



> La diversité est une force pour l'industrie et l'innovation.

Inclusion: un appel à innover et à agir

Menée à l'initiative de l'UIMM Lorraine, les résultats de l'enquête de l'agence France Travail de Sarreguemines confirment la nécessité d'actions fortes pour renforcer la place des femmes dans l'industrie. Malgré des possibilités d'évolution de carrière reconnues et un environnement de travail innovant, les contraintes horaires et la perception d'un milieu trop masculin constituent encore de sérieux freins.

207
femmes deman-
deuses d'emploi
ont été interrogées
par l'agence France
Travail de
Sarreguemines pour
connaître leur opinion
de l'industrie.

Toutefois, ces chiffres ne doivent pas nous décourager : ils constituent au contraire un appel à innover et à agir. L'industrie ne peut se priver de la moitié des talents disponibles si elle veut rester performante et compétitive. Dans ce numéro d'Industriels Engagés, nous mettons en lumière plusieurs initiatives concrètes portées par des entreprises de notre réseau : actions de sensibilisation, programmes de mentorat, aménagements d'horaires, démarches en faveur de la mixité... Autant de pistes de solutions pour répondre aux attentes de ces femmes demandeuses d'emploi qui expriment, pour beaucoup, une réelle curiosité pour notre secteur.

En faisant évoluer nos modes d'organisation et nos pratiques managériales, nous pouvons transformer ce constat en opportunité. Offrir un environnement plus accueillant et plus inclusif,

*Bâtir une industrie forte,
fondation d'un territoire durablement prospère et attractif*

*Le magazine des entrepreneurs
de l'UIMM Lorraine*



c'est non seulement élargir son vivier de compétences, mais aussi préparer l'avenir d'une industrie moderne et responsable. Continuons d'avancer ensemble et de valoriser les talents féminins qui apporteront un nouveau souffle à nos entreprises.

Femme et industrie : défis et opportunités

L'agence France Travail de Sarreguemines a mené une enquête auprès de 207 femmes demandeuses d'emploi, mettant en évidence les défis et les opportunités qu'elles perçoivent dans le secteur industriel.

Les résultats montrent que, bien que 57% des répondantes aient déjà une expérience dans l'industrie, une proportion significative (47%) ne souhaite pas y retourner. Les principaux freins identifiés incluent les horaires de travail contraignants (33%), le manque d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle (17%), et la perception d'un environnement de travail masculin (13%).

En revanche, les principaux atouts de l'industrie résident dans les possibilités d'évolution de carrière (59%), suivis par les salaires et avantages (16%) ainsi qu'un environnement de travail stimulant et innovant (10%). Cependant, seules 24% des répondantes estiment que l'industrie propose suffisamment d'opportunités aux femmes, tandis que 48% ne se prononcent pas et 28% considèrent que ce n'est pas le cas.



En France, les femmes représentent 30% des salariés de l'industrie.

L'enquête révèle également un manque d'information et d'intérêt pour les dispositifs de soutien à l'emploi des femmes dans l'industrie: 51% des répondantes en ignorent l'existence, bien que 40% se disent prêtes à y recourir si de tels dispositifs étaient proposés. Pour inciter davantage de femmes à rejoindre l'industrie, elles suggèrent la mise en place de programmes d'accompagnement (20%), de réseaux professionnels dédiés (27%) et de politiques renforcées en matière de diversité et d'inclusion (46%).

Enfin, les principaux leviers pour inciter les femmes à envisager une carrière dans l'industrie sont la flexibilité du travail, le soutien des employeurs et l'accès à la formation continue. Près de la moitié des répondantes (46%) se disent intéressées par l'idée de recevoir davantage d'informations et d'être contactées pour des opportunités dans l'industrie, tandis que 55% ne le souhaitent pas.

Ces résultats mettent en évidence la nécessité d'initiatives concrètes pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'industrie et répondre à leurs attentes spécifiques. L'agence France Travail prévoit d'étendre cette enquête à trois autres antennes et de mettre en place des actions de sensibilisation en collaboration avec des partenaires locaux. ■

Chiffres clés*

Attractivité :

▶ **47%**
près d'une femme sur deux ayant travaillé dans l'industrie ne souhaite pas y retourner.

