#68 udimag
MAGAZINE DES ADHÉRENTS DE L'UDIMEC ET DE SON RÉSEAU



THÉMA

Arrêts de travail : un système à bout de souffle

PORTES OUVERTES

PÔLE FORMATION ISÈRE

DE 9H À 13H
MOIRANS-BEAUREPAIRE

SAMEDI 12 DÉCEMBRE
SAMEDI 23 JANVIER
SAMEDI 6 MARS



Toi aussi, apprends
un **métier utile**
en intégrant **l'industrie !**

ALTERNANCE
CAP - BAC PRO - BTS - BACHELOR - LICENCE PRO -
CQPM - TITRE PARITAIRE (TPM)

← Scanne
pour t'inscrire

UIMM
PÔLE FORMATION
Isère
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

crédits photos : ©Kiip.fr et création graphique : Studio Bambam



5/12

SOMMAIRE

THÉMA

Arrêts de travail : un système à bout de souffle

Des constats aux solutions,
quels sont les acteurs et les mécanismes en jeu ?



ENJEU . 13/15

La neurodiversité

Les profils atypiques peuvent représenter un atout pour les entreprises industrielles.

REPÈRES . 16/17

Une démarche RSE reconnue

Avec la charte Udimec, les entreprises concrétisent leurs engagements RSE.

PORTRAIT . 18/19

Emotive by VEGE

Une entreprise familiale qui grandit avec les enjeux du marché.



ÉCHOS . 20/23

CES Las Vegas, une visite essentielle

Un rendez-vous pour observer, anticiper et saisir les innovations.

Des décennies d'industrie

Des anniversaires qui célèbrent l'expertise et l'innovation industrielles.

UDINEWS . 24/25

Ça se passe chez nous !

ADHÉNEWS . 26/27

Ça se passe chez vous !

udimec.fr

Udimag, magazine des adhérents du réseau Udimec, n° 68 de novembre 2026.
Directrice de la publication : Elnou Henry. **Comité de rédaction :** Franck Bendriss, Louisette Burgio, Marie-Anne Delaye, Frédéric Dubois, Émilie Journiac, Sidonie Kohler. **Ont participé à ce numéro :** Julie Angebault, Philippe Bottu, Éric Coquet, Marine Fourest Raymond, David Frénot, Lionel Gonzales, Vincent Houtin, Éric Marciano, Olivier Marotte, Cédric Morel, Gilles Renaud, Gilbert Pitone, Margaux Quinquinet, Audrey Toillon. **Photographies :** Christian Pedrotti, Adncom, Udimec.
Conception, rédaction, réalisation : Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, adncom.fr

Imprimé sur Novatech, papier écologique.

Encore une patate chaude !

« Lutter contre les violences sexuelles et sexistes est une exigence absolue. Un projet de loi est en cours de discussion. Cette loi répond à une réalité grave, contribue à libérer la parole et oblige à repenser les comportements au travail. Il ne s'agit donc pas d'en contester l'importance.

Mais, en pratique, ce texte s'ajoute à une longue série de dispositifs par lesquels l'État s'appuie sur les entreprises pour réaliser des objectifs d'intérêt général relevant de sa propre responsabilité régalienne.

Peu à peu, l'entreprise devient un lieu d'éducation aux comportements, un espace de régulation sociale et un quasi-service public, sans en avoir ni le statut, ni les moyens, ni la reconnaissance institutionnelle. Elle devient un vecteur de mise en œuvre des grandes politiques publiques. Le droit du travail se charge de plus en plus d'objectifs sociétaux généraux, et les employeurs supportent le coût financier, organisationnel et parfois politique de ces obligations.

Est-il besoin d'empiler une nouvelle loi plutôt que d'appliquer ce qui existe déjà, en ciblant à demi-mot l'industrie, au risque de multiplier les obligations formelles sans améliorer concrètement la protection des victimes ?

Dans un contexte économique marqué par un endettement massif, des tensions sur l'emploi et une fragilisation de l'appareil productif, ne ferait-on pas mieux de soutenir nos entreprises industrielles, créatrices d'emplois et d'innovation, plutôt que de les stigmatiser ?

Cette accumulation de textes nourrit un sentiment de « ras-le-bol » et d'impuissance : devoir assumer, sans réelle contrepartie, des missions qui relèvent normalement de la puissance publique.

Chacun son job !



© Annie Pérrot

Elnou Henry
Déléguée Générale »

Arrêts de travail : un système à bout de souffle

Les arrêts de travail progressent. Faut-il y voir une dérive du système ? Le reflet de nouvelles fragilités au travail ? Ou les deux ?

Ce dossier décrypte les mécanismes à l'œuvre et donne la parole aux acteurs qui accompagnent les entreprises. Du constat aux pistes d'actions, un même objectif : comprendre pour mieux prévenir et préserver l'emploi.

La protection sociale face à ses propres dérives

Strictement encadrés par le Code du travail et la Sécurité sociale, les arrêts de travail répondent à des règles précises. Pourtant, leur forte progression et l'allongement des durées interrogent : le système est-il encore réellement maîtrisé ?



La réglementation des arrêts de travail émane aussi bien du Code du travail que de la Sécurité sociale.

Code du travail : protéger le salarié, une priorité

Sur le plan du droit du travail, les règles sont nombreuses. Le Code du travail et les dispositifs conventionnels encadrent les arrêts maladie et les accidents, professionnels ou non, afin d'assurer une protection sociale : interdiction des discriminations liées à l'état de santé, lutte contre la désinsertion professionnelle et préparation du retour au travail.

L'employeur doit gérer les conséquences de l'arrêt sur le contrat de travail, le maintien éventuel du salaire, les garanties conventionnelles ou de prévoyance et, au besoin, le reclassement professionnel.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la suspension du contrat protège davantage le salarié. Pour les arrêts d'origine non professionnelle, les conséquences peuvent différer lorsque l'absence prolongée ou répétée perturbe objectivement le fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié a également des obligations : informer son employeur, transmettre son arrêt, respecter les délais, les prescriptions médicales et les horaires de sortie, ainsi que se soumettre aux éventuels contrôles médicaux.

Enfin, l'entreprise peut diligenter une contre-visite médicale indépendante de celle de la CPAM, susceptible d'influencer le versement du complément de salaire employeur.

CPAM : encadrer les arrêts de travail

Côté Assurance Maladie, l'arrêt de travail obéit à de multiples règles : ouverture des droits, indemnités journalières, prestations en nature, durée maximale de prise en charge, lieu de repos du salarié, possibilité de sortir de son domicile ou encore exercice d'une activité pendant l'arrêt.

De même, le temps partiel thérapeutique, la reprise anticipée du travail à l'initiative du salarié, ou encore le contrôle par la CPAM de la réalité et de la durée de l'arrêt, notamment en cas de prolongation, sont strictement encadrés.

Une réelle maîtrise ?

Si la Sécurité sociale s'efforce de donner les moyens juridiques nécessaires pour maîtriser les arrêts de travail (et les dépenses de santé), leur augmentation constante semble révéler une toute autre réalité.

Selon les statistiques officielles[1], le nombre d'arrêts de travail a augmenté de 10 % entre 2019 et 2024. 9,1 millions d'arrêts ont été indemnisés par l'Assurance Maladie sur la période, incluant les arrêts maladie et les accidents du travail ou maladies professionnelles.

Cette évolution masque toutefois des dynamiques différentes : si les arrêts maladie ont augmenté de 12 %, les arrêts liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ont diminué de 5 % entre 2019 et 2024.



