udimag #35

MAGAZINE DE PROSPECTIVE DE L'UDIMEC ET DE SON RÉSEAU



Thema P. 6 à 9

Profils de dirigeants, **profils de passionnés**

Ceci n'est pas une banque !






Solutions de financement des entreprises

SOMUDIMEC

Polytec - 19 rue des Berges - 38000 Grenoble
Tél. 04 76 41 49 49 - Fax 04 76 90 82 57
E-mail info@somudimec.fr
www.somudimec.fr

Billet

Être soi-même

Et si c'était la première condition pour être dirigeant ? Sans doute la qualité de l'animation d'une entreprise dépend-elle des valeurs que vous allez transmettre. En qualité de dirigeant, vous êtes régulièrement confrontés à des situations délicates. Et il vous faut savoir affronter un problème le plus tôt possible. C'est à ce prix que vous trouverez les solutions les plus humaines, les plus respectables pour satisfaire les différentes composantes que sont les actionnaires, les clients, les salariés, l'environnement... Cette exigence peut-elle se nourrir d'autres expériences d'épanouissement du dirigeant ?

Sûrement. Il est possible de confronter en entreprise, les idées, les concepts, les valeurs et les expériences que l'on vit dans la pratique d'un sport, d'une activité culturelle, d'un engagement social... Elles aiguisent l'esprit d'entreprendre, cultivent la capacité d'enthousiasme et l'envie de conquérir.



Thierry Uring
Délégué général

Udimag, magazine de prospective du réseau Udimec, n° 35 de décembre 2012.

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 : Thierry Allard, Alp'Compétences Udimec ; Franck Bendriss, pôle juridique Udimec ; Caroline Caro, Covidien ; Alexandra Chambaz, pôle formation Udimec ; Corinne Combe, pôle juridique Udimec ; Emmanuel Devillebichot, Alp'Compétences Udimec ; Céline Dura, pôle formation Udimec ; Thierry Fargère, Udimec ; Catherine Faucherand-Drouault, Radiall ; André Gonzales, Gonzales Frères ; Alain Grimoud, Paillet Industrie ; Cyril Guérin, pôle juridique Udimec ; Olivier Gueydan, Siemens ; Christian Guillet-Lhermite, collège Notre-Dame-des-Victoires ; Peter Hoghoj, Xenocs ; Guy Jalby, pôle juridique Udimec ; John Sadowsky, GEM ; Sébastien Vigato, pôle formation Udimec.
Photographies : Michel Gasarian, Bruno Moyen, Christian Pedrotti, Adncom.
Illustrations : Cled'12.
Conception, rédaction, réalisation : Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, www.adncom.fr.
Imprimé sur Novatech, papier écologique.



Sommaire

Enjeu #4/5

Financements : une longueur d'avance pour l'industrie rhônalpine

Thema #6/9

Profils de dirigeants, profils de passionnés

Repères #10/14

Optimiser les compétences d'aujourd'hui, préparer celles de demain

Les mandats : construire du social dans un cadre paritaire

En bref #15

Chiche #16/17

Classe en entreprise : rencontre entre deux acteurs du progrès

Buzz #18/19



Enjeu

Financements : une longueur d'avance pour l'industrie rhônalpine

#4



Lancée en octobre, la Banque publique d'investissement sera opérationnelle en janvier prochain. Son objectif : favoriser dans chaque région le développement des entreprises qui innovent et génèrent de la croissance. Voilà qui n'est pas sans rappeler la mission de Somudimec, l'organisme de financement du réseau Udimec, qui accompagne les PME-PMI industrielles rhônalpines depuis 35 ans… Le point de vue de son directeur des engagements, Jean-Luc Basset.



Udimag : Quel sera le rôle exact de la Banque publique d'investissement ?

Jean-Luc Basset – La BPI est un chantier de grande envergure dont nous ne connaissons pour l'instant que les contours. Charge à son futur directeur, Nicolas Dufourcq, d'en affiner le fonctionnement et le champ d'intervention d'ici à janvier. La banque aura une capacité de 42 milliards d'euros[1], lesquels seront utilisés à accompagner les PME-PMI en bonne santé, qui souhaitent investir dans l'avenir avec des projets porteurs, innovants, créateurs d'emplois… Elle n'aura pas vocation à aider les entreprises en difficulté. Détenue à parts égales par l'État et la Caisse des dépôts et consignations, elle valorisera le rôle des Régions, amenées à présider les comités d'attribution des financements sur leur territoire.

N'est-ce pas ce que propose également Somudimec ?

J.-L. B – À l'échelle régionale et industrielle, si ! Nous n'avons pas attendu la BPI pour comprendre le bienfondé d'une initiative comme celle-ci. Somudimec, notre organisme de financement affilié à l'Udimec, collabore depuis 35 ans avec la Région Rhône-Alpes afin d'accompagner les entreprises industrielles de moins de 250 salariés en phase de création, de développement ou de transmission. Nous sommes habilités à fournir des garanties partielles à partir d'un fonds que nous octroie la Région (4,5 millions d'euros). Les PME-PMI peuvent ainsi obtenir des crédits à moyen et long terme pour financer leurs investissements (immobiliers, matériels ou immatériels). Ce dispositif nous permet de monter chaque année plus de cent dossiers de financement (déjà 113 à ce jour pour 2012). À noter que nos équipes gèrent également la société de capital-risque Rhône Dauphiné Développement, pour les besoins spécifiques en fonds propres. Nous ne prétendons pas avoir inspiré la BPI, mais nous en sommes des précurseurs avec la Région Rhône-Alpes !

Ainsi, la Région Rhône-Alpes disposera de deux outils complémentaires : la BPI et Somudimec…

J.-L. B – C'est exact. Il faut d'ailleurs saluer le travail considérable que réalisent les élus régionaux. Rythmée par nos réunions bimestrielles, leur implication est forte dans chacune des demandes de financement que nous leur soumettons. Ils ont une excellente connaissance du tissu industriel rhônalpin. Avec cet outil colossal que représentera la BPI, la Région disposera de fonds supplémentaires, qui viendront renforcer un modèle qui a fait ses preuves depuis 35 ans ! Somudimec a largement démontré qu'investir dans l'industrie vaut la peine. La cohabitation entre les deux dispositifs devrait créer un effet levier avec des crédits plus facilement acceptés ou plus importants par rapport à la demande initiale des entreprises. Réponse dès janvier. ■

1) 20 milliards d'euros de capacité en prêts, 12 milliards d'euros de capacité en garanties, 10 milliards d'euros de capacité d'investissement en fonds propres.

Thema

Profils de dirigeants, **profils de passionnés**

Les chefs d'entreprises et cadres dirigeants les plus charismatiques, les plus impliqués dans leurs fonctions ou missions, présentent parfois une face cachée, un jardin secret, dans lequel ils se réalisent. C'est pour eux un challenge personnel qui n'est pas sans rapport avec leur statut de leader !

