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

THÉMA

## Recrutement

# Le défi de l'attractivité



SOCIAL ET JURIDIQUE
FORMATION EMPLOI/RH
FINANCEMENT

# DES SOLUTIONS EXPERTES, COMPLÈTES, INNOVANTES.



udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

600 ENTREPRISES INDUSTRIELLES
DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

**udimec.fr** | 04 76 41 49 49

#FIERSDEFAIRE




# SOMMAIRE

**THÉMA**

## Recrutement
## Le défi de l'attractivité

Attirer de nouvelles compétences, un territoire d'innovation

**ÉCHOS** . 20/23

## Parole de repreneurs

Quatre dirigeants partagent leur expérience



**ENJEU** . 13

## Faire un pas l'un vers l'autre

Dépassons les stéréotypes, respectons et osons la différence

**REPÈRES** . 14

## Chercher les compétences à la source

Pour recruter des talents, formons-les !

**PORTRAITS** . 15/19

## Aniah, Groupe EDM, LayerTech

Des entreprises à découvrir ou à redécouvrir

**UDINEWS** . 24/25

## Ça se passe chez nous !

**ADHÉNEWS** . 26/27

## Ça se passe chez vous !

www.udimec.fr

**Udimag, magazine de prospective du réseau Udimec, n° 57 de juin 2022.**
**Directeur de la publication :** Elnou Henry. **Comité de rédaction :** Franck Bendriss, Louisette Burgio, Frédéric Dubois, Sidonie Kohler, Émilie Journiac, Caroline Vial. **Ont participé à ce numéro :** Benjamin Beraud, Claude Boumendil, Élisa Bribanick, Adrien Champey, Paul Déprez, Guillaume Derbey, Grégory Drevon, Louella Feltin, Thibaud Galland, Julie Gataleta, Thibault Le Menestrel, Éric Marciano, Sylvain Marsaud, Maud Mayet, Rémi Moriceau. **Photographies :** Franck Ardito, Christian Pedrotti, Udimec. **Conception, rédaction, réalisation :** Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, www.adncom.fr

Imprimé sur Novatech, papier écologique.

# BILLET

## Progresser tous ensemble

« Les services Udimec sont-ils adaptés à vos besoins ? Que pensez-vous de nos outils d'information ? Vous avez été plus de 300 à répondre à nos deux enquêtes de satisfaction diffusées ces dernières semaines, et nous vous en remercions !

C'est dans une démarche d'amélioration continue que l'Udimec a sollicité votre contribution. Vous avez souligné les points forts de notre accompagnement, mais aussi les axes que nous devrons travailler pour continuer à répondre à vos attentes, et soutenir la croissance et l'épanouissement de vos entreprises.

Pour appuyer cette démarche, l'expertise de nos équipes s'est renforcée cette année de l'aide précieuse de stagiaires et d'alternants. Ils se sont mobilisés sur des missions clés de l'Udimec et nous adorons les avoir parmi nous, notamment pour leur esprit différent et positif !

Parmi leurs missions, il y a aussi celle de nous aider à relever le défi de l'attractivité de notre industrie. Cela passe aussi par le partage de nos valeurs et de nos passions avec nos jeunes (et moins jeunes) qui la connaissent moins que nous tous. Au regard de leurs recherches de stages, d'alternances et de jobs d'été nos stagiaires nous ont rappelé que l'image d'une entreprise commence par le processus de recrutements… Nous pouvons dépenser des fortunes en communication, en forums, en jobs dating…, mais réfléchissons d'abord à l'impact d'un mail automatique, laconique et sans saveur sur nos candidats ! Reprenons nos basiques et répondons-leur dans des délais raisonnables et de façon humaine !

Notre territoire est unique, et notre force collective réside dans notre honnêteté, nos interactions, le partage et l'émergence des nouvelles idées. Ce magazine, que vous semblez tous apprécier, se veut représentatif de nos idéaux communs.



© Bruno Moyen

**Elnou Henry,**
*Déléguée Générale* »



# Recrutement

# Le défi de l'attractivité

Promouvoir nos valeurs sur les réseaux sociaux, encourager nos collaborateurs à se faire les ambassadeurs de l'entreprise, favoriser la cooptation, créer des temps d'échanges conviviaux…

Les procédures de recrutement sont aujourd'hui le terrain d'une innovation fertile, et indispensable pour satisfaire durablement nos besoins en compétences.
Partage d'expériences dans ce Théma.

# Recruter autrement



*“Nous adoptons un mode de recrutement proactif.”*



Thibaud Galland



Comment une entreprise libérée, où toutes les décisions sont collégiales, où l’organisation du travail est entièrement repensée, opère-t-elle ses recrutements ? Un changement de référentiel est nécessaire, aussi bien pour les collaborateurs que pour les candidats !

Chaque jour, chaque semaine, les inspecteurs techniques d’Acritec arpentent les routes du périmètre Rhône-Alpes pour exercer leur mission de contrôle des installations dans les entreprises ou les collectivités demandeuses. Bureau d’études accrédité par le Cofrac[1], Acritec valide la conformité des équipements électriques, gaz, outils de production… en cours d’installation ou d’exploitation.

Si cette activité repose sur un processus très formaté, il n’en est rien de l’organisation mise en œuvre au sein de la petite équipe ! Les 25 collaborateurs d’Acritec ont adopté le fonctionnement d’une entreprise libérée où le dirigeant insuffle les grandes orientations stratégiques tandis que les décisions et initiatives reviennent aux salariés eux-mêmes.

*« Constitués en petits groupes, nous devons nous impliquer dans un domaine qui ne relève pas de nos compétences directes. Cela demande de l’investissement – nous veillons à bien préserver notre temps personnel ! –, et aussi un changement de nos référentiels. Là où nous sommes habitués à une organisation pyramidale et à un rôle bien défini, il faut adopter un état d’esprit collaboratif où l’échange est primordial. Nous gagnons ainsi en liberté, en richesse humaine et en efficacité »*, explique Thibaud Galland, inspecteur technique.

## Un processus d’adhésion

Chez Acritec, il en va ainsi pour la gestion des recrutements. L’entreprise a constitué un “groupe RH” de cinq personnes, dont une est renouvelée chaque année. *« Nous adoptons un mode de recrutement proactif, c’est-à-dire sans forcément de poste ouvert à la clé. Nous réalisons des entretiens “de curiosité”, à partir de candidatures spontanées qui nous parviennent essentiellement du réseau LinkedIn ou via notre site Internet. »*

L’onglet “recrutement” du portail web Acritec adopte un ton décalé et encarte des vidéos de collaborateurs épanouis dans leur travail. *« Notre but est de faire adhérer les candidats à notre concept. Les personnes viennent, puis reviennent (ou pas !). Nous leur proposons d’assister à des réunions de travail mais aussi de participer à des activités hors du cadre professionnel pour créer des connivences. C’est un processus qui peut prendre un ou deux ans. »*

En recherche permanente de compétences, la société Acritec a plutôt fait le choix de ne pas forcément en rechercher… au profit d’aptitudes et de connexions humaines ! ■

*1) Comité français d’accréditation.*

# « Viens travailler avec moi ! »

Lorsqu'on est bien dans son entreprise, on s'y implique, on y reste, on en parle autour de soi. Pour véhiculer ses valeurs et pourvoir ses besoins en compétences, Airria compte sur ses "ambassadeurs".

