#50 udimag
MAGAZINE DE PROSPECTIVE DE L'UDIMEC ET SON RÉSEAU

THÉMA . 5/11

Adoptez *la QVT attitude*



udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

MES SERVICES UDIMEC, C'EST DU HIGH-TECH !

→ Des solutions expertes, complètes, innovantes

→ Plus de 600 entreprises technologiques et industrielles de l'Isère et des Hautes-Alpes déjà adhérentes



www.adncom.fr - 02-2018 - Photos : Shutterstock

Tél. 04 76 41 49 49

www.udimec.fr



SOMMAIRE

THÉMA

Adoptez *la QVT attitude !*

Des conseils pour réussir une démarche qualité de vie au travail dans l'entreprise.

5/11

CHICHE

De l'énergie, des hommes, de l'innovation

Une entreprise qui mise sur l'innovation sociale pour stimuler sa croissance.



12/13



ENJEU . 14/15

Innover autrement

L'innovation sociale, un levier d'attractivité et de valorisation.

PORTRAIT . 16/17

Sublimed, une jeune pousse en terrain fertile

Portrait d'une jeune start-up en devenir.

REPÈRES . 18/19

La médiation collective, d'un concept à un outil

Comment prévenir ou améliorer collectivement les situations de conflit ?

UDINEWS . 20/21

Ça se passe chez nous !

ADHÉNEWS . 22/23

Ça se passe chez vous !

www.udimec.fr

Udimag, magazine de prospective du réseau Udimec, n° 50 de juin 2019.
Directeur de la publication : Thierry Uring. **Rédactrice en chef :** Amandine Gaude.
Comité de rédaction : Franck Bendriss, Katrina Gabrielli, Sidonie Kohler, Émilie Journiac, François-Louis Lardenois, Caroline Vial. **Ont participé à ce numéro :** Frédéric Bontaz, Lionel Gonzales, Nicolas Karst, Pascal Mioche, Marlène Pélissier, Dominique Steiler, Michel Teulé. **Photographies :** Adncom, Christian Pedrotti, Udimec.
Illustrations : Cled'12. **Conception, rédaction, réalisation :** Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, www.adncom.fr. Imprimé sur Novatech, papier écologique.

BILLET

La QVT : un levier de compétitivité, un levier d'attractivité

« Et si les transformations techniques et technologiques des entreprises industrielles pouvaient être l'occasion d'articuler amélioration de la performance et amélioration des conditions de travail ?

La QVT ne doit pas être considérée comme un ensemble de remèdes à des maux que pourraient générer les organisations. C'est une démarche globale visant à créer les conditions pour que la personne puisse se développer dans toutes ses dimensions.

Il est sûr que l'engagement de chaque salarié a des impacts économiques, mais comment intégrer les dimensions positives du travail, créateur de valeur pour l'entreprise et facteur de développement des personnes ?

Des pistes sont à creuser : des modes d'organisation destinés à développer l'autonomie, la capacité à prendre des décisions, le dialogue entre les salariés ; la recherche du sens du travail, signification et valeur aux yeux de la personne ; le besoin de reconnaissance, de compétence et de relation à autrui ; l'équilibre entre management responsable, respect de l'environnement, exigence de compétitivité…

Ainsi les enjeux de « faire du bon travail » dans de bonnes conditions dépassent les sujets de prévention et activité envisagés comme un coût et des risques. Levier d'attractivité de nouveaux talents, la QVT devient une approche de différenciation sur le marché de l'emploi, stimulée par la volonté de déployer des politiques RSE pour en faire une marque employeur.



Thierry Uring
Délégué général »



Adoptez *la QVT attitude !*

Démarche d'écoute, de conviction et de progrès, l'amélioration de la qualité de vie au travail est l'un des grands enjeux de la compétitivité industrielle. Centrée sur le bien-être individuel et collectif des collaborateurs, elle nourrit l'attractivité d'une entreprise et par-delà, celle d'un secteur tout entier.

Qu'elle devienne investissement, processus ou innovation sociale, une initiative QVT est avant tout le reflet d'une posture qui lui donne du sens, de l'authenticité et de la pertinence.





Œuvrez pour la paix économique !

Tel est le message de Dominique Steiler, professeur et directeur associé de Grenoble École de Management, fondateur de la chaire Paix économique, Mindfulness et Bien-être au travail, dont l'Udimec est partenaire.

Quels sont les fondements de la paix économique ?
Dominique Steiler : l'idée du concept de paix économique est née en 2008 du constat que l'hypercompétition, les mouvements de masse, la défiance et l'agressivité dans les relations professionnelles, sont contreproductives et génèrent de la dégradation à tous les niveaux ! Croire que l'homme est un loup pour l'homme, c'est céder aux idées reçues. L'être humain est bienveillant par nature, mais il devient négatif ou agressif dans les situations conflictuelles où il adopte des stratégies de défense ou de résignation. Le travail est un lieu qui peut être vu uniquement comme difficile ou, à l'inverse, comme un milieu privilégié, où les énergies se libèrent, où les femmes et les hommes peuvent s'épanouir ensemble.

Comment la chaire « Paix économique, Mindfulness et Bien-être au travail » peut-elle agir en ce sens ?
Nous encourageons les transformations managériales nécessaires à la mise en place de conditions favorisant des relations socio-économiques pacifiées et productrices de valeur. Paradoxalement, manager ses équipes en faveur de la paix exige d'adopter une position… de guerrier !

La guerre à mener, c'est une guerre contre les peurs irrationnelles, une guerre qui replace la dignité humaine au cœur de la relation. Grâce à un management vigilant et bienveillant, les collaborateurs d'une entreprise doivent pouvoir se sentir en sécurité pour vivre leur travail comme un temps de créativité collective et de dépassement de soi.

Comment est-on ou devient-on un bon manager ?
Il faut commencer par se méfier des catégories : bon et mauvais. Chacun d'entre nous a des zones de fragilité et des zones de puissance. L'important est de les connaître pour mieux évoluer avec elles. Il en va de même avec les bonnes pratiques. On peut s'y référer, s'en inspirer, mais on ne peut pas transposer chez soi à l'identique, ce qui se fait ailleurs. Toute initiative en matière d'innovation sociale doit émaner d'une conviction intérieure personnelle ou collective, sinon, elle peut manquer de crédibilité.
Par exemple, un dirigeant peut décider d'aménager un espace détente pour les salariés. Très bien ! Mais si sa motivation est d'imiter l'entreprise voisine, sans qu'il y ait eu de requête initiale, l'investissement n'apportera pas le résultat attendu car le salarié ne se sentira pas investi. Il percevra également une mise à distance génératrice de stress. Le dirigeant doit être convaincu du bienfondé de son initiative, écouter et partager avec ses collaborateurs, maintenir le cap et s'inscrire en bonne cohérence avec les valeurs de son entreprise. C'est en cela qu'il devient un guerrier ! Comme le samouraï (dont l'étymologie est « être au service »), il porte le sabre du discernement, dont il fait usage au service de son entreprise. La performance économique nait avant tout de l'acte bien fait. Il faut pour cela des conditions saines et inspirantes et des personnes engagées. ■

“Comme le samouraï, le dirigeant porte le sabre du discernement.”





