



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

« Et si on cessait de penser que l'industrie rime encore avec dureté ? »

L'image de l'industrie reste trop souvent prisonnière de stéréotypes dépassés : bruit, pénibilité, verticalité rigide... Pourtant, cette vision appartient au passé. Dans nos entreprises, les conditions de travail ont connu des évolutions profondes, concrètes, mesurables et surtout stratégiques.



> **Nathalie Vaxelaire,**
Présidente de
l'UIMM Lorraine

Aujourd'hui, de nombreux dirigeants industriels font le pari d'un modèle plus agile, plus responsabilisant, plus connecté aux réalités sociales. Car la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) n'est plus une affaire de confort ou de communication : elle est devenue un levier de performance

durable. C'est un facteur différenciant pour recruter, fidéliser et embarquer les équipes autour d'un projet d'entreprise ambitieux.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 92% des salariés considèrent la QVCT comme prioritaire, mais près de la moitié estiment qu'elle s'est détériorée (sondage Odoxa pour l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail). Ce décalage n'est pas marginal : il pose une vraie question de pilotage managérial, d'écoute et de cohérence entre discours et réalité.

Et pourtant, des changements profonds sont à l'œuvre. Espaces de travail repensés,

dialogue social renforcé, actions concrètes autour de la santé, de la mobilité ou du collectif : l'industrie se transforme, au quotidien, avec pragmatisme et exigence.

Cette dynamique n'est pas réservée aux grandes structures. Elle est accessible aux PME, aux TPE, à toutes celles qui placent l'humain au cœur de leur stratégie, non par posture mais par conviction. Car améliorer les conditions de travail, c'est investir dans la résilience, la compétitivité et la fierté d'appartenance.

Réhabiliter l'image de l'industrie, c'est donc d'abord en révéler la réalité : innovante, durable, exigeante, humaine. Et c'est saluer celles et ceux, dirigeants, managers, équipes, qui construisent, au quotidien, cette nouvelle culture industrielle. Avec lucidité, engagement et vision.

SEGOR INDUSTRIES : une entreprise où travail rime avec confiance, nature et bien-être

Au sein d'une entreprise familiale de la métallurgie implantée en pleine nature, la qualité de vie au travail s'est imposée comme un levier naturel de fidélisation, d'engagement et de transmission.



Implantée en pleine nature, au bord d'une rivière, SEGOR INDUSTRIES, entreprise familiale de 30 salariés, spécialisée dans la fabrication d'organes de transmission (engrenages), perpétue un savoir-faire industriel depuis 144 ans. Reprise il y a 25 ans par deux frères, elle conjugue aujourd'hui tradition et innovation, en plaçant la qualité de vie au travail (QVT) au cœur de sa stratégie.

Dans un contexte d'isolement géographique, l'entreprise a su transformer cette contrainte en opportunité, en misant sur un environnement de travail agréable et une relation de confiance avec ses salariés. « *Le travail ne doit pas faire souffrir, il doit rester un moment agréable* », affirme le dirigeant, Thierry IUNG. Ici, la QVT n'est pas un label, mais un état d'esprit.

L'environnement extérieur, source d'initiatives durables

La démarche a débuté par l'aménagement d'un réfectoire convivial, rapidement suivi d'initiatives émanant directement des équipes : installation d'un boulodrome qui donne lieu à l'organisation de concours internes, création d'une salle de sport accessible en dehors des horaires de travail. Les pauses déjeuner sont fréquemment partagées en extérieur, autour de tables de pique-nique ou de barbecues estivaux. Une fois par mois, un repas collectif est proposé à l'initiative des salariés, tandis que plusieurs événements annuels réunissent les familles des collaborateurs, favorisant la cohésion au-delà du cadre professionnel.

Le cadre naturel de l'entreprise a également permis des initiatives originales et durables. Lorsqu'un apiculteur local a cherché un terrain pour installer ses ruches, SEGOR INDUSTRIES a tout de suite répondu présent. Aujourd'hui, 27 ruches peuplent le site, produisant un miel offert aussi bien aux salariés qu'aux clients. Autre anecdote révélatrice de l'état d'esprit de la maison : trois chats ont été adoptés pour limiter la présence de nuisibles. Ils font désormais partie intégrante de la vie de l'entreprise, ce sont les équipes qui en assurent les soins au quotidien.