Le parcours de l'arrêt de travail : des contraintes à chaque étape

1	2	3	4	5	6
Prescription médicale Médecin traitant	**Transmission de l'arrêt** Salarié	**Gestion de l'absence** Employeur	**Indemnisation et contrôle** CPAM	**Suivi et prévention** Médecine du travail	**Retour à l'emploi** Employeur
Évalue l'état de santé. **Prescrit** l'arrêt s'il l'estime nécessaire. - *Le médecin reste seul juge de la nécessité de l'arrêt.*	**Informe** l'employeur. **Transmet** son arrêt de travail. - *Doit respecter les délais, prescriptions et horaires de sortie autorisés.*	**Gère** les conséquences sur le contrat et le maintien de salaire. - *Peut demander une contre-visite médicale pouvant influer sur le complément de salaire. Peut organiser un rendez-vous de liaison.*	**Verse** les indemnités journalières. **Peut contrôler** la réalité de l'arrêt. - *Le secret médical empêche la CPAM de transmettre le motif de l'arrêt à l'employeur.*	**Assure** le suivi médical. **Prévient** la désinsertion professionnelle. **Apprécie** l'aptitude médicale avant la reprise. - *Ne délivre ni ne lève l'arrêt : ce rôle est réservé au médecin traitant.*	**Organise** la reprise du poste. - *Avec adaptation ou reclassement si nécessaire.*

1) Chiffres CNAM (hors arrêts de travail dérogatoires pour Covid-19) publiés dans le dossier de presse gouvernemental « Réduire l'absence au travail : améliorer la prévention des arrêts de travail et renforcer la lutte contre les comportements abusifs », du 9 avril 2026.

L'arrêt de travail, le « bras armé » d'une frustration ?

Pour compléter ce constat, il faut évoquer une situation de plus en plus dénoncée dans les entreprises : un désaccord lors d'un entretien annuel, une remontrance sur la qualité du travail ou une convocation à un entretien disciplinaire peuvent conduire à un arrêt de travail reconnu en accident du travail.

Aussi, certains arrêts de travail pris en charge au titre de la législation professionnelle trouveraient leur origine dans un état d'insatisfaction ou une réaction émotionnelle (déception, colère, impuissance, difficulté à accepter une réalité professionnelle…).

Cette situation interroge notamment au regard de la définition juridique de l'accident du travail : est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La jurisprudence précise que l'accident du travail suppose un événement ou une série d'événements survenus à une date certaine, ayant provoqué une lésion, alors que le salarié se trouve sous l'autorité de son employeur.

Dès lors que cette lésion est constatée au temps et au lieu du travail, son caractère professionnel est présumé. Le salarié n'a donc pas à prouver le lien de causalité avec le travail : il doit seulement établir la réalité du fait accidentel et de la lésion.

Revoir le système ?

L'abus et les dérives d'un système devenu parfois difficile à contrôler ne risquent-ils pas, à terme, de mettre en péril notre droit à la santé ?

Le risque serait alors de voir le législateur durcir les règles, au point de réduire des prestations qui ont fait de la France une référence en matière de protection sociale.

Comment concilier un droit à la santé performant, que chacun souhaite préserver, avec l'équilibre des dépenses de santé et la santé économique des entreprises ? Et comment expliquer la progression des arrêts malgré les avancées en matière de prévention, notamment dans des secteurs comme la métallurgie ?

Il est trop facile de désigner systématiquement les entreprises comme responsables de cette évolution.

Faut-il renforcer les contrôles ? Revoir les règles et notamment la définition juridique de l'accident du travail ? Une chose est certaine : il devient urgent d'agir. Face à cette urgence, des décrets viennent de paraître, dont l'un plafonne la durée des arrêts de travail (lire l'encadré ci-dessous).

Nul doute que cela doit se poursuivre par une réforme de fond si l'on veut maîtriser notre système de protection sociale tout en préservant la compétitivité des entreprises. ■

Ce qui a changé au 1er septembre 2026

Depuis le 1er septembre, un arrêt ne peut dépasser 31 jours lors de la première prescription et 62 jours pour une prolongation. Une durée supérieure reste possible si l'état de santé du salarié le justifie. Pour les entreprises, cela appelle surtout une vigilance accrue sur le suivi des arrêts et de leurs prolongations. Reste à voir si ce nouvel encadrement se traduira concrètement dans les pratiques.



Entreprises, vous avez le droit de vous interroger

Lorsqu'un arrêt de travail désorganise une équipe, fragilise une activité ou se prolonge sans que l'employeur puisse en connaître les raisons, les interrogations sont légitimes. La CPAM de l'Isère, qui assure notamment une mission de contrôle, souhaite renforcer le dialogue avec les entreprises pour mieux les accompagner dans ces situations.

Un arrêt de travail répond, pour le salarié, à une situation de santé. Pour l'entreprise, il a aussi des conséquences très concrètes : une organisation à revoir, un remplacement à trouver, une charge de travail à répartir et une activité à maintenir avec des équipes parfois sous tension.

Les entreprises sont soucieuses de la santé de leurs salariés, mais elles doivent aussi pouvoir comprendre les situations auxquelles elles sont confrontées. Or, le secret médical ne leur permet pas de connaître le motif de l'arrêt. Elles doivent donc composer avec une situation qu'elles peuvent difficilement apprécier seules. D'où l'importance de pouvoir s'appuyer sur les bons interlocuteurs.

Comprendre et sensibiliser

La CPAM de l'Isère compte près de 1 000 collaborateurs, dont environ 200 travaillent notamment sur le traitement des arrêts maladie, les accidents du travail, les relations avec les entreprises et le contrôle médical. Pour Gilles Renaud, son directeur adjoint, en charge des prestations et de la relation client, *« les arrêts de travail constituent un enjeu de société avec des impacts directs et indirects pour les entreprises »*. Il rappelle également un principe essentiel : *« Tous les arrêts ne sont pas frauduleux. »*

La prescription relève du médecin, qui demeure souverain dans l'évaluation de l'état de santé et de la nécessité d'un arrêt. Des référentiels de durée existent et des échanges peuvent avoir lieu entre médecins-conseils et médecins prescripteurs, mais chaque situation doit être appréciée au cas par cas.

Cette réalité mérite d'être mieux connue. Pour les entreprises comme pour les médecins, mieux comprendre les enjeux liés à l'arrêt et à la reprise peut contribuer à un dialogue plus fluide, sans remettre en cause l'indépendance de la décision médicale.



Cédric Morel, Julie Angebault et Gilles Renaud

« L'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi. »



La CPAM, un partenaire pour les entreprises

La CPAM contrôle les arrêts de travail et peut intervenir lorsqu'un abus est suspecté, notamment face à des incohérences manifestes ou à des comportements incompatibles avec l'arrêt déclaré.
Mais son intervention ne se limite pas au contrôle. « *La majorité des situations font l'objet d'un suivi plutôt que d'un contrôle,* souligne Julie Angebault, chargée de la relation employeurs. *Les entreprises peuvent également solliciter directement la CPAM lorsqu'elles rencontrent une difficulté.* »
La CPAM réalise aussi des visites aux entreprises confrontées à un absentéisme atypique, en lien avec la Carsat. L'objectif est alors de comprendre les difficultés rencontrées, d'évaluer les conséquences pour l'entreprise et d'identifier avec elle des pistes de prévention des arrêts de travail.
Pour l'entreprise, cette possibilité de dialogue est précieuse : elle permet de ne pas rester seule face à une situation difficile à apprécier.

Prévenir la désinsertion professionnelle

Un arrêt prolongé peut susciter des interrogations. Mais il peut aussi traduire une difficulté de reprise, une fragilité de santé, une inadéquation entre l'état de santé et le poste ou un risque de désinsertion professionnelle.
Pour Cédric Morel, attaché de direction et référent prévention de la désinsertion professionnelle, *« l'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi, c'est pourquoi il faut agir tôt »*. Il rappelle l'existence de plusieurs dispositifs permettant d'agir en amont : temps partiel thérapeutique, essai encadré, bilan de compétences, formation ou réadaptation à l'emploi. « *Il convient de maintenir le lien entre salarié et employeur via des rendez-vous de liaison afin de l'informer de ces dispositifs.* »
L'enjeu pour l'entreprise est donc de pouvoir faire la part des choses : demander un contrôle lorsqu'elle dispose d'éléments objectifs, mais aussi identifier les situations dans lesquelles un accompagnement peut favoriser le retour dans l'emploi dans la limite de ses possibilités, comme pour l'instauration d'un temps partiel thérapeutique. ■

Que peut attendre l'entreprise d'un contrôle ?

