



**PRÉFET
DE LA SOMME**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GUIDE PRATIQUE DE LA FEMINISATION DES EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE



Etienne STOSKOPF, Préfet de la Somme

Nous faisons face aujourd'hui à un contexte de tension dans les recrutements dans de nombreuses filières et notamment le secteur de l'industrie.

Dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et du plan de lutte contre les tensions dans les recrutements, j'ai à cœur de mener des actions pour soutenir le développement économique du territoire et répondre aux difficultés rencontrées.

La DDETS de la Somme, qui travaille au quotidien au contact des entreprises, a notamment pour mission l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques afin de sauvegarder et développer l'emploi du territoire. Dans notre contexte actuel de forte mutation, la DDETS accueille depuis janvier 2022 la déléguée départementale à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DDARP), Mme Emilie SEGARD. Il s'agit de la nouvelle interlocutrice à privilégier puisqu'elle va identifier les solutions possibles pour répondre aux besoins des entreprises, en mobilisant les acteurs et dispositifs adaptés.

Après avoir réalisé une stratégie d'intervention spécifique au département de la Somme, une des actions de la DDARP consistait à proposer aux entreprises et partenaires de rédiger le présent guide des bonnes pratiques pour favoriser la féminisation des emplois dans l'industrie afin de renforcer la mixité des effectifs, l'égalité homme-femme et apporter une réponse aux tensions dans les recrutements.

En effet, le constat est fait que les femmes représentent actuellement environ 30 % des effectifs dans l'industrie. Ce sujet nous concerne tous et nous pouvons agir ensemble contre les stéréotypes qui restent un frein aux enjeux de compétitivité et performance économique et privent le secteur industriel de talents.

Fort d'une dynamique collective, ce guide est le résultat d'une collaboration entre l'État, les entreprises et les acteurs du territoire qui ont contribué à sa rédaction afin de recenser leurs bonnes pratiques, leurs constats, leurs analyses, les témoignages de salariées et dirigeants pour permettre de développer d'une part, l'attractivité de la filière en attirant plus de femmes dans l'industrie, et d'autre part, la complémentarité des compétences.

En effet, ce guide est à destination de toutes les entreprises afin de leur permettre de dupliquer les bonnes pratiques en faveur de la mixité et de montrer aux femmes les possibilités qui s'offrent à elles en termes de recrutement, de prise de poste, de développement des compétences et des carrières et avec des conditions de travail qui répondent aussi à la conciliation vie privée-vie professionnelle. Pour ce faire, le guide comprend également des témoignages de salariées ayant fait carrière dans les métiers de l'industrie qui vous donneront sans nul doute l'envie de rejoindre le secteur.

Enfin, je remercie les partenaires qui ont contribué à ce guide pour leur solidarité et leur engagement dans des actions pour favoriser l'égalité homme-femme et pour ce partage d'expérience qui va pouvoir profiter au territoire et peut être, je l'espère, au-delà.

SOMMAIRE

Remerciements aux entreprises et organismes contributeurs du guide	4
Introduction	5
I. Le cadre législatif et réglementaire en faveur de l'égalité homme-femme dans les entreprises	6
1. Les obligations légales des entreprises en matière de mixité et les outils existants	7
II. Bonnes pratiques pour répondre aux enjeux de recrutement dans l'industrie.....	11
Attirer les femmes sur les métiers industriels	12
1) Faire évoluer l'image des métiers de l'industrie auprès des jeunes femmes.....	13
2) Adapter les processus de recrutement afin de favoriser la mixité de publics.....	21
Fidéliser les talents	29
1) Assurer une intégration efficace	30
2) Proposer un plan de développement des compétences	35
3) Développer l'inclusion et la diversité.....	43
Favoriser le développement des carrières.....	46
1) Assurer une intégration efficace	47
2) Favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.....	51
III. Les retours d'expérience des salariées des entreprises contributrices du guide	58
IV. Les aides financières.....	72

Remerciements aux entreprises et organismes contributeurs du guide :



**PRÉFET
DE LA SOMME**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

AIRBUS



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

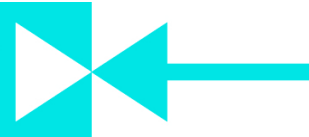
*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract
Hauts-de-France



**CCI AMIENS-PICARDIE
HAUTS-DE-FRANCE**

**Douce
Hydro**



GOOD YEAR



metarom GROUP
ARÔMES & CARMELS

A.T.X.

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

e
pôle emploi

**LES
ENTREPRISES
S'ENGAGENT**
Club de la
Somme



Région
Hauts-de-France



UIMM
Vimeu
LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

UIMM
Picardie
LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



UGÉPA
L'Unique
Papier Peint Français!

Ynsect

Introduction

En 2022, selon l'Insee, les femmes représentaient 28,5 % des effectifs industriels et moins de 20 % dans les postes de direction.

Au sein du département de la Somme, l'UIMM du Vimeu (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie du Vimeu) a réalisé auprès de ses adhérents une étude de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sur son secteur géographique. De cette enquête, voici la représentation de la mixité des emplois en 2022 :

→ 34,6% des salariés sont des femmes,

Répartition dans chaque famille :

- Production : 42 % de femmes
- Administratif : 31% de femmes
- Support à la production : (Bureau d'Etudes, R&D, Logistique, Qualité, ...): 24% de femmes
- Encadrement de production : (Animateur, Chef d'équipe, Resp production, ...): 3% de femmes

Les principales filières occupées par des femmes sont :

- En production, sur la filière Montage – Assemblage mécanique : 19% de femmes
- En production, sur la filière Usinage : 18% de femmes
- En Logistique : (Préparation de commandes) : 15% de femmes

Viennent ensuite : Commercial (12%), Assistance administrative (7%), Finance-Comptabilité (5%),

Aujourd'hui, force est de constater que beaucoup de femmes hésitent encore à choisir l'industrie. Les stéréotypes qui se traduisent par une représentation d'un contexte de travail vu comme difficile et essentiellement masculin restent des barrières à franchir.

De nombreux industriels souhaitent pourtant recruter autant de femmes que d'hommes et mènent des actions en ce sens pour changer l'image du secteur qui méritent d'être portées à connaissance.

En complément des dispositifs législatifs et réglementaires existants, ce guide a donc pour objectif d'ouvrir les portes du monde de l'entreprise, montrer le contexte de travail et diffuser des bonnes pratiques sur des thématiques telles que :

- attirer et fidéliser les talents féminins ;
- présenter les métiers et les carrières possibles et accessibles à toutes et tous ;
- montrer l'évolution des entreprises en matière de conditions de travail.



I. Le cadre législatif et réglementaire en faveur de l'égalité homme-femme dans les entreprises

1. Les obligations légales des entreprises en matière de mixité et les outils existants

L'Égalité entre les femmes et les hommes a été érigée « grande cause nationale » par le Président de la République depuis 2017 et renouvelée en 2022.

Cela signifie que l'égalité femme/homme est une priorité nationale qui doit être partagée par toutes les forces vives de la NATION : les élu-e-s, les administrations, les entreprises, associations, les citoyens et les citoyennes.

Dans ce cadre, les entreprises industrielles ont tout leur rôle à jouer dans l'atteinte de cette ambition qui répond à une exigence forte de notre société qui réclame aujourd'hui qu'au-delà de l'affirmation des droits formels en faveur de l'égalité, des actions concrètes soient mises en œuvre pour instaurer l'égalité réelle.

Ainsi, en agissant en ce sens, les entreprises non seulement répondent à leur responsabilité sociétale mais aussi à leur recherche de performance.

En effet, agir pour plus d'égalité à tous les échelons et dans tous les métiers, c'est agir pour plus :

- d'efficacité : manager une équipe mixte, paritaire c'est multiplier les opportunités de développement de la créativité et de l'efficacité de l'organisation et c'est ne pas se priver des talents de la moitié de la population !

- d'attractivité : car pour faire face aux difficultés de recrutements, il faut savoir attirer les compétences et savoir les conserver. Pour cela, il est de l'intérêt de l'entreprise – au nom de sa marque-employeur- de rendre lisible son engagement, ses valeurs éthiques, et ses actions concrètes (pour favoriser la conciliation des temps de vie, pour la gestion de carrières non bloquées par les « plafonds de verre » ou les « parois de verre », pour valoriser sa qualité de vie au travail – qui passe par le refus du sexisme dans l'entreprise).

- de richesse du dialogue social : agir pour plus d'égalité est de la responsabilité de tous : les syndicats de salariés tout autant que les représentants des employeurs.

Pour cela, rappelons qu'il existe **trois outils** voulus par le législateur, qui doivent être compris et optimisés comme des vecteurs privilégiés pour atteindre ces objectifs d'efficacité, d'attractivité et de visibilité :

1) l'index-égalité, lui-même intégré dans la Base de données Sociales et Environnementales ;

2) les accords en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

3) le label égalité

Ainsi, les entreprises du secteur de l'industrie ont la possibilité d'agir pour la promotion et le développement de la féminisation et de l'égalité professionnelle en mobilisant ces outils créés et mis à disposition par le législateur.

1) L'index-égalité intégré dans la Base de données Sociales et Environnementales

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE – [article L.2312-18 du Code du travail](#)) complétée et mise à jour chaque année par les entreprises d'au moins 50 salariés comporte des données chiffrées et sexuées dans une partie dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette BDESE intègre l'Index égalité professionnelle, outil composé de plusieurs indicateurs permettant d'évaluer la situation de l'entreprise chaque année sur les écarts :

- de rémunération entre les femmes et les hommes,
- dans l'attribution des augmentations individuelles,
- des promotions,
- du nombre de salariées revenues de congé maternité ou d'adoption ayant bénéficié d'une augmentation si des augmentations ont eu lieu en leur absence ([article L.1225-26 du Code du travail](#))
- du nombre de salarié.es du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

L'index égalité professionnelle est évalué sur un total de 100 points, il doit être mis à disposition des représentant.es du personnel et les notes obtenues à chaque indicateur et la note globale doivent être publiées sur le site internet de l'entreprise de manière lisible et visible ([article D.1142-4 du Code du travail](#)).

La BDESE et l'Index égalité professionnelle constituent des outils de pilotage permettant aux entreprises de préparer la négociation obligatoire (dans les entreprises de 50 salariés et plus) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail ([article L.2242-1 du Code du travail](#)).

Depuis plusieurs années, la Somme travaille sur la thématique de l'égalité professionnelle.

Agir en continuité permet d'obtenir des résultats tant en termes de déclaration de l'index qu'une augmentation du taux de couverture en matière d'accords et de plans d'actions.

Tout le système inspection du travail y contribue avec efficacité en partenariat avec les services de l'emploi (conventionnement pour la mixité des emplois, féminisation des emplois dans l'industrie) et le délégué aux droits des femmes. La relation de proximité permet de nouer des contacts réguliers avec tous les acteurs.

Éléments de bilans quantitatifs 2022 - DDETS de la SOMME sur l'égalité professionnelle:

Nous obtenons pour la Somme, un taux des entreprises déclarantes à raison de 88% (supérieur au niveau régional, 81.6%).

Le taux de couverture par un accord ou un plan d'action est passé lui de 14.7 % en 2021, 35 % en 2022 à 49,3 % et il est aujourd'hui supérieur à celui du niveau régional de 32 % qui est lui-même supérieur au taux de couverture national.

2) Les accords en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les entreprises peuvent s'appuyer sur ces outils pour engager la négociation relative à l'égalité professionnelle avec pour objectif de mettre en place des actions concrètes notamment dans les domaines de l'embauche, des conditions de travail, de la formation et promotion professionnelle et de la rémunération effective ([article R.2242-2 du Code du travail](#)).

Pour bénéficier d'un **accompagnement gratuit et personnalisé** à la négociation de votre accord égalité professionnelle (*analyser vos données, établir le diagnostic égalité de votre entreprise, réfléchir collectivement à des idées d'actions adaptées, proposer un appui rédactionnel*), n'hésitez pas à contacter la structure **FETE – Femmes Egalité Emploi**.

Coordonnées : Tel : 09 61 65 14 71 / Mail : s.nikolic@fete-egalite.org
Site internet : <https://accordegalite.org/>

A noter : FETE – Femmes Egalité Emploi déploie le projet « *Egalité professionnelle : poursuivons l'action !* » sur le territoire des Hauts-de-France, ce projet est gratuit pour l'ensemble des bénéficiaires grâce au soutien de la DRDFE et DREETS des Hauts-de-France et du Fonds social européen.

3) Le label « Egalité »

Créés à l'initiative de l'État en 2004 et 2008, les labels **Égalité professionnelle** et **Diversité** ont vocation à structurer l'action des organisations en faveur de l'inclusion.

Revus avec les ministères, l'ANDRH (Association Nationale des DRH) et les partenaires sociaux, **ces deux labels évoluent à compter de janvier 2023 pour les entreprises de plus de 50 salariés**, pour mieux tenir compte des **violences faites aux femmes**, de l'évolution des **modes de travail**, de l'**index égalité femme-homme** et de l'usage de l'**intelligence artificielle** dans les ressources humaines.

À travers la promotion des deux labels Égalité professionnelle et Diversité, **le Gouvernement entend saluer et accompagner le rôle central des organisations employeuses en matière de performance sociale**, pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité des chances, la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Qui sont les labellisés Égalité professionnelle et les labellisés Diversité ?



- **69 % des labellisés** sont des **établissements de plus de 50 salariés** (dont 1/3 de PME);
- **31 % des labellisés** sont des **collectivités publiques** ;
- **1/3 des organisations** ont obtenu les **deux labels** ;
- **Plus d'un million de salariés** sensibilisés en France ;

Pour Isabelle Rome, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances : « Le changement dans notre société passe par nos organisations, privées comme publiques. Elles ont les moyens en se transformant, d'inspirer et d'impulser de nouveaux comportements. Il est important pour nos ministères de s'inscrire pleinement dans cet engagement en poursuivant la démarche et en incitant le plus grand nombre à répondre

aux attentes de nos concitoyens de se sentir accueillis, valorisés, respectés et traités équitablement au sein de leur collectif de travail ».

