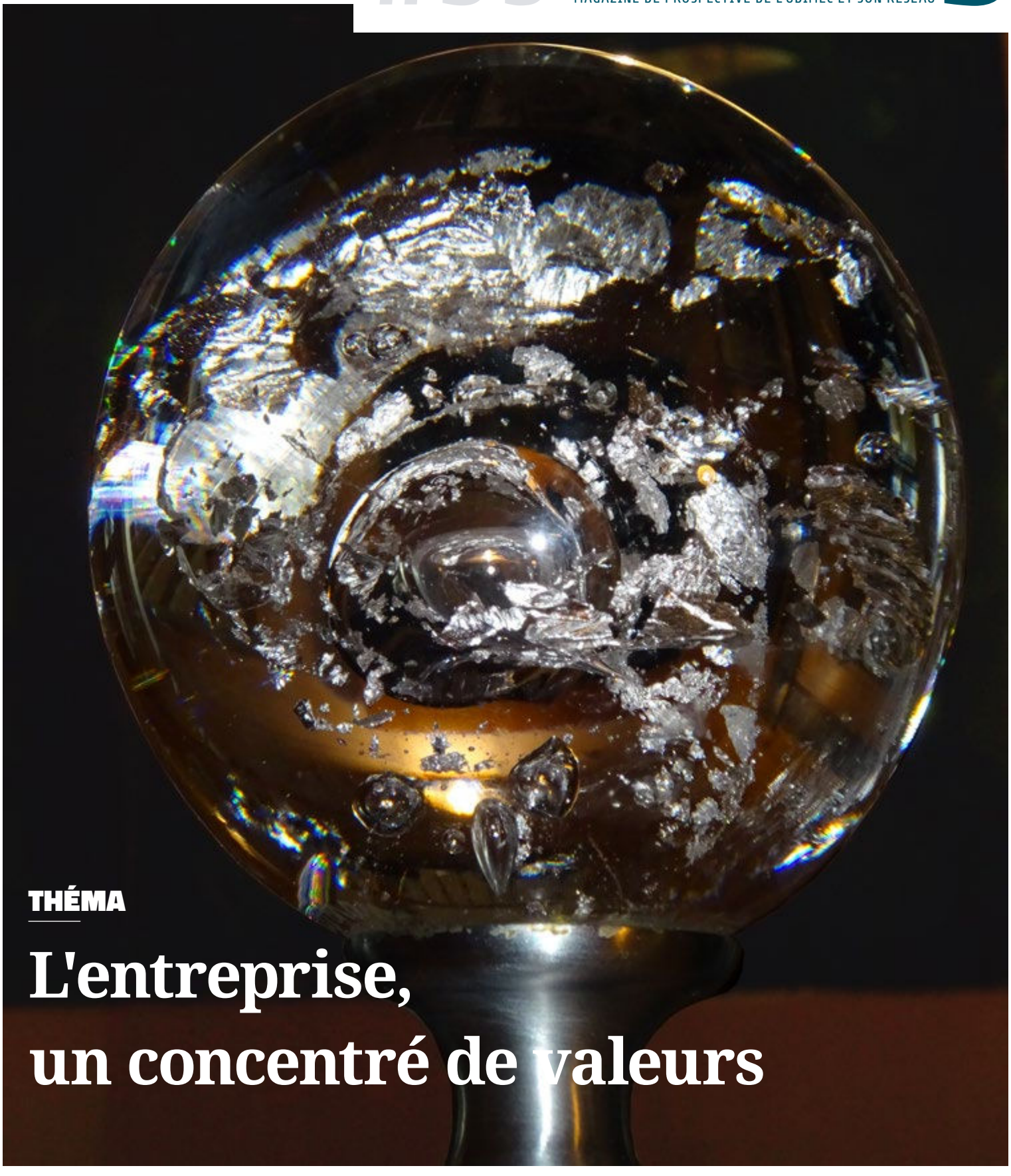
#59 udimag
MAGAZINE DE PROSPECTIVE DE L'UDIMEC ET SON RÉSEAU



THÉMA

L'entreprise, un concentré de valeurs



© Getty images

...comme RECRUTEMENT

Recrutez des personnes qualifiées
et valorisez votre entreprise.

lindustrie-recrute.fr

udimec

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



SOMMAIRE

THÉMA

L'entreprise, un concentré de valeurs

Guidées par leurs valeurs, les entreprises assument de nombreuses missions sociétales.

ÉCHOS . 14

Chacun doit avoir sa chance

Chez AVDM, on peut se former à tout âge.

PORTRAITS . 16

« On abrite des relations humaines »

Texabri, une entreprise qui cultive le bien-être collectif et individuel.

REPÈRES . 22

Recruter des personnes

Postes en tension : et si vous testiez la méthode de recrutement par simulation ?



ENJEU . 18

Se montrer tel qu'on est

Quand la réalité de l'industrie d'aujourd'hui séduit les plus jeunes.



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° 59 d'avril 2023.
Directeur de la publication : Elnou Henry. **Comité de rédaction :** Franck Bendriss, Louisette Burgio, Marie-Anne Delaye, Frédéric Dubois, Sidonie Kohler, Émilie Journiac. **Ont participé à ce numéro** : Patrice Albert, Marius Blachier, Jean-Francis Bloch, Charlotte Bourgeois, Anthony Cattin, Jean-Marc Dedulle, Samuel Dinard, Patricia Duhoux, Carole Michalland, Renaud Mikler, Thomas Perrin, Alexa Rougier, Jean-Luc Sandrone, Corine Segond, Jean-Jacques Since, Thibault de Tellier, Frédéric Toussaint, Michael Vergin, Alain Vidron, Laura Wiktor. **Photographies :** Christian Pedrotti, Adncom, Udimec. **Conception, rédaction, réalisation :** Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, www.adncom.fr. Imprimé sur Novatech, papier écologique.

BILLET

Qu'attend-on de nos dirigeants d'entreprise ?

« Beaucoup ! Ils doivent (dans le désordre) gérer la consommation d'eau, acheter des babyfoots, mettre en place du télétravail dans des univers non compatibles, faire des consultations pour des panneaux photovoltaïques, mettre en place une politique RSE, être à l'écoute de leurs salariés, répondre à toutes les questions à l'ordre du jour du CSE, prévoir une vision à 2, 3, 4, 5 ou 10 ans, autoriser les congés, résoudre les conflits, trouver le disjoncteur en cas de panne d'électricité, réorganiser les rôles en cas d'arrêt de travail... tout en ménageant les susceptibilités !

Pour finir, qui s'occupe de leur ressenti à eux ?!

Les salariés n'ont-ils pas aussi quelques responsabilités, quelques devoirs en tant qu'adultes ?

Celui de soutenir les décisions de leur dirigeant. Celui d'accepter que leur entreprise est un bateau à manœuvrer à tous vents, et qu'ils ne disposent pas de toutes les données pour se mettre à la place du dirigeant. Celui de mener à bien leur mission et de comprendre que l'entreprise, qui leur offre job et salaire, ne peut être responsable de leur bien-être global !

L'entreprise ne peut offrir collectivement des rémunérations ou des avantages identiques pour tous.

Chaque salarié a son propre vécu et peut apprécier en son âme et conscience s'il est bien dans son entreprise, dans son job ou si un autre chemin est encore possible.



© Bruno Moyen

Elnou Henry,
Déléguée Générale »





L'entreprise, un concentré de valeurs

Former, donner du sens, rendre heureux, soutenir, encourager la solidarité… Toutes ces missions sont assumées par un même acteur : les entreprises !