Lorsqu'elle souhaite porter à la connaissance de l'Assurance Maladie une situation qui lui semble atypique, l'entreprise adresse sa demande au service médical de l'Assurance Maladie. Chaque dossier est analysé, notamment par le médecin-conseil. Un accusé de réception confirme la prise en charge de la demande ou, le cas échéant, son irrecevabilité.
Le secret médical ne permet en revanche pas à la CPAM de communiquer à l'employeur le motif médical ou le détail de la décision. En cas de subrogation, l'entreprise peut être informée d'une éventuelle fin de versement des indemnités journalières.

Le contrôle est donc un outil parmi d'autres. Pour les entreprises, l'essentiel est de savoir vers qui se tourner et dans quelles situations demander un contrôle ou privilégier un accompagnement. La CPAM de l'Isère entend précisément renforcer ce dialogue : répondre aux interrogations des employeurs, les orienter et agir, lorsque c'est possible, suffisamment tôt pour éviter qu'un arrêt ne devienne une rupture durable avec l'emploi.

Contact :
contact-employeurs.cpam-isere@assurance-maladie.fr

La santé au travail, un levier de compétitivité

Longtemps perçue comme un organisme de contrôle, la médecine du travail s'affirme désormais comme un partenaire des entreprises. Avec un objectif commun : prévenir les risques, accompagner les employeurs et surtout maintenir les collaborateurs en emploi.



Olivier Marotte

« Nous souhaitons devenir un partenaire de référence pour nos adhérents. »

Régie par la loi de 1901, PST38 est une association à but non lucratif, agréée par la DREETS et soumise à certification. Au service des entreprises, elle missionne des médecins du travail qui assurent le suivi médical des salariés. La structure fonctionne sur un système d'adhésion : les entreprises adhérentes mutualisent le financement d'un service qui leur permet de répondre à leurs obligations en matière de santé et de prévention. Avec ses 250 salariés, elle accompagne aujourd'hui environ 15 400 entreprises, représentant quelque 200 000 collaborateurs.
Salarié de PST38, le médecin du travail exerce son activité en toute autonomie et indépendance professionnelle, dans le respect du secret médical et de la confidentialité. Son rôle n'est pas de délivrer un arrêt de travail : c'est celui du médecin traitant. A contrario, sa mission est de prévenir les risques et de favoriser le maintien ou le retour en emploi, en recherchant les conditions permettant au salarié de poursuivre son activité professionnelle, au sein de son entreprise ou, lorsque cela n'est plus possible, dans le cadre d'un nouveau parcours professionnel.

Trois piliers, une même ambition

Cette mission s'organise autour de trois piliers. D'abord la prévention, qui doit avoir un effet direct sur les arrêts de travail, avec des actions collectives dans les entreprises, à leur demande ou lorsqu'une situation le nécessite : analyse des postes, sensibilisation, prévention des risques, accompagnement des évolutions de l'organisation. Ensuite, le suivi individuel dans le cadre des visites médicales, privilégiant désormais les situations de santé délicates et les risques liés aux postes.
Enfin, la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Lorsqu'un problème de santé menace la poursuite de l'activité, PST38 peut faire intervenir des spécialistes (psychologues, ergonomes, chargés de maintien dans l'emploi…), organiser des entretiens, engager des bilans de situation. L'objectif est d'agir suffisamment tôt pour sécuriser le parcours professionnel.
Dans le cadre d'un arrêt de travail, *« notre objectif n'est pas seulement de faire revenir quelqu'un à son poste, mais de faire en sorte qu'il reste "en" emploi, c'est-à-dire qu'il reste actif »*, précise Olivier Marotte, directeur général de PST38.

La nuance est essentielle: le maintien en emploi peut passer par l'adaptation du poste, une évolution des missions ou, lorsque le poste initial n'est plus compatible avec l'état de santé, une réflexion sur le reclassement. L'enjeu est d'éviter que l'arrêt de travail ne devienne une sortie durable de la vie professionnelle.

Vieillissement, environnement, numérique : le travail doit s'adapter

Cette approche rejoint directement les préoccupations actuelles des industriels. La population active vieillit : cela suppose donc d'adapter les postes et les organisations pour permettre aux collaborateurs de poursuivre leur activité plus longtemps. La prévention devient un investissement dans les compétences et l'expérience. Elle concerne aussi les dirigeants eux-mêmes, dont la santé est essentielle à la pérennité de l'entreprise !

Même convergence avec les enjeux environnementaux. Chaleur, procédés industriels, équipements, produits utilisés : la transformation des modes de production peut simultanément réduire l'impact environnemental et améliorer les conditions de travail. L'industrie a déjà largement progressé sur ces questions (évolution des process, port des EPI…).

La transformation numérique ouvre, elle aussi, un nouveau champ de prévention. Face à l'IA et à l'évolution des métiers, certains salariés peuvent ressentir une menace sur leur emploi. Les risques psychosociaux deviennent alors un enjeu de transformation de l'entreprise, avec notamment l'appui des ergonomes et des psychologues du travail.

De la contrainte réglementaire à l'investissement

« Pour un dirigeant, prévenir un arrêt, maintenir un salarié expérimenté ou anticiper une difficulté de santé, c'est aussi éviter de perdre des compétences, de recruter et de former dans l'urgence », rappelle le directeur général de PST38.

Si la santé au travail répond à une obligation réglementaire, PST38 entend aujourd'hui dépasser cette seule dimension. *« Nous ne sommes pas un organe de contrôle. Nous souhaitons devenir un partenaire de référence pour nos adhérents »*. L'association veut ainsi mieux communiquer, être davantage à l'écoute des entreprises et leur apporter une expertise concrète. Pour les dirigeants, l'enjeu est de faire de la santé au travail non plus seulement une obligation, mais un véritable levier de compétitivité, de fidélisation et d'attractivité. ■

Plus d'info : **pst38.org**



Lionel Gonzales

La médiation, un levier pour l'entreprise

Tensions au sein d'une équipe, conflits… Certaines situations peuvent rapidement perturber l'organisation et l'activité de l'entreprise, notamment lorsqu'elles se traduisent par un arrêt de travail.

Pour aider les dirigeants à faire face à ces situations, la médiation peut intervenir en amont, avant qu'un conflit ou qu'un arrêt de travail ne survienne. Elle peut également être proposée pendant l'arrêt pour renouer le dialogue, clarifier les difficultés, préparer le retour du salarié (lorsque cela est possible), ou organiser une rupture amiable.

« Nous réalisons également des enquêtes internes et des médiations collectives afin d'écouter salariés et managers et de mieux concilier les besoins et attentes de chacun », précise Lionel Gonzales, juriste médiateur à l'Udimec. Pour l'employeur, intervenir suffisamment tôt peut permettre de préserver le fonctionnement de l'équipe et d'éviter qu'un conflit ne s'installe durablement.

ENJEU

La neurodiversité, un atout pour l'industrie

Loin des clichés, les troubles du neurodéveloppement (TND) sont une expression de la diversité humaine. Marine Fourest Raymond, fondatrice de La Pépinière des Talents, association iséroise soutenue par l'Udimec depuis sa création, rappelle l'intérêt d'inclure les profils neuroatypiques dans l'entreprise industrielle.

Dans un monde industriel en constante mutation, la perception de la diversité humaine évolue. Les troubles du neurodéveloppement (TND), qui regroupent notamment l'autisme, les troubles "dys" et le TDAH, concernent environ une personne sur six. Souvent invisibles ou diagnostiqués tardivement, ils touchent tous les milieux sociaux et professionnels. *« La neurodiversité constitue ainsi une variation naturelle du fonctionnement neurologique, que les entreprises sont amenées à mieux prendre en compte »*, soutient Marine Fourest Raymond.



