

Ces FEMMES QUI ONT CHOISI L'INDUSTRIE

/// Emerson s'engage pour la réussite au féminin

Le groupe américain Emerson dispose de 200 sites de production à travers le monde et emploie plus de 83000 personnes. Il mène une politique engagée pour la diversité. Le site de Cernay (350 salariés), dédié à la fabrication de vannes de régulation pour des sites industriels (notamment des plateformes pétrolières et centrales nucléaires), est dirigé par Christophe Pinsard. Le site local fait partie des grands comptes industriels accompagnés par l'ADIRA. Il participe au programme d'Emerson «Women in STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)» pour promouvoir la place des femmes dans l'entreprise et, plus largement, les matières techniques et futures carrières auprès des jeunes.

Le groupe Emerson a pour ambition *corporate* d'être reconnu comme un employeur de choix pour les communautés, estimant que des salariés qui se sentent bien seront plus performants. Les femmes sont particulièrement encouragées dans la mesure où elles ne représentent que 30 % des effectifs et sont largement minoritaires dans la hiérarchie. Le groupe mène des initiatives telles que les *courageous conversations* où les salariés peuvent partager leurs retours d'expérience.

Ces partages permettent à tous les salariés de mieux comprendre l'autre et de s'ouvrir à la différence (femmes dans l'industrie, origine ethnique, orientation sexuelle...).

Conscient de l'importance de la diversité dans les équipes et plus largement de l'enjeu sociétal de la mixité, le groupe a lancé, en 2013, un programme «Women in STEM» afin d'encourager les femmes dans l'industrie et les jeunes à s'intéresser aux matières techniques et scientifiques pour devenir les talents de demain.

Le site de Cernay emploie 25 % de femmes. L'initiative «Women in STEM», adoptée localement en 2017, a permis d'organiser des actions concrètes pour augmenter la proportion de femmes : une sensibilisation sur les biais inconscients afin de dépasser les clichés sur les capacités des femmes à rejoindre et progresser dans l'industrie. L'objectif était de ne pas éliminer de candidatures féminines ou de permettre à des femmes d'évoluer en interne. Des moments techniques ont été instaurés : l'opportunité pour une professionnelle d'expliquer une thématique technique (par exemple le fonctionnement d'une vanne).

Pour Christophe Pinsard, directeur général d'Emerson à Cernay, «*il est important d'offrir des missions attractives, d'avoir une vision à long terme pour permettre à des femmes d'évoluer vers des postes avec plus de responsabilités sans se brider. Les exemples de femmes qui progressent dans l'entreprise aident les autres à se projeter*». Les actions d'Emerson envers la mixité sont présentées lors des entretiens d'embauche et contribuent, parmi de nombreux facteurs, à l'attractivité du site de Cernay et à la fidélité du personnel.

Des femmes ingénieures vont par ailleurs témoigner dans des écoles primaires, collèges et lycées pour présenter des métiers techniques et les activités du site de Cernay afin d'intéresser les jeunes, en particulier les filles. Mélanie Dumoulin, ingénieure, est très impliquée : «*ces rencontres nous obligent à vulgariser nos métiers. Dès le plus jeune âge, les garçons s'aperçoivent que les femmes peuvent être ingénieures. Cela permet une ouverture pour les filles qui, souvent, s'auto-censurent et s'empêchent d'aller vers des métiers scientifiques*».

Ces initiatives ont des effets à court terme sur la mixité chez Emerson et, à une échelle plus large et à plus long terme, sur l'intérêt des femmes pour les carrières techniques dans des milieux encore très masculins.



Féminisons l'industrie



© EES-Clemessy

Découverte des métiers de l'industrie

L'ADIRA est partenaire de l'UIMM Alsace qui mène de nombreuses actions pour promouvoir les métiers de l'industrie auprès des jeunes et notamment des filles.

Selon Frédérique Dirian, responsable Emploi Formation Bas-Rhin : « Avec la numérisation et l'automatisation de l'industrie, tous les métiers de l'industrie évoluent et sont accessibles aux femmes. On n'a plus besoin de muscles mais on a besoin de cognitif ! Il est par exemple attendu des opérateurs et opératrices de production d'être force de proposition pour contribuer au développement de l'entreprise ».