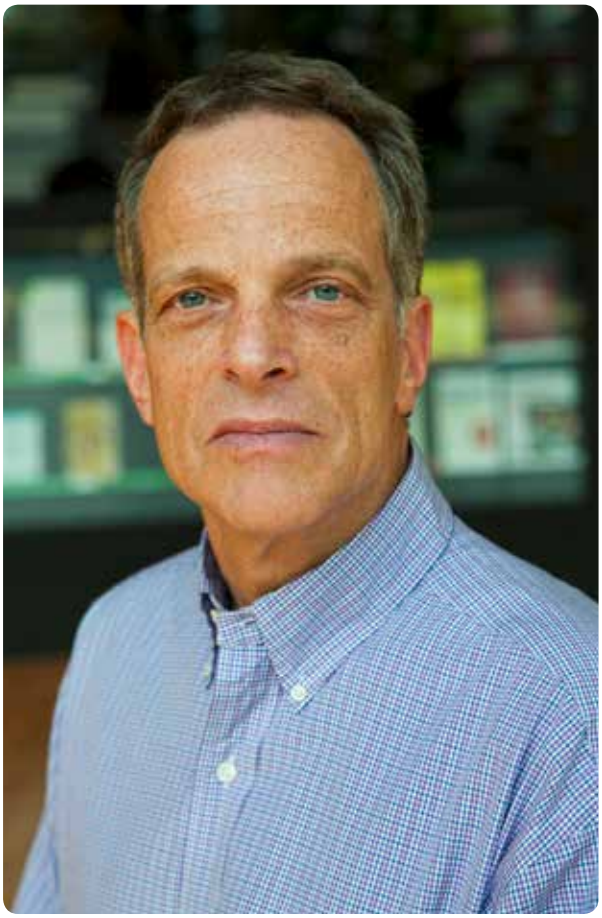
"RACONTEZ-VOUS !"

John Sadowsky est professeur à GEM, coach, co-auteur avec Loïc Roche et Dominique Steiler d'*Éloge du bien-être au travail* et auteur de *Les 7 règles du storytelling*.

Les dirigeants hésitent à parler de leur passion. Ils ont tort ! Se raconter à l'équipe permet de tisser des liens plus forts. Dans mon activité de coach d'entreprise, j'incite les leaders à exprimer les passions vécues dans le cadre du travail ou en dehors. Je leur dis : *« On va vous suivre pour ce que vous êtes ».*

J'ai souvent remarqué chez les personnes que je suis qu'une activité sportive permet d'accéder à un autre niveau de réflexion. Par exemple, l'une m'a dit : *« J'avais un problème à résoudre, je suis allé courir et, au retour, la réponse était là ».* Un autre : *« Posez-moi la question juste avant que je parte nager à la piscine ! »* Le subconscient, en travaillant, apporte une perspective nouvelle au cours de l'activité.

Je constate également que ça facilite l'approche système : tout ce qui nous fait sortir de nos habitudes est favorable à la prise de recul et donc à percevoir un système complexe dans sa globalité, avec un plus grand nombre de "points de connexion" pour résoudre une question. Enfin, une personne passionnée est plus encline à se surpasser. La réalisation de soi est la caractéristique de celui qui veut donner du sens à son travail, à sa vie. ■



COURIR



Peter Hoghoj, dirigeant de Xenocs : "Courir, c'est prendre du recul, faire baisser le stress, réfléchir, trouver des solutions aux problèmes du moment, dégager des voies nouvelles, et au final se retrouver mieux disposé pour discuter avec son équipe, ses clients, ses partenaires."

Accident. *À l'origine, un accident, rupture des ligaments croisés, et du mal à reprendre après l'opération. Quand j'ai pu courir à nouveau, la joie de retrouver cette possibilité m'a incité à le faire régulièrement. J'ai eu la chance d'avoir un mentor qui m'a persuadé que je pouvais grimper sur les coteaux au-dessus de chez moi. Je me suis beaucoup entraîné, ce qui m'a amené à un premier marathon en 2011, puis celui du lac d'Annecy en 2012. Je cours aussi avec ma femme, mon fils commence à s'y intéresser. De vrais moments de bonheur partagés en famille… et avec mes collègues.*

Maturité. *Il y a quelques années, quand je suis arrivé à Grenoble pour travailler au Synchrotron, puis à l'ILL, je me suis épanoui dans la technique. Ensuite, il y eu la création de Xenocs, là encore très technique avec les démarches de création, de recherche de fonds. Toutes choses qui font que je n'étais pas aussi attentif à l'humain qu'aujourd'hui où j'arrive à une sorte de maturité. Je réalise à présent que si je tends, si nous tendons vers une forme de bonheur à faire des choses ensemble, il faut que cela reste naturel. Pour être plus précis, il ne s'agit pas d'instaurer des temps pour courir ensemble, ni de faire appel à un coach, mais de le faire parce que c'est bien et que ça nous convient.*

Accès à un autre niveau de conscience. *Courir commence par la difficulté à trouver son rythme. Un quart d'heure d'échauffement où l'on se concentre sur son souffle, sa foulée. Et d'un coup, ça va tout seul, la foulée est plus fluide, on ne fait plus attention au temps qui passe ni aux difficultés de la distance. Le cerveau semble passer par des paraboles et accède aux problèmes du jour sous un angle différent, de façon consciente ou inconsciente d'ailleurs. Au retour, on a le sentiment de ne plus les voir aussi grands… pour ne plus s'intéresser qu'aux solutions ! Nous avons, chez Xenocs, connu des phases difficiles. On peut faire un parallèle entre la façon d'aborder les périodes critiques dans le management d'une entreprise, et celles d'un marathon : si on démarre trop vite, on le paie plus tard. Pour toucher son but, il faut avoir une vision globale du parcours, de ses phases, du profil. Et c'est bien le rôle du manager de savoir trouver la voie, la rendre visible… et prendre du recul pour évaluer la stratégie. C'est aussi son rôle d'établir le bon relationnel avec ses collaborateurs pour les mobiliser, faire comprendre le projet pour qu'ils s'y intéressent, aient envie de participer à sa réalisation. Après quoi il faut leur donner les moyens de réussir !*

Courir ensemble. *Comment s'est venu ? On a beaucoup travaillé en 2011, on a connu pas mal de stress et, en janvier 2012, pour passer à autre chose, on a décidé d'organiser une journée de ski de fond et raquettes dans le Vercors. Une journée de bonheur… qui a en quelque sorte déclenché notre envie de courir ensemble et, pourquoi pas, se préparer à l'Ekiden[1] !* ■



Créée en 2000 par essaimage de l'ILL, Xenocs a connu depuis lors une progression régulière : une première brique technologique (miroir réflecteur pour focaliser les rayons X), puis une seconde (générateur du faisceau lui-même) pour arriver au produit complet, Xeuss, qui permet aux laboratoires de recherche publics et services R&D privés de caractériser la structure des nanomatériaux (entre 1 et 100 nanomètres). 85 % du CA de Xenocs se fait à l'export.

1) Marathon par équipe, programmé le 28 octobre 2012, annulé pour intempéries.

Thema

PILOTER

André Gonzales, dirigeant du groupe Gonzales Frères : "J'ai longtemps pensé que cela m'était inaccessible. De par mon activité, j'étais très peu disponible et il me fallait beaucoup de temps – j'ai passé plusieurs instructeurs – avant de décrocher ma licence de pilote. Ensuite c'était magique, cela m'a offert des avantages auxquels je n'avais pas vraiment pensé auparavant."



Gonzales Frères est une PME de 45 salariés, spécialisée dans la conception, la construction et l'intégration d'équipements industriels pour les secteurs de l'industrie, du nucléaire, de l'énergie hydraulique, du ferroviaire et du pétrole. Elle dispose de cinq sites dont le siège à Estrablin, une filiale à Allonzier-la-Caille, une autre en Roumanie développée en 2005, et une unité toute récente dédiée à la maintenance créée en 2011 à Saint-Étienne.

