

Alliages



Magazine d'information de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Alsace
Numéro 21 - Mars 2020

LE DOSSIER

LE POINT SUR l'Evolution du Dispositif Conventionnel (EDC) de la Métallurgie

UIMM



LES ACTEURS DU RÉSEAU

PÔLE FORMATION
UIMM ALSACE
Apprentissage,
on s'occupe de tout !

UIMM



ENTREPRISES ET INITIATIVES

MERCK MOLSHEIM,
faire avancer les
technologies pour
la vie

04 INFOS JURIDIQUES

- Le prêt de main d'œuvre : une solution pour faire face à la baisse d'activité !
- Reconstitution du dispositif PEPA pour 2020
- Loi « Avenir professionnel » : de nouvelles précisions relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et au CPF de Transition Professionnelle (CPF TP)

05 HYGIÈNE SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

- Les champs électromagnétiques (CEM)

06 LE DOSSIER

- Le point sur l'Evolution du Dispositif Conventionnel (EDC) de la Métallurgie

09 EMPLOI - FORMATION

- Le forum HSE a fêté ses 10 ans !
- Journée des carrières - Mulhouse
- Salon Emploi Formation Alsace - Colmar
- Journée Renasup
- Odyssée de l'industrie une aventure interactive !

12 LES ACTEURS DU RÉSEAU

- Opportunités offertes par la réforme de la formation
- Apprentissage : on s'occupe de tout !
- Formations tuteurs 2020
- Job dating ingénieurs #4
- Recrutez vos compétences de demain avec Aemploi GEIQ INDUS Alsace : l'exemple de 7 conducteurs de ligne qui ont été recrutés pour AMCOR à Sélestat

15 RECRUTEMENT

- Vous rencontrez des difficultés pour recruter vos futurs collaborateurs ? Pensez à www.lindustrie-recrute.fr !

16 ENTREPRISES ET INITIATIVES

- MERCK MOLSHEIM, faire avancer les technologies pour la vie

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 : Elsa CASTERA, Éric DALIGUET, Frédérique DIRIAN, Christelle EBY, Anne GIACOMELLI, Sandra GROSS, Guy HEITZ, l'ITII ALSACE, Gaëlle KELLER, Aneta KRETZ, Sandrine MARTINEL-MURA, le Pôle formation UIMM ALSACE, Stéphanie RÉGNIER, Estelle SCHMIDT, Brigitte SIMON,
- Mise en page : barbara.graphiste@gmail.com
- Photos : Aemploi, MERCK Molsheim, Photothèque UIMM Alsace, Pôle Formation Alsace, Brigitte Simon, Getty Images.
- Impression : Imprimerie Parmentier.
- Tiré à 1000 exemplaires. ISSN 2270-8391

LA MAISON DE L'INDUSTRIE,
UN NOUVEAU FER DE LANCE
POUR L'UIMM ALSACE

L'UIMM Alsace, le Pôle formation UIMM Alsace, les collectivités et les acteurs du projet de la Maison de l'Industrie ont lancé officiellement les travaux de ce nouveau bâtiment le 15 novembre 2019.

Destiné à accueillir les services haut-rhinois de l'UIMM Alsace et de son Pôle formation (CFAI et l'AFPI) qui y est rattaché, le bâtiment couvrira une surface de 4 891 m² répartie en quatre niveaux, avec deux ateliers dédiés à l'apprentissage, des salles de cours ainsi que les bureaux administratifs du Pôle Formation et l'antenne haut-rhinoise de l'UIMM Alsace. Un rapprochement qui vise à centraliser les ressources sur un seul lieu et à favoriser la visibilité des métiers de l'industrie.

« Ce projet d'envergure représente un investissement de 11 millions d'euros, cofinancé par l'UIMM Alsace, le Pôle Formation UIMM Alsace, la Région Grand Est et l'UIMM Nationale. La localisation de ce projet répond à une logique de proximité plébiscitée par la Région Grand Est, la M2A et la Ville de Mulhouse », détaille Eric Daliguet, Délégué Général de l'UIMM Alsace.

« Cet accent fort mis sur la formation et le développement des compétences doit permettre à nos entreprises adhérentes de faire face aux difficultés récurrentes de

recrutement et au manque d'attractivité de la branche. Un enjeu important puisque le taux d'insertion professionnelle des jeunes issus de l'apprentissage dans la métallurgie atteint 93 % en Alsace contre 81 % sur toute la France. Cela montre par la même occasion notre foi dans l'avenir de l'industrie sur le bassin d'emploi alsacien » explique Bruno Russo, Président de l'UIMM Alsace.

Entourée par l'Université de Haute Alsace, le village industriel MEA, et le « KMO », lieu de formation, incubateur de start-up et pôle des entreprises de l'industrie et du numérique, la Maison de l'Industrie viendra renforcer le pôle d'enseignement de la Fonderie et le cluster autour de l'industrie.

« Notre ambition est de nous positionner comme un acteur majeur sur l'excellence du numérique, en développant une offre novatrice pour la formation tout au long de la vie : initiale, continue et de retour à l'emploi. Ce centre sera notamment orienté sur les métiers estampillés Usine du futur, à savoir les systèmes informatiques, les réseaux, les automatismes et les robots », conclut David Journet, Président du CFAI Alsace.

La Maison de l'Industrie devrait être inaugurée officiellement au courant du premier semestre 2021.

■ Brigitte SIMON



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

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



L'année 2020 s'avère bien entamée à ce jour, faisant suite à 2019 qui a été pour beaucoup d'entreprises alsaciennes une bonne année, marquée néanmoins par des difficultés à trouver les compétences adéquates.

Le début de l'année en cours se trouve impacté, pour un certain nombre d'entreprises, par des incidences provenant de la propagation du Coronavirus, touchant actuellement principalement la Chine et les pays voisins de la sphère asiatique. Cette situation impacte également certaines entreprises alsaciennes exportatrices ou tributaires d'approvisionnements provenant de cette région. L'évolution, à court terme, de ce phénomène s'avère difficile à prévoir, mais il faut espérer que la situation pourra être sous contrôle d'ici à la fin du premier trimestre 2020.