● Bons réflexes :

Vous voulez en savoir plus sur les conditions de mise en oeuvre du label égalité ?



Contact : jean-claude.ester@somme.gouv.fr, Délégué Départemental aux Droits des Femmes et à l'Égalité /DDETS de la Somme

L'ANACT Hauts de France peut vous aider

D'un conseil ponctuel à une intervention longue, l'Aract accompagne les entreprises en fonction de leurs besoins, de leurs possibilités et de leurs projets :

1. **Sensibiliser les CSE et l'encadrement sur les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes, les stéréotypes de genre et la prévention du Sexisme au travail**
2. Réaliser un diagnostic permettant d'évaluer les risques professionnels pour les femmes et pour les hommes et d'enrichir le DUERP
3. **Accompagner les acteurs de la négociation d'accord Égalité Professionnelle et Qualité de vie au travail et enrichir les objets de négociation et les plans d'actions**
4. **Suivre et évaluer les actions**

Deux exemples d'accompagnements de l'Aract :

- 1) Enrichir collectivement un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle en amont de la négociation d'un accord

En appui au CSE de cette structure qui souhaitait améliorer son index, l'aract a co-construit et assuré l'animation d'un atelier de travail visant à identifier de nouvelles actions en matière d'égalité professionnelle pour préparer la négociation d'un accord. A partir d'apports théoriques et d'un outil ludo pédagogique pour faciliter l'échange et la production d'idées, les représentants de la direction, élus du CSE et salariés qui participaient à cette demi-journée de travail ont partagé une vision commune des améliorations à apporter aux pratiques existantes de la structure en la matière (lancer une campagne de communication sur les dispositifs en place en faveur de la parentalité comme la prime de crèche ou les congés familiaux autorisés, communiquer également sur les passerelles possibles entre les métiers pour favoriser les parcours professionnels; renforcer le droit à la déconnexion, mettre à jour les fiches de poste, etc). Ils ont également mis en évidence les pratiques inexistantes qu'il serait souhaitable de développer comme le télétravail et le rattrapage salarial au retour d'un congé maternité.

- 2) Sensibiliser les salariés aux diverses formes de sexisme au travail

Un accompagnement gratuit aux côtés d'autres PME pour développer la mixité des métiers et l'égalité professionnelle : Pour monter en compétences sur le sujet, acquérir des outils et méthodes, partager des pratiques, préparer la négociation d'un accord, l'Aract propose aux entreprises des secteurs de l'industrie d'intégrer une action collective.



II. Bonnes pratiques pour répondre aux enjeux de recrutement dans l'industrie



Attirer les femmes sur les métiers industriels



Afin de développer l'attractivité des métiers de l'industrie et lutter contre les tensions dans les recrutements, un de vos meilleurs arguments est votre marque employeur et la communication que vous en faites pour casser les stéréotypes et donner l'envie aux femmes de venir travailler dans votre entreprise. L'objectif est de faire découvrir et valoriser les métiers et carrières possibles au sein de l'industrie et de partager les nouvelles valeurs et les solutions qu'elle propose sur la transition écologique, énergétique, aux attentes des salariés.etc

Conseils



→ **Bien-être au travail** : Nombre de travailleurs souhaitent aujourd'hui un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il serait intéressant de communiquer sur les actions que vous menez pour mieux concilier vie privée/vie professionnelle au sein de l'entreprise, pour améliorer les conditions de travail, les services mis à disposition des salarié(e)s (crèche, aides à la mobilité, logements, etc) et cela, avant même l'entretien d'embauche puisque l'intérêt de candidater se joue avant cette étape.



→ **Mettre en lumière vos collaborateurs et collaboratrices** : En mettant en avant vos salarié(e)s par différents canaux, vous communiquez de manière transparente sur ce qui se passe réellement dans votre entreprise. Les salariées qui travaillent déjà dans votre entreprise sont les mieux placées pour en parler et mettre en avant leurs visions, leurs missions et leurs valeurs. Ainsi, il sera plus facile pour de nouvelles collaboratrices de se projeter. Vous pouvez réaliser dans ce cadre, un film d'entreprise, avec un focus sur les métiers représentés.



→ **Mettre en avant vos engagements RSE** : Vos engagements RSE sont un véritable facteur d'attractivité de talents. Les candidat(e)s sont de plus en plus sensibles aux différentes causes sociétales et souhaitent s'investir dans une entreprise qui prône les mêmes valeurs qu'eux. Que ce soit en termes de diversité et d'inclusion ou d'environnement, ces actions renforcent le sentiment d'appartenance de vos futurs talents, mais aussi de vos collaborateurs et collaboratrices.



→ **Lutter contre les stéréotypes** : aujourd'hui, **une femme, au même titre qu'un homme peut parfaitement occuper un métier technique au sein d'une entreprise industrielle**. Pour mettre fin aux stéréotypes, il est important d'expliquer ce que vous avez mis en place dans l'entreprise pour faciliter la prise de poste, l'évolution des compétences et l'intérêt aussi des nouvelles technologies qui permettent par exemple de porter des charges lourdes. Tout ceci pour démontrer qu'une femme peut développer une carrière dans l'industrie y compris sur des métiers techniques.

Bonnes pratiques

AIRBUS

Chez Airbus Atlantic, « nous considérons que ce qui fait la richesse de nos recrutements, c'est leur diversité. C'est pourquoi nous sommes engagés, depuis plusieurs années, dans une démarche de féminisation de nos métiers. En 2022, nous avons ainsi recruté 30% de femmes à Airbus Atlantic et nous en sommes fiers ».

« La méconnaissance de nos activités par le grand public nous amène à mener régulièrement des actions de découverte et de sensibilisation. **Nous saisissons toutes les occasions de faire témoigner nos salariées sur leurs parcours auprès des collégiennes et lycéennes, pour leur faire découvrir le monde de l'industrie et celui de l'industrie aéronautique en particulier.** Nos ambassadrices participent ainsi à des tables rondes organisées par nos écoles partenaires. Nous nous impliquons dans les initiatives menées par nos partenaires du monde de l'emploi et de l'insertion professionnelle comme Pôle Emploi, les Entreprises de Travail Temporaire mais aussi Nos Quartiers ont du Talent (NQT).

Récemment, nous avons participé au concours *Féminisons les métiers de l'Aéronautique et du Spatial*, organisé par Air Emploi. Cet événement permet de susciter des vocations parmi les collégiennes et les lycéennes, et de les convaincre qu'il y a une place pour elles dans nos métiers. »



Chez METAROM, « nous communiquons sur nos métiers industriels qui sont entre-autre occupés par des femmes (cf nos vidéos métiers sur notre site + vidéos publiées en externe).



Chez YNSECT, « Grâce à notre partenariat avec l'association ELLES BOUGENT, nous avons **identifié des marraines dans nos salariées** qui interviendront dans différentes écoles et salons pour mettre en valeur leurs places et métiers en industrie ».



Chez Goodyear, « Dans le cadre de la diversité en entreprise, favoriser et attirer les talents féminins dans les métiers traditionnellement considérés comme masculins font partie des enjeux d'aujourd'hui.

Nos actions :

- Faire de nos collaboratrices, des ambassadrices de notre marque employeur lors de forums de recrutement et salons.
- Mettre en lumière qu'une diversité des profils constitue une valeur ajoutée pour l'entreprise au travers d'un processus de recrutement adapté.
- Consolider le leadership des femmes au travers d'un parcours de formation individualisé, notamment dans le cadre de postes d'encadrement.
- Former nos managers à participer et à contribuer à cette politique de diversité et d'inclusion en étant acteurs dans la conduite du changement.

Afin de recueillir la vision de nos collaboratrices nous avons déployé une enquête sur la place de la femme dans l'industrie.

Bien que l'industrie ne soit pas toujours un domaine choisi, **elles reconnaissent en majorité des opportunités de carrière** qu'elles n'auraient pas eues dans d'autres structures. Souvent, elles arrivent dans ce secteur par hasard mais sont aussi également attirées par la **diversité des métiers et les opportunités de mobilité interne**. **Nos collaboratrices sont épanouies au sein de l'usine, se sentent valorisées, considérées et en confiance dans un milieu à prédominance masculine.** »

« Chez Goodyear, nos collaboratrices se sentent soutenues par leurs homologues masculins, leurs perceptions en tant que femmes de l'industrie montrent qu'il ne s'agit pas d'un domaine exclusivement réservé aux hommes et accessible à toutes et tous. »

« Chez Goodyear, la santé et le bien-être de nos collaboratrices est essentiel. A l'occasion d'Octobre rose nous avons organisé une sensibilisation sur le sujet dans un cadre convivial avec une initiation à la marche nordique. Dans le cadre de l'édition 2022, nous avons accueilli des membres de la Fédération Française de Randonnée (dont un médecin) pour échanger avec nous (prévention et initiation à la marche nordique). L'animatrice de la marche nordique a souhaité communiquer sur l'événement sur le site internet ([Accueil – Comité départemental de randonnée pédestre de la Somme \(ffrandonnee.fr\)](https://www.ffrandonnee.fr)) et leurs réseaux sociaux. »



Chez ATX, « Plusieurs actions sont menées :

- Des **partenariats avec les écoles à tous les niveaux** : stages en école, alternances : Sensibilisation des jeunes- inciter les enfants (en particulier les filles) à poursuivre des études et des carrières dans le domaine des STIL - Ateliers dans les écoles pour les enfants à partir de 11 ans et présentation dans les écoles secondaires.
- **Sensibilisation des universités** : Attirer des étudiants pour qu'ils fassent carrière chez Emerson. »



Chez Procter et Gamble :

« Plusieurs actions sont développées :

- **Vidéo « Femmes dans l'Industrie »** : afin de montrer les différents métiers dans l'industrie, des femmes issues de différents départements se sont prêtées à l'exercice du témoignage vidéo. Cela permet d'aller outre les stéréotypes de genre et de donner la parole aux femmes sur le terrain : les femmes ne sont pas restreintes à travailler dans les bureaux !!

- **Toutes pour la Science** : en Juillet 2019, **en partenariat avec le rectorat d'Amiens**, P&G Amiens a créé un prix pour les meilleures élèves de Terminale issues des filières professionnelles et technologiques. Venues des 4 coins de la Picardie avec leurs familles mais aussi professeurs et chefs d'établissements, elles se sont vues décerner des récompenses, dont un ordinateur portable, en fonction de leurs résultats dans les matières scientifiques.

- **Partenaire de la Fondation CGénial depuis 2017**, nous organisons régulièrement des visites de site pour des élèves de la 3^{ème} au BTS/Ecole d'Ingénieur, mais aussi pour les professeurs, chefs d'établissements ou conseillers d'orientation. Cela permet de montrer ce que le quotidien en industrie représente et expliquer les différentes filières métiers que cela mobilise.

- **Avec l'association CrééTonAvenir !!!**, nous organisons sur site 2 à 3 semaines de stages découverte pour les élèves de 3èmes depuis 2017. Environ 250 élèves ont été amenés à visiter le site, rencontrer des représentants de différents corps de métiers et échanger avec eux sur leur lieu de travail.

- La création d'un **réseau de « Mairaines »** issues de tous les départements de l'usine et de toutes les catégories socio-professionnelles dont les membres sont mobilisés sur ces temps forts et partagent leur quotidien pour permettre aux jeunes filles de se projeter sur des métiers auxquels elles n'avaient pas réfléchi. »



Chez l'entreprise Pijaplast : nous participons au **printemps de l'industrie** et ouvrons nos portes aux collégiens et lycéens.

BONS RÉFLEXES

Les acteurs suivants peuvent vous aider :



😊 Proch'orientation

Proch'Orientation de la région Hauts-de-France permet à des professionnels de faire découvrir leur métier. Concrètement, il s'agira d'un réseau d'ambassadeurs des métiers (ou de l'apprentissage) bénévoles que les établissements (collèges, lycées et CFA régionaux) pourront solliciter pour des interventions en classe, en entreprise ou même en rendez-vous individuels dans les établissements scolaires. L'objectif est de permettre à tous les jeunes des Hauts-de-France de choisir vraiment leur orientation professionnelle en luttant notamment contre les préjugés et les fausses représentations et en mettant l'accent sur les possibilités d'insertion professionnelle.



Voir en annexe 1 le kit d'outils de Proch'orientation



Ingrid SOLER 03.22.53.41.22/ 07.85.36.39.34



ingrid.soler@hautsdefrance.fr



😊 la CCI Hauts-de France

Podcast 1^{er} ligne

Première ligne, c'est le podcast de celles qui font bouger les lignes sur les Hauts-de-France. Ces femmes entreprenantes se sont lancées dans l'aventure entrepreneuriale et vont nous partager ce qui les fait vibrer et leurs défis quotidiens.

« Les salariées ont toutes des histoires à raconter, des expériences et des valeurs à partager, des conseils à donner. Elles s'expriment sur ce qui les anime, sur ce qui les fait avancer chaque jour. Elles font partie de celles qui ont tout pour faire bouger les Hauts-de-France.

En écoute sur Apple Podcast, Spotify, Deezer, Podcast Addict,... »

Lien : <https://hautsdefrance.cci.fr/actualites/1eres-lignes-podcast/>

Contact : Odile Garnier : 03 22 82 22 53 / entreprendre@amiens-picardie.cci.fr



😊 L'UIMM Picardie

« La recherche de compétences constitue un enjeu majeur de compétitivité pour les industriels. Leur développement est trop souvent limité par les difficultés de recrutement qu'ils rencontrent notamment sur des profils techniques (opérateur- trice, technicien-cienne, ingénieur-e).