Les qualités des profils atypiques : des atouts industriels

Les neurosciences et les retours d'expérience en entreprise révèlent plusieurs aptitudes chez certains de ces profils : une forte fiabilité et loyauté lorsque l'environnement de travail est favorable, une créativité singulière qui enrichit l'intelligence collective, une grande rigueur permettant de repérer erreurs et incohérences, ainsi qu'une mémoire et une expertise approfondies, notamment sur des sujets techniques précis. *« L'intégration de ces collaborateurs représente un levier de performance, de motivation et d'innovation collective sous réserve que les pratiques de l'organisation soient adaptées. »*

Les processus classiques de recrutement : un obstacle

Malgré leurs aptitudes, le taux de chômage des personnes présentant un trouble du spectre autistique, notamment, reste anormalement élevé. La cause ne réside pas dans un manque de compétences, mais dans des processus de recrutement traditionnels parfois inadaptés qui peuvent favoriser une monoculture de profils similaires. Deux exemples :

- Les formulaires électroniques et les algorithmes de tri des CV éliminent automatiquement les parcours scolaires ou professionnels atypiques et fragmentés, ou encore les candidatures présentant des irrégularités orthographiques.
- L'entretien d'embauche classique repose sur des codes sociaux implicites qui pénalisent lourdement les personnes neuroatypiques. Un candidat compétent pourra ainsi être écarté parce qu'il ne maîtrise pas l'art du bavardage informel, crée des silences pour structurer sa pensée, offre peu de contact visuel ou présente un ton de voix monotone. Ces singularités comportementales, prises à tort pour un manque d'aisance ou de motivation, peuvent masquer des qualifications techniques supérieures.





Intégration : l'investissement des entreprises, l'adaptation des salariés

Les échecs d'intégration ou les départs prématurés ne s'expliquent pas nécessairement par une incapacité à réaliser le travail. Ils peuvent être la conséquence d'un cadre inadapté ou de malentendus d'équipe :

- Un accueil négligé lors de la prise de poste : sans consignes écrites, passage de relais ou personne-ressource, le salarié peut s'épuiser et décrocher rapidement.
- Des conditions de travail incompatibles : bruit, surcharge visuelle, multitâche ou changements soudains peuvent générer stress et fatigabilité chez les profils ayant besoin de repères clairs. Ces signaux peuvent alerter sur les conditions de travail de toute l'équipe.
- Un manque d'aménagements simples : sans certains automatismes, un salarié dyslexique ou dyspraxique peut avoir besoin de plus de temps pour assimiler une tâche ou rédiger une note. Un trouble comme la dysphasie peut entraver la communication et susciter l'isolement ou des malentendus. Sans sensibilisation préalable, les collègues peuvent mésinterpréter certains comportements, ce qui fragilise l'harmonie de l'équipe.

« Les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises peuvent les inviter à se questionner sur les méthodes de sélection et d'intégration, soutient Marine Fourest Raymond. *Mieux prendre en compte les profils neuroatypiques ne relève donc pas seulement d'une responsabilité sociétale : c'est une stratégie économique rationnelle permettant d'accéder à des profils différents et de limiter les coûts engendrés par un recrutement inadéquat. »*



Marine Fourest Raymond

" L'intégration des profils atypiques représente un levier de performance, de motivation et d'innovation collective. "

Le soutien de l'Udimec pour bâtir l'industrie de demain

En fin de compte, nous sommes tous le "bizarre" de quelqu'un. La différence humaine n'est pas une anomalie à corriger, mais une richesse collective. Si elle est mal appréhendée, l'atypie suscite la méfiance. C'est pourquoi une inclusion réussie passe inévitablement par des actions concrètes de sensibilisation et de formation de l'entourage professionnel.

Convaincue que nos industries doivent maintenir leur niveau d'engagement en faveur de la neurodiversité, l'Udimec soutient activement La Pépinière des Talents depuis sa création. *« Notre partenariat fort témoigne d'une volonté commune d'adapter nos organisations industrielles. En faisant de la place à la différence, nous construisons un monde du travail plus performant, plus juste et résolument tourné vers l'avenir »*, concluent Marine Fourest Raymond et Elnou Henry, déléguée générale de l'Udimec. ■

Sources :
Strategie-nationale-TND-2023-2027, The Canary Code - L Praslova

La Pépinière des Talents

Des solutions d'accompagnement sur mesure pour les entreprises

Pour franchir le cap de la sensibilisation à la transformation réelle, La Pépinière des Talents propose une gamme d'offres concrètes et adaptées aux réalités des organisations :

Des conférences de sensibilisation pour acculturer les équipes dirigeantes, les managers et les collaborateurs aux enjeux de la neurodiversité.

- Des ateliers expérientiels immersifs *« Vis ma vie de DYS »*, permettant aux collaborateurs de se mettre dans la peau d'une personne dys (dyslexique, dyspraxique) pour mieux comprendre ses défis quotidiens et ses stratégies de compensation.
- Des coachings d'équipes mixtes (neurotypiques et neuroatypiques) pour fluidifier la communication interne, désamorcer les malentendus et apprendre à travailler ensemble de manière optimale.
- Des audits sur l'environnement et les postes de travail afin d'identifier et de déployer les aménagements raisonnables nécessaires à l'épanouissement de chacun.

Une démarche RSE reconnue

En 2026, 13 entreprises ont obtenu ou renouvelé leur charte RSE auprès de l'Udimec. Trois d'entre elles témoignent de leur démarche, de leurs actions concrètes et de la manière dont l'accompagnement de l'Udimec les aide à structurer et à inscrire leurs engagements dans la durée.



Apix Analytics

Pour nous, c'était naturel

« Créée en 2014, Apix Analytics développe une technologie de rupture en chromatographie. Après plusieurs années de R&D, nous sommes entrés dans une phase d'industrialisation. Grâce à une levée de fonds réalisée l'an dernier, nous avons pu investir et accélérer notre croissance, notamment à l'international. Nous avons obtenu la charte RSE de l'Udimec en 2021, puis l'avons renouvelée à deux reprises. Le diagnostic RSE nous permet de prendre du recul sur nos pratiques, de confirmer nos engagements et d'identifier nos axes de progrès. Nous souhaitons notamment améliorer notre efficience énergétique, en particulier sur notre site des Pyrénées-Atlantiques, et avancer sur l'éco-conception. Avec la croissance de l'entreprise, cette démarche nous aide à structurer nos pratiques et à inscrire nos engagements dans la durée. »

Margaux Quinquinet,
responsable administrative et financière

« La RSE est vraiment ancrée dans nos valeurs d'entreprise. Notre technologie accompagne notamment la transition énergétique de nos clients, mais cet engagement se traduit aussi dans notre quotidien. Nous travaillons sur le conditionnement et le transport de nos produits, nous recyclons en interne les produits en stock en les renvoyant vers notre site de production de Garlin, à côté de Pau dans les Pyrénées-Atlantiques, plutôt que de les mettre au rebut. Nous agissons également sur la mobilité de nos collaborateurs, notamment en développant le support à distance pour limiter les déplacements chez nos clients. Nous accueillons des stagiaires et des apprentis et, à Pau, nous travaillons avec un GEIQ et un ESAT. La démarche avec l'Udimec nous a permis de prendre conscience que beaucoup de ces actions relevaient déjà de la RSE. Nous ne le formulions simplement pas ainsi : pour nous, c'était naturel. »