Freins :

▶ **33%**
horaires de travail.

▶ **17%**
équilibre vie pro / vie perso.

▶ **13%**
environnement de travail trop masculin.

▶ **24%**
près d'une femme sur quatre estime que l'industrie offre suffisamment d'opportunités pour elle.

Opportunités :

▶ **59%**
possibilité d'évolution de carrière.

▶ **16%**
salaire et avantages.

* Enquête menée par l'agence France Travail de Sarreguemines auprès de 207 femmes demandeuses d'emploi.

Fives Nordon : une approche engagée pour une industrie plus mixte

La mixité dans l'industrie est un enjeu crucial pour répondre aux tensions de recrutement et favoriser l'innovation. Fives Nordon s'engage activement à travers des actions concrètes visant à diversifier les profils et à promouvoir l'inclusion. Entre partenariats associatifs, initiatives internes et communication engagée, l'entreprise multiplie les efforts pour attirer et intégrer davantage de talents féminins et issus de parcours variés.



Fives Nordon accompagne ses clients depuis plus de 120 ans dans la réalisation de leurs projets de tuyauterie et chaudronnerie industrielles à forte valeur ajoutée dans les secteurs de l'industrie et du nucléaire. Avec près de 900 collaborateurs répartis sur une dizaine de sites en France, Fives Nordon est présent sur l'ensemble des projets de tuyauterie depuis la phase d'avant-projet, à la maintenance, en passant par la conception, l'approvisionnement et la construction.

La mixité est un enjeu majeur dans l'industrie et ne se limite pas à la féminisation des métiers. Elle englobe une diversité plus large, incluant les profils seniors, les personnes en situation de handicap, les talents issus de parcours atypiques et les professionnels venus de l'étranger. Chez Fives Nordon, l'objectif est d'ouvrir les recrutements à tous ces profils afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre et d'enrichir l'entreprise par des compétences et points de vue variés.

Avec un effectif composé à 88 % d'hommes, l'entreprise reconnaît l'importance de féminiser ses métiers. Non seulement pour des raisons d'égalité, mais aussi parce que la diversité des points de vue est un atout dans l'innovation et la performance industrielle. Cette ouverture inclut également les profils internationaux, notamment les ingénieurs calcul d'origine étrangère ayant effectué une partie de leur formation en dehors de la France, qui apportent une expertise et une vision complémentaires enrichissant les approches traditionnelles.

Depuis plusieurs années, Fives Nordon s'engage activement pour la mixité à travers

des partenariats et des actions concrètes. L'entreprise collabore notamment avec l'association "Elles bougent", qui vise à encourager les jeunes filles à s'orienter vers les carrières scientifiques et techniques. En 2024, une salariée de Fives Nordon était marraine au sein de l'association, un chiffre qui est passé à quatre en 2025. Toujours en lien avec l'association Elles Bougent, une visite d'entreprise est organisée pour les lycéennes du Lycée Jeanne d'Arc de Nancy courant mars 2025.

Une autre initiative marquante de Fives Nordon est son partenariat avec "Nos Quartiers ont du Talent", qui offre aux jeunes issus de quartiers prioritaires un accompagnement personnalisé grâce au parrainage de collaborateurs de l'entreprise. Par ailleurs, Fives Nordon mise sur la cooptation en valorisant l'implication de ses salariés : une prime est accordée à ceux qui recommandent des profils pertinents pour les métiers en tension, renforçant ainsi une dynamique de recrutement inclusive et participative.

L'engagement de Fives Nordon se traduit également à l'échelle régionale avec le dispositif PACE, qui permet de former une personne réfugiée sur le parc machine. Cette action souligne une

volonté d'inclusion plus large, englobant toutes les formes de diversité professionnelle.