Souplesse et confiance : une organisation du travail réinventée

L'organisation du travail repose sur une flexibilité assumée. Les horaires sont adaptables aux contraintes personnelles, et l'entreprise fonctionne selon un rythme de 4,5 jours par semaine,



« Dans notre secteur, les attentes ont évolué. On ne fidélise plus uniquement avec le salaire, mais avec du sens, de la considération, et un cadre de travail épanouissant. »

libérant les vendredis après-midi. Cette souplesse est rendue possible par un pacte implicite de responsabilité : en cas d'impératifs clients, les équipes peuvent être sollicitées le vendredi après-midi, voire exceptionnellement le samedi matin. Un équilibre basé sur la responsabilité individuelle et l'engagement collectif, même si quelques rappels ont parfois été nécessaires pour maintenir cet esprit de coopération.

La QVT comme levier d'attractivité et de sens

Les résultats obtenus témoignent de la solidité du modèle : absence de turn-over, absence de tensions sur le recrutement, et taux d'embauche

de 90 % parmi les apprentis. Pour compenser l'éloignement du site, SEGOR INDUSTRIES prend en charge un double logement destiné aux jeunes en formation.

Pour Thierry IUNG, investir dans la QVT est une évidence : « *C'est du bon sens. Dans notre secteur, les attentes ont évolué. On ne fidélise plus uniquement avec le salaire, mais avec du sens, de la considération, et un cadre de travail épanouissant.* » Les entreprises qui négligent la QVT peinent à attirer des talents, car celle-ci pèse désormais autant que le salaire dans les critères de choix des candidats. ■

KUCHLY : une organisation du travail pensée pour l'efficacité, l'attractivité et le bien-être

Entreprise familiale fondée il y a 65 ans et reprise en 2015 par Yann Zimmermann, KUCHLY est spécialisée dans l'emboutissage de pièces et la réalisation d'outillages pour pièces métalliques. Forte de son ancrage territorial



et de son expertise industrielle, l'entreprise fait de la qualité de vie au travail (QVT) un pilier de sa performance et de son attractivité.

Interrogé sur les dimensions de la QVT les plus significatives au sein de l'entreprise, Yann Zimmermann évoque immédiatement l'environnement de travail. Un environnement repensé pour concilier confort, efficacité énergétique et bien-être des collaborateurs.

Un cadre de travail optimisé, écoresponsable et confortable.

L'entreprise a engagé de nombreuses actions pour améliorer le quotidien des salariés : installation d'un chauffage biomasse, pilotage des équipements pour minimiser la consommation d'énergie, bureaux réglables, cuisine et vestiaires séparés. Pour favoriser une ambiance conviviale, des paniers de fruits sont livrés chaque début de semaine, une pergola a été aménagée, des activités sont proposées pendant les pauses et des événements internes de détente rythment l'année.

L'ensemble du site est pensé pour le confort : étude de la CARSAT pour corriger la luminosité

selon les postes, capteurs de régulation de la lumière, isolants pour maintenir une température stable toute l'année. Les mobilités durables sont également encouragées : véhicules électriques mis à disposition, bornes de recharge gratuites, et même la mise en place d'une ligne de bus reliant la gare à l'entreprise pour les salariés non motorisés.

Une organisation du travail flexible et concertée

Au sein de KUCHLY, l'organisation du temps de travail repose sur le dialogue et la confiance. Les horaires sont aménagés de manière flexible, avec un accord commun entre la direction et les salariés. Malgré la législation sur les 35 heures, la majorité des collaborateurs ont exprimé leur souhait de conserver un rythme hebdomadaire de 39 heures, convaincus des avantages liés à cette organisation. Cette souplesse permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, tout en renforçant l'implication des équipes.

L'entreprise a également revu certaines dispositions conventionnelles en concertation avec ses équipes : passage de 4 à 3 jours de congés imposés pour laisser davantage de liberté dans la planification personnelle, et intégration des salariés dans les décisions liées aux journées de solidarité afin de mieux répartir les temps de repos collectifs.

Par ailleurs, KUCHLY a participé à plusieurs formations et ateliers sur la santé au travail (escape game sur l'ergonomie, séminaire sur la sédentarité), renforçant la prévention et la sensibilisation aux bonnes pratiques.

Des retombées positives sur l'attractivité et la performance

Les effets sont tangibles : l'image d'entreprise responsable séduit les candidats, la marque employeur est renforcée, et le recrutement est facilité. La QVT est devenue un critère d'exigence réciproque : les profils recrutés doivent aussi être à la hauteur des attentes de l'entreprise.

Un exemple parlant de cette posture : l'écoute de la musique avec écouteurs dans l'atelier a été tolérée, mais a dû faire l'objet d'un recadrage face à des abus liés à la surconnexion. Une illustration de l'équilibre recherché entre liberté individuelle et règles collectives.

