udimag #36

MAGAZINE DE PROSPECTIVE DE L'UDIMEC ET DE SON RÉSEAU



Thema P. 4 à 10

Savoir s'adapter **aux contextes nouveaux**

FORMATIONS EN ALTERNANCE

RECRUTEZ POUR VOS PROJETS *UN ALTERNANT* EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE* OU DE PROFESSIONNALISATION**



- Chaudronnerie, Soudage et Tuyauterie Industrielle
- Productique, Usinage et Outillage
- Maintenance des équipements Industriels et énergétiques
- Électrotechnique, Électronique et Automatismes
- Conception, Projet et Performance Industrielle
- Management, Communication et Gestion des Ressources Humaines
- Qualité, Sécurité et Environnement
- Informatique
- Pilotage d'équipements industriels

* jeune de moins de 26 ans ** accessible aux salariés sous condition

www.felix-creation.fr

CONTACT : Sabine Pitone
au **04 76 35 85 16**
sabine.pitone@afpi-cfai38.com

pôle formation des industries technologiques
AFPI / CFAI / ALFACOMPÉTENCES
CRÉATEUR DE COMPÉTENCES
ISÈRE

www.afpi-cfai38.com

Billet

Désordres et chances à saisir

La crise que nous vivons est profonde et irréversible. Elle n'est pas le simple fait de la conjoncture économique, qui n'en est que la manifestation superficielle. L'écriture japonaise a trouvé pour le mot "crise" une expression matière à réflexion : le mot s'écrit avec deux idéogrammes, "désordre" et "chances à saisir" !

Savoir saisir les chances, transformer les contraintes en atouts, construire un autre monde industriel, développer, innover, acquérir des savoirs contemporains à partir desquels il devient possible de donner à l'entreprise de nouvelles chances : n'est-ce pas là le challenge de l'entrepreneur ? Les entreprises sont peu préparées à ce contexte car elles ont vécu une période de croissance pendant laquelle les réponses aux problèmes rencontrés étaient inscrites dans l'organisation. L'extrême rapidité des évolutions technologiques rend caduc tout savoir figé. Préférons-lui le savoir-faire, avec ce que cela suppose d'adaptabilité. Mais il n'y a pas de savoir-faire sans savoir-être : le chef d'entreprise doit pouvoir tirer profit d'une juste liaison entre savoir, savoir-faire et savoir-être.

Si les économies d'énergie sont d'actualité, l'Udimec, elle, n'économise pas la sienne pour s'investir toujours plus auprès des chefs d'entreprises, valoriser leurs expériences réussies, favoriser la remise en mouvement permanente, l'envie d'entreprendre. Dans un esprit collaboratif, l'Udimec s'attache à mettre en lumière l'ADN du gagneur. Alors puisons ensemble dans nos réserves d'énergie, nos capacités à anticiper et saisissons toutes les chances dans les désordres d'aujourd'hui.



Thierry Uring
Délégué général

Sommaire

Thema #4/10

Savoir s'adapter aux contextes nouveaux

Repères #11

Le paysage syndical a changé

Enjeu #12/13

Mutualiser nos compétences pour développer les vôtres

Chiche #14/15

Udimec : une signature unique pour des réponses globales

En bref #16/17

Buzz #18/19



Udimag, magazine de prospective du réseau Udimec, n° 36 de juin 2013.

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, François-Louis Lardenois.
Ont aussi participé à la réalisation de ce numéro : Patrick Duréault, STMicroelectronics ; Carol Gaud Herisson, Avery Dennison ; Corinne Margot, Soitec ; Olivier Michel, Gilbert Dayot SA ; Frédéric Perrot, ARaymond ; Gérard Rozier, Bourgeat ; Bernard Vivier, Institut supérieur du Travail ; Liliane Guillet, Catherine Morel et Michel Teulé du Pôle formation des industries technologiques.
Photographies : Cyrille Dupont, Fotolia, Michel Gasarian, Christian Morel, Bruno Moyen, Udimec.
Illustrations : Cled'12.
Conception, rédaction, réalisation : Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, www.adncom.fr.
Imprimé sur Novatech, papier écologique.



Thema

Savoir s'adapter **aux contextes nou**

L'idée même d'évolution est inscrite de tous temps dans la nature humaine. Évoluer, c'est faire face à un contexte nouveau, c'est s'adapter à de nouvelles contraintes, c'est imaginer une attitude ou une voie différente qui vont permettre de continuer à exister et à progresser. Ce qui est nouveau aujourd'hui, c'est la vitesse de l'évolution. Une accélération qui oblige à se dépasser, à anticiper. Quatre responsables d'entreprises – dirigeants, DRH – prennent position, suggèrent, témoignent d'une logique d'adaptation dans le domaine de l'emploi.



uveaux

En atelier chez Bourgeat.

#5

Thema

L'ADÉQUATION POSTE/EMPLOI

Une impulsion positive pour redonner envie


Olivier Michel

Besoin de flexibilité pour faire face à la crise et ses variations de cycles. Besoin de mettre les bonnes compétences au bon endroit au bon moment pour relancer la machine, gagner en compétitivité et tenir sa place sur le marché… Quels sont les freins, quels sont les leviers ?

Implantée en Nord-Isère, l'entreprise de décolletage Gilbert Dayot SA a la chance de disposer d'un bassin d'emploi plutôt porteur, avec un taux de chômage en dessous de la moyenne nationale. Un terrain favorable à une dynamique de développement à long terme qui a convaincu son dirigeant, Olivier Michel, à se donner comme règle de résister aux tentations du licenciement quand l'activité chute. « *La mise à l'épreuve est arrivée en 2008, avec la crise, point de départ de la mise en application d'une stratégie de pérennité qui se traduit par les principes suivants : respecter les salariés, maintenir les forces vives au sein de l'entreprise, anticiper et rebondir. Pour faire face à la baisse d'activité, nous avons, d'une part, fait appel – pendant 14 mois – à des mesures d'activité partielle, ce malgré les contraintes administratives que cela implique, et avec l'appui de l'Udimec. D'autre part, c'est l'aspect anticipation, nous avons décidé d'élargir nos compétences du décolletage à l'usinage, notamment avec certains de nos clients historiques.* »

Pour des bénéfices plus immédiats

Pour autant, le dirigeant est vite découragé par le millefeuille administratif – qui anesthésie l'envie d'entreprendre – auquel s'ajoutent les contraintes du coût économique de la gestion du salarié et le poids des charges. Certes, l'État propose le crédit impôt compétitivité emploi, mais il faut attendre 2014 pour en percevoir les avantages. « *Le terme me semble trop éloigné pour pouvoir créer de la compétitivité. Le carnet de commandes, lui, est à trois semaines, le marché au jour le jour ! Et le dispositif de précompte d'Oseo reste compliqué, même pour ceux qui y sont éligibles. Les entrepreneurs attendent des bénéfices plus immédiats. Pourquoi ne pas proposer un allègement des charges, quitte à ce qu'on vous le réclame, sous le couvert d'une autorité vigilante, si vous ne répondez pas au cadre défini ? Voilà qui serait motivant et lèverait la barrière à l'embauche. Nous attendons que l'on fasse confiance aux entreprises qui ont envie d'embaucher en CDI. Il est temps de sortir du discours négatif sur la crise, les plans sociaux, les licenciements…* »