Audrey Toillon,
responsable ressources humaines



Delta Concept

Notre démarche RSE s'impose comme une évidence

« J'ai repris Delta Concept il y a une vingtaine d'années. L'entreprise avait elle-même vingt ans. Notre savoir-faire s'est forgé autour de la technologie bilame, qui repose sur une lame métallique, dont le comportement mécanique s'adapte aux variations de température. En maîtrisant ses déformations, nous développons des capteurs de température ou des actionneurs de systèmes mécaniques ultra-performants.
De la protection anti-incendie au dispositif antigel, nous proposons à nos clients des solutions sur mesure, durables et non électriques. Depuis la conception jusqu'à l'emballage, en passant par les approvisionnements, notre production s'inscrit dans une logique d'économie circulaire. Nous générons peu de déchets, lesquels sont tous recyclés. Cette démarche RSE s'impose à nous comme une évidence. Nos clients y sont très sensibles.
Notre petite équipe évolue dans un climat stimulant, porté par de fortes valeurs humaines. Depuis deux ans, nous sommes installés à Saint-Égrève, dans le bâtiment L'Harmonyum, dédié à l'inclusion réciproque. Abritant sept autres entreprises et un atelier ESAT, L'Harmonyum est un lieu de vie, où nous partageons des temps d'échange très enrichissants au contact de personnes handicapées, que nous impliquons parfois dans nos projets.
Lorsque Delta Concept a rejoint l'Udimec, ses experts m'ont sensibilisé à l'existence d'une charte RSE, basée sur des critères dont nous cochions déjà toutes les cases ! »

Gilbert Pitone,
CEO

Bourgeat

S'engager dans une démarche RSE, c'est prendre soin de l'entreprise

« Bourgeat est une entreprise spécialisée dans la fabrication de matériel à destination des professionnels de la restauration. Notre raison d'être nous pousse à innover, pour la passion du goût et des arts de la table, de la cantine scolaire au restaurant étoilé, notamment au travers de notre produit phare : la batterie de cuisine en inox, matériau durable par excellence.
Entreprise familiale deux fois centenaire, Bourgeat développe une vision à long terme, qui permet de préserver la richesse des savoir-faire et la diversité des métiers, tout en construisant une entreprise pérenne, que les générations futures pourront faire grandir à leur tour.
Nous travaillons sur notre impact environnemental, sur la sobriété hydrique, les emballages ou encore la durabilité de nos produits. La RSE, c'est aussi l'humain. Nous attachons beaucoup d'importance au plaisir de collaborer ensemble, à l'attention portée aux autres et, avant tout, à la santé et à la sécurité de nos salariés.
Notre engagement dans la charte RSE de l'Udimec ne marque donc pas le début de notre démarche. Il vient confirmer et structurer des pratiques déjà ancrées dans l'entreprise. L'Udimec, au travers de son accompagnement, nous apporte un regard extérieur, de l'expertise et un réseau précieux pour continuer à progresser collectivement. »

Vincent Houtin,
directeur du site des Abrets en Dauphiné



Elles ont obtenu la charte RSE en 2026

APIX, *Grenoble ;* **ASPIRELEC,** *Diémoz ;* **BOURGEAT,** *Les Abrets-en-Dauphiné ;* **CIM SAS,** *Reventin-Vaugris ;* **DELTA CONCEPT,** *Saint-Égrève ;* **DEPAGNE,** *Meylan ;* **KALRAY,** *Montbonnot ;* **LD METAL,** *Chabottes ;* **MAGE APPLICATIONS,** *Claix ;* **OTTOBOCK,** *Seyssinet-Pariset ;* **PETERCEM,** *Frontonas ;* **SOMERET,** *Savas-Mépin ;* **STNI,** *Bouvesse-Quirieu.*

Emotive by VEGE

Un moteur de croissance dans l'air du temps

Éric Coquet, directeur général d'Emotive by VEGE en France, revient sur la transformation d'une entreprise familiale, aujourd'hui intégrée à un groupe mondial, et sur les nouveaux enjeux de la réparation automobile.



Éric Coquet



Pouvez-vous présenter l'activité de l'entreprise ?
Notre cœur de métier est le moteur reconditionné. Nous récupérons et remettons à neuf des moteurs de différentes marques et technologies pour leur donner une seconde vie. Nous travaillons avec les professionnels de la réparation automobile, distributeurs, démolisseurs et rectifieurs. Notre activité s'inscrit donc depuis l'origine dans une logique d'économie circulaire.

Vous avez connu plusieurs vies au sein de l'entreprise. Quel regard portez-vous sur son histoire ?
Je suis entré dans l'entreprise en 1999 en tant que directeur commercial ; elle s'appelait alors VEGE. En 2005, j'ai pris la direction de l'activité France et, depuis 2026, mes responsabilités se sont étendues à l'Espagne et à l'Italie. Cette société familiale, créée en 1936, a connu plusieurs actionnaires et plusieurs nationalités, lui insufflant une culture très diversifiée. En 27 ans, j'ai effectivement connu plusieurs vies au sein de cette entreprise, qui m'ont appris à m'adapter à des marchés différents. Cette diversité a enrichi ma manière de manager, d'aborder nos clients et de penser notre développement.
En 2019, VEGE a été rachetée par le groupe américain LKQ. En 2025, Emotive by VEGE est devenue une marque forte du groupe, réunissant plusieurs familles de produits et de solutions autour de l'économie circulaire, dont VEGE fait partie.

Comment fonctionne votre modèle économique ?
Nos clients sont principalement nos distributeurs, avec lesquels nous avons tissé des relations commerciales fortes et durables. Ils constituent un maillon essentiel de notre modèle et nous permettent d'être au plus près des professionnels de la réparation automobile.
Notre siège est implanté aux Pays-Bas. À Saint-Quentin-Fallavier, un stock central nous permet de couvrir rapidement la France et l'ensemble du sud de l'Europe. Chaque pays bénéficie par ailleurs de stocks adaptés à son marché. Enfin, nous comptons trois sites de production : un en Tunisie et deux aux Pays-Bas. Au total, 350 personnes travaillent dans nos usines.

Le contexte actuel est-il favorable à votre activité ?
Dans l'automobile, les consommateurs privilégient de plus en plus l'usage à la possession. Face aux incertitudes sur les différentes technologies et motorisations, ils gardent leur véhicule plus longtemps et privilégient la réparation lorsqu'elle reste économiquement pertinente. Le parc automobile français atteint aujourd'hui un âge moyen de 11,8 ans, créant un contexte favorable pour notre activité. Nous avons ainsi enregistré une croissance à deux chiffres, même si maintenir ce niveau de performance reste exigeant.

Quel est le véritable nerf de la guerre ?
La qualité de service. Nous disposons d'un stock de plus de 5 000 moteurs remanufacturés couvrant de nombreuses marques et technologies, du véhicule léger au véhicule utilitaire. Mais nos clients recherchent surtout une solution et une expertise. Nos équipes les accompagnent dans leurs diagnostics, leurs choix ou encore les questions de garantie. Notre ambition : ne jamais laisser un client sans solution.
Cette exigence guide aussi nos innovations. Nous investissons dans nos équipements, nos stocks et notre hotline, mais aussi dans le digital. Dès cet automne, une nouvelle plateforme permettra notamment de rechercher une solution à partir du numéro d'immatriculation d'un véhicule. Des QR codes donneront également accès aux notices. L'objectif est d'améliorer l'expérience de nos clients tout en leur offrant davantage d'autonomie.

