JUIN 2008

UDIMag

n° 22

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

dossier

Oui, nos industries sont attractives

...suite page 2

Nos adhérents ne manquent pas de prouver, jour après jour, que leur entreprise a développé de solides arguments de séduction... Ils le disent dans ce numéro spécial d'Udimag.

sommaire

dossier 2 à 5



Oui, nos industries sont attractives

point de vue 7



De la multinationale à la PME

la parole à... 8



Au-delà de la GPEC

Made by les industriels dauphinois

Comment les industriels allemands ont-ils réussi à devenir les premiers exportateurs mondiaux ? En investissant massivement à l'étranger, mais aussi en important des composants bas coûts intégrés dans leurs produits à forte valeur ajoutée. Leur compétitivité sur les marchés étrangers dépend avant tout de la qualité des produits, de leur prix, de leur adéquation à la demande et, dans une moindre mesure, de l'innovation. Une des clés de leur performance est la maîtrise de l'évolution du "made in" à celui du "made by"… ou comment construire une marque et une image par la qualité des produits et services dans la durée. Car la valeur est dans la marque.

La leçon est qu'il ne faut pas vouloir tout produire soi-même, mais plutôt maîtriser les process d'industrialisation et de production et la valeur… ce qui revient à comprendre les vraies attentes du client pour le satisfaire au plus juste. Pour cela, il convient de pratiquer une segmentation économique, géographique de la chaîne de production de valeur pour optimiser les coûts et mettre en adéquation produit et service. Maximiser la valeur par ligne de coût va conduire à réduire les coûts – en ayant recours à l'achat de composants ou sous-ensembles à faibles coûts – tout en investissant dans les secteurs à forte valeur ajoutée. Il faudra aussi renforcer la stratégie – se recentrer sur le cœur métier – tout en maîtrisant les fonctions supports pour accroître les marges… une politique affirmée de "Make/Team/Buy" pour capter les ressources, les talents, les gains d'efficacité, maîtriser les approvisionnements et l'ensemble de la chaîne qualité.

C'est pour mieux accompagner ses adhérents dans l'évolution de leur modèle que l'Udimec se propose de rencontrer des industriels d'outre-Rhin de secteurs comparables. Une façon de comprendre la réussite du modèle allemand, d'adapter les bonnes pratiques et développer un "Made by les industriels dauphinois".

Thierry Uring
délégué général de l'Udimec



Oui, nos industries

Ils hésitent, les jeunes – et les moins jeunes –, à rejoindre l'industrie. Ils se questionnent : est-ce un domaine d'avenir ? Vais-je pouvoir trouver ma place et faire carrière ? Puis-je espérer exercer un métier passionnant dans une PMI dynamique… et m'y épanouir ? Le pouvoir d'attraction est indispensable pour appeler dans nos entreprises les compétences qui permettront la croissance. Si certains doutent encore de cette attractivité, ou gardent en mémoire l'image d'une métallurgie du siècle passé, nos adhérents, eux, ne manquent pas de prouver, jour après jour, que leur entreprise a développé de solides arguments de séduction… Ils le disent dans ce numéro spécial d'*Udimag*.

À l'instar de la société Duhamel (p. 4) avec ses systèmes d'information embarqués, ou de Sori (p. 5) dont les aménagements de fourgons soignent les aspects esthétiques et subissent le crash test pour prouver leur qualité, elles réussissent à sortir de leurs productions banalisées et à proposer des produits high-tech, à très forte valeur ajoutée. Comme Sanicar ou Delprim (p. 4), elles montrent qu'elles savent imaginer les conditions pour attirer et fidéliser une main-d'œuvre qualifiée : des métiers pointus dans lesquels l'expertise et l'expérience ont du sens, de la polyvalence dans une organisation en îlots autonomes, ou encore des formules motivantes d'intéressement à la performance. Mais l'attractivité d'une PME, c'est aussi sa capacité à exploiter de façon pertinente les ressources d'un réseau d'entreprises ou les synergies d'un pôle de compétitivité. Dolphin Integration (ci-dessous) et Sofileta (p. 7) en font l'expérience et utilisent au mieux les projets labellisés ou les stratégies de rupture pour doper leur développement et attirer des profils de très haut niveau. Et pour donner de la résonance à cette attractivité, l'Udimec affûte ses moyens : encore plus de passerelles entre l'industrie et l'enseignement, un pôle emploi renforcé (p. 6) et un partenariat avec le Pôle de mobilité régional de l'Isère (p. 7).

Aujourd'hui, nos entreprises sont prêtes à accueillir de nouvelles générations d'apprentis, de techniciens et d'ingénieurs : les opportunités de faire carrière, de se former, de maîtriser son parcours par la mobilité interne ou externe sont au rendez-vous. ●

L'avant et l'après Minalogic

Installée depuis plus de vingt ans sur la ZIRST[1] de Meylan, Dolphin Integration, développeur de circuits intégrés, est témoin (et acteur) de l'effet accélérateur du pôle de compétitivité !

« *Quand nous avons créé Dolphin, en 1985, il semblait fondamental d'être sur la ZIRST pour intéresser les investisseurs,* explique Michel Depeyrot, Pdg. *Nous nous attendions à des collaborations avec des entreprises innovantes du secteur, il n'y en pas eu. Et Dolphin a appris à se débrouiller seule, pour demander des aides à l'ANVAR[2], ou des subventions de recherche des Allemands quand nous nous sommes attaqués aux MEMS[3]. Beaucoup de créateurs n'ont qu'une envie : développer rapidement et vendre aussi rapidement. Nous avons procédé autrement ; nous détenions des technologies clés que nous avons développées à notre vitesse. Cela limite la croissance, mais ça donne de la pérennité.* »
En 2006, Minalogic[4] est lancé. « *Dolphin fait partie de l'équipe fondatrice du pôle,* précise Louis Zangara, Dg délégué au développement. *Je siège au CA comme membre consultatif et au comité d'orientation et d'évaluation qui labellise les projets. Au début, je l'ai fait par engagement citoyen, pour participer à la création d'activité, donc d'emplois dans la région. Cela m'a donné une autre connaissance du tissu local. Je me suis rendu compte qu'il y avait du monde dans notre domaine à deux pas de chez nous : CWS, DeFacto, Infiniscale, Tronic's et autres sociétés nées dans la dynamique du pôle comme Tiempo. Nous-mêmes sommes très sollicités grâce au pôle, ça nous a ouvert des partenariats locaux. Pour les PME, un projet labellisé donne droit à des financements supplémentaires. D'ailleurs, Oséo-Anvar recommande d'adresser les demandes au pôle, qui fait un tri des projets, conseille, encourage ou dissuade les candidats. Aujourd'hui, il ne viendrait pas à l'idée de travailler dans la micro-nano à Grenoble sans adhérer à Minalogic !* » ●



Michel Depeyrot et Louis Zangara, Dolphin Integration (Meylan)

1) Aujourd'hui Inovallée.
2) Agence nationale de valorisation de la recherche.
3) Micro Electro Mechanical Systems : microsystèmes comprenant un ou plusieurs éléments mécaniques (capteur, actionneur) alimenté électriquement.
4) Pôle de compétitivité (synergie entre industries, enseignement, centres de recherche, collectivités locales autour de projets innovants) à vocation mondiale sur les solutions miniaturisées intelligentes.

sont attractives

La performance récompensée

Comment maintenir de façon durable la mobilisation du personnel sur l'objectif ? En l'intéressant au résultat de façon concrète et selon un principe clair.



Pascal Pajot, Dg de Sanicar, groupe Gruau (Colombe)

« Le site de Colombe s'est doté d'une organisation et d'un système de prime qui dope la motivation du personnel. On affecte un marché – un lot de véhicules à préparer pour un client donné – à une équipe. Organisée en îlot autonome, elle regroupe les compétences en électricité, soudure, aménagement, agencement mobilier, finition. Le bureau d'études ouvre un ordre de fabrication et fixe un temps alloué pour la réalisation du marché avec un curseur à +/- 5 %. Si l'équipe passe 105 % du temps de référence, elle ne touche pas de prime. Si elle tombe à 95 %, elle obtient le maximum. Cette prime productivité-qualité[5] peut, dans le meilleur des cas, représenter un treizième, voire un quatorzième mois. Du coup, le personnel se trouve mentalement calé sur l'objectif de 95 %. Dans l'îlot, la polyvalence favorise l'entraide – pour gagner du temps – et aussi la bonne entente. Aux appros, tout est fait pour que le planning soit tenu. Tout le monde est intéressé, jusqu'au chef de la cantine ou la secrétaire d'accueil qui, à leur façon, participent à la performance des équipes. Chacun a tout intérêt à ce que cela fonctionne. Cette rémunération supplémentaire très attractive est connue et Sanicar n'a pas de difficulté à recruter quand le marché s'active. Justement, l'entreprise vient de rentrer une commande de 300 véhicules supplémentaires et la production va momentanément doubler. On recrute, on revoit l'organisation avec la création d'une ligne (à la place de certains îlots) le temps de réaliser ce marché… Mais on ne touche surtout pas au système de prime qui est la colonne vertébrale de la productivité de Sanicar. »



5) Le critère qualité (nombre de retouches à réaliser pour être conforme) intervient dans son calcul.

…suite du dossier en pages 4-5

Un nouveau siège social pour l'Udimec



Dans un souci de proximité avec ses adhérents, l'Udimec implantera son nouveau siège au cœur du polygone scientifique de Grenoble. Facile d'accès, le "polygone" est le lieu emblématique des évolutions technologiques et industrielles ; il est vecteur d'une image d'innovation et de progrès. L'aménagement du nouveau siège sera guidé par un souci d'efficacité accrue dans l'organisation du travail : l'agencement favorisera l'approche transversale des différents domaines, et la conduite de projets conjoints, afin d'apporter des solutions complètes. Il offrira également les services d'un business center, renforçant les échanges et la dynamique entre les acteurs industriels. Ouverture prévue en mai 2009.

La mondialisation à la une de l'AG

Chacun reconnaît l'importance du développement à l'international pour l'économie française mais, souvent, la mondialisation est subie par les PME. Les premiers effets de cette mondialisation pour les PMI proviennent la plupart du temps de la politique d'achat des donneurs d'ordre pour réduire les coûts et le nombre de sous-traitants… mais son intérêt est aussi de saisir l'opportunité de nouveaux marchés. Alors comment y faire face pour sa propre entreprise ? En passant du "made in" au "made by", en comprenant les attentes des clients pour maîtriser la valeur. C'est le thème qu'a développé – et illustré avec brio – Thierry Grange, directeur de Grenoble école de management, invité à l'assemblée générale de l'Udimec. De son côté, Gilles Untereiner, directeur de la CCI française en Allemagne, a présenté les points forts du modèle industriel allemand : croissance sur les produits haut de gamme, segmentation de la chaîne de production de la valeur, logique de maîtrise des process, retour rapide de la recherche vers les applications pour favoriser l'innovation. Avec ces deux intervenants de talent, la conférence-débat clôturant l'AG du 15 mai 2008 a montré la volonté de l'Udimec d'entraîner ses adhérents dans une dynamique d'échanges d'expériences et de réflexion… pour mieux relever les grands défis de la croissance.

Oui, nos industries sont

Ce qui m'a manqué quand j'étais salarié

Faire carrière dans l'industrie… On ne compte plus les exemples d'apprentis que l'ascenseur social propulse à des postes enviables. Autre façon de grimper : acquérir une entreprise et mettre en œuvre ses idées.



Raphaël Simon, dirigeant de Delprim (Saint-Quentin-sur-Isère)

Reprendre et diriger une PME, cela faisait des années que Raphaël Simon y pensait, avant de passer à l'acte : « *Après avoir été successivement technicien ordonnancement, puis logistique et achats dans deux sociétés, j'avais acquis une bonne vision d'ensemble du fonctionnement d'une entreprise. Progressivement, j'ai eu envie de mettre en œuvre mes idées, ma vision de l'efficacité, ma façon de manager. Une différence de point de vue avec mon patron accélère les choses : je réalise que je n'ai plus envie de chercher un nouvel emploi salarié. Je me rends alors sur les salons sur la transmission d'entreprise pour affiner mon projet, je consulte les sites d'annonces. Je me fais aider par l'ECTI, association de cadres seniors bénévoles. À partir du moment où j'ai trouvé l'entreprise que je cherchais, tout est devenu clair : la forme, le financement, les emprunts personnels pour l'apport, le complément avec les banques et Somudimec…*

En 2004, j'acquiers la chaudronnerie Delprim, 8 salariés, implantée à Saint-Quentin-sur-Isère. Elle fabrique des ensembles mécano-soudés pour Pomagalski, Allimand et autres donneurs d'ordre locaux. Le résultat repose plus sur le savoir-faire des salariés que sur les cadences de production. Ici, peu de répétitivité, de routine. C'est ce que nous mettons en valeur pour attirer des compétences, sans pour autant cacher la réalité : les conditions de travail restent difficiles… mais c'est un beau métier ! J'essaie de communiquer autant que possible avec mon équipe, notamment les remontées de satisfaction client. Partager la fierté du travail, c'est une façon de les impliquer… et ça m'a tellement manqué quand j'étais salarié. »

De la machine spéciale à l'information embarquée

Initiateur de la girouette, Duhamel s'impose comme l'unique fabricant français de systèmes d'information embarqués pour les transports de voyageurs. L'entreprise de Domène est aujourd'hui leader du marché français et dans le monde avec le tramway Citadis d'Alstom.

Lorsqu'en 1973, Aimé Duhamel fonde son entreprise, elle se destine à la conception de machines spéciales. Mais dès les années 1980, sous la direction de Michel Crouzet, elle s'oriente vers le marché des équipements embarqués. Et connaît très vite le succès avec ses afficheurs fixes et surtout ses girouettes électroniques et afficheurs en bandeau pour les bus. Une innovation majeure dans le domaine ! « *Aujourd'hui, nous réalisons 50 % du marché de la vidéosurveillance embarquée (marque Duhamel en partenariat avec le groupe Faiveley),* précise Gilles Assollant, Pdg de l'entreprise qu'il a rachetée en 2006 avec son associé Jacques Fleurat. *Nous maîtrisons l'ensemble des éléments de conception du système, avec l'intégration à Domène de la R&D, des études, de la production et fabrication, du SAV et de la commercialisation. Pour l'export, nous avons créé Duhameli, société commune avec le leader italien Ameli.* » Au-delà, l'ensemble des systèmes d'information – girouettes, afficheurs intérieurs, vidéosurveillance, multimédia, annonce vocale – se déploie à l'international par le biais des fournitures Alstom. Les tramways d'Alger, Tunis, Dublin, Jérusalem… affichent les couleurs de Duhamel, comme les quelque 450 clients exploitants en France.

Gilles Assollant, Pdg de Duhamel (Domène)



attractives

Le rayonnage passe le crash-test

Comment donner toujours plus de valeur ajoutée à ses produits ? En ajustant sans relâche l'offre aux exigences nouvelles de la clientèle. Cette stratégie que Sori applique depuis 35 ans l'a propulsé au rang de concepteur d'aménagements pour fourgons résolument high-tech.



Hervé Valliet, Dg de Sori (Tullins)



En 1973, Sori se lance dans la fabrication de coffrets et de mobiliers métalliques. Initialement tourné vers une clientèle d'artisans intervenant sur les chantiers, Sori vise progressivement le rangement en atelier, puis l'aménagement des véhicules utilitaires. Rapidement, il se positionne comme spécialiste du rangement d'outillage pour les professionnels… avec un maître-mot : l'orientation client. « *L'entreprise n'a de cesse de renouveler et approfondir chacune de ses gammes, en misant sur l'ergonomie et l'évolution des matériaux,* explique Hervé Valliet, Dg de Sori. *Aujourd'hui, nous nous orientons vers des réalisations en bimatière : métal et plastique. Et nous avons intégré la conception des moules à notre activité pour la production des pièces sur mesure comme des produits génériques. Aucun de nos produits n'a plus de cinq ans.*

Notre objectif ? Améliorer en permanence l'agencement intérieur : la conception des tiroirs de rangement, leur aspect pratique et leur esthétique aussi ! D'ici fin 2008, nous serons en mesure d'assurer l'aménagement complet de véhicules utilitaires avec un gain de poids de 30 % et du confort en plus. Nous travaillons également sur la modularité des aménagements, adaptés aux petits comme aux plus grands véhicules… selon le principe du Lego®. Pour obtenir ce résultat, l'entreprise a su évoluer, transformer ses méthodes de travail. Ainsi, pour garantir la fiabilité de nos systèmes d'ancrage, nous passons dorénavant des épreuves de crash-tests avec le laboratoire certifié UTA. »



Corinne Combe, conseil en droit social



Spécialiste du droit du travail, Corinne Combe, vient renforcer le pôle juridique et social de l'Udimec dirigé par Guy Jalby et qui compte aujourd'hui cinq juristes à Meylan et deux à Villefontaine. Elle apporte aux adhérents de l'Udimec son expertise sur les questions de droit social. Précédemment basée à Lyon, Corinne Combe a exercé pendant dix-huit ans les fonctions de conseil en droit social et droit du travail au sein d'Adecco France.

Contact : 04 76 41 49 49

Le "Petit Raymond" entre école et entreprise

Les idées ne manquent pas pour rapprocher les mondes de l'industrie et de l'enseignement, depuis les opérations *Bravo l'industrie*[1] dont les premières remontent à 1991, jusqu'à la création plus récente des classes DP3 et DP6[2]. Encore faut-il faire connaître, encourager, donner des moyens à ces initiatives pour qu'elles aboutissent sur des résultats concrets.

La réalisation récente par l'Onisep[3] d'un DVD interactif, *Le Petit Raymond,* a donné lieu à un rapprochement entre cet établissement public et *Bravo l'industrie*, les deux partenaires partageant le même objectif d'information sur les métiers. Cet outil pédagogique original décrit, de sa conception à sa commercialisation, la vie d'une pièce fabriquée par ARaymond, leader mondial de la fixation technique, dont le siège est à Grenoble. Une occasion, pour le jeune public auquel le DVD s'adresse de prendre toute la mesure de la variété de métiers qui s'articulent autour de cette activité industrielle.

Pour assurer le lancement du *Petit Raymond*, l'Udimec proposait le 19 mars 2008 une après-midi événement avec, au programme, des rencontres école-entreprise. Conseillers d'orientation, enseignants en charge de classes DP3 DP6, partenaires de *Bravo l'industrie*, représentants des industries – dont M. Chaize d'ARaymond –, ont répondu présent.

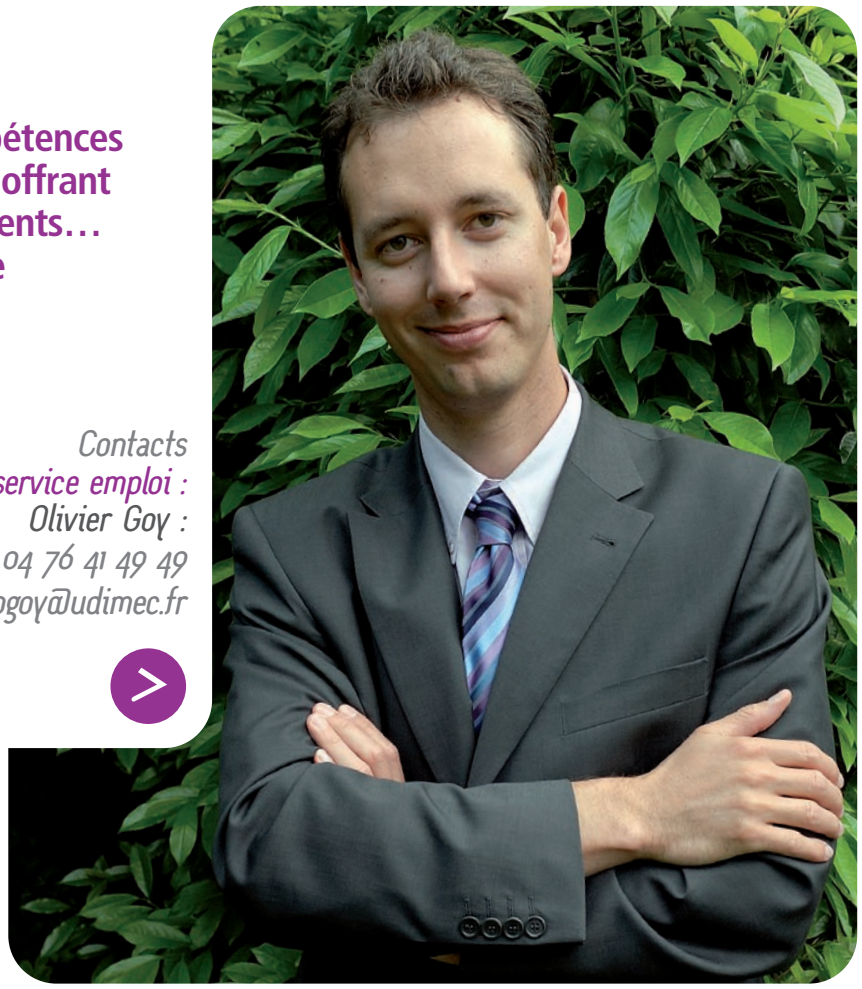
Ce DVD vient enrichir la panoplie d'outils que le Centre d'information et de dialogue de l'industrie met à la disposition des enseignants et autres chargés d'orientation, pour mieux connaître, et faire connaître, les possibilités de carrières dans l'industrie.

Contact : Céline Dura, Centre d'information et de dialogue de l'industrie 04 76 35 33 55

1) Opération de promotion des métiers à l'initiative de l'Union des industries.
2) Programmes scolaires intégrant 3 ou 6 heures de découverte d'entreprises.
3) Établissement public sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, élabore et diffuse l'information sur les formations et les métiers auprès des élèves, parents, équipes éducatives.

Valoriser les métiers et agir pour l'emploi

Combattre la pénurie de main-d'œuvre et de compétences dont souffrent certaines entreprises du secteur, en offrant des services toujours plus performants à ses adhérents… Depuis le début de l'année 2008, l'Udimec renforce son service emploi. Tour d'horizon des dispositifs qui entrent en synergie pour valoriser la branche.



Contacts
Udimec service emploi :
Olivier Goy :
04 76 41 49 49
ogoy@udimec.fr

En Isère, la métallurgie représente quelque 55 000 salariés œuvrant au sein de 1 500 entreprises, dont 600 adhérentes à l'Udimec. Déceler les compétences clés du secteur, anticiper les besoins en formation, susciter l'embauche de jeunes talents et faciliter la mise en relation entre l'offre et la demande d'emplois qualifiés, voire très qualifiés pour lesquels les candidatures sont rares… Le service emploi de l'Udimec met en place diverses initiatives, centrées sur la valorisation de l'offre d'emploi dans le secteur.

Des missions d'accompagnement

Gagner en compétences et en compétitivité… Le service emploi concourt à la mise en œuvre d'une stratégie de gestion des ressources humaines au cœur des entreprises. Il apporte une aide concrète à l'élaboration d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la mise en place d'outils associés. Ce service apporte par ailleurs une expertise et des bases de données sur : les métiers et compétences d'aujourd'hui et leur évolution ; les classifications et les rémunérations ; les effectifs et les éléments de conjoncture économique. La finalité : insuffler une vision prospective des métiers, permettant d'anticiper les besoins en compétences nouvelles et faire évoluer le contenu des formations, via l'apprentissage et la formation continue.

Une bourse de l'emploi réactive

« *Ce service Internet de l'Udimec affiche aujourd'hui quelque 120 offres d'emploi et 200 candidatures… contre respectivement 40 et 70 en janvier dernier* », assure Olivier Goy, responsable du service emploi. Mais c'est sans compter l'augmentation de 45 % du nombre d'entreprises participantes ! Outil de recensement des besoins, la bourse de l'emploi gagne en réactivité. Objectif clé : attirer les compétences vers les entreprises adhérentes de la branche.

Une vitrine des métiers

Promouvoir les métiers, l'image de la branche et celle des entreprises est une mission à laquelle le service emploi s'associe. L'ambition : combler les écarts entre les compétences existantes et les compétences requises, en orientant l'offre de formation professionnelle. L'Udimec participe ainsi à des salons professionnels, tels le Mondial des métiers à Eurexpo Lyon, le Forum de l'emploi à Echirolles et le Forum de la réussite de l'Apec d'Aix-les-Bains. De son côté, Céline Dura du CID[1] assure la promotion des métiers de la métallurgie auprès du grand public, par sa présence aux forums de l'emploi et de la formation. Le CID propose également des conseils et des informations sur les métiers et formations industriels et connexes, notamment par le biais des CQPM, dispositif de validation des compétences de la métallurgie reconnu à l'échelon national.

Enfin, le Pôle formation et développement des compétences de l'Udimec travaille à l'instauration de partenariats probants avec l'ANPE, l'Apec, les missions locales, les maisons de l'emploi, les cabinets de recrutement, les associations… afin de soutenir ses adhérents dans la recherche de futurs collaborateurs. ●

1) Centre d'information et de dialogue.



Udimec CID :
Céline Dura :
04 76 35 33 55
cdura@udimec.fr

Bourse mode d'emploi

La procédure de dépôt est la suivante…

Sur **www.udimec.fr,** à l'onglet **"Bourse de l'Emploi"**, cliquez sur :

- **"Accès direct employeur"** pour publier une offre

ou sur :

- **"Accès direct candidat" pour déposer un CV.**

De la multinationale à la PME

Jeune diplômé de l'INPG en électronique, Laurent Jamet s'offre un troisième cycle en commerce international avant de rejoindre STMicroelectronics en 1990. Après dix-sept ans de parcours dans ce grand groupe, il rejoint une PME de Bourgoin, Sofileta.



Laurent Jamet, Sofileta

Comment s'est déroulée votre carrière chez ST et comment en êtes-vous venu à voir ailleurs ?

Laurent Jamet – En 1990, ST m'a proposé un poste en marketing avec, en préambule, une phase technique de conception de circuits intégrés semi-custom. Passionnant pour un jeune ingénieur d'acquérir une expérience au niveau international, pour des applications très différentes : cartes son pour ordinateurs pour l'Asie, industrie automobile, développements pour disque dur pour les USA… et en 1992, le téléphone portable. C'est pour ST une période de très forte croissance, notamment avec Nokia, qui me donne la chance de travailler avec un client devenu leader international. Mes fonctions évoluent alors vers le marketing technique, puis le business développement : coordonner les activités R&D ST-Nokia, identifier des technologies amont et de rupture, démarrer les transferts industriels… À l'issue de cette période intense de recherche, la technologie semi-conducteur devient de moins en moins différenciatrice pour l'industrie du sans-fil. Le design du terminal, le logiciel et le contenu prennent de plus en plus d'importance. La part technique de mon travail de développement s'amenuise. L'expérience acquise, l'autonomie, la curiosité et l'âge aidant… j'ai besoin de renouveau.

Un renouveau en PME ?

LJ – L'opportunité se présente avec Sofileta, PME fabricant des textiles techniques et impliquée dans le développement de textiles intelligents. Son projet ? Le transfert d'applications de l'électronique vers l'univers du textile : intégrer de nouvelles fonctionnalités aux matériaux textiles. On travaille sur des ruptures technologiques, comme l'électronique imprimée sur substrats plastiques, en exploitant les nouveaux matériaux polymères avec des applications d'identification (RFID), de traçabilité, de communication. Au-delà de mes compétences techniques, c'est mon expérience du management des ruptures technologiques qui intéresse Sofileta… que je rejoins sur un programme démarré dans Minalogic en collaboration avec le CEA. Je précise que j'ai quitté ST sans conflit, en maintenant le contact avec une entreprise qui a compris ma motivation.

Quel est l'intérêt pour une PME d'embaucher un cadre issu d'une multinationale ?

LJ – Elle intègre une expérience de l'international qu'elle n'a pas forcément eu les moyens de développer : maîtrise des langues et des cultures, des stratégies de rupture technologique, des techniques de marketing international. J'apporte également une connaissance de l'industrie électronique et high tech, qui est fondamentalement différente de l'industrie traditionnelle textile.

Considérez-vous ce tournant comme un risque pour votre carrière ?

LJ – Sofileta est une PME innovante, mais une PME presque centenaire. C'est une expérience humaine nouvelle, une remise en question qui correspond à ma conviction personnelle d'entrepreneur. Je découvre de nouveaux modes d'organisation, un accès plus direct aux structures de décision. En PME, j'ai plus d'autonomie, plus de responsabilité dans les choix et les moyens. C'est aussi l'opportunité d'exercer un plus grand nombre de compétences, et de les utiliser au mieux. Au point où j'en suis de ma carrière, ce n'est pas un risque. C'est plutôt mettre à l'épreuve ma volonté de m'adapter, d'aller vers la nouveauté… un plus peut-être par rapport à celui qui fera 30 ans dans la même entreprise. En France, on a tendance à préparer les ingénieurs à postuler dans les grandes sociétés. Or il y a de très belles carrières à faire en PME. La culture allemande l'a bien intégré… et Minalogic va dans ce sens. ●

Un nouveau BTS à la rentrée 2008

Le CFAI du Dauphiné ouvre, à la rentrée 2008, une section BTS assistance technique d'ingénieur dans son établissement de Moirans. Une formation technique polyvalente pour l'acquisition de compétences en gestion de projets et en organisation industrielle. Le diplômé est destiné à intervenir sur des projets techniques très variés : industrialisation des produits ou des procédés, optimisation des moyens de production, suivi d'affaires. Il pourra également assister le responsable de service dans des tâches de coordination entre différents services techniques, ou gérer lui-même des "mini- projets" dont il sera totalement responsable.

Renseignements : CFAI du Dauphiné-Moirans, tél. 04 76 35 33 55

la parole à...

Monique Donnadieu du Pôle de mobilité régional

Au-delà de la GPEC[1]

Le Pôle de mobilité régional de l'Isère créé par quatre entreprises du bassin d'emploi grenoblois a reçu le Prix de l'initiative ressources humaines 2007. En quoi innove-t-il, qu'apporte-t-il aux entreprises, à leurs salariés ? Monique Donnadieu[2] répond aux questions d'*Udimag*.



Alain Bremon, Cap Vega / Monique Donnadieu, STMicroelectronics / Annaick Duwattez, Capgemini / Didier Douchet, Apec / Monique Maür, Cepfi-Afpi / Catherine Campanella, HP / Philippe Morin, Apec

Comment est née l'idée d'un pôle de mobilité régional ?

Monique Donnadieu – L'idée est née d'un constat. D'un côté, des entreprises confrontées à une évolution rapide des compétences et des emplois – provoquée en majeure partie par des tournants technologiques –, à l'émergence de nouveaux métiers, voire à la disparition de certains à moyen terme. De l'autre, des salariés avec des projets professionnels internes ou externes qui ont besoin d'être accompagnés pour anticiper leur évolution, la sécuriser. STMicroelectronics connaît ces problématiques et Thierry Denjean, DRH France et bassin méditérranéen, en a imaginé un dispositif donnant au salarié la possibilité d'être acteur de son évolution professionnelle selon un parcours sécurisé, dans ou hors de son entreprise… et hors plan de restructuration. Pourquoi la GPEC n'accompagnerait-elle pas la mobilité externe comme elle le fait pour la mobilité interne ? D'où l'idée de s'appuyer sur les accords GPEC et d'impliquer les syndicats signataires de l'accord des entreprises adhérentes au dispositif. C'est à partir de ces questionnements que l'association Pôle de mobilité régional de l'Isère[3] a été fondée en 2007 par Capgemini, HP, Radiall et ST.

Qu'offre-t-il de particulier ?

MD – Les salariés éligibles[4] des entreprises adhérentes, candidats à la mobilité, accèdent à une palette de solutions : mobilité interne par formation ou professionnalisation ; mobilité externe par embauche directe, reconversion ; détachement dans une entreprise dans le cadre d'un projet collaboratif (Minalogic par exemple) ; suspension du contrat de travail le temps d'une mission dans une PME ou un laboratoire de recherche ; création ou reprise d'une entreprise, essaimage technologique, essaimage de sous-traitance… Précisons que le fonctionnement du pôle est paritaire : des représentants interprofessionnels des Organisations syndicales signataires, de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP), de l'ANPE, de l'Assedic, éventuellement de l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) et des directions des entreprises siègent à son Comité d'agrément des projets.

Comment les candidats à la mobilité sont-ils accueillis, accompagnés ?

MD – Un des points forts du pôle est le consultant référent s'appuyant sur le réseau local. Il reçoit le salarié, évalue avec lui le projet, met à sa disposition les outils nécessaires pour avancer, l'informe sur les possibilités de formation, professionnalisation, sur l'emploi dans la région… Cet accompagnement permet de fiabiliser un projet professionnel réaliste et réalisable et donc de sécuriser les mobilités. Pour l'instant, cinq consultants interviennent au pôle dans le cadre de collaborations avec l'Apec, l'Udimec (AFPI-CEPFI) et Cap Vega[5]. Les projets validés reçoivent les financements classiques du plan de formation de l'entreprise : DIF, période de professionnalisation. En cas de mobilité externe, des dispositions sont prises pour sécuriser le parcours et le candidat peut garder la possibilité de réintégrer l'entreprise d'origine en cas d'échec.

Une PME peut-elle accéder aux services du pôle ?

MD – Toute PME en phase avec le principe d'une démarche de GPEC, avec l'idée que l'employé est partie prenante dans la gestion de sa carrière, et avec l'approche paritaire du dispositif peut adhérer au pôle. La cotisation est proportionnelle à sa taille. Et même si elle n'est pas adhérente au pôle, elle peut adresser ses besoins en compétences, par le biais du pôle emploi de l'Udimec, par exemple. ●

1) GPEC : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
2) Directrice responsabilité sociale France et HR Business Partner Telecom & Multimedia.
3) Deux autres pôles sont créés, à l'initiative des sites ST en Provence et en Touraine.
4) Répondant à des critères (de situation, d'âge, d'ancienneté) fixés par l'entreprise.
5) Cap Vega : société de consulting RH gérée par un des consultants du pôle.

UDIMag

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 • Rédactrice en chef : Brigitte Conrad • Membres du comité : Thierry Allard, Jean-Luc Basset, Franck Bendriss, Louisette Burgio, Michel Guillarme, Sidonie Kohler, Michel Teulé, Caroline Vial • Photos : adncom, Michel Gasarian.
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