L'année 2020 est et sera marquée par deux dossiers importants pour les entreprises en général et les entreprises industrielles en particulier :

- **La négociation concernant les retraites.** Depuis plusieurs semaines, l'opposition s'avère vive entre le Gouvernement, les entreprises publiques, les agents de la Fonction Publique et les professions libérales. Certaines entreprises alsaciennes ont néanmoins subi des conséquences sérieuses dans la mesure où certains approvisionnements se sont trouvés perturbés.

La négociation n'est pas achevée à ce jour. Il est particulièrement important de rester en veille afin d'éviter un nouveau surcoût pour les entreprises pour financer soit la sortie de crise, soit les compromis faits par l'Etat en contrepartie des concessions des uns et des autres.

- **Les discussions qui devraient s'ouvrir concernant les Impôts de Production.** Le Gouvernement semble prêt à aborder, enfin, cette question importante pour nos entreprises. En effet, **ces impôts bien spécifiques représentent plus de 70 Milliards d'euros par an en France alors qu'ils se montent à peine à 20 Milliards d'euros en Allemagne.**

Ces impôts regroupent toutes les taxes payées par les entreprises quel que soit le montant de leurs résultats : cotisation foncière, la contribution sociale de solidarité, la taxe sur le foncier bâti ou la cotisation sur la valeur ajoutée. Ce sont les entreprises industrielles, utilisant beaucoup de main d'œuvre et des locaux importants, qui sont les plus concernées.

Il s'agit là d'un chantier important pour nos entreprises mais les négociations apparaissent comme difficiles en raison des contraintes budgétaires et du fait que beaucoup de ces taxes ou impôts sont entre les mains des collectivités locales. Nous devons néanmoins rester fermes car il s'agit d'un des points essentiels de notre compétitivité.

Nous tenons par ailleurs à vous informer que notre Assemblée Générale se tiendra au Siège Social de la Société SOCOMEC à Benfeld le 8 juin 2020.

L'UIMM Alsace reste à votre écoute et à votre service pour vous aider à trouver une solution à vos problèmes divers.

Henri BAUMERT
Vice Président de l'UIMM Alsace



LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE : UNE SOLUTION POUR FAIRE FACE À LA BAISSÉ D'ACTIVITÉ !

En cas de retournement de baisse d'activité, les premières solutions envisagées par les entreprises sont l'activité partielle ou les licenciements pour motif économique. Il existe une autre alternative : le prêt de main d'œuvre à but non lucratif !

Ce dispositif, encadré par le code du travail par les articles L. 8241-1 et suivants, permet à une entreprise prêteuse de mettre à disposition d'une autre entreprise (entreprise d'accueil), avec son accord, un ou plusieurs de ses salariés pour une durée plus ou moins longue. La mise en œuvre du prêt de main d'œuvre, déjà

pratiquée par certaines de nos entreprises en 2008 et 2009 mais également actuellement, présente plusieurs avantages. Pour l'entreprise prêteuse, cela lui permet d'occuper ses salariés pendant la baisse d'activité, de conserver en interne les compétences nécessaires pour une reprise d'activité, de faire acquérir à ses salariés de nouvelles compétences notamment grâce à l'exécution de nouvelles tâches, et de réduire ses coûts puisque la mise à disposition s'accompagne de la facturation du salaire et des charges du salarié à l'entreprise d'accueil. Celle-ci, quant à elle, pourra ainsi faire face à un surcroît d'activité dont le coût sera inférieur à celui de l'intérim.

Les deux entreprises devront formaliser leur engagement par la conclusion d'une convention de mise à disposition comprenant des mentions listées par le code du travail. Un avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition devra également être établi avec, dans certains cas, l'insertion d'une période probatoire.

L'UIMM Alsace peut vous accompagner tant dans l'identification des entreprises intéressées par ce dispositif que dans sa mise œuvre juridique (conditions, modèles ...).

■ Anne GIACOMELLI

RECONDUCTION DU DISPOSITIF PEPA POUR 2020

La Loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2020, complétée par une instruction ministérielle du 15 janvier 2020, fixe les modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) pour 2020. Même si la majorité du dispositif de 2019 a été reconduit à l'identique, certaines modifications non négligeables y ont été apportées.

La nouveauté la plus marquante par rapport à l'ancienne version de la PEPA,

est l'obligation pour l'entreprise, afin de bénéficier des exonérations, d'être couverte par un accord d'intéressement à la date de versement de la PEPA. Par exception, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent être conclus pour une durée d'un an (au lieu des 3 ans habituels).

Les bénéficiaires de la prime sont tous les salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime (et non plus au 31/12) ainsi que les intérimaires. Par ailleurs, la prime, dont le montant maximal

exonéré reste fixé à 1000€ et qui peut être modulé selon certains critères définis, doit être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020, pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur. Enfin, la limite de rémunération ouvrant droit à l'exonération reste fixée à 3 fois la valeur annuelle du SMIC mais la période de référence correspond désormais aux 12 mois précédant le versement de la prime et non plus l'année civile comme l'année dernière.

■ AG

LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » : DE NOUVELLES PRECISIONS RELATIVES À LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) ET AU CPF DE TRANSITION PROFESSIONNEL (CPF TP)

Plus d'un an après sa publication, la loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018, n'a pas fini d'être complétée par des décrets d'application !

La preuve en est avec la publication de deux décrets, l'un en date 31 octobre 2019 venant préciser les modalités d'application du congé pour VAE, et l'autre en date du 23 décembre 2019 apportant notamment des précisions sur les modalités de prise en charge de la rémunération des salariés en formation dans le cadre du CPF TP. D'une part, concernant le congé pour VAE, pour mémoire, lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son

initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. La loi « Avenir professionnel » et un décret du 24 décembre 2018 avaient entamé un « toilettage » du dispositif mais ses modalités d'application étaient toujours en attente de publication. Ont ainsi été précisés : le contenu de la demande de congé du salarié à son employeur ainsi que les délais à respecter, sa durée, ses conditions de rémunération et ses modalités de financement. Les dispositions sont applicables depuis le 4 novembre 2019. D'autre part, le CPF TP (ancien CIF), permet aux salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet, éligibles au CPF. Le décret du 23 décembre 2019 vient préciser les modalités de prise en charge de

la rémunération des salariés en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Changement notable : à compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur peut bénéficier, sur sa demande, du remboursement de la rémunération versée et des cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération sous forme d'avances. Pour mémoire, pour les entreprises de plus de 50 salariés, depuis le 1^{er} janvier dernier, les rémunérations sont versées mensuellement et l'employeur est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) qui vient remplacer les anciens FONGECIF.

