

L'exemple à suivre

Sistra redonne confiance aux femmes

Accompagner des femmes sans qualification ni expérience professionnelle vers le marché du travail, en comptant sur leur dextérité : c'est le projet social de cette entreprise strasbourgeoise de sous-traitance industrielle créée il y a 20 ans.

Par Nathalie Stey

Il y a aujourd'hui plus de 140 salariés à assembler, conditionner, préparer les commandes ou contrôler la qualité des produits de clients industriels dans cette entreprise située au parc des Forges de Strasbourg, en plein quartier prioritaire de la ville. C'est ici en effet que Sistra recrute ses opérateurs : des personnes éloignées des circuits de l'emploi dont 70 % sont des femmes. Parmi ses clients, figurent essentiellement des entreprises du secteur privé : le fabricant de dispositifs médicaux Hartmann, pour qui la société conditionne des sets de soin, le spécialiste des antennes paraboliques Alden, dont elle assemble les produits, ou encore des sociétés du secteur des cosmétiques. Des enseignes aussi exigeantes avec Sistra qu'avec n'importe quel fournisseur.

L'entreprise a été créée il y a vingt ans par Estelle Demesse pour trouver une solution à la précarité des femmes, en particulier celles à la tête de familles monoparentales. Elle-même connaissait bien le tissu économique régional et les besoins en sous-traitance industrielle. « L'objectif était de pouvoir proposer à ces personnes un travail qui leur soit accessible, basé sur des opérations manuelles », explique Michèle Spack, directrice de la société.

Sistra emploie aujourd'hui 120 salariés en parcours d'insertion, auxquels s'ajoutent onze personnes en situation de handicap, intégrées dans une filiale au statut d'entreprise adaptée. « Quand ils arrivent ici, certains ne connaissent même pas les règles de vie en commun. Notre mission est de les faire monter en compétences pour leur permettre de trouver un emploi stable », note la dirigeante.

Les salariés sont accompagnés sur le plan social pour lever les freins à leur employabilité. Leur parcours d'insertion passe par une évaluation régulière des compétences acquises et des situations de travail abordées, avec au terme de leur contrat la délivrance d'un « passeport de compétence » qui, s'il n'a pas valeur de diplôme, suit le même référentiel que le CAP « conduite d'installations de production ». Un accord pas-

« Le prix reste décisif, nous nous devons d'être concurrentiels. »

Michèle Spack, directrice de Sistra

sé avec le Greta permet d'ailleurs à 12 salariés volontaires de préparer ce diplôme. D'autres suivent des cours de français. « Ces actions de formation sont impératives pour compléter notre action mais nous sommes confrontés à des limites de financement pour les étendre davantage », regrette Michèle Spack.

L'entreprise se doit de répondre à des objectifs d'insertion contractualisés chaque année par l'Etat et les collectivités. « On reste avant tout une entreprise à caractère économique, avec des objectifs de rentabilité, de développement et de fidélisation des clients, de maintien voire d'amélioration de la qualité de la production. L'atteinte de ces objectifs économiques permet la création d'emploi et ainsi notre mission d'insertion », sou-

ligne la directrice. Issue du monde de l'entreprise, elle est arrivée il y a huit ans à la tête de la société pour y mener une démarche de certification qualité et d'amélioration continue. Si le volet RSE est bien sûr mis en avant par Sistra dans la prospection de ses clients, il ne pèse en effet pas bien lourd. « Le prix reste décisif, nous nous devons d'être concurrentiels », indique-t-elle.

L'activité d'insertion rend aussi la gestion des ressources humaines plus difficile. « Il faut faire preuve de beaucoup de pédagogie, rappeler souvent les consignes et les règles de vie commune. Les durées de contrat étant limitées à deux ans, la rotation des effectifs est très importante, avec l'arrivée fréquente de nouvelles personnes non qualifiées qui viennent remplacer les salariés sortants. Dans ces conditions, il est difficile de stabiliser le niveau de qualité de la production. C'est pourquoi le suivi des indicateurs est important. En contrepartie, il y a une forte reconnaissance des salariés envers l'entreprise d'insertion, et des femmes qui repartent confiantes et motivées », explique Michèle Spack. Avant de conclure : « C'est une expérience de direction beaucoup plus riche humainement et beaucoup moins anonyme. Je n'en changerais pour rien au monde ! »

« Il faut faire preuve de beaucoup de pédagogie, rappeler souvent les consignes et les règles de vie commune. »

Michèle Spack, directrice de Sistra