Dominique Steiler

EN SAVOIR

Dominique Steiler, *Osons la paix économique – De la pleine conscience au souci du bien commun*, Éditions De Boeck Supérieur, 2017.

À télécharger sur son blog



Trophées de la paix économique

Le 14 mai, Grenoble École de Management et la chaire Paix économique, Mindfulness et Bien-être au travail ont organisé les premiers Trophées de la paix économique. Le but est de valoriser et récompenser les initiatives pionnières qui renouvellent la relation entreprise-société. Désignés d'après une sélection d'une cinquantaine de projets innovants, les lauréats seront accompagnés par la chaire pendant deux ans pour le déploiement et la finalisation de leur projet. Ils s'engagent à en partager les avancées et résultats dans deux ans.

Pour en savoir plus ou découvrir le palmarès, flashez le QR code



Frédéric Bontaz

“Le succès d’une démarche QVT est indissociable du facteur confiance.”





Vivre le travail comme une expérience

Si les fondements de la qualité de vie au travail sont ancrés de longue date dans les valeurs du groupe STMicroelectronics, ce dernier veut renforcer l'engagement de tous à travers des actions concrètes.

D'une réflexion en plusieurs axes…

« La réflexion sur la qualité de vie au travail s'insère depuis très longtemps au sein de la démarche globale RSE[1] du groupe ST, relate Frédéric Bontaz, DRH à Grenoble. *La QVT est une notion adossée autant au bien-être des salariés de l'entreprise qu'à sa performance économique. Elle fait aujourd'hui l'objet d'une discussion à part entière entre les équipes, leur management, et les partenaires sociaux. »*

Au cœur de cette discussion : comment permettre au salarié de vivre son travail comme une expérience créatrice de valeur ?

Tout d'abord en insistant sur le sens de la mission. Des enjeux partagés, un intérêt collectif, du lien entre les différents métiers de l'entreprise peuvent y participer. *« Mis en place sur le site de Grenoble, le dispositif "ST&Me" facilite l'échange et le partage entre collaborateurs sur les métiers de l'entreprise. Il permet de comprendre ce que fait l'autre, comment travaille l'autre, de confronter sa propre expérience au besoin de développement de ses compétences et de faciliter la mobilité. »*

Un autre levier favorable à la QVT est le respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Sur ce thème, des modalités d'organisation sont proposées au regard des contraintes et du métier de chacun : travail à distance, flexibilité horaire (compte épargne temps), transport et mobilité… *« Certaines propositions sont incompatibles avec certains métiers, mais nous veillons à ce que personne ne se sente exclu, tant sur notre entité grenobloise que sur celle de Crolles. »*

Un troisième axe de réflexion porte sur l'épanouissement personnel, quelles que soient les différences. *« L'objectif est de faire de la différence une force, de susciter l'envie de travailler dans la diversité et toutes ses richesses, avec des gens qui ne nous ressemblent pas. Pour reprendre un adage bien connu, "en associant nos différences, on va peut-être moins vite au départ, mais on va plus loin sur la durée". »* Cette thématique fait notamment référence à l'insertion et l'acceptation du handicap au cœur de tous les métiers de l'entreprise, et plus généralement confirme l'inclusion comme une valeur fondamentale de STMicroelectronics.

À l'épanouissement personnel, concourt également le bien-être corporel. Chez ST, des ateliers de santé au travail se déploient, auxquels on participe sur la base du volontariat : séances de posture, salle Énergie pour se régénérer, nutrition…

… à un accord d'entreprise

« Le succès d'une démarche qualité de vie au travail est indissociable du facteur confiance, poursuit Frédéric Bontaz. *Pour vivre son expérience de manière positive, le collaborateur ne doit ressentir ni engagement contraint, ni encadrement, ni enjeu de négociation. Le salarié et l'employeur doivent apprendre à se faire mutuellement confiance. »*

Cette discussion entre la direction RH groupe et les partenaires sociaux a donné lieu en mai à la signature d'un accord national d'entreprise. D'une orientation informelle traduite en actions souvent dissociées les unes des autres, ST évolue donc vers une démarche QVT globale qui fédère des initiatives concrètes. *« Cette démarche, que nous avons baptisée "Employee Experience", représente une avancée majeure pour le groupe. Elle est profondément structurante et s'inscrit pleinement dans nos valeurs d'entreprise. Insufflée par la direction du groupe, elle participe à une dynamique interne mais également à l'attractivité de l'entreprise à l'extérieur. »* Une démarche de fond, qui prend forme… ■

1) Responsabilité sociétale des entreprises.

Plus de pertinence, plus de performance !

Pour un groupe industriel, la croissance externe ou la multiplication des sites peuvent représenter un frein à la cohésion sociale. Pour ECM Technologies, il en va tout autrement…


Marlène Pélissier

Constructeur de fours industriels depuis 1928, le groupe ECM Technologies est actuellement leader mondial dans le domaine des traitements thermiques industriels à forte valeur ajoutée. Domicilié à Grenoble, le groupe dispose de deux entités à Montpellier, une à Marne-la-Vallée et déploie une quinzaine de filiales à l'international. Pour un total de 360 collaborateurs, contre 80 il y a dix ans.

Nourrie de valeurs familiales et humaines, l'entreprise s'emploie à donner du sens au travail par un travail de fond sur le contenu des missions, l'organisation des processus ou la communication interne. *« Le groupe ECM est fortement impliqué dans la qualité de vie au travail. Nous essayons de fédérer nos salariés autour de valeurs communes qui transitent par des lieux de convivialité, des rencontres régulières ou par l'intermédiaire de notre journal interne diffusé en deux langues sur l'ensemble de nos filiales. Nous organisons des portes ouvertes aux salariés pour valoriser les solutions et produits ECM, fruits de leur travail. Sur un plan plus pratique, nous multiplions les initiatives pour améliorer le confort de travail de nos collaborateurs. Récemment, nous avons mis à leur disposition une plateforme de covoiturage »,* relate Marlène Pélissier, administratrice et DRH.

> ***"Nous essayons de fédérer nos salariés autour de valeurs communes."***

La cohérence : une mission quotidienne

Toutes ces initiatives maintiennent les salariés dans une entreprise où le morcellement géographique s'efface au profit d'une force commune. Ce positionnement représente également un vecteur d'attractivité auprès de candidats à l'embauche.



