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





Nos souhaits les plus chaleureux !

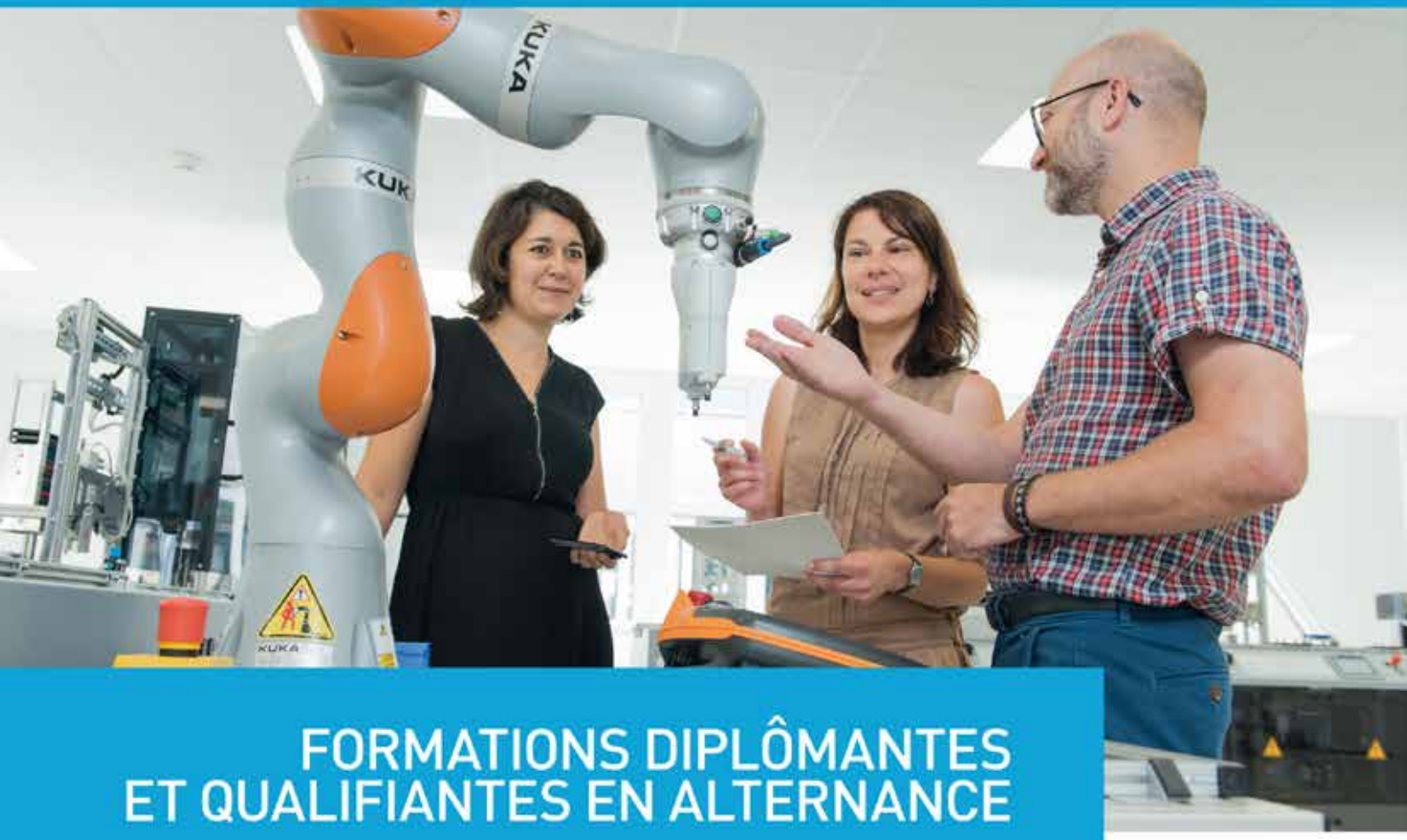




THÉMA . 4/11

Vouloir changer, *c'est savoir échanger*

↗ UNE RÉPONSE À VOS BESOINS EN COMPÉTENCES



FORMATIONS DIPLÔMANTES ET QUALIFIANTES EN ALTERNANCE

FORMATION CONTINUE

Pour les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi

1ER CENTRE DE FORMATION AUX MÉTIERS DES INDUSTRIES EN ISÈRE

udimec
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

formation-industries-isere.fr

UIMM
PÔLE FORMATION Isère
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

PÔLE FORMATION ISÈRE | 04 76 35 85 00

Photo : Franck Ardito -11/2019



SOMMAIRE

THÉMA

Vouloir changer, *c'est savoir échanger*

Un nouveau dialogue social envisagé comme opportunité de croissance

5/11



ENJEU . 14

Une nouvelle relation de confiance

La confiance : un principe essentiel dans la relation entreprises / administration fiscale

CHICHE

Ce sont eux qui en parlent le mieux

Les Ambassadeurs de l'industrie témoignent



12/13

PORTRAIT . 15

"On doit savoir pourquoi on travaille"

Quand un dirigeant s'engage pour la satisfaction des collaborateurs

UDINEWS . 16/17

Ça se passe chez nous !