Valoriser l'entreprise qui crée de l'emploi

Il existe des aides à l'embauche des jeunes, seniors, travailleurs handicapés. Là encore, le patron de PME risque de se retrouver dans une configuration administrative lourde pour obtenir 1 800 euros d'allègement sur 24 mois ! Les grosses entreprises avec un service RH structuré y trouveront leur compte. « *Il y a de l'intérêt à aller recruter du côté du demandeur d'emploi lambda : il n'est plus un jeune travailleur, pas encore senior, il a acquis de l'expérience, il a parfois un diplôme, il cherche de l'information sur l'entreprise via les réseaux sociaux ou auprès de ses proches. Et qu'attend-il ? De la pérennité. Quoi de mieux à ses yeux qu'une entreprise porteuse de vraies valeurs ? Quel meilleur indicateur pour une société que des salariés qui veulent faire entrer leur cousin, leur voisin ? On peut trouver dans cette catégorie de demandeurs d'emploi de véritables pépites. J'entends souvent dire "je ne trouve pas de salariés dans tel métier", mais bien plus rarement "voilà tout ce que j'ai fait pour faire connaître nos valeurs". Il faut arriver à parler de manière positive et concrète de ce qui est fait pour que l'on ait du plaisir à travailler chez nous. Sachons nous vendre, créer cette envie. Une génération de demandeurs d'emploi arrive, avec de réelles capacités à la performance… mais qui marchent plus que jamais à l'affectif. Ils se tourneront vers là où ils trouveront de l'intérêt, du plaisir, du développement personnel, de l'écoute… Et si nous nous regroupions pour faire ensemble la promotion des entreprises iséroises qui partagent de telles valeurs ?* » ■



Essai **à transformer**

L'UIMM a participé à l'élaboration du récent accord national interprofessionnel intégrant les dispositifs sur la flexisécurité. Ils ont été pensés pour réduire le recours aux CDD et aux mesures de licenciement, assouplir les modalités d'activité partielle, améliorer l'employabilité et sécuriser les parcours des salariés. Qu'apporte cet accord, a-t-il atteint ses objectifs ?

« *L'accord sur la flexisécurité pose les premières briques d'une évolution nécessaire de la législation pour opérer une adaptation aux marchés,* précise Thierry Uring, délégué général de l'Udimec. *Les avancées sont au rendez-vous : plus de flexibilité pour l'employeur, plus de sécurité pour le salarié et des pistes intéressantes pour travailler encore sur l'amélioration de l'employabilité.* »

Ne plus perdre d'emploi… ou en créer ?

Un premier pas, des avantages, quelques aberrations corrigées, mais, regrette Frédéric Perrot, Dg d'ARaymond France, « *toujours la même obsession de ne pas perdre d'emploi, alors que le souci est bien d'en créer. Le véritable enjeu est là ! Je regrette que ce texte soit le prolongement, avec une couche supplémentaire, d'un code du travail déjà trop lourd, un millefeuille. Certes, il assouplit certaines rigidités introduites récemment, corrige par exemple des aberrations concernant le mécanisme d'activité partielle dans le sens d'une simplification attendue. Parmi les avancées : l'accord de maintien dans l'emploi comme alternative à une activité partielle qui donne à l'entreprise la possibilité de s'adapter, sur une période de deux ans, à une période de tension en modulant les salaires et le temps de travail. Une alternative qui peut l'aider à traverser la crise. Autre exemple : le fait de retenir les qualités de la personne comme motif principal (devant l'ancienneté ou le handicap, par exemple) dans une procédure de maintien de l'emploi va dans le bon sens. C'est mieux adapté à la situation, même si ça paraît un peu moins social. Je soutiens également pleinement l'avancée qui consiste à ce qu'une entreprise puisse gérer la mobilité de ses employés entre les deux, sans recourir à un PSE. En revanche, avait-on besoin de coucher sur le papier ce que doit faire un dirigeant en matière d'information des salariés sur la stratégie de l'entreprise ? C'est son devoir de donner du sens au quotidien, du contenu, et c'est dans la stratégie que se trouve le contenu. Nous le faisons déjà évidemment sans avoir besoin d'être encadré par un texte de loi !* »


En atelier chez Dayot S.A.


Frédéric Perrot

Flexibilité, CDD, intérim, heures supplémentaires

« *Je suis sensible à ce que le nouvel accord s'intéresse à réduire la précarité des salariés en CDD. Donne-t-il pour autant la flexibilité dont nous avons besoin qui serait à la fois permise par la loi et admise par les partenaires sociaux ? À défaut de trouver cette possibilité de moduler dans la flexibilité, les entreprises la trouvent dans la précarité avec des CDD et de l'intérim. La loi actuelle ne suffit pas à résoudre la question. Chez ARaymond, pour faire face à la volatilité du marché, nous faisons appel à de l'intérim en le limitant autant que possible à 10 % de l'effectif. Nous proposons aussi des heures supplémentaires, des équipes complémentaires de week-end ou de nuit sur la base du volontariat… et on crée de l'emploi. On essaie de faire au mieux, avec des personnes prêtes à s'approprier les enjeux et pour qui le travail est aussi du plaisir, une motivation, une partie de leur vie. Pour conclure, je crois beaucoup aux actions en faveur de l'emploi des jeunes. Abordons la problématique de formation dans le sens d'un retour vers des métiers plus opérationnels. Aujourd'hui l'université forme des jeunes à des métiers qui n'ont pas d'avenir, et la société a dégradé l'appétence aux métiers techniques. Or il y a dans nos industries des gisements de carrières qui démarrent par un emploi sur des machines et qui aboutissent à des métiers d'encadrements avec des responsabilités à la tête d'un service.* »

Thema

MOBILITÉ SÉCURISÉE ET EMPLOYABILITÉ

Conserver sur le bassin d'emploi

La difficulté, pour les sociétés high-tech, est de faire rapidement le plein de compétences de très haut niveau pour assurer un saut technologique, le développement d'une technologie de rupture. Et la mission terminée, que faire de ces compétences difficilement acquises ?



#8 Salle blanche chez Soitec

les **compétences acquises**

Les laisser s'éloigner au risque de les perdre ? Ou les garder disponibles, employées à proximité, dans un réseau d'entreprises, sur des expériences valorisantes ?

Soitec est leader dans les matériaux semi-conducteurs avec des applications dans l'électronique et l'énergie. Bernin, son principal site, emploie majoritairement des ingénieurs et techniciens hautement spécialisés, et des opérateurs très qualifiés et formés à ses métiers. L'activité, fortement cyclique, enregistre couramment des + 30 % et – 30 %. Pour autant, l'entreprise n'a jamais procédé à des licenciements contraints. Alors comment, dans ces conditions, préserver l'emploi, garder dans la société des compétences si difficilement acquises ?

Changer d'horizon dans un parcours sécurisé

« *Toutes nos problématiques d'adéquation à l'emploi tournent autour de cette question,* déclare Corinne Margot, DRH Soitec. *Une des réponses est la mise à disposition temporaire de ces compétences dans une autre entreprise du bassin grenoblois. Elle correspond à un besoin de développer son employabilité – dans un cadre sécurisé –, et elle est compatible avec l'attachement du salarié à son territoire. En effet, la mobilité géographique est parfois un frein à la mobilité professionnelle, surtout quand la région est aussi attractive que la nôtre. Dès lors, comment un salarié va-t-il pouvoir concilier son aspiration à donner un nouvel élan ou une autre direction à sa carrière, de connaître d'autres univers… tout en restant dans la région ? Le Pôle de mobilité régional (PMR) apporte des réponses. Cette structure a été créée par quatre entreprises iséroises, STMicroelectronics, Capgemini, Radiall, Hewlett Packard, rejointes ensuite par Soitec et l'Udimec qui y représente les PME-PMI adhérentes. Le PMR est un outil bien adapté au bassin grenoblois pour y faire circuler les compétences. Il est à l'écoute des salariés des entreprises membres qui envisagent une évolution, un changement de métier dans la même entreprise (mobilité interne) ou un essaimage, une création d'entreprise ou une expérience en PME… voire de rejoindre une start-up en tant que détaché. Certains l'ont même utilisé pour une reconversion totale vers un tout autre métier, comme contrôleur de gestion ou instituteur !* »

Transfert de compétences sécurisé pour seniors

Le dispositif Passerelles senior[1], initié par le PMR, poursuit le même objectif de transmission et de partage des compétences. Ses destinataires sont les PME-PMI ayant besoin d'acquérir des compétences de haut niveau pour optimiser leur activité. Le dispositif donne la possibilité à un senior d'une grande entreprise qui a le projet d'intégrer une PME-PMI, de suivre un parcours sécurisé de douze mois. Après diagnostic préalable de son projet, le PMR recherche des missions pouvant correspondre à ses souhaits et compétences. Suit une phase d'intégration de deux mois comprenant une période de professionnalisation (35 heures de formation) au cours de laquelle la rémunération par l'entreprise d'origine est maintenue. Puis une phase de mise à disposition de dix mois pendant laquelle la PME accueille le senior, prend en charge son salaire[2]. Tout est fait pour qu'à l'issue des douze mois, le senior choisisse de rester dans la PME… mais il garde la possibilité de réintégrer l'entreprise d'origine. Un parcours ultrasécurisé qui permet à la PME de se faire une idée de l'intérêt d'un transfert de compétences en limitant les risques.


Corinne Margot

Les transferts de compétences gérés par le PMR

50 % en création d'entreprise (essaimage)
25 % de transfert externe (même métier dans une autre entreprise)
20 % en reconversion externe (nouveau métier dans un autre domaine)
8 % en reconversion interne (nouvelle orientation dans la même entreprise)

1) Le PMR a signé une convention Passerelles senior avec l'Udimec et la préfecture ouvrant sur une interaction très intéressante pour les PME-PMI du bassin d'emploi grenoblois.
2) Il lui est facturé par l'entreprise d'origine, avec la possibilité de n'en régler que 70 % pour tenir compte du différentiel entre les deux.

Thema

RECRUTEMENT

Prenons les candidats comme ils sont



Gérard Rozier

Gérard Rozier, Bourgeat : « *Parfois, quand j'entends des responsables d'entreprises dire qu'ils n'arrivent pas à trouver la personne dont ils ont besoin pour tel poste, j'ai envie de leur demander s'ils ont proposé des postes correspondant aux nouvelles générations qui arrivent sur le marché de l'emploi ? On aurait tendance à vouloir que tout reste en l'état, penser que le candidat doit se mettre dans le moule du poste existant. Or le monde bouge et l'entreprise doit apprendre à vivre au rythme de la société d'aujourd'hui. J'ai la chance, dans ma carrière chez Bourgeat, d'avoir vu l'entreprise évoluer sur plusieurs décennies et je constate qu'aucun des produits que j'ai découverts à mon arrivée n'est encore fabriqué aujourd'hui. Tout a changé : les produits, les machines, les procédés… Nous devons nous adapter pour intégrer les profils existants sur le marché de l'emploi. Cela réclame une certaine ouverture d'esprit. Quand nous recrutons, nous prenons les personnes comme elles sont, en essayant de juger si elles ont du répondant, du savoir-être ! Nous pouvons alors les amener à évoluer, avec de la formation, vers les postes ou les fonctions dont nous avons besoin. Il faut bien l'admettre, le recrutement tel que nous le faisons aujourd'hui n'est pas celui que l'on faisait il y a dix ans, ni celui que l'on fera dans cinq ans.* »

Le paysage syndical **a changé**

Le 16 avril dernier, l'Udimec a organisé son assemblée générale autour d'une thématique qui lui est chère : le dialogue social. Un invité de marque, Bernard Vivier, a animé une conférence-débat sur l'évolution de la représentativité syndicale en France. Éléments de réflexion.

À l'occasion de son AG, l'Udimec a réuni des acteurs du monde économique local. Antoine Raymond, président de l'Udimec, et Thierry Uring, délégué général, ont dressé le bilan des actions significatives menées par l'Udimec en 2012 et ont annoncé les perspectives pour 2013. « *Poursuivre les efforts en faveur d'une politique industrielle ambitieuse, basée sur le dialogue social* », tel est l'appel lancé par Antoine Raymond, en introduction à la conférence-débat de Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du Travail, et invité d'honneur de cette journée.

Négocier, plutôt que contester

Animateur d'un atelier-débat consécutif à l'AG, Bernard Vivier a livré quelques explications à la chute de la représentativité syndicale : « *la mondialisation, la "démassification" du travail, l'individualisation des comportements, ou encore la diminution de l'ancienneté dans une même entreprise* ». Paradoxe national, la France bénéficie d'un nombre très élevé d'organisations syndicales mais son taux de salariés syndiqués est parmi les plus faibles d'Europe (inférieur à 7 %). Les syndicats français sont-ils pour autant moins influents que leurs homologues des autres pays industrialisés ?... « *De plus en plus, les syndicats cultivent la négociation au détriment de la confrontation. Aujourd'hui, la plupart des syndicats fonctionnent comme des interlocuteurs qui construisent avec les RH ; ils véhiculent l'information entre salariés et dirigeants, et représentent en ce sens des acteurs clés qui contribuent à la performance de l'entreprise* ». Plusieurs directeurs d'entreprises ou responsables RH présents à l'atelier-débat ont pu le confirmer à travers leur témoignage...

Patrick Duréault, directeur du site STMicroelectronics Grenoble

« L'analyse globale au sein du monde du travail, exposée par Bernard Vivier, a été extrêmement intéressante sur le positionnement actuel et les évolutions de stratégie des différents syndicats au niveau national, mais aussi également sur la croissance de l'influence de nouveaux acteurs comme par exemple les réseaux sociaux ou les ONG. STMicroelectronics connaît actuellement d'importants mouvements de personnel, suite à l'intégration de l'ensemble des salariés ST-Ericsson France au sein de notre compagnie, et ces informations complémentaires permettent de mieux appréhender et de renforcer notre dialogue social interne. »

Carol Gaud Herisson, responsable RH Avery Dennison

« La représentativité au sein de l'entreprise est un sujet complexe et passionnant. En participant à la conférence de Bernard Vivier et aux échanges qui ont suivi, je constate que la mutation de la représentativité syndicale est un phénomène général. Ne pas subir cette mutation mais l'anticiper dans l'échange avec nos partenaires nous permettra d'évoluer et de nous adapter à cette transformation. »



Bernard Vivier lors de l'AG

Enjeu



Mutualiser nos compétences **pour développer les vôtres**

Le CFAI, l'AFPI, Alp'Compétences sont vos interlocuteurs de référence pour les problématiques liées à la gestion des compétences et à la formation… Retrouvez-les à présent sous une seule et même dénomination : le Pôle formation des industries technologiques. Au-delà d'un simple changement de nom, cette nouvelle entité réaffirme son objectif : apporter à chaque entreprise industrielle une réponse globale, personnalisée, vecteur de progrès, sur l'ensemble de sa stratégie RH.

L'AFPI pour la formation continue et qualifiante, le CFAI pour la formation en apprentissage, et Alp'Compétences pour le conseil et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences… Ainsi s'est progressivement structurée l'offre de conseils et de services de l'Udimec en matière de formation et gestion des compétences. Ces trois entités sont nées autour d'un objectif commun : permettre aux entreprises industrielles de disposer des ressources humaines dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité. Nouvelle étape dans leur développement, leur regroupement sous une identité commune, le Pôle formation des industries technologiques, a été officialisé en avril.

Une évolution logique

« *Cette stratégie de regroupement émane de l'UIMM*[3] *et concerne tous les acteurs du réseau national emploi-formation*, commente Michel Teulé, directeur du Pôle formation. *En Isère, nous avions déjà largement initié la démarche. Nous avons regroupé l'AFPI*[4] *et le CFAI*[5] *sous une seule enseigne depuis 2010. Nous avons créé Alp'Compétences en 2008 afin d'accompagner les entreprises industrielles plus en amont dans leur gestion des compétences de leurs collaborateurs et intégré notre centre de bilans de compétences (CEPFI) à Alp'Compétences début 2011. Une très forte synergie s'est alors installée entre Alp'Compétences, et l'AFPI et le CFAI 38, notamment en matière de management des ressources humaines* (voir encadré). *La naissance du Pôle formation des industries technologiques s'inscrit dans la continuité de ce que nous avons toujours voulu proposer à nos adhérents : un service complet, une offre globale, facilement modulable à la demande de l'entreprise, une capacité d'analyser, à la fois en profondeur et dans son ensemble, une situation ou une problématique* ».

Si vous avez déjà été accompagnés par l'AFPI-CFAI 38 ou par Alp'Compétences, vous retrouverez vos interlocuteurs dédiés, forts de leur excellente connaissance de votre entreprise. Vous échangerez avec une personne pour le conseil et une autre pour la formation, lesquelles travailleront en binôme sur votre problématique. Pour assurer une transition en douceur, les anciennes appellations seront encore en usage jusqu'à la fin 2013.



3) Union des industries et des métiers de la métallurgie
4) Institut de formation alternée pour l'industrie
5) Centre de formation des apprentis de l'industrie

Une expertise du management RH, du diagnostic à la formation

Il y a d'abord eu la création de l'AFPI-CFAI 38, centre de formation aux métiers des industries technologiques. En 2008 est née Alp'Compétences, structure conseil spécialisée dans la réalisation de diagnostics RH au sein des entreprises, l'aide à la gestion des compétences ou à la mise en place de plans de formation. Aujourd'hui, les deux structures mutualisent leurs expertises afin de proposer une prestation globale aux entreprises en matière de management des ressources humaines, du diagnostic jusqu'à la formation, en passant par le conseil, le montage financier… « *Nous avons construit une offre spécifique aux fonctions RH de l'entreprise industrielle ; elle s'adresse aussi bien aux dirigeants d'entreprises qu'aux DRH, managers d'équipe, chefs de projets techniques… Entre autres, nos "Passeports pour l'industrie" adoptent un format innovant, compatible avec les emplois du temps de nos publics, à raison d'une demi-journée par mois pendant un an. En 2011, nous avons créé le Passeport Manager, en 2012 le Passeport Dirigeant, et en 2013 nous ouvrons le Passeport Ressources Humaines*, précise Liliane Guillet du Pôle formation. *Nous mettons en visibilité, et renforçons, l'étroite collaboration qui a toujours existé entre nos deux structures, afin de mieux adapter notre offre de formation aux besoins des entreprises* ».

Contact : Liliane Guillet, Mylène Martin, Pôle formation.
Tél. 04 76 35 85 00

Un observatoire pour anticiper l'évolution des besoins des entreprises

Connecté aux besoins des entreprises, le Pôle formation des industries technologiques peut s'appuyer sur l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie pour adapter son offre de services aux nouveaux enjeux des entreprises industrielles. Créé en 2004, cet observatoire a pour mission d'éclairer les partenaires sociaux, les entreprises, les acteurs du secteur industriel, sur l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie métallurgie, sur les pratiques et les tendances constatées en termes de recrutement et de mobilité, sur les évolutions de l'emploi et les besoins en compétences. Il repose sur des études et analyses menées au niveau national et sur des observations régionales et territoriales. Il tient compte des besoins exprimés par les entreprises, ainsi que par la CPNE[6] et les CPREFP[7].

Plus d'infos sur : www.observatoire-metallurgie.fr

6) Commission paritaire nationale de l'emploi
7) Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle

Chiche

Udimec : une signature unique pour des réponses globales

Avec un taux de représentativité de 90 % des entreprises industrielles, l'Udimec compte parmi les premières chambres syndicales au niveau national. Elle s'organise en plusieurs entités spécialisées (Somudimec, AFPI, CFAI, Alp'Compétences…) qui fonctionnent en réseau depuis sa création. Autour de Thierry Uring, son délégué général, l'Udimec revalorise aujourd'hui sa structuration en trois pôles – social et juridique, formation, financement – et réaffirme sa volonté de proposer à ses adhérents un accompagnement global et de proximité.

L'organisation de l'Udimec en petites unités compétentes est-elle le reflet de son fonctionnement interne ?

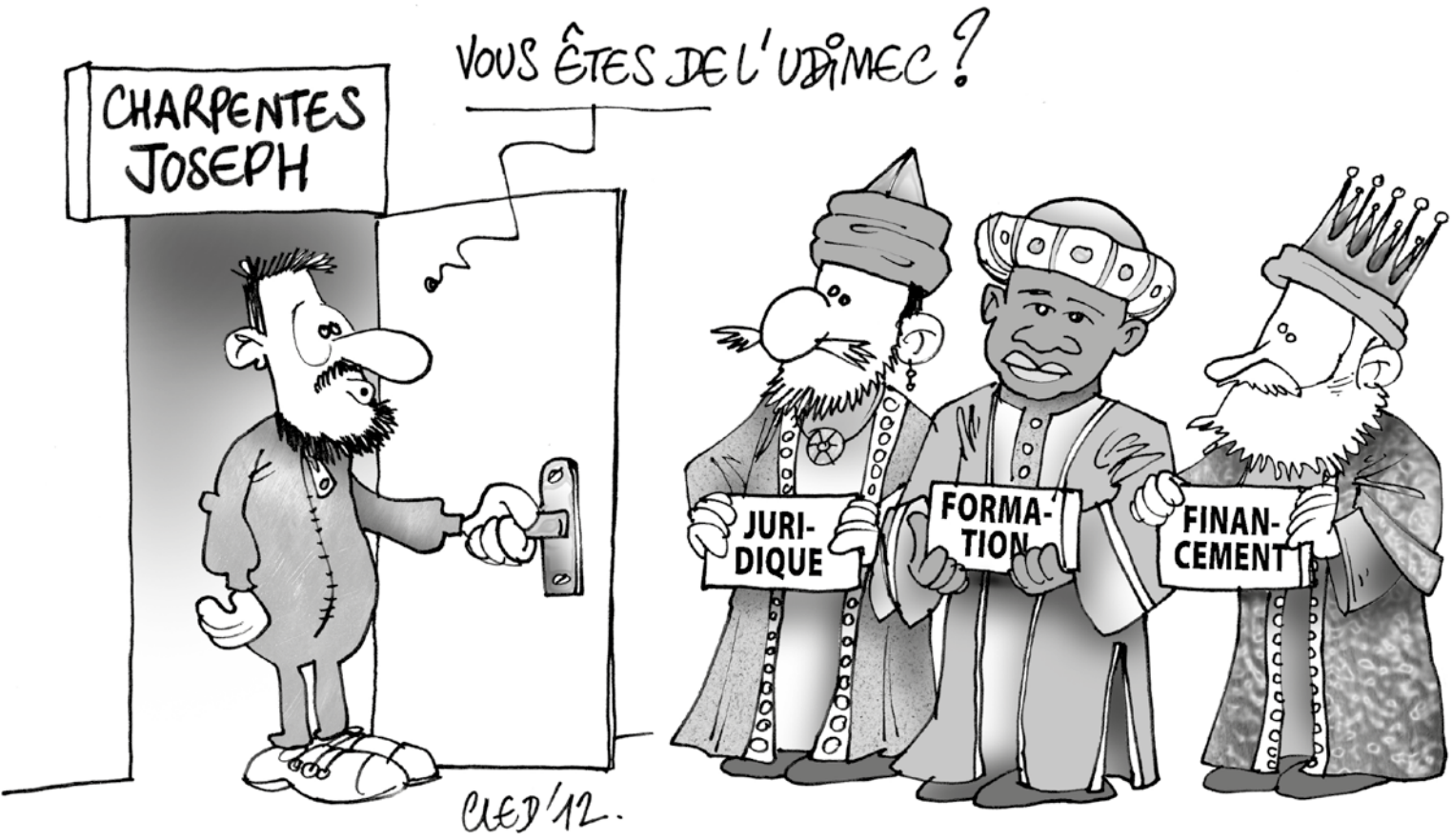
Thierry Uring – Au contraire, elle cache une importante réalité : l'Udimec fonctionne – et a toujours fonctionné – en un seul et unique réseau dédié à la défense des intérêts des entreprises de la métallurgie, de l'électricité et de l'électronique. Notre histoire en témoigne : les synergies ont toujours été fortes entre nos services et contribuent, comme pour toute organisation, à une dynamique essentielle à sa performance.

Ce découpage nuit-il à l'image de l'Udimec ?

T.U. – Notre statut de syndicat génère un profond attachement de la part de nos adhérents. Ils attendent de l'Udimec un haut niveau de satisfaction, comme on peut l'attendre d'une marque référente. Aujourd'hui, la "marque Udimec" n'est plus clairement identifiée. Lorsque nos actions génèrent de la satisfaction, le bénéfice d'image va à l'unité compétente : Alp'Compétences, RDD, l'AFPI… En revanche, le moindre grain de sable nuit à l'image de l'Udimec tout entière. Nous souhaitons aujourd'hui nous repositionner en tant que "groupe" autour de nos trois pôles de référence. C'est ce que traduit la refonte actuelle de notre pôle formation : les dénominations AFPI, CFAI, Alp'Compétences laissent la place au Pôle formation des industries technologiques de l'Udimec (voir page 13).

Ce repositionnement induit-il une redistribution du travail entre vos services ?

T.U. – Pas fondamentalement, car notre fonctionnement est déjà en place. Nos experts ne sont pas des "hot-liners", ils restent à l'écoute de nos adhérents et sont forces de proposition au-delà de leur domaine de compétence. Dans la majorité des cas, notre intervention dépasse le stade de la demande ponctuelle. Par exemple, si une entreprise nous sollicite pour l'achat d'une nouvelle machine, nous lui prodiguons les conseils nécessaires à la viabilité de son projet et les financements qui correspondent. Nos juristes référents peuvent également lui répondre sur des problématiques d'hygiène, de sécurité, sur les normes environnementales à respecter. Si besoin, nous pouvons aussi l'aider à organiser la montée en compétences de certains collaborateurs, ou élaborer un plan de formation à ces nouveaux équipements… que nous pouvons aussi financer ! Tout cela passe par l'organisation de réunions internes, la création de passerelles d'information, le partage des expériences. Nos rencontres régulières avec les chefs d'entreprises sont sources de questionnement et d'innovation. Nous pouvons ainsi fonctionner en "guichet unique" et proposer une offre packagée, sur mesure, puisant dans l'ensemble de nos compétences, tout en maintenant une relation de qualité et de proximité avec nos adhérents.



Les questions sociales, pilier fondateur de l'Udimec

Les chambres syndicales territoriales sont apparues il y a plus de cent ans afin d'accompagner les mutations sociales liées aux différentes vagues d'industrialisation dans le secteur de la métallurgie. Mais Grenoble, pionnière dans l'exploitation de la "houille blanche", et terre d'accueil, en 1956, du Centre d'études nucléaires (ancêtre du CEA), a ses spécificités. La chambre syndicale iséroise s'ouvre rapidement à ces nouvelles industries. Si elles ne transforment pas le métal, elles appréhendent le même processus industriel de conception-réalisation. C'est ainsi que l'Udimec, Union des industries métallurgiques, électriques et connexes, voit le jour au début des années 1960.

Génératrice d'innovation sociale, l'industrialisation conduit à la mise en place d'un cadre juridique favorable au développement des entreprises dans le respect des conditions de travail des salariés. Ainsi se constitue le pôle social et juridique de l'Udimec.

Dans le même temps, l'industrialisation engendre de nouveaux métiers et la nécessité de former les compétences nécessaires, d'où la création d'un pôle formation à l'Udimec, toujours avec cette même vocation de soutenir le développement des entreprises. Le pôle se compose de plusieurs centres spécialisés comme l'AFPI pour la formation continue, le CFAI pour l'alternance. La gestion des compétences, notion plus récente, donnera naissance en 2008 à une structure dédiée : Alp'Compétences.

Afin de soutenir le financement de ces formations, mais également l'achat de nouveaux équipements, la construction de sites de production..., l'Udimec se spécialise dans l'accompagnement des industriels face aux risques financiers. Elle crée un organisme de financement, Somudimec, en 1977, et une société de capital-risque, Rhône Dauphiné Développement, en 1988.

Pilier fondateur de l'Udimec, entité de référence dans son domaine de compétences, le pôle social et juridique de l'Udimec évolue sous la même identité depuis son origine.

En bref

Semaine de l'industrie : Moirans ouvre ses portes


Portes ouvertes à Moirans

Visites d'entreprises, forums des métiers, entretiens, conférences, classes en entreprise… Pour sa troisième édition (du 18 au 24 mars 2013), la Semaine de l'industrie a une nouvelle fois donné l'occasion au jeune public en recherche d'orientation ou d'emploi de découvrir l'industrie et ses métiers. À cette occasion, l'établissement de Moirans du Pôle formation a organisé ses Journées portes ouvertes le 23 mars, avec la participation de 39 entreprises. Des professionnels issus de filières techniques ont accordé des entretiens individuels (jobdatings) aux jeunes visiteurs pour leur présenter les attraits du secteur et répondre à leurs questions. Plusieurs DRH et dirigeants d'entreprises ont animé des ateliers-débats sur les métiers industriels d'aujourd'hui et de demain. Enfin, plus de 135 familles ont pu s'informer sur l'intégralité des formations proposées par le Pôle formation, du niveau Bac Pro au diplôme d'ingénieur.

Contact : Pôle formation des industries technologiques
Tél. 04 76 35 85 00

Un kit pédagogique pour découvrir nos métiers



Pouvoir disposer d'un outil clé en main pour développer des cours autour des métiers de l'industrie : une attente exprimée par de nombreux enseignants. C'est chose faite ! L'UIMM[8], en collaboration avec l'Éducation nationale et l'Onisep, a élaboré un kit pédagogique des industries technologiques, qui s'inscrit dans le cadre du Parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF) de la cinquième à la terminale. Destiné aux enseignants et aux prescripteurs des métiers de l'industrie (conseillers d'orientation, documentalistes…), il contient un livret pédagogique, des fiches et synthèses de cours, un support de cours informatique, des films documentaires, un jeu interactif et virtuel. Testé auprès d'un panel d'enseignants avant d'être validé, le kit pédagogique a été présenté à son public lors d'une réunion organisée par la DAET[9] du rectorat de Grenoble et l'Udimec, le 20 mars dernier. Il est téléchargeable sur le site www.les-industries-technologiques.fr.

Contact : Stéphanie Duchemin. Tél. 04 76 41 49 49



Phelma se met à l'alternance

Grenoble INP phelma

Alternant périodes à l'école et périodes en entreprise, les filières en apprentissage ont fait leur entrée dans les écoles d'ingénieur. Après l'Esisar, l'Ensimag, Génie industriel, c'est au tour de l'école Phelma d'accueillir des étudiants issus de DUT, BTS ou licence en sciences physiques appliquées, chimie, électronique… pour une formation d'ingénieur diplômante sur trois ans. Intitulée « Conception en systèmes intégrés micro-nano », son programme porte sur les applications de l'infiniment petit dans tous les secteurs d'activité : la santé (pacemaker), l'automobile (GPS), la TV HD et la téléphonie, la domotique, etc. « *Ces formations répondent à une demande croissante des entreprises,* précise Catherine Morel du Pôle formation. *Elles recherchent un nouveau profil d'ingénieur, plus porté sur la pratique que sur la théorie* ». Habilitée par le Conseil régional pour 20 places, les premiers lauréats sont attendus pour juillet 2016.

Contact : Catherine Morel. Tél. 04 76 35 85 00

8) Union des industries et des métiers de la métallurgie.
9) Délégation académique aux enseignements techniques.



Autour de Philippe Delaunoy, formateur, un groupe de malentendants en CQPM et leur traductrice en langage des signes

Apprendre avec un handicap auditif

Fidèle à son projet d'intégration du handicap au travail, Caterpillar a recruté 4 personnes malentendantes en contrat de professionnalisation (CQPM Assembleur-Monteur en Systèmes Mécanisés). « *Respectant un programme élaboré sur mesure selon les besoins de l'entreprise, la difficulté a été de proposer une méthodologie d'apprentissage accessible aux 4 candidats, atteints de déficience auditive à des degrés différents* », précise Liliane Guillet, coordinatrice du projet pour le Pôle formation des industries technologiques avec Vincent Tambuzzo pour Caterpillar. Traduction en langage des signes, exposés adaptés à la lecture sur les lèvres, supports pédagogiques visuels, démonstrations pratiques… Tous les modes de communication sont mis en œuvre pour permettre aux futurs assembleurs-monteurs de profiter pleinement de leur apprentissage, tant en entreprise qu'en centre de formation. Si la situation économique le permet, un contrat de travail devrait leur être proposé par Caterpillar dès l'obtention de leur certificat.

Contact : Liliane Guillet. Tél. 04 76 35 85 00

L'Adefim 38 et l'Adefim 73 unissent leurs forces

Montée en compétences pour les salariés en poste, contrats de professionnalisation, accompagnement des formations réalisées pendant une période d'activité partielle, formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi… Près de 1 900 entreprises peuvent prétendre de l'Adefim 38 ou de l'Adefim 73 à un financement pour leurs actions de formation en 2013, soit plus de 66 000 salariés concernés. Initié par l'Opcaim[10], leur maison mère au niveau national, un rapprochement entre les deux représentations départementales est prévu avant la fin de l'année 2013. « *Au-delà d'être limitrophes, l'Isère et la Savoie fonctionnent déjà en grande synergie. Plusieurs de nos entreprises affiliées sont implantées sur les deux départements. Nombre de leurs salariés résident en Savoie et travaillent en Isère, ou l'inverse. Mutualiser nos compétences et nos ressources financières va renforcer la proximité avec nos adhérents* », se réjouit François-Louis Lardenois, responsable de l'Adefim 38.

Contact : François-Louis Lardenois. Tél. 04 76 41 49 49

10) Association pour la promotion et le développement d'actions pour les entreprises de la métallurgie.

Buzz

GEA
Sur les nationales



© DR

GEA, leader mondial des systèmes automatiques et informatiques de perception de péages (60 % du parc des autoroutes françaises et près de 10 000 terminaux de péages dans le monde), s'intéresse aujourd'hui au réseau des routes nationales. Retenue dans le projet d'écotaxe poids lourds 2013, l'entreprise meylanaise s'apprête à installer des télépéages Free Flow, un système de paiement automatisé sans barrière pour les véhicules de transports de marchandises de plus de 3,5 tonnes. GEA va fournir l'équipement de péages, soit 680 points de contrôle qui identifient les camions équipés de badges embarqués ainsi que 2 000 balises hyperfréquence au sol.

EGA SYSTÈME
Usinage hors normes

EGA Système a investi 2,5 M€ pour le développement d'une machine capable d'usiner les six faces d'un mur-panneau de grande dimension (12 mètres de longueur, 4 mètres de largeur et 600 millimètres d'épaisseur) destiné à la construction bois. Elle procure un triple gain : intégrité du panneau qui n'est plus manutentionné, précision d'usinage et productivité.

SDMS
Des fours pour ECM

Le spécialiste de la chaudronnerie blanche, implanté à Saint-Romans, allie son savoir-faire à celui d'ECM Technologies, concepteur et fabricant grenoblois de fours industriels haute performance. Ce partenariat technique vise la production en série de fours complexes en acier inox, pour la fusion du silicium dédié aux panneaux photovoltaïques. Ce partenariat conforte la diversification d'activité de SDMS Technologies dans le champ des énergies renouvelables. Prochaine étape : l'hydraulique, avec d'autres collaborations déjà amorcées.

SCHNEIDER ELECTRIC
Performance énergétique

Schneider Electric a signé un premier contrat de performance énergétique (CPE) avec la ville de Domène, sous la forme d'un marché public de performance énergétique (MPPE). D'une durée de huit ans, il prévoit de réduire d'au moins 14 % la consommation globale d'énergie de la commune dès la 4e année. Il s'accompagne d'un bouquet d'interventions sur les huit bâtiments communaux désignés comme les plus énergivores à l'issue d'un audit patrimonial réalisé par la ville.

ULIS
Performance énergétique (bis)

Fabricant de détecteurs infrarouge de haute qualité pour des applications de thermographie, de sécurité, de transport et militaires, ULIS lance le Micro80P™, son premier capteur thermique matriciel haute sensibilité composé de 80x80 pixels. Il offre de nouvelles fonctions aux équipements d'automatisation et de diagnostic énergétique notamment pour une meilleure efficacité énergétique des bâtiments.

MOVEA
Dans la Livebox d'Orange

Leader de la capture et l'analyse du mouvement, la société grenobloise a été choisie par l'opérateur de télécommunication pour la réalisation de son premier boîtier décodeur contrôlé par le geste. Le Livebox Play TV allié à la technologie SmartMotion de Movea offrira une expérience utilisateur totalement innovante.

SOITEC
LEDs pour la RATP

L'entreprise de Bernin et le groupement Philips/Step ont remporté l'appel d'offres européen lancé par la RATP pour le remplacement des 250 000 points lumineux de ses 302 stations de métro et 66 gares RER. L'ensemble des lampes et des tubes – un million de mètres carrés à éclairer – sera remplacé et la RATP sera le premier réseau de transports intégralement équipé en LEDs.

ALSTOM
Centre mondial hydro à Grenoble

C'est à Grenoble qu'Alstom a implanté son nouveau centre mondial pour la technologie hydroélectrique. Le pôle d'expertise coordonne l'ensemble des activités de R&D du groupe dans ce domaine qu'il considère clé pour l'évolution du mix énergétique. Le site accueille également des équipes d'ingénierie, de gestion de projets, et de fabrication, soit 650 personnes. À l'occasion de l'inauguration de ce nouveau centre, Alstom a annoncé la création, à Grenoble INP, d'une chaire industrielle dédiée aux machines hydrauliques.

TRONICS
Technologie M&NEMS

La technologie submicronique basée sur des nano-fils piézorésistifs, développée par le CEA-Leti et industrialisée par Tronics, va améliorer de manière significative la performance des capteurs multi-axes (accéléromètres, gyromètres, magnétomètres, capteur de pression) et de réduire encore la taille des puces. Le ministère de l'Industrie finance en partie, dans le cadre du projet Nanoélectronique, cet important investissement.

TECHNIDATA
TD-Synergy nouvelle version

L'éditeur de solutions informatiques pour la gestion des laboratoires lance une nouvelle version de son logiciel, présentant des fonctionnalités avancées qui améliorent considérablement la gestion des échantillons prélevés. Depuis le prélèvement initial jusqu'au stockage final, en passant par les étapes de préparation et de transport, cette version couvre tout le cycle de vie d'un échantillon. Avec un haut niveau de traçabilité et de sécurité, il répond aux exigences de qualité et d'accréditation des laboratoires.

WITTMANN BATTENFELD FRANCE
Intégrateur de solutions

Le fabricant de presses à injecter et robots d'automation de Seyssinet-Pariset, qui se définit désormais comme un constructeur intégrateur de solutions, a fourni 8 presses à injecter, 8 robots et une centrale matière à un fabricant de piscines et spas. Ce premier contrat d'offre clef en main représente 10 % de son prévisionnel 2013.

ISORG
Tendances prometteuses

Les technologies développées par Isorg font partie du top 10 des technologies émergentes établi par l'Agence française pour les investissements internationaux. L'AFII a identifié 10 tendances prometteuses pour les prochaines décennies pouvant contribuer à répondre de manière durable aux besoins croissants de la population mondiale dans le domaine de l'environnement.

GRENOBLE INP
Fabrication additive

Le groupe d'écoles d'ingénieurs grenoblois vient d'acquérir une machine de fabrication additive par faisceau d'électrons. Cette technologie innovante encore peu répandue – c'est la première machine de ce type en milieu universitaire et la 4e en France – s'apparente à celle des imprimantes 3D. Elle permet la réalisation de matériaux métalliques architecturés sur mesure pouvant répondre à des cahiers des charges complexes et multifonctionnels que des matériaux classiques ne peuvent satisfaire.

CYTOO
2D+ Technology

La technologie 2D+ de substrats micropatternés, développée par Cytoo, est de plus en plus utilisée dans différents domaines : plus de 30 publications scientifiques y font référence que ce soit, par exemple, pour la recherche sur le cancer, sur les réseaux mitochondriaux, ou sur l'analyse des effets médicamenteux.

ETHERA
Levée de fonds

Pour accélérer son déploiement et fabriquer ses produits à plus grande échelle, la start-up grenobloise spécialisée dans les systèmes de diagnostic et de traitement de la pollution chimique de l'air intérieur a bouclé un second tour de table de 3 M€. Il réunit son investisseur historique Emertec, le réseau Lec-K fédérant des PME spécialisées dans la qualité de l'air, et Seb Alliance, fonds d'investissement du groupe Seb. Cette nouvelle levée de fonds lui ouvre d'importantes opportunités pour produire ses matériaux en série, mais aussi les commercialiser à l'international et auprès du grand public.

ANDRITZ PERFOJET
Une ligne pilote unique

Le concepteur de machines spéciales pour le non-tissé a inauguré une nouvelle ligne pilote unique au monde. L'entreprise de Montbonnot dispose ainsi d'une ligne complète lui permettant d'accroître la vitesse de production de ses voiles et de porter sa capacité de production à 700 kg par heure par mètre de laize. Elle servira en interne aux projets de développement, comme aux clients pour réaliser leurs propres tests.

SORI
Métal et design

Le spécialiste du rangement d'outillage a lancé en 2012 une gamme de mobilier design dont le développement s'accélère en 2013. Parmi les nouveautés, une chaise en métal au style très épuré. S'appuyant sur un outil de travail industriel de dernière technologie et un savoir-faire de fabrication artisanale, la société de Tullins offre des possibilités de personnalisation de ses meubles : métal brossé, brillant, mat, peint, verni ou ciré. Sori cible les particuliers, mais aussi les professionnels, comme les architectes et les restaurateurs.

ELCOM
Reprise du distributeur allemand

Concepteur et fabricant de sous-ensembles industriels, postes de travail, convoyeurs et de systèmes de transfert entre lignes de production, le groupe Elcom vient de reprendre le contrôle de son distributeur en Allemagne. Une façon de sécuriser sa position sur le marché allemand, premier marché industriel européen et de se développer de façon pérenne en Allemagne, en France et dans toute l'Europe.

CROCUS TECHNOLOGY
Authentification sécurisée

Fournisseur leader de semi-conducteurs magnétiques, Crocus Technology lance son prototype de Match in Place (MiP), une technique de sécurité qui permet de renforcer l'authentification des utilisateurs – en moins de 70 nanosecondes – lors de transactions numériques. Elle sera lancée sous forme de démonstrateur Field Programmable Gate Array au 3e trimestre 2013.

SIGMA COMPOSITE
Des cabines high-tech

La société de Veyrins-Thuellin a présenté sa dernière création, les "sphères" de la High Roller, la plus haute roue d'observation du monde qui sera déployée à l'automne à Las Vegas. Il s'agit de 28 cabines rondes, 6 mètres de diamètre, transparentes et équipées d'écrans plats, station iPod... Elles pourront accueillir 40 visiteurs pour un tour de 30 min. Sigma a aussi dévoilé sa cabine VIP dotée de 4 fauteuils club, d'un minibar et d'un écran interactif. Ses planchers de verre offrant une vision spectaculaire aux passagers.



ALEDIA
LEDs sur technologie microfils

Cette société créée en 2011, et qui a levé 10 M€ en 2012, fabrique ses premières LEDs sur substrat en silicium selon une technologie à base de microfils (GaN sur silicium). Là où l'industrie des LEDs utilise des plaques de 50 à 100 mm, la technologie microfils d'Aledia permet de produire des puces sur plaques de 200 mm. Compatible avec la fabrication dans les fonderies de silicium CMOS existantes, cette technologie offre une grande capacité de production à faible coût et sans investissement additionnel.

STMICROELECTRONICS
La prochaine génération de MEMS

Dans le cadre d'un partenariat public-privé, ST a démarré le projet Lab4MEMS (28 M€ sur 30 mois) destiné à développer une ligne pilote pour dispositifs MEMS de prochaine génération. Elle sera enrichie par des technologies de pointe telles que les matériaux piézoélectriques ou magnétiques. ST a également obtenu un contrat avec la Banque européenne d'investissement pour un prêt de 350 M€ pour soutenir la R&D dans des domaines en forte croissance : produits de puissance, MEMS et capteurs, microcontrôleurs, produits analogiques avancés et applications concernant la santé.

TROPHÉES

BOURGEAT
Pour sa maîtrise des consommations d'eau

Le spécialiste des équipements pour cuisines professionnelles a toujours été très attentif à la protection de l'environnement. La déformation à froid des métaux, l'huilage des pièces qui doivent être soigneusement lavées avant leur mise en marché font que le process est très gourmand en eau. Et la réglementation des Installations classées pour la protection de l'environnement impose de diminuer les rejets d'eau polluée. Bourgeat met tout en œuvre pour réduire son impact et tendre vers un rejet d'eau nul. Depuis décembre 2012, l'entreprise des Abrets teste la technique de l'ultrafiltration sur l'une des six machines de dégraissage, technique destinée à être généralisée. Ces efforts ont été reconnus par la remise d'un trophée de la CCI Nord-Isère, catégorie Développement Durable QSE.

PETZL
165 grammes



Dernière prouesse de l'entreprise de Crolles : le casque Sirocco conçu pour l'escalade et l'alpinisme. Ce produit ultraléger, bien ventilé, conserve toute sa résistance aux chocs en raison des propriétés mécaniques du polypropylène expansé. À ces caractéristiques, il faut ajouter sa nouvelle boucle magnétique qui permet de le fermer d'une seule main. Sirocco a remporté un Award d'or lors de l'Outdoor Industry Award 2012.

SOFRADIR
Politique "handicap" ambitieuse

Le fabricant de détecteurs infrarouge s'est vu décerner en novembre le prix handicap de la charte de la diversité, portée par la plate-forme régionale IMS Rhône-Alpes. Cette récompense vient saluer sa politique ambitieuse dans ce domaine. Sofradir signait dès 2007 la charte de la diversité. Partie d'un taux d'emploi de personnes handicapées de 2 %, l'entreprise a atteint en 2012 le seuil de 6,3 %, essentiellement via le recrutement. Elle vise à terme le seuil de 10 % de travailleurs handicapés, dont certains avec des profils techniques pointus.

TENERRDIS
Pour sa créativité

Les résultats du 15e appel à projets du Fonds unique interministériel (FUI) récompensent encore une fois la créativité des adhérents des pôles de compétitivité rhônalpins, et notamment Tenerrdis avec 6 projets représentant un investissement de 18 M€ financés à hauteur de 7 M€. Ils couvrent un large mix énergétique et visent une mise sur le marché de nouveaux produits et services garantissant une avance technologique et concurrentielle significative pour leurs acteurs.

TOUTES NOS COMPÉTENCES **DÉSORMAIS** SOUS **LA MÊME ENSEIGNE**



Le pôle formation des industries technologiques regroupe désormais toutes les ressources (AFPI, CFAI, Alp'Compétences) qui aideront les entreprises industrielles à satisfaire leurs besoins en compétences.

udimec
innovation réseau

www.afpi-cfai38.com