Fières de porter ces valeurs, elles sont conscientes de leur responsabilité dans l'épanouissement et l'évolutivité de notre écosystème social. Elles témoignent dans ce Théma.

Fière de son territoire



Développer des solutions industrielles à haute valeur ajoutée dans un environnement rural. C'est le pari lancé par Welco Industries, qui s'est installée en 1979 dans les Hautes-Alpes. Pari tenu !



Welco Industries conçoit et produit des compresseurs de climatisation et de réfrigération à haute valeur ajoutée, pour des applications exigeantes telles que des systèmes de refroidissements embarqués dans des avions. Qui pourrait imaginer que ce savoir-faire très spécifique est porté par une entreprise d'une vingtaine de salariés, lovée dans les Hautes-Alpes sur les rives de la Durance ?

« *En 1979, ma famille a fait le choix de s'installer ici, dans la commune du Poët, pour assurer notre qualité de vie et celle de nos collaborateurs. Depuis, nous n'avons jamais souhaité déménager !* », indique Charlotte Bourgeois, codirigeante depuis 2011 avec son conjoint, Patrick Gaymu. Welco est aujourd'hui l'une des rares entreprises industrielles sur un territoire à dominante rurale, tout en restant connectée aux évolutions technologiques et aux attentes toujours plus fortes de ses clients. En 2021, elle a été lauréate et bénéficiaire du fonds de soutien à la modernisation, à la diversification et au verdissement des procédés de la filière aéronautique de France Relance.

Un acteur local

Son implantation atypique confère à Welco Industries un statut particulier d'acteur majeur sur son territoire. « *Nous participons au dynamisme économique local, nous faisons vivre des familles* ». En qualité de dirigeante, Charlotte Bourgeois s'implique dans divers mandats locaux, comme celui de membre de la Chambre de commerce et de l'industrie des Hautes-Alpes.

« *Je pense que l'entreprise est pleinement responsable de son propre environnement. Nous avons opté pour un cadre rural au cœur d'une nature magnifique ; il nous appartient de le préserver.* » Welco Industries s'est engagée dans une démarche de performance environnementale, incluant la réduction de l'utilisation de produits chimiques, le tri des déchets, ou encore l'autorégulation des énergies par la pose de panneaux photovoltaïques.

L'humain, notre colonne vertébrale

« *Ce que nous respectons par-dessus tout, c'est l'humain, notre colonne vertébrale ! Nous offrons de bonnes rémunérations, et sommes toujours en avance de phase sur les évolutions sociétales bénéfiques aux salariés, comme l'ont été les 35 heures ou le financement intégral de la mutuelle par l'entreprise. Notre triptyque – équité, respect, professionnalisme – repose sur l'écoute, la compréhension mutuelle des besoins et la tolérance, aussi bien en interne, au sein des équipes, qu'avec nos fournisseurs et nos clients.* »

L'éloignement significatif entre Welco Industries et les grands bassins d'emploi n'est pas un frein au recrutement. « *Comme toute entreprise, nous consultons et publions des annonces sur lindustrie-recrute.fr et sur les réseaux sociaux. Nous offrons des conditions de travail et un cadre exceptionnels pour qui souhaite partager nos valeurs et nos choix de vie.* » Ce qui semble être le cas pour de plus en plus de candidats. ■

"L'entreprise est pleinement responsable de son propre environnement."



Charlotte Bourgeois

Porter une responsabilité collective

En avance de phase sur les sujets sociétaux, Schneider Electric capitalise sur le dynamisme d'un réseau pour encourager l'égalité des chances et accroître l'engagement de toute l'entreprise pour une économie plus inclusive.

Depuis plus de vingt ans, Schneider Electric développe des solutions durables qui représentent aujourd'hui 70 % de son chiffre d'affaires. La direction Citoyenneté regroupe la Fondation Schneider Electric et des équipes nationales et locales qui couvrent les engagements sociétaux du groupe. *« Le développement durable, ce n'est pas que l'environnement. Pour Schneider Electric, il comporte une dimension sociale importante, qui consiste à favoriser l'égalité des chances par l'inclusion et l'insertion des publics en difficultés, éloignés de l'emploi, en situation de handicap ou issus de la diversité »*, indique Renaud Mikler, délégué RSE.

Un écosystème local solidaire

« Ici, à Grenoble, nous avons constitué un écosystème impliquant des entreprises, des acteurs publics et des acteurs de l'emploi investis sur ces sujets. La mutualisation des ressources, des moyens, des initiatives est essentielle pour maximiser nos chances de réussite. » En 2005, Schneider Electric a créé le dispositif 100 chances 100 emplois, qu'il pilote localement aux côtés de Grenoble Alpes Métropole. Son objectif : accompagner les jeunes adultes jusqu'à l'emploi durable, lutter contre la discrimination, fédérer les acteurs autour d'un parcours individualisé.

Le programme VolunteerIn porté par la Fondation invite les collaborateurs Schneider Electric à mobiliser quelques heures par mois sous forme de mentorat ou d'accompagnement professionnel, en partenariat avec des associations dédiées. *« Chacun, selon sa sensibilité, ses compétences, son temps disponible, peut choisir de s'investir dans des missions de groupes ou individuelles auprès de collégiens, de lycéens, de personnes en reconversion »*, décrit Renaud Mikler. Par exemple, accompagner un stage multi-entreprises (avec l'association Tous en stages), accueillir des jeunes sans qualification (avec le réseau E2C[1] ou les missions locales), ou encore, mentorer un filleul ou une "mini-entreprise" (avec Entreprendre pour apprendre ou le Réseau Entreprendre). Depuis sa création, Schneider Electric soutient le dispositif Télémaque en proposant des mentors de l'entreprise à des jeunes collégiens ou lycéens issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Depuis 2017, des salariés volontaires sont détachés pour un accompagnement de longue durée (six mois à deux ans).

Un travail à poursuivre

Pas moins de 25 000 heures ont été mobilisées par les salariés Schneider en 2022, contre 7 000 en 2020. *« L'engagement solidaire de nos collaborateurs se renforce significativement, aussi bien de la part de seniors, désireux d'aider et de transmettre, que de jeunes embauchés, qui cultivent de nouvelles valeurs. Cet élan est encouragé par nos efforts de sensibilisation via nos outils numériques, nos supports d'information, des événements réguliers en présentiel ou des webinaires. »*

« Schneider Electric a toujours été en avance sur les sujets RSE, qui ont un lien avec son activité, poursuit Renaud Mikler. *Nous les avons développés et structurés progressivement. Notre ambition est aujourd'hui d'être un modèle pour d'autres entreprises et de poursuivre avec elles nos actions collectives. »* ■



Accueil de réfugiés sur le site IntenCity de Schneider Electric (Grenoble).

1) École de la deuxième chance.

> *"L'engagement solidaire de nos collaborateurs se renforce significativement."*
>
> **Renaud Mikler**

Le dispositif 100 chances 100 emplois a fêté ses 15 ans au Stade des Alpes (Grenoble).

Accélérez vos engagements RSE !

Convaincue que la RSE est un levier majeur de compétitivité et d'attractivité pour les entreprises industrielles, l'UIMM a mis en place une démarche RSE innovante, pragmatique et pro-industrielle. Relayée par l'Udimec auprès des entreprises de l'Isère et des Hautes-Alpes, cette démarche propose un accompagnement personnalisé vers un modèle plus durable, alliant performance économique et enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Elle s'appuie sur une évaluation préalable des pratiques, suivie d'un travail sur les actions à maintenir ou à mettre en place. Selon les résultats de l'évaluation, l'entreprise reçoit une charte d'engagement RSE délivrée par l'UIMM, valable pendant deux ans.