Favoriser la mixité n'est pas une chose naturelle, elle ne se décrète pas : elle se construit. Pour accompagner les industriels dans cette démarche, l'UIMM Hauts-de-France a initié l'action « Les Filles de Steel » qui consiste à :

- Recruter des ambassadrices « Les Filles de Steel ». Il s'agit de femmes qui occupent des fonctions techniques dans l'industrie (opératrices, techniciennes et ingénieures) et qui témoignent de leur expérience auprès de salariés de l'industrie et de publics en orientation et reconversion professionnelle.
- Déconstruire les préjugés sur les métiers techniques trop souvent perçus comme « masculins » pour encourager les filles / femmes à se former aux métiers industriels.
- Partager les parcours inspirants de « Filles de Steel » à travers une série de portraits vidéos, une exposition « Fières de Faire » et une communication active sur les réseaux sociaux. »

Contact : Ingrid CRESP, responsable communication, icresp@uimm-picardie.fr



😊 L'UIMM du Vimeu

L'UIMM agit au quotidien pour favoriser la mixité en entreprise, et faire tomber des barrières qui n'ont plus lieu d'être tant du point de vue des entreprises que des candidates à ces postes, pour :

- attirer des femmes sur les métiers de l'industrie,
- faciliter l'accès et l'intégration en entreprise,
- valoriser des parcours

Pour cela, l'UIMM Vimeu :

- organise des visites d'entreprises, notamment lors de la Semaine de l'Industrie, pour que des salariés, hommes et femmes, présentent aux lycéens et collégiens, leur entreprise, leur emploi, leur parcours, les conditions de travail, ...
- anime des actions de promotion via LA FABRIQUE 4.0 (mini usine équipée des technologies les plus modernes) qui ouvrent ses portes à tous les publics pour montrer que derrière toute pièce fabriquée (en l'occurrence des supports de téléphones portables), il y a des hommes

- accompagne ses entreprises en gestion des emplois et des compétences et contribue ainsi à changer les habitudes, à ouvrir aux femmes le recrutement sur des emplois jusqu'alors réservés aux hommes, à mixer le travail en équipe et à permettre aux femmes d'évoluer vers des postes d'encadrement.

Contact: Monsieur CAUCHAIN, conseiller Ressources Humaines :
x.cauchain@vimeu.fr



☺ **La déléguée départementale à l'accompagnement aux reconversions professionnelles (DDARP)**

→ Vous voulez travailler sur votre attractivité et faire évoluer votre marque employeur ?

N'hésitez pas à contacter la DDARP de la Somme qui peut vous donner les contacts qui vous aideront :

Contact : Emilie SEGARD, emilie.segard@somme.gouv.fr



☺ **Pôle emploi**

« Pôle emploi a pour mission de conseiller les entreprises sur les questions d'attractivité

A titre d'exemple, les conseillers Pôle emploi s'attachent à compter dans les invitations aux événements de découverte des métiers « Industrie » une part supérieure de femmes. Le pari est donc d'acculturer à ce domaine en insistant sur la grande diversité des métiers et en faisant tomber les à priori ou préjugés tels que:

- Les femmes ne veulent pas s'orienter vers l'Industrie
- Les horaires ne sont pas compatibles avec la vie privée des femmes
- Les métiers sont pénibles, et mal payés
- La « technicité » est en correspondance avec des profils masculins

A l'issue de nos présentations, des périodes d'immersion peuvent être proposées, et la plateforme « immersion facilitée » (qui comporte des entreprises accueillantes qui peuvent être contactées en direct) est mobilisée.

Dans un second temps ces femmes peuvent bénéficier (dans la suite du parcours) d'un événement « promotion de l'offre de formation » pour s'orienter quand nécessaire vers un développement de compétences. Il peut prendre la forme d'une entrée en formation collective en vue de la validation d'un titre, ou d'une action dite « d'adaptation ». Cette dernière typologie d'actions comporte des AFPR (action de formation préalable au recrutement) ou POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) qui permettent, avec un employeur de destination identifié, des taux de retour à l'emploi proches de 85%.

Du côté des entreprises, Pôle emploi organise des « ateliers de compétences » par secteur d'activité. Par exemple, en novembre 2022, Pôle emploi et ses partenaires se sont réunis pour marquer le lancement de la semaine de l'agroalimentaire chez DAILYCER, entreprise de production céréalière. La RRH de l'entreprise soulignait qu'elle est « très attachée à démontrer par des témoignages de salariées que les métiers de l'industrie sont ouverts aux femmes et qu'elles y ont toute leur place ». D'autres exemples servent à illustrer des réussites en ce domaine, ainsi sur Amiens, Isabelle C., suite à un licenciement économique, souhaitait découvrir un autre secteur que celui du secrétariat dans lequel elle évoluait depuis 18 ans. Deux immersions ont été réalisées dans la grande distribution puis chez CYCLAM, dans l'Industrie. C'est dans ce dernier domaine et au sein de son « entreprise accueillante » qu'elle trouvera l'occasion de se reconverter en tant qu'agente de fabrication.

Pôle emploi facilite la promotion de profils féminins vers ces entreprises inclusives.

A noter, sur le département de la Somme, l'intégration du sujet par le club « les entreprises s'engagent », en collaboration avec Pole emploi. Il s'agit de la communauté samarienne des entreprises engagée pour une société inclusive et un monde durable. Des actions vont être portées pour lutter contre la sélectivité sur le marché du travail et pour avoir un impact sur l'accélération de la féminisation dans ces métiers. Cela peut prendre la forme d'un mentorat (Job Academy au féminin), d'opérations de recrutement avec ou sans formation préalable, d'une visite entreprise ou de réunions d'information »

Contact : Cédric DELHORBE, Référent secteur de l'industrie,
cedric.delhorbe@pole-emploi.fr

Tout l'enjeu pour les employeurs se joue dès la première étape du recrutement. La manière dont vous identifiez vos besoins en compétence, la manière dont vous rédigez votre offre de poste, la manière dont vous menez le processus de recrutement, peuvent écarter de fait des candidats potentiels.

Conseils



→ **Recruter inclusif** : permet de diversifier les équipes et développer la performance de l'entreprise au travers de cette complémentarité des compétences en ouvrant le champ des possibles à toutes les candidatures en mettant en place un principe d'égalité de traitement et des chances dès l'étape du recrutement entre les femmes et les hommes. Favoriser la complémentarité des compétences hommes/femmes permet notamment d'améliorer sa marque employeur, d'attirer des talents féminins qui se reconnaissent dans les valeurs de l'entreprise et de développer la compétitivité de l'établissement.



→ **Recruter sur la base des soft skills** : en fonction du savoir être et savoir-faire et non en fonction des diplômes et de l'expérience peut permettre de lutter contre les tensions dans les recrutements et donner la chance à une personne qui est intéressée et motivée pour travailler dans le domaine de l'industrie (sans forcément avoir été formée en école) d'être recrutée suite à l'application par exemple de la méthode de recrutement par simulation (voir explication plus loin) et une formation qui peut être interne à l'entreprise.



→ **S'adapter au nouveau contexte sociologique** : les attentes des candidats ont évolué depuis quelques années maintenant. Ils sont beaucoup plus attentifs aux valeurs de l'entreprise, aux conditions de travail proposées (conciliation vie professionnelle/vie personnelle, télétravail, horaires adaptés...etc) aux équipements de travail, au développement de carrière que vous proposez et à la rémunération. Comment répondez-vous à ces attentes tout en maintenant le bon fonctionnement de votre entreprise ?

Bonnes pratiques



Chez l'entreprise Metarom, « la volonté est d'adapter les processus de recrutement afin de favoriser la mixité des publics. Cela commence tout d'abord par l'intitulé de l'offre qui est retranscrit avec la mention « Femmes et/ou Hommes » puis qui est publiée sur un certain nombre de job boards.

Une fois l'offre diffusée, les candidatures sont reçues par le responsable RH qui réalise **une pré-sélection** avant de transmettre les candidatures au manager. Des **entretiens** sont réalisés avec le manager et une personne de l'équipe RH, afin de vérifier si le candidat a les compétences requises. **Le choix du candidat est fait d'un commun accord entre le manager et le responsable RH sur la complémentarité du savoir-faire et du savoir-être. »**

« Lors des recrutements, la volonté de Metarom est de promouvoir la rémunération équitable : A travail égal = Salaire égal »

La Direction s'est engagée à produire aux Instances Représentatives du Personnel un rapport annuel concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de les justifier. Depuis cet engagement, chaque année, de très faibles écarts sont constatés.



L'entreprise Douce hydro a également décidé « d'agir en accord avec les représentants du personnel dès le processus de recrutement.

→ formulations des offres d'emplois : les **intitulés de postes et leurs descriptions sont neutres** afin que les offres soient accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

→ Sensibilisation des managers à la mixité et la fin des stéréotypes : une note est transmise sur ce sujet aux managers et notamment ceux intervenants dans les recrutements (voir annexe 2).

La politique d'embauche de la société vise à améliorer la mixité au sein des effectifs.

→ **Mixité au sein du processus de recrutement** : L'entretien de recrutement et le choix du candidat sont réalisés systématiquement par un comité de recrutement composé d'hommes et de femmes. »

Nous sommes ravis de cette méthode. Cela permet d'avoir des personnes de tout horizon, une vraie richesse et complémentarité. Nous avons des pâtisseries, des secrétaires, des conducteurs de ligne etc.

On doit également s'adapter aux contraintes des candidats, proposer des heures d'entretien pour respecter l'équilibre des candidats.

L'avantage est que les candidats se sentent plus à l'aise pour passer les entretiens, plus authentiques. »



Chez L'entreprise YNSECT, dans les annonces et présentations, « **nous spécifions bien que les postes sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes.** »

Le recrutement sans CV est prévu sur certains postes comme ceux d'opérateurs de production et conducteurs de ligne. Ces deux postes peuvent s'apprendre sur le terrain sans qualification initiale.

« L'objectif chez Ynsect de recruter sans CV est de laisser la chance à tous sans faire de discrimination ou de préjugés selon l'expérience professionnelle précédente des candidats ».

On sélectionne sans CV mais on fait passer des tests d'habiletés via Pole Emploi (**Methode de recrutement par simulation**) puis on demande de réaliser un entretien de motivation.

Nous sommes ravis de cette méthode. Cela permet d'avoir des personnes de tout horizon, une vraie richesse et complémentarité. Nous avons des pâtisseries, des secrétaires, des conducteurs de ligne etc.

On doit également s'adapter aux contraintes des candidats, proposer des heures d'entretien pour respecter l'équilibre des candidats.

Chez Ynsect, on adapte des heures d'entretien pour que les parents puissent ne pas finir tard pour s'occuper de leur enfant ou possibilité de mener des entretiens via Teams depuis leurs domiciles.

L'avantage est que les candidats se sentent plus à l'aise pour passer les entretiens, plus authentiques. »



Chez l'entreprise ATX, « **une volonté affichée de diversifier ses équipes** avec pour ce faire :

Des outils de recrutements modernisés, harmonisés et inclusifs :

- **Des équipes de recrutement mixtes** (hommes/femmes) qui travaillent ensemble sur le recrutement de nos nouveaux collaborateurs.
- Des entretiens de recrutement préparés en profondeur : Les compétences requises (techniques/personnelles) identifiées et priorisées, leur niveau attendu analysé.
- Une formation dédiée pour les managers et recruteurs

• Des annonces de recrutement retravaillées à l'aide d'un logiciel d'écriture augmentée qui permet d'éliminer les préjugés dans les offres d'embauche



De même, au sein de l'entreprise Procter et Gamble, « les responsables qui font passer des entretiens de recrutement suivent une formation prévue à cet effet, dans laquelle on leur apprend notamment à appréhender les différences de style entre un candidat et une candidate. Cela permet également de préparer les types de questions identiques à poser aux candidats en fonction des compétences recherchées. De plus, **un retour est fait régulièrement par le service des ressources humaines auprès du recruteur** afin qu'il voit sur l'ensemble des entretiens réalisés sur une année, s'il y a des différences entre les candidatures des deux sexes et éviter ainsi les discriminations et préjugés involontaires.

Ensuite, tous les candidats commencent par une inscription sur une plateforme en ligne avec une série de tests logiques qui permettent d'accéder, s'ils ont réussi, à la phase d'entretiens. Nos interviewers sont également formés à partager nos valeurs d'entreprise lors des entretiens, ainsi que l'existence de différents réseaux « Egalité & Inclusion ».



PLASTIC BILLAT

Chez Plastic Billat, « une piste pour trouver des candidats : l'employeur « détecte les bons profils sur le tas. Il commence par de l'intérim, puis une phase de CDD, voire de CDI. A ce jour, 8 intérimaires sont passés en CDD puis en CDI ».

Pour recruter Mickaël Rosant ne s'arrête pas au diplôme mais plutôt à une personnalité, un état d'esprit, l'envie d'apprendre, la motivation. Ce sont des moyens de progresser. »

Bons réflexes

Afin de vous accompagner dans ce processus de recrutement, pensez à contacter les acteurs qui peuvent vous aider :



😊 **L'UIMM du Vimeu** accompagne ses entreprises en gestion des emplois et des compétences et contribue ainsi à **changer les habitudes, à ouvrir aux femmes le recrutement sur des emplois jusqu'alors réservés aux hommes, à mixer le travail en équipe et à permettre aux femmes d'évoluer vers des postes d'encadrement.**

La gestion des emplois et des compétences repose essentiellement sur le recrutement, la formation (des salariés, l'alternance), la gestion des parcours professionnels. Les petites entreprises n'ont pas de service RH et celles de taille moyenne souffrent souvent d'un manque de temps et de moyens.