L'UIMM est partenaire de l'association « Elles bougent » qui propose le Challenge InnoTech®, un concours 100 % féminin destiné aux lycéennes et étudiantes accompagnées de marraines ingénieures.

L'UIMM organise des rencontres entre des collégiennes et des professionnelles de l'industrie pour leur permettre de se projeter dans ces métiers.

Dans les 4 centres de formation en Alsace, les Tech Lab permettent aux jeunes de découvrir et de tester les métiers de la maintenance, l'usinage et l'outillage, la chaudronnerie et le soudage et l'électrotechnique.

Les parcours de l'Odyssée, avec des kits de manipulation, des jeux sur tablettes et des visites d'ateliers pour les jeunes ont permis à de nombreuses jeunes filles de découvrir que leurs aptitudes et qualités leur permettraient d'exercer un métier technique.

L'UIMM peut faire le lien entre les entreprises et les établissements scolaires, Stéphanie Régnier, responsable Emploi Formation Haut-Rhin, précise « les entreprises ont des besoins, l'UIMM peut assurer un soutien pour attirer et former de nouveaux talents ».

La semaine de l'industrie est l'occasion pour les entreprises d'ouvrir leurs portes. Environ 60 entreprises en Alsace participent (par exemple : SEW USOCOME, Bongard, Hager Group, EES-CLEMESSEY, Newtec Bag Palletizing, Groupe ATLANTIC...).

À Mulhouse, l'Orientoscope a accueilli 500 collégiens et collégiennes pour découvrir des métiers et des formations. Autre initiative territoriale : l'UIMM organise avec la Communauté d'Agglomération de Haguenau un show-room « Plongez au cœur de l'industrie ! ». Une vingtaine d'entreprises y exposent leurs savoir-faire et produits.

/// Eiffage Energie Systèmes-Clemessy : des actions pour convaincre les jeunes filles de rejoindre l'industrie

Eiffage Energie Systèmes (EES) - Clemessy est une société française spécialisée dans l'ingénierie et la mise en œuvre d'installations techniques auprès de l'industrie. Son siège est à Mulhouse, elle emploie 1 420 salariés en Alsace, elle fête son 113^e anniversaire cette année et est dirigée par Pierre Guillemot. En 2008, Clemessy a rejoint le groupe Eiffage. En tant que grand compte mulhousien prestataire de services pour l'industrie, l'entreprise est suivie par l'ADIRA. Elle recrute régulièrement des profils techniques et mène des actions pour intéresser les jeunes filles aux métiers de l'industrie.

EES-Clemessy a recruté 2 000 collaborateurs ces 4 dernières années au niveau national. En 2021, 500 nouvelles recrues vont rejoindre les effectifs pour remplacer des départs et créer de nouveaux postes. Il s'agit de métiers techniques pour les chantiers, le bureau d'études et pour des profils de gestion de projets et d'affaires. Pour pallier les difficultés de recrutement dans les secteurs de l'électrotechnique, l'informatique industrielle et la mécanique notamment, EES-Clemessy mène une politique volontariste d'accueil d'alternants (150 à la rentrée 2021) du Bac Pro au diplôme d'ingénieur et de stagiaires (plus de 200 chaque année) pour intéresser et identifier de futurs collaborateurs. Grâce à une école de formation interne et du tutorat, des évolutions de carrière sont proposées par exemple pour devenir projeteur, conducteur de chantier, chargé d'affaires ou chef de projets. L'accent est mis en interne pour détecter les potentiels (notamment parmi les collaboratrices) et leur proposer de nouveaux postes.

EES-Clemessy est confrontée à un manque de candidatures féminines et à des équipes constituées quasi exclusivement d'hommes. Parmi les 1 400 salariés en Alsace, 12 % sont des femmes (surtout dans les fonctions support du siège à Mulhouse), le taux descend à 7 % en bureau d'études. Afin d'accueillir une diversité de talents, d'apporter une richesse à l'industrie... il est apparu nécessaire de casser les préjugés liés aux métiers techniques et d'intervenir auprès des jeunes filles pour leur présenter et les intéresser aux métiers de l'entreprise.

