udimag #37

MAGAZINE DE PROSPECTIVE DE L'UDIMEC ET DE SON RÉSEAU



Forum P. 4 à 11

La parole est **à vous !**



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

L'EXPERTISE RH

Le réseau de proximité créé par l'Udimec pour accompagner les entreprises dans leurs pratiques RH



- **Conseil RH pour les dirigeants et managers**
- **Accompagnement des salariés**

Une expérience reconnue par les industries de l'Isère :
250 journées de conseil
1 000 bilans de compétences
1 500 évaluations et positionnements
organisation logistique et administrative de plus de
10 000 sessions de formation…

Tous nos programmes d'accompagnement RH sur
www.udimec.fr/alp-competences

udimec
innovation réseau

Appeler un consultant Alp'Compétences au :
04 76 41 49 49

Billet

Assez de leçons !

Tout le monde reconnaît l'urgence de réformes véritables, clés de la compétitivité retrouvée, seules sources de croissance et d'emplois. Une des premières à lancer: réformer les mentalités économiques. L'entreprise doit être comprise et encouragée car c'est bien elle qui a su réagir le plus vite et le plus efficacement en recherchant la performance par l'amélioration continue, l'élimination des gaspillages, la prise de risque et le défi de l'agilité.

Nul besoin d'une nouvelle politique industrielle ! Surtout si elle applique cette pratique de l'État qui consiste à établir des normes juridiques universelles avec des réglementations alambiquées, inadaptées aux réalités de la vie économique. Il faut engager des réformes qui réaligneraient l'État, les entreprises, toutes les forces vives dans le sillon de la compétitivité. À la différence de la sphère publique, l'entreprise est un lien d'expérimentation continue, avec des personnels rassemblés autour de projets et qui créent des bénéfices pour toutes les parties prenantes.

Jean-Jacques Rousseau avouait déjà qu'il valait mieux proposer des exemples à imiter, plutôt que de vains systèmes à suivre. Les entreprises ont su trouver des gains de compétitivité par leur démarche "lean" appliquée à toutes les fonctions de l'entreprise. Cela demande une mise en place de conditions qui stimulent une approche pluridisciplinaire et globale : savoir remettre en question les principes admis et idées reçues ; savoir accueillir l'inattendu ; savoir anticiper les nouveaux besoins.

Face au volontarisme réformiste, mais seulement affiché dans les discours, présentons des exemples, des expériences qui montrent qu'il y a une voie autre que celle du colbertisme donneur de leçon entraînant, avec ses travers dirigistes et bureaucratiques, inefficacité et exaspération. La France est pays des lumières mais aussi pays de cocagne. Gardons seulement la première caractéristique.



Thierry Uring
Délégué général

Sommaire

Forum #4/11

- La parole est à vous !
- Formation professionnelle
- Climat social
- Transmission d'entreprise
- Fiscalité
- Contrats de génération
- L'alternance

Chiche #12/15

- Entreprendre ou cultiver l'instinct du chasseur
- Est-il encore possible de sauver notre industrie ?

Repères #16

Les Adefim Savoie & Isère esquissent leur Arc alpin

En bref #18/21

Buzz #22/23

Udimag, magazine de prospective du groupe Udimec, n° 37 de janvier 2014.

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, Franck Bendrisse, Louisette Burgio, Sidonie Kohler, François-Louis Lardenois, Caroline Vial.

Ont aussi participé à la réalisation de ce numéro:
Jocelyne Chabaud, Eddy Chaffanel, François Denjean, Christophe Dépechot, Emmanuel Devillebichot, Pierre Épitalon, Alain Fauconnier, Patricia Galéa, Philippe Gillet, Ange Grimaldi, Cyril Guérin, Ludovic Guillermond, Liliane Guillet, Christine Kechichi, Béatrice Lacroix, Jean-Marc Lonjon, Julie Louis, Céline Martinaud-Conti, Emmanuel Saunier, Michel Teulé, Sébastien Vigato.

Photographies:
Adncom, Olivier Galéa, Michel Gasarian, Alain Herzog, Bruno Moyen, Udimec.

Illustrations: Cled'12.

Conception, rédaction, réalisation:
Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, www.adncom.fr.

Imprimé sur Novatech, papier écologique.





Forum La parole est à vous !

Formation professionnelle, développement et transferts des compétences, climat social, aide au développement et à l'innovation, transmission d'entreprise, fiscalité, autant de thèmes qui font l'actualité… et qui font réagir dirigeants d'entreprises et responsables des ressources humaines. Pourtant, leurs idées, leurs attentes ne sont – semble-t-il – jamais suffisamment entendues dans les décisions prises au plus haut niveau de l'État. Complexité administrative, gaspillages, mesures inadéquates sont légion et, bien souvent hélas, viennent compliquer leur quotidien.
Ce numéro 37 de votre magazine introduit une nouvelle rubrique, Forum… exprimez-vous, la parole est à vous !



Photo prise chez Gilbert Dayot S.A.

Certains cogitent, d'autres cotisent...

Le compte personnel de formation, mesure phare de la réforme de la formation professionnelle actuellement à l'étude, s'inscrit dans l'idée de donner accès à la formation au plus grand nombre. Reste à savoir si les entreprises, qui pèsent 40 % du budget dédié à la formation professionnelle, s'y retrouvent quant au maintien et au développement de leurs propres compétences.



Patricia Galéa, responsable développement des ressources humaines, Tornier (dispositifs médicaux dédiés à l'orthopédie, Montbonnot-Saint-Martin) : *« Le compte personnel de formation (CPF) est une bonne chose. Le salarié sera davantage acteur de son évolution professionnelle et en partagera la responsabilité avec ses employeurs successifs. Les salariés les moins diplômés et les demandeurs d'emploi (éligibles au CPF alors qu'ils ne l'étaient pas au DIF) bénéficieront d'un accès prioritaire aux différents cursus de formation, et notamment à l'alternance, qui représente un vrai levier pour se préparer correctement au marché du travail. Un dialogue constructif et sans doute incitatif va s'instaurer dans les PME qui n'ont pas encore recours à la formation.*

En contrepartie, rien n'est prévu dans cette réforme pour mettre en adéquation la formation initiale à nos besoins en compétences. Pourquoi les entreprises ne sont-elles pas plus impliquées dans les cursus de formation ? Pourquoi ne développe-t-on pas des stages de courte durée destinés à montrer aux lycéens la réalité du terrain ? Pourquoi les enseignants ne se déplacent-ils pas dans les entreprises pour comprendre nos métiers ? En 2014, nous devrons abonder plus encore en faveur de la formation des demandeurs d'emploi mais aurons-nous suffisamment de moyens de faire évoluer nos propres compétences en interne ? Je dis "oui" à l'entreprise solidaire, mais il faudrait pouvoir adapter son niveau de contribution à sa propre situation économique. Chez Tornier, la formation est au cœur de la stratégie : notre plan de formation, qui est construit avec le management, est un outil essentiel pour accompagner la performance de nos équipes. Mais c'est de moins en moins pour elles que nous cotisons.

Nous attendons des pouvoirs publics une plus grande transparence sur l'utilisation des fonds prélevés aux entreprises, un meilleur accompagnement en matière de GPEC, notamment en périodes de chômage partiel, et des dispositifs de formation plus efficaces et plus économiques. Les OPCA pourraient négocier de meilleurs tarifs auprès des organismes de formation, et proposer des solutions mutualisées, dans des formats innovants, plus interactifs, comme les MOOC[1], les échanges de salariés inter-entreprises dans le cadre de stages ou de missions ponctuelles... Les entreprises concèdent plus de 13 milliards d'euros à la formation professionnelle, mais leurs attentes ne sont pas au cœur des décisions espérées... » ■

1) Massive open online course (cours en ligne ouvert et massif).

