udimag #32

MAGAZINE DE PROSPECTIVE DE L'UDIMEC ET DE SON RÉSEAU



Thema P. 6 à 13

Pousser plus vite et plus haut



SANTÉ – PRÉVOYANCE – ÉPARGNE – RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1er groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com

malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Billet

À vos côtés

« Accompagner quelqu'un, c'est se placer ni devant, ni derrière, ni à la place, c'est être à ses côtés. »

Joseph Templier

Une industrie forte garante d'une économie forte : un enjeu fondamental qui tient à la compétitivité de nos entreprises. C'est précisément cet enjeu qui motive l'Udimec, ses équipes et ses partenaires. Pour fortifier la compétitivité, doper le développement, l'Udimec inscrit sa mission et son engagement dans une démarche d'accompagnement de chaque entreprise, quelle que soit sa taille. Car une entreprise accompagnée a plus de chance de résister aux embruns. Nous avons pris le pari de l'expertise étendue, apportée par nos spécialistes ainsi que nos partenaires, et de la proximité pour assurer réactivité et adaptation.
Impliquée dans les réflexions autour des risques, opportunités et défis que les industriels doivent affronter, l'Udimec écoute, échange, informe, consolide, réoriente. Un rôle de facilitateur, de booster, de guide, d'alerte… De tuteur qui permet à la pousse d'aller plus haut ! Dans la durée, l'Udimec est à vos côtés, dans vos démarches d'amélioration des performances. Dans une période à nouveau troublée sur les plans économique et financier, face au risque de perdre ses repères, ce numéro d'Udimag met un coup de projecteur sur les services de l'Udimec… vus par ses adhérents.



Thierry Uring
Délégué général



Udimag, magazine de prospective du réseau Udimec, n° 32 de novembre 2011.

Pour partager l'information dans votre entreprise, votre structure, la version électronique d'Udimag est à télécharger sur **www.udimec.fr**.

Directeur de la publication : Thierry Uring.
Rédactrice en chef : Stéphanie Duchemin.
Comité de rédaction : Jean-Luc Basset, Louisette Burgio, Sidonie Kohler, Caroline Vial.
Ont aussi participé à la réalisation de ce numéro :
Edmond Adam, Pierre-Alain Augagneur (Charvet), Christophe Bailly (Duchêne), Sylvain Catel (Covidien), Jocelyne Chabaud (Afpi-Cfai 38), Dominique Cruz (A Raymond), Céline Dura (Udimec), Thierry Fargère (Udimec), Alain Fauconnier (Afpi-Cfai 38), Pauline Gosselin, (Tecumseh), Liliane Guillet (Afpi-Cfai 38), Paul Jacquet (Grenoble INP), Guy Jalby (Udimec), Guy Jullien (Chaudronnerie de l'Isère), François-Louis Lardenois (Adefim 38), Isabelle Le Rouzo (STMicroelectronics), Chantal Robach (Esisar), Philippe Rondet (Afpi-Cfai 38), Thierry Vervoitte (Caterpillar).
Photographies : Michel Gasarian, Bruno Moyen, Adncom.
Illustration : Cled'12.
Conception, rédaction, réalisation :
Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, www.adncom.fr.
Imprimé sur Novatech, papier écologique.

Sommaire

Enjeu #4/5

Où est l'homme ?

Thema #6/13

FORMATION #6/9
SOCIAL ET JURIDIQUE #10/11
FINANCEMENT #12/13

Repères #14/15

Le Pro Pulsion Tour fait étape en Isère

En bref #16/17

Chiche #18

Creuser ensemble le Sillon alpin et l'ensemencer

Buzz #20/21

Repères #22

Cliquez sur www.les-industries-technologiques.fr

Enjeu

Où est l'homme ?

"L'homme est au centre de nos préoccupations", une affirmation que l'on entend dans de nombreuses déclarations de dirigeants. Edmond Adam regrette que ce ne soit souvent que de "beaux discours". L'homme, il est allé à sa rencontre en entreprise, l'a aidé à se révéler, à trouver sa place dans l'organisation.

Que retenir de votre expérience d'accompagnement personnalisé ?

Edmond Adam – J'ai vécu différentes expériences d'accompagnement en tant que DRH et coach de dirigeants et cadres d'entreprises. À présent à la retraite, j'écris une thèse sur la place délicate du DRH dans l'organisation… et celle de l'homme dans l'entreprise. Car malgré tous les beaux discours, je me pose encore et toujours la question *"où est l'homme ?"*. J'ai le sentiment que l'on n'y croit pas, ou pas assez. J'avais écris en 1998 un article paru dans *Personnel*[1], dans lequel je relatais les raisons de l'émergence du coaching en entreprise dans les années 1980. J'expliquais le besoin de travailler sur l'individu, sur son développement personnel, pour en améliorer la performance dans son équipe, au profit de la société qui l'emploie. En 2011, je dirais sensiblement la même chose, ce besoin existe toujours. Il faut bien admettre que le cadre dirigeant, le DRH est empêtré dans des préoccupations quotidiennes, les salaires, la législation, les classifications, qui l'éloignent de la simple gestion des hommes. Or c'est cela que l'on attend de lui. Construire l'homme, c'est construire l'entreprise.

Accompagne-t-on une personne ou une entreprise ?

EA – Le coach accompagne une personne qui est au service d'une entreprise. La finalité est bien l'intérêt de l'entreprise, mais il est évident que cela passe par cette personne (qui dirige ou encadre) et par l'intérêt qu'il y a à ce qu'elle se découvre elle-même. Je commence généralement une démarche d'accompagnement par un travail sur la personne : comprendre sa structure mentale, son fonctionnement, sa vision. J'ai besoin de savoir qui j'ai en face de moi.

"L'HOMME QUI SE RÉALISE AVANCE MIEUX QUE CELUI QUI SOUFFRE."

Quelle est votre conception du tutorat, quel service expert allez-vous apporter au manager, au-delà d'un simple accompagnement orienté écoute ou relecture de son parcours ?

EA – À une époque j'ai coaché une dizaine de directeurs adjoints d'un grand groupe français. L'objectif était de les préparer à prendre des responsabilités de dirigeants dans le groupe. Tous avaient généralement de grandes compétences techniques ou financières, mais des lacunes en capacité managériale, en particulier des difficultés à se remettre en question, qui les freinaient pour devenir des managers "complets". La technique et la finance ne suffisent pas ; il faut aussi savoir gérer les hommes. Les trois compétences réunies constituent le trépied ! Un travail personnel permet de voir quelles sont ses propres failles dans le relationnel, pour en diminuer l'impact dans le fonctionnement de l'entreprise. Je pars de l'hypothèse que l'homme qui se réalise avance mieux que celui qui souffre. L'écoute (l'accompagnement en demande beaucoup), la relecture du parcours, c'est le début du travail, mais ça ne suffit pas. Je propose en complément des techniques, des méthodes. J'invite la personne à les appliquer, à voir celles qui donnent des résultats, celles qui n'en donnent pas, et pourquoi. Au besoin on adapte, on corrige. Pour cette raison l'accompagnement réclame du temps, mais pas question pour autant d'envisager un coaching permanent, qui entraînerait une dépendance : il ne faut pas que l'accompagnement devienne une béquille pour le dirigeant. Aussi je limite volontairement sa durée à environ un an. Un temps suffisant pour obtenir des résultats, qui peuvent se faire attendre. Car même s'ils sont volontaires, les cadres que j'accompagne sont parfois poussés par leur supérieur ou leur DRH. S'ils ne viennent pas contraints, ils sont souvent sceptiques, se demandent ce qui ne va pas chez eux pour qu'on leur propose d'être coachés. C'est là que commence le travail plus en profondeur, la remise en question. Il est vertueux de se remettre en question par soi-même.

C'est prendre conscience de ce qui est, c'est grandir parce qu'on se découvre. Le *"connais-toi toi-même"* de Socrate ! Un bénéfice sur le plan individuel, qu'il faut rapprocher du bénéfice collectif pour l'entreprise, dans une capacité accrue à conjuguer les différentes dimensions du management. Si je n'ai rien à apporter, en tant que coach, sur les dimensions finances ou techniques, le travail effectué sur la dimension humaine permet de mieux appréhender celles-ci, dans la façon dont elles fonctionnent et dans la façon de les manager.

L'accompagnement est donc un levier de développement efficace ?