Que change l'appartenance à un groupe mondial ?
C'est un véritable effet de levier. Le groupe nous donne les moyens d'investir davantage et d'accélérer notre développement. Mais notre priorité reste la même : être disponible, à l'écoute et capable de proposer rapidement la bonne solution. C'est ainsi que nous voulons continuer à nous réinventer. ■

CES Las Vegas
Une visite essentielle

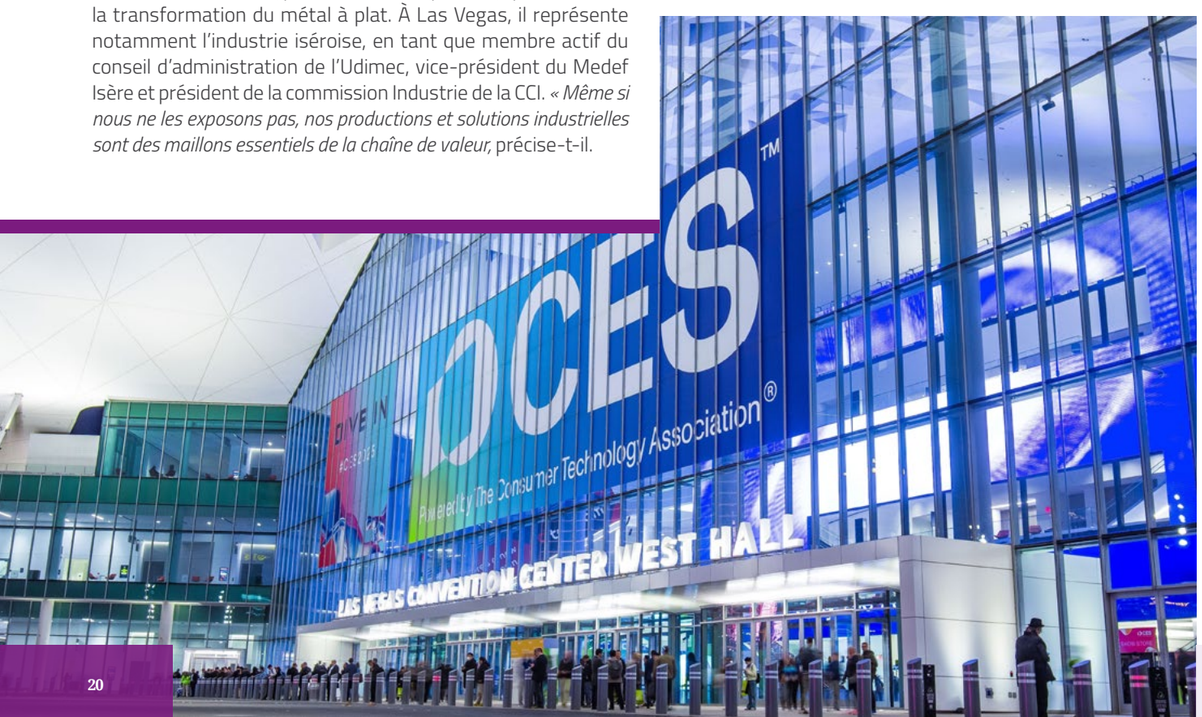
Pour les industriels grenoblois, le CES® de Las Vegas offre l'opportunité d'observer les technologies émergentes, de rencontrer de nouveaux partenaires et de mesurer les opportunités de demain. L'Udimec et l'UIMM Lyon accompagnent une délégation d'entreprises sur le salon, sous la coordination de la région Rhône-Alpes. Depuis plusieurs années, Éric Marciano, président du Groupe EDM, et Philippe Bottu, dirigeant de D.A.T.E., participent, avec un ROI toujours positif !

Le CES® de Las Vegas, grand salon mondial de l'innovation technologique, est un rendez-vous incontournable pour les industriels grenoblois. Chaque année en janvier, le Consumer Electronics Show met en scène les innovations venues du monde entier. IA, robotique, quantique… Autant de technologies et de marchés en plein essor pour lesquels il est indispensable de rester à la page.

« À l'image de la ville elle-même, c'est le salon de la démesure ! », observe Éric Marciano, président du Groupe EDM, spécialisé dans la transformation du métal à plat. À Las Vegas, il représente notamment l'industrie iséroise, en tant que membre actif du conseil d'administration de l'Udimec, vice-président du Medef Isère et président de la commission Industrie de la CCI. *« Même si nous ne les exposons pas, nos productions et solutions industrielles sont des maillons essentiels de la chaîne de valeur,* précise-t-il.

Elles prennent vie dans les applications d'aujourd'hui et de demain. Le CES® est un lieu fascinant, où convergent technologies, usages et débouchés industriels. »

Un lieu où l'industrie iséroise est pleinement légitime. Pour Éric Marciano, *« notre écosystème rhônalpin, et a fortiori le bassin grenoblois, a toute sa place aux côtés des géants américains, chinois ou sud-coréens. Nous n'avons pas à rougir : nos industries sont connues et reconnues dans le monde entier. »*







« Tirer notre épingle du jeu »

Le CES de Las Vegas est bien entendu un terrain de jeu favorable au business. *« L'événement permet de nouer des contacts, de rencontrer des partenaires et d'ouvrir de nouvelles perspectives commerciales,* constate Philippe Bottu, président de D.A.T.E., spécialisée dans la conception et la fabrication d'échangeurs thermiques à forte technicité. *De nombreuses startups et PME grenobloises forment un réseau stratégique au cœur de l'innovation. Comme nous, elles viennent à Las Vegas pour comprendre comment tirer leur épingle du jeu. Ainsi, nous rencontrons des clients, de futurs clients, des partenaires, et aussi des acteurs stratégiques pour l'avenir de notre industrie. »*

Au-delà de la vitrine technologique, le CES permet de prendre le pouls des marchés, d'identifier les tendances et de confronter les savoir-faire. Pour les deux dirigeants, rendez-vous est déjà pris pour la prochaine édition, qui se tiendra du 6 au 9 janvier 2027. ■

Plus d'infos : **ehenry@udimec.fr**

Des décennies d'industrie

Plusieurs entreprises industrielles du territoire ont célébré leur anniversaire, marquant des années d'expertise, d'innovation et de transmission, tout en préparant les défis de demain. L'Udimec était présente !



Lynred
40 ans d'innovation infrarouge

Chez Lynred, les quarante ans ouvrent une nouvelle page. Spécialiste des détecteurs infrarouges pour la défense, le spatial, l'environnement ou les véhicules autonomes, l'entreprise est engagée dans la réduction de son impact environnemental, avec des infrastructures permettant notamment 30 % de gains d'efficacité énergétique. En juin, elle a inauguré à Veurey-Voroize son Campus de l'Infrarouge, avec 100 M€ investis. *« Cette nouvelle étape industrielle et technologique est un symbole de notre ambition pour une Europe souveraine, compétitive et durable »*, souligne Hervé Bouaziz, président exécutif.

Mafelec Team
20 ans d'une reprise exemplaire



Vingt ans après sa reprise par Gilles Heinrich, Mafelec Team a célébré à Chimilin un parcours industriel remarquable au cœur du Nord-Isère. *« Un territoire où passion, résilience, innovation et excellence industrielle se conjuguent pour faire rayonner un savoir-faire reconnu bien au-delà de nos frontières »*, rappelle le dirigeant. Spécialiste des solutions de contrôle-commande et de signalisation pour le ferroviaire, l'aéronautique et la défense, le groupe compte désormais près de 700 collaborateurs et neuf sites de production. Une dynamique qui se poursuit avec des interfaces toujours plus intelligentes, connectées et sécurisées.

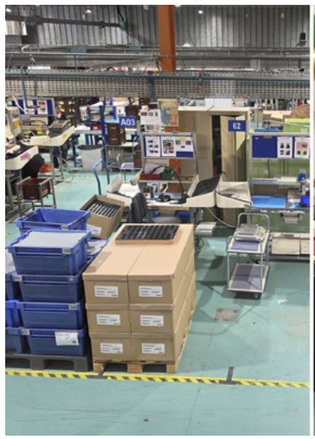
CIM
30 ans d'expertise et de développement

Pour ses trente ans, CIM a réuni ses partenaires autour d'un moment festif, reflet de trois décennies d'expertise et de développement. Spécialisée dans la conception, la fabrication et le montage de charpentes métalliques, l'entreprise accompagne principalement les acteurs industriels, avec une exigence constante de qualité, de sécurité et de performance. Cet anniversaire témoigne d'une industrie qui sait conjuguer savoir-faire traditionnel et adaptation, pour continuer à construire les projets de demain.