« *Notre savoir-faire très spécifique nous permet difficilement de sélectionner des profils sur leurs seules compétences. Nous axons nos critères de recrutement sur des aptitudes, sur une adéquation possible avec nos valeurs ; dans un second temps, nous formons nos recrues dans nos propres ateliers, avec un suivi attentif de la part des encadrants.* »

La performance et l'attractivité d'une entreprise s'accompagnent de pertinence dans le travail et de valeurs partagées. Chez ECM Technologies, le maintien de la cohérence est une mission quotidienne et gagnante ! ■

Pour mieux former, donnons l'exemple

Souplesse des horaires, temps partiels choisis, aménagement des postes de travail en lien avec la médecine du travail… Ces modes organisationnels sont ancrés de longue date dans le fonctionnement du Pôle formation Isère et participent à un taux de turnover relativement faible.
Mais ce n'est pas tout. Depuis deux ou trois ans, les 120 collaborateurs du centre de formation de l'Udimec (dont 70 formateurs internes) sont au cœur de nombreuses initiatives visant à renforcer l'implication, la confiance, le bien-être au travail. Parmi les plus significatives : la formation de ses managers à la prévention des risques psychosociaux, des formations individuelles à la gestion du stress, des parcours d'intégration pour les nouveaux formateurs, ou encore des séances de coaching individuel pour des salariés changeant de niveau de responsabilité.
Par ailleurs, le Pôle formation Isère encourage le travail en mode collaboratif et communique très en amont sur sa stratégie d'entreprise. « *Pour mieux s'épanouir dans sa mission, le salarié doit pouvoir lui donner du sens. Il doit savoir où il va, pourquoi, et avec qui. Le monde évolue, le besoin des entreprises aussi. C'est en informant régulièrement nos collaborateurs, en encourageant le partage d'expériences (positives et négatives), qu'on maintient un haut niveau de satisfaction et de motivation* », analyse Michel Teulé, directeur de l'entité.

La QVT, ça s'apprend !

C'est donc en parfaite connaissance de cause que les collaborateurs du Pôle formation Isère peuvent démontrer aux entreprises industrielles les effets bénéfiques du binôme « confiance et responsabilisation » sur les comportements professionnels et la performance de leurs salariés.
La qualité de vie au travail s'immisce progressivement dans les programmes de formation du centre. Depuis 2018, une journée de « sensibilisation aux risques psychosociaux » (stress, violence et agressions, harcèlement) est proposée aux dirigeants et managers d'entreprises industrielles. Cette thématique se décline également au sein de deux formations qualifiantes (CQPM Management d'équipes autonomes / CQPM Préventeur santé, sécurité au travail et environnement).
Ces modules répondent à une attente forte des entreprises et sont gratifiés d'excellents retours. Nous entendons développer notre offre dès 2019 pour qu'une majorité de publics puissent en bénéficier. ■

S'appuyant sur ses propres initiatives menées en termes de qualité de vie au travail, le Pôle formation Isère intègre dans ses parcours de nouveaux modules sur la prévention des risques psychosociaux.

"Pour mieux s'épanouir dans sa mission, le salarié doit pouvoir lui donner du sens."



De l'énergie, des ho
de l'innovation

Créée en 1995, la société Automatique & Industrie fournit à ses clients des solutions innovantes d'automatisme et de gestion d'énergie. Depuis sa reprise en 2006 par Pascal Mioche, elle mise également sur l'innovation sociale pour stimuler sa croissance.

Le sigle « AI », pour Automatique & Industrie, pourrait tout autant signifier « Active Innovation » ! L'entreprise est créative aussi bien dans son offre de solutions que dans son mode de management. Pascal Mioche y encourage la flexibilité, avec des horaires aménageables dans la mesure du possible, des postes à temps partiel ou du télétravail pour les métiers qui le permettent.

« *Il en découle une gestion RH plus complexe, mais guidée par un facteur confiance, qui grandit avec l'expérience* », témoigne le dirigeant. Cette gestion a été confiée à Eva Peraldo, directrice du développement humain, qui tient son intitulé de poste des salariés eux-mêmes ! Charge à elle d'entretenir l'agilité collective, en capitalisant sur l'énergie humaine.

Dans les coulisses de l'innovation sociale

Chez AI, priorité à l'esprit d'initiative ! « *Nous évoluons sur le modèle de l'entreprise libérée, qui favorise l'expression des compétences, la responsabilisation et la reconnaissance du salarié. Je ne suis pas toujours au courant de tout,* plaisante Pascal Mioche, *mais en contrepartie, j'ai la satisfaction d'avancer avec des personnes motivées et heureuses de travailler ensemble.* »

L'entreprise privilégie le développement des compétences en accordant à ses collaborateurs de nombreuses formations. Elle mobilise du temps et des budgets pour soutenir des initiatives de type RSE (mutualisation des transports, tri des déchets…). Fin 2018, cinq salariés ont participé sur leur temps de travail à la collecte annuelle de la Banque alimentaire de l'Isère de Sassenage, tout en percevant l'intégralité de leur salaire.

En termes de suivi RH, les entretiens individuels (hormis les entretiens annuels obligatoires) ont été remplacés par des « REX » projets (retour d'expérience), où l'équipe s'autoévalue en cours ou au sortir d'un projet, en présence d'un référent opérationnel. « *En cas de réussite, le partage, la fierté collective sont fédérateurs et stimulants. En cas d'échec, nous préférons l'analyse constructive des erreurs commises à la sanction.* »

Affichant un taux d'absentéisme de 0,77 %, AI s'attache avant



tout à réduire son présentéisme. « *Nous valorisons la qualité du travail plus que la quantité. Et si les gens nous quittent, c'est dans un esprit dynamique, c'est parce qu'ils souhaitent vivre d'autres aventures. Nous recrutons prioritairement des personnes enthousiastes qui nourrissent une bonne ambiance de travail, avec une incidence très positive sur les résultats de l'entreprise* », constate Pascal Mioche. En 2018, Automatique et Industrie a enregistré un chiffre d'affaires record de 10 millions d'euros. ■

ommes,



Pascal Mioche,
Eva Peraldo

“J’ai la satisfaction d’avancer avec des personnes motivées et heureuses de travailler ensemble.”







Innover autrement

Vecteur de performance et d'attractivité, l'innovation se résume trop souvent à sa dimension technologique… Surtout dans l'industrie ! Mais il existe d'autres façons d'innover. C'est un message que l'Udimec porte auprès de ses adhérents.



Qu'entend-on par « innovation sociale » ?