■ Gaëlle KELLER

LES CHAMPS ÉLECTROMAGNÉTIQUES (CEM)

DE LA FORMATION THÉORIQUE ET PRATIQUE ... AU PARTAGE D'EXPERIENCES !

En complément des formations théoriques et pratiques proposées aux entreprises adhérentes sur le thème des champs électromagnétiques, l'UIMM Alsace a organisé, le 5 novembre dernier, avec le concours de l'entreprise SOCOMEC à Benfeld, un cercle d'échanges pratiques. Lors de cet événement, près de 15 participants ont eu le privilège de visiter les installations et les équipements concernés par les champs électromagnétiques. Cette manifestation a été également l'occasion d'échanger sur la démarche d'évaluation et les solutions de maîtrise de ce risque difficile à appréhender.

■ Aneta KRETZ

SOCOMECE TÉMOIGNE

Mylène OBRINGER est responsable HSE depuis près de 6 ans pour le groupe SOCOMEC, pour lequel elle intervient en France et à l'international.

« Les principales missions du service HSE consistent notamment à définir, piloter et optimiser la politique HSE, élaborer et suivre un programme de prévention des risques professionnels et environnementaux,

sensibiliser les collaborateurs et accompagner les managers, détaille-t-elle. Les cercles HSE sont l'occasion de partager nos bonnes pratiques et nos expériences mais également les difficultés que nous rencontrons.

L'environnement technique et réglementaire est en constante évolution ; intégrer des plateformes d'échanges avec des collègues qui évoluent dans des secteurs

d'activité similaires est une nécessité. Ces manifestations permettent de rappeler le cadre théorique et réglementaire associé aux différents risques, mais également d'évaluer et de challenger nos pratiques et d'établir des plans d'actions pour améliorer notre démarche de prévention. Dans certains cas, nous échangeons au sujet de solutions opérationnelles communes, voire d'opportunités de mutualiser des moyens ou prestations ».

À PROPOS DE SOCOMEC :

CRÉÉ EN 1922, SOCOMEC EST UN GROUPE INDUSTRIEL INDÉPENDANT DE PLUS DE 3600 EXPERTS RÉPARTIS À TRAVERS LE MONDE DANS 28 FILIALES. SA VOCATION : LA DISPONIBILITÉ, LE CONTRÔLE ET LA SÉCURITÉ DES RÉSEAUX ÉLECTRIQUES BASSE TENSION AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DE SES CLIENTS. EN 2019, SOCOMEC A RÉALISÉ UN CHIFFRE D'AFFAIRES DE 572 MILLIONS D'EUROS.



LE POINT SUR l'Evolution du Dispositif Conventionnel (EDC) de la Métallurgie

POURQUOI UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE ?

Diverses raisons ont poussé l'UIMM et les partenaires sociaux à écrire une nouvelle convention collective unique... Pour n'en citer que quelques-unes et sans ordre d'importance.

Simplifier et sécuriser juridiquement les textes, en ayant une seule convention, qui remplace les conventions territoriales nationales existantes ainsi que les accords de branche datant pour la plupart des années 70-80.

Cette démarche est demandée depuis longtemps par beaucoup d'entreprises. Un regroupement de branche est de plus en plus prégnant. Un texte négocié permettrait aussi d'éviter que l'Etat nous impose sa vision. Cet exercice a aussi pour avantages de renforcer notre dialogue social avec les partenaires sociaux et d'amener une autre réflexion sur la négociation. Un autre objectif est de donner les capacités supplémentaires aux entreprises de négocier sur l'ensemble des thèmes et donc, de leur amener la flexibilité nécessaire au nouvel environnement économique.

GENÈSE DE LA NÉGOCIATION

En Juin 2016, la signature d'un accord cadre de méthode fixait les règles et le calendrier de la négociation. Cet accord cadre étant arrivé trois fois à échéance depuis 2016, un avenant a été re-signé à chaque fois par l'ensemble des organisations sauf la CGT, qui est restée malgré tout à la table des négociations

LES THÈMES ET LE PRINCIPE DE LA MISE EN RÉSERVE

- **Thème 1** : philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation
- **Thème 2** : Classification
- **Thème 3** : Organisation et temps de travail
- **Thème 4** : Santé au travail, conditions de travail et QVT
- **Thème 5** : Relations individuelles du travail
- **Thème 6** : Emploi formation (traité en accord autonome, il a été signé par les partenaires et est en cours d'extension, il sera réintégré à l'issue)
- **Thème 7** : Protection sociale
- **Thème 8** : Rémunération (ce thème sera traité en dernier)
- **Thème 9** : Dialogue Social

La mise en réserve de chaque thème conclut la négociation sur le thème mais il n'y a pas de signature partielle. Le texte final comprenant tous les thèmes sera signé en une fois après relecture de l'ensemble des textes mis en réserve. À ce jour, les 6 premiers thèmes ont été mis en réserve,

LES ÉCHÉANCES

La signature finale devrait se faire avant fin 2020 et la mise en application dans les entreprises, après une période transitoire suivant cette signature. Elle se fera dans toutes les entreprises à la même date.

Cette période transitoire sera mise à profit pour négocier entre les partenaires sociaux et les chambres territoriales afin d'obtenir les signatures avec les organisations de syndicats territoriaux, phase indispensable pour intégrer les nouvelles dispositions nationales sur notre territoire, et d'accompagner les entreprises pour la mise en place de cette nouvelle convention collective. La période transitoire est aussi là pour permettre aux entreprises de se préparer à utiliser le nouveau dispositif conventionnel, en particulier la classification.

LE DÉPLOIEMENT

L'UIMM Alsace accompagnera les entreprises dans le déploiement. Nous avons recruté deux collaborateurs afin de renforcer les effectifs en Alsace (voir notre encadré).

Des outils réalisés par l'UIMM Nationale et déployés sur l'ensemble des territoires seront mis à disposition des entreprises pour vous accompagner dans la mise en place de cette nouvelle convention collective.

Nous reviendrons en détail sur le contenu de cette convention par nos moyens habituels de communication (réunions, notes, formation, etc).