C'est la raison pour laquelle nous 'accompagnons' les industries en partant de leurs besoins RH et en leur apportant de l'expertise, des conseils, des outils parfois et du temps.

Il y a généralement 3 phases :

- Audit du besoin et de la situation
- Présentation d'un plan d'actions 'RH' à mener par l'entreprise (recrutement, formation, mobilité interne, management, ...)
- Un accompagnement à la réalisation de certaines de ces actions.

Contact : M. Cauchain, conseiller RH, x.cauchain@vimeu.fr



😊 **La déléguée départementale à l'accompagnement aux reconversions professionnelles (DDARP)**

→ **Vous avez des tensions dans vos recrutements et souhaitez également féminiser vos effectifs ?**

N'hésitez pas à contacter la DDARP de la Somme afin qu'elle puisse vous mettre en relation en fonction de vos besoins avec le bon acteur qui pourra vous aider dans votre recherche.

Contact : DDARP de la Somme, Mme SEGARD : emilie.segard@somme.gouv.fr



😊 Pôle emploi

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme.

Après avoir analysé votre besoin en recrutement, votre conseiller Pôle emploi peut vous proposer cette méthode. Le recrutement se déroule en plusieurs étapes :

- analyse sur site du poste proposé pour définir avec vous les habiletés requises,
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé,
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure,
- présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

Cette méthode permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes.

Les exercices pratiques recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste.

Chaque candidat réalise seul ou en groupe, un ensemble d'actions concrètes. Il doit respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes et obtenir un résultat précis. S'il y parvient, sa candidature vous est présentée.



😊 Club les entreprises s'engagent

« La communauté « les entreprises s'engagent » a été lancée par le Président de la République en 2018. L'objectif est de s'appuyer, dans chaque département, sur un club constitué permettant de mobiliser les entreprises qui s'engageront sur des programmes d'inclusion afin que chacun trouve sa place dans la société, quelles que soient ses difficultés, ses orientations, le territoire sur lequel il vit ou ses origines. La démarche du club est inédite et illustre la force du partenariat privé-public. Le club de la Somme repose sur un triptyque Ddets/leader/structure d'animation. Il est chargé notamment, de convaincre de nouvelles entreprises à s'engager et rejoindre la dynamique et de déployer sur les territoires, les programmes d'action « les entreprises s'engagent » formalisés dans une feuille de route.

À l'origine, le club de la Somme s'était positionné sur les thématiques prioritaires suivantes : les liens école-entreprises avec les stages de 3ème, et l'alternance, l'accompagnement et le recrutement des personnes en situation de handicap, l'insertion par l'activité économique, et la mise en place de démarches innovantes « emploi/inclusion ».

Le club rassemble aujourd'hui plus d'une centaine d'entreprises depuis son démarrage et a répondu à ses ambitions en organisant des temps forts réguliers et médiatisés, comme des jobs dating, des rencontres entre des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises, que ce soit dans les quartiers défavorisés ou dans des territoires ruraux de la Somme.

Au-delà d'appartenir à un réseau de pairs pour agir ensemble en faveur de l'inclusion, **les entreprises membres peuvent profiter d'outils et de solutions clef en main (mentorat, "immersion facilitée" ...) pour passer à l'action.** Grâce au lien privilégié que ces entreprises nouent avec le service public de l'emploi, partie prenante de la gouvernance locale, elles peuvent bénéficier d'un soutien individualisé et « sur-mesure » des opérateurs de l'emploi pour les accompagner dans leur besoin de recrutement.

En 2023, le club partage l'objectif d'investir plus largement la question de l'égalité hommes/femmes dans son axe démarches innovantes « emploi/inclusion ». Il est important que l'engagement des entreprises vis à vis de cette cause, puisse faire partie des grands enjeux sociaux, sociétaux et environnement futurs de la communauté. »

Contact : Nathalie Morandini, référente du club « les entreprises s'engagent » de la Somme



😊 **La CCI Hauts-de-France** vous propose une prestation d'accompagnement à la mise en place de votre marque employeur en gardant à l'esprit que les femmes peuvent être la réponse à vos besoins.

→ Vous dirigez une entreprise du secteur industriel, vous connaissez des difficultés de recrutement, un vieillissement de vos effectifs et des tensions fortes sur vos métiers ? Savez-vous que votre secteur est également celui qui est le moins féminisé ?

Objectifs

Travailler sur vos valeurs : qui êtes-vous ? Qu'offrez-vous à vos collaborateurs/clients ? Comment faites-vous pour recruter ?

Identifier vos besoins de recrutements.

Engager une réflexion sur la féminisation de vos métiers.

Mettre en place une stratégie de communication : quelles cibles pour quels supports ?

Un accompagnement RH en 3 étapes :

1.Un diagnostic expert (2 jours)

Réalisé avec vous et vos équipes, ce diagnostic approfondi permettra d'identifier les axes de progrès mais surtout les leviers d'actions sur lesquels votre entreprise devra s'appuyer pour mettre en place une stratégie efficace de marque employeur. Ensemble, vous travaillerez sur les métiers qui peuvent être tenus par un public féminin.

2.Un plan d'actions (5 jours) mis en œuvre par une équipe projet constituée de compétences RH et digitales

Ce plan d'actions sur-mesure vous permettra de travailler sur le cercle vertueux de la marque employeur : attirer, convaincre, embaucher et fidéliser. Il vous permettra de répondre à ces questions : quelles cibles pour quels supports ? Quels outils mettre en place ? Comment donner envie à un public féminin de venir travailler chez vous ?

3.Un temps collectif

Sous forme de témoignage de bonnes pratiques par vos pairs ou de formations sur des thèmes définis.

Les plus

- Un accompagnement qui mixe des temps individuels et collectifs
- Les témoignages et retours d'expériences d'entreprises industrielles avancées dans la féminisation des métiers, et le partage de leurs pratiques exemplaires

Tarif

1 890 € HT soit 2 268 € TTC

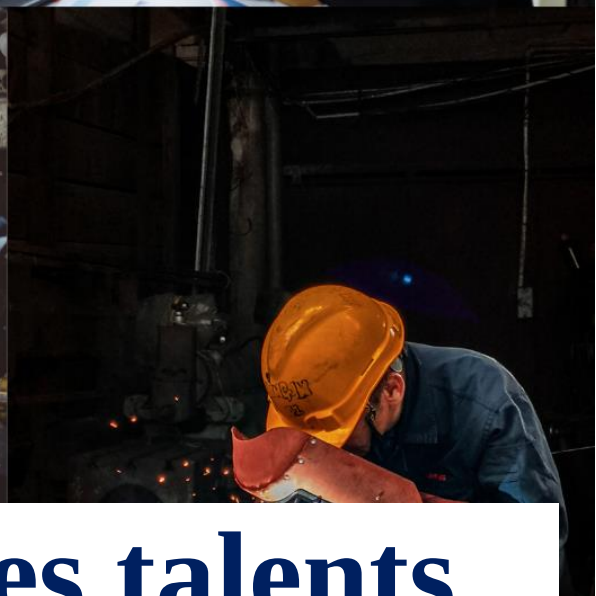
Accompagnement d'une valeur de 5 920 € pris en charge par la DREETS à hauteur de 68 %

Public

Toute entreprise entre 5 et 250 salariés issue du secteur industriel ou sous-traitante

Lien : <https://hautsdefrance.cci.fr/solutions/marque-employeur-industrie/>

Contact : Alexandre Longuet, Conseiller RH Industries et Services aux entreprises,
alexandre.longuet@amiens-picardie.cci.fr



Fidéliser les talents



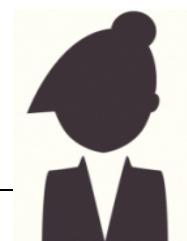
1. Assurer une intégration efficace

La phase d'intégration d'un(e) salarié(e) est très importante et ne doit pas être négligée. Elle est une première étape pour le/la fidéliser et elle va bien au-delà des formalités administratives.



Pour le ou la salarié(e), cela lui permet de :

- développer un sentiment d'appartenance,
- de bien comprendre le contexte dans lequel il travaille et son fonctionnement,
- Etre motivé(e).



Pour l'employeur, cela lui permet d'avoir:

- des salariés rapidement opérationnel
- moins de turn over
- développer la culture d'entreprise

Pour une intégration réussie, c'est en quelque sorte la **formule donnant-donnant/gagnant-gagnant** qui s'applique : une bonne intégration permettra d'avoir des salarié(e)s satisfait(e)s, motivé(e)s et permettra de maintenir les effectifs et gagner en efficacité.



→ **Le livret d'accueil**: vous pouvez créer un livret d'accueil comportant les premières informations que vous souhaitez communiquer au nouveau salarié et les différentes étapes de son parcours intégration (*voir modèle proposé par l'entreprise Plastic Billat en annexe 3*)



→ **Pensez à l'étape du pré-accueil**: qui peut consister en une première visite du site et une première formation comprenant une présentation du projet d'entreprise, du règlement intérieur, du parcours d'intégration...etc



→ **Développer le tutorat et le management de proximité**



→ **Réaliser un point de situation régulier**: une intégration se réalise dans la durée et non uniquement le jour de la prise de poste. Elle commence le jour du recrutement jusqu'à la période post période d'essai. Entre ces différentes étapes, il est important de faire un point de situation avec le/la salarié(e).

Bonnes pratiques



Chez Metarom, « Le service RH est en charge de l'intégration de chaque nouveau collaborateur ou collaboratrice (pré-boarding / on boarding).

1) Le pré-boarding désigne la phase amont de l'intégration au sein d'une entreprise. C'est notre étape clé pour le nouveau collaborateur qui doit sécuriser le recrutement, rassurer le candidat sur son intégration dans l'entreprise et lui donner une impression positive.

Il faut le penser comme une succession d'étapes qui vont, pour le service RH et le manager, valider l'intégration du nouveau salarié et permettre à ce dernier de lever ses éventuelles craintes à son arrivée.

2) La deuxième étape de l'intégration se passe le jour de l'arrivée de votre nouveau collaborateur.

5 actions incontournables sont mises en place côté manager :

- **Réserver un accueil collectif** au nouveau talent pour qu'il rencontre l'ensemble de l'équipe et qu'il se sente entouré ;
- Réserver sa/ses premières journées pour **inculquer au nouveau collaborateur ce que nous attendons de lui, la stratégie sur les prochains mois**, les deadlines à court terme, moyen terme et long terme, la culture Metarom ;
- Définir un cadre sur sa période d'essai (**point régulier avec le manager, binôme dans l'équipe, parcours d'intégration...**) ;
- **Fournir un planning des premières semaines pour qu'il ait une vision complète de ce qui l'attend, et par conséquent, réduire son stress ;**
- **L'équiper des outils nécessaires à son poste de travail.**

Le manager doit travailler en partenariat avec le service RH durant toute l'intégration jusqu'à la fin de période d'essai. Une fois le premier jour passé, puis tout au long de la période d'essai, le nouvel arrivant se familiarise avec son environnement, son poste de travail et construit son expérience collaborateur.

« Le collaborateur ne doit pas maîtriser l'intégralité de son poste à son arrivée en quelques jours, mais un « on boarding » complet peut en revanche permettre de réduire cette phase d'apprentissage, en suscitant, dans le même temps, de la satisfaction chez le nouveau collaborateur et une plus grande productivité sur une période plus courte. »

Le on boarding doit donc être régulier et progressif sur toute la période avec la validation in fine de la période d'essai si toutes les compétences et le savoir-être sont évalués comme positifs et/ou en cours d'acquisition. »

A.T.X.

Chez ATX, « Un système de parrainage des nouveaux embauchés : Le parrain ou la marraine est un/une salarié(e) de l'entreprise appartenant à un autre service de l'entreprise que celui du salarié ou de la salariée nouvellement embauché (e) . Le parrain/la marraine s'engage pour une durée de 6 mois à :

- rencontrer régulièrement son filleul/sa filleule, avoir des échanges réguliers avec lui.
- faciliter l'accès de son filleul/sa filleule au monde de l'entreprise.
- sensibiliser le filleul/la filleule aux valeurs fondamentales de l'entreprise (relations humaines, respects des engagements...)

Son rôle essentiel consiste en l'accompagnement, le soutien dans des actions non managériales ; participer au développement des contacts, du réseau dans l'entreprise, dans le Groupe Emerson.



Chez Procter et Gamble, « Nous avons plusieurs réseaux au sein de notre site :

- **AgDN** : réseau de femmes du site dont le but est de soutenir et partager les expériences du terrain de chacune, développer la cohésion et faire bénéficier aux femmes de formations ciblées sur des thématiques qu'elles choisissent. Elles ont par exemple pu assister à la formation d'une ancienne salariée du site qui avait évolué au siège à Genève dont le titre était « Nice girls don't get the corner office ». De plus, lorsque des visites de dirigeants européens ou internationaux ont lieu sur site, un déjeuner est souvent organisé avec ce réseau et les femmes dirigeantes afin de partager leur quotidien et bénéficier de leurs conseils pour développer leur carrière notamment.

Le réseau AgDN soutient l'association AGENA qui vient en aide aux femmes victimes de violences à Amiens depuis plus de 40 ans. Ce soutien se traduit notamment par des dons de produits et récemment la participation à l'achat d'un van itinérant, lieu d'écoute qui va à la rencontre des femmes dans des lieux publics. Le van a été présenté en avant-première lors du Family Day en juin 2022 et inauguré officiellement le 8 mars 2023.

