

Alliages

UIMM

Alsace

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Magazine d'information de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Alsace
Numéro 25 - **Novembre 2021**

LE DOSSIER

Emploi - Formation : L'UIMM Alsace sur tous les fronts !

LES ACTEURS DU RÉSEAU

Bienvenue à la
Maison de l'Industrie !

ENTREPRISES ET INITIATIVES

Hager Group investit
et recrute sur le
territoire

SOMMAIRE

04 SÉCURITÉ-SANTÉ ENVIRONNEMENT

- La loi santé au travail renforce la prévention au sein des entreprises
- La prévention des pratiques addictives en milieu professionnel

06 INFOS JURIDIQUES

- Les négociations salariales en 2021
- Le benchmarking, un outil à votre disposition

07 ZOOM SUR

- SOTRALENTZ CONSTRUCTION : entreprise climatiquement neutre depuis 2021

08 LE DOSSIER

EMPLOI-FORMATION, L'UIMM ALSACE SUR TOUS LES FRONTS

- Dixième édition de la semaine de l'industrie
- Plongez au cœur de l'industrie 2022
- L'ASIM Alsace certifié QUALIOPI
- Gros plan sur La Campagne « Fiersdefaire »
- Les filles dans l'industrie, on dit « oui » chez CLEMESSY

12 LES ACTEURS DU RÉSEAU

- Bienvenue à la Maison de l'Industrie
- La rentrée à l'ITI1 Alsace
- Journée d'accueil et d'intégration des apprentis et nouveaux salariés du Pôle Formation UIMM Alsace
- Quel impact de l'évolution des recrutements vers des formations Post Bac ?
- Témoignage de 3 entreprises sur les services d'ALEMPLOI.

16 ENTREPRISES ET INITIATIVES

- HAGER GROUP investit et recrute sur le territoire

Magazine d'information de l'UIMM Alsace

- Directeur de la publication : Bruno RUSSO
- Rédacteur en chef : Éric DALIGUET
- Conception-rédaction-réalisation : Cabinet Brigitte Simon Conseil (Tél. 06 50 37 28 14, conseil@brigitte-simon.com)
- Rédaction : Elora BÉA, Eric DALIGUET, Frédérique DIRIAN, Valerie FACCHIN, Micaèle GELHAUSEN, Anne GIACOMELLI, Nathan MINCK, Stéphanie REGNIER, Mercedes SALINAS, Estelle SCHMIDT, Brigitte SIMON, Aurélie ZEISSIG
- Mise en page : barbara.graphiste@gmail.com
- Photos : Photothèque UIMM Alsace, Getty Images, Hager Group, Sotralentz Construction
- Impression : Imprimerie Parmentier. Tiré à 1050 exemplaires. ISSN 2270-8391.

LES CONSEILLERS POLE EMPLOI VISITENT LA MAISON DE L'INDUSTRIE

Au mois de juin 2021, l'UIMM Alsace et le Pôle Formation UIMM Alsace ont signé une convention de partenariat avec Pôle Emploi.

C'est dans ce contexte partenarial que, le 12 octobre dernier, nous avons reçu les conseillers Pôle Emploi référents « Industrie » du Haut -Rhin, dans les locaux de la Maison de l'Industrie à Mulhouse. L'objectif était de faire découvrir nos différentes structures.



Valérie FACCHIN, Responsable recrutement alternance au Pôle Formation UIMM Alsace, s'est chargée de présenter le Pôle Formation, ses missions, son périmètre d'intervention ...

Pour ALEMPLOI, Fanny GRIENENBERGER a pu compléter l'information en faisant un focus sur les différents projets qui peuvent être élaborés ensemble, en fonction de l'attente des entreprises.

Nous avons ensuite présenté les différentes filières de formation et leurs voies d'accès afin de sensibiliser à nos métiers et surtout aux besoins en recrutement des entreprises pour les années à venir.

Estelle SCHMIDT, en charge de la communication au Pôle Formation UIMM Alsace, a fait découvrir au groupe les maquettes

interactives de l'Odyssée de l'Industrie, des jeux sur les tablettes tactiles permettant une première approche ludique des métiers puis, une visite des plateaux techniques de chaudronnerie, d'électrotechnique, d'automatisme et de robotique a clôturé la matinée.

Les échanges entre les différents intervenants et les conseillers Pôle Emploi montrent la volonté de chacun de promouvoir l'Industrie et ses métiers au public à la recherche d'un emploi, qu'il soit jeune ou moins jeune.

Un grand merci à l'ensemble des participants.

■ Stéphanie REGNIER





LE 4^{ÈME} TRIMESTRE 2021 S'AVÈRE BIEN ENGAGÉ ET L'ENVIRONNEMENT AUQUEL SE TROUVENT CONFRONTÉES NOS ENTREPRISES EST AUJOURD'HUI PLUS QUE PARADOXAL.

Le Covid-19 demeure une préoccupation importante pour nous tous. Malgré le bon taux de vaccination de la population française éligible au vaccin, le virus circule toujours, sous forme de variants plus contagieux. Ne relâchons donc pas nos efforts pour nous protéger, en continuant de respecter scrupuleusement les protocoles sanitaires en place.

Les commandes enregistrées dans la plupart de nos secteurs d'activité évoluent de manière positive, ceci même par rapport à la période d'avant Covid. La France a enregistré une croissance de 3 % au troisième trimestre, objectif qui devait être atteint « au mieux fin 2021 ou peut-être début 2022 », selon le Ministre de l'Économie Bruno Le Maire. Mais notre activité se trouve freinée, parfois dramatiquement, par le manque de composants **et de matières premières**, ainsi que par la hausse significative de leurs coûts.

Le taux de chômage en France, bien qu'en baisse, affiche toujours un niveau élevé, alors même que les entreprises dans presque tous les secteurs ne trouvent pas le personnel nécessaire à leurs besoins quantitatifs et qualitatifs, avec des conséquences souvent néfastes sur l'évolution de leur activité. Les raisons de cette situation sont multiples, que cela provienne de la mise en place du chômage partiel ou de l'attractivité de certains postes, mais aussi et peut être surtout de l'inéquation entre un grand nombre de **formations et les besoins réels de nos entreprises**. Une prise de conscience à tous niveaux s'avère indispensable. L'UIMM Alsace prend toute sa place dans les efforts à mener, étant consciente qu'il s'agit là d'un enjeu majeur pour l'évolution de nos entreprises en Alsace. Le présent numéro de notre magazine Alliages revient très longuement sur ce sujet de l'emploi et de la formation.

Les efforts pour la préservation de l'Environnement au sens large, font eux aussi partie des préoccupations sociétales et nous concernent tous ; nous devons travailler à convertir les charges et les contraintes liées à ces investissements nécessaires en opportunités par rapport à nos marchés et à nos collaborateurs.