EES-Clemessy est partenaire de l'association « Elles bougent » qui vise à promouvoir les métiers de techniciennes et d'ingénieures afin de susciter des vocations. La délégation alsacienne de l'association est présidée par Isabelle De Gail, Sourcing Contract Manager chez Alstom. EES-Clemessy s'implique auprès de jeunes filles dès le collège avant leurs choix d'orientation. L'entreprise a organisé « Elles bougent dans l'énergie » pour accueillir une centaine de collégiennes de plusieurs établissements locaux : découverte des métiers, visite de l'atelier de câblage, visite virtuelle d'une centrale nucléaire, ateliers pour manipuler, expérimenter, tables rondes avec des professionnelles et des étudiantes. Les retours ont été extrêmement positifs. Le prochain projet consiste à présenter les métiers et les opportunités de carrière aux parents d'élèves de 3^e pour leur permettre d'accompagner les choix de leurs enfants.

EES-Clemessy a ouvert ses portes à des jeunes filles de 2^{de} dans le cadre de la semaine de l'industrie organisée par l'UIMM. Des salariés ont également pris part aux événements « Les Sciences de l'ingénieur au féminin », « RoboTech Girls' Weeks ». EES-Clemessy participera à la prochaine édition de Be 4.0 et espère pouvoir organiser un événement pour les jeunes filles dans le cadre de ce salon. Valérie Théolle, directrice industrielle, a intégré le groupe de réflexion « Leadership des femmes dans l'industrie » piloté par la Société Industrielle de Mulhouse.

L'entreprise s'engage à être présente sur des salons d'orientation ou emploi-formation au niveau local ou national pour avoir l'opportunité de rencontrer des étudiantes dans des filières techniques pour des stages ou premiers emplois.

Enfin, l'ouverture de EES-Clemessy vers les carrières techniques féminines se prolonge sur les réseaux sociaux grâce à l'apport du service communication du Groupe Eiffage (72 500 salariés dans le monde). Il s'agit d'un vecteur intéressant pour promouvoir les métiers du groupe.

S'il est difficile de mesurer le retour sur investissement de toutes ces démarches, Anne Grunenwald, responsable Recrutement et formation, et Valérie Théolle, directrice industrielle restent convaincues : « il s'agit d'un enjeu sociétal, il faut ouvrir le champ des possibles pour les candidates, les salariées et les entreprises du territoire ! ».

/// Un binôme pour suivre et optimiser la production chez Arpa

Anne Munich est manager de production et Cyrielle Kleffer, ingénieure méthodes et process chez Arpa. L'entreprise est en forte croissance et dirigée par Stéphane Jédélé. Elle est spécialisée dans la fabrication de tables de cuisson et emploie 110 salariés à Niedermodern.

Anne Munich pilote la production depuis 6 ans : elle manage une équipe de 60 femmes en production ainsi que 3 salariés chargés de l'ordonnancement et des approvisionnements. « Mon rôle consiste à gérer les capacités de production en adéquation avec le carnet de commandes, j'accompagne quotidiennement les équipes à atteindre leurs objectifs de qualité et de performance, je recrute et définis les besoins en formation nécessaires en production et je participe au lancement de nouveaux produits. »

Après une formation en logistique puis une expérience dans l'automobile, elle a été embauchée chez Arpa en ordonnancement et planification. Elle a très rapidement eu l'opportunité d'évoluer vers le management de la production, rôle dans lequel elle s'épanouit. Elle forme un binôme jeune, féminin et efficace avec Cyrielle Kleffer arrivée chez Arpa, il y a 18 mois.

En tant qu'ingénieure méthodes et process, Cyrielle Kleffer contribue au développement de la démarche d'Excellence Opérationnelle. Cette démarche s'appuie notamment sur deux piliers, l'ergonomie et la performance : « l'amélioration des conditions de travail contribue directement à la performance globale de l'entreprise ». Elle apprécie la diversité des sujets depuis l'automatisation du vissage, jusqu'à l'organisation du picking au magasin, en passant par la formation des équipes à la démarche. « J'ai découvert le monde de l'industrie lors d'un stage ouvrier. Séduite par le côté concret de l'industrie, j'ai décidé d'orienter ma carrière dans ce secteur qui offre des opportunités ».