Émilie Journiac, responsable activité emploi et conseil RH : l'innovation sociale est un levier d'attractivité et de valorisation à l'attention des candidats à l'embauche ; elle permet également de fidéliser les salariés de nos adhérents. C'est une notion très riche. Elle repose sur des données quantitatives, comme le salaire, la redistribution des résultats (primes, intéressement, participation), le financement de formations… Elle recouvre également une dimension qualitative, plus difficilement mesurable mais très impactante sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Le respect de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle (développement du télétravail, droit à la déconnexion…), la bienveillance des managers, l'accompagnement et le process d'intégration des nouveaux entrants, l'ajustement des missions au profil des candidats, des objectifs fixés en lien avec les compétences attendus du métier exercé… sont autant de curseurs à positionner correctement pour prévenir et enrayer le turnover, ou pallier des difficultés à recruter.

Quelle est la mission du service et Conseil RH de l'Udimec auprès des dirigeants ou des responsables RH ?

É. J. : en termes de recrutement, notre mission est d'aider les entreprises à trouver les profils dont elles ont besoin tout en restant à l'écoute des attentes des candidats. Nous aidons nos adhérents à adopter une stra-



Émilie Journiac à droite,
Katrina Gabrielli à gauche

tégie de recherche, à simplifier leur process de recrutement et à élaborer des profils de postes réalistes, en adéquation avec la réalité du marché.

Nous les aidons parfois à modérer leurs exigences (1 profil = 1 poste) et privilégier la motivation, l'implication. Les « soft skills » (savoir-être) peuvent primer sur les compétences techniques, qui, elles, peuvent s'acquérir très vite, si l'envie est là !

Ces nouveaux rapports au travail ont également des impacts au niveau de l'activité conseil. Nous sommes régulièrement consultés pour accompagner ces changements et apportons un regard avisé aux indicateurs sociaux. Par exemple, des situations de turnover excessif sont des signaux. Nous réalisons alors des diagnostics dans les entreprises et imaginons avec elles les améliorations possibles pour donner plus de sens au travail aux salariés, en faciliter les conditions d'exercice (aménagements d'horaires, création d'espaces de convivialité, temps de développement personnel, etc.) dans une approche différenciante de type QVT.

Toutes ces améliorations contribuent au développement de la marque employeur de nos adhérents. Et la marque employeur d'une entreprise industrielle a des répercussions sur le secteur tout entier ! L'usine d'aujourd'hui, ce n'est plus le travail répétitif à la chaîne, ni la rigidité d'un planning contraignant. L'innovation technologique a ouvert le chemin d'une industrie plus attrayante, offrant plus de souplesse, plus d'autonomie, plus de polyvalence, avec la création de nouveaux métiers. L'innovation sociale s'inscrit pleinement dans cette mouvance !

L'Udimec encourage-t-elle l'innovation sociale financièrement ?

Katrina Gabrielli, Somudimec, chargée d'affaires Isère Sud & Savoie : Somudimec a été créée par l'Udimec pour proposer des solutions de financement aux entreprises industrielles. Les critères sociaux sont bien entendu au cœur de la construction de toute offre de crédit ou de prêt. Nous soutenons tous les projets d'innovation dès lors qu'ils peuvent apporter bien-être, motivation, reconnaissance et sécurité aux salariés de l'entreprise, avec d'évidentes répercussions sur sa productivité.

"La marque employeur d'une entreprise industrielle a des répercussions sur le secteur tout entier."

Nous finançons la modernisation de l'outil de production (nouvelles machines, évolutions technologiques…), qui représente un levier de valorisation du salarié, puisqu'elle s'accompagne d'une nécessaire montée en compétences. Nous soutenons également les projets de rénovation de sites, où pourraient s'intégrer la construction d'une crèche d'entreprise, l'aménagement d'un espace détente, ou toute autre innovation « matérielle » visant à donner du sens au travail. Tous ces investissements sont sources de performance pour l'entreprise ! ■



Sublimed

Une jeune pousse en terrain fertile

En quelques années, la start-up Sublimed a réussi à imposer son dispositif médical antidouleur actiTENS® sur un marché européen en demande. Tout a commencé en 2015 par une rencontre…

Un jour de 2015, Nicolas Karst, ingénieur au CEA, croise la route du Dr Jean-Pierre Alibeu, alors chef de service du Centre d'évaluation et de traitement de la douleur au CHU de Grenoble. Ensemble, les deux hommes font le constat que le dispositif de thérapie de neurostimulation proposée contre la douleur chronique est efficace mais trop contraignante pour une utilisation quotidienne.
L'ingénieur et le médecin mettent au point le concept actiTENS®, une solution médicale mais non médicamenteuse, basée sur une technologie de neurostimulation électrique transcutanée, pilotée par une application smartphone, qui vise à inhiber la douleur sans immobiliser le patient.



Patricia Abraham-Briffod

D'un concept à une société

Il ne manquait plus que la composante stratégie commerciale apportée par Patricia Abraham-Briffod et ainsi naissait la société Sublimed, autour de trois associés et d'un premier produit. Soutenue par le CEA, Gate 1, BPI France et le Réseau Entreprendre Isère, la start-up s'implante à Moirans. En juin 2016, une première levée de fonds lui permet de passer rapidement le cap de l'industrialisation. Dans le même temps, actiTENS® est gratifié du marquage CE et d'un remboursement partiel par l'assurance maladie, en France, sous prescription d'un centre antidouleur. Ces deux reconnaissances ont pour effet conjugué de propulser le dispositif sur un marché européen en demande, avec la France comme première étape. À ce jour, plus de 1 500 patients utilisent actiTENS®.
« *Outre nos déploiements France et Europe, nous ambitionnons une percée commerciale aux États-Unis d'ici à 2020,* projette Nicolas Karst, président de la start-up. *Le marché américain est nettement plus porteur que le marché européen, représentant à lui seul 60 % de nos débouchés.* »




Nicolas Karst

> *“Nous avons la chance de pouvoir capitaliser sur une solution reconnue.”*

Pour prétendre à ce nouveau développement, Sublimed doit attendre l’accréditation de la Food and Drug Administration. Elle vient par ailleurs de réaliser une deuxième levée de fonds de 3 millions d’euros, à laquelle participe la société de financement de l’Udimec. « *Les experts Somudimec ont apprécié notre ascension à la fois structurée et rapide, adossée à la création de 13 emplois et au développement d’une technologie innovante et 100 % locale.*»

Et après 2020 ?

Aujourd’hui, Sublimed dispose d’une capacité de production dimensionnée à son futur challenge et entend renforcer son équipe d’ici à la fin 2019.

Après ? « *Pour l’heure, nos regards sont essentiellement outre-Atlantique, mais nous ne cessons pas d’investir sur la R&D qui occupe 30 % de nos effectifs. Nous avons la chance de pouvoir capitaliser sur une solution reconnue, que nous allons faire rapidement évoluer, notamment en y intégrant de l’intelligence.* » Si la jeune pousse est déjà structurée comme une PME, elle compte bien conserver son esprit start-up et ne jamais oublier ce qui l’a fait naître : l’innovation.

La médiation d'un concept à un

Stress ou mal-être dans l'équipe ? Multiplication des conflits entre salariés ? Sentiment de perdre le contrôle ? Il est peut-être temps de lancer une médiation collective au sein de votre entreprise ? Un dispositif signé Udimec.



D'où vient le concept de médiation collective ?

Lionel Gonzales, responsable médiation Udimec : toute médiation s'engage généralement à l'initiative d'un dirigeant d'entreprise en vue de résoudre un conflit interpersonnel dans l'entreprise, dans lequel il peut être impliqué ou non. Avec l'expérience, nous avons constaté que notre périmètre d'intervention devait parfois être élargi à d'autres personnes, ou même à l'échelle d'une équipe de travail. Nous avons mis en place ce nouvel outil, la médiation collective.

Il s'agit donc d'une médiation, mais avec plus de monde ?

L. G. : en apparence, oui. Comme pour une médiation classique, nous recevons préalablement toutes les personnes impliquées en entretien individuel pour identifier les différentes sources et les symptômes du conflit. Je précise que ces personnes sont engagées dans la médiation collective sur la base du volontariat, avec une réelle envie de faire évoluer la situation.

Ensuite, nous les réunissons en séances communes où les ressentis s'expriment avec d'autres mots. Peu à peu, les « nœuds » se défont, mais le travail n'est pas terminé pour autant. En arrière-plan des premiers conflits, la médiation collective révèle généralement un dysfonctionnement fonctionnel dans l'équipe voire dans l'entreprise, un mal-être général, non ou mal formulé. Centrée d'abord sur

"L'issue d'une médiation collective est toujours positive."

collective outil



des faits, la discussion évolue vers des thématiques de qualité de vie au travail où des propositions concrètes peuvent être émises à l'initiative du groupe.

La position n'est-elle pas inconfortable pour le dirigeant, dont le mode de management peut être remis en cause ?

L. G. : la médiation collective n'est pas un lieu de négociation ou de compromis, où chacun lâche du lest avec au final un sentiment de capitulation assorti de frustration. Non, la médiation sert à recréer du lien dans un contexte d'écoute neutre et bienveillant. Le dirigeant peut avoir peur de perdre son autorité, d'affaiblir son pouvoir, mais c'est tout le contraire qui s'opère. En retrouvant le contact avec son équipe, il renforce sa crédibilité et reprend les rênes de sa gouvernance sur un terrain apaisé. C'est un mécanisme qui fonctionne également avec les représentants syndicaux ou de comités d'entreprises qui participent à la médiation : eux aussi évoluent vers une position moins contestataire, mieux contrôlée, plus constructive.

Une médiation collective peut-elle échouer ?

L. G. : l'issue d'une médiation collective est toujours positive. Il faut simplement être vigilant sur ce qu'on en attend. Les relations humaines ne relèvent pas d'une science exacte ; on ne change pas les individus et certains sont incompatibles. Le but de la démarche n'est pas de mettre tout le monde d'accord, mais de permettre à chacun de pouvoir exprimer son point de vue en toute transparence, sans frein ni animosité.

Quand faut-il engager une médiation collective ?

L. G. : un malaise s'installe dans l'équipe ? Des conflits interpersonnels apparaissent ? Le dirigeant, généralement initiateur de la médiation, doit être attentif au moindre signal, et même vis-à-vis de lui-même : sentiment d'inconfort, de lâcher-prise… Au plus tôt elle s'engage, au plus elle sera efficace. C'est un outil curatif, mais aussi et surtout préventif à des conflits plus importants. Elle peut s'insérer dans une démarche plus générale sur la qualité de vie au travail et même contribuer à la (re) définition de valeurs dans l'entreprise. ■

100

C'est le nombre de médiations conduites par l'Udimec en trois ans, au sein d'entreprises industrielles situées en Isère et dans les Hautes-Alpes. C'est aussi le taux de réussite pour l'ensemble de ces médiations, engagées à l'initiative de dirigeants aussi bien dans des situations de conflits, de mésententes, de procédures disciplinaires ou de négociations difficiles de toutes natures (ruptures conventionnelles, partenaires sociaux, conflits d'intérêts…). Depuis son ouverture par l'Udimec en 2016, ce service précurseur essaime un peu partout en France et s'enrichit d'une offre complémentaire où l'Udimec pilote et coache « les managers-médiateurs » lorsque la médiation est réalisée en interne, par une personne de l'entreprise.

Ça se passe chez nous !

La formation, un élément clé du succès

Plus que jamais, l'Udimec et le Pôle formation Isère sont aux côtés des entreprises industrielles et s'engagent au service de l'emploi et des compétences pour s'adapter aux nouveaux enjeux de l'industrie. Plus de 2 millions d'euros ont été investis ces deux dernières années par l'Udimec pour les plateaux techniques et pédagogiques destinés à former sur les équipements et les technologies de l'industrie 4.0. En matière d'insertion dans l'emploi et de réussite au diplôme, le Pôle formation Isère affiche également de beaux résultats !
L'Udimec et le Pôle formation ont recherché, rencontré et sélectionné des candidats motivés prêts à se former aux métiers industriels. Ces futurs talents n'attendent plus qu'une entreprise susceptible de leur faire découvrir un savoir-faire, leur transmettre une passion.

Pourquoi pas la vôtre ? Une première étape consiste à donner l'occasion à ces jeunes d'échanger avec vos collaborateurs lors de journées portes ouvertes organisées dans votre entreprise. Ce moment privilégié représente aussi pour vous une occasion de développer votre attractivité employeur.

Contact :

Si vous êtes intéressés par cette initiative, remplissez le bulletin en ligne : je souhaite faire découvrir mon entreprise à des candidats en recherche de contrat en alternance.

Plus d'info : contactez le service Emploi de l'Udimec

Tél. 04 76 41 49 49



De l'intelligence artificielle à l'intelligence managériale

MARDI 25 JUIN 2019
À L'UDIMEC
(ZONE POLYTEC)

ZONE POLYTEC
19 rue des Berges - CS 90064 - 38024 Grenoble cedex 1
Tél. 04 76 41 49 49

www.udimec.fr

udimec
LA FABRIQUE DE L'AVENIR



Le Pôle formation Isère enrichit son offre !

Dès la rentrée 2019, le Pôle formation Isère ouvrira quatre cursus en alternance, dont un dédié à la robotique industrielle, un domaine où la demande est aussi forte du côté des recruteurs que des candidats. Accessible à bac +2, le Bachelor Robotique industrielle couplé au CQPM Chargé(e) d'intégration en robotique industrielle formera des experts capables de réaliser l'étude, l'intégration et la mise au point de solutions robotisées sur des process de fabrication existants ou en développement. Un savoir-faire qui prend appui sur l'analyse des caractéristiques techniques et fonctionnelles, et des performances de l'outil de production en place.
Côté formation continue, la rentrée s'annonce également prolifère avec la création de cinq modules en réponse à des thématiques d'intérêt exprimées par les entreprises industrielles (voir ci-dessous).

Formation initiale

- Prépa apprentissage industrie (entrée minima niveau 3e jusqu'au niveau bac non acquis)
- Bachelor Robotique industrielle couplé au CQPM Chargé(e) d'intégration en robotique industrielle (entrée niveau bac +2)
- Mention complémentaire Technicien en soudage (entrée niveau bac +2)
- CQPM Chargé(e) de projets industriels (entrée niveau bac +2)

Formation continue

- Les fondamentaux de la gestion de projets industriels (4 jours)
- 5S et Management visuel (1 jour)
- Accélérer les flux de production (1 jour)
- Fabrication additive polymère (selon besoin)
- Robotique (selon besoin)





D'autres Udinews sur :
www.udimec.fr

#JeFabriqueMonAvenir

Forte audience pour les neuf épisodes !

Avec plus de quatre millions de vue sur la chaîne YouTube de l'UIMM, la campagne nationale #JeFabriqueMonAvenir dédiée à la promotion des métiers industriels rencontre un vif succès auprès de nos jeunes talents !

La campagne se décline aujourd'hui en huit portraits d'alternants dans différentes filières industrielles (maintenance, conception, usinage, chaudronnerie, électrotechnique, électronique, robotique…) et un portrait d'un salarié, aujourd'hui maître d'apprentissage. Tous expriment avec des mots forts leur nouvelle passion pour l'industrie au même titre que celle qu'ils éprouvent pour un sport ou une pratique manuelle ou musicale. Le concept fonctionne, séduit, en apportant un nouveau regard sur l'entreprise industrielle qui favorise l'esprit d'équipe, l'autonomie et le bien-être au travail.

Tourné en Isère

Les sociétés Thalès et ARaymond, toutes deux adhérentes Udimec et engagées pour la promotion de l'alternance, ont prêté leurs locaux au tournage des deux derniers films de la campagne, qui mettent en scène Fanny, 21 ans, passionnée de piano et d'avion, alternante chez Thalès, et Joris, handballeur confirmé, responsable maintenance chez ARaymond et aujourd'hui promu lui-même à l'encadrement d'alternants. Lors des précédents tournages, les entreprises Iséroises Sames Kremlin (robotique) et AMSV (chaudronnerie) se sont également impliquées. Tous les films de la campagne #JeFabriqueMonAvenir sont publiés sur les chaînes YouTube du Pôle formation Isère et de l'UIMM.

Voir la vidéo :

Ça se passe chez vous !

BERNIN

SOITEC

Samsung accroît sa demande

Le leader dans la production de plaques de silicium « fully depleted SOI » a signé un contrat d'approvisionnement avec le géant coréen de l'électronique Samsung. Faible consommatrice d'énergie en mode veille et très réactive au réveil de la machine, la technologie FD-SOI avait séduit le Coréen en 2017-2018, générant un chiffre d'affaires de 311 millions d'euros pour Soitec. Ce nouvel accord va lui demander de soutenir son effort de production, notamment depuis son usine de Singapour.

BOURGOIN-JALLIEU

ELCOM

Institut Hellomoov Performance

Le groupe Hellomoov, fondé par Elcom, Faber et Transept et spécialisé dans les lignes d'assemblage, de montage, de production, de conditionnement et packaging, ouvre l'institut Hellomoov Performance. Ouvert aux start-ups évoluant dans le domaine des objets connectés et de la circulation des datas, aux industriels de l'automation, et de la robotique, aux grandes écoles, aux laboratoires R&D…, cet organisme vise à promouvoir la « moovitique » (circulation des pièces sur les lignes d'assemblage) et à favoriser les partenariats dans ce domaine.

GIÈRES

SURGIVISIO

Nouvelle dimension

La société de robotique chirurgicale et d'imagerie a investi de nouveaux bureaux à Gières, à proximité de sa nouvelle usine Surgivisio. Le but de cet investissement est de pouvoir procéder à des recrutements massifs dans les six prochaines années, et d'accentuer les efforts d'industrialisation de la plateforme Surgivisio. Dotée d'un arceau 2D robotisé, de l'image fluoroscopique 3D et d'un système de navigation en temps réel, cette plateforme permet de développer des applications cliniques destinées (entre autres) au marché américain.

GRENOBLE

ALEDIA

Plus grand et plus lumineux

À l'automne 2019, la start-up issue du CEA en 2011, et pionnière dans la conception de LED 3D de dernière génération, vient d'intégrer ses nouveaux bâtiments de 4 000 m² à Échirolles en vue d'industrialiser sa production et d'offrir plus de place à ses 90 collaborateurs. Soutenu par l'aménageur Elegia, en partenariat avec la SEM Minatec Entreprises, l'Udimec et Somudimec, l'investissement inclut la construction de salles blanches, conçues par le spécialiste ER2I, qui abriteront des équipements de R&D et de production flambant neufs.

PRIMO 1D

Dérouler le fil

Pionnière de l'électronique intégrée dans des objets ou des matériaux, Primo 1D a clôturé en début d'année une levée de fonds de 6 millions d'euros et envisage de recruter sept collaborateurs pour accompagner sa montée en puissance. Avec son fil RFID E-ThreadTM embarquant des puces électroniques au cœur des fibres pour rendre communicants et intelligents les textiles et les matériaux, Primo 1D compte désormais déployer ses produits en volume tout en les ajustant aux besoins de ses clients.



LA MURE

GORGY TIMING

En avance sur son temps

Avec une progression de 60 % de son CA en trois ans et un doublement probable de ses effectifs d'ici à un an, le spécialiste de l'heure exacte n'accuse aucun retard de croissance ! Tout en prenant le cap de l'international, Gorgy Timing glisse progressivement d'une offre de produit à une offre de service grâce à sa nouvelle solution SCPTime, qui permet de fournir un signal horaire ultra sécurisé, traçable et précis à la nanoseconde près. Une innovation partenariale entre plusieurs laboratoires et industriels, dont le pôle de compétitivité Minalogic, porteur du projet, et Gorgy Timing, son chef de file.

LE CHEYLAS

WINOA

Distribution 2.0

Winoa, premier opérateur mondial de la grenaille abrasive, a engagé en 2018 un projet de révision globale de son process de distribution, pour améliorer la qualité du service clients et optimiser ses ressources internes, le Care for Costumers (C4C). En cours de déploiement, le dispositif vise à alléger les stocks immobilisés, redistribuer la logistique en fonction des marchés et non plus des pays d'implantation, mieux anticiper les commandes, et rationnaliser les livraisons grâce à un process d'automatisation.

LE PONT-DE-CLAIX

BD

Le géant vert

Fournisseur mondial de matériel médical, BD compte 65 000 salariés dans le monde, dont 1 650 en Isère. Le site du Pont-de-Claix dispose de 18 000 m² d'ateliers, 4 000 m² de salles blanches et 10 000 m² de magasins répartis en dix-neuf bâtiments et génère 50 millions d'euros de chiffre d'affaires en Auvergne-Rhône-Alpes. Soucieux de s'inscrire dans une démarche environnementale responsable, le géant isérois a mis en place douze filières de tri et recycle 70 % de ses déchets. 1,8 million d'euros ont été investis pour l'environnement en quatre ans.

MEDTRONIC

Le fil de l'aiguille

Le groupe Medtronic fabrique et commercialise des aiguilles chirurgicales dans le monde entier pour un volume de 130 millions d'unités. Sa capacité de production, qui permet d'approvisionner ses sites aux États-Unis, au Brésil ou en République dominicaine, devrait doubler d'ici à 2028 pour répondre aux besoins d'un marché qui progresse de 2 à 3 % chaque année, dynamisé par la demande des pays émergents.

LES ABRETS

BOURGEAT

Plan B(rexit)

Entreprise centenaire spécialisée dans le matériel de cuisine, Bourgeat réalise une part non négligeable de son chiffre d'affaires au Royaume-Uni. Elle n'a donc pas attendu l'annonce du Brexit pour s'appuyer sur son expertise à l'export et mettre en place de nouveaux circuits de distribution afin d'honorer ses commandes. Bourgeat compte également sur la fidélité des clients à la qualité de ses produits.

MEYLAN

ACTOLL

Deux compétences valent mieux qu'une

Le spécialiste des systèmes d'information dans le secteur des péages autoroutiers, de la billettique et de la monétique est entré au capital de la start-up parisienne Groupeer Technologies. Avec sa solution T-Smart, Actoll équipe plus de vingt réseaux de transports publics en France. Pour sa part, Groupeer Technologies propose une solution dédiée au transport scolaire avec validation automatique des abonnements. Ce rapprochement va donc permettre de capitaliser sur les deux savoir-faire pour ouvrir de nouveaux débouchés.

ROCHE DIAGNOSTICS
Primée pour sa politique RH
La filiale du groupe Roche, qui commercialise les produits et services en biologie médicale, en diagnostic tissulaire et en séquençage, a souhaité faire reconnaître sa nouvelle stratégie RH auprès de l'organisme de certification Toy Employers. Cette première participation lui a valu d'être lauréat 2019, en reconnaissance d'un système managérial plus transversal et plus collaboratif, qui encourage l'initiative, la communication et la relation de confiance.

SCHNEIDER ELECTRIC
Croissance externe
Le leader de la transformation numérique de la gestion de l'énergie et des automatismes a intégré la société grenobloise Itris Automation Square, très innovante dans le domaine des automatismes, notamment les automates programmables industriels (PLC en anglais). Cette expertise représente pour Schneider un apport technologique clé pour accroître les performances de sa plateforme système Eco Struxure.

MONTBONNOT-SAINT-MARTIN

KALRAY
Année de transition
Kalray, qui développe des processeurs dédiés aux nouveaux systèmes intelligents, affiche un exercice 2018 marqué par l'entrée au capital de Renault-Nissan-Mitsubishi et de Bpifrance (fonds Definvest), et par son introduction en bourse. En 2019, Kalray envisage de poursuivre les recrutements massifs engagés en 2018, et espère se positionner sur le marché des data centers et des véhicules autonomes. Une année de transition qui coïncide avec la sortie d'une nouvelle génération de processeurs.

VERIZON CONNECT
Vers de nouveaux horizons
Verizon Connect, société spécialisée dans la vente de logiciels de suivi de flottes, a emménagé dans des locaux de 1 500 m² qu'elle partage avec Capgemini à Montbonnot. C'est un nouveau départ pour la start-up créée en 2002 sous le nom d'Ornicar, rachetée par l'Irlandais FleetMatics puis intégrée au groupe américain Verizon qui équipe plus de deux millions de véhicules dans le monde.

NIVOLAS-VERMELLE

4J CHAUDRONNERIE
Préparer l'avenir
Le spécialiste en chaudronnerie industrielle va renforcer son équipe commerciale et consacrer 1,2 million d'euros à la construction d'un nouveau bâtiment à proximité de La Tour-du-Pin. L'objectif de cet investissement est d'accompagner la croissance de son chiffre d'affaires (+20 %) et le potentiel de développement de l'entreprise.

REVENTIN-VAUGRIS

TEXABRI
Du nouveau sous la toile
Le leader français des abris en toile tendue à destination de la grande distribution, des concessions automobiles et des collectivités locales est gratifié d'une toute nouvelle équipe de direction. Hubert Giroud, président fondateur de la société, a en effet cédé les rênes à Thomas Perrin. Le repreneur sera épaulé par trois cadres de l'entreprise : le directeur de production, le directeur commercial et le directeur administratif et financier. Ce collectif mise sur le développement de nouveaux produits, la diversification des marchés et l'export pour accroître la croissance de Texabri à hauteur de 15 % chaque année.

SAINT-JEAN-DE-MOIRANS

AUTOMATIQUE & INDUSTRIE
Une entreprise dans l'air du temps
Forte d'une croissance de 8 % de son résultat net, l'intégrateur de solutions automatisées pour l'industrie et les infrastructures mise entre autres sur l'énergie solaire et le smart data pour asseoir son développement. L'entreprise prévoit l'installation de vingt-six centrales de panneaux photovoltaïques en 2019, dont 40 % dans l'océan Indien, en Afrique et en Amérique du Sud. Elle met également l'accent sur l'intelligence artificielle pour proposer à ses clients des solutions afin d'améliorer la performance de leurs outils de production industrielle.

EDM-SODUSI
Ouverture à l'export
La société d'emboutissage EDM connaît un nouvel élan depuis sa reprise en 2013 et sa fusion avec Sodusi en 2015. EDM-Sodusi, qui fabrique des pièces et sous-ensembles métalliques à forte valeur ajoutée, intervient dans de nombreux domaines industriels en France et s'ouvre à l'export. Elle détient également une entité de onze personnes à Paris, spécialisée en découpe et gravure photochimique, positionnée sur des marchés complémentaires.