Au-delà des initiatives internes, la communication autour de ces engagements joue un rôle essentiel. Fives Nordon veille à valoriser ses actions sur les réseaux sociaux, notamment LinkedIn, afin de renforcer son attractivité en tant qu'employeur responsable. Cette démarche répond aux attentes des jeunes diplômés, de plus en plus attentifs aux engagements sociétaux et environnementaux de leur futur employeur.

Pour l'avenir, Fives Nordon souhaite poursuivre ses efforts en matière de mixité, une meilleure diffusion des ressources et des bonnes pratiques pourrait selon elle aider les entreprises à aller encore plus loin dans cette dynamique essentielle pour l'industrie de demain. ■

« La mixité est un enjeu majeur dans l'industrie et ne se limite pas à la féminisation des métiers. Elle englobe une diversité plus large, incluant les profils seniors, les personnes en situation de handicap, les talents issus de parcours atypiques et les professionnels venus de l'étranger. »

Kramer : La mixité dans l'industrie : un levier d'avenir pour les entreprises lorraines

Longtemps perçue comme un bastion masculin, l'industrie évolue et s'ouvre progressivement à la mixité. L'entreprise Kramer en est un exemple concret : elle prouve que l'inclusion des femmes dans ce secteur est non seulement possible, mais surtout bénéfique pour tous.



L'industrie souffre encore de nombreux clichés, notamment celui d'être un secteur réservé aux hommes en raison de la nature physique de certains postes. Pourtant, la réalité est bien différente. Les entreprises déploient aujourd'hui des stratégies pour rendre les environnements de travail plus inclusifs et accessibles à tous. C'est le cas de Kramer, où la mixité est perçue comme une véritable opportunité.

Avec 78 % de femmes dans ses effectifs et une politique salariale équitable, Kramer montre que l'inclusion des femmes dans l'industrie n'est pas une question de capacité physique, mais bien de compétences. « *Les caractéristiques physiques ne sont pas importantes, ce sont les compétences qui comptent !* », affirme la direction de l'entreprise.

Pour attirer et retenir les talents, Kramer a mis en place des mesures facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. L'aménagement des horaires de travail en est un parfait exemple : l'entreprise a repoussé il y a déjà 30 ans, l'heure de démarrage de 7h à 8h-8h30, et la journée s'achève aux alentours de 16h. Cette flexibilité permet à chacun d'organiser plus sereinement sa journée et d'intégrer plus facilement les contraintes personnelles. De plus, un système de gestion RH innovant offre aux salariés une vue d'ensemble sur leur temps de travail, leur permettant d'adapter leur emploi du temps pour des rendez-vous personnels.

L'engagement de Kramer en faveur de la mixité a un effet direct sur son attractivité en

tant qu'employeur. L'entreprise, autrefois à dominante masculine, a su faire évoluer son image et attirer des profils variés. « *Nous avons pris les bonnes décisions pour nous adapter à tous les profils et accueillir les talents* », souligne la direction. Ce positionnement fort sur l'égalité professionnelle contribue à limiter les arrêts de travail et à améliorer la qualité de vie au travail, des éléments déterminants pour les candidats d'aujourd'hui.

Kramer ne compte pas s'arrêter en si bon chemin. L'entreprise souhaite poursuivre ses efforts en faveur de la mixité et promouvoir une industrie plus inclusive. « *Nous avons une opportunité formidable de convaincre le public que l'industrie est accessible à tous* », affirme la direction. En bousculant les codes, Kramer espère inspirer d'autres entreprises à suivre la même voie et à percevoir la mixité non pas comme une contrainte, mais comme un atout.

« Nous avons une opportunité formidable de convaincre le public que l'industrie est accessible à tous. »

L'industrie lorraine est à un tournant : en s'ouvrant à tous les talents, elle renforce sa capacité à innover et à

prosperer. La mixité n'est plus une option, mais une nécessité pour garantir la pérennité et la compétitivité du secteur.

Manuel Rodriguez, Président de l'entreprise, s'engage avec conviction à transformer l'image de l'industrie. Pour lui, il est essentiel de bousculer les codes et de saisir cette opportunité unique de démontrer que ce secteur est ouvert à tous, sans distinction de genre ou de parcours. Au-delà de la mixité, il porte également une attention particulière à d'autres enjeux sociétaux, notamment la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), afin de favoriser un modèle industriel plus inclusif et durable. ■

NEORALI : Promouvoir la mixité dans l'industrie pour un avenir plus inclusif

Dans le secteur industriel, la mixité demeure un enjeu majeur. Bien que certains métiers aient historiquement été perçus comme masculins ou féminins, les mentalités évoluent progressivement, portées par des entreprises conscientes de l'importance de la diversité au sein de leurs équipes. C'est le cas de NEORALI, une entreprise lorraine, qui, bien qu'elle soit majoritairement composée d'hommes dans les fonctions techniques et de femmes dans l'administratif, œuvre à briser les stéréotypes et à promouvoir un environnement de travail plus inclusif.



NEORALI, fondée en 2008, fait partie de CARFAR Groupe. Elle se

spécialise dans la conception d'équipements pour véhicules utilitaires et poids lourds conçus pour dépasser les standards de durabilité. Chaque pièce, minutieusement forgée, allie la robustesse du métal à une conception réfléchie, offrant des solutions fiables et adaptées à une utilisation intensive.

Dans l'industrie, la mixité n'est pas encore un réflexe. Nombre de métiers sont intuitivement attribués aux hommes ou aux femmes. « On remarque que les femmes sont davantage présentes sur des postes administratifs, tandis que les postes techniques restent majoritairement masculins », observe-t-on chez NEORALI. Bien que l'entreprise reconnaisse la prédominance masculine de ses équipes techniques, elle affirme que cela n'affecte pas son recrutement. « Nous recherchons avant tout des compétences. ». Pour lutter contre ces préjugés, l'entreprise accueille des jeunes en stage de découverte, une opportunité de sensibiliser et d'encourager davantage de femmes à s'orienter vers les métiers techniques.

Si NEORALI ne dispose pas encore d'un plan d'action spécifiquement dédié à la mixité, des mesures ont déjà été prises pour faciliter l'intégration des femmes. L'entreprise est notamment prête à créer des vestiaires féminins si du personnel féminin venait à intégrer l'atelier. Elle souhaite également lancer une

campagne de sensibilisation à destination de ses salariés, afin de mieux préparer les équipes à travailler dans un environnement plus mixte. Et parallèlement, mettre en place des ateliers pour aborder les discriminations au travail dans un contexte global.

Soucieuse des conditions de travail de ses collaborateurs et engagée dans une démarche d'inclusion, l'entreprise a adapté certains postes pour répondre à des besoins spécifiques. Par ailleurs, NEORALI accompagne ses salariés dans leur évolution professionnelle, en veillant à offrir des opportunités accessibles à tous, quelle que soit leur origine, illustrant ainsi son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion.

« Nous cherchons avant tout des compétences. »

Pour poursuivre ses efforts, NEORALI envisage de renforcer la sensibilisation en interne et de lutter contre les préjugés.

« Nous souhaitons aller à la rencontre des publics pour promouvoir la mixité et démontrer que l'industrie est accessible à toutes et à tous. »

En effet, la mixité est un enjeu de plus en plus partagé par les industriels, conscients que la diversité constitue une force pour attirer de nouveaux talents et moderniser leur image.

Si la mixité dans l'industrie reste un défi, des initiatives comme celles de NEORALI montrent qu'un changement est en marche. En s'attaquant aux stéréotypes et en favorisant un environnement plus inclusif, les industriels peuvent jouer un rôle clé dans l'évolution des mentalités. ■

Thyssenkrupp Presta France : une collaboratrice dans la campagne nationale #TuAsTaPlace

Élodie Krysa a été retenue par l'UIMM Nationale pour être l'un des visages de la campagne « Tu As Ta Place ». Cette initiative vise à démontrer que, quel que soit l'âge, le parcours ou les résultats scolaires, chacun a sa place dans l'industrie. L'objectif est de favoriser l'accueil et la réussite des talents féminins, de créer de nouvelles passerelles et d'encourager la mixité au sein des équipes



Dans le secteur industriel, où les femmes sont encore sous-représentées, Élodie incarne un exemple inspirant de parcours et de réussite. Cheffe de projet en stratégie industrielle chez Thyssenkrupp Presta France depuis un an, elle a su se frayer un chemin dans un domaine qu'elle ne connaissait pas initialement.

Son parcours atypique commence par une orientation vers un lycée général, sans idée précise sur son avenir professionnel. C'est lors de portes ouvertes qu'elle découvre la programmation, une révélation qui la pousse à poursuivre dans cette voie.

« Je quitterai l'industrie le jour où je serai en retraite »

Élodie Krysa, Responsable Maintenance automatisme et informatique industrielle chez thyssenkrupp Presta France

Passionnée par la création et l'aboutissement concret de ses projets, elle a gravi les échelons, passant par des postes de responsable maintenance et automatisme avant d'occuper son poste actuel.

Si elle a été surprise d'être la seule femme dans son environnement professionnel, cela ne l'a jamais freinée. Au contraire, elle y voit une chance d'avoir pu démontrer ses compétences et d'apporter une dynamique différente à son équipe. Pour elle, l'industrie ne

doit pas embaucher des femmes pour remplir des quotas, mais bien pour leurs parcours et leurs compétences.

Son engagement et sa passion pour son métier sont aujourd'hui une source de fierté. « Je quitterai l'industrie le jour où je serai en retraite », affirme-t-elle avec conviction.

Suite à cette démarche, d'autres actions sont prévues, notamment une vidéo avec le média « Brut. » qui sortira prochainement et mettra en lumière son expérience et son engagement. Cette reconnaissance lui a aussi valu une apparition dans un article du Figaro, une belle lumière de son parcours et de son engagement.

Une chose est sûre, Élodie a trouvé sa place dans l'industrie et compte bien y rester, évoluer et inspirer les générations futures.

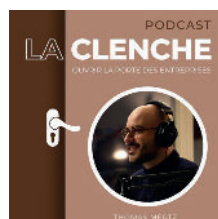


Valoriser les engagements concrets de nos industriels pour la mixité

Nos industriels adhérents agissent concrètement pour favoriser la mixité dans l'industrie. En 2024, dans le cadre de la campagne nationale de l'UIMM en faveur de la mixité, nous avons mis en lumière leurs engagements en valorisant leurs actions. Par leurs initiatives, ils déconstruisent les stéréotypes et ouvrent la voie à une industrie plus inclusive, prouvant que cette évolution est déjà une réalité sur le terrain. Ce sont nos industriels qui agissent, et ensemble, nous faisons bouger les lignes.

«La Clenche» : des podcasts pour inspirer et changer les mentalités

L'UIMM Lorraine s'est associée à Thomas Mertz, créateur du podcast «La Clenche», pour valoriser les parcours de femmes dans l'industrie. Avec 14 épisodes enregistrés dans les principaux bassins d'emploi lorrains, cette initiative met en lumière la diversité des opportunités professionnelles du secteur et inspire les jeunes filles à envisager une carrière industrielle. Avec plus de 1 200 interactions sur LinkedIn, cette initiative suscite un fort engouement et témoigne d'un véritable intérêt pour la mixité dans l'industrie.



Capsules vidéo : une immersion pour les collégiens

En partenariat avec le groupe EBRA, l'UIMM Lorraine a produit huit capsules vidéo, invitant des collégiens à découvrir le monde industriel. Ces vidéos, tournées dans sept entreprises en collaboration avec sept établissements scolaires du territoire, permettent d'explorer la richesse des métiers techniques et d'encourager les vocations dès le plus jeune âge.

Enquête : identifier les freins et leviers de la mixité



Pour mieux comprendre les obstacles freinant l'intégration des femmes dans l'industrie, l'UIMM Lorraine a mené une enquête avec France Travail auprès de 207 femmes. Les résultats, présentés dans l'édito de ce numéro d'Industriels Engagés, offrent des pistes concrètes pour adapter nos actions et lever les barrières identifiées.