Vous souhaitez être accompagné ?
Contactez l'Udimec : 04 76 41 49 49
udimec@udimec.fr



Former pour construire son savoir-faire

Lorsqu'une entreprise grandit, ses compétences doivent grandir avec elle. Forte de cette conviction, la startup BeFC valorise la formation en alternance au sein de son équipe au même titre que la diversité culturelle.



Substituer les piles au lithium utilisées sur les appareils de basse puissance par une technologie durable : un défi lancé en 2017, dans le cadre d'un appel à projets du CNRS, par quatre scientifiques porteurs d'une réponse innovante. Biosourcée et recyclable, la solution s'appuie sur un support papier fonctionnalisé par enduction de cellules bio-enzymatiques génératrices d'électricité.

Cette technologie, aujourd'hui protégée par de nombreux brevets, donne naissance en 2020 à BeFC – Bioenzymatic Fuel Cells. Implantée sur le campus universitaire, la startup compte aujourd'hui quarante-cinq salariés et déménage dans des locaux plus spacieux à Villard-Bonnot. *« Notre solution présente un fort potentiel pour de nombreuses applications dans les domaines de la santé (suivi de patients, tests de grossesse…) ou de la logistique (traçage de marchandises). Porteuse de sens, elle contribue à l'attractivité de notre entreprise auprès de jeunes talents désireux de s'investir dans un projet vertueux et plein d'avenir »,* constate Jean-Francis Bloch, cofondateur et directeur général de BeFC.

Les alternants, nos ambassadeurs

L'équipe technique compte des salariés venus de France, mais aussi de Turquie, du Royaume-Uni, de Lettonie, du Brésil, du Maroc, du Liban, d'Italie… ; souvent des anciens étudiants de Grenoble INP, où Jean-Francis Bloch enseigne. *« Pour nous, cette richesse culturelle est essentielle ! »*

Avec sept personnes en contrat d'alternance, BeFC valorise également la formation et l'épanouissement de nouvelles compétences tant sur les fonctions techniques que sur les missions supports. *« C'est en faisant monter ses équipes en compétences qu'une entreprise construit son savoir-faire. Nos alternants sont des salariés comme les autres, avec un volume de formation plus important. Ils mûrissent très vite et deviennent des ambassadeurs de l'entreprise en transmettant leur fierté d'apprendre et de*

partager notre aventure », poursuit le directeur général. Pour BeFC, valoriser les compétences en devenir s'avère une stratégie efficace. La seule fragilité de ce modèle se matérialise par un important turn-over sur les postes de technicien. *« Beaucoup de nos techniciens en alternance souhaitent poursuivre leurs cursus vers le niveau ingénieur. Nous en sommes conscients dès leur recrutement et nous ne pouvons leur offrir à tous cette opportunité. Mais nous sommes une entreprise attractive et ouverte sur la diversité des profils. Nous recevons des candidatures en permanence ! »* ■

"C'est en faisant monter ses équipes en compétences qu'une entreprise construit son savoir-faire."

Jean-Francis Bloch



Faire grandir des experts

Véhiculer des valeurs humaines fortes et entretenir un savoir-faire à haute valeur ajoutée. C'est le défi de Thibault de Tellier, nouveau dirigeant de Laser Technic depuis l'intégration de l'entreprise en 2021 à ARC Industries Group (AIG).

Après plus de vingt années d'une technicité croissante dans la découpe, l'assemblage et le montage de pièces métalliques en petites séries, la société Laser Technic se devait de poursuivre dans cette dynamique suite au départ en retraite de son dirigeant. Elle a intégré en septembre 2021 AIG, pour lequel elle est devenue un pôle d'expertise à part entière.

« Lorsque mon cousin Romain de Tellier, président d'ARC Industries, m'a proposé de prendre la direction de Laser Technic, j'ai accepté de relever ce challenge en mesurant tout le potentiel qu'offrait cette entreprise », confie Thibault de Tellier. Un potentiel lié à ses équipements modernes et surtout à son vivier de profils expérimentés.

Un système efficace

« Je m'efforce de pérenniser ce capital en accord avec les valeurs du groupe. Valeurs qui sont aussi les miennes ! Une entreprise ne peut progresser qu'en amenant et en maintenant son savoir-faire au plus haut niveau. Sa mission est avant tout humaine. Elle se doit d'impliquer les équipes, attirer les jeunes talents, les fidéliser par des conditions de travail attractives et des parcours valorisants. »

D'ici à cinq ans, Laser Technic se prépare à des départs à la retraite stratégiques pour son avenir. Sur certains postes clés (soudeurs, chaudronniers, monteurs), l'équipe a mis en place un fonctionnement par binômes mobilisant un tuteur et un jeune embauché ou en apprentissage. *« Nous estimons à quatre mois la durée minimale nécessaire pour transmettre solidement un processus ; l'expérience s'acquiert ensuite. La formation est au cœur de nos valeurs et nous croyons à l'alternance comme vecteur de découverte et de motivation pour les jeunes. En retour, nos seniors sont fiers de transmettre leur savoir-faire. C'est un système efficace. »*

En façonnant ses futurs experts, Laser Technic assume une mission sociétale de prime importance, en même temps qu'elle prépare son avenir et celui d'ARC Industries Group. *« Cela s'inscrit dans la vision de nos entreprises : faire de l'aventure humaine l'âme de l'industrie du futur ! »*, conclut Thibault de Tellier.

"Nous croyons à l'alternance comme vecteur de découverte et de motivation pour les jeunes."



Thibault de Tellier



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

" Pour la rentrée 2023, **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

Contact : contact@formation-industries-isere.fr - 04.76.35.85.00

Des seniors au service des juniors

L'association EGEE mobilise des cadres supérieurs à la retraite désireux de s'investir bénévolement dans des missions de conseil pour favoriser l'éducation, l'employabilité et l'entrepreneuriat.

Préparer les jeunes à leur future vie professionnelle, accompagner l'entrée dans la vie active ou le retour à l'emploi, soutenir des entreprises en phase de création, de développement ou traversant des difficultés… sont autant de missions prises en charge par l'EGEE, une association d'envergure nationale, qui s'implique sur les territoires via des délégations régionales (deux en Isère, une dans les Hautes-Alpes). *« Nous justifions d'une expérience significative en entreprise, dont nous souhaitons faire bénéficier le jeune public »*, décrit Jean-Jacques Since, délégué général Sud-Isère.

Les seniors de l'EGEE interviennent dans les collèges, les lycées, les centres de formation et de professionnalisation, sous forme d'ateliers (rédiger un CV, préparer un entretien d'embauche, trouver un stage…) ou de conseils personnalisés. Un autre volet de leur activité s'adresse à de jeunes créateurs d'entreprises, à des repreneurs ou à des patrons de petites entreprises familiales qui souhaitent se développer, se professionnaliser. *« Là encore, nous proposons un accompagnement-conseil sur une période de quelques mois. Nous organisons également des réunions collectives. »*

Comme dans toute association, toutes les bonnes volontés sont les bienvenues. Si vous disposez (prochainement) de temps et d'une expertise à transmettre, contactez l'EGEE ! ■

Pour en savoir plus : www.egee.asso.fr
Contact : rhalis@egee.org



Chacun doit avoir sa chance

Junior ou senior ? Chez AVDM, on peut se former à tout âge, dans un climat de professionnalisme et de solidarité.