Climat social

Bienvenue dans **la cour des grands**

Processus de licenciement, gel des embauches, augmentation des charges… En France, l'ingérence de l'État, le carcan juridique et le contexte économique alourdissent le climat social dans les entreprises. En Suisse, le taux de chômage à 3 %, le dialogue social participatif, le soutien de l'État à l'innovation, concourent à la fierté d'un modèle sain et plutôt enviable…

Philippe Gillet, Vice-président pour les Affaires académiques et président par intérim de l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Suisse :
« L'environnement économique de la Suisse, composé de groupes internationaux et d'un vaste tissu de PME, bénéficie d'une grande stabilité tout en valorisant chaque identité cantonale. L'implication des citoyens, leur fierté d'être Suisses, leur envie d'entreprendre, nourrissent un modèle sain et participatif, offrant la possibilité de rebondir dans les périodes instables. Le gouvernement encourage la tendance, en faisant de l'innovation, le fer de lance du développement économique. Nous, EPFL, tout comme notre homologue Zurichois, sommes mandatés pour soutenir les technologies de pointe et l'innovation, et effectuer les transferts de compétences vers les entreprises. Nous hébergeons sur notre campus 150 start-up et une quinzaine de grands groupes représentatifs de l'économie suisse et mondiale. Ces entreprises sont engagées dans les programmes de formation et nos étudiants sont immédiatement au contact de la réalité économique. L'État nous finance et nous laisse avancer en parfaite autonomie.
Ce qui pèse sur l'économie française, c'est un État trop prescripteur, notamment en matière d'innovation, et qui manque de recul ; c'est une université bien trop complexe, avec des élites bien présentes, mais trop peu impliquées dans les décisions ; c'est aussi un défaut de valorisation du travail, celui de l'ouvrier comme celui du dirigeant d'entreprise, qui pèse sur l'engagement du citoyen dans l'économie de son pays… À titre indicatif, sachez qu'en 2012, deux Suisses sur trois ont refusé d'obtenir deux semaines de congés payés supplémentaires… Serait-ce imaginable en France ? » ■



"LA FRANCE A DU PLOMB DANS L'AILE"



Céline Martinaud-Conti, responsable des ressources humaines, Maatel (Ingénierie et production électronique, Moirans) :
« Maatel a passé le cap des 50 salariés en mai dernier. Nous avons dû nous conformer à de nouvelles obligations juridiques avec, entre autres, la mise en place d'un CE et du CHSCT. Mais le plus difficile aujourd'hui, est de sensibiliser nos salariés aux aspects extérieurs de l'entreprise, auxquels nous sommes contraints lors de négociations. La création du CE ne constitue pas une contrepartie suffisante car Maatel avait déjà instauré des dispositifs avantageux (chèques déjeuner, accord d'intéressement…).
Après quelques mois de recul, je constate que cette composante administrative, qui paraît disproportionnée pour une entreprise de notre taille, pourrait dégrader un dialogue social qui était bon. S'ajoute à cela le "racket" fiscal, qui impacte le niveau de vie de chacun d'entre nous et impose le principe de prudence pour l'embauche en CDI de nouveaux collaborateurs. J'invite nos responsables politiques à se déplacer à la rencontre des chefs d'entreprise afin d'appréhender par eux-mêmes les difficultés que nous rencontrons à mettre en adéquation la réalité du terrain et les actions gouvernementales engagées. Le dialogue est une force, à condition que tout le monde sache de quoi on parle… » ■

Passer le relais… et bien l'attraper !

Pour diriger sa propre affaire, il faut d'abord la créer, ou bien la reprendre ! Le marché de la transmission est en plein essor et concerne une grande diversité d'entreprises, tant au niveau de leur taille que de leur viabilité économique. Une bonne préparation et un accompagnement suivi sont primordiaux pour réussir un projet de vente ou d'acquisition.

De la PME à la "+ de 500", de la société en forte croissance à celle en liquidation, les dossiers de transmission d'entreprise sont en pleine affluence. *« C'est moins le contexte économique que le départ en retraite de nombreux dirigeants qui alimente le marché de la transmission d'entreprise,* analyse Jean-Marc Lonjon, avocat d'affaires (cabinet Lonjon et Associés). *Ce papy boom engendre des cessions familiales mais également des transmissions en interne ou en externe. Quel que soit le repreneur, une préparation très en amont (3 à 5 ans) est obligatoire, à l'appui des conseils d'un expert comptable et d'un avocat d'affaires. »* ■

1) Cédants et repreneurs d'affaires
2) Ex Bpi Oséo
3) Rhône Dauphiné Développement, société de capital-risque de l'Udimec



"BIEN CHERCHER, POUR MIEUX TROUVER"

Eddy Chaffanel, nouveau dirigeant d'Isère Entretien (Peinture et carrelage, Seyssinet-Pariset) : *« Lorsqu'on crée une entreprise, il faut des années avant d'arriver à une taille significative. La reprise permet d'avoir immédiatement un chiffre d'affaires, un fichier clients, une trésorerie, du personnel compétent ainsi que les agréments et les qualifications… En plus d'un an de recherche, j'ai étudié une trentaine de dossiers, rencontré une quinzaine de cédants, rédigé trois lettres d'intention et deux protocoles* (voir encadré).

Lors de ce parcours très enrichissant, j'ai connu des échecs tenant à l'existence de soi-disant vendeurs qui ne sont finalement pas prêts à céder, à des offres non viables économiquement, à des prix inadaptés… Mes conseils (avocat, expert comptable, CRA[1]), qui ont toujours cru à la viabilité de mon projet, en ont été des acteurs clés, de la recherche à la vente, et tout particulièrement en phase de négociation.

En amont, la chambre des métiers, la CCI, les cabinets de transaction, le CRA, BpiFrance[2] (via son site Internet) sont également des intermédiaires indispensables. Ces organismes centralisent les offres de reprises et facilitent le contact entre cédants et acquéreurs. Enfin, le bouche à oreille et le réseau permettent de faire des approches directes décisives.

Côté financement, les banques, BpiFrance (contre-garantie du prêt) ou encore le réseau Entreprendre (prêt à taux 0) sont très attentifs à ce que chaque profil d'acheteur soit en adéquation avec l'activité de l'entreprise, ce qui était mon cas. Un apport significatif renforce la crédibilité de l'acquéreur. Grâce à RDD[3], j'ai augmenté mes fonds propres sous forme d'obligations convertibles.

Mes conseils : intégrer un "club" de repreneurs comme le CRA afin de partager les expériences, les échecs et dynamiser la recherche ; ne pas hésiter à étudier de nombreux dossiers afin de gagner en maturité sur l'analyse des comptes, la compréhension des sociétés et leurs marchés ; enfin, privilégier les sociétés pérennes, de bonne stabilité financière et adoptant un modèle économique simple, dans lesquelles on peut se projeter à plus long terme. » ■

Fiscalité

Taxes et intox !

La taxe sur l'EBE[4] ? Rangée au placard! La taxe professionnelle soi-disant supprimée ? Reparue sous de nouveaux atours ! La valse incessante des ponctions fiscales fatigue nos dirigeants d'entreprises qui n'en voient plus la finalité, et encore moins le bénéfice sur leur activité ! L'un d'entre eux témoigne…



"PEUT-ON ENCORE PRENDRE DES RISQUES ?"

Emmanuel Saunier, dirigeant de Dauphelec (Solutions électrotechniques, Seyssinet-Pariset) : *« L'effet croisé entre la baisse de nos marges sur un marché tendu, et l'augmentation de la fiscalité, exerce une pression sans précédent sur nos petites entreprises. À force de naviguer au-dessus de leur ligne de flottaison, elles deviennent facilement submersibles… Pour moi, être contre la politique fiscale actuelle n'a rien de dogmatique. Payer plus, pourquoi pas ? Mais pour quel service ? Certainement pas pour entretenir les rentes de situation de certains…*

Parlons des charges salariales ! Cette taxation sournoise n'est ni plus ni moins qu'une mission, confiée par l'État aux entreprises, de collecter, à sa place, la contribution des salariés sans aucune contrepartie financière. Avec l'assurance d'une sanction en cas d'erreur ! Quant à la CET[5], elle est tellement bien pensée qu'elle incite les plus malins d'entre nous à acheter des services à l'étranger.

Le métier d'entrepreneur consiste à prendre des risques. Or, aujourd'hui, compte tenu de l'instabilité règlementaire et fiscale, ces risques sont de moins en moins mesurables, et surtout de moins en moins lucratifs. La frilosité des PME fige l'économie avec de graves conséquences sur l'emploi.

J'en appelle au courage politique ! L'Histoire a montré à maintes reprises qu'en fabriquant de plus en plus de mécontents, dans des sociétés où il faut forcément identifier des responsables, on ouvrait des périodes obscures… » ■

Je cède mon entreprise en 5 étapes

1 - L'audit de cession permet de déterminer un prix de vente englobant toutes les composantes de l'entreprise (RH, matériel, locaux, capacité de production, stock, mobilier, brevets, marques…). Cette période consiste également à mettre l'entreprise en valeur à l'aide de ses interlocuteurs conseils, façon "home staging" pour une habitation.

2 - La seconde étape est de trouver un (ou des) acquéreur(s). Dans le cas d'une transmission externe, il faut se positionner dans les réseaux existants : cabinets de transaction, organismes spécialisés comme le CRA, chambre de commerce, chambre des métiers…

3 - L'acquéreur trouvé, la lettre de confidentialité permet au cédant de lui communiquer des informations confidentielles afin qu'il étudie le dossier en profondeur.

4 - Le protocole d'accord détermine et formalise les conditions de la vente et fait notamment état des conditions suspensives.

