JANVIER 2008

UDIMag

n° 21

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

dossier

Sept façons de renouer avec la croissance

...suite page 2

Parfois, vous avez l'impression d'être arrivés à un palier au-delà duquel il n'y a plus moyen de progresser. Pourtant, il existe des façons de desserrer les freins...

sommaire

table ronde 4



Se positionner sur les marchés émergents sans dégrader notre image.

point de vue 7



Grenoble INP entre dans une ère nouvelle.

la parole à... 8



Prévenir le plus en amont possible.

Un nouveau point de départ pour l'UIMM

Le 20 décembre 2007, M. Frédéric Saint-Geours a été élu à la présidence de l'UIMM.

Plus qu'une simple élection, ce choix marque un nouveau point de départ pour notre fédération professionnelle. Il symbolise en effet la volonté de faire évoluer profondément les règles de gouvernance de l'UIMM et de s'engager durablement dans un processus de modernisation et de transparence dans la gestion de ses ressources. En ce sens, sachez que deux commissaires aux comptes ont d'ores et déjà été nommés pour certifier les comptes 2008 de l'UIMM.

M. Frédéric Saint-Geours a également réaffirmé avec force qu'il veillera, grâce à un dialogue ferme et constructif, à ce que notre fédération continue à représenter les intérêts de la métallurgie et plus largement de l'industrie auprès de toutes les instances, du Medef, du gouvernement et du grand public.

Nous sommes fiers que l'Udimec ait devancé l'UIMM dans cette démarche d'ouverture. Notre trésorerie, gérée depuis la création de notre chambre syndicale de façon totalement autonome, fait l'objet depuis plus de 15 ans d'une certification par un commissaire aux comptes indépendant et d'une présentation lors des assemblées générales.

Soyez ainsi assurés que l'Udimec continuera de se montrer exemplaire dans ses différentes missions et, surtout, à la hauteur de la confiance que vous, chers adhérents, lui témoignez depuis de nombreuses années.

Thierry Uring
délégué général de l'Udimec



Sept façons de renouer avec

Parfois, vous avez l'impression d'être arrivés à un palier au-delà duquel il n'y a plus moyen de progresser. Pourtant, il existe des façons de desserrer les freins (économiques, financiers, administratifs, de ressources, de compétences…) rencontrés par les PME, reprendre de la vitesse, aller plus loin.

1 Plus fort en s'associant

Imaginez une PMI de sous-traitance, performante et compétitive, qui a su réaliser l'alchimie nécessaire pour satisfaire son donneur d'ordre et ainsi monter en puissance. Mais ce dernier, inquiet de la voir prendre de plus en plus de poids, lui demande de réduire son volume de fourniture. Un coup de frein brutal pour une équipe qui n'a démérité ni en qualité, ni en délais. Pour ne pas tout perdre des bénéfices d'une stratégie patiemment construite, elle peut acquérir une société qui lui est complémentaire. En augmentant son chiffre d'affaires, elle réduit sa part chez son donneur d'ordre. Elle accède sans délais à de nouvelles machines, de nouveaux locaux, de nouvelles ressources en personnel qualifié. Enfin, elle répartit mieux ses charges commerciales et administratives. Une opération de transmission dans une optique de croissance externe est un bon accélérateur.

2 Libérer des marges de manœuvre

Les entreprises compétentes et bien positionnées sur des marchés en croissance ne manquent pas. Mais faute de trésorerie suffisante pour faire face à des achats de matières premières toujours plus chères, ou à une augmentation de leurs effectifs, elles n'arrivent pas à aller de l'avant. À la longue, elles se mettent en danger, prennent le risque de voir fondre leur volume d'affaires. Pourtant des solutions existent, comme l'affacturage qui permet de lisser sa trésorerie, ou le capital-risque qui, par l'apport de capitaux en fonds propres, libère les marges de manœuvre du chef d'entreprise.



3 Donner du souffle à l'outil de production

Pas facile pour un dirigeant de décider un investissement lourd pour se doter de la machine supplémentaire qui assurera le redémarrage de son entreprise. Pourtant, le marché est là, le personnel est en place et sa stratégie tient la route. Il convient au préalable de réfléchir à un montage mettant à contribution l'environnement bancaire de l'entreprise, crédibilisé par des études et un prévisionnel solide. C'est la piste choisie par bon nombre de PMI évoluant sur des secteurs d'avenir comme l'énergie renouvelable (éolienne, solaire, centrales électriques), où la mise de départ est importante mais le taux de croissance prometteur.

4 Affronter les freins à l'embauche

Les freins à l'embauche sont des plus réels : un manque de main d'œuvre qualifiée ; des prélèvements sociaux parmi les plus lourds d'Europe, une complexité administrative qui finit par désarmer les plus enclins à embaucher. En dépit de récentes lois dites de simplification, la complexité du droit du travail ne cesse de s'accroître ; mais réglementation et flexibilité ne sont pas incompatibles : la "flexi-sécurité" gommerait les hésitations à s'engager sur le long terme. Au-delà de son assistance technique au bénéfice des adhérents, l'Udimec poursuit son travail de proximité et de lobbying auprès des décideurs sur les difficultés rencontrées quotidiennement par les entreprises. Et face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, le pôle formation est mobilisé pour encourager l'apprentissage, la formation continue, attirer les jeunes dans les métiers de l'industrie.

5 Se préparer aux métiers de demain

Les filières en alternance des métiers traditionnels de la chaudronnerie, de la soudure, de l'outillage sont en manque de candidats alors que de nombreuses entreprises sont prêtes à les accueillir. Un frein en partie dû à l'image de l'industrie… sur lequel la branche et ses centres de formation continuent à travailler en donnant plus de visibilité et plus d'attrait à leurs carrières. Par ailleurs, le pôle formation de l'Udimec, qui a initié une politique de partenariat

la croissance

avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur (sections apprentissage en lycées, à l'université, dans les écoles d'ingénieurs), entend la développer pour adapter ses formations, initiales et continues, aux métiers de demain.

6 Envisager la mobilité autrement

C'est souvent à l'occasion d'une réduction d'effectif – donc dans la précipitation et avec d'importantes contraintes légales – que la question est abordée. Ne pourrait-on pas envisager la GPEC[1], non pas comme une réaction d'urgence, mais comme une démarche volontariste ? Si les grandes entreprises commencent à le faire, c'est plus rare dans les PME. C'est pourtant une façon pertinente d'aborder et d'encourager la mobilité interne dans le cadre d'un parcours professionnel, ou externe[2]. Des mesures voient le jour – le Passeport formation, le DIF – pour faciliter l'acquisition de compétences, la polyvalence. Mais la mobilité est aussi un aspect crucial du développement à l'international et l'Udimec a mis en place un conseil relatif à la gestion des salariés expatriés.

7 Intégrer des compétences de haut niveau

Innovation permanente, évolution rapide… Pour continuer à croître, les PME doivent plus que jamais s'ouvrir aux idées, aux technologies et aux outils modernes. Et donc intégrer des cadres ayant des compétences adéquates. L'Udimec développe, dans le cadre de l'ITII[3] Dauphiné Vivarais, des formations d'ingénieurs en alternance qui répondent à ces besoins. Sans oublier les filières BTS (27 % des effectifs du CFAI du Dauphiné) et les parcours CQPM couplés avec des licences professionnelles en partenariat avec l'université.

1) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
2) Signalons la création d'un Pôle mobilité en Isère favorisant les transferts entre entreprises d'un même bassin d'emplois.
3) Institut des techniques d'ingénieurs de l'industrie : formation en apprentissage ouverte en 2006 à Grenoble INP ESISAR.



échos

Symposium InnoVietnam

Si les grands programmes avec la Chine et l'Inde visent de gros marchés très prometteurs, leur complexité peut parfois rebuter nos PMI. Le Vietnam, pays lui aussi en forte croissance mais de plus petite taille, sera plus en rapport avec elles. Grenoble INP avait déjà établi un partenariat avec les universités vietnamiennes. Aujourd'hui l'Udimec lui emboîte le pas : prises de contact, pour le compte de ses adhérents, avec les universités et les industriels vietnamiens. Une démarche qui rappelle celle des pôles de compétitivité… et une façon de mieux appréhender le terrain et d'ouvrir la piste à de nouveaux partenariats entre industriels isérois et vietnamiens.
Cette approche s'inscrit dans les objectifs – business et innovation avec déploiement de programme pour les PMI en quête de nouveaux marchés – du symposium d'InnoVietnam qui s'est tenu à Hanoi et Hô-Chi-Minh Ville en septembre dernier. L'association d'entreprises des deux pays pourrait s'appuyer sur du codéveloppement d'applications dans la génération et la distribution d'énergie avec l'accent mis sur les énergies renouvelables et les optimisations de consommation d'énergie, dans la mécatronique et les systèmes embarqués.



crédit photo : Grenoble INP

Erratum

Dans l'article Grand'angle sur le CEPFI (magazine n°20, p.6), nous avions écrit à propos de l'entretien professionnel « *qu'il n'y a pas d'obligation légale, pour les entreprises, à procéder à ces entretiens.* » Il fallait comprendre : « *qu'il n'y a pas d'obligation à ce que les entreprises fassent elles-mêmes ces entretiens car elles ont la possibilité de les confier à un organisme compétent.* »

Comment ils ont gagné de croissance

Face à la stagnation de la croissance, des dirigeants ou cadres de PME réagissent en mettant en œuvre des stratégies offensives : croissance interne, externe, groupement d'entreprise. Elles ont porté leurs fruits, ils vous racontent…

Croissance interne

Didier Serciat, directeur général délégué RH et fabrication, Metrologic (éditeur de logiciels de contrôle tridimensionnel) : « *Historiquement, Metrologic s'est développé sur des solutions adaptées aux besoins des PME de mécanique. Mais à partir de 1999, notre offre a commencé à intéresser des grands comptes de l'industrie automobile. En conséquence, notre produit s'est étoffé, enrichi, complexifié pour satisfaire leurs exigences. Tiré par le haut, il est devenu trop cher pour la clientèle PME, qui de plus n'avait pas besoin de toutes ses fonctionnalités. En 2005, devant faire face à un essoufflement de notre croissance, nous avons décidé de revenir sur le segment des PME et d'aller sur les marchés émergents. Il s'agissait de concevoir un logiciel nouveau, dédié, plus simple, plus compétitif… sans pour autant dégrader notre image, ni notre marge ! Heureusement, nous avions entrepris la refonte complète de notre conception logicielle, selon une architecture modulaire, ce qui nous a permis de développer la nouvelle offre très rapidement. La démarche a réclamé un gros investissement en R&D, mais aujourd'hui, nous avons une offre complète et unique avec des fonctionnalités à la carte (le client acquiert le produit complet et paye les codes qui activent celles dont il a besoin), avec une application dédiée à telle fonction, tel marché local ou telle langue. De plus, nous proposons un outil de simulation qui permet de réduire singulièrement le temps de préparation des différents contrôles sur ligne de production. Aujourd'hui, grâce à cette démarche, nous avons renoué avec une croissance à deux chiffres.* »



Nous formons à deux un ensemble qui répond à la tendance du marché.



Se positionner sur les marchés émergents sans dégrader notre image.

Didier Serciat, directeur général délégué RH et fabrication, Metrologic (éditeur de logiciels de contrôle tridimensionnel)

Croissance externe

« Il faut remonter à 1992, avec les mesures d'enfouissement des lignes électriques. Cette décision plus politique qu'environnementale – puisqu'on remplace une non-pollution visible par une vraie pollution cachée – nous fait craindre une érosion du marché. Nous résistons, tout en préparant une stratégie de développement à l'export, partenariats, croissance externe pour compenser les pertes. 1999 est l'année d'un rapprochement décisif entre Dervieux, qui fabrique des pièces en alliage d'aluminium, et Afelec, spécialiste de la structure d'acier galvanisé : armements de pylônes, supports d'antennes, de lignes téléphoniques, de caténaires… Nous formons à deux un ensemble très complémentaire répondant à la tendance du marché, qui est de réduire le nombre de fournisseurs et de grouper les achats. Et nous réalisons des synergies profitables : réunion des forces de vente et redécoupage par région, catalogue Internet commun, direction des ventes commune. En 2003, le dirigeant d'Afelec (15 M€, 130 personnes) décide de vendre et, pour sauvegarder le fruit de quatre ans de coopération, Dervieux (4.5 M€, 25 salariés) se porte acquéreur d'Afelec via sa holding. Ce qui offre de nouvelles synergies : une seule direction générale, échanges fructueux entre les BE débouchant sur des développements accélérés, rationalisation des gammes… Enfin, un développement commun à l'export avec un service unique et une offre packagée. »

des points

Groupement d'entreprises

« Alliance HA s'est mise en place il y a huit ans. Il s'agit d'une société à capital variable dont la vocation est l'optimisation de certains achats. L'idée : regrouper nos achats de matières premières – acier, inox, profilés – pour obtenir de meilleurs prix, arriver à des volumes suffisants pour intéresser les fournisseurs et avoir plus de poids pour négocier. Aujourd'hui, l'objectif est atteint. Mais au début, nous avons eu beaucoup de mal à nous imposer face à des fournisseurs qui voyaient notre groupement d'un mauvais œil. Depuis, ils ont compris que nous étions incontournables. À la création d'Alliance HA, nous étions quatre entreprises. Aujourd'hui nous sommes sept : AMI, AMSV, MSA, Paillet Industrie, RMIG, Soermel et SOTIS. Il y a un acheteur désigné pour les tôles (chez Soermel), un autre pour les profilés (chez Paillet). Nous communiquons nos prévisions pour six mois à ces acheteurs qui lancent les appels d'offres auprès de nos différents fournisseurs. Nous nous réunissons régulièrement et au besoin, nous réajustons nos prévisions. Aujourd'hui, Alliance HA est reconnue, elle gère 80 % des achats de matières premières de ses adhérents. De plus, cela crée une dynamique : nous nous sentons plus solidaires, engagés dans la même aventure. »

Jean-Paul Fénéon, Dervieux (accessoires et outils de pose pour lignes électriques aériennes)



Christian Brocard, AMSV (chaudronnerie, tôlerie fine, mécanosoudure)



Ensemble, nous avons assez de poids pour bien négocier nos achats.

L'apprentissage, victime de son succès ?

La collecte de la taxe d'apprentissage démarre début 2008. « *Pourquoi donner à tel établissement plutôt qu'à tel autre ?* »... s'interrogent chaque année les dirigeants d'entreprises. « *Compte tenu du succès croissant de nos filières de formation, nos besoins en financement augmentent* », précise Michel Teulé, directeur du pôle formation à l'Udimec. Pour les entreprises adhérentes (mais pour bien d'autres également), l'enjeu est le même : pouvoir disposer de jeunes apprentis motivés sur des postes parfois difficiles à pourvoir. Point fort cette année : l'Udimec propose un accompagnement personnalisé de l'entreprise pour l'établissement de la taxe d'apprentissage. À bon entendeur !

Booster l'emploi des jeunes

Les DP – stages de découvertes professionnelles – ont le vent en poupe. Conçus sur la base de 3 heures (DP3) ou 6 heures (DP6) d'options hebdomadaires, ils proposent aux collégiens et aux élèves de lycées professionnels une information sur les métiers de l'industrie, les filières d'orientation, les secteurs porteurs. Ils sont accueillis dans les entreprises, qui pourront faire connaître leurs besoins en personnels qualifiés. Dans le cadre de l'opération Bravo l'industrie, le CID[1], propose aux jeunes des "parcours découvertes" des entreprises de la métallurgie. « *L'idée est de mettre toute une classe en situation dans l'entreprise, et de favoriser la rencontre avec les hommes, les métiers et les techniques industrielles* », précise Céline Dura, en charge du projet initié par l'Udimec. Rappelons par ailleurs l'existence d'initiatives porteuses, notamment avec Caterpillar (pour la deuxième année consécutive), Schneider Electric et ARaymond.

Contact : Céline Dura 04 76 35 33 55

1) Centre d'information et de dialogue de l'industrie, Maison de la production de Moirans.

Quelques principes pour réussir une reprise, une cession

Cette rubrique grand angle propose dorénavant une approche pratique d'une problématique de dirigeant de PME. Premier thème abordé : la transmission d'entreprise. Comment s'y préparer, éviter les pièges, quels principes appliquer…



Du point de vue du repreneur

Principe n° 1 : rechercher l'affaire correspondant à son profil

Le candidat à la reprise doit commencer par une analyse de ses points forts, points faibles, puis s'interroger sur le type d'affaire qui lui correspond le mieux. Schématiquement, il existe deux profils de repreneurs : le gestionnaire (études économiques ou sciences humaines, habitude de gérer des hommes, des comptes, ex DRH ou DG) et le technique (école d'ingénieur ou IUT, connaissance des process de production). Le premier risque d'être moins à l'aise à la tête d'une PME de quinze salariés dans laquelle on est avant tout confronté à des problématiques de production… Une mauvaise adéquation est l'une des principales causes d'échec d'une reprise. Mais on connaît des contre-exemples fameux, avec des DRH qui s'épanouissent dans les métiers techniques d'une PMI de sous-traitance mécanique !

Principe n° 2 : faire preuve de patience et de disponibilité

Il faut une bonne dose de courage pour s'investir personnellement dans un dossier qui, en moyenne, va mobiliser le candidat pendant un an. Cela demande un engagement personnel : mener à bien l'analyse de ses forces et faiblesses sur les plans techniques, commerciaux et financiers ; élaborer une perspective à trois ans ; voir quelle valeur ajoutée il va apporter à l'affaire. Bien sûr, il devra y consacrer du temps[1] et de la disponibilité, pour les multiples déplacements et rencontres qu'une recherche sérieusement menée occasionne.

Principe n° 3 : activer son réseau et séduire

Le marché de la transmission n'est généralement pas sur la place publique, mais diffus, caché, pour des raisons de confidentialité faciles à comprendre. La partie rendue publique n'est que la très faible minorité du volume des transmissions. Dès lors, comment accéder à cette information ? En rencontrant les syndicats professionnels, les experts comptables, les banquiers, les conseils juridiques, les notaires… Il faut se présenter à eux, expliquer sa démarche, faire la preuve de sa détermination, de sa capacité à reprendre. La condition sine qua non d'une transmission réussie est la rencontre cédant/repreneur dans sa dimension humaine. La plupart du temps, le cédant voudra pérenniser son affaire, surtout si elle porte son nom. Le repreneur devra user de séduction auprès des intermédiaires.

Principe n° 4 : peaufiner le montage financier

L'entreprise à reprendre est identifiée : le candidat entre en phase de concrétisation. Il s'agit à présent de réaliser le montage financier final qui valide son projet, crédibilise la faisabilité de l'opération de transmission. Cette phase doit être menée avec des spécialistes du financement des créations et reprises d'entreprises. Somudimec et RDD[2] traitent quelque 60 dossiers de transmission par an, soit plus d'un par semaine. Ils sont à même d'accompagner les repreneurs dans cette phase ultime.

Principe n° 5 : se mettre à l'abri de mauvaises surprises

Avant d'engager la procédure de rachat, le repreneur doit s'assurer que la situation de l'entreprise est saine, qu'il n'y a pas de contentieux social, hygiène sécurité, environnemental non résolus. Le régime de prévoyance des salariés est-il conforme, la situation administrative vis-à-vis de la législation des installations classées pour la protection de l'environnement est-elle à jour ?… Pour éviter ce qui peut, dans certains cas (amiante), s'avérer une bombe à retardement, ne faites pas l'économie d'un audit social, environnemental, d'un bilan sécurité.

Du point de vue du cédant

Principe n° 1 : préparer son équipe à la succession

Une cession est une démarche qui se prépare longtemps à l'avance. Attention, un dirigeant omnipotent, qui décide de tout dans le détail, peut effrayer l'éventuel repreneur. Il se demandera comment le personnel et les clients réagiront quand il ne sera plus là. Aussi convient-il de mettre en place, si possible trois ans à l'avance, une organisation interne – une ossature de cadres formant une équipe dirigeante – qui saura assurer l'essentiel de l'opérationnel sur la période transitoire et accueillir en son sein le nouveau dirigeant repreneur.

Principe n° 2 : faire le ménage dans son affaire

Dans le même ordre d'idée, le cédant aura tout intérêt à simplifier l'organisation de son entreprise avant de la proposer à la cession. L'affaire s'est construite au fil du temps, elle s'est enrichie avec des participations croisées. Une SCI a été créée et, telle qu'elle est, elle convient très bien au dirigeant actuel. Peut-être pas au repreneur qui aura besoin d'une situation nette. Pour céder, il va falloir élaguer d'un point de vue juridique, financier, commercial. Mais aussi solutionner les litiges en cours, qu'il soit techniques ou commerciaux, avec un client, un sous-traitant ou un salarié. Pour bien vendre, il faudra préalablement arbitrer, trouver un compromis, laisser la place nette.

Principe n° 3 : trouver le bon profil de repreneur

En termes d'adéquation, ce qui vaut pour le repreneur vaut pour le cédant. En effet, ce dernier aura à cœur de laisser son entreprise à un dirigeant qui a le bon profil. Il devra toutefois rester ouvert à des profils atypiques pouvant s'avérer intéressants. Le plus important sera de savoir distinguer le repreneur dans l'âme – qui s'y prépare depuis vingt ans – de l'opportuniste. Le cédant devra aussi être vigilent vis-à-vis de certains cabinets de rapprochement, qui n'hésitent pas à réclamer des acomptes avant même que le candidat ne soit informé de la moindre affaire. Le moyen le plus sûr sera de se rapprocher de partenaires de confiance : les syndicats professionnels, les experts comptables, les banquiers, les conseils juridiques, les notaires…

Principe n° 4 : anticiper sa fiscalité

Le législateur a prévu de nouvelles possibilités (loi TEPA[3]) d'optimiser sa plus-value (si mise à la retraite) ou son ISF. Il convient de consulter son conseil suffisamment à l'avance pour faire des simulations, privilégier les solutions les plus simples. Plus largement, le dirigeant confronté à une baisse de ses revenus devra réfléchir à sa situation patrimoniale (donations, placements…).

Contacts
Démarche de cession/reprise : Jean-Luc Basset, Somudimec 04 76 41 49 49
Bilans, audits : Audrey Quenard (environnement), Franck Bendriss (hygiène sécurité) 04 88 77 94 20, service des affaires juridiques et sociales (social) Udimec 04 76 41 49 49.

1) Souvent évalué à au moins un mi-temps.
2) Somudimec est le service financier de l'Udimec ; RDD (Rhône Dauphiné Développement) est une société de capital-risque gérée par Somudimec.
3) En faveur du travail de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Grenoble INP
entre dans une ère nouvelle

Depuis plus de cent ans, le groupe Grenoble INP regroupe des écoles d'ingénieurs réputées, proches du monde industriel et ouvertes à l'international. Aujourd'hui, il vit une réelle mutation de son organisation afin d'optimiser ses offres de formation, en réponse aux besoins du secteur économique.

Paul Jacquet, président de Grenoble INP, présente les différentes phases d'évolution de cette restructuration amorcée en 2004 : « *La réforme de l'enseignement supérieur (LMD), en harmonisation avec les autres systèmes européens, nécessitait un réajustement de nos enseignements dont la traduction passe également par un nouveau statut – Grand établissement d'enseignement supérieur (2007) – et le changement de nom. Au fil de son histoire, l'organisation en écoles, avec leurs évolutions successives, avait créé des rigidités : filières trop étroites, absence de transversalité. Plusieurs évaluations nationales et internationales avaient permis de mettre au jour nos fonctionnements. Un comité de pilotage a été mis en place, puis des groupes de travail, avec pour enjeux : l'adaptation de nos cursus au système universitaire et leur compatibilité aux échanges avec l'étranger.* »



Paul Jacquet, président de l'INP Grenoble

Impacts sur les offres de formation

«Cette réforme a généré une vision plus cohérente des enseignements, la mutualisation de nos moyens, avec la création de six écoles d'ingénieurs et un aménagement de la formation facilitant le choix de l'étudiant à l'issue de la première année : 22 filières métiers lui sont ouvertes, avec la possibilité de poursuivre dans la même ou d'en changer. L'ouverture à l'international reste une priorité (séjours d'échanges à l'étranger, accueil d'étudiants étrangers). Le regroupement des laboratoires de recherche permet également d'optimiser nos programmes et nos partenariats avec l'industrie et différents organismes (CEA, CNRS…). Cette recherche, reconnue au niveau international, garantit la qualité des formations dispensées au sein de Grenoble INP et fait de Grenoble un des grands pôles de compétitivité européens les plus attractifs. »

Implications vis à vis des évolutions du monde industriel

«Le cursus ingénieur est construit dans un esprit d'ouverture avec le double objectif d'employabilité et d'adaptabilité. Au-delà de l'acquisition de savoirs, sur la base d'enseignements techniques de haut niveau, les contacts avec le milieu industriel restent privilégiés : stages, projets en entreprise, formation à l'entrepreneriat… Cette restructuration est accompagnée par le monde industriel qui a contribué activement à la réflexion et aux propositions en exprimant ses besoins et ses souhaits. Parmi eux, certains seront prochainement nommés pour participer à la gouvernance élargie de l'Établissement aux côtés des élus (Ville, Métro, Région) et représentants de Grenoble INP. Nous comptons poursuivre et élargir ce dialogue afin de renforcer nos relations et mener à bien ce nouveau projet, effectif à la rentrée 2008. »

En savoir plus :
wwww.grenoble-inp.fr

Un CFAI performant



Très bonne rentrée 2007 pour les deux établissements de Moirans et Beaurepaire du CFAI[4] du Dauphiné. 550 apprentis sont inscrits cette année, contre 490 l'an dernier, soit, près de 13 % d'augmentation. Sur l'ensemble des filières, celles des métiers de l'électrotechnique et de la maintenance accueillent plus de la moitié des apprentis. Les niveaux quatre (Bac Pro) et trois (BTS) rassemblent maintenant près de 80 % des effectifs. Septembre 2008 verra l'ouverture d'une section BTS assistance technique d'ingénieur, et la poursuite de la réflexion pour la mise en place de nouvelles sections répondant au mieux aux besoins des entreprises.

4) Centre de formation des apprentis de l'industrie.

Le groupe Grenoble INP c'est…

- **1 100 diplômes** d'ingénieur et 200 doctorats délivrés chaque année.
- **40 000 diplômés** en activité dans le monde.
- **6 écoles** à la rentrée 2008 : Grenoble INP ESISAR (école des systèmes avancés et des réseaux) ; Grenoble INP Pagora (issue de l'EFPG, école des sciences du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux) ; Grenoble INP Phelma (regroupement de l'ENSPG, l'ENSERG et l'ENSEEG, école de la physique, l'électronique et des matériaux) ; Grenoble INP Génie industriel (regroupement de l'ENSGI et l'ENSHMG) ; Grenoble INP Ensimag (regroupement de l'ENSIMAG et l'INP Grenoble-Télécom, école d'informatique, de mathématiques appliquées et de télécommunications) ; Grenoble INP Ense3 (regroupement de l'ENSIEG et l'ENSHMG, école de l'énergie, l'eau et l'environnement).
- **26 grands laboratoires,** spécialisés dans six domaines clés : énergie, environnement, information et communication, matériaux, micro et nanotechnologies, systèmes de production.

la parole à...

Bernard Demeure, président du tribunal de commerce de Grenoble

Prévenir le plus en amont possible

À 65 ans, Bernard Demeure compte vingt-sept ans de pratique de justice élective, « *presque autant que ma carrière professionnelle* » précise t-il. Conseiller prud'homal pendant neuf ans, il est juge au tribunal de commerce depuis 1990 et président depuis 2005. Son implication totale et gratuite pendant quatre ans, le temps d'un mandat, aux côtés des chefs d'entreprise en difficulté est digne de l'apostolat.



Quel est votre parcours d'entrepreneur ?

Bernard Demeure – J'ai effectué toute ma carrière dans la distribution industrielle du papier. Dans une société nationale de 1965 à 1972, puis en tant que dirigeant de Jourdan Distribution de 1973 à 1992, date à laquelle j'ai vendu l'entreprise. J'ai achevé ma carrière professionnelle comme cadre supérieur de l'entreprise jusqu'en 1999.

Comment devient-on juge, puis président d'un tribunal de commerce ?

BD – Par envie de rendre à la collectivité tout ce qu'elle vous a apporté, et tout ce que j'ai pu apprendre dans mon parcours d'entrepreneur. C'est en effet la fonction de juge bénévole, dans un tribunal de commerce, qui répond le mieux à cette définition. L'indépendance du juge est précisée par les textes, et le traitement judiciaire des contentieux commerciaux est pratique courante pour un chef d'entreprise. En clair, il est plus aisé pour un chef d'entreprise d'approfondir ses connaissances en droit commercial que pour un juge professionnel de connaître l'entreprise et son environnement économique.

Quelles sont vos missions, comment les concevez-vous ?

BD – Les premières missions du président d'un tribunal de commerce consistent à prévenir les difficultés des entreprises, le plus en amont possible – j'insiste beaucoup sur cet aspect capital –, afin de pouvoir envisager une action préventive. Il a bien sûr la charge administrative du tribunal, et est par ailleurs responsable de la Chambre du conseil, qui dresse les plans de continuation, les plans de cession et de liquidation d'entreprises, ainsi que les sanctions relatives aux procédures collectives (dépôts de bilan). Il est le juge du Registre du commerce : toutes les anomalies passant entre les mains du président. Il est enfin le juge des référés (9 à Grenoble) ou procédures express. Au total, je ne consacre pas moins de 35 à 40 heures hebdomadaires au tribunal de commerce. D'où la difficulté à conduire parallèlement une activité professionnelle et bénévole. Ainsi, sur les 29 juges en fonction, 11 sont en retraite et 18 en activité.

Quels conseils donnez-vous aux chefs d'entreprise ?

BD – Depuis le 1er octobre 2006, la Loi de sauvegarde des entreprises est un texte novateur pour la protection du chef d'entreprise et le maintien de l'activité. Pour autant que le dirigeant ait le courage et la lucidité de venir, très tôt, exprimer et formaliser ses inquiétudes devant le président du tribunal de commerce. Je rappelle à ce titre que tout entretien est placé sous le sceau de la confidentialité. Aujourd'hui, ma principale requête est la suivante : envisager la mise en place d'une "cellule d'alerte" au sein même de l'Udimec, afin que les chefs d'entreprise en difficulté puissent s'adresser en toute confidentialité à leur syndicat. Ceci, dans un souci d'efficacité : assurer le traitement de ces affaires difficiles le plus en amont possible avec le tribunal de commerce. L'objectif étant bien sûr la préservation de l'activité de l'entreprise. ●

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** : Brigitte Conrad • **Membres du comité** : Thierry Allard, Jean-Luc Basset, Franck Bendriss, Michel Guillarme, Sidonie Kohler, Michel Teulé • **Photos** : adncom, Michel Gasarian, Gettyimages
Conception, rédaction et réalisation : adncom - Tél. 04 38 12 44 11 - www.adncom.fr • **Imprimé sur Novatech, papier écologique**

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