Depuis 2005, Airria est leader dans l'installation et la maintenance d'objets connectés chez ses clients. La PME de 110 personnes se positionne sur des marchés technologiques en croissance, tels que la domotique ou l'IRVE[2], des secteurs attractifs nécessitant des compétences à forte valeur ajoutée… et aussi à fortes exigences !

*« Je me plais souvent à dire que ce sont nos candidats qui nous recrutent, et non l'inverse,* confie Maud Mayet, responsable RH et communication. *Pour répondre à nos besoins en compétences, nous devons promouvoir notre marque employeur, qui cristallise l'ensemble de nos valeurs : la polyvalence, le travail collaboratif, la mobilité interne, la technologie ou encore le bien-être au travail. »*

Pour appuyer cette démarche, Airria a mis en place en janvier 2022 un groupe QVT en charge d'organiser des temps d'échanges conviviaux, des activités sportives, qui favorisent le partage d'expérience et l'esprit collaboratif. Ces initiatives sont relayées sur les réseaux sociaux et par les collaborateurs dans leur entourage. *« Notre groupe QVT rencontre une forte adhésion en interne et véhicule une image très attractive à l'externe,* précise Julie Gataleta, chargée de communication & marketing, coordinatrice du groupe. *Il contribue à la fidélisation des salariés, fiers d'être les ambassadeurs d'une entreprise telle qu'Airria. »*

***"Ce sont nos candidats qui nous recrutent, et non l'inverse."***





Julie Gataleta et Maud Mayet

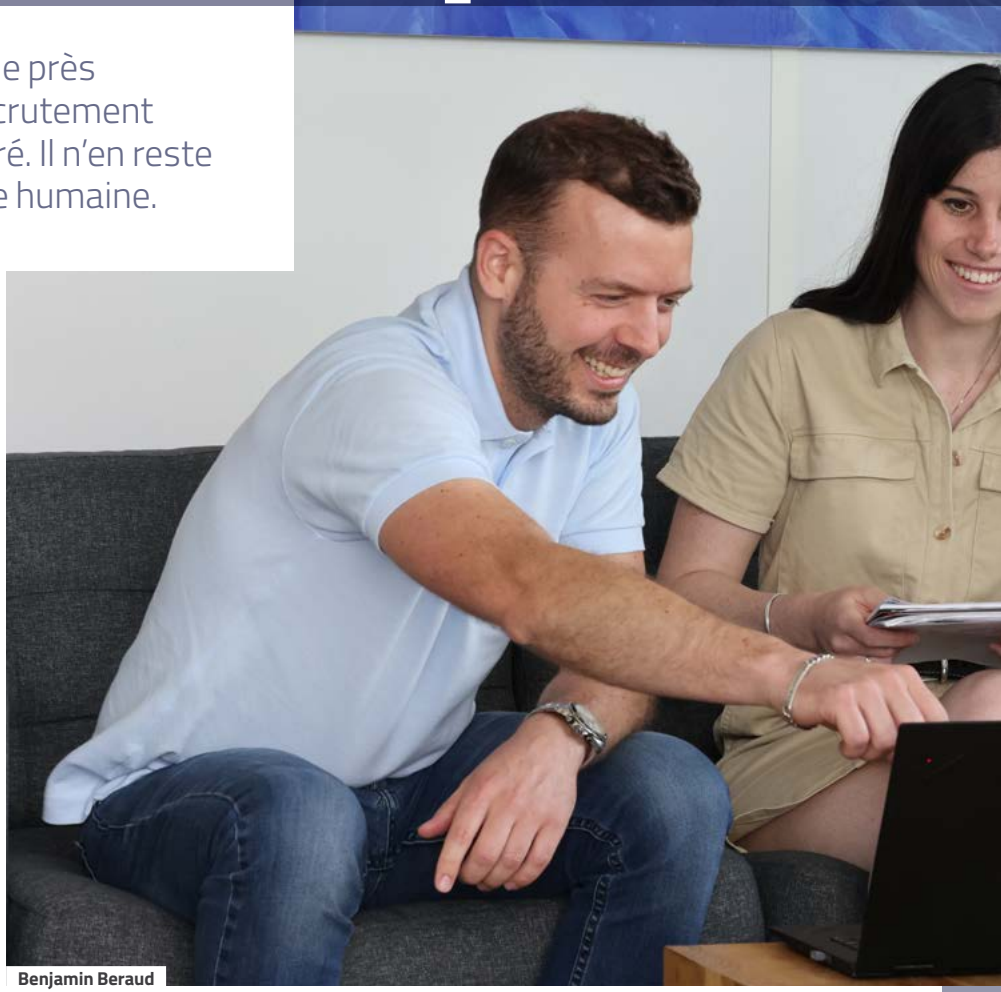
## 10 % des recrutements

C'est dans cette mouvance qu'Airria a décidé de miser sur la cooptation pour dynamiser ses recrutements. *« La cooptation avait été mise en place en 2019 mais sans retombées significatives,* explique Maud Mayet. *Le dispositif a été réactivé en 2021 avec des conditions revues à l'avantage du salarié cooptant. Entre autres, la prime, indexée à la complexité du poste à pourvoir, n'est plus versée à la fin de la période d'essai du coopté, mais un mois après l'entrée en vigueur du contrat. »* La cooptation "nouvelle formule" a généré un afflux de candidatures avec huit embauches à la clé entre septembre et décembre 2021. *« La cooptation représente aujourd'hui 10 % de nos recrutements. Elle nous permet d'accéder à des profils que nous n'aurions pas forcément identifiés lors d'un processus de recrutement classique. C'est une véritable démarche d'ouverture. »* Présence sur les réseaux sociaux, groupe QVT, cooptation… participent à la dynamisation d'un cercle vertueux autour de l'entreprise, son image, son attractivité. Chez Airria, si les ressources humaines et le marketing/communication représentent un seul et même service, ce n'est évidemment pas un hasard ! Bien recruter et soigner son image, cela relève d'une stratégie unique ! ■

*2) Infrastructure de recharge de véhicules électriques.*

# L'expérience candidat au cœur du process

Au sein d'un groupe industriel de près de 30 000 collaborateurs, le recrutement recourt à un processus structuré. Il n'en reste pas moins une grande aventure humaine.


Benjamin Beraud

Leader mondial des équipements de production de semi-conducteurs, le groupe Applied Materials – ou AMAT – évolue dans un secteur B to B très spécifique. *« En recherche constante de compétences à forte valeur ajoutée, nous travaillons à accroitre notre notoriété auprès des jeunes talents, principalement sur le secteur France et Italie,* confie Benjamin Beraud, responsable RH. *Nous activons nos réseaux de collaborateurs, nous communiquons sur les forums d'étudiants et sur les réseaux sociaux, pour attirer les candidats à nous. »*

## Implication et bienveillance

Élisa Bribanick a rejoint l'équipe RH Europe du Sud il y a deux ans en tant que "Talents Acquisition Specialist" : *« Une personne susceptible de cocher toutes les cases n'existe pas. Souvent, nos candidats sont sollicités par plusieurs recruteurs en même temps, il faut faire vite ! »*.