ADHÉNEWS . 18/19

Ça se passe chez vous !

www.udimec.fr

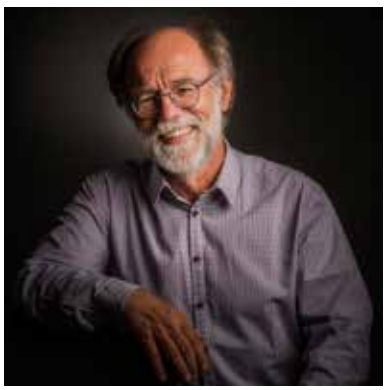
Udimag, magazine de prospective du réseau Udimec, n° 51 de décembre 2019. Directeur de la publication : Thierry Uring. **Rédactrice en chef :** Amandine Gaude. **Comité de rédaction :** Franck Bendriss, Louisette Burgio, Elnou Henry, Katrina Gabrielli, Sidonie Kohler, Émilie Journiac, François-Louis Lardenois, Caroline Vial. **Ont participé à ce numéro :** Laurence Commandeur, Aymeric Guely, Emma Novis, Hassen Rachedi, Madeleine Renart, Jean-François Roche, Laurence Tur. **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

Une société qui attend de l'entreprise un rôle social

« Si le digital a bouleversé le travail et va continuer à le faire, en permettant l'apparition et le développement de nouvelles applications et services, la société, elle-même, est en train de changer : elle crée et attend de nouvelles proximités ; elle demande plus de contacts humains, plus d'écologie, plus de satisfaction au travail et d'humanité dans les décisions.

Les DRH vont donc être au cœur de changements importants quant à leur fonction de gardiens du capital humain des organisations. Les managers vont vivre la montée du collaboratif et du transversal dans les organisations et un défi certain à leur autorité hiérarchique traditionnelle. Mais remettre en place du collectif ne va-t-il pas de pair avec le besoin de recréer de la confiance ? Qui guidera chaque entreprise à la redéfinition de son rôle social, de celui de ses produits, de ses relations à l'environnement ?



Thierry Uring
Délégué général »

Vouloir *c'est savoir*

Repenser, approfondir, moderniser les échanges collectifs ; redonner à l'humain toute sa place au cœur du dynamisme industriel ; s'appuyer sur les innovations digitales pour se développer dans un esprit de construction collective… Pour de nombreuses entreprises industrielles, un nouveau dialogue social envisagé comme opportunité de croissance est déjà engagé !



changer, *échanger*



Réinventer le



Madeleine Renart

“Le dialogue social appelle à une démarche d’implication.”

dialogue social

Au 1er janvier 2020, les instances représentatives du personnel fusionneront en une entité, le comité social et économique (CSE). L'occasion pour BD, acteur unique des technologies médicales en France, de repenser le dialogue social dans l'entreprise, dans un contexte de croissance et de très nombreux recrutements.

Actualité oblige. Madeleine Renart, responsable des relations sociales, pilote la mise en place du comité social et économique au sein de BD en France. Sa mission est la même que dans toute entreprise de plus de dix salariés : réunir au sein d'une même entité l'ensemble des instances représentatives du personnel (CHSCT, délégués du personnel et comité d'entreprise).

Madeleine Renart accueille cette nouveauté avec enthousiasme. Elle a mené une négociation de six mois avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, pour aboutir à un accord d'entreprise mettant en place le CSE. Cette période de négociation a donné lieu à de nombreux échanges avec les partenaires sociaux : *« Ensemble, nous avons interrogé nos habitudes et nos fonctionnements, qui n'étaient pas tous efficients ni pertinents. »*

Elle se félicite que les échanges avec le CSE soient modernisés grâce à l'accord, et que les partenaires sociaux aient avancé dans la définition commune d'une efficience du social : envoi des ordres du jour et convocations au format dématérialisé, réunions en visioconférence, consultations éclairées sur la base d'indicateurs définis conjointement, équipement des titulaires avec des PC, etc.

BD a par ailleurs développé un "registre numérique" pour permettre le traitement des anciennes questions des délégués du personnel. *« Tous les sujets sont répertoriés et hiérarchisés par thématique (santé, sécurité, restauration d'entreprise, conditions de travail, rappel de règles, management…). On peut assurer un suivi sur les temps de réponse à une question, par exemple, ou sur la récurrence de questions portant sur un même sujet ».*

La forme, et surtout le fond

Pour la direction de BD, la mise en place de cette nouvelle instance ne se résume pas à une démarche de simplification administrative. *« Nous souhaitons pouvoir nous appuyer sur cette plateforme d'échanges pour recentrer les débats sur des sujets de fond, en appui de la stratégie de l'entreprise, en étant tournés ensemble vers l'avenir. »*



Une campagne de communication interne a été lancée auprès des deux mille salariés, reposant sur des outils digitaux (vidéos, SMS…) mais aussi sur l'aménagement de lieux de convivialité. *« Nous avons mis en place une journée village, permettant à chaque syndicat représentatif d'échanger avec les salariés sur différentes thématiques, en amont des élections. »*

Au-delà de présenter la nouvelle entité, cette campagne revient sur les fondamentaux d'un dialogue social réussi : *« Le dialogue social appelle à une démarche d'implication aussi bien pour les salariés que pour la direction, sans oublier les managers. »* Pour BD, la mise en place du CSE est l'objectif à court terme. Mais le travail de fond, c'est de maintenir dans l'entreprise un dialogue social constructif, qualitatif et bénéfique pour tous les salariés de l'entreprise. ■

Un outil de co-élaboration

Entretenir une culture de l'échange et de l'humain autour d'un esprit de construction collective, c'est la stratégie qu'a choisi Hewlett Packard Enterprise pour accompagner son développement.

Chez Hewlett Packard Enterprise, le changement est partie prenante de la culture d'entreprise. Si le fournisseur de solutions IT fourmille d'innovations à l'attention de ses clients, le Groupe innove aussi en interne, en proposant à ses collaborateurs un management agile et favorable au mouvement. *« Nous avons mis en place des accords d'entreprise complexes, fruits d'un travail de co-construction avec nos partenaires sociaux. Portant sur la gestion des compétences ou la qualité de vie au travail, ces accords sont le noyau d'une stratégie de remise en question permanente »,* décrit Laurence Commandeur, responsable Ressources humaines des services Pointnext France[1].

Relayée par une multiplicité d'outils digitaux, cette stratégie du changement nourrit un dialogue social très interactif, *« qui devrait s'ouvrir encore davantage avec la mise en place du comité social et économique au 1er janvier 2020 et la centralisation des échanges au sein d'une unique instance représentative du personnel »,* prévoit la RRH.