Pour Yann Zimmermann, la QVT n'est pas une option mais une nécessité : « *Le confort ne veut pas dire un manque de rentabilité. Tout est question d'équilibre. Si le dirigeant se sent bien dans son entreprise, il y a de fortes chances que le salarié s'y sente bien aussi.* »

Car aujourd'hui, ce n'est plus uniquement le niveau de compétences techniques qui fait la différence, mais le savoir-être : « *Autant les compétences peuvent s'acquérir, autant le savoir-être est plus difficile à transmettre. C'est une qualité précieuse à cultiver.* »

« Le confort ne veut pas dire un manque de rentabilité. Tout est question d'équilibre. »

GE VERNOVA : quand les salariés deviennent acteurs de leur bien-être

Fortement ancrée dans un modèle industriel américain, l'entreprise fait de la qualité de vie au travail (QVT) un levier de performance, mais aussi un vecteur d'attractivité pour les nouvelles générations.



GE VERNOVA

L'activité Power Conversion & Storage de GE Vernova combine des systèmes avancés de conversion et de stockage d'énergie pour répondre aux besoins d'électrification des services et des industries. Son site de Champigneulle est dédié à la conception et à la fabrication de moteurs et générateurs électriques qui contribuent à la décarbonation des processus industriels et à la gestion de l'énergie.

La QVT, un axe culturel porté par tous

Chez GE Vernova, la QVT n'est pas un simple dispositif RH : elle fait partie intégrante de la culture d'entreprise. Ateliers de nutrition, sensibilisation au sommeil, pratiques sportives : les salariés sont invités à être acteurs de leur bien-être, en lien direct avec leur quotidien professionnel. Le groupe a historiquement mis en place un comité bien-être et santé au travail dans sa stratégie.

La crise sanitaire a par ailleurs renforcé ce besoin de lien et de cohésion : la relance d'actions collectives a permis de recréer une dynamique d'équipe et de contribuer à une ambiance de travail positive.

Des activités diverses, portées PAR les salariés POUR les salariés

A Champigneulle, GE Vernova propose chaque semaine un atelier, animé par les salariés eux-mêmes, sur la base du volontariat : cours de guitare, jeux de société, partages de passions... Ces moments de respiration permettent de renforcer les liens interservices et de découvrir les collègues sous un autre jour.

Parmi les initiatives phares, le tournoi de volley annuel occupe une place de choix. Véritable tradition depuis presque vingt ans, il réunit douze équipes, une par service. Attendu avec impatience chaque année, cet événement favorise les échanges, atténue les barrières hiérarchiques, et se conclut par un repas convivial coorganisé avec le CSE. Pour garantir la participation du plus grand nombre, les horaires de travail sont spécialement adaptés.

L'activité physique est d'ailleurs largement encouragée dans l'entreprise. Des cours de gym, des séances de course à pied, des matchs de

foot, de volley ou encore de badminton sont proposés régulièrement. Les infrastructures sportives alentours sont privatisées le temps du midi pour permettre aux salariés de pratiquer plus facilement. À ce titre, l'histoire d'une salariée, jeune maman, illustre bien la manière dont la QVT s'adapte aux réalités du quotidien : ne pouvant faire de sport en soirée, elle a proposé de mettre en place des cours de gym le midi, initiative saluée et soutenue par la direction.

D'autres actions ponctuelles viennent enrichir ce dispositif : yoga, massages assis, consultations de nutritionnistes, mais aussi dépistage du cancer de la peau par un dermatologue, même si la disponibilité des professionnels de santé reste un point à améliorer pour garantir la régularité de ces interventions.

Enfin, l'entreprise ne manque pas de moments de convivialité : barbecues et animations en juin, présence d'un glacier, activités extérieures ou encore galette des rois en hiver, avec des dégustations pensées pour s'adapter aux différents horaires de poste. Une touche de convivialité supplémentaire est apportée par un ancien salarié, devenu boulanger, qui livre régulièrement son pain à ses anciens collègues, témoignant ainsi du lien fort et durable qui unit les collaborateurs au sein de GE Vernova.

Des bénéfices tangibles, malgré quelques limites

Ces actions régulières permettent de créer du lien, d'apprendre à mieux se connaître, et de découvrir d'autres collaborateurs dans

un environnement détendu. Avec environ 36 ateliers organisés par an, l'entreprise veille à leur cohérence avec les impératifs de production.

Certaines limites subsistent : les salariés postés peuvent difficilement participer aux activités organisées le midi. Des adaptations ont été mises en œuvre avec un décalage à 13h pour améliorer l'accessibilité. Certaines actions comme l'arrêt du tabac n'ont pas fonctionné, malgré l'intention de bien faire.

