

— C'est fait

Renforcer la mixité de l'industrie P.04



P.03

Suppression des écarts de rémunération : un objectif indiscutable... mais difficile à mesurer !

P.08

« Encourageons les femmes à entreprendre »

P.10

Paroles d'industrielles

L'innovation doit se nourrir de toutes les intelligences

La présence des femmes dans l'industrie est un enjeu pour toute la société. Pour les entreprises, elle est en particulier un enjeu de compétitivité. L'innovation doit se nourrir de toutes les intelligences, de toutes les compétences, et à tous les niveaux.



comme les hommes, de parcours professionnels riches et favorisant leur progression, au-delà de tous les « plafonds de verre ». De formidables expériences de femmes chefs d'entreprise, dont certaines sont relatées dans ce numéro, doivent participer de cette évolution.

On le sait, l'industrie n'est pas le secteur de l'économie qui, historiquement, a attiré le plus les talents féminins, ce qui explique un taux d'emploi d'environ 22 % (en légère progression ces dernières années). L'action de la branche en la matière est pourtant dense. Elle est jalonnée, depuis plusieurs dizaines d'années, d'accords nationaux, de partenariats, de grands événements, mais surtout de multiples actions au quotidien menées par les UIMM territoriales et les entreprises elles-mêmes, notamment auprès des enseignants, dans les collèges, les lycées, pour changer la représentation des entreprises industrielles et des métiers scientifiques. Car c'est évidemment dans l'attractivité au féminin que se trouve la clé d'une véritable mixité dans l'industrie.

Il nous revient maintenant d'amplifier ces efforts, en particulier en matière d'orientation professionnelle. Mais l'entrée dans l'entreprise n'est pas suffisante : il faut donner à voir que les femmes dans l'industrie bénéficient,

Pour réussir, c'est un changement culturel qui doit s'opérer, et infuser dans tous les recoins de la société. Et comme dans tout changement de cette ampleur, l'entreprise a un rôle majeur à jouer.

Or les transformations qui traversent aujourd'hui l'industrie sont une opportunité sans précédent pour développer la présence des femmes dans tous les métiers industriels, et à tous les niveaux. Car si, au cours des dernières décennies, la porte des industries s'est ouverte aux femmes principalement par les métiers dits « supports » ou peu qualifiés, les industries du futur et leur nouvelle offre technologique portent en elles les moyens de lever les derniers freins objectifs à l'accès des femmes à tous les emplois de l'entreprise.

Hubert Mongon

Délégué général de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir

[@HubertMongon](#)



Suppression des écarts de rémunération : un objectif indiscutable... mais difficile à mesurer

Le président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat ». De fait, plusieurs mesures ont été annoncées, en particulier pour supprimer les écarts de rémunération.

Ainsi, la ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes ont annoncé en mai dernier un plan pour « en finir » avec les écarts de salaires inexplicables entre les femmes et les hommes. Dans la métallurgie, les écarts bruts de rémunération sont compris entre 5 et 8 %* (contre environ 20 % pour le secteur privé dans son ensemble). À poste équivalent, ces écarts se situent entre 1 et 4 %*, nettement sous le taux de 9 % estimé pour l'ensemble des entreprises. 10 mesures ont été annoncées par le Gouvernement pour passer « d'une obligation de moyens à une obligation de résultat » concernant la suppression des écarts de rémunération. La principale vise à établir une méthodologie commune à toutes les entreprises de plus de 50 salariés permettant de révéler les écarts non justifiés. Dans ce cas, l'entreprise aurait 3 ans pour régulariser ces écarts à l'aide d'enveloppes de rémunération dédiées. À défaut de régularisation, serait appliquée la pénalité de 1 % de la masse salariale qui sanctionne déjà les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité.