© Arpa Cooking

Les deux femmes reconnaissent que leur intégration chez Arpa a été facilitée par la confiance de leur direction et le fait que l'équipe de production soit féminine. Elles font preuve d'écoute et d'empathie pour se mettre à la place des femmes qui manipulent les pièces. Elles apprécient de travailler avec une grande diversité de profils qui apportent « une richesse dans les relations et l'occasion de se remettre en question ». Satisfaites de travailler dans l'industrie, elles considèrent que ces métiers sont accessibles aux femmes et aux profils non-scientifiques.

/// L'opportunité d'allier technique, management et stratégie chez Elanco



© Elanco

Nathalie Ludmann est responsable ingénierie pour Elanco. Le site de Huningue emploie 200 personnes et est dirigé par Jean-Sébastien Schmitt.

Après 25 ans dans l'industrie en Alsace, Nathalie Ludmann a rejoint, en 2019, Elanco, qui fabrique des médicaments pour les animaux de compagnie. Elle est responsable ingénierie et participe au comité de direction majoritairement féminin. Les approches y sont complémentaires et enrichissantes.

« Je suis responsable d'une équipe d'une vingtaine de personnes, tous des hommes. Leurs missions sont liées aux projets, aux process, aux équipements et infrastructure, à la qualification et à la maintenance. J'apprécie ce poste qui propose un équilibre entre la technique, le management et la contribution à la stratégie de l'entreprise. »

Nathalie Ludmann considère que l'industrie est un milieu motivant et intéressant. La réalisation des projets et la confiance des équipes sont gratifiantes. L'innovation et la recherche de performances sont très stimulantes et enrichissantes. « Je suis ingénieure en Génie des procédés industriels. Au début de ma carrière, j'ai eu l'impression que le niveau d'exigence à mon égard était plus élevé du fait de mon manque d'expérience et en tant que femme. Ensuite, j'ai toujours travaillé sans difficulté dans des univers masculins. La présence des femmes dans l'industrie a progressé mais il reste des domaines où y a toujours très peu de femmes, en maintenance par exemple. »

Elanco cultive sa marque employeur pour attirer de nouvelles compétences. L'entreprise participe à des salons et accueille régulièrement des stagiaires et alternants pour leur permettre de découvrir le monde de l'industrie. Nathalie Ludmann partage ces pratiques dans le cadre du Groupement des industries pharma piloté par l'ADIRA.

/// HSE & services généraux chez Hager Group



©Hager Group

Julia Stoll est responsable HS2E (Hygiène Sécurité Environnement Energie) et Services Généraux sur le site de Saverne de Hager Group. Parmi ses 11 500 collaborateurs à travers le monde, l'entreprise familiale franco-allemande en compte 2700 en Alsace sur ses trois sites de production (Bischwiller, Obernai et Saverne).

Julia Stoll a un parcours atypique : « Après un DUT HSE à Colmar, je suis devenue pompier professionnelle. J'ai repris mes études en ergonomie et continué par un DESS en sûreté des systèmes industriels. Je connaissais Hager Group grâce à des jobs d'été et un stage de fin d'études. J'y ai démarré ma carrière dans l'industrie en tant qu'ergonome. J'ai ensuite travaillé à la CARSAT et je suis revenue chez Hager Group, il y a 7 ans, en tant que responsable HSE. J'ai ensuite eu l'opportunité de devenir responsable de la gestion technique des bâtiments et des équipements, ce qu'on appelle les services généraux ».

Julia Stoll collabore avec de nombreux services en interne, des prestataires extérieurs et ses homologues des autres sites du groupe. Elle est cependant la seule femme à occuper cette fonction. Elle apprécie la diversité de ses missions, les échanges et l'apport des expertises de son équipe de 5 personnes et 2 apprentis. Elle constate que « les équipes se féminisent, les métiers évoluent, par exemple vers le monde de l'électricité qui est accessible aux jeunes et aux femmes. La culture d'entreprise chez Hager Group est très ouverte et grâce à la digitalisation notamment, l'industrie sait être dans l'air du temps et attractive ! ».

/// La Laiterie du Climont contribue à l'emploi dans la Vallée de la Bruche

La Laiterie du Climont est installée à Saales depuis les années 1980. Elle emploie aujourd'hui 25 salariés dont 2/3 de femmes. L'entreprise est actuellement en phase de stabilisation après d'importants développements accompagnés par l'ADIRA. Laure Louyot, aujourd'hui directrice générale a pris la suite de M. Haessig, fondateur avec M^{me} Haessig de la laiterie. Elle reste très attachée à la culture de l'entreprise et apprécie de créer de l'activité économique dans la Vallée de la Bruche.

PME indépendante, la Laiterie du Climont consacre les 2/3 de sa production à son activité historique de fabrication de yaourts. Dans une logique de circuits courts, la collecte des 500 000 litres de lait de vache annuels est effectuée auprès de quelques producteurs dans un rayon de 30 km autour de l'usine. Depuis 2009, l'entreprise a développé la production de laits fermentés à base de probiotiques sous la marque K-Philus.

Laure Louyot est ingénieure, elle a toujours travaillé dans l'industrie agro-alimentaire. Elle a débuté en tant que technicienne à la Laiterie du Climont en 2007 puis a évolué jusqu'à reprendre la direction de l'entreprise en janvier 2020 après le départ à la retraite du fondateur. « La Laiterie du Climont a toujours eu un effectif féminin important et embauche tant sur le bassin alsacien que vosgien. Lors des recrutements, nous privilégions les compétences et valeurs humaines plutôt que de savoir si nous avons à faire à un candidat ou une candidate. Nos métiers sont mixtes, en revanche, sur des fonctions de maintenance, nous n'avons que des hommes. Du fait de notre situation géographique dans la Vallée de la Bruche, nous contribuons à créer de l'emploi sur le territoire mais aussi à ancrer de nouveaux habitants en milieu rural lorsque nos salariés s'installent à proximité. Dans une petite entreprise comme la nôtre, chacun a une action concrète pour faire progresser la Laiterie. »

« Nous proposons une écoute, une entraide et un esprit de « grande famille » sans compter le cadre naturel idyllique qui agrémente les conditions de travail ! ».

Les salariés de la Laiterie du Climont doivent faire preuve d'une grande polyvalence et d'une implication terrain. Les nouvelles recrues passent nécessairement par la production et l'emballage quel que soit leur futur poste.

En croissance, l'entreprise a doublé les surfaces de production ces dernières années et les effectifs sont passés de 11 à 25 en 5 ans. Après une période de stabilisation et de reprise de l'entreprise, des projets sont en réflexion pour développer le marché européen et la filière lait de chèvre. La Laiterie du Climont est accompagnée de longue date par l'ADIRA. Laure Louyot souligne « un partenariat agréable et très actif. L'ADIRA a soutenu la Laiterie à des moments clés et nous a permis des mises en contact efficaces. »



© Laiterie du Climont

Directeur de publication : Vincent Froehlicher

Rédaction : Mathilde Lafaye

Contributions : Marie Blanck, Alexandre Rigaut, Frank Becker, Laurence Choffat, Jean-Michel Staerlé, Damien Noacco, Sébastien Leduc

Relations avec les prestataires : Sigrîd Périn, Amandine Wack

Conception graphique : WA graphiste, 06 08 78 05 13

Impression : Imprimerie Kocher, 03 88 50 26 09

ISSN : 2428-3878

Abonnement : Contactez l'ADIRA - alsace@adira.com

ADIRA
L'AGENCE DE DÉVELOPPEMENT D'ALSACE

Siège social : Parc des Collines - 68 rue Jean Monnet - F-68200 Mulhouse - Tél. +33 (0)3 89 60 30 68

Pôle Bas-Rhin - Strasbourg Eurométropole : 3 quai Kléber - « Le Sébastopol » - F-67000 Strasbourg - Tél. +33 (0)3 88 52 82 82

Pôle Marque Alsace : Château Kiener - 24 rue de Verdun - F-68000 Colmar

www.adira.com - www.marquealsace.com - ADIRA.Alsace @ADIRA_Alsace ADIRA