EA – Sans doute, mais il faut rester humble. Entre la volonté de la personne accompagnée à se découvrir et à changer, et le rappel de la réalité, il y a souvent un pas difficile à franchir. On ne force pas un cadre ou un dirigeant à modifier son comportement, encore moins sa personnalité qui s'est construite sur 10, 20, 30 années d'exercice en entreprise ! Mais on peut les faire évoluer. C'est un travail de longue haleine, qui nécessite de la psychologie. On va creuser en profondeur, procéder à un déshabillage de l'individu, atteindre le fond, même si la finalité du coaching porte plus sur la manière de faire – *"faites la même chose, mais faites-le, dites-le autrement"* –, que sur le fond lui-même. À force de travailler sur la manière, on peut espérer toucher quelque chose de plus profond, agir sur la personnalité avec des résultats qui se traduisent dans le relationnel.



Edmond Adam

"IL EST VERTUEUX DE SE REMETTRE EN QUESTION PAR SOI-MÊME. C'EST PRENDRE CONSCIENCE DE CE QUI EST, C'EST GRANDIR PARCE QU'ON SE DÉCOUVRE."

Quel rôle peut jouer une chambre syndicale en matière d'accompagnement des entreprises ?

EA – Ce qui est intéressant dans ce type d'organismes comme l'Udimec, c'est qu'ils fédèrent un grand nombre d'adhérents. Ce caractère fédérateur me semble intéressant. C'est ce qui permet d'être au fait d'à peu près tout ce qui se passe dans le domaine : les nouvelles législations, les bonnes pratiques (et les mauvaises), les expériences menées par toutes sortes d'entreprises... Une vision globale, une connaissance à partager, pour en faire profiter le plus grand nombre, pour informer et conseiller. Il faut reconnaître que, dans le contexte d'évolution rapide que nous connaissons aujourd'hui, les dirigeants sont happés par leur quotidien : scruter le marché, suivre le bilan financier, réfléchir aux investissements. L'accompagnement de la chambre syndicale consiste à les alerter, leur dire "voilà ce qui existe, voilà ce qui se fait". ■

1) Revue des DRH éditée par l'Association nationale des directeurs et cadres du personnel, n° 389, mai 1998.

Pousser plus vite et plus haut

Une entreprise accompagnée a plus de chance d'aller de l'avant, de résister aux embruns. Suivie, conseillée, informée, mise en réseau, elle ira plus sûrement vers la solution adaptée à ses besoins. C'est le sens que l'Udimec veut donner à sa mission. Dans ces pages Thema, des dirigeants, directeurs et responsables RH donnent leur point de vue sur la façon dont ils sont accompagnés, dans les domaines de la formation, du social et juridique et du financement…

CUISINES CHARVET

Deux tiers du personnel formés au Lean manufacturing


Pierre-Alain Augagneur



« J'étais convaincu qu'il fallait mieux s'organiser pour répondre à des demandes spécifiques dans des délais toujours plus courts, relate Pierre-Alain Augagneur, dirigeant des Cuisines Charvet, *avec ce que ça implique en réactivité de l'entreprise tout entière. Par ailleurs, nous avions besoin de place pour intégrer de nouvelles productions. Le Lean manufacturing semblait répondre à ces problématiques. Nous avons choisi de le faire avec l'AFPI 38, pour sa culture métier et son avant-vente. La réflexion a démarré fin 2010, avec Philippe Rondet et des formateurs de Schneider Electric Consulting, partenaires de l'AFPI, par une visite chez Prodipact qui avait mené une opération similaire. Et nous nous sommes lancés : formation des pilotes du projet, diagnostic, trois mois de réflexions et découvertes… qui ont confirmé nos hypothèses sur la logistique interne, la réduction du temps de traversée, les gains de place. Reste à transformer l'essai : accompagner le changement, instaurer une nouvelle approche du travail (abandonner les vieilles habitudes), gérer la réorganisation, la réimplantation. C'est la deuxième phase du projet. Sur les aspects spécifiques au Lean, deux tiers des 135 salariés auront été formés ; tous sur les aspects globaux. Il s'agit d'une formation lourde, 40 à 100 heures, voire plus pour certains. L'AFPI a su mettre en forme un "package formation" correspondant à nos objectifs professionnels. Et l'Adefim, qui a saisi l'enjeu pour la compétitivité et le développement de l'entreprise, a débloqué des lignes budgétaires exceptionnelles de périodes de professionnalisation. Connaissance des métiers, des circuits et des montages, choix des prestataires partenaires : la valeur ajoutée est là ! »*



AFPI-CFAI 38

Nous partageons la même culture métier



« Cela fait 14 ans que je suis la société Charvet, avec des échanges réguliers avec son dirigeant, ses responsables de formation et de production, témoigne Philippe Rondet, conseiller formation à l'AFPI 38. *Avec le temps, on acquiert une bonne connaissance de l'entreprise, de son évolution, de ses besoins en formation. Quand l'AFPI a eu l'opportunité de proposer une solution complète en Lean Manufacturing, j'ai tout de suite pensé qu'elle pourrait intéresser Charvet. Et en effet, ils étaient dans cette réflexion. Le métier de conseiller en formation, c'est comprendre l'entreprise, être force de proposition en solutions nouvelles, notamment en mettant à profit la richesse en compétences et expertises de notre réseau local et du réseau des AFPI, et les mettre sur pied. Notre différence est dans l'écoute et le partage : je suis un ancien industriel, nous partageons la même culture métier, il y a entre nous et les entreprises industrielles une compréhension mutuelle favorable à l'instauration d'une relation de confiance. »*

Philippe Rondet

STMICROELECTRONICS

Souple, construit pour nous, dédié à nos métiers

Depuis 2006, STMicroelectronics s'est associée à l'AFPI-CFAI sur un programme qui permet à des jeunes et demandeurs d'emploi d'accéder aux métiers d'opérateurs en salle blanche : *« Nous accueillons chaque année quatre groupes de dix contrats de professionnalisation,* explique Isabelle Le Rouzo, correspondante du pôle recrutement et mobilité interne pour le site de Crolles, *une formation sur 12 mois, dédiée à notre entreprise, sanctionnée par des CQPM de pilote ou de conducteur de systèmes de production automatisés, avec 400 heures de formation dont 250 au CFAI et 150 sur site. L'intérêt pour les jeunes est de se former à nos métiers, d'obtenir une qualification reconnue. Pour ST, de constituer un vivier d'emplois. Gros avantage, ce programme construit pour nous est très souple : on démarre une session à tout moment de l'année, en fonction de nos besoins de recrutement et dès qu'un groupe de 10 candidats est constitué ; on peut placer les cours au CFAI sur des périodes favorables, les regrouper pour simplifier la vie des alternants travaillant soit à la journée, soit en équipe.*

*ST Crolles emploie actuellement 200 alternants (plus que les 4 % imposés par la loi), dont 130 contrats de professionnalisation. À ce jour, peu de contrats sont concernés par le nouvel accord de branche (voir "*Le contrat de professionnalisation mieux pris en charge*" ci-dessous) mis en application en septembre dernier, mais il est clair que cette évolution est favorable au financement de ce type de programme en CQPM. »*



Isabelle Le Rouzo



ADEFIM 38

Le contrat de professionnalisation mieux pris en charge

Avec le nouvel accord de branche signé en juillet 2011, la prise en charge des contrats de professionnalisation est plus favorable, comme précise François-Louis Lardenois, responsable de l'Adefim 38[1]. *« Le calcul horaire de l'aide a évolué. Par exemple, un contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois avec 15 à 25 % du temps en centre de formation et visant un CQPM CSPA[2] bénéficie aujourd'hui d'un taux horaire de près de 17 € HT. Une façon de privilégier les formations courtes, qualifiantes, focalisées sur l'acquisition de compétences techniques* "cœur de métier". *Nos conseillères, Sylvaine Caillon, Carole Noventa et Armelle Rouillon informent les entreprises – 500 visites en 2011 – pour expliquer les modalités de prise en charge, faire le rapprochement entre le besoin et les offres de formation, et apporter la meilleure solution tant sur le plan pédagogique que financier. »*

1) Antenne départementale de l'OPCAIM, l'Adefim 38 mutualise des fonds collectés auprès de 1 500 entreprises en Isère pour répondre aux demandes de formation.
2) Conducteur de systèmes de production automatisée.

TECUMSEH

Acquérir des compétences spécifiques



Pauline Gosselin avec Guy Vallier, technicien méthode, et Éric Grapin, apprenti en BTS.

Le site Tecumseh Europe de La Mure (220 salariés) a régulièrement besoin d'acquérir, renouveler ses compétences en usinage, montage et fonctions supports pour produire ses compresseurs hermétiques. Le pôle formation de l'Udimec accompagne avec du conseil et un éventail de formations correspondant à ces métiers. *« Nous faisons appel à l'AFPI-CFAI pour faire monter nos salariés en compétences, avec, par exemple, des CQPM en logistique, conducteur de systèmes de production automatisée pour nos opérateurs de production, animateur d'équipe autonome de production,* déclare Pauline Gosselin, responsable RH. *Les CQPM nous permettent de proposer un parcours d'évolution à des opérateurs voulant devenir chef d'îlot, ou à la recherche d'une reconnaissance, d'un diplôme qu'ils ne pourraient pas obtenir autrement. Cette année, nous avons cinq CQPM, plus que les années précédentes. En parallèle, nous accueillons cette année cinq à six apprentis en BTS maintenance ou méthodes, licence production, écoles d'ingénieurs…*

Exemple récent, nous avons pris un jeune en BTS d'assistant technique d'ingénieur pour anticiper un départ à la retraite d'un technicien méthode. Le futur retraité, qui est son tuteur, lui transmet son savoir. Nous aurions pu attendre son départ et recruter un nouveau technicien méthode. Nous avons préféré donner sa chance à un apprenti. C'est gagnant-gagnant : il a une entreprise qui lui offre de l'expérience et nous bénéficions des connaissances qu'il acquiert à l'école. Le CFAI nous a conseillés sur la filière la plus adaptée et nous a aidés à rechercher le bon candidat. Il a deux ans pour acquérir des compétences spécifiques, à l'école et en entreprise. »

AFPI-CFAI 38

Du CAP à la licence pro

En 2010, le Pôle formation et développement des compétences de l'Udimec s'est réorganisé pour offrir une offre large et cohérente, mieux à même de faire progresser l'alternance. *« Notre mission est d'être à l'écoute des entreprises,* explique Jocelyne Chabaud, responsable de l'équipe développement de l'alternance. *Nos conseillères Séverine Amato, Marie-Jo Creuzet et Élodie Vassel vont à leur rencontre pour comprendre leurs problématiques, répondre à des cas particuliers – former un alternant pour anticiper un départ à la retraite ; envisager des formations sur mesure dans une logique de recrutement – ou à des besoins plus classiques de contrat d'apprentissage… La réussite tient en partie à l'adéquation entre la mission confiée à l'alternant et le diplôme visé. Nous aidons l'entreprise à faire le choix du candidat, nous le recevons, l'évaluons avant de le proposer. Nous orientons également le choix des formations dans une offre aujourd'hui très large puisqu'elle va du CAP à la licence pro, en passant par les bacs pro, les BTS et les CQPM post bac ou post BTS. Ces derniers sont d'excellents compléments aux diplômes, car très près des métiers. »*



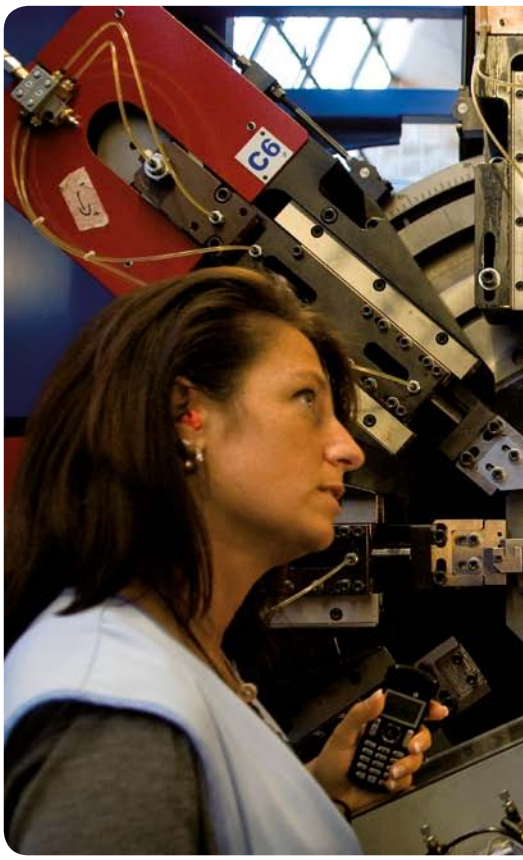
Les conseillères formation alternance Élodie Vassel, Marie-Jo Creuzet, Séverine Amato et Jocelyne Chabaud, responsable du développement de l'alternance.

ÉGALITÉ FEMME/HOMME

Un regard éclairant sur le contenu comme sur la forme


Dominique Cruz

Emploi des seniors, égalité femme/homme, pénibilité au travail, prime de partage des profits… les lois se succèdent, obligeant les services RH à être sans cesse mobilisés sur des sujets pointus et des délais d'application très courts, comme en témoigne Dominique Cruz, DRH chez A Raymond : *« Dès la publication d'une loi, l'Udimec propose une réunion d'information. Au cours de celle-ci, la loi est décortiquée dans le détail et les participants peuvent aborder des analyses de situations spécifiques, dont chacun peut tirer profit. De plus, cela nous permet d'échanger entre professionnels des ressources humaines. Deux heures de réunion qui ne sont pas du temps perdu ! J'ai ainsi participé à la réunion sur l'égalité femme/homme, elle m'a été un bon support pour l'élaboration de notre rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes. J'ai ensuite présenté notre plan d'action à Guy Jalby du pôle social et juridique, qui m'a apporté un regard éclairant sur le contenu comme sur la forme. Nous comptons beaucoup sur l'équipe du pôle juridique et social pour nous aider à lever l'opacité de certains textes ou d'une certaine terminologie et ainsi éviter des erreurs d'interprétation. »*



EMPLOI DES SENIORS

Une législation de plus en plus compliquée et technique

« La France est en train de créer un maquis législatif, déclare Thierry Vervoitte, responsable relations sociales et communication chez Caterpillar. *Je passe mon temps en négociation : hier sur les mutuelles, aujourd'hui sur l'égalité professionnelle, demain sur les risques psychosociaux. C'est de plus en plus compliqué et technique. L'Udimec est à la fois un syndicat professionnel – on est dans le paritarisme –, un forum d'échanges avec d'autres DRH, RRH, un support qualitatif qui apporte des solutions pertinentes, innovantes… J'y rencontre des experts très compétents en droit du travail, et prêts à travailler avec nous pour décortiquer tel ou tel sujet. L'emploi des seniors est un domaine sur lequel nous avons bien avancé. À l'origine de la réflexion, le vieillissement de la population, l'incitation du législateur[1], mais plus largement, la volonté d'améliorer les conditions de travail. Un accord a été signé fin 2009 par l'ensemble des organisations syndicales. Il aborde trois points : l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, avec entretien pour les plus de 45 ans et indicateur comptabilisant les actions proposées à l'issu des entretiens ; l'amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité, focalisée sur les plus de 55 ans, mais élargie à tous les salariés ; l'aménagement des fins de carrières et la transition vers la retraite. »*


Thierry Vervoitte

1) Pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 300 salariés qui n'ont prévu aucun accord ou plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.



PÔLE SOCIAL ET JURIDIQUE

Forte proximité, conseils personnalisés

« Un des points forts de notre accompagnement est la mutualisation des expériences, déclare Sidonie Kohler. *Les juristes de l'Udimec sont au contact permanent de petites et de grandes entreprises différentes les unes des autres. Nous leur proposons au cœur d'un réseau d'expertise favorisant les échanges : analyses de points critiques en groupes de travail interentreprises, réunions où les équipes RH se rencontrent pour parler de leurs pratiques. Récemment, nous avons instauré la notion de juriste référent (chaque entreprise adhérente est suivie par un interlocuteur privilégié) ; il en résulte une plus forte proximité, un contact approfondi, des conseils personnalisés pour apporter plus de valeur et d'anticipation. L'interaction entre les pôles*[1]*, leurs expertises réciproques, renforce encore cette approche, valorise notre offre de services. Nos interlocuteurs apprécient particulièrement notre capacité opérationnelle à* "faire ensemble"*, en impliquant notre responsabilité aux côtés de la leur, et à assumer cette responsabilité à l'égard de l'environnement syndical, administratif »,* conclut Guy Jalby.

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Conseil en amont, mise en réseau, partage d'expériences

Le site Covidien de Pont-de-Claix (250 salariés dont 70 % en production) fabrique des aiguilles chirurgicales de suture. Un métier technique et minutieux sur machines spéciales, dont certaines datent de plusieurs décennies. *« C'est là un des facteurs de pénibilité mais pas le seul,* déclare Sylvain Catel, DRH. *D'autres sont liés à l'organisation mise en place pour appliquer les 35 heures, avec des horaires en équipes décalées difficiles à tenir et une fatigue qui s'installe dans le temps. Nous nous sommes engagés, lors du rachat de l'entreprise par le groupe américain, dans une politique accrue de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Objectif : baisser la pénibilité sans attendre que la loi nous y oblige.*

Le pôle social et juridique de l'Udimec est un support : conseil en amont, mise en réseau. Il nous a recommandé des ergonomes pour travailler sur les TMS[2]*. Nous recherchions également un consultant à la fois neutre et ayant une bonne connaissance des problématiques médicales liées à l'organisation du travail. Grâce à l'Udimec, nous l'avons trouvé. Nous allons lancer début 2012 une démarche participative pour faire émerger une solution d'organisation consensuelle. Le point fort de l'accompagnement Udimec : leur réseau de partenaires, leur connaissance de solutions mises en place ailleurs, d'expériences réussies qu'ils nous font connaître et partager en nous mettant en contact avec d'autres entreprises. »*



Sylvain Catel

1) Social, formation, financement.
2) Troubles musculo-squelettiques.

L'AFFACTURAGE

Pour mieux passer la crise

Quand début 2009 il devenait clair que la crise était bien là et que la baisse d'activité risquait de durer, Christophe Bailly, dirigeant des Constructions mécaniques Duchêne à Ruy-Montceau, savait que son entreprise allait au-devant de problèmes de trésorerie. Et de besoins en fond de roulement le jour où la demande allait repartir : *« Il fallait anticiper. Jean-Luc Basset m'a parlé d'affacturage, en tant que conseiller de Somudimec, pôle financement de l'Udimec, et représentant de RDD[1] qui a des parts dans notre capital. Il m'a recommandé le contrat Somufactor proposé par Somudimec avec Eurofactor, un partenaire de confiance, réputé et plus souple sur l'évaluation du risque client que d'autres affactureurs. Principal point fort : la contre-garantie de 5 %. Quand le chiffre d'affaires décroît, toute recette qui vient à manquer est préjudiciable, et les 10 % que retient le factor font réfléchir... Avec 5 % de contre-garantie restitués, le contrat devient plus intéressant, et le coût plus facile à maîtriser. C'est ce qui nous a fait pencher pour Somufactor. Aujourd'hui, nous avons à peu près retrouvé notre chiffre d'affaires d'avant la crise. Je dois reconnaître que l'affacturage a été bénéfique pour générer de la trésorerie – les clients payent l'affactureur à l'heure, sans relance –, et nous a aidés à passer la crise ! »*



Christophe Bailly

CESSION D'ENTREPRISE

Ils ont donné de la crédibilité au projet

M^me^ Claude Ullmann, dirigeante de la Chaudronnerie de l'Isère cherchait un repreneur pour son entreprise sans penser à l'un de ses associés. Lequel n'imaginait pas reprendre le flambeau... jusqu'à ce que la chose s'impose. Mais il fallait un déclencheur pour que l'affaire aboutisse. *« Plusieurs acquéreurs s'étaient présentés, avaient discuté le montant de la cession avec la dirigeante, mais aucun n'avait conclu,* précise Guy Jullien. *Certains m'avaient proposé que je sois associé à la reprise ; j'étais depuis 20 ans dans l'entreprise, à l'origine de la création de l'activité fourneaux. Maître Lonjon, avocat, et Jean-Paul Leone, expert comptable, me disent alors "et pourquoi ne pas reprendre vous-même ? Vous avez 25 % des parts, vous connaissez l'entreprise". J'avais aussi deux enfants intéressés pour rejoindre l'affaire. À trois mois de l'échéance que madame Ullman s'était donnée, nous sommes tombés d'accord sur un prix de cession. Elle m'a aidé en me proposant un crédit vendeur. Ensuite, tout s'est enchaîné. Maître Lonjon m'a mis en contact avec Lionel Candy de Somudimec/RDD et Fabien Le Men d'Oséo. Le business plan a été approuvé et, séduit par la présence de Somudimec dans le montage, Oséo s'est impliqué dans le financement. La Banque Rhône-Alpes et le Crédit Coopératif ont suivi. RDD a pris des parts dans le capital et Somudimec finance la dette senior. La cession a été actée le 28 juin dernier. J'ai tardé à me décider. J'ai 55 ans, je suis maire de Veurey-Voroize et vice-président de la Métro[2] : beaucoup de casquettes à porter ! Ce qui m'a fait basculer ? L'intérêt de mes enfants pour l'affaire et l'accueil favorable de tous les partenaires qui ont donné de la crédibilité au projet. Je ne me suis pas senti seul ! Un de mes fils a intégré l'entreprise le 1^er^ octobre, l'autre arrivera plus tard pour développer un bureau d'études. Madame Ullmann est satisfaite, le personnel aussi car cette cession pérennise l'entreprise. »*



Guy Jullien

SOMUDIMEC

Ce que les banques ne peuvent pas apporter

Jean-Luc Basset, pôle financement des entreprises de l'Udimec :



« Des banques, vous en trouvez à tous les coins de rue, et pour une entreprise en bonne santé à la recherche d'un financement, l'offre est pléthorique. Dès lors, qu'est-ce qui différencie Somudimec ? D'une part, un point de vue de professionnel – Somudimec, émanation de l'Udimec connaît bien les entreprises industrielles, ses clients et ses fournisseurs –; de l'autre la proximité d'une petite équipe, experte et réactive, implantée en Isère. C'est ce qui fait que le conseiller Somudimec est "dans le coup", comprend plus vite et mieux les besoins des industriels. Il ne verra pas l'entreprise sous le seul prisme du financier, mais à travers la globalité des problématiques d'entreprise. Cette approche qui nous permet d'apporter au dirigeant, cédant, repreneur, créateur un accompagnement fondé sur toute une palette de services (voir encadré)... et de rendre son dossier plus crédible auprès des partenaires financiers. Somudimec est spécialisée en finances d'entreprise, et diversifiée sur les produits. La banque, elle, est diversifiée dans sa clientèle, mais mono-produit. Le chargé d'affaires a le grand avantage d'avoir toutes les cartes dans la même main ! »

Un accompagnement, une palette de services...

Son produit cœur de métier est le crédit moyen-long terme. Mais, de par sa connaissance de l'entreprise, Somudimec est bien placée pour la comprendre et lui conseiller les services complémentaires les mieux adaptés : crédit moyen-terme ; crédit-bail matériel et immobilier ; affacturage ; assurance crédit ; assurance personnelle ; protection sociale du dirigeant et de l'entreprise ; capital-risque avec Rhône Dauphiné Développement ; prêt participatif ; ingénierie financière de cession/création d'entreprise.

Zoom sur deux nouveaux produits

L'assurance crédit Covercréance

Pour éviter les risques liés à la défaillance client, Somudimec a négocié des conditions exclusives d'assurance des ventes à crédit, réservées à ses sociétaires. Cette assurance permet de prévenir les risques de non-paiement, de récupérer les impayés, d'être indemnisé quel que soit le motif d'insolvabilité, de transférer ses droits à indemnisation à ses partenaires pour garantir ses lignes de crédit.

SOMU Partenaire, statut social du chef d'entreprise

Le dirigeant est-il couvert en cas d'arrêt de travail, d'invalidité, comment sa famille est-elle protégée en cas de décès, quels seront ses revenus une fois en retraite, quels seraient les droits à réversion si le conjoint se retrouvait seul ? SOMU Partenaire répond à toutes ces questions et bien d'autres comme la forme juridique de la société, la répartition des parts sociales, la propriété de l'apport, la protection personnelle et familiale, etc.



1) Rhône Dauphiné Développement, société de capital-risque, filiale de Somudimec.
2) En charge du commerce, de l'artisanat, des PME/PMI et de la filière bois.

Le Pro Pulsion Tour fait étape en Isère

Initié par l'UIMM et l'Udimec en partenariat avec l'Éducation nationale, le Pro Pulsion Tour est passé en octobre à Bourgoin-Jallieu, Moirans et Voiron. Objectif d'étape pour les caravanes rutilantes : séduire le public, et particulièrement les collégiens et lycéens.





Acte 1 : s'amuser

Déjà, deux caravanes Airstream dans la cour du lycée de l'Oiselet à Bourgoin-Jallieu, ça en jette ! La forme profilée de leur coque au style néo-rétro en aluminium brut attire les regards. À l'intérieur, l'ambiance est résolument high-tech. Et les lycéens adorent ! Dans la première, une classe découvre sur écrans tactiles "la cité industrielle" – un monde plus propre, un monde qui bouge, un monde plein d'énergie, un monde qui communique, un monde d'opportunités – à travers des animations ludiques et pédagogiques particulièrement attractives. Dans la seconde, le jeu interactif Drive for Success invite chaque groupe à construire son propre véhicule, dans un atelier virtuel, en se faisant conseiller par un ingénieur R&D, un chaudronnier, un technicien qualité, un ajusteur-monteur, avant de prendre le volant et faire la course. Les lycéens pourront retrouver ce jeu en ligne[1] sur Internet. *« Ils réagissent positivement,* déclare leur professeur principal. *Ils sont agréablement surpris par les caravanes, par le côté ludique… ils s'attendaient à une matinée ennuyeuse. À leur âge, ils n'ont pas encore d'idée précise du métier qu'ils vont faire ; cette expérience leur permet d'avoir une vision de ce que l'industrie peut leur offrir comme perspectives. »*

Acte 2 : en savoir plus

Ensuite, direction la salle de classe où on les attend pour les faire réagir, répondre à leurs questions, aller plus loin dans la connaissance du large éventail des métiers industriels. Céline Dura, sept ans d'expérience dans la relation classes-entreprises à l'Udimec[2], intervient pour la première fois dans le cadre du Pro Pulsion Tour : *« Les lycéens ont semble-t-il été bien préparés à mon intervention par leur passage dans les caravanes. Par exemple, à la question* "qu'est-ce que c'est pour vous l'industrie ?", *on m'a répondu* "c'est l'innovation". *Ce n'est pas ce que j'ai l'habitude d'entendre. Là, aujourd'hui, c'est ce qu'ils ont retenu, et c'est tant mieux ! Les animations, le jeu interactif les ont ouverts au monde de l'industrie. À moi ensuite de l'illustrer avec des exemples de technologies innovantes qui leur sont proches et dans lesquelles les entreprises industrielles iséroises sont impliquées. »* Céline Dura demande : *"Qui a une PS3 ?"* La moitié de la classe lève le doigt. Elle explique alors que cette console à succès, diffusée dans le monde entier, contient des composants de silicium fabriqués chez Soitec, entreprise de l'Isère… Et d'enchaîner sur les métiers, les carrières, les filières de formation…

Acte 3 : attirer dans nos filières

Le Pro Pulsion Tour a rencontré les jeunes du lycée de l'Oiselet de Bourgoin-Jallieu jeudi 20 octobre, du collège du Vergeron de Moirans vendredi 21. Le lendemain, les deux caravanes stationnaient en centre-ville à Voiron pour accueillir le grand public, pour faire savoir aux parents qu'il existe, dans les entreprises industrielles, de réelles opportunités d'emplois diversifiés, pour leurs enfants : chaque année, elles recrutent en moyenne 60 000 à 80 000 personnes dont 30 à 40 % de jeunes. *« Il est important pour le secteur industriel de disposer d'un tel outil de promotion,* conclut Jocelyne Chabaud Afpi-Cfai 38 ; *le Pro Pulsion Tour donne aux jeunes une tout autre image – moderne, innovante, d'avenir –, de nos métiers ! »*

Dans le courant de l'automne, une quinzaine de villes de France (Dijon, Montpellier, Toulouse, Bordeaux, Poitiers, Le Mans, Rouen, Nancy…) auront ainsi été visitées et l'action sera renouvelée en 2012 et 2013. ■



Céline Dura

1) www.drive-for-success.fr.
2) Notamment avec les opérations Bravo l'industrie et Classes en entreprises.

En bref

Encore une très bonne rentrée

On pouvait s'interroger en cette rentrée 2011 sur les conséquences de la disparition du BEP dans les entrées en BAC pro, désormais proposé en 3 ans. Si la progression d'admission en seconde BAC pro 2 ans est légèrement inférieure aux objectifs du CFAI, le phénomène est largement compensé par les entrées directes, plus nombreuses, en 1re et terminale pro. À mi novembre, on constate que la rentrée 2011, comme la précédente, est très satisfaisante ; l'effectif global du CFAI du Dauphiné est de 596 contrats d'apprentissage, soit une jolie progression de 8,7 % ! Autre constat : la part d'apprentis dans des formations en BTS s'accroît de 5 % pour atteindre 33,7 % de l'effectif total.



À Beaurepaire, on observe un bon niveau d'admission en CPA[1], celui de la filière chaudronnerie se maintient, tandis que la maintenance pâtit du déficit d'entreprises d'accueil. Cette filière a eu plus de succès à Moirans en BTS, tout comme l'électrotechnique (bac pro et BTS), les BTS FEE[2] et CPI[3], en progression. Le bac pro TCI[4] créé cette année à Moirans a bien démarré et accueille 13 apprentis. Seule filière à connaître un gros déclin, la productique-mécanique-outillage, pour laquelle les deux établissements de Moirans et Beaurepaire ont enregistré un fort déficit de jeunes au regard des demandes d'entreprises.

La progression est également très parlante du côté de la professionnalisation, avec 118 contrats en cycles interentreprises au lieu de 93 à la même période en 2010… et ce sans compter les quelque 80 contrats chez STMicroelectronics. Un bond de près de 27 % !

Une aide au bilan carbone

Les coûts de l'énergie et du "droit à polluer" augmentent. La législation impose aux entreprises de plus de 500 salariés la publication de leurs émissions de gaz à effet de serre, directes et indirectes. Les donneurs d'ordre répercutent ces dernières sur leurs sous-traitants pour réduire leur propre contribution à ces émissions. Réaliser un bilan carbone c'est se donner une vision claire de la dépendance énergétique de l'entreprise, des investissements qu'elle peut avoir à réaliser ; c'est aussi un plan d'action qui implique et fédère son personnel, un argument commercial qui permet de se différencier. Depuis que les aides individuelles ont été supprimées, seule une action collective donne droit à une participation de l'Ademe[5]. Ce que proposent les chambres UIMM du sillon alpin. Les entreprises adhérentes de l'Udimec peuvent bénéficier d'une aide financière de 50 % en s'inscrivant à cette action collective.

Thierry Fargère, 04 76 41 49 49, tfargere@udimec.fr.

1) Classe préparatoire à l'apprentissage.
2) Fluide-énergie-environnement.
3) Conception produits industriels.
4) Technicien chaudronnerie industrielle.
5) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

Manager autrement avec le Passeport managers industriels

Le manager ne peut plus faire l'impasse sur la dimension psychologique de ceux qu'il encadre. Telle personne va pouvoir se surpasser et donner le meilleur d'elle-même dans un contexte favorable, ou constituer un frein, voire éprouver de la souffrance dans un contexte inadapté. Avec une bonne prise en compte du facteur humain, le manager va anticiper les risques liés à ses décisions et mieux communiquer avec son équipe.
L'AFPI 38 ouvre à partir de décembre 2011 une nouvelle action de formation et d'échange intitulé Passeport managers industriels, un "club de managers" qui s'interrogent sur leur pratique. 10 thèmes, chacun sur une matinée, à partir des demandes des participants, seront abordés par des consultants et coachs en management.

Et pour le management intermédiaire
AFPI propose également des formations qualifiantes s'adressant aux managers de proximité. Objectif : leur donner des moyens pour mieux communiquer avec leurs équipes, assumer la délégation de tâches de gestion d'équipe et valoriser leur fonction d'encadrement.

Liliane Guillet, 04 76 35 85 00, liliane.guillet@afpi-cfai38.com

L'UIMM en convention à Grenoble

La compétitivité des entreprises industrielles est un enjeu que l'UIMM veut promouvoir pour maintenir une industrie forte, garante d'une économie forte. La convention organisée par l'UIMM avec l'Udimec le 28 novembre 2011 a alimenté la réflexion sur les défis que les industriels devront affronter. Ces échanges, sous forme de tables rondes, ont abouti à des pistes de progrès qui seront présentées début 2012.



Autour de la première table ronde, – après la présentation de la situation industrielle comparée à celle de l'Allemagne, faite par Denis Ferrand de Coe-Rexecode, – Thierry Grange, directeur de GEM, Marcel Torrents, président de l'Udimec et dirigeant de Groupe Aurela, Geneviève Fioraso, députée de l'Isère, responsable du développement économique de Grenoble et en charge du projet Giant, Antoine Raymond, gérant du groupe A Raymond, ont échangé sur les opportunités à saisir pour redonner des valeurs cardinales aux entreprises industrielles.

La seconde table ronde réunissait Jean-François Pilliard, délégué général de l'UIMM, Bruno Lacroix, président du CESER et PDG d'Aldes, Patrice Chastagner, président de ST France, Michel Destot, député-maire de Grenoble et auteur d'un essai *"ETI et PME, pour une innovation compétitive"*, Jean-Paul Fénéon, président de Retis Solutions, Frédéric Périssat, secrétaire général de la préfecture de l'Isère, et Thierry Uring, délégué général de l'Udimec, pour imaginer une industrie sociale et compétitive qui met l'accent sur quatre enjeux prioritaires : se doter des compétences nécessaires ; financer autrement la protection sociale ; construire une flexisécurité du marché du travail ; améliorer le dialogue social. Enjeux qui contribueront au regain de compétitivité de nos industries.

Un succès

Le nouvel atelier chaudronnerie de Moirans a fait sa première rentrée sous de bons auspices. Il accueille non seulement 13 apprentis en BAC pro TCI, mais aussi un groupe de CQPM Soudeur industriel et des formations continues portant sur tous les procédés de soudage en réponse aux demandes d'entreprises. Il faut dire que la plateforme, qui bénéficie d'équipements modernes et de prestations de qualité, offre d'excellentes conditions pour apprendre ce métier technique. L'atelier a été inauguré le 13 octobre dernier.



Chiche

Creuser ensemble le Sillon alpin et l'ensemencer



Le 29 septembre dernier, la soirée de présentation des projets industriels d'étudiants de l'ESISAR et de l'ENSE3 était l'occasion, pour les partenaires de la fondation partenariale Grenoble INP, d'affirmer leur volonté d'aller plus loin ensemble.

Créée en 2010, la fondation partenariale G-INP existe grâce à l'investissement d'entreprises partenaires – STMicroelectronics, Schneider Electric, Capgemini, EDF – et de l'Udimec qui représente les PMI. Quelle est sa vocation ? *« La compétition mondiale nous oblige à être plus réactif,* déclare Paul Jacquet, administrateur général de Grenoble INP, *à former des ingénieurs et doctorants plus innovants, à concrétiser des partenariats qui nous rapprochent encore plus du monde de l'entreprise. Avec l'Udimec, nous voulons creuser ensemble le Sillon alpin (riche en PME innovantes) et l'ensemencer. »* La fondation G-INP vise plusieurs objectifs, comme le précise Thierry Uring, délégué général de l'Udimec : *« valoriser l'école, chercher l'excellence internationale en formant les meilleurs et en accueillant des visiting professors ; la fondation y participe en attribuant des bourses d'excellence aux premiers et en soutenant les missions des seconds. Encourager le développement d'actions de recherche et de valorisation de compétitivité avec notamment la création d'une chaire d'innovation multicritères, portée par l'Udimec. Enfin, poursuivre le rapprochement écoles/entreprises initié par les projets industriels, et faire exploser les idées nouvelles… »*

Le duo gagnant

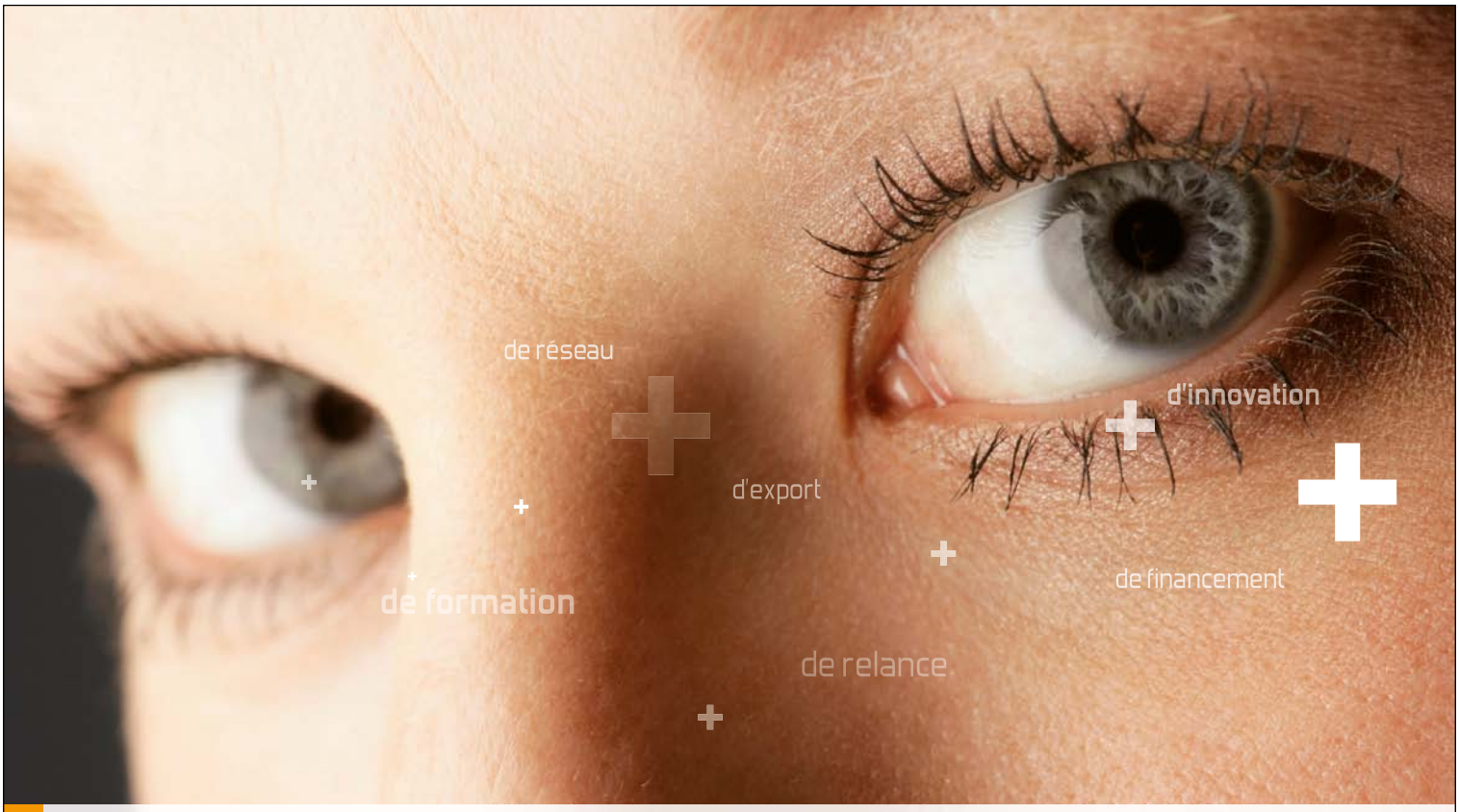
Le transfert technologique expérimenté à l'Esisar avec des PMI partenaires répond à ces objectifs. L'étudiant et l'entreprise forment un duo gagnant : le premier bénéficie d'une expérience en vraie grandeur, la seconde de la compétence et des moyens – plateformes, laboratoires, expertise des chercheurs – d'un groupe d'écoles renommé. *« C'est une fierté pour nous de voir ce concept se développer,* déclare Chantal Robach, directrice de l'ESISAR. *G-INP a quelque 300 projets à son actif. Nous avons constitué un réseau d'entreprises partenaires, nous avons aussi appris à mieux connaître les problématiques des industriels. »* Dans le cadre de la fondation partenariale, l'Udimec s'implique pour que le principe du projet industriel soit étendu à toutes les écoles G-INP. Après l'ESISAR et l'ENSE3, GI et Phelma sont dans les starting-blocks. ■

Trois projets industriels

- Deux étudiants de l'ESISAR ont passé 6 mois chez **C2EI** au développement d'un transformateur de recharge de voitures électriques. Un contrat de recherche court sur un sujet d'actualité, avec prises de responsabilité et objectifs coûts à tenir : c'est passionnant pour l'étudiant. Et c'est bon pour son CV. L'enseignant exploite un terrain d'application qu'il ne trouvera jamais dans les livres.

- **MGI** fait régulièrement appel à l'ESISAR pour des développements techniques bien définis. En 2011, deux élèves ont travaillé au réglage de buses jet d'encre. Ils ont proposé le principe d'études statistiques pour affiner les résultats, ce que l'entreprise n'aurait pas fait d'elle-même. Résultat : le temps de rodage est passé de 2 jours à 4 heures !

- **Ascorel** vient de réaliser un projet avec l'ENSE3. L'entreprise apprécie le rôle de BE externalisé que jouent les étudiants : elle recueille auprès d'eux des points de vue différents, avec de très bonnes surprises. Une façon pour elle de découvrir de nouveaux talents.



Un nouveau regard sur l'industrie

Pour innover

À l'interface entre recherche, grandes écoles et industrie, l'Udimec fédère un réseau d'expertises de haut niveau fondé sur des partenariats, au service de l'innovation.

Pour développer les talents

800 apprentis du CAP au diplôme d'ingénieur en alternance, une large offre en formation continue pour les salariés, l'Udimec aide les entreprises à gagner en compétences.

Pour financer les PME

Chaque année, 700 dossiers de crédit, crédit-bail, affacturage, assurance-crédit portés par Somudimec, 25 opérations de création, transmission, développement des PMI.

"Donner aux petites entreprises, les moyens d'une grande", c'est dans cet esprit qu'Udimec accompagne les industries technologiques dans leur quête de compétitivité.

udimec

innovation | réseau

www.udimec.fr

www.adncom.fr - 7041 - 03-2011 - Photo : GettyImages

Buzz

CORYS
Nucléaire slovaque

Leader mondial des simulateurs de conduite, Corys vient de remporter un marché de plusieurs millions d'euros passé par l'électricien slovaque Slovenske Elektrarne pour la rénovation des simulateurs de formations de ses centrales nucléaires de Mochovce et Bohunice. Corys qui a déjà fourni plus de 600 simulateurs dans 25 pays pour des applications dans les secteurs de l'énergie et des transports conforte sa position de leader mondial.

SCHNEIDER ELECTRIC & SOITEC
Coopération dans le solaire



© Soitec

Les deux partenaires ont signé un mémorandum d'entente avec Masen, l'agence marocaine en charge du développement de l'énergie solaire, pour la mise en œuvre d'un partenariat intégré autour de la technologie CPV Concentrix (centrales solaires de très grande capacité et haut rendement). Outre un volet recherche et formation, l'accord prévoit la mise en place d'une chaîne d'approvisionnement local et la réalisation de deux projets pilotes de 5 MW chacun.

CATERPILLAR FRANCE
50 millions de dollars

Implanté depuis 50 ans à Grenoble, Caterpillar France, spécialisée dans la réalisation de composants de tracteurs et de pièces de rechange, a marqué cet anniversaire avec l'annonce d'un plan massif de modernisation des lignes de production de son site d'Échirolles pour un montant de 50 M$. Il permettra, fin 2012, d'augmenter la capacité de production, la compétitivité du site et l'ergonomie des opérations.

SCHNEIDER ELECTRIC
Croissance externe

Avec sept opérations en un an, Schneider Electric poursuit à marche forcée sa politique de croissance externe qui lui a permis de voir son chiffre d'affaires augmenter de 24 % à 19,6 Md€ en 2010. Après avoir racheté l'Indien Luminous (fabricant d'onduleurs) et l'Espagnol Telvent (logiciels pour réseaux électriques intelligents), le groupe français vient d'acquérir le Chinois Leader & Harvest, spécialisé dans les variateurs de vitesse moyenne tension qui permettent d'importantes économies d'énergie dans les moteurs électriques.

A RAYMOND & RADIALL
Véhicules du futur

Leaders respectifs de leurs marchés – les fixations et systèmes de connectique de fluides pour l'industrie automobile pour le premier et la connectique électronique pour le second – A Raymond et Radiall ont décidé de s'associer dans une entreprise dédiée exclusivement au marché des composants d'interconnexion passifs destinés aux applications automobiles. Combinant l'expertise industrielle de Radiall en connectique et la connaissance du marché automobile d'A Raymond, la coentreprise vise à développer les composants technologiques clés des véhicules du futur.

WHEELABRATOR ALLEVARD
Appelez-moi Winoa

winoa
steel with you

A l'occasion de son 50e anniversaire, Wheelabrator Allevard, leader mondial de la grenaille abrasive, change de nom. Winoa, sa nouvelle identité, sera plus facile à mémoriser à l'international pour un groupe qui opère sur tous les continents au travers de quelque 15 filiales de production et de commercialisation, dont la dernière est en création en Chine. Rachetée en 2006 par le groupe LBO à Wendel Investissement, l'entreprise mise sur le lancement d'une offre de location de machines de nettoyage des grandes surfaces (plateformes offshore ou ponts métalliques) pour accroître sa présence mondiale.

ALCAN EP
Appelez-moi Constellium

Constellium

Après le rachat du groupe par le Fonds stratégique d'investissement (FSI) et le fonds Apollo, qui détiennent respectivement 10 % et 51 % aux côtés de Rio Tinto, Alcan EP, fabricant de produits semi-finis aluminium, adopte une nouvelle identité : Constellium.

DIGIGRAM
Du son à la vidéo

Jusqu'alors spécialisée dans le traitement du son numérique en réseau pour les professionnels de l'audio, Digigram vient d'acquérir la société Ecrin Video & Broadcast, située à Crolles, qui opère sur les marchés professionnels du broadcast, de la télévision sur Internet et de la Web TV. Ecrin Video & Broadcast a développé des produits compacts capables de compresser et décompresser la vidéo en simple ou haute définition en temps réel pour la diffuser sur IP ou la stocker sur disque dur. Cette cession a permis à Digigram de se recentrer sur son activité de base (électronique embarquée, informatique industrielle et automation) et de lever 700 000 € auprès d'InnovaFonds pour atteindre à terme une position de leader sur ses métiers.

AIRSTAR
La manche en dirigeable électrique

C'est le défi relevé par Aerial Concept, PME spécialisée dans la prise de vue aérienne. En novembre 2011 l'Iris Challenger, dirigeable électrique gonflé à l'hélium et conçu par Airstar, leader mondial du ballon d'hélium éclairant, a tenté la traversée Douvres-Calais. De forme lenticulaire et d'une envergure de 16 m, l'appareil était piloté par Pierre Chabert, fondateur d'Airstar, et le journaliste Gérald Feldze. Capable d'atteindre une vitesse de croisière de 30 km/h à une altitude de 500 mètres, l'aéronef est propulsé par deux hélices en bois mues par deux moteurs électriques. Cette première sera suivie en 2012 de la traversée de la Méditerranée, et en 2013 de l'Atlantique.

SOFRADIR
Dans l'espace

Sofradir a remporté le contrat européen de fourniture des détecteurs dans le proche infrarouge pour la mission spatiale Sentinel 5 Précurseur. Programmée en 2014, cette mission va combler le vide entre Envisat, la précédente génération de satellites d'observation de la Terre dédiée à l'étude des changements climatiques, et Sentinel 5 dont le lancement est prévu en 2019.

PRESI
se tonifie à l'export

Reprise en 2006 par Nicolas Zuili, la société Presi consolide sa force commerciale à l'international pour conquérir de nouveaux clients. Spécialiste de la conception et réalisation de machines, consommables et logiciels pour le contrôle des matériaux, elle est le dernier fabricant français de machines de métallographie pour les marchés de l'automobile, de l'aéronautique, de la fonderie, de l'aciérie, du nucléaire, mais aussi des laboratoires de recherche. Presi est présente à l'international depuis la création en 2004 d'une filiale en Suisse. Elle a ouvert le 1er juillet 2011 un bureau à Nanjing en Chine, parallèlement à un partenariat avec un laboratoire universitaire local. Elle dispose également d'un réseau de 35 distributeurs dans le monde et réalise 60 % de son chiffre d'affaires à l'export.

STMICROELECTRONICS
Orly, puce savante



© STMicroelectronics

STMicroelectronics annonce la sortie d'un système sur puce de décodage numérique à haut débit destiné à des applications multimédias domestiques réclamant des performances exceptionnelles. Cette puce, nom de code Orly, est architecturée autour d'un processeur multicœurs. Elle prend en charge des services à valeur ajoutée comme les jeux, la lecture vidéo sur Internet, la lecture sécurisée en haute définition sur toutes sortes d'écrans connectés dans la maison (tablettes numériques, smartphones, ordinateurs, téléviseurs). Cette solution révolutionnaire sera proposée aux intégrateurs en 2012.

ULIS
Mirtic, projet d'avenir

Le spécialiste des détecteurs infrarouge non refroidis a obtenu un financement au titre des investissements d'avenir pour son projet Mirtic. Mené en collaboration avec le CEA-Léti, le projet vise la conception d'une nouvelle gamme de détecteurs avec laquelle Ulis entend gagner des parts sur le marché d'avenir des détecteurs thermiques intelligents à faible résolution.

POMA
3 456 mètres

La plus longue liaison par télécabine urbaine au monde a été inaugurée à Rio de Janeiro au Brésil. Sur 3 456 mètres, elle relie six quartiers dans un relief de collines escarpées, avec cinq stations interconnectées. Ce tramway aérien réalisé par Poma affiche le meilleur ratio émissions polluantes/nombre de passagers transportés.

XENOCS
Déploiement à l'international

Créée en 2000, le spécialiste des systèmes optiques dotés d'un faisceau rayon X maîtrisé et intense, qui réalise 85 % de son chiffre à l'export, accélère encore son déploiement mondial : signature d'un accord avec Oxford Cryosystem (leader des instruments scientifiques de refroidissement) ; partenariat avec le CEA-Léti dans le cadre d'un laboratoire applicatif commun pour la caractérisation des rayons X et la validation des nouveaux produits ; structuration à l'exportation via l'ouverture de nouvelles filiales.



© Xenocs

UIMM
La "vraie vie" dans l'industrie



Ils sont cinq jeunes et travaillent dans la chaudronnerie, l'aéronautique, la fonderie. En septembre et octobre, sur les chaînes M6 et W9, le programme court d'une minute Mon métier à venir a dévoilé les coulisses de leur quotidien. En créant ce projet, l'UIMM lance une nouvelle stratégie média à destination des 40 000 jeunes qu'il faut recruter chaque année. Ces séquences de docu-réalité s'attachent à montrer la "vraie vie" dans l'industrie, l'épanouissement des salariés à réaliser les objets utiles. Également sur **www.monmetieravenir.com**

LABELS, CERTIFICATION

GONZALES
Supplier Award 2010

Entreprise de mécanique générale, conceptrice de machines spéciales, prototypes et outillages pour l'industrie, Gonzales vient de recevoir le Supplier Award 2010, une distinction que Michelin réserve chaque année à ses quatre meilleurs fournisseurs. La société, créée en 1971, qui emploie une quarantaine de personnes sur son site d'Estrablin, compte deux autres sociétés sœurs en Haute-Savoie et dans le Rhône et une implantation en Roumanie.

A RAYMOND
Fournisseur majeur

Le 18 octobre 2011, le spécialiste de la fixation technique pour l'industrie, et notamment la filière automobile, s'est vu remettre le label "fournisseur majeur" par le PSA Peugeot Citroën. Une reconnaissance émanant d'un de ses plus anciens clients, dont l'entreprise iséroise est particulièrement fière.

FRANCIAFLEX
Certifiée ISO 9001

PME spécialisée dans les équipements de baie, dont les stores d'extérieur fabriqués à La Tour-du-Pin, Franciaflex s'est offert la certification ISO 9001 pour ses 50 ans.

FONDS D'INVESTISSEMENT

FIREFLIES RTLS
Levée de fonds pour la luciole

Créée en 2009, la start-up basée à Inovallée vient de réaliser sa première levée de fonds (570 000 €) auprès de plusieurs investisseurs, dont Rhône Dauphiné Développement. Son bébé, la "luciole", composant électronique intelligent et communicant, permet de suivre à la trace des biens nomades au moyen de réseaux maillés de balises fixes et embarquées, à très haute fréquence et faible consommation. Fireflies RTLS vise une production annuelle de 60 000 lucioles pour différents marchés : transports, manutention, logistique, industrie, défense, santé, sécurité.

SOITEC
150 millions d'euros

C'est le montant de la levée de fonds réalisée en juillet dernier par Soitec. Dans le même temps, le Fonds stratégique d'investissement (FSI) entre dans son capital à hauteur de 8,3 %. L'entreprise de Bernin se donne les moyens de ses ambitions dans l'énergie solaire et les diodes luminescentes.

UDIMEC
Fimieec, un fonds patient

L'Udimec fait partie, aux côtés de la FIEEC, des créateurs du Fonds d'investissement pour la modernisation des industries électriques, électroniques et de communication (Fimieec). Doté à son lancement de 35 M€, géré par InnovaFonds, ce fonds sera "patient", ce qui signifie qu'il n'exigera pas de retour sur investissement rapide. Il interviendra pour des montants compris entre 300 000 et 3 millions d'euros dans les PME pour les accompagner dans leur mutation en ETI (entreprise de taille intermédiaire). Parmi les critères retenus : la création d'emplois en France.

Cliquez sur
www.les-industries-technologiques.fr

L'UIMM vient de mettre en ligne un tout nouveau site destiné à faire découvrir les industries technologiques et à promouvoir ses métiers.





Mieux connaître

Avec sa page d'accueil aux images valorisantes, le site est bien décidé à séduire les jeunes, actifs et demandeurs d'emploi. Ses rubriques riches en témoignages, ses fonctionnalités, la fluidité de sa navigation, son caractère ludique invitent à partir à la découverte de l'industrie, les carrières, les métiers, les filières de formation et les défis industriels ! En quelques clics, vous allez mesurer la place qu'occupe l'industrie dans la vie de tous les jours.

Choisir un métier

La rubrique "Découvrez des métiers qui vous correspondent" est une application multicritères qui permet aux collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi de trouver le métier qui s'approche le plus de leur profil, qui répond le mieux à leurs préférences. Des liens les orientent vers les filières et centres de formation qui préparent à ces métiers.



Rechercher un emploi

La rubrique "Offres et demandes d'emploi" permet de renseigner le métier et la région recherchés et vous accédez en un clic alors à l'espace candidat qui propose les offres d'emploi correspondantes.

Jouer

Le jeu en ligne "Drive for Success", une manière ludique de découvrir les métiers industriels à travers la conception et la construction d'une voiture de compétition, est lui aussi accessible depuis la page d'accueil. ■

ASSURER **60 BRANCHES** DE MÉTIERS, C'EST **UN MÉTIER**

Pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance, AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise.
www.ag2rlamondiale.fr

L'UDIMEC et les Organisations Syndicales Représentatives ont signé le 19 octobre dernier, un accord relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de complémentaire Santé à titre obligatoire pour les salariés mensuels entrant dans le champ d'application de la convention collective. Les entreprises relevant de la convention doivent obligatoirement affilier leurs salariés mensuels au sens de la convention collective auprès des institutions de prévoyance co-désignées et gestionnaires de ce régime dont AG2R Prévoyance à compter du 1er janvier 2012. Contactez-nous au 04 76 23 99 54 (appel non surtaxé) ou par email à lison.demartini@ag2rlamondiale.fr ou par fax au 04 76 29 16 93.

AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE

aprionis prévoyance

humanis

Si Marc est serein,

c'est parce qu'il a choisi un partenaire

"100% confort"



Etre certain que votre contrat soit parfaitement géré, avec une mise en place simplifiée, que vos salariés trouvent réponse à toutes leurs questions, que vos cotisations soient sans surprise.... Voilà l'engagement d'Aprionis Prévoyance : une vision claire de la protection sociale, une démarche basée sur le conseil et la garantie de suivi, l'optimisation de votre enveloppe sociale et fiscale, des moyens de communiquer et de valoriser votre démarche vers vos salariés.

Choisir Aprionis Prévoyance, c'est l'assurance d'un véritable accompagnement :

- **Simple** à gérer pour vous
- **Clair** pour vos salariés
- **Économique** pour votre entreprise



Plus d'information :
www.prevoyance-100pour100confort.fr

santé prévoyance

Yves Gaudel
06 88 24 56 52
yves.gaudel@humanis.fr

•Communication AEP• DOC401-02APRIONISFREV11-11

Aprionis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - membre du groupe Humanis.
Siège social : 139-147, rue Paul Vaillant-Couturier 92240 Malakoff - tél. : 01 46 84 36 36 - fax : 01 46 84 36 00