L'étape clé, *« c'est de les amener à nous choisir »*, poursuit Élisa Bribanick. L'équipe RH met en œuvre un processus de recrutement classique, très structuré, rythmé par plusieurs entretiens. *« Ces échanges sont des temps d'écoute, de découverte réciproque, de bienveillance, sans aucune volonté de déstabilisation. Dans chaque recrutement, il y a une grande part d'informel. Nous nous intéressons à la personnalité des candidats, nous essayons de comprendre leur parcours, leurs attentes. »*

Parties intégrantes du recrutement, des mises en situation – présentations techniques à l'oral, montage/démontage d'un module… – sont proposées aux candidats. *« Là encore, en toute bienveillance*, complète Benjamin Beraud. *Nous jugeons essentiel qu'un candidat puisse rencontrer préalablement ses potentiels collègues et qu'il puisse mieux se projeter dans l'exercice de sa future mission. »*

À l'appui d'un processus éprouvé et d'un esprit d'ouverture, chaque recrutement chez Applied Materials représente un fort investissement, aussi bien pour l'équipe RH que pour les managers opérationnels en recherche de compétences. *« Depuis leur identification sur le marché de l'emploi jusqu'à leur accueil dans l'entreprise, les candidats sont à nos côtés dans une belle expérience humaine. »* ■

sus



*“Les candidats sont à nos côtés dans une belle expérience humaine.”*

# Nouveau : les services d’un Geiq Isère-Rhône !

En intégrant des entreprises iséroises, le Geiq Industrie Rhône devient le Geiq Industrie Isère-Rhône. Forte de son expertise industrielle, de son réseau et de son savoir-faire en termes de gestion des compétences, c’est tout naturellement que l’Udimec a rejoint le groupement.

Les Geiq[3] sont des associations loi 1901 regroupant des entreprises adhérentes issues de divers secteurs professionnels, dont l’industrie. Ils ont été constitués pour apporter une réponse sur-mesure aux besoins en compétences des entreprises, sur des métiers en tension ou en perte de savoir-faire : chaudronniers, soudeurs, techniciens en maintenance industrielle, agents logistiques… Le dispositif s’adresse à des personnes “éloignées de l’emploi”, peu ou pas qualifiées.
Assumant la responsabilité d’employeur, le Geiq a pour missions de sélectionner et recruter des candidats en lien avec les besoins de l’entreprise et de les former sur une période de six à vingt-quatre mois. L’accompagnement Geiq est renforcé sur les plans professionnel et social, et le parcours candidat est sécurisé par un système de double tutorat mis en place dans l’entreprise. En adhérant au Geiq Industrie Isère-Rhône, vous rejoignez un groupe d’industriels engagés sur votre territoire ; vous faites le choix d’un mode de recrutement proactif, innovant et solidaire ! ■

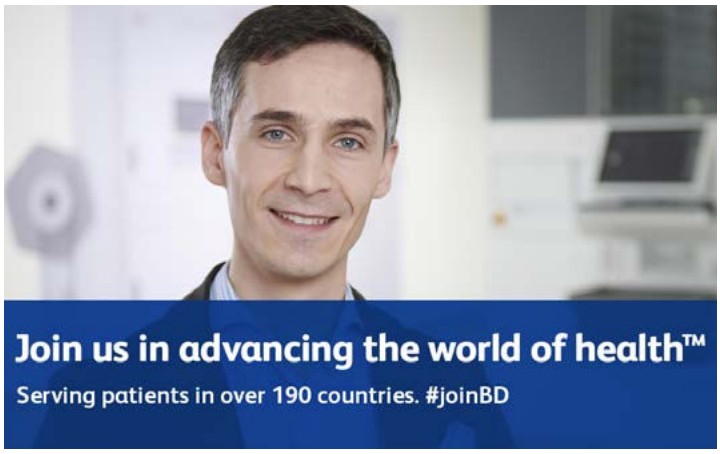
Le Geiq Industrie Isère-Rhône est ouvert à toutes les industries de l’Isère, quels que soient leur taille et leur secteur d’activité.
**Plus d’infos : udimec@udimec.fr**
**04 76 41 49 49**

*3) Groupement d’employeurs pour l’insertion et la qualification.*

# Recruter, c'est s'adapter

Avec plus de 2 000 collaborateurs, BD France est un employeur majeur en Isère. Comment le leader international de la technologie médicale parvient-il à pourvoir ses besoins en compétences ?

> *“La jeune génération est en quête de sens.”*
>
> **Louella Feltin**




*« Localement, on ne nous connaît pas encore suffisamment »*, confie Louella Feltin, responsable RH. Pour attirer des candidats au recrutement, les entités (filiale commerciale, usine, siège mondial d'une unité, services européens) implantées au Pont-de-Claix ont mis en œuvre une campagne de notoriété matérialisée par des affiches et une présence massive sur les réseaux sociaux. Elles travaillent aussi au quotidien pour mieux rayonner et attirer les talents dont BD a besoin pour pourvoir à ses recrutements.

## Les CDI ne sont plus la priorité

BD a par ailleurs constitué un groupe de travail composé d'un échantillon représentatif de l'effectif, dans le but d'identifier les critères d'attractivité primordiaux pour les candidats. *« Dans cet objectif, nous avons mené une enquête auprès de collaborateurs présents de longue date, ou récemment embauchés et même aussi auprès de candidats ayant refusé nos propositions d'emploi ou n'ayant pas eu la chance d'obtenir un poste chez BD. Le but était de recueillir leur expérience et leurs attentes.»*

Cette enquête met en lumière de nouveaux leviers d'attractivité comme le droit au télétravail. *« Le 100 % présentiel n'a plus la cote, le CDI n'est plus la priorité. La jeune génération est plus en quête de sens que de sécurité dans les missions proposées. Nous devons donc adapter nos offres de recrutement en conséquence. De même, nous travaillons à l'amélioration de l'expérience* de *nos candidats internes et externes jusqu'à la sélection définitive. »* Impact et visibilité des annonces, site carrière, suivi d'évolution des dossiers candidats, présence sur les “jobboards”… Chez BD, il n'est pas toujours facile de trouver les multiples profils recherchés, même si tout est mis en œuvre pour susciter les candidatures et développer l'attractivité de l'entreprise.

## Ouverture internationale

Présent dans le monde entier, le groupe BD compte parmi ses effectifs une forte population internationale. « *Nos équipes travaillent principalement en anglais. Certaines fonctions stratégiques exigent des compétences linguistiques qui font souvent défaut en France.* »

BD s'appuie sur le passeport talent, un dispositif d'immigration professionnelle mis en œuvre pour attirer des candidats étrangers sur des postes à haute valeur ajoutée, ou encore la carte de séjour Recherche d'emploi/création d'entreprise, qui permet aux étudiants hors Europe formés en France (niveau master) d'acquérir une première expérience sur le territoire français.

Enfin, BD s'attache à offrir des perspectives de mobilité à ses collaborateurs : *« Notre site isérois permet en effet d'avoir une expérience locale, européenne et mondiale. »* L'équipe Global Mobility gère les parcours carrière et les mouvements internes au sein du Groupe. Là encore, un vecteur d'attractivité et de fidélisation de ses collaborateurs ! ■

# Faire un pas l'un vers l'autre

Dépasser les stéréotypes, respecter et oser la différence : ces principes fondateurs du recrutement équitable ne sont-ils pas la clé d'une entreprise plus compétitive, car plus riche de sa diversité ?