5 - L'étape suivante, c'est la vente elle-même, avec levée des conditions suspensives. Elle a lieu devant les avocats des deux parties. Une garantie d'actif ou de passif est demandée au cédant par l'acquéreur, afin de faire supporter au cédant le passif supplémentaire et/ou l'insuffisance d'actif, liés à des événements antérieurs à l'opération et qui pourraient apparaître après la cession (contentieux social, fiscal…). La garantie de la garantie, souscrite auprès d'un établissement financier, permet à l'acquéreur de s'assurer d'une éventuelle garantie de l'indemnisation par le cédant.

4) Exédent brut d'exploitation
5) Contribution économique territoriale

Les entreprises prennent le temps de la réflexion

Faciliter l'embauche des jeunes et pérenniser l'emploi des seniors. Malgré de nobles objectifs, le contrat de génération connaît un démarrage timide. La transmission des savoir-faire est une problématique de fond à laquelle toute entreprise se doit de réfléchir, et certainement pas dans l'urgence !

Six mois après l'entrée en vigueur du dispositif, seulement 8 000 contrats de génération ont été signés contre les 75 000 escomptés d'ici à mars 2014. 95 % d'entre eux concernent des PME de moins de 50 salariés, éligibles de plein droit. Pour celles-ci, les détracteurs du contrat de génération évoquent un effet d'aubaine lié au départ d'un senior qu'il faut nécessairement remplacer pour maintenir l'activité. Certes, c'est bien le carnet de commandes qui conditionne l'embauche et non l'incitation financière (4 000 euros).

Dès 50 salariés, et jusqu'à 300, les choses se compliquent… L'accessibilité au contrat de génération n'est ouverte qu'après conclusion d'un accord propre, ou via un accord national de branche, rendu applicable par extension. Pour la métallurgie, malgré une longueur d'avance sur d'autres branches, la signature de l'accord remonte au 12 juillet, et son extension date du 2 octobre ! Le délai est un peu court… Peu d'entreprises ont commencé à réfléchir sur leur pyramide des âges et son évolution. *« Pour les plus de 50 salariés, la mise en place du contrat de génération implique un diagnostic. Ce dispositif représente ainsi une réelle opportunité d'anticiper les entrées et sorties et d'améliorer les pratiques RH de l'entreprise »,* analyse Emmanuel Devillebichot (Alp'Compétences).

Quant aux plus de 300, elles sont inéligibles aux aides prévues par la loi. Toutefois, elles sont tenues de réaliser un diagnostic, négocier avec leurs représentants syndicaux ou élaborer un plan d'action portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences… À défaut, des pénalités s'appliquent… ■



"TRANSMETTRE LES COMPÉTENCES MAISON"

Christine Kechichi, DRH France du groupe Rossignol (Équipements de sports, Saint-Jean-de-Moirans) : *« Si vous m'aviez interrogée en juillet, j'aurais défini le contrat de génération comme une charge supplémentaire pour l'équipe RH ! Au fil des semaines, il est devenu un levier de réflexion et de discussion sur la réalité statistique de nos effectifs et la gestion de leurs compétences.*

Rossignol est une entreprise attractive avec des salariés fidèles, possédant des savoirs rares et réalisant de longues carrières. Plusieurs personnes proches de la retraite, détenant des compétences "maison", seront amenées à quitter l'entreprise dans les cinq ans. Nous devons donc formaliser l'ensemble de leurs savoirs, savoir-faire, savoir-être et organiser leur transmission. En parallèle, nous développons des activités commerciales nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences. Dans ce contexte, le diagnostic imposé par le contrat de génération s'est avéré un travail intéressant d'échange et de partage avec nos managers et nos élus.

S'agissant de l'aide à l'embauche accordée dans le cadre du contrat de génération, le groupe Rossignol compte en France trois sociétés dont deux d'entre elles, avec un effectif inférieur à 300 salariés, auraient pu proposer des contrats de génération. Mais l'effectif de référence étant celui du groupe, nous n'avons pas accès au dispositif !… » ■

Elles sont dans les temps

Depuis juillet, plus de trente dirigeants d'entreprises ou responsables RH ont participé aux quatre ateliers organisés par Alp'Compétences. Objectif : recueillir des informations sur le contrat de génération, du diagnostic aux actions possibles à mettre en place. Co-animés par l'équipe de juristes et les consultants RH du groupe Udimec, ces ateliers ont donné lieu à des accompagnements individualisés sous forme de journées conseil. À l'aide d'un support conçu par Alp'Compétences et intégralement pris en charge par la branche, une dizaine d'entreprises industrielles de moins de 300 salariés ont pu ainsi déposer leur diagnostic préalable à la fin 2013.

Contact : Emmanuel Devillebichot, Alp'Compétences, 04 76 41 49 49

Pourquoi ont-ils fait le choix de l'alternance ?

Bonus alternance, crédit d'impôt apprentissage, indemnité compensatrice régionale… Boostée par les pouvoirs publics et les médias, la formation en alternance redore son image depuis quelques années. Certaines entreprises suivent la cadence, d'autres non… Visite sur le terrain.

« En cette rentrée 2013-2014, nous avons accueilli 320 apprentis sur les sites de Moirans et de Beaurepaire, contre 335 l'an dernier. Cette légère baisse met en lumière les prises de décision de plus en plus tardives des entreprises en faveur de l'alternance et l'inquiétude des candidats quant à leur chance à trouver une structure d'accueil », analyse Sébastien Vigato, responsable du développement de l'alternance, Pôle formation des industries technologiques.

Si l'explication est essentiellement conjoncturelle, le succès de l'alternance repose aussi sur la conviction des chefs d'entreprise. Pour certains, elle représente une filière d'enseignement adaptée aux besoins de l'activité. Pour d'autres, c'est une méthode de recrutement fiable et durable. Ceux qui ont dit "non" à l'alternance y voient trop de contraintes (administratives, charges, tutorat…) pour une faible valeur ajoutée en termes de compétences et de résultat. Il faudrait donc faire plus simple et plus efficace… ■



Ange Grimaldi, dirigeant de MGF Grimaldi (Usinage de haute précision, Voreppe) : *« MGF emploie plus de 50 salariés. Nous accueillons en moyenne deux ou trois alternants par an, aussi bien en production, à la maintenance ou au bureau d'étude (industrialisation, contrôle qualité…). L'alternance représente pour nous un mode de recrutement privilégié et durable puisque, dans la mesure du possible, nous concrétisons les contrats en alternance par un CDI. Notre sélection repose en grande partie sur des critères comportementaux. Les compétences viennent ensuite, des compétences façonnées sur le savoir-faire spécifique de MGF, en partenariat avec les centres de formation. Je regrette que la filière apprentissage ne soit pas assez valorisée, notamment auprès des enseignants qui restent très à l'écart de l'entreprise industrielle. Le facteur "pénibilité" est bien trop prépondérant dans les discours et l'image de nos métiers. Autre frein à l'alternance, le planning. Toutes les entreprises d'un même secteur géographique sont sollicitées en même temps, notamment pour les stages de fin de cursus. Les organismes de formation devraient prévoir de ventiler sur l'année les temps passés dans l'entreprise afin que nous puissions accueillir plus de monde. »* ■



Ludovic Guillermond, dirigeant de GHP (Groupe Hydraulique Pneumatique, Le Pont-de-Claix) : *« Après plusieurs années d'interruption, on a repris l'alternance en 2012. GHP souhaite s'impliquer dans la formation des jeunes pour pallier l'inadéquation des programmes de formation initiale avec la réalité de nos métiers. L'industrie présente l'avantage d'offrir du concret à un public qui en demande. Chez GHP, nous nous rapprochons des programmes de formation afin de proposer à l'alternant une application pratique de ce qu'il a appris en cours.*

Parfois, la réalité n'est pas celle qu'on attendait et l'expérience est mal vécue, tant par le jeune, qui prend conscience qu'il s'est trompé de voie, que par son tuteur, qui n'a pas peut-être pas su faire passer le bon message et culpabilise. Cela nous est arrivé récemment mais cela ne remet pas en cause notre confiance en cette méthode d'apprentissage. Je suis vraiment surpris que les jeunes aient encore du mal à se lancer. Pour ce qui est des questions administratives, j'aspire à une simplification des formalités d'embauche en contrat d'apprentissage qui représentent une véritable charge pour l'entreprise. » ■

Chiche

Entreprendre ou cultiver l'instinct du chasseur

Au début des années 1990, François Denjean a abandonné son poste à responsabilité au sein d'un grand groupe pour créer FDI France Medical. La PME spécialisée dans le développement et la fabrication de matériel médical compte aujourd'hui une dizaine de salariés et réalise un CA de 1,5 M€.



Qu'est-ce qu'un chef d'entreprise ?