- **GABLE** : réseau de la communauté LGBTQ+ et de ses « alliés », sponsor au quotidien ou relais potentiel dans des situations difficiles du fait de différentes orientations sexuelles. Des actions de sensibilisation sont régulièrement faites auprès du personnel avec le support de l'association SOS Homophobie notamment par le biais de forums de discussion et de formation sur les termes LGBTQ+.

- **Young Leaders Network** : réseau de jeunes embauchés cadres permettant de favoriser le contact entre jeunes salariés issus de différentes régions de France, voire de pays étrangers. Ce réseau organise régulièrement des rencontres à l'extérieur de l'usine, des soirées conviviales mais également des formations ou session de coaching auprès des salariés (sur l'utilisation des réseaux sociaux par exemple).

Le réseau des jeunes embauchés soutient l'Epicerie Solidaire qui vient en aide aux étudiants en situation de précarité, notamment par le biais de dons de produits.

Bons réflexes :



😊 CCI Amiens Picardie

Dédié aux femmes dirigeantes, **le club DIANE** a pour but de constituer un réseau d'entraide pour partager des informations, échanger sur des problématiques communes, afin d'être plus efficaces dans la gestion de leurs entreprises et mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

A ce titre le club Diane a plusieurs objectifs :

- Progresser ensemble par des rencontres thématiques sur des sujets communs
- Pouvoir s'appuyer sur l'expérience des autres et échanger des pratiques
- Pouvoir communiquer par l'intermédiaire d'une liste de diffusion commune sur internet
- Faire circuler une information susceptible d'être intéressante pour toutes
- Faire gagner du temps à chacune et se donner les moyens de prendre du recul

Si vous souhaitez rejoindre le club DIANE n'hésitez pas à envoyer un mail à Nathalie Sauvage en charge de l'animation des clubs d'entreprises et partenariats : Nathalie.SAUVAGE@amiens-picardie.cci.fr



😊 La déléguée départementale à l'accompagnement aux reconversions professionnelles (DDARP)

N'hésitez pas à contacter la DDARP de la Somme afin qu'elle puisse vous mettre en relation en fonction de vos besoins avec le bon acteur qui pourra vous aider dans votre recherche.

Contact : DDARP de la Somme, Mme SEGARD :
emilie.segard@somme.gouv.fr

2. Proposer un plan de développement des compétences

La culture dans laquelle les hommes occupaient majoritairement les postes à responsabilités et où les femmes ne pourraient pas occuper des postes nécessitant des aptitudes physiques importantes a fortement évolué depuis longtemps. Les barrières classiques ont été revues au profit de la recherche avant tout de la compétence.

Les Femmes occupent dans les faits de plus en plus à la fois de postes techniques et à responsabilités dans l'Industrie, sans a priori.

Bon à Savoir!

Conformément à la loi n° 2004-391 relative à la « formation professionnelle tout au long de la vie » du 4 mai 2004, le salarié a un droit à la formation pour développer ses compétences tout au long de son parcours professionnel en percevant des compensations financières de la part de son employeur.

Beaucoup d'employeurs rencontrés adaptent les plans de formation aux besoins des salariées et à l'évolution des compétences. De même, certaines formations ont lieu en interne de l'entreprise.

D'ailleurs, un plan de formation adapté peut être vu comme une opportunité pour des candidats potentiels et un bon outil d'anticipation des mutations économiques.



Chez Pijaplast, « le moyen de fidéliser un employé est de le faire évoluer, grandir dans l'entreprise et s'il peut être polyvalent c'est mieux. Mais Aurélia Rayé fait en sorte que chaque parcours de formation soit adapté à chacun, et que tout le monde ait un traitement identique. »

Effectivement, l'important est de montrer aux femmes qu'elles peuvent évoluer au sein de votre entreprise et quelles mesures d'accompagnement vous mettez en place pour ce faire.

Tout l'enjeu pour vous est aussi de développer la compétitivité et la performance de votre entreprise en développant la mixité des compétences. Si les femmes représentent 30 % des salariés dans l'entreprise, elles sont de l'ordre de 15 % environ sur des postes d'encadrement. Si la tendance est à l'évolution depuis quelques années, les chiffres montrent qu'il y a encore une grande marge de progrès.



→ **En s'adaptant au besoin en compétence et aux attentes des salariés**, l'encadrement peut s'appuyer sur des parcours de formation conformes à la fois aux besoins de l'entreprise et aux motivations des salariés.



→ **Réaliser un plan de formation** sur la base d'un état des lieux sera mieux accueilli dans l'entreprise et mieux adapté.



→ **Le partage d'expérience entre les managers et les salariés** est aussi à privilégier en complément d'un plan de formation. N'hésitez pas à développer le tutorat auprès des nouveaux arrivants.

Bonnes pratiques



« Le bilan du plan de développement des compétences 2022 **de Métarom** montre que l'entreprise a respecté une équité exemplaire entre les femmes et les hommes en plaçant son **budget formation à hauteur de 50% en coûts à destination des femmes**, et à 54% du nombre d'heures à destination des femmes. **De plus, une salariée est en cours de projet de transition professionnelle accompagnée par l'employeur.**

Pour le plan de développement des compétences 2023, nous projetons de la même manière une répartition à 50/50 entre les femmes et les hommes de notre site.



Chez Ynsect, « le Plan de développement des compétences se construit en fonction des souhaits de chacun(e), des managers et de la stratégie de l'entreprise. Une priorisation est bien évidemment réalisée pour respecter un budget raisonnable mais aussi s'assurer que les femmes soient autant concernées que les hommes:

- Mesure mensuelle du nombre d'heures de formation par genre pour s'assurer d'une parfaite équité
- Proposition de formation interne, externe et technique à celles qui le souhaitent
- Animation de formations par des femmes si celles-ci sont volontaires – une formation de formatrice peut leur être proposée



Chez ATX, « •Un programme de développement managérial « One Emerson » » :

Le programme managérial a pour vocation de fournir à chaque manager une boîte à outils lui permettant de développer ses compétences dans ce domaine , dans le respect des valeurs du Groupe. **Un certain nombre de formations sont ainsi obligatoires :**

- ▶L'entretien annuel d'objectifs et de développement : conçu en 3 parties : objectifs annuels de performance , objectifs de développement des compétences pour mener à bien sa mission, objectifs de développement de carrière
- ▶L'éthique dans l'entreprise : éthique dans les affaires, mais aussi non-discrimination (sexe, âge, origines, handicap...)
- ▶Management : Comment définir des objectifs, la délégation, les différents types d'entretien, le feedback....
- ▶Les préjugés, les biais inconscients (diversité, inclusion, équité...)
- ▶Autres »



Chez FAVI, « Un accompagnement est mis en place avec le responsable d'unité ainsi qu'un tuteur et des formations sont engagées en fonction du niveau de connaissance et compétence du salarié dans le domaine

Nous travaillons avec des organismes locaux. Nous savons qu'il peut être contraignant de partir en formation à longue distance. A défaut, nous organisons des formations en interne. »

Chez douce hydro,

« Plusieurs de nos centres d'usinage ou machines à commande numérique peuvent paraître complexes pour certains candidats, c'est pourquoi selon les profils nous proposons une formation interne pour acquérir les compétences nécessaires et se sentir « plus à l'aise » dans leurs fonctions. Cette formation se déroule en binôme avec un opérateur en interne »

Exemples :

« Douce Hydro développe la polyvalence de ses salariés et les accompagne dans leurs projets de reconversion

→ un rectifieur polisseur a été formé en interne pour travailler sur une fraiseuse de grande dimension

→ un manutentionnaire travaille désormais à l'alésage

→ un aléseur a suivi une formation interne pour travailler sur un tour à commande numérique 3 axes (fonction principale mais reste polyvalent à l'alésage si besoin)

→ un salarié affecté au rodage exerce le métier d'opérateur projection thermique suite à une formation interne

La formation permet à chaque collaborateur, d'acquérir ou d'actualiser ses connaissances et ses compétences. De plus, elle lui permet d'être adaptable et employable au sein de l'entreprise et de favoriser son évolution professionnelle.

La société s'engage à tout mettre en œuvre en vue de faciliter la participation des salariés à la formation professionnelle. Pour cela, l'entreprise privilégie les formations de courtes durées, en interne ou au plus près du lieu de travail ainsi qu'en e-learning (formation à distance à son rythme). »

Bons réflexes

Pour la prise en charge financière de la formation que vous souhaitez mettre en place dans votre entreprise :



😊 **pensez à contacter l'OPCO 2I** pour faire un point de situation sur les possibilités de financement qui existent.

Contact : [03 59 93 02 89](tel:0359930289)



😊 **Pôle emploi et le conseil régional** peuvent organiser et financer un certains nombres d'actions de formations individuelles et collectives en fonction des besoins de votre entreprise :

Contact :

- Conseil régional: Direction de la formation professionnelle, M. Xavier Pouille: xavier.pouille@hautsdefrance.fr

-pôle emploi: chargé de mission: christophe De Fautereau: c.de-fautereau@pole-emploi.fr

Plusieurs dispositifs existent :



→ **Le FNE formation**

Le FNE-Formation, outil d'appui aux mutations économiques (AME), accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours.

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, des entreprises en difficulté et des entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité.

Le dispositif est ouvert pour tous les secteurs :

- aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée) ;
- aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail (hors cas de cessation d'activité) ;
- aux entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité.

Contact : OPCO 2I

Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation>



→ Transitions collectives

C'est un outil qui permet à l'employeur d'anticiper et de s'adapter aux mutations de son secteur, et à ses salariés volontaires dont l'emploi est fragilisé de se reconvertir dans un cadre sécurisé, vers un emploi porteur dans leur secteur géographique proche.

Ainsi, le salarié, dont l'emploi est fragilisé et qui choisit de changer de métier, voit sa formation certifiante ou diplômante financée et son salaire maintenu. De la même façon, il bénéficie d'un accompagnement gratuit et personnalisé avec le [Conseiller en Évolution Professionnelle](#). Le dossier de demande de financement est à retirer auprès de Transitions Pro qui peut également aider dans la constitution des pièces à fournir.

L'État finance tout ou partie du projet de reconversion en fonction de la taille de votre structure. Le coût de la formation, ainsi que la rémunération pendant la formation des salariés sont prises en charge, à différentes hauteurs.

Contact :

AT pro, Mme Generosa GONCALVES : ggoncalves@transitionspro-hdf.fr
03 22 71 70 73

→ Le projet de transitions professionnelles

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au [compte personnel de formation](#), destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Contact :

AT pro, Mme Generosa GONCALVES : ggoncalves@transitionspro-hdf.fr
03 22 71 70 73

3. Développer l'inclusion et la diversité

Pour une entreprise, il est important d'avoir une stratégie de diversité et d'inclusion. Il s'agit d'un aspect important de votre projet d'entreprise afin d'éviter les discriminations et toute rupture d'égalité de traitement en matière de rémunération, d'accès à la formation, de promotion.

Cette politique mise en œuvre dans votre entreprise peut permettre d'attirer des talents féminins, les aider à trouver leur place et les fidéliser. Cela permettra de développer votre attractivité au travers de votre marque employeur et votre performance économique.



→ **Où en êtes vous au sein de votre entreprise?** : vous pouvez commencer par une évaluation interne auprès des salariés avant de préparer un plan d'action (sur des actions de sensibilisation , les process de recrutement..etc).



→ **adapter le management à chaque salarié** : tout le monde est différent et il faut pouvoir adapter son management en fonction des salariés, de leurs personnalités et leurs attentes. Vous pouvez mettre en place des actions de sensibilisations sur le sujet auprès de vos équipes.



→ **impliquer l'ensemble de l'équipe à l'inclusion et la diversité** : favoriser le travail collaboratif en développant des moments de convivialité, de réunion d'équipe, de formations de mise en situation pour se découvrir les uns les autres, mieux se comprendre, apprendre à travailler ensemble. Vous pouvez ainsi développer et valoriser les compétences de chacun et favoriser le respect dans les échanges.

Bonnes pratiques



Chez Goodyear, « Nous avons embauché plusieurs femmes sur les dernières années notamment sur des postes dans l'atelier. Elles sont formées par des collègues hommes au quotidien et nous avons reçu des retours positifs quant à leurs prises de fonctions et intégrations dans les équipes au quotidien. Nous disposons d'une politique mondiale au sein de Goodyear sur le thème de la diversité et de l'inclusion qui se décline au quotidien par des sous-groupes locaux menés de front par des salariés engagés du groupe. **Au sein de la zone européenne plus spécifiquement, nous disposons d'un Réseau Féminin (« Goodyear Women Network ») régional et de réseaux locaux permettant, dans le cadre de nombreux événements et de formations, d'engager les managers et les salariés sur des sujets liés à la diversité.** Le réseau régional a organisé près de 40 activités indépendantes en 2021-2022 sur un certain nombre de sujets pertinents.

Afin de recueillir la vision de nos collaboratrices, nous avons déployé une enquête sur la place de la femme dans l'industrie. »

« Chez Goodyear, nos collaboratrices se sentent soutenues par leurs homologues masculins, leurs perceptions en tant que femme de l'industrie montre qu'il ne s'agit pas d'un domaine exclusivement réservé aux hommes et accessible à toutes et tous. »



« La volonté du Groupe étant de promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination, **Metarom France** souhaite à son niveau mettre en place des actions permettant de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sociale ou en situation de handicap, qui sont les suivantes :

a. Partenariat avec des associations d'aide à l'insertion

Afin de promouvoir cette diversité et en lien avec le CREPI, Metarom France entend développer également les partenariats avec des associations de travailleurs en difficulté d'insertion sociale. L'objectif étant de réduire les barrières entre l'accès à l'emploi et le travailleur en échec d'insertion sociale, Metarom France s'engage à diffuser les offres de postes à pourvoir et à étudier de façon égalitaire les candidatures.

b. Formation des managers à la gestion de la diversité dans leur équipe

Metarom France est attentif à la capacité d'appréhender les situations de management de la diversité. Le service ressources humaines est attentif quant à la nécessité de mettre en place des mesures d'accompagnement pour le manager et le collaborateur et se rapproche d'organisme de formation pour organiser des formations sur la thématique de l'éthique. »



Chez Ynsect,

« - Les managers sont formés à la diversité et l'inclusion.

