

# Alliages



Magazine d'information de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Alsace  
Numéro 20 - **Novembre 2019**



## LE DOSSIER

# RÉFORME DE LA FORMATION

### ZOOM SUR L'OPCO 2i et l'AR 2i



#### LES ACTEURS DU RÉSEAU

**PÔLE FORMATION :**  
modernisation  
du centre de  
Reichshoffen



#### ENTREPRISES ET INITIATIVES

**RATIONAL :**  
le leader des solutions  
de cuisson en cuisine  
professionnelle



## SOMMAIRE

## 04 INFOS JURIDIQUES

- Les anciens droits à DIF sont définitivement acquis dans le cadre du CPF
- La réforme de l'assurance chômage

## 05 HYGIÈNE SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

- La robotique collaborative, un nouvel essor industriel !

## 06 LE DOSSIER

- Réforme de la formation : Zoom sur l'OPCO 2i et l'AR 2i

## 09 EMPLOI - FORMATION

- Elles bougent pour l'énergie chez EES - CLEMESY
- Certificat de connaissances et compétences professionnelles (CLéA) chez GAGGENAU

## 10 LES ACTEURS DU RÉSEAU

- ALEMPLOI : De nouvelles entreprises travaillent avec le GEIQ Industrie pour un projet dans l'usinage
- Pôle formation : modernisation du centre de Reichshoffen
- Bilan des activités et perspectives
- Événements recrutement alternance
- Agenda 2020 École du Management de l'UIMM
- Soutien de 2 équipages du 4L Trophy

## 15 INNOVATIONS

- NORCAN : une PME familiale trentenaire en pleine forme

## 16 ENTREPRISES ET INITIATIVES

- RATIONAL, le leader des solutions de cuisson en cuisine professionnelle

## POINT SUR L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL



**La négociation de la nouvelle convention collective a démarré en septembre 2016. Cette négociation a différents buts : entre autres, simplifier et sécuriser les textes conventionnels ainsi que les accords existants dans la branche de la métallurgie, accéder aux demandes de nombreuses entreprises multi sites (que celles-ci soient grandes ou petites) obligées aujourd'hui de gérer plusieurs conventions collectives.**

Neuf thèmes ont été définis. Sur ces neuf thèmes, cinq sont déjà mis en réserve et il en reste quatre à négocier. Il a été décidé de partir d'une page blanche. **La fin de la négociation de cette nouvelle convention collective est prévue pour la fin du deuxième semestre 2020.** Deux thèmes prévus ont été sortis de la négociation afin de pouvoir anticiper leur application dans les entreprises ; ces deux thèmes sont les contrats courts et de chantiers déjà applicables par les entreprises qui le souhaitent ainsi que l'accord sur la formation

professionnelle qui devrait être applicable dès le début d'année 2020. Ces deux accords seront réintégrés dans la convention collective à la signature finale.

Les neuf thèmes qui ont été abordés sont « Philosophie / principes et architecture de la convention », « Classifications », « Organisation du travail / temps de travail », « Santé au travail / Conditions de travail / QVT », « Relations individuelles de travail », « Emploi formation », « Protection sociale », « Éléments de rémunération », « Dialogue social en entreprise ».

Cette négociation se déroule dans un contexte particulier où l'on parle de rapprochement de branches, avec un OPCO inter industriel créé en avril 2019 qui fait disparaître les OPCA, une représentativité syndicale nationale et non plus territoriale, une inter industrie de plus en plus présente. Il nous semble donc important d'aboutir sur cette convention collective unique afin d'aider nos entreprises. Mais celle-ci doit surtout être gage de flexibilité et devenir un facteur fort de compétitivité pour nos entreprises.

■ **Éric DALIGUET**



## NOUS ARMER POUR MIEUX AFFRONTER L'AVENIR

Des turbulences s'annoncent dans le paysage économique pour cette fin d'année 2019 et pour l'année 2020. Si les ordonnances travail et la réforme de la formation vont dans le bon sens, nous devons continuer à mobiliser le gouvernement pour obtenir davantage de réduction d'impôts de production (CVAE, C3S...), afin de traverser ces turbulences au mieux et en ressortir plus forts.

**La réforme de l'alternance et de la formation professionnelle** est un enjeu central dans la compétition mondiale de nos entreprises. Nous sommes en train de rentrer dans une phase de mise en œuvre de la réforme. Nous serons très vigilants à ce que ce déploiement reste le plus proche et le plus opérationnel possible pour nos entreprises. Il n'est pas question que la qualité des formations soit impactée de quelque manière que ce soit pour nos adhérents et j'y veillerai.

Le dossier d'Alliages est largement consacré à la présentation de l'association régionale Inter Industrielle (AR2i), association délégataire de l'OPCO qui remplacera l'actuelle ADEFIM. La composition de son Conseil d'Administration permet une forte représentativité de l'UIMM, avec en particulier deux élus de l'UIMM Alsace, ce qui est un point fort indéniable dans la maîtrise des orientations et décisions qui seront prises. Le dossier vous présente également l'OPCO inter-industriel (OPCO 2i).

**Notre nouveau dispositif conventionnel** nous permettra également d'être mieux armés pour affronter l'avenir. Je rappelle que cette convention sera amenée à remplacer les 76 conventions territoriales existantes ainsi que la convention des ingénieurs et cadres et qu'elle permettra une plus grande harmonisation des règles au niveau de la métallurgie.