C'est le constat qu'a fait Claude Boumendil au fil de son expérience en tant que directeur de pôle RH et RSE d'un groupe industriel international : *« Pour toute entreprise, cultiver une profonde éthique du recrutement est un vecteur d'attractivité, et surtout de performance ».*

En créant 1clusion en mars 2019, il a matérialisé son engagement pour favoriser la diversité dans l'entreprise. Entre autres actions, 1clusion porte la coordination du programme sociétal FIAM, dédié à la lutte contre les discriminations, en particulier à destination des personnes en situation de handicap. *« Toute forme de discrimination est induite par la crainte de la différence. C'est un processus souvent inconscient qui nous incite à privilégier des personnes qui nous ressemblent. Ces peurs infondées génèrent des stéréotypes qui appauvrissent la culture de l'entreprise. La diversité encourage la fierté, l'esprit d'équipe et la compétitivité. »* Tout en soutenant les personnes éloignées de l'entreprise par leur handicap, le programme FIAM accompagne également les recruteurs dans une démarche d'inclusion par l'emploi en alternance. *« Notre démarche consiste à faire progressivement tomber les barrières, à aider les deux parties à faire un pas vers l'autre, en instaurant un "sas de sécurisation" pour le candidat comme pour le recruteur.»* Avec FIAM, 85% des alternants se voient proposer un emploi durable au sein de leur entreprise d'accueil. ■

**Contact : claude.boumendil@1clusion.fr**
**Plus d'infos :**
**www.facebook.com/1clusion**
**linkedin.com/company/1clusion**

## Recruteurs : attention aux mesures discriminatoires !

Tout recrutement est affaire de bon sens et de vigilance. Saviez-vous que l'article L. 1132-1 du Code du travail distingue 24 motifs discriminatoires ne devant en aucun cas intervenir dans le choix d'un candidat à l'embauche ? Ces critères doivent être bannis des offres d'emploi.

Les voici : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, situation de famille, situation de grossesse, caractéristiques génétiques, vulnérabilité particulière résultant de la situation économique (apparente ou connue) de son auteur, appartenance ou non-appartenance (vraie ou supposée), à une ethnie, à une nation ou une prétendue race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, lieu de résidence, domiciliation bancaire, état de santé, perte d'autonomie, handicap, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les entreprises de plus de 300 salariés et toutes les entreprises spécialisées en matière de recrutement doivent former obligatoirement à la non-discrimination à l'embauche leurs recruteurs tous les 5 ans (loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017).

# Chercher les compétences à la source

Pour recruter des compétences spécifiques, quelle meilleure opportunité que de les former ? Grenoble École de Management (GEM) représente pour les entreprises un vivier de jeunes talents, accessibles via l'alternance ou la formation continue.



Avec 1 100 jeunes recrutés en contrat d'alternance sur l'année 2021-2022, GEM dispose depuis janvier 2020 de son propre centre de formation en apprentissage. *« L'alternance représente, pour le candidat comme pour l'entreprise, une opportunité pour se connaître, se tester avant de s'engager dans une collaboration à plus long terme. Pour réussir un parcours en alternance, une implication forte de l'entreprise est attendue dans le dispositif pédagogique (tutorat, accompagnement…) »*, indique Adrien Champey, directeur associé à la formation continue. GEM forme des ressources au niveau master dans les domaines du management, de la transformation digitale, des achats, des biotechnologies…

Autre levier de recrutement et de fidélisation, la formation continue. Elle concerne des publics déjà au contact de la vie professionnelle, nourrissant des attentes souvent plus affirmées vis-à-vis de l'entreprise. *« Vecteur de mobilité interne, la formation continue permet de réduire le turnover et représente un argument majeur pour développer sa marque employeur. »* L'école propose aux entreprises des parcours de formation continue portant sur des compétences stratégiques comme le management, bien entendu, mais aussi les fonctions commerciales et marketing, ou encore la transformation digitale et les systèmes d'information.

## Un partenariat Udimec

Grenoble École de Management revendique son ancrage territorial et sa connaissance des spécificités locales. *« Nous sommes fiers d'appartenir à une région déployant un tissu industriel à rayonnement international ; nous nous sommes donné pour mission de valoriser les métiers de l'industrie auprès de nos étudiants. »*

Une mission que GEM partage avec l'Udimec : *« En tant qu'acteur majeur de l'industrie locale, l'Udimec représente pour nous un partenaire naturel. »* L'école de management déploie actuellement à l'attention des adhérents Udimec un dispositif de certification sur des thématiques comme la vente, le "business development" ou encore la transition écologique. ■

**Contact : Adrien Champey**
**adrien.champey@grenoble-em.com**

Adrien Champey

*" L'Udimec représente pour nous un partenaire naturel."*

# Aniah
# Jeune pousse de l'innovation



La créativité et l'agilité d'une startup au cœur de la Silicon Valley alpine. Tel est le fil conducteur de l'aventure Aniah, lancée il y a un peu plus de deux ans. Aujourd'hui au service des plus grandes, et demain promise à faire partie des grandes…

Aniah, c'est l'histoire d'une rencontre entre deux hommes au savoir-faire complémentaire. L'un, Vincent Bligny, responsable de la vérification des règles électriques chez un géant de la microélectronique. Le second, Rémi Moriceau, issu de l'informatique industrielle.

Fin 2019, tous deux associent leurs compétences au sein d'une solution innovante capable non seulement d'éliminer les risques d'erreurs électriques dans un circuit avant sa fabrication, mais également d'effectuer les corrections nécessaires en temps réel, pendant la phase de conception.

*« La solution Aniah se matérialise sous la forme d'un logiciel doté d'un moteur d'analyse à très haute vitesse. Cet algorithme permet de calculer l'intégralité des scénarios d'utilisation du circuit et d'en signifier et écarter les dysfonctionnements, à la manière d'un correcteur orthographique »*, explique Rémi Moriceau, cofondateur.

Dès mars 2020, un prototype est proposé au Groupe STMicroelectronics qui en valide la performance. C'est l'acte de naissance d'Aniah, qui se renforce d'un salarié et obtient le FrenchTech Awards pour son potentiel de croissance et d'attractivité internationale.

En septembre, une première levée de fonds permet de matérialiser une version marché du logiciel et de constituer une équipe d'ingénieurs d'application en microélectronique, de développeurs et de compétences supports (marketing, commercial, RH…). Une deuxième levée de fonds porte le développement d'une version 2.0, plus stable et enrichie de nouvelles fonctionnalités. Dès mars 2021, cette version est commercialisée auprès des grands comptes de la microélectronique, sous la forme d'une licence assortie d'un service support jusqu'à complète autonomie de l'utilisateur. *« Unique sur le marché, notre solution s'adapte aux besoins de la microélectronique. Elle représente un gain significatif en termes de coûts et de réactivité »*, indique le dirigeant.

Aniah mobilise son sens aigu de l'innovation bien au-delà de son savoir-faire technologique. Communicante, conviviale, active sur le Net et les réseaux sociaux, elle déploie toute l'agilité d'une startup en recherche de nouvelles compétences pour accompagner sa croissance. ■

***"Notre solution s'adapte aux besoins de la microélectronique."***

**Rémi Moriceau**

# LayerTech
## Une entreprise qui fait bonne impression !



Spécialisée dans la fabrication additive, LayerTech est née en 2020 de l'audace et de la clairvoyance de deux jeunes ingénieurs en génie industriel.

Guillaume Derbey et Kévin Gué se sont rencontrés pendant leurs études à l'école des Mines. C'était il y a peu de temps : ils ont respectivement 27 et 26 ans. Guillaume est d'origine grenobloise. Ses trois ans d'expérience chez Caterpillar l'ont sensibilisé au potentiel des technologies 4.0 dans un bassin industriel à la pointe de l'innovation. Et plus particulièrement la fabrication additive.

## Promouvoir une technologie

En octobre 2020, en pleine période de Covid, il s'associe avec Kévin pour créer LayerTech, une jeune pousse spécialisée dans la conception de solutions et la production de pièces industrielles en impression 3D pour le marché B to B. *« Nous avions de la demande, une technologie, l'envie d'entreprendre, et sans doute aussi une dose d'insouciance ! »*, confie Guillaume. Les deux associés s'installent dans des locaux à Domène, investissent sur leurs fonds propres dans plusieurs imprimantes 3D et structurent leur activité en deux pôles : la conception et fabrication pour une clientèle de proximité, et la sous-traitance sur des marchés en France et dans les pays transfrontaliers. *« Nos forces, ce sont notre bureau d'études, apte à concevoir des solutions technologiques sur-mesure, et nos délais, de quelques jours à quelques semaines, selon les volumes et la complexité de la pièce recherchée. Notre valeur ajoutée repose également sur l'accompagnement que nous pouvons apporter sur une technologie encore méconnue de nos clients. »*

Depuis septembre 2021, la croissance de l'entreprise s'accélère ; il faut agrandir l'équipe. Une étape délicate que Guillaume et Kévin souhaitent temporiser en recrutant deux stagiaires avec une perspective d'emploi à la clé. *« Cela nous permet dans un premier temps de mieux définir nos besoins en compétences avant d'établir des profils de postes dimensionnés à notre fonctionnement et à nos activités. »* Il faut également agrandir l'espace de travail : LayerTech devrait déménager prochainement dans des locaux plus spacieux.

## La force du réseau

Comment les deux jeunes entrepreneurs ont-ils pu générer puis soutenir un tel rythme de croissance en à peine plus d'un an ? *« Grâce aux réseaux. Nous nous appuyons sur le réseau de l'école des Mines, ou encore les réseaux d'affaires comme Écobiz, BPI France. Et puis nous avons rejoint l'Udimec il y a un mois. »* En devenant adhérent Udimec, le dirigeant de LayerTech est venu chercher une expertise des enjeux stratégiques propres au secteur industriel. Une expertise très spécifique qu'il n'a trouvée dans aucun autre réseau.

***"Nous avions de la demande, une technologie, l'envie d'entreprendre, et sans doute aussi une dose d'insouciance !"***



Guillaume Derbey

# Groupe EDM
# Des technologies et des hor



Spécialisée dans la transformation du métal à plat, Groupe EDM grandit de ses opérations de croissance externe et de la création de son pôle R&D.
Sa mission : répondre aux besoins clients par une palette élargie de technologies complémentaires.

Suite à son rachat en 2013 par Éric Marciano, la société Emboutissage Du Mail fusionne en 2014 avec la société Sodusi. C'est l'acte de naissance d'EDM-Sodusi, située à Saint-Jean-de-Moirans. L'entreprise dédie son savoir-faire à la découpe, l'emboutissage, le pliage et l'assemblage de pièces complexes et techniques en petites et moyennes séries.
L'acquisition en 2017 de ChimicMétal, spécialisée en découpe et gravure par dissolution photochimique et située en région parisienne, lui permet de diversifier son panel de solutions et d'approcher des marchés complémentaires.
En 2021, ces deux sociétés se réunissent au sein de Groupe EDM qui vient de s'agrandir avec l'acquisition de deux nouvelles entités, DEP Industrie (38) et Maison Perret (94). *« À travers ces opérations de croissance externe, nous souhaitons apporter à nos clients tous types de solutions, quels que soient leurs projets et leurs domaines d'application »*, précise Éric Marciano. Fin 2022, EDM devrait réaliser près de 20 millions d'euros de chiffre d'affaires en consolidé.

Pour atteindre ses objectifs de diversification, la PME mise également sur son pôle R&D, créé en 2021. Sur les 130 collaborateurs du Groupe, près d'une vingtaine se consacrent au développement de technologies alternatives, toujours en réponse aux besoins des clients. Le pôle compte des compétences confirmées ou en devenir, puisqu'il accueille en permanence des jeunes alternants promis à des perspectives d'emploi.

## La RSE : une priorité

Groupe EDM, c'est aussi un ensemble de valeurs environnementales et sociales. L'entreprise industrielle cultive le "made in

# mmes



> *“Nous allons produire 25 % de notre consommation énergétique à partir de panneaux photovoltaïques.”*
>
> **Éric Marciano**

France” en travaillant avec des fournisseurs locaux, tous signataires d’une charte environnementale. *« Nous maîtrisons notre parc véhicules et privilégions des solutions de transport respectueuses de l’environnement. Nous allons produire 25 % de notre consommation énergétique à partir de panneaux photovoltaïques. L’organisme Écovadis, qui évalue notre performance RSE tous les deux ans, nous a pour la seconde fois gratifiés du Gold Label RSE. »*

Enfin, l’entreprise mène une démarche sociétale affirmée, notamment dans les domaines de l’égalité hommes/femmes, la formation de ses collaborateurs et futurs collaborateurs, ou encore dans l’accueil ou le maintien des salariés en situation de handicap. Sur les questions RH, juridiques et sociales, Groupe EDM est accompagnée par l’Udimec. ■

# Parole de repreneurs



Grégory et Aurélie Drevon

Ces quatre dirigeants partagent une expérience similaire : ils ont repris une entreprise industrielle… accompagnés par l'Udimec et Somudimec. Mais chacun a donné un sens différent à son propre projet.

## *"Une entreprise à développer"*

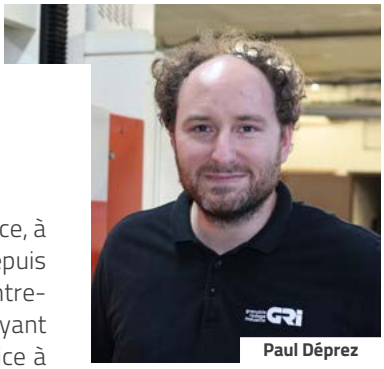
### Grégory Drevon, Drevon Technologie

Mon projet de reprendre une société industrielle est né il y a dix ans, appuyé par mon épouse Aurélie. Nous recherchions une entreprise à développer, non à redresser. Notre choix s'est porté sur la société Mécanic Apprieu, spécialisée dans la mécanique de précision, usinage de prototypes, de pièces unitaires, petites et moyennes séries. L'entreprise était en pleine croissance, ce qui répondait à nos attentes ! En soutenant notre projet, Somudimec nous a permis de devenir propriétaires de nos locaux, ce qui n'était pas prévu dans le projet initial.

Depuis le rachat en juillet 2020, notre priorité a été de moderniser l'outil de production afin de pouvoir apporter des solutions technologiques sur-mesure à nos clients. Nous disposons aujourd'hui d'équipements de pointe qui nous permettent de recentrer nos postes sur des missions à plus forte valeur ajoutée et d'accompagner l'évolution de nos emplois.

Sur les aspects RH et juridiques, nous avions de nombreuses tâches à accomplir ! Depuis le rachat, l'Udimec est à nos côtés pour nous aider à structurer notre politique RH, à organiser nos entretiens de carrière et de recrutements, à nous mettre en conformité réglementaire…

Nous envisageons via Somudimec un partage d'expériences entre repreneurs, dans le but d'échanger sur nos problématiques et sur notre vision de l'entreprise industrielle de demain. Cette mise en commun est primordiale à la réussite de notre secteur et à sa transition vers l'avenir ! ■



Paul Déprez

## *"Reprendre une petite entreprise"*
### Paul Déprez, GRI

J'ai quarante ans. J'ai effectué un parcours de quinze ans en France, à l'international, au sein de filiales d'un grand groupe industriel. Depuis quelques temps, je nourrissais le projet de reprendre une petite entreprise car ma conviction est qu'une structure à taille humaine, déployant une organisation simple et agile, est plus performante et propice à l'épanouissement des salariés.
J'ai visité une dizaine de sociétés identifiées à l'aide de mon réseau et de Somudimec. J'ai fait deux offres et la seconde s'est concrétisée en octobre 2021, après une longue phase d'approche.
Spécialisée dans la superfinition, le rodage plan ou cylindrique, la rectification, le polissage de prototypes à grandes séries, Grenoble Rodage Industrie (GRI) est un expert reconnu depuis plus de quarante ans et présent sur des marchés diversifiés comme le médical, les semi-conducteurs, l'aéronautique, le spatial ou l'hydraulique. En 2020, l'activité a été affectée par la crise sanitaire et l'ancien dirigeant a souhaité changer de vie. Notre rencontre a permis la reprise de l'entreprise et ses douze collaborateurs.
Mon premier chantier de dirigeant porte sur la mise en œuvre de transformations structurelles dans une dynamique d'industrialisation : organisation, modernisation des process, digitalisation, formation, sécurité… Cette étape est indispensable pour concrétiser nos futurs développements.
Je suis très satisfait de l'intérêt que l'équipe Udimec témoigne pour ce projet et de son investissement à nos côtés, comme support financier, juridique, RH, et aussi humain. Les savoir à proximité, compter sur leur expertise, permet d'avancer dans un espace de fraternité et d'efficacité, tel que celui que nous cultivons au sein de GRI. ■





Thibault Le Menestrel

## *"Mon ADN, c'est la reprise"*

### Thibault Le Menestrel, Pennacchiotti

Ingénieur formé à l'ECAM LaSalle de Lyon et titulaire d'un MBA à l'EM Lyon, j'ai forgé mon expérience dans plusieurs entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes. J'apprécie le fort dynamisme industriel de cette région et j'ai souhaité y apporter ma contribution. À 45 ans, j'ai créé trois sociétés spécialisées dans la conception de solutions industrielles.

Mais mon ADN, c'est la reprise ! Reprendre, c'est bénéficier d'une structure jouissant d'une maturité, d'une notoriété, qui permet d'innover et de concrétiser plus rapidement ses innovations en solutions au service des clients.

En décembre 2020, nous avons signé la reprise de la société Pennacchiotti à Meylan, entreprise industrielle de mécanique de haute précision qui répondait à mes perspectives. La société dispose d'un très fort potentiel de développement porté par une équipe sérieuse et performante, accompagnée par un panel de clients attachés à lui soumettre leurs projets technologiques, en attente d'une transformation pour satisfaire à leurs exigences. Pennacchiotti est une entreprise dont le capital est réparti entre deux salariés associés et moi-même. Son esprit familial demeure puisque mon cousin et mon épouse sont impliqués à mes côtés. Bien accepté par l'équipe, je suis soucieux de mettre en place un management plus moderne. Financièrement, j'ai également pu compter sur Somudimec, dont la contre-garantie a permis l'octroi de plusieurs prêts et un crédit-bail pour l'achat de nouveaux équipements. Concernant le haut de bilan, Rhône Dauphiné Développement détient des obligations non convertibles (sans prise de participation au capital).

L'Udimec dans son ensemble représente un appui technique et humain qui va bien au-delà d'une relation formelle, et la garantie de mise en visibilité de l'entreprise au sein de son réseau.

Un partenaire idéal pour renforcer son capital confiance ! ■



Sylvain Marsaud




## *"Revenir aux fondamentaux de l'industrie"*

### Sylvain Marsaud, REMT

Ce qui a motivé mon souhait de reprendre une entreprise en 2018, c'est la volonté de revenir aux fondamentaux de l'industrie : la technique, le terrain, la gestion de projet… J'avais également envie de mettre au service d'une petite entreprise les méthodes de management acquises dans les grands groupes.

Mon choix s'est porté sur REMT, une société du Nord-Isère spécialisée dans l'usinage de pièces techniques et en « taillé masse », avec une forte activité de conseil et de conception. Le cédant, Stéphane Weber a été convaincu par le projet et est resté en tant que directeur technique, ce qui n'est pas courant dans les reprises d'entreprise.

Lors du démarrage du projet, j'ai sollicité Somudimec avec toute sa connaissance du secteur industriel et du territoire. En même temps que mon premier prêt, j'ai contracté une contre-garantie qui me permet de sécuriser mon apport personnel. Un second prêt accompagne la phase de développement, avec l'achat de nouveaux équipements. Notre ambition est de développer l'entreprise avec l'organisation et les moyens de l'industrie du futur.

Issu d'un parcours technique et managérial, je manque de compétences juridiques. Là encore, je m'appuie sur l'expertise de l'Udimec en termes de sécurisation de contrats, réglementation du travail… En pleine période de mise en place de la nouvelle convention collective, c'est une aide précieuse ! ■

# Ça se passe **chez nous !**

**Nouvelle convention collective**

## L'Udimec toujours à vos côtés !

Depuis sa signature le 7 février 2022 et avant son entrée en vigueur le 1er janvier 2024, la mise en œuvre de la nouvelle convention collective a pris place dans le quotidien des entreprises de la métallurgie. Après le lancement d'une première phase d'accompagnement réussie sur la lecture et l'intégration de la grille de classification dans les référentiels RH, l'Udimec dédie son expertise juridique aux différentes étapes du déploiement de la convention : Comment élaborer une stratégie de mise en place ? Quelles sont les actions à initier et dans quel ordre ? Quels seront les impacts de cette nouvelle convention dans mon entreprise ? Comment adapter ses règles au fonctionnement interne de mon organisation ? Autant de questions auxquelles l'Udimec vous apporte des réponses via des rencontres collectives ou individuelles sur demande.

udimec
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

**Plus d'infos :**
**Contacter l'équipe juridique de l'Udimec**
**accueil@udimec.fr – Tél. : 04 76 41 49 49.**

## L'Udimec évalue votre performance RSE

La RSE est une thématique de plus en plus présente dans la vie des entreprises. L'UIMM soutient à leurs côtés une approche de performance globale industrielle, qui permet d'intégrer à leur projet d'entreprise un engagement pour une économie plus durable, sans contrainte pour leur développement. Cette démarche est relayée au niveau local par l'Udimec, qui vient de proposer à neuf entreprises adhérentes, sur la base du volontariat, un bilan général de leur performance liée aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. *« En dressant l'état des lieux de l'existant, cette première évaluation met en lumière les points positifs et les axes d'amélioration. Elle pourra à terme être poursuivie d'un audit plus approfondi si l'entreprise en fait la demande »*, indique Franck Bendriss, juriste en droit social et porteur de ce projet RSE. Compte tenu des résultats de leur évaluation, ces entreprises se sont vues délivrer une "charte d'engagement" par l'Udimec.



# Pérennisons nos compétences…

## avec le Pôle formation Isère

Le Pôle formation Isère accompagne le groupe ARaymond dans la mise en œuvre d'un dispositif de transfert de savoir-faire d'expérience (TSE). Confrontée au départ en retraite imminent de ses outilleurs les plus expérimentés, l'entreprise industrielle a en effet sollicité l'organisme de formation de l'Udimec pour l'aider à identifier et formaliser ses compétences critiques, puis former les nouveaux arrivants. Démarré il y a plus d'un an sur le périmètre emboutissage, le dispositif se poursuit avec le taraudage.
Pour faire connaître et valoriser ce projet TSE, un clip vidéo a été tourné avec les protagonistes du projet et sera diffusé notamment sur les réseaux sociaux. Le film valorise le métier d'outilleur et la fierté de transmettre ou d'acquérir le savoir-faire de l'entreprise. Fort de ce premier succès, le Pôle formation Isère entend accompagner ce dispositif au sein d'autres entreprises, elles aussi confrontées à la difficulté de renouveler leurs compétences.

**Pour découvrir le clip :**
**youtube.com sur la chaîne du Pôle formation Isère**



## Recruter un apprenti dès maintenant, c'est investir pour l'avenir de nos industries !

Saviez-vous que plus de 500 candidats ont fait le choix de l'industrie avec le Pôle formation Isère ?

## Le Pôle formation Isère, c'est aussi :

- **1 100 alternants du CAP à l'ingénieur**
- **94 % de réussite aux examens 2021**
- **2 sites (Beaurepaire et Moirans) et des sites partenaires**
- **Un internat d'excellence rénové à Beaurepaire dès la rentrée 2022**
- **750 maîtres d'apprentissage qui transmettent leurs savoirs**
- **Des formateurs issus de l'industrie**
- **Des plateaux techniques industriels performants**
- **Des conseillers dédiés aux entreprises**

**Contacts :**
- Nathalie Mourtier - 06 72 30 24 29
nathalie.mourtier@formation-industries-isere.fr
- Sylvie Sorrentino - 06 77 14 49 03
sylvie.sorrentino@formation-industries-isere.fr



D'autres Udinews sur :
**www.udimec.fr**
**www.formation-industries-isere.fr**
**www.somudimec.fr**

# Ça se passe chez vous !

CHAMP-SUR-DRAC

## AVERY DENNISON
### Coup de boost en Europe

Le spécialiste californien des étiquettes adhésives investit 45 millions d'euros dans le développement logistique de son unité iséroise. D'ici à 2024, le site se dotera d'une toute nouvelle ligne d'adhésivage thermofusible et d'un bâtiment de 8 700 m², doublé d'un nouvel entrepôt entièrement automatisé. De quoi intégrer les avancées de l'industrie 4.0 !

## HYDROGEN REFUELING SOLUTIONS (HRS)
### 180 stations par an



Avec un carnet de commandes bien rempli, la société iséroise de 80 personnes spécialisée dans la fabrication de stations de ravitaillement hydrogène annonce un chiffre d'affaires semestriel de 4,6 millions. Cette dynamique s'inscrit dans une stratégie de partenariats commerciaux et capitalistiques avec des acteurs montants de la filière hydrogène. Son site de production de Champ-sur-Drac laissera la place d'ici à 2023 à la future usine d'une capacité annuelle de 180 stations, basée à Champagnier.

CHAVANOZ

## ERARD
### Partenariat renforcé

Spécialisé dans les équipements pour l'intégration de l'image et du son dans l'habitat, l'entreprise et l'espace public, le groupe Erard a été retenu par l'Américain Salamander Designs, leader dans le mobilier audiovisuel, pour distribuer ses produits en exclusivité en Europe et au Moyen-Orient. Cette nouvelle collaboration renforce un partenariat commercial noué entre les deux entreprises depuis 2008.

ESTRABLIN

## GONZALES FRÈRES
### Investir pour l'avenir

Le concepteur, fabricant et installateur d'équipements industriels sur-mesure se positionne sur des programmes d'avenir dans des secteurs exigeants comme le nucléaire. L'unité grenobloise du groupe Gonzales a reçu une subvention de 800 000 euros dans le cadre de France Relance pour développer son outil industriel et accompagner le développement de ce marché stratégique.

FONTAINE

## RENAISSANCE FUSION
### Horizon 2032

En quête de mettre au point d'ici à dix ans un réacteur innovant, d'une puissance d'un gigawatt, en s'appuyant sur la technologie de la fusion nucléaire, la startup a bénéficié d'une levée de fonds de plusieurs millions d'euros. Ce financement va lui permettre de renforcer son équipe de 12 à 40 salariés dans le but de construire ses premiers prototypes d'aimants, essentiels à cette technologie déjà utilisée par des applications comme l'imagerie médicale ou le stockage d'énergie.

GRENOBLE

## APIX ANALYTICS
### Analyses in situ

Forte de sa technologie miniaturisée sur silicium conçue pour détecter et analyser les gaz, la société grenobloise développe de nouvelles générations d'analyseurs multigaz et de micro-chromatographes transportables sur les sites industriels ou les laboratoires de ses clients. Les analyses in situ représentent des gains réels en termes de sécurité, d'optimisation logistique et de coûts. Apix Analytics s'apprête à lancer la cartouche Madrid, dédiée à l'analyse des gaz renouvelables comme l'hydrogène, le biométhane ou le gaz carbonique.

## HEWLETT-PACKARD ENTERPRISE
### Bienvenue à Champollion

HPE a choisi Grenoble pour implanter son nouveau supercalculateur Champollion. Ce calculateur combine puissance de calcul et intelligence artificielle et se destine aux industriels, ingénieurs ou scientifiques confrontés à des calculs à grande échelle et exigeant des résultats rapides. Hébergé au centre d'excellence HPE, Champollion bénéficiera entre autres d'une plateforme d'apprentissage dédiée et sera mis à disposition d'une large communauté internationale.

## SCINTIL PHOTONICS
### Cap industrialisation

Après avoir dévoilé son nouveau prototype de circuit intégré photonique à puce unique, la jeune société iséroise se prépare à entrer dans une phase d'industrialisation en collaboration avec une fonderie de silicium. La solution Scintil Photonics va permettre entre autres d'accélérer les communications dans les centres de données, le calcul de haute performance et les réseaux 5G.