- Des sensibilisations/formations sur le sexisme au travail sont proposés par un prestataire extérieur et un partenariat a été développé avec Gloria, acteur majeur sur la parité.

- Signature du pacte Parité avec la French Tech qui engage les entreprises qui ont signé ce pacte à travailler main dans la main pour accélérer ensemble la parité. »



Chez ATX, « Des groupes d'échanges sur les sujets d'inclusion, de diversité sont mis en place :

Les équipes RH animent des réunions, et ont été formés pour être facilitateurs des discussions sur ces sujets. Un programme , basé sur des témoignages de salariés du Groupe a été lancé il y a 3 an. Les témoignages ont abordé des problèmes liés à la relation homme / femme , au racisme , au handicap physique et psychologique, à l'orientation sexuelle... Chaque session de travail consiste en la visualisation du/des témoignages et en discussion en petit groupe: Quelles réactions ces témoignages provoquent-ils? Avons-nous déjà été confrontés à ce type de situation ?....

Mais aussi :

- Des outils de communication développés : video conférences, groupes Yammer, célébrations (journée sécurité, journée de la diversité...)

- Des rencontres sportives pour fédérer les équipes. »



Favoriser le développement



des carrières



1. Permettre aux femmes d'accéder aux postes d'encadrantes et développer leur carrière dans l'industrie

De réelles opportunités de carrière existent au sein du secteur industriel aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Des parcours de formations existent et peuvent être mobilisés pour accéder à des postes avec des responsabilités plus importantes ou favoriser tous les types d'évolutions professionnelles.

Les entreprises s'engagent de plus en plus à un salaire égal homme -femme occupant le même poste et à mettre en place des systèmes de promotion interne.

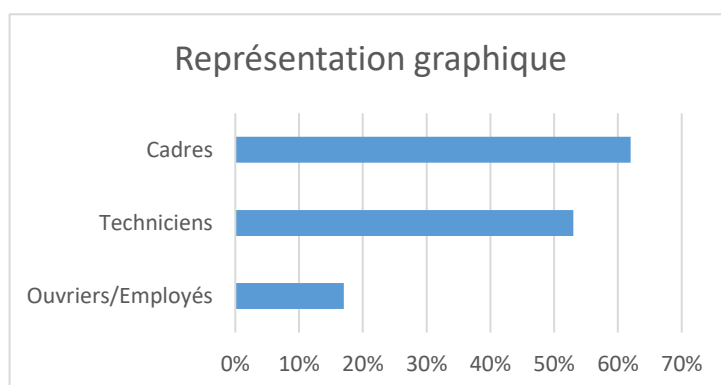


Sur le site de **Metarom France**, « la répartition dans nos effectifs est à 54% en faveur des hommes à date. Ce léger décalage est expliqué par nos métiers, qui sont dans certains cas, davantage représentés par des hommes. En revanche, les femmes sur notre site sont plus représentées sur des postes de management et/ou techniques :

Ouvriers/Employés : 17% uniquement de femmes dans cette CSP

Techniciens : 53% en faveur des femmes dans cette CSP

Cadres : 62% en faveur des femmes dans cette CSP



Dans nos instances de Direction, les femmes sont aussi très représentées avec un Comité de Direction majoritairement féminin et un Comité de site paritaire.

De plus, notre index égalité professionnel H/F est porté à 95% au titre de l'année 2022, publié en 2023. »



Chez Goodyear, l'entreprise témoigne également que « Bien que l'industrie ne soit pas toujours un domaine choisi, les femmes reconnaissent en majorité des opportunités de carrière qu'elles n'auraient pas eues dans d'autres structures. Souvent, elles arrivent dans ce secteur par hasard mais sont aussi également attirées par la diversité des métiers et les opportunités de mobilité interne. Nos collaboratrices sont épanouies au sein de l'usine, se sentent valorisées, considérées et en confiance dans un milieu à prédominance masculine. »



→ **mettre en place un système de promotion interne permettant de prendre plus en compte les contraintes liées aux parcours des femmes** pour accéder au même titre que les hommes à des postes d'encadrement

Bonnes pratiques



Chez Goodyear, « nous préparons les femmes au développement de leur leadership via des solutions de coaching et/ou la mise en œuvre d'un suivi individuel du plan de développement des compétences. »



Chez Procter et Gamble, « Notre population actuelle comprend 40% managers femmes vs 9 % non managers. Les métiers intermédiaires souffrent de moins de parité vs les métiers encadrants, avec les ingénieures qui trouvent une place de choix dans l'organisation. Pour soutenir les catégories intermédiaires dans cette volonté de parité, des vidéos « métiers » sont régulièrement tournées pour mettre en lumière des femmes au sein de leur poste.

Le club Ahmed Helal, Club de sciences créé en 2017, a pour but de promouvoir les métiers de l'industrie auprès des jeunes filles notamment. Via des activités avec les collèges et lycées partenaires, ce club a pour but de les aider dans leurs choix d'orientation vers des métiers à responsabilité. Au programme chaque année, des visites du site mais également des séances de découverte dans les classes.



Au sein de **Metarom France**, il est proposé chaque année au manager un entretien avec la Direction des Ressources Humaines qui a pour finalité l'évolution professionnelle des collaborateurs.

De plus, pour s'assurer de l'accessibilité de l'ensemble des collaborateurs aux postes à pourvoir, la Direction véhicule l'information sur les postes à pourvoir en interne au sein de Metarom France, par voie d'affichage sur notre intranet. Afin de maximiser les chances d'évolution pour les collaborateurs, les offres sont suffisamment précises pour aider le salarié à se positionner.

La Direction des Ressources Humaines s'assure du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les demandes des promotions, de primes et d'augmentations à présenter à la Direction Générale.



Chez FAVI, « nous proposons des évolutions de carrière en interne à travers par exemple une note de service proposant une offre de recrutement. Cette politique d'évolution de carrière est déterminante pour la culture d'entreprise et présente le double avantage de conserver les compétences en interne et fidéliser ses employés »



Chez Plastic BILLAT, on souligne l'importance de la formation et du déroulement de carrière : « il y a le sentiment d'appartenance et la fierté de dire : mon entreprise m'a fait évoluer, m'a formé. Le fait d'aller chez le client pour découvrir sa manière de travailler, avoir des pistes d'amélioration, l'impliquer et ce quel que soit son niveau est une forme de reconnaissance.

En 2019, une personne de l'extérieur souhaitait devenir régleur dans son entreprise mais avait besoin d'une formation, son patron lui ayant refusé, cette personne a frappé à la porte de Plastic Billat qui lui a accordé la formation, depuis il travaille non seulement dans l'entreprise de Mickaël Rosant mais en plus il a attiré d'autres collègues.

Les parcours de formation sont à plusieurs niveaux chez Plastic Billat :

- Il peut s'agir d'une intégration simple
- D'une intégration plus longue avec un parcours de professionnalisation ou une formation sur plusieurs mois
- Soit une formation CQP (certificat de qualification professionnelle)
- Soit une formation interne, externe ou les deux

A chaque fois, Mickael Rosant s'adapte au profil. »

→ *N'hésitez pas à consulter la rubrique « témoignages des salariées qui racontent leur carrière au sein de l'industrie (partie III) »*

2. Favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Aujourd'hui, les employeurs prennent en compte la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. L'équilibre se fait en fonction de la situation des salariées qui peuvent avoir des besoins ou contraintes différentes en fonction des moments de la vie.



Chez Plastic BILLAT, « Le constat que ce chef d'entreprise fait aujourd'hui est que « globalement les personnes qui postulent chez Plastic Billat viennent surtout des métiers de la restauration. La raison sont les conditions de travail et la recherche de we libre, sachant que les horaires dans cette société sont :

- 5h- 12h soit 7h sur 5 jours
- 12h à 20h45 soit 8h45 par jour, du lundi au jeudi soir
- 20h30 – 5h15, soit 4 nuits par semaine (sachant que les nuits sont majorées)

Pour stimuler et motiver son personnel, Mickaël Rosant créé des évènements avec ses équipes, en février 2022 il a organisé une partie de bowling, l'été c'est souvent un barbecue géant, en janvier la galette des rois, cela permet de créer du lien et les salariés apprécient plutôt. »

Cette qualité de vie au travail fait également partie de votre marque employeur pour attirer de nouveaux talents féminins.

Conseils



→ **vous avez une carte à jouer au moment du recrutement :** démontrez comment vous pouvez répondre aux attentes du candidat tout en conservant le bon fonctionnement de l'entreprise



→ **organiser des rencontres avec la médecine du travail, assistant social, psychologue du travail** pour travailler sur la qualité de vie au travail auprès des salariés



→ **s'adapter aux besoins des salariés**

Bonnes pratiques



Chez Metarom, « la Direction rappelle son attachement au principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel. Les objectifs quantifiables de performance du/ la salarié(e) devront être compatibles avec son temps de travail. En outre, il est rappelé que le temps partiel n'est pas un obstacle à la mobilité interne et à l'évolution professionnelle.

« Chez Metarom, la Direction entend permettre la mise en œuvre de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, dans des proportions compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise, par l'acceptation autant que possible des demandes de passage à temps partiel. »

En cas d'impossibilité de passage à temps partiel, il pourrait être proposé un autre poste équivalent permettant cette organisation de travail.

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité important tant pour les salariés que pour l'entreprise. Chez Metarom France, les collaborateurs sont conscients que les horaires de travail permettent de respecter cet équilibre. Aussi, quelles que soient les évolutions futures, la Direction rechercherait à préserver cet équilibre global.

Il est notamment convenu de :

- **Ne pas débiter les réunions avant 9h ou après 18h, sauf cas d'urgence ou situations exceptionnelles.**
- **Respecter les horaires et les jours de travail des salariés à temps partiel, dont la présence est obligatoire, pour l'organisation des réunions.**

Une tolérance de deux heures maximum est accordée aux parents le jour de la rentrée scolaire afin de leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école.

Cette disposition s'applique aux salariés ayant des enfants à charge jusqu'à leur entrée en 6ème incluse. Elle doit faire l'objet d'une information au préalable auprès de leur responsable et du service RH, puis d'une concertation pour la récupération nécessaire de ces heures.

Un accord télétravail est aussi présent chez Metarom France qui autorise une enveloppe de trente jours de télétravail par année civile et par collaborateur en temps complet, sous réserve d'être listé comme un poste télétravaillable.

Le télétravail est fondé sur le principe du volontariat. Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, son responsable hiérarchique examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

S'agissant des femmes enceintes, nous avons augmenté notre enveloppe de télétravail à hauteur de vingt jours supplémentaires sur l'année de l'accouchement. »

Chez Ynsect, « Ce système n'est pas simple car il ne peut toucher toutes les postes. En effet, le télétravail par exemple ne touche pas les salariés qui travaillent en production, en maintenance ou en laboratoire car leur outil de travail se situe en entreprise.

De plus le télétravail doit être cadré. 100% télétravail est impossible car on casse les relations entre collègues, manager, on perd la vie en entreprise, on est éloigné de ce qui se passe vraiment sur site.

Nous venons depuis quelques semaines de proposer le télétravail aux alternants et stagiaires ayant un contrat ou une convention de plus de 3 mois et ayant une ancienneté de plus d'un mois. Nous préconisons le télétravail le jour où le tuteur est lui-même en télétravail.

Pour conclure, le télétravail joue sur la confiance que le manager a sur son collaborateur. De plus celui-ci doit être assez autonome pour réaliser du télétravail.

Concernant la présence des salariés sur site, nous avons des salariés qui préfèrent commencer et partir tôt, et à contrario des salariés qui vont arriver plus tard et partir plus tard.

S'additionne à cela des échanges entre des salariés en journée qui travaillent du lundi au vendredi et des salariés qui vont être postés, de nuit, de week end.

Il faut donc qu'ils trouvent ensemble leur façon d'échanger pour se respecter.

- **Signature D'une charte télétravail 90jours/an**
- **Charte de droit à la déconnexion**
- **Entretien de retour d'absence après congé maternité, congé parental, longue absence**
- **Aménagement du temps de travail**
- **Politique de parentalité**
- **Guide de la parentalité****

****Objectifs :**

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise. Faire progresser l'égalité femmes/hommes.
- Créer un environnement favorable aux salariés parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité
- Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents
- Réduire l'absentéisme, la fatigue et le stress au travail
- Attirer les talents et augmenter l'engagement

**** Cela consiste à :**

- Proposer des applis grossesse
- Proposer des sites de baby sitting
- Création d'un groupe teams de nouvelles mamans en reprise d'activité professionnelle pour échanges de bonnes pratiques et éviter l'isolement
- Proposition de marraine pour créer une relation de confiance et échange de bonnes pratiques
- Sensibilisation des managers pour accompagner aux mieux ces évènements
- Entretien sur les informations administratives et pratiques à entreprendre lors d'un heureux événement »



PLASTIC BILLAT

Chez Plastic BILLAT,

« En période de surcharge, **lorsqu'il faut travailler le week end, c'est sur la base du volontariat** que les salariés s'inscrivent sur un tableau qui se trouve dans l'atelier.