Compte tenu des enjeux attachés à la mesure de ces écarts, cette méthodologie (en cours d'élaboration) devra être à la fois précise (pour éviter de combler des écarts qui se justifieraient par des raisons objectives et légitimes), et suffisamment simple pour s'adapter aux différentes tailles d'entreprise. La voie est donc étroite ! Plus globalement, l'ambition politique de l'égalité réelle, partagée par tous, se heurte souvent à la diversité des causes d'inégalité. Par exemple, l'écart de salaire brut global, actuellement constaté, est en grande partie lié au plus faible accès des femmes aux postes à responsabilité. Or, les freins en la matière sont en partie culturels (représentations culturelles voire religieuses, répartition des tâches, notamment familiales, entre les femmes et les hommes, etc.). Si l'entreprise a parfois une responsabilité dans la moindre progression professionnelle des femmes, et doit continuer à briser les « plafonds de verre », c'est une transformation de la société dans son ensemble qui pourra véritablement permettre l'égalité réelle. L'État demande donc aux entreprises d'être les figures de proue de cette transformation sociale. Elles en ont l'habitude. Des entreprises de toute taille mènent déjà des actions remarquables en la matière. C'est une responsabilité qu'elles étaient donc prêtes à assumer... sans nécessairement se voir imposer le risque d'une sanction supplémentaire dont les modalités de calcul restent encore à déterminer.

* Source : étude APEC 2017 pour la branche de la métallurgie sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

C'EST
FAIT

Parcours professionnels Renforcer la mixité de l'industrie

Guidée par la volonté de féminiser les métiers industriels et d'aider les entreprises à répondre à leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir déploie depuis plusieurs années une politique active pour encourager la mixité dans l'industrie.

Cet engagement a été formalisé dans deux accords de branche signés le 8 avril 2014 avec les partenaires sociaux visant la mise en œuvre d'actions favorisant la mixité professionnelle, l'évolution de carrière des femmes ainsi que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Des outils pratiques pour accompagner les entreprises

Parce que le sujet peut paraître complexe, notamment pour les PME, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir développe différents outils pour faciliter la prise en main des dispositifs d'égalité professionnelle. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord national du 8 avril 2014 sur l'égalité professionnelle, un « Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », a été développé et publié sur le site www.observatoire-metallurgie.fr. Il aide les entreprises à élaborer et à mettre en place leur plan d'action tout en leur proposant

500 événements consacrés à la diversité et à la mixité durant la Semaine de l'industrie 2018

des actions concrètes et mesurables pour progresser. Les entreprises luttent déjà contre les discriminations aux étapes clés de carrière : entretiens professionnels, accès à la formation, congés familiaux... Sur ce sujet, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir a élaboré un guide pour les aider à gérer les absences du salarié au titre des congés familiaux sous forme de vidéo. Ce guide a été développé pour les managers et les salariés avec toutes les étapes à suivre avant et après le congé familial.

Agir pour l'attractivité des métiers

Parce que l'industrie recrute, avec 250 000 recrutements prévus chaque année, attirer les femmes est un enjeu de compétitivité majeur, alors même qu'elles représentent près de la moitié des actifs et des demandeurs d'emploi en France. L'UIMM La Fabrique de l'Avenir mène à ce titre depuis plusieurs années un travail de fond sur l'image de l'industrie pour attirer les compétences. Des campagnes

Les campagnes nationales de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir donnent à voir une industrie qui forme et qui recrute, où les femmes ont toute leur place



de communication nationales pour promouvoir les métiers industriels et les formations sont déployées tout au long de l'année. Partout en France, les UIMM territoriales organisent, aux côtés des partenaires locaux et associatifs comme Elles Bougent et Pôle Emploi, de nombreux événements pour informer les collégiennes et les lycéennes ainsi que les femmes à la recherche d'un emploi ou souhaitant se reconverter. Les professionnelles ou apprenties qui ont fait le choix de l'industrie sont sollicitées dans ce cadre pour témoigner de leur parcours.