L'Atelier SIIS
40 ans au service des industriels

Depuis quarante ans, L'Atelier SIIS met son expertise du montage, du câblage, du brasage et du contrôle qualité au service des industriels isérois. À Seyssinet-Pariset, l'entreprise a célébré quatre décennies d'un développement fondé sur la proximité, la réactivité et l'engagement des équipes. Ce savoir-faire industriel a également été porté par une démarche RSE et par l'inclusion professionnelle. Une belle preuve que performance et impact humain peuvent avancer ensemble. ■





Ça se passe chez nous !



15e édition de la Semaine de l'industrie

Le rendez-vous incontournable de l'industrie se tiendra cette année du 16 au 22 novembre. L'occasion de faire découvrir ses métiers et ses opportunités de carrière aux collégiens, lycéens, étudiants et demandeurs d'emploi, invités à observer l'activité des entreprises locales et à échanger directement avec leurs collaborateurs. Partenaire de cette dynamique, l'Udimec organise en amont des ateliers pour préparer les visites d'entreprises et propose aux écoles des outils pédagogiques pour présenter les métiers, ainsi que des rencontres pour les demandeurs d'emploi. Autant d'initiatives destinées à valoriser ses savoir-faire et à attirer de nouveaux talents.

- **13 octobre :** ateliers de préparation à l'accueil du public.
- **2 novembre :** afterwork APEC à la Maison des entreprises de Villefontaine.
- **19 novembre :** remise des CQPM[2] au Pôle formation Isère à Moirans.

novembre et décembre :
visites d'entreprises dans tout le département. ■

udimec.fr

2) Certificats de qualification paritaire de la métallurgie.

Pôle formation Isère
« Les entreprises continuent d'investir dans l'apprentissage »

En cette rentrée, trois cents entreprises ont fait le choix de l'alternance avec le Pôle formation Isère pour soutenir leur activité et renforcer leurs savoir-faire. Ce chiffre traduit l'implication constante des entreprises dans l'apprentissage.
Si les formations d'ingénieurs et de niveau bac +3 marquent légèrement le pas, les niveaux CAP, bac pro et BTS affichent en effet des effectifs constants, avec un regain d'intérêt pour les filières maintenance (54 nouveaux apprenants en BTS) et usinage (26 arrivants) sur les deux sites de Moirans et Beaurepaire. *« Le maintien des recrutements dans une conjoncture économique imprévisible montre que les entreprises industrielles continuent à investir dans l'apprentissage et témoigne de la confiance qu'elles lui accordent »*, conclut David Frénot, directeur du Pôle formation Isère. ■

Agenda
Journées Portes Ouvertes du Pôle formation Isère

Les JPO sont des moments clés pour accompagner les jeunes dans la construction de leur projet d'apprentissage :

- Découverte des différentes filières industrielles et des plateaux techniques.
- Rencontres et échanges avec les formateurs et les conseillers pédagogiques.

Prochaines dates (sur les deux sites de Moirans et Beaurepaire) :

- **Samedi 12 décembre 2026**
- **Samedi 23 janvier 2027**
- **Samedi 6 mars 2027** ■

École de la Broche
Lancement de la 5e édition

Fabricant français d'outils de brochage pour les industries aéronautique, de défense et de l'énergie, SMOC Industries, à Tullins, adosse sa croissance à la dynamique favorable de ces marchés. Après avoir recruté huit compagnons à l'issue de la 4e édition, l'entreprise lance la 5e édition de l'École de la Broche. Mené avec France Travail, la Maison de l'Emploi du Pays Voironnais, l'Udimec et le Pôle formation Isère, ce parcours s'adresse aux demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle.
Huit candidats seront sélectionnés au terme d'un processus comprenant visite de l'entreprise, recrutement par simulation (MRS), tests de mathématiques et de trigonométrie, puis deux entretiens de motivation.

À partir de décembre 2026, ils suivront près de 370 heures de formation certifiante dans le cadre d'une POEI[3], financée par France Travail et dispensée au Pôle formation Isère. Après validation d'un premier bloc de compétences, ils poursuivront leur expérience dans l'entreprise, dans le cadre d'un CDI.
Le 30 septembre, une première réunion d'information s'est tenue au Pôle formation Isère, à Moirans. D'autres rencontres suivront à la Maison de l'Emploi du Pays Voironnais et au sein de SMOC Industries. ■

3) Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.





À la rencontre de l'industrie

Le 17 septembre, le service emploi de l'Udimec a participé au Forum emploi organisé à la caserne militaire de Varces par l'antenne Défense Mobilité de Grenoble, à l'attention des militaires, des personnels civils du ministère des Armées et de leurs conjoints. Ce forum était l'occasion de faire découvrir l'industrie à des militaires arrivant au terme de leur engagement et en quête d'une voie professionnelle dans le civil. Des entreprises comme Framatome, Rosi, Lynred ou encore Soitec étaient présentes pour valoriser leurs métiers, échanger avec les participants et identifier de futurs profils correspondant à leurs besoins. ■

Ça se passe chez vous !

BERNIN

SOITEC
Électronique de puissance
Le spécialiste des semi-conducteurs s'associe à la fonderie chinoise ZenSemi pour accélérer la production de substrats dédiés à l'électronique de puissance, notamment pour les datacenters IA, les véhicules électriques et la robotique industrielle. Les deux entreprises veulent développer une plateforme de fabrication haute performance pour les sociétés fabless et les fabricants de dispositifs intégrés.

CHAMPAGNIER

HRS
Accord stratégique
Le fabricant de stations de ravitaillement hydrogène s'associe au groupe américain Baker Hughes, spécialiste des technologies énergétiques, afin de créer des solutions de compression et d'infrastructures hydrogène. Cette collaboration ouvre la voie à des pistes de recherche communes, notamment dans le cadre de projets européens de financement de l'innovation liés à l'hydrogène.

CROLLES / GRENOBLE

STMICROELECTRONICS
Cap sur l'IA
Porté par la demande liée à l'IA, le groupe franco-italien accélère son développement dans les datacenters et les applications connectées. Il mise notamment sur la photonique sur silicium, en vue de remplacer progressivement le cuivre par des liaisons optiques, et sur son module LiDAR 3D VL53L9, développé en partie en Isère. Ces technologies ciblent notamment les besoins de l'IA dans les datacenters, la robotique, la santé et les bâtiments connectés.

EYBENS

HEWLETT-PACKARD ENTERPRISE
AI Factory Lab
HPE et Nvidia vont investir 350 millions d'euros sur cinq ans pour créer, dans la région grenobloise, le premier « AI Factory Lab » de l'Union européenne dédié à l'intelligence artificielle. Le projet prévoit en premier lieu de renforcer le centre R&D de HPE à Eybens avec de nouvelles infrastructures de calcul, appuyées sur les technologies de calcul accéléré de Nvidia et les solutions logicielles de HPE. 80 ingénieurs spécialisés en IA seront recrutés. Dès 2027, le lab prendra ses quartiers à Saint-Martin-d'Hères.

UROMEMS
Levée record
La medtech spécialisée dans les technologies médicales implantables a levé 60 millions de dollars auprès du fonds américain Ajax Health. Ce financement doit permettre de finaliser les essais cliniques de son implant UroActive, un sphincter urinaire artificiel automatisé destiné à traiter l'incontinence urinaire d'effort. UroMems prépare également son implantation commerciale aux États-Unis.

ABSOLUT SYSTEM
Cap sur le quantique
Absolut System, spécialiste des technologies cryogéniques, et Quobly, concepteur d'ordinateurs quantiques, ont scellé leur partenariat. Absolut System va concevoir un système de refroidissement pour accompagner la montée en puissance des machines de Quobly, jusqu'à plusieurs milliers de qubits, un seuil indispensable pour assurer leur fonctionnement. Le premier équipement, QCube 100, devrait entrer en phase d'industrialisation dès 2027. Le projet est soutenu par l'État dans le cadre du programme Cryonext.

FONTAINE

IMEBIO
Diagnostic mobile
Le spécialiste des laboratoires mobiles de biosécurité a déployé un laboratoire de niveau 3 à Kasenyi, en République démocratique du Congo, pour renforcer le diagnostic d'Ebola au plus près des zones touchées. Installé dans un conteneur maritime, cet équipement permet d'obtenir les résultats en environ une heure, contre parfois cinq auparavant. Quelques jours après sa mise en service, l'équipe sur place avait déjà analysé plus de 20 échantillons.



LAUVITEC
Plus qu'une machine
Entité de Micro Partner aux côtés de Laser Rhône-Alpes et MicroTechnic, Lauvitec conçoit des machines de soudage laser pour l'usinage de pièces complexes. Polyvalente et innovante, sa nouvelle gamme Atmos intègre un accompagnement complet au client, du cahier des charges à la maintenance, en passant par la formation des opérateurs, les essais et les paramétrages de la machine.

GIÈRES

AXERIEL
Investissements
Depuis le lancement de son plan stratégique en 2023, le spécialiste des équipements électrotechniques a doublé son chiffre d'affaires. Le dernier investissement en date porte sur l'achat d'équipements, l'obtention d'une certification supérieure et le recrutement d'un responsable qualité et sûreté. L'objectif est de s'ancrer dans des marchés exigeants comme le nucléaire et la défense. Prochaine phase : réorganiser ses infrastructures.

ECENTIAL ROBOTICS
Centre d'excellence
Le spécialiste isérois de la robotique chirurgicale rejoindra fin 2026 le groupe américain Enovis. Cette opération prévoit la création à Grenoble d'un centre d'excellence dédié à la robotique, qui s'appuiera sur les savoir-faire d'eCential Robotics en ingénierie, logiciels et automatisation chirurgicale assistée par ordinateur.

GRENOBLE

ECM TECHNOLOGIES
IA industrielle
L'entreprise accélère depuis deux ans le développement de l'IA dans ses processus internes. Elle a notamment recruté deux collaborateurs pour concevoir des agents IA capables d'analyser les cahiers des charges de ses clients et d'identifier automatiquement les écarts avec ses standards. Une façon pour les équipes de gagner du temps sur les tâches répétitives et de se concentrer sur la conception des solutions.

INSTITUT LAUE-LANGEVIN
Talents scientifiques
L'ILL a été sélectionné par la Commission européenne dans le cadre de l'initiative Choose Europe for Science 2025 pour son projet Ascent. Doté de 1,4 million d'euros, le programme vise à attirer et retenir de jeunes chercheurs en science des neutrons. Six scientifiques en début de carrière seront accueillis pendant cinq ans pour conduire des projets sur les batteries, les matériaux quantiques, la santé ou encore les procédés de fabrication avancés.

STELLARIA
Vent du sud
La deeptech grenobloise s'est engagée avec le groupe Unitel et le consortium Énergie Hub dans un projet de hub multi-énergies sur la zone industrialo-portuaire de Fos-sur-Mer. Les partenaires envisagent de déployer des petits réacteurs modulaires développés par Stellaria, ainsi qu'une plateforme numérique pour piloter la production et la consommation d'énergie. L'objectif : proposer une alimentation bas-carbone aux industriels du territoire.

TIHIVE
Standard industriel
La technologie de TiHive permet, grâce aux ondes Terahertz et à l'IA, de contrôler les matériaux sans les dégrader. Ce, en temps réel et directement sur les lignes de production. Déployée à l'international, notamment dans l'industrie de l'hygiène, elle permet de réduire la consommation de matière. L'entreprise entend aujourd'hui s'appuyer sur des intégrateurs et équipementiers pour diffuser sa technologie auprès d'un plus grand nombre d'industriels.



MONTBONNOT-SAINT-MARTIN

KALRAY
Rebond industriel
Après avoir recentré son activité sur les semi-conducteurs, Kalray retrouve une dynamique de croissance portée par les besoins des infrastructures d'IA. L'entreprise mise désormais sur la licence de ses technologies matérielles et logicielles, notamment pour les DPU, ces composants chargés d'assurer la connexion entre les processeurs des data centers. Kalray prévoit d'augmenter ses effectifs et de multiplier ses collaborations européennes.

NOYAREY

MAGREESOURCE
Aimants recyclés
MagREEsource s'est associée au groupe Pochet, spécialiste du packaging pour le marché de la parfumerie, ainsi qu'à Chanel Parfums & Beauté, afin de produire des anneaux aimantés destinés aux bouchons de flacons de parfum, fabriqués à partir d'aimants recyclés. La marque de prestige offre ainsi à l'entreprise iséroise des perspectives de production de plusieurs millions de pièces.

SAINT-CLAIR-DE-LA-TOUR

MEUNIER CARUS
Déménagement
Après plusieurs décennies à Montferrat, le spécialiste des équipements dentaires a déménagé à Saint-Clair-de-la-Tour dans des locaux de 550 m², où elle entend réorganiser sa production et son stockage, avant d'ouvrir un showroom. Ce changement doit accompagner sa croissance et lui permettre de viser, à terme, une production de 120 équipements par an tout en conservant une fabrication française.

SAINT-HONORÉ

INOVALP
Changement d'échelle
L'entreprise spécialisée dans le chauffage aux granulés de bois passe sous le contrôle du groupe alsacien Erisis, maison mère de Fondis, expert de la tôlerie et de la fabrication de foyers. Ce rapprochement doit permettre aux deux sociétés de mutualiser leurs savoir-faire et d'accélérer leur développement, avec notamment un poêle mixte bois-granulés attendu en 2027. Les deux sites industriels totalisent désormais 88 collaborateurs.

SAINT-JEAN-DE-SOUDAIN

ISÈRE MOLD USINAGE
Nouvelle vie
Installée depuis 2024 dans les anciens locaux de Playtex, Isère Mold Usinage redonne une vocation industrielle aux 20 000 m² du site. L'entreprise y fabrique des moules pour des pièces destinées notamment à l'automobile, l'électroménager, l'énergie ou l'aéronautique. L'entreprise entend préserver des machines et des savoir-faire industriels devenus rares en France, en les associant à des technologies comme l'impression 3D métal.

SEYSSINET-PARISET

GROUPE 40-30
5 400 m²
Le groupe 40-30 réunit ses équipes iséroises sur un nouveau site de 5 400 m² à Fontanil-Cornillon. L'investissement de 14 millions d'euros regroupe bureaux et plateforme industrielle et doit renforcer les activités de nettoyage ultrapropre, de métallisation et de technologies du vide. Cette nouvelle implantation doit également accompagner l'augmentation de l'activité et entraîner de nouveaux recrutements.



VEUREY-VOROIZE

LYNRED
Détecteurs infrarouges
Depuis Veurey-Voroize, Lynred renforce ses capacités de production en investissant 100 millions d'euros dans un nouveau campus, doublant sa surface de salles blanches à 8 000 m². L'industriel, qui a recruté 130 personnes depuis 2025, lance son nouveau détecteur refroidi, Draco MW SL, destiné notamment à la lutte anti-drones. Lynred coordonne également le projet européen Spirit visant à renforcer la souveraineté européenne dans le domaine des détecteurs infrarouges.



VOREPPE

POMA
Téléphérique en Mongolie
Poma achèvera fin 2026 le premier téléphérique urbain de Mongolie, à Oulan-Bator. Longue de 4,2 kilomètres, la ligne comptera 98 cabines de dix places et pourra transporter 2 300 passagers par heure. Le groupe isérois a dû adapter ses équipements aux conditions climatiques extrêmes du pays, avec des températures pouvant atteindre -40 °C. Le projet s'accompagne de la création d'une filiale locale et de la formation d'ingénieurs mongols.

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



SOCIAL ET
JURIDIQUE
FORMATION
EMPLOI/RH
FINANCEMENT



NOS EXPERTISES AU SERVICE DE NOS INDUSTRIES

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



udimec

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

udimec.fr | 04 76 41 49 49
#WELOVEINDUSTRIE