Depuis trente-deux ans, l'entreprise AVDM, à Seyssins, est spécialisée dans l'outillage de précision au service de nombreux secteurs d'activité. Un savoir-faire d'une grande richesse, porté par une équipe de trente-cinq salariés où se côtoient des compétences confirmées et d'autres en devenir. « *Nous accueillons des adolescents en apprentissage dès leur première année de bac pro, mais aussi des étudiants en master, ou des demandeurs d'emploi en reconversion, dans le cadre d'un CQPM*[2] », décrit Patricia Duhoux, dirigeante d'AVDM.

Ces trois dernières années, l'entreprise a proposé plusieurs CDI à des jeunes alternants, tout comme à des seniors, à l'image d'un fraiseur âgé de 55 ans, recruté à l'issue de son CQPM. « *Nous sélectionnons les candidats selon leur compétence technique et les formons à nos process, sur nos propres équipements* », complète Patrice Albert, responsable de production.

Pour AVDM, l'entreprise doit être un lieu d'apprentissage et d'entraide, où « *chacun doit avoir sa chance. Tous nos apprentis sont accompagnés, tutorés et évalués. Au-delà de l'apprentissage d'un métier, notre souhait est de leur inculquer les règles de l'entreprise tout en stimulant leur envie de s'impliquer. C'est un investissement essentiel pour former des professionnels et pérenniser le savoir-faire de notre entreprise !* » ■

École de la Batterie

Quand une filière se mobilise

En septembre 2022, le spécialiste de la mobilité électrique Verkor a lancé "l'École de la Batterie" pour répondre au besoin croissant de main-d'œuvre dans la filière française des batteries. Ce projet a été rédigé dans le cadre de l'AMI-CMA[3]. Le consortium ainsi constitué réunit plus d'une dizaine d'entreprises et d'organismes de formation spécialisés dans les enjeux technologiques et industriels d'avenir, comme Grenoble INP-Université Grenoble-Alpes, l'IMT Grenoble (campus de l'alternance), l'AFPA ou encore, le Pôle formation Isère. L'ambition de Verkor est de former plus de 1 500 personnes dans tous les métiers impliqués dans la conception et la fabrication de batteries bas carbone : production, ingénierie, génie industriel, bureaux d'études, maintenance…

Dans ce vaste écosystème, le Pôle formation Isère proposera des formations d'opérateurs et de techniciens. Le parcours d'apprentissage s'appuiera sur la ligne pilote en développement sur le site grenoblois de Verkor et sur les simulateurs de production des batteries développé par l'entreprise Corys. En formation continue, le centre proposera également des CQPM[2] en maintenance et électrotechnique, ouverts aux salariés et aux demandeurs d'emploi.

« Ce vaste dispositif de formation incarne la mobilisation de toute une filière autour d'un projet d'avenir. Il s'accompagne d'une forte volonté de communiquer et de promouvoir nos métiers, analyse Jean-Marc Dedulle, directeur de l'innovation et des partenariats au Pôle formation Isère. *Avec un bénéfice non seulement opérationnel, mais également en termes d'image. »* ■

2) Certificat de qualification paritaire de la métallurgie.

3) Appel à manifestation d'intérêt compétences et métiers d'avenir.

Texabri “On abrite des relations humaines

C’est la valeur fondatrice de l’entreprise Texabri, reprise il y a quatre ans par Thomas Perrin. Concilier le bien-être collectif et l’épanouissement individuel, c’est possible, à l’appui d’un management réfléchi, bienveillant et propice à la communication.



Depuis trente ans, Texabri – 23 salariés – conçoit, fabrique et installe des structures métallo-textiles pour des acteurs de la grande distribution, des grands sites industriels ou des collectivités, en France et en Europe. *« Lorsque j’ai repris l’entreprise en 2019, je me suis associé avec trois cadres pour mener l’équipe dans un nouveau projet, celui de l’innovation,* décrit Thomas Perrin, dirigeant et actionnaire majoritaire. *Nous avons diversifié la gamme, amélioré l’esthétique et l’adaptabilité de nos produits aux besoins de nos clients (facilité d’éclairage, intégration de panneaux photovoltaïques…). »* Cette nouvelle orientation commerciale s’est accompagnée d’un important travail d’optimisation des processus et coûts de fabrication. Tous ces choix ont porté leurs fruits puisque le chiffre d’affaires de Texabri est en constante progression depuis 2019, malgré la crise sanitaire.

Un rôle social à jouer

« Mais une entreprise n’a pas que des objectifs financiers, poursuit Thomas Perrin. *Elle a un rôle social fondamental à jouer ! Nos collaborateurs sont très attachés à leur entreprise ; c’est notre grande force. Nous entretenons des valeurs solidaires, fondées sur la communication, l’implication, et le respect de la sensibilité de chacun. “Abriter des relations humaines” – c’est notre baseline ! – revient à favoriser le lien social tout autant que l’épanouissement personnel. »*

Formations régulières, avantages en nature (prévoyance non-cadre alignée sur celle des cadres, forfait mobilité durable…), actions de prévention-sécurité au travail, événements conviviaux… font partie du quotidien des équipes de Texabri. « *Toutes ces initiatives sont nées d’une phase de réflexion et de compréhension des attentes de chacun, c’est pourquoi elles ont une vraie résonance auprès de nos collaborateurs.* »

Texabri travaille également sur l’amélioration de son bilan carbone, déjà peu élevé. Sa démarche RSE vient d’être certifiée Biom et récompensée par une médaille d’or Ecovadis. ■



> *“Nos initiatives ont une vraie résonance auprès de nos collaborateurs.”*
>
> **Thomas Perrin**

Alexa Rougier, assistante commerciale



« Je travaille chez Texabri depuis cinq ans. Dès son arrivée, peu de temps après moi, Thomas Perrin a su maintenir l'esprit familial de l'entreprise, voire le renforcer par la mise en place d'actions ayant du sens pour nous tous. Son initiative la plus significative est pour moi le mécénat d'entreprise, cette possibilité qui nous a été offerte de soutenir financièrement, sur les fonds de la société, une association de notre choix. J'ai opté pour une cause qui m'est chère, le cancer chez les enfants, et mes collègues ont pu faire d'autres choix. Au final, nous nous sommes mobilisés individuellement dans un dispositif collectif, ce fut une grande réussite ! »



Jean-Luc Sandrone, dessinateur-projeteur

« J'ai passé la première partie de ma carrière dans le secteur automobile. En 2011, je suis entré chez Texabri comme monteur, puis j'ai rejoint le bureau d'études. J'ai été surpris par tout le potentiel qu'offrait cette société : se former, évoluer, donner le meilleur de soi-même dans un climat de confiance et de solidarité. Texabri incarne pour moi l'esprit d'entreprise, où tout le monde, du nouvel arrivant au collaborateur le plus expérimenté, peut s'impliquer humainement et professionnellement dans un projet collectif. »

Se montrer tel qu'on est

Faire découvrir la réalité de l'industrie dès le plus jeune âge. C'est une stratégie que choisissent de plus en plus d'entreprises industrielles en ouvrant leurs portes à des collégiens et des lycéens.



Les élèves de 3ème du collège des Collines (Chirens) en visite chez ARaymond.



Créer un réseau

« Avec 35 ans d'expérience chez ARaymond, j'occupe aujourd'hui une mission très spécifique, celle de gérer les relations avec les écoles. Dans notre entreprise, nous avons compris que pour attirer vers nous de nouvelles compétences et pérenniser nos métiers en tension, nous devions créer et entretenir un réseau autour de l'école et la formation en nous rapprochant des élèves, des enseignants et des organismes de formation.