C'est acté



Sylvie Guinard, présidente de l'entreprise Thimonnier, a rejoint le bureau de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir. Sylvie Guinard est aussi membre du conseil de direction d'UIMM Lyon-France et vice-présidente de la FIM



Séverine Ferreira, ancienne apprentie en bac pro chaudronnerie au Pôle formation UIMM Auvergne

« Je me suis orientée vers la soudure après un début de carrière en coiffure où je ne m'épanouissais pas. L'industrie permet d'évoluer professionnellement si l'on s'en donne les moyens. Et comme le secteur évolue, il y a toujours des techniques, des méthodes à apprendre, c'est motivant ! »

Il y a toujours des techniques, des méthodes à apprendre, c'est motivant !



Xavier Esturgie, vice-président délégué-général de l'UIMM Aquitaine

« Depuis 2012, le Prix de la vocation féminine récompense les plus belles trajectoires et implications professionnelles des femmes de l'industrie. Pour l'édition 2018, nous avons mis l'accent sur des parcours réussis de jeunes femmes qui se sont engagées dans la filière par la voie de l'apprentissage. »

Où sont les femmes ?

La place des femmes dans l'industrie, en particulier dans la métallurgie, reste modérée. Malgré une participation accrue au marché du travail ces dernières décennies, les spécificités sectorielles persistent : surreprésentation dans certains secteurs des services (notamment dans l'administration) et sous-représentation dans l'industrie et la construction.

Une proportion de femmes dans l'industrie équivalente à la moyenne européenne

Entre les années 1970 et 2016, le taux d'activité des femmes en France a progressé de 43 % à plus de 51 %, alors que celui des hommes diminuait de 74 à 61 %. Cette recomposition de la main d'œuvre s'est traduite par un poids croissant des femmes dans l'emploi, de sorte qu'en 2016 elles représentaient la moitié des salariés (privé et public), soit six points de plus qu'en 1989. Ce rééquilibrage n'a toutefois pas été opéré de façon homogène

22,4%

**DE FEMMES PARMIL
LES SALARIÉS DE
LA MÉTALLURGIE EN
2016**

300 000
FEMMES SALARIÉES
DANS LA BRANCHE

dans l'ensemble des secteurs d'activité. Dans l'industrie, la part des femmes est stabilisée autour de 30 % depuis vingt ans. La France se situe dans la moyenne européenne, les pays de l'Est ayant un taux de féminisation particulièrement élevé (50 % en Bulgarie, plus de 40 % dans les pays baltes...) tandis que les économies industrialisées de l'Ouest et du Nord font globalement moins bien que l'Hexagone (22 % aux Pays-Bas, 24 % en Finlande et en Suède, 27 % en Allemagne...).

19%

**DE FEMMES PARMIL LES INGÉNIEURS
ET CADRES DE LA BRANCHE EN 2016**

Les femmes, peu présentes dans les métiers techniques

Dans la métallurgie française, le poids des effectifs féminins fluctue entre 22 et 23 % depuis près de vingt ans. En 2016, environ 300 000 femmes y travaillaient pour un peu plus d'1 million d'hommes. Ces huit dernières années, leur nombre a diminué de l'ordre de 15 %, comme pour l'ensemble des effectifs de la branche. Si la répartition des salariés par sexe a peu varié, il en va autrement au sein même des différents secteurs qui la compose.

Par exemple, la part des femmes recule dans la fabrication de produits électroniques et électriques : elle est passée de 37 % à moins de 33 % entre 1989 et 2016. Inversement, elle augmente dans les matériels de transport (actuellement à 19 %, soit + 2 points sur la période) et la mécanique (20 %, + 1,5 point), tandis qu'elle reste stable dans les produits métalliques (18 %).

Au niveau des catégories socio-professionnelles, une prépondérance de femmes est relevée parmi les employés de la métallurgie (61 %), situation encore plus marquée dans l'ensemble de l'économie (76 %). Dans la branche, les autres catégories affichent une proportion de femmes relativement faible : 19 % d'ingénieurs et cadres, 8,6 % de techniciens et agents de maîtrise (TAM) et 17,3 % d'ouvriers. Le déséquilibre, significatif pour les métiers techniques, se réduit toutefois pour les TAM et ingénieurs et cadres.