■ **Éric DALIGUET**

POINTS CLÉS EN SANTÉ, SÉCURITÉ, CONDITIONS DU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le projet de dispositions conventionnelles sur la santé, la sécurité, les conditions et la qualité de vie au travail dans la métallurgie marque une avancée significative par rapport aux dispositions existantes (accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail) et s'articule autour des points clés suivants :

UNE CONVICTON

La santé et la qualité de vie au travail sont facteurs de performance industrielle

UNE INVITATION

Articuler plusieurs démarches de progrès et initier une démarche de qualité de vie au travail

UN RECENTRAGE

Porter les efforts sur le traitement en amont des dysfonctionnements

UNE IMPULSION

Créer une culture de santé-sécurité et de la qualité de vie au travail encouragée par la direction et la hiérarchie

UNE PERSÉVÉRANCE

Ancrer les fortes disciplines imposées par la prévention des risques professionnels dans le dialogue social

UN ACCOMPAGNEMENT

Proposer aux entreprises des bonnes pratiques et des outils de branche

UNE PRÉOCCUPATION

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés

UNE CONSTANCE ET UNE VIGILANCE

Continuer d'agir sur les principaux risques et rester en veille sur les techniques émergentes



Le projet présente des lignes directrices pour intégrer les questions de santé et de sécurité au travail dans une approche plus globale de qualité de vie au travail, conjuguant les attentes des salariés avec la performance globale de l'industrie. Il invite ainsi à articuler la santé au travail avec des démarches spécifiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et à l'inscrire dans des actions d'amélioration durable de la performance industrielle ou des engagements de responsabilité sociétale et environnementale (RSE).

L'accent est mis sur la prévention primaire des risques professionnels et leur maîtrise par anticipation. Dans cet esprit, le projet

d'accord propose une méthode de déploiement de la qualité de vie au travail dans l'entreprise et rappelle les principes et les acteurs de la démarche d'évaluation des risques. Il crée une instance de branche dédiée à la qualité de vie au travail dont la mission sera, notamment, d'établir des guides sur la base du recensement de bonnes pratiques et de procéder à des expérimentations.

Ce projet d'accord, synthétique et pédagogique, recense l'ensemble des grandes thématiques techniques et organisationnelles de la prévention dans la branche. Tant les fondamentaux de l'accord de 2003 sur la sécurité des interventions des entreprises extérieures que les risques

émergents, tels que les nanomatériaux ou le développement de la robotique collaborative, sont traités.

Les règles de prévention des risques professionnels sont illustrées, notamment par les recommandations nationales adoptées par les partenaires sociaux de la métallurgie au Comité technique national (CTN A). Les nombreux documents de référence cités, dont les liens hypertextes figurent dans le projet, sont concrets, opérationnels et directement exploitables par les entreprises.

Ce projet d'accord donne une impulsion et une direction à la branche, en intégrant la politique de prévention au niveau stratégique de la prise de décision dans l'entreprise, sans oublier la dimension d'expertise et la proximité avec les réalités du terrain qui restent indispensables. Au-delà de ses aspects strictement techniques, il contribue à l'attractivité de la branche, à la valorisation des métiers et à l'engagement dans le travail en cohérence avec une politique de ressources humaines fondée sur le dialogue social et l'expression des salariés. En ce sens, ce projet contribue à la performance des entreprises et prépare l'avenir.

■ **Aneta KRETZ**

L'UIMM ALSACE RENFORCE SES ÉQUIPES !



Le Pôle juridique et le Pôle HSE de l'UIMM Alsace se renforcent avec l'arrivée de deux nouveaux collaborateurs.

Pour le Pôle juridique, Nicolas PEUGEOT vient compléter l'équipe de nos juristes.

Titulaire d'un MASTER 2 – Ingénierie Juridique de l'Entreprise – Droit Social & RH, et fort de 7 années d'expérience, Nicolas PEUGEOT est à la disposition des adhérents pour les conseiller dans toutes les problématiques en droit social (nicolas.peugeot@uimm-alsace.fr)

Mercedes SALINAS vient quant à elle prêter main forte au Pôle HSE.

Titulaire d'un MASTER 2 – Droit de la Prévention des Risques et Responsabilité réalisé par apprentissage, Mercedes SALINAS est également à la disposition de nos adhérents dans son domaine de compétence (mercedes.salinas@uimm-alsace.fr)

Nous leur souhaitons une cordiale bienvenue dans la dynamique équipe de l'UIMM Alsace et pleine réussite dans leur nouvelle fonction !

■ Sandra GROSS



LE FORUM HSE A FÊTÉ SES 10 ANS !

Le 21 novembre 2019, le forum HSE a fêté son 10^{ème} anniversaire. Cette manifestation, créée en 2010 à l'initiative de l'UIMM Alsace et du département HSE de l'IUT de Colmar, a rapidement été rejointe par le MASTER Risques et Environnement de l'UHA de Mulhouse.



Au cours de ces 10 années, près de 230 professionnels ont accepté de partager leur quotidien avec pas moins de 1 500 étudiants. L'objectif du forum HSE est en effet de permettre aux jeunes de découvrir le métier de préventeur dans l'industrie, notamment grâce à la réalisation d'un cas pratique, mis en scène dans le cadre de la gestion d'un accident.

Au fil des années, les sujets se sont succédés autour de thématiques telles que la fuite d'un liquide décapant, un accident routier avec transport de produit chimique, une crue faisant déborder une rivière située à proximité d'une zone de stockage de produits chimiques....

Pour cette 10^{ème} édition, les étudiants ont été délocalisés à la bibliothèque universitaire de l'IUT de Colmar et le scénario a été imaginé en Guyane française, où 2 techniciens, l'un français, l'autre américain, se sont rendus afin d'effectuer la 1^{ère} mise en marche d'une station de remplissage de gaz naturel liquéfié au niveau d'un supermarché. Alors que les 2 techniciens sont entrain de finaliser l'installation, un détecteur explosimètre

s'est déclenché. L'un des techniciens est blessé, des clients de la station-essence et du supermarché présentent des signes de malaise, un attroupement de personnes et un embouteillage se forment, ce qui bloque la route. Les étudiants, placés dans la peau des techniciens HSE, ont dû gérer cette situation de crise, qui s'est encore compliquée car en raison de la chaleur, le réseau informatique est tombé en panne ; l'un des 2 techniciens ne parle qu'anglais et suite aux examens réalisés à l'hôpital, on vient d'apprendre que les 2 techniciens souffrent de la malaria.

Afin de les aider à gérer cette situation de crise, les professionnels ont incarné le rôle des différents acteurs susceptibles d'intervenir dans ce type d'accident ; les étudiants ont ainsi pu questionner le directeur de l'entreprise française joint par téléphone en pleine nuit, le responsable de la station-essence venant de se rendre sur les lieux, les pompiers fraîchement arrivés, les représentants du personnel s'insurgeant de l'incident, l'inspecteur de la DREAL s'inquiétant des répercussions sur l'environnement, les gendarmes pressés

de disperser la foule autour de la station et de libérer la route engorgée par les voitures attendant pour faire leur plein d'essence, les journalistes friands d'informations en tous genres....

Les étudiants ont dû ensuite se concentrer sur les causes de l'accident afin de préparer la réunion avec la direction prévue l'après-midi et répondre aux questions et demandes d'explications des différents acteurs présents.

Après beaucoup d'agitation et de « stress » pour les étudiants, l'ensemble des participants s'est retrouvé autour d'un verre de l'amitié.

Il ne faut pas oublier que l'objectif de cette rencontre est aussi pour les jeunes de pouvoir approcher leurs potentiels futurs employeurs, et de leur remettre en main propre leur CV en vue d'un éventuel stage ou emploi.

Merci à toutes ces personnes pour leur implication et leur participation tout au long de ces années !

Longue vie encore au forum HSE !

■ Sandrine MARTINEL-MURA



JOURNÉE DES CARRIÈRES MULHOUSE

18 000 visiteurs ont été accueillis au Parc Expo de Mulhouse le 18 janvier, à la Journée des Carrières.

Cette manifestation a pour objectif principal de faire découvrir nos métiers et nos filières de formation, aux jeunes et moins jeunes, en cours d'orientation ou de réorientation.

Le Pôle Formation et l'UIMM Alsace sont présents lors de cet événement afin

d'informer le public et de faire découvrir, par le biais de démonstrations concrètes et de témoignages de jeunes apprentis, l'univers et la vaste palette de nos métiers industriels.

Cette année, pour la première fois, la journée des carrières s'est ouverte aux entreprises avec un enjeu capital : l'information et la formation des salariés de demain !

■ Stéphanie RÉGNIER

SALON EMPLOI FORMATION ALSACE COLMAR

Le deuxième événement marquant de janvier est le salon Régional Formation Emploi Alsace qui a lieu à Colmar.

Cette année, l'UIMM Alsace a souhaité regrouper sur un même espace toutes les entreprises de la branche participant au salon. L'objectif : être visible du grand public et identifiable.

Avec en finalité un défi, RECRUTER.

Les entreprises sont présentes avec des offres d'emploi tant pour des embauches classiques que pour de l'alternance. Le Pôle Formation recrute quant à lui les futurs apprentis qui viendront dans nos filières industrielles à la

rentrée prochaine.

Des démonstrations interactives sont faites pour attirer et montrer les métiers qui recrutent et leurs évolutions technologiques.

Sur un même stand, l'AR21 Grand Est, ALEMPLOI, le Pôle Formation, l'ITII et l'UIMM ALSACE se retrouvent afin d'informer et de renseigner le jeune à la recherche d'une orientation, le demandeur d'emploi ou le salarié voulant compléter sa formation.

Cette année encore plus de 21 000 visiteurs sont venus découvrir nos filières professionnelles et technologiques.

■ **Stéphanie RÉGNIER**



JOURNÉE RENASUP

Le 16 janvier dernier, sur le site de l'ECAM Strasbourg Europe à Schiltigheim, la 3^e journée RENASUP (REseau National d'enseignement Supérieur Privé), organisée en collaboration avec la direction diocésaine d'Alsace, a rassemblé les chefs d'établissements de l'Enseignement Catholique d'Alsace, leurs adjoints, les professeurs principaux des lycées ainsi que les responsables de l'orientation autour de la thématique de l'employabilité des jeunes.

L'objectif premier de cette journée, en lien avec les formations proposées en Alsace, était d'informer les participants, dans le cadre de l'accompagnement à l'orientation, des attentes des entreprises et de leurs exigences tant dans le savoir-faire, que dans le savoir-être des jeunes.

Le matin, autour d'une table ronde animée par Monsieur Claude SCHELL, 4 secteurs d'entreprises étaient représentés :

- L'hôtellerie/restauration, par Monsieur Christophe WEBER, Président de l'Union des Métiers et de l'Industrie de l'Hôtellerie.
- Le bâtiment, par Monsieur Virgile CURTIT, Directeur de la Fédération Française du Bâtiment.
- L'industrie, par Madame Frédérique DIRIAN, Responsable Emploi Formation à l'UIMM Alsace.
- Le numérique, par Monsieur Thierry VONFELT, délégué régional Grand Est de Syntec Numérique.

Après une présentation de chaque secteur par les intervenants, les échanges se sont focalisés sur les attentes respectives de chacun, tant en termes de formation initiale que d'évolution professionnelle mais également de savoir-être.

La méconnaissance de la réalité du monde de l'entreprise aujourd'hui, tant par les jeunes que par les adultes qui les accompagnent, a été mise en lumière et illustrée par plusieurs exemples. Enfin, les difficultés du recrutement et l'inadéquation entre les attentes des entreprises et les jeunes arrivant sur le marché du travail, ont été maintes fois soulignées.

Des présentations riches et animées, empreintes parfois d'humour, ont permis de capter l'assemblée jusqu'en fin de matinée.

Avant le déjeuner, chaque établissement disposant de formations d'enseignement supérieur a pu les présenter à l'assemblée sur un format court (moins de 5 minutes).

Le buffet déjeunatoire qui a suivi, organisé par le lycée professionnel Charles de Foucauld et préparé par les élèves des formations hôtelières/restauration de cet établissement, a permis de poursuivre les échanges en toute convivialité.

L'après-midi, les participants ont été invités à se rendre, par groupe, dans différentes salles de l'ECAM où les formations de l'enseignement supérieur de l'enseignement catholique d'Alsace leurs ont été présentées. D'une durée d'une dizaine de minutes, les échanges avec les responsables des différentes formations ont permis d'explicitier clairement aux enseignants et directeurs adjoints présents, les contenus, les attentes, les objectifs et les débouchés de ces formations.

Une journée riche en interactions et en contenu qui s'est terminée vers 16h30.

■ **Guy HEITZ**
Chef D'établissement Coordinateur du Lycée
Collège Episcopal Saint Etienne Strasbourg

ODYSSÉE DE L'INDUSTRIE ... UNE AVENTURE INTERACTIVE !

Ce parcours a été créé pour accompagner les publics en phase d'orientation et les aider à découvrir l'industrie et ses métiers techniques.

Nous voulions un outil innovant, interactif, ludique, pédagogique pour donner envie de se former et de travailler dans l'industrie (plus de 110 000 emplois par an).

L'odyssée s'adresse aux collégiens, lycéens, décrocheurs et prescripteurs de l'orientation, de l'emploi et la formation.

Il est nécessaire de rendre les élèves « ACTEURS » de la construction de leur projet d'orientation.

Le parcours met en avant des métiers regroupés par famille (maintenance, conception, usinage, électrotechnique...)

> des familles identifiées par des blasons

> les blasons participent à créer un sentiment

d'appartenance

> pour donner au final l'ENVIE de faire partie d'une famille.

**Comment s'immerger dans cet univers ?...
La découverte se fait au travers de :**

- Panneaux d'informations
- Manipulations pédagogiques pour reproduire les gestes professionnels
- Jeux digitaux pour tester ses habiletés
- Animations vidéos pour comprendre l'univers industriel

Depuis le lancement du premier parcours Odyssée au Pôle Formation UIMM Alsace à Colmar, le succès de l'outil ne cesse de croître. Un parcours a été installé à Eckbolsheim, puis à Reichshoffen et récemment à Mulhouse.

Plusieurs centaines de jeunes, essentiellement des collégiens, ont pu découvrir les métiers de l'industrie de façon ludique et amusante à travers la construction d'une éolienne, le jeu « Qui est-ce » de la maintenance ou

encore des jeux digitaux sur tablettes. Des explications sur les parcours de formation et une visite des ateliers et plateaux techniques des centres complètent les informations transmises pour permettre aux élèves de choisir cette voie professionnelle.

L'outil a permis également à de nombreuses jeunes filles de découvrir que leurs aptitudes et qualités leur permettraient d'exercer un métier technique. Des parcours Odyssée seront à nouveau proposés dans le cadre de la journée de la femme à une cinquantaine de collégiennes.

Un très bel outil avec, en récompense, le sourire des collégiens et les remerciements chaleureux de leurs professeurs !

Pour découvrir en vidéo le parcours :

Youtube/Pôle formation UIMM Alsace/
 Parcours Odyssée de l'industrie 2019

■ **Frédérique DIRIAN et Estelle SCHMIDT**



OPPORTUNITÉS OFFERTES PAR LA RÉFORME DE LA FORMATION



Depuis la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le paysage de la formation professionnelle a été bouleversé.

D'importants changements ont touché les acteurs et les bénéficiaires de la formation. Modification du financement et de la gestion de l'apprentissage, lancement de l'application CPF, déploiement des plans de développement des compétences dans les entreprises... Ainsi, que ce soit pour notre activité de formation continue ou d'alternance, plusieurs défis se présentent aux équipes du Pôle Formation UIMM ALSACE.

Concernant l'alternance, nous pouvons citer l'opportunité de développer des sections en apprentissage dédiées aux besoins d'entreprises

et cela à tout moment dans l'année. La réforme permet également d'ouvrir plus facilement de nouvelles sections en apprentissage et ainsi répondre aux attentes des jeunes et aux besoins en compétences des entreprises.

Concernant la formation continue, la suspension des financements Pro. A amène les entreprises à chercher des solutions pour développer et sécuriser les compétences stratégiques. Par ailleurs, la monétisation du CPF simplifie le recours à la formation et aux financements. En effet, davantage de particuliers peuvent se former par eux-mêmes,

sans intermédiaires. De ce fait, ce nouveau contexte devrait nous permettre de toucher de nouveaux publics.

La réforme de la formation doit nous amener également à poursuivre l'innovation pédagogique et faire évoluer nos méthodes pédagogiques. En effet, elle inclut explicitement la formation à distance et la formation en situation de travail, ce qui sécurise et étend le champ des actions de formation.

■ Le Pôle Formation UIMM ALSACE

APPRENTISSAGE : ON S'OCCUPE DE TOUT !

Les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} septembre 2019 bénéficient d'un nouveau système de financement qui découle de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La prise en charge est dorénavant assurée par les opérateurs de compétences (OPCO), via un financement de France Compétences, sur la base des niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles.



A présent, les CFA sont financés en fonction du nombre de leurs apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise. C'est le système du « coût contrat » qui change en profondeur notre principe de fonctionnement. Pour soutenir les entreprises dans leur recrutement et favoriser le développement de l'apprentissage dans l'industrie, nous avons décidé de ne pas appliquer de reste à charge lorsque le financement de l'OPCO n'est pas suffisant par rapport au coût de la formation.

Nous avons également souhaité soutenir davantage les entreprises à chaque étape de leur projet de recrutement d'apprentis : identification du contrat, enregistrement des offres, sourcing, préselection des candidats, formalités administratives. Sur ce dernier point par exemple, les entreprises n'auront plus qu'à confirmer le recrutement de leurs apprentis et notre Equipe Recrutement Alternance prendra en charge la rédaction du contrat et l'envoi aux OPCO pour la prise en charge.

■ Le Pôle Formation UIMM ALSACE

FORMATIONS TUTEURS 2020



Intégrer un jeune en alternance, transmettre des connaissances, développer des compétences, partager les valeurs et la culture de l'entreprise... Ces différentes missions inhérentes au rôle d'un tuteur en entreprise nécessitent de professionnaliser les salariés qui vont accueillir des alternants en contrats d'apprentissage ou professionnalisation.

Animée par des intervenants ayant une bonne connaissance de l'Industrie, notre formation tuteurs aborde les principaux éléments à connaître pour réussir l'intégration et l'accompagnement d'un alternant ainsi que les mécanismes de la communication et de la motivation.

À l'issue de la formation, les maîtres d'apprentissage et tuteurs bénéficieront de connaissances, de méthodes et d'outils directement utilisables en entreprise.

Prochaines sessions inter-entreprises (2 jours) :

- Colmar – Session 1 : 17 et 18 septembre 2020, Session 2 : 17 et 18 novembre 2020
- Strasbourg – Session 1 : 24 et 25 septembre 2020, Session 2 : 3 et 4 décembre 2020
- Mulhouse – 15 et 16 octobre 2020

Nous réalisons également cette formation sur-mesure pour une entreprise.

■ Le Pôle Formation UIMM ALSACE



JOB DATING INGENIEURS #4

Augmenter l'efficacité du processus de recrutement des apprentis ingénieurs. Voici l'un des principaux objectifs du Job dating organisé par l'ITII Alsace depuis 3 ans. En 2019, plus de 50 entreprises et 150 candidats ont participé à cet événement.



Après le succès des premières éditions, l'ITII Alsace organise son Job dating #4 spécial Ingénieurs le mardi 19 mai 2020 à l'illiade à l'illkirch.

Le concept du Job Dating ? Rencontrer des candidats ingénieurs « ciblés » en un laps de temps réduit ! Chaque entretien individuel

dure quelques minutes, rythmé par un gong rappelant le début et la fin de la rencontre.

Le Job Dating : une technique de recrutement efficace par sa rapidité et la multiplicité des entretiens et qui facilite le choix des profils correspondant à vos attentes.

Vous souhaitez participer au Job dating de l'ITII Alsace ?

Contactez Micaèle Gelhausen : micaele.gelhausen@formation-industries-alsace.fr

■ L'ITII ALSACE

RECRUTEZ VOS COMPÉTENCES DE DEMAIN AVEC ALEMPLOI GEIQ INDUS ALSACE : L'EXEMPLE DE 7 CONDUCTEURS DE LIGNE QUI ONT ÉTÉ RECRUTÉS POUR AMCOR À SÉLESTAT



L'Alsace compte plus de 90 000 demandeurs d'emploi de catégorie (A) à fin décembre 2019 et malgré cela vous ne trouvez pas les salariés dont votre entreprise a besoin.

Vous recherchez régulièrement des tourneurs-fraiseurs, des mécaniciens monteurs, des chaudronniers, des conducteurs de ligne, des outilleurs ajusteurs, des techniciens de maintenance... et le constat est qu'il y a une pénurie de compétences sur le marché de l'emploi.

Face à ce paradoxe, le GEIQ INDUS peut vous accompagner pour fiabiliser vos recrutements. Créé en 2001 par et pour les entreprises, le GEIQ INDUS vous propose de monter en compétences des candidats sur vos métiers via un parcours de formation sur mesure. Nous proposons un service clé en main aux entreprises : pré-recrutement des candidats, validation du parcours de formation avec un organisme de formation, optimisation des coûts, gestion du contrat de travail et accompagnement des salariés tout au long du contrat pour favoriser leur intégration.

L'objectif est de résoudre vos problématiques de recrutement à long terme et favoriser l'emploi durable.

À titre d'exemple l'entreprise **AMCOR Flexibles à Sélestat** a fait appel à nos services pour recruter 7 conducteurs de ligne à former en partenariat avec le Pôle Formation de la branche (AFPI Colmar).

Amcor Flexibles Sélestat, filiale du groupe Amcor, est une entreprise de plus de 400 salariés et est spécialisée dans la production d'emballages flexibles à base d'aluminium à destination des industries pharmaceutiques et agro-alimentaires.

Le GEIQ a été missionné pour pré sélectionner des candidats et les présenter à AMCOR. Des réunions d'information ont eu lieu en entreprise pour présenter le métier et le projet de formation aux candidats.



Salariés Amcor / GEIQ Indus en formation à l'AFPI Colmar (photo février 2020)

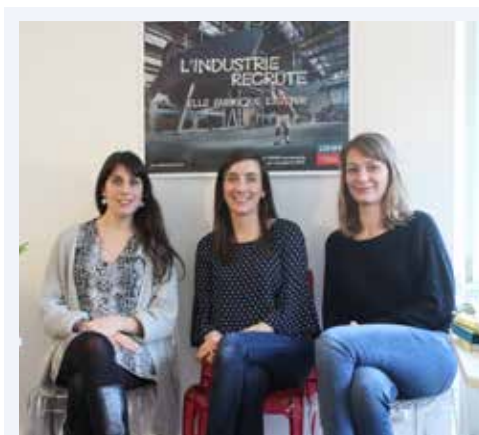
En amont du contrat, une période opérationnelle à l'emploi (POE – dispositif Pôle Emploi) a été mise en place pour évaluer le potentiel et la motivation des candidats.

7 personnes ont ainsi été recrutées après la POE en accord avec l'entreprise. De fait, embauchées via le GEIQ dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de 12 mois, les personnes préparent depuis avril 2019 un CQPM Pilote de Systèmes de Production Automatisée (niveau 4). Les profils recrutés sont variés :

- 2 anciens conducteurs de lignes de production
- 5 novices dans la conduite de lignes

À l'issue des 12 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.

■ **Christelle EBY,**
Responsable pôle Industrie
et **Elsa CASTERA,**
Chargée de projets (Amcor)



L'équipe GEIQ INDUS Bas Rhin (de gauche à droite) : Valentine BUTEZ / Chargée de projets ; Christelle EBY / Responsable pôle Indus ; Elsa CASTERA / Chargée de projets (photo janvier 2020)

CONTACT :

Alemploi / GEIQ INDUS
9 place Broglie 67000 Strasbourg
Christelle EBY
christelle.eby@alemploi.fr
03 90 40 90 03 / 06 04 74 41 72

VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS POUR RECRUTER VOS FUTURS COLLABORATEURS ? PENSEZ À WWW.LINDUSTRIE-RECRUTE.FR !

La dernière étude du cabinet BIPE pour l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de notre branche révèle que nos entreprises ont besoin de réaliser plus de 110 000 recrutements par an d'ici 2025. Ce chiffre s'élève à 250 000 recrutements pour toute l'industrie.

Une partie de ces besoins provient d'une vague massive de départs à la retraite dans les prochaines années. Le reste est lié à l'inadéquation entre les besoins des entreprises et les qualifications des demandeurs d'emploi, en particulier sur nos métiers qui souffrent d'un manque d'attractivité.

QUELS SONT LES SERVICES PROPOSÉS PAR LE SITE LINDUSTRIE-RECRUTE.FR ?

Il s'agit d'un service gratuit, spécialement pensé pour vous, offrant une visibilité maximale à vos offres d'emploi.

- C'est un site dédié aux profils industriels
- Où les offres bénéficient d'une multidiffusion auprès de sites partenaires (Pôle Emploi, Indeed, Meteojob, APEC, Hellowork)
- Avec des milliers de CV référencés

La marque employeur est déterminante dans la recherche d'emploi et les attentes des candidats aujourd'hui sont diversifiées (cadre de vie, épanouissement, équilibre vie personnelle et professionnelle...). Sur le site de lindustrie-recrute.fr, vous avez également la possibilité de valoriser votre marque employeur à travers une page dédiée qui regroupe un certain nombre d'informations vous concernant : interview de salariés, photos, chiffres clés etc. Un plus pour les entreprises qui n'ont pas forcément de sites web pour se présenter.

Si vous ne possédez pas encore de compte recruteur sur le site ou si vous souhaitez plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter Aurélie Zeissig à l'adresse suivante :

aurelie.zeissig@uimm-alsace.fr

...comme RECRUTEMENTS

Recrutez des personnes qualifiées et valorisez votre entreprise. Rendez-vous sur **lindustrie-recrute.fr**

UIMM
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

MERCK MOLSHEIM, FAIRE AVANCER LES TECHNOLOGIES POUR LA VIE

1 500 salariés, 35 nationalités, 10 000 produits de référence : Merck Molsheim est le troisième plus grand site du groupe Merck à l'échelle mondiale.

L'entité alsacienne concentre des activités de la branche « Life Science » réparties dans trois usines : la production de dispositifs de contrôle de contamination microbiologique, la fabrication d'équipements et de filtres pour la purification d'eau de laboratoire, et la conception d'équipements destinés à l'industrie pharmaceutique. En 2019, le site a réalisé un chiffre d'affaires de 1,2 Milliards d'euros (14,8 Milliards pour le Groupe) ; il a décroché le Trophée Alsace Export 2019 dans la catégorie ETI.

« Nous sommes un site majeur du secteur Life Science du groupe Merck. Nous fournissons des outils et services de pointe à la recherche et à l'industrie à travers le monde et plus de 80 % de la production du site est destinée à l'export. Nous étions numéro 2 des entreprises exportatrices d'Alsace en 2018 », détaille Jean-Philippe Maurer, Directeur Industriel du site.

M LAB™ COLLABORATION CENTER

Un bâtiment de 4.000 m² a vu le jour en 2019 pour un investissement de 10 millions d'euros. Ce concept unique en Europe fait partie d'un réseau mondial de neuf centres identiques. Il offre aux clients biopharmaceutiques de Merck un environnement d'exploration partagé, dans lequel ils peuvent collaborer étroitement avec les scientifiques et les ingénieurs de Merck pour résoudre leurs problèmes les plus complexes et accélérer ainsi le développement et la production de nouvelles thérapies.

JEAN-PHILIPPE MAURER, un industriel humaniste

Directeur industriel des trois usines Merck du site de Molsheim depuis 2014 et Président de Millipore SAS depuis 2016, Jean-Philippe Maurer fait partie de la « maison Merck » depuis 1982. Cet alsacien y débute sa carrière par un job d'été en tant que technicien de maintenance pendant 6 semaines. Il multipliera ses expériences et explorera une grande variété d'activités jusqu'à la Direction de la filiale du Groupe Allemand.

« Mon back-ground est très largement industriel, avec une incursion dans l'ingénierie,



« La richesse du site repose sur sa diversité d'activités et de compétences. Molsheim n'est pas qu'un site industriel. Le nombre de visiteurs du M Lab a doublé en un an et conforte le positionnement du site sur les interactions avec nos clients dans les domaines de pointe du développement de molécules biopharmaceutiques notamment ! », poursuit Jean-Philippe Maurer.

L'EXCELLENCE EN MICROBIOLOGIE

Depuis 2018, moyennant un second investissement de 20 millions d'euros, le site alsacien accueille un programme d'extension de ses activités industrielles et renforce sa démarche d'innovation avec la création de salles blanches et l'installation de nouvelles lignes de production. Ce projet permettra à Merck de réaffirmer sa position dans les secteurs des biotechnologies, du pharmaceutique et de l'agro-alimentaire. La Région Grand Est soutient l'opération avec une contribution à hauteur de plus d'1,6 million d'euros. Ce projet favorise la création de plus de 130 emplois sur 3 ans

le marketing, le commercial, le management et bien sûr la gestion d'entreprise. Continuer à apprendre des choses chaque jour, voilà ce qui me passionne ; dans une entreprise internationale comme Merck, le savoir se développe de manière exponentielle ! Les découvertes de cette industrie sont phénoménales. Les nouveaux médicaments mis sur le marché sauvent des vies, certains traitent des cancers, d'autres sont des vaccins, tous sont de plus en plus sophistiqués et nous sommes acteurs de ces avancées. C'est une chance de pouvoir contribuer à cet impact positif sur le monde ».

pour lesquels une cellule de recrutement et des formations spécifiques ont été mises en œuvre, avec le partenariat notamment de l'UIMM Alsace et de l'AR2i Grand Est. « Merck a développé un programme sur mesure favorisant les aptitudes au poste et le savoir être avec des recrutements sans CV et une formation diplômante basée sur les besoins des lignes de production et exigences des salles blanches. » précise Damien Renaut, DRH du site de Molsheim. Il s'agit d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie : CQPM « Équipier Autonome de Production Industrielle » d'une durée de 6 mois, proposé par l'UIMM Alsace.

DIVERSITÉ = PERFORMANCE

« Chez Merck, nous sommes convaincus qu'il existe un rapport positif entre diversité et performance. Le site multiplie ses initiatives en termes d'inclusion et de diversité. L'égalité hommes femmes, le maintien dans l'emploi du handicap en sont une illustration », conclut Damien Renaut.

■ Brigitte SIMON



Jean-Philippe MAURER