Prendre de la hauteur. *Non, je ne ferai pas spécialement le parallèle entre le pilotage d'une entreprise et celui d'un avion, hormis les prises de décisions dans les moments critiques, car dans les deux cas on est tout seul. Mais autant vous le dire tout net, quand je pilote c'est du plaisir : j'irai jusqu'à dire que – pendant quelques heures – j'oublie mes soucis d'entreprise. Cela répond en effet à un besoin de prendre de la distance, de la hauteur, par rapport aux tracas du quotidien, de la direction d'une société. Cela dit, je ne rate pas une occasion de piloter pour visiter des clients, des fournisseurs ou me rendre sur les sites du groupe en me faisant accompagner par des membres de la société. Quant aux loisirs purs, je me permets d'improviser pour me rendre rapidement sur des sites comme la Corse, l'Espagne, l'Italie, le Maroc, l'Algérie, les pays de l'Est ou encore l'Afrique noire… vers toutes destinations possédant une piste !*

Entrer en relation. *Dans chacun de mes déplacements, qu'ils soient à caractère personnel, touristique, de loisir, je sais que je serai amené à rencontrer des personnes avec qui je pourrais lier des relations commerciales. Piloter un avion, c'est entrer dans un réseau professionnel assez efficace. Sans compter les clients que j'emmène faire un vol, pour le plaisir ou pour une réception de machine. C'est un moment de partage et de découverte, une façon de remercier, de fidéliser, simple et naturelle.*

Humilité. *Pourtant, quand on est là-haut, même si l'avion que je pilote a des instruments pour le pilotage automatique, on ressent que l'on n'est pas grand-chose. Piloter un avion est une école d'humilité.*

Et si c'était cette humilité qui, chez André Gonzales, faisait le trait d'union entre le pilotage d'un avion et celui d'une entreprise, qu'il dirige avec la dose d'humilité nécessaire pour aborder la mondialisation et garder toute sa lucidité dans le développement de la société familiale. En sachant justement que ce qui fait le plaisir de la vie est que rien n'est jamais acquis… et qu'il faut le mériter. ■



NAVIGUER

Olivier Gueydan, dirigeant du secteur Energy de Siemens en France : "Il y a différents types de management. Je me classerais plutôt dans la catégorie *leader visionnaire*. J'exprime une vision, fixe l'objectif à atteindre, la mission à accomplir, souligne les valeurs qui, partagées, permettent d'avancer. Je mets mon énergie, mentale et physique, au service d'un équipage…"

Le cap. *Sur l'eau, l'environnement change tout le temps. Comme en entreprise, rien n'est écrit d'avance et c'est ce qui est passionnant. Le trajet de A vers B n'est jamais en ligne droite. Il y a les facteurs externes, le vent, les vagues qu'on ne maîtrise pas. En revanche on doit maîtriser les éléments internes : le bateau, le gréement, la voile, l'équipage.*

Les rôles. *À bord, l'équipe gagnante n'est pas celle qui regroupe les meilleurs éléments. S'ils ne s'entendent pas, ils ne donnent pas de bons résultats. Il vaut mieux qu'ils soient un peu moins performants individuellement, mais capables de donner le maximum à l'équipe, au navire. L'équipe doit être soudée. Ce qui ne veut pas dire uniformisée. Chacun a son rôle. Le régleur de la voile avant doit rester le spécialiste, "maître à bord" sur son périmètre. Le dirigeant aussi a son rôle, sa responsabilité, ce qui ne veut pas dire qu'il va dominer les autres. Il n'est pas forcément le meilleur barreur, mais capable d'assimiler l'ensemble des fonctions. Il prend des décisions, mais pas toutes. Cette conception du rôle du manager au cœur de l'équipe est courante dans les pays scandinaves. En France, l'idée d'un dirigeant au-dessus de l'équipe est encore solidement ancrée.*

La vulnérabilité. *On a tendance à ne pas vouloir voir l'échec, se montrer vulnérable. Pourtant, le simple fait d'accepter le jugement de son équipe rend plus fort, à terme. On ne verra plus le dirigeant comme une entité supérieure, mais avec laquelle on va faire corps. Je suis favorable à cette attitude : on ne sait pas toujours tout, on n'a pas toujours la bonne réponse… et c'est pour cela que l'on a besoin de l'équipe. Vous constaterez qu'un bateau en équipe va toujours plus vite qu'un solitaire ! L'entreprise marche mieux avec un bon staff qu'avec un patron seul à bord. Elle saura mieux faire face au changement.*

RESET. *J'aime aussi naviguer seul, pour méditer. Quand on a la responsabilité d'une entreprise, que l'on s'est engagé à atteindre un objectif commun, il est utile de faire un retour sur soi, mettre en relation l'objectif collectif avec ses propres objectifs. Le subconscient se met à travailler sur les problèmes du quotidien, génère des idées par libération de l'esprit. Dans mon bureau, ma porte est le plus souvent ouverte ; quand je suis seul sur un voilier, c'est comme si je fermais ma porte pour mieux me retrouver. C'est mon bouton "RESET" !*

Les bonnes choses. *Je me sens plutôt leader que manager. Je pense que le perfectionnisme n'est pas une fin en soi. Je suis plus attiré par "faire les bonnes choses" que par "bien faire les choses". J'ai surtout beaucoup d'énergie à donner. Je trouve une grande satisfaction dans l'effort physique qui permet d'éliminer les pulsions négatives. Sans cette dépense, je n'arriverais pas à remplir correctement ma fonction, c'est ma "drogue douce", réponse à un besoin d'équilibre physique et mental.*

Décalage. *Je passe pour un dirigeant différent. Je refuse par exemple les conventions vestimentaires comme le port de la cravate, j'adopte le Friday wear, je n'ai pas voulu de voiture de société. Je fais du sport dans mes loisirs et je viens au travail à vélo. Pour un patron, c'est considéré comme "décalé" car la voiture revêt parfois une certaine valeur… mais ce signe ne m'excite pas ! Je tiens simplement à garder une cohérence avec ce que je suis vraiment.* ■



Repères

Optimiser les compétences d'aujourd'hui, **préparer celles de demain**

Les ressources humaines sont la principale richesse d'une entreprise. Développer l'expertise et la polyvalence de ses collaborateurs, optimiser leurs compétences, est un enjeu stratégique majeur pour une équipe dirigeante. S'appuyant sur le réseau de proximité Udimec et sur des outils propres à la branche industrielle, Alp'Compétences accompagne l'entreprise dans l'ensemble de sa gestion RH, au service de la compétitivité et de la performance.



Depuis 2008, Alp'Compétences propose aux entreprises des prestations sur mesure dans le domaine des ressources humaines, du diagnostic à la définition de plans d'actions, en passant par le conseil et l'évaluation. *« La gestion des RH ne s'improvise pas. Les dirigeants sont souvent démunis face à ces problématiques qui ne relèvent pas de leur cœur de métier. Notre vocation est d'aider les industries, de toutes tailles, à évaluer, organiser et optimiser leurs ressources, avec pour idée force d'accroître leur potentiel d'aujourd'hui et de demain »,* résume Emmanuel Devillebichot, responsable de la structure.

