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 ÉCHOS
6 ZOOM SUR...
7 PORTRAIT
8 LA PAROLE À

UDIMagazine
N° 14
juillet 2005

Édito

Vous avez dit nouveaux services ?



Le 24 janvier dernier, le nouveau site dynamique de l'Udimec était mis en ligne. Il était grand temps de jeter aux oubliettes l'ancienne vitrine si "terriblement" statique !
La nouveauté est une manifestation de la volonté de votre chambre professionnelle de vous offrir toujours plus de services, mais aussi d'adopter un mode de communication moderne, s'appuyant sur les technologies de l'information... que (presque) tout le monde utilise aujourd'hui.
Parmi les nouveaux services mis "en ligne", certains ont connu un succès immédiat. C'est le cas de la "Bourse aux emplois", de la consultation des pages-écrans "Conventions collectives" ou de "l'Annuaire de la sous-traitance".
D'autres démarrent plus lentement, ou ne font que se mettre en place, comme la newsletter électronique UDI*news*.
Ce bel outil, déjà performant, comme en témoigne le décompte des connexions mensuelles, est encore récent et toujours en évolution. Après cinq mois de fonctionnement, nous voulons connaître votre avis : répond-il à vos attentes ? L'utilisez-vous avec succès ou rencontrez-vous des difficultés à trouver des réponses ? Avez-vous des suggestions à nous formuler pour l'enrichir, pour améliorer la navigation ?...
Prenez quatre minutes de votre temps pour remplir et nous faxer le formulaire d'enquête de satisfaction joint à ce magazine... Votre avis nous aidera à envisager les futurs développements et améliorations... pour vous offrir les meilleurs services.
Mais peut-être n'êtes-vous pas encore familier de www.udimec.fr. Pour vous aider à en exploiter toutes les ressources, rendez-vous pages 6 et 7 pour un "zoom" d'introduction à la navigation !

José Pedraza
Service développement industriel de l'Udimec

Dossier

Travailleurs handicapés : les entreprises incitées à l'embauche



Embaucher plus de travailleurs handicapés ou acquitter plus de contributions à l'AGEFIPH ? La loi de février 2005 indique clairement aux entreprises la direction à suivre, dans un souci d'égalité des chances et d'insertion. Mais faut-il y voir une contrainte supplémentaire ? Les travailleurs handicapés sont des citoyens à part entière, et des salariés souvent plus engagés que les autres ; et les entreprises qui ont facilité leur accueil depuis des années s'en félicitent.

... suite page 2

Travailleurs handicapés : incitées à l'embauche

suite

Devinette : qui, des travailleurs handicapés ou des salariés "ordinaires", affiche le taux d'absentéisme le plus bas ? Réponse : les premiers, comme l'a montré une récente enquête menée en France. *« Il y a un contraste entre la perception générale, qui fait de nous des presque bons à rien, et le comportement des travailleurs handicapés en entreprise,* explique Smaïl Ameur, chargé d'accessibilité à l'Association des paralysés de France (APF) : *ils veulent leur insertion à tout prix, saisissent la chance qui leur est offerte, et se battent pour faire leurs preuves. »*

Une définition légale du handicap

Pour la première fois, la loi (du 11 février 2005, art. 2) donne une définition du handicap : il s'agit de *« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».*

Payer sa contribution ou embaucher ?

Pourtant, dix-huit ans après la loi sur l'insertion des personnes handicapées, il faut bien constater que la situation a peu évolué. 30 % des entreprises concernées (20 salariés et plus) se contentent de régler chaque année leur contribution financière à l'AGEFIPH. Moins de 60 % emploient des personnes handicapées et une toute petite minorité atteint le seuil légal de 6 %. *« C'est vrai, pour les entreprises, l'accueil de travailleurs handicapés suscite des interrogations,* reconnaît Franck Bendriss, de l'Udimec, *comment seront-ils perçus ? Seront-ils aptes à faire le travail ? Faudra-t-il aménager les locaux ? Pourront-ils évoluer et s'intégrer ? Mais le principal blocage réside dans les esprits : par méconnaissance ou peur des complications, on préfère payer plutôt que s'engager. »* Fort de ce constat, le législateur a tout mis en œuvre pour inverser la tendance : le non-respect de l'obligation légale va coûter de plus en plus cher (lire encadré). Le dirigeant qui fait le calcul en déduira rapidement que son intérêt consiste à recruter des travailleurs handicapés. *« C'est une loi incitative mais pas coercitive, car tout le volet des aides*



Claude Perrin, chef d'atelier à la fonderie Charles Lauzier, et Thierry Alliot, directeur.

les entreprises

Trois bonnes adresses

L'Isère dispose avec Opération Handicap plus Emploi (OHE) d'une structure pionnière, sorte d'ANPE spécialisée dans les travailleurs handicapés, qui facilite les recherches des entreprises. OHE, 37 rue de la Liberté, 38600 Fontaine. **Tél. 04 76 47 72 43**

Le club Entreprises et Handicap réunit 25 entreprises iséroises. Il s'attache notamment à informer les entreprises sur les dispositifs locaux, les ressources et les mesures existantes.
Tél. 04 74 19 12 53

L'AGEFIPH Rhône-Alpes est la plus importante délégation régionale de l'AGEFIPH après l'Île-de-France et reverse, au titre de ses interventions, environ 8 millions d'euros par an en Isère.
Tél. 04 74 94 20 21

est maintenu, précise Franck Bendriss, *primes à l'embauche, aides au transport, financement des adaptations de postes.* »

Jugeons sur les capacités

Bref : le but n'est pas de taxer davantage mais de concrétiser l'égalité des chances, en levant les obstacles à une intégration réussie. Un seul demeure, mais il est de taille, les mentalités, à tous les échelons de l'entreprise. Notre société a du mal à faire une place aux handicapés, elle ne nous habitue pas à vivre à leurs côtés. En entreprise, cette différence – parfois vécue comme une ségrégation – se traduit par des a priori de l'encadrement ou des collègues : « *Il ne saura pas faire, il faudra l'aider, on ne fera plus les rendements, etc.* » D'où la nécessité de sensibiliser les équipes : des entreprises comme Schneider Electric ou MGE UPS SYSTEMS en ont fait un volet majeur de leur politique d'insertion. « *La sensibilisation au handicap fait d'ailleurs partie des actions encouragées par la loi* », complète Franck Bendriss.

Smaïl Ameur, pour sa part, traduit cet état d'esprit en une formule simple : « *Faites comprendre que vous accueillez un travailleur, pas un handicapé. Accueillez-le comme une personne, mettez-le à l'essai, jugez-le sur ses capacités : pour l'entreprise, c'est la seule chose qui compte !* » ■



Nouvelle loi : les principaux changements

- Jusqu'à présent, un travailleur lourdement handicapé pouvait "valoir" jusqu'à trois unités pour le calcul du seuil légal ; il permettait par exemple à une entreprise de 50 personnes de respecter ses obligations (50 x 6 % de travailleurs handicapés = 3 unités). Désormais, tout travailleur handicapé est pris en compte pour une seule unité, quel que soit son handicap.
- Les entreprises qui n'ont pas le nombre d'unités suffisant paieront une contribution plus lourde. En contrepartie, certains aménagements des locaux pourront être déduits. Celles qui n'auront fait aucun effort d'insertion pendant plus de trois ans acquitteront une "super-contribution".
- Dans les entreprises de plus de 50 personnes, l'insertion des travailleurs handicapés devra être abordée lors de la négociation annuelle obligatoire.

Échos

La Maison des Entreprises sort de terre



Villefontaine, juin 2005.

Annoncé lors de l'assemblée générale d'octobre dernier, le projet de regrouper sous un même toit les forces patronales en Nord-Isère se concrétise. Comme le montre la photographie, la Maison des Entreprises de Villefontaine est en cours de réalisation. Livrée au 1er trimestre 2006, elle représentera – avec l'Udimec, le Medef et le BTP – l'ensemble des secteurs d'activité pour offrir aux entreprises un service de proximité et de grande qualité.

L'ITII Dauphiné Vivarais en bonne voie

Ouvrir à Valence un Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie (ITII), proposant aux jeunes techniciens supérieurs comme aux professionnels candidats à la reprise d'études, une formation d'ingénieur par alternance... Un projet porté par l'Udimec, l'UI Drôme-Ardèche, l'UIDV et le groupe INP Grenoble, avec l'ESISAR de Valence comme maître d'œuvre (c'est elle qui accueille la nouvelle formation). Où en est-on à moins de quinze mois de la rentrée annoncée ?

Rappelez-vous, sa création avait été annoncée lors de l'assemblée générale du 13 octobre 2004 (cf. *UDIMagazine* n° 12). Le projet répondait à la volonté de privilégier l'innovation et de former des ingénieurs dont le profil serait en adéquation avec les besoins des PME-PMI. Depuis, les statuts de l'ITII Dauphiné Vivarais ont été validés par l'Udimec, l'UI Drôme-Ardèche, l'UIDV. Encore fallait-il qu'ils soient acceptés par les conseils d'université : après celui de l'ESISAR, ceux du CEVU (le 14 avril 2005) puis de l'INP Grenoble (le 28 avril) ont donné leur approbation. La signature des statuts par les différents partenaires a eu lieu le 27 juin à Valence, à l'occasion de la remise des trophées de l'ESISAR.

Aujourd'hui, il reste deux étapes : transmettre le dossier à la commission des titres d'ingénieurs (CTI) pour faire habiliter le diplôme d'ingénieur en "électronique et informatique pour les systèmes embarqués" d'une part, et demander à la Région Rhône-Alpes l'autorisation d'ouvrir des formations en apprentissage dans le cadre de l'ITII à la rentrée 2006 d'autre part.

Insertion des travailleurs handicapés : trois exemples d'intégration

Un centre de formation, une grande entreprise et une PME qui se sont engagés en faveur des travailleurs handicapés témoignent de leur expérience. Au-delà des difficultés et des obstacles, un constat unanime : ils ne regrettent rien...

« Des apprentis travailleurs et motivés »

« Depuis 1996, la Maison de la Production a accueilli cinq jeunes malentendants en apprentissage pour des bac pro ou des BTS. Tous se sont révélés travailleurs et motivés, à tel point qu'il nous arrivait de les citer en exemple en conseil de classe pour remobiliser certains de leurs camarades ; tous ont eu leur diplôme et sont aujourd'hui salariés en entreprise, par exemple chez Schneider Electric qui mène des programmes volontaristes dans ce domaine.

Pour les cours, ces jeunes lisent sur les lèvres de l'enseignant, s'appuient sur les documents fournis, se font aider par leur voisin. Dans certaines matières, qu'elles soient littéraires ou techniques, nous bénéficions du soutien de personnes de l'URAPEDA[1] qui assistent au cours et traduisent en simultané dans le langage des signes. Cette présence n'a jamais suscité de gêne ou de moquerie, et je m'y suis fait très vite. J'ai appris aussi à éviter certaines erreurs, comme le fait de parler trop vite ou de me placer au fond de la classe, derrière les élèves, ce qui empêche le jeune de me voir et donc de me comprendre. L'expérience est très concluante et pourrait être étendue à d'autres types de handicaps. »

1) URAPEDA : Union régionale des associations de parents d'enfants déficients.



Stéphane Marquier, formateur à la Maison de la Production.

Thierry Alliot, directeur de la fonderie Charles Lauzier.

« Une expérience humaine et professionnelle très forte »

« Claude Perrin, notre chef d'atelier, a été victime en 2003 d'un accident de la route qui l'a rendu paraplégique. Très vite, il nous a fait part de sa volonté de continuer : il se sentait capable de le faire et, par chance, l'atelier de 40 personnes qu'il dirige est installé de plain-pied, sur un seul niveau. L'entreprise a donc joué le jeu à fond. Nous avons sollicité l'AGEFIPH qui a financé des aménagements tels que portes battantes, place de parking, toilettes, portail, etc. Nous avons sensibilisé son équipe ainsi que d'autres services, notamment ceux situés au premier étage : désormais, ce sont eux qui descendent. Le retour s'est bien passé et Claude exerce pleinement ses fonctions, même s'il ne peut plus intervenir sur certaines machines ou armoires électriques ; mais c'est un aspect secondaire de son poste.

Cette expérience a été très forte pour tous : les salariés ont fait preuve de solidarité pendant l'absence de Claude ; tout le monde s'est adapté pour qu'il retrouve sa place. On réalise que la vie peut continuer, même après un très gros pépin comme celui-là. Du côté de l'entreprise, il faut à la fois la volonté et la persévérance : l'AGEFIPH, en effet, ne finance pas tout et ses processus de décision sont très longs... »

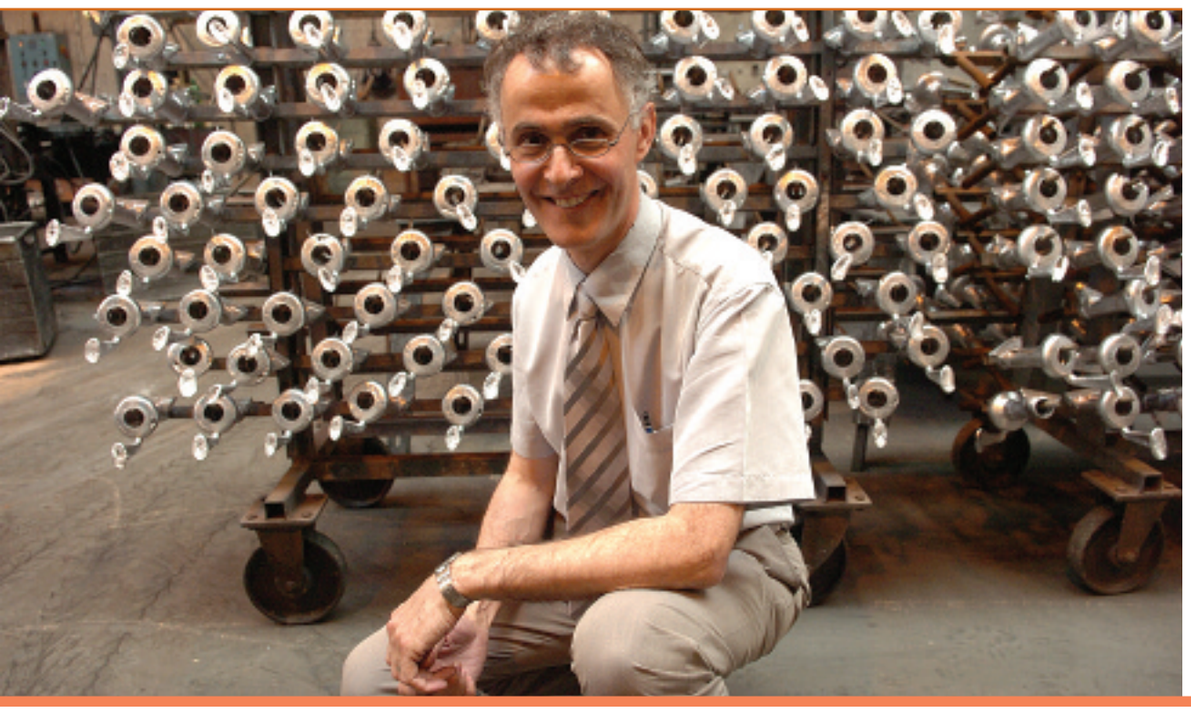
« Nous avons employé 21 personnes handicapées en 2004 »



Donatina Girard, responsable des ressources humaines France de MGE UPS SYSTEMS.

« Depuis 1998, nous avons signé trois accords d'entreprise successifs sur l'insertion des travailleurs handicapés et en 2004, année particulièrement riche, nous en avons employé 21. En effet, à chaque ouverture de poste, nous vérifions s'il peut convenir à un travailleur handicapé et si des candidats handicapés correspondent au profil recherché.

Bien entendu, les efforts d'insertion vont bien au-delà. Nos sept ans d'engagement dans ce domaine ont permis "d'installer" l'accueil des personnes handicapées dans la culture de l'entreprise, de lever les appréhensions, de susciter le soutien actif du management. À notre siège de Montbonnot, les aménagements sont nombreux : cloisons vitrées pour permettre la communication par signes, claviers et mobiliers ergonomiques, revêtement de certains accès, vélomoteur pour les déplacements sur le site… De même, la sous-traitance donnée à des ateliers protégés et des centres d'aide par le travail est ancrée dans nos habitudes ; nous y avons consacré environ 340 000 euros l'année dernière. L'insertion des travailleurs handicapés est devenue chez nous un réflexe, elle concerne toutes les fonctions et tous les niveaux de l'entreprise. » ■



Échos

"La femme est l'avenir de l'industrie"

10 000 personnes le 11 mai dernier à Paris Bercy pour la première d'Industri*Elles*, manifestation hautement médiatique, organisée par l'UIMM ! Objectif : valoriser la place des femmes dans l'industrie. Mais aussi et surtout, inciter les jeunes filles qui s'étaient déplacées à envisager sereinement une carrière dans notre branche. Daniel Dewavrin, président de l'UIMM, a d'ailleurs clairement donné le ton dans son message d'accueil *« la femme est l'avenir de l'homme, elle est aussi l'avenir de l'industrie »*… qui rejoignait le leitmotiv d'Industri*Elles*, *« l'industrie a besoin de vous et vous attend. »*



Apprentie à la Maison de la Production de Moirans.

Avec 376 participantes (et quelques participants), pour moitié représentants d'entreprises adhérentes à l'Udimec et pour l'autre de lycéennes, l'Isère était bien présente. L'Udimec avait organisé la participation iséroise, affrété un TGV spécial. Les rencontres ont d'ailleurs débuté pendant le trajet, sous forme de tables rondes d'information sur les métiers de la branche… un avant-goût de la "grand messe" de Bercy. Les intervenants de haut niveau (Anne Lauvergeon d'Areva, Louis Schweitzer de Renault), les témoignages de jeunes femmes ingénieurs, techniciennes ou apprenties, la présence de ministres (Nicole Ameline, Jean-Louis Borloo, François Fillon), l'organisation parfaite ont fait de cette rencontre un succès… même si certains ont regretté que les débats concernent plutôt les ingénieurs que les opératrices. Reste à tirer profit de l'opération, au niveau territorial avec les lycées participants, pour réussir notre vœu : convaincre de plus en plus de jeunes filles à rejoindre nos filières de formation et nos industries.

www.udimec.fr : faites comme chez vous !

Pour guider vos premiers pas...

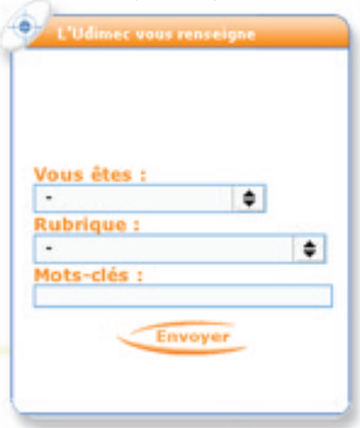


Accès à tous (flèche blanche).

Accès réservé aux adhérents (flèche orange).



Un moteur de recherche par rubrique et mots clés.





Un accès à l'espace adhérents.



Accès à un service.

Près de 1 700 connexions en janvier 2005. Plus de 5 000 en mai, avec une moyenne de six pages-écrans ouvertes par connexion ! Des chiffres qui en disent long sur l'intérêt que suscite le nouveau site www.udimec.fr. Mais peut-être ne connaissez-vous pas toutes ses ressources ? Alors connectez-vous et suivez le guide...

Conventions collectives

C'est l'entrée principale, la rubrique qui a le plus de succès, et pour cause ! Les Affaires sociales et juridiques étant le service le plus sollicité, il est normal qu'avec la facilité du "en ligne" ces pages-écrans soient les plus souvent ouvertes.

Bourse aux emplois

C'est la nouveauté qui "fait mouche". Il est vrai qu'elle exploite à fond les avantages d'un site dynamique et interactif : elle permet aux entreprises de publier une offre d'emploi, aux demandeurs d'emploi de les consulter ou de déposer un dossier de candidature spontanée, aux jeunes à la recherche d'une entreprise d'accueil pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'enregistrer une demande. Que ceux qui éprouvent encore des réticences à utiliser cette plateforme sachent que l'Udimec filtre un à un les messages via un processus parfaitement sécurisé (confidentialité assurée), puis met en relation offreurs et demandeurs.

Annuaire de la sous-traitance

Là encore, on apprécie la commodité de la consultation "en ligne", des moteurs de recherche par liste alphabétique ou par domaine d'activité pour aller droit au but sans perte de temps. Avis : pour figurer sur l'annuaire en ligne, vous devez nous donner votre autorisation ; les 180 sous-traitants adhérents qui l'ont déjà fait augmentent leurs chances d'être contactés, et leur propre site est plus souvent visité grâce à des liens internes !

Publications

Bon taux de visite pour cette rubrique qui vous permet de consulter directement la plupart des publications courantes de l'Udimec, dont *UDImagazine*. Vous pouvez aussi accéder aux publications plus



Les infos flash.
Formulaire d'abonnement à UDInews.

techniques ou strictement réservées aux adhérents (notes d'infos, dossiers thématiques, compte rendu de réunions RH...) en "entrant" votre mot de passe qui vous ouvre la porte de l'espace adhérents.

Transmissions d'entreprises et UDI*annonces*

Ces deux services n'ont pas encore trouvé leur vitesse de croisière. Cela ne tient qu'à vous de les faire vivre en adoptant le réflexe de publier vos demandes et vos offres. Même processus sécurisé que pour la bourse aux emplois.

En "vitrine"

La mise en ligne d'un site dynamique n'a pas mis de côté les "grands classiques" d'une vitrine d'accueil. Vous avez toujours accès, principalement par la barre de menu en tête d'écran, aux renseignements sur l'Udimec, son organisation, son histoire, ses services... le tout agrémenté de trombinoscopes pour mieux connaître vos interlocuteurs. Vous trouvez aussi un agenda, des infos flash, sans oublier des liens vers les sites "amis" !

UDI*news*

C'est la nouveauté proposée aux adhérents : vous pouvez vous abonner en ligne pour recevoir régulièrement (par e-mail) une newsletter électronique qui vous informe sur les nouvelles rubriques du site, les nouveaux services. Elle vous donne des "brèves" fraîches sur les ressources d'un site en évolution permanente... et les "infos" que vous souhaitez faire connaître sur vos entreprises. ■

Portrait *Anne Munchenbach, Pdg de Dextus.*

Innovation, valeur ajoutée et pragmatisme



Filiale à 100 % de Schneider créée en 2004 dans le cadre d'un développement du groupe dans les services aux entreprises, Dextus est une équipe de 25 personnes dirigée par Anne Munchenbach, à l'origine de sa création.

Dans quel esprit la société Dextus a-t-elle été créée ?

Anne Munchenbach – En vingt ans de carrière dans les départements industriels de Schneider Electric[2], je me suis intéressée aux problématiques de conception, d'aménagement d'usines, de transferts de production, d'amélioration des process. Ces dernières années, j'ai également participé à la réflexion du groupe sur les services à l'énergie du parc installé, aux bâtiments, aux process industriels... Dextus est issue de cette réflexion et de cette expérience. La société s'appuie sur deux compétences clés : celle de Schneider Electric dans le domaine industriel et celle de Dassault Systèmes dans les outils logiciels de simulation de process, de capitalisation d'expérience. Dextus mixe ces compétences, aborde ensemble les deux problématiques complémentaires, répond aux questions "Comment mieux organiser pour une meilleure production ?", "Comment faire en sorte que des nouvelles machines soient tout de suite au top niveau ?", etc. C'est du conseil en méthodes métier, de la simulation, de la fourniture de logiciels adaptés, des études... le tout dans une démarche résolument pragmatique. C'est ce qui est original, innovant (et passionnant !) : nous n'apportons pas que de la matière grise, nous ne sommes pas non plus des vendeurs de logiciels. Nous poursuivons un résultat, nous créons de la valeur ajoutée.

Être femme et diriger une activité industrielle, ce n'est pas la norme. Est-ce un atout ou un handicap ?

AM – Quand j'ai voulu entrer en production, ça a été un parcours du combattant. On a essayé de m'orienter vers une activité plus féminine, comme les achats. Heureusement, dans mon entourage quelqu'un a accepté de jouer le jeu et j'ai pu réaliser mon vœu. Dans nos industries, beaucoup d'ouvriers sont des ouvrières et je me rends compte qu'une femme manageant des femmes est plutôt bien perçu : il y a quelque chose de plus, de l'ordre de la compréhension mutuelle, qui est un atout. Ce qui est aussi très riche et très satisfaisant, c'est le travail d'équipe qui construit ensemble une vision, un projet dans lequel tout le monde prend plaisir ensuite à évoluer. ■

Dextus, Meylan (38)

Solutions pour la performance industrielle, de la conception d'installations nouvelles à l'optimisation de process existants.

Son équipe associe des collaborateurs expérimentés issus de l'industrie, de l'informatique et du consulting et de jeunes nouvelles compétences.

Dextus compte des clients en France, en Allemagne et aux États-Unis.

Tél. 04 76 39 46 81
www.dextus.net

2) Entrée chez Schneider en 1986, Anne Munchenbach a été successivement chef de projet technique, responsable de production, directrice de l'entité Prodipact, de l'activité marché contrôle commande bâtiment.

La parole à

Alain Le Roy, chargé de mission "recherche et technologie" à la préfecture de l'Isère.

Intelligence économique : l'État veut accompagner les PME

Début 2003, Jean-Pierre Raffarin demandait à Bernard Carayon de dresser un état des lieux sur la façon dont notre pays intègre l'intelligence économique dans son action publique vers les entreprises, et de formuler des recommandations. En mai 2005, la mission "recherche et technologie" confiée à Alain Le Roy a, parmi ses objectifs, celui de coordonner les acteurs et ressources d'intelligence économique à l'échelle départementale.

M. Le Roy, vous êtes ingénieur au CEA, responsable de département au LETI, en charge du développement de systèmes à partir de microtechnologies. Qu'est-ce qui vous a conduit à cette mission auprès du préfet ?

Alain Le Roy – L'activité de développement de systèmes (dans les domaines des télécoms, cartes à puces, objets communicants) et leur transfert vers les entreprises m'ont impliqué dans de nombreuses collaborations industrielles et créations de start-ups. S'intéresser à l'état de l'art, à la concurrence et aux marchés est au LETI un réflexe naturel, une pratique courante. J'ai accepté cette mission à la préfecture de l'Isère pour laquelle j'apporte mon approche des marchés, ma connaissance des entreprises technologiques, des partenariats avec les centres de recherche et l'enseignement.

Pourquoi ce nouvel intérêt des services de l'État pour l'intelligence économique ?

ALR – L'État a pris conscience récemment – notamment avec le rapport du député Bernard Carayon – du caractère stratégique de l'intelligence économique. On constate que l'introduction de produits innovants gagne à être accompagné d'un examen approfondi du marché (est-on certain qu'il existe et qu'il est porteur ?) et des concurrents potentiels (quel est l'état d'avancement des projets de développement similaires ?). Ce type d'information, volet offensif de l'intelligence économique, est un préalable indispensable qui va aider le dirigeant à mettre en place une stratégie d'attaque, à identifier les débouchés à l'export, à orienter sa stratégie de production... D'autre part, l'entreprise qui a acquis ou enrichi un savoir-faire doit être en mesure de le protéger, volet défensif de l'intelligence économique. Encore faut-il que le chef d'entreprise ait conscience du caractère unique de son savoir-faire, qui est souvent le résultat d'années de mise au point, d'aides de l'État, de collaborations avec des organismes de recherche... Si les grandes entreprises sont organisées pour la veille et pour se défendre, les PME, et à plus forte raison les TPE, manquent généralement de moyens et sont la proie facile de concurrents malveillants. État et établissements publics leur apportent de l'aide, par le biais des DRIRE, des CCI qui disposent d'une connaissance fine des tissus industriels locaux, et plus particulièrement des ARIST[1]. Sans oublier les services de surveillance du territoire quand une affaire relève de la malveillance.

Comment entraîner PME et TPE sur la voie de l'intelligence économique ?

ALR – L'information sur les marchés est accessible par des moyens parfaitement légaux. Or, la difficulté n'est pas d'aller chercher de l'information, mais d'aboutir à la bonne. Cela commence par se poser les bonnes questions, entrer les bons mots clés dans les logiciels de recherche pour éviter de rater sa cible ou d'être submergé d'informations non pertinentes. Les ARIST ont développé, en parallèle aux ressources d'intelligence économique, des outils méthodologiques à l'usage des entreprises. Mais l'État n'aidera efficacement les PME qu'en allant à la rencontre de leurs besoins. Les CCI, les agences régionales (ARAMM, ARAN, ARATEM, ARTEB[2]...), les unions professionnelles (dont l'Udimec) sont d'excellentes portes d'entrée. Je ne crois pas à une démarche descendante ; pas question non plus de réinventer ce qui existe, ni de mettre en place un dispositif complexe, qui serait inadapté. Dans un premier temps, je rencontre les différents acteurs, j'examine comment et par qui les ressources d'intelligence économique sont gérées au niveau du département, comment l'ensemble s'articule avec le dispositif national piloté par le haut fonctionnaire Alain Juillet. Je suis également concerné par les grands programmes qui s'instruisent en Isère, notamment le pôle de compétitivité Minalogic[3]. Il n'intéresse pas que des grands groupes : des entreprises du textile (plus traditionnelles) en Nord-Isère vont bénéficier des apports des procédés développés pour la microélectronique, comme les traitements de surface. Elles pourront, grâce à ces procédés, renforcer leur technicité, retarder la contrefaçon, bref bénéficier d'un avantage concurrentiel pour quelques années et intéresser de nouveaux marchés. ■



1) ARIST : Agence régionale d'information stratégique et technologique.
2) ARAMM : Agence Rhône-Alpes pour la maîtrise des matériaux ; ARAN : Agence Rhône-Alpes du numérique ; ARATEMM : Agence Rhône-Alpes pour la maîtrise des technologies de mesure ; ARTEB : Agence Rhône-Alpes pour le développement des technologies médicales et des biotechnologies.
3) Micro et nanotechnologies, solutions miniaturisées intelligentes.

Échos

Des salons... pour qui ?

La participation à un salon de la sous-traitance peut être une formidable opportunité de développement pour une PME. Mais pour qu'elle y trouve son compte, il faut d'abord qu'elle y trouve sa place. Certes, un salon comme le MIDEST[1] avec ses 2 000 exposants, ses 50 000 visiteurs et sa dimension internationale jouit d'une véritable aura... qui se paye au prix fort. Pas sûr qu'une TPE rentabilise son investissement. Heureusement, en parallèle aux grandes manifestations, des salons régionaux plus modestes se développent (Valence, Toulouse, Lille, Nantes...). Si leur ticket d'entrée est plus abordable, ils ne sont pas pour autant des salons au rabais et remportent un franc succès auprès de nos industries métallurgiques.

Pour octobre 2005, c'est booké !

Le SIANE[2] en est un excellent exemple. La première édition aura lieu au Parc des expositions de Toulouse du 11 au 13 octobre 2005. Il accueillera quelque 200 exposants, dont 60 font partie du collectif Rhône-Alpes entraîné par les CCI de l'Ain, de Drôme-Ardèche, du Rhône, de Savoie, et les chambres patronales de l'Isère et du Rhône. Si votre intention était d'y participer, n'y pensez plus, tout est déjà réservé ! La raison du succès : la bonne taille, la bonne durée et bien sûr l'attrait d'une région (Grand Sud-Ouest) dont l'industrie aéronautique très dynamique draine beaucoup d'affaires potentielles. *« Nous avons entrepris un tour de France de ces salons d'un nouveau type*, précise José Pedraza, du service Développement industriel de l'Udimec, *car ils correspondent bien à l'attente d'une bonne part de nos adhérents. Participer à 2, 3 ou 4 salons régionaux dans l'année est un moyen pour une PME de stimuler de façon régulière son développement commercial ! »*

1) MIDEST : salon international de la sous-traitance industrielle.
2) SIANE : salon interrégional de l'industrie.

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 : Thierry Allard, Franck Bendriss, Sidonie Kohler, Stéphane Marquier, Jacques Meyer, José Pedraza, Gilles Ramillon.
Photos : adncom, Michel Gasarian.
Conception, rédaction et réalisation : **adncom** - Tél. 04 38 12 44 11 - www.adncom.fr

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