

La Provence de l'économie

BOUCHES-DU-RHÔNE MARDI 2 MARS 2021 - N°8662 - CAHIER 2 - NE PEUT ÊTRE VENDU SÉPARÉMENT

205113

CMA CGM
Un acteur clé du
développement du territoire
soutient "L'économie en Provence"



IMMERSION

Come In-VR, l'atout pour se former avec la réalité virtuelle P.4



L'ENTRETIEN

Georges Richelme : prévenir pour ne pas faillir Dernière page

#RÉSEAUX SOCIAUX

Clubhouse, pour ou contre ?

C'est le nouveau phénomène, débarqué de la Silicon valley. Clubhouse et son concept de discussions audios en "room" thématiques cartonnent. Vous n'en avez jamais entendu parler ? Pas étonnant, l'application cultive une apparente discrétion et un élitisme qui ne la rendent que plus désirable. Un cas d'école de marketing réussi.

Impossible de pousser ses portes virtuelles, sans y avoir été coopté au préalable par un membre. Mais une fois entré, on y retrouve les "grands" de ce monde aux côtés de parfaits inconnus : patrons de Gafa ou de "licornes", ministres et parlementaires, stars du show-biz... Dans les "room" pavées du drapeau tricolore, se croisent pêle-mêle le ministre Jean-Baptiste Djebbari, le patron d'une grande agence de voyages en ligne aixoise ou encore l'associé d'une start-up montante de l'immobilier à Marseille, le temps d'un "café de l'immobilier" ou d'une session consacrée à "rester positif malgré la crise", dans une ambiance résolument start-up nation.

Les détracteurs du nouveau réseau social - il en faut hurler à l'entre-soi entre grands patrons, politiques et journalistes. Twitter essuie régulièrement la même critique, Clubhouse remonte la barre d'un cran et assume. Pour autant, le format séduit. Peut-être grâce au format audio qui trouve grâce aux yeux d'un public connecté saturé de visio-conférences depuis un an. Peut-être grâce à la fraîcheur de ton des orateurs, qu'aucun community manager ni dir'com ne semble formater. À l'heure du couvre-feu, Clubhouse incarne un espace de liberté virtuel. Pour combien de temps ?

Marguerite DÉGÉZ

Qu'est-ce qui fait avancer l'égalité hommes/femmes ?

Si la publication de l'index chaque année pour les entreprises de plus de 50 salariés est un bon outil, le taux de couverture par un accord reste minime. L'État veut faire évoluer le dispositif

C'est désormais un rendez-vous attendu du monde économique; la publication de l'index égalité hommes-femmes au 1^{er} mars. Ce cocktail de différents indicateurs (écarts de salaires, taux de promotion, dix plus hautes rémunérations) met sur la place publique les disparités en entreprise entre hommes et femmes. Celles de plus de 1 000 salariés, qui publieront

en 2021 pour la troisième fois, ont accompli des progrès importants selon le ministère du Travail: 17% avaient une note inférieure à 75 (le minimum requis pour ne pas s'exposer aux sanctions) en 2019 contre 4% en 2020. Dans la région, les progrès sont aussi manifestes. En 2019, 12 % des entreprises de 250 à 999 salariés assujetties en Paca affichaient une note inférieure à 75, contre

9,7% en 2020. Pourtant le taux de publication reste encore faible (seulement 67,26 % des 2 184 entreprises assujetties dans la région ont publié en 2020), en particulier parmi les plus petites (taux de couverture de 62,36% pour la tranche 50 à 250 salariés) moins armées pour construire cette démarche. Surtout, le sujet masque une autre réalité; même lorsque l'index est respecté, les

disparités demeurent. Au point que la ministre Elisabeth Borne souhaite renforcer la représentation au sein des instances dirigeantes. En France les femmes représentent de l'ordre de 17 % des comex, alors qu'elles constituent un tiers des cadres.

[Suite en page 3](#)



Pour Laurence Béjat, cheffe de produit chez Airbus Helicopters, les femmes ne doivent pas hésiter à proposer leur candidature.

7/PHOTO DR



L'OFFICIEL DU MARDI

Vie des sociétés
Annonces légales
Marchés publics



ENTREPRENEURS, TOUT SE DÉCIDE ICI, ET MAINTENANT !

TOUT, C'EST : UNE PLURALITÉ DE COMPÉTENCES QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DE VOTRE ENTREPRISE

ICI, C'EST : AUX DOCKS VOTRE NOUVEAU BUSINESS CENTER DE 2500 M²

LES DOCKS
village MARSEILLE

ALPES PROVENCE

LAURENCE BEJAT

Pionnière
enthousiaste
d'Airbus
helicopters

Cheffe de produit en charge du H160 et du H175 chez Airbus helicopters, l'ingénieure a enchaîné les postes jusque-là réservés aux hommes au sein du groupe. Elle parle avec fierté et passion d'un métier où elle n'a pas rencontré de freins

REPÈRES

- Selon le ministère du Travail, 59 % des 2,9 millions de salariés rémunérés aux alentours du Smic horaire, sont des femmes.
- Elles occupent seulement 3% des 120 postes de président et/ou directeur général des 60 plus grandes entreprises françaises.
- 2 indicateurs sur 5 de l'index sont encore à la traîne en France: la revalorisation salariale des femmes à leur retour de congé de maternité et le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées: 37% des entreprises comptent moins de 2 femmes dans leurs 10 plus hautes rémunérations.
- En 2020, 10 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés obtiennent une note inférieure à 75, et doivent donc prendre des mesures correctives.

C'était en avril 2019. La Provence découvrait, un peu en avant-première, la ligne d'assemblage du H160, le dernier né d'Airbus helicopters, qui a obtenu sa certification l'an dernier et dont les premières livraisons auprès de clients américains et japonais interviennent en ce moment même. Contre toute attente, la personne en charge de ce tout nouveau processus de production, qui vise un maximum de compétitivité, était... une femme. Laurence Béjat en l'occurrence. La fierté avec laquelle elle dévoilait le nouvel outil de production, présenté comme un modèle de l'industrie du futur par le groupe, était frappante. On comprend mieux pourquoi, à la lecture de son parcours.

Depuis son entrée chez Airbus helicopters, il y a un peu plus de 20 ans, cette quadragénaire originaire de la Sarthe a toujours été la première femme à postuler, dans les différentes fonctions qu'elle a occupées. "Mes parents étaient dans le milieu aéronautique", confie la cheffe de produit aujourd'hui responsable à la fois du H160 et du H175, à la tête d'une équipe de 140 personnes, dont une petite vingtaine de femmes seulement. Une mère ingénieure déjà versée sur les hélicos et les engins balistiques, un père *self-made-man* créateur d'une entreprise de documents techniques tournée vers les marchés militaires... Évidemment le chemin semblait déjà un peu balisé. Son frère, lui aussi, est ingénieur, plutôt tourné vers les satellites. "Moi j'étais passionnée par les planeurs, j'ai eu ma licence de pilote avant mon permis, à Coulommiers, raconte la cadre le sourire aux lèvres, *Un planeur c'est comme un oiseau. Et quand on rajoute un moteur, l'hélicoptère m'a toujours fasciné, on peut tout faire avec un hélico.*" Diplôme de l'École supérieure des techniques aéronautiques et de construction automobile (Estaca) en poche, c'est donc assez naturellement

que la jeune femme a choisi, en 1999, de faire son stage chez Airbus helicopters, en Australie. L'entreprise l'embauche directement à la sortie, au centre à l'époque de La Courneuve (aujourd'hui Le Bourget), spécialisée dans les pales d'hélicoptères. Premier atterrissage dans un monde exclusivement masculin; on lui confie le laboratoire matériaux et procédés. "C'était une petite équipe de cinq, que des super compétents et que des hommes, se souvient Laurence Béjat, ils étaient bienveillants mais à 25 ans sans expérience, il faut rapidement se positionner". Et visiblement dans cette entreprise où un accord Égalité professionnelle est à l'œuvre (*lire ci-dessous*), la jeune ingénieure s'est vite affirmée. Au point d'être la première femme cheffe d'atelier, cinq ans plus tard à La Courneuve. "Il y avait quelques femmes parmi les compagnons, je dirais deux sur une cinquantaine", estime la cadre, même si depuis la mixité a progressé. "On gagne à travailler dans la mixité, cela apporte plus d'efficacité. La diversité de populations, de cultures, d'expériences, permet de confronter différentes manières de réfléchir".

Durant ces 20 dernières an-

Laurence Béjat dans les locaux d'Airbus helicopters à Marignane, où elle travaille depuis 2013, notamment en charge des hélicoptères légers puis de la ligne d'assemblage du H160.

/PHOTO DR

nées, Laurence Béjat a vu la société évoluer, avec le développement des congés paternité par exemple, et n'a pas vraiment l'impression d'avoir mis sa vie privée au second plan, pour construire sa carrière. "Au contraire je pense qu'il faut un équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Je n'ai pas d'enfant moi-même mais j'ai ceux de mon conjoint et puis je suis très impliquée dans la vie associative, les Restos du cœur, les Scouts de France... En 2018 j'ai participé au Trophée des roses des Andes (100% féminin) en Argentine, et je suis arrivée deuxième sur le podium", raconte la quadragénaire, convaincue que pour faire carrière, il faut avant tout suivre ses valeurs. "Les miennes sont la justice et l'équité".

Le fait d'être une femme à ses yeux n'est ni un atout ni un handicap. "Il faut toujours être en position d'apprendre pour gran-

dir et puis être courageux, prendre des décisions. Les hommes sont plus à l'aise pour ça, ils doutent moins que les femmes", analyse la cheffe de produit qui n'est jamais restée dans l'attentisme et a postulé à chaque mission qui l'intéressait. C'est ainsi qu'après avoir succédé à son chef à la tête de l'unité des pales au Bourget, elle a rejoint Marignane, en 2013, pour diriger la chaîne d'assemblage des hélicoptères légers. Là encore elle a été la première femme à occuper ce poste, l'un des plus convoités de l'entreprise. "J'y suis restée trois ans et demi, soit un millier d'écureuils!" Elle y a chapeauté 180 personnes et assisté à la digitalisation du service. Le H160 n'est alors qu'un projet, qui se concrétise peu à peu.

"En 2016 l'entreprise crée le poste pour la future chaîne d'assemblage, j'ai postulé!" Une fois encore, elle était l'unique femme, en concurrence avec quelques hommes. Et est choisie. "On est partis d'une feuille blanche, j'ai constitué mon équipe en recherchant de la diversité, des professionnels issus de différents secteurs du groupe; des gens de Toulouse, puisque le modèle industriel que nous mettions en place était celui déjà à l'œuvre chez Airbus group, mais aussi des gens du H175... cela permettait des angles de vue différents". Avec un collègue homme - "Bertrand Rieul, un super tandem" - elle a construit le nouveau processus. Lancé en 2017. Si Laurence Béjat a parfois croisé de la jalousie ou de la misogynie, elle n'en parlera pas. "On ne vous demande pas dans le boulot quelle est votre religion ou vos problèmes de santé. Ce devrait être pareil. Pour moi il n'y a pas de différence entre un homme et une femme dans le travail." Son parcours force le respect. La cheffe de produit se projette déjà dans un prochain poste. Pourquoi pas cheffe de programme? "Ça me plairait", dit-elle. Les femmes ne devraient jamais avoir à se poser autrement, la question de leur carrière.

Marie-Cécile BÉRENGER

Dans l'industrie, des mesures incitatives

CHEZ AIRBUS HELICOPTERS

Airbus helicopters a obtenu une note de 88/100 à l'index pour l'année 2020. Selon les statistiques de l'entreprise, le pourcentage des femmes dans les effectifs progresse chaque année avec aujourd'hui 18% des effectifs et 15% au niveau *senior management*, 23% de femmes dans les embauches et 27% de femmes dans la population apprenties, contrats de professionnalisation et stagiaires.

L'accord sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein du groupe prévoit notamment d'encourager l'accès des femmes à des postes (techniques ou managériaux) à fortes responsabilités, de maintenir une égalité salariale et une égalité de déroulement de carrière en accompagnant et en organisant les parcours professionnels, de favoriser une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle au travers de l'organisation du travail, des conditions de

travail et de la gestion de la parentalité ou encore de partager une culture de l'égalité en travaillant sur les stéréotypes pour promouvoir une égalité femmes/hommes.

CHEZ ARCELOR MITTAL

ArcelorMittal Méditerranée progresse de cinq points dans l'index cette année à 88 sur 100. "Cet index prend en compte l'absence d'écart entre les augmentations accordées aux femmes et aux hommes et entre les promotions accordées aux femmes et aux hommes. Le critère de retour de congé maternité est également très satisfaisant.", indique le sidérurgiste de Fos.

Parmi les mesures mises en place dans l'entreprise, figure le mode de recrutement. Le dispositif Tremplin sidérurgie a permis de former 34 femmes et 31 hommes en six promotions. 22% des contrats signés en 2020 l'ont été avec des femmes et l'alternance a attiré 45% de femmes en 2019.

L'entreprise propose aussi un soutien à la parentalité; les absences ont été autorisées aux conjoints des femmes enceintes pour les examens médicaux liés au suivi de grossesse. Les femmes qui allaitent leur bébé bénéficient de deux heures par jour. L'entreprise propose enfin une offre de 30 berceaux en crèche.

86% de l'effectif d'ArcelorMittal Méditerranée (2232 salariés) a en outre suivi un module d'e-learning sur la diversité.

"La diversité est synonyme de performance et seules les compétences et la motivation comptent. Nous faisons évoluer nos pratiques et nous nous engageons pour développer l'intégration de femmes et parvenir à l'égalité professionnelle tout en étant conscients du travail qui reste à faire notamment sur les métiers les plus opérationnels - maintenance et production - de notre industrie.", souligne Bruno Ribo, le PDG.

M.-C.B.

