

#67 udimag

MAGAZINE DES ADHÉRENTS DE L'UDIMEC ET DE SON RÉSEAU



THÉMA

Regards
sur l'industrie



PÔLE
FORMATION
ISÈRE

Recruter un apprenti

dès **maintenant,**

c'est investir pour

l'avenir de votre entreprise !

Pour la rentrée 2026, + de **550 jeunes** font le choix
de **l'apprentissage** au Pôle formation Isère
et recherchent leur entreprise

Contactez-nous

pour faire leur connaissance

    formation-industries-isere.fr

Contact : contact@formation-industries-isere.fr - 04.76.35.85.00

UIMM

PÔLE FORMATION
Isère

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



SOMMAIRE

THÉMA

Regards sur l'industrie

Quatre témoignages pour se développer

5/13

ENJEU . 18/19

Sûreté des sites

Anticiper et s'organiser collectivement

REPÈRES . 20/21

Facturation électronique Êtes-vous prêts ?

Choisissez votre plateforme agréée
avant le 1^{er} septembre 2026



udimec.fr

Udimag, magazine de prospective du réseau Udiméc, n° 67 avril 2026.
Directrice de la publication: Elnou Henry. Comité de rédaction: Franck Bendriss, Louissette Burgio, Marie-Anne Delaye, Frédéric Dubois, Émilie Journiac, Sidonie Kohler. Ont participé à ce numéro: Carine Brunel, Audrey Diot-Bon, Laurent Godissart, Éric Marciano, Frédéric Noubel, Hani Sherry, Felicia Talonto, Jacques-Olivier Vial. Photographies: Christian Pedrotti, Adncom, Udiméc. Conception, rédaction, réalisation: Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, adncom.fr

Imprimé sur Novatech, papier écologique.

CONTRESENS . 14/17

Transparence salariale

Frustrations et tensions en vue... dans quel but ?

Entretiens professionnels

Où vont-ils s'arrêter ?



ÉCHOS . 22/24

La Semaine de l'industrie

Pour qui et pourquoi ?

UDINEWS . 25

Ça se passe chez nous !

ADHÉNEWS . 26/27

Ça se passe chez vous !

BILLET

Quand on n'a pas la tête, on a les jambes, comme disait ma grand-mère Juliette



On essaie de rester positifs mais c'est vrai que le législateur, depuis son mirador parisien, continue encore et toujours de mitrailler les entreprises et l'ensemble des activités économiques. Transparence salariale, entretiens professionnels aux processus alambiqués ou facturation électronique : autant d'exemples de ce début d'année.

Auxquels on peut ajouter l'article 135 surprise de la loi de finances 2026, qui impose aux associations de payer la taxe d'apprentissage... Par exemple, les centres de formation sont souvent des associations : l'URSSAF va donc collecter de nouvelles sommes auprès de ces CFA... pour les remonter à France Compétences, les faire distribuer par les OPCO 2i, pour... financer l'apprentissage ! Plus on se plonge dans le mille-feuille administratif français, plus on hésite entre Kafka ou *Vol au-dessus d'un nid de coucou*...

Pour autant, il y a eu une énergie positive pendant la campagne des municipales... On a vu des candidats faire de belles promesses... tout en oubliant toujours l'essentiel : réduire de 2 % les dépenses publiques ! Pourquoi ne pas expliquer à nos citoyens que cet argent "public" provient de l'activité de nos entreprises et du travail du contribuable ?

Il ne faut pas oublier que (l'énigmatique et tout-puissant) législateur n'est pas une divinité sans failles, intouchable. Le législateur, c'est l'ensemble de nos députés, sénateurs et autres élus, ainsi que leurs nombreux attachés de cabinets, secrétaires, directeurs...

Et n'est-ce pas là que le sens syndical et le collectif reprennent toute leur légitimité ? Interpellons nos élus, demandons-leur de rencontrer et comprendre le monde économique qui œuvre sans cesse pour faire avancer la France. Utilisons nos syndicats, nos réseaux, nos unions pour reprendre la main sur notre destin.

Éduquons sur notre société qui ne tient qu'au fil de notre travail acharné, et de celui de nos collaborateurs. Expliquons que niveler la France par le bas n'est pas une solution. Montrons qu'une entreprise, c'est un lieu de rencontres, de projets de vie et d'objectifs professionnels et sociaux avant toute chose. Montrons que le travail est positif et source d'émotions diverses. L'industrie, c'est la force essentielle de notre société et il devient indispensable que chaque citoyen le comprenne enfin.

Ensemble, collectivement, avec force et bon sens, nous pouvons inverser la tendance.



Elnou Henry
Déléguée Générale

© Anne-Frédéric



Regards sur l'industrie

L'entreprise industrielle doit sans cesse se réinventer pour faire face aux aléas économiques. Développement des savoir-faire, valorisation des talents, modernisation des équipements... Tous les curseurs doivent être actionnés pour guider la croissance.

Une levée de fonds ou un rapprochement stratégique sont souvent des accélérateurs décisifs, permettant de franchir de nouvelles étapes. Les entreprises adhérentes de l'Udimec en parlent...

Grandir avec ses talents vers de nouveaux marchés



Filiale du groupe Erard, Erard Industrie s'appuie sur deux leviers stratégiques pour soutenir sa croissance : attirer et fidéliser ses talents, et s'ouvrir à de nouvelles opportunités commerciales.

Acteur historique du marché des mobiliers et accessoires audiovisuels, le groupe Erard a bâti sa notoriété autour de ses trois entités, dont deux développent des activités de distribution. La troisième, Erard Industrie, assure la fabrication de solutions industrielles sur mesure, issues d'une chaîne de production performante, complète et intégrée (tôlerie, zingage, assemblage, peinture). Ce savoir-faire exigeant est porté par des équipes à haute valeur ajoutée, que l'entreprise s'attache à fidéliser.

L'humain, un précieux capital

« Nous cultivons le partage, la transmission des savoir-faire et l'esprit collaboratif, dans une ambiance de travail agréable et stimulante. Nous cherchons à pérenniser nos équipes notamment en travaillant sur notre attractivité », indique Carine Brunel, DRH groupe.

Erard Industrie a transformé les défis de l'après-crise Covid-19 en opportunité en adoptant la semaine de quatre jours dès 2021. Ce rythme, qui allie équilibre personnel et réactivité industrielle, permet de mobiliser le vendredi selon les besoins de production. Cette organisation, adaptée à la situation de l'entreprise, est plébiscitée par les collaborateurs et renforce l'attractivité auprès des nouveaux talents.

« L'expertise de nos collaborateurs est notre principal levier de compétitivité. Il constitue notre force auprès de nos clients historiques, qui nous renouvellent leur confiance. Mais dans un contexte économique instable, tel que celui d'aujourd'hui, il faut faire preuve d'adaptabilité. Nous cherchons de plus en plus à faire reconnaître notre savoir-faire auprès de nouveaux clients », complète Jacques-Olivier Vial, directeur de l'entité.



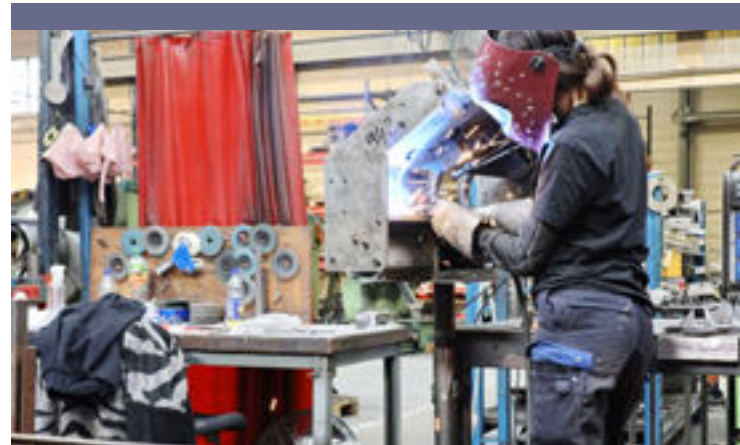
“ Il faut faire preuve d’adaptabilité. ”

Carine Brunel et Jacques-Olivier Vial

Se diversifier...

S'appuyant sur une croissance de 9 % en 2025, Erard Industrie engage ainsi une orientation commerciale plus ouverte. « *Nous menons des actions de sourcing et de prospection sur des marchés à fort potentiel, où nous pourrions être plus présents. Nous renforçons notre visibilité sur les salons professionnels généralistes, comme Global Industrie, ou spécialisés (EuroSatory, etc.).* »

Le panel d'opportunités est large. Pour preuve, le groupe Erard déploie désormais son expertise sur le marché du sport avec l'installation de ses premières structures de padel, une discipline en pleine effervescence. Cette évolution se concrétise par le lancement de la marque Erard Sports®, qui capitalise sur le savoir-faire historique du groupe pour répondre aux nouveaux enjeux de ce secteur. Avec cette nouvelle activité, l'entreprise confirme sa capacité à se diversifier tout en ouvrant des perspectives de croissance durables.



... Et investir

L'année 2025 a confirmé la capacité d'Erard Industrie à absorber de nouveaux marchés. L'entreprise devra cependant réaliser quelques investissements pour renforcer et moderniser son parc machines. « *Ces investissements seront indispensables pour continuer à proposer à nos clients une fabrication locale et intégrée, assortie d'un accompagnement industriel à forte valeur ajoutée.* »

Saisir les opportunités ne signifie pas attendre qu'elles se présentent ; il faut aller les chercher. Pour Jacques-Olivier Vial, « *cette indispensable diversification doit être construite et anticipée, pour permettre à Erard Industrie de poursuivre son développement ces prochaines années.* » Une ambition à la fois exigeante et stimulante, fidèle aux valeurs de l'entreprise. ■



Terrain de padel

Les petites rivières font les grands fleuves

Acteur reconnu des solutions d'eau microfiltrée pour les environnements à forts enjeux sanitaires, Behring Waters engage un rapprochement stratégique avec AQUAchiara afin d'accélérer son développement, tout en réaffirmant son projet industriel et environnemental.

Depuis près de vingt ans, Behring Waters s'est construit une solide réputation dans la fourniture de solutions d'eau microfiltrée destinées aux secteurs sanitaire, médico-social et hospitalier, ainsi qu'aux acteurs du handicap. « *Nous intervenons sur des métiers à très fort enjeu sanitaire et de sécurité, où la qualité de l'eau et la continuité de service sont essentielles* », rappelle Laurent Godissart, directeur de Behring Waters depuis 2021.

Sous l'impulsion de son nouveau dirigeant, l'entreprise a connu une croissance significative, avec une activité multipliée par deux et une équipe portée à 40 collaborateurs. Cette dynamique repose sur une technologie propre à Behring Waters, historiquement développée pour la santé, mais conçue pour être déployée sur d'autres marchés exigeants. « *Notre technologie est très spécifique au médical, mais elle est parfaitement adaptable à d'autres usages.* »

Rapprochement stratégique

Dans un contexte économique marqué par la montée des enjeux environnementaux, la recherche d'alternatives au plastique et la structuration du marché de l'eau microfiltrée, Behring Waters a fait le choix de s'associer avec AQUAchiara, au sein de la plateforme Deltaqua, avec le soutien d'un fonds financier. « *C'est une logique naturelle de rapprochement entre deux acteurs robustes, présents nationalement, avec des marchés*

“ C'est une logique naturelle de rapprochement entre deux acteurs robustes. ”

Laurent Godissart



complémentaires», explique Laurent Godisart, évoquant notamment l'ouverture vers les univers de l'hospitalité et du secteur des cafés, hôtels et restaurants.

« Ce projet dépasse largement la stratégie financière, décrit-il. Il est avant tout industriel et commercial, offrant de vraies opportunités pour nos équipes, à travers la mutualisation des bonnes pratiques, des moyens renforcés et le partage d'une même vision ».

Les deux marques sont conservées, évoluant sur leurs propres marchés, mais bénéficient désormais d'une double implantation à Paris et à Grenoble. Pour Behring Waters, cette nouvelle étape permet ainsi d'accélérer son développement tout en garantissant une qualité de service irréprochable sur l'ensemble du territoire national. « Notre ambition est de contribuer à la création d'un acteur de référence de l'eau microfiltrée à partir de l'eau du réseau, démontrant son engagement fort sur les questions sociétales et environnementales. »

L'entreprise entend également élargir ses terrains de jeu, en se développant notamment dans le sport, via la Fabrik à Boissons, ainsi que dans la restauration collective et l'éducation, avec des enjeux sanitaires et environnementaux tout aussi déterminants.

En se renforçant d'un nouveau partenaire et en diversifiant ses marchés, Behring Waters écrit un chapitre clé de son histoire. Ce chapitre illustre la capacité d'une entreprise à se réinventer pour s'adapter au contexte économique actuel et se fixer de nouveaux défis. ■



Reprendre pour bâtir l'in

En entrant au capital de la société Eitarc, le Groupe EDM franchit une nouvelle étape stratégique dans son développement. Cette opération illustre un vrai projet industriel : consolider les savoir-faire, élargir l'offre et fidéliser ses clients.

Basé à Saint-Jean-de-Moirans, le Groupe EDM transforme le métal à plat depuis 1938. Après l'intégration de EDM-Sodusi, DEP Industrie et ChimicMetal au cours de la dernière décennie, le groupe accueille la société Eitarc dans son périmètre d'activités. Implantée à Saint-Martin-d'Hères, Eitarc est reconnue pour son expertise en tôlerie industrielle, découpe laser, pliage, soudure et ensembles mécano-soudés. « Créée en 1986, l'entreprise traversait une période délicate depuis fin 2024, relate Éric Marciano, Président du Groupe EDM. Notre entrée au capital comme actionnaire majoritaire s'inscrit dans un plan de continuation. » Tous les salariés – 35 collaborateurs – sont conservés, portant l'effectif du Groupe EDM à plus de 150 personnes. La marque, elle aussi, est maintenue pour capitaliser sur sa notoriété et préserver la confiance des clients.

Vers des solutions techniques plus complètes

La reprise d'Eitarc répond à trois défis majeurs. « Tout d'abord, renforcer notre savoir-faire technique », indique Éric Marciano. La tôlerie constituait le maillon manquant d'un ensemble déjà riche en technologies : découpe et gravure photochimique, découpe mécanique, soudure, laser. Cette complémentarité ouvre la voie au développement de nouvelles solutions à forte valeur ajoutée.

Et de fait, « pouvoir proposer une offre globale ». Les clients du Groupe EDM – des PME aux grands comptes comme Schneider Electric, pour lesquels il fournit notamment des capots de générateurs – exprimaient le besoin d'un interlocuteur unique capable de piloter des projets clés en main, mobilisant l'ensemble des expertises nécessaires. « Jusqu'ici, nous devons décliner certains appels d'offres ou, pour y répondre, recourir à la sous-traitance. Avec Eitarc, nous couvrons désormais toute la chaîne de valeur du métal à plat, de l'emboutissage à l'assemblage final. »

Enfin, « accroître les capacités de production ; ceci étant un objectif à plus long terme », tempère Éric Marciano. L'intégration progressive des équipes et l'investissement dans l'outil industriel permettront à terme d'optimiser les sites et d'harmoniser les pratiques. « Dans l'industrie, la temporalité est un facteur structurant. La confiance se construit lentement et s'installe dans la durée à travers la fidélité des clients. »

Devenir un acteur référent

La croissance externe n'exclut pas la croissance organique. Au contraire, elle l'accélère. « Lorsqu'un savoir-faire reconnu, des équipes expérimentées et des moyens industriels existent, les réunir crée une dynamique nouvelle, analyse le dirigeant. Bénéficiaire de l'expérience des autres est toujours un enrichissement. »



Éric Marciano

“ Dans l'industrie, la temporalité est un facteur structurant. ”

industrie de demain



Dans un contexte où l'industrie doit conjuguer innovation, compétitivité et ancrage territorial, consolider des acteurs complémentaires est un choix stratégique. Pour les clients, l'impact est immédiat : continuité des engagements, élargissement des prestations, capacité accrue à mener des projets globaux avec agilité et méthodologie éprouvée. Avec un chiffre d'affaires porté à plus de 20 millions d'euros, EDM confirme ainsi son ambition : confirmer sa position d'acteur majeur dans la transformation de métal à plat en France, en proposant des solutions complètes, innovantes et durables. Au-delà de la reprise d'une entreprise industrielle, le groupe se structure pour anticiper l'industrie de demain. ■

Voir mieux, voir

La deeptech grenobloise TiHive développe une technologie innovante qui révolutionne le contrôle qualité non destructif sur les lignes de production industrielles. L'entreprise vient de lever 8 millions d'euros, une étape clé pour passer à l'échelle industrielle et conquérir de nouveaux marchés.

Carlos Prada Rojas et Hani Sherry, cofondateurs de TiHive



plus loin

« Notre mission est simple : permettre à nos clients industriels de voir l'invisible pour produire mieux », résume Hani Sherry, cofondateur de TiHive à partir d'une technologie explorée lors de sa thèse de doctorat.

Cette technologie combine imagerie térahertz et intelligence artificielle afin d'analyser l'intérieur des produits directement sur les lignes de production, sans les extraire ni les détruire. Installés à des points stratégiques, des capteurs en silicium inspectent en continu les produits fabriqués et détectent, entre autres, défauts d'épaisseur, humidité, corps étrangers ou quantités de matière.

« Aujourd'hui, de nombreux contrôles qualité reposent encore sur des prélèvements destructifs en bout de chaîne et sur un nombre très limité d'échantillons. Avec notre solution, l'industriel peut contrôler l'ensemble de sa production en temps réel, améliorant la qualité et l'efficacité tout en réduisant les coûts et les déchets », explique le codirigeant.

Les signaux captés sont transformés en images grâce à une plateforme logicielle alimentée par l'intelligence artificielle, capable d'identifier anomalies et dérives dans les procédés industriels. « L'IA ne remplace pas l'humain. Elle lui permet de voir ce qu'il ne peut pas percevoir et d'améliorer ses décisions. »

De la deep tech à la scale-up

En une dizaine d'années, TiHive s'est structurée autour d'une équipe multiculturelle. Elle compte aujourd'hui une quinzaine de collaborateurs, un effectif qui pourrait doubler d'ici à 2027. Le premier marché ciblé par la jeune pousse a été celui de l'hygiène absorbante, notamment les fabricants de couches pour bébés et pour seniors. Dans ce secteur, les enjeux de qualité et de réduction du gaspillage sont majeurs. « Grâce à notre solution, une seule ligne de production équipée peut économiser plus de 50 tonnes de polymères super-absorbants par mois, soit environ 250 tonnes de CO₂ évitées », souligne Hani Sherry.

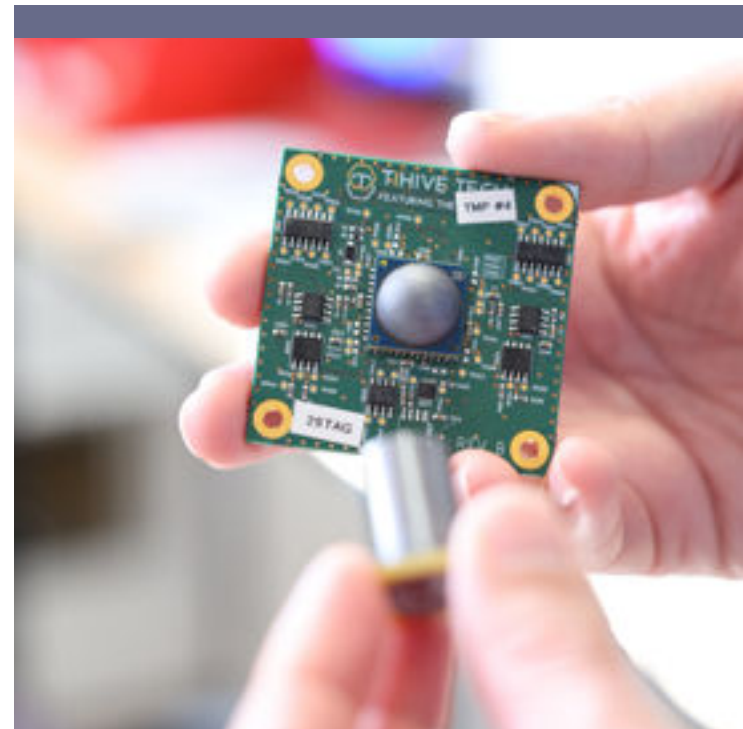
Une levée de fonds comme accélérateur

C'est une nouvelle étape pour TiHive. Elle doit permettre de renforcer les équipes sur le terrain, d'accélérer les développements technologiques et, à terme, d'internaliser la fabrication de ses capteurs.

Parmi les nouveaux relais de croissance identifiés, l'industrie pharmaceutique s'impose aujourd'hui comme le prochain marché stratégique. La capacité de la technologie TiHive

à inspecter l'intérieur des produits sans contact ni destruction répond directement aux enjeux de qualité et de conformité réglementaire du secteur.

Pour TiHive, l'objectif est double : consolider sa position de leader sur son marché cible tout en s'ouvrant à de nouveaux secteurs. Une diversification rendue possible par l'adaptabilité de la technologie à de nombreux matériaux : textiles, peintures, plastiques... « De l'industrie textile à l'aéronautique, en passant par l'automobile et surtout l'industrie pharmaceutique, nous nous adaptons aux besoins spécifiques de chaque secteur et de chaque entreprise, précise Hani Sherry. Notre ambition est désormais d'équiper davantage de lignes de production dans le monde et d'analyser plusieurs milliards de produits chaque année. » ■



Hani Sherry

“ Nous nous adaptons aux besoins spécifiques de chaque secteur. ”

Transparence salariale

Frustrations et tensions en vue... dans quel but ?

La directive sur la transparence salariale inquiète ! Tant par son impact sur les relations sociales que par son contenu, et sa supposée mise en application dans trois mois.

De 2002 à 2023, le nombre d'articles dans le Code du travail a évolué de plus de 200 %. La prochaine loi sur la transparence salariale est un bel exemple du décalage entre besoins liés à la « vie réelle » des entreprises et contraintes imposées par « l'environnement légal ». À partir de juin 2026, nos entreprises seront soumises à de nouvelles contraintes, et notamment celle de devoir afficher leur fourchette de rémunération lors de la publication de leurs offres d'emploi ou de la communiquer à leurs candidats avant le premier entretien d'embauche ! Les entreprises ne pourront plus demander l'historique salarial des candidats et devront prouver qu'aucune inégalité salariale n'existe...

Lourdeurs administratives... et relationnelles !

À première vue, l'objectif aurait pu sembler louable : réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Mais dans la pratique, ce dispositif vient encore alourdir la charge administrative sur nos entreprises, complexifier les processus de recrutement sur un marché très tendu, accentuer l'aléa juridique sur l'employeur, et aussi réduire la liberté de négociation dans notre branche et dans

nos structures. Avec la crainte que cela soit contre-productif en matière d'emploi, d'attractivité, avec un impact sur l'égalité elle-même...

Exiger une fourchette de salaire dès l'offre et interdire de demander l'historique salarial vise à assainir la négociation, mais cela risque en réalité d'uniformiser les prétentions des candidats. Sans possibilité de justifier leur valeur ou leur parcours, il devient plus difficile de convaincre un employeur de payer à la hauteur des compétences. Cette approche pourrait générer frustrations et tensions, et contraindre les employeurs à ajuster les salaires des employés en poste pour éviter que les coûts à l'embauche ne soient artificiellement trop élevés.

L'égalité, sur quelles bases ?

Ce cadre est d'autant plus paradoxal que le marché reste très hétérogène : l'égalité salariale se joue sur des nuances, l'expérience, la performance démontrée, la rareté des compétences et l'audace du candidat.

La charge de la preuve repose désormais sur l'entreprise : le salarié se plaint, et c'est l'employeur qui doit démontrer l'absence de discrimination. Pour nos services RH, cela signifie plus de repor-

ting, de corrections, et de préparation de dossiers contentieux, au risque de fragiliser responsabilisation, confiance et coopération au sein des équipes.

Quant à l'index égalité, il n'a pas pu tout résoudre, pourquoi vouloir le renforcer ? Toujours plus de formalisme et plus de rapports, est-ce vraiment un levier efficace ?

Même sans accéder au salaire exact de leurs collègues, les salariés continueront de comparer, hors contexte, ce qui risque de créer jalousies et malentendus. Les RH devront alors répondre, justifier et former les managers.

Enfin, la mise en conformité mobilisera des budgets, des ressources (paie, contrôle de gestion, manager) et génèrera un coût qui n'ira pas dans l'innovation, dans le développement commercial, dans l'attractivité ou le développement de compétences rares pour vos salariés !

Une fois de plus, le législateur doit suivre les réglementations européennes qui contribuent à déresponsabiliser les entreprises et les salariés. Une interférence supplémentaire dans la gestion des entreprises bien loin de la vraie vie ? ■





En pratique

Qui est concerné ?

- **Toutes les entreprises** seront concernées par la mise en place de mesures visant à appliquer la transparence avant l'embauche et pendant l'exécution du contrat.
- **La modification de l'index égalité** concernera :
 - Les entreprises ayant un effectif entre 100-249 salariés : **le reporting sera obligatoire tous les 3 ans**
 - Les entreprises ayant un effectif de + de 250 salariés : **le reporting sera tous les ans.**

Ce qui existe déjà

Le principe d'égalité de traitement, à travail égal, salaire égal, et la non-discrimination (sexe, religion, race...) sont dans la loi depuis plus de vingt ans. La BDESE¹ transmise au CSE inclut déjà les données de rémunération hommes-femmes par catégories socioprofessionnelles, parmi plus d'une centaine d'indicateurs chiffrés.

La Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023, **en cours de transposition dans le droit français**, n'a pas encore d'effet direct avec une échéance fixée au 7 juin 2026. Elle s'inscrit dans un cadre juridique déjà largement balisé avec, en plus, de nombreuses questions d'interprétation encore en suspens. Les termes de la directive ne coïncident pas toujours avec ceux du droit français.

Ce qui va changer...

...dans le fonctionnement interne de vos entreprises :

- L'information annuelle obligatoire sur le droit à la transparence des rémunérations et la procédure applicable.
- La communication obligatoire au salarié qui en fait la demande : son niveau de rémunération individuel comparé aux moyennes des rémunérations des salariés qui occupent un « travail de même valeur » reposant sur des critères objectifs (comme les compétences requises, les responsabilités exercées, les efforts fournis et les conditions de travail).
- Des sanctions financières et amendes administratives s'appliqueront dans un second temps si le droit français n'est pas respecté.
- La refonte de l'index égalité pour les entreprises de plus de 100 salariés : 7 indicateurs au lieu de 5.

1) Base de données économiques, sociales et environnementales.

...pour vos recrutements :

- L'obligation de communiquer systématiquement la rémunération initiale ou sa fourchette aux candidats dès l'offre d'emploi, sur la base de critères objectifs.
- L'interdiction de demander la rémunération actuelle ou passée du candidat.

Plusieurs incertitudes

- Les dispositions pertinentes de la convention collective à communiquer aux candidats à l'embauche : S'agit-il de la grille des salaires minimaux hiérarchiques ? Ou du salaire minimal hiérarchique de la fiche descriptive d'emploi ?
- Comment va-t-on pouvoir capitaliser sur la classification de la métallurgie ? Comment va-t-on également apprécier les savoir-être ? Les conditions de travail (charges physiques et nerveuses) ? Tout cela pour pouvoir comparer les rémunérations dans votre organisation...
- Le calcul de l'index égalité pour les entreprises ayant un effectif entre 50 et 99 salariés sera-t-il modifié ?
- Quel est le détail des procédures à mettre en œuvre ?

Nous restons en attente des précisions qui seront apportées lors de la transposition du texte en droit national.

Ce que vous pouvez entreprendre dès aujourd'hui

En attendant les textes définitifs, une action concrète et utile est possible, **réaliser un état des lieux de votre politique de rémunération** :

- Identifier les écarts à poste équivalent.
- Réfléchir à la constitution des catégories, au référencement des savoir-être et des conditions de travail dans l'organisation.
- Apporter les critères objectifs de ce que la rémunération reconnaît et récompense, les critères et processus qui président à sa détermination, et ce qu'elle communique en interne.

C'est un socle pour essayer d'anticiper (sereinement) la mise en œuvre des futurs textes, quelle qu'en soit la forme finale.

Ce qui ne change pas

- Vous restez libre de fixer et d'individualiser les salaires, sur la base de critères professionnels objectifs et pertinents.
- Vous ne serez pas tenu de divulguer les rémunérations de chacun de vos salariés.

Pour vous préparer, vous pouvez participer à l'atelier organisé à l'Udimec le 30 avril prochain. ■

Entretiens professionnels

Où vont-ils s'arrêter ?

Les entreprises s'étaient "presque" habituées au régime de croisière des entretiens professionnels. Issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'entretien professionnel défini à l'article L 6315-1 du Code du travail a encadré un temps pour échanger avec les salariés concernant leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Ce temps est louable s'il permet aux employeurs de s'assurer du développement des compétences de leurs salariés et d'avoir un outil pour accroître leur compétitivité.

Un cadre trop exigeant

"À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie toutes les X années d'un entretien professionnel". Est-il nécessaire de mentionner cette information dans le contrat de travail ? Ou dans un document d'information remis au salarié lors de son embauche ? Cette formalisation compte pourtant comme une obligation pour les entreprises.

Une deuxième exigence : respecter la bonne périodicité de ces entretiens. L'entreprise dispose-t-elle d'un outil RH efficace pour s'y conformer ? Initialement, cette périodicité est d'un entretien tous les deux ans et d'un entretien dit "récapitulatif" tous les six

ans, sauf si un accord collectif permet d'aménager cette périodicité. Depuis 2019, la branche professionnelle de la métallurgie a apporté de la souplesse, permettant de n'organiser que deux entretiens au lieu de trois sur la période des six ans.

Une troisième exigence : "L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié".

Il convient donc pour les entreprises de formaliser un cadre juridique respectant l'ensemble des obligations visées par les textes légaux et conventionnels (convocation, restitution...).

Enfin, sur le terrain de "l'asphyxie juridique", on peut ajouter l'obligation de proposer un entretien professionnel, et ce de manière systématique, à un salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de longue durée (maternité/adoption, parental, proche aidant, sabbatique, longue maladie...).

Une sécurisation très imparfaite

Depuis la mise en place des entretiens individuels, la sécurisation du cadre juridique de ce dispositif a posé beaucoup d'interrogations pour les employeurs.

Nous ne revenons pas sur la période Covid-19 au cours de laquelle, via les ordonnances Macron, la date fixant la première échéance



Formalisme accru, calendriers complexes... Présentés en 2014 comme un levier de développement des compétences, les entretiens professionnels sont devenus une "machine à obligations". Les nouveaux rendez-vous imposés par la loi du 24 octobre 2025 devraient alourdir encore la charge des entreprises...

de l'entretien récapitulatif à six ans a été revue à plusieurs reprises, laissant les entreprises gérer des délais qui sont devenus inorganisable en pratique.

Autre interrogation : les entreprises de moins de cinquante salariés sont-elles à l'abri d'un contrôle ou d'un contentieux ? Elles pouvaient presque le supposer... Mais l'organisation des entretiens professionnels concernant tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, des demandes de dommages et intérêts ont fait l'objet de contentieux, à l'occasion de ruptures de contrat de travail pour non-respect des obligations en matière d'entretiens professionnels.

La sanction visant les entreprises d'au moins cinquante salariés (article L 6323-13 du Code du travail) oblige l'employeur à abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié de 3 000 euros dans le cas où le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens visés par les textes et n'a pas bénéficié d'au moins une formation « non obligatoire ». Non obligatoire pour quelle situation ?

Une nouvelle loi et des entretiens exponentiels !

Que faire de la nouvelle loi du 24 octobre 2025 ?

Théoriquement, elle vise à alléger la périodicité des entretiens (tous les quatre ans et tous les huit ans pour les entretiens récapitulatifs). Objectivement, elle revisite juridiquement l'ensemble du dispositif et recrée encore de nouveaux entretiens :

- Un entretien "primo-arrivant" : pour les salariés embauchés à compter du 26 octobre 2025, les employeurs doivent organiser un entretien de parcours professionnel dans l'année suivant leur embauche.
- Un entretien de mi-carrière : celui-ci doit être couplé avec la visite médicale de mi-carrière. Or, l'employeur pourrait organiser un seul et unique entretien conjuguant l'entretien périodique et l'entretien de mi-carrière, dès lors que la périodicité permet de respecter le délai maximal de deux mois devant séparer l'entretien de la visite médicale de mi-carrière : une gageure en pratique !
- Un entretien de fin de carrière : à organiser au cours des deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié.

N'oublions pas que ces entretiens doivent être organisés par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise !

N'oublions pas aussi que cette liste des entretiens au sens large est largement incomplète : il convient d'ajouter les entretiens annuels d'évaluation, les entretiens annuels des salariés en forfait jours, les rendez-vous de liaisons, les entretiens disciplinaires ou de rupture de contrat, les entretiens de mandat des représentants du personnel...

Quels sont les moments prévus pour du vrai travail ? On se le demande! ■

Chronologie des entretiens obligatoires



*EPP : Entretien de parcours professionnel.

Sûreté des sites

Anticiper et s'organiser co

En matière de sûreté et de sécurité, l'anticipation reste la meilleure protection. Ciblé par des activistes en mars dernier, le site Teledyne e2v en a apporté la démonstration en partageant son retour d'expérience lors d'un sommet consacré à cet enjeu majeur.

Intrusions, activisme ciblé, dégradations de sites... Les entreprises du territoire isérois peuvent être confrontées à ce type d'incidents. Une réalité croissante qui a conduit le groupe Schneider Electric, l'Udimec et le spécialiste de la sécurité CountAct, à l'organisation d'un Sommet de la Sûreté.

L'événement s'est tenu le 7 novembre 2025 dans les locaux de Schneider Electric. Pensé comme un temps d'échanges entre entreprises, institutions et forces de l'ordre, il visait à sensibiliser les participants aux risques auxquels les sites peuvent être exposés.

Au programme figuraient également des retours d'expérience concrets et des exemples de dispositifs de prévention éprouvés : contrôle des accès, gestion des flux, organisation interne en cas d'événement exceptionnel. Un exercice de mise en situation a permis d'illustrer l'importance d'une coordination étroite entre entreprises et forces de l'ordre.

Teledyne e2v : des enseignements clés

Le site grenoblois du groupe Teledyne se distingue par la production de composants et de systèmes électroniques hautement fiables (microprocesseurs, convertisseurs de données, capteurs d'images et caméras) pour des secteurs exigeants. Touché par une intrusion au printemps 2025, Teledyne e2v a été convié au Sommet de la Sûreté, représenté par Frédéric Noubel, responsable QSSE des sites de Grenoble et de Séville :

« Le 30 mars, un groupe a dégradé l'enceinte extérieure de notre site, sans parvenir à pénétrer dans les locaux, protégés par un second niveau de sécurité. Cette double barrière a joué un rôle déterminant, retardant toute progression jusqu'à l'arrivée des forces de l'ordre. C'est une règle d'or : le temps nécessaire pour freiner l'attaque doit être supérieur au délai d'intervention. De fait, non seulement l'incident n'a eu aucun impact sur la production, mais il a également permis de confirmer l'efficacité de notre dispositif DR-BCP¹. »

Frédéric Noubel

“ La coordination entre sites industriels constitue aujourd'hui un levier de prévention et de résilience. ”



Collectivement

Fierté, solidarité

Au sein des équipes de Teledyne e2v, l'épisode a surtout eu pour effet de renforcer une cohésion déjà très forte, liée à l'histoire du site. « Nos 380 collaborateurs sont profondément attachés à leur entité, qui joue depuis 70 ans un rôle majeur dans le développement de la filière des semi-conducteurs au sein de l'écosystème isérois. L'incident a été vécu comme une atteinte injustifiée à nos équipes et à notre identité. Il s'est produit un dimanche. Dès le lundi matin, tout était remis en état grâce à la mobilisation d'un groupe de volontaires. »

Depuis, les échanges entre responsables sûreté des entreprises de la communauté high tech se sont intensifiés, renforçant un réseau de coopération essentiel. « L'organisation du Sommet de la Sûreté illustre cette dynamique collective, note Frédéric Noubel. La coordination entre sites industriels constitue aujourd'hui un levier de prévention et de résilience. » ■

1) DR : Disaster Recovery / BCP : Business Continuity Plan. Il s'agit du plan déployé par l'entreprise pour assurer la continuité ou la reprise de ses activités et de ses systèmes informatiques en cas d'incident majeur.



Site de Teledyne :
les salariés réunis pour les 70 ans



Facturation électronique

Êtes-vous prêts ?

Au 1^{er} septembre 2026, toutes les entreprises devront être en capacité de recevoir leurs factures au format électronique. Une échéance clé qui impose de se préparer dès maintenant.



L'obligation pour les entreprises françaises d'émettre et de recevoir des factures électroniques se mettra en place progressivement à partir du 1^{er} septembre 2026 (consulter notre calendrier). Cette réforme concerne l'ensemble des opérations réalisées entre entreprises assujetties à la TVA, établies en France.

Dès le 1^{er} septembre 2026, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront être en capacité de recevoir des factures électroniques via une plateforme agréée par l'État. Il est donc essentiel d'anticiper dès aujourd'hui en choisissant un opérateur de dématérialisation immatriculé (liste disponible sur le site impots.gouv.fr).

Plus d'infos :

- Le numéro national d'assistance : 0806 807 807 (service gratuit + prix appel) répond aux questions des entreprises (choix de la plateforme, obligations...).
- Une page « Je passe à la facturation électronique » est disponible sur impots.gouv.fr. ■

Pourquoi la facturation électronique ?

Aujourd'hui, seulement 15 à 20 % des factures sont réellement dématérialisées. Les pratiques restent encore hétérogènes, où coexistent papier, e-mail et formats numériques. Portée par la directive européenne ViDA, la réforme vise à harmoniser et sécuriser les échanges grâce à des formats standardisés et un suivi des factures tout au long de leur cycle de vie. Pour les entreprises, elle permet de simplifier les démarches en une seule opération : envoi de la facture, intégration comptable et transmission des données à l'administration fiscale, notamment pour la TVA et la lutte contre la fraude.

- Une réunion sera prochainement organisée à l'Udimec.
- Des questions ? Appelez-nous au 04 76 41 49 49.

Calendrier du déploiement

- Échanges des premières factures électroniques dans les formats de la réforme

Depuis juillet 2025



ement de la réforme

Obligation de réception des factures électroniques pour TOUTES les entreprises

À partir de février 2026

1^{er} septembre 2026

1^{er} septembre 2027

Phase d'expérimentation avec les plateformes agréées volontaires et les entreprises clientes

Obligation d'émission des factures électroniques et de e-reporting pour les GE et ETI

Obligation d'émission des factures électroniques et e-reporting pour les TPE, PME et micro-entreprises

La Semaine de l'industrie

Pour qui et pourquoi ?

La Semaine de l'industrie est un moment indispensable pour que les jeunes et le grand public comprennent notre monde industriel. Cette édition 2025 a été un succès pour tous, merci !



Les réactions démontrent que le secteur industriel continue de susciter des vocations :

- *“J’ai beaucoup apprécié la découverte de cette entreprise qui mélange la tech, l’innovation et les secteurs d’activité diversifiés.”*
- *“Nous avons été accueillis par des employés passionnés.”*

Air Liquide

Xavier Traversac, vice-président



Pour beaucoup, c’était la toute première fois qu’ils mettaient les pieds dans une usine. Une immersion qui a suscité curiosité, échanges et enthousiasme.

Cebel

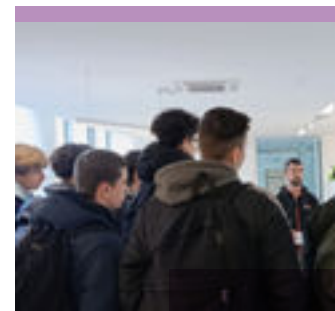
Chez DATE, nous croyons que la découverte sur le terrain est le meilleur moyen de faire aimer l’industrie.

DATE

Chez Elcom SAS, nous restons fiers de contribuer à faire connaître et rayonner le monde industriel auprès des talents de demain.

Elcom SAS

L’industrie et le numérique ont besoin de jeunes esprits passionnés, créatifs et critiques, et ces élèves ont montré un réel intérêt pour les mathématiques.



PeriScop

Franck Corduant, cofondateur

rie

Merci à tous les participants pour leur curiosité et leurs échanges ! Faire découvrir l'industrie, c'est aussi donner envie de rejoindre l'aventure !

Groupe Acaf



Merci à tous les participants pour leur curiosité et leurs échanges de qualité. La Semaine de l'industrie est un moment clé pour montrer que l'avenir se construit aussi dans nos ateliers.

Comète-J-Paris

Cette rencontre a été l'occasion de connecter des entreprises voisines et de renforcer le lien entre acteurs industriels du territoire. Un moment intéressant, riche d'échanges !

France Travail Pro

Stéphanie Santoro, conseillère recrutement en visite chez APEM Énergie

Merci à nos collaborateurs qui ont partagé leur quotidien et leur parcours inspirant. Leurs témoignages ont montré que l'industrie est un secteur où l'on peut se former et évoluer, quel que soit son parcours initial.

Tecumseh

Séverine Champagne, responsable RH

L'industrie, c'est bien plus que des machines : c'est de l'innovation, du savoir-faire et des femmes et des hommes engagés qui partagent la même envie de construire l'avenir.

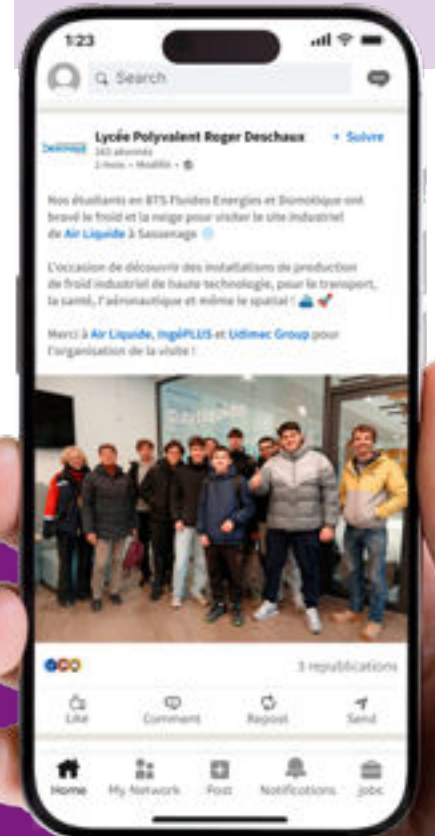
Conductix-Wampfler

Élodie Noël, responsable RH

J'y suis allé en pensant qu'on y fabriquait "des autocollants"... et j'en suis reparti convaincu que je sous-estimais totalement la complexité d'une étiquette. Entre couches invisibles, adhésifs intelligents et contrôles qualité digne d'un film de science-fiction, j'ai eu l'impression d'assister au parcours scolaire d'un sticker surdoué.

Grenoble École de Management

Malo, étudiant en visite chez Avery Dennison





Dauphelec fait découvrir ses métiers

Le 2 décembre 2025, Audrey Diot-Bon, assistante administrative et comptable chez Dauphelec, a piloté l'accueil de 12 jeunes issus de l'École de la 2^e Chance (E2C). Ces jeunes, en difficulté scolaire et en recherche d'orientation professionnelle, engagés dans le "Parcours Industrie", ont découvert pour la première fois l'univers de cette entreprise industrielle et de ses métiers.

« Au début la visite, aucun jeune ne se déclarait intéressé par notre entreprise. À l'issue de la visite, et après avoir rencontré nos salariés, trois d'entre eux ont changé d'avis et l'un a même été accueilli en stage », souligne Audrey. L'objectif était de valoriser tous les métiers de l'entreprise, du montage et du câblage en atelier ainsi que des fonctions de bureau, telles que chargé d'affaires, chargé d'études et automaticien, en s'appuyant sur des témoignages de collaborateurs pour rendre la visite vivante et concrète.

Pour Dauphelec, cette première participation au dispositif E2C est une façon de casser les clichés sur l'industrie et de contribuer à l'insertion professionnelle de jeunes éloignés de l'emploi.

À propos de Dauphelec

Avec ses 40 collaborateurs, Dauphelec dédie à ses clients français et internationaux son expertise en solutions électrotechniques. L'entreprise maîtrise l'ensemble de la chaîne de valeur : ingénierie, fabrication, installation et assistance.

À propos de l'E2C

Le réseau E2C accompagne depuis 2004 des jeunes "décrocheurs", en leur offrant un parcours individualisé hors des schémas scolaires classiques pour faciliter leur insertion professionnelle et citoyenne. La collaboration avec les entreprises est essentielle pour aider les jeunes à construire leur projet.

L'industrie iséroise saluée par l'État

Le 26 mars, MagREESource a reçu sur son site de Noyarey le ministre délégué à l'Industrie, Sébastien Martin. La start-up, spécialisée dans les aimants 100 % recyclés, a officialisé un partenariat stratégique avec le Groupe Pochet et Chanel Parfums & Beauté pour équiper d'aimants "made in Isère" les bouchons de flacons de parfum.

Le ministre a salué cette réussite locale : « Je me réjouis de cette excellente nouvelle pour le territoire isérois. Avec de telles réussites, c'est toute une dynamique industrielle qui se met en place pour créer de la valeur ajoutée, des emplois qualifiés, tout en renforçant notre indépendance face aux chaînes d'approvisionnement mondiales ! ».

MagREESource prévoit une prochaine levée de fonds qui permettra la construction, sur notre territoire, d'une usine de 25 000 m² accueillant 200 salariés. ■



Ça se passe chez nous !

Beau succès pour les JPO du Pôle formation Isère

Les 13 décembre, 24 janvier et 7 mars, plus de 550 candidats ont été accueillis lors des Journées portes ouvertes organisées sur les sites du Pôle formation Isère à Beaurepaire et à Moirans.

Ces rendez-vous constituent des moments clés pour accompagner les jeunes dans la construction de leur projet d'apprentissage, ainsi que pour soutenir les salariés dans leur montée en compétences ou leur reconversion professionnelle. Les conseillers du centre de formation ont pris le temps d'informer, de conseiller et de faire découvrir les différents métiers de l'industrie, ainsi que les formations qui permettent d'y accéder. Les visiteurs ont ainsi pu rencontrer des formateurs et des professionnels, assister à des démonstrations concrètes et s'immerger dans l'univers des métiers industriels. ■

Capitalisant sur le succès de ces journées, le Pôle formation Isère invite les entreprises à accueillir des alternants au sein de leurs équipes, notamment les jeunes de 16 à 18 ans, pour contribuer à leur formation et à leur insertion professionnelle, et préparer ensemble l'avenir de l'industrie. Si vous avez des incertitudes sur l'âge des jeunes, contactez-nous.



Soirées Adhérents de l'Udimec

Les adhérents de l'Udimec se sont retrouvés le 26 février à Grenoble et le 26 mars à Villefontaine. Deux soirées pour échanger sur un thème d'actualité : l'IA.

Cette année, le thème retenu dans le cadre des Soirées Adhérents était « l'utilisation de l'intelligence artificielle ». La question a été soulevée et débattue par les participants : quelle sera notre industrie avec l'apport de l'IA dans nos pratiques ?

Nos adhérents ont échangé sur leurs utilisations débutantes ou approfondies, leurs différents questionnements concernant cette technologie prometteuse mais qui doit absolument être utilisée dans un cadre sécurisé.

Des réflexions ont été menées par petits groupes sur les processus en atelier, les RH, le recrutement, le commercial, le choix d'outils... Et des réponses ont été apportées par Sébastien Raynoird-Thal, expert IA.

Quelques certitudes :

- L'IA va accélérer et faciliter la transmission des savoirs dans l'entreprise.
- Pour combler l'avance prise par nos pays voisins, il est temps de définir clairement nos besoins et de nous former ! ■

SAVE THE DATE !

La prochaine assemblée générale de l'Udimec se tiendra **le mercredi 24 juin à Grenoble dès 10h30.**

Retrouvons-nous pour un moment de partages et de rencontres conviviales entre adhérents !



Ça se passe chez vous !

BREST

ORIKIO

Détecteurs de détresse

Anciennement appelée Oso-AI, l'entreprise développe une technologie permettant de détecter automatiquement les situations de détresse dans les établissements pour personnes âgées. Oriki, qui équipe déjà plusieurs milliers de chambres en Europe, accélère son déploiement au Japon, où des tests sont en cours avec des partenaires locaux.

CROLLES

ATRALTECH

Développement sportif

Après l'inauguration en 2025 d'une nouvelle usine de 4 500 m² à Crolles, l'entreprise a investi près de 3 M€ dans la modernisation de son site de Chavanod. Atraltech développe également un partenariat avec Vogo Group : ses usines assembleront les systèmes de communication Vokkero Elite Plus, utilisés par les arbitres dans les compétitions sportives internationales. Ce partenariat vise à renforcer une filière industrielle locale et réduire la dépendance aux chaînes d'approvisionnement internationales.



EYBENS

HPE

IA

Le groupe américain installera en 2027 son premier AI Factory Lab européen dans le parc technologique Diderot Park à Saint-Martin-d'Hères. Ce centre permettra aux entreprises et institutions de tester des infrastructures d'IA souveraines grâce à des équipements informatiques et logiciels développés avec Nvidia.

WAGA ENERGY

Roadtrip

Waga Energy, qui transforme le biogaz issu des déchets en biométhane, poursuit son expansion aux États-Unis avec des développements dans le Maryland, l'Oregon et en Floride, dont une unité capable de produire 180 GWh de biométhane par an. L'Isérois, qui exploite déjà 32 unités dans le monde et en construit plus de 20, a levé 180 M\$ pour soutenir sa croissance internationale.



FONTAINE

RENAISSANCE FUSION

En production

Le concepteur et développeur de réacteurs à fusion nucléaire prévoit l'ouverture d'une usine de production de supraconducteurs. La production pourrait démarrer dès 2026, avec une montée en puissance prévue vers 2028 et plusieurs centaines de recrutements à la clé. La start-up recherche également un site pour son premier démonstrateur de réacteur à fusion.

GONCELIN

HYDROCOP

Croissance hydroélectrique

Renforcé d'une levée de 182 M€, le spécialiste de l'hydroélectricité prévoit d'investir 35 M€ sur trois ans pour la modernisation de plusieurs centrales hydroélectriques et la finalisation de la centrale alpine de Valloire (Savoie). Hydrocop développe aussi des projets combinant hydroélectricité et stockage par batteries.

GRENOBLE

GRAPHEAL

Alternative graphène

Spécialiste des capteurs en graphène, Grapheal mise sur ce nanomatériau pour remplacer certains capteurs en silicium. L'entreprise a conçu des tests de détection chimique et biologique sans pile, ainsi qu'un pansement intelligent capable de suivre la cicatrisation d'une plaie sans être retiré. Elle explore des applications pour les tests Covid et la détection de polluants comme les PFAS dans l'eau.

MASTERGRID

Huitième acquisition

Le spécialiste des infrastructures électriques poursuit sa stratégie de croissance externe en acquérant Simelectro P&S, acteur de référence dans le domaine des liaisons électriques de puissance. Cette opération doit lui permettre d'élargir son offre de produits et services dédiés aux infrastructures électriques. Il s'agit de la huitième acquisition réalisée par MasterGrid depuis 2019.

STELLARIA

Exploitant nucléaire

La start-up grenobloise deeptech a déposé auprès de l'État une demande d'autorisation de création (DAC) pour son prototype de petit réacteur nucléaire modulaire baptisé Alvin. Cette étape réglementaire positionne officiellement Stellaria comme exploitant nucléaire. L'entreprise vise une mise en service du prototype d'ici à 2030.

STMICROELECTRONICS

Contrat XXL

Le géant franco-italien a signé un contrat pluriannuel de plusieurs milliards de dollars avec Amazon Web Services pour la fourniture de semi-conducteurs destinés aux infrastructures cloud et à l'IA. En échange, ST pourra utiliser la puissance de calcul du cloud de son nouveau partenaire pour optimiser la conception des puces. L'accord permet à AWS d'acquérir jusqu'à 2,7 % du capital de STMicroelectronics.

LA MOTTE-D'AVEILLANS

DATE

Deeptech

La PME spécialisée dans les échangeurs thermiques complexes lance la construction d'un site industriel de plus de 2 000 m² à Susville (plateau Matheyzin). La livraison est prévue mi-2027. Ce projet, d'un investissement d'environ 5 M€, avec des extensions possibles jusqu'à 15 M€, vise à renforcer la présence de l'entreprise dans le milieu de la deeptech.

LA MURE

MERSEN**Centre d'expertise mondiale**

Face à une forte hausse de la demande en plaques de refroidissement utilisées dans les trains, avions ou éoliennes, Mersen a investi près de 7 M€ dans son usine de La Mure, avec l'installation d'un troisième four de brasage sous vide. Réputé pour son expertise, le site isérois signe une croissance annuelle de 10 à 15 % depuis 2021 et prévoit une dizaine de recrutements en 2026.



LE VERSOUD

STP GROUP**Nouveau bâtiment**

Le concepteur et fabricant de machines destinées à la production électronique a inauguré un bâtiment de production de 1 200 m² en 2025 afin d'augmenter ses capacités de fabrication. Ce développement accompagne une stratégie de croissance qui vise 10 M€ de chiffre d'affaires d'ici 2030, avec un accent sur l'export et les projets industriels sur mesure.

MOIRANS

THALES**Recrutement mondial**

Totalisant 83 000 collaborateurs dans le monde, le groupe de défense et d'électronique lance un vaste plan de recrutement, avec 9 000 postes à pourvoir, dont 3 300 en France. Les quatre sites de Grenoble, Moirans, Valence et Lyon bénéficieront de cette dynamique, portée par l'augmentation des besoins en systèmes de défense et de surveillance.

MONTBONNOT-SAINT-MARTIN

ENWIRES**Plus d'autonomie**

La start-up, qui développe un matériau innovant destiné à optimiser les batteries lithium-ion, a mis en service une ligne pilote de production. Sa technologie, nommée SiBoost, permet d'accroître l'autonomie des batteries de 20 à 50 % en intégrant du nano-silicium. L'entreprise cible d'abord les marchés des drones et de la robotique, avant d'envisager l'automobile.

SAINT-ÉGRÈVE

DELTA CONCEPT**Sécurité incendie**

Spécialisée dans les systèmes mécaniques thermosensibles, la PME a récemment développé un dispositif de sécurité incendie pour façades ventilées, capable de se fermer automatiquement en cas de feu grâce à un mécanisme sans électricité. Cette innovation, appelée SnapTemp Pyro, a été récompensée lors du concours régional Artinov.

SAINT-JEAN-DE-MOIRANS

MGF GRIMALDI**Rapprochement stratégique**

La société de mécanique industrielle iséroise, fondée en 1978 à Fontaine et aujourd'hui implantée sur la zone d'activité Centr'Alp, a été reprise par Calip Group. Cette intégration doit lui permettre d'accélérer son développement et d'augmenter son chiffre d'affaires, avec l'objectif d'atteindre environ 20 M€ dans les cinq prochaines années.

SEYSSINS

ROSI**Recyclage de panneaux solaires**

Après la mise en service de son site isérois, l'entreprise spécialisée dans le recyclage des panneaux photovoltaïques prépare son développement en Europe. Elle envisage de nouvelles usines en Espagne puis en Allemagne afin d'anticiper l'augmentation massive du nombre de panneaux solaires en fin de vie dans les prochaines années.

TULLINS

SMOC INDUSTRIES**École de la broche**

Fabricant d'outils de brochage utilisés dans l'aéronautique, l'énergie et la défense, Smoc Industries a lancé l'École de la broche, un programme destiné à former et recruter des personnes en reconversion aux métiers de l'usinage. Ce projet a été mené en partenariat avec France Travail, la Maison de l'emploi du Pays voironnais, l'Udimec et le Pôle formation Isère.

WATT & HOME**Éclairage solaire**

La marque Watt & Home, filiale du fabricant de matériel électrique Eur'Ohm, conçoit et fabrique en Isère des lampes solaires d'extérieur et des solutions photovoltaïques distribuées dans les enseignes de bricolage et de jardinage. L'entreprise vise à renforcer sa position sur le marché de l'éclairage solaire en améliorant la durabilité et le design de ses produits.

VOIRON

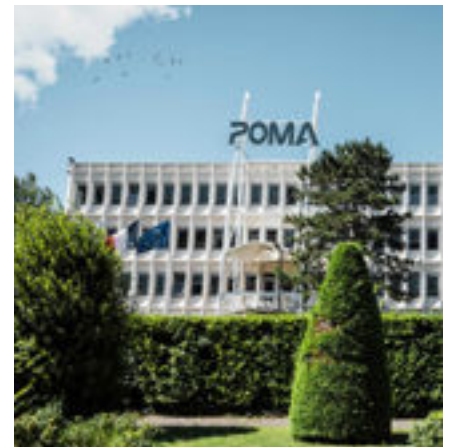
ARC INDUSTRIES**Nouvelle usine**

Le sous-traitant industriel spécialisé dans la fabrication de pièces métalliques a investi plus de 12 M€ dans une nouvelle usine à Voiron afin d'augmenter sa capacité de production et d'améliorer sa logistique. Arc Industries souhaite notamment développer ses activités dans des secteurs comme l'énergie, la mobilité et le nucléaire.

VOREPPE

POMA**Transport par câble**

Afin d'optimiser son organisation, le leader du transport par câble réintègre ses activités de production au sein d'une structure juridique unifiée, sous la marque Poma. Le groupe a également investi 20 M€ dans une nouvelle plateforme logistique et un banc d'essai de télécabine à taille réelle sur son site de Voreppe.

**Et vous ?**Faites-nous part
de votre actualitéEnvoyez vos communiqués de presse
à Louissette Burgio : lburgio@udimec.fr



SOCIAL ET
JURIDIQUE
FORMATION
EMPLOI/RH
FINANCEMENT

NOS EXPERTISES AU SERVICE DE NOS INDUSTRIES

600 ENTREPRISES INDUSTRIELLES
DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES



udimec.fr | 04 76 41 49 49
#WELOVEINDUSTRIE