Alp'Compétences intervient dans trois domaines : l'élaboration et la gestion du plan de formation ; la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ; l'évolution des organisations et l'évaluation des ressources.

Un plan de formation à la mesure de ses ambitions

« Une PMI de 50 salariés souhaite conquérir de nouveaux marchés par le développement de solutions techniques innovantes. Un plan de formation s'impose pour remettre certaines compétences au goût du jour. Lors de nos échanges avec différents interlocuteurs au sein de l'entreprise, il apparaît que les objectifs ne sont pas tous réalisables dans le planning et le budget impartis. Nous définissons un plan de formation sur trois ans, permettant de maintenir un taux raisonnable d'occupation et de rentabilité des machines. Nous proposons également la création d'un poste de responsable Études et Développement. »



Une classification de postes juste et cohérente

« Cette entreprise de 500 personnes s'est construite suite au rachat successif de plusieurs sociétés. Elle souhaite remettre à plat sa classification de postes rendue incohérente par l'amalgame de plusieurs modèles différents. Après un premier diagnostic, une commission est constituée pour coter la centaine de postes de l'entreprise. Un plan d'action est ensuite mis en œuvre avec les RH pour réduire les écarts constatés. Aujourd'hui, de nouveaux membres sont formés pour que le dispositif perdure dans l'entreprise. »

Un service opérationnel dédié à la formation

La formation est l'un des leviers du développement des compétences. En premier lieu, Alp'Compétences aide l'entreprise à définir un plan de formation cohérent avec ses projets et ses moyens. *« Puis nous proposons de mettre en œuvre le plan défini pour le compte de l'entreprise, permettant ainsi de se libérer des tâches administratives et logistiques : recherche des organismes, financement, planning… À l'issue du plan de formation, nous sommes encore aux côtés de l'entreprise pour évaluer les retombées à chaud (fin de formation), puis à froid (quelques mois après la formation) ».*

Des outils d'aide à la gestion des compétences

« Alp'Compétences aide l'entreprise dans sa gestion des emplois et des compétences. » Elle dispose pour cela d'une palette d'outils RH (méthodes et logiciels RH Project, RH Vizion…) : aide à l'élaboration de fiches de postes, établissement de référentiels de compétences, aide au positionnement des postes sur la convention collective de la métallurgie, transferts de savoir-faire en cas de départ prévisible.

Évaluer pour faire évoluer…

Recruter, orienter, fidéliser supposent le recours à des outils d'évaluation performants. C'est la mise en œuvre de ces outils que propose Alp'Compétences aux entreprises et à leurs salariés : entretiens professionnels, de seconde partie de carrière, bilans de compétences, tests d'aptitude, de personnalité… ■

Un recrutement difficile et massif ? L'externalisation s'impose…

« Une entreprise iséroise de 1 000 salariés, confrontée à une pénurie de profils techniques sur le marché, décide de déployer une nouvelle stratégie de recrutement. Elle souhaite s'ouvrir à des personnes n'ayant pas d'expérience industrielle, et fait appel à nous pour fiabiliser sa sélection, à partir de tests et entretiens destinés à mieux connaître le potentiel des candidats. Finalement, l'entreprise nous confie l'intégralité du recrutement de cent opérateurs, depuis le recueil des besoins auprès des opérationnels jusqu'à l'intégration. »

L'entretien professionnel, un terrain pour préparer l'avenir

« Une société de 70 personnes souhaite mettre en place les entretiens professionnels mais ses ressources ne lui permettent pas de les effectuer elle-même. C'est notre expert qui les conduit à l'aide d'un support adapté aux objectifs de l'entreprise. Ces entretiens permettent, au-delà de l'aspect légal, d'identifier les souhaits d'évolution de certains salariés qui ouvrent à l'entreprise de nouvelles opportunités pour préparer l'avenir. D'autres salariés, plutôt démotivés, peuvent envisager de nouvelles pistes d'évolution en interne ou en externe. »

Les mandats : construire du social dans un cadre paritaire

Ils sont dirigeants d'entreprises, juristes du pôle juridique de l'Udimec. Ils s'impliquent de façon bénévole notamment dans les instances paritaires : Conseil de prud'hommes, Sécurité sociale, URSSAF, Fongecif, Pôle emploi, Association de médecine du travail… Quel est le sens de leur engagement ?

« Nous représentons les employeurs notamment là où circulent des fonds prélevés dans les entreprises pour veiller à leur bonne utilisation, déclare Guy Jalby, directeur du pôle juridique de l'Udimec. *Nous avons tous ce credo : la défense de l'entreprise à travers la négociation paritaire, qu'il s'agisse d'accords collectifs, de contentieux prud'homaux, de la gestion d'une caisse paritaire… Bref, tout se construit entre représentants des employeurs et organisations syndicales.*

Notre équipe juridique s'y implique : elle donne du temps et de l'énergie de façon bénévole, accompagne les entreprises dans leurs difficultés quotidiennes. C'est une contribution d'intérêt général, accomplie dans un esprit de fermeté, mais aussi de pondération et d'équité. Nous exerçons notre influence sur les décisions en veillant à ce qu'elles ne soient pas hostiles aux intérêts des entreprises.

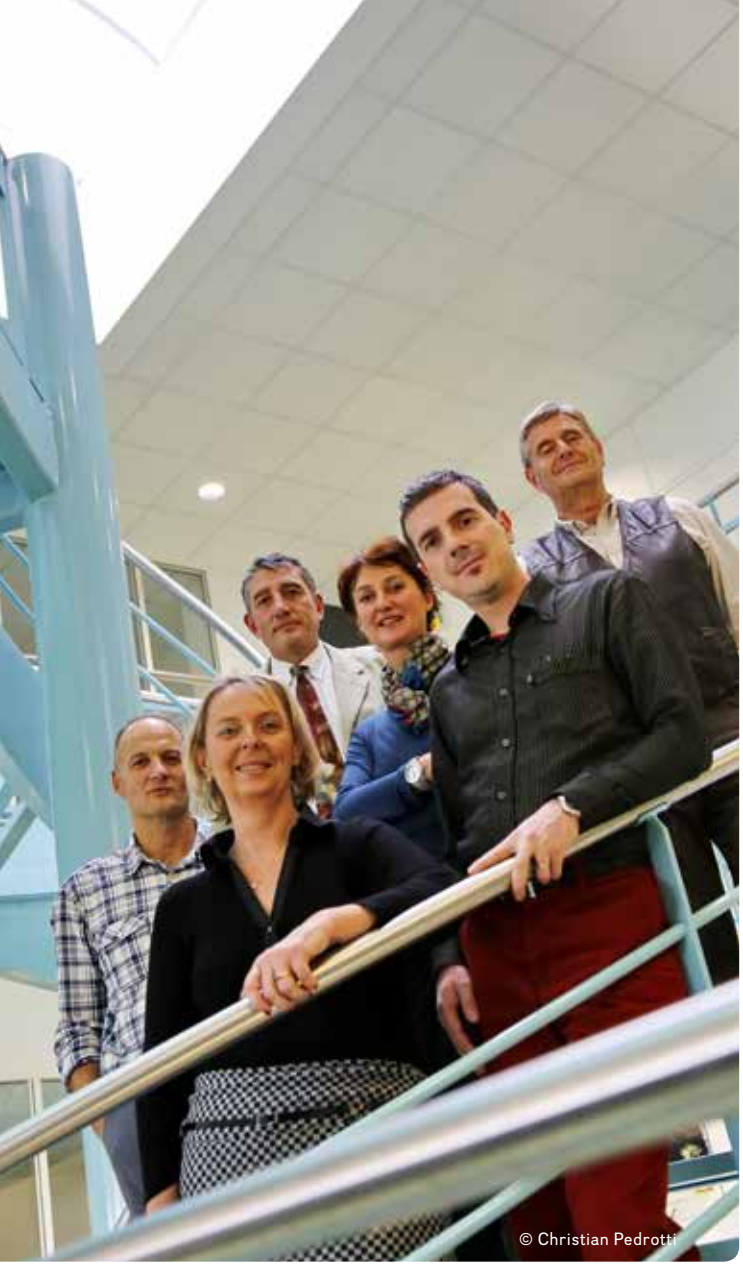
En nous impliquant de la sorte, il nous est plus facile de convaincre des cadres et chefs d'entreprise que nous sollicitons pour qu'ils nous rejoignent dans les différentes instances. C'est aussi et surtout une responsabilité : quand nous représentons les employeurs, c'est un engagement fort, technique, et l'apprentissage d'une matière annexe, toujours proche de notre mission. »

"Représenter et défendre les employeurs, parler en leur nom"

Cyril Guérin assure deux mandats "employeurs"[1] à la Capicaf (caisse de retraite complémentaire AGIRC) et à Alpes Santé Travail (service de médecine du travail) : *« Membre du bureau et du conseil d'administration de la Capicaf, groupe Prémalliance, je participe à la gestion des comptes comme aux prises de décisions stratégiques, par exemple sur la fusion actuellement en cours avec le groupe AG2R. Je siège avec le même type de missions au conseil d'administration d'Alpes Santé Travail, pour représenter et défendre les entreprises, remonter les informations du terrain, favoriser les échanges. Si on étudie l'éventualité de nouveaux services au bénéfice des entreprises (renforcement de l'équipe pluridisciplinaire, par exemple), nous veillons à ce que l'augmentation de la cotisation employeur reste raisonnable. Ces mandats nous rendent acteurs des organismes paritaires et contribuent à débloquer des situations particulières. Une façon aussi d'asseoir notre expérience sur le terrain et d'apporter de la valeur ajoutée à notre mission d'assistance aux entreprises. »*

"C'est un enrichissement que de confronter nos idées, nos savoirs, nos expériences"

Corinne Combe exerce un mandat à la Caf de l'Isère. Elle est par ailleurs formatrice pour les conseillers prud'homaux : *« Il faut préciser que le conseil de prud'hommes est un organisme paritaire, que ses conseillers et juges ne sont pas des professionnels. Je pense qu'il est rassurant, pour les entreprises amenées à comparaître, de savoir que les conseillers "employeurs", qui font valoir la cause patronale pour établir un équilibre, sont formés par une juriste. Je les aide en apportant la part de théorie. En contrepartie, je m'enrichis de leurs expériences vécues. Ça m'a permis d'élargir le champ de mes compétences, du droit social aux procédures civiles… mais aussi, à titre personnel, d'ouvrir mon horizon. Mon autre mandat à la Caf peut a priori paraître un peu éloigné de l'entreprise. Il faut pourtant savoir que les prestations d'allocations familiales sont financées par l'État et… par les employeurs ! Nous veillons à la bonne utilisation de ces fonds qui représentent des sommes considérables en votant le budget de la caisse. »*



L'équipe du pôle juridique de l'Udimec. De gauche à droite : Cyril Guérin, Corinne Combe, Franck Bendriss, Sidonie Kohler, Ivan Callari et Guy Jalby.

"On ne cherche pas à désigner un vainqueur et un vaincu, mais à trouver une solution qui élève"

Guy Jalby : *« Exercer un mandat de conseiller prud'homme est un complément à notre métier de juriste. Une activité passionnante de construction d'un droit équilibré, de bon sens, une forme d'équité dans les relations sociales.*
Nous manifestons notre engagement dans une tâche d'intérêt général sur un terrain miné par l'émotionnel et les tensions. Notre rôle, avec nos collègues représentant les syndicats, est de pacifier, de mettre un terme au conflit de la façon la plus raisonnable, dans l'écoute, l'échange patient à la recherche d'une solution. La seule vraie condamnation, c'est de trouver entre nous un terrain d'entente légitime. »

"Faire connaître les impératifs de l'entreprise industrielle"

Sidonie Kohler exerce un mandat Medef à l'antenne Isère du Fongecif Rhône-Alpes : *« Je siège à cette commission paritaire avec des représentants du Medef et des représentants salariés de différents syndicats. L'objet : valider les demandes de dossiers de congé individuel de formation exprimés par les collaborateurs des entreprises, faire connaître leurs impératifs, leurs besoins, argumenter sur les critères de bassin d'emploi. On détecte les manques (de soudeurs par exemple), on essaie de favoriser les métiers en tension et d'appuyer là où il y a de l'embauche. Un tel mandat est une ouverture sur l'extérieur, sur les autres branches professionnelles et sur leurs représentants qui favorise les échanges. On y acquiert une connaissance très précise du fonctionnement du congé individuel et, plus largement, des problématiques de formation professionnelle : un complément de compétences très utile ! Enfin, la fréquentation de représentants de salariés, qui siègent dans la même commission paritaire, fait que les rapports sont forcément différents et c'est un atout pour mieux dialoguer. »*

"Un souci d'équilibre socio-économique qui garantit la vie en communauté"

Franck Bendriss est juge assesseur au Tribunal des contentieux des incapacités, et au Tribunal des affaires de sécurité sociale : *« Dans le premier, on traite des questions techniques, spécifiques liées au handicap, à l'attribution de pensions d'invalidité, aux conséquences dommageables des accidents de travail et maladies professionnelles ; dans le second, un bien plus large éventail de contentieux général pas forcément centré sur l'entreprise. Dès lors, quel intérêt d'y représenter les employeurs ? La Sécurité sociale est un organisme paritaire, émanation des partenaires sociaux : même si l'affaire traitée n'a qu'un rapport lointain avec l'entreprise, je contribue au maintien d'un système d'équité dans la gestion de la sécurité sociale. On se doit de contrôler la bonne application de la justice : s'il y a contentieux, il y a quelqu'un de lésé, il faut arbitrer, trouver le bon équilibre entre le social et l'économique dans la stricte application de la règle de droit. Si elle n'est pas respectée, on fait peser un risque sur cet équilibre qui garantit le "vivre ensemble". Enfin, les plaidoiries, le rappel des lois, des argumentaires sont notre formation continue permanente. On acquiert une vision technique et pratique… profitable aux adhérents que l'on conseillera encore mieux. »*

1) Par l'intermédiaire du Medef qui fait appel à l'Udimec pour désigner des représentants des entreprises.

“Nous avons besoin de représentants patronaux qui exercent un contre-pouvoir”



Alain Grimoud, dirigeant de l'entreprise Paillet Industrie, exerce un mandat au conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu, secteur industrie

Qu'est-ce qui vous a motivé à accepter un tel mandat ?

Alain Grimoud – En tant que chef d'entreprise dans un secteur où la proportion ouvrière est assez forte, j'avais au fil du temps acquis un éventail de compétences, mais j'avais des lacunes dans le droit du travail. En 1999, Quand l'Udimec m'a sollicité pour prendre un mandat, j'ai choisi un domaine dans lequel je n'étais pas expert avec l'objectif de ne pas reproduire les erreurs des autres ! C'est une expérience qui, forcément, m'a permis de démythifier les syndicats de salariés, mieux connaître leur fonctionnement, anticiper leurs réactions.

Qu'est-ce que cela vous apporte, à vous, à la profession ?

AG – Il y a satisfaction à défendre les entreprises, du moins celles qui le méritent. Car si on demande aux syndicats de salariés de ne pas défendre l'indéfendable, cela s'applique dans les deux sens. À ce bémol près, nous sommes un contre-pouvoir. La profession a besoin de représentants patronaux qui ont cela en tête pour proposer, en première instance[1], une représentation digne de ce nom. Car quand on constate comment les juges professionnels, qui ne connaissent pas l'entreprise de l'intérieur, rendent leur décision, on est parfois surpris. Leur représentation sociale est encore souvent celle du "pauvre salarié" contre le “méchant employeur”... d'où l'importance, dans un tel système, de proposer une justice de premier degré bien équilibrée. Et montrer que ce que nous appliquons n'est pas notre vouloir mais "le droit", tout simplement.

Combien de temps y consacrez-vous ?

AG – Chaque année, je préside deux audiences de jugement et je siège à deux autres. Avec les audiences de conciliation, les délibérés, la rédaction des jugements et les formations, je consacre en moyenne une quinzaine à une vingtaine de demi-journées par an à ce mandat de conseiller prud'homal. ■

1) Le droit du travail comprend trois degrés de juridiction : le conseil de prud'hommes, la cour d'appel, la chambre sociale de la Cour de cassation. Le conseil de prud'hommes est la seule instance, avec le tribunal de commerce, à être tenue par des juges non professionnels.

En bref

Le Lean, parlons-en !

Quoi de mieux qu'un groupe d'échange pour partager informations et retours d'expérience, booster les envies, anticiper les éventuels écueils ?



C'est ce que propose l'Udimec : une rencontre d'une demi-journée, tous les deux ou trois mois, de préférence sur le terrain ; un thème (décidé d'une réunion sur l'autre) ; un organisateur, Thierry Fargère, qui propose également – et sur le même principe – un atelier "innovation" ; un animateur expert… et une douzaine de participants.
Ainsi, quatre réunions ont été organisées cette année. Chez Dinac à La Mure autour de la question *« Comment mettre en place le Lean dans mon entreprise ? »* ; chez Elcom à Bourgoin-Jallieu avec une découverte sous forme de jeu de "Gamba Walk (rapport d'étonnement)" ; à Saint-Égrève chez SE Consulting pour un jeu de rôle sur le Lean. Et enfin, une présentation-débat avec deux enseignantes-chercheuses (en sociologie et en ergonomie) de l'Université Joseph-Fourier à de l'UJF sur le Lean et la souffrance au travail.
Cette dernière intervention révèle que, malgré ses aspects positifs, le Lean présente des contraintes. En effet, cette démarche d'organisation optimisée du travail, imaginée dans les pays d'Extrême-Orient et anglo-saxons risque, si elle n'est pas adaptée à la culture de l'entreprise, de provoquer des rejets et des souffrances… Comme quoi, il est bon pour toute entreprise intéressée par le Lean de commencer par en parler !
Contact : Thierry Fargère, Udimec 04 76 41 49 49.

CFAI du Dauphiné : effectifs en progression

Les chiffres de la rentrée 2012-2013 dans les établissements de Beaurepaire et de Moirans sont encourageants. En effet, le CFAI enregistre cet automne 330 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une progression de 10 % par rapport à octobre 2012. L'effectif total sur les deux établissements est de 675 apprentis, contre 625 l'an dernier. Là encore, la progression, de + 8 %, est significative. Des filières très prisées, les BTS Électrotechnique et Maintenance industrielle, ont fait l'objet d'une très forte demande.

Les CQPM aussi ont du succès

La campagne de recrutement vient de se terminer. Environ 130 candidats vont intégrer les sites AFPI-CFAI 38 de Beaurepaire et Moirans pour suivre une formation qualifiante CQPM. Grâce à des partenariats mis en place, certaines formations proposées sont couplées à une licence professionnelle ou générale. Chaudronnerie, soudage, tuyauterie industrielle, productique, maintenance, qualité, sécurité et environnement, ressources humaines, management… ce sont tous les métiers techniques et supports de l'industrie qui sont ainsi représentés.

Un dispositif mixte chez Covidien

Le site Covidien de Pont-de-Claix, qui a déjà une expérience significative dans l'emploi de travailleurs handicapés, est en train d'expérimenter un nouveau dispositif. Il s'agit d'optimiser une formation qualifiante – débouchant sur un CQPM de Conducteur de systèmes de production automatisés – ouverte à deux salariées du site, ainsi qu'à quatre personnes handicapées, en contrat de professionnalisation d'un an. L'AFPI 38 a été sollicitée très en amont du projet pour recevoir les candidats, bâtir le programme, trouver un rythme d'alternance qui convienne aux deux catégories de personnes formées. Avec quelque six mois de recul, l'expérience s'avère très satisfaisante, tant pour les deux salariées qui se qualifient dans le cadre d'une période de professionnalisation, que pour les personnes handicapées qui améliorent leur employabilité. L'entreprise, quant à elle, accède à plus de compétences en interne et répond, de façon innovante, à ses obligations vis-à-vis de la loi Handicap.
Contact : Alexandra Chambaz, pôle formation 04 76 85 35 00.



Chiche

Classe en entreprise : **rencontre entre deux acteurs du progrès**



Changer l'image de l'entreprise industrielle aux yeux des générations à venir. C'est le pari que fait l'UIMM[1], à l'origine de l'opération Classe en entreprise, montée en collaboration avec la FIEEC[2], et destinée à faire découvrir l'entreprise industrielle et ses métiers à des collégiens ou à des lycéens. Bien au-delà de la découverte, c'est une rencontre constructive qui s'opère entre l'univers de l'enseignement et celui de l'entreprise. Témoignages.

1) Union des industries et des métiers de la métallurgie
2) Fédération des industries électriques, électroniques et de communication

À la découverte de l'entreprise industrielle

« L'opération Classe en entreprise existe depuis dix ans au niveau national. Elle a pour vocation d'apporter des précisions sur ce que peut faire une entreprise industrielle : les métiers, les profils recherchés, les parcours de formation », avance Céline Dura, chargée de la valorisation des métiers industriels à l'Udimec.

Le principe : organiser 1, 2 ou 3 journées, pendant lesquelles une entreprise accueille une classe de collégiens ou de lycéens. Le temps est aménagé entre des cours, dispensés par un enseignant de l'établissement visiteur, des rencontres avec des salariés qui expliquent leur métier et une visite dans l'entreprise par petits groupes. *« Les cours sont en relation directe avec leur application possible l'entreprise. Par exemple, un cours d'anglais donne lieu à une rencontre avec un employé du service export travaillant dans cette langue, un cours de maths porte sur une problématique concrète du service comptabilité, etc. Cela demande une bonne coordination entre l'enseignant et le salarié. »*

À l'issue de leur séjour en entreprise, les élèves réalisent, avec l'aide de leur professeur, une synthèse et une présentation de leur expérience.

Les grosses entreprises, de par leur structure (présence d'une salle de réunion pouvant héberger les cours) et leurs ressources (plus diversifiées, plus ciblées), se prêtent plus facilement à l'opération, mais les PME jouent aussi le jeu. *« Cette année, nous avons pu organiser six visites dans six entreprises du département, de taille et d'activité différentes (SNEF, Maatel, Allimand, Caterpillar, ESRF) »,* conclut Céline Dura. ■

"L'entreprise comme un monde à part"

« "Classe en entreprise" représente pour nous une forme de partenariat avec les professeurs et les proviseurs que nous associons à notre volonté de changer l'image de l'industrie. Nous accueillons des élèves de seconde ayant une image vraiment péjorative de notre entreprise, qu'ils perçoivent comme un monde à part. C'est un lieu où l'on ne se parle pas, où l'on ne se salue pas, et où l'on se salit sur des machines ! », relate Catherine Faucherand-Drouault, coordinatrice, depuis deux ans, de l'opération chez Radiall (site de Voreppe).

Nous cherchons à attirer les jeunes vers l'industrie en leur expliquant l'intégralité de ce que nous faisons et la diversité de nos ressources. Ce n'est pas un exercice facile car notre activité chez Radiall est très spécifique. Nous veillons à proposer une sélection de métiers issus de départements différents (fabrication, laboratoire d'essais, engineering, système d'information…). Nos salariés sont à la fois très intéressés, très fiers, mais également très impressionnés de venir présenter aux élèves leur rôle au sein de l'entreprise. Les enseignants doivent souvent les aider à reformuler leur propos lorsqu'ils s'expriment dans un langage trop "professionnel". Nous aménageons des temps d'échange entre salariés, professeurs et élèves, notamment pendant le déjeuner. Tout cela crée une émulation, poussant les salariés eux-mêmes à s'ouvrir et à se découvrir. »

L'entreprise avance. Et l'éducation nationale ?

« Les enseignants ne sont pas encore tous sensibles à l'intérêt de faire découvrir l'entreprise au jeune public », déplore Christian Guillet-Lhermite, professeur de technologie au collège Notre-Dame-des-Victoires à Voiron, et organisateur de "classes en entreprise" dans le cadre d'une option de 3e (DP3). *« Pourtant, on ne peut pas dissocier l'enseignement scolaire de la vie professionnelle. L'entreprise avance, mais l'éducation, retranchée derrière ses acquis, a du mal à suivre ! La visite d'entreprises permet de réfléchir avec nos élèves sur le milieu du travail, dont ils ignorent tout. Nous avons un rôle prépondérant auprès des parents pour leur faire entendre que l'industrie est un milieu attractif où leur enfant pourra s'épanouir. Ma collègue, Mme Marolleau, et moi-même recherchons des entreprises partenaires, définissons avec elles des projets et leurs conditions de réalisation, en adéquation avec les aptitudes et la sensibilité des élèves. C'est un aspect très important. La capacité d'écoute est variable chez un élève de 3e et les professionnels rencontrent parfois des difficultés pour adapter leur discours et se mettre à la portée du jeune public. Sur dix-huit élèves, si l'on sent que quatre ou cinq "accrochent", qu'un ou deux ont le déclic, c'est que l'opération est réussie ! »*



Céline Dura, chargée de la valorisation des métiers industriels à l'Udimec.

Buzz

STMICROELECTRONICS
En voiture avec Audi !

Le constructeur automobile Audi et STMicroelectronics se sont entendus pour déployer conjointement des solutions dans les trois axes de développement de la conception automobile : la réduction des émissions de CO_2, la fiabilité et la sécurité, et enfin, l'infodivertissement et le confort.

ST-ERICSSON
Encore choisi par Samsung

Le fabricant coréen choisit pour la quatrième fois un produit développé par ST-Ericsson pour équiper son nouveau smartphone, le Galaxy S III mini, version compacte du Galaxy S III, fer de lance de la gamme de smartphones de Samsung. Le Galaxy S III mini fonctionne sous Android 4.1 Jelly Bean et est doté d'un écran de 4 pouces.

SOITEC
En course pour les grandes centrales solaires

La technologie photovoltaïque à concentration de Soitec a été retenue dans le cadre de l'appel d'offres "grandes centrales solaires" lancé en septembre dernier par la Commission de régulation de l'énergie (CRE). Elle s'intégrera dans la majorité des huit projets de la sous-famille des "centrales solaires à concentration d'une puissance inférieure à 12 MW" dont la réalisation reste encore soumise à l'obtention de l'ensemble des autorisations requises.

MOVEA
Présence confirmée dans la technologie des mobiles

La société grenobloise, spécialiste de la conception et de la réalisation de dispositifs électroniques de capture de mouvements, et qui avait été choisie pour équiper les télécommandes de la Freebox V6 avec sa technologie MotionIC, annonce une levée de fonds de 6,5 M€ auprès de l'Américain Intel Capital et ses investisseurs iSource et GIMV. Movea assoit ainsi son implication dans le développement des smartphones et des tablettes PC.

CALOR
Un fer à repasser sans fil 100 % isérois



© Calor

Le fabricant d'appareils électroménagers a créé Freemove, le premier fer à repasser sans fil. Il a été conçu, développé, industrialisé et fabriqué sur le site de Pont-Évêque, propriété du groupe SEB, leader mondial du petit équipement domestique, qui a investi 3,5 M€ dans son agrandissement. D'ici le premier trimestre 2013, Calor prévoit de lancer une nouvelle gamme de fers ainsi que de nouveaux générateurs de vapeur.

STMICROELECTRONICS
MicroOLED ouvre son capital au géant des semi-conducteurs

STMicroelectronics a signé un accord de coopération et va prendre une participation minoritaire (environ 6 M€) dans le capital de MicroOLED, à l'origine des écrans miniatures souples (OLED) haute résolution. Ceux-ci conjuguent une résolution élevée et une faible consommation d'énergie, et sont présents dans de nombreuses applications portables (viseurs d'appareils photo, lunettes 3D...), médicales et de sécurité. ST compte améliorer l'intégration des fonctions prises en charge par les écrans afin de rendre le produit final moins complexe et moins cher.

SIGMA
Un nouveau funiculaire en Chine

Le constructeur isérois de cabines de téléphériques Sigma Composite installe un nouveau funiculaire dans l'immense parc de loisirs écologique de Shenzhen, en Chine. Ce train de deux voitures, qui remplace son prédécesseur de 2004, offre les meilleures qualités de confort, de sécurité et de plaisir aux voyageurs grâce à ses cabines panoramiques entièrement vitrées et dotées d'accessoires : musique, éclairage adapté et information donnée aux passagers. À noter que Sigma vient également de livrer douze cabines de 35 passagers à la station d'Avoriaz en remplacement de l'ancien téléphérique, pour un débit quatre fois supérieur !



© Sigma cabins

ELCOM SAS
Fusionner, puis doubler !

Elcom, spécialiste des solutions modulaires aluminium destinées aux secteurs de la manutention et des postes de travail, a fusionné avec TLM, sa filiale de Bourgoin-Jallieu lancée en 2004 et produisant des convoyeurs à bande et des systèmes de transfert. La nouvelle entité (Elcom SAS) se fixe l'objectif de doubler de taille dans les cinq ans.

DELTA DORE EMS
Pour une gestion intelligente du bâtiment

Concepteur et intégrateur de systèmes d'économie et de gestion énergétique des bâtiments, la société meylanaise vient de développer un concept basé sur l'interconnexion entre l'ensemble des fonctionnalités du bâtiment. Exemple : en cas de forte chaleur, les stores se baissent avant que la climatisation s'enclenche. Delta Dore EMS travaille également à la gestion prédictive du bâtiment grâce à des logiciels permettent d'anticiper la consommation énergétique selon la météo.

GORGY TIMING
Précision, innovation, labellisation

Spécialisée dans la synchronisation horaire de haute précision, Gorgy Timing consacre chaque année 6 % de son chiffre d'affaires (4,6 M€) à la R&D afin de conserver son leadership sur un marché très concurrentiel. Des efforts qui ont offert à l'entreprise la labellisation Oseo Excellence depuis trois ans. Bénéficiaire du crédit impôt recherche, l'entreprise muroise a obtenu un prêt à taux zéro pour l'innovation (PTZI) pour le développement d'un nouveau produit qu'elle lancera d'ici la fin de l'année. Oseo soutient également la mise en place d'un joint-venture en Chine. Comme Gorgy Timing, une centaine de PME rhônalpines ont été identifiées Oseo Excellence cette année.

PRÉCIS MECANIC
Performance, compétence, reconnaissance

Grâce à sa logique de production et de livraison certifiée ISO 9001 version 2008, la société spécialisée dans la mécanique de précision, et notamment l'usinage du cuivre et de l'aluminium, est devenue en quelques années le fournisseur privilégié de pièces complexes de petites et moyennes séries pour Siemens, Areva, Bosch et SKF Aerospace... Précis Mecanic appuie son déploiement sur une politique d'investissement soutenue (500 000 euros injectés en 2012), associée à une montée en compétences des opérateurs, via la formation.

TRONICS MICROSYSTEMS
Bien au-delà des frontières

Investi depuis plusieurs années à l'international, le spécialiste des composants Mems (microsystèmes électromécaniques) Tronics Microsystems, à Crolles, voit ses efforts récompensés par des résultats en essor dans plusieurs pays. Tronics est présente au Japon depuis plus de dix ans. Aux États-Unis, elle a lancé en 2008 une entité de fabrication à Dallas et dispose aussi d'une petite équipe marketing dans la Sillicon Valley. En 2011, elle a créé China Tronics, une joint-venture commerciale visant le marché industriel. Grâce aux projets collaboratifs du pôle Minalogic, elle a développé trois plates-formes pour fabriquer ses propres produits et renforcer ses ventes à l'export.

CONSTELLIUM CRV SERVICES
Dynamiser la filière aluminium

Depuis 2010, le centre R&D de Constellium à Voreppe met à disposition des entreprises iséroises un service de prototypage, ainsi que son expertise, pour mener des études spécifiques sur l'aluminium et faire des tests sur des matériaux. En 2012, suite à une convention signée avec la préfecture de l'Isère et avec le concours de la communauté d'agglomération du Pays voironnais, Constellium s'est donné pour ambition d'accompagner quatre PME locales. L'idée est de dynamiser la filière aluminium dans le département.

KALRAY
Circuits intégrés programmables : un pari réussi

Kalray échantillonne ses premiers circuits intégrés programmables réalisés en technologie 28 nm par le fondeur TSMC et destinés d'abord à des applications embarquées dans l'imagerie et le traitement du signal. Ces "Multi Purpose Processor Arrays" sont basés sur une architecture parallèle et intègrent un réseau de 256 processeurs... sur une seule puce de silicium ! Ils offrent ainsi une puissance de calcul élevée tout en ayant une consommation énergétique réduite et permettent à chaque client de programmer sa propre application (télécoms, imagerie, militaire, spatial, calcul haute performance...).

ADEUNIS
Sans fil et sur tous les fronts

Le spécialiste de la transmission sans fil a commercialisé 300 modems radio dans le cadre d'un projet gouvernemental en Turquie dans le domaine de l'irrigation. Par ailleurs, en collaboration avec UXP, Adeunis a mis au point un dispositif d'arrêt sécurisé pour les équipes de maintenance de remontées mécaniques. Enfin, les tests sur son système d'intercom Vokkero dans les matchs de football américain ont enthousiasmé les arbitres utilisateurs, améliorant grandement la communication entre eux.

ISORG
Une entreprise qui capte l'attention

Le concepteur et fabricant de capteurs photosensibles et de capteurs d'image en électronique organique imprimée a été récompensé du prix de l'Entreprise d'Avenir de l'année 2012 par Ernst & Young et le magazine *L'Express*. Ce prix distingue une jeune entreprise à fort potentiel ayant fait preuve d'innovation sur son marché et qui est amenée à faire partie des leaders entrepreneuriaux de demain.

PETZL
Casque d'or

Le fabricant d'équipements sportifs et de matériel pour le travail en hauteur a reçu un Award d'or lors du salon Outdoor pour son casque d'escalade Sirocco. Un poids exceptionnellement faible : 165 grammes ! Pour toujours autant de sécurité, grâce aux propriétés mécaniques du polypropylène expansé, et une excellente ventilation.

E2V
Voyage sur Mars

Les capteurs d'imagerie e2v équipent les instruments CheMin (Chemistry and Mineralogy) et ChemCam (Chemistry & Camera) du robot Curiosity, actuellement en mission sur Mars. Ces derniers contribueront à l'identification et à l'analyse des minéraux présents sur la planète. Le premier à l'aide de techniques de détection de rayons X sophistiquées, le second au moyen d'un laser utilisé pour vaporiser des échantillons rocheux, ainsi que d'une caméra utilisant la spectroscopie par claquage laser pour analyser les résidus produits.

HEWLETT PACKARD
Un nouveau centre de démonstration

Grâce à un investissement annuel de 1,5 million d'euros, en progression depuis sa création en 2000, Hewlett-Packard dispose aujourd'hui d'un "Solution Center" à Eybens. Ses 600 m² et son infrastructure de pointe (réception satellitaire, fibre optique, réseaux de téléphonie fixe ou mobile, salles sécurisées, data centers...), permettent à ses clients de tester en grandeur nature les solutions de "big data", de sécurité, de services télécoms ou de cloud computing conçus et développés sur place.

ARAYMOND
Un modèle à lire



L'ouvrage *Industrialiser, mode d'emploi*, paru aux éditions L'Harmattan, a reçu la Mention spéciale pour étude documentaire du Prix universitaire de l'entreprise patrimoniale et ETI, pour l'année 2012. Guy Boisberranger, son auteur, détecte chez A Raymond une stratégie industrielle, un type de capital, un système de valeurs et un mode de management capables d'offrir une chance à l'industrialisation. Consultant indépendant et manager de projets de gestion informatique, il a été également manager de PME.

COTHERM
Nouveaux développements en perspective

Cotherm, leader européen sur le marché des thermostats électromécaniques et des dispositifs de régulation électronique de température, a finalisé, le 8 octobre dernier, un LBO. Cela s'est traduit par l'arrivée au capital de Siparex, l'un des premiers groupes de capital investissement français. Cette démarche va permettre à l'entreprise de Vinay de financer une nouvelle phase de croissance.

Retrouvez
tous les services et infos Udimec sur
www.udimec.fr



udimec
innovation | réseau

www.udimec.fr