Pour HPE, ce travail de co-élaboration accompagne le développement du Groupe. Le partage d'information, l'écoute, la reformulation, sont au cœur d'une posture collective qui valorise l'humain dans son entreprise. *« Les solutions digitales, l'intelligence artificielle, sont des outils qui peuvent modifier nos repères et nous rendre encore plus agiles, mais c'est bien l'engagement à la fois personnel et collectif qui fait la richesse de notre quotidien professionnel. »* ■

1) La division Pointnext d'HPE centralise les services accompagnant la transformation numérique des entreprises.



Laurence Commandeur

"C'est l'engagement personnel et collectif qui fait la richesse de notre quotidien professionnel."





Travaillons mieux ensemble avec “Workshop it”!

Somudimec se lance dans le travail collaboratif avec les solutions de l’éditeur Workshop it!

Somudimec, partenaire pour le financement de projets industriels, compte dix chargés d’affaires implantés dans les territoires de trois grandes régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon) relayés par une équipe en middle-office à Grenoble.

Pour Somudimec, les nouvelles solutions numériques incarnent une nouvelle façon de travailler ensemble, favorisant l’engagement dans l’action et l’implication dans les projets de l’entreprise.

Workshop it!, c’est la solution collaborative choisie par Somudimec : elle représente une alternative aux traditionnels post-it pour guider l’animation de réunions et diffuser l’ensemble des décisions, des idées et le plan d’action au groupe de travail, notamment lors de réunions non présentielles.

Somudimec a également retenu Do it!, un outil qui facilite le suivi des projets et les prises de décision. Les modes de visualisation, sous forme de kanban, planning, programme management office (PMO), rapports… permettent de mieux partager avec les équipes l’état d’avancement des projets, et de mettre en évidence les points critiques éventuels.



“L’entreprise est

Jeune entreprise industrielle iséroise en plein essor, G3S témoigne d’un mode de management profondément orienté vers l’humain, insufflé par ses quatre dirigeants associés : d’anciens salariés…



Jean-François Roche



“Notre approche consiste à déployer tous les moyens nécessaires au bien-être dans l’entreprise.”

Implantée à Beauvoir-de-Marc, une toute petite commune iséroise située à 40 km de Lyon, G3S déploie un savoir-faire reconnu dans la mécano-soudure et l’usinage de pièces à forte valeur ajoutée pour l’industrie du transport par câble, les énergies, ou la machine spéciale pour divers secteurs industriels.

Issue de la liquidation judiciaire d’une précédente structure, G3S est née en 2011 dans un contexte difficile et sans doute formateur. Cinq salariés de l’ancienne équipe, qui ne pouvaient se résoudre à la dilapidation de leur savoir-faire, ont montré une volonté de s’impliquer financièrement, et surtout humainement, dans la création d’une nouvelle entreprise. *« Nous avons été soutenus par nos clients historiques, qui se sont engagés sur un volume significatif de commandes,* retrace Jean-François Roche, responsable d’affaires pour l’entité précédente et aujourd’hui



un projet humain"



dirigeant associé. *Avec quatre autres salariés – deux soudeurs, un usineur, un responsable qualité – nous avons donc pu constituer une SAS et bénéficier des fonds nécessaires pour relancer l'activité. Nous avons conservé les locaux d'origine, que nous avons rachetés, rénovés et dotés d'équipements plus performants.* » L'entreprise est aujourd'hui dirigée par quatre des cinq associés d'origine.

Priorité au climat social

Même en période de prospérité économique, ce sont toujours les mêmes valeurs humaines et solidaires qui animent l'équipe G3S. « *Nous avons tiré parti de nos erreurs, et nous savons aujourd'hui que si cela fonctionne, c'est parce que nous privilégions la dimension humaine. Plus que l'outil de production, l'homme est le meilleur pilier de notre réussite. Notre approche consiste donc à déployer tous les moyens nécessaires au bien-être dans l'entreprise.* » L'entreprise compte aujourd'hui 23 salariés soumis à des conditions sociales comparables à celles d'une grande entité : chèques vacances, plan d'épargne entreprise, intéressement au résultat… Le statut de SAS de la jeune société industrielle encourage les décisions collégiales et de préférence unanimes entre les quatre associés.

Quant à savoir comment on évolue du statut de salarié à celui de patron, pour Jean-François Roche, c'est une évidence : « *Je suis passé d'un métier de nécessité à un métier de passion. L'entreprise est avant tout un projet humain et le plus épanouissant pour moi est de savoir que je porte ce projet, que j'ai la légitimité de prendre des décisions qui vont permettre aux gens de s'épanouir à leur tour.* » D'ici à 2021, G3S entend renforcer son effectif et accroitre son chiffre d'affaires de 25 %. ■

Ce sont eux qui



Ils sont en apprentissage dans des entreprises industrielles. Ils ont fait le choix de promouvoir leur métier en s'investissant dans le programme Ambassadeurs de l'industrie, piloté par le Pôle formation Isère. 44 apprenti(e)s se sont engagé(e)s en Isère à valoriser et promouvoir l'industrie à travers leur métier.

"Tant de messages positifs à faire passer"

Aymeric Guely, Bac pro Chaudronnerie

« Je travaille pour Arc Industries, fabriquant de pièces mécaniques à haute valeur ajoutée. Je découvre enfin tous les avantages de l'apprentissage d'un métier industriel en alternance. Avoir un salaire, sa propre autonomie, sa liberté… Se servir aussi bien de ses mains que de sa tête pour travailler… C'est tout ce qui me manquait dans ma vie de collégien en filière traditionnelle. Je suis donc les traces de mon père, lui aussi chaudronnier, et je prévois de poursuivre un parcours de formation jusqu'au diplôme d'ingénieur dans le but de travailler en bureau d'études.