Chez Plastic Billat, **tout est basé sur la confiance, l'autonomie, l'indépendance, de ce fait tout le monde est responsable, c'est la base du système.**

Les mesures mises en place pour permettre aux salariés de concilier vie personnelle et professionnelle sont prises au cas par cas, ce peut être pour cause d'instance de divorce, problème de garde d'enfants ... Il lui sera alors possible de changer d'équipe pour que la personne ait le temps de s'organiser. **Ex récent: en juillet dernier, une intérimaire était embêtée car la kermesse de ses enfants était l'après-midi alors qu'elle travaillait, elle a pu néanmoins y aller.**

Le jour de la rentrée scolaire, les employées ont la permission d'arriver à 9h pour accompagner leurs enfants à l'école, y compris celles qui commencent à 5h du matin. C'est devenu un « avantage entreprise ».



Chez Douce hydro, « pour que les salariés puissent concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle, nous autorisons ponctuellement des aménagements d’horaires compatibles avec nos contraintes organisationnelles et de production »



Chez FAVI :

« → Une journée de congés FAVI est octroyée à l’ensemble du personnel après 1 an d’ancienneté dans l’entreprise (située en général sur la journée de solidarité)

→ Nous évitons les réunions après 17h00 afin de garder un équilibre vie pro/perso

→ Les demandes de temps partiels pour les mamans sont autorisées, avec modulation des horaires, avec validation de la Direction (Prise en compte de la parentalité) ».

Bons reflexes

😊Contactez l'ARACT

Pour améliorer les conditions de travail de votre entreprise, vous pouvez vous faire accompagner par l'ARACT

Contactcs :

Cindy Lemettre – c.lemettre@anact.fr – 06 83 23 83 39

Perrine Hanicotte-Zitouni – p.hanicotte@anact.fr - 06 95 24 21 95

III. Les retours d'expérience des salariées des entreprises contributrices du guide



Emeline RINGARD – Technicienne de production – Airbus

« J'ai fait mes études au Lycée Airbus Atlantic Henri Potez Méaulte. Lorsque j'ai obtenu mon diplôme de Bac Pro Technicien Aerostructure, j'ai été embauchée en production en tant qu'Ajusteur Monteur. Je m'y suis épanouie pendant plusieurs années et dernièrement j'ai évolué vers un poste de support de production. Je poursuis mon développement au sein d'Airbus Atlantic, riche de mon expérience en production. »

Perrine ABELLO – Ingénieure Qualité – Airbus

« J'ai commencé dans la société en 2012 en tant que chargée de projets environnement au service HSE puis j'ai évolué en 2017 vers le métier de qualité supply chain sur le programme A350. Par la suite, j'ai pu coordonner une petite équipe. Depuis 2022, je suis désormais responsable du service QCII (Quality Conformance & Incoming Inspection) de Méaulte. Je manage l'équipe qui traite toutes les non conformités fournisseurs et lance les sécurisations de nos stocks ainsi que ceux chez les fournisseurs. »

Christine LANDANSKI- IT Manager France – Goodyear

« Venez et testeZ ! Il ne faut pas rester sur des a priori, même si à la fin cela ne vous satisfait pas, cela fera toujours partie de votre expérience donc de toute façon il faut essayer. Et peut-être qu'essayer c'est l'adopter »

Noura Ennaji -Maintenance Training Engineer – Goodyear

« Si on est passionné par quelque chose il ne faut pas se dire qu'il y a des limites comme on dit "sky is the limit* ". Il faut vraiment foncer, il faut aimer le challenge et tout donner ! Il n'y a pas de raison de ne pas réussir » *le ciel est la limite.



Une technicienne de laboratoire a évolué responsable laboratoire puis responsable Pôle Performance en 4 ans chez Ynsect

« Je viens de la R&D en tant qu'entomologiste, j'ai une maîtrise en biologie. Avant d'arriver chez Ynsect, j'ai travaillé pour l'INRA et l'Institut Pasteur. J'ai commencé dans une industrie AB7 innovation à Toulouse, dans l'idée de développer des produits commercialisables. Pour des raisons personnelles, j'ai dû quitter Toulouse pour aller dans le Jura.

J'ai envoyé une candidature spontanée alors que je réfléchissais à me réorienter dans l'agriculture.

Ynsect m'a embauché il y a 4 ans et demi en tant que Technicienne laboratoire adjointe.

Pour moi, Ynsect était une start up et non une industrie. Ce que j'aimais était d'avoir plein de choses à faire avec le challenge de tout mettre en place.

Je n'ai pas trouvé ma place tout de suite dans l'équipe. Mon manager était trop axé sur la recherche et pas du tout sur l'industrie. Quand on demandait de faire un retour pour améliorer le process, on ne se comprenait pas. On n'avait pas la même manière de voir comment on pouvait se développer en industrie. Lui, avait une vision recherche et moi une vision plus pragmatique. J'ai donc discuté avec la RH et j'ai eu la chance de prendre le lead de l'équipe et de pouvoir ensuite embaucher 2 femmes !

Durant ce processus de recrutement j'ai rencontré des hommes et des femmes. Cependant, les candidats qui m'ont semblé les plus compétents pour tenir le poste étaient des femmes

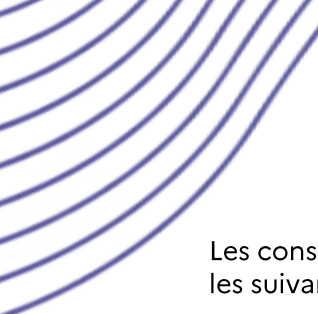
Chez Ynsect, j'ai débuté en tant que technicienne de laboratoire, puis j'ai évolué vers le poste de responsable laboratoire et ensuite responsable Pôle Performance en 4 ans. Je pense que mes compétences de base en entomologie et ma détermination à montrer que j'aimais le monde l'industrie, le challenge ainsi que le fait d'être très organisée m'ont permis une telle évolution.

Ensuite, j'ai de nouveau évolué et intégré le CODIR, ce qui m'a permis d'avoir une vision plus globale du site et des enjeux. Dernièrement, on m'a donné la responsabilité de l'amélioration continue et je gère aussi la supply chain entomologie et laboratoire. J'aime que les choses évoluent et progressent, je pense que la Direction apprécie cela.

Je pense avoir ma place en tant que femme dans l'industrie.

En effet, je ne me laisse pas faire et c'est par le travail que je fais ma place, en montrant que j'ai les compétences nécessaires. Lorsque certaines personnes se montrent désobligeantes à mon égard, je sais leur signifier sur le ton de l'humour.

Le travail que je fournis porte ses fruits, cela me donne envie d'aller plus loin, notamment grâce à l'évolution rapide que j'ai connue ainsi que le constant apprentissage.



Les conseils que je peux donner aux femmes qui ont peur d'intégrer le monde de l'industrie sont les suivants :

Le monde de l'industrie peut faire peur quand on n'est pas dedans, mais en vrai, c'est comme dans tous les autres secteurs, il y a un échange avec des personnes, il faut se donner.

Par contre, on a des résultats plus vite que dans le monde de la recherche.

Concernant la vie de famille, j'ai une petite fille de deux ans et demi. J'ai réussi à adapter ma vie professionnelle à mes besoins personnels, notamment grâce à mes deux jours de télétravail par semaine et également grâce au fait d'avoir établi un planning professionnel avec des horaires à ne pas dépasser, hors exception. Je cale toutes mes réunions dans ces créneaux, quitte à dépasser sur ma pause repas. Comme cela, une fois que le travail est fini, je peux consacrer mon temps à ma vie personnelle.

Mon manager et mes collègues sont tous en phase avec ce principe, chacun a ses contraintes et chacun les respecte. »

Cindy LEBLOND – Agent de maintenance – Favi-le Laiton Injecte

« Alternant entre mission intérim et chômage, on me reprochait de ne pas avoir de diplôme à 23 ans. On m'a proposé une découverte des métiers dans le cadre de ma recherche d'emploi durant laquelle j'ai répondu à une annonce passée dans le courrier picard.

L'entreprise FAVI cherchait des apprentis en productique mécanique usinage. Je ne connaissais pas du tout le métier, mais je ne demandais qu'à découvrir, car plus jeune je voulais apprendre dans la mécanique automobile mais à cette époque les filles étaient dirigées vers les métiers du secrétariat. On ne prenait pas de fille dans les secteurs dit masculin. Mais je me suis lancée !

Je suis donc rentrée dans l'entreprise FAVI en 2001 en apprentissage où j'ai obtenu mon BEP, BAC pro et BTS productique mécanique usinage. Suite aux formations obtenues, je suis devenue opératrice usinage.

Quand les robots ont fait leur apparition dans mon secteur (mini usine Renault), j'étais admirative de leur mise en place et par l'optimisation car les robots ne tournent pas du jour au lendemain. Afin de pouvoir les manipuler, j'ai fait une première formation « Kuka » pour devenir opératrice.

Suite à cette formation, j'ai fait part de ma frustration de ne pas pouvoir approfondir cette expérience. Ainsi, l'entreprise m'a proposé d'apprendre à programmer les machines en interne ; et d'opératrice d'usinage je suis passée agent de maintenance en 2019.

Depuis, j'exerce enfin le métier qui me plaît.



Une chercheuse entomologiste est devenue experte start up chez Ynsect

« Mon profil est le suivant : j'ai fait un parcours scolaire à l'École Nationale Supérieure au Vietnam pour enseigner la biologie. Ensuite, j'ai gagné des prix pour pouvoir étudier en France.

J'ai suivi un master et un doctorat en France où j'enseignais en parallèle. Après je suis partie au CNRS à Montpellier et j'ai enseigné à l'université de Montpellier.

Cette expérience était hyper sympa mais trop académique. J'ai travaillé dans différents pays, puis j'ai eu envie d'un changement, j'ai donc postulé dans 3 pays et j'ai été prise chez Ynsect. L'équipe des 4 co-fondateurs m'a attiré ainsi que le côté aventurier. Je suis tombée amoureuse de cette aventure humaine.

Au début j'étais en R&D, mais j'étais attirée par le terrain. On m'a ensuite proposé de travailler sur le site de Dole, c'est gratifiant de se dire que les gens se donnent tellement de mal pour développer ce projet en industrie. En effet, c'est un projet innovant.

Ma vie personnelle est moins compliquée que celle de certains collègues car je n'ai pas d'enfants ; j'aime mon boulot et je suis très soutenue par mon conjoint qui me comprend et qui est lui-même ingénieur.

Le fait d'apprendre tous les jours des choses avec passion mais aussi grâce aux gens qui viennent de parcours différents m'enrichit vraiment et me donne envie de rester dans l'industrie. On n'a pas le temps de s'ennuyer. Les succès de l'entreprise me motivent beaucoup, c'est hyper émouvant. C'est un grand projet que j'adore.

Concernant mon intégration en tant que femme dans l'entreprise, je ne ressens pas de différence de traitement entre femmes et hommes. Je ne me suis jamais sentie inférieure mais je n'exige pas de droits supplémentaires parce que je suis une femme.

Les conseils que je peux donner aux femmes qui ont peur d'intégrer le monde de l'industrie sont les suivants :

Être curieuse, ne pas être susceptible car on est toujours perfectible, il n'y a pas de mal à cela. Quand on est à fond avec les collègues, qu'on soit femme, ça n'empêche pas d'aider les hommes ni de s'entraider.

En industrie, il y a du monde alors que dans un laboratoire, on est seul.

Enfin, en industrie, il ne faut pas avoir peur de se « mouiller » ni de se salir ! »

Delphine - Responsable Achat Approvisionnement & Achat matière première depuis 13 ans chez Ugepa

1. Pouvez-vous me présenter votre parcours professionnel ?

« En sortie d'études, je me suis retrouvée face à la difficulté de trouver un emploi : J'ai enchaîné les missions intérimaires dans le domaine logistique, dans le domaine de l'exploitation. J'ai travaillé au sein d'une étude comptable.

En 1998, j'ai débuté à Auchan, à la direction régionale. Je m'occupais de différents fournisseurs.

J'ai travaillé ensuite au sein de l'entreprise Desrumeaux, une très petite entreprise spécialisée dans le domaine de la peinture industrielle comme assistante commerciale puis assistante SAV : Je gérais la logistique, les plannings, manageais une équipe de 10 salariés.

En 2006, j'ai travaillé au sein de l'entreprise Progiven qui a été rachetée en 2007, par le groupe américain ISP. Je m'occupais des stocks et du réapprovisionnement de matières premières en produits fongicides. J'y ai travaillé jusqu'à fin 2009.

En Janvier 2010, j'ai intégré UGEPA, comme Responsable Achats Matières Premières, en remplacement d'une personne partant à la retraite. »

2. Qualifiez-vous les métiers liés à l'industrie comme étant des métiers d'hommes ?

« Non, pas du tout. Il faut avouer que dans les ateliers, il y a encore une majorité d'hommes, même s'il y a de plus en plus de mixité. Les femmes restent souvent au niveau administratif et pas dans les ateliers. »

3. Quelles places pour les femmes dans l'industrie ?

« Les femmes sont beaucoup moins présentes que les hommes dans le secteur industriel. Néanmoins, ça tend quand même à changer parce qu'il y a certains à priori, certains carcans qui sont en train de tomber. Les femmes ont tout à fait leur place. Les employeurs devraient recruter en termes de compétences. Même au niveau des TMS, il y a des dispositifs existants pour permettre d'engager des femmes, par rapport au port de charges lourdes. »

4. Quels seraient les freins à l'intégration de femmes, dans l'industrie ?

« Il faut une plus grande ouverture d'esprit des responsables d'entreprises et penser l'intégration des femmes dans les ateliers. Il peut être difficile pour une femme d'entrer dans un service où tous ses collègues et responsables sont des hommes.

Par exemple, chez UGEPA, il y a des sessions de recrutement avec une volonté d'intégrer des femmes. C'est vrai que j'ai une liberté d'actions. Je suis autonome. J'ai un équilibre vie professionnelle/vie personnelle. J'habite à 15 kilomètres. J'ai un confort de vie, une sécurité.