Une conviction forte : la QVT, un levier pour toutes les entreprises

Pour l'équipe en charge de la QVT, il ne fait aucun doute que chaque entreprise devrait, à sa mesure, intégrer ces dimensions. Partager entre collègues, mieux se connaître, créer un équilibre entre vie pro et vie perso : autant d'éléments qui favorisent un engagement durable. Les jeunes générations y sont particulièrement sensibles.

La bonne nouvelle, c'est que ces actions ne nécessitent pas forcément de gros budgets, mais une vraie volonté partagée. Car on travaille toujours mieux ensemble... quand on se connaît mieux. ■

« Ces moments de respiration permettent de renforcer les liens interservices et de découvrir les collègues sous un autre jour. »

LA QVCT SELON LES SALARIÉS

92%

jugent que la QVCT est importante voire une priorité

49%

trouvent que leur QVCT se détériore

38%

pensent que leur entreprise ne se préoccupe de la QVCT

67%

se disent satisfaits de leur QVCT

Sondage réalisé par ODOXA pour l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail en novembre 2024 sur un échantillon de 1075 salariés.

Chez ERIBEL, la Qualité de Vie au Travail se vit au quotidien

Depuis trois ans, ERIBEL a rejoint un groupe belge à taille humaine, avec une forte culture de la qualité de vie au travail (QVT). Une orientation qui s'est naturellement imposée dans la continuité du développement de l'entreprise.

ERIBEL

MENUISERIES DE SÉCURITÉ

Implantée dans les Vosges, ERIBEL est spécialisée dans la fabrication de menuiseries de sécurité en acier et aluminium. Cloisons vitrées pare-feu, pare-balles ou anti-effraction : ses produits allient technicité, exigence et fiabilité. Fondée il y a 20 ans, l'entreprise emploie aujourd'hui 70 collaborateurs, dont une équipe de poseurs mobiles.

Un environnement de travail pensé pour la performance humaine

Chez ERIBEL, la QVT ne se résume pas à une liste d'actions ponctuelles. Elle s'inscrit dans une vision stratégique de long terme. L'environnement de travail est au cœur des priorités. Avec un investissement de 3 millions d'euros pour : des espaces de convivialité, intérieurs comme extérieurs, ont été aménagés, avec une attention particulière portée à l'acoustique des open spaces et à

l'isolation thermique de l'atelier. L'objectif ? Offrir des conditions de travail optimales, réduire les nuisances, mais aussi inscrire l'entreprise dans une démarche environnementale vertueuse.

Au-delà de l'aménagement physique, la communication interne tient une place essentielle. Un point bimensuel rassemble l'ensemble des salariés pour faire le bilan, partager les actualités, les chiffres et ouvrir la discussion sur d'éventuelles problématiques. Cette transparence nourrit un climat de sérénité et témoigne d'une volonté d'écoute active. Ici, l'humilité est érigée en valeur fondamentale : managers et collaborateurs reconnaissent la richesse de la diversité des ressentis et la nécessité de savoir se remettre en question.

Des actions concrètes pour renforcer le collectif

La dynamique QVT d'ERIBEL repose aussi sur un ensemble d'initiatives simples mais fédératrices : tournois de foot en salle, repas partagés où chacun amène une spécialité, afterworks mensuels, flexibilité des horaires, ou encore collecte pour la SPA à l'initiative des équipes. Un groupe « *ambianceurs* » d'une douzaine de salariés pilote l'organisation des temps conviviaux, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance et la confiance entre direction et collaborateurs.

Autre levier important : l'expression des salariés. Une enquête de satisfaction anonyme, conduite par un organisme extérieur, permet de recueillir



« La qualité de vie au travail, un enrichissement pour tous ! »

des retours précieux, exploités avec attention par la direction. Ces feedbacks sont considérés comme de véritables cadeaux, des opportunités de progrès à ne pas négliger.

Un impact mesurable sur l'attractivité et la performance

Les résultats de cette démarche ne se sont pas fait attendre : amélioration notable de l'environnement de travail, attractivité renforcée, retombées positives sur le recrutement, et un impact clair sur l'image employeur. Dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi industriel, cette approche différenciante constitue un avantage concurrentiel réel.

Mais au-delà des indicateurs RH, c'est une culture d'entreprise nouvelle qui se dessine, fondée sur la bienveillance, le respect et l'attention portée à chacun. La direction constate également une plus grande solidarité entre collègues dans les périodes plus intenses, preuve que la cohésion née du bien-être au travail a aussi des effets sur la performance collective.