C'est lors d'une réunion d'information organisée par le Pôle formation Isère que j'ai eu connaissance du programme Ambassadeurs de l'industrie. Le principe, c'est de s'engager à venir parler de son métier et de son apprentissage. J'ai tant de messages positifs à faire passer que j'ai tout de suite adhéré ! Mon but est de valoriser la diversité des métiers industriels ainsi que tous les atouts de la filière professionnelle, qui n'a malheureusement pas bonne presse. En tant qu'ambassadeurs, nous participons par exemple aux Journées portes ouvertes du Pôle formation Isère, nous témoignons auprès de collégiens et de lycéens et nous partageons notre expérience sur les réseaux sociaux.

Je précise qu'Arc Industries a massivement investi dans des équipements 4.0, sur lesquels c'est un vrai bonheur d'apprendre son métier ! Cela fait aussi partie d'une nouvelle image de l'industrie qu'il faut promouvoir ! »

en parlent le mieux



"J'ai un défi supplémentaire à relever"

Emma Novis, apprentie en BTS Assistance technique d'ingénieur

« J'ai découvert l'industrie en 2017 à l'occasion des Journées portes ouvertes du Pôle formation Isère. J'ai rejoint mon entreprise d'accueil, le groupe Rio Tinto, dans le cadre de mon BTS Assistance technique d'ingénieur, où je m'implique dans la conception d'un logiciel visant à améliorer la chaine de production d'aluminium.

Convaincue que l'industrie est une filière d'avenir, j'ai eu envie de faire partie du réseau des Ambassadeurs de l'industrie créé par le Pôle formation Isère. En m'investissant dans ce programme, je m'engage à parler de mon métier, à partager mon expérience avec de futurs alternants. Je peux ainsi aider les autres à s'informer sur les métiers de l'industrie, et, pourquoi pas, les inciter à choisir la même orientation que la mienne. Les jeunes femmes sont moins enclines que les hommes à opter pour des métiers industriels, alors j'ai sans doute un défi supplémentaire à relever pour tenter de les convaincre ! »

Être ambassadeur, c'est donner envie de travailler dans l'industrie !

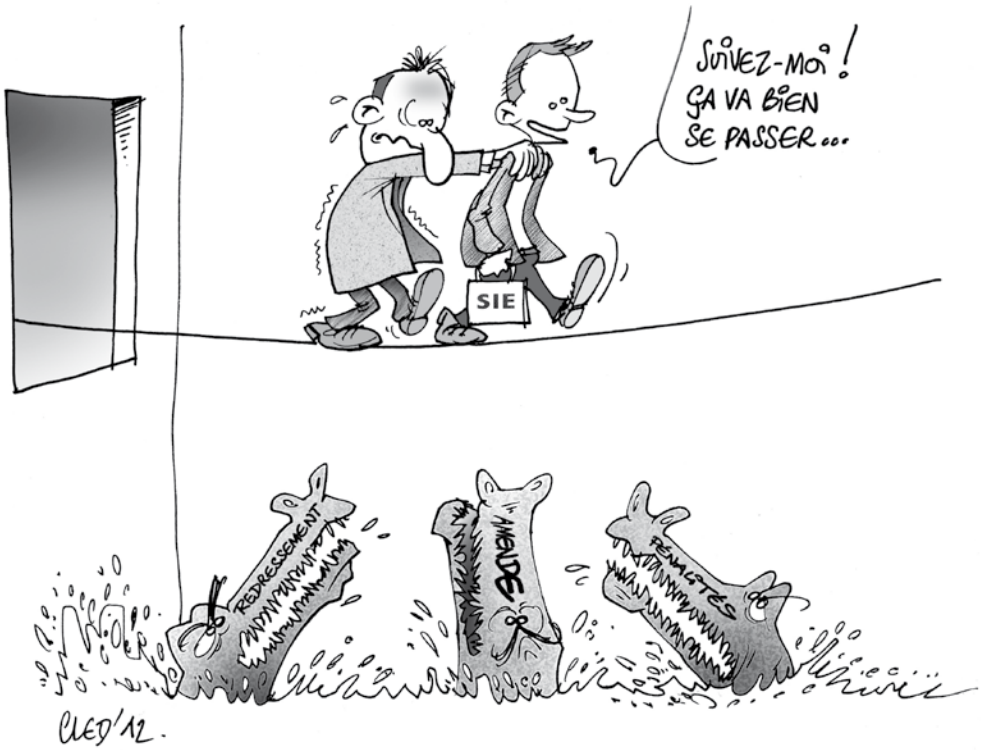
- Raconter son métier, ses compétences, son quotidien sur les réseaux sociaux.
- Participer aux évènements locaux : les salons de l'orientation, les journées portes ouvertes, les visites de collégiens et lycéens.

Suivez les Ambassadeurs de l'industrie sur les réseaux sociaux :

#JeFabriqueMonAvenir

Une nouvelle relation de confiance

La loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, dite loi Essoc, met en œuvre un principe essentiel de confiance dans les relations entre l'entreprise (ou le citoyen) et l'administration. Elle reconnaît le droit à l'erreur pour les usagers de bonne foi. Tel était le thème de l'intervention de Philippe Leray, directeur départemental des finances publiques de l'Isère, le 15 octobre à l'Udimec.



Comment l'administration fiscale tend-elle vers une administration de conseil et de service ?

Dans le cadre d'un accompagnement fiscal personnalisé à destination des PME en forte croissance, présentant un caractère innovant ou exerçant leur activité dans des secteurs stratégiques pour l'économie nationale, la nouvelle relation de confiance propose un interlocuteur référent qui examine avec le chef d'entreprise les risques fiscaux associés à son activité. Les entreprises intéressées peuvent prendre contact avec leur Service des impôts des entreprises (SIE) gestionnaire.

"L'administration fiscale s'engage à être plus réactive."