L'industrie, c'est intéressant, c'est concret. Il y a de la communication entre services pour sortir le bon produit pour satisfaire le client. Il y a une bonne relation entre services. On touche à tout. C'est très intéressant. »

5. Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme intéressée par l'industrie ?

« Dans n'importe quel secteur, vous réussirez toujours grâce au professionnalisme et à l'authenticité. Vous n'avez pas à être ce que vous n'êtes pas, donc si vous restez authentique et que vous faites quelque chose qui vous passionne, tout ira bien ».

Lucie - Responsable qualité depuis Septembre 2022- Auparavant
assistante qualité en alternance de 2020 à 2022 chez UGEPA

1. Pouvez-vous me présenter votre parcours professionnel ?

En Licence Professionnelle, j'ai travaillé en alternance à la sucrerie Saint-Louis, de Roye, comme technicienne de laboratoire. En Master Pro, chez UGEPA comme assistante qualité.

À la fin de mon contrat d'alternance, j'ai été embauchée comme responsable qualité afin de remplacer ma responsable qui avait fait le choix de quitter l'entreprise.

2. Qualifiez-vous les métiers liés à l'industrie comme étant des métiers d'hommes ?

« Non, car sinon, je n'y serais pas (Rires).

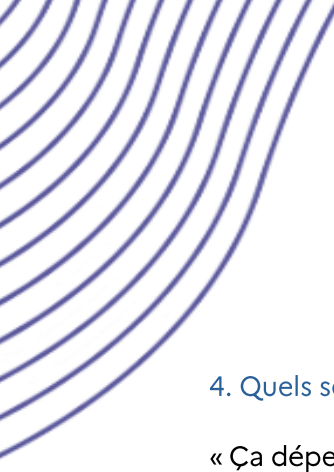
Il y a c'est vrai, une part de femmes très faible, en production, mais on peut toutes et tous faire le même métier. Je pense que les gens se font une image des métiers de l'industrie comme réservés aux hommes. Il y a des services qui vont peut-être plus convenir à des femmes qu'à des hommes mais pour moi, les métiers s'adressent à tout le monde.

Je pense qu'il est dommage de limiter une profession à un genre. Tout est une question de passion et d'intérêt. Nous passons beaucoup de temps au travail donc autant faire un métier passionnant, et, de nos jours, tout est possible tant qu'il y a de la motivation. »

3. Quelles places pour les femmes dans l'industrie ?

« Elles ont leur place dans l'industrie et il n'y a pas de discrimination à avoir entre le poste qu'elles occuperaient et celui, qu'occuperaient des hommes. Mais il faut être forte pour s'intégrer.

Moi, en tant qu'apprentie, je prenais sur moi et je ne m'imposais pas. Aujourd'hui, je suis responsable et j'essaie de plus m'imposer. »



4. Quels seraient les freins à l'intégration de femmes, dans l'industrie ?

« Ça dépend des postes de travail. Par exemple, en maintenance, nous n'avons pas de femmes et je ne suis pas sûre que les entreprises arrivent à recruter plus de femmes, car elles ne veulent pas aller sur ce type de poste. C'est aussi dû à la mentalité des personnes. »

5. Comment visualisez-vous votre progression de carrières ?

« J'aimerais pour l'instant rester à ce poste, car je suis cadre, très jeune mais c'est vrai que j'espère découvrir d'autres postes, dans l'industrie, au sein d'un laboratoire, par exemple.

Ce que j'aime bien dans mon poste, c'est que j'ai un relationnel avec l'ensemble du personnel de production et je veux vraiment le garder. »

6. Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme intéressée par l'industrie ?

« Foncez ! Les filles, venez ! Il y a de la place pour tout le monde ! »

Véronique – Coloriste à l'échantillonnage depuis 24
ans chez Ugepa

1. Pouvez-vous me présenter votre parcours professionnel ?

« Je travaillais déjà dans l'industrie de la couture à Moreuil et quand mon entreprise a fermé, je me suis retrouvée à travailler chez UGEPA. »

2. Qualifiez-vous les métiers liés à l'industrie comme étant un métier d'homme ?

« Ça dépend des postes comme ceux avec du port de charges lourdes mais bon, aujourd'hui, les postes sont aménagés pour les femmes. C'est vrai que c'est plus la même époque. »

3. Quelles places pour les femmes dans l'industrie ?

« Les femmes peuvent venir. Les postes sont adaptés dans l'industrie. »

4. Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme intéressée par l'industrie ?

« Une femme qui n'oserait pas venir, je dirais que c'est dommage. Elle rate une belle expérience humaine. Être une femme, c'est rien de compliqué dans une entreprise. Il faut juste être motivée et positive et on y arrive. »

Nathalie – Coloriste, depuis 28 ans chez Ugepa

1. Pouvez-vous me présenter votre parcours professionnel ?

« Je travaillais beaucoup dans le secrétariat et comme je faisais des petits contrats, je cherchais du pérenne, à la naissance de mon fils. L'agence d'intérim m'a appelé pour un essai d'un jour et ça fait 28 ans que je suis là. »

2. Qualifiez-vous les métiers liés à l'industrie comme étant un métier d'homme ?

« Les métiers d'hommes peuvent être exercés par des femmes. Je le vois en mécanique. Des femmes peuvent travailler dans un garage et des hommes peuvent faire le ménage. Ce n'est pas dégradant. Je pense qu'il y a de plus en plus de mixité.

Le problème, c'est la rémunération. On est moins bien payé que les hommes alors qu'on fait la même chose. »

3. Quelles places pour les femmes dans l'industrie ?

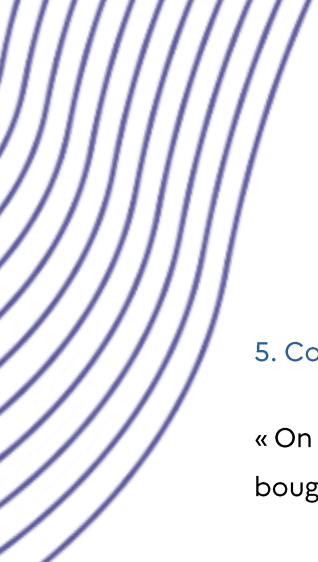
« J'ai commencé en production. Le responsable de l'époque m'a fait venir, car il voulait quelqu'un de plus minutieux et il a voulu essayer.

Avec les années, les hommes de la maintenance apprécient de plus en plus le fait que des femmes trouvent leur place. Les temps changent, et il suffit de faire ses preuves. Il ne faut pas se mettre de barrière. Ce n'est pas parce que l'on est une femme et que l'on veut une vie de famille à côté que l'on ne peut pas travailler dans l'industrie.

C'est vrai que c'est bruyant, qu'il y a de la poussière, mais bon, on se lave! Cela ne nous empêche pas de prendre soin de nous et de nous maquiller en dehors du travail (Rires) »

4. Quels seraient les freins à l'intégration de femmes, dans l'industrie ?

« Rentrer dans un milieu d'hommes, je dirais. »



5. Comment visualisez-vous votre progression de carrières ?

« On est passé d'aides coloristes à coloristes avec un coefficient qui normalement devrait bouger donc on devrait avoir une augmentation de salaires.

Il me reste 15 ans, à faire et j'espère encore progresser. Je repartirais bien dans une formation de secrétariat. »

6. Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme intéressée par l'industrie ?

« Une femme qui a envie, elle peut réussir aussi bien qu'un homme dans ce milieu-là. Il faut au moins tenter pour savoir de quoi, on parle. Moi, par expérience personnelle, ça s'est toujours bien passé. »

Christine- Agent de maîtrise-Chef d'équipe, depuis 22 ans chez Ugepa

1. Pouvez-vous me présenter votre parcours professionnel ?

« J'ai fait un peu de tout. J'ai travaillé comme garde champêtre, dans mon village. J'ai travaillé comme auxiliaire technicienne de service, dans un collège, à Montdidier, pendant 2 ans puis à TDK, à Moreuil, où on réceptionne des camions.

J'étais déjà venu à UGEPA, l'été pour des petits contrats puis j'ai été recrutée.

J'ai fait plusieurs postes ici : Quand je suis arrivée, j'étais aux frises puis à la formulation. Ensuite, je suis passée coloriste puis préparatrice de produits et là, je suis cheffe d'équipe, depuis Septembre 2022 mais bon, j'avais déjà fait pas mal de remplacements et j'ai fait la formation, en management. »

2. Qualifiez-vous les métiers liés à l'industrie comme étant des métiers d'hommes ?

« Non, car les femmes sont capables de faire pareil. C'est vrai qu'on porte beaucoup de charges lourdes donc en vieillissant, on fait attention mais bon, ce n'est pas un frein. »

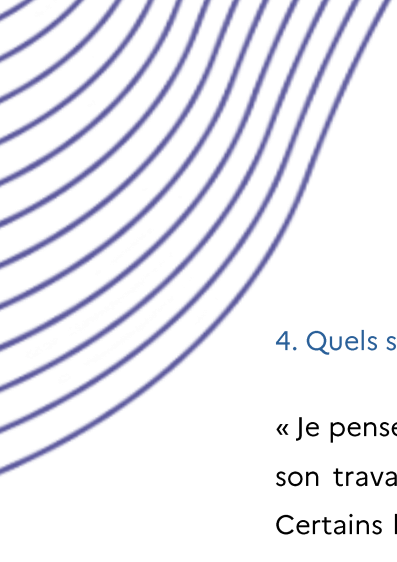
3. Quelles places pour les femmes dans l'industrie ?

« Je dirais qu'on peut être capable. La preuve, moi, je suis montée par progression.

Après, il faut aussi des femmes qui veulent travailler dans l'industrie et ça dépend aussi des mentalités. Mais bon, comme ils ont dû mal à trouver des hommes, ils prennent plus de femmes.

On a des femmes qui conduisent des machines. En tant que chef d'équipe, j'essaie d'apprendre le fonctionnement car moi, je n'ai jamais travaillé sur machines donc je cherche à comprendre.

L'idée de rejoindre l'industrie me plaisait, car c'est un milieu dans lequel on travaille en équipe, et même si c'est un environnement très masculin, on fait notre place et on arrive à se faire respecter. J'aime travailler dans l'industrie, car on n'est pas enfermé, c'est un domaine très vaste avec beaucoup de possibilités et perspectives de changements et d'évolutions. »



4. Quels seraient les freins à l'intégration de femmes, dans l'industrie ?

« Je pense qu'une femme doit travailler plus pour faire ses preuves et malgré la qualité de son travail, il est plus difficile pour elle de se faire accepter en tant que Responsable. Certains hommes, heureusement pas tous, ont du mal à suivre ses directives et accepter cette hiérarchie uniquement, car elle vient d'une femme. »

5. Comment visualisez-vous votre progression de carrières ?

« Je réfléchis à rester chez UGEPA. Ce serait pour aller sur un autre poste comme responsable de production. Faire d'autres formations. »

6. Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme intéressée par l'industrie ?

Une femme à toute sa place, ici. Mais ce n'est pas qu'une question de femmes, c'est aussi une question de personnes, de valeurs, de personnalités donc voilà, tout le monde a sa place. »

IV. Les aides financières

Les aides pour vous accompagner

•Wom'energy : le programme d'entrepreneuriat au féminin :

Le Réseau Entreprendre est un réseau d'accompagnement mixte composé d'hommes et de femmes engagés pour la création d'emploi sur le territoire.

Spécifiquement créé pour encourager l'entrepreneuriat au féminin, le programme Wom'energy a pour ambition de soutenir toutes les cheffes d'entreprise à tous les stades de développement et de croissance de leur projet, grâce à un accompagnement de paires à paires et un prêt d'honneur compris entre 15 000 et 50 000 €.

Lien : <https://www.reseau-entreprendre.org/fr/jagis-2/>

• La garantie ÉGALITÉ femmes :

La Garantie ÉGALITÉ Femmes s'adresse aux femmes entrepreneures qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise.

Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise.

Lien : <https://les-aides.fr/aide/gAD9/france-active/garantie-egalite-femmes.html>

• France Initiative Somme : Prêt d'honneur à la création d'entreprises :

Des solutions de garantie pour obtenir un prêt bancaire, en garantissant jusqu'à 65% du montant du prêt en cas de défaillance de l'entreprise, les garanties France Active sécurisent un établissement bancaire et permettent de limiter ou d'éviter une prise de caution personnelle. Les garanties France Active peuvent couvrir le prêt garanti jusqu'à hauteur d'un montant de 50 000 €, et jusqu'à 100 000 € pour certains projets de reprise ;

Des solutions de prêts (prêts participatifs, prêts personnels à taux 0) ou d'apports associatifs peuvent également être proposées pour financer investissements et besoin en fonds de roulement.

Un coup de pouce pour les créatrices : la garantie Egalité Femmes couvre jusqu'à 80% du montant du prêt bancaire.

Lien : <https://franceactive-picardie.org/accelerer-votre-reussite/vous-etes-pret-e-s-a-creer-votre-entreprise/>

• Hauts-de-France : le Plan d'actions régional en faveur de l'entrepreneuriat féminin (PAREF)

Le Plan d'actions régional en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (Paref) en Hauts-de-France a été entériné fin 2022.

Objectifs :

- Accompagner les femmes dans la phase de post-crédation ou dans la reprise d'entreprise,
- Faciliter leur accès aux financements et déployer des actions à destination de publics spécifiques en zones rurales et dans les quartiers prioritaires de la ville.

Lien : <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/hauts-de-france/Actualites/Entrepreneuriat-des-femmes-dans-les-Hauts-de-France>

Retrouvez d'autres aides sur : <https://les-aides.fr/>