La QVT n'est pas une mode

Pour ERIBEL, la QVT ne relève ni de la mode, ni de la contrainte. C'est une évidence. Une nécessité. Et un enrichissement. Un changement de posture managériale qui passe aussi par une capacité à s'inspirer de ce qui se fait ailleurs. Chaque entreprise peut et doit trouver sa propre voie en matière de QVT, adaptée à ses moyens, à sa culture et à ses équipes. Car derrière les mots bien-être et qualité de vie, c'est tout un écosystème humain qui se construit.

Qualité de Vie et des Conditions de Travail : des partenaires pour vous accompagner

Engager une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) au sein de son entreprise nécessite de s'appuyer sur des ressources expertes et des dispositifs d'accompagnement. Plusieurs partenaires institutionnels peuvent soutenir les entreprises dans la mise en œuvre et le financement de leurs actions en la matière.

Les CARSAT Nord-Est et CARSAT Alsace-Moselle accompagnent les entreprises dans la prévention des risques professionnels et proposent des aides financières pour des actions concrètes (diagnostics, aménagements de postes, équipements...). Pour en savoir plus :

- > carsat-nordest.fr (rubrique «Prévenir vos risques professionnels»)
- > carsat-alsacemoselle.fr (rubrique «Prévenir vos risques professionnels»)

L'Agence Régionale de Santé Grand Est (ARS) encourage également les employeurs à intégrer la QVCT dans leur politique RH, avec des ressources et un accompagnement spécifique. Plus d'informations sur :

grand-est.ars.sante.fr

Vos services de santé au travail sont également des partenaires de proximité incontournables pour vous accompagner dans l'évaluation

des risques, la mise en place d'actions de prévention, ou encore la sensibilisation des salariés.

L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) met à disposition une documentation technique et pratique pour intégrer les bonnes pratiques de bien-être et de prévention en milieu professionnel : inrs.fr

Enfin, l'ARACT Grand Est (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), relais régional de l'ANACT, propose un appui méthodologique, des outils et des accompagnements personnalisés pour structurer et piloter une démarche QVCT efficace. Informations disponibles sur : anact.fr/grand-est



BLOC-NOTES

L'UIMM EST PARTENAIRE DE LA SÉRIE JEUNESSE « LES MÉTIERS » POUR VALORISER LES MÉTIERS INDUSTRIELS



Dans le cadre de ses actions en faveur de l'attractivité des métiers de l'industrie, l'UIMM a contribué à la production de plusieurs épisodes de la série animée « Les Métiers », réalisée par Supamonks et diffusée sur la plateforme Okoo de France Télévisions. Ce programme s'adresse au jeune public et a pour objectif de sensibiliser les enfants à la diversité des métiers qui structurent le monde qui les entoure.

Un format pédagogique et accessible

Déclinée en épisodes courts, la série met en scène des échanges entre enfants autour des professions exercées par leurs proches. Elle propose ainsi une approche pédagogique, accessible et concrète des univers professionnels, en particulier ceux souvent méconnus du grand public. L'UIMM a apporté son soutien à cinq épisodes consacrés à des métiers représentatifs de la filière industrielle :

- > Chaudronnière
- > Technicienne de maintenance électronique
- > Soudeuse Dessinatrice industrielle
- > Responsable de production industrielle

Un support mobilisable dans les actions de terrain

Les vidéos sont disponibles sur la chaîne YouTube de l'UIMM. Elles peuvent être utilisées dans le cadre d'actions de sensibilisation menées par les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi : interventions en milieu scolaire, animations sur les salons, événements à destination du jeune public, etc.

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

VENDREDI 19 SEPTEMBRE À METZ

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

LUNDI 22 SEPTEMBRE À BAR-LE-DUC

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

JEUDI 25 SEPTEMBRE À MAXÉVILLE ET À THAON LES VOSGES

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

MARDI 7 OCTOBRE À METZ ET À THAON LES VOSGES

Rencontre d'information et d'échanges SST, Environnement et RSE

MARDI 14 OCTOBRE À MAXÉVILLE ET À BAR- LE-DUC

Rencontre d'information et d'échanges SST, Environnement et RSE

VENDREDI 21 NOVEMBRE À METZ

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

MARDI 2 DÉCEMBRE À MAXÉVILLE

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

MARDI 2 DÉCEMBRE À THAON LES VOSGES

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

LUNDI 8 DÉCEMBRE À BAR-LE-DUC

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

RETROUVEZ TOUTES NOS ÉVÉNEMENTS EN
FLASHANT CE QR CODE :



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

UIMM
Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR