MARS 2009

# UDIMag

n° 24

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



dossier

# La formation professionnelle sur de nouvelles bases

*Renforcer la logique de formation, tout au long de la vie professionnelle, par une logique de projets, en intégrant les notions d'objectifs et de résultats. L'effort sera porté en particulier sur les demandeurs d'emplois et les personnes à faible niveau de qualification.*

## sommaire


dossier 2 à 3



*La formation professionnelle sur de nouvelles bases*

point de vue 7



*Boxal mise sur l'apprentissage*

la parole à... 8



*Des retraités actifs aux côtés des entreprises*

édito

## Aujourd'hui, c'est déjà demain

*« Je m'intéresse au futur parce que c'est là que je vais passer le reste de ma vie. »*
Albert Einstein

Les nouveaux enjeux économiques, les nouvelles technologies, les nouveaux marchés, les nouveaux produits et services… et les nouvelles façons de travailler ensemble mobilisent plus encore de ressources personnelles spécifiques et de dynamiques collectives et innovatrices pour assurer croissance et compétitivité.

L'efficacité dépendra des capacités d'adaptation à l'environnement et d'intégration de multiples messages. L'enjeu est bien d'éviter de rigidifier des processus induisant des schémas répétitifs qui paralysent l'inventivité.

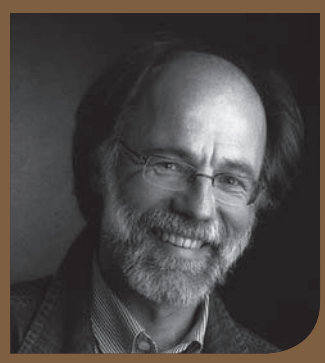
Pour cela, il faut miser activement sur le développement des ressources humaines et fournir un environnement "apprenant".

Les professionnalismes évoluent. Ils doivent prendre en compte de nouveaux paradigmes, tout en gardant l'objectif de construction de carrières, en veillant à maintenir un métier, une expertise et des expériences riches, gages de l'employabilité.

La formation tout au long de la vie permet de bâtir des propositions sur l'avenir professionnel de chacun, par anticipation des besoins de l'entreprise, la prise en compte des compétences reconnues et des attentes exprimées.

La formation permettra aussi d'encourager l'intensification des échanges : les savoirs sont sortis des écoles, mais aussi des cœurs de métiers : les réseaux aident à la surveillance des évolutions des sciences et des techniques.

**Thierry Uring**
délégué général de l'Udimec



dossier

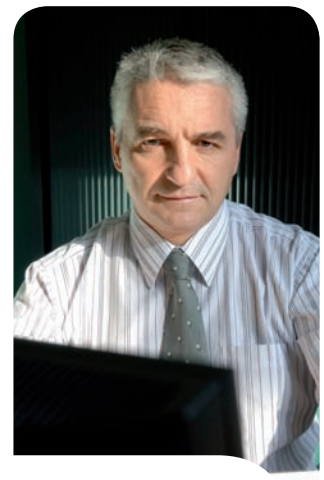
# La formation pro sur de nouvelles bases

**Le nouvel accord sur la formation continue, soutenu par toutes les organisations syndicales, donne de nouvelles priorités. Dans le même temps, le bac professionnel passe de deux à trois ans. Voyons ce qui va changer à l'issue d'une année de transition ?**

Le précédent accord, signé en 2004, introduisait la notion de « formation tout au long de la vie professionnelle ». Celui de 2009 renforce cette idée de parcours professionnel, selon une logique de projets. « *Il introduit aussi une logique d'objectifs et de résultats, avec évaluation des organismes,* explique Michel Teulé, directeur du pôle formation de l'Udimec. *Fini la formation pour la formation, à présent et plus que jamais, on cherche l'opérationnel, on vise l'employabilité. Mais la grande nouveauté, c'est la volonté d'agir en faveur des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi, leur faciliter les accès à la formation.* » On note également, parmi les avancées de l'accord, au-delà de la clarification de la gouvernance des instances paritaires de la formation professionnelle : la simplification et l'amélioration des dispositifs existants proposés aux salariés (parcours de professionnalisation, plan de formation et DIF) ; la diversification des certifications professionnelles avec des possibilités d'accès élargies, en particulier par VAE.

### Concrètement, quoi de neuf ?

À partir de 2010, un nouvel outil – un fonds doté de 900 millions d'euros – va permettre de former quelque 500 000 salariés supplémentaires, peu ou pas qualifiés, et 200 000 demandeurs d'emploi.
Pour les demandeurs d'emploi, une **action préparatoire opérationnelle à l'emploi (POE)** permettra d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires : une sorte de préqualification à un emploi correspondant à une offre identifiée par une entreprise et déposée au Pôle emploi (fusion ANPE et Assedic).
L'accord va inciter les entreprises à conclure plus de **contrats de professionnalisation** avec des personnes éloignées de l'emploi ou à faible niveau de qualification. Aujourd'hui, 90 % de ces contrats ne concernent que des jeunes !
La **mission des OPCA**[1] évolue dans le sens d'un renforcement du rôle d'accompagnement des entreprises, en particulier des PME-TPE. Enfin, un **Conseil national d'évaluations** de la formation professionnelle sera créé pour évaluer régulièrement les politiques paritaires.
2009 sera une année de transition. Par la traduction de l'accord dans la loi et des accords de branche complémentaires, elle servira à concrétiser l'accord pour une mise en œuvre effective en 2010. ●



*Michel Teulé, directeur du pôle formation de l'Udimec*

1) Organismes paritaires collecteurs agréés.




*Alain Fauconnier, directeur du CFAI*

# Bac pro

**En réponse au déclin des vocations scientifiques et techniques, l'édifice CAP/BEP/bac pro sera profondément remanié pour donner un supplément d'attractivité à la filière professionnelle.**

### Qu'est-ce qui a motivé cette refonte ?

**Alain Fauconnier** – En toile de fond, il y a la volonté du ministère d'accroître le nombre de bacheliers. Comment ? En donnant plus d'attractivité à la voie professionnelle, en mettant les bacs professionnels et bacs technologiques sur le même pied d'égalité, avec une scolarité en trois ans. C'est peut-être un premier pas vers la création, à terme, de deux grandes filières, générale et professionnelle… Mais pour l'heure, c'est la nécessité, pour nous CFAI, de passer d'une offre de BEP en 2 ans, suivi du bac pro en 2 ans, à une offre de bac pro en 3 ans : réduire la durée globale sans réduire la qualité.

# fessionnelle



## Partenariat IUT/métallurgie

L'IUT2 de Grenoble et l'AFPI Isère, structure de formation de l'Udimec, ont signé une convention de partenariat visant à renforcer la collaboration entre l'enseignement supérieur et la branche de la métallurgie iséroise. Les étudiants du site de Vienne de l'IUT2 pourront obtenir une double validation, licence professionnelle et CQPM. Un véritable atout pour réussir l'insertion professionnelle.

**Contact : Michel Teulé, Udimec.**
**Tél. 04 76 41 49 49**

# nouveau en trois ans

Car il y a un autre objectif : prendre en compte les difficultés de parcours pour atteindre le 0 % de sortants sans qualification.

**Concrètement, à quoi ressemblera la nouvelle offre ?**

**AF –** Dans le bac pro en trois ans, on retrouvera le programme du BEP concentré sur un an suivi des deux années de l'ancien bac pro. Nous avons négocié une période transitoire : le BEP disparaîtra à la rentrée prochaine en tant que parcours de formation, mais le cursus bac pro en 2 ans sera maintenu aux rentrées 2009 et 2010 pour accueillir les deux dernières promotions de BEP. L'offre va s'élargir avec l'ouverture d'un bac pro PSPA[2] en un an. Cette classe, qui n'a pas eu le succès escompté, correspond pourtant à un réel besoin. Nous allons la proposer à des jeunes ayant un bon bagage, titulaires d'un bac général technique ou scientifique, étudiants mal orientés dans un parcours universitaire, pour acquérir, en un an, des compétences et un diplôme professionnel avec débouchés (voir l'article *Boxal mise sur l'apprentissage*, p. 7). Mais pas question de ne proposer que des parcours longs, risquant d'augmenter l'échec, d'où notre demande d'ouverture de nouveaux CAP favorisant une insertion professionnelle rapide. L'expression des besoins des PME locales révèlent de réelles pénuries en certification de niveau V. Enfin, nouveauté, on va multiplier les passerelles entre les parcours.

**Par exemple ?**

**AF –** Il sera possible, pour un élève en difficulté en fin de 1ère année bac pro, de passer en 2e année de CAP, ou d'obtenir une certification de niveau V (équivalent BEP) en fin de 2e année. Et inversement, pour les titulaires d'un CAP, la possibilité d'intégrer directement la 2e année de bac pro. Une façon d'aller vers le 0 % de sortants sans qualification ! ●

## Embauche à 15 ans

Avec un bac pro en 3 ans, les employeurs vont se retrouver avec des moins de 16 ans en contrat de travail. Cela les obligera à limiter l'activité du jeune apprenti (poste à risque, horaire) ou à procéder à des dérogations. Mais l'embauche d'apprentis constitue une réelle opportunité pour préparer l'avenir et gageons que les entreprises sauront faire avec ces nouvelles contraintes.

2) Pilotage de systèmes de production automatisée.

# Trois actions en faveur de l'environnement

**Dans ce numéro, nous ouvrons nos colonnes à des représentants de trois sites de production qui ont mis en place une action écocitoyenne : PDE, éco-conception, diagnostic énergétique (dans le cadre du programme Cap énergie)… L'avenir se prépare aujourd'hui.**




*Christophe Garnier, responsable environnement pour les produits APC by Schneider.*

## L'éco-conception, nouveau vecteur de performance

Comment concevoir et produire des produits technologiques en limitant l'impact énergétique et les retombées environnementales ? En suivant la démarche innovante d'éco-conception, un nouveau challenge pour APC by Schneider. Rappelons qu'en 2007, Schneider Electric a acquis APC pour former, avec MGE UPS Systems, une entité dédiée aux solutions d'énergie sécurisée et d'optimisation d'alimentation et de refroidissement, Critical Power & Cooling Services. « *Notre projet d'éco-conception est né en 2002 chez MGE UPS, en collaboration avec l'ADEME*[3], explique Christophe Garnier. *En 2004, la démarche est intégrée à l'ensemble du process de conception et de fabrication des onduleurs. À la base, deux principes fondateurs. Le concept "multi-étapes" introduit l'éco-conception à tous les stades de développement du produit. Le concept "multicritères" permet quant à lui de mesurer tous les impacts environnementaux possibles : pollution de l'eau, pollution de l'air, couche d'ozone, effet de serre…* » De la même manière, cette politique d'éco-conception est déclinée dans le groupe Schneider Electric. ●

3) Agence pour l'environnement et la maîtrise de l'énergie.

## Produire mieux en allégeant sa facture énergétique

En mars 2008, ce concepteur et fabricant de MEMS[4] envisage une extension d'activité. Après avoir convaincu son directeur financier des retours sur investissements possibles, Jean-Sébastien Caron se rallie au programme Cap énergie, déployé par l'Udimec en partenariat avec le CETIAT[5]. Précisons que ce programme est cofinancé par la Région Rhône-Alpes, l'ADEME et la DRIRE, afin d'en diminuer le coût pour l'entreprise (prise en charge à 75 %). « *Mon intérêt personnel pour les économies d'énergies a rejoint celui de l'entreprise. L'objectif initial était d'accroître la synergie des installations en cas d'extension. Le diagnostic a porté sur l'analyse de notre outil de production, de notre environnement de travail (salle blanche) et de nos principales sources d'approvisionnements énergétiques. À son issue, les préconisations ont été chiffrées : coûts et délais de retour sur investissement. Le diagnostic a révélé que nous pouvions réaliser de sérieuses économies sur l'existant. Nous savons aujourd'hui que nous devons en premier lieu concentrer nos efforts d'investissement sur le traitement de l'air et la fourniture d'air comprimé, nos deux gisements d'économie rapide. De même, la modification de certains paramètres du programme des automates de gestion va permettre à elle seule d'économiser des kilowattheures sans aucun investissement.* » ●



*Jean-Sébastien Caron, responsable zone technique et ingénieur sécurité, Tronics Microsystems à Crolles.*

4) Micro Electro Mechanical Systems.
5) Centre technique des industries aérauliques et thermiques.




# Limiter l'empreinte carbone et soigner le confort des salariés

Fin 2008, 25 % des 4 000 salariés du site de Crolles utilisaient un transport alternatif et ce chiffre est en croissance. Les principaux moyens : le covoiturage (300 salariés), le vélo, le car et le TER désormais cadencé (600 abonnements)… et l'intermodalité. « *Un Plan Développement Entreprise ne se décrète pas,* déclare Christophe Colin-Madan. *Il suppose la mobilisation des salariés, avec, en préambule, une volonté d'entreprise. L'idée de favoriser les modes de transports alternatifs a germé en 2000 au site de Grenoble, qui rencontrait d'importants soucis de parking. Le PDE de Crolles, officialisé en 2008, repose sur un triptyque :*

*• le développement par les collectivités d'un réseau de transports spécifiques – lignes express cadencées par car sur autoroute, en particulier Voiron-Crolles, Grenoble-Crolles et bientôt Pontcharra-Crolles, très performantes – et l'inter-modalité optimisant les transports ;*

*• un appui financier, émanant des institutions comme de l'entreprise, et permettant une prise en charge du coût du transport alternatif, véritable frein à son utilisation, jusqu'à 80 % de l'abonnement pour le car (Conseil général et ST) et 95 % pour le train (ST et Région) ;*



*• des incitations de terrain impulsant une dynamique nouvelle, mise à disposition gratuite d'un kit sécurité et maintenance pour les vélos, démonstration du gain de temps, de confort de vie, du coût du transport alternatif par car, TER et covoiturage, prévention routière… avec des engagements concrets à la clé. »*

*Christophe Colin-Madan, directeur des services généraux du site STMicroelectronics de Crolles.*

STMicroelectronics est convaincu de l'intérêt économique et social, pour l'entreprise, de limiter son impact sur l'environnement. Cette action en est l'émanation. Aujourd'hui, l'enjeu est de tendre vers un PDE interentreprises avec les PME environnantes.

## Actu' Sécurité-Environnement en ligne

Depuis janvier 2009, l'Udimec propose sur son site un bulletin en ligne consacré à l'hygiène, la sécurité et l'environnement, destiné à ses adhérents. Cette note mensuelle aborde différentes informations pratiques : rappels techniques, informations réglementaires, échéances de transposition européenne, et un calendrier réglementaire d'application du règlement REACH. De plus, les entreprises du secteur pourront y trouver des informations générales portant sur les principaux rendez-vous pouvant les intéresser (forums et salons professionnels) et des publications spécialisées (ADEME…). Cette note se veut un outil synthétique et pratique, apportant des réponses aux grandes interrogations des entreprises sur le plan de l'hygiène, la sécurité et l'environnement. Les bulletins Actu' Sécurité-Environnement sont téléchargeables sur le site **www.udimec.fr** à la rubrique Informations-Documents.


UDIMEC
ACTU' SECURITE – ENVIRONNEMENT
Janvier 2009
INFORMATIONS DIVERSES
EVENEMENTS
Préventica 2009
EUREXPO LYON
Salon des Energies Renouvelables
PUBLICATIONS

**Contact : Franck Bendriss 04 88 77 94 20**

## Avec les Brûleurs de loups

Le 30 janvier dernier, les 459 licenciés du club des Brûleurs de loups se sont vu remettre de nouvelles parkas aux couleurs de l'Udimec/Bravo l'Industrie. Objectif : porter les valeurs communes, fédérer les jeunes autour de la recherche de performance d'équipe, du désir de créer, d'oser pour réussir… Ce partenariat inédit en Isère établit un lien étroit entre nos entreprises technologiques et industrielles et un sport exigeant, le hockey sur glace. Rappelons que les centres de formation CFAI, IFAI et ITII accueillent chaque année plus de 800 jeunes apprentis, permettant de relever le défi des métiers de demain : du BEP, bac pro, BTS Pro jusqu'aux ingénieurs en apprentissage. À travers le programme "Bravo l'Industrie", l'Udimec proposera, tout au long de la saison, de faire découvrir ses centres de formations et ses entreprises aux jeunes du club et à leurs proches.

**Contact : Céline Dura - "Bravo l'industrie"**
**04 76 35 85 25**

*grand'angle*

sur l'assurance-crédit Covercréance

# Anticiper… plutôt que subir

**Seulement 20 % des PME ont contracté une assurance sur leur poste clients. Or il apparaît que 70 % des impayés proviennent de clients fidèles, a priori fiables, mais pas pour autant à l'abri d'une "ardoise". Quand la conjoncture se dégrade, l'effet domino est à redouter.**

### Pourquoi les PME ne se protègent-elles pas mieux des impayés ?

**Jean-Luc Basset –** Si la majorité des PME reste prudente vis-à-vis de nouveaux clients, elle a tendance à faire confiance aux anciens, connus, sans vraiment mesurer la rapidité d'une éventuelle dégradation de la situation. Leurs dirigeants sont alors pris à contrepied par des impayés imprévus, insoupçonnables. Or les conséquences peuvent être très lourdes : pour compenser 20 000 € d'impayés avec une marge de 5 %, l'entreprise devra facturer 400 000 € supplémentaires !

### Quelle est la meilleure solution ?

**JLB –** Nous préconisons l'assurance-crédit, qui apporte une gestion rigoureuse et une meilleure surveillance du crédit client. Et ce pour tous les clients, petits ou grands donneurs d'ordre, connus ou nouveaux, stratégiques ou marginaux. Les avantages d'un tel contrat : prévenir les risques de non-paiement, récupérer les impayés et être indemnisé des créances perdues couvertes contractuellement par la garantie. Pour élaborer l'offre Covercréance, Somudimec a choisi de collaborer avec le groupe CESCE.

### Qui est CESCE ?

**JLB –** Le marché français de l'assurance-crédit est dominé par trois opérateurs majeurs. Nous avons préféré l'alternative avec CESCE, n° 4 mondial, très bien implanté en Espagne et désireux de se développer en France. Et donc de porter de nouveaux encours de crédit, ce qui est actuellement essentiel, et répond à la problématique des entreprises. Avec 1,7 million d'agréments et 51 milliards assurés (dont 20 % en France), c'est un partenaire très fiable. Mais l'autre point fort de CESCE est dans les conditions particulièrement attractives (voir encadré "avantages concurrentiels"), et notamment une intéressante souplesse pour le contractant. D'ailleurs, depuis son lancement fin 2008, une trentaine de sociétaires Somudimec ont choisi Covercréance pour assurer la pérennité de leur entreprise face aux risques de défaillance de leur clientèle. ●

**Plus de renseignements sur Covercréance :**
**Jean-Luc Basset**
**04 76 41 49 49.**



*Jean-Luc Basset, directeur commercial Somudimec.*




## Les principaux avantages concurrentiels de Covercréance

- Pouvoir moduler en fonction de ses besoins (grand nombre de clients « non dénommés », hausse des montants) ;
- Possibilité de dégrouper le chiffre d'affaires, assurer par secteur, taille, pays… ;
- Possibilité d'assurer un client «non dénommé (même si le dernier bilan de l'acheteur n'est pas publié) ;
- Ordre à livrer garanti pour les commandes antérieures à la résiliation de l'acheteur ;
- Clause de litige intégrée (avance sur indemnisation) ;
- Pas de frais d'enquête et de surveillance ;
- Le contractant n'a qu'une déclaration du chiffre d'affaires annuel à faire.

# Boxal mise sur l'apprentissage

**Boxal, spécialiste de l'emballage aluminium pour boissons et aérosols, a de bonnes raisons de croire en l'apprentissage. C'est même un objectif à part entière de sa politique RH, dans lequel le CFAI du Dauphiné est associé.**

### Pourquoi un tel projet en 2009 ?

**Jean-Michel Beaux –** Aujourd'hui, près de 15 % de nos salariés ont 55 ans. Depuis 2004, nous réfléchissons à la problématique de pérennisation des savoir-faire en prévision des départs en retraite. Nous nous sommes lancés, il y a cinq ans, dans la formalisation des supports de formation de nos métiers spécifiques. Cette description, les ressources documentaires et autres logiciels d'évaluation qui lui sont associés, sont autant d'outils de formation et de transmission des savoir-faire. Soulignons que ces métiers de production donnent lieu à des tâches attractives de surveillance d'équipements, montage, réglage, réactions aux aléas… et offrent de réelles possibilités d'évolution. Aujourd'hui la démarche s'accélère : nous venons de signer un accord GPEC, que nous avons voulu concret, à même d'apporter une réponse au besoin d'intégrer et de former de nouveaux salariés, dans un contexte de diversification des produits et d'évolution des technologies. Les formations en alternance constituent un moyen privilégié pour atteindre nos objectifs de gestion prévisionnelle des RH. Notre volonté est de favoriser le tutorat qui instaure une dynamique entre un jeune, en quête d'un métier et d'une qualification, et ses aînés.

### Comment cela se concrétise-t-il ?

**Madeleine Hot –** Les objectifs d'emplois de jeunes en contrats d'apprentissage fixés par la DDTEFP[6] étaient de 1 % en 2007 et 2 % en 2008. Avec 2,5 % en 2008, nous sommes allés plus loin. Pour la rentrée 2009-2010, nous projetons d'ouvrir, avec notre voisin et fournisseur COPAL et en partenariat avec le CFAI du Dauphiné, une classe d'apprentis en bac pro PSPA[7], à Moirans. La campagne de recrutement vient d'être lancée. Par ses enseignements généraux et apports technologiques, cette formation répond avec précision à nos besoins de compétences. La réponse est d'autant plus pertinente qu'elle apporte aux apprentis se formant sur une ligne de production automatisée une expérience pratique des activités de conduite, de réglage et de contrôle. Le soutien du CFAI dans notre démarche est précieux, car nous mettons en place un dispositif-clé pour répondre à nos besoins en qualification pour nos emplois de demain.

### Ce projet arrive en même temps que la réforme du bac pro, que peut-on en attendre ?

**MH et JMB –** Ces derniers temps, la filière PSPA ne faisait plus le plein. Les passerelles ouvertes par la réforme (voir dossier p.2-3) devraient attirer de nouveaux candidats vers une spécialisation dans les métiers de la production, via l'apprentissage. C'est une bonne chose dans la mesure où, comme beaucoup d'entreprises industrielles, nous nous heurtons à des difficultés à recruter dans ces métiers… ●

6) Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.
7) Pilotage de systèmes de production automatisée.



*Madeleine Hot, responsable développement social, et Jean-Michel Beaux, DRH entreprise Boxal, 325 salariés, Beaurepaire.*



## Nouveau directeur…



Sébastien Vigato est le nouveau directeur de l'AFPI Isère. À 38 ans, il est issu du monde de la formation professionnelle – Novitec, groupe Adecco –, au sein duquel il a œuvré 14 ans. Sa mission ? Inscrire l'AFPI dans une logique de "pôle formation", en synergie particulière avec le CFAI. « *L'idée est de mailler les entités de formation et de financement de l'Udimec, afin d'apporter une offre globale adaptée, un service clé en main aux entreprises, chacun dans son domaine de compétences* », souligne-t-il. Au-delà, il s'agit d'entrer dans une dynamique d'accroissement du chiffre d'affaires global à horizon 2010, par un travail de fidélisation, tout en développant ses services auprès de nouveaux clients. Principaux leviers de cette stratégie ? Le développement de partenariats avec le monde universitaire, la mise en place d'un processus interne de certification ISO, très mobilisateur, et le déploiement d'une action commerciale forte, concentrée sur le cœur métier de l'AFPI et sur son public cible.

**Contact : Sébastien Vigato, AFPI Isère**
**04 76 35 85 00**

## …et nouveaux projets

Dans le même temps, l'AFPI Isère se dote d'une nouvelle organisation interne, à travers la mise en place d'une cellule R&D, pilotée par un responsable développement. Sa mission : effectuer une veille technologique, en vue d'adapter et d'anticiper l'offre de services à la demande des entreprises. De même, l'ouverture d'un poste « grands comptes » permettra d'élargir l'offre de formation aux grands groupes, aux quatre coins de France.

**Contacts : Liliane Guillet, cellule R&D,**
**et Laure Gauthier, grands comptes, AFPI Isère**
**04 76 35 85 00.**

*la parole à...*

Jacques Larue, délégué départemental d'ECTI

# Des retraités actifs aux côtés des entreprises

**ECTI en France, ce sont 3 000 adhérents bénévoles préretraités et retraités au service des entreprises. Une centaine d'entre eux œuvrent en Isère. Tour d'horizon de l'association, reconnue d'utilité publique.**

**34 ans d'activité en France et à l'international. Quelque 41 200 missions d'assistance bénévole aux entreprises, aux demandeurs d'emploi et pour la formation... Quel est le mode d'action d'ECTI ?**

**Jacques Larue** – Le principe est de mettre à disposition des entreprises – PMI et TPE notamment -, un volant d'expertises ciblées et complémentaires dans le champ du conseil. Ceci, dans le respect d'une stricte confidentialité et dans les limites fixées par notre charte déontologique. À savoir : ne pas nous substituer au secteur marchand. La capacité des entreprises à financer des prestations de conseils marque notre limite d'intervention. Notre devoir de réserve est essentiel.

**Comment se concrétisent les missions d'aide aux entreprises ?**

**JL** – Le soutien aux entreprises couvre tous les domaines : ressources humaines, gestion et administration, production et stratégie commerciale... Nous intervenons aussi, au cas par cas, en comptabilité analytique, pour l'élaboration d'un document unique en matière de sécurité, de normes ISO... sur la gestion des flux et des stocks, sur l'amélioration du process et la définition et la mise en place de la gestion de production assistée par ordinateur. Et nous aidons, aussi, la création d'entreprises. En Isère, de nombreuses créations ont été appuyées par ECTI. Nos interventions impliquent une adhésion tripartite – ECTI, l'entreprise et un binôme d'experts – pour favoriser l'interactivité et les transferts d'expériences. De l'étude de faisabilité jusqu'au montage financier... ECTI apporte son concours en amont comme en aval du projet, en particulier dans la stratégie commerciale.



*L'équipe dirigeante d'ECTI en Isère.*

**La plus importante délégation française est basée en Isère. Quelles sont ses spécificités ?**

**JL** – Forte d'une centaine de bénévoles actifs, la délégation iséroise offre la palette la plus complète d'experts dans des domaines d'activités variés, ce qui permet d'obtenir des résultats intéressants. Quelque 120 interventions par an sont réalisées, dont la moitié dans les PME/PMI de l'Isère. Parallèlement, l'aide à l'emploi se développe de plus en plus, grâce aux partenariats instaurés avec les institutionnels – le Pôle emploi de l'ANPE et les Villes de Grenoble, Echirolles... dans le cadre des Forums de l'emploi. En 2008, ECTI a rencontré plus de 200 personnes, en 3 jours, au Forum de l'emploi à Grenoble, et accompagné 60 personnes, dont la moitié a retrouvé un poste. Les demandeurs sont épaulés dans leur recherche : aide à la rédaction de lettres de motivation, simulations d'entretiens d'embauche filmées et restituées.

**Comment appuyez-vous l'enseignement et la formation ?**

**JL** – Nous intervenons au moyen de vidéos dans les collèges pour améliorer la connaissance des élèves sur l'éventail des métiers qui s'offrent à eux : du pilote de ligne aux métiers techniques du BTP. De même au sein des lycées et des IUT, via des interventions ponctuelles à travers des modules permettant de travailler autour du projet de recherche d'emploi, en fonction du diplôme et du marché de l'emploi. Nous participons par ailleurs aux jurys d'examen et à la simulation d'entretien, pour l'éventail des instituts de formation, et de l'enseignement supérieur. ●

**Contact : Jacques Larue, ECTI Isère, 04 76 09 85 24 ecti.38@wanadoo.fr**

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** : Stéphanie Duchemin • **Membres du comité** : Thierry Allard, Jean-Luc Basset, Franck Bendriss, Louisette Burgio, Michel Guillarme, Sidonie Kohler, Michel Teulé, Caroline Vial • **Photos** : adncom, Michel Gasarian, Bruno Moyen • **Illustration** : Cled'12.
**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