

réf réseau
économique
féminin
LA FORCE D'UN RÉSEAU FÉDÉRATEUR

parrainé et préfacé par



Agnès Pannier-Runacher
Ministre déléguée à l'Industrie



Ulla Engelmann
Head of Unit Advanced
Technologies, Clusters and
Social Economy at European
Commission

DOSSIER 2020

FEMMES CAPITAINES DE FILIÈRES

Portraits de femmes
à la tête d'écosystèmes
industriels territoriaux innovants

Pour encourager la féminisation
de l'industrie



Préface Agnès Pannier-Runacher Ministre déléguée à l'Industrie	03
Préface Ulla Engelmann Head of Unit Advanced Technologies, Clusters and Social Economy at European Commission	04
Introduction Isabelle BOIVIN , Présidente, REF et Jean-Luc ANSEL Président, France Clusters	05
Analyse enquête	06
Marie-Soriya AO , Déléguée Générale, cluster Eco-Bâtiment AuRA	09
Catherine BOCQUET , Co-Présidente, DIGITAL LEAGUE	11
Emmanuelle BOUVIER , Présidente, PLASTIPOLIS	13
Brigitte DUCRUEZ BERNARD , Directrice Générale, POLE VEHICULE DU FUTUR	15
Joelle DURIEUX , Directrice, FINANCE INNOVATION	17
Corinne FARACE , Déléguée générale, TECHTERA	19
Patricia GUIRAUDIE , Directrice, NOVACHIM	21
Marie-Odile HOMETTE , Co-Directrice, CIMES	23
Laurence LAFONT , Présidente, SILVER VALLEY	25
Agnès PASSAULT , Présidente, DIGITAL AQUITAINE	27
Danièle QUANTIN , Présidente et Sakina SEGHIR , Directrice, MATERIALIA	29
Claire Anne REIX , Présidente, SAFE Cluster	31
Florence ROBINET-GUENTCHEFF Directrice générale, Cluster LOGISTIQUE SEINE NORMANDIE	33
Emilie ROYERE , Directrice générale, EUROBIOMED	35
Nathalie SAINT-MARCEL , Directrice Adjointe, CLUSTER MONTAGNE	37
A propos de France Clusters	39
A propos de Réseau Economique Féminin (REF)	40

Directeur de publication : Xavier Roy (France Clusters)
Coordination du projet : Elise Durey (France Clusters), Véronique Gricourt (REF)
Interviewers et rédacteurs :
 Elise Durey (France Clusters), Clebson Dos Santos Costa (France Clusters),
 Véronique Gricourt (REF), Annie Caroline PRUNEVIEILLE (REF),
 Charlène PICQ (REF), Danielle CHARRAT (REF), Laura PONÇON (REF)
Ligne éditoriale : Véronique Durand (France Clusters)

#paritéhommeefemme
 #entrepreneuriatféminin
 #recrutement
 #formation
 #métierstechniques
 #attractivitédel'industrie
 #réindustrialisation



Agnès Pannier-Runacher

Ministre déléguée à l'Industrie

Nous sommes à court d'excuses. Ni la crise de la Covid, ni la nécessité de la relance industrielle ne peuvent justifier de ralentir sur la mixité et l'égalité professionnelle dans l'industrie. C'est précisément au moment où les questions de performance et de transformation de nos modèles de production se posent à nous que nous devons accélérer les efforts que nous avons déjà collectivement fournis pour attirer et retenir davantage de femmes dans l'industrie. Certes, la mixité est un enjeu de société fondamental et une priorité pour le Président de la République, mais elle est aussi un puissant levier de compétitivité pour notre économie.

À ce titre, je salue l'initiative « Femmes Capitaines de filières » qu'il m'est offert de parrainer et je remercie vivement France Clusters et le Réseau Economique Féminin qui en sont les instigateurs. Nous n'avons pas d'autre choix que d'agir, chacun à notre échelle, chacun sur notre territoire, chacun sur notre réalité.

Votre recueil de Femmes Capitaines de Filières, présente des portraits remarquables et des profils passionnants. Grâce à vous, ces femmes peuvent être la preuve, aux yeux de toutes les jeunes filles et de toutes les femmes, que rien ne leur est impossible. Pourtant, les femmes sont encore sous-représentées dans de nombreuses filières industrielles et dans les comités exécutifs des entreprises. Un tiers des entreprises individuelles ou des TPE sont dirigées par des femmes. Elles ne sont plus que 9 % pour les startups et 17 % pour les PME, les ETI et les grands groupes ! On ne peut pas se satisfaire de ces chiffres, d'autant que les études démontrent combien la mixité dans l'économie est une source directe d'amélioration de la performance.

L'une des clés pour faire progresser la mixité dans l'industrie, c'est de changer les représentations et

les pratiques. Il faut briser les stéréotypes qui se forment très tôt, tant auprès des filles elles-mêmes, que des garçons. Pour y contribuer, j'ai mis en place un Conseil pour la Mixité et l'Égalité professionnelle. Placé sous l'égide du Conseil national de l'Industrie et présidé par Sylvie Leyre, ancienne DRH de Schneider, il a pour mission de proposer des solutions pour attirer les femmes dans ce secteur, et ce dès le plus jeune âge, et de leur permettre de réaliser pleinement leur carrière.

C'est dans ce cadre que j'ai lancé le grand défi Industri'Elles qui réunit déjà plus de 1 000 femmes ambassadrices, issues de toute la France et de tous les métiers pour donner de la visibilité aux formidables talents féminins dont nous disposons dans l'industrie. C'est également dans ce cadre que j'ai présenté le « Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité Femmes-Hommes dans les entreprises », en juillet dernier, pour faciliter le passage à l'acte et favoriser la parité dans le monde professionnel.

Chaque action compte, chaque parole compte, chaque initiative compte. Et ce, d'autant que ces actions, ces paroles et ces initiatives s'inscrivent dans les territoires. Je me réjouis de l'engagement des présidentes et directrices de clusters et pôles de compétitivité qui est un élément essentiel au service de notre cause commune. L'échelle de notre action se situe dans la durée, dans la granularité des territoires et dans la force de notre détermination. Je suis convaincue que l'industrie de demain, pour être plus performante, pour être plus décarbonée, doit être plus inclusive. Mesdames les présidentes et directrices de clusters et pôles, je soutiens pleinement votre action, vous trouverez toujours en moi une alliée. Longue vie à « **Femmes Capitaines de filière** » !



Ulla Engelmann

Head of Unit Advanced Technologies,
Clusters and Social Economy
at European Commission.

Equal opportunities for women and men in industry

La question de l'autonomisation économique des femmes figure en bonne place dans l'agenda politique de l'Union Européenne (UE) en général, et en particulier en ce qui concerne la politique commerciale et le soutien à l'entrepreneuriat. L'UE négocie notamment des dispositions spécifiques sur le commerce et l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'exercice de modernisation de l'accord d'association avec le Chili et ces dispositions pourraient être envisagées avec d'autres pays tiers.

La Commission européenne a aussi pris des initiatives pour encourager la création de réseaux à l'échelle de l'UE afin de soutenir un processus d'apprentissage mutuel et créer les conditions nécessaires pour qu'un plus grand nombre de femmes créent ou développent leur entreprise. Par exemple, la plate-forme en ligne «WEgate» (<https://www.wegate.eu>) rassemble des femmes entrepreneurs, ainsi que des acteurs locaux, nationaux et européens soutenant les femmes qui souhaitent créer, gérer et développer une entreprise. Cela facilite leur accès au mentorat et aux réseaux d'entreprises à travers l'Europe.

Des modèles de référence sont nécessaires, et nous étions d'ailleurs ravis que les deux derniers prix de «directeur de cluster de l'année européenne» aient été décernés à des femmes qui sont un exemple de profils (ou modèles) que nous devrions rendre plus visibles.

Un manque de diversité de genre se traduit par des ressources inutilisées et une perte de potentiel de marché au sein de l'écosystème d'innovation du cluster. Un mélange sain de genre et de diversité à tous les niveaux (entreprise, cluster, politique) est déterminant pour induire la créativité et l'innovation. L'Europe a besoin de plus de femmes, entrepreneuses et innovatrices, avec de grandes idées et la détermination de prendre des risques et de réussir.

La recherche d'une Union de l'égalité signifie une Union où toutes les femmes et tous les hommes, filles et garçons dans toute leur diversité sont égaux. Il s'agit d'une action conjointe de toutes les parties prenantes. La Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 définit une vision, des objectifs politiques et des actions pour faire des progrès concrets en matière d'égalité entre les hommes et les femmes en Europe et vers la réalisation des Objectifs de développement durable.

Dans ce contexte, je tiens enfin à vous féliciter pour votre excellente initiative « Femmes capitaines de filières » qui contribuera j'en suis sûre à apporter un éclairage concret dans la mise œuvre de cette nouvelle stratégie.

Introduction

Femmes capitaines de filières



Isabelle BOIVIN
Présidente, REF
Réseau Economique
Féminin



Jean-Luc ANSEL
Président,
France Clusters



Nous sommes fiers de vous faire découvrir ce portfolio de 16 interviews de « femmes capitaines de filières » accompagné de notre analyse commune et de propositions d'actions.

Les voix de ces femmes se rejoignent sur 3 aspects :

- Favoriser la présence des jeunes femmes dans les formations scientifiques et techniques
- Valoriser l'image de l'industrie auprès du public en général et féminin en particulier
- Développer l'entrepreneuriat féminin

Lorsque l'idée de ce recueil a germé, nous étions loin de nous attendre à une telle crise sanitaire et économique, qui vient renforcer le sens de notre action. En effet, à l'heure de la relance, les enjeux sont énormes et les entreprises ont besoin de toutes les forces vives pour y répondre.

Ces « femmes capitaines de filières » sont des présidentes ou directrices de clusters ou pôle de compétitivité : les outils d'accélération des PME sur les territoires. Ces femmes animent et dirigent avec passion des écosystèmes territoriaux d'innovation pour permettre à leurs entreprises adhérentes de créer du business, faire émerger des innovations et diffuser la culture de la coopération inter-entreprises en regroupant aussi bien les acteurs économiques, que scientifiques et territoriaux.

France Clusters relevait le paradoxe de la faible présence des femmes dans les entreprises industrielles et de l'importante représentativité des femmes à la tête des clusters/pôles. Le REF -

Réseau Economique Féminin questionnait la place des femmes dans les conseils d'administration des entreprises. Ainsi est né ce partenariat en vue d'interviewer ces femmes, appelées pour l'occasion « femmes capitaines de filières ». L'idée était de recueillir et valoriser leurs parcours en tant que responsables de communautés d'entreprises dans lesquelles les hommes sont majoritaires, d'identifier les difficultés rencontrées dans leurs carrières et de recueillir leurs propositions pour augmenter la présence des femmes dans leurs filières.

Nous avons une arrière-pensée initiale : en soutenant la féminisation des filières industrielles, aider nos entreprises à trouver des solutions à leurs difficultés de recrutement.

Nous avons été enthousiasmé.e.s par la passion qu'ont ces femmes pour leur métier et pour l'industrie, par la richesse des idées qu'elles ont pour valoriser l'industrie auprès du grand public. Enfin en tant que responsables d'écosystèmes territoriaux, ces capitaines sont forces de modèles et de propositions pour répondre aux enjeux très actuels de renforcement de l'activité industrielle dans les territoires.

Bonne lecture !

Analyse enquête

Femmes capitaines de filières



L'enquête, méthodologie

16 femmes capitaines de filières dont 6 présidentes et 10 directrices opérationnelles de clusters ou pôles de compétitivité, ont été interviewées, généralement par un binôme issu d'un groupe de travail mixte France Clusters - REF - Réseau Économique Féminin. Nous avons profité d'une disponibilité un peu plus grande pendant la période de confinement pour mener ces interviews à distance. Chaque interview a fait l'objet d'un compte rendu présenté ci-après, et rend compte de la diversité des situations (parcours des interviewées, histoires des filières...). Nos questions portaient initialement sur la présence des femmes dans les filières industrielles. Au fil des entretiens, il est apparu évident que les capitaines de filières se préoccupent d'abord de l'attractivité de l'industrie et de la pénurie de main-d'œuvre vécue par leurs adhérents. De plus, au regard des enjeux de la crise économique actuelle, il nous a semblé intéressant de les questionner sur les succès qu'elles rencontrent dans l'animation d'écosystèmes territoriaux.

L'industrie : sujet majeur de la crise Covid et de la relance

La crise sanitaire a mis en évidence des ruptures de chaînes d'approvisionnement et la dépendance de certaines activités stratégiques (santé, aéronautique, numérique, automobile, etc.) à des importations lointaines. Les avis convergent sur la nécessité de repenser les productions industrielles (relocalisation d'activités, nouveaux marchés, nouvelles chaînes de valeur...). Parallèlement, ces dernières semaines ont vu émerger, dans différents territoires ruraux ou urbains, des chaînes de fabrication de produits essentiels au quotidien - masques, visières, gel hydroalcoolique, supports de protection, etc. Ce sont de véritables

écosystèmes locaux construits grâce à la volonté et aux partenariats d'industriels entre eux et avec les collectivités et associations locales. L'industrie sera ainsi au cœur de la relance et de l'indépendance de la France et des territoires dans certains secteurs. Les clusters et pôles de compétitivité en seront un vecteur essentiel.

Un vivier de forces vives

Cependant l'industrie peine aujourd'hui à recruter, et par une présence trop faible de femmes se prive d'un vivier de forces vives. Selon nos femmes capitaines, seulement 10 à 35 % de femmes occupent des postes salariés dans des PME industrielles, se répartissant majoritairement dans les fonctions support (ressources humaines, qualité, administratif, etc.). Les femmes sont ainsi très peu présentes dans les postes techniques, ainsi que dans les postes de direction et dans les conseils d'administration.

Les femmes encore trop à l'écart de l'industrie

Même si les grandes entreprises sont plus attentives à la parité que les PME ou start up, les interviewées notent peu d'évolution depuis leur début de carrière. Elles déplorent le manque d'attractivité des formations techniques et industrielles pour les jeunes femmes. Note d'optimisme toutefois : les femmes capitaines voient arriver des jeunes femmes très brillantes à la tête de TPE innovantes. Les jeunes générations sont à la recherche de sens dans leur activité professionnelle. Ceci pourrait expliquer l'orientation majoritaire des jeunes femmes vers les métiers de la santé, du soin, de la justice et de l'enseignement, métiers chargés en sens, où l'humain est au cœur des activités et dont la finalité est visible. Les entreprises, quelles qu'elles soient, doivent aujourd'hui prendre en compte ce paramètre.

Leur valeur ajoutée de femmes, source d'inspiration

La diversité des profils et des parcours des femmes que nous avons interviewées apporte nombre d'exemples et d'opinions. Les plus jeunes ont parfois redoublé de travail pour obtenir la reconnaissance de leurs compétences, souvent plus qu'un homme, estiment-elles. Pour les autres, la question de la parité n'est pas forcément un sujet. Être une femme a souvent été un avantage plutôt qu'un problème dans des environnements très masculins. Leurs collègues masculins reconnaissent leur capacité de compréhension et d'adaptation à leur propre univers, capacité qu'ils assument ne pas avoir. Pour toutes, quel que soit leur âge, leurs missions répondent à une quête de sens, d'autonomie, de fonctionnement collaboratif, d'opportunités de contacts variés.

Toutes les femmes capitaines de filière disent apporter une vraie valeur ajoutée au sein de leurs filières, tant dans leurs missions quotidiennes, que par leurs caractéristiques propres.

En effet, ces femmes capitaines de filières basent leur management sur des valeurs personnelles fortes, sur l'écoute, le consensus, la collaboration, la synergie, le pragmatisme, l'intégration dans son environnement, l'attention portée au service. Ceci peut être une source d'inspiration et un levier de réponse à l'imbrication croissante des produits et services pour une industrie de plus en plus servicielle. Ces femmes capitaines sont très fières d'avoir élevé et fait grandir leur organisation, d'avoir fait reconnaître leur filière et d'avoir accompagné les projets d'entreprises innovantes. Si elles ont su constituer des équipes mixtes, elles déplorent le manque de femmes à leurs côtés dans les conseils d'administration de leur cluster ou pôle de compétitivité, et plus encore à la tête de leurs entreprises adhérentes. Ces conseils d'administration gagneraient pourtant à profiter des compétences féminines pour accélérer la mutation de leur organisation.

Elles sont unanimes : l'industrie est riche d'opportunités de carrière

Elles expriment une grande passion pour l'industrie et le digital, et insistent sur ce en quoi ces métiers peuvent être épanouissants. L'industrie doit se digitaliser de plus en plus pour répondre aux enjeux de proximité, de service, de réactivité etc.. Ces femmes capitaines se rejoignent, qu'elles opèrent dans une filière industrielle traditionnelle ou dans

le digital: l'industrie digitalisée fabrique notre quotidien. L'intelligence artificielle débute, elle va irriguer tout notre environnement. Or aujourd'hui digital et intelligence artificielle sont codés majoritairement par des hommes. Les femmes doivent investir ces métiers si on veut égaliser la conception de notre quotidien de demain.

Leurs idées et actions pour transmettre leur passion de l'industrie

Dans l'animation de leur communauté, mais aussi par leurs engagements personnels, ces femmes capitaines de filière agissent comme des accélérateurs d'attractivité et mettent en place de nombreuses actions pour valoriser l'image de l'industrie.

• Favoriser la présence des jeunes femmes dans les formations scientifiques et techniques

Leur principal cheval de bataille est l'éducation. Dans l'enseignement supérieur bien sûr, mais à leurs yeux, c'est une cible sur laquelle il est déjà presque trop tard pour intervenir. Elles préfèrent agir auprès des collèges et lycées dans lesquels elles repèrent de futures recrues, en particulier jeunes femmes. Elles participent à la création de formations techniques spécifiques à la filière, au projet Science Factor, à des conférences dans les classes, à des modules de formation à l'entrepreneuriat féminin, à des plates-formes métiers-compétences, des challenges d'innovation...

• Valoriser l'image de l'industrie

Elles proposent également d'agir bien plus en amont auprès du grand public. En effet, elles nous racontent comment la société toute entière dévalorise l'industrie; les parents et les enseignants participent à décourager les jeunes – et surtout les filles – des filières industrielles. Même les séries télévisées mettent en scène de brillants médecins ou avocats, mais rarement des acteurs industriels, ou bien alors, le plus souvent, au seul travers d'un informaticien excentrique. Elles suggèrent par exemple de proposer dans les écoles la fabrication de robots jouets, la programmation de poupées. Il faut utiliser toutes les ressources pour montrer en quoi l'industrie et le numérique sont essentiels et présents dans notre quotidien. Le focus actuel sur la pénurie de certains produits peut ainsi être une opportunité de montrer l'utilité de l'industrie dans la satisfaction des besoins de la population. Si l'industrie veut répondre aux enjeux de réindustrialisation et de relocalisation des activités, elle va devoir être inventive pour augmenter son

attractivité en montrant ses capacités d'ancrage dans un territoire et de réponse aux aspirations des jeunes générations.

- **Développer l'entrepreneuriat féminin**

Bon nombre de ces capitaines travaillent au quotidien avec les start up de leurs réseaux, et déplorent le faible nombre de créations d'entreprises menées par des femmes. C'est un point qu'il faut encourager.

Propositions pour aller plus loin

Ces témoignages très riches montrent que ces capitaines de filières sont des atouts pour la performance de leur Cluster ou Pôle de compétitivité, ainsi que des accélérateurs de performance pour leurs entreprises industrielles adhérentes. Elles sont toutes reconnues comme de bonnes ambassadrices de la filière, par leur enthousiasme et leur sens de l'adhésion, mais aussi et tout d'abord, par leurs compétences. Directrices ou présidentes, elles sont intéressées par le résultat de ce travail qui donne du relief à des informations généralement quantitatives. Elles prévoient de s'en servir comme benchmark d'autres organisations comparables, voire d'autres pays, mais aussi comme un outil de sensibilisation des entreprises adhérentes sur la question de la parité, sujet souvent peu ou pas abordé dans les communautés des adhérents.

Il nous semble donc pertinent d'imaginer une suite à ce recueil, et quelques idées peuvent déjà être évoquées pour la prolonger.

Nous proposons des actions collectives de construction, qui vont au delà de la mise en avant de « rôles modèles » de femmes.

Ce groupe de femmes capitaines de filières pourrait être mobilisé et élargi pour témoigner de leurs actions et idées sur la visibilité de l'industrie auprès des femmes, par exemple dans le cadre de l'initiative INDUSTRIELLES initiée par la Secrétaire d'Etat Agnes Pannier Runacher et/ou du programme TERRITOIRES D'INDUSTRIE.

Il pourrait être mis en place un événement régulier sur la thématique des femmes dans l'industrie, sous un angle opérationnel de type « démonstrateur pour des futures recrues » et sous un angle gouvernance, de type « observatoire des femmes dans l'industrie ». Une action mutualisée à plusieurs clusters/pôles pourrait également être envisagée en faveur de la construction d'une démarche de « marque employeur collective inter-entreprises » qui intégrerait la féminisation de l'industrie comme une dimension forte du projet.

Une coopération plus fine pourrait être construite entre des femmes cheffes de grandes (et moins grandes) entreprises industrielles et « nos » femmes capitaines de filières ; les unes témoignant de leur parcours très inspirant et les autres agissant dans leurs filières et sur leurs territoires pour créer les conditions d'un véritable retournement de situation.

Une vraie coopération entre les acteurs publics et privés est également à structurer autour de cette ambition. Elle ne peut plus se contenter de la bonne volonté de personnes – femmes et hommes – convaincues mais doit pouvoir s'appuyer sur des programmes d'expérimentation et de soutien ambitieux. France Clusters et le REF s'engagent bien volontiers dans cette aventure qui participe à la création du « nouveau monde économique » largement attendu dans l'après-covid19.



Mini CV

Poste actuel

- Déléguée Générale du cluster Eco-Bâtiment AuRA

Expériences précédentes

- Secrétaire générale adjointe à la CAPEB Drôme de janvier 2011 à novembre 2013
- Chargée de mission Environnement à la CAPEB Rhône-Alpes de mai 2005 à décembre 2010
- Chargée d'études sur des programmes européens à l'agence régionale AuRA-EE, d'octobre 2003 à mars 2005

Diplôme(s)

- Ecole d'ingénieur Environnement et Energie à Besançon



Marie-Soriya AO

Déléguée Générale

cluster Eco-Bâtiment AuRA

www.ecobatiment-cluster.fr



La filière en quelques mots

Quand Marie-Soriya reprend le cluster en 2013, il était menacé de perdre sa labellisation. Avec une double compétence technique et administrative, une bonne connaissance de la filière régionale et un excellent relationnel, elle le relève et rajeunit son image.

Il compte aujourd'hui 136 entreprises adhérentes pour lesquelles il accompagne le développement économique et favorise leur croissance.

Parité dans la filière

Selon la Fédération Française du Bâtiment, on compte 12% de femmes dans les métiers du bâtiment, sachant qu'elles sont rares sur les postes de direction.

Cependant, on note une évolution vers plus de parité avec l'arrivée des femmes dans différents métiers de bureaux études, commerciaux, fabricants de matériaux et même dans les grandes surfaces du bâtiment.

Au moment de la reprise du cluster, Marie-Soriya a dû recréer une équipe opérationnelle, fixer un cap et consolider des choix stratégiques. Aujourd'hui, elle est davantage occupée par des actions de représentation, prospection et d'anticipation dans la conduite de la structure. Cela lui demande une grande flexibilité pour passer d'un sujet à un autre et d'un espace-temps au présent à un espace-temps moyen terme.

Elle considère son niveau salaire conforme aux moyens du cluster, c'est-à-dire convenable et identique à celui d'un homme qui occuperait son poste. Elle a toujours fait le choix d'aller vers des petites structures plus éthiques même si les grosses entreprises lui proposent des postes où elle pourrait gagner un salaire 1,5 fois plus élevé.

Enjeux des problématiques de recrutement

En ce qui concerne le recrutement, c'est un problème récurrent dans la filière. Des postes ouverts de techniciens ou dans l'entretien et la maintenance ne trouvent pas preneur.

Pour Marie-Soriya, il y a un véritable problème de formation pour adapter les contenus aux besoins. Selon elle, le secteur est tellement « pénurique » au niveau des candidatures qu'il ne peut se permettre de discriminer une candidature féminine par rapport à une candidature masculine. Les femmes ont toutes leurs chances si elles se forment.

Or, en 2019, on comptait encore seulement 30% de femmes dans les écoles d'ingénieur.

Les femmes managers de cluster sont plus nombreuses que les femmes cheffes d'entreprises car la gestion d'une entreprise requiert un profil plus technique dans cette filière.

Le cluster Eco-Bâtiment lui-même compte parmi ses adhérents seulement 9 femmes cheffes d'entreprise (entreprises de conception) sur 136 entreprises.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Elle travaille avec 30 organismes de formation. Ils recherchent à privilégier l'alternance pour faire venir des jeunes, reconvertir des personnes et valoriser les métiers.

Pour accélérer cette tendance, Marie-Soriya pense qu'il faudrait que les femmes qui sont en poste fassent de la promotion pour donner envie à d'autres de venir : il y a une grosse méconnaissance de la diversité des métiers du bâtiment.

Valeur ajoutée des femmes

D'après elle, sa propre valeur ajoutée réside dans l'écoute et la recherche de consensus, conditions nécessaires pour tisser de la confiance.

Elle laissera son empreinte en ayant remis le cluster sur la voie et elle veut l'emmener encore plus haut ! Par contre, si c'était à refaire, elle se ferait épauler pour le management des équipes.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Elle est particulièrement fière de se retrouver en réunion avec les grands pontes, ceux qu'elle voyait auparavant comme les « dinosaures du bâtiment ». Aujourd'hui, elle est sollicitée dans les congrès et les tables rondes. On lui demande son avis, ce qui est bien la preuve que son expertise est reconnue.

Mot de la fin

Par rapport à un homologue masculin, elle a conscience d'avoir eu besoin d'en faire 3 fois plus, en tant que jeune femme métissée et d'avoir eu à se justifier. Pour dépasser cette contrainte, elle a utilisé le ton de la dérision et de l'humour.

Aujourd'hui, elle encourage les femmes à la rejoindre : plus il y aura de femmes, plus les choses entreront dans la normalité !

Rédactrices :
Danielle CHARRAT, Réseau Économique Féminin
Laura PONÇON, Réseau Économique Féminin

Mini CV

Poste actuel

- Fondatrice et Co-Présidente de DIGITAL LEAGUE

Expériences précédentes

- 2013 : Présidente du cluster NUMELINK
- 2013 : Présidente de SFI
- 1996 : Directrice générale de SFI
- 1995 : Fondatrice de la société SFI
- 1989 : Phébos (Conseil en Stratégie marketing)
- 1986: SPI (SII)

Diplôme(s)

- Juin 1986 - Ingénieure informatique INSA Lyon



FILIERE
NUMERIQUE



Catherine BOCQUET

Co-Présidente

DIGITAL LEAGUE

www.digital-league.org

DIGITAL
LEAGUE

La filière en quelques mots

Digital League est le cluster des entreprises de l'industrie numérique en Auvergne-Rhône-Alpes. Avec + de 500 membres représentant 26'000 emplois, c'est l'une des plus importantes communautés du digital en France. L'objectif est de favoriser la croissance économique et l'emploi en région.

Parité dans la filière

De 25 % dans la promotion de Catherine à l'INSA, le pourcentage des filles dans cette formation est tombé à moins de 10 % il y a quelques années.

Dans sa société SFI, il y a 25 % de femmes toutes fonctions confondues, mais 10 % dans les fonctions techniques.

Le conseil d'administration du cluster accueille 4 femmes sur 35 administrateurs, bonne illustration des conseils d'administration des entreprises du numérique.

Catherine propose 2 explications à ce problème de représentativité des femmes.

Les jeunes générations, en particulier les filles,

veulent de plus en plus donner du sens à leur métier. Les femmes sont ainsi massivement présentes dans les métiers de la médecine, de la justice, du social et de l'enseignement, des domaines où l'utilité humanitaire est évidente. Et pourtant, pour Catherine, le numérique est tout autant au service de l'humanité.

S'ajoute à cela la médiatisation de ces mêmes métiers, par exemple dans les séries.

Plus globalement, Catherine regrette le manque de culture numérique en France et observe que dans les pays en voie de développement les femmes se sont emparées de cette filière pour s'émanciper (en Asie, 80 % des postes d'informaticiens sont occupés par des femmes).

Enjeux des problématiques de recrutement

Le recrutement dans la filière est tendu : 10 000 postes à fournir en région AURA, et les entreprises reçoivent très peu de candidatures féminines. Il est donc très difficile d'augmenter la proportion de femmes. Et pourtant, Catherine note que les équipes mixtes sont plus productives.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Digital League mène des réflexions et des actions sur les thématiques de la parité et du recrutement, en particulier avec d'autres clusters. Catherine à titre personnel s'implique beaucoup dans les écoles et lycées, où elle repère de potentielles futures recrues et les suit.

Pour Catherine, il faut communiquer auprès du grand public sur l'intérêt des métiers du numérique: ils sont épanouissants, au service de l'humain, et les femmes y ont toute leur place.

Valeur ajoutée des femmes

Catherine choisit une formation numérique, très masculine, pour la variété de ses débouchés et sa transversalité. Au début de sa carrière on la prend pour la secrétaire de son patron dans les rendez-vous clients, mais elle rectifie très vite et s'impose comme ingénieur informatique. Son diplôme a été un sésame, et Catherine insiste sur l'importance d'un diplôme pour les femmes. Son genre n'a jamais été un problème, elle s'est au contraire sentie privilégiée dans son parcours : dans une filière certes masculine, mais pas du tout « macho », les hommes lui ont toujours montré beaucoup d'estime.

Dans un monde des affaires très masculin, être une femme cheffe d'entreprise est aussi un avantage : « on se souvient de moi ».

Dans son entreprise, Catherine a pu imprimer un management naturellement bienveillant, de type familial, et elle s'est découverte une mentalité et des compétences d'entrepreneuse, naturellement attirée par la stratégie, la relation client et le management.

Elle laissera comme empreinte des valeurs

personnelles très fortes basées sur le respect des autres et de la planète, la recherche d'un épanouissement personnel et de celui des collaborateurs et de la satisfaction client.

Dans la gouvernance des entreprises et autres organisations, Catherine souligne le besoin de polyvalence, capacité naturelle des femmes selon elle.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

La fierté de Catherine est de se rendre compte que son mode de management et sa recherche de sens et de finalité dans le développement de son entreprise était en avance. Elle est aussi fière d'être reconnue pour son éthique.

Son regret est de ne pas avoir eu assez de temps pour elle et sa famille, étant trop impliquée dans son travail.

Ce sujet de l'absence des femmes dans les filières du numérique préoccupe Catherine depuis longtemps, et le cluster DIGITAL LEAGUE s'en est aussi emparé.

Mot de la fin

Nous ne sommes qu'aux premières années de l'intelligence artificielle ; les décisions sont prises de plus en plus par des objets connectés. Les algorithmes pilotant ces objets sont aujourd'hui majoritairement conçus par des hommes, faute de femmes dans le digital. Il est donc important et urgent pour celles-ci de s'emparer de ce domaine.

Cette enquête pourrait participer à montrer les finalités du numérique, et son utilité en tant que service support de toute activité.

Rédactrice :
Véronique GRICOURT, Réseau Économique Féminin



Mini CV

Postes actuels

- Présidente du pôle Plastipolis
- Conseillère en accompagnement opérationnel de dirigeants
- Administratrice indépendante dans le cadre du réseau APIA

Expériences précédentes

- 1ère partie dans des grands groupes chimistes, pour arriver à la présidence de la division plastique France de GENERAL ELECTRIC PLASTICS
- 2ème partie à la tête de PME industrielles, toujours en lien avec les matériaux

Diplôme(s)

- Formation initiale ingénieur matériaux (1992), complétée par un 3e cycle (Master innovation hautes technologies) (1993)



Emmanuelle BOUVIER

Présidente

PLASTIPOLIS

www.plastipolis.fr



La filière en quelques mots

PLASTIPOLIS est le Pôle de compétitivité de la plasturgie et des composites. On retrouve ces produits dans de nombreux secteurs : transport, aéronautique, informatique, loisir, médical, bâtiment, électronique, emballage.

Parité dans la filière

La parité dans la filière est plutôt bonne : 56% hommes / 44% femmes. On observe en revanche une répartition très marquée au sein des métiers. A la post-production ou aux opérations secondaires, les femmes sont majoritaires, généralement reconnues pour leur méticulosité. Dans les ateliers de production, à la maintenance, les hommes sont majoritaires. Au niveau des postes de direction, plus de femmes dans l'innovation, la qualité, les RH, parité dans la finance et le commercial.

Malheureusement, les postes de direction générale sont encore bien trop souvent occupés par des hommes.

Les grands groupes sont moins marqués par les

disparités homme/femme, plus attentifs à la non-discrimination. Alors que les collaborateurs des PME, souvent familiales, créées dans les années 1970, sont encore habitués à travailler surtout avec des hommes.

Dans les mandats d'administrateurs indépendants, la parité homme / femme est un vrai sujet. Les administrateurs sont historiquement des hommes, ex chef d'entreprise. Il est plus difficile de «recruter» des femmes administratrices chefs d'entreprises.

Les adhérents et le pôle ne se sont pas saisis de la question de la parité et du recrutement des femmes jusqu'à ce jour, car la parité est plutôt correcte.

Valeur ajoutée des femmes

Emmanuelle n'avait pas l'ambition d'être chef d'entreprise, mais les opportunités l'y ont amenée. Son profil de direction dans des grands groupes puis dans des PME et dans des milieux industriels plutôt masculins lui a valu d'être fréquemment sollicitée, que ce soit pour des postes de direction ou pour des mandats de gouvernance.

En choisissant une filière technique d'ingénieur, Emmanuelle savait qu'elle serait minoritaire (5 filles dans une promo de 80), mais son genre n'a jamais été un problème, au contraire.

Dans un grand groupe comme General Electric, une attention importante est posée à la parité ; l'environnement est certes très masculin, mais bienveillant.

Emmanuelle note qu'il a fallu adapter son approche de ses collègues masculins, et apprendre à « taper du poing sur la table ».

Dans tout son parcours, ses collègues masculins commentent ainsi la richesse qu'elle apporte en tant que femme dans un monde d'hommes : « tu es capable de nous comprendre et de réagir comme nous, alors que nous serions incapables de l'inverse ».

Mais il est vrai qu'une femme se sent moins sûre d'elle et moins facilement légitime : « si ce n'est pas mon domaine d'excellence, je vais vérifier 15 fois que je ne me suis pas trompée, alors que la suite prouve en général que j'ai raison ».

27 ans de carrière au sein de la filière ont permis à Emmanuelle d'affirmer la richesse complémentaire apportée par les femmes dans un milieu d'hommes.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

En tant que directrice grands comptes automobile internationaux de General Electric, Emmanuelle devait gérer tous les « sujets épineux ». Sur un contrat de 250M€, un problème de matières premières entraîne un risque d'arrêt de chaîne ; elle a réussi en équipe à sortir un nouveau produit en 90 jours pour résoudre ce problème, et gérer la relation client représentée par une femme, avec qui elle a reconnu des codes de compréhension communs.

Son défi pour les prochaines années : maintenir l'équilibre entre ses activités de direction opérationnelle et de gouvernance.

Mot de la fin

Emmanuelle a noté ce paradoxe des femmes capitaines dans des filières où les femmes sont peu représentées, mais n'a pas d'explication particulière si ce n'est peut-être les plus grandes appétences d'innovation et de créativité des femmes.

Pour Emmanuelle, l'important n'est pas de s'attacher au genre, mais de trouver à s'épanouir dans un domaine et une activité.

Ce type d'enquête, avec des témoignages vivants, peut-être très intéressante pour communiquer dans les filières, mais aussi auprès d'observateur (gouvernement, institutionnel, etc.).

Cela peut donner du relief à des études plus quantitatives sur l'évolution des carrières industrielles pour les femmes.

*Rédactrices :
Véronique GRICOURT, Réseau Économique Féminin
Elise DUREY, FranceClusters*



Mini CV

Poste actuel

- Directrice Générale du Pôle Véhicule du Futur

Expériences précédentes

- Thèse (DEA) en Afrique sur un projet de développement économique local
- Premier pas dans l'industrie (électroménager) au sein d'une ancienne filiale de THOMSON, dans le service R&D, les achats et la qualité
- CCI Lyon & CCI de Rochefort Saintonge à la Direction du développement des entreprises.
- Secrétaire Générale au sein de l'association qui deviendra le Pôle de Compétitivité Pôle Véhicule du Futur

Diplôme(s)

- Ingénieure INSA Lyon « Physique des matériaux » (20% de fille) à l'INSA Lyon
- Dont une année d'étude en Allemagne
- Formation continue – INM, Institut National du Marketing



Brigitte DUCRUEZ BERNARD

Directrice Générale

POLE VEHICULE DU FUTUR

www.vehiculedufutur.com



La filière en quelques mots

La filière des véhicules et des mobilités du futur a pour objectif de soutenir le développement des industriels de l'automobile, des transports terrestres et des mobilités innovantes.

Parité dans la filière

Malgré 15 ans de carrière, Brigitte observe peu d'évolution dans la représentativité des femmes au sein de la filière automobile. Aujourd'hui encore, les entreprises dans la mécanique peinent à recruter des femmes, malgré le souhait des chefs d'entreprises de recruter ces profils : pas ou trop peu de postulantes. On observe encore trop de clichés sur les métiers de l'industrie, et sur les filières des « sciences dures » : les filles ne semblent pas s'y intéresser.

Brigitte a quand même un espoir. La filière de l'automobile répond à des enjeux qui font appel à des compétences nouvelles, diversifiées et transversales. Il faut accompagner les entreprises vers :

- les nouveaux marchés de la mobilité : véhicule électrique, autonome & connecté et les services de mobilité

- ainsi que vers l'industrie du futur : transformation du process de production et digitalisation
- Ces nouveaux enjeux devraient influencer positivement la représentativité des femmes dans la filière.

Le Pôle Véhicule du Futur joue un rôle exemplaire puisque sur une équipe de 20 personnes, 10 sont des femmes. 70% d'entre elles sont cadres. Un paradoxe en comparaison des adhérents industriels du Pôle, qui s'explique par le fait que les missions touchent davantage à la prestation de services. Le secteur du tertiaire reste plus paritaire que l'industrie. Brigitte note que les femmes sont plus présentes dans l'enseignement, les collectivités territoriales et les services de l'Etat.

Dans la gouvernance du Pôle, 2 femmes participent au CA sur 26 membres.

Il y a encore du travail pour la parité des rémunérations : selon une étude de l'INSA, pour leur premier emploi les étudiantes diplômées toucheraient en moyenne 37 500€ annuel contre 39 000€ pour les hommes.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Les leviers pour démystifier les carrières industrielles et attirer les femmes sont principalement en lien avec le monde académique et de la formation :

- actions auprès des collèges et lycées pour « donner envie aux filles de manipuler la technologie »
- ainsi le Pôle Véhicule du Futur participe à un challenge sur la construction de petits véhicules au niveau régional et national, en lien avec une association de femmes cheffes d'entreprise
- le Pôle est aussi membre de la Plateforme automobile (PFA), qui rassemble la filière automobile et des mobilités en France, pour travailler sur des projets autour de l'innovation, de la compétitivité, des compétences et de l'emploi.

Certaines conditions sont aussi nécessaires à une meilleure représentativité des femmes dans l'industrie :

- Évolution de la répartition des tâches au sein des foyers avec enfants afin de favoriser la disponibilité des femmes pour des activités associatives professionnelles et de réseautage
- Meilleure gestion de l'évolution de carrières des femmes dans les entreprises (retours de congés maternité)

Les hommes ont généralement plus de disponibilité pour participer à des réseaux professionnels, souvent bénéfiques pour leur carrière. Il faut encourager les femmes à faire de même en leur donnant des moyens pour se rendre disponibles.

Valeur ajoutée des femmes

Brigitte a eu de la chance de travailler avec des supérieurs qui lui ont fait confiance, l'ont bien conseillée, et l'ont accompagnée dans son évolution. Brigitte a su tirer parti de ces enseignements et de l'expérience de ces hommes plus âgés pour construire ses propres compétences et prendre son autonomie. Elle se positionne en cheville ouvrière, questionne, apporte de la constance dans son environnement. Sa curiosité lui a permis de s'adapter rapidement à ses nombreux défis.

Elle a beaucoup travaillé pour se rassurer sans doute, et constate que les filles sont en effet plus travailleuses que les garçons, et même plus perfectionnistes.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Brigitte est présente depuis la création du pôle il y a 15 ans. Elle est fière de voir les résultats de son implication. Le pôle fonctionne désormais avec une équipe de 20 personnes. Cette fibre entrepreneuriale est sans cesse renouvelée avec son lot de défis : l'élargissement du Pôle aux régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est et la finalisation de fusion de différentes associations. Son regret est de ne pas avoir eu suffisamment de temps pour s'impliquer dans des réseaux professionnels ou personnels, et contribuer ainsi à la société.

Mot de la fin

Les femmes doivent oser, se dire qu'elles sont capables, s'imposer. Les jeunes filles doivent découvrir qu'elles peuvent s'épanouir dans des métiers industriels. La filière n'est pas fermée aux profils féminins, bien au contraire. Et finalement, le fait que cette filière soit pour le moment encore peu féminisée offre de nombreuses opportunités de carrières à ces dernières.

Rédactrices

Elise DUREY, FranceClusters

Véronique GRICOURT, Réseau Économique Féminin

Mini CV

Poste actuel

- Directrice générale du Pôle de compétitivité mondial FINANCE INNOVATION

Expériences précédentes

- 4 ans chez KPMG Pau-Paris en audit et expertise comptable,
- 4 ans à la Direction financière du Crédit Lyonnais à Paris,
- 14 ans chez l'assureur ERISA/CCF puis HSBC Assurances

Diplôme(s)

- Sup de Co Bordeaux



Joelle DURIEUX

Directrice

FINANCE INNOVATION

finance-innovation.org



La filière en quelques mots

Finance Innovation est le leader français de l'accompagnement des startups financières. Le pôle regroupe 600 membres pour encourager l'innovation et la recherche dans l'écosystème financier : 300 startups, 250 grands groupes, des académiques. Le pôle a 6 filières stratégiques : banque, assurance, gestion d'actifs, immobilier, économie sociale et solidaire, métiers du chiffre et du conseil.

Parité dans la filière

Plus de 50% de femmes travaillent dans la bancassurance en France mais peu d'entre elles occupent des postes à haute responsabilité. Fin 2019, Florence Lustman s'est imposée à la tête de la Fédération Française de l'Assurance, une femme engagée avec des défis majeurs à relever pour poursuivre la modernisation du secteur et son positionnement en Europe.

La féminisation va de l'avant mais les chefs d'entreprise sont des hommes. Il n'y a pas cette culture en France de mettre des femmes en avant et d'encourager l'entrepreneuriat féminin. Pourtant, une récente étude montre qu'elles sont très investies dans la gestion des finances

personnelles et elles commencent à occuper plus de place dans la gestion de fortune. Comme aime à le répéter Christine Lagarde, Présidente de la BCE: «la féminisation de la finance n'est pas une option, c'est une nécessité». Au sein du Pôle, les chefs d'entreprises n'ont toujours pas le réflexe de faire «pitcher» les femmes pour présenter leur projet devant un jury: il s'agit davantage d'un problème de culture que de réelle volonté de leur barrer la route. Ils n'y pensent pas, tout simplement...

D'un point de vue personnel, Joëlle s'affirme chanceuse d'avoir eu un parcours professionnel épanouissant avec une grande liberté, surtout grâce à des hommes exceptionnels qui lui ont fait confiance. Aujourd'hui, elle est entourée d'hommes avec lesquels elle est franche et directe.

Enjeux des problématiques de recrutement

L'industrie financière recrute beaucoup dans le cadre de sa transformation digitale, sous l'impact des nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle, le big data, la blockchain, les machines quantiques. La formation devient primordiale pour recruter des jeunes dans la technologie et le digital, la programmation, l'exploitation des données tels que des data analysts ou data scientists. Ces profils sont peu nombreux et très sollicités dans

tous les secteurs industriels. Les fintechs attirent les salariés des grands groupes qui captent en retour les profils rares des fintechs et se dotent de compétences qu'ils n'ont pas. Il existe une vraie difficulté à recruter des femmes dans des postes très techniques. Elles ont tendance à s'auto-censurer. Le Pôle de compétitivité FINANCE INNOVATION a mis en œuvre un « Jobboard » qui diffuse à une large échelle les besoins en recrutement de ses adhérents. De plus en plus de cabinets de chasseurs de tête s'intéressent au Pôle et le réseau fonctionne bien pour positionner les jeunes.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Les réseaux féminins sont encore trop « bisounours ». Il faut de la diversité dans un sens très large : jeunes, seniors, femmes, hommes, cultures et horizons différents.

Dans une assemblée professionnelle, lorsqu'il n'y a que des hommes, il ne faut plus hésiter à montrer que l'on est choqué et le dire avec assertivité. Au XXI^{ème} siècle, ce n'est plus acceptable : il faut pointer du doigt les entreprises qui ne jouent pas le jeu et qui exhibent à l'infini des brochettes d'hommes dans les tables rondes. Il y a encore beaucoup de chemin à parcourir. Rien n'est fait pour que les salariés s'épanouissent au travail. Il existe toujours une certaine défiance vis-à-vis du supérieur hiérarchique, ainsi que des formes archaïques de supervision. Les femmes ne trouvent pas leur place dans ce rapport dominants/dominés qui ne leur permet pas de concilier leur vie professionnelle et personnelle. Il faut changer de paradigme au niveau de l'entreprise pour que les femmes aient leur place et se sentent à leur place. Une idée pourrait résider dans l'organisation d'un classement des entreprises établi par une enquête auprès de femmes.

Valeur ajoutée des femmes

La fonction occupée par Joëlle comprend une dimension psychologique forte. Il faut écouter, rassurer, encourager l'émergence de projets sur tout le territoire, animer les écosystèmes et donner de la confiance aux personnes et de la puissance aux porteurs de projets, accompagner, mettre en relation, suivre l'évolution des attentes.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Joëlle est particulièrement fière d'avoir constitué des équipes de collaborateurs talentueux et issus de divers pays (Europe, Amérique du Sud, Afrique) et d'avoir accompagné leur évolution individuelle et collective selon des trajectoires émaillées de succès. Pour elle, il est important de mettre de la joie et de la convivialité dans ses équipes et dans l'animation du Pôle, et tout naturellement, les gens se surpassent. Un des défis est l'égalité des salaires. Son salaire a toujours été convenable selon elle, mais elle affirme qu'il reste sous-dimensionné par rapport à celui d'un homme, d'environ 20 %.

Mot de la fin

VIVE LA DIVERSITE au sens très large : plus de jeunes, de femmes, vive l'épanouissement professionnel en quête de sens et d'un monde meilleur.

Rédactrices :
 Laura PONÇON, Réseau Économique Féminin
 Danielle CHARRAT, Réseau Économique Féminin



Mini CV

Poste actuel

- Déléguée Générale TECHTERA

Expériences précédentes

- EM LYON /5 ans - Responsable des programmes entrepreneurs
- Grand Lyon/4 ans - Chargée de mission biotechnologies
- CRITT Savoie/4 ans - Directrice
- Université Lyon I /2 ans - DG adjointe de la filiale de valorisation
- Editt /2 ans - Cheffe de projet dans une start up
- Rhône Poulenc/3 ans - Ingénieure de recherche

Diplôme(s)

- Doctorat en Biologie moléculaire 1990
- 3eme cycle en gestion des systèmes industriels



Corinne FARACE
 Déléguée générale
 TECHTERA
www.techtera.org



La filière en quelques mots

TECHTERA est la 1ère concentration en Europe d'entreprises spécialisées dans les textiles techniques et fonctionnels et dans les textiles créatifs. Les marchés d'application sont très larges : transport, automobile, aéronautique, médical, sports et loisirs, BTP & Génie civil, environnement, bâtiment et industrie, défense et protection.

Parité dans la filière

Au sein du pôle de compétitivité, la gouvernance comprend 1 femme pour 10 hommes et prochainement 2 femmes pour 15 hommes. Le recrutement d'une femme au poste de secrétaire générale est récent. Dans la filière textile, les postes sont occupés à 52% par des d'hommes mais la répartition est très différente selon les CSP et selon les marchés.

Au niveau des entreprises : la répartition hommes/femmes reflète l'industrie traditionnelle (opérateurs majoritairement féminins, régisseurs et

managers majoritairement masculins). Certains métiers sont plus féminisés : syndicats, postes parapublics, métiers de la mode, R&D. Au niveau des dirigeants : peu de femmes dans les entreprises manufacturières.

Lors des réunions professionnelles, la différence hommes/femmes existe peu. Les liens sociaux professionnels restent très classiques. En général, les femmes doivent être irréprochables, elles font peur parfois.

Enjeux des problématiques de recrutement

La filière textile recrute 3000 postes. Le recrutement est tendu dans la production et très variable en fonction de la localisation géographique, les zones rurales étant moins attractives.

Le textile est une industrie capitaliste constituée majoritairement d'entreprises familiales traditionnelles. TECHTERA, pour répondre aux besoins des industriels, « travaille comme les start-ups mais avec les contraintes des grands groupes ».

Leviers pour répondre à ces enjeux

- Les réseaux de femmes,
- Communiquer sur la filière : faire ressortir le côté innovant regroupant plusieurs secteurs,
- Politique de revalorisation du secteur textile au travers des marchés : parler plus des secteurs auxquels s'adresse le textile (santé, aéronautique, mode...) que de l'industrie pour attirer les talents et donner l'envie de reprendre une entreprise textile.

Actions réalisées par TECHTERA :

- Une collaboration avec les universités, les grandes écoles comme EM Lyon,
- French Text depuis deux ans : un collectif pour aider le recrutement, être vu, entendu, et reconnu dans la mission de manufacturier du quotidien.
- Le recrutement d'une femme secrétaire générale.

Valeur ajoutée des femmes

- Des femmes en général : L'ARACT (Agence Régionale des Améliorations des Conditions de Travail) avait démontré scientifiquement que lorsque les femmes sont dans la gouvernance, les entreprises sont plus performantes,
- De la personne interviewée, dans son métier : Corinne travaille beaucoup en réseau.

Mot de la fin

Les femmes vont toujours de l'avant, il faut qu'elles ne regardent pas dans le rétroviseur, qu'elles osent aller de préférence vers les structures qui accueillent les femmes, avec de vraies pertinences sur des postes. Elles ont tous les atouts pour avancer.

Dans la communication, ne pas verser dans le féminisme « à tout prix ». Nous sommes dans un monde qui doit coexister.

Rédactrices :

Annie Caroline PRUNEVIEILLE, Réseau Économique Féminin

Danielle CHARRAT, Réseau Économique Féminin

Mini CV

Poste actuel

- Directrice de Novachim, CRITT Chimie et Matériaux PACA depuis 2004 (CRITT : centre régional d'innovation et de transfert de technologie)

Expériences précédentes

- Responsable de laboratoire à Montpellier en 1998
- Gérante associée de laboratoire en 1994
- Directrice adjointe de SAYBOLT en 1997 à Marseille

Diplôme(s)

- ENSIASET - Ecole d'ingénieur Chimie
- IAE - Gestion Administration des Entreprises (Master)
- Certification au Numérique - CEGOS 2018



FILIERE
CHIMIE



Patricia GUIRAUDIE

Directrice
NOVACHIM

www.novachim.fr



La filière en quelques mots

C'est un ancien directeur du groupe Air Liquide qui propose à Patricia en 2004 de structurer une équipe opérationnelle pour le CRITT Chimie et Matériaux. La structure fonctionnait jusqu'alors en s'appuyant sur des compétences « détachées » ou bénévoles. Elle en prend la direction en 2010 avec une nouvelle identité pour la structure, désormais dénommée Novachim.

Aujourd'hui, ce cluster représente 170 entreprises, 50 équipes de recherche et 25000 salariés. Ses principales missions consistent à soutenir le développement de projets innovants, le montage et la présentation des dossiers de financement et à animer le réseau pour assurer la visibilité de la filière auprès des acteurs sociaux-économiques.

Parité dans la filière

Pour Patricia, la présence des femmes dans la filière a augmenté depuis les années 90. Lorsqu'elle était étudiante en école d'ingénieurs, il y avait 3 filles dans une classe de 30 élèves... Malgré cette

évolution, le métier d'ingénieur chimiste, dans les services de « production industrielle » n'est toujours pas très attractif pour les filles, ce qui explique leur faible représentation aux postes de direction. On les retrouve davantage dans les laboratoires, sur des postes en qualité ou santé-sécurité. Cela impacte le recrutement par voie de conséquence. Les candidatures féminines à des postes techniques sont moins nombreuses pour les Bac+3 car les filles ne pensent pas à s'orienter vers ces métiers.

Si Patricia estime son niveau de salaire raisonnable, il existe cependant un écart d'environ 15% entre la rémunération des femmes et celle des hommes dans la filière. A poste égal, une femme sera au premier échelon du coefficient quand un homme sera au dernier.

Enjeux des problématiques de recrutement

Au niveau du recrutement, il y a également un problème de formation des jeunes et une fracture générationnelle entre les recruteurs et les recrutés. Il est assuré par des dirigeants pour qui la culture et l'image de l'entreprise ne sont pas des critères

importants. Ils n'ont pas une bonne image du télétravail par exemple. Or les jeunes recherchent une certaine souplesse dans leur temps de travail.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Un changement de culture de l'entreprise serait nécessaire pour améliorer le recrutement dans la filière, sujet abordé avec les adhérents sans véritable remise en question de leur part.

D'après Patricia, il est important de continuer à faire la promotion de la filière. Pour cela, les jeunes retraités du syndicat de la chimie font des conférences dans les lycées et les collèges et expliquent le métier aux jeunes.

Valeur ajoutée des femmes

Cette ingénieure chimiste de 56 ans a choisi son métier par « tradition familiale » : son père était chimiste lui aussi ! Comme elle le dit elle-même : « j'ai grandi dans un environnement industriel, entourée de réacteurs et de tuyaux ! »

Au regard de son statut de femme dans une filière plutôt masculine, elle pense qu'elle a plus de facilité pour négocier avec les financeurs et les partenaires, une plus grande capacité d'écoute et d'analyse et surtout, moins besoin de chercher à se valoriser à travers ses actions.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Elle aime aller au bout de la réalisation ses projets et se sent satisfaite quand ses adhérents sont satisfaits.

A titre d'exemple, avec son équipe, elle a accompagné 2 entreprises qui se lançaient et obtenu leurs premières aides financières de quelques milliers d'euros. Aujourd'hui, ces entreprises sont des PME et leurs produits sont homologués dans le monde entier !

De plus, depuis le démarrage de Novachim, les financements publics n'ont cessé d'augmenter et ça continue encore aujourd'hui.

Quand elle est arrivée à ce poste, c'est le secteur du tourisme qui prédominait à Marseille. Aujourd'hui, l'industrie chimique a plus de visibilité et est identifiée comme une filière stratégique auprès des politiques. Une belle empreinte dans le paysage économique de la région SUD-PACA.

Mot de la fin

« Il faut y croire, ne rien s'interdire, avoir la capacité d'analyser pour comprendre son environnement pour s'adapter et aller plus loin... »

Rédactrices :

Charlène PICQ, Réseau Économique Féminin

Laura PONÇON, Réseau Économique Féminin



Mini CV

Poste actuel

- Co-Directrice du pôle de compétitivité CIMES

Expériences précédentes

- Pôle de Compétitivité ViaMéca – Directrice Générale
- Aubert & Duval – Production Manager
- Usinor – Responsable Bureau d'Etudes

Diplôme(s)

- Grenoble INP / ENSEEG – Métallurgie



Marie-Odile HOMETTE

Co-Directrice

CIMES

www.cimes-hub.com



La filière en quelques mots

Le pôle de compétitivité CIMES, basé en Auvergne Rhône-Alpes, préfigure un des premiers hubs d'ambition européenne dédié à l'ingénierie et au manufacturing pour les systèmes mécaniques intelligents

Parité dans la filière

Les entreprises industrielles de la mécanique sont des milieux très arides, dans lequel les femmes ont du mal à se projeter, d'où un manque d'attractivité de ces entreprises pour des candidatures féminines. Et pourtant, selon l'expérience de Marie-Odile, être une femme pour démarrer sa carrière dans cette filière est un atout, elle sera accueillie avec bienveillance et il lui sera laissé beaucoup d'autonomie.

Mais, si le parcours d'une femme sera suivi avec amusement, lorsqu'elle postule à des postes de responsabilité elle peut être identifiée comme une concurrente sérieuse pour ses collègues masculins.

La représentativité des femmes dans l'industrie mécanique est de l'ordre de 20 %, et encore avec une présence surtout dans les fonctions support et métiers de la R&D.

Marie-Odile pense que les filières mécanique et métallurgie n'arrivent pas à la parité homme/femme du fait du manque d'appétence des filles pour la mécanique mais aussi de la mauvaise image de ces filières auprès de la société en général.

En revanche, Marie-Odile peut noter l'arrivée croissante de jeunes femmes très brillantes à la tête de PME, où elles peuvent imprimer un mode de management plus agile, plus orienté équipe et souvent plus bienveillant que celui de leurs collègues masculins.

Avec 3 femmes sur 47 membres dans le conseil d'administration, le pôle CIMES reflète bien la situation de l'ensemble de la filière.

Enjeux des problématiques de recrutement

Aujourd'hui, la question du recrutement en general est une priorité pour les adhérents et quelques actions spécifiques pour le recrutement des femmes commencent à voir le jour.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Beaucoup d'actions sont menées par les filières, par exemple auprès des organismes de formation, pour revaloriser l'image des industries, en utilisant l'innovation comme outil d'attractivité.

Marie-Odile compte aussi sur l'évolution des aspirations des jeunes générations et une meilleure répartition des rôles dans les couples pour permettre aux femmes de s'organiser et de s'épanouir dans leur vie professionnelle.

Valeur ajoutée des femmes

Les atouts de Marie-Odile dans le poste de directrice de pôle sont la connaissance technique et scientifique, l'expérience de projets de réorganisation, de rapprochement des acteurs et de collectifs et une expérience du développement à l'international.

On observe le paradoxe d'une majorité de femmes à la tête de clusters ou pôles de compétitivité dans des filières qui peinent à voir émerger des femmes à des postes de direction des entreprises. Marie-Odile explique ce choix de quitter des perspectives de carrière traditionnelle offertes par les plus grandes entreprises, comme elle l'a fait, par :

- un souhait d'autonomie
- une opportunité d'un travail collectif
- la prise de risque pour suivre son inclination.

Les femmes sont peut-être plus attirées par des projets originaux ou atypiques à développer en autonomie et sont en capacité d'assumer la prise de risque qui va avec.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Marie-Odile a su relever plusieurs défis dans le développement de son activité actuelle. En 2005 tout était à créer, pas de modèle, elle connaissait peu l'économie territoriale, mais bénéficiait d'une grande autonomie d'action et de la bienveillance de la présidence du pôle. Le développement du pôle s'est fait dans un contexte de changement avec la fusion des régions, l'interaction avec des villes qui sont devenues des métropoles, des domaines en perpétuelle évolution et recomposition.

Ses fiertés sont aussi nombreuses. Elle a su manager des équipes d'opérateurs dans le secteur de la forge, en dépassant le cliché d'une femme peu attendue à ce poste.

Seule au démarrage du pôle, en travaillant maintenant avec une équipe d'une quinzaine de personnes, Marie-Odile a contribué à la visibilité européenne de l'excellence industrielle du centre de la France, et apporté un support à des innovations qui vont faire date.

En partant d'un sujet de mécanique traditionnel, elle a permis avec l'équipe du pôle, la mise en avant de PME innovantes.

Mot de la fin

Marie-Odile voit dans cette enquête un outil qu'elle pourra utiliser pour introduire ce sujet de la parité et de l'attractivité des filières pour les femmes dans l'écosystème du pôle.

Ayant noté que cette thématique semble peu évoquée dans le dispositif TERRITOIRES D'INDUSTRIE, Marie-Odile imagine que les résultats de l'enquête pourraient être un élément de sensibilisation dans ce cadre.

Elle est intéressée pour des échanges avec les autres capitaines de filière, et en particulier très intéressée pour avoir la vision de présidentes sur la politique et le fonctionnement des clusters et pôles.

Rédactrices :

Véronique GRICOURT, Réseau Économique Féminin

Annie Caroline PRUNEVILLE, Réseau Économique Féminin



Mini CV

Postes actuels

- Présidente du cluster Silver Valley
- Vice President Industry Sales EMEA Google Cloud chez Google

Expériences précédentes

- Directrice de l'entité secteur public, Microsoft
- Vice-Présidente Ventes, Nokia
- Business Développement, stratégie, vente et marketing France et International, Oracle
- Expérience de création de start-up Internet
- Responsable grands projets de services, Orange France
- Développement des télé-activités pour l'éducation et le secteur public, France Telecom

Diplôme(s)

- Ingénieure à l'école Centrale-Supélec, 1993, 15% de jeunes femmes diplômées à l'époque



Laurence LAFONT
Présidente
SILVER VALLEY
silvervalley.fr



La filière en quelques mots

La silver économie rassemble l'ensemble des acteurs producteurs de biens et/ou de services qui répondent aux besoins et aux usages des seniors et de leur entourage. C'est une filière globale qui regroupe de nombreux secteurs d'activité : santé, habitat, communication, transports, sécurité, services, distribution, loisirs, mais aussi les nouvelles technologies.

Parité dans la filière

Depuis l'acquisition de son diplôme d'ingénieur en 1993, Laurence observe que le taux de jeunes femmes diplômées a peu évolué : environ 15% à cette époque contre 20% aujourd'hui. Ce constat se reflète très nettement dans la filière dans laquelle Laurence évolue aujourd'hui : celle des nouvelles technologies et du digital, où l'environnement est en grande partie masculin.

Chez Microsoft, la parité est acquise au sein de la direction, et 33% de femmes sont présentes dans le management. Ce constat est loin d'être le cas au sein

des start up « tech » par exemple, qui développent des solutions pour la filière de la silver économie. Il y a ici un réel besoin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin, et d'explication de la filière « tech » auprès de ce public, pour attirer des profils féminins. Ceci est explicité par le baromètre 1001 startups de 2017 : les créateurs de start-up sont à 91% des hommes.

Enjeux des problématiques de recrutement

La filière de la silver économie est divisée : elle peut réunir une majorité de femmes sur les métiers de services à la personne, mais peine à attirer des femmes s'il s'agit de métiers dits « tech ». Globalement, la filière souffre d'un manque de notoriété. L'enjeu est d'éduquer et de donner envie de s'impliquer dans la création d'entreprises.

La question de la parité mais plus globalement la question des diversités est primordiale pour les entreprises : on ne peut pas innover et proposer des offres de produits et services innovants à la société, si on ne la comprend pas bien. Si on n'est pas représentatif au sein même des équipes des entreprises.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Il y a une réelle volonté de travailler sur la question de la diversité de manière générale. Chez Microsoft, Laurence porte le développement des enjeux liés à la diversité des genres, mais aussi des handicaps, des origines, des orientations sexuelles. Elle intègre aussi le CA de l'école d'ingénieurs Centrale-Supélec. Il y a en effet de réels enjeux autour de la diversité et de l'ouverture dans les filières scientifiques et techniques.

L'Open Lab de Silver Valley est un bon moyen également de promouvoir la diversité et l'inclusion générationnelle. Les femmes sont d'ailleurs très représentées dans les catégories d'âges plus avancées.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Laurence est fière d'avoir réussi à mener sa carrière professionnelle, sans que cela soit au détriment de sa vie personnelle, notamment dans l'éducation de ses deux enfants. Il a fallu composer avec sérénité. C'est important de ne pas culpabiliser, de travailler tout en essayant de concilier sa vie personnelle.

Mot de la fin

- De l'optimisme : c'est une filière d'avenir, qui a des besoins en recrutement afin de développer des offres de produits et services faisant appel à des compétences diverses et transversales. C'est une réelle opportunité y compris pour les jeunes femmes.
- Un engagement nécessaire : pour établir une certaine parité, qu'elle soit homme/femme ou dans la diversité au sens large, par des projets et actions qui vont chercher l'inclusion.

Rédactrice :
Elise DUREY, France Clusters



Mini CV

Postes actuels

- Présidente bénévole de DIGITAL AQUITAINE depuis 3 ans, 2e mandat.
- Membre du Directoire d'ADI Nouvelle Aquitaine (Agence Développement et Innovation)

Expériences précédentes

- Dirigeante de Aquitem, groupe spécialisé dans le marketing numérique (Data pour le retail), regroupement de 2 sociétés.
- Past-présidente puis vice-présidente du SYRPIN (Syndicat Régional des Professionnels de l'Informatique et du Numérique en Aquitaine)

Diplôme(s)

- DUT Tech de Co puis Master MAE (IAE Université de Bordeaux).
- Passionnée par l'informatique de manière autodidacte.



Agnès PASSAULT

Présidente

DIGITAL AQUITAINE

digital-aquitaine.com



La filière en quelques mots

Le cluster DIGITAL AQUITAINE œuvre pour le développement durable de l'économie numérique, et réunit 250 adhérents sur 4 domaines d'excellence: e-santé, mobilité et transports intelligents, commerce connecté, simulation numérique pour l'industrie.

Depuis 3 ans présidente, Agnès y a développé un travail en collaboration avec d'autres clusters régionaux tels que l'aéronautique, la robotique.

Parité dans la filière

À ce jour, le cluster ne s'est pas posé la question de la parité homme/femme parmi ses adhérents (environ 20% de femmes dans le conseil d'administration).

Dans les entreprises adhérentes, on observe une parité, mais sur différents postes : aux femmes les fonctions administratives, commerciales ou marketing, aux hommes les postes techniques.

Sur la question de la parité à la tête de clusters dans des filières très masculines, Agnès l'explique par l'appétence et la compétence des femmes pour travailler en collectif et leur capacité à fédérer et représenter.

Enjeux des problématiques de recrutement

Dans la filière, le recrutement est très tendu depuis 18 mois : il n'y a pas suffisamment de candidats avec un niveau d'études ou de compétences attendu par les entreprises.

Si les adhérents n'ont pas besoin du pôle pour recruter, ses actions auprès de l'Etat leur facilite le recrutement.

Il existe un déséquilibre dans les grilles salariales, lié à la sur-représentation des hommes dans les métiers les plus techniques et en tension, à défaut de candidates féminines pour ces postes. Enfin on observe la rareté des femmes dans les formations du numérique (du Bac+2 à +5).

Agnès s'inquiète d'une évolution constamment en baisse de ce taux (entre 5 et 15% de femmes selon les formations) depuis les années 80.

Agnès regrette le manque d'appétence des filles pour le numérique : celles-ci semblent mal se projeter dans des activités de conception pure (codage), en revanche dès qu'il s'agit de mettre en application, robotique par exemple, elles s'y sentent plus à l'aise.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Pour Agnès, il faut dès le plus jeune âge (primaire), montrer l'intérêt du numérique dans les usages, par exemple en offrant aux petites filles des poupées programmables.

Il est impératif de modifier les représentations des parents et de l'éducation nationale vis-à-vis de la filière numérique : les filles sont volontiers orientées vers des métiers supposés -à tort- plus « féminins ». Et pourtant les métiers du numérique (robotique, intelligence artificielle) sont des métiers d'avenir à 15 à 20 ans.

Valeur ajoutée des femmes

Avec des parents entrepreneurs, Agnès s'est vite impliquée dans l'entrepreneuriat et la vie associative. Cheffe d'une entreprise qu'elle a créée il y a 30 ans avec 125 salariés à ce jour, elle a toujours mené en parallèle une vie associative très riche en tant que parent d'élèves et jusqu'au MEDEF, avec plusieurs mandats d'administratrice.

Agnès n'a jamais rencontré de problème ni dans son parcours de formation ni professionnel, le numérique accueillant très facilement les femmes, qui sont souvent des « princesses » dans leurs services.

Elle parle très peu de sa « spécificité » de femme, qu'elle n'a jamais éprouvée dans sa carrière. Ses compétences de présidente par exemple, ne sont pas spécifiques à son genre.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

La fierté principale d'Agnès est la co-création avec l'écosystème régional du numérique et l'Université de Bordeaux d'un dispositif inédit de formation pour fidéliser les jeunes qui restent en moyenne deux ans en poste. Formation diplômante en master 1 et 2 avec embauche en CDI.

Son défi est de doser implication dans l'entreprise et vie associative. Agnès envisage ainsi, à l'arrêt de sa carrière professionnelle, de s'impliquer dans des missions nouvelles, autour de la solidarité, ESS, et autres.

Mot de la fin

Agnès est intéressée par les résultats de cette enquête comme support d'échanges et de comparaison avec d'autres capitaines et d'autres filières, mais aussi pour la transmettre à ses adhérents comme « enquête trans filière ».

Cette enquête permettrait-elle de participer à la modification de la représentation du numérique auprès des parents et du corps enseignant?

Rédactrices :
Danielle CHARRAT, Réseau Économique Féminin
Véronique GRICOURT, Réseau Économique Féminin



Danièle QUANTIN
Présidente
MATERALIA
www.materialia.fr



FILIERE
MATERIAUX
ET
PROCEDES



Sakina SEGHIR
Directrice
MATERALIA
www.materialia.fr



Mini CV

Postes actuels

- Présidente du pôle Materalia, depuis 2018
- Présidente de la SF2M (Société Française de Métallurgie et des Matériaux)
- Présidente d'ARCOR (Association pour la Recherche sur la Corrosion et l'Anticorrosion)

Expériences précédentes

- Carrière dans l'Industrie, en R&D et Innovation
- Fin de carrière : Responsable des Centres de Recherche France et Espagne et DRH Monde pour la R&D chez ArcelorMittal

Diplôme(s)

- Diplôme d'ingénieur de l'Ecole Centrale Paris en 1976 (8 filles sur 330 élèves), option Matériaux en dernière année (seule fille en 1976 et la seule dans les 5 années précédentes)

Mini CV

Poste actuel

- Directrice générale du pôle Materalia, depuis novembre 2018

Expériences précédentes

- Cheffe de projet, pôle Materalia, de 2012 à 2018
- Chercheuse R&D et Innovation dans un laboratoire de recherche pour servir les besoins des sociétés – Institut Jean Lamour

Diplôme(s)

- Doctorat en Chimie des Matériaux/ Métallurgie, option Electrochimie en 2009 (3 filles sur 20 élèves) à l'Université de Lorraine

La filière en quelques mots

La filière des matériaux et procédés est à la base de l'ensemble des industries manufacturières. Cette filière est en perpétuelle mutation, soutenue par l'innovation qui contribue à améliorer la compétitivité de l'ensemble des secteurs d'activités industrielles. Dans le domaine des matériaux et procédés, les défis scientifiques et technologiques conduisant à l'innovation sont présents à toutes les étapes : élaboration, caractérisation, compréhension des mécanismes, utilisation en service, recyclage,

exploitation de nouvelles ressources. Ces thèmes, combinés pour générer un maximum de valeur, permettent d'adresser des industries en quête de solutions matériaux et procédés innovants.

Parité dans la filière

On peut ressentir une évolution de la reconnaissance des femmes dans la filière ces 10 dernières années. Grace aux nouvelles technologies et à l'innovation, les métiers s'automatisent et par conséquent, s'ouvrent aux

femmes. Le pourcentage de femmes au sein de ces métiers est en progrès mais reste modéré.

On constate que la représentation des femmes dans la filière a évolué plus dans les grands groupes que dans les PME. Au sein des start-ups, on retrouve une représentation de femmes assez élevée. On exprime un espoir encourageant de voir cette proportion évoluer dans ces entreprises lorsque ces start-ups deviendront des PME et des ETI.

Ce sont 28% de femmes qui opèrent dans le secteur de la filière matériaux procédés selon l'observatoire de La Métallurgie, ce chiffre correspond plus ou moins au % d'adhérents du pôle Materialia dont les représentants officiels sont des femmes...ce qui n'a pas de rapport avec la représentation féminine de la filière). Cette donnée fait écho au 30% de femmes ingénieures diplômées chaque année.

Enjeux des problématiques de recrutement

Pour rendre la filière attractive auprès de profils féminins, mais aussi pour pallier au problème de recrutement dans l'industrie d'une façon générale (problématique de l'implantation de la filière dans des territoires pas toujours très attractifs, notamment en région Grand Est, et difficultés liées à la recherche de compétences parfois très pointues), il faut mettre en place des actions de communication et de vulgarisation. Auprès des scolaires mais aussi du grand public, et ce, dès le plus jeune âge (collèges, lycées, et pas seulement enseignement supérieur), afin de rééquilibrer la parité dans les diplômés qui touchent à cette filière, et ne pas se couper de compétences futures.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Le pôle MATERIALIA participe ainsi à la Fête de la Science, en partenariat avec les laboratoires de recherche. Le pôle joue également un rôle d'intermédiaire entre la formation et l'entreprise, en diffusant les offres et les demandes : thèses, stages et apprentissage par exemple.

« Les opportunités offertes sont multiples et les entreprises sont de plus en plus en recherche de mixité et de nouveaux profils. » nous disent les interviewées.

Valeur ajoutée des femmes

« Une pincée d'organisation, un zeste d'ouverture et d'imagination, et surtout une grosse dose d'écoute et d'apprentissage. » tels sont les secrets de la recette de Sakina dans son cheminement en tant que directrice générale du pôle.

Quant à Danièle, sa formule personnelle c'est de l'écoute, de l'analyse et de la synthèse, un peu de créativité, le tout emballé dans de la vision.

Pour Danièle et Sakina, les femmes sont davantage dans le consensus, dans l'écoute et dans la recherche de solutions que leurs homologues masculins. On retiendra d'une femme qu'elle recherche l'échange et propose plutôt qu'impose.

Il est essentiel de raisonner «compétences» et non de faire des comparatifs hommes - femmes. Être une femme n'est pas un handicap dans un milieu essentiellement masculin bien au contraire, c'est une force qu'il faut savoir utiliser à bon escient.

Défis & fiertés de ces femmes capitaines de filière

Le défi majeur a été de faire bouger les acteurs du secteur, plutôt conservateurs. En tant que femme jeune dirigeante, le challenge de Sakina est de faire changer les mentalités en s'affirmant par le biais de la compétence. Pour Danièle, sa plus belle fierté a été d'obtenir la reconnaissance de ses équipes et de ses partenaires lors de la réussite d'un projet dans une période difficile.

Mot de la fin

Sakina et Danièle sont des femmes «qui osent», et sont passionnées par les matériaux. Passion qui s'exprime au travers du slogan de Sakina «OSEZ les matériaux et ils vous le rendront bien!». C'est par la compétence qu'on acquiert sa crédibilité et c'est sur cet aspect que les femmes doivent jouer. Les matériaux, ce n'est plus «l'industrie lourde». Les nouvelles technologies font appel aux neurones et pas aux muscles, les femmes y ont leur place. Les femmes doivent oser, voir plus loin et plus grand dans leur carrière professionnelle.

Rédactrices :
Charlène PICQ, Réseau Économique Féminin
Elise DUREY, FranceClusters



Mini CV

Postes actuels

- Présidente du pôle de compétitivité SAFE Cluster
- Directrice des Affaires Européennes chez Thales Alenia Space
- Conseillère municipale en charge de la Prévention des Risques à la Mairie de Cannes
- Présidente du Palais des Festival de la Ville de Cannes de 2014 à 2020

Expériences précédentes

- Ingénieure chez Bouygues en 1981
- Aérospatiale (depuis 1982), puis Alcatel Space, Alcatel Alenia Space et aujourd'hui Thales Alenia Space. Postes successifs : responsable des moyens généraux puis des postes de management dans la production, l'intégration et les tests, la qualité. Directrice du projet Copernicus de 2008 à 2019. Directrice des Affaires Européennes depuis janvier 2020

Diplôme(s)

- Ecole des Mines d'Alès 1980 – Diplôme d'Ingénieure



Claire Anne REIX
Présidente

SAFE Cluster

www.safecluster.com



La filière en quelques mots

SAFE Cluster fédère l'aéronautique et le spatial qui regroupent les activités suivantes : hélicoptères, satellites, dirigeables, systèmes autonomes. La défense et la sécurité comprennent les forces de sécurité, la sécurité et sûreté des sites sensibles des territoires et des grands événements. La surveillance environnementale et la prévention des risques s'adressent aux villes et territoires résilients.