SAINT-JEAN-DE-SOUDAIN



OPS PLASTIQUE
Coup de jeune
Reprise il y a un an, l'entreprise familiale cinquantenaire OPS Plastique fabrique des pièces techniques en thermoplastique et élastomères qui s'intègrent dans des produits à forte valeur ajoutée tels que des coques pour remontées mécaniques, des refroidisseurs de moteurs, des boîtiers de commande pour le nucléaire ou encore… des ceintures filtrantes pour l'aide à affinage des meules de fromage ! L'entité, dotée d'un nouvel ERP, prend ainsi un nouveau départ sur un marché très concurrentiel.



TULLINS

SORI
Innovation, relocalisation
L'entreprise sous-traitante en tôlerie fine a présenté sa dernière innovation au salon Global Industrie : la V6 Storage, une servante d'atelier qui intègre de nombreuses innovations. L'entreprise a relocalisé une partie de sa production dans ses ateliers de Tullins, agrandis en 2016 et dotés d'un centre de pilotage automatisé et robotisé dès cet été. Des investissements qui ont permis la réduction des prix de vente, l'augmentation du chiffre d'affaires, la diminution de l'empreinte environnementale et le recrutement de cinq collaborateurs, plus cinq autres d'ici à deux ans.

VEUREY-VOROIZE

SOFRADIR
Dans l'air du temps
Comptant parmi les leaders mondiaux dans la fabrication de solutions d'imagerie infrarouge de haute performance pour les marchés de la défense, du spatial et de l'industrie, Sofradir a accueilli une délégation de l'Académie de l'air et de l'espace sur son site isérois en vue de faire connaître ses activités en cours et ses projets dans le domaine de l'aérospatial. 40 détecteurs fournis par Sofradir ont été ou sont encore utilisés pour des missions d'observation de la Terre ou d'exploration du système solaire.

VILLEMOIRIEU

MEGETECH
Championne de la croissance
Avec treize salariés et un taux de croissance annuel moyen de 27 %, la société de mécanique de précision Megetech compte parmi les 300 entreprises françaises les plus florissantes selon le classement établi par Les Échos. Depuis quatre ans, Megetech a enrichi son parc de six machines à commande numérique pour honorer ses commandes dans le domaine aéronautique ou nucléaire. Également dans le palmarès, Alpao, fabricant d'optiques et miroirs à Montbonnot.

Et vous ?

Faites-nous part de vos innovations !

Envoyez vos communiqués de presse à Louisette Burgio : lburgio@udimec.fr

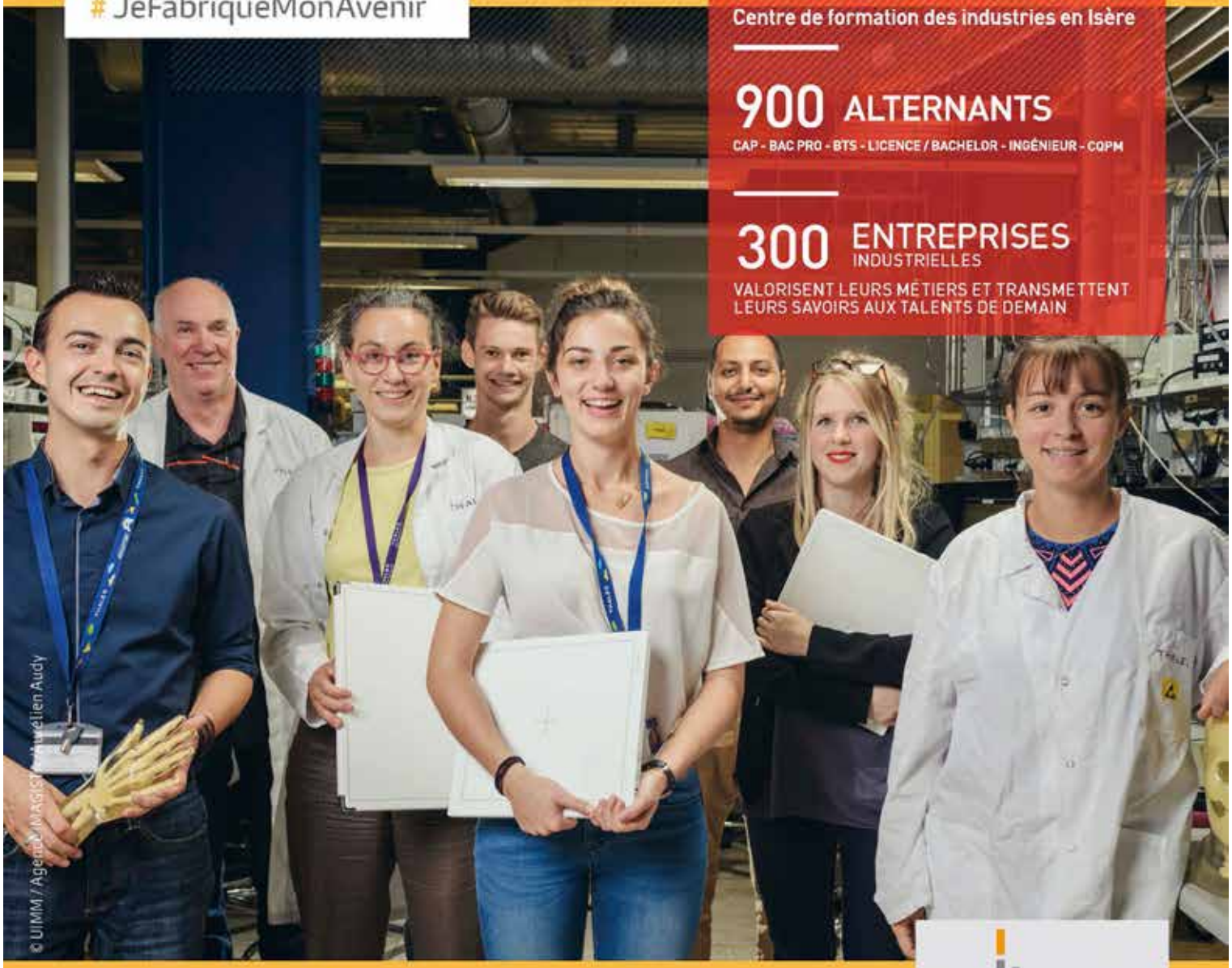
L' ALTERNANCE
UNE SOLUTION
À VOS BESOINS DE RECRUTEMENT

JeFabriqueMonAvenir

PÔLE FORMATION ISÈRE
Centre de formation des industries en Isère

900 ALTERNANTS
CAP - BAC PRO - BTS - LICENCE / BACHELOR - INGÉNIEUR - CQPM

300 ENTREPRISES INDUSTRIELLES
VALORISENT LEURS MÉTIERS ET TRANSMETTENT LEURS SAVOIRS AUX TALENTS DE DEMAIN



FANNY
ALTERNANTE EN ÉLECTRONIQUE
THALÈS - ISÈRE

udimec
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

formation-industries-isere.fr