Avec l'aide de mon collègue Marian Rollin et de nos partenaires RH, nous avons identifié en interne des experts métiers qui interviennent notamment dans les lycées pour décrire et valoriser les métiers de l'outillage, l'usinage, la plasturgie ou encore la maintenance. De même, nous organisons des visites de collégiens et de lycéens avec lesquels nous entrons en relation via l'Udimec. Je raconte l'histoire d'ARaymond, son évolution, et montre la réalité de ce qu'elle est aujourd'hui au cœur d'un secteur en plein dynamisme. Des jeunes, récemment recrutés, viennent expliquer aux élèves leur parcours et l'accompagnement qu'ils reçoivent au sein de notre entreprise.

C'est tout un réseau qui se structure autour des enseignants, des jeunes, de l'Udimec, de nos experts métiers… Nous apportons du concret à l'enseignement, les jeunes parlent de nous autrement, les professeurs nous recommandent des candidats… Nous avons chacun quelque chose à gagner et à apporter pour nourrir cet écosystème et répondre aux besoins de tous. »

Frédéric Toussaint, chargé des relations écoles, ARaymond

Frédéric Toussaint

"Nous avons chacun quelque chose à gagner et à apporter."

“Tous sont revenus avec une image de l’industrie bien différente.”

Samuel Dinard



Casser les déformations de l’imaginaire

« Enseignant en technologie, j’ai à cœur d’ancrer mes élèves dans le concret en créant des occasions de les confronter au monde professionnel. Avec d’autres professeurs, nous avons regroupé une vingtaine d'élèves de 3ème au sein d’une “mini-entreprise” où ils sont amenés à occuper des rôles similaires à ceux de jeunes salariés. Certains d’entre eux se destinent à un bac général ou STI2D[4], suivi ou non par des études d’ingénieur et peut-être d’une carrière dans l’industrie.

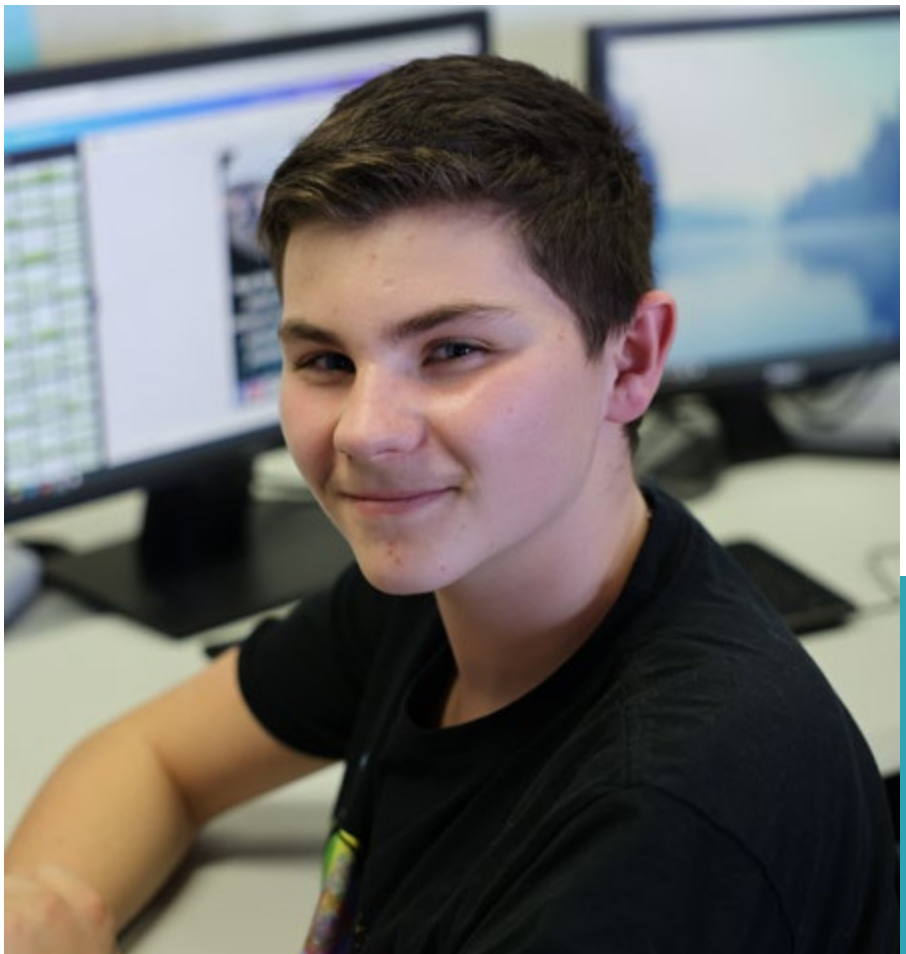
Lors de la Semaine de l’industrie, en novembre 2022, ce groupe a eu l’opportunité de visiter l’entreprise ARaymond, avec l’aide de l’Udimec.

Le parcours d’une heure trente était guidé par Frédéric Toussaint, un homme passionné qui a su captiver les élèves en leur présentant l’histoire de l’entreprise, l’évolution des produits et leur application, ainsi que les procédés de fabrication. Tous sont revenus avec une image de l’industrie bien différente de celle qu’ils s’étaient forgée auparavant !

Nous renouvellerons l’expérience dès que nous le pourrons, avec des groupes de profils similaires ou différents.

Bénéfiques pour les jeunes, pour nous, pour la qualité de notre enseignement, ces rencontres représentent également un atout pour l’entreprise, car nous leur apportons un vivier de candidats potentiels. »

Samuel Dinard, enseignant en technologie
Collège des Collines, Chirens



« Une belle découverte ! »

« Pour mon entrée au lycée, j’ai choisi la filière générale. Je m’intéresse aux métiers du design et de la création artistique. Lors de ma visite de l’entreprise ARaymond, j’ai été fasciné par les équipements, les imprimantes 3D notamment, et nous avons pu assister à la fabrication de pièces en plastique pour l’automobile. C’est la première fois que je voyais des personnes effectuer un travail manuel. Ça a été une belle découverte ! »

Marius, élève de 3ème
Collège des Collines, Chirens

4) *Sciences et technologies de l’industrie et du développement durable.*

Vous aussi !

Ouvrez vos portes lors de la prochaine Semaine de l’industrie !

Contactez l’Udimec : 04 76 41 49 49
lburgio@udimec.fr

Transformer l'entreprise !

Le partage d'expérience est toujours bienvenu lorsqu'on entreprend une démarche globale d'amélioration de l'entreprise. En témoigne le beau succès de la visite de l'entreprise Radiall, qui avait pour thème l'attractivité.

Le 24 février, l'Udimec a organisé une visite de l'entreprise Radiall à Saint-Quentin-Fallavier. L'occasion pour Carole Michalland, responsable de site et directrice des ressources humaines, d'accueillir plus de vingt participants, parmi lesquels de nombreux responsables RH ou dirigeants, confrontés à des problématiques communes : comment rendre leur entreprise plus attractive aux yeux des candidats ?

D'une vision à un programme d'engagement

Chez Radiall, la réflexion s'est engagée en 2015, en y associant des collaborateurs : soixante-dix binômes ont été constitués et amenés à exprimer leurs préoccupations, contraintes et aspirations dans les domaines aussi variés que la qualité de vie au travail, l'environnement et les applications produits. Véritable succès d'engagement et de créativité, cette initiative a donné corps à une vision prospective de l'entreprise Radiall, convertie en de nombreuses actions novatrices. En 2017, un travail collaboratif a défini les quatre valeurs de l'entreprise, devenues un fil directeur pour le management et la conduite du changement. En 2018, trois salles "Eureka" ont été mises à disposition des salariés pour faire émerger leurs idées.

C'est en 2021 qu'un vrai travail de transformation de l'entreprise s'est mis en place avec le programme d'engagement "Imagine Bigger, Imagine Blue", mobilisant l'intelligence collective de tous les collaborateurs pour "susciter un changement significatif et durable pour le bien commun" dans de nombreux domaines : santé au travail, digitalisation, environnement…

« Nous avons toujours des difficultés à recruter sur les postes en tension, dont la plupart, très manuels, sont occupés par des femmes. Pour autant, ce serait peut-être encore plus difficile si nous n'avions rien fait ! », plaisante Carole Michalland. *Elle reconnait que certains collaborateurs ne sont pas toujours ouverts au changement, mais qu'une fois engagés, ils trouvent de la satisfaction et de la fierté.*

« Ce travail mené en commun avec nos salariés nous a permis de renforcer notre culture d'entreprise et de l'ancrer autour d'actions concrètes et collaboratives, poursuit la DRH. *En interne, il représente un lien fort entre toutes nos entités, y compris à l'international. Pour l'externe, c'est un levier incontestable d'attractivité pour nos futurs collaborateurs. La valeur travail a changé, c'est aujourd'hui à nous de faire les efforts pour évoluer avec elle. »*



Développer
la marque employeur

Spécialiste des solutions de contrôle et signalisation pour environnements sévères, Mafelec (Chimilin) est une entreprise représentative de toutes les facettes de l'industrie : production, supply chain, maintenance, bureau d'études, qualité, services supports… Ouvrir ses portes au public était une évidence pour illustrer la richesse et la diversité d'un secteur industriel toujours en recherche d'améliorer son image et de raviver l'intérêt pour certains de ses métiers.
Après la première édition d'une journée portes ouvertes réussie, l'entreprise a accueilli, pendant la Semaine de l'industrie, deux classes de BTS Conception de produits industriels et Électrotechnique du Pôle formation Isère, soit une quarantaine d'alternants. *« Ces initiatives s'inscrivent dans notre volonté de développer notre marque employeur et de recruter de nouvelles compétences,* confirme Anthony Cattin, responsable RH. *Élèves de 3ème ou de 4ème, lycéens, étudiants… Nous maintenons le lien avec nos jeunes visiteurs en les invitant à nous suivre sur les réseaux sociaux, ce qu'ils acceptent très volontiers. Tous sont nos ambassadeurs, et certains pourraient devenir nos futurs collaborateurs ! »*



Participez aux ateliers attractivité de l'Udimec

L'entreprise industrielle est plus que jamais désireuse de se montrer pleine d'atouts auprès du grand public. Une stratégie efficace, à condition de procéder avec méthode et de bien communiquer !

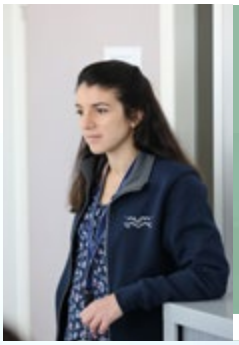
Depuis janvier, l'Udimec a mis en place des ateliers pour aider les entreprises à renforcer leur attractivité en identifiant et valorisant leurs atouts. Les participants se réunissent une demi-journée à l'Udimec (Grenoble et Villefontaine) dans le but d'obtenir des conseils, de réaliser des exercices pratiques et d'échanger entre pairs.
Trois ateliers ont déjà été organisés en janvier, février et mars sur trois thématiques majeures : Comment bien rédiger son offre d'emploi ? Comment développer sa marque employeur ? Comment réussir l'intégration des nouveaux salariés ? Le programme va s'enrichir au regard des besoins exprimés et nous aborderons dans nos prochaines sessions d'autres composantes de l'attractivité. Intéressé(e) mais indisponible le jour de l'atelier ? L'Udimec met à votre disposition ses principaux conseils sur l'espace privé de son site internet rubrique Emploi. ■

Recruter des personnes



Les entreprises industrielles savent mieux que toute autre qu'il est difficile de trouver des compétences. Et plus encore lorsqu'on cultive l'exigence de qualité ! Dans le but de recruter des soudeurs, Alfa Laval expérimente une Méthode de recrutement par simulation (MRS) avec Pôle emploi.





> *“ À l’issue de la démarche MRS, trois postes seront à pourvoir.”*
>
> **Laura Wiktor**

Dernière réunion de cadrage entre l’équipe RH d’Alfa Laval et Pôle emploi pour valider les critères de sélection des candidats via la démarche MRS.

Le groupe suédois Alfa Laval, spécialisé dans l’échange thermique, la séparation et le transfert de fluides, dispose d’une unité de 235 collaborateurs au Fontanil-Cornillon, qui conçoit et fabrique des échangeurs de chaleur à plaques soudées. *« Notre expertise dans le soudage recourt à des technologies particulières et chacune d’elle requiert un savoir-faire spécifique,* indique Laura Wiktor, coordinatrice RH et communication. *Tous nos nouveaux opérateurs sont formés pendant deux à trois mois par notre propre service expertise ».*

Ainsi, pour prétendre à être recruté chez Alfa Laval, il faut avant tout démontrer des habiletés, à commencer par un excellent savoir-être, une bonne dextérité, une facilité à lire des plans, et bien entendu une appétence marquée pour la soudure.

Les habilités à l’épreuve

Mais comment détecter les bons profils ? Suite à un atelier de présentation organisé par l’Udimec, l’équipe RH d’Alfa Laval a sollicité Pôle emploi pour la mise en œuvre d’une Méthode de recrutement par simulation. *« La MRS consiste à observer, analyser, identifier l’ensemble des capacités requises pour occuper un poste de l’entreprise,* explique Laura Wiktor. *Ensuite, des exercices sont mis au point, reproduisant les attendus du poste de travail par analogie. Ils mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité ou non à tenir ce poste. Ces tests se destinent principalement à des personnes éloignées de l’emploi. »*

Après plusieurs réunions de cadrage et une visite de l’entreprise, les experts de Pôle emploi ont présenté à Alfa Laval les tests de sélection début mars. Des ajustements seront effectués dans le but de pouvoir bien mesurer chaque critère selon son importance. S’ensuivront enfin les phases d’évaluation et de sélection des candidats. Ceux qui auront réussi les exercices seront conviés à un entretien de motivation. Les personnes retenues intégreront l’entreprise sous la responsabilité d’un tuteur et suivront le programme de formation du service expertise.

Préparer l’avenir

« À l’issue de la démarche MRS, trois postes seront à pourvoir. C’est la première fois que nous recourons à ce dispositif, confie Laura Wiktor. *Nous sommes confiants quant à son potentiel de réussite. Nous pensons qu’il est indispensable de s’entourer de partenaires comme Pôle emploi ou l’Udimec pour préparer notre avenir. »*

Ça se passe chez nous !

Formation GEM-Udimec

La Fabrique d'une relation commerciale durable

Mutation technologique, concurrence accrue, attentes des clients, prédominance du digital, nouveaux business modèles, nouveaux modes de travail, course aux approvisionnements, crise sanitaire puis énergétique… Comment rester cohérent et performant dans cet écosystème en pleine tourmente ? Comment développer et maîtriser de nouvelles postures dans un contexte de transformations de la relation client ?
GEM et l'Udimec ont co-construit une formation unique en son genre, destinée aux entreprises industrielles qui souhaitent emmener leurs salariés vers de nouvelles compétences, renforcer la motivation collective, construire leur réseau sur un territoire en pleine mutation. D'une durée de six jours, animé par des intervenants de qualité, ce parcours de formation s'adresse à tous les profils en relation avec les clients. Il se déroule essentiellement en présentiel à l'appui des plateformes d'expérimentation de GEM Labs. La première promotion a démarré le 7 mars par une journée intense animé par Grégory Pessel. D'autres sessions seront proposées à partir de septembre.

Plus d'infos :
www.udimec.fr/la-fabrique-de-la-relation-commerciale-durable
Contact : udimec@udimec.fr



Le groupe visite la plateforme 4.0 du Pôle formation Isère.

Conférence Gefluc-Udimec

Les impacts du cancer en entreprise

Saviez-vous que 40 % des cancers pourraient être évités ? Avec environ 400 nouveaux cas détectés en France chaque jour au sein de la population active, les conséquences sur la vie personnelle, sociale et professionnelle sont immenses, avec des répercussions évidentes sur l'activité de l'entreprise. Depuis 1966, le Gefluc[5] propose des services en soutien aux entreprises dans le but de les accompagner dans la gestion de cet enjeu crucial.
Le 25 avril de 11h à 12h30, à l'Udimec, les experts du Gefluc répondront à toutes vos questions : Comment impliquer votre entreprise et vos salariés dans la prévention contre le cancer ? Comment réagir à l'annonce de la maladie d'un collaborateur ? Comment l'accompagner au mieux pendant sa maladie et dès son retour dans l'entreprise ? Comment communiquer auprès des équipes ? Quels sont les droits et devoirs de l'entreprise et du salarié ? Venez nombreux et partagez l'information autour de vous !



Le 24 janvier 2023 à l'Udimec, le Gefluc a effectué une remise de chèques aux porteurs de projets de recherche retenus par le conseil scientifique.

Plus d'infos sur le Gefluc : www.gefluc-grenoble.fr
Inscription à la conférence : www.udimec.fr

Somudimec

Un partenaire financier et opérationnel

En 2022, vous avez été très nombreux à concrétiser vos projets industriels avec Somudimec. Bilan et témoignage.

Avec 449 financements accordés, portant sur des transmissions et reprises d'entreprises, de l'achat de matériel, ou de l'immobilier industriel, Somudimec a garanti en 2022 plus de 133 millions d'euros de prêts pour soutenir vos projets. En Isère, 93 financements ont été attribués pour un montant de 33 millions d'euros. *« Cette très belle année d'engagement aux côtés des entreprises prouve l'intérêt de notre outil de financement solidaire industriel »*, commente Frédéric Dubois, président du directoire. Au-delà de son accompagnement financier, Somudimec mobilise toute son expertise pour simplifier et fiabiliser chaque étape de vos projets.

Ils témoignent

Nicolas Breuvart et Michael Vergin ont signé en juillet 2022 la reprise des Ateliers du Grand Châtelet au Versoud. *« Nous avons bénéficié de l'assistance de Somudimec pour la recherche de la cible et la mise en relation avec l'actionnaire cédant de la société,* confie Michael Vergin. *L'équipe Somudimec s'est attachée à identifier et à construire le projet dans l'intérêt mutuel des deux parties et dans une vision de pérennité de la société. Elle nous a également appuyés dans la construction du financement de l'opération. Nous remercions Somudimec pour son assistance et son professionnalisme dans cette opération. Nouvel arrivant en Isère, j'ai aussi été accueilli à l'Udimec avec une grande facilité ! »*

Un nouvel actionnaire

Le 15 février 2023, l'UIMM Alpes-Méditerranée est venue sur le site de STMicroelectronics de Crolles pour concrétiser son entrée au capital de Somudimec.
Une belle contribution pour financer l'industrie et ainsi la rendre plus performante, plus attractive et plus solidaire !



Soirées des adhérents

Les 2 et 30 mars, l'Udimec a réuni ses adhérents à l'occasion des deux soirées annuelles à Villefontaine et à Grenoble. L'occasion pour les participants de partager leur expérience sur les préoccupations actuelles majeures : difficultés de recrutement, prix de l'énergie… Un temps de réflexion, d'échange et de convivialité entre adhérents !



Agenda

- **Mercredi 10 mai : Job dating du Pôle formation Isère** (site de Moirans)
- **Jeudi 22 juin : Lors de son assemblée générale, l'Udimec fêtera ses 60 ans**

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

5) *Le Gefluc est affilié à la Fédération nationale des Gefluc, reconnue d'utilité publique, et labellisée "don en confiance".*

Ça se passe chez vous !

BEAUREPAIRE

COPAL
Nouvelle étuve
Transformateur d'aluminium destiné à la fabrication de bouteilles et d'aérosols, Copal vient d'inaugurer une nouvelle étuve après trois mois de conception et quatre mois de montage. En réduisant les risques d'explosion et la consommation de gaz et d'électricité, ce nouvel équipement répond à des enjeux sécuritaires et environnementaux.

CHAMP-SUR-DRAC

HRS
Croissance à trois chiffres
Annonçant une croissance de 135 % de son chiffre d'affaires, le concepteur et fabricant européen de stations de ravitaillement en hydrogène surfe de succès en succès, avec la signature récente de deux contrats majeurs avec pHYnix et Engie Solutions et une implication dans deux programmes européens de production d'hydrogène. HRS s'apprête à déménager sur son nouveau site de production à Champagnier.

CROLLES

ADEUNIS
World connexion
Expert des solutions IoT, Adeunis s'est rapproché de la société israélienne Friendly Technologies dans le but de connecter ses produits à la plateforme Friendly One-IoTTM dédiée à la gestion des objets communicants. Adeunis entend développer cette stratégie de partenariats dans le but de proposer à ses clients un large choix d'applications dans le monde entier.



ESTRABLIN

GONZALES FRÈRES
Réorganisation
Fort d'une croissance significative en 2022, le fabricant de lignes de production, d'outillages et de machines pour l'industrie manufacturière et nucléaire a recruté une vingtaine de salariés cette année pour honorer son carnet de commandes. L'entreprise, qui devrait poursuivre sur sa lancée et accueillir de nouveaux collaborateurs en 2023, va devoir réorganiser son site de 5 500 m² à Estrablin, à défaut de pouvoir l'agrandir.

EYBENS

PRESI
Solutions "sur mesures"
Presi commercialise des équipements de métallographie dans le monde entier, à l'attention des industriels, des centres de recherches ou des universitaires souhaitant analyser la structure et les propriétés d'une pièce métallique. En rachetant la société parisienne Testwell Control, spécialisée dans l'étalonnage et le calibrage de machines d'essais, Presi entend élargir son offre de services.

FONTAINE

RENAISSANCE FUSION
Horizon 2033
Commercialiser un réacteur à fusion nucléaire de 1 GW électrique. Telle est la raison d'être de Renaissance Fusion créée en 2020. Suite à une levée de fonds de 15 millions d'euros, la startup entend tripler son effectif dans le but de mettre en production son premier réacteur d'ici à dix ans. Un statut de lauréat dans le cadre de l'appel à projets de BPIfrance sur les réacteurs nucléaires innovants lui assurerait un financement supplémentaire pour les deux prochaines années.

LE FONTANIL-CORNILLON

ALFA LAVAL
Green performance
Grâce au remplacement d'un compresseur, et surtout à la mobilisation pendant un an d'une équipe de trente salariés, le site Alfa Laval du Fontanil-Cornillon a amélioré sa performance énergétique de 24 % en un an. Ce qui lui permet de réaliser une économie de 181 000 euros et d'obtenir la certification ISO 50001. L'étape suivante sera de remplacer le chauffage à gaz de l'atelier par une solution moins énergivore.