Qu'est-ce que la mise en conformité ?

Au sein de la DGE (Direction des grandes entreprises) est créé le Service de mise en conformité fiscal (SMEC) qui facilite les initiatives des entreprises ou de leur dirigeant souhaitant spontanément mettre en conformité leur situation fiscale. À cette fin, une circulaire met en place un cadre clair et connu de tous afin d'assurer le traitement des déclarations rectificatives adressées dans un certain nombre de situations complexes.

EN SAVOIR PLUS :

- www.impots.gouv.fr/portail/professionnel pour savoir comment créer/gérer/exercer son activité.
- Le **SIE** accompagne les dirigeants dans leurs démarches.
- Le **Smec** via dge.smec@dgfip.finances.gouv.fr

Quel autre dispositif modernise l'action des services publics ?

L'administration fiscale s'engage à être plus réactive et à répondre dans un délai de trois mois aux questions complexes posées par une entreprise dans le cadre d'un rescrit fiscal. Le rescrit fiscal permet à tout contribuable de bonne foi qui en fait la demande de bénéficier d'une prise de position formelle de la part de l'administration, qu'il peut, par la suite, opposer à celle-ci. L'ensemble de ces mesures vise à soutenir les entreprises dans leur développement économique. ■

“On doit savoir pourquoi *on travaille !”*

Hassen Rachedi, dirigeant de TSM, est convaincu du bien-fondé d’une politique managériale orientée vers la satisfaction de ses collaborateurs.



Créée en 2004 et implantée à Champ-sur-Drac en Isère, l’entreprise TSM conçoit, fabrique et installe des solutions de tuyauterie industrielle sur mesure. Depuis près de dix ans, elle propose également des stations de ravitaillement d’hydrogène, à haute valeur ajoutée technologique, sur un marché où elle se positionne en précurseur, avec pas moins de trente-deux stations réalisées.

Dotée d’une trentaine de collaborateurs, l’équipe déploie une expertise reconnue et entretenue par des formations régulières. « Lors de nos recrutements, nous recherchons des aptitudes plus que des compétences, précise Hassen Rachedi. Nous affectons à tous nos nouveaux entrants un tuteur chargé de les faire monter en compétences. Nous leur confions des missions très variées pour encourager la polyvalence. Nous considérons que nos tuyauteurs sont expérimentés au bout de cinq ans, et nous continuons à les former aux évolutions technologiques de leur métier. » L’entreprise est certifiée MASE[1].

Chez TSM, la performance passe par la fidélisation de l’effectif, grâce à de bons niveaux de rémunération et par la majoration des heures supplémentaires de 50 % au lieu de 25. L’entreprise prend à sa charge la totalité des frais de santé (dentaires, optiques) ainsi que des séances d’ostéopathie organisées sur site.

TSM soutient également les projets immobiliers de ses collaborateurs. « *Pour se réaliser professionnellement, on doit savoir pourquoi on travaille ! Devenir propriétaire, c’est la concrétisation d’un projet de vie auquel l’entreprise peut naturellement contribuer.* »

L’entreprise, dotée de locaux spacieux et attractifs, mise sur la qualité de vie au travail. Un collaborateur satisfait est un collaborateur performant et stable : cela se constate avec un faible turnover, alors même que l’effectif est jeune (moyenne de 39 ans).

“Ce niveau d’exigence implique de travailler dans la confiance.”



La contrepartie, c’est l’exigence d’un professionnalisme hors pair. « *Au-delà de leur expertise, nous attendons de nos collaborateurs une grande valeur ajoutée en termes de service, de conseil et de réactivité. Ce niveau d’exigence implique de travailler dans la confiance, le respect des uns et des autres, l’entraide, le bien-être ensemble, un peu comme dans une grande famille,* poursuit le dirigeant. *Cet esprit de solidarité participe à la satisfaction de nos clients et impacte significativement nos résultats commerciaux.* » Car un client satisfait est un client qui revient, et en parraine de nouveaux. ■

1) Manuel d’amélioration sécurité des entreprises. Cette certification reconnait la qualité d’un management Sécurité Santé Environnement adapté et efficace orienté vers la réduction des risques du travail.

Ça se passe **chez nous !**

L'Udimec a réuni ses adhérents du Sud-Isère





Belle participation et grande convivialité pour la rencontre annuelle des adhérents Udimec du Sud-Isère, en présence d'un hôte de référence en matière de management des entreprises !

Le 21 novembre, une cinquantaine de dirigeants ont répondu présent à l'invitation de l'Udimec à la rencontre annuelle des adhérents Sud-Isère. La soirée, animée par Dominique Turcq[1], portait sur l'intelligence managériale à l'heure de l'intelligence artificielle. Une thématique chère et familière aux adhérents Udimec ayant assisté à la conférence donnée par le même intervenant lors de la dernière assemblée générale de l'Udimec, le 25 juin. De nombreux auditeurs ayant exprimé le souhait d'entendre Dominique Turcq approfondir certains sujets abordés, l'Udimec a convié à nouveau le conférencier, cette fois en qualité de modérateur des quatre ateliers de la soirée :

- Comment manager ses équipes à l'heure de la transformation numérique ?
- Comment le management collectif s'apprête-t-il à prendre le pas sur la machine ?
- Quelles sont les responsabilités individuelles et collectives face à l'omniprésence de l'IA et la Big Data ?
- Comment les entreprises industrielles doivent-elles renforcer leur attractivité pour répondre à leur besoin de recrutements ?



À ces questions stratégiques, de nombreux éléments de réponses ont été formulés, puis débattus et commentés par les participants à l'occasion du repas convivial qui s'en est suivi. Ces pistes serviront de thèmes à développer en 2020, notamment au travers des services apportés par l'Udimec.
L'Udimec donne rendez-vous à ses adhérents du Nord-Isère le 21 janvier prochain à la Maison des Entreprises de Villefontaine.

1) Dominique Turcq a fondé en 2004 l'institut Boostzone, dédié à la recherche collaborative, au conseil et à la formation des dirigeants.



Recruter autrement

Elcom raconte son expérience avec le Pôle formation Isère dans un clip vidéo.

Comment trouver, former et fidéliser du personnel qualifié ? Telle est la problématique de nombreuses entreprises industrielles. Pour répondre à ses besoins de recrutement, l'entreprise Elcom, leader français du profilé aluminium, a été accompagnée par le Pôle formation Isère dans la mise en œuvre du dispositif Cared (Contrat d'aide et de retour à l'emploi durable). Cette action a été cofinancée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes, l'Opco2i et le Pôle emploi.

Les dix candidats sélectionnés ont suivi une formation de six mois en alternance aux métiers et processus de l'entreprise, validée par une qualification professionnelle (CQPM), avant d'être recrutés en CDI comme opérateurs-monteurs. Parmi eux, Aurélie, issue du secteur de la bijouterie, ou Millan, entraîneur et joueur de football, ont bénéficié d'une vision innovante du recrutement. C'est aussi bien leur envie de découvrir un métier et leur volonté de participer à la performance de l'entreprise qui ont fait la différence. L'expérience est un succès pour Elcom qui a inscrit plus de polyvalence dans ses métiers et renforcé son attractivité auprès de jeunes candidats à l'embauche. L'entreprise industrielle envisage une deuxième session de formation pour couvrir ses nouveaux besoins de recrutement.

Voir la vidéo sur la chaîne You tube du Pôle formation Isère :

Semaine de l'apprentissage dans l'industrie

Ensemble, faisons de l'industrie **le choix des jeunes !**

Ce rendez-vous annuel majeur de l'industrie, qui s'est tenu du 2 au 7 décembre, a réuni plus de quatre cents jeunes issus de dix-sept collèges et lycées. Spécialement créé pour la Semaine de l'apprentissage, un Escape Game déployé au cœur des entreprises industrielles a fait découvrir l'industrie aux jeunes en recherche d'orientation à travers des énigmes faisant appel à différentes formes d'intelligence (visuelle, logique, manipulation…).
C'est à cette occasion que les diplômes et les qualifications professionnelles ont été remis à 193 apprentis, lauréats de la promo 2018-2019 du Pôle formation Isère et aux 145 lauréats CQPM.

Entreprises participantes : *ARaymond, Brioche Pasquier, Gonzales Frères (site de Toussieu et site d'Estrablin), Iveco, MGF Grimaldi, PMD Vallon, Ravioles Saint-Jean, Sames Kremlin, Schneider Electric (site de Mastertech de Moirans et site du Fontanil), Soitec, STMicroelectronics.*

L'apprentissage attire **toujours plus de candidats**

Fort de 87 % de réussite aux examens sur l'année écoulée, le Pôle formation Isère augmente ses effectifs 2019-2020 à plus de 800 apprentis. Cette rentrée est également marquée par l'ouverture d'une "prépa" apprentissage industrie, dispositif d'accompagnement des candidats vers une formation et un contrat en alternance. Le bachelor en Robotique industrielle a également ouvert ses portes à un petit groupe de quatre alternants. Ce bachelor est couplé avec le CQPM chargé(e) d'intégration en robotique ou le CQPM chargé(e) de projet industriel, selon l'orientation professionnelle souhaitée.

Agenda 2020

L'Udimec et le Pôle formation Isère organisent et participent à des événements tout au long de l'année pour valoriser l'industrie auprès des jeunes, de leur entourage et de leurs enseignants.

Semaine de l'industrie :
du 30 mars au 5 avril 2020.

Journées portes ouvertes du Pôle formation Isère pour les sites de Beaurepaire et Moirans :
- Samedi 18 janvier 2020,
- Samedi 15 février 2020,
- Samedi 14 mars 2020, de 9 h à 16 h.
- Samedi 11 avril 2020, de 9 h à 13 h.

Salon de l'apprentissage :
Parc Expo ALPEXPO Hall 89 - Avenue d'Innsbrück, Grenoble
- Samedi 25 janvier 2020.

Job dating du Pôle formation Isère :
Site de Moirans
- Mercredi 13 mai 2020, de 14 h à 18 h.

D'autres Udinews sur :
www.udimec.fr

Ça se passe chez vous !

BERNIN

SOITEC

Contrôles sous IA

Le fabricant français de substrats électroniques s'appuie désormais sur l'intelligence artificielle pour contrôler ses plaques de silicium sur isolant. Soitec s'est fait accompagner par Amazon web services et la société lyonnaise Corexpert spécialisée dans le digital pour enrichir sa base d'images infrarouges recensant les erreurs, afin de les détecter avec plus de précision. Cette technologie devrait s'étendre à d'autres étapes du process.

LA BUISSE

WITTMAN BATTENFELD

Démonstration de savoir-faire

Wittman Battenfeld France a emménagé dans des locaux tout neufs d'une superficie de 5 000 m² à La Buisse et s'est doté d'un show-room de 400 m². L'entité produit des machines spécifiques et des broyeurs à l'attention de ses 34 filiales dans le monde, ou de grands industriels locaux comme ARaymond, Schneider Electric ou Legrand. Ces équipements, nécessaires à l'industrie plastique, révèlent des qualités en termes d'efficacité énergétique et de sécurisation des processus.

CHAMPAGNIER

SDCEM

Deux fois plus grand

Afin de préparer son avenir, le concepteur et fabricant d'interrupteurs et de sectionneurs pour la moyenne et la haute tension a quitté ses locaux de Vif pour son tout nouveau site de Champagnier. La Société dauphinoise de constructions électromécaniques double son espace de travail, notamment celui de son atelier de production pour faciliter les opérations de stockage et d'assemblage liées à son activité de génération d'énergie.

LE CHAMP-PRÈS-FROGES

FIMEL

Changement de propriétaire

Pour son 70e anniversaire, le concepteur, fabricant et installateur d'enseignes lumineuses a été repris par Éric Tardy. Le nouveau dirigeant entend maintenir l'organisation, le savoir-faire et les projets engagés par son prédécesseur tout en accélérant la croissance de l'entreprise en recherchant des débouchés commerciaux supplémentaires. Pour cela, il s'appuie sur l'équipe et l'expertise en place, tout en investissant dans de nouveaux outils et de nouveaux recrutements.

CROLLES

ADEUNIS

Recentrage d'activité

La société crolloise a choisi de mettre en vente son activité Vokkero, branche spécialisée dans les systèmes de communication pour équipes mobiles à la jeune pousse montpelliéraine Vogo, qui commercialise une solution de diffusion live de contenus audiovisuels. Suite à cette cession valorisée à 6,5 millions d'euros, Adeunis entend recentrer ses activités sur l'internet des objets interactifs.

ESTRABLIN

GONZALES FRÈRES

"Haut" de gamme

Spécialisée dans la conception, la fabrication et l'intégration d'équipements industriels, la société Gonzales Frères a inauguré son nouveau bâtiment d'intégration mécanique, haut de douze mètres pour permettre la réalisation de projets sur mesure, dépassant les normes habituelles de la fabrication en série. L'entreprise entend ainsi renforcer son positionnement à haute valeur ajoutée, en France comme à l'international.

EYBENS

GMP TECHNIQUE

Nouveau souffle

Après une année de bilan et de surveillance par le tribunal de commerce de Grenoble, la société d'usinage et de mécanique de haute précision a pris un nouveau départ insufflé par son repreneur. En un an, GMP Technique a investi 1 million d'euros en machines-outils et recruté Thierry Deau qui a su créer une nouvelle dynamique par une réorganisation du travail et une communication réussie. Dix nouveaux salariés rejoindront l'équipe d'ici à la fin de l'année.

GRENOBLE

EXAGAN

Plus de puissance

Né d'un essaimage du CEA-Leti et de Soitec, Exagan conçoit des semi-conducteurs à base de nitrure de galium (GaN), une technologie qui multiplie par trois l'efficacité des dispositifs de conversion d'énergie comme les chargeurs d'appareils électroniques. Exagan se positionne actuellement sur le marché des chargeurs de faible puissance (65 W) mais compte investir rapidement sur des puissances de 100 W et supérieures, adaptées au secteur des véhicules électriques.

ISORG

Solution digitale

La société spécialisée dans la conception et la fabrication de photo-détecteurs organiques (OPD) et de capteurs d'images grand format s'est associé au Japonais Sumitomo Chemical, avec lequel elle travaille depuis 2013, pour développer une nouvelle génération de capteurs d'empreintes digitales pour les smartphones utilisant des OPD. Un marché visiblement très en attente de solutions.

STMICROELECTRONICS

Sauts de puces

ST a été sélectionné par l'Alliance (Renault-Nissan-Mitsubishi) pour fournir des solutions d'électronique de puissance en carbure de silicium (SiC) à haut rendement utilisées dans les chargeurs qui équiperont les futurs véhicules électriques dans le but d'en augmenter l'autonomie et de raccourcir le temps de chargement des batteries. Par ailleurs, ST introduira un cinquième composant dans le prochain iPhone 11 : son circuit de recharge sans fil, qui a été préféré à celui du précédent fournisseur, l'Américain Broadcom.

MARCILLOLES

FRANCE ALU CALOR

Investissements réguliers

Depuis son intégration au groupe Installux en 2003, le spécialiste du thermolaquage sur profilés aluminium et tôles planes ou sur accessoires, dispose de sa propre chaîne industrielle de la production à la finition. Forte de ses trente ans d'expertise, la société investit en moyenne 700 à 800 000 euros chaque année dans ses équipements, mais également dans l'amélioration de ses flux et les conditions de travail de ses salariés.

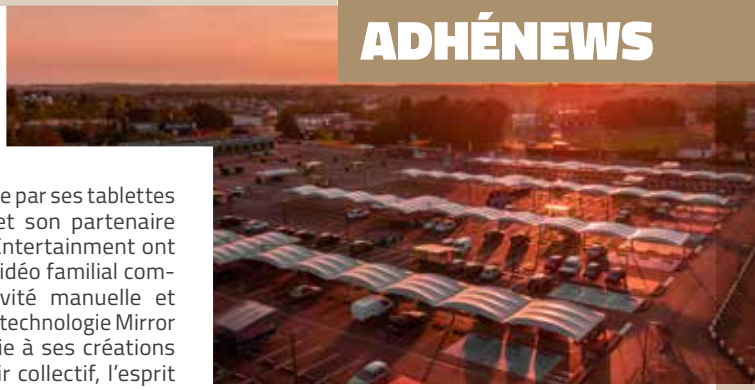


MEYLAN

DOLPHIN DESIGN

Connexions internationales

Avec ses 150 salariés et son savoir-faire plus que trentenaire, Dolphin Design fournit à ses clients internationaux des blocs fonctionnels de puces qui augmentent l'efficience énergétique de leurs applications cibles tout en réduisant les temps et les coûts de développement. Une valeur ajoutée appréciée sur de nombreux marchés, comme ceux des objets connectés, de l'intelligence artificielle, de l'automobile ou encore de la défense et de l'aéronautique.



MONTBONNOT-SAINT-MARTIN

KALRAY

Cap vers la Chine

Après le lancement de sa troisième génération de processeurs intelligents MPPA, Kalray signe un partenariat de distribution avec Intron Technology Holding Limited, fournisseurs de solutions électroniques en forte croissance, leader sur le marché des véhicules à énergies nouvelles en Chine. Kalray accède ainsi à un réseau de vente permettant d'adresser et de fournir un support technique local et des solutions systèmes adaptées à ses clients chinois.