MOIRANS

## MAATEL
### Une année pleine de changements

La société experte dans la conception, la fabrication et l'intégration électronique dans les secteurs médical et industriel a accueilli début janvier son nouveau directeur général, Gérald Lhabitant, fort d'une carrière internationale de plus de vingt ans dans des secteurs industriels exigeants. Maatel a débuté l'année sur les chapeaux de roue par un partenariat avec l'école Esisar et STMicroelectronics pour la conception du module médical Serene-IoT, un projet européen, visant à l'amélioration de la prise en charge à distance des patients. Ce nouveau module a reçu le prix Penta Award en novembre 2021. Maatel, qui entend diversifier ses marchés comme le militaire ou le ferroviaire, répondra également présent lors des salons du Sido à Paris (septembre) et Lyon (novembre), ainsi qu'au Sepem Industries Grenoble (novembre 2022) sur le stand du groupe SIC Marking, auquel l'entreprise appartient depuis deux ans.




## SUBLIMED
### Un bien pour un mal

Sublimed commercialise depuis 2018 la solution Actitens, alternative convaincante aux opioïdes dans le traitement des douleurs chroniques. L'entreprise s'appuie sur une



technologie de neurostimulation électrique transcutanée appareillée dans des boitiers miniatures pilotés via une application smartphone. La startup poursuit ses développements avec un nouveau modèle d'électrodes et un traitement des données plus performant, qui améliore le suivi des patients.

## THALÈS/TRIXELL

### Des solutions clés en main

Le leader mondial de l'imagerie médicale a réuni en mars le comité stratégique de filière Industrie et Technologies de la santé en vue de faire le point sur les projets en développement et les exigences du marché, portant notamment sur des solutions globales, associant proximité et mobilité. En combinant plusieurs composants et technologies, Thales/Trixell entend être en mesure d'y répondre par la fourniture d'équipements complets et connectés. Le recrutement d'une centaine de collaborateurs sera nécessaire pour accompagner ce développement.

MONTBONNOT-SAINT-MARTIN

## EATON

### Bienvenue au petit dernier

Le spécialiste mondial des onduleurs monophasés lance son 3S Mini, le plus petit onduleur de sa gamme. Arborant un format carte postale, sa connectique est suffisante pour répondre à 98 % des situations et des usages du marché. Selon la nature de l'équipement connecté (box internet, caméra IP, assistant vocal…), son autonomie varie de 40 minutes à 5 heures.

## KALRAY

### Nouvelle dimension

Concepteur et fabricant de microprocesseurs de dernière génération pour les datacenters et les voitures autonomes, Kalray entre dans une nouvelle ère. La société vient en effet de lever 10,7 millions d'euros pour financer sa croissance, par le recrutement d'une trentaine de collaborateurs et par la modernisation de son outil de production. Avec la reprise de la société Arcapix, dont les produits sont complémentaires aux siens, Kalray entend pouvoir construire une offre plus globale et s'ouvrir de nouvelles opportunités commerciales.

## REMEDEE LABS

### Sous l'œil de la FDA

La startup iséroise a obtenu de l'agence de santé américaine (Food and DrugAdministration, FDA) la désignation de "dispositif innovant" pour son stimulateur d'endorphines destiné aux personnes souffrant de fibromyalgie. C'est une première étape vers la reconnaissance comme solution médicale de l'innovation Remedee Labs, déjà commercialisée en tant que solution "bien-être".

## UNITYSC

### Visées internationales

Le spécialiste des solutions pour détecter et caractériser les défauts lors de la production des semi-conducteurs lève 48 millions d'euros pour accélérer la production de ses équipements de métrologie et d'inspection. La start-up souhaite notamment financer un laboratoire de démonstration à Singapour, puisque l'Asie est son principal marché, étendre ses forces de vente technico-commerciales et marketing, notamment en Chine, et renforcer ses équipes iséroises en R&D et en production.

SAINT-ÉGRÈVE

## TELEDYNE E2V

### Production renforcée

Le fabricant anglo-américain de semi-conducteurs modernise son centre de production isérois, le plus gros de France avec ses 400 collaborateurs dont 200 ingénieurs. Cette usine, qui produit annuellement 2 500 lots de 30 à 200 composants électroniques, alimente les marchés de l'avionique, de la défense, du spatial, de l'industrie ou du médical. Ses 2 000 m² abriteront notamment de nouvelles technologies d'assemblage de plusieurs puces au sein d'un seul package. Livraison en 2024.

SAINT-JEAN-DE-MOIRANS

## ROSSIGNOL

### Économie… "skirculaire"

Après une saison 2020-2021 entachée par la crise sanitaire, le leader mondial du matériel de ski a connu une hausse de son activité de 28 %. Fort de ce nouveau souffle, le groupe renforce son engagement pour une économie circulaire en développant un nouveau modèle recyclable à plus de 75 %. Rossignol ambitionne que d'ici à 2028, un tiers de ses gammes de skis puisse rejoindre ce cercle vertueux grâce à une nouvelle gestion du cycle de vie de ses produits, de l'écoconception à de nouvelles solutions de recyclage.

SASSENAGE

## ACS STEEL

### Du neuf dans les tuyaux

Avec le soutien de la société d'investissement Idec Invest et le soutien de l'État dans le cadre de France Relance, ACS Steel affirme de nouvelles ambitions : devenir un leader de la filière hydrogène et un prestataire clé sur le marché des biogaz. Le jeune holding est né du regroupement entre l'entreprise familiale de chaudronnerie et de tuyauterie (ACS) et la startup SteelHy, spécialisée dans la fabrication de stations à hydrogène. Adossant sa croissance à un tout nouveau modèle basé sur la R&D et l'industrie 4.0, ACS Steel disposera prochainement d'un site flambant neuf de 5 000 m² à Sassenage.

VOREPPE

## POMA

### Haute mobilité urbaine

Mis en service en mai à Toulouse par le leader mondial du transport par câble, Téléo est aujourd'hui le plus grand téléphérique urbain français. De l'ancien site AZF à l'arrivée du métro à l'université Paul-Sabatier, les 16 cabines Sigma profilées et équipées de vitres aux films "antivertige", enjambent en une dizaine de minutes – contre 40 en voiture – la colline de Pech-David, sur un parcours de près de 3 kilomètres en deux tronçons, suspendu en son point culminant à plus de 70 mètres de haut.

200 personnes ont œuvré sur ce chantier avoisinant les 100 millions d'euros, parmi lesquelles des collaborateurs du siège isérois, de ses filiales Comag (Gilly, Savoie) pour les opérations de levage et montage, et Semer (Passy, Haute-Savoie) pour la partie électrique. Avec 300 caméras de surveillance, dans les cabines, sur les pylônes et pour la veille incendie, Téléo est au top de la technologie. Il contribue à décongestionner la quatrième ville de France et préfigure le futur Métrocâble de Grenoble, un appareil monocâble en cinq tronçons dont la réalisation sera également confiée à Poma.



© Airimage

**Et vous ?**

**Faites-nous part de votre actualité**

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



# Recruter

un apprenti
dès **maintenant,**
c'est investir pour
**l'avenir** de nos industries !

" Pour la rentrée 2022, **500 jeunes** ont fait le choix de **l'apprentissage** au Pôle Formation Isère. "

## Soutenez-les !

**Contactez-nous pour avoir + d'infos sur les aides gouvernementales !**

UIMM
PÔLE FORMATION Isère
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

formation-industries-isere.fr

Nathalie MOURTIER | nathalie.mourtier@formation-industries-isere.fr
04.76.35.85.00