Nous arrivons en période d'atterrissage de cette négociation, même s'il reste encore des étapes à franchir avant sa validation et sa signature attendue en juin 2020. La phase de déploiement du dispositif sur les territoires est dorénavant proche. L'UIMM Alsace, comme à son habitude, a fait le choix de l'anticipation pour que ses entreprises soient les mieux conseillées et sachent au mieux l'intégrer dans leur fonctionnement interne. Toutes les forces vives de l'UIMM Alsace se sont mises en ordre de marche pour apporter le soutien nécessaire à l'application future de cette nouvelle convention. À notre demande, Hubert Mongon, Délégué général de l'UIMM, a également fait le déplacement en Alsace le 6 novembre dernier pour échanger avec les chefs d'entreprise et nous l'en remercions ici. Les élus du Conseil d'Administration consacreront quant à eux une partie de leur séminaire annuel de réflexion à ce thème, le 28 novembre prochain.

Vous l'avez compris, nous restons mobilisés sur tous les fronts. Que nos entreprises n'hésitent pas à continuer à faire remonter leurs problématiques, c'est ainsi que nous gagnerons les batailles à venir.

Je profite de ces colonnes pour souhaiter avec un peu d'avance d'agréables fêtes de fin d'année à tous nos adhérents, aux équipes de l'UIMM Alsace ainsi qu'à tous nos partenaires institutionnels, universitaires et politiques.

**Bruno RUSSO**  
Président de l'UIMM Alsace



**UIMM Alsace**  
Siège social  
6 rue Ettore Bugatti  
CS 28033 Eckbolsheim  
67038 Strasbourg Cedex

Antenne de Colmar  
31 rue des jardins  
68000 Colmar

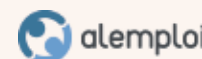
Antenne de Mulhouse  
8 rue de la Bourse, BP 1309  
68056 MULHOUSE Cedex

**Téléphone :**  
03 68 47 90 00

**Contact :** info@uimm-alsace.fr

**Site internet :**  
<http://www.uimm-alsace.fr>

## Les acteurs du réseau





## LES ANCIENS DROITS À DIF SONT DÉFINITIVEMENT ACQUIS DANS LE CADRE DU CPF



Pour mémoire, le **Compte Personnel de Formation (CPF)** est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Il a remplacé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le **Droit Individuel à la Formation (DIF)**, suite à la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014.

Alors que cette dernière prévoyait que les heures acquises au titre du DIF devaient être utilisées dans le cadre du CPF avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et être perdues après cette date, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 (publiée au JO du 22 août 2019), dite ordonnance « coquilles », modifie plusieurs dispositions de cette loi et supprime notamment cette date butoir d'utilisation. **Ainsi, les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2020 ne seront finalement pas perdues** puisque l'ordonnance précitée

abroge l'extinction du solde des droits à DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Toutefois, ce transfert des droits à DIF ne sera pas automatique. Afin de pouvoir conserver indéfiniment ce solde, **le salarié devra inscrire le montant de ses droits à DIF sur le site internet [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr) avant le 31 décembre 2020**. En contrepartie, ces droits sont pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF à hauteur de 5 000 € ou 8 000 €, pour les salariés peu qualifiés.

Pour mémoire, les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2018 et inscrites au compte CPF ont été converties à hauteur de 15 € par heure ; un salarié peut ainsi convertir et donc conserver au maximum 120h au titre du DIF, soit 1 800 €.

■ Sandrine MARTINEL-MURA

## LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu différentes modifications du régime de l'assurance chômage. Afin de mettre en place ces changements, les partenaires sociaux disposaient de 4 mois pour parvenir à un accord, ce délai ayant expiré fin janvier 2019.

Les négociations ayant échoué, le gouvernement a repris la main sur cette réforme en publiant au journal officiel, le 26 juillet dernier, deux décrets n° 2019-796 et n° 2019-797, contenant notamment les mesures suivantes :

- L'ouverture du droit à l'assurance chômage pour les salariés démissionnaires ainsi que leur accompagnement ;
- L'ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants, dont le décret est en attente de parution ;
- L'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi ;
- L'application d'une modulation de la

contribution employeur à l'assurance chômage sur les contrats courts (système de bonus / malus), dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dont le secteur d'activité sera déterminé par un arrêté à paraître ;

- La modification des modalités de calcul du salaire de référence pour la détermination de l'allocation d'assurance chômage ;
- L'allongement de la durée d'affiliation à 6 mois au lieu de 2 mois, nécessaire à l'ouverture du droit à l'allocation de retour à l'emploi ;
- La réduction de la période d'appréciation de la durée d'affiliation de 28 mois à 24 mois précédant la fin du contrat de travail ;
- L'allongement de la durée d'affiliation nécessaire au rechargement des droits à 6 mois au lieu de 1 mois.

Ainsi, les salariés dont le contrat de travail prendra fin à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019 se verront appliquer les nouvelles règles d'accès à l'assurance chômage.

Les nouvelles règles d'indemnisation, quant à elles, entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2020 et seront applicables aux salariés dont la fin du contrat de travail est postérieure à cette date.

■ S M-M



## HYGIÈNE SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

### LA ROBOTIQUE COLLABORATIVE, UN NOUVEL ESSOR INDUSTRIEL !

La robotique industrielle joue un rôle important au sein des industries en permettant d'automatiser des tâches pénibles, d'améliorer la productivité et la qualité de la production. Parmi les nouvelles applications, la robotique collaborative se développe avec une réelle interaction entre l'homme et le robot sur un seul et même espace de travail partagé. Ces robots collaboratifs se veulent plus flexibles, pour s'adapter à la vie de l'entreprise et aux exigences de production.

L'émergence de ces nouvelles technologies a conduit à une réflexion collective sur les questions concernant la réglementation applicable à la conception, à l'utilisation ainsi qu'à la prévention.

Le Guide « Pour la mise en œuvre des applications collaboratives robotisées » du Ministère du travail, recense le travail de cette réflexion. Il aborde notamment les obligations réglementaires qui incombent à chaque partie prenante selon le rôle exercé (fabricant, intégrateur, employeur utilisateur) et le statut juridique du produit (robot, système robotisé), et apporte des précisions sur la démarche d'intégration ainsi que la

démarche de prévention pour la conception d'une application collaborative robotisée.

Une présentation de ces obligations, assortie des exemples concrets, a été proposée aux entreprises adhérentes dans le cadre d'un cercle d'échanges pratiques organisé le 18 juin dernier avec le concours d'Éric BROBST, Responsable Prévention Sécurité Conditions de Travail, PSA Automobiles de Sausheim.

Après l'introduction générale faite par Éric BROBST, les participants ont eu le privilège de visiter les lignes de production intégrant les robots collaboratifs.

Une seconde partie de ce cercle a été consacrée au développement du droit applicable à la conception des applications robotiques collaboratives et aux obligations de l'employeur utilisateur, par Aneta KRETZ, Responsable POLE HSE, UIMM ALSACE.

En dernière partie, José DA FONSECA, Pilote Central de Prévention des Risques PSA GROUPE, a apporté son expertise et son retour d'expérience sur les applications robotiques collaboratives intégrées au sein de PSA GROUPE ainsi que la méthodologie comportant notamment l'analyse des risques professionnels, le processus de réduction des risques, l'accompagnement aux changements...



La demi-journée s'est clôturée par les échanges entre les participants.

L'UIMM ALSACE remercie Eric BROBST et son équipe ainsi que José DA FONSECA pour leur contribution à la réussite de cette manifestation qui a mobilisé une trentaine de participants.

■ Aneta KRETZ





## RÉFORME DE LA FORMATION

### ZOOM SUR L'OPCO 2i et l'AR 2i



Dans un contexte où le gouvernement a procédé à une réforme d'ampleur, le sujet de la formation et des compétences reste un enjeu central dans la compétition mondiale de nos entreprises.

## L'OPCO INTER-INDUSTRIEL « OPCO 2i »

L'OPCO inter-industriel, « OPCO 2i » a été créé par un accord constitutif le 19 décembre 2018. Le 1<sup>er</sup> avril 2019, onze opérateurs de compétences (OCPO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Les OPCO ont pour mission, sous réserve de modifications :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et déterminer les

niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,
- De promouvoir les modalités de formation (formation à distance et formation en situation de travail)

### GOUVERNANCE

Le Président de l'OPCO 2i est **Alexandre Saubot**, ancien Président de l'UIMM et Directeur Général de la Société Haulotte, entreprise familiale.

**Stéphanie Lagalles Baranes** (ancienne directrice de l'OPCAIM) a été nommée à la direction de l'OPCO 2i.

Son conseil d'administration est composé de **40 titulaires** et **40 suppléants** décomposés de la façon suivante :

Organisation patronale :

- 20 titulaires, dont 10 titulaires pour l'UIMM
- 20 suppléants, dont 9 suppléants de l'UIMM

L'OPCO 2i donne délégation à l'AR 2i pour assurer ses missions sur les territoires au plus proche des entreprises.

■ Éric DALIGUET

## LA PAROLE À ALEXANDRE SAUBOT, PRÉSIDENT DE L'OPCO 2i

**Alexandre Saubot, Président de l'OPCO 2i, souligne son attachement à construire le nouvel OPCO inter-industriel (2i) avec pour objectif prioritaire de répondre aux attentes et besoins des entreprises et de leurs salariés.**

« Dans un contexte où le gouvernement a procédé à une réforme d'ampleur, le sujet de la formation et des compétences reste un enjeu central dans la compétition mondiale de nos entreprises.

Nous avons programmé une pleine opérationnalité de l'OPCO 2i au 1<sup>er</sup> janvier 2020. D'ici là, l'entreprise continue de s'adresser à ses interlocuteurs habituels au sein de la structure OPCO, en conservant la même qualité d'accompagnement, mais un énorme travail technique et juridique est mené de front.

Nous avons choisi la création de 12 associations régionales appelées AR 2i qui vont se mettre en place au plus près des bassins d'emploi. Dans ce déploiement régional, il s'agira aussi d'être au plus près des entreprises. En tant que dirigeant d'entreprise, je n'oublie pas que l'entreprise est en demande de proximité et de services. Elle attend un relai compétent sur les évolutions réglementaires, sur



l'évolution des dispositifs et des outils afin de mettre en oeuvre sa politique de formation. Aussi, je veillerai à ce que cette attente des industriels soit satisfaite au sein de ces instances régionales.

Mon regret est de voir qu'avec cette réforme, la mutualisation ne bénéficie plus aux entreprises de plus de 50 salariés, le législateur ayant fait des choix, au risque de laisser une frange de nos entreprises orphelines des outils. Il nous appartient, une fois que nous aurons suffisamment de recul sur la mise en oeuvre de la réforme, d'analyser si les dispositifs présentent des faiblesses. Il sera ensuite de notre rôle d'imaginer des outils, dans le cadre bien entendu de la législation, voire même de se

retourner auprès du législateur. Avant cela, nous devons accompagner les entreprises car la mission première de l'OPCO reste la même.

Dorénavant, les contributions formation des entreprises vont principalement s'articuler autour de 4 grands axes que sont l'alternance, le développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 salariés, le Compte Personnel de Formation « CPF » et la formation des demandeurs d'emploi.

Il nous appartient d'apporter la plus grande vigilance afin que l'effort réalisé par une entreprise en termes de formation puisse lui être bénéfique.

C'est en ce sens que l'OPCO devra être vigilant. Les contributions en faveur des demandeurs d'emploi devront permettre par exemple la mise en place de parcours pédagogiques ou formations en lien avec le besoin des entreprises, avec une véritable logique de résultat.

L'enjeu principal est de vérifier que les fondamentaux de la réforme sont bien mis en oeuvre selon le principe du "retour sur investissement" ».

(Extraits de l'interview parue dans « Plastilien », le magazine d'Allizé-Plasturgie)





## L'ASSOCIATION RÉGIONALE INTER INDUSTRIELLE « AR 2i »

L'Association Régionale Inter Industrielle est l'association délégataire de l'OPCO 2i ; elle a pour but d'offrir un service de proximité pour accompagner au mieux les entreprises. On dénombre douze associations paritaires régionales sur le territoire français.

### L'AR 2i POUR LA RÉGION GRAND EST

L'AR 2i pour la Région Grand Est a été créée le 17 juillet 2019. Son Conseil d'Administration est composé de 10 membres pour la délégation patronale et 10 membres pour la délégation de salariés. Son Président est Arnaud Bernier, dirigeant de la fonte Ardennaise.

Sur les dix membres de la délégation patronale, cinq sont issus des 3 UIMM (Alsace, Lorraine et Champagne Ardenne) dont deux sont issus de l'UIMM Alsace. Les cinq autres membres sont issus des branches de la Chimie (Chimie-Grand Est), de la Plasturgie (Allizé Plasturgie Grand Est), de l'ameublement, de l'énergie (EDF) et du textile (Union des Industries Textiles).

Pour les organisations salariales, FO a deux sièges dont l'un de Vice-Président de l'Association tenu par Eric Borzic, deux sièges pour la CGT, deux sièges pour la CFDT, deux sièges pour la CFTC et deux sièges pour la CFE-CGC.

Cette instance remplace l'ADEFIM, elle représente l'OPCO 2i sur la Région Grand Est via une délégation pour les services, qui vont donc couvrir l'ensemble de l'Industrie.

Son siège est situé à Metz mais des antennes territoriales existeront sur les territoires afin d'apporter un service de proximité à l'ensemble des entreprises industrielles.

Le rôle de l'AR 2i sera de décliner les missions de l'OPCO 2i au travers de la délégation donnée par une convention de délégation. Ces missions seront celles de l'OPCO 2i.

Frédéric MILLOT, actuel directeur de l'ADEFIM Alsace et de l'ADEFIM Lorraine, a été nommé Directeur de l'AR 2i Grand Est.

■ **Éric DALIGUET**



Nous reviendrons plus en détail lors de notre prochaine parution de votre magazine Alliages sur les missions de ces instances qui, et nous y veillerons, seront au service des entreprises, afin de les aider dans leur démarche permanente de recherche de compétitivité, démarche indispensable aujourd'hui dans une économie mondiale perturbée.

## ELLES BOUGENT POUR L'ÉNERGIE CHEZ EES – CLEMESSY

L'association « Elles Bougent » s'est mobilisée le 10 octobre dernier pour faire découvrir à un public féminin les métiers et enjeux du secteur de l'énergie.



Partenaire de cet événement, l'entreprise EES – CLEMESSY a organisé dans ses locaux une journée destinée aux collégiennes du département, à laquelle se sont associés l'UHA, le Pôle Formation et l'UIMM ALSACE.

Durant toute la journée, une centaine de jeunes filles ont pu assister sur le site mulhousien, à des tables rondes animées par des étudiantes de l'UHA mais également par des collaboratrices CLEMESSY, marraines de « Elles Bougent », toutes avec des parcours différents et réussis dans l'Industrie.

Les jeunes filles ont découvert aussi l'Odyssée de l'Industrie, un parcours ludique de découverte des métiers proposé par l'UIMM et animé par le Pôle formation Alsace. Sous forme d'ateliers, il est destiné aux publics en phase d'orientation, et vise à faire connaître la diversité des métiers de l'Industrie de la conception à la réalisation.



La journée s'est poursuivie sur le toit du bâtiment, où sont installés des panneaux photovoltaïques ainsi que chez TABELLEC, filiale de CLEMESSY, spécialisée dans la conception et la fabrication de tableaux de distribution électrique. Les collégiennes ont pu s'essayer au câblage et également faire une visite virtuelle 3D d'une centrale électrique.

Les jeunes filles ont découvert au fil des ateliers un panel varié d'activités et de métiers de l'énergie afin de générer pourquoi pas des vocations dans un secteur qui manque encore cruellement de talents féminins.

■ **Stéphanie REGNIER**

## CERTIFICAT DE CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES (CLéA) CHEZ GAGGENAU

« Chez Gaggenau Industrie, nous avons proposé la certification CléA – socle de connaissances et compétences – à un groupe pilote d'opérateurs de production et de contrôleurs qualité. Notre objectif était de proposer une formation qualifiante à une population souvent éloignée de la formation professionnelle. Le groupe pilote comptait sept collaborateurs qui ont été évalués sur ce référentiel au sein de l'AFPI Alsace.

L'AFPI Alsace nous a soutenus dans notre démarche et a engagé tous les moyens nécessaires pour mettre rapidement en œuvre cette nouvelle certification.

A l'issue de l'évaluation, deux collaborateurs sur les sept ont obtenu immédiatement la certification.

Les cinq autres n'ont pas validé le module de mathématiques et ont suivi une formation au sein du GIF-PI, organisme de formation pour adultes. La formation était individualisée, chaque collaborateur devant suivre de 30 à 50 heures de cours. Cette formation s'est déroulée sur le temps de travail, en demi-journées réparties sur plusieurs semaines. Le mode d'apprentissage en autonomie s'est révélé difficile pour les collaborateurs et l'enseignement leur a paru trop général.

Notre rôle a été de les rencontrer régulièrement et de maintenir leur motivation avec l'aide du management qui a largement favorisé l'organisation de leur temps de travail.

Grâce à notre soutien et à leur engagement, les 5 collaborateurs ont validé le module manquant et obtenu la certification.

La démarche, initiée en avril 2018, s'est donc achevée en novembre 2018 avec l'obtention du CléA pour l'ensemble du groupe.

Elle a permis à nos collaborateurs de faire un bilan de leur expérience professionnelle, de

se rendre compte de leurs points forts et de reprendre goût à l'apprentissage tout au long de la vie.

Nadia, contrôleuse qualité, témoigne que « grâce à la formation CléA, j'ai pu retrouver des bases scolaires que j'avais peu à peu oubliées depuis que je suis entrée dans la vie active ».

Nous sommes très heureux et fiers de leur succès ! »

■ **Odile BOULANGER**  
HR Business Partner Gaggenau



Les candidats ayant passé la certification CléA chez GAGGENAU





## DE NOUVELLES ENTREPRISES TRAVAILLENT AVEC LE GEIQ INDUSTRIE POUR UN PROJET DANS L'USINAGE

### FLENDER GRAFFENSTADEN

Flender-Graffenstaden, entreprise de plus de 350 salariés, faisant partie du groupe Siemens, est le leader mondial dans la conception, la réalisation et la commercialisation de réducteurs et multiplicateurs de vitesse de hautes performances (engrenages turbo). Ses produits sont reconnus mondialement et sont présents essentiellement dans les secteurs de l'énergie et de la pétrochimie et à forte dominante export.

L'équipe de Fonderie de la Bruche, riche d'une expérience de plus de 30 ans dans son domaine, est passionnée par la technologie de l'aluminium sous pression. Forte d'un outil industriel performant, Fonderie de la Bruche adapte son offre à l'évolution du marché et à la satisfaction du client. Pour faire face au développement de leur activité et aux difficultés de recrutement sur les profils industriels qualifiés, ces deux entreprises ont souhaité renforcer leurs équipes de production en usinage en intégrant

4 personnes pour Flender Graffenstaden et 2 personnes pour Fonderie de la Bruche.



Dans ce cadre, le GEIQ Industrie a collaboré avec Flender Graffenstaden et Fonderie de la Bruche pour le recrutement de profils à former en usinage et le montage du parcours de formation, en partenariat avec le Pôle Formation de la branche.

Le GEIQ a été missionné pour trouver les candidats et les présenter à l'entreprise. Des réunions d'informations collectives et des sessions de recrutement ont été organisées au sein des entreprises partenaires pour présenter le projet. Pour valider le choix final, une période opérationnelle à l'emploi (POE – dispositif Pôle Emploi) a été mise en place pour évaluer le potentiel et la motivation des candidats.

6 personnes ont ainsi été recrutées après la POE en accord avec les entreprises.

De fait, embauchées via le GEIQ dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de 18 mois, les personnes préparent depuis février 2019 un CQPM opérateur en usinage ou technicien d'usinage CN (selon les profils et les entreprises).

Les profils recrutés sont variés :  
- 4 anciens opérateurs usineurs  
- 2 novices dans l'usinage

À l'issue des 18 mois de contrat, la formation des salariés sera sanctionnée par l'attribution d'un CQPM par l'UIMM Alsace (sous condition de réussite) avec pour objectif final l'intégration durable en industrie.

Le GEIQ Indus intervient sur tous les recrutements quel que soit le métier.

#### ALEMPLOI / GEIQ INDUS

Contact : christelle.eby@alemploi.fr et valentine.butez@alemploi.fr / 03 88 24 87 00  
9 place Broglie, 67000 Strasbourg

■ **Christelle EBY**  
et **Valentine BUTEZ**



Des salariés en formation avec l'équipe d'Aemploi

## PÔLE FORMATION MODERNISATION DU CENTRE DE REICHSHOFFEN

UIMM

PÔLE FORMATION  
Alsace

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR



### ÇA Y EST !

Les travaux de la tranche A se sont achevés. Démarrés au mois de mai, ils consistaient à l'aménagement des plateaux techniques dédiés à la chaudronnerie, à la préparation des ensembles métalliques ainsi que des espaces de vie des apprenants et ceux des collaborateurs du Pôle formation UIMM Alsace.

En parallèle, les travaux de la tranche B ont bien avancé, ayant pour objectif d'assurer l'autonomie énergétique du centre. Un poste de transformation 630 KVA a ainsi été installé pour l'alimentation électrique. Les travaux de séparation gaz, d'eau et de télécommunications sont en cours et ce jusque début 2020.

Suivront alors les travaux de la tranche C (implantation des plateaux techniques de maintenance et soudage), de la tranche D (construction de 5 salles de formation, d'une salle informatique, d'une salle de conférence

et des bureaux administratifs) et de la tranche E (mise en place d'un auvent entre les 2 bâtiments et finalisation des aménagements extérieurs)

L'ensemble des travaux devrait prendre fin en 2021. Ils permettront de développer l'offre de formation aux métiers de l'industrie en Alsace du nord et d'accueillir les apprentis, salariés, demandeurs d'emploi dans des locaux modernes en adéquation avec leurs attentes.

■ **Philippe VIVO**  
Responsable maintenance et travaux neufs



## BILAN DES ACTIVITÉS ET PERSPECTIVES

La fin d'année est souvent la période à laquelle nous faisons un bilan détaillé de nos activités et où nous finalisons nos perspectives de développement pour l'année à venir.

Nous pouvons d'ores et déjà affirmer que 2019 sera une année riche en événements, marquée notamment par la mise en œuvre de projets structurants. Citons à titre d'exemple, le lancement de la Maison de l'Industrie à Mulhouse, la modernisation de notre centre de Reichshoffen, notre participation au PIA3 Régional et au PIA National, un niveau considérable des investissements réalisés dans les centres, le lancement de nouvelles formations en alternance ou encore le développement des formations en faveur des demandeurs d'emploi.

2019 est également marquée par l'entrée en vigueur de la réforme de la formation entraînant de nombreux bouleversements et nous amenant à faire évoluer nos pratiques et notre

offre de formation. Du côté des chiffres, 2019 sera une année très satisfaisante. La barre des 1400 apprentis en formation a été dépassée, l'objectif de 2,7M € en formation continue a d'ores et déjà été atteint et plus de 4000 personnes seront formées au Pôle formation UIMM Alsace dont 200 demandeurs d'emploi.

Fort de ces constats, je tiens à remercier les entreprises qui nous accompagnent en recrutant des apprentis, en accueillant des demandeurs d'emploi en stage et en formant leurs salariés. Nos équipes sont à votre écoute pour répondre à tous vos besoins en compétences.

■ Frédéric VICQUERY  
Directeur Général



## AGENDA 2020 ÉCOLE DU MANAGEMENT DE L'UIMM

Les évolutions structurelles, techniques, économiques ont une influence de plus en plus importante sur le management et sur l'environnement des entreprises. Pour répondre aux exigences des marchés, les entreprises sont attentives à :

- Mettre en place de nouvelles organisations plus souples, plus efficaces, plus réactives : UAP, équipes autonomes, îlots de fabrication
- Maîtriser des méthodes d'organisation industrielle en intégrant la supply-chain et les outils d'amélioration continue
- Renforcer les compétences des managers aux niveaux techniques, relationnelles, organisationnelles

Pour permettre la préparation et l'adaptation à ces changements, le Pôle formation UIMM Alsace accompagne les entreprises dans la formation de leurs collaborateurs et de l'encadrement en particulier, en déclinant l'École du Management.

**Du team leader aux membres du comité de direction, des parcours de formation sont proposés pour chaque type de managers :**

- **Cycle animateur d'équipe - 18 jours**
  - Colmar : Session 1, le 10 février 2020 / Session 2, le 28 septembre 2020
  - Strasbourg : Session 1, le 5 mars 2020 / Session 2, le 5 novembre 2020
- **Cycle Responsable d'Équipe Directe ou Fonctionnelle - 25 jours**
  - Colmar : le 27 mai 2020
  - Strasbourg : le 15 juin 2020
- **Cycle Responsable d'Unité, de Service, de Projet - 18 jours**
  - Colmar / Strasbourg : le 12 octobre 2020

Ces cycles de formation donnent lieu à la délivrance d'une « Certification UIMM » ayant une valeur nationale, délivrée par un jury de professionnels.

Retrouvez les contenus de formation sur notre site Internet : [formation-industries-alsace.fr](http://formation-industries-alsace.fr)

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

BAS-RHIN :  
Carine Sichel - 03 88 10 88 94  
[carine.sichel@formation-industries-alsace.fr](mailto:carine.sichel@formation-industries-alsace.fr)

HAUT-RHIN :  
Dominique Bimboes - 03 89 21 71 62  
[dominique.bimboes@formation-industries-alsace.fr](mailto:dominique.bimboes@formation-industries-alsace.fr)

■ Le Pôle formation Alsace

## ÉVÉNEMENTS RECRUTEMENT ALTERNANCE

Chaque année près de 2000 visiteurs et plus de 100 entreprises participent aux événements proposés dans nos centres. Portes ouvertes, Rencontres Jeunes / Entreprises, Job dating ITII, découvrez le programme 2020.



### DATES À RETENIR :

- **Samedi 1<sup>er</sup> février 2020 :**  
Portes ouvertes à Colmar & Reichshoffen
- **Samedi 8 février 2020 :**  
Portes ouvertes à Mulhouse & Strasbourg
- **Samedi 21 mars 2020 :**  
Forums de l'alternance à Colmar et Reichshoffen
- **Samedi 28 mars 2020 :**  
Forums de l'alternance à Mulhouse et Strasbourg
- **Mardi 19 mai 2020 :**  
Job dating de l'ITII Alsace à Illkirch

Les invitations et les modalités pratiques seront envoyées aux entreprises début janvier.





## SOUTIEN DE 2 ÉQUIPAGES DU 4L TROPHY

Créé en 1997, le 4L TROPHY est le plus grand évènement étudiant sportif à but humanitaire en Europe. Chaque année, il réunit 2400 étudiants âgés de 18 à 28 ans. Ici, aucune notion de vitesse. Il s'agit d'une course d'orientation qui relie Biarritz à Marrakech, avec près de 6000 kilomètres à parcourir. En effet, chaque équipage est classé en fonction du nombre de kilomètres réalisés. L'objectif étant d'en parcourir le moins possible d'où l'importance de bien préparer la course et d'étudier le parcours.

Pour la 23<sup>ème</sup> édition, qui aura lieu du 20 février au 1<sup>er</sup> mars 2020, 1200 Renault 4L ont rendez-vous au village départ à Biarritz.

Après avoir passé les vérifications techniques et administratives obligatoires, les équipages traverseront librement l'Espagne afin de prendre le Ferry pour le Maroc, où les épreuves du raid commenceront le 24 février. 6 étapes, dans le Grand Sud marocain, sont programmées. Les participants rouleront la journée, en consultant un roadbook et une boussole. Le soir, un bivouac sera installé par l'organisation. Une étape « marathon » sera au programme des 2 derniers jours et les participants établiront leur bivouac de façon autonome.

En plus de l'aspect sportif, les participants devront acheminer 50 kg de fournitures scolaires et sportives aux enfants les plus démunis du Maroc et 10kg de denrées alimentaires non périssables en partenariat avec les associations « Enfants du désert » et la « Croix Rouge Française ».



Partageant les valeurs d'entraide et de solidarité, le Pôle formation UIMM Alsace a répondu favorablement à la demande de sponsoring de 4 apprentis ingénieurs en Génie électrique (5<sup>ème</sup> année), que nous vous présentons :

- **L'équipage FIPINTROPH est composé de Thomas Bernard (LOHR Industrie) et Verner Schellmanns (GAGGENAU Industrie).** Ces deux apprentis ingénieurs ont une réelle envie d'engagement et de générosité en participant à cette course. Leurs valeurs ? Humanisme, Solidarité, Action et Partage.



- **L'équipage BEGIN'SA est composé de Benoit Le Camus (CLEMESSY) et Guillaume Maeder (ALPACI).** Ces deux apprentis ingénieurs ont envie de vivre une grande aventure, d'organiser un évènement d'envergure, en alliant leur passion pour la mécanique. L'enjeu humanitaire reste leur motivation principale.

Nous leur souhaitons bonne chance pour ce défi sportif, technologique et solidaire.

■ Le Pôle formation Alsace

### TÉMOIGNAGE ENTREPRISE

## NORCAN : UNE PME FAMILIALE TRENTENAIRE EN PLEINE FORME

Leader en France et parmi les premiers en Europe, NORCAN propose de l'équipement industriel sur mesure à tous les segments de l'Industrie, aux entreprises de logistique et de distribution et aux opérateurs du e-Commerce. Le groupe produit plusieurs milliers d'applications par an et appuie son développement sur les trois piliers essentiels qui caractérisent les entreprises performantes d'aujourd'hui, à savoir l'excellence industrielle, l'innovation et le déploiement à l'export.



Stéphane Fauth, Président de NORCAN et SHERPA® / © Dorothee Parent

### SHERPA® : DES ROBOTS MOBILES, COLLABORATIFS, INTUITIFS ET POLYVALENTS

Pour répondre aux demandes de ses clients, NORCAN a développé le SHERPA® : une gamme de robots collaboratifs d'assistance à la manutention et à la préparation de commandes.

Idee en gestation depuis 2012, SHERPA® a été lancé en 2015, activement développé et testé sur les 3 années qui ont suivi et est à présent disponible à la commercialisation.

« C'est un produit Made in France et le succès est au rendez-vous puisque nous venons de procéder à nos premières installations chez des clients de renom comme FNAC, SIEMENS, ou encore BMW, et beaucoup d'autres applications sont en phase d'analyse et de négociation. Nous venons même d'offrir à SHERPA® un nouveau bâtiment dédié de 1000 m<sup>2</sup>, afin de permettre à nos équipes de se concentrer sur cette activité :

les bureaux y sont regroupés, nous disposons d'une zone de développement et de test en continu nous permettant d'intégrer les meilleures avancées technologiques et nous produisons nous-mêmes nos produits. » Stéphane Fauth, Président de Norcan.

### NORCAN, C'EST AUSSI DES CONVICTIONS ET DES VALEURS

Le client a toujours été au centre des préoccupations et c'est pourquoi NORCAN se fixe un haut niveau d'exigence. L'agilité est aussi une valeur incontournable travaillée au quotidien par ses équipes. La société considère que les collaborateurs constituent le premier capital parce que ce sont eux qui font le ciment de l'entreprise et ils véhiculent ses valeurs au quotidien.

Exigence, agilité et bienveillance sont donc les valeurs que NORCAN prône dans un monde en constante évolution.

### NORCAN, L'EMPLOYEUR :

Les métiers de l'industrie sont passionnants et NORCAN souhaite inviter les jeunes générations à rejoindre ses métiers : techniciens en informatique industrielle, électrotechniciens, chargés d'affaires bureau d'étude, techniciens bureau d'étude, sont des profils régulièrement recherchés. C'est également un univers que la PME alsacienne souhaite ouvrir d'avantage aux femmes, car, à ce jour, le ratio dans la mixité n'est pas équilibré.

NORCAN mène une vraie politique d'intégration de l'alternance. La présence d'étudiants pour l'innovation et la R&D, le bureau d'étude, les opérations et la production, est une réalité. L'objectif étant de les former et de les intégrer aux effectifs par la suite.

Un effectif qui est passé de 81 salariés en 2014 à 120 salariés aujourd'hui, et qui devrait croître encore dans les années à venir.

■ Arnaud DEBS  
NORCAN



## RATIONAL : LE LEADER DES SOLUTIONS DE CUISSON EN CUISINE PROFESSIONNELLE

RATIONAL est le spécialiste de la préparation thermique des aliments. Située à Wittenheim dans le Haut-Rhin et regroupant l'entité de R&D et de production (RATIONAL Wittenheim SAS) et l'entité de commercialisation (RATIONAL France SAS), l'entreprise est leader sur le marché avec ses deux gammes de produits: le VarioCookingCenter®, un appareil de cuisson multi fonctions, fabriqué à Wittenheim, et le SelfcookingCenter®, un four mixte, fabriqué au siège allemand de Landsberg am Lech, près de Munich.



Connu en France sous la marque FRIMA, le VarioCookingCenter® est passé sous la marque RATIONAL en 2018, symbolisant la fusion des sociétés.

Pour Veith Adelmann, Directeur Général de Rational France, « cette fusion est un réel défi, aussi bien en terme de stratégie commerciale qu'au niveau du management des équipes. Toutes les composantes fonctionnelles de l'entreprise sont touchées par le déploiement de ce projet d'entreprise. »

RATIONAL compte 185 salariés en France. À Wittenheim, les fonctions de direction et de support sont représentées ainsi que le service après vente et la R&D. L'équipe commerciale, composée de chefs cuisiniers, est répartie sur l'ensemble du territoire.

### UNE ÉQUIPE R&D TRÈS FORTE

« Notre force réside dans plus de 40 années de recherche et d'expérience culinaire. Nous avons pour ambition de proposer à nos clients les meilleures solutions de cuisson

avec la satisfaction du client comme unique objectif » détaille Jean-Baptiste François, Directeur Marketing de RATIONAL France.

### ACCOMPAGNER LA CROISSANCE

La croissance annuelle du groupe est de l'ordre de 15% ! Pour pérenniser cette croissance, le site de Wittenheim va bénéficier d'un investissement de plusieurs millions d'euros. En effet, un projet de nouvelle usine, à quelques centaines de mètres du site actuel, multipliera par cinq la surface, passant de 20 000 à 100 000 mètres carrés.

« Nous sommes en train de renforcer significativement nos équipes pour accompagner ce projet, explique Karine Albert Marboeuf, DRH de RATIONAL en France depuis le mois de mars dernier. Nous ouvrons en moyenne une quinzaine de postes chaque année. Un gros enjeu pour nous réside dans notre Marque Employeur. Rational n'est connu que des professionnels de la cuisine, il s'agit désormais de nous faire

connaître auprès du grand public pour ne pas passer à côté de profils intéressants. Nous recherchons des collaborateurs qui nous ressemblent, animés par une philosophie d'entrepreneur dans l'entreprise. »

Au niveau mondial, le Groupe a recruté 300 personnes sur la seule année 2018.

■ Brigitte SIMON

### CHIFFRES ET FAITS

Le site alsacien est la filiale du groupe international RATIONAL, dont le siège est situé à Landsberg am Lech, près de Munich.

- **Année de création** : 1973
- **CA 2018** : 778 M€ au niveau Groupe
- **Export** : 75% des VarioCookingCenter® produits à Wittenheim sont exportés en Europe, au Moyen-Orient, en Asie et en Amérique Latine
- **Effectif** : 185 pers. en Alsace (2100 dans le monde)
- **Marchés** : 54% du marché mondial : collectivités (hôpitaux, cantines, traiteurs) et restauration commerciale (fast foods, restaurants hôtels)
- **2019** : Plus de 1 million d'équipements en fonctionnement

### VEITH ADELMANN, Directeur Général de RATIONAL France

Issu d'un master en droit fiscal international à l'université du Liechtenstein et d'un master en finance et investissement à l'université d'Exeter en Angleterre, Veith Adelmann a rejoint le groupe RATIONAL en 2006 comme contrôleur financier des ventes à l'international au siège de Landsberg am Lech. Il a exercé la fonction de « sparring-partner » du Vice-Président en charge du Canada, de la Scandinavie et de la Suisse, un concept de collaboration novateur au sein du groupe RATIONAL.

Dès l'année suivante, la fonction de directeur administratif et financier de la filiale FRIMA

International à Heerbrugg lui a été confiée dans le cadre du développement du segment VarioCookingCenter® dans les différentes filiales en Europe.

En janvier 2017, les responsabilités de Veith Adelmann ont été étendues à la Direction Commerciale, fonction qui intègre des domaines d'intervention plus large : stratégie d'entreprise, organisation des ventes, distribution...

L'expérience acquise dans ces deux fonctions a conduit à sa nomination à la Direction Générale de RATIONAL France en juin 2018 dans le contexte de fusion des segments VarioCookingCenter® et SelfCookingCenter® sur le site de Wittenheim.



Veith ADELMANN,  
Directeur Général de RATIONAL France