François Denjean – Être chef d'entreprise, c'est avant tout un état d'esprit. Un esprit frondeur. Il faut aimer la prise de risques et travailler dans l'inconfort. Un chef d'entreprise est comme un navigateur devant conduire son bateau par tous les temps. Mais il n'est pas un navigateur solitaire. Une entreprise est une addition de compétences, toutes ayant la même importance. Le chef d'entreprise doit savoir s'entourer de gens qui partagent la même passion, la même envie de réussir, la même foi en ce qu'ils font, en ce qu'ils produisent. C'est là toute la richesse d'une entreprise. Et pour que cette richesse perdure, je crois en la valeur de l'exemple. Le dirigeant va au contact de ses collaborateurs, laisse la porte de son bureau toujours ouverte. On dit de lui : "Il est déjà là !", "Il est encore là !". On compte sur lui. Il gère tout, du problème quotidien à la décision stratégique. Son rôle est de lancer les idées et les faire cheminer dans l'entreprise jusqu'à leur reformulation en projet commun. Personnellement, j'apprécie que l'on me prouve que j'ai tort !

Comment FDI France Medical va-t-elle de l'avant ?

F.D. – Une PME doit faire des choses que d'autres ne font pas. Nous nous sommes appuyés sur l'identification de marchés niches et l'innovation technologique pour asseoir notre notoriété. 1992. Jeux olympiques d'Albertville. Nous concevons des piquets de sécurité monoblocs, plus simples d'installation. Le nouveau process est rentable. Puis nous réinventons le bâton de ski courbé. Autre succès. 1995. Un souci de cheville me contraint à utiliser des cannes anglaises qui me semblent d'un autre temps. L'entreprise recentre son activité vers le matériel médical, autour de produits d'aide à la marche plus légers, plus maniables, plus colorés, alors inexistants sur le marché.

Innover, cela comporte aussi des écueils ?

F.D. – Parfois, à vouloir trop innover, on essuie des échecs, mais ces échecs sont parfois facteurs de succès par la suite. Et lorsque le succès arrive, l'entreprise ne doit jamais s'endormir sur ses lauriers. Elle n'est pas un gâteau dont on se remplit la bouche. Il faut remettre son titre en jeu tous les jours.
Autre règle à respecter : qui dit innovation dit moins de volume, donc plus de qualité. Il faut donc pratiquer et justifier une marge suffisante pour financer la R&D et rester compétitif.

L'innovation, et... ?

F.D. – La mobilité géographique est un second levier de développement induit par le premier. Si l'on s'en tient à la conception française de l'innovation, entachée de méfiance, on n'avancera pas loin. À l'appui d'un produit auquel on croit, et adaptable à la demande, il faut s'ouvrir à l'international. FDI s'est développée grâce aux importateurs japonais, chinois ou américains. Lorsqu'on revient en France et qu'on explique que l'on a investi le marché US, la méfiance disparaît et la confiance s'installe.

Les PME innovantes sont-elles encouragées par les pouvoirs publics ?

F.D. – Après les trente glorieuses, nos gouvernements, toutes couleurs confondues, ont compris que l'innovation permettait d'améliorer la rentabilité des entreprises. Mais il y a de l'inertie. Nos décideurs nationaux sont trop éloignés de la réalité. Je préfère compter sur les élus régionaux et les organismes spécialisés. La chambre des métiers, la Coface, Oséo, les chambres syndicales comme l'Udimec ont une réelle connaissance des entreprises, de leurs problématiques et de leurs attentes.

"Marketing", "business plan", "business model"... sont des termes absents de votre vocabulaire. Ces notions vous sont-elles étrangères ?

F.D. – Je connais ces outils, je les ai utilisés. Mais je refuse de m'enfermer dans un carcan où l'on perd toute possibilité de diverger à droite ou à gauche. Je crois plus en l'expérience d'un ouvrier de production qu'aux grandes théories. Je préfère cultiver l'instinct du chasseur...

CREDIT COOPERATIF
C'est un choix

VIREMENTS, PRÉLÈVEMENTS : LES RÈGLES CHANGENT. ÊTES-VOUS PRÊTS ?

PRÉPARONS ENSEMBLE VOTRE PASSAGE AU SEPA. PARLONS-EN !

Au 1er février 2014, tous les acteurs économiques de l'Union Européenne auront pour obligation d'émettre leurs virements et leurs prélèvements au format SEPA (Single Euro Payments Area).
Pour répondre aux obligations SEPA et bénéficier de ses avantages, vous devez procéder à des aménagements techniques et organisationnels.
Les conseillers du Crédit Coopératif vous accompagnent pas à pas dans cette démarche.

www.credit-cooperatif.coop

Chiche

Est-il encore possible de sauver notre industrie ?

Le 11 décembre dernier, à l'occasion du conseil d'administration de fin d'année de l'Udimec, Antoine Raymond, président, et Jean-Paul Fénéon, membre du bureau, entourés des membres du conseil, présentaient à la presse un "manifeste" adressé au gouvernement.

Le manifeste de l'Udimec est l'expression d'un profond mécontentement des entreprises vis-à-vis des décisions prises par le gouvernement et des actions qu'il a engagées. En effet, dans un contexte économique difficile, les empilements de textes et de réglementations, leur complexité, l'instabilité fiscale ainsi créée ont des effets contraires à la recherche de simplicité, d'efficacité et de compétitivité annoncée. Or ce sont là les seuls leviers pour la relance de l'industrie.

Des chiffres qui en disent long

La plupart de nos voisins européens, y compris ceux qui ont connu des situations très délicates, ont su favoriser le développement, permettant de maintenir voire faire croître l'activité industrielle. Quelques exemples...

- L'Allemagne et la Suède avec respectivement 25 % et 22 % de part de l'industrie dans l'activité économique sont montrées en exemple. Mais l'Italie pourtant en grande difficulté se maintient à 19 %, et la Grande-Bretagne à 16 %... quand la France, elle, est tombée à 13 %.
- Le taux de marge moyen des industries françaises est à ce jour de 23,10 %. Il était de 32 % en 2000. L'Allemagne, pour sa part, s'est maintenue à 33 % de taux de marge.
- Entre 2000 et 2013, le coût du travail en industrie en zone euro est passé de 21,90 €/h à 31,10 €/h. La Grande-Bretagne a évolué dans le même temps de 23,50 €/h à 22 €/h... et la France de 24,00 €/h à 37,10 €/h !
- La France reste championne de la fiscalité des entreprises avec 65 % dont 52 % de charges sociales, contre 50 % et 22 % pour l'Allemagne, 34 % et 11 % pour le Royaume-Uni, 52 % et 35 % pour la Suède. Idem en termes d'impôts des sociétés avec une France en tête avec 33,3 %, devant les 30 % de l'Espagne, 23 % du Royaume-Uni, 22 % de la Suède et... 15 % de l'Allemagne ! Comment font ces pays et pourquoi ne pas s'inspirer de leur choix ?

Surmonter les blocages

Les premières actions à engager consisteront à passer outre trois facteurs majeurs qui bloquent notre développement industriel...

Le coût du travail

La taxation du travail joue au détriment de l'emploi, or c'est l'élément déterminant pour retrouver des marges et les capacités à investir, innover, exporter. La France, à la différence des autres pays avancés, ne suit pas les évolutions de la productivité. Le travail est surtaxé dans l'absolu, surtaxé en comparaison internationale, en décalage par rapport à la voie empruntée par l'ensemble de nos voisins depuis 10 ans. Le CICE[1] était sensé stimuler les industries exportatrices pour rétablir les marges, mais il ne compense pas les hausses d'impôts décidées entre 2011 et 2013 et manque partiellement la cible des industries.

1) Crédit impôt compétitivité emploi



Le foisonnement de la réglementation du droit du travail

La justice joue, dans notre pays, un rôle qui n'a pas d'équivalent ailleurs : le juge remplit une partie de la mission de régulation qui échoit ailleurs au dialogue social. On construit à coup de textes nouveaux et de jurisprudence, des ambiguïtés qui, loin de protéger les salariés, entraînent une instabilité des normes souvent inadaptées à la réalité du monde du travail. Alors que les chefs d'entreprise affrontent une crise économique d'une durée inégalée, ils doivent au quotidien subir les effets d'un flux continu d'initiatives, de contraintes et de mesures nouvelles prises par l'administration, l'URSAFF, et les inspections des impôts et du travail.

Une conception "colbertiste" de la politique industrielle

Là encore, le millefeuille institutionnel et technocratique français montre son inefficacité. Dernier exemple, le projet de loi sur la réforme de la retraite, occasion manquée d'une réforme structurelle. Et les nouvelles cotisations liées à la pénibilité portent le risque d'une nouvelle hausse des prélèvements obligatoires pesant sur les entreprises. On ne peut réformer que dans le cadre d'une baisse de la pression fiscale. À force d'empiler des taxes et des niches (15e modification du régime des plus-values de cession depuis 2005 ; 127 dispositifs du code des impôts), le système atteint des sommets de complexité. Il faut d'urgence créer un cadre fiscal simple favorisant les amortissements rapides.

Restaurer la confiance

Que sont devenus le choc de compétitivité et le choc de simplification qui devaient remettre la France et son industrie au niveau de ses voisins pour être dans la course des nouveaux produits, des nouveaux marchés en forte croissance ? Aujourd'hui, c'est une question de survie pour nos industries. Comment dès lors restaurer la confiance des entrepreneurs ?

- En bâtissant un environnement social et politique réellement favorable aux entreprises.
- En n'acceptant de nouvelle mesure qu'à la condition exclusive qu'elle puisse être jugée à l'aune d'un gain de compétitivité et de création d'emplois.

C'est ce que réclame l'Udimec dans son manifeste. Elle-même à l'écoute de ses 600 entreprises adhérentes, elle demande au gouvernement de les aider à remplir leur mission dans les meilleures conditions. Les entrepreneurs n'ont pas de conseils à recevoir, seulement besoin d'être écoutés, compris, et mis en confiance avec la mise en œuvre d'une vraie politique industrielle qui leur soit enfin favorable. ■

Les Adefim Savoie & Isère **esquissent leur Arc alpin**



« Puisqu'il faut régionaliser, mutualiser nos moyens, faisons-le en souplesse, dans la bonne entente et la recherche de complémentarité. »
C'est sur cette base que deux Adefim[1] de Rhône-Alpes – celles de la Savoie et de l'Isère – se rapprochent pour former l'Adefim Arc alpin avec une mise en œuvre opérationnelle en 2014.

Pourquoi se regrouper ?

Pierre Épitalon, secrétaire général de l'Union des industries Savoie – En premier lieu parce que l'UIMM, à Paris, nous le demande dans le cadre d'une régionalisation de l'ensemble des Adefim. Il s'agit de mutualiser des moyens dans le cadre d'une raréfaction des ressources, pour continuer à proposer aux entreprises une offre de qualité dans un contexte contraint. Faire mieux avec moins. Mais nous le faisons aussi et surtout parce que les Adefim Isère & Savoie se connaissent, ont l'habitude d'échanger et de travailler ensemble en bonne intelligence. Alors, plutôt que de subir un rapprochement, nous avons choisi de le devancer, le préparer pour qu'il s'opère dans les meilleures conditions.

Qu'entendez-vous par là ?

P.E. – Nous nous sommes donné comme "fil conducteur" de préserver la dimension humaine et la bonne entente existante, chaque territoire ayant autant d'importance, quelle que soit sa taille : ne pas rajouter de structure nouvelle (et des surcoûts) mais au contraire, maintenir les antennes existantes et nous organiser différemment. Il s'agit de garder la proximité avec les entreprises qui ne doivent pas perdre leurs repères, leur interlocuteur habituel, ni la souplesse et la réactivité qu'elles apprécient. Nous mutualisons au sens positif du terme avec la mise à disposition de compétences transversales d'experts sur l'ensemble du territoire Arc alpin, qu'il s'agisse de la collecte des fonds, du conseil aux entreprises, de la gestion des dossiers de financement des formations, du suivi des appels à projets (pour les financements hors Opcaim[2]) des grands comptes ou encore des outils de suivi. Ces expertises sont confiées et réparties en priorité aux responsables actuels des Adefim départementales qui restent responsables de leur antenne locale en gardant ainsi une présence effective sur le terrain, un portefeuille d'entreprises, tout en mettant à disposition leurs compétences sur des domaines spécifiques, sur l'ensemble du périmètre Arc alpin.

Pourquoi l'Arc alpin ?

P.E. – Rhône-Alpes est la plus grosse région de France pour la métallurgie. Plutôt qu'une régionalisation simultanée des Adefim des sept UIMM départementales [structure lourde à gérer, ndlr], nous proposons "une exception rhônalpine" : faire une partie du chemin en commençant par rapprocher deux entités habituées à travailler ensemble. Mais en créant l'Adefim Arc alpin, la porte reste ouverte et nous sommes prêts à accueillir les Adefim qui trouveraient leur intérêt à mutualiser avec nous. Par ailleurs, le Sillon alpin a déjà une identité, une continuité de territoire, une académie, une démarche institutionnelle au niveau des agglomérations… Notre projet d'Adefim s'inscrit donc dans une dynamique et une cohérence territoriale reconnue. L'intégration d'autres territoires voisins serait bien entendu un plus et renforcerait le réseau de la métallurgie en le rendant encore plus efficace, plus fort et plus cohérent. ■

1) Association de développement des formations des industries de la métallurgie.
2) Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie.



Franck Pedersol Crossait - www.pedersol.com - n° 30/06-UDI-0410 - Photo : Christian Morel

Partenaire **singulier***

**Qui est unique, excellent, qui ne ressemble pas aux autres*

INGÉNIERIE FINANCIÈRE

CRÉDIT MOYEN ET LONG TERME

CRÉDIT-BAIL MATÉRIEL

CRÉDIT-BAIL IMMOBILIER

SOLUTIONS D'AFFACTURAGE

CAPITAL-RISQUE

ASSURANCE-CRÉDIT

CESSION ET TRANSMISSION D'ENTREPRISE

Je suis chef d'entreprise : le financement est l'un des leviers essentiels de mon développement.

Comme moi, vous recherchez un acteur financier issu de l'industrie, proche de vos préoccupations, qui connaît bien votre métier, qui sait vous écouter et comprendre vos difficultés ?

Qui vous conseille quand tout va bien, et qui est capable de vous apporter un soutien expert dans les moments difficiles ?

Comme moi, vous avez besoin d'un partenaire singulier pour construire avec lui une ingénierie financière efficace, parfaitement adaptée aux entreprises industrielles.

Ce partenaire dans le Nord-Isère, je l'ai trouvé en rencontrant Sylvie Roque de Somudimec, organisme de financement coopératif issu du syndicat professionnel de la métallurgie.

Vous aussi, vous êtes à la recherche d'un partenaire singulier ?

Alors pour le Nord-Isère, appelez Sylvie Roque au 06 18 34 14 72 ou contactez-la par mail : s.roque@somudimec.fr

www.somudimec.fr

Rhône-Alpes | Franche-Comté | Auvergne | Bourgogne | Hautes-Alpes

Pour connaître votre partenaire dans les autres départements appelez le 04 76 41 49 49
info@somudimec.fr

somudimec
industries & financement

En bref

Chaudronnerie : et maintenant un BTS !



Avec un millier d'entreprises en France, qui opèrent sur tous les grands secteurs d'activités, et se répartissent en installateurs ensembliers, fabricants de pièces spécialisées, sociétés de maintenance industrielle, la filière est plutôt prospère. Autant dire que les besoins des entreprises dans ces métiers sont à l'avenant, les phénomènes de concentration des entreprises, et de renouvellement des tranches d'âge créant un appel d'air supplémentaire. Demain, on recherchera de plus en plus de personnes qualifiées, ayant de la rigueur et de l'autonomie, capables d'accompagner le développement des équipements à commande numérique ou une politique de qualité-traçabilité.

Dès 2009, le Pôle formation des industries technologiques a commencé à "muscler" sa réponse en matière de chaudronnerie, avec l'ouverture d'un CAP, puis d'un bac pro TCI[2] à Moirans et à Beaurepaire. Depuis, le nombre d'apprentis n'a cessé d'augmenter (de 75 en 2009 à 121 en 2012)... et le taux de réussite est d'environ 90 %. Pourtant, on constate que, faute de pouvoir poursuivre leur cursus en BTS, de plus en plus d'apprentis quittent nos établissements pour un autre qui offre cette possibilité.

En 2013, Moirans a donc décidé d'ouvrir un BTS CRCI[3], en contrat de professionnalisation – qui a accueilli 7 candidats en septembre dernier – avec l'espoir de convaincre Région et Rectorat du bien-fondé d'une telle filière en apprentissage. Le pôle en a les moyens, les entreprises en sont demandeuses et, sur le territoire Ardèche-Drôme-Isère, le potentiel est bien réel ! Affaire à suivre...

Contact : Alain Fauconnier, Pôle formation des industries technologiques, 04 76 35 85 00

Nouveau dispositif universitaire "Tremplin vers l'entreprise"

C'est un phénomène hélas bien connu, des jeunes inscrits en première année d'université décrochent dès le premier semestre pour différentes raisons : ils ne se retrouvent pas dans leur choix, rencontrent des difficultés personnelles ou scolaires, échouent aux premiers partiels... Pour ces "décrocheurs", c'est une année perdue. Fort de ce constat, le Pôle formation des industries technologiques et l'IUT1 de Grenoble ont élaboré un dispositif tremplin proposant six mois de formation en alternance pour l'obtention d'un diplôme universitaire et d'une qualification reconnue par l'industrie sous la forme d'un CQPM[1]. Le candidat ayant réussi ce parcours se donne ainsi les moyens, soit de rebondir dans une formation (celle initialement choisie ou une réorientation), soit de se lancer dans la vie active... où il pourra toujours, par la suite, continuer à évoluer grâce à la formation continue. Ce dispositif sera prochainement proposé à tout étudiant. Ils pourront y accéder via un entretien individuel et un jury d'admission. La première session se déroulera de février à juillet 2014, en partenariat avec l'IUT1 de Grenoble et le Pôle formation, entourés d'entreprises industrielles.

Contact : Béatrice Lacroix, Pôle formation des industries technologiques, 04 76 35 85 00

1) CQPM : certificat de qualification paritaire de la métallurgie.
2) TCI : technicien en chaudronnerie industrielle.
3) CRCI : construction et réalisation en chaudronnerie industrielle.

Déjà 160 apprentis ingénieurs dans nos ITII

Le réseau des ITII résulte d'un partenariat entre les UIMM départementales et les écoles d'ingénieurs, dédié à la mise en place de formations par l'apprentissage. L'objectif est double : permettre à des candidats issus de formations universitaires courtes (DUT, BTS) d'accéder au diplôme d'ingénieur ; proposer aux entreprises industrielles des ingénieurs ayant une approche opérationnelle et centrée sur des domaines à fort développement.
Les chambres de la Drôme-Ardèche et de l'Isère se sont saisies dès 2006 du dispositif ITII et ont mis en place une première formation en "électronique et systèmes embarqués", en partenariat avec l'Esisar (Valence) du groupe d'écoles Grenoble-INP. D'autres ont suivi, toujours avec Grenoble-INP : en 2009 avec l'Ensimag sur les "systèmes d'information" ; en 2012 avec Génie industriel en "ingénierie de la performance industrielle durable" ; et en 2013 avec Phelma en "conception de systèmes intégrés" (domaine très grenoblois micro-nanotechnologies). *« En 2013, nos formations ITII accueillent 160 apprentis,* précise Michel Teulé, directeur du pôle formation de l'Udimec. *Notons que ces filières sont spécifiques, centrées sur un domaine d'expérience correspondant à des besoins identifiés, avec une pédagogie adaptée à l'apprentissage. Ces formations répondent à de réels besoins des industriels. »*

La rentrée des ITII

- **4 écoles :** Esisar, Ensimag, Génie industriel, Phelma.
- **160 apprentis.**
- **72 %** des apprentis en provenance de Rhône-Alpes.
- **89 %** des entreprises d'accueil en Rhône-Alpes, essentiellement en Isère et Drôme-Ardèche.
- **10 apprentis à Phelma,** tous titulaires d'un DUT génie électrique.

Entreprises d'accueil : *STMicroelectronics, E2V, Acygn, Sorin, Sagem.*

Nouveaux arrivants



Julie Louis,
rejoint le Pôle des affaires sociales et juridiques

Julie Louis, 36 ans, titulaire d'un DESS de droit des affaires, experte, formatrice et auditrice-consultante en droit social, exerce depuis 12 ans dans différentes UIMM territoriales et dans la branche de la chimie (UIC). Elle a également, en parallèle, assuré du conseil patronal interprofessionnel. Après un intermède très opérationnel de RRH dans une entreprise de la métallurgie, elle a rejoint en mai dernier l'équipe de juristes de l'Udimec. Basée à Villefontaine (lundi, mardi, jeudi, vendredi) et à Grenoble (mercredi), elle est référente en droit social d'une centaine d'entreprises du Sud-Isère et accompagne les adhérents de l'ensemble du territoire sur les questions de mobilité internationale.



Christophe Dépechot,
nouveau chargé d'affaires en financement

En janvier 2014, Christophe Dépechot, 46 ans, formé à l'école de commerce de Reims, a rejoint l'équipe commerciale Somudimec. Il reprend le portefeuille d'entreprises de Lionel Candy, appelé à d'autres fonctions dans la structure. Il met à contribution son expérience, d'abord dans la location de véhicules frigorifiques (Petit Forestier), puis dans le financement d'équipements industriels, de transport et de travaux publics (SG Equipment France), et plus récemment de courtier, toujours en financement d'équipements, auprès des entreprises.

En bref



Montreuil n'est pas si éloigné de Moirans

Il y a du nouveau dans le domaine de la formation aux méthodes industrielles... Un rapprochement entre l'IUT de Montreuil et le Pôle formation de l'Udimec a permis d'ouvrir, dès la rentrée 2013, un couplage licence professionnelle/CQPM en alternance sur le site de Moirans. Pourquoi Montreuil ? Moirans disposait depuis des années d'une formation qui ne séduisait plus les jeunes diplômés bac+2. Aujourd'hui, c'est la licence pro qui attire : elle combine parcours diplômant classique LMD[1] et acquisition de compétences métier avec un CQPM[2].

Grâce à ce nouveau couplage, 10 jeunes de Rhône-Alpes se voient proposer une formation d'un an en alternance, sanctionnée par une licence pro CAPE[3] et un CQPM méthodes d'industrialisation. À noter que des enseignants de l'IUT de Montreuil se rendent à Moirans pour assurer une partie des formations théoriques. À terme, des solutions novatrices (usine virtuelle) de pédagogie à distance doivent se mettre en place. Nous en reparlerons.

Contact : Jocelyne Chabaud, Pôle formation des industries technologiques, 04 76 35 85 00

Des passerelles entre l'armée et l'industrie

Le 28 octobre dernier, dans les locaux prestigieux de l'Hôtel des Troupes de montagne de la 27e Brigade d'Infanterie de Montagne, le Général Houssay accueillait des chefs d'entreprise isérois adhérents à la fédération BTP de l'Isère, au Medef Isère et à l'Udimec. L'objectif était double : mieux faire connaître l'Armée de Terre et la mission de la 27e BIM ; mais aussi opérer des rapprochements entre les milieux militaire et industriel pour envisager des reconversions de soldats à l'issue de leur engagement. *« Ce sont des talents qui méritent qu'on les aide, qu'on leur donne un métier, tout en pourvoyant les postes ouverts dans les entreprises, en métallurgie notamment »*, a précisé Bernard Houte, ancien cogérant d'ARaymond et colonel de réserve citoyenne, à l'initiative de cette rencontre. Les intervenants ont insisté sur les valeurs – capacité à diriger une équipe, audace, sérénité, ténacité, solidarité, implication – propres aux troupes de montagne si précieuses pour la conduite d'une entreprise. Chaque année, quelque 400 chasseurs-alpins, sous-officiers et officiers de talent, se reconvertissent et trouvent leur place dans nos entreprises.

Citoyenneté, international, excellence

La soirée annuelle de la Fondation Grenoble INP s'est tenue le 11 octobre au Musée de Grenoble, sous le signe de la citoyenneté, de l'international et de l'excellence. Après que son président, Nicolas Leterrier, a ouvert la séance, Gilles Feuillade, Directeur DTG (EDF) et président du conseil de l'Ense3[4], et les étudiants boursiers de la fondation ont proposé un retour sur une année tournée vers l'international. L'alpiniste Catherine Destivelle, invitée vedette de la soirée, a alors "ouvert la voie" de l'excellence autour du thème « comment transcender ses objectifs grâce à la diversité et l'ouverture ». Brigitte Plateau, administrateur général de Grenoble INP, a ensuite évoqué la citoyenneté au cœur de la société à travers des actions fortes que la fondation a mené depuis sa création. Un cocktail dînatoire a clôturé la soirée sur un mode convivial.

1) Licence-mastère-doctorat
2) Certificat de qualification paritaire de la métallurgie
3) Coordonnateur en amélioration des processus d'entreprise
4) École nationale supérieure de l'énergie, l'eau et l'environnement

« Être bien dans sa fonction : une réussite collective pour une entreprise performante »



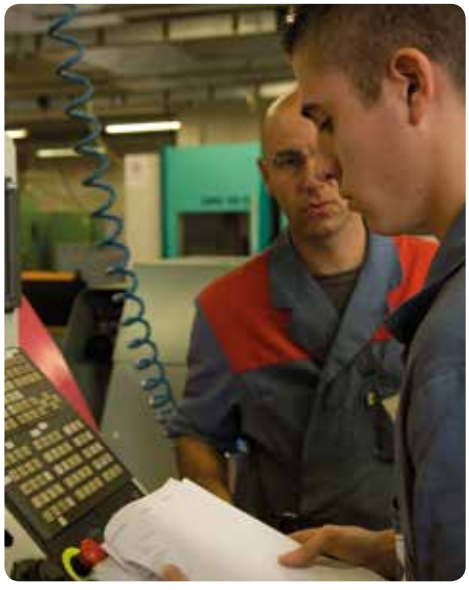
Tel était l'intitulé de la conférence-débat proposée le 24 septembre dernier par le Pôle formation des industries technologiques. S'appuyant sur les compétences de son équipe de consultants et l'expérience des Passeports de l'Industrie, le pôle avait organisé cette matinée dans son établissement de Moirans, autour de l'intervention de François Dupuy, expert en sociologie des organisations et auteur de nombreux ouvrages dont le dernier, Lost in management.

« Le discours sur la dégradation des conditions de travail n'est pas nouveau, déclare François Dupuy. *Il est nécessaire de comprendre le problème qui est celui de l'engagement dans le travail et de l'organisation de l'entreprise. L'organisation n'est pas un ensemble de règles, de procédures et de structures qui ne servent pas à résoudre les problèmes mais à couvrir ceux qui les émettent. L'organisation, c'est ce que font les gens. »* Les participants ont autant apprécié son analyse pertinente que son pragmatisme (le choix de la simplicité). Il a su mettre, exemples à l'appui, des mots sur des ressentis.

Les ateliers d'échanges de pratiques – particulièrement riches – ont permis aux dirigeants, managers et autres gestionnaires de ressources humaines de repartir avec des idées renouvelées, des pistes pour le futur, des contacts à activer, des éclairages pour mieux comprendre certains comportements. Sa conclusion a mis en lumière les facteurs clés de succès en particulier la collaboration des salariés fondée sur la communauté d'intérêts.

Avec ce type de rencontre, le pôle formation s'engage plus que jamais dans une stratégie d'innovation pour mieux répondre aux problématiques de ses clients industriels.

Contact : Liliane Guillet, Pôle formation des industries technologiques, 04 76 35 85 00



Former en Grésivaudan

L'axe Inovallée-Crolles présente un vivier d'entreprises, dont les besoins en matière de formation sont importants. Avec ses centres de formation basés à Moirans et à Beaurepaire, le Pôle formation des industries technologiques souffrait de l'absence d'une implantation en Grésivaudan pour apporter un meilleur service aux entreprises locales. Les difficultés de circulation accrues dans le "Y" grenoblois n'arrangeaient pas la situation !

C'est pourquoi le Pôle formation des industries technologiques s'est attelé à trouver et équiper un lieu de formation de proximité. C'est chose faite aujourd'hui avec le tout nouveau site d'Inovallée, qui a ouvert ses portes en ce début janvier. Il regroupe notamment un atelier technique, qui répond aux besoins de formation dans le domaine de la maintenance (électrotechnique, automatisme et pneumatique), des salles de formation et un espace dédié aux bilans de compétences. Il permet de proposer, entre autres, des formations sanctionnées par un CQPM[2] de conduite de systèmes de production automatisés, mais aussi de réaliser sur place des bilans de compétences.

Situé au 710 rue Aristide-Bergès à Montbonnot, le nouvel espace de formation sera inauguré le 6 février 2014 à 18 heures.

Contact : Sébastien Vigato, Pôle formation des industries technologiques, 04 76 35 85 00

Buzz

CROCUS TECHNOLOGY
Mémoire magnétique embarquée



© DR

La start-up grenobloise vient de signer un accord de licence et de promotion conjointe avec le fondeur spécialisé israélien TowerJazz, portant sur sa technologie de mémoire magnétique pour applications embarquées. Cet accord permet à TowerJazz d'utiliser la technologie MLU (Magnetic Logic Unit) de Crocus pour les applications embarquées SoC (System On Chip) de ses clients. Crocus prévoit également d'utiliser les capacités de production de TowerJazz pour mettre sur le marché dans le courant de l'année ses propres capteurs magnétiques et mémoires non volatiles.

ALSTOM / SOITEC
Ensemble pour le photovoltaïque

Alstom, l'un des leaders mondiaux dans les infrastructures de production et de transmission d'électricité, ainsi que dans celles du transport ferroviaire, et Soitec, leader mondial des matériaux semi-conducteurs d'extrêmes performances pour les marchés de l'électronique et de l'énergie, ont signé un accord de coopération pour l'installation de centrales photovoltaïques à concentration clé en main. Alstom et Soitec souhaitent ainsi promouvoir l'offre française et répondre pleinement aux enjeux de la transition énergétique.

SCHNEIDER ELECTRIC / DALKIA
Le défi chinois

Schneider Electric et Dalkia ont signé un accord stratégique pour développer le marché de l'efficacité énergétique en Chine. Les deux groupes mettent en commun leur expertise et leur savoir-faire respectifs dans le domaine de la performance énergétique des bâtiments pour accompagner la Chine face aux défis énergétiques placés au cœur des objectifs de son douzième plan quinquennal. La mise en œuvre de ce plan prévoit notamment la construction d'un milliard de mètres carrés de bâtiments BBC. Cet ambitieux programme, doté d'un budget global d'environ 300 Mds€, doit être réalisé d'ici à fin 2015.

STMICROELECTRONICS
En première ligne dans le projet "Places2Be"

Doté de 360 M€, ce projet européen a pour objectif de soutenir l'industrialisation de la technologie FD-SOI, qui permet notamment de réduire la consommation d'énergie des composants sans en limiter les performances, et de favoriser la création d'un écosystème européen dans le domaine de la conception microélectronique. Il mobilisera 19 partenaires représentant 7 pays (dont les Français Soitec, Dolphin Integration, Grenoble INP, Mentor Graphics...) et 500 ingénieurs sur 3 ans à travers l'Europe. Deux lignes pilotes de fabrication seront installées sur le site de ST à Crolles, et à Dresde en Allemagne.

THALES / SCHNEIDER ELECTRIC
En toute cybersécurité

Les deux groupes ont signé un accord de coopération portant sur la commercialisation de solutions et de services de cybersécurité, afin de protéger les systèmes d'automatismes et de contrôle-commande des cyberattaques. Ces solutions à la pointe de la technologie seront destinées aux OIV (opérateurs d'importance vitale), ainsi qu'aux clients industriels et défense, et proposées, dans un premier temps, aux entreprises françaises.

SINTERTECH
Un nouveau processus industriel

Le numéro un français du frittage des poudres déploie un plan d'investissement de 20 M€ sur 30 mois destiné à regrouper ses deux sites isérois à Veurey et à rénover son processus industriel pour la fabrication de pièces automobiles maîtresses. À terme, Sintertech souhaite impulser de nouvelles commandes à l'international et doubler son CA (50 M€) d'ici à 2020.

ABK MACHINERY
Une machine à papier outre-Atlantique

La société implantée à Tullins-Fures s'est vue confier la commande d'une nouvelle machine testliner de 6 mètres de laize, avec une vitesse de 1 250 m/min, par un client américain dont le nom n'a pas été divulgué à ce jour. La fourniture de la machine sera fabriquée à 100 % en Europe, essentiellement par les différentes divisions du groupe ABK. Cette commande renforce l'objectif d'ABK de continuer à évoluer au niveau mondial parmi les meilleurs constructeurs et fournisseurs de machines à papier de grande capacité.

WITTMANN BATTENFELD
Un atelier complet rééquipé

Le fabricant isérois leader de solutions d'automation pour l'industrie de la plasturgie vient d'équiper une usine de production du groupe Procopi basé à Guingamp. Ce dernier, fabricant d'équipements pour piscines et spas, avait été victime d'un incendie en août 2012, qui avait détruit l'ensemble des presses à injecter, détérioré les robots et rendu inutilisables les moules d'injection. Procopi a choisi la société iséroise pour rééquiper son atelier, la seule à lui apporter une solution globale, complète et intégrée.

AUTOMATIQUE ET INDUSTRIE (AI)
Cap vers l'efficacité énergétique

La société d'ingénierie spécialisée dans la conception et le développement d'applications automatisées pour l'industrie et les infrastructures, notamment aéroportuaires, se développe sur le marché de l'efficacité énergétique. Elle propose une démarche globale visant à réduire les consommations énergétiques de l'industrie, des hôpitaux, des hôtels et des aéroports. La société, qui a multiplié ses effectifs et son chiffre d'affaires par 7 en sept ans, consacre 4 % de son CA à la recherche et 4 % à la formation.

HAGER GROUP
L'intranet récompensé

Avec une production répartie sur 11 pays et une équipe dirigeante moitié française moitié allemande, Hager avait besoin d'un site intranet fédérateur. Pour construire son Hagernet 2.0, le fabricant d'équipements pour installations électriques (disjoncteurs, interrupteurs...) a fait le choix de Sharepoint, la technologie conçue par Microsoft pour le travail collaboratif. Lancé en 2012, le site est aujourd'hui au cœur de tous les projets. Signé Expertime et Quatrepointzero, Hagernet 2.0 a reçu le prix Nielsen Norman Group 2013, récompensant les 10 meilleurs intranets mondiaux.

BECTON DICKINSON
Pont-de-Claix s'automatise

Depuis 2008, Becton Dickinson a investi 76,7 M€ dans l'automatisation de son site du Pont-de-Claix. Derniers travaux en date : création de salles blanches, installation de nouveaux systèmes de traitement de l'air et de l'eau, nouveaux robots et caméras de contrôle pour un coût global de 23 M€. Dédiée à la production de seringues préremplissables destinées à des laboratoires, l'usine du Pont-de-Claix connaît une forte croissance depuis 20 ans, portée entre autres par le développement des vaccins et des anticoagulants. L'usine compte aujourd'hui 1 700 personnes et s'oriente vers les biotechnologies. Elle exporte 70 % de sa production principalement vers l'Europe.

RADIALL
Une nouvelle salle blanche

Le site nord-isérois de Radiall, spécialisé dans la fabrication de composants en fibre optique et de commutateurs hyperfréquences pour le secteur du spatial, vient de se doter d'une nouvelle salle blanche pour un montant de 1,5 million d'euros et de recruter une quinzaine de salariés. Un investissement stratégique pour le groupe Radiall puisque les segments de la défense et du spatial ont progressé de 3,7 % en 2012 et représentent aujourd'hui avec l'aéronautique près de 70 % du chiffre d'affaires du groupe.

PROLLION
Choisie par Breitling

Prollion est une jeune société spécialisée dans la conception et la fabrication de systèmes de batteries sur base lithium-ion. C'est sa batterie EnerSi 250, désormais fabriquée en série, et reconnue pour sa fiabilité, son autonomie et sa puissance exceptionnelles, qui a été retenue par l'horloger suisse Breitling pour équiper le modèle Emergency II. Cette montre intègre un système d'alerte par satellite qui nécessite une batterie permettant à la balise d'Emergency II d'émettre en mode détresse pendant 24 heures. C'est la première fois qu'une batterie rechargeable est ainsi utilisée et intégrée dans une montre-bracelet.

SKIRAIL (GROUPE POMA)
Une remontée mécanique pour vélos

Depuis début juin, les habitants de Trondheim en Norvège peuvent emprunter gratuitement le CycloCable, une remontée mécanique unique au monde développée par la filiale Skirail du groupe Poma. S'appuyant sur un sabot pousseur et un système de tractation par câble, cette technologie permet au cycliste une ascension sans effort et en toute sécurité. Entièrement automatique, l'appareil fonctionne en libre service sans personnel d'exploitation. Poma et Skirail ambitionnent de convaincre d'autres villes dans le monde d'intégrer le CycloCable à leur plan de mobilité urbaine et durable.

ISORG / PLASTIC-LOGIC
Capter les images sur plastique

Des capteurs organiques, fruits du savoir-faire Isorg, déposés sur une matrice de transistors organiques en plastique flexible et translucide mise au point par Plastic-Logic. Issu de deux technologies innovantes et complémentaires, le premier capteur d'image sur plastique va ouvrir de multiples applications basées sur la capture d'image numérique : emballages intelligents, capteurs pour les équipements médicaux, capteur biométrique d'empreintes digitales, capteurs pour l'environnement et le contrôle industriel, interaction 3D pour l'électronique grand public (photocopieurs-scanners, smartphones, tablettes…).

HYDROQUEST
Une hydrolienne au banc d'essai

Hydroquest industrialise, commercialise et installe des hydroliennes fluviales et estuariennes. L'implantation d'un prototype sur la Loire à Orléans, prévue pour 2014, va permettre de réaliser une étude sur un an, afin de tester son impact environnemental, avant un déploiement plus conséquent, notamment vers l'international. Le marché mondial des hydroliennes est estimé à 12 milliards d'euros à horizon 2025.

ALEDIA
Leds sur silicium

Après avoir levé 10 millions d'euros auprès de fonds français et américains, la start-up Aledia, fondée à Grenoble en 2011, produit ses premières Leds basées sur une technologie destinée à révolutionner le marché en pleine expansion des Leds pour l'éclairage. Ses puces 3D sont conçues à partir d'un procédé de fabrication de microfils GaN, ensuite transférés sur des plaques de silicium de 200 mm de diamètre (contre 50 à 100 mm généralement). Elles peuvent être ainsi produites en grande capacité et à faible coût dans les fonderies de silicium existantes. Aledia envisage une deuxième levée de fonds courant 2014 pour un lancement sur le marché en 2015.

MAAGTECHNIC
Toujours plus réactif

Maagtechnic, qui développe et commercialise des solutions dans les produits d'étanchéité, le transfert de fluides et l'isolation électrique, propose désormais un service de livraison rapide de pièces, y compris celles sur mesure. Baptisé Maag Express, il permet pour toute commande avant 14 heures, une livraison le lendemain matin. Maagtechnic Soded, basée à Saint-Marcellin, est spécialisée dans l'usinage des plastiques et des moyennes séries.

SIGMA
Un nouveau téléphérique à Ankara

Sigma, filiale du groupe Poma, fournit les 106 cabines Diamond, comptant dix places assises, du nouveau téléphérique d'Ankara qui sera inauguré en 2014. Sur plus de trois kilomètres et à travers quatre gares, la nouvelle ligne assurera ainsi le transport de 2 400 personnes par heure, 365 jours par an. La ligne proposera deux cabines VIP avec sièges en cuir, réfrigérateur, système audio MP3… Cette installation porte à 536 le nombre de cabines Diamond installées en Turquie depuis 2005.

SAMES
La Peugeot 308 a choisi sa couleur

Fruit de l'innovation Sames, le pulvérisateur Accubell 709 Evo, adapté aux peintures hydrosolubles, équipe les nouvelles lignes de l'usine PSA de Sochaux, dont celle dédiée à la nouvelle Peugeot 308. La technologie utilisée permet des réductions importantes de consommation de peinture et d'énergie, et une haute qualité d'application. Ces pulvérisateurs, fabriqués dans la région de Grenoble, sont déjà diffusés dans le monde entier sur les lignes de peinture des équipementiers et constructeurs automobiles mondiaux.



© DR

CIC ORIO / ARC-NUCLÉART
Restauration d'un chaland gallo-romain

Le laboratoire grenoblois Arc Nucléart et l'entreprise CIC Orio ont contribué durant deux années à la restauration et à la présentation d'un chaland gallo-romain d'une longueur de 32 mètres. Engloutie dans le Rhône lors du Ier siècle, l'embarcation a été découverte en 2004 puis découpée pour être remontée en 2011. Le laboratoire Arc-Nucléart à Grenoble a traité, séché puis réassemblé les quelque 200 pièces sorties des eaux. L'intervention de la société CIC Orio, à Champ-sur-Drac, a fabriqué un socle en acier de 35 mètres destiné à renforcer et mettre en valeur l'embarcation, qui trône désormais au musée de l'Arles antique.

TRUCKONLINE
Gestion de flotte dernier cri

Truckonline a lancé sa TruckBox, une solution d'informatique embarquée nouvelle génération à destination des exploitants de véhicules. Remontée d'activités, de données techniques (FMS), messagerie intégrée, géolocalisation… s'accompagnent d'une gestion automatique et à distance, de données légales et de modules novateurs (surveillance du carburant, prépaie, calcul automatique des frais, éco-conduite, distancier intelligent… Totalement "made in France" la TruckBox est commercialisée sous la forme d'un abonnement mensuel.

TRONICS
Au-delà du million

Tronics Microsystems a livré son millionième composant MEMS (microsystème électromagnétique) inertiel haute performance. Compte tenu des faibles volumes annuels sur les marchés haute performance – plutôt de l'ordre du millier – dépasser le cap du million représente un véritable succès, confirmant l'expertise et le savoir-faire de la société crolloise, également implantée aux États-Unis, en Chine et au Japon.

MAATEL
Lauréate au sein du programme Eurostars

La société d'ingénierie électronique vient d'être désignée lauréate pour deux projets européens menés dans le cadre du programme de partenariat Eurostars, cofinancé par la Commission européenne et les 33 membres de l'initiative Eureka. Le programme Eurostars soutient les PME innovantes, à fort potentiel de croissance, engagées dans des projets collaboratifs européens et qui réalisent de forts investissements en R&D.

GRENOBLE
Championne de l'innovation

Grenoble se classe 5e dans le classement du magazine économique américain Forbes des 15 villes les plus innovantes au monde. Sur la base du nombre total de dépôts de brevets pour 10 000 habitants, Grenoble obtient un cœfficient de 6,23 lui permettant d'obtenir cette très honorable place derrière Eindhoven, San Diego, San Francisco, et Malmö.

Taxe d'apprentissage 2014

sur salaires 2013 des **entreprises de la Métallurgie** et connexes



"En versant ma Taxe d'Apprentissage à mon collecteur agréé de branche avant le 1er mars 2014…
j'investis pour mon entreprise"

Pour plus d'informations contactez l'Udimec au :
04 76 41 49 49

UDIMERA Apprentissage
Métallurgie et Industries Connexes

udimec
innovation | réseau

Le seul Organisme Collecteur régional agréé pour la Métallurgie et Industries Connexes