Malgré tous ces défis qui sont devant nous, des perspectives positives se dessinent pour la plus grande partie de nos entreprises en France et dans beaucoup de marchés à l'exportation, dans la mesure où nous serons capables de nous adapter à ces nouveaux **challenges pour les années à venir**.

Au nom de l'ensemble des membres de notre Conseil d'Administration, je souhaite à tous nos adhérents de clôturer cette année 2021 de la meilleure façon qui soit : santé et réussite. Avec un peu d'avance, agréables fêtes de fin d'année à toutes et tous.

Henri BAUMERT

Vice-Président de l'UIMM Alsace



UIMM Alsace

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

Site de Mulhouse
31 rue François Spoerry
68100 Mulhouse

Téléphone :
03 68 47 90 00

Contact : info@uimm-alsace.fr

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

Les acteurs du réseau



LA LOI SANTÉ AU TRAVAIL RENFORCE LA PRÉVENTION AU SEIN DES ENTREPRISES (focus sur les principales nouveautés introduites par la loi)

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 dite « loi santé au travail » transpose l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 10 décembre 2020. Cet accord est le fruit d'un long processus de refonte en matière de santé au travail. La plupart des dispositions de la loi santé au travail entreront en vigueur le 31 mars 2022 et plusieurs décrets d'application sont attendus. Ce texte s'organise autour de 4 grandes thématiques :

RENFORCER LA PRÉVENTION AU SEIN DES ENTREPRISES ET DÉCLOISONNER LA SANTÉ PUBLIQUE ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

LE DUERP RENFORCÉ :

La loi du 2 août 2021 apporte un certain nombre de modifications dans le but de mieux évaluer et prévenir les risques professionnels. L'objectif est de privilégier une logique de prévention et non plus de réparation en entreprise. Désormais, le contenu du DUERP est légalement précisé et les représentants du personnel sont consultés. La loi santé impose aux employeurs de conserver le DUERP dans ses versions successives, pendant une durée ne pouvant être inférieure à 40 ans. Le document devra être déposé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations patronales, qui devra garantir la confidentialité des informations contenues et prévoir une procédure d'accès sécurisée, réservée aux personnes habilitées à le consulter (les travailleurs, les anciens travailleurs et toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès).

Dans le cadre de l'élaboration du DUERP, l'UIMM Alsace accompagne les adhérents dans leur démarche.

LE PASSEPORT PRÉVENTION :

La loi santé au travail crée le passeport de prévention qui a pour objectif de recenser les formations obligatoires ainsi que des formations recommandées par la Sécurité Sociale. Le texte a pour intention d'éviter de renouveler inutilement des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail, déjà dispensées lorsque le salarié change d'entreprise.

DÉFINIR UNE OFFRE SOCLE DE SERVICES À FOURNIR PAR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

NOUVELLES MISSIONS DES SPST ET OFFRE SOCLE DE SERVICES :

Tout d'abord, les services de santé au travail sont renommés « Services de Prévention et de Santé au Travail » (SPST) afin de souligner l'importance de leurs nouvelles missions préventives. Afin d'améliorer la qualité des services, le SPST interentreprises doit fournir

à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services obligatoires en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

DOSSIER MÉDICAL PARTAGÉ :

La loi santé au travail crée un volet relatif à la santé au travail et permet désormais au médecin du travail chargé de l'état de santé d'une personne, d'accéder à son dossier médical partagé et de l'alimenter, sous réserve d'acceptation du salarié. Cette nouvelle disposition vise à améliorer la connaissance de l'état de santé des travailleurs par le médecin du travail.

MIEUX ACCOMPAGNER CERTAINS PUBLICS VULNÉRABLES ET LUTTER CONTRE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE :

Une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle doit désormais être créée dans les SPST interentreprises, en charge



notamment de proposer des actions de sensibilisation et d'identifier les situations individuelles afin de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, voire d'aménagement du temps de travail.

TÉLÉCONSULTATION :

La loi prévoit également la possibilité pour les SPST d'organiser pour le suivi individuel des travailleurs, des consultations à distance en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

CRÉATION DE VISITES ET RENDEZ-VOUS :

Autre nouveauté du texte législatif : l'organisation d'une visite « mi-carrière », à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45e anniversaire du travailleur. Un rendez-vous de liaison peut également être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ayant pour objet d'informer le salarié qu'il

peut bénéficier notamment d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle et de mesures individuelles proposées par le médecin du travail.

RÉORGANISER LA GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL

MÉDECINE DU TRAVAIL :

La loi du 2 août 2021 permet au médecin praticien correspondant (médecin de ville) de réaliser le suivi individuel des travailleurs. Cette faculté sera autorisée à titre expérimental pour une durée de cinq ans dans les zones caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail pour répondre aux besoins du suivi médical des travailleurs.

Par ailleurs, la loi impose au médecin du travail de consacrer le tiers de son temps de travail à ses missions en milieu de travail. A ses côtés, l'infirmier de santé au travail dispose d'une formation spécifique en santé au travail, à

défaut de quoi, l'employeur l'y inscrit dans les 12 mois suivants son recrutement et favorise la formation continue.

FORMATION DES MEMBRES DU CSE :

Le texte précise également les contours de la formation des membres de la délégation du personnel du CSE en matière de santé sécurité. La formation, prise en charge par l'employeur est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre, quelle que soit la taille de l'entreprise et de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

■ Mercedes SALINAS

LA PRÉVENTION DES PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

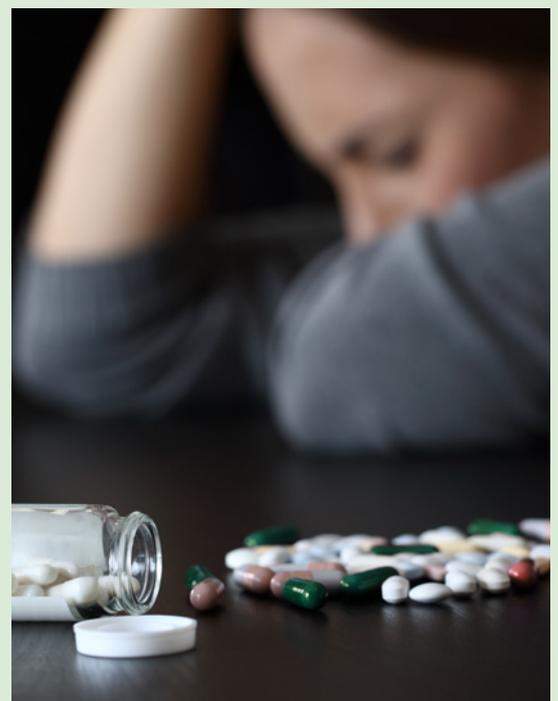
L'UIMM Alsace a organisé, le 8 juin 2021, une réunion d'information en collaboration avec le cabinet d'addictologie G.A.E Conseil sur la thématique des pratiques addictives en milieu professionnel.

Animée par Aneta KRETZ, Directrice du Pôle SSE de l'UIMM Alsace et Alexis PESCHARD, Président et addictologue, responsable du Pôle Audit - Conseil du Cabinet G.A.E Conseil, cette réunion a permis d'appréhender les problématiques relatives aux pratiques addictives en entreprise.

La consommation de substances psychoactives expose à des risques pour la santé et pour la sécurité au travail et peut entraîner des conséquences graves en milieu professionnel (diminue les capacités professionnelles, la motivation et les facultés d'adaptation et

d'évolution, est source de détérioration du relationnel avec les collègues, de facteurs de retards et d'absentéisme, provoque une baisse de vigilance, etc.). La période particulière, liée à la crise sanitaire, a conduit certains salariés en période de confinement à créer ou renforcer certaines pratiques addictives. Le cabinet G.A.E Conseil identifie 3 causes principales qui amènent ces modifications de comportements à savoir à 50% **l'anxiété liée à l'épidémie**, 55% **la perte de repères** et le changement d'habitudes et 60% **l'ennui**. Le spécialiste sensibilise les employeurs à détecter précocement ces comportements susceptibles d'impacter les relations et conditions de travail.

■ MS



NÉGOCIATIONS SALARIALES EN 2021

Comme tous les ans, les partenaires sociaux, tant sur le plan national que territorial, se sont rencontrés sur le thème des rémunérations minimales.

Ainsi, l'UIMM et les organisations syndicales de la métallurgie représentatives au niveau national (CFDT, FO et la CFE-CGC) ont signé un accord le 22 janvier 2021 relatif au barème des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres pour 2021. Cet accord a entériné une augmentation du barème de 0,7%. Un arrêté du 9 juin 2021 l'a rendu applicable dans toutes les entreprises de la métallurgie et de la sidérurgie en France.

L'UIMM Alsace quant à elle, a conduit les négociations salariales entre mars et juin 2021 au cours de 3 réunions dans chacun de nos deux départements.

Contrairement à 2020, les négociations ont au final abouti à la conclusion de deux accords.

Dans le Bas-Rhin, l'accord du 21 juin 2021 a été signé par FO, la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC. Il a été étendu par arrêté du 17 septembre 2021. Il revalorise l'ensemble des éléments de 1,3% (RAEG pour 2021, valeur du point, prime de panier de nuit à compter du 1^{er} juillet 2021), la prime de congé étant elle fixée à 450€ à partir du 1^{er} janvier 2021.

Dans le Haut-Rhin, l'accord du 30 juin 2021, signé par FO, la CFTC, l'UNSA et la CFE-CGC, revalorise les rémunérations minimales pour l'année 2021, la valeur du point, la prime d'équipe et la prime de panier de 1,4% à compter du 1^{er} juillet 2021. Nous attendons encore l'extension dudit accord.

■ Anne GIACOMELLI



LE BENCHMARKING : UN OUTIL À VOTRE DISPOSITION

Vous vous interrogez sur les modalités de mise en œuvre d'une disposition à destination de vos salariés ?

Vous entamez une phase de renégociation d'un accord d'entreprise ?

Vous souhaitez connaître les difficultés rencontrées lors de la mise en place d'un nouveau protocole ?

L'UIMM Alsace représente près de 320 entreprises industrielles, de toutes tailles, aux activités diverses et variées et couvrant tout le territoire : un panel de procédés et d'idées ! Pensez-y !

Depuis le début de l'année, plusieurs benchmarks ont été effectués à la demande de nos adhérents sur les thématiques suivantes :

- Compte Épargne Temps (CET)
- Prime d'assiduité
- Modalités de gestion des intérimaires
- Prime d'intéressement
- Télétravail
- Recrutement
- Astreintes cadres et non-cadres

Diffusés par le biais de nos newsletters (Act'UIMM Alsace), ces benchmarks permettent aux entreprises d'échanger entre elles, de comparer leurs pratiques mais également de bénéficier d'un retour d'expériences souvent riche en informations utiles et concrètes.

Si vous aussi vous souhaitez recueillir des renseignements sur un sujet en particulier et établir un état des lieux des méthodes utilisées par nos adhérents, nous vous invitons à nous l'indiquer à l'adresse suivante : aurelie.zeissig@uimm-alsace.fr.

Nous diffuserons ainsi votre demande, recenserons les entreprises volontaires pour vous épauler et vous transmettrons leurs coordonnées afin que puissiez gérer en toute autonomie la manière dont vous souhaitez communiquer avec elles.

L'UIMM Alsace, facilitateur de mise en relation !

■ Aurélie ZEISSIG



SOTRALENTZ CONSTRUCTION : ENTREPRISE CLIMATIQUEMENT NEUTRE DEPUIS 2021

Pionnière en France des aciers pour béton neutre en CO2, Sotralentz Construction, basée à Drulingen, est officiellement une entreprise climatiquement neutre depuis 2021.

Filiale française depuis 2016 du groupe SÜLZLE basé en Allemagne et membre active de l'organisation «Le Coq Vert», une communauté de Bpifrance et de l'ADEME dédiée à la mutation écologique, Sotralentz Construction s'est engagée dans une démarche de changement écologique. « *Nous avons analysé, réduit et compensé nos émissions liées au climat. En tant que l'une des premières entreprises de notre secteur, nous offrons également à nos clients la possibilité d'acheter de l'acier neutre en CO2 depuis septembre 2021, déclare Olivier Schmitt, Directeur de Sotralentz Construction. Nous considérons qu'il est de notre devoir de montrer l'exemple en matière de protection du climat.* »

Le groupe SÜLZLE a déjà presque entièrement neutralisé son climat. Désormais, la filiale française suit le mouvement. « *Pour atteindre cet objectif, nous avons travaillé avec notre consultant Fokus Zukunft afin de déterminer notre empreinte carbone. Dans la mesure du possible, nous l'avons réduit directement, notamment en investissant dans de nouvelles machines plus efficaces sur le plan énergétique, détaille Olivier Schmitt. En outre, les émissions persistantes sont compensées à l'aide de certificats de compensation carbone, que l'entreprise utilise pour soutenir des projets ayant un effet positif sur le bilan carbone global*

**SOTRALENTZ
CONSTRUCTION**



Sotralentz Construction est heureuse de pouvoir proposer à ses clients un acier pour béton neutre en CO2 et de donner ainsi l'exemple en matière de protection du climat.

par la reforestation, le traitement de l'eau, l'amélioration des infrastructures et par la production d'énergies renouvelables. »

Pour ses clients de toute l'Europe, Sotralentz Construction offre désormais la possibilité d'acheter de l'acier neutre en CO2. Grâce à une contribution versée par le client pour chaque tonne d'acier livrée, les émissions de CO2 générées, lors de la production et de la transformation de l'acier, sont compensées. « *Pour nous, le développement durable commence par les fondations. L'acier pour béton présente un bon écobilan car il est inégalé dans son utilisation et sa recyclabilité. Il peut être recyclé un nombre infini de fois sans aucune perte de qualité* », souligne Olivier Schmitt.

La société s'appuie sur des décennies d'expérience dans la fabrication et la conception d'acier pour béton armé - avec une expertise particulière dans les treillis soudés spéciaux ainsi que les armatures de voussoirs pour la construction de tunnels.

■ **Extrait du Communiqué de presse**
du 1^{er} septembre 2021

POUR ALLER PLUS LOIN :

<https://sotralentz-construction.com/fr/acier-neutre-en-co2/>



À PROPOS DU GROUPE SÜLZLE

Le groupe SÜLZLE est une multinationale siégeant en Allemagne, qui est dirigée par la même famille depuis quatre générations et dispose d'une expérience et d'une tradition longues de 140 ans.

Il se compose de sept entreprises : SOTRALENTZ CONSTRUCTION, SÜLZLE Stahlpartner, SÜLZLE Nutzeisen, SÜLZLE Hagmeyer, SÜLZLE STAHL Ehrenfriedersdorf, SÜLZLE KOPF et SÜLZLE KLEIN. Ce groupe puissant se consacre avec beaucoup de ferveur aux thèmes de l'acier, de l'énergie et de l'écologie. Il s'engage pour le développement durable, la compétence et le pouvoir d'innovation.



Emploi - Formation : L'UIMM Alsace sur tous les fronts !

L'Emploi-Formation est un axe de première importance dans les actions conduites au quotidien par l'UIMM Alsace pour accompagner les entreprises et faire changer l'image de l'industrie auprès du grand public, en particulier des plus jeunes. Reprise des événements en présentiel, campagne sur les réseaux sociaux, partenariats avec les entreprises et les acteurs de l'emploi-formation : notre dossier vous dit tout !

DIXIÈME ÉDITION DE LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE



La dixième édition de la Semaine de l'Industrie se tient du 22 au 28 novembre 2021. Nous sommes très heureux de retrouver nos publics en face à face après une édition 2020 qui avait dû être annulée en pleine crise sanitaire de Covid-19. Nous remercions chaleureusement toutes les entreprises et tous les partenaires emploi-formation pour leur engagement aux côtés de l'UIMM Alsace, afin de faire rayonner l'industrie dans notre territoire, auprès des jeunes et du grand public plus largement. Nous reviendrons sur cet événement sur les réseaux sociaux. Restez connectés.

#FiersdeFaire #FabriqueAvenir

■ Brigitte SIMON



À VOS AGENDAS !

PARTICIPEZ AU SHOWROOM DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES « PLONGEZ AU CŒUR DE L'INDUSTRIE 2022 »

Au regard du succès remporté par les éditions 2015, 2017 et 2019 de l'opération « Plongez au cœur de l'industrie », la Communauté d'Agglomération de Haguenau et l'UIMM Alsace souhaitent à nouveau mettre à l'honneur les entreprises industrielles du territoire.

Initialement prévue au printemps 2021, la 4^{ème} édition de cette manifestation a été reportée d'un an en raison des incertitudes liées à la situation sanitaire. Aussi, grâce à l'amélioration constatée sur le plan sanitaire, nous sommes heureux de pouvoir vous annoncer les dates de cette nouvelle édition, à laquelle nous vous invitons à prendre part :

**« Plongez au cœur de l'Industrie »
Vendredi 25 et samedi 26 mars 2022
à la Halle aux Houblons à HAGUENAU**

Les objectifs de la manifestation demeurent les mêmes : faire connaître au grand public et aux jeunes notre industrie, ses réalisations, ses innovations, ses métiers ainsi que les perspectives qu'elle peut offrir en termes d'accomplissement professionnel.

Afin d'assurer une visibilité maximale et un flux régulier de visiteurs tout au long de ces deux journées, nous prévoyons de faire évoluer le format de la manifestation comme suit :

- Vendredi 25 mars de 9h à 12h : entrée réservée aux scolaires et aux enseignants
- Vendredi 25 mars de 14h à 17h : ouverture au grand public et notamment aux demandeurs d'emploi
- Samedi 26 mars de 10h à 17h : ouverture à tous

Une soirée privative suivie d'un moment de convivialité à destination exclusive des industriels et décideurs économiques sera à nouveau organisée vendredi 25 mars à partir de 18h.

Alors « GO ! », montrons que l'industrie offre de formidables perspectives d'avenir. Ensemble et main dans la main, continuons à montrer le dynamisme et l'excellence industrielle.

Allons au contact des jeunes, du monde enseignant, des conseillers, des parents et finalement du grand public pour leur permettre de découvrir vos produits, vos technologies, votre savoir-faire !

Aussi nous vous invitons à prendre part à cette nouvelle édition de « Plongez au cœur de l'industrie ».

Si vous souhaitez participer au SHOWROOM des entreprises ou que vous avez d'éventuelles questions concernant cette opération, vous pouvez contacter Frédérique DIRIAN

Tél. 03 88 26 64 03 / 07 52 63 11 67
frederique.dirian@uimm-alsace.fr

■ Frédérique DIRIAN

L'ASIM ALSACE (ORGANISME DE FORMATION DE L'UIMM ALSACE) CERTIFIÉ QUALIOPi

L'ASIM Alsace a passé avec succès l'audit de certification QUALIOPi et a obtenu le précieux sésame attestant de la qualité du processus mis en œuvre pour les formations proposées.

C'est une grande fierté pour les équipes de l'ASIM Alsace (formateurs et personnels administratifs) mais également pour l'UIMM Alsace !

Les entreprises utilisatrices peuvent dès lors continuer à bénéficier des financements de leur OPCO (en fonction des règles de prise en charge).

Dans un objectif d'amélioration continue et de transparence à l'égard des utilisateurs de l'ASIM Alsace, un bilan qualitatif et quantitatif de l'ensemble des sessions réalisées en 2021 vous sera proposé dans le prochain numéro.

■ Eric DALIGUET

Qualiopi
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

GROS PLAN SUR LA CAMPAGNE #FIERSDEFAIRE

Comment faire évoluer la perception de l'industrie auprès des jeunes et valoriser l'apprentissage auprès de cette cible ?

Comment les motiver à s'intéresser aux métiers de l'industrie ?

La campagne #FiersDeFaire, lancée cet été, adopte les codes des jeunes d'aujourd'hui, leurs éléments de langage et leurs écosystèmes. La valeur clé qui guide leur vie et leur travail est LE SENS. C'est le point de départ qui guide leurs choix. Comment montrer que l'industrie "fait sens", leur permet d'avoir une formation et un métier qui font sens ?

L'objectif de cette campagne est de valoriser l'industrie, ses métiers et ses formations au travers de ceux qui sont #FiersDeFaire pour inspirer, conseiller et attirer les jeunes.

Dans cette réflexion se pose la question : **mais être fiers de faire, qu'est-ce que cela signifie ?**

- C'est être fier d'écrire la nouvelle et grande histoire de l'industrie française, dans tout ce qu'elle a de plus innovant et de plus excitant ;
- C'est être fier de relever les défis de demain, mais aussi et plus simplement, de faire des études ;
- C'est être fier de raconter sa journée à ses amis ou sa famille et de pouvoir leur dire et se dire : « Voilà, ça, c'est nous qui l'avons fait ! ».
- Fier d'être utile, fier d'être engagé dans l'industrie qui fabrique l'avenir.

Dans cette réflexion, la campagne doit absolument **faire écho à leur quête de SENS à savoir :**

- Fiers de faire et de se réaliser grâce à l'industrie
- Fiers de faire partie d'un secteur d'avenir et engagé
- Fiers de trouver sa voie dans l'industrie

COMMENT CAPTER L'ATTENTION DES JEUNES ?

L'UIMM s'appuie sur le digital et les réseaux sociaux, et en premier lieu Instagram.

Via deux leviers :

- L'influence comme vecteur d'approche de ces communautés de jeunes et de diffusion média,
- Les médias pour amplifier nos messages et développer nos audiences.



Instagram – WhatsApp – TikTok - Twitch
À destination des jeunes

LES TEMPS FORTS DE COMMUNICATION

WHATSAPP pour aider les jeunes à trouver leur voie au sein des nombreux métiers que propose l'industrie.

Le principe : leur envoyer des conseils pour compléter leurs vœux sur les plateformes dédiées, Affelnet et Parcoursup, des propositions d'alternance pour y postuler ou s'inspirer, et des informations sur les événements de l'UIMM et de ses partenaires.

Animé par un bot, l'utilisateur pourra renseigner son âge et sa localisation pour personnaliser les messages reçus.



LE CONCEPT #FIERSDEFAIRE

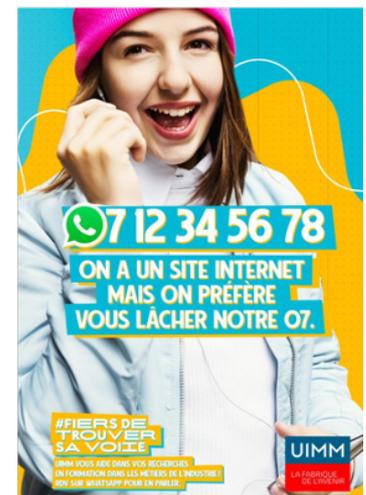
Se former aux métiers de l'industrie française

Il est nécessaire d'accentuer l'utilisation des réseaux sociaux pour passer les messages mais nous devons aussi capitaliser notre communication en mobilisant nos ambassadeurs, **les apprentis des Pôles formation UIMM.**



Un avatar nommé YUMI va interagir avec les ambassadeurs pour fédérer.

Nous devons valoriser l'industrie, ses métiers et ses formations à travers ceux qui sont #FiersDeFaire pour inspirer, conseiller et attirer encore plus de jeunes.



Un challenge à relever via TIKTOK, pour prouver aux jeunes que se former dans nos métiers permet d'apprendre à créer et façonner des objets très concrets et très utiles.

Le principe : des ambassadeurs, accompagnés de Tiktokeurs, réalisent des clips lors desquels la fabrication d'un objet progressera à chaque claquement de doigt. Un gimmick bien connu des utilisateurs de la plateforme. Le challenge sera relayé par le Tiktokeur partenaire et les fans seront invités à en faire autant et à se renseigner sur les sites du réseau (UIMM, Pôles formation).



Un défi sur le jeu Minecraft TWITCH, la plateforme de streaming en direct de jeux vidéo la plus utilisée dans le monde, avec un jeu qui consiste à placer des blocs et à partir dans des aventures.

Le principe : un influenceur Twitch sera mis au défi par l'UIMM de réaliser une fusée high-tech.

En utilisant les principes d'ingénierie du jeu et aidé par un de nos ambassadeurs, celui-ci fera la promotion de l'industrie d'une manière ludique et décalée.



■ Frédérique DIRIAN et Brigitte SIMON

LES FILLES DANS L'INDUSTRIE, ON DIT « OUI »

70 filles de classes de 3^{ème} venant de 4 établissements scolaires différents, de la région mulhousienne, étaient volontaires pour venir découvrir des métiers de l'industrie ce jeudi 14 octobre 2021.

L'entreprise EES - CLEMESY, à l'initiative de cette manifestation, a ouvert ses portes et organisé, avec l'aide du Pôle Formation UIMM Alsace et de l'UIMM Alsace, un parcours ludique de découverte des métiers.

Cette découverte s'est faite à l'aide des maquettes de l'Odyssée de l'Industrie, de jeux sur tablettes tactiles, de manipulation d'un robot, de conception de maquettes électrotechniques et de tables rondes afin de faciliter et de favoriser l'échange entre les jeunes filles et des femmes, salariées de

l'entreprise ayant toutes des parcours et des niveaux de formation différents.

La journée s'est terminée par un quizz, à l'issue duquel, la candidate ayant totalisé le maximum de bonnes réponses en un temps minimum, a pu remporter comme cadeau son stage de découverte des métiers.

L'objectif de cette journée comme l'a précisé Anne Grunenwald, Responsable Recrutement de l'entreprise, était « De semer une petite graine afin de susciter des vocations et de lever les préjugés que les jeunes filles peuvent avoir sur les métiers industriels. »

En effet, le taux de féminisation des métiers industriels n'est que de 22%, et le besoin en compétences des entreprises industrielles est 110 000 recrutements par an. Il y a donc un réel objectif à faire connaître l'Industrie, celui de trouver les compétences nécessaires afin de répondre aux besoins en recrutement dans les années à venir.

Cette opération était la troisième au sein de l'Entreprise EES - CLEMESY. Merci pour cette belle collaboration et pour l'accueil parfait réservé aux jeunes.

■ Stéphanie REGNIER



BIENVENUE À LA MAISON DE L'INDUSTRIE !

Le centre Mulhousien du Pôle Formation UIMM Alsace vient de s'installer dans un bâtiment flambant neuf baptisé Maison de l'Industrie : il est idéalement situé à proximité du Km Ø et du site industriel de la Fonderie et accessible rapidement depuis la gare centrale de Mulhouse.

Il accueille depuis le 23 août 2021 ses publics, apprentis, salariés et demandeurs d'emploi, pour les former aux métiers techniques de l'industrie, dans de nouveaux locaux disposant de plateaux techniques idéalement adaptés, lumineux et équipés des dernières technologies orientées vers l'industrie du futur.

Le 13 septembre 2021, 100 nouveaux apprentis ont rejoint les alternants en poursuite de formation.

Au programme, une première demi-journée consacrée aux informations pratiques et utiles (équipement, outillage, administratif...) et une visite du centre. En complément, le responsable de centre a réalisé un briefing pour faire un point « rentrée et nouveau bâtiment ».



Pour les nouveaux équipements, on peut signaler une nouvelle ligne flexible ACE équipée de deux cobots UR5 et un robot Stäubli ainsi que d'un AGV MIR 100.

Les entreprises industrielles du bassin mulhousien font preuve depuis de nombreuses années d'un réel dynamisme en matière de formation d'apprentis. Le contexte sanitaire ne freine pas les réels besoins des entreprises de

former les collaborateurs de demain dans des domaines tels que la maintenance, l'assistance technique d'ingénieur, l'électrotechnique, la chaudronnerie : ces métiers sont accessibles à tous les profils de candidats avec des diplômes allant du BAC PRO à l'Ingénieur.

■ Estelle SCHMIDT

LA RENTRÉE À L'ITII ALSACE

L'ITII Alsace a eu le plaisir d'accueillir 156 entrants à cette rentrée soit un effectif quasi-identique à celui de la rentrée record de 2018 avec 159 entrants !

Les premiers apprentis à reprendre le chemin de l'École ont été ceux de la filière Informatique et Réseaux de l'ENSISA (lundi 06 septembre).

Ils sont 10 à suivre cette formation élaborée selon un schéma expérimental : d'abord, ils ont suivi une année de cours à l'ENSISA sous statut d'étudiant dans la filière Informatique & Réseaux avant de devenir apprentis à cette rentrée scolaire.

Mardi 7 septembre 2021, ce sont les 19 apprentis en Génie Industriel de l'ENSISA qui ont fait leur rentrée. Ils ont été accueillis avec tous les autres étudiants entrants de l'ENSISA lors de la réunion de rentrée de l'établissement qui s'est tenue dans l'amphithéâtre Gaston Berger.

Jeudi 8 septembre 2021, Télécom Physique Strasbourg a accueilli les 25 apprentis qui composent la filière Electronique & Informatique Industrielle. A noter que 6 apprentis ont été recrutés par l'entreprise SIEMENS SAS à Haguenau.

Les 24 apprentis qui suivent la formation d'Ingénieur en Informatique avec l'Ei Cnam ont fait leur rentrée le lundi 13 septembre 2021 dans les locaux du Pôle Formation UIMM Alsace à Eckbolsheim : c'est la seule formation d'ingénieur dispensée dans nos locaux.

Enfin, les 78 apprenants ingénieurs de l'INSA Strasbourg (77 apprentis et un stagiaire Formation Continue) ont fait leur rentrée le 20 septembre 2021, avec 16 apprentis en Mécatronique, 18 apprentis en Génie Climatique et Energétique, 19 apprenants en Génie Electrique et 25 apprentis en Mécanique.

Au total, ce sont 110 entreprises qui nous ont fait confiance et qui ont accueilli les 158 apprenants entrants.

SAFRAN LANDING SYSTEMS et STELLANTIS ont recruté chacun 5 apprentis, EURO INFORMATION DEVELOPPEMENTS a pris 4 apprentis, les entreprises suivantes ont pris chacune 3 apprentis : BDR THERMEA France / HAGER CONTROLS SAS / HAGER ELECTRO SAS / LIEBHERR FRANCE S.A.S. / LOHR INDUSTRIE / MERCK MILLIPORE / SCHMIDT GROUPE / SEW USOCOME.

Nous souhaitons à tous ces jeunes que leur formation corresponde pleinement à leurs attentes, de s'épanouir pendant leurs études et bien sûr d'obtenir leur diplôme d'Ingénieur.

CONTACT

Micaèle GELHAUSEN
Responsable des Formations d'Ingénieurs
Tél. +33 6 88 63 89 10 / +33 3 89 46 89 92
Pôle Formation UIMM Alsace
31 rue François Spoerry 68100 Mulhouse



JOURNÉE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DES APPRENTIS ET NOUVEAUX SALARIÉS DU PÔLE FORMATION UIMM ALSACE

Depuis sa création, le Pôle formation UIMM Alsace s'est toujours engagé à promouvoir la formation en alternance. Convaincu par l'intérêt de l'apprentissage, la structure répond aux besoins en formation des entreprises industrielles, et assure ainsi le renouvellement des compétences.

C'est dans cette démarche que le Pôle formation UIMM Alsace a renforcé sa politique de recrutement interne en apprentissage : cette année, 15 apprentis font partie de ses effectifs, contre 6 l'année passée. Réunis sous les 4 valeurs de l'entreprise qui sont l'Authenticité, le Travail en Équipe, la Créativité, et la Responsabilité, ces nouveaux apprentis apporteront un regard neuf sur les activités.

Afin de pouvoir les accompagner au mieux dans cette nouvelle aventure, une Journée d'Intégration des Apprentis a été organisée le 14 septembre 2021, à l'initiative du service des Ressources Humaines. Pour l'occasion, les nouveaux salariés ont aussi été conviés.

Cette journée a eu lieu dans les nouveaux locaux de la Maison de l'Industrie à Mulhouse. À 9h30, les tuteurs, apprenants et responsables de centre et de service ont été accueillis avec un petit-déjeuner composé de viennoiseries et accompagné de boissons chaudes. À 10h00, Frédéric Vicquery, Directeur général, a introduit la journée par une présentation de la structure et de ses missions, ainsi que le CAP2025 (Objectifs d'évolution pour notre structure).

Les nouveaux apprentis et nouveaux salariés ont ensuite pris la parole pour se présenter, et présenter leurs missions respectives. S'en est suivie d'une présentation des responsables des centres, ainsi que des responsables de service.

À midi, la place a été laissée aux plus gourmands avec un cocktail déjeunatoire, avant de reprendre l'après-midi avec des

ateliers spécialisés. Le groupe des nouveaux apprenants et le groupe de tuteurs se sont ainsi séparés pour bénéficier de conseils personnalisés sur leurs rôles respectifs. Luc Zuretti, responsable du centre de Formation de Mulhouse, a ensuite fait visiter à tous, les plateaux techniques et les

ateliers. Cette journée s'est terminée par une photo de groupe, illustrant une des valeurs du Pôle Formation UIMM Alsace : le travail en équipe.

■ Elora BEA



FORTE ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS POST-BAC EN ALTERNANCE : QUEL IMPACT SUR LES RECRUTEMENTS À VENIR ?

2021 constitue une année record en terme de nouveaux entrants en apprentissage au Pôle Formation UIMM Alsace et nous ne pouvons que nous en réjouir.

Force est de constater que les recrutements se dirigent de plus en plus vers du post bac.

Paradoxalement, lors du recueil des besoins des entreprises pour une entrée en BTS, le profil décrit est le suivant : « candidat titulaire d'un bac professionnel et si possible en apprentissage » alors que le nombre d'entrants en Bac pro est en net recul !

COMMENT POUVONS -NOUS AGIR ?

Côté candidat :

Le Pôle Formation, en lien avec l'UIMM Alsace, œuvre au quotidien pour faire la promotion des métiers de l'industrie auprès des jeunes publics, dans les collèges, sur les forums. Nous proposons des immersions au sein du Pôle d'une durée modulable (cadre stage de troisième), ainsi que des parcours Odyssée de l'industrie pour découvrir les métiers de façon ludique et en visitant nos plateaux techniques. Nous communiquons également activement sur les réseaux.

Côté entreprise :

En permettant à des jeunes candidats d'accéder à l'apprentissage en proposant des postes de niveau Bac (les conditions d'accueil des mineurs et l'utilisation des machines dangereuses ont été assouplies)

En faisant le choix d'accompagner un candidat sur un parcours plus long, soit 4 ou 5 ans en incluant un bac pro suivi d'un BTS puis d'une licence ou d'un titre d'ingénieur.

Le groupe RESILIAN dans le Nord Alsace constitué de plusieurs entreprises industrielles, mène aujourd'hui un travail extraordinaire auprès des jeunes publics en organisant des visites de leurs entreprises, en s'associant au Pôle Formation de Reichshoffen pour des immersions, en se rapprochant des collèges environnants.

Il est encore temps de changer les choses, mais il faut le faire sans attendre, sans quoi il sera demain de plus en plus difficile de satisfaire les demandes dans la mesure où ces profils seront devenus d'une extrême rareté...

■ Valerie FACCHIN

Responsable recrutement alternance
Pôle Formation UIMM Alsace



LES SERVICES D'ALEMPOI : LA PAROLE AUX ADHÉRENTS !

Toujours à l'écoute des besoins de ses adhérents et dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, Alemploi a questionné quelques entreprises clientes quant à leur perception des services fournis par les équipes de la structure coopérative.

Alemploi ce sont 200 entreprises clientes, 450 salariés accompagnés par an et 3600 emplois durables. Ses missions s'articulent autour de 3 volets complémentaires : le recrutement des candidats aptes aux besoins des entreprises, leur formation à un métier en partenariat avec des organismes de formation et l'accompagnement personnalisé tout au long du parcours vers l'emploi.

TÉMOIGNAGES DE 3 ENTREPRISES ADHÉRENTES : GAGGENAU INDUSTRIE S.A.S., LIEBHERR-FRANCE SAS ET ZIEMEX

L'accompagnement d'Alemploi pour le recrutement est-il efficace ?

> **Liebherr-France SAS** : Alemploi propose un service complet et personnalisé en phase avec nos attentes : de la compréhension des besoins jusqu'à la présentation des candidats en short list. Alemploi assure un contact régulier et communique sur l'ensemble des étapes d'avancement du processus de recrutement. Nous avons déjà pu mesurer à deux reprises, par le passé, l'efficacité de l'accompagnement d'Alemploi.

> **Ziemex** : Oui tout à fait, l'accompagnement d'Alemploi pour le recrutement est efficace !

Cela nous permet de gagner du temps, d'être accompagnés durant tout le processus : définition des objectifs, sélection des meilleurs profils, gestion des entretiens d'embauche et suivi. Nous bénéficions également d'une certaine expertise dans le domaine, notamment sectorielle, et multiplions ainsi nos chances de trouver les bons candidats (méthodes, sources de visibilité de l'offre).

> **Gaggenau Industrie S.A.S** : Nous avons rencontré quelques difficultés sur la dernière action que nous souhaitions mener et nous n'avons pas pu encore démarrer l'action de formation.

Le portage du contrat par la structure (GEIQ) vous apporte-t-il un certain confort ?

> **Gaggenau Industrie S.A.S** : Nous avons décidé de faire appel à un GEIQ afin de recruter et accompagner un public en marge de l'emploi et l'attirer vers le secteur industriel. C'est un partenariat tripartite qui, quand tout se passe bien, fait qu'on est en mode win/win. C'est ce résultat qu'il faut viser. A noter une bonne présence d'Alemploi lorsque nous nous adressons à eux.

> **Liebherr-France SAS** : L'offre de service que propose Alemploi permet de se libérer de toute la partie administrative, un réel gain de temps.

> **Ziemex** : Evidemment, c'est un gain de temps mais aussi un accompagnement non négligeable pour toute la partie administrative (du contrat à la paie), le recrutement et le suivi. Cela nous permet de soulager le travail du service RH dans notre entreprise.

Quel est l'intérêt de l'accompagnement socio-professionnel des salariés par Alemploi ?

> **Liebherr-France SAS** : L'accompagnement par la formation nous permet de nous ouvrir à de nouveaux profils parfois éloignés de nos métiers dans un contexte de pénurie de profils techniques industriels. Alemploi propose également un suivi des collaborateurs avec des points d'étapes réguliers afin de s'assurer dans un premier temps de leur bonne intégration, puis de leur montée en compétences.

> **Gaggenau Industrie S.A.S** : Cet accompagnement est primordial et a, à maintes reprises, montré son importance. Même si nous avons eu quelques échecs, nous avons eu quelques beaux succès et ces personnes sont encore dans l'entreprise aujourd'hui.

> **Ziemex** : Les intérêts sont nombreux : accompagner des personnes en difficultés sociales et professionnelles vers un emploi durable ; proposer un parcours de requalification adapté et préparer un retour à l'emploi sur le marché du travail.

Quelle est la valeur ajoutée de passer par Alemploi ?

> **Gaggenau Industrie S.A.S** : les coûts de délégation sont inférieurs à ceux de l'intérim ;

Le parcours d'intégration est accompagné d'une formation qualifiante pour les apprenants ; enfin, cela permet à l'entreprise de détecter des potentiels pouvant être embauchés, dans un contexte de marché tendu sur certains métiers. C'est une opportunité pour des personnes de trouver une stabilité professionnelle au travers d'une formation et d'une intégration progressive dans une entreprise.

> **Liebherr-France SAS** : Un recrutement adapté à nos besoins, la gestion complète de la création d'un parcours de formation adapté à nos besoins et exigences, l'accompagnement du salarié, la gestion de toutes les formalités administratives : relation avec les organismes de formation, gestion du contrat, gestion de la paie..., le suivi des collaborateurs durant la période de formation, le lien avec l'ensemble des parties prenantes : organisme de formation, financeurs, acteurs de l'emploi, candidats...

> **Ziemex** : Pour nous, le fait de pouvoir créer des parcours de formation personnalisés aux besoins de l'entreprise. Et sinon, Alemploi se distingue par sa finalité : l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues du marché du travail. De plus, le suivi social se poursuit au-delà de l'embauche par l'entreprise et cette action mérite d'être valorisée.

Les résultats durables obtenus sont-ils à la hauteur de vos espérances ?

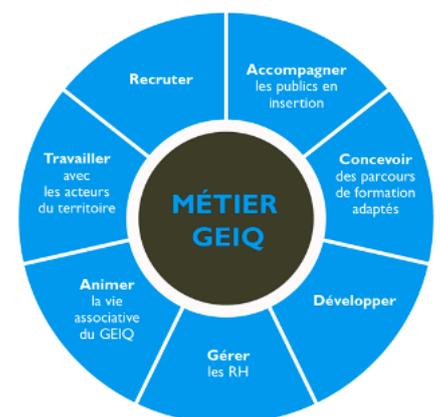
> **Ziemex** : Cela fait plus d'une dizaine d'années que nous travaillons avec Alemploi, ce qui permet d'en tirer un bilan plus que positif. Nous pouvons exprimer une satisfaction pour ce dispositif d'accompagnement qui répond à nos besoins !

> **Gaggenau Industrie S.A.S** : Oui, le bilan est positif sur les CQPM « Monteur Assembleur » et sur le contrat de professionnalisation d'un cadre qualifié. Cela nous permet de répondre à un besoin particulier d'acquisition de compétences. Mais plus globalement, le résultat dépend de la réussite du stagiaire ou du salarié délégué par Alemploi.

> **Liebherr-France SAS** : 1 embauche en CDI, 4 en contrats précaires. Un nouveau groupe d'assembleurs au plan est en cours de recrutement pour une arrivée dans notre société courant décembre 2021.

■ **Brigitte SIMON**

Le métier Geiq: des valeurs et des compétences



HAGER GROUP INVESTIT ET RECRUTE SUR LE TERRITOIRE

En Alsace, Hager Group emploie plus de 2 700 collaborateurs sur ses 3 sites de production à Obernai, Saverne et Bischwiller. En 2021, plus de 300 postes ont été ouverts au recrutement sur le territoire.

Hager Group représente l'un des groupes majeurs dans le secteur électrique. L'entreprise propose une offre complète allant de la distribution d'énergie électrique à la gestion intelligente des bâtiments, en passant par le cheminement de câbles, les dispositifs de sécurité et l'énergy management.

Ses 11 500 collaborateurs, répartis sur 23 sites dans le monde, réalisent un chiffre d'affaires de 2,3 milliards d'euros. Début 2021, le groupe a commencé le déploiement de son nouveau projet d'entreprise à horizon 2030. Ce projet définit les axes prioritaires du groupe pour poursuivre sa croissance en consolidant son offre actuelle, ses métiers d'origine et en investissant de manière significative et croissante dans le tertiaire et la gestion de l'énergie.

90 MILLIONS D'EUROS D'INVESTISSEMENTS

L'entreprise s'engage dans la région avec près de 90 millions d'euros d'investissements en cours pour soutenir un marché en croissance forte et continue. Après l'installation d'une plateforme logistique internationale à Vendenheim et la construction d'une nouvelle ligne de montage de relais à Obernai, le groupe a récemment posé la première pierre de son



nouveau laboratoire de puissance électrique « parmi les plus puissants d'Europe » à Obernai. Le groupe a annoncé en parallèle un projet de redéploiement de certaines activités du site de Saverne.

300 RECRUTEMENTS EN ALSACE

« Notre projet d'entreprise s'appuie sur une stratégie de ressources humaines avec une politique de recrutement active et une volonté de développer les compétences des équipes pour s'adapter aux mutations de notre écosystème. Nous parlons de développement dans des nouveaux domaines tels que la maison connectée, l'Industrie 4.0 ou les énergies renouvelables », indique Franck Houdebert, Directeur des Ressources Humaines.

« En 2021, plus de 400 postes ont été ouverts au recrutement en France dont 300 en Alsace. Nous continuons d'ailleurs de recruter activement sur des métiers en tension comme

les techniciens de maintenance, conducteurs de machines automatisées (CMA), opérateurs de maintenance industrielle (OMI), animateurs d'équipes en production, technico-commercial ou encore dans le digital et l'informatique ».

Le développement professionnel tout au long de la vie est un autre pan important de la politique RH du groupe.

Un grand nombre de formations qualifiantes, comme le CQPM OMI / CMA / Animateur d'équipe par exemple, sont suivies par les collaborateurs, tremplins vers des évolutions de carrière dans d'autres postes techniques, mais aussi managériaux. Plus de 800 salariés au cours des 10 dernières années ont validé une formation diplômante. Le groupe a également ouvert il y a plus de 5 ans une école interne d'outillage sur son site d'Obernai.

ANCRAGE RÉGIONAL

Le groupe ouvre régulièrement ses portes aux jeunes notamment lors de la Semaine de l'Industrie et organise des visites de classes et escape game. Il développe également des partenariats avec les écoles et universités régionales et leurs étudiants. Le groupe promeut également les carrières féminines dans l'industrie en organisant un prix « Hager IndustriELLE » qui permet de décrocher une bourse d'étude. Hager Group accueille chaque année près de 300 stagiaires, alternants et apprentis en France.

« Une majorité des actions entreprises sont conjointement organisées avec l'UIMM Alsace qui est notre partenaire majeur. Nous avons un double objectif : recruter aujourd'hui et préparer l'avenir » conclut Franck Houdebert.



Daniel Hager, Président du Directoire Hager Group

Daniel Hager est né en Allemagne en 1972. Il a étudié en Suisse, en Belgique puis en France. Il est titulaire d'un bi-DEUG en Economie et Allemand et d'un Master en Management International.

Daniel Hager débute sa carrière professionnelle dans différentes sociétés du secteur de l'industrie électrique en Europe et aux Etats-Unis. En 2003, il rejoint Hager Group, l'entreprise familiale fondée par son père et son oncle. Après avoir occupé plusieurs postes de management, il devient Président du Directoire en 2008.

Daniel Hager siège en France au Conseil d'Administration de la Fédération des Industries Electriques, Electroniques et de Communication (FIEEC) et dans le directoire de l'association homologue ZVEI, en Allemagne. Il est par ailleurs membre du Comité Directeur de la Chambre Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie (AHK).

Daniel Hager préside le Conseil de la fondation Peter und Luise Hager-Stiftung.

■ Nathan MINCK