Vers une industrie plus inclusive et performante

À travers ces initiatives, les industriels de Lorraine prouvent que la mixité est un levier de performance et d'innovation. En agissant concrètement, en témoignant de leurs engagements et en partageant leurs réussites, ils accélèrent la transformation du secteur.

En tant que voix collective de ces industriels engagés, l'UIMM Lorraine met en lumière les actions de terrain et leur donne une résonance plus large. L'enjeu est désormais d'intensifier cette dynamique, d'inspirer encore plus d'entreprises à s'engager et de faire de la mixité une évidence dans tous les métiers de l'industrie.

Ensemble, montrons que l'industrie de demain se construit avec toutes et tous.



BLOC NOTES

CAMPAGNE #TUASTAPLACE : MONTRONS QUE LES FEMMES ONT TOUTE LEUR PLACE DANS L'INDUSTRIE !

« L'industrie n'est pas un monde d'hommes. C'est un monde de celles et ceux qui osent. » L'industrie n'a pas de genre. C'est un terrain d'innovations à concevoir, de technologies à transformer et d'idées à concrétiser. Toi aussi, tu peux faire partie de ces femmes qui osent se lancer, non seulement pour bâtir leur propre avenir, mais aussi pour contribuer à un secteur plus inclusif, innovant et performant.

C'est le message porté par la campagne #TuAsTaPlace, qui vise à briser l'autocensure et à encourager les femmes à choisir l'industrie. L'objectif : leur donner confiance en leur potentiel et les inciter à apporter et développer leurs compétences dans notre secteur.

Cette campagne est incarnée par un collectif de femmes inspirantes, véritables rôles modèles, qui proposent un nouvel imaginaire et une représentation moderne des entreprises industrielles. Fort de son succès, un second shooting photo est organisé afin de mettre en lumière de nouveaux visages de l'industrie au féminin.

Et nous sommes fières que trois Lorraines représentent les femmes dans l'industrie ! Vous pourrez bientôt les retrouver sur de nouveaux visuels, témoins de notre pleine évolution.



> La campagne « Tu as ta place » initiée par l'UIMM, est incarnée par 9 ambassadrices valorisant la diversité des métiers et des parcours des professionnelles de l'industrie.

Réalisation : UIMM Lorraine
Crédits photos : UIMM Lorraine - Julien Lutt
Impression : UIMM

Contacts :

- > Antenne de Bar-le-Duc - Tél. : 03 29 79 73 00
secretariat55@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Nancy-Maxéville - Tél. : 03 83 98
92 00 secretariat54@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Metz - Tél. : 03 87 74 33 65
secretariat@uimm-lorraine.fr
- > Antenne de Thaon-les-vosges - Tél. : 03 29 39
43 20 secretariat88@uimm-lorraine.fr

Rendez-vous sur uimm-lorraine.com

ISSN 2678-0267

AGENDA

JEUDI 19 JUIN – 9H00

Rencontre d'information et d'échanges en droit social et RH à Metz

MARDI 24 JUIN -9H00

Rencontre d'information et d'échanges en droit social et RH à Maxéville et à Thaon-les-Vosges

MARDI 24 JUIN -14H30

Rencontre d'information et d'échanges en droit social et RH à Thaon-les-Vosges

LUNDI 16 JUIN – 14H00

Rencontre d'information et d'échanges en droit social et RH à Bar-le-Duc

MARDI 17 JUIN – 9H00

Rencontre d'information et d'échanges SST, environnement et RSE (en visio)

RETROUVEZ TOUTES NOS ÉVÉNEMENTS EN
FLASHANT CE QR CODE :



DERNIÈRE MINUTE RSE : DES RETOURS D'EXPÉRIENCE À VOIR ET À PARTAGER !

Découvrez des témoignages inspirants d'adhérents qui placent la RSE au cœur de leur stratégie. Ces vidéos mettent en lumière des actions concrètes, déployées grâce à la convention entre Bpifrance et l'UIMM Lorraine, et leurs impacts réels sur le terrain. La preuve que la RSE est un moteur de progrès pour nos entreprises



UIMM
Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR