UDIMagazine

Magazine d'information et de réflexion des industries métallurgiques, électriques et connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes

2 DOSSIER
3 ÉCHOS
4 TABLE RONDE
5 PORTRAIT
6 ZOOM SUR...
7 ÉCHOS
8 LA PAROLE À

UDIMagazine
N°7
Mars 2003

Édito

Levier de progrès et d'adaptation

En 2002, les entreprises françaises ont dépensé quelque huit milliards d'euros pour la formation. C'est plus de 3 % de la masse salariale alors que le taux légal est fixé à 1,5 %... et la preuve qu'une majorité de dirigeants est convaincue de l'intérêt de former ses équipes.
Je n'ai donc plus à démontrer que la formation est un des plus formidables leviers de succès. Je tiens plutôt à souligner, en préambule à la lecture de ce magazine qui consacre une large place à la formation, le caractère stratégique de la formation en tant que levier de progrès et d'adaptation.
Aujourd'hui, l'offre des entreprises tend à se niveler et, dans le même temps, il faut pouvoir répondre à des attentes de clients toujours plus exigeants. Qu'est-ce qui est encore capable de faire la différence ?
Le capital humain. Former les hommes, c'est se donner les moyens de rester en phase avec des évolutions technologiques de plus en plus rapides, c'est remettre à niveau les savoir-faire et les connaissances. Faire progresser les hommes, c'est faire progresser l'entreprise.
Depuis la fin des années 90, les dirigeants rencontrent de grandes difficultés à recruter du personnel qualifié. Quand les compétences des hommes sont en décalage par rapport aux besoins nouveaux de l'entreprise, la formation reste un des meilleurs moyens de repositionner ses propres ressources. Former les hommes, faire évoluer leurs compétences, c'est les mettre en adéquation avec la réalité du moment. La formation est en cela un excellent levier d'adaptation.
Je voudrais enfin insister sur un point qui me semble essentiel pour la réussite d'une action de formation : la nécessité d'identifier quels sont les piliers de votre développement et de vos succès, avant de vous lancer dans la définition du plan de formation annuel. La branche professionnelle, à travers l'AFPI, est là pour vous y aider.

Bernard Houte,
Président de l'ADFI

Dossier

Six bonnes raisons de miser sur la formation


Caterpillar mise sur l'alternance

« La formation coûte cher, elle perturbe la marche quotidienne de l'entreprise, on ne sait pas vraiment ce qu'elle rapporte... » Soit ! Mais on n'a encore rien trouvé de mieux pour rendre les salariés plus compétents et plus polyvalents, améliorer la réactivité des entreprises et leurs performances. Ce plaidoyer en six points a pour ambition de vous en convaincre, si vous ne l'êtes pas encore ; au-delà de ses contraintes, bien réelles, la formation offre des avantages dont vous auriez tort de vous priver.

...suite page 2

Dossier — Six bonnes raisons de miser sur la formation *(suite)*



1 Les hommes, un investissement qui rapporte gros

Le meilleur investissement en matériel ne vous réservera jamais de surprises : la machine ne dépassera pas les performances annoncées. Si vous misez sur les hommes, vous pouvez en attendre bien plus : un salarié qui se forme, c'est une personnalité qui se révèle, un potentiel accru, la prise de responsabilités… Sans compter l'effet d'entraînement : aux ALR (lire l'interview d'Alain Salvagni, p. 4), la création d'une école interne de laminage suscite de multiples candidatures pour de prochaines sessions ! Tout cela ne s'évalue pas avec des chiffres ; mais à l'évidence, un salarié qui reçoit est capable de donner beaucoup plus.

2 Des salariés plus compétents et plus polyvalents

La formation sur le tas dispensée par un collègue plus expérimenté, ça ne marche plus comme avant. D'abord, le rythme de travail est trop rapide. À tel point que vous hésitez à envoyer des personnels en stage ! Ensuite, les technologies évoluent très vite, et le collègue expérimenté ne suit plus. Si vous ne faites rien, d'ailleurs, c'est votre entreprise tout entière qui risque d'être distancée… Voilà pourquoi il faut former vos salariés : plus compétents, plus polyvalents, capables de manipuler les machines les plus récentes, ils amélioreront la performance et la réactivité de votre entreprise.

3 La formation motive les salariés

Se "faire payer" une formation, pour un salarié, c'est un puissant ressort de motivation. C'est la preuve qu'on croit en ses possibilités et en son avenir. Si vous voulez éviter que vos salariés vous quittent, si vous voulez qu'ils s'impliquent davantage dans leur travail, si vous voulez leur déléguer des responsabilités, faites le premier pas : investissez sur leur formation… et sans doute aussi un peu sur leur salaire. Vous leur proposez ainsi un projet commun, auquel ils adhèrent le plus souvent avec enthousiasme.



Société ALR

4 Il faut préparer la relève

À partir de 2004, en France, les départs en retraite seront plus nombreux que les arrivées sur le marché du travail. La métallurgie, qui a déjà du mal à recruter des jeunes qualifiés, doit s'attendre à des difficultés encore accrues. Aussi, il est urgent de miser sur les salariés d'aujourd'hui : les perfectionner, élargir leurs compétences, développer leur polyvalence, c'est faire fructifier un "capital humain" qui, demain, aura tendance à se raréfier. Y compris dans les grandes entreprises : Caterpillar (lire article "table ronde" p. 4-5) a anticipé ce phénomène depuis dix ans. Certes, un jeune formé aux frais d'une entreprise peut toujours la quitter. Mais la mobilité externe a toujours existé, et elle bénéficie d'abord aux entreprises attractives : dans ce domaine aussi, on peut s'améliorer… À l'inverse, les entreprises peu attractives, employant un personnel vieillissant et ne menant pas d'actions de formation, se préparent des lendemains difficiles !

Formation des ouvriers : encore un effort !

D'après les données chiffrées de l'ADEFIM pour l'année 2002, les ouvriers qualifiés et non qualifiés représentent 30 % des bénéficiaires de formation en Isère, alors qu'ils constituent 52 % des effectifs de la métallurgie… L'effort de formation envers cette population mériterait d'être amplifié ! Les employés, techniciens et agents de maîtrise sont bien mieux lotis : ils représentent 48 % des personnes formées, pour seulement 30 % des effectifs. Enfin, les ingénieurs et cadres pèsent un peu plus lourd parmi les personnes formées (21 %) que dans les effectifs des entreprises (18 %).



Société Clotex


Société Caterpillar

5

Des solutions de formation de plus en plus souples

Le stage en salle, tel jour à telle heure, sans aucun arrangement possible, devient une curiosité. De plus en plus, les organismes de formation proposent des formules souples, une validation des acquis, des parcours individualisés, un accompagnement post-stage dans l'entreprise... Bref, du sur-mesure ! Pour analyser les besoins de l'entreprise et lui proposer le meilleur choix, un organisme comme l'AFPI peut intervenir en tant que conseil, et définir un plan de formation pour des équipes de toutes tailles et de tous métiers.

6

Les fonds de la formation... profitez-en !

Une formation, ce sont des frais pédagogiques, des frais de déplacement et un salaire versé à une personne absente de l'entreprise. Ces dépenses peuvent être partiellement prises en charge grâce aux dispositifs de branche alimentés par la mutualisation des contributions obligatoires des entreprises... que vous payez ! Dans le cadre du capital de temps de formation (CTF), par exemple, 50 % des coûts pédagogiques et 35 % du salaire sont remboursés. Alors, pourquoi ne pas en profiter ?

Vos contacts pour aller plus loin

L'AFPI aide les entreprises à évaluer leurs besoins, définit avec elles les solutions de formation adéquates et intervient en tant qu'organisme formateur en techniques industrielles, management ressources humaines, organisation industrielle, qualité, sécurité, environnement, plan de formation, etc.
tél. : 04 76 61 63 63 / www.afpi38.com

L'ADEFIM collecte et gère les contributions formation des entreprises de la métallurgie, et aide ces entreprises à prendre en charge leurs actions de formation : contrats de qualification, contrats d'adaptation, contrats d'orientation, capital de temps de formation, etc.
tél. : 04 76 41 49 49 / www.adefim38.fr

Échos



Cyril Guérin, spécialiste juridique du conseil aux entreprises

Depuis décembre dernier, Cyril Guérin — marié, deux enfants — a intégré l'équipe du service des affaires sociales et juridiques au siège de l'UDIMEC à Meylan. Il succède à Karine Balazard, partie dans la région lyonnaise pour raisons familiales.
Originaire de Valence, ce juriste de 31 ans, spécialiste en droit des affaires et en droit social, vit à Grenoble depuis 1997. Son cursus universitaire l'a conduit à un DESS en droit des affaires et fiscalité des entreprises, assorti d'un diplôme de juriste conseil d'entreprises (DJCE).
Il connaît bien le monde de l'entreprise : sa précédente fonction auprès d'un mandataire judiciaire lui a fourni de nombreuses occasions de connaître les réalités les plus diverses et de se spécialiser dans le traitement de procédures de redressement et de liquidation judiciaires.
Un profil particulièrement indiqué pour accompagner les entreprises en difficulté ou confrontées aux procédures collectives. Très attaché à ce rôle, il souhaite être le plus proche possible des adhérents pour connaître leurs besoins et leur apporter des réponses les plus pragmatiques. Ses priorités : l'écoute et la réactivité.

Contact : Cyril Guérin / UDIMEC, service des affaires sociales et juridiques 04 76 41 49 49

Certification ISO 9001 version 2000

Le passage à la version 2000 de la certification ISO 9001 décidée par l'AFNOR a pris effet fin décembre 2000. C'est une étape souvent difficile à organiser pour les petites et moyennes entreprises. L'AFPI a conçu, à leur intention, un programme d'accompagnement collectif adapté à leur réalité et financièrement intéressant. Ce programme s'adresse aux responsables ou animateurs qualité.
Deux formules au choix selon les besoins : 10 demi-journées pour les entreprises déjà certifiées (version 94), ou 15 journées pour une première certification, le tout réparti sur 12 mois. Séances collectives sur la nouvelle norme (ses apports, les enjeux de la qualité, les processus et indicateurs, les évolutions) alternent avec conseils individualisés et mise en œuvre de la démarche en intra jusqu'à la certification. Ce parcours s'appuie sur la dynamique de groupes d'entreprises : six à dix à chaque session. Il propose, à partir de l'expérience des participants, une pédagogie originale pour la mise en place de la nouvelle norme et l'animation ultérieure du système qualité. La diversité des entreprises ayant participé à la dernière session a rendu les échanges très enrichissants.
Pour Jean Charlier, consultant-formateur, « *la nouvelle norme est une démarche novatrice ; elle a intégré les tendances et les évolutions d'aujourd'hui et constitue un remarquable outil de management. On est passé d'une logique "métiers" à une logique "processus" et d'une démarche "assurance qualité" à une démarche "progrès permanent". La notion de "clients" est élargie à l'ensemble des parties intéressées : actionnaires, clients, partenaires, fournisseurs, acteurs internes, pour une meilleure efficacité et la satisfaction de tous* ».
La prochaine session démarre fin mars 2003. Les inscriptions se font auprès de l'AFPI.

Contacts : Liliane Guillet et Jean Charlier / AFPI 04 76 61 63 67

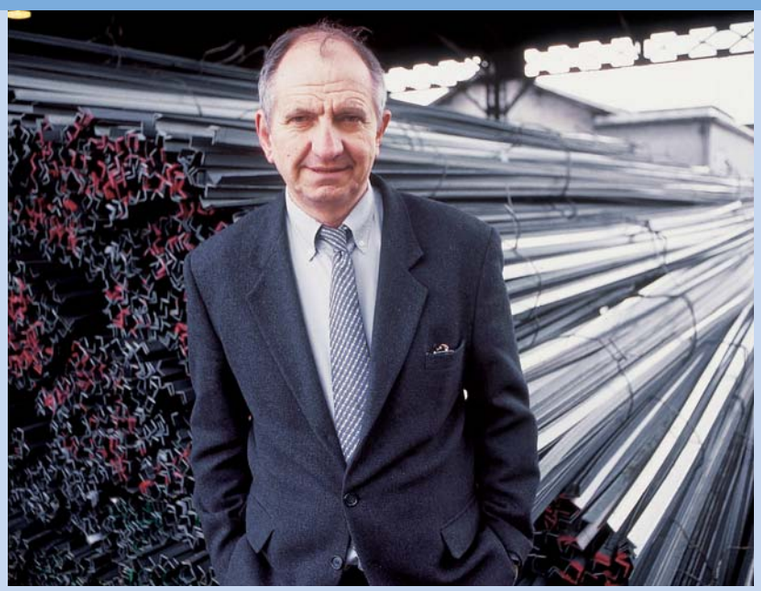
Formation : quand les entreprises prennent l'initiative

Les trois sociétés qui s'expriment dans cette table ronde ont fait de la formation un outil de leur stratégie : face à des enjeux décisifs, elles ont misé sur les hommes et leurs compétences, avec à chaque fois un "retour sur investissement" important. Témoignages...



« Nous avons créé notre école interne de laminage »

Alain Salvagni



Alain Salvagni, responsable de production Aciérie & Laminoirs de Rives (ALR) :

« Le laminage n'est plus enseigné en France depuis 20 ans, alors qu'il constitue le cœur de notre métier : c'est pourquoi ALR a créé début 2002 sa propre école de laminage, et lancé une première promotion de six opérateurs, de niveau CAP. Chaque semaine, ils suivent une demi-journée d'enseignement technique, complétée par un peu de formation générale (mathématiques, relations de travail, communication, résolution de problèmes). J'anime l'essentiel des cours, le reste étant assuré par l'AFPI. Au terme de leur parcours, ces six salariés devraient obtenir un CQPM qui validera leurs acquis.

Le bilan provisoire est très positif, puisque ces opérateurs sont assidus et participent activement au cours. Ils ont compris qu'ils avaient une chance à jouer, et que l'entreprise leur offrait la possibilité de progresser. Leurs tuteurs – chacun en a un – notent que leur professionnalisme s'améliore, de même que leur motivation et leur autonomie.

Plusieurs sociétés du groupe s'intéressent à cette école de laminage, et souhaitent nous envoyer des collaborateurs. En interne, j'ai reçu des demandes spontanées de plusieurs lamineurs qui veulent participer à la prochaine session ! Enfin, lors de notre récente certification ISO 9001, l'existence de l'école a été considérée comme notre point fort n° 1. »

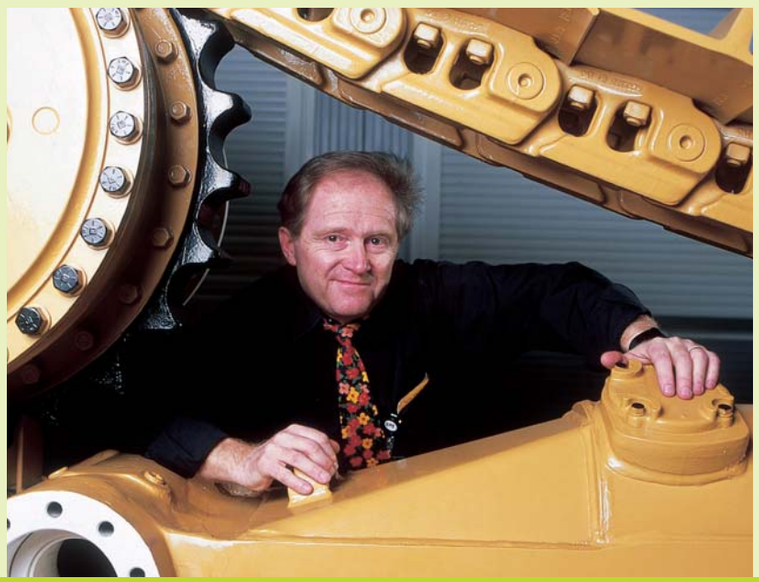
Roger Martin, responsable de l'alternance et des stages chez Caterpillar :

« Caterpillar a pris conscience vers 1993 des difficultés de recrutement dans certaines spécialités, et décidé alors de miser sur l'alternance. Nous avons commencé avec six jeunes par an, puis nous sommes montés en puissance. Depuis 2001, nous en accueillons une cinquantaine par an, dans des métiers très divers : soudage, montage, achats, gestion, logistique, qualité, etc.

Caterpillar s'investit à fond pour ces jeunes : je les connais, les rencontre régulièrement, suis leur parcours scolaire, participe aux conseils de classe. Ici, chacun est suivi à la fois par un tuteur et un maître d'apprentissage. Ils apprennent leur métier, ils acquièrent de l'expérience, mais aussi un savoir-être dans l'entreprise : ponctualité, rigueur, respect... Après leur diplôme, ils sont prioritaires à l'embauche, en fonction des besoins de l'entreprise.

Nos efforts sont largement récompensés, avec un taux de réussite aux examens de 93 % sur dix ans ! Les jeunes commencent à contribuer à la production après trois ou quatre mois de formation sur leur poste de travail : nous privilégions la qualité par rapport à la quantité... S'ils ne rentrent pas chez nous, nous les formons à la recherche d'emploi par le biais de l'EEAIE[1]. »

1) Association créée par Caterpillar, Schneider Electric, Bull et EDF-GDF pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes alternants diplômés. Contact : EEAIE-RA-ACCUEIL@wanadoo.fr



« Savoir s'investir pour recevoir ensuite »

Roger Martin



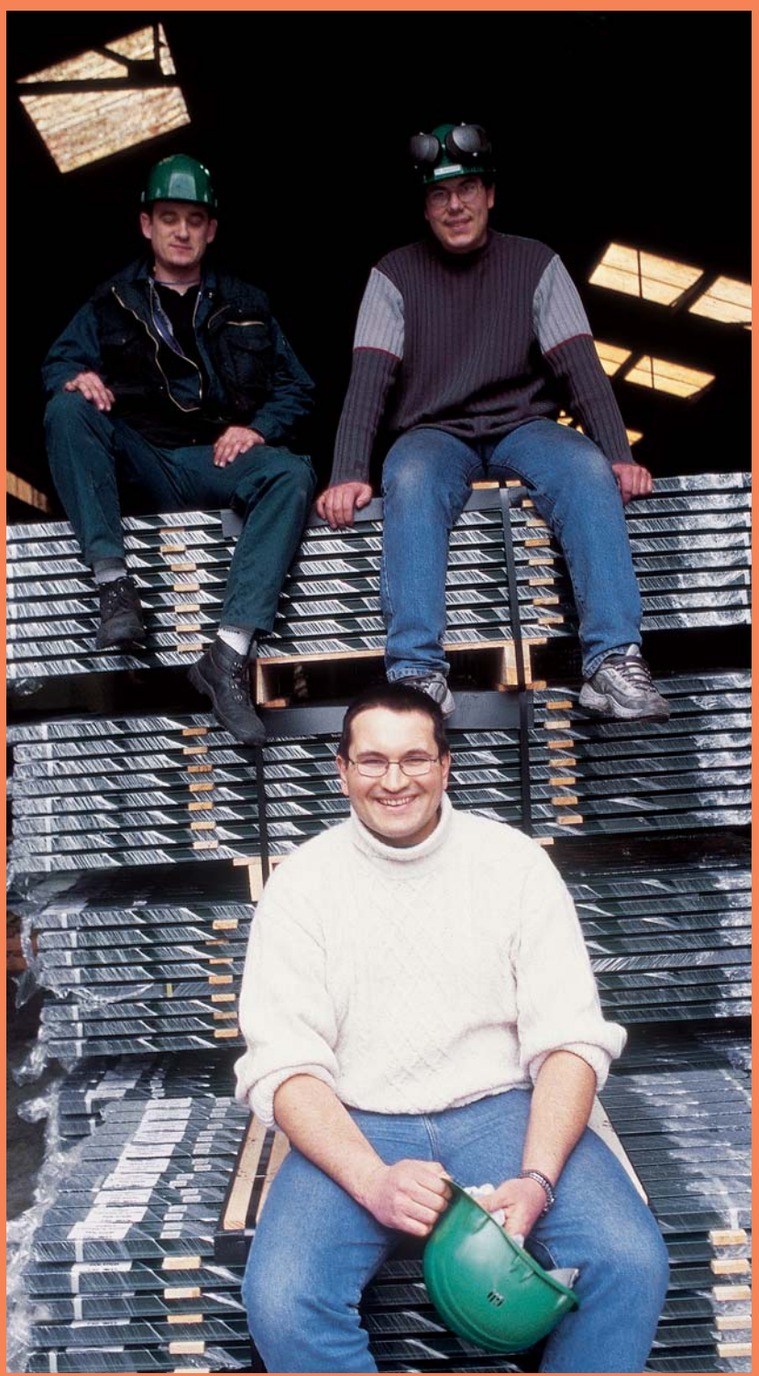
Jean-Louis Dubien

« Ce que nous construisons fera partie de notre capital »

Jean-Louis Dubien, directeur de production de Photowatt :
« Photowatt a décidé d'investir sur la formation pour réorganiser la production autour d'îlots autonomes et améliorer notre réactivité, nos coûts et notre niveau de qualité. Une vingtaine de personnes sont concernées : responsables d'atelier, opérateurs, responsable logistique… Il s'agit aussi de récompenser leur implication dans l'entreprise, et de les fidéliser en créant une dynamique de progression. Les cursus les plus approfondis sont suivis par les trois responsables d'atelier et le responsable logistique : ils préparent un CQPM avec l'AFPI, en alternant la théorie et la mise en pratique sur le terrain. Dans le quatrième atelier, le responsable se forme en même temps que 16 "correspondants fonctionnement", chargés de faire vivre la nouvelle organisation : autonomie, objectifs à fixer et à tenir, performances à améliorer… De plus, ces personnes se retrouvent régulièrement pour faire le point, échanger des informations, synchroniser leurs efforts. Il faut trouver le temps, il faut le vouloir, mais c'est essentiel pour réussir. Ce que nous construisons aujourd'hui fera partie du capital de Photowatt, au même titre que le parc machines et les actifs financiers. »

Romain Giroud, maître d'apprentissage par vocation

Responsable des services techniques chez Clotex, qu'il qualifie volontiers de "société apprenante", Romain Giroud est devenu maître d'apprentissage quatre ans après la fin de ses études. Un choix qui s'explique par son parcours : lui-même issu de l'alternance, il veut donner à d'autres ce qu'il a reçu…



« *Quand tu dois dépanner une machine, prends l'avis de ses opérateurs avant de lever le capot. Les hommes, c'est aussi important que la mécanique.* » Ce précieux conseil, Romain Giroud l'a reçu de son ancien maître de stage chez Rexor, Bernard Michellon, qui l'a profondément marqué : « *Il était toujours calme, il savait me consacrer du temps. Il m'a fait passer une expérience, mais aussi une culture et un savoir-être.* » Qu'on ne s'étonne pas, après une telle expérience, que Romain Giroud ait repris le flambeau chez Clotex : à 30 ans, il a déjà été maître d'apprentissage d'un apprenti embauché depuis et en suit aujourd'hui deux autres. Une véritable vocation qui l'incite à penser que le temps consacré à chaque apprenti — six à sept heures par semaine — est un "bon inconvénient" : il l'oblige à s'impliquer. Et il le pousse à stimuler ces jeunes là où précisément se situent ses propres lacunes : « *Mes notes à l'école étaient moyennes. Alors je les force à bosser, je leur demande d'apporter leurs devoirs et leurs exercices à l'entreprise si "ça coince"… et on s'y met ensemble.* » Ceci sans parler des conseils de classe auxquels il participe assidûment, et des jurys de fin d'année auxquels il a pris part pour la première fois en 2002 : « *Tout cela me passionne.* »

Ses apprentis le lui rendent bien : jamais ils n'ont créé ces problèmes de respect, de ponctualité ou de qualité de travail devenus si fréquents ailleurs. Au contraire : quand ils viennent lui soumettre une question technique, ils ont déjà en tête une ou deux solutions à proposer… Et quelquefois, c'est leur avis qui l'emporte ! « *Le plus important sans doute, c'est de savoir les féliciter, de les encourager et de leur dire qu'ils ont bien travaillé.* »



Feeling et ingénierie financière

Avec une moyenne de cinquante transmissions d'entreprises par an depuis plus de six ans, l'équipe Somudimec et Rhône Dauphiné Développement a peaufiné une méthode faite de capacité à négocier, de savoir-faire en techniques financières... et ce qu'il faut de feeling ou de psychologie.

POUR ABORDER les opérations de transmission d'entreprise dans les meilleures conditions, l'équipe dirigée par Gilles Ramillon dispose de trois cartes maîtresses.

Connaissance de la profession, établissement de crédit et capital-risque

Première carte : Somudimec est le service financier de l'Udimec, au contact permanent de la profession. « *Cette proximité fait que nous savons mieux que quiconque à quel moment un dirigeant va partir ou s'il envisage de céder son affaire. De même nous avons quelques idées sur les entreprises ou personnes intéressées par telle entreprise le jour où elle sera proposée à la vente.* »

Deuxième carte : Somudimec est un établissement de crédit pour les PMI de la région. « *Or, dans la cession d'entreprise, il n'y a pratiquement jamais d'opération sans financement. Si nous acceptons d'organiser une transmission, nous acceptons également de la financer, ou au moins d'y mettre un "ticket".* »

Troisième carte : la solution capital-risque proposée par Rhône Dauphiné Développement. « *Elle évite de fragiliser le projet d'un acheteur ne disposant pas d'un apport suffisant. Nous lui apportons la possibilité d'augmenter sa mise de fonds, de renforcer ses fonds propres, de minimiser sa dette du rachat et ses coûts de remboursement, de gagner en crédibilité.* »

« *Forts de ces trois cartes, et de l'expérience acquise au cours des dernières années dans ce domaine, nous pouvons traiter les dossiers dans leur globalité,* poursuit Gilles Ramillon. *Nous ne sommes pas organisés en courtiers d'affaires : le rapprochement d'entreprises n'est pas notre vocation. Nous le faisons au hasard des contacts, au feeling. Notre vocation : faciliter la transmission par l'ingénierie financière.* » Or, pour chaque transmission, les conditions sont différentes et il n'est pas question d'opter pour un schéma standard. Il faudra être ingénieux, voire créatif, pour concilier les intérêts des parties, optimiser le financement, la fiscalité tout en respectant la légalité sur le droit des sociétés.

Entre calcul mathématique et dimension affective

Quand on aborde la question de la valorisation de l'entreprise, on rencontre des contacts assez différents. Par exemple, celui du chef d'entreprise qui espère vendre ce qu'il considère comme le fruit d'une vie de travail... et qui se retrouve totalement déconnecté de sa valeur réelle. Celui du groupe industriel qui, par intérêt stratégique, se porte candidat à l'acquisition d'une entreprise parce qu'elle détient un brevet, un fonds de commerce, ou un métier spécifique... Cela peut aboutir à une surévaluation sans commune mesure avec la réalité. Il y a aussi le cas du repreneur, personne physique, qui met son écot sur la table, et seul le prévisionnel d'exploitation pourra montrer s'il est en mesure de rembourser. Si le projet passe, on intervient pour le "booster" en fonds propres, mettre en place l'ingénierie financière. La transmission devient alors un exercice financier sur un modèle mathématique, à appliquer au mieux. Il ne faut jamais oublier la dimension affective si souvent présente lors d'une transmission, comme celle du dirigeant qui recherche dans l'éventuel repreneur l'enfant spirituel ou plutôt industriel qu'il n'a pas eu. C'est souvent plus important pour lui que le montant du chèque ! Dans tous ces cas, il faudra évaluer au préalable les qualités du repreneur, sa connaissance du métier, ses capacités à manager...



L'équipe SOMUDIMEC et Rhône Dauphiné Développement

Calcul de la valorisation : pour bien préparer une transmission

« *Dans un premier temps, le dirigeant a besoin de repères en termes de valeur,* explique Frédéric Beau, Somudimec. *Nous abordons cet aspect de façon pragmatique afin d'aboutir à la valorisation la plus objective possible. Les premiers calculs sont effectués à partir de la saisie des deux derniers bilans. Nous utilisons des méthodes classiques d'approche patrimoniale et d'autres fondées sur la rentabilité : actif net corrigé, goodwill, valeur de rendement, valeur de productivité, marge brute d'autofinancement… Les valorisations obtenues sont alors pondérées pour arriver à une moyenne. On affine ensuite les calculs avec le cédant et/ou le repreneur et on procède à des retraitements. Les exercices sont pondérés dans le résultat final afin de tenir compte des situations spécifiques. Ces méthodes présentent l'avantage de pouvoir être mises en œuvre très rapidement. Elles sont de plus familières des banquiers avec qui on aborde l'aspect financement de la reprise et sa faisabilité.* »



Frédéric Beau

Échos

Sensibiliser les entreprises à la sécurité

Depuis 1995, l'APRODEM (Association pour la promotion et le développement d'actions pour les entreprises de la métallurgie) pilotée par l'UIMM a passé avec la CNAM une convention spécifique pour le financement des actions de formation autour de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Au niveau départemental, chaque chambre syndicale a la responsabilité d'organiser cette formation, en Isère avec le concours de l'AFPI.

L'objectif est de sensibiliser les dirigeants, l'encadrement et les présidents de CHSCT des petites et moyennes entreprises. Ces derniers sont en effet dans l'obligation de veiller à la mise en place et au respect dans leur entreprise des règles relatives à la santé, l'hygiène et la sécurité. Le financement par l'APRODEM concerne une seule journée de formation, celle-ci pouvant toutefois s'intégrer sous certaines conditions, dans un programme plus large. « *Il s'agit avant tout d'indiquer les points essentiels et de donner aux participants le désir d'aller plus loin*, précise Franck Bendriss, spécialiste hygiène et sécurité au service des affaires sociales et juridiques de l'UDIMEC. *Nous abordons différents thèmes : la responsabilité civile et pénale, la mise en œuvre de la politique de prévention dans l'entreprise, l'ergonomie en milieu industriel, l'information et la sensibilisation des cadres délégataires, la prévention intégrée au management, l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés (décret du 5 novembre 2001), la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles… Nous apportons sur chaque thème des éléments d'information pragmatiques et synthétiques accompagnés de supports écrits. Année après année, nous constatons que cette formule souple est un outil adapté aux besoins des entreprises et apprécié par leurs dirigeants.* »

Contacts : Franck Bendriss / UDIMEC Nord-Isère
Service des affaires sociales et juridiques 04 74 27 85 63

Chefs d'entreprise, comment vous protéger en cas de cessation d'activité ?



« *Dépôt de bilan, cessation d'activité, non reconduction du mandat social : dans tous ces cas, les chefs et dirigeants d'entreprise ne peuvent pas relever du droit aux Assédic.* » Mais saviez-vous qu'ils peuvent néanmoins bénéficier d'une garantie perte d'emploi, la GSC ?

Trois impératifs à cela : que l'entreprise soit adhérente et demeure ressortissante d'un syndicat patronal adhérant lui même à l'association de Garantie Sociale des Chefs d'entreprise (GSC), qu'elle cotise à cette assurance, et qu'elle ne fasse pas l'objet de difficultés économiques ou financières lors de son affiliation. Quant au dirigeant, il ne doit ni être titulaire d'une pension de retraite au titre de l'activité couverte par la convention, ni être titulaire ou susceptible de bénéficier d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ni avoir atteint l'âge de 58 ans. En dehors de ces exceptions, il peut compter sur cette assurance pour être indemnisé en cas de cessation d'activité. Des avantages non négligeables caractérisent ce dispositif, parmi lesquels toucher pendant 12 à 18 mois 40 à 70 % de son dernier revenu net fiscal, ou encore être accompagné dans sa recherche d'emploi par un suivi personnalisé.

Alors pourquoi se passer d'une couverture mise au point pour vous quand l'UDIMEC, votre syndicat patronal, adhère à ce dispositif ? Pour recevoir le guide pratique sur le régime GSC et pour toute autre information complémentaire, contactez le service des affaires sociales et juridiques de l'UDIMEC Meylan, au 04 76 41 49 49.

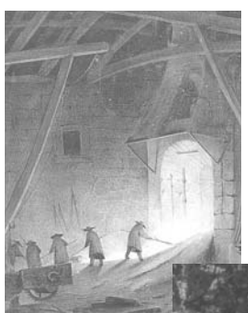
La parole à

Chantal Spillemaecker, conservateur à la Conservation du patrimoine de l'Isère, plus particulièrement en charge de l'histoire des techniques.

La métallurgie en Isère : des racines lointaines et profondes, toujours vivantes dans l'activité d'aujourd'hui

UDIMagazine – Quelles sont les origines et les grandes étapes de l'essor de la métallurgie en Isère ?

Chantal Spillemaecker – C'est une histoire qui remonte à huit siècles avant notre ère. Connu en Dauphiné dès cette époque, le fer n'est vraiment utilisé qu'à partir du IIIe siècle av. J.-C. Témoins de cette période, les objets trouvés dans les tombes de Saint-Romain-de-Jalionas, ou dans la nécropole du Plan, à Rives. C'est au Moyen Âge, à partir de l'an mille, que les martinets se multiplient autour des mines de Saint-Pierre-d'Allevard, Theys, Hurtières, Charavines. Au XVIIIe siècle, sous l'impulsion des "maîtres de forges", hauts-fourneaux bergamasques et taillanderies se regroupent sur les grands foyers de sidérurgie que sont Rives, Fourvoirie, Saint-Pierre-d'Entremont, Allevard... Encore un bond dans le temps et nous voici à la révolution industrielle. La houille blanche et l'électrométallurgie bouleversent les procédés de transformation : au XXe siècle, les aciers spéciaux connaissent un fort développement, ainsi que l'aluminium à Froges, dans les vallées de la Romanche ou de la Maurienne.



Une coulée du haut-fourneau d'Allevard. Lithographie de Victor Cassien. 1837 - Coll. MD / CPI



Taillanderie de Marthod. Détail du martinet.

U – Qu'est-ce qui a fait que notre région a été un tel foyer de développement de la sidérurgie ?

CS – Cet essor tient à deux facteurs essentiels : les ressources naturelles et les hommes. Pour travailler le fer, il faut du minerai, du bois comme combustible et de l'eau comme force motrice. L'Isère – et plus généralement les vallées alpines, de France et d'Italie – était particulièrement bien lotie sur ce plan. Mais ce qui a fait la réussite singulière des forges de l'Isère, ce sont les hommes. On retient les grands noms, les maîtres de forges De Barral à Allevard, Bergès, inventeur de la houille blanche, Keller et Leleux, industriels de l'aluminium, Neyret, Bouchayer et Viallet, constructeurs de matériels hydroélectriques et, plus près de nous, Louis Néel, pour ses travaux sur les propriétés électromagnétiques des poudres... il faut garder en mémoire les milliers d'inconnus, bûcherons italiens, ouvriers venus de l'Europe tout entière, puis d'Afrique du Nord, sans qui cette épopée n'aurait pas été... Pour témoins, la chapelle russe d'Ugine et tous ces noms polonais, italiens, espagnols, russes, hongrois, algériens dans les registres des communes de La Romanche et du Grésivaudan. L'histoire de la métallurgie est d'abord une histoire d'hommes. Si Wheelabrator, leader mondial de la grenaille d'acier, est aujourd'hui au Cheylas, ce n'est pas un hasard !

U – Quelle est la vocation d'une Conservation départementale du patrimoine, quelles sont les relations avec les industriels d'aujourd'hui ?

CS – Notre rôle est de sauvegarder les témoins les plus marquants de l'activité humaine. Cela ne veut pas dire que nous rêvons de transformer toutes les usines en musées ! Nous repérons ce qui pourrait être mis en valeur, ce qui a été fait récemment pour un four à cémenter à Bonpertuis, sur la Fure. Notre activité ne se limite donc pas au classement historique ; nous pouvons aider les entreprises à valoriser leur patrimoine, attitude moins ancrée dans les mentalités en France qu'en Angleterre, les conseiller avant que des vestiges de valeur ne disparaissent irrémédiablement, sans réflexion préalable. C'est vrai qu'il est difficile de concilier compétitivité et conservation, visite d'un site en activité et sécurité des tiers ! Conservateur ne veut pas dire passéiste, et si nous sommes demandeurs d'échanges avec les entreprises d'aujourd'hui, c'est pour que le patrimoine reste toujours une matière vivante.



Chantal Spillemaecker est conservateur au Musée dauphinois, siège de la Conservation du patrimoine en Isère, et au musée Hector-Berlioz de La Côte-Saint-André, qui rouvre ses portes en juin 2003 à l'occasion du bicentenaire de la naissance du musicien. Elle a été l'un des maîtres d'œuvre des expositions "Cathédrales électriques", "Les maîtres de l'acier", et prépare pour 2004 une nouvelle exposition sur le papier.

Pour en savoir plus sur les activités et programmes du Musée dauphinois et de ses musées associés : www.musee-dauphinois.fr

UDIMagazine

Magazine d'information et de réflexion de l'Union des industries métallurgiques, électriques et connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Directeur de la publication : Jacques Vaccari.
Rédacteur en chef : Laurent Latourrette.
Membres du comité : Franck Bendriss, Liliane Guillet, Sidonie Kohler, Stéphane Marquier, Jacques Meyer, José Pedraza, Gilles Ramillon.
Photos : Pierre Canaguier (adncom), Michel Gasarian, D. Peyre (Conservation régionale des Monuments Historiques).
Rédaction et réalisation : **adncom** - 3887 - 03/2003 - Tél. 04 38 12 44 11

UDIMEC
L'énergie partagée
udimec@udimec.fr
www.udimec.fr