40%

**DES FEMMES SALARIÉES DANS LA MÉTALLURGIE OCCUPENT
UN POSTE D'EMPLOYÉ**



**La
Fabrique
de l'industrie**
laboratoire d'idées

VIENT DE PARAÎTRE

Les entreprises industrielles font face à des difficultés de recrutement qui obèrent leur compétitivité. Elles offrent pourtant des opportunités de carrière attractives aux jeunes, et notamment aux jeunes ouvriers. La Fabrique de l'industrie a donc mobilisé le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) pour éclairer ce paradoxe. Dans quelle mesure les jeunes ouvriers qui s'orientent vers les métiers industriels ont des débuts de carrière plus dynamiques que leurs homologues se dirigeant vers d'autres secteurs d'activité ? La synthèse apporte des réponses chiffrées à des questions fréquemment posées, sur l'insertion professionnelle des jeunes ouvriers, l'importance du diplôme ou encore les plus-values de l'apprentissage. *Ce que l'industrie offre aux jeunes ouvriers, Enseignements statistiques ; Les synthèses de La Fabrique Numéro 20* disponible sur www.la-fabrique.fr

PLACE DES ENTREPRENEURS



Anne Sophie Panseri

Directrice de Maviflex

104 salariés

Maviflex est l'un des leaders mondiaux de la conception de portes souples industrielles. Installée à Décines dans le Rhône, la PME de 104 collaborateurs mène une politique d'innovation active avec 15 brevets nationaux et mondiaux déposés en 3 ans. La Région Auvergne-Rhône-Alpes lui a remis le trophée « Coup de cœur entreprise digital et innovation » lors du dernier Digital Summit de Lyon 2018 pour ses projets autour de la porte connectée.

“ Encourageons les femmes à entreprendre ! ”

Anne-Sophie Panseri dirige la PME Maviflex et est aussi Présidente du réseau national Femmes Chefs d'Entreprise. En tant qu'industrielle engagée, elle accompagne les femmes dans leurs projets d'entrepreneuriat et révolutionne l'organisation du temps de travail dans son entreprise.

« Un saut dans l'inconnu » : c'est ainsi qu'Anne-Sophie Panseri décrit ses premiers pas comme dirigeante. Après 6 ans passés entre le marketing, le service après-vente et la production chez Maviflex, elle rachète l'activité « portes » de l'entreprise avec son frère aux actionnaires du groupe familial. Après des années difficiles et des investissements stratégiques, Maviflex totalise 22 millions de chiffre d'affaires et 17 % de croissance annuelle.

« Ensemble nous sommes invincibles »

C'est en 2006 que sa route croise celle du réseau Femmes Chefs d'Entreprises : « Je me sentais isolée et l'entreprise était en proie à des difficultés. J'y ai trouvé beaucoup de partage et de bienveillance ». Elle prend la tête du réseau (qui compte 8 % d'industrielles) 10 ans plus tard, animée par l'envie d'aider les femmes de tous secteurs à créer leur entreprise et à les faire grandir par la coconstruction et le partage d'expériences et de compétences. « Ne pas rester seule est important, il faut croire à son projet et se faire challenger pour avancer ».

Zéro écart de rémunération homme/femme

En tant que dirigeante, porter un regard sur les questions d'égalité hommes/femmes lui paraît indispensable : « Nous veillons à ce qu'il n'y ait aucun écart de salaire entre les hommes et les femmes à poste équivalent. Il est évident que les directions doivent s'impliquer sur ces sujets ». Pour favoriser la mixité des métiers, la formation est un enjeu prioritaire : « il faut accompagner la formation des entrants pour qu'on puisse avoir des hommes et des femmes à tous les postes ».



