



## THÉMA

Industrie et relations humaines

# Le monde des possibles





**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 !

   [formation-industries-isere.fr](https://www.formation-industries-isere.fr)

Contact : [contact@formation-industries-isere.fr](mailto:contact@formation-industries-isere.fr) - 04.76.35.85.00

**UIMM**

PÔLE FORMATION  
Isère

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR



5/13

# SOMMAIRE

## THÉMA

### Industrie et relations humaines **Le monde des possibles**

Des leviers de reconnaissance pour encourager l'engagement des collaborateurs.

## REPÈRES . 16/17

### Proposer des parcours évolutifs

Reconnaître la valeur et les compétences de ses salariés, c'est les faire progresser.

## ECHOS . 18/19

### Partenaires et adhérents : échos du terrain



[udimec.fr](http://udimec.fr)

Udimag, magazine de prospective du réseau Udimec, n° 62 de mars 2024.

**Directrice de la publication :** Elnou Henry. **Comité de rédaction :** Franck Bendriss, Louise Burgio, Marie-Anne Delaye, Laurence Dussert, Sidonie Kohler, Émilie Journiac. **Ont participé à ce numéro :** Patrick Berthet, Paul Bolardi, Jocelyne Chabaud, Nelly Chataignier, Marianne Fernandez, David Frénot, Lise Le Meur, Flora Martinie, Julie Nahon, Élodie Noël, Jennifer Ouazène, Marie-Hélène Rodrigues, Fabrice Roger, Caroline Sasia, Jeannette Schuh. **Photographies :** Christian Pedrotti, Adncom, Udimec. **Conception, rédaction, réalisation :** Adncom, Tél. 04 38 12 44 11, [adncom.fr](http://adncom.fr).

Imprimé sur Novatech, papier écologique.

## ENJEU . 14/15

### Soitec se mobilise pour les femmes

Une communauté de collaborateurs pour valoriser la place des femmes dans l'entreprise.



## UDINEWS . 20/21

### Ça se passe chez nous !

## ADHÉNEWS . 22/23

### Ça se passe chez vous !

## "On m'a trop donné bien avant l'envie J'ai oublié les rêves et les mercis"



Nous avons fait un numéro avec des recettes différentes et aussi pour illustrer toutes ces actions positives et créatives de nos entreprises pour garder, récompenser ou tout simplement faciliter la vie de leurs salariés. Tous nos dirigeants essaient, certains réussissent. D'autres tâtonnent et essaient plusieurs fois avant de réussir. Une chose est sûre c'est qu'être dirigeant dans notre société actuelle c'est comme gérer une immense famille avec son lot de personnalités, d'histoires personnelles, de joies, de chagrins et d'humeurs. Nos entreprises sont des lieux où chacun recherche sa place et souhaite être reconnu pour ce qu'il est et ce qu'il fait.

Nos entreprises s'organisent au quotidien pour que leurs collaborateurs aient des jobs intéressants, soient mieux payés, mieux couverts en cas d'incertitudes de la vie et surtout pour que nos entreprises continuent de prospérer. Et cela dans un monde de plus en plus complexe, avec une réglementation toujours plus exigeante et un système fiscal qui relève de la science-fiction. N'oublions pas que si nos entreprises prospèrent, elles peuvent continuer d'améliorer les conditions de travail de leurs salariés. Si les conditions de travail des salariés sont de plus en plus merveilleuses, alors les salariés sont heureux dans leur vraie famille, heureux avec leurs voisins et même heureux sur la route dans les embouteillages quand la ville de Grenoble n'ouvre pas la voie de Corato pendant trois mois. C'est l'effet papillon de la voie sur berge !

Nos entreprises industrielles sont à la source de notre vie collective. Nous les remercions et nous remercions leurs dirigeants qui, chaque jour, se lèvent pour les faire fonctionner.

C'est un grand-huit des émotions chaque jour. Nous avons la chance inouïe d'être là, ici et maintenant, ne l'oublions pas et carpe diem.

**"Qu'on me donne l'envie,  
L'envie d'avoir envie,  
Et qu'on allume ma vie."**



© Bruno Meyer

**Elnou Henry,**  
*Déléguée Générale*



MiSTAR 555

Industrie et relations humaines

# Le monde des possibles

Des collaborateurs performants, et reconnus comme tels, constituent la force d'une entreprise industrielle. Cet enjeu est d'autant plus stratégique lorsque les compétences disponibles se font rares.

Au-delà de la rémunération, dirigeants et managers RH doivent imaginer des solutions pour créer des conditions de travail attractives, favoriser la communication et la convivialité, nourrir l'expertise... Et à terme, faire de la reconnaissance une valeur réciproque !



Marie-Hélène Rodrigues

*“ Nos collaborateurs avaient besoin d’être entendus. ”*

# Confiance et communication

L'écoute, l'échange et la communication dans l'entreprise sont au cœur du processus de reconnaissance des collaborateurs. Une vérité qui a trouvé sa voie auprès des trente-cinq collaborateurs de l'entreprise Steelmag.

Depuis plus de soixante ans, Steelmag est un expert reconnu dans la fabrication d'aimants ferrites et l'assemblage de systèmes magnétiques pour les moteurs électriques. Implantée à Saint-Pierre-d'Allevard, l'entreprise dépend depuis 2013 du groupe chinois LY iTech.

## Recréer du lien

Comme toute entreprise de la métallurgie, Steelmag vient de mettre en œuvre la nouvelle convention collective. Une opportunité pour Marie-Hélène Rodrigues, responsable RH, Said Hamdy, responsable de fabrication, et Lionel Fine, directeur de l'usine, de remettre à plat la description des postes de l'entreprise. « *Chaque salarié est un cas particulier*, explique la RRH. *Nous avons dû identifier les compétences attendues pour chaque emploi et étudier les pistes d'évolution possibles pour nos collaborateurs* ». « *Il y a trois ou quatre ans, nous avons constaté un léger désengagement au sein des équipes. Nous avons essayé d'en comprendre la raison par le biais de nos entretiens individuels et d'un groupe de travail avec nos deux représentants syndicaux. Nous avons pris conscience que la période Covid et le ralentissement économique lié à la crise du secteur automobile avaient entravé la dynamique de communication de l'entreprise. Nos collaborateurs avaient besoin d'être entendus et de redonner du sens à leur quotidien professionnel* ». Aidée des pilotes de processus, Marie-Hélène Rodrigues a créé une newsletter mensuelle, organisé des réunions d'échanges, invitant les collaborateurs à partager leurs attentes, leurs idées, et à lancer des initiatives. Depuis, les "anciens" apprécient de

retrouver le lien qui a toujours été une force de Steelmag. « *Et pour nos jeunes arrivants, en recherche d'une vision d'avenir, cette démarche de transparence les rassure sur leur futur parcours dans l'entreprise* ». Il en découle des salariés plus épanouis, donc plus performants.

## Comment reconnaître ?

« *En novembre 2023, toujours en concertation avec les représentants syndicaux et les managers, nous avons engagé une réflexion sur la reconnaissance* », poursuit Marie-Hélène Rodrigues. Avec trois questions majeures : Qu'attend l'entreprise de ses salariés ? Quelles sont les attentes des salariés vis-à-vis de leur entreprise ? Et que peut faire l'entreprise pour y répondre sans se mettre en danger ?

« *Nos collaborateurs ont bien compris que l'entreprise ne peut pas tout se permettre en termes de rémunération. Nous travaillons aujourd'hui sur un nouvel accord d'intéressement et sur nos augmentations générales* ». Dans son processus d'évaluation, l'équipe dirigeante de Steelmag a introduit de nouveaux critères, comme le savoir-être, l'autonomie, la polyvalence. Des critères qu'elle valorise en développant une écoute réciproque.

« *La communication est pour nos collaborateurs un vecteur important de confiance. En stimulant l'échange avec eux, nous mettons en évidence que l'entreprise ne peut pas exister sans eux* ». Un beau témoignage de reconnaissance qui s'accompagnera, dans les prochains mois, d'une nouvelle réflexion sur la reconnaissance individuelle, dans la continuité de la mise en place de la nouvelle convention. ■

# Fiers

# de nos act

L'unité iséroise de Conductix Wampfler encourage l'implication de ses collaborateurs dans des projets valorisants et bénéfiques pour l'entreprise. Une initiative synonyme de reconnaissance et de fierté.

Créée en 1962, l'entreprise spécialiste des radiocommandes Jay Électronique a rejoint en 2019 le groupe Delachaux – 4 000 personnes – au sein de la division Conductix Wampfler. Un changement significatif pour les 65 salariés de l'entité familiale qui ont dû et su s'approprier l'offre de services et de produits du groupe, adopter de nouvelles pratiques, et intégrer la nouvelle dimension de leur environnement professionnel.

*“ Nous avons demandé à nos collaborateurs de devenir acteurs. ”*

Patrick Berthet

## Acteurs de l'entreprise

Pour réussir au mieux cette transition, l'équipe d'encadrement a opté pour une démarche de transparence et de responsabilisation. « Fin 2020, nous avons réalisé une enquête auprès de nos salariés, que nous avons renouvelée en octobre 2021, dans le but d'identifier les principaux freins dans la conduite de ce changement et accompagner au mieux nos collaborateurs, indique Patrick Berthet, directeur de site. Nous avons entendu et compris les dysfonctionnements exprimés, et nous avons demandé à nos collaborateurs de s'impliquer dans la mise en œuvre d'actions d'amélioration, de devenir acteurs. »

Vingt-deux salariés ont constitué trois groupes de travail autour des trois principaux axes d'amélioration : créer une identité collective, connaître et recon-

naître le travail, améliorer la communication et encourager les feedbacks.

« Depuis 2022, l'entreprise a retrouvé une dynamique collective, où chaque collaborateur peut être porteur d'un projet en lien ou non avec l'activité de Conductix Wampfler », constate Élodie Noël, responsable RH. Événements participatifs, forum interne, mise en place d'activités sportives ou culturelles, innovations améliorant le quotidien des collaborateurs... « Toutes ces initiatives sont valorisées et reconnues au sein des équipes. Chaque salarié qui propose un nouveau challenge se voit remettre un bonzaï en reconnaissance de sa contribution à notre épanouissement et à notre fierté », commente Patrick Berthet. Un épanouissement qui rayonne en dehors de l'entreprise, avec un impact très positif sur sa marque employeur. ■



ions !



## Une réflexion collective

Mettre en œuvre une démarche de reconnaissance, c'est nourrir une réflexion préalable appuyée sur les attendus, les possibilités et les valeurs de l'entreprise.

S'interroger préalablement sur ce que l'on souhaite reconnaître (performance, implication, savoir-être, capacité à transmettre...).

Identifier les moyens à déployer pour favoriser le bien-être, donc l'implication et la performance.

Évaluer ce que peut se permettre l'entreprise en termes de rémunération.

Imaginer d'autres moyens, comme la flexibilité du temps de travail, les parcours de formation, les actions de convivialité... et mesurer leurs impacts.

Pour mieux comprendre la reconnaissance, nourrir votre réflexion de l'expérience des autres entreprises, bénéficier de conseils d'experts, participez aux deux prochains ateliers attractivité organisés par l'Udimec sur ces thématiques :

- **Judi 21 mars** : Atelier attractivité "Imaginer une politique de rémunération valorisant la performance et l'engagement des salariés".
- **Judi 23 mai** : Atelier attractivité "Activer d'autres leviers que la rémunération pour votre politique de reconnaissance".



# La reconnaissance,



# ça se gagne !

Pour la première année depuis plus de vingt ans, Mécanique de Précision Gondrand (MPG) a décidé d'instaurer une prime au mérite. Un nouveau challenge pour ses quatorze collaborateurs !

MPG est une entreprise familiale fondée par Joël Gondrand à Saint-Étienne-de-Saint-Geoirs. Dirigée aujourd'hui par ses deux fils, Yann et Jérémy, elle propose des prestations de tournage, de fraisage et de découpage aux industriels en recherche d'un travail de précision.

Ses quatorze collaborateurs, dont trois femmes, partagent des valeurs d'exigence et de solidarité au cœur d'une petite structure qui s'emploie à dynamiser et fédérer ses collaborateurs autour d'activités régulières (repas partagés, petits-déjeuners du mois...). Yann et Jérémy Gondrand réfléchissent aujourd'hui à rejoindre un comité d'entreprise externalisé, dans le but de leur donner accès à des avantages comparables à ceux de plus grandes entreprises.

## Développer l'expertise

Dans le même temps, les deux dirigeants ambitionnent de donner quelques non-conformités dans le processus qualité de l'entreprise dans le but d'augmenter la satisfaction du client. Leur stratégie : développer l'expertise et renforcer l'implication de tous les collaborateurs.

« Pour répondre à nos exigences de qualité, nous renforçons l'expertise de nos collaborateurs par des formations régulières. Mais cela n'est pas suffisant, précise Nelly Chataignier, assistante de direction. Cette année, nous avons mis en place une prime au mérite, indexée sur des critères objectifs, comme la ponctualité, le respect des règles de contrôle ou encore le nombre de non-conformités. Loin de toute sanction, notre volonté est de récompenser leur professionnalisme et leur engagement dans notre projet d'entreprise. »

Alors que l'entreprise attribuait à parts égales une prime indexée aux résultats, les plus "méritants" bénéficient aujourd'hui d'une gratification plus conséquente. Chez MPG, la reconnaissance n'est plus un acquis, ni un dû. « Elle relève désormais d'un challenge proposé à chaque collaborateur dans son domaine de compétences et dans son engagement au sein de l'entreprise ».

Force est de constater que cette stratégie génère un regain de motivation et de vigilance pour chacun des collaborateurs. Une énergie très positive qui s'invite progressivement dans la relation clients ! ■



Nelly Chataignier

**« Notre volonté est de récompenser leur professionnalisme et leur engagement dans notre projet d'entreprise. »**

# Se réorganiser

Comment une PME peut-elle reconnaître et fidéliser ses salariés dans un secteur concurrentiel et marqué par l'attractivité des grands groupes ? C'est toute la problématique de la société SDCEM, qui vient peut-être de trouver une réponse en instaurant la semaine de quatre jours...

Créée en 1947 et première implantée sur la ZAC de Champagner depuis 2019, SDCEM conçoit et produit des sectionneurs visant à sécuriser les réseaux électriques haute et très haute tension de ses clients, producteurs et exploitants d'énergie.

L'entreprise, qui mise sur le sur-mesure et l'innovation, offre un contexte de travail attractif à ses collaborateurs. « *Quand je suis arrivé dans l'entreprise il y a dix ans, j'ai souhaité renforcer la cohésion entre les différents services, se souvient Fabrice Roger, DRH. Notre effectif de 85 personnes recouvre une population hétérogène qu'il convient de satisfaire par un modèle social plus moderne, offrant souplesse et convivialité.* »

Baby-foot, terrain de pétanque, salle de détente... participent à une belle qualité de vie au travail, qui s'est teintée de vert depuis plusieurs années. « *Nous encourageons l'écomobilité (vélo, covoiturage) par des*

*rétributions financières très incitatives. Un collaborateur sur deux adhère à notre charte environnementale* », précise Julie Nahon, responsable communication et marketing.

## Un nouvel équilibre

Cette année, SDCEM a souhaité aller plus loin dans sa démarche d'attractivité. « *Pour toute entreprise, chaque recrutement est un investissement en temps et en formation, analyse Fabrice Roger. Notamment pour une structure comme la nôtre, qui s'appuie sur une forte technicité. Notre enjeu est de pérenniser notre savoir-faire en misant sur l'expertise et l'implication durables de nos équipes. Comme nous ne pouvons égaler les conditions salariales proposées par les grands groupes, nous devons expérimenter d'autres leviers de reconnaissance pour fidéliser nos collaborateurs.* »

Au 1<sup>er</sup> janvier, en complément de toutes les mesures déjà en place, SDCEM a décidé d'instaurer la semaine de quatre jours pour une période test d'un an. « *90 % de nos collaborateurs étaient prêts à tenter l'expérience. Nous concentrons désormais 37 heures de travail en quatre jours au lieu de 39 heures réparties sur cinq, sans diminution de salaire. Malgré des journées plus denses, le système rencontre l'approbation de nos équipes. Savoir qu'on est en week-end le jeudi soir permet d'organiser sa vie personnelle autrement.* » De même, les temps de repas, écourtés, invitent les collaborateurs à se retrouver autour des tables de pique-nique, voire, pour certains qui n'étaient pas coutumiers du fait, à créer de nouveaux liens.

Pour l'entreprise, le bénéfice est sensible, avec un effectif plus stable et plus productif. « *Nous devons réaliser en 37 heures ce qu'on faisait en 39.* » Le nouvel aménagement horaire a permis de gommer les disparités entre les fonctions supports, qui étaient éligibles au télétravail (et ne le sont plus), et les opérationnels, qui ne pouvaient se le permettre.

Au-delà d'un levier de reconnaissance, la semaine de quatre jours opère un changement en profondeur dans l'organisation et dans la vie sociale de SDCEM. Un bilan sera dressé en fin d'année pour évaluer la rentabilité, les apports, et statuer sur la poursuite ou non du dispositif. Mais après seulement un mois d'expérimentation, de nombreux collaborateurs de l'entreprise ne souhaiteraient pas revenir en arrière... ■



# pour convaincre



*“ Notre enjeu est de pérenniser notre savoir-faire. ”*

Fabrice Roger

Julie Nahon  
et Fabrice Roger



# Soitec se mobilise pour les femmes

En soutenant la création d'un collectif de collaboratrices et de collaborateurs dédié à "l'empowerment" des femmes dans l'entreprise, Soitec fait un pas supplémentaire dans son engagement pour la diversité et l'inclusion.

## Qu'est-ce qui a motivé la création d'une communauté de collaboratrices et de collaborateurs au sein du groupe Soitec ?

**Jeannette Schuh, DRH :** Avec 36 % de femmes dans son effectif – un taux significatif pour l'industrie –, Soitec est reconnu pour sa culture de la diversité et de l'inclusion et notamment sa politique d'égalité femmes/hommes. Pour compléter les actions RH menées dans le cadre de nos engagements ESG, j'ai proposé d'être sponsor de cette initiative puissante, initiée et pilotée par Flora Martinie, notre directrice des systèmes d'information.

De manière générale, les femmes ne prennent pas assez de temps pour réseauter, s'inspirer et trouver leur place dans un milieu encore très masculin. Pas toujours enclines à réagir à certains comportements inappropriés ou à des propos discriminants, elles peuvent parfois s'enfermer dans l'acceptation. Elles renoncent encore trop souvent à des postes qu'elles méritent, par peur de l'échec, et laissent passer des opportunités d'évolution.

Notre objectif est de permettre à nos collaboratrices de mieux s'affirmer, d'exprimer leurs talents, de leur donner les moyens de réussir et de s'épanouir. Le comité exécutif soutient pleinement la création de cette communauté indépendante et transversale à toutes les entités du groupe, en France et à l'international.

Au-delà d'une démarche d'entreprise engagée, ma motivation est également personnelle. La valorisation des femmes est un combat qui me tient à cœur depuis que je suis lycéenne car j'estime que, encore de nos jours, toutes les femmes n'ont pas la liberté de choix.



## Pourquoi et comment avez-vous initié ce projet ?

**Flora Martinie, DSI :** Personnellement, je n'ai pas vécu de situation de discrimination dans mon quotidien professionnel. Pour autant, je suis sensible à cette question et désireuse d'utiliser mon expérience afin de faire bouger les lignes.

Nous avons identifié et sollicité vingt-cinq personnes pour nous rejoindre dans notre projet. Ce collectif ne compte pas uniquement des femmes mais également des hommes qui s'impliquent avec enthousiasme et humilité.

Notre communauté existe officiellement depuis le 30 janvier. Elle s'appelle WomEn@Soitec, avec un WE (nous) en majuscules pour valoriser la dimension inclusive. Elle s'affranchit en effet de toute notion de hiérarchie, de statut professionnel ou de localisation géographique.

Avec l'aide de la direction RH et de la direction communication, nous avons organisé un kick-off ouvert à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs du groupe, comprenant bien entendu nos filiales dans le monde. Environ deux cents personnes ont participé. Les premiers retours sont enthousiastes, empreints de curiosité et de fierté. Au-delà de sa mission sociétale, cette opération a un impact réel sur l'attractivité de Soitec.

## Comment allez-vous animer cette communauté ?

**F. M. :** Nous nous sommes fixé plusieurs missions, portées par des petits groupes de travail. Nous réfléchissons à organiser des ateliers de sensibilisation, des jeux de mises en situation, des temps de partage d'expériences, afin de faciliter les prises de conscience et ouvrir le champ des possibles des femmes. De même, nous recherchons des femmes inspirantes, justifiant d'initiatives remarquables ou de talents spécifiques, qui pourraient intervenir chez Soitec. Si certaines se reconnaissent comme telles au sein des entreprises adhérentes à l'Udimec, qu'elles n'hésitent pas à nous contacter !

## Quelle est la clé du succès ?

**J. S. :** En créant WomEn@Soitec, nous adressons aux femmes un message fort : « Osez ! ». Savoir oser et oser le faire savoir, tels seront les indicateurs pour la réussite et la longévité de ce projet ! ■



Flora Martinie



Jeannette Schuh

*“ Nous adressons aux femmes un message fort : Osez ! ”*

# Proposer des parcours évolutifs

Reconnaître la valeur et les compétences de ses salariés, c'est les faire progresser. Telle est la stratégie mise en œuvre par SteelHy, dans un contexte de recrutement actif.



SteelHy est une jeune pousse issue du groupe ACS Steel Energy, engagé dans la décarbonation de l'industrie. Spécialisée dans les solutions de stockage et de distribution d'énergies renouvelables, l'entité s'est renforcée d'une vingtaine de nouveaux collaborateurs en moins d'un an, et spécifiquement sur des métiers en tension.

« Notre stratégie de recrutement repose sur un plan de progression et de responsabilisation pour tous nos salariés, explique Jennifer Ouazène, directrice industrielle. Dès l'amont, nous étudions avec eux les possibilités d'évolution de leur poste selon leurs appétences et les besoins de l'entreprise. Nous planifions les différentes sessions de formations nécessaires pour atteindre différents objectifs. C'est un mode de fonctionnement participatif, qui repose sur l'implication, la confiance et l'honnêteté. Nos collaborateurs travaillent en binôme, pour permettre la flexibilité et le partage des responsabilités. »

Au fil de formations régulières, de type CQPM, dispensées par des organismes comme le Pôle formation Isère, des opérateurs la séristes, monteurs câbleurs ou encore peintres se retrouvent rapidement à développer de nouvelles compétences comme la programmation des machines ou le pilotage de projets techniques. Il en

va de même pour les personnels de bureau qui évoluent sur des missions diversifiées.

C'est ainsi que SteelHy reconnaît et fidélise ses collaborateurs, avec un fort impact sur la culture de l'entreprise. « Rien n'est cloisonné dans notre organisation. Elle fonctionne comme celle d'une famille où l'on valorise les talents et les initiatives. » L'entreprise propose un aménagement du travail sur quatre jours et apporte un soin tout particulier à l'attractivité de ses locaux. Le bien-être au travail et la reconnaissance relèvent d'une démarche humaine et globale, qui bénéficie aussi bien à l'employeur qu'au salarié. ■





Jennifer Ouazène

*“ Notre organisation  
repose sur un plan de  
progression et de  
responsabilisation. ”*

# Partager

## une aventure humaine

Au-delà des compétences, Pyxalis intègre l'engagement environnemental dans ses accords d'intéressement, et développe des actions RSE concrètes, dictées par des valeurs bien ancrées.

Implantée à Moirans, Pyxalis développe des capteurs d'images à destination de marchés clés tels que l'environnement, la santé ou la sécurité. Un savoir-faire appuyé sur des technologies de pointe, issues de l'expertise de ses fondateurs depuis 2010.

En 2024, l'entreprise a décidé d'une augmentation de capital, réservée aux salariés pour associer les collaborateurs encore plus amplement à l'aventure Pyxalis et 80 % en sont devenus actionnaires.

« Plus que des valeurs, l'originalité, le bien-vivre, l'authenticité et la responsabilité sont nos quatre principes directeurs ("OBAR"). Ils fédèrent les collaborateurs et orientent toutes les actions RSE mises en œuvre. Nos engagements dans les domaines du développement durable et de la santé se renforcent et accompagnent la croissance de l'entreprise », indique Lise Le Meur, DRH.

Ainsi, chez Pyxalis, un quart de l'intéressement est indexé à des objectifs environnementaux basés sur cinq thèmes, dont l'incitation aux déplacements doux "bons pour la santé !", dans le cadre des trajets domicile-travail. La comptabilisation des kilomètres parcourus a produit un effet stimulant inattendu : des challenges inter-équipes !

### Un programme collaboratif

Dans un secteur caractérisé par son impact environnemental significatif, Pyxalis a initié le programme GreenPyx, qui promeut des pratiques d'écoconception. Une nécessité qui s'inscrit dans la politique RSE de l'entreprise.



Marianne Fernandez et Lise Le Meur

« En 2022, nous avons décidé de créer GreenPyx, un collectif de collaborateurs engagés en faveur du développement durable, explique Marianne Fernandez, responsable communication. Une dizaine de salariés se sont portés volontaires, soucieux de réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise sur son écosystème, tout en jouant un rôle de sensibilisation auprès des autres salariés de l'entreprise. »

Dans le cadre de ce dispositif, d'autres actions sont mises en place ou en cours de développement : fresque du climat, bilan carbone, renouvellement du label environ-

nemental du pays voironnais, Fredon 2 (charte nature), gestion des déchets, projet photovoltaïque...

« Fondé sur des actions concrètes, articulées autour du jeu et du challenge, GreenPyx participe à générer au sein de Pyxalis une véritable aventure humaine orientée vers le développement durable et la santé. Les bénéfices sont nombreux sur les plans professionnel et personnel, et contribuent à fidéliser nos collaborateurs au sein de l'entreprise », se félicite Lise Le Meur. ■

# Qu'attendent nos jeunes de l'entreprise ?

Attirer les jeunes dans nos entreprises industrielles... et surtout les retenir ! L'enjeu nécessite de se préoccuper de leurs attentes et de savoir y répondre. Le 8 décembre 2023, plusieurs responsables RH d'entreprises industrielles se sont réunis à l'IAE<sup>1</sup> de Grenoble pour en débattre, à l'appui d'une enquête menée par des étudiants de l'IAE auprès de jeunes prétendants au recrutement.

Au-delà de l'intérêt pour l'activité de l'entreprise, les jeunes plébiscitent l'ambiance, les opportunités d'évolution et la rémunération. S'ajoutent à ces critères d'importance la préoccupation environnementale et la flexibilité, avec de nombreux points marqués par le télétravail ou la semaine de quatre jours. Mais le principal reste de se voir offrir un cadre de travail attractif, des possibilités pour se former et développer de nouvelles compétences. En somme, rien de bien nouveau par rapport aux générations précédentes ! Le plus grand changement est, peut-être, que si ces critères ne sont pas satisfaits, les jeunes d'aujourd'hui hésiteront moins que leurs aînés à démissionner. C'est ainsi que le CDD est de plus en plus plébiscité, "pour tester".

Quant à savoir ce que les entreprises attendent à l'inverse des jeunes : de l'implication, de la performance, du savoir-être... Et aussi un peu d'audace, pour bousculer (dans une certaine mesure) l'ordre établi. Pour toujours "faire mieux" ! ■



1) Institut d'administration des entreprises.

## Décarbonation, parlons-en !

Modèle d'excellence pour une industrie décarbonée, Inovalp a réuni plusieurs entreprises adhérentes de l'Udimec pour un partage d'expériences sur les différents leviers de décarbonation. Pour Caterpillar Inc., OSE SAS (Obiou Société d'Électronique), Covateam, DATE, SNI-Société Nouvelle Iséroise ou encore MasterGrid, l'enjeu majeur est de réduire leur dépendance aux énergies fossiles. Relamping, suppression des consommations inutiles, substitution du gaz par des granulés, centrale photovoltaïque... Toutes les initiatives sont bonnes à entendre et à partager. ■



## Ouvrez vos locaux aux Bureaux du Cœur !

L'association Les Bureaux du Cœur invite des structures professionnelles à offrir un hébergement temporaire à une personne mal logée, la nuit et le week-end. L'accueil s'organise dans une partie des locaux, sur une période de trois à six mois. Au-delà de la mise à disposition d'un espace pour se ressourcer, l'initiative contribue activement au processus de réinsertion des personnes. En journée, l'invité est ainsi suivi par une association partenaire, travaille, suit une formation ou un accompagnement dédié. « Notre association propose de vraies aventures humaines, créatrices de lien social et de solidarité. Pour toute entreprise, s'ouvrir à notre dispositif peut s'inscrire dans une démarche RSE, avec un impact fort sur son image en interne et en externe », indique Paul Bolardi, bénévole référent sur l'Isère. Présents dans plus de vingt villes et soutenus par la Fondation de France, Les Bureaux du Cœur ont déjà permis d'accueillir plus de 250 personnes au sein de plus de 150 entreprises. ■

**Si vous souhaitez vous impliquer dans ce programme, ou obtenir plus d'informations, contactez Paul Bolardi :**  
**Tél. 06 86 98 19 22 / bureauxducoeur.org**  
**Email : [delegation\\_grenoble@bureauxducoeur.org](mailto:delegation_grenoble@bureauxducoeur.org)**

# Ça se passe chez nous !

## Semaine de l'industrie : tous mobilisés !

Chaque année, la Semaine de l'industrie est une belle opportunité de valoriser vos métiers et vos réalisations. Lors de la dernière édition, qui s'est tenue début décembre 2023, plus de vingt entreprises adhérentes de l'Udimec se sont investies dans une trentaine d'actions auprès de tous les publics : portes ouvertes, interventions dans les établissements scolaires (dont deux au Pôle formation Isère), dans les missions locales ou à Pôle Emploi (France Travail), organisation d'ateliers sur des thématiques industrielles... Grâce à l'implication de ces entreprises, pas moins de 500 personnes ont pu découvrir toute la richesse, la diversité et l'attractivité d'un secteur qui ne cesse de surprendre par sa capacité d'innovation. Suite à certaines déceptions, l'Udimec déploiera encore plus d'énergie l'année prochaine pour attirer de nouvelles écoles et accueillir plus de publics dans nos industries.

## Ensemble, préparons l'alternance

Le printemps est la période idéale pour lancer le recrutement de vos alternants en prévision de la rentrée prochaine. Vous pouvez compter sur le Pôle formation Isère pour vous proposer des candidats. Recruter via le Pôle formation Isère, ce n'est pas seulement disposer d'un vivier de jeunes talents. C'est aussi bénéficier de conseils, d'une présélection de profils répondant à vos critères, pour envisager de pourvoir des postes durablement et préparer l'avenir. Le 10 avril prochain, le Pôle formation Isère organise un job dating où vous pourrez nouer un premier contact avec vos futurs candidats. « Parmi tous les outils que nous mettons à disposition des entreprises, le job-dating est un dispositif qui fait ses preuves chaque année, rappelle David Frénot, directeur du Pôle formation Isère. Ne manquez pas de vous rapprocher de nos équipes pour trouver votre prochain alternant. »

Contact : Tél. 04 76 35 85 00 – [formation-industries-isere.fr](http://formation-industries-isere.fr)



# Du nouveau à Beaurepaire !

Le site du Pôle formation Isère à Beaurepaire a célébré ses soixante ans en décembre dernier et le départ à la retraite de son directeur Jean-Marc Dedulle. Son successeur Christel Bortolotti connaît très bien le centre pour y avoir occupé diverses fonctions. Il entend poursuivre le développement du centre pour être toujours plus adapté aux besoins de compétences de l'industrie du territoire. Le site de Beaurepaire est un acteur local de formation très apprécié depuis soixante ans !



Jean-Marc Dedulle et Christel Bortolotti

## Une nouvelle filière matériaux, énergie, procédés (MEP)

Dans la continuité de leur partenariat, Grenoble INP - Phelma, UGA et le Pôle formation Isère ouvrent une formation d'ingénieur par l'apprentissage dans le domaine des matériaux, de l'énergie et des procédés.

Après trois ans de formation, les jeunes ingénieur(e)s sont capables de piloter des projets en lien avec la conversion et le stockage de l'énergie (batterie, électrolyseur, hydrogène...), la conception et la mise en œuvre de procédés industriels décarbonés, la conception et l'utilisation de matériaux innovants pour la transition énergétique.

Cette formation, tournée vers l'innovation et la recherche industrielle, s'appuie sur l'expertise d'enseignants-chercheurs et de laboratoires de recherche internationalement reconnus (LEPMI, LPSC, SIMAP). Les étudiants bénéficient d'un accès à des plateformes technologiques innovantes et alternent 4 à 6 semaines de présence entre école et entreprise. La troisième année se conclut par un contrat d'apprentissage de six mois. Ouverture dès la rentrée 2024.

Pour en savoir plus : <https://phelma.grenoble-inp.fr/fr/formation/materiaux-energie-procedes-mep#page-presentation>  
 Contact : [jocelyne.chabaud@formation-industries-isere.fr](mailto:jocelyne.chabaud@formation-industries-isere.fr)  
 ou [pierre-antoine.bonnefont@grenoble-inp.fr](mailto:pierre-antoine.bonnefont@grenoble-inp.fr)



### Agenda

- **Samedi 23 mars** : Journée Portes Ouvertes du Pôle formation Isère.
- **Jeudi 11 avril** : Visite de l'entreprise L'Atelier SIIS (Seyssinet-Pariset).
- **Jeudi 18 avril** : Visite de l'entreprise Welco Industries (Hautes-Alpes).
- **Mardi 28 mai** : Journée d'introduction et de perfectionnement au système de classification de la métallurgie.
- **Jeudi 27 juin** : Assemblée générale de l'Udimec.

D'autres UdineWS sur :

[udimec.fr](http://udimec.fr)  
[formation-industries-isere.fr](http://formation-industries-isere.fr)  
[somudimec.fr](http://somudimec.fr)



# Ça se passe chez vous !

## ELLES ONT ÉTÉ PRIMÉES

### GRENOBLE

#### MINITUBES

##### Success story

Le fabricant de petits tubes principalement destinés à des applications médicales (stents, valves cardiovasculaires, aiguilles de prélèvement...) navigue de succès en succès, à commencer par la reconnaissance croissante de ses clients. Soutenue par le plan France Relance et par le pôle de la transformation numérique Minalogic, l'entreprise a reçu en mai le prix de "l'industriel qui développe son territoire" décerné par *L'Usine nouvelle* et *La Gazette des communes*, suivi d'une médaille d'argent au Suppliers Forum de décembre.

### MOIRANS

#### INJECTPOWER

##### Implants durables

Conceptrice de dispositifs médicaux implantables, la start-up née de vingt années de recherche au CEA s'est vu remettre un Innovation Award au CES de Las Vegas. Ses technologies de batteries miniatures combinant performance et autonomie offrent des fonctionnalités avancées de détection et de suivi de paramètres physiologiques au niveau de l'œil, du cœur ou du cerveau. Injectpower a annoncé un plan de financement de 6,5 M€ pour la construction d'un site de production dans le Grésivaudan.

### SAINT-QUENTIN-FALLAVIER

#### MINIMAX

##### "Turbinnovation"

Le concepteur et fournisseur de solutions de protection des sites industriels a reçu l'oscar "innovation" de la Fédération française des métiers de l'incendie (FFMI) pour sa nouvelle gamme de turbines d'extinction. Ces turbines assurent notamment la gestion des risques amenés par les nouveaux matériaux et les nouvelles technologies présentes dans les installations et équipements de dernière génération. Par exemple, les panneaux photovoltaïques.

### CHIMILIN

#### MAFELEC

##### Équipement des TGV

Le spécialiste des dispositifs de contrôle et signalisation pour environnements sévères équipe des réseaux de transport dans le monde entier avec une variété de solutions mises au point en France et en Allemagne. Fournisseur stratégique de phares pour l'intégralité des trains de la SNCF, Mafelec embarquera dans le futur TGV-M des phares, boutons de pupitres, poignées de portes, voyants, alarmes... Un contrat de plusieurs millions d'euros qui va renforcer ses parts de marché – 51 % actuellement – dans le ferroviaire.

### FONTAINE

#### RENAISSANCE FUSION

##### Réacteur à fusion

La start-up engagée sur la voie de la fusion nucléaire s'apprête à créer un réacteur innovant qui permet de produire une grande quantité d'énergie sans déchets radioactifs ni émissions de gaz à effet de serre : le sous-produit de la fusion est l'hélium, un gaz inerte non toxique. Plusieurs étapes de démonstration seront nécessaires pour faire aboutir ce projet, qui vient d'obtenir une subvention de 10 M€ dans le cadre de France Relance et bénéficie du soutien technique du CEA.

### GRENOBLE

#### A2 PHOTONIC SENSORS

##### Sous l'océan

L'entreprise spécialisée dans la conception et la fabrication d'instruments de mesure scientifique pour la recherche internationale lance Subocean. Réalisé en partenariat avec l'École polytechnique fédérale de Lausanne et l'Institut des géosciences de l'environnement, ce projet consiste à concevoir un instrument capable de mesurer en 30 secondes, dans des conditions de pression importantes, la quantité de méthane dissoute dans les océans et les lacs. Subocean a obtenu un soutien financier de l'État, via le plan France 2030.

## LOSONNANTE

### Levée de son

Créée en 2021, la start-up spécialisée dans les solutions d'écoute par conduction osseuse vient de lever 891 000 euros pour accélérer son développement commercial. S'appuyant sur la transmission par les os de vibrations sonores, la technologie développée par Losonnante permet de diffuser des contenus de valorisation du patrimoine et de relaxation dans les espaces publics, sans créer de nuisances sonores.



## REMEDEE LABS

### Solution médicale

Remedee Labs enregistre des résultats cliniques très prometteurs pour sa solution dédiée à la prise en charge de la fibromyalgie par neuromodulation. La start-up a entamé des démarches en vue de l'obtention du marquage CE dispositif médical. Étape indispensable pour prétendre à la prescription médicale, ce marquage avaliserait l'unique solution actuellement disponible pour traiter les principaux symptômes de la fibromyalgie : douleur, anxiété, troubles du sommeil...

## STMICROELECTRONICS

### À suivre

Le leader mondial des semi-conducteurs lancera dans quelques semaines la suite ST Edge AI. Accessible gratuitement, cet ensemble d'outils logiciels simplifie l'intégration de produits contenant de l'intelligence artificielle dans des applications industrielles et électroniques. Cette suite permettra aux entreprises d'accélérer ou d'optimiser la conception et le développement d'objets connectés et autonomes faisant appel à l'IA.

## WORMSENSING

### En production

Quatre ans après sa création, la spin-off du CEA-Leti industrialise sa première gamme de produits et inaugure ses nouveaux locaux sur la Presqu'île de Grenoble. L'entreprise conçoit et fabrique des capteurs de vibrations pour les secteurs de la recherche et de l'industrie. Une première levée de fonds a permis le recrutement de onze nouveaux collaborateurs et l'achat des équipements nécessaires. Une deuxième levée de fonds est prévue en fin d'année.

LA TRONCHE

## MICROLIGHT 3D

### Luminis

Le fabricant de systèmes de micro-impresion haute résolution (2D/3D) lance Luminis, un nouveau logiciel de fabrication assistée par ordinateur. Sa capacité à imprimer des objets cent fois plus petits qu'un cheveu va faciliter leur prototypage pour des applications en micro-robotique, micro-optique, micro-fluidique, culture cellulaire ou encore en ingénierie tissulaire.

MEYLAN

## AIRRIA

### Alliés pour innover

L'entreprise de services du numérique a racheté le Lyonnais ADW Network, intégrateur spécialisé dans le déploiement sécurisé de solutions réseaux Wi-Fi et LAN applicables dans divers secteurs d'activités. Ambitionnant de devenir un acteur des transitions technologiques et énergétiques, les deux entités se sont entendues pour bâtir une offre commune de solutions IT et IoT à l'attention des ETI et grands comptes nationaux et internationaux.

MONTBONNOT-SAINT-MARTIN

## ALPAO

### Voyage intergalactique

L'entreprise spécialisée dans les miroirs déformables développe une technologie d'optique adaptative qui pourrait être retenue par la Nasa dans le cadre du lancement de nouveaux télescopes spatiaux d'ici 2040. La technologie d'Alpao permet de corriger les aberrations optiques introduites par l'atmosphère. Un apport non négligeable qui pourrait faciliter la découverte dans d'autres galaxies d'une planète habitable comparable à la Terre.

## KALRAY

### US Story

Le spécialiste des technologies matérielles et logicielles dédiées à la gestion et au traitement intensif des données poursuit son développement aux États-Unis. Après Dell, Kalray a signé un accord avec JB&A pour la distribution et la vente des solutions Kalray et Pixit-média sur le marché nord-américain, avec la mise en place d'un centre d'intégration sur le site de son nouveau partenaire, dans le Mississippi.

PONT-ÉVÊQUE

## CALOR

### Made in France

Le leader européen dans la fabrication de petit électroménager a investi 7 millions d'euros en 2023 pour assurer sa compétitivité en développant la performance, l'innovation et le design de ses produits. Depuis son site de Pont-Évêque – 700 collaborateurs –, la filiale du groupe Seb expédie quotidiennement vers le monde entier entre 20 000 et 25 000 références sous les marques Calor et Rowenta. Toutes sont fabriquées en France.

REVENTIN-VAUGRIS

## TEXABRI

### Diversification

En recherche de croissance, le concepteur et fabricant d'abris en toile tendue / PVC étanche se tourne vers les collectivités, avec de nouvelles solutions de couverture pour les structures sportives (city stades, boudromes, terrains de padel...), ainsi qu'un combiné innovant toile/panneaux photovoltaïques bifacial. Pour réduire son empreinte carbone, Texabri travaille sur l'écoconception à partir de nouveaux matériaux biosourcés et/ou recyclables.

SAINT-JEAN-DE-MOIRANS

## GROUPE EDM

### Entrée au capital

Le Groupe EDM, acteur majeur dans la production de pièces métalliques par transformation de métal à plat a pris une participation au capital de la société Arnano, émanation du CEA-Leti de Grenoble en 2009 et spécialisée dans la micro-gravure pour des applications telles que la décoration haut-de-gamme, la traçabilité, l'identification et la lutte contre la contrefaçon, l'archivage numérique, ou la fourniture de composants Moems<sup>1</sup>. Complétant ainsi sa gamme de services et de technologies – emboutissage, découpes, soudure... – mis en œuvre au sein de ses trois filiales, EDM Sodusi (38), DEP Industrie (38) et Chimic Métal (94), le groupe EDM renforce sa position d'acteur de référence en France dans la conception et la production de pièces métalliques.



Éric Marciano dirige le groupe EDM depuis 2013

1) Microsystèmes Opto-Électro-Mécaniques.

SAINT-MICHEL-DE-SAINT-GEOIRS

## OPUS ST

### 0,1 µm

Le concepteur et fabricant d'équipements pour le contrôle dimensionnel lance Metro-Factory. Cette solution, qui permet d'intégrer le contrôle 3D autonome des pièces en temps réel sur les lignes de production, répond aux exigences de l'industrie 4.0 avec un degré de précision de l'ordre du dixième de micromètre. Créée en 2018, la société Opus ST a reçu en 2023 une subvention dans le cadre du plan France 2030 pour assurer son développement.

SEYSSINET-PARISSET

## BIOLOGIC

### Anniversaire

L'entreprise, qui fabrique et commercialise des instruments de mesure de précision assortis de logiciels de contrôle et d'analyse, vient de fêter ses quarante ans. Elle annonce en 2024 le lancement de nouveaux cycles de batteries conçus pour répondre aux exigences du développement et de la qualification de cellules commerciales. Elle est présente dans six pays étrangers et s'apprête à agrandir ses locaux isérois actuels de près de 2 000 m<sup>2</sup>.

VOREPPE

## POMA

### Transport écologique

Le groupe référent en matière de transport par câble a accueilli le 18 décembre sur le site de sa filiale Sigmocabins (Les Avenières Veyrins-Thuellin) une délégation de Saint-Gervais. Poma équipera au printemps la station haut-savojarde d'une cabine pour son ascenseur incliné des Thermes. Ce nouveau mode de transport, inédit en France, est alimenté en énergie par les eaux usées de la station d'épuration voisine.

# Et vous ?

Faites-nous part  
de votre actualité

Envoyez vos communiqués de presse  
à Louissette 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 1<sup>er</sup> janvier 2024.

udimec.fr