sont convaincus que la présence des femmes est source d'équilibre et la garantie de meilleures conditions de travail. Nous avons 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-



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 % pour 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. »



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



CHANGER LES MENTALITÉS.

Les entreprises et associations ont bien compris que pour avoir plus de femmes dans l'aéronautique, il faut agir en amont et travailler sur les mentalités. « Quand nous effectuons par exemple des visites d'entreprises, une question type posée par les jeunes filles est : "Est-ce qu'un métier technique à responsabilités est compatible avec une vie de famille ?" », raconte Nathalie Adrian. Cela me surprend toujours. Je leur réponds que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est une question d'organisation et qu'il y a plein de solutions possibles à trouver, notamment avec son conjoint. »

« La dimension culturelle n'est pas si facile à changer, analyse Fabienne Folliot, directrice générale de Normandie AeroSpace (NAE), réseau normand des acteurs du domaine aéronautique, spatial, défense et sécurité, dont l'objectif numéro un est d'aider ses entreprises membres à recruter. Il faut dé-

mysifier l'image de notre secteur auprès des jeunes, mais aussi auprès des professeurs et des parents. En effet, ils ne conseillent par forcément aux filles d'aller vers nos filières. Dans ce contexte, il faut agir en profondeur sur l'image, communiquer par des

spots à la télé, à la radio, des témoignages... parler de l'intérêt des métiers, mais aussi des conditions et des salaires, qui sont souvent intéressants. »

UNE FEMME DOIT SE BATTRE PLUS.

Une fois les barrières en amont surmontées, plusieurs femmes témoignent du fait que la suite n'est pas aussi facile. « Même si, en théorie, femmes et hommes ont accès à tous les métiers et filières, la réalité n'est pas naturellement perçue comme égalitaire. » Personnellement, je me suis battue toute ma scolarité, raconte Anne-Charlotte Perlbarg. Quand on est une fille, on a moins sa place parmi les garçons. On doit surtout montrer qu'une fille est aussi intelligente et capable que les garçons. Pour moi, le plus dur a été en classe prépa. J'étais parfois mise de côté dans un groupe, voire par certains professeurs. Des fois, en tant que fille, il faut se battre pour affirmer qu'on a raison. »

Hélène Prinnet, Sales & Marketing Manager Aeronautics chez Nyco, affirme ne pas avoir rencontré de vraies difficultés du fait d'être une femme dans l'aéronautique. « Mais j'ai beaucoup de caractère et j'ai toujours su m'adapter à différentes équipes. Ce n'est pas parce

qu'on est une femme qu'on ne peut pas y arriver, mais je pense que dans un milieu technique, une femme doit très vite montrer qu'elle maîtrise. Elle a moins droit à l'erreur que les hommes. »

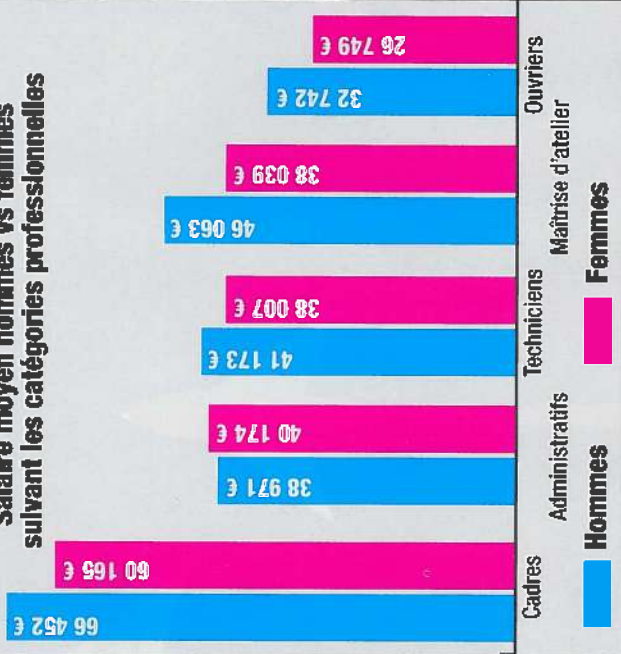
Nyco : « Transmettre notre passion. »

Chez Nyco, nous comptons 33 % de femmes dans notre comité de direction. L'année dernière, sur un effectif de 75 personnes, la parité était quasi parfaite. La féminisation est un enjeu important pour nous. Nous pensons qu'il est important d'avoir des équipes mixtes au sein des différents services de la société. Les approches des femmes et des hommes sont différentes et se complètent. Notre message aux jeunes filles est que l'aéronautique est un domaine passionnant. Rien de plus intéressant que de travailler dans un secteur en croissance, où il y a une telle diversité de métiers, une industrie de pointe qui nous apprend vraiment la rigueur et qui évolue en permanence. » Hélène Prinnet, Sales & Marketing Manager Aeronautics chez Nyco.



Equipe aviation civile de Nyco.

Salaires moyen hommes vs femmes suivant les catégories professionnelles



SOURCE: CHIFFRES GRAS 2015

Cette enquête affirme aussi que quel que soit l'âge, toutes les femmes et jeunes filles font état de discrimination de genre et sont victimes du sexisme ordinaire. Mais aucune des femmes que nous avons interrogées n'en parle d'une manière amère, comme si cela faisait plutôt partie du « package ».

En matière de salaire, par exemple, si on lit les chiffres publiés en 2016 par le Gifas, on constate que les salaires hommes-femmes présentent toujours des différences. C'est en tout cas un point d'attention important pour plusieurs entreprises, tout comme l'équité lors du recrutement et en matière d'évolution de carrière. « Il y a quelques années, j'ai reçu une lettre de mon

employeur m'annonçant l'application de la mesure d'égalité homme-femme. Mon salaire allait être ajusté pour être aligné sur celui de mes collègues masculins », se souvient Maï Dao-Billièrre. A l'Estaca, suite au

constat que « les filles ont tendance à demander moins », on essaie de sensibiliser les étudiantes sur la question des salaires. Des échanges ont par exemple été organisés entre anciens élèves et étudiants pour donner confiance aux filles. « Des ateliers spécifiques sont également en projet sur la problématique des salaires dans le cadre du module construction du projet professionnel », illustre Catherine Forveille.

Terminons en évoquant d'autres clichés qui collent à la peau des femmes dans le milieu industriel. « Certains dirigeants sont réticents à engager des femmes de peur de provoquer des perturbations dans l'entreprise, constate Fabienne Folliot. Certains craignent notamment les effets de jeux de séduction hommes-femmes, alors que, dans les faits, les dirigeants d'entreprises sont très souvent élo-

TROP D'EMPATHIE.

Face à tous ces préjugés, l'humour est pour certaines la meilleure façon de faire bouger les lignes. « Dans les hangars, il y avait beaucoup de posters de femmes, se souvient Maï Dao-Billièrre. Personnellement, j'étais indifférente, mais j'avais une collègue féminine mécontente. Plus elle râlait, plus les collègues hommes remettaient des posters. Jusqu'au jour où ma collègue a arraché les photos du local où l'on se réunissait. Face à cette

escalade, j'ai décidé d'imprimer des photos d'hommes dénudés et les ai collées. La réaction ne s'est pas fait attendre : les hommes m'ont demandé de les enlever. Mais je leur ai répondu que je faisais simplement comme eux. Le lendemain, il n'y a plus eu aucune photo ! »

Pour conclure, Nathalie Adrian estime qu'il reste encore du pain sur la planche pour faire progresser sensiblement le nombre de femmes dans les entreprises aéronautiques, mais elle semble garder confiance. « Nous voudrions que ça évolue plus vite, mais c'est une sensibilisation de tous les jours. Cela dit, je sens que ça évolue beaucoup plus vite avec les nouvelles générations. Les jeunes ne se posent pas autant de questions sur la féminisation des métiers et, quand ils ont des enfants ou des filles en âge de faire des études, ils pensent que c'est possible. »

ET LES POSTERS...

Face à tous ces préjugés, l'humour est pour certaines la meilleure façon de faire bouger les lignes. « Dans les hangars, il y avait beaucoup de posters de femmes, se souvient Maï Dao-Billièrre. Personnellement, j'étais indifférente, mais j'avais une collègue féminine mécontente. Plus elle râlait, plus les collègues hommes remettaient des posters. Jusqu'au jour où ma collègue a arraché les photos du local où l'on se réunissait. Face à cette

Liliane Fanello

Air&jobs

L'APPLICATION QUI CHANGE LA DONNEE DU RECRUTEMENT DANS L'AÉRONAUTIQUE !

Retrouvez des centaines d'offres sur la plateforme !

airnjobs.com