SA MINI BIO

1989 : Anne-Sophie Panseri rejoint le groupe familial Maviflex

1999 : Elle rachète l'activité « portes » de la société suite à la vente de l'entreprise

2009 : Elle prend la présidence de la fédération lyonnaise du réseau Femmes Chefs d'Entreprise

2016 : Elle devient présidente du réseau national Femmes Chefs d'Entreprise

SON MAÎTRE MOT



L'action

« Beaucoup d'actions sont menées, ce qui est une bonne chose mais on constate que l'entrepreneuriat féminin stagne. Développons une culture du résultat en instaurant des indicateurs simples à mettre en place pour évaluer chaque investissement réalisé. Quantifier les actions permettra d'agir plus rapidement. Plus il y aura d'entrepreneur(e), plus ce sera bénéfique pour notre PIB, notre consommation et globalement notre pays. »

Faire bouger les lignes

« Nous travaillons également sur l'organisation du temps de travail ». Les bureaux et la production ferment à 18h30, pour inciter chacun à vaquer à ses occupations personnelles et se ressourcer. « Plus on se régénère, plus on est productif et créatif en entreprise. La progression qu'on peut avoir en entreprise n'est pas chez nous proportionnelle au temps qu'on y passe ! ». Les collaborateurs disposent d'une souplesse de 2h00 à rattraper pour traiter une urgence familiale sans être pénalisés. Il est aussi possible de rééquilibrer son temps de travail pendant une année scolaire pour accompagner un enfant à une activité. Un aménagement demandé par 80 % d'hommes : « C'est par le regard de cette nouvelle génération d'hommes, qui ont envie de s'impliquer dans leur vie familiale, que l'on va aussi faire bouger les lignes de nos organisations de travail ! » ●

Vous souhaitez suivre l'actualité d'Anne-Sophie Panseri ?
Rendez-vous sur Twitter @PanseriS

PAROLES D'INDUSTRIELLES

Elles sont nombreuses à mettre leurs talents au service des entreprises industrielles, à s'y épanouir au quotidien et à accéder à des postes à responsabilité. L'industrie, un secteur de femmes ? Trois professionnelles partagent leur regard et leurs convictions pour accélérer la féminisation de l'industrie.



Nathalie Vaxelaire, Présidente Société Trane SAS à Golbey

Nathalie Vaxelaire rejoint l'entreprise vosgienne Trane en 1994, séduite par son développement à l'international. Aujourd'hui, elle est Présidente du site et responsable de l'activité finance du groupe Ingersoll Rand en France. « J'ai bénéficié d'opportunités qui m'ont fait grandir. Le respect est une valeur partagée, ça m'a aidé à gravir les échelons ». Elle se considère avant tout comme un chef d'entreprise « comme un autre » : « les objectifs et les contraintes sont les mêmes que vous soyez un homme ou une femme ».

Asseoir sa légitimité lui paraît cependant plus complexe : « Les femmes sont plus exigeantes envers elles-mêmes. Il faut savoir faire sa place et se rendre crédible à travers des prises de position affirmées ». Sensible à la question de la féminisation du secteur, la formation constitue pour elle un levier important, tout comme la visibilité des métiers industriels auprès des parents. « Chez Trane, nous déployons de nombreuses initiatives comme des visites d'entreprises pour les jeunes étudiantes. Nous encourageons nos professionnelles à intervenir en centres de formation pour transmettre une image dynamique. Surtout, une fois qu'on a attiré les talents, il faut leur permettre de grandir ».

“
Une femme
chef d'entreprise est
un chef d'entreprise
comme un autre
”



Céline Bernard,
Responsable du site
Magneti Marelli à
Chatellerault

“
J'ai été recrutée pour
mes compétences
”

Céline Bernard a exercé plusieurs fonctions dans les métiers de la qualité. Elle passe 7 ans chez Alcatel Submarine Networks à Calais avant de rejoindre Magneti Marelli à Chatellerault. « Je n'ai jamais ressenti qu'être une femme était un frein ou même un atout. J'ai été recrutée pour mes compétences ». C'est par goût pour les mathématiques qu'elle se dirige vers les métiers techniques, après un DUT en génie électrique où les filles étaient largement sous-représentées. « Sur 160 étudiants, nous étions 3 ou 4 filles. Le manque de femmes dans le milieu scolaire se retrouve ensuite mécaniquement dans le monde de l'entreprise ». Chez Magneti Marelli, on compte près de 45 % de femmes pour 55 % d'hommes au sein de la production. « C'est moins vrai en informatique et en maintenance, des postes sur lesquels nous avons du mal à recruter des candidats, hommes ou femmes ». Un problème d'attractivité des métiers techniques d'abord, pour lequel l'entreprise est accompagnée par l'UIMM Vienne. Pour créer des vocations dès le plus jeune âge, il est utile de donner à voir l'industrie telle qu'elle est vraiment : « le stage en entreprise de 3^e est en ce sens intéressant pour parler de nos métiers et des atouts de l'apprentissage aux collégiens ».