SAINT-JEAN-DE-MOIRANS

AUTOMATIQUE & INDUSTRIE

Diversification commerciale

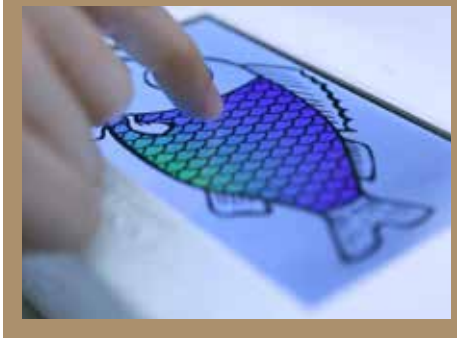
La PME iséroise est spécialisée dans l'ingénierie industrielle et le logiciel en automatisation. Elle ambitionne de développer son activité commerciale dans les domaines de la transition énergétique et de la gestion des énergies et des infrastructures, son premier secteur d'activité, ainsi que dans le contrôle industriel et la maintenance multiservices transverses. Elle entend parallèlement intensifier sa politique d'innovation et accroitre son ouverture vers le Moyen-Orient.

SAINT-MARTIN-D'HÈRES

HAP2U

Génération haptique

Rendre tangible ce que nos doigts effleurent sur un écran digital (douceur, relief, rugosité…), c'est la prouesse technologique d'une jeune pousse iséroise, à l'origine du premier écran tactile haptique. Protégée par une vingtaine de brevets et récompensée en 2017 par un CES Innovation Award, la technologie repose sur des capteurs piezo-électriques intégrables sous les écrans pilotés par des puces électroniques. Il a fallu également réduire l'épaisseur de la couche de capteurs de 1,5 mm à 2 microns. Hap2U vient de décrocher un second Award pour l'application de sa technologie dans nos futurs smartphones, qu'elle présentera en janvier prochain à Las Vegas. Promise à un bel avenir, la jeune société est en pourparlers avec les principaux fabricants de smartphones aux USA et en Corée, et vise également les marchés de l'automobile, de l'électroménager ou encore de la santé.



ISKN

Success Tori

ISKN, qui s'est fait connaître par ses tablettes graphiques innovantes, et son partenaire japonais Bandai Namco Entertainment ont lancé cet été Tori, un jeu vidéo familial combinant interactivité, activité manuelle et créativité intellectuelle. La technologie Mirror Play permet de donner vie à ses créations tout en suscitant le plaisir collectif, l'esprit critique et l'émotion des participants.



SAINT-ROMANS

SDMS

Forte croissance

Depuis son rachat il y a deux ans par la société marseillaise TPI, le spécialiste de la chaudronnerie des métaux nobles ou rares (inox, aluminium, titane) se félicite d'un nouvel élan commercial sur ses marchés historiques (nucléaire, grands équipements scientifiques de recherche, cryogénie…) mais aussi auprès d'une industrie plus traditionnelle. En deux ans, SDMS a créé 15 postes de soudeurs et chaudronniers. De nouvelles ouvertures de postes sont prévues.



© CNRS Grenoble - Satellite cryogénique

VEUREY-VOROIZE

LYNRED

Leader de l'infrarouge

En fusionnant début juin, Sofradir et sa filiale Ulis ont donné naissance au numéro 2 mondial de l'infrarouge. Dépassant depuis vingt ans le million de détecteurs infrarouges fournis à l'industrie, le spatial, les applications grand public et le militaire, Lynred entend franchir le cap du deuxième million en trois ou quatre ans. La société couvre désormais l'ensemble des gammes de la vision infrarouge allant des modèles à bas coûts aux fers de lance de la technologie, destinées aux satellites d'observation ou aux véhicules autonomes.

VOREPPE

POMA

Le plus haut tour du monde

La grande roue de Dubaï, haute de 210 mètres, ouvrira au public en 2020 lors de l'Exposition universelle. Elle embarque le savoir-faire de trois entreprises transalpines : les géomètres experts du Savoyard Mesur'Alpes et la société turinoise Alto pour leurs mesures de précision ; ou encore Poma, qui vient d'être retenu par Hyundai Engineering & Construction pour la livraison des 48 cabines de l'ouvrage. Chacune transportera une quarantaine de personnes et réalisera un tour complet en trois-quarts d'heure.



RADIALL

Un nouveau labo 5G

Spécialisée dans la conception, le développement et la fabrication de solutions d'interconnexion, Radiall renforce sa collaboration avec le CEA par l'ouverture d'un laboratoire commun visant à répondre aux besoins de la 5G. En échange de son savoir-faire dans la conception et la fourniture d'antennes indispensables au réseau 5G, Radiall bénéficiera d'une mise à disposition des outils de pointe du CEA, assortie d'une équipe d'experts.

Et vous ?

Faites-nous part de vos innovations !

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

- CAP, BAC PRO, BTS, BACHELOR, LICENCE PRO*, INGÉNIEUR*
- QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQPM)
- PRÉPA APPRENTISSAGE

JOURNÉES PORTES OUVERTES 2020

SAMEDI 9H-16H

18 JANVIER
15 FÉVRIER
14 MARS
11 AVRIL (9H-13H)

du PÔLE FORMATION ISÈRE


"JE CHOISIS
L'ALTERNANCE
DANS L'INDUSTRIE."
#JeFabriqueMonAvenir

UIMM
PÔLE FORMATION
Isère
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

À **BEAUREPAIRE** (INTERNAT)
45 PLACE ÉTIENNE-DOLET

À **MOIRANS** (CENTR'ALP PROCHE GARE)
83 RUE DE CHATAGNON

formation-industries-isere.fr | Tél. 04 76 35 85 00

ref. www.adocom.fr - 8782 - 11-2019 - Photos : UIMM / Agence IMAGISTA / Aurélien Audy * En partenariat