Parité dans la filière

La filière aéronautique/aérospatiale est majoritairement un monde d'hommes parce que les femmes ne choisissent pas les filières de type très industriel ou digital dans les écoles d'ingénieurs.

Au sein de la filière, nous observons davantage de femmes dans la recherche ou dans des métiers qui touchent à l'environnement, au risque et moins dans les milieux de l'industrie aéronautique, de la sécurité.

Concernant l'emploi et la place des femmes dans

la filière, Claire Anne pense que l'évolution se fait lentement pour plusieurs raisons :

- Les femmes s'intéressent plus à une finalité humaine/sociale, ce qui explique qu'elles sont peu présentes encore dans le digital, considéré comme un moyen plutôt qu'une finalité. Or elles devraient se former dans ces sujets sinon elles seront plus vulnérables ou moins employables dans l'avenir.

- Les grands groupes mènent des actions pour rééquilibrer les pourcentages de femmes et d'hommes et l'évolution du travail. Les outils du numérique aident beaucoup (télétravail en particulier). Mais si les femmes ne choisissent pas la filière, l'entreprise aura du mal à recruter.

- Le partage des tâches dans la vie familiale reste un frein à l'évolution de carrière des femmes.

- Dans les sociétés organisées de manière très pyramidale, la femme doit monter suffisamment tôt dans la hiérarchie pour gravir à terme les échelons et pour cela, elle doit pouvoir s'investir, alors qu'à l'heure où la famille se construit, elles sont un peu écartelées entre les obligations familiales et les obligations professionnelles.

Le partage des tâches est une culture de société (un peu en progrès) et qu'on le veuille ou non, il a un impact sur la carrière dans l'entreprise. En revanche, on constate que la parité est meilleure dans les PME ou start up, ces dernières étant majoritairement portées par la nouvelle génération dont le mode de fonctionnement est différent.

Ce qui semble néanmoins toujours vrai, c'est qu'une femme devra davantage prouver ses capacités à assurer un poste qu'un homme. Peut-être cela tend-il à s'estomper avec l'évolution de notre société.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Claire-Anne participe à de nombreuses actions pour la promotion des femmes dans les métiers scientifiques au niveau local, national et européen. Un des leviers reste bien évidemment la formation et la sensibilisation dans les écoles dès l'adolescence.

C'est par exemple le cas du projet Science Factor d'envergure nationale (avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) dans lequel Claire Anne s'était impliquée, et qui permet à des lycéennes de participer à un concours de projets innovants dans l'aérospatiale ou d'autres domaines. Elle a aussi participé aux actions de sensibilisation au niveau Européen avec Viviane Redding lorsque cette dernière était Commissaire aux technologies de l'information et de la communication. Celle-ci avait une vraie volonté de faire avancer les choses et a déployé des actions avec des correspondants dans les Etats membres.

Valeur ajoutée des femmes

Les femmes sont, en majorité, tournées vers la construction et la fédération, la mise en place de synergies, l'adhésion des parties prenantes. Ce sont de véritables atouts dans les affaires par leur sensibilité et leur capacité à se mettre à la place de leurs interlocuteurs. Elles ont souvent besoin de

comprendre le processus complet pour donner la feuille de route, de visualiser la réalisation concrète, de ne pas rester dans le conceptuel.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Pour Claire Anne, son début de phrases préféré dans son métier est «d'accord et concrètement...». Sa principale réussite avec l'évolution du pôle (après la fusion entre les pôles Risque et Pegase) est la compréhension par tous de la complémentarité des cultures différentes de la filière et sa montée à bord du conseil d'administration et du bureau. Une réorganisation a permis un management plus adéquat et transverse avec une équipe performante reconnue par les membres. SAFE est devenu un véritable outil d'évolution et de rencontre pour ses membres, une aide à la concrétisation de leurs projets et un lieu d'échanges constructifs entre les membres lors des événements organisés par le pôle.

Mot de la fin

Pour Claire Anne, les femmes ne doivent pas essayer d'avoir l'air ou d'avoir les qualités d'un homme. De toute façon, il y a autant de différences entre 2 hommes qu'entre 2 femmes ou qu'entre un homme et une femme. Chaque personne est unique.

Les femmes doivent être elles-mêmes, affirmer leurs compétences, leur personnalité, leur vécu, leur manière de travailler. Elles ne doivent pas se minimiser ni se comparer. On n'est jamais plus ni moins parce qu'on est une femme. On a tous sa valeur. Il faut se lancer en se disant que le doute est normal mais ne doit pas être un frein. «Ne restreins pas le champ du possible aux limites de ton imaginaire» disait Antony Bouchardon.

Rédactrices :
Elise DUREY, FranceClusters
Annie Caroline PRUNEVILLE, Réseau
Économique Féminin



Mini CV

Poste actuel

- Directrice générale du Cluster LOGISTIQUE SEINE NORMANDIE

Expériences précédentes

- Cheffe de projet en association : Plan de déplacement
- Gérante du bureau d'étude Géo-développement
- CDD au sein du centre recherche innovation transfert technologie (CRITT)
- Cheffe de projet à la création de la filière Logistique Seine Normandie
- Consultante en cabinet conseil
- Chef de projet à la Chambre de Commerce de Rouen
- Directrice générale de la filière Logistique Seine Normandie + Elue au Conseil économique social et environnemental régional CESER

Diplôme(s)

- Double DEUG en histoire / géographie
- Licence aménagement du territoire
- DEA aménagement du territoire option transport
- Master Management des Politiques Publiques à Sciences Po Paris



Florence ROBINET-GUENTCHEFF

Directrice générale

Cluster LOGISTIQUE SEINE NORMANDIE

www.logistique-seine-normandie.com



La filière en quelques mots

Logistique Seine-Normandie (LSN) est une association interprofessionnelle à vocation économique créée en 2003 par les professionnels du transport et de la logistique. LSN représente 200 adhérents dont 65% d'entreprises (prestataires T&L et Industriels) dont 90% de TPME et 35% d'acteurs de la formation, apporteurs de solutions, etc. Elle développe des partenariats avec les filières industrielles (Chimie, Agro, Energie, Aéronautique, etc.).

Parité dans la filière

On constate peu d'évolution du rôle des femmes dans ce secteur. Ce sont des métiers plutôt masculins. On retrouve les femmes dans les fonctions support et particulièrement dans l'écosystème autour du secteur du transport. On ne retrouve que très peu de femmes à des postes de direction. Pour illustration, seules 2 femmes sont présentes au conseil d'administration de Logistique Seine Normandie sur 40 administrateurs.

Les métiers logistiques sont très peu féminisés : on compte 16 % de femmes alors qu'elles représentent 51 % des effectifs salariés de la Vallée de la Seine. Elles sont pratiquement absentes chez les dockers, déménageurs et conducteurs routiers. En revanche, la parité est atteinte pour les employés administratifs de l'exploitation des transports (50% de femmes et même 63 % en Normandie). Les femmes sont aussi présentes sur les postes de responsable commercial ou administratif (près de 40 %). Globalement, quel que soit le niveau de qualification, les femmes occupent des métiers plus transversaux.

Enjeux des problématiques de recrutement

La filière logistique a des difficultés de recrutement à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises du secteur recherchent aussi bien des compétences de data scientist que des compétences techniques précises. Le recrutement de profils féminins est aussi challengeant car le secteur est atypique pour les femmes et de ce fait leurs candidatures sont limitées.

Leviers pour répondre à ces enjeux

Les adhérents du cluster logistique Seine-Normandie travaillent essentiellement sur les sujets de promotion de leurs métiers dans le but de les faire connaître au plus grand nombre. Attirer et fidéliser des talents est un enjeu majeur pour la filière. Dans cette optique, le cluster accompagne ses adhérents sur le développement de leur marque employeur. Par ailleurs, le cluster œuvre à l'attractivité des métiers de la logistique afin d'attirer davantage de femmes. La région possède une école d'ingénieurs très féminisée (ISEL). Mais celle-ci ne concerne que les niveaux ingénieurs et le taux de féminisation au sein des autres cursus est encore trop faible pour qu'il y ait de vrais changements au sein des entreprises de la filière.

Florence soutient l'idée que c'est aux chefs d'entreprise et aux prescripteurs de l'emploi et de la formation de faire comprendre aux femmes qu'elles ont toute leur place et leur légitimité dans ces métiers.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Au début de sa carrière professionnelle, Florence s'est retrouvée à plusieurs reprises dans des situations d'opposition, voire de conflit avec ses homologues masculins. Expériences parfois difficiles qui ne l'ont pas empêchée d'arriver où elle est aujourd'hui. Florence est fière d'être une femme dans sa position et dans sa filière. Elle est également honorée de sentir que ses collaborateurs sont satisfaits de travailler dans sa structure et fière d'avoir une équipe majoritairement féminine sous une gouvernance cent pour cent masculine.

Valeur ajoutée des femmes

Florence est une femme de caractère avec une force de travail importante. Ouverte à la discussion, elle est convaincue que l'écoute est une compétence essentielle dans son métier. Elle sait s'affirmer, dire non quand il le faut et surtout elle ne lâche rien. Si elle a tort, elle acceptera de se remettre en question. Néanmoins, il faudra lui expliquer pourquoi intelligemment. Florence est également une femme dynamique, qui entraîne les personnes qui l'entourent dans ses projets. Son combat quotidien est d'inciter ses collaborateurs et les acteurs du territoire à arrêter de penser individuellement pour privilégier l'intelligence collective. Une victoire collective a plus de valeur à ses yeux qu'une victoire individuelle.

Selon elle, les premières compétences à avoir en tant que femme sont l'empathie et la capacité à acquérir la reconnaissance de ses équipes et de ses partenaires. De plus, dans sa position, il faut savoir être «politique».

Une femme de manière générale aura plus de rondeur et de souplesse qu'un homologue masculin pour transmettre certains messages. Néanmoins, une femme devra gagner sa légitimité et être reconnue par le biais de ses compétences dans ce monde masculin.

Mot de la fin

Heureuse de travailler pour Logistique Seine-Normandie, Florence vit une expérience incroyable. Faisant toujours de nouvelles choses qu'elle n'avait absolument pas imaginées, elle «s'éclate» et espère que cela va perdurer.

Rédactrices :
Charlène PICQ, Réseau Économique Féminin
Laura PONÇON, Réseau Économique Féminin



Mini CV

Poste actuel

- Directrice Générale, EUROBIOMED

Expériences précédentes

- EUROBIOMED – Secrétaire Générale
- CCI Marseille Provence – Cheffe de projet

Diplôme(s)

- Université d'Aix Marseille – Droit Européen



Emilie ROYERE

Directrice générale
EUROBIOMED

www.eurobiomed.org



La filière en quelques mots

Eurobiomed est un Cluster créé en 2004 et labellisé Pôle de Compétitivité en 2006. Il rassemble des acteurs de l'innovation, des entreprises, des scientifiques, des cliniciens, éducateurs, etc. dans le but « d'améliorer la santé de tous aussi vite que possible ». La priorité pour Eurobiomed est de coordonner différents acteurs pour faire face aux défis présentés par la médecine personnalisée, la prévention, le diagnostic et le traitement des maladies.

Parité dans la filière

A peu près 10% de CEO sont des femmes (Directrices et Présidentes) dans le réseau d'Eurobiomed. Les femmes sont très présentes dans la recherche en santé, mais moins nombreuses à des postes de direction ou dans les métiers de valorisation et transfert industriel.

Les femmes sont majoritaires dans la recherche hors les postes à haut niveau de responsabilité. Les métiers du soin et d'organisation des soins à la personne sont largement occupés par des femmes mais dans le développement et l'innovation technologique liés à la prise en charge de la personne, elles restent minoritaires.

On a noté peu d'évolution significative ces dernières années et il reste difficile de mobiliser les adhérents du pôle sur ce sujet.

On trouve encore très peu de candidatures de femmes dans les conseils d'administration. A titre d'exemple, 28% seulement de femmes sont dans le CA du pôle.

Ceci peut s'expliquer parce qu'il s'agit d'un secteur à haut niveau de risque d'échec, à haute intensité capitaliste, et les financeurs sont majoritairement représentés par des hommes. Les femmes ont-elles une perception de l'échec différente des hommes ?

A contrario, une trop faible proportion d'hommes dans les équipes est aussi un problème. L'équilibre est indispensable.

Enjeux des problématiques de recrutement

Certains métiers techniques sont en tension : bio-statistique, bio-informatique mais pas spécifiquement sur le plan de la parité hommes/femmes.

Leviers pour répondre à ces enjeux

A travers son expérience dans sa filière, Emilie a identifié plusieurs leviers, dont celui de la création de programmes d'entreprenariat à destination des femmes. Ces programmes sont peu nombreux,

dans une filière pourtant perçue comme féminine pour la partie soins et organisation des soins.

Il y a vraiment un gap dans notre secteur d'activité sur l'entrepreneuriat des femmes, notamment dans le domaine du développement et de la R&D en Biotechnologie. Emilie pense qu'il y a des actions à mettre en place pour faire face à cette réalité.

Emilie identifie une certaine appétence pour obtenir des « beaux emplois » dans l'industrie au détriment du souhait de se lancer dans la création d'entreprises. Développer des programmes d'entrepreneuriat ciblés permettrait d'augmenter le nombre de création d'entreprises par les femmes dans la filière et contribuer à changer cette réalité dans le futur. L'imposition de quota est une question à soulever pour faire bouger les lignes même si, dans la filière, l'engagement doit être fort face à la prise de risque.

Emilie est engagée dans un réseau féminin pour aider les jeunes femmes à entreprendre, notamment auprès des écoles d'ingénieurs.

Le pôle et sa programmation d'événements et d'activités est un excellent vecteur de promotion et de sensibilisation à cette cause.

Valeur ajoutée des femmes

Les femmes savent créer et animer un réseau où la confiance est mise en avant.

Elles sont aussi capable de développer un mode de pilotage qui privilégie la participation du collectif.

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Etre une jeune femme à un poste de direction est un défi en soi, mais surmonté au fil du temps. Tout était à faire et il fallait prouver ses capacités à gérer le pôle dans sa vocation à renforcer l'innovation en santé. Elle mentionne également des difficultés de « bas étages », qui affligent les femmes en général et qui touchent au sexisme.

Une grande fierté est l'équipe de 17 personnes avec lesquelles elle travaille, et qu'elle caractérise comme « ses moteurs et sa réussite ».

Mot de la fin

Les femmes doivent baser leur légitimité sur leur expertise, leurs réussites publiques, visibles et explicites plus que sur le titre professionnel.

Rédactrice et rédacteur :
Annie Caroline PRUNEVILLE, Réseau
Économique Féminin
Clebson COSTA, France Clusters

Mini CV

Postes actuels

- Directrice Adjointe au CLUSTER MONTAGNE
- Membre du comité Savoie Mont-Blanc chez CISV International (ONG Internationale partenaire officielle de l'UNESCO qui travaille sur l'éducation à la paix auprès des jeunes)
- Ambassadrice Savoie Mont-Blanc Tourisme

Expériences précédentes

- CCI – Conseil en Développement International
- Cluster CIM – Directrice

Diplôme(s)

IMUS IAE Savoie Mont-Blanc / ESC Chambéry

- MBA Management et Stratégie
- MBA Stratégie et Management des Entreprises du Sport
- IUP THT, Université de Savoie
- Maîtrise Langues Etrangères Appliquées au Commerce International
- Diplôme d'Ingénieur
- Maître en Management d'Entreprise



FILIERE
AMENAGEMENT
DE LA
MONTAGNE



Nathalie SAINT-MARCEL

Directrice Adjointe
CLUSTER MONTAGNE

www.cluster-montagne.com



La filière en quelques mots

Le CLUSTER MONTAGNE naît en 2012 après la fusion de deux autres structures : CIM - Cluster des Industries de la Montagne et FNI - France Neige International. Par le biais d'une offre de services qui inclut les domaines de la communication/promotion, l'innovation prospective, le business développement et la performance, le CLUSTER MONTAGNE agit pour fédérer les acteurs de l'aménagement de la montagne française, participer au développement des sites touristiques de montagne en soutenant l'innovation, la performance et les compétences, et positionner les savoir-faire montagne français à l'international.

Parité dans la filière

Selon les données apportées par Nathalie, les femmes représentent environ 15,6% des dirigeantes des structures adhérentes au CLUSTER

MONTAGNE et, élargi à la filière française, ce pourcentage tombe à 11%. Selon elle, beaucoup de femmes travaillent dans le tourisme, mais surtout dans les fonctions d'accueil et support comme la comptabilité, la gestion des RH et le marketing ou la communication. Au sein des structures institutionnelles la diversité est plus évidente, comme chez SMBT - Savoie Mont-Blanc Tourisme. Ces constats ne présentent pas forcément une évolution dans le temps et l'aspect technique de certains métiers liés au tourisme de montagne peut être vu comme une des raisons des caractéristiques historiques et actuelles de la parité femme-homme dans la filière.

Enjeux des problématiques de recrutement

Selon Nathalie, il existe une certaine tension dans le recrutement dans la filière pour certaines fonctions, comme le technico-commercial et la maintenance.

Même si le recrutement est un sujet important pour les adhérents du CLUSTER MONTAGNE, la filière est encore relativement peu connue. Le fait qu'elle soit composée majoritairement de TPE/PME peut expliquer l'absence d'une stratégie plus robuste de recrutement, qui intègre le développement de compétences en recrutement et la prise en compte de thématiques comme celle de la parité femme-homme dans les métiers.

Nathalie partage un constat repéré par certaines entreprises de la filière sur le fait qu'aujourd'hui ce sont autant les collaborateurs qui ont le pouvoir de choisir les entreprises que l'inverse. La spécialisation, notamment des jeunes, leur donne le « pouvoir » de l'employabilité et leur permet de choisir leur travail basé sur les compétences qu'ils ont choisi de développer et les valeurs qu'ils recherchent, au lieu d'être tout simplement sélectionnés par les structures. Dans ce contexte d'attraction mutuelle entreprise-collaborateur, le manque de parité femme-homme peut trouver alors des explications dans l'auto-censure. Certains métiers peuvent ainsi être négligés par les femmes qui ne s'identifient pas spontanément avec le métier.

Leviers à activer pour répondre à ces enjeux

Il est nécessaire de trouver des bons arguments pour aborder le sujet. Par exemple, prouver les liens de causalité entre diversité/mixité et réussite des équipes afin de focaliser sur la promotion de la diversité dans la filière et non sur l'attractivité des profils ayant des compétences nécessaires pour développer les missions dans les postes.

Le CLUSTER MONTAGNE a développé des outils collectifs comme une plateforme Emploi Montagne. « On a travaillé dans cette plateforme sur la valorisation des métiers et compétences par le biais des témoignages et aussi sur l'importance de la marque employeur dans le but d'accompagner les entreprises, même si ce sujet est encore peu appréhendé par les PME ».

Valeur ajoutée des femmes

Selon notre femme capitaine du CLUSTER MONTAGNE, elle a certainement mis son empreinte dans la filière au travers de son parcours mais elle se pose la question du lien avec le genre. Selon elle, il existe d'autres variables comme sa personnalité, sa formation, etc. Pour Nathalie, les compétences n'ont pas de genre dans la filière la richesse se fait au travers de la complémentarité, soit de différents genres, soit de différentes compétences : « c'est bien d'avoir différentes méthodologies de travail pour enrichir l'esprit critique et finalement améliorer le travail. Ce que j'apporte de différent, c'est que je suis différente, de la même façon que le sont mes collègues... personne n'a le même parcours... ».

Défis & fiertés de cette femme capitaine de filière

Nathalie avoue avoir fait face à des défis et déconvenues dans sa carrière, ce qui est naturel selon elle dans la plupart des parcours professionnels. Elle ne pense pas que c'était forcément lié au fait qu'elle soit une femme, mais plutôt à des problématiques relationnelles. En tant que femme, elle n'a pas eu de difficultés pour s'affirmer et cela a peut-être une corrélation notamment avec un « côté masculin » qu'elle possède, dans le sens où son attitude persévérante facilite cette affirmation et la réussite des résultats.

Mot de la fin

« L'initiative de France Clusters dans le projet Femmes Capitaines de Filières avec le REF - Réseau Économique Féminin est très intéressante par une approche assertive ». Nathalie suggère une comparaison de la situation française concernant cette thématique avec d'autres pays de l'Union Européenne pour être en mesure d'en tirer des enseignements.

Elle suggère aussi que ce portfolio contribue à la réflexion des décideurs sur la manière de bâtir des équipes gagnantes, sans que cela ne soit perçu comme une action militante. Cela pourrait motiver la réalisation d'études notamment basées sur des données chiffrées, qui montreraient de façon objective les raisons d'une sous-représentation des femmes dans certaines filières.

Rédactrice et rédacteur :
Charlène PICQ, Réseau Économique Féminin
Clebson COSTA, France Clusters

A propos de Réseau Économique Féminin (REF)



LA FORCE D'UN RÉSEAU FÉDÉRATEUR

Fondé en 2013, le REF, Réseau Économique Féminin, est une Fédération d'associations qui accompagne et valorise les femmes dans leur développement économique et social.

Origine du projet

Nous assistons depuis quelques années à l'émergence des réseaux économiques féminins en Rhône-Alpes. Ce phénomène s'inscrit dans un mouvement plus large, national et international. Femmes d'entreprise, femmes d'influence, créatrices d'entreprise, femmes expatriées, représentantes de réseaux internationaux, branches féminines de réseaux socio-économiques mixtes... toutes ont ressenti le besoin à un moment donné de se rassembler et de se structurer.

À l'issue de plusieurs années de collaborations ponctuelles ou régulières entre nos associations, le REF est né en 2013 de la volonté de mettre en commun nos valeurs, expériences, initiatives et moyens afin de mener des actions concrètes pour favoriser une meilleure représentation des femmes dans le monde économique et social.

Les valeurs du REF

- Solidarité : avoir un esprit constructif et bienveillant.
 - Partage : partager ses expériences et s'enrichir mutuellement au cours d'événements organisés dans une ambiance conviviale.
 - Bienveillance : se rassembler pour mieux évoluer dans le respect de chacun.e.
- Le REF est apolitique et laïc. Il ne soutient aucun dogme.

Les missions du REF

- Rassembler les associations de femmes œuvrant dans les secteurs de la vie économique
- Mutualiser et partager les compétences et expériences des membres de ses associations
- Promouvoir et faciliter l'entrepreneuriat féminin et l'accession des femmes à des postes à responsabilités
- Accroître la représentativité et la visibilité des femmes dans le monde économique et social

Les actions

Les actions du REF se font au travers des différentes commissions. Les Commissions du REF sont des groupes de travail constitués sur la base du volontariat.

Commission ÉDUCATION : sensibiliser les jeunes à l'entrepreneuriat féminin et à la place des femmes dans la vie économique, en partenariat avec 100 000 entrepreneurs.

Commission MANDATS ADMINISTRATRICES : permettre aux femmes de comprendre ce que sont les mandats et comment devenir administratrice au travers de conférences, ateliers, interviews...

Commission COMMUNICATION : mise en visibilité du REF, mise à disposition d'outils et moyens de communication aux équipes projets qui organisent les événements et les actions.

Commission JACQUES CARTIER : événement autour de l'entrepreneuriat féminin en partenariat avec la fondation éponyme.

reseau-economique-feminin.fr

1.000.000
salariés
des entreprises

80.000
entreprises
bénéficiaires
des actions
collectives

400
clusters,
pôles et outils
d'accélération
PME

50.000
followers

**20 ans d'accompagnement
du réseau des clusters,
pôles de compétitivité
et outils d'accélération des PME**

franceclusters.fr

-> Appuyer la structuration des filières et écosystèmes productifs territoriaux en facilitant la coopération des outils d'accélération PME / Territoires à la complémentarité avérée

- Les pôles de compétitivité et clusters
- Les accélérateurs et incubateurs
- Leurs partenaires publics (Etat, Collectivités), économiques, scientifiques et financiers

-> Soutenir l'émergence et le développement des pôles et clusters et outils d'accélération des PME

-> Participer à la diffusion, de la culture de la coopération inter-entreprises auprès des acteurs économiques (entreprises), scientifiques (universités, écoles) et territoriaux (collectivités, agences, centres de ressources...)

-> Accompagner les clusters et pôles en tant qu'acteurs de la transition aux impacts sociétaux.

Notre réseau

Voir Mapster online
les "yellow pages"
de l'accélération PME

www.franceclusters.fr/mapster



Exemples



Biens de consommation - Cosmétiques & Parfums

+550 entreprises
Présidé par LVMH



Technologies du numérique
+400 entreprises
Présidé par STMicroelectronics et Schneider Electric



Entreprises industrielles de la région Pays de la Loire
+250 entreprises / 30 000 emplois
Présidé par MECACHROME



Développement des Biotechnologies et de la Génomique

+150 entreprises
Présidé par mairie d'Evry-Courcouronnes



Aéronautique - Défense & Sécurité - Robotique - Environnement

+450 entreprises
Présidé par THALES



Santé
+350 entreprises
Présidé par Sanofi



Filière Pharmaceutique & Santé
+200 entreprises
Présidé par Sanofi