Nathalie Himmer,
Responsable Qualité
Établissements
OGER et Présidente
de la commission
Industri'ELLES de
l'UIMM Mayenne



“
Susciter le réflexe industrie
”

La commission Industri'ELLES de l'UIMM Mayenne a pour mission de promouvoir l'industrie auprès des publics féminins. Nathalie Himmer, responsable qualité au sein des Etablissements OGER à Laval a pris la tête de la commission il y a un an pour poursuivre la dynamique engagée : « Nous menons des actions pour créer un réflexe industrie chez les étudiantes au moment de leur orientation ». Une convention a été signée avec le lycée technique Réaumur à Laval pour accompagner des élèves de première et terminale. Elles bénéficient d'un accompagnement personnalisé assuré par des professionnelles de l'industrie locale et étudiantes ingénieur. Ce système de marrainage permet de sensibiliser les filleules volontaires aux opportunités de carrière à saisir dans l'industrie. « Nous réfléchissons à présent à la façon d'aborder un public de 3^e et de seconde, au moment où murit leur projet professionnel ». Car attirer les talents féminins, c'est aussi contribuer à la performance des entreprises : « L'industrie a besoin de toutes les compétences. La diversité permet aussi d'aller plus loin ».

LIRE . ÉCOUTER . VOIR

DES « PETITS-DÉJEUNERS » POUR SE RENCONTRER

En Finlande, le réseau Women in Tech réunit la branche, les entreprises industrielles et leurs partenaires pour encourager les femmes à rejoindre l'industrie. Chaque mois, des « petits-déjeuners », devenus très populaires à Helsinki et dans d'autres grandes villes, offrent aux participant(e)s l'occasion d'échanger autour d'un sujet d'actualité et de bénéficier de conseils pour développer leur carrière. De nombreux « petits-déjeuners » auront lieu l'automne prochain.

womenintech.fi

UN SITE PRATIQUE POUR S'INFORMER

En Allemagne, la brochure « Girlspower in the MET industries » et le site web qui l'accompagne dressent le panorama des opportunités d'emploi à saisir dans le secteur et présentent des fiches métiers. On y retrouve des conseils pour réussir sa recherche d'emploi, pour trouver un stage au sein d'une entreprise industrielle et pour concilier vie professionnelle et vie privée. Le site permet aussi de mettre en relation les entreprises qui recrutent avec des jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage.

www.ausbildung-me.de/metall-und-elektro-industrie/girlspower

DES PORTRAITS POUR INSPIRER

Au Royaume-Uni, la branche a publié de nombreux portraits de femmes qui ont choisi l'industrie. Apprentie en maintenance, ingénieure, responsable qualité... ces professionnelles averties ou en devenir y partagent leur expérience et les défis qu'elles ont eus à relever durant leur parcours.

www.eef.org.uk/campaigning/campaigns-and-issues/current-campaigns/women-in-manufacturing

UNE « BOÎTE À QUESTION » POUR TÉMOIGNER

Sur sa chaîne Youtube, l'entreprise auvergnate Tarrerias Bonjean Groupe, Haute Coutellerie Française donne la parole à ses collaboratrices qui se prêtent au jeu d'un questions-réponses express. Une stratégie de communication innovante qui donne à voir la grande diversité de parcours possibles pour les femmes qui rejoignent l'industrie.



TB Groupe, Haute Coutellerie Française

Vous avez des questions, des idées de sujets ?

Rendez-vous sur www.uimm.fr

Suivez-nous aussi sur [YouTube](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#)

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR