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

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

Édito

La Maison des Entreprises : votre maison

Même si elle était plus récente que notre siège à Meylan, votre antenne de L'Isle-d'Abeau n'était plus adaptée à notre mission.
Notre idée de s'implanter sur la ZAC du Parc technologique de L'Isle-d'Abeau à Villefontaine a vite séduit le Medef, puis le BTP s'est laissé convaincre de sa nécessaire présence physique dans le Nord-Isère. Ainsi était né le concept de la Maison des Entreprises, symbole du regroupement des principales organisations professionnelles.
Le choix du projet architectural ne fut qu'une formalité tant s'imposaient à la fois le projet qui nous était soumis que le type de matériaux qui avait déjà fait ses preuves à la Maison de la Production. La couleur blanche a elle aussi très vite fait l'unanimité.
La construction n'a rencontré aucun problème majeur si ce n'est la complexité de la réalisation de l'escalier.
Les derniers aménagements sont en cours. Elle va être prête à vous recevoir. Elle est votre maison, nous nous efforcerons de vous y assurer le meilleur accueil et de vous y garantir le meilleur service, la meilleure défense de vos intérêts.
Les trois partenaires ont beaucoup œuvré pour la conception de cette Maison des Entreprises, puis sa réalisation. Leurs équipes vont désormais lui donner vie.
Après avoir réinstallé le centre d'apprentissage de Beaurepaire, ainsi que le lycée de Susville, puis construit et agrandi la Maison de la Production, la MDE aura été la dernière réalisation d'une équipe que j'ai eu le bonheur d'animer pendant trente ans.
Mais quel autre bonheur aujourd'hui que de léguer à cette formidable équipe un tel patrimoine dont la toute dernière acquisition préfigure ce que sera demain la cité des entreprises grenobloises.

Jacques Vaccari

Dossier

Reprise et papy boom : la pénurie de main-d'œuvre est de retour !



Pendant les années crise, on a rêvé de développement. Depuis quelques mois, on sent venir la reprise. Les carnets de commandes recommencent à se remplir mais ce sont les effectifs qui risquent bien de manquer à l'appel ! Pour cause de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de personnes attirées par les métiers de l'industrie... et aussi de papy boom.

... suite page 2

UDIMagazine
N°16
Mars 2006

Reprise et papy boom : la pénurie de main-d'œuvre



suite

L'embellie amorcée au second semestre 2005 se confirme. *« 2006 devrait être plus qu'une année de transition,* estime Christian Vialaneix, spécialiste de l'emploi à l'Udimec. *Avec un prix des matières stabilisé et un dollar qui remonte, les exportations se portent mieux et les carnets de commandes se remplissent. Après trois années pendant lesquelles la métallurgie iséroise a perdu 3 500 emplois, les embauches reprennent. »* Dans le même temps, bien des entreprises se trouvent confrontées à un phénomène attendu mais insuffisamment anticipé, le "papy boom" : *« À partir de 2006 et pour une dizaine d'années, nous devrons faire face au départ à la retraite des classes d'âges de l'immédiat après-guerre,* explique Pierre Chartron de l'Observatoire des métiers à l'UIMM. *Les besoins de la métallurgie française étaient de l'ordre de 60 000 recrutements par an. Ils atteindraient 70 à 90 000 recrutements pour les prochaines années. »* Or, dans la branche, les classes d'âges sortantes sont globalement moins qualifiées que celles qui les remplacent : les BAC professionnels sont très convoités pour assurer la montée en puissance technologique de nos PME-PMI. *« Il faut s'attendre à une concurrence très vive entre les branches pour attirer à elles les nouveaux entrants,* reconnaît Laurent Latourrette, directeur formation de l'Udimec. *D'où la nécessité, d'envisager toutes les sources de recrutement disponibles, de personnaliser la formation des nouvelles recrues pour les mettre en adéquation avec les besoins actuels. »*

Recruter par tous les moyens

Papy boom ou reprise, il faut embaucher. Les stratégies de recrutement et d'optimisation des emplois vont bon train (Table-ronde p. 4-5). Processus organisé chez Schneider Electric qui met en œuvre un projet unique en France favorisant l'employabilité par la mobilité et la qualification. Politique de recrutement volontariste chez Soitec qui n'écarte aucune piste de recherche : cooptation, sourcing[1], recrutements au niveau régional, national et même international. Pour les petites entreprises de sous-traitance, c'est une autre affaire ! *« Quand la situation de l'emploi est mauvaise, on arrive toujours à trouver de la main-d'œuvre,* constate Christian Vialaneix. *Mais dès la première embellie, les difficultés surgissent. C'est le cas dans l'usinage, la chaudronnerie, surtout si on cherche des personnes qualifiées. Pas moyen de trouver des traceurs, des soudeurs. »* Et le manque d'attractivité des métiers d'atelier n'arrange rien. Il faut faire avec les moyens du bord et utiliser au mieux les ressources de la formation.

Former, qualifier, faire évoluer

Première solution : embaucher des jeunes en contrat d'apprentissage. Avec le CFAI du Dauphiné et ses deux établissements de Beaurepaire et de Moirans, l'Udimec propose dans ce domaine un large éventail de formations initiales en alternance, du BEP au BTS. Sans oublier le niveau ingénieur avec l'ouverture, à la rentrée 2006, de l'ITII Dauphiné-Vivarais visant plus particulièrement l'emploi en PME-PMI. Solution complémentaire : la formation qualifiante. Et en particulier les CQPM[2] ouverts aux jeunes et aux adultes en contrat de professionnalisation, aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux intérimaires et, sous certaines conditions, aux demandeurs d'emploi. Parcours de professionnalisation ou de validation des acquis de l'expérience, plan de formation, période de professionnalisation, DIF et CIF... font partie des outils auxquels les entreprises ont recours. *« Nous sommes sollicités par des dirigeants, DRH, qui ont repéré des personnes motivées, mais qui n'ont pas les compétences attendues pour le poste à pourvoir,* explique Thierry Allard de l'AFPI Isère. *Ils font appel à nous pour les aider à tracer un parcours pédagogique. Si la personne n'est pas salariée de l'entreprise, la solution est le contrat de professionnalisation, une formule de plus en plus individualisée en termes de contenu, de durée et d'organisation. Si elle est salariée, on l'orientera vers une période de professionnalisation. L'AFPI Isère accompagne également des entreprises sur les projets professionnels de leurs employés, sous forme d'appréciation d'évolution et de positionnement. En amont de cette prestation, nous pouvons les assister sur des questions de recrutement : réception de candidats, analyse des CV, sélection... »*

Et enfin soigner l'image !

Si l'apprentissage est une solution pour faire face aux besoins croissants des PME-PMI dans les années à venir, certains dirigeants reconnaissent une des principales difficultés : garder les jeunes qu'ils ont mis

est de retour !



deux ans à former. *« Ils veulent un boulot sans contrainte*, constate Bruno Gervais d'APEM. *« Ils trouvent mieux ailleurs, ils n'hésitent pas à partir »*, renchérit Christophe Bailly des Constructions mécaniques Duchêne. Ce qui renvoie au problème d'attractivité des entreprises métallurgiques. Pour que les efforts de recrutement et de formation soient des investissements rentables, il convient de mettre en valeur les efforts d'innovation, de recours aux nouvelles technologies. Soigner l'image de nos entreprises… en montrant et en démontrant l'intérêt de faire carrière dans la métallurgie. ■

1) Recherche de candidats en utilisant des bases de données.
2) Certificat de qualification paritaire de la métallurgie (voir Zoom p. 6).

Contacts et liens utiles Udimec

- Centre d'information et de dialogue, Maison de la Production de Moirans, Céline Dura **04 76 35 85 22**
- Christian Vialaneix, problématiques emploi, Udimec Meylan, **04 76 41 49 49**
- AFPI Isère, Maison de la Production de Moirans, **04 76 35 85 55**
- Les sites www.cfai-dauphine.com et www.afpi38.com
- La **"bourse aux emplois"** sur le site www.udimec.fr

Échos

Du tertiaire à l'industrie : une reconversion réussie

Pour faire face à des besoins réguliers de personnel, STMicroelectronics a mis en place, il y a un an, un projet de recrutement spécifique, dans le cadre de contrats de professionnalisation. Objectif de la démarche : donner l'opportunité à des salariés non techniciens, souvent issus du tertiaire, de changer de secteur et de métier, qu'ils soient en recherche d'emploi ou en activité. Il s'agissait également de féminiser le personnel technique de l'entreprise, notamment dans les salles blanches où exercent majoritairement des hommes. Après une procédure de recrutement interne à STMicroelectronics, validée par une évaluation de l'AFPI Isère, cinquante personnes ont démarré une formation en alternance pour une durée d'un an. Comptables, agents de tourisme, responsables de ventes… ces professionnels recevront en avril une certification[1] de conducteur de systèmes de production automatisée (CSPA), un titre qui a l'avantage d'être homologué et donc reconnu dans toutes les branches du secteur. Face au succès du dispositif, une deuxième session de formation est lancée cette année avec les mêmes objectifs : deux groupes débuteront en mai et un troisième en octobre.

1) Certificat de qualification paritaire de la métallurgie.

Apprentissage : nous avons besoin de vous !

Nos efforts de communication et nos initiatives – le film "Paroles d'apprentis" par exemple –, les journées portes ouvertes, notre site apprentissage rénové… trouvent écho auprès des jeunes. En 2005, on a déjà noté une augmentation des demandes de 22 % par rapport à 2004. Actuellement près de 600 apprentis sont répartis dans nos structures de formation avec, cette année, un taux de réussite de 90 % et d'insertion professionnelle de 94 %. Malgré cela, nous devons encore progresser en 2006 pour, à la fois, faire face aux besoins qui vont s'accroître et aux prévisions de départs en retraite. Encore faut-il que nous trouvions des entreprises pour accueillir encore plus de jeunes à la rentrée scolaire 2006 ! C'est la raison pour laquelle nous nous tournons vers vous, les entreprises, afin d'organiser au mieux notre coopération. Nous appelons toute votre attention sur l'enquête annuelle de besoins qui vous sera prochainement adressée. Vos réponses nous sont essentielles. Nous rappelons qu'il vous suffit de nous renvoyer la grille sur laquelle vous aurez fait apparaître le nombre d'apprentis souhaités par métier. Vous pourrez ainsi vous associer, localement, à la volonté nationale et régionale de développer l'apprentissage avec, pour objectif, une augmentation de 65 % des effectifs d'ici à 2009.



- Permanences d'information tous les mercredis à Beaurepaire (04 74 79 07 90) et à Moirans (04 76 35 33 55).
- En savoir plus sur les formations et les dates des prochaines journées portes ouvertes au CFAI du Dauphiné sur **www.cfai-dauphine.fr**
- Vous souhaitez figurer sur le site du CFAI comme partenaire, avec un lien vers votre site ? Contactez Laurent Latourrette au **04 76 41 49 49, llatourrette@udimec.fr**

Table ronde

Recrutement, employabilité,

Grands groupes et petites PMI ne sont certes pas à armes égales. Là où les premiers mettent en place une politique de l'emploi avec parfois des processus sophistiqués, les seconds sont souvent contraints de piloter à vue.



« Utiliser toutes les touches du piano »

« Moyenne d'âge chez Soitec : 31 ans. Le papy boom ne nous menace pas ! Mais avec 200 personnes recrutées au cours de l'année, le souci est de dénicher les ressources qui assurent notre croissance. Nous arrivons à peu près à satisfaire nos besoins en opérateurs de production grâce à un bassin local qui présente des opportunités. Plus difficile au niveau des techniciens : 80 % des débutants continuent leurs études et les plus expérimentés sont rares. Nous devons recruter sur un bassin régional, voire national. Quant aux ingénieurs, si les relations avec les écoles nous permettent de recruter des jeunes diplômés, il est très aléatoire de trouver l'ingénieur expérimenté au profil adapté, même par un recrutement international. Bien sûr, nous avons mis en œuvre une vraie politique de recrutement avec des moyens. Nous utilisons toutes les touches du piano : annonces gérées sur site web, job board donnant un aperçu des profils recherchés, relations avec les ANPE, APEC, agences de travail temporaire, bureaux de recrutement, écoles, sourcing, cooptation, mobilité interne, VAE[1], formations qualifiantes. »

1) Validation des acquis de l'expérience.

Corinne Margot, DRH de Soitec
700 salariés à Grenoble

« Qui va faire tourner nos machines ? »

« C'est assez désolant d'acheter des machines de plus en plus chères, de faire la course à l'équipement pour assurer son développement… et au final ne pas avoir les personnes qui savent les faire tourner ! C'est devenu très dur de remplacer un ancien sur le départ ou de recruter. Pour rester compétitifs, nous avons des salaires insuffisamment attractifs. Il y a sur le marché de l'emploi de bons moulistes que nous ne pouvons pas nous permettre d'embaucher. Et les jeunes ne veulent plus faire des métiers salissants. Par ailleurs, il y a souvent un décalage entre le niveau CAP, BEP et celui réclamé à l'atelier. Quant aux BTS et DUT, ils sont rarement préparés à travailler sur machine-outil ou préfèrent le BE ou le BM. C'est du côté des BAC professionnels que nous trouvons les profils qui correspondent le mieux à nos besoins. La formation en alternance reste une filière intéressante, dans laquelle nous investissons beaucoup. Nous avons actuellement un commercial en apprentissage. Nous avons longtemps hésité à intégrer cette fonction à part entière. Grâce à l'alternance, nous le faisons de manière progressive. Et ça nous permet d'accompagner notre développement ! »

Christophe Bailly, dirigeant de Constructions mécaniques Duchêne • 35 salariés



mobilité : comment ils s'y prennent ?



« Une qualification oui, mais aussi une aptitude »

« Meuler, ébavurer, grenailler, nettoyer… notre activité de préparation de pièces brutes de fonderie, embouties ou usinées, n'exige pas de grosse formation mais une certaine finesse, un tour de main et pas mal d'abnégation. Elle est salissante et fatigante. Les plus anciens n'ont pas un haut niveau mais un vrai savoir-faire et ils savent prendre des responsabilités. Les remplacer est très difficile. Les jeunes d'aujourd'hui veulent un boulot simple, peu contraignant et qui rapporte. Je ne passe jamais d'annonce, ça ne servirait à rien. Je fais appel aux sociétés d'intérim et quand je trouve quelqu'un qui manifeste de la bonne volonté, qui n'est pas sujet à l'absentéisme – un vrai souci –, je propose l'embauche. J'ai ainsi intégré des sans-diplôme, sans expérience, ou d'anciens plombiers. Les CQPM, les DIF, c'est très bien, mais pour nous, leur utilité est limitée. Je ne saurais pas où envoyer mes employés en formation. C'est plus une aptitude qu'une qualification qui fait l'efficacité. Car il faut faire vite et bien. Nous sommes ISO 9001 et nous sommes tenus d'appliquer ces normes : le client a lui-même ses propres contraintes et nous existons car nous sommes capables de l'aider. Alors on forme le personnel sur l'établi, à la pièce, en étant à ses côtés pour le guider et l'accompagner. »

Bruno Gervais, dirigeant d'APEM
Moins de 20 salariés

« Si demain on travaille autrement »

« Notre site recrute, d'autres réduisent leurs effectifs. Aussi les directeurs d'unités et leurs responsables RH sont-ils conduits à réévaluer leurs besoins en matière d'emploi, de métier, de qualification. Il s'agit d'identifier les raisons qui font que demain nous travaillerons autrement : quel sera l'impact des fluctuations du marché, de l'intégration d'une nouvelle ligne, de l'arrêt de telle autre ou de son transfert sur un autre site ? Le projet "développer l'employabilité" donne aux unités Schneider Electric les moyens de mettre en place son plan d'action. Au cœur du processus, le kiosque : une équipe qui réalise, pour le compte des unités, des bilans d'orientation, de l'aide à l'élaboration d'un CV… que les salariés peuvent solliciter librement. En complément, les forums "talents et métiers" qui leurs permettent de rencontrer des représentants de la DRH France, d'organismes de formation[2], d'évaluer (sur un outil interactif) leur employabilité, leur aptitude à tel métier, de s'informer sur les postes à pourvoir… De notre côté, nous réalisons une cartographie sur laquelle nous positionnons nos ressources et à partir de laquelle nous définissons nos actions : améliorer l'employabilité, accompagner les moins qualifiés, faciliter la mobilité, la polyvalence, identifier les potentiels et les faire évoluer, inciter aux formations qualifiantes… »

2) L'AFPI Isère y a présenté les CQPM.

Brigitte Godin, responsable RH d'EMT
sur le site Schneider Electric du Fontanil • 335 salariés



Le CQPM fait peau neuve

Au service des entreprises depuis près de vingt ans, le CQPM[1] évolue. Conçu pour répondre aux besoins de compétences non satisfaits, ce dispositif de qualification professionnelle concerne tous les métiers de la métallurgie. Il garantit les capacités professionnelles des salariés certifiés. Adapté à un large public, il permet de développer les compétences au fil des années, d'accéder à certains emplois, de faciliter la mobilité professionnelle...



Le dispositif des qualifications professionnelles est un dispositif paritaire de portée nationale mis en place par l'accord du 12 juin 1987. La délivrance d'un CQPM est un objectif prioritaire des partenaires sociaux de la métallurgie pour la validation d'un parcours professionnel en vue d'un recrutement, de l'adaptation d'un salarié à un poste de travail ou de son évolution. Indépendant du parcours de formation, il reconnaît des capacités professionnelles effectivement détenues ou acquises par le salarié à l'issue d'un contrat de professionnalisation jeune ou adulte (CP ou CPA), dans le cadre du plan de formation, d'un DIF ou d'un CIF[2]. Depuis les accords signés en décembre 2000 avec les agences de travail temporaire, le dispositif est également ouvert aux intérimaires en mission dans les entreprises de la métallurgie.

Valider les acquis plus facilement

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié acquiert une expérience et un savoir-faire, évolutifs mais réels... qui restaient difficiles à évaluer ! *« Pour apprécier toutes les capacités capitalisées, déceler celles qui manquent mais peuvent s'obtenir, il fallait faire évoluer les modalités existantes,* explique Laurent Latourrette, directeur formation de l'Udimec. *Pour chaque qualification, l'UIMM modifie progressivement les modes d'évaluation fixés dans la fiche d'identité validée par la CPNE[3].*

Cette fiche définit d'une part, les objectifs professionnels – exprimés dans les termes « être capable de » – et d'autre part les modalités d'évaluation des capacités professionnelles correspondantes à ces objectifs : critères, niveaux d'exigences associés, conditions d'évaluation. Elle précise enfin les critères d'admission. Les conditions d'évaluation peuvent se traduire par une observation en situation de travail, un mémoire avec soutenance, une épreuve pratique en situation professionnelle reconstituée, une évaluation en entreprise. » De ce fait, après sollicitation de l'entreprise, la démarche CQPM offre au salarié qui le désire la possibilité d'actualiser sa qualification, d'acquérir de nouvelles compétences et d'accroître sa mobilité. Toutes les qualifications vont être rénovées : 70 en 2006 !

Mise en œuvre du dispositif

En Isère, les CQPM sont mis en place sous le contrôle de l'Udimec, chambre syndicale centre d'examen qui indique à la CPTE[4] les dates et lieux de validation. La plupart sont préparés à l'AFPI Isère. Les résultats obtenus par les candidats sont communiqués par les commissions de validation au jury paritaire de délibération, composé de professionnels, et chargé d'attribuer les certificats. Ce jury mis en place par l'Udimec se prononce sur l'admission définitive des candidats. Au vu de sa décision, souveraine, l'Udimec fait établir par la CPNE les certificats, remis ensuite aux lauréats ; en mars 2006, 95 lauréats vont recevoir leur certificat de qualification à la

Les trois catégories de CQPM :

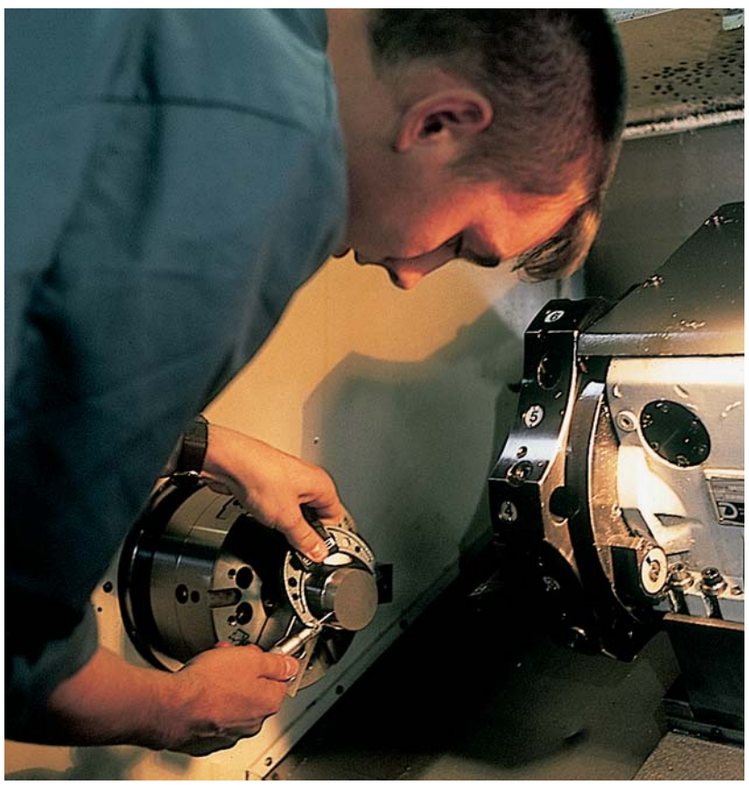
- **catégorie A,** opérateur, seuil minimum d'accueil, **170,**
- **catégorie B,** technicien d'atelier, seuil minimum d'accueil, **215,**
- **catégorie C,** technicien supérieur, seuil minimum d'accueil, **255.**

Pour en savoir plus :

- liste des CQPM sur **www.cqpm.com**
- **www.udimec.fr** et **www.afpi38.com**



Maison de la Production. Trente-huit actions sont mises en place au profit de 250 nouveaux candidats ; elles s'achèveront d'ici septembre. Aujourd'hui, on note de 250 à 300 demandes par an en Isère. L'objectif est une augmentation annuelle de 30 %. Par ailleurs, l'UIMM se rapproche d'autres branches professionnelles afin d'élargir le dispositif : le CQPI ou Certificat de qualification professionnelle interindustrielle "conducteur d'équipements industriels" existe déjà. C'est le premier du genre. Une charte a déjà été signée avec l'industrie textile, celle du médicament, et le papier carton. Elle devrait l'être bientôt avec la plasturgie, la chimie et l'agroalimentaire. ■



1) Certificat de qualification paritaire de la métallurgie.
2) DIF : droit individuel à la formation. CIF : congé individuel de formation.
3) Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.
4) Commission paritaire territoriale de l'emploi.

Portrait



Thierry Uring, délégué général de l'Udimec et directeur du service développement industriel

Être le ferment du développement

Le nouveau délégué général a pris ses fonctions en février dernier avec deux missions essentielles : conforter et accroître les compétences de l'Udimec ; renforcer le service du développement industriel.

Thierry Uring, vous succédez à Jacques Vaccari. Dans quel état d'esprit assurez-vous ce passage de témoin ?

Thierry Uring – Je mets à profit mon expérience dans le domaine industriel pour défendre toujours mieux l'intérêt de la métallurgie en Isère et accompagner les entreprises, particulièrement les PME-PMI, face aux grandes mutations économiques et technologiques. Cet accompagnement passe par toujours plus de compétences : nous ne sommes pas reconnus parce que nous sommes l'Udimec, mais pour ce que nous apportons à nos adhérents. Je suis là pour conforter ces compétences et les accroître.

Vous êtes délégué général de l'Udimec, mais aussi directeur du service développement industriel. Quelles sont vos ambitions pour ce service ?

ThU – Si les questions juridiques et sociales sont au cœur de nos services, elles renvoient vers d'autres problématiques : économiques et financières, de développement industriel et de formation. On retrouve là les quatre volets qui font la richesse de l'Udimec. Vu les enjeux de l'innovation, le service du développement industriel a un rôle essentiel à jouer dans le renforcement de la compétitivité des entreprises. Mais attention à l'idée reçue que l'innovation n'intéresserait que les entreprises de haute technologie. Elle s'adresse à tous et trouve des applications dans des domaines aussi variés que les processus, les technologies de l'information, les services, la relation clients, l'organisation, le management... Les PME-PMI de la métallurgie ne doivent pas être les parents pauvres de l'innovation ! J'ai cette mission de faire du développement industriel un service mature, aussi incontournable que les trois autres.

De quelle façon ?

ThU – L'Udimec doit être le ferment du développement par la mise en réseau. Le monde d'aujourd'hui est de plus en plus complexe ; on ne peut pas imaginer qu'une structure réponde efficacement aux attentes des entreprises sans s'ouvrir à d'autres réseaux. Une façon d'élargir nos compétences, d'étoffer nos services. Nous devons profiter de la mise en place des pôles de compétitivité, dans lesquels nous sommes déjà impliqués, pour être encore plus porteur de développement pour les PME-PMI adhérentes qui sont parties prenantes, en entraîner d'autres dans la dynamique. C'est ma conception du militantisme : être auprès de vous, valoriser vos atouts, vous donner confiance en l'avenir.

La parole à *Jean-Marie Ostian*



L'émulation et le combat

Dirigeant actif du FCG depuis 25 ans et Président du centre de formation, Jean-Marie Ostian est un acteur averti du rugby grenoblois. Avocat de profession, il défend ici les valeurs de ce sport de combat collectif... qui forge l'esprit d'équipe.

Quelles sont les missions du centre de formation du FCG ?

Jean-Marie Ostian – Nous proposons un projet éducatif et sportif à un groupe de jeunes gens âgés de 18 à 22 ans sélectionnés dans la région. Leur motivation première est la pratique du rugby mais, parce qu'il y a une vie à côté et après le sport, nous leur proposons aussi la poursuite de leurs études, des modules de formation permanente, ainsi qu'un soutien en matière d'orientation professionnelle ou de recherche d'emploi.

La pratique du rugby est-elle synonyme de valeurs particulières ?

JMO – Le rugby est un sport de combat collectif. C'est le combat lui même qui génère des valeurs spécifiques. La force physique, l'intelligence, l'agilité, le courage, toutes ces qualités déterminantes dans un sport individuel ne sont pas ici suffisantes pour atteindre le haut niveau. Dans le rugby, pour faire face, il faut faire équipe. Le rugby est une organisation technique, stratégique, intelligente. Pour gagner, il faut allier les forces de chacun dans le groupe et déjouer celles de l'adversaire. Il faut aussi savoir faire preuve d'altruisme. Si vous donnez un ballon comme on se débarrasse d'une patate chaude, votre co-équipier a de bonnes chances d'être submergé par la vague adverse. Mais c'est vous qui l'aurez envoyé au casse-pipe.

Au sein du groupe, y a-t-il une forme de concurrence ?

JMO – Toute compétition sur le terrain implique la présence d'un adversaire. En interne, je parlerais plutôt d'une saine émulation. Elle est nécessaire car il n'y a pas de place acquise. Savoir gagner est important et cela oblige chacun à se montrer performant le jour J. Or, souvent, des joueurs physiquement prometteurs sont défaillants sur le terrain, du fait d'un trouble non décelé ou d'un mental lui-même défaillant. Accepter cette émulation, c'est donc se montrer solidaire du groupe.

Dans ce contexte, le rôle de l'entraîneur est-il déterminant ?

JMO – C'est lui qui montre la direction, qui mène les acteurs au combat. Pour cette raison, il doit être un grand technicien, avoir du charisme, être respecté. Chaque joueur doit pouvoir se reconnaître en lui. C'est pour cela qu'il doit lui-même avoir une expérience de terrain. Je suis persuadé que l'on ne peut bien entraîner que si l'on a déjà soi-même joué au niveau auquel on entraîne. Et puis, il faut faire preuve de psychologie car, dans les situations difficiles, conflictuelles, devant le manque de résultats, c'est vers lui qu'on se tourne.

Dans une situation de crise, comment motiver le groupe ?

JMO – Il faut reconstruire, retrouver la dynamique. Le FCG a vécu l'an dernier une année difficile. Aujourd'hui, notre challenge est simple : gravir les échelons et retrouver le Top 14. On y était, on peut donc y revenir. Dans toute situation difficile, il faut savoir dépasser les difficultés, retrouver le goût de la compétition, et donc les valeurs de base qui fondent votre discipline. La motivation de chacun et la réussite du groupe passent par là. ■

Échos

Formation : le DIF un an après

Ouvert le 1er janvier 2005, le Droit individuel à la formation ou DIF vient de fêter sa première année d'existence. Un anniversaire en demi-teinte, pour un dispositif encore méconnu des salariés. En Isère, le secteur de la métallurgie n'a enregistré que 160 demandes en 2005[1]. Rien d'anormal selon Thierry Allard, conseiller formation à l'AFPI Isère : *« Comme toute nouvelle disposition, il faut du temps pour faire connaître le DIF et si de nombreuses entreprises l'ont intégré dans leur politique de management, d'autres n'ont pas encore communiqué auprès de leurs salariés. »* Des salariés qui, de leur côté, ne savent pas toujours quelle démarche entreprendre ni dans quelle formation s'engager. Pour les accompagner dans leur projet, l'AFPI Isère a élaboré un catalogue de stages que les entreprises peuvent proposer à leur personnel, en cohérence avec leurs besoins de formation. *« En prenant les devants, les entreprises incitent les salariés à se pencher sur leur parcours professionnel et sur leur employabilité »*, précise Thierry Allard. Rappelons que le DIF a été créé pour permettre au salarié d'accéder plus facilement à la formation : qualification, perfectionnement dans le cadre de son métier ou d'un nouveau métier, par exemple. Ce dispositif offre à tous les salariés en CDI un capital de 20 heures de formation acquis chaque année, cumulable sur six ans et plafonné à 120 heures. Si le DIF a enregistré un démarrage timide, il devrait décoller en 2006 : avec un capital formation passant à 40 heures, les demandes affluent depuis le début de l'année, témoignant d'un réel engouement.

1) Source ADEFIM.

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 : Thierry Uring.
Rédacteur en chef : Laurent Latourrette.
Membres du comité : Thierry Allard, Franck Bendriss, Cyril Guérin, Sidonie Kohler, Stéphane Marquier, 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