GRENOBLE

ANIAH
Accélération
Le spécialiste de la création d'outils logiciels pour la conception de circuits intégrés a développé une technologie permettant d'accélérer les processus de vérification des circuits complexes et de corriger les erreurs de conception dès le développement. Pour promouvoir sa solution à l'international et accompagner sa croissance, Aniah a levé 6 millions d'euros.

GRAPHEAL
Cap vers l'industrialisation
Spécialiste des biocapteurs numériques à base de graphène depuis 2019, Grapheal a développé deux prototypes de pansement et de test Covid-19 connectés. Fortes de leur haut potentiel, ces deux applications en ouvrent d'autres comme la détection des cancers dans l'ADN ou les tests d'alcoolémie. La startup explore de nouvelles pistes avant d'investir dans des tests à grande échelle, préalables à la phase d'industrialisation.

GREENWAVES TECHNOLOGIES
Levée de son
Le spécialiste des processeurs basse consommation lève 20 millions d'euros dans le but de mettre en production de masse sa deuxième génération de produits (GAP9). La startup conçoit et sous-traite la fabrication de dispositifs embarqués dans des casques auditifs et surtout des oreillettes, un marché en pleine expansion. Dotée d'IA, la technologie améliore l'expérience auditive tout en réduisant la consommation énergétique des appareils. La troisième génération est attendue pour 2024.

ISORG
Certifié
Après une première reconnaissance en 2021, le concepteur et fabricant de capteurs de haute performance vient d'obtenir une nouvelle certification du FBI pour son photo-capteur d'empreintes digitales à base organique, le Bio1Print30. Résistante aux chocs et aux variations de lumière, de température et d'hygrométrie, la technologie s'intègre dans les applications d'authentification biométrique et s'adapte aux écrans de smartphone.

MCPHY ENERGY
Montée en puissance
Spécialiste européen des équipements de production et de distribution d'hydrogène bas carbone (électrolyseurs et stations de recharge), McPhy Energy a étoffé ses ventes de 40 % en 2022. Après l'implantation à Grenoble d'une nouvelle usine de montage de stations à hydrogène, la société vient d'engager les premiers travaux d'implantation d'une deuxième usine à Belfort.



VERKOR
“Shortlistée” !
Un an après avoir intégré le programme French Tech 120, Verkor rejoint le cercle des quarante entreprises françaises les plus prometteuses pour l'année 2023 (French Tech Next 40). Le fabricant de batteries bas carbone, qui possède son siège et son centre d'innovation à Grenoble, va investir près d'1,5 milliard d'euros dans la construction d'un site de production à Dunkerque.

LA VERPILLÈRE

NEMERA
Objectif double
Implanté à La Verpillère, le leader mondial pour les systèmes d'administration de médicaments (inhalateurs, systèmes d'injection…) entend doubler son chiffre d'affaires d'ici à 2030 pour atteindre le milliard d'euros. Comptant désormais 620 salariés, Nemera compte sur des technologies innovantes et l'adaptation aux besoins des patients pour asseoir son développement.

MEYLAN

BEHRING
À grandes eaux
À l'origine d'une gamme de fontaines à eau dotées d'une technologie de haute purification, Behring commercialise ses produits sous contrats de location avec des établissements de santé, de restauration collective ou des entreprises. Unique en son genre et fabriquée localement, sa Fabrik à boissons (eau + sirop) permet de réduire la consommation de bouteilles en plastique. En 2023, la startup ambitionne de quadrupler son volume de production.



IC'ALPS
Implémentation réussie
Spécialiste de la conception et de la réalisation d'Asic (circuit intégré propre à une application), IC'Alps a réussi l'implémentation sur silicium d'une puce de démonstration entièrement fonctionnelle pour Weebit Nano, une société israélienne spécialisée dans les mémoires Resistive Ram, dont la filiale française est implantée à Grenoble. Un succès prometteur pour des applications industrielles, automobiles ou grand public. Les deux sociétés ont exposé ce savoir-faire au salon Embedded World en mars à Nuremberg.

REMEDEE LABS
Partenaires pour la qualité de vie
La start-up iséroise vient de signer un partenariat avec le laboratoire UPSA pour promouvoir auprès des médecins et de leurs patients sa solution connectée Remedee Well. Adaptée aux patients souffrant de douleurs chroniques (arthrose, fibromyalgie…), cette technologie combine un bracelet à une plateforme digitale de services délivrant un accompagnement personnalisé. Ce partenariat s'inscrit dans un objectif conjoint pour l'amélioration de la qualité de vie des patients.



MEYLAN / GRENOBLE

DOLPHIN DESIGN / NÉOVISION
Caméra intelligente
Les deux entreprises iséroises se sont rapprochées dans le but de renforcer le recours à l'intelligence artificielle dans des applications grand public. Dans le cadre de leur partenariat, Dolphin Design et Néovision ont développé une petite caméra intelligente, CamCube, dotée d'une application de reconnaissance gestuelle à vingt images par seconde, et affichant une consommation inférieure au milliwatt. Cette innovation a été dévoilée au salon Consumer Electronics Show (CES) de Las Vegas en janvier 2023.



MONTBONNOT-SAINT-MARTIN

KALRAY
Accélération
Après l'acquisition de l'éditeur de logiciels britannique Arcapix, le spécialiste de la conception de processeurs intelligents et de cartes d'accélération poursuit sa croissance en développant de nouvelles solutions destinées aux data centers Cloud et Edge, à la technologie 5G ou à l'industrie des médias et du divertissement. En attendant d'ici à 2025 sa prochaine génération de processeurs, Kalray s'apprête à recruter une quarantaine de collaborateurs.

SAINT-MARTIN-D'HÈRES

PRECITECHNIQUE
Un parfum de nouveauté
Reconnue dans les secteurs de l'automobile et de l'industrie, la société d'emboutissage de précision accroit sa présence sur le marché de la parfumerie, portée par une forte demande du marché chinois. Coiffes, coupelles, cache-pompes… soit plus d'un milliard de pièces fabriquées cette année, pour un chiffre d'affaires en hausse de 38 %.

SEYSSINET-PARISET

BIOLOGIC
Transfert de savoir-faire
Concepteur et fabricant d'instruments sur mesure et de logiciels de contrôle et d'analyse, BioLogic a signé un contrat de transfert de savoir-faire issus du Laboratoire de génie électrique de Grenoble (G2Elab). Le laboratoire a développé une technologie permettant d'intégrer un transistor dans un circuit électronique tout en garantissant les pertes de puissance par un système de refroidissement. Cette phase d'industrialisation est soutenue par la société grenobloise Linksium, spécialisée dans le soutien aux innovations technologiques et l'accompagnement des startups.

VOREPPE

LIMATECH
Lignes pour pilotes
Spécialisée dans la conception de batteries au lithium, Limatech a obtenu la certification de ses produits pour l'aéronautique. La startup lance l'aménagement d'un nouveau site à Voreppe qui se dotera dès 2025 de trois lignes de production, pour parfaire aux attentes d'un secteur en demande de solutions décarbonées. Limatech est actuellement le seul acteur sur ce marché.

Et vous ?
Faites-nous part de votre actualité
Envoyez vos communiqués de presse à Louisette Burgio : lburgio@udimec.fr

convention collective de la métallurgie

udimec
LA FABRIQUE DE L'AVENIR



WE ♡ INDUSTRIE

L'Udimec s'engage aux côtés de ses entreprises adhérentes pour mettre en œuvre la nouvelle convention collective de la métallurgie au 1er janvier 2024.

udimec.fr