



C'est fait

Emploi - formation Connecter les compétences P.04

P.03

**Priorité à
l'apprentissage**

P.06

**Réveil de l'emploi
dans l'industrie**

P.10

**Prêts ?
Recrutez !**

Relevons le défi des compétences dans l'industrie !

La Semaine de l'Industrie a été une nouvelle fois l'occasion de mettre un coup de projecteurs sur nos métiers! Elle est devenue un rendez-vous incontournable pour tous ceux qui ont à cœur de donner envie aux jeunes générations de rejoindre l'industrie. Près d'1,7 million des jeunes âgés de 15 à 29 ans ne sont ni scolarisés, ni en formation, ni en emploi*. Un drame absolu alors que notre industrie se redresse et prévoit de recruter chaque année plus de 110 000 femmes et hommes, majoritairement en CDI et avec des salaires supérieurs de 13 % aux autres secteurs d'activité. Dans ce contexte, la recherche de compétences est devenue la préoccupation quotidienne des chefs d'entreprise. Dans certains cas, le déficit de compétences représente un obstacle majeur à la réalisation et au développement de leur carnet de commandes. Départs à la retraite, nouveaux métiers, déficit d'informations, mobilité géographique... : les raisons de cette difficulté à recruter sont nombreuses. Pour y remédier, les industriels multiplient les initiatives, à l'image d'Ugitech en Savoie qui ouvre ses portes toute l'année pour changer le regard des jeunes sur l'industrie (à découvrir en page 8). Pour répondre à ce nouveau défi, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir, à travers ses structures territoriales et ses actions nationales, se mobilise aux côtés des entreprises industrielles.



Plus que jamais, l'emploi et la formation constituent les piliers de notre engagement. Parce que nous sommes convaincus que l'apprentissage est la voie la plus efficace pour s'attaquer au drame du chômage, les Pôles formation UIMM forment chaque année 43 000 alternants et 130 000 salariés au plus près des besoins des entreprises. Partout en France, l'UIMM s'attache à développer des dispositifs d'accompagnement adaptés aux spécificités des différents bassins d'emploi. Aux côtés des entreprises, il nous appartient également de contribuer à l'attractivité de nos métiers en veillant à ce que les pratiques sociales de notre branche soient en ligne avec les attentes des nouvelles générations, et en développant une stratégie de communication qui réponde aux attentes des Français. C'est ainsi que nous avons entamé depuis plusieurs mois avec les instances de l'UIMM et les organisations syndicales un travail de « refondation sociale » (voir Industriels Engagés n° 2). Nos récentes campagnes nationales de communication (« Nos industries forment et recrutent. L'industrie, c'est la Fabrique de l'Avenir ») signées « UIMM La Fabrique de l'Avenir » portent également le message d'une industrie positive et qui apporte des solutions aux problèmes des Français et de la France! Notre industrie mérite que l'on se mobilise pour elle, c'est le moment d'agir ensemble pour son avenir!

Hubert Mongon
@HubertMongon

* Dares. Résultats 2017-016 - Emploi et chômage des 15-29 ans en 2015



Priorité à l'apprentissage

400 000, c'est le nombre d'apprentis que compte la France aujourd'hui, soit 7 % seulement des jeunes âgés de 16 à 25 ans : deux fois moins qu'en Allemagne ou en Suisse qui connaissent des taux de chômage faibles. Pourtant, l'apprentissage est bien la voie privilégiée pour l'insertion professionnelle des jeunes vers l'industrie. La preuve : le taux d'insertion dans l'emploi des apprentis des Pôles formation UIMM atteint 81 %. Créer les conditions favorables au développement de l'apprentissage est une priorité pour l'UIMM La Fabrique de l'Avenir. La branche a renouvelé fin 2014 de manière ambitieuse ses engagements en faveur de l'alternance avec l'objectif de 46 000 alternants par an à l'horizon 2020, 85 % d'entre eux devant avoir trouvé un emploi dans l'industrie à l'issue de leur formation. L'objectif est double : apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens d'accéder à l'emploi et permettre aux entreprises de trouver les compétences dont elles ont besoin.

Une réforme ambitieuse

Appelée de nos vœux, la réforme engagée par le Gouvernement est ambitieuse par la volonté affichée d'un vrai changement de paradigme replaçant le jeune et l'entreprise au centre du système. En agissant sur l'orientation professionnelle et l'information sur les débouchés dans l'emploi, la réforme permettrait aux jeunes et à leurs familles de faire un véritable choix éclairé de formation. D'autres dispositions sont envisagées pour favoriser l'attractivité de l'apprentissage auprès des jeunes : aide au permis de conduire, passerelles entre formation sous statut scolaire et apprentissage, formations préparatoires à l'apprentissage, ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans... Pour les entreprises, les principaux freins seraient levés : simplification des aides et des procédures d'enregistrement du contrat, assouplissement des modalités de rupture, rythme d'alternance adapté aux besoins de l'entreprise, embauche possible tout au long de l'année... En plaçant les branches professionnelles et donc les entreprises au cœur du système, la réforme vise à mieux identifier les besoins en compétences et à mieux définir les métiers devant être préparés. Les ouvertures de sections d'apprentissage se feraient ainsi désormais en fonction des besoins en compétences identifiées et non plus en fonction d'une autorisation administrative. Le nouveau cadre législatif qui se dessine offrirait l'opportunité de poursuivre notre engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes par la voie d'une alternance de qualité.

C'EST
FAIT

Emploi – Formation

Connecter les compétences

L'UIMM La Fabrique de l'Avenir se mobilise quotidiennement pour aider les entreprises à trouver les compétences dont elles ont besoin. Notre ambition ? Être un accélérateur de développement au service de la compétitivité industrielle et de l'emploi.

Plus de 110 000, c'est le nombre de candidats que les entreprises industrielles de la branche recherchent chaque année. Un besoin exacerbé par le dynamisme économique et la digitalisation des métiers. Alors que l'industrie se redresse, les entreprises sont confrontées à d'importantes difficultés de recrutement qui reflètent en partie une inadéquation du niveau des qualifications et des compétences.

Anticiper pour préparer l'avenir

Les études prospectives menées par l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie mettent en lumière les évolutions de l'emploi et les besoins en compétences. Décliné au niveau régional, l'Observatoire s'appuie sur des outils pour mesurer l'écart entre les besoins en formation initiale et continue et les besoins en compétences actuels et à venir des entreprises. Notre réseau s'équipe de ces outils d'observation régionale pour nourrir sa connaissance en

**81 % des apprentis
trouvent un
emploi dans les
6 mois suivant
leur formation**

De février à fin mars, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir a repris la parole en télévision, radio, dans la presse, sur le web et les réseaux sociaux pour porter le message d'une industrie qui forme et qui recrute.

temps réel des indicateurs emploi. Des données précieuses qui permettent, d'une part d'engager avec les partenaires sociaux des actions structurelles pour déterminer les orientations prioritaires de la branche en matière de formation et de GPEC et, d'autre part, de mettre à niveau les compétences avec des formations appropriées.

Former au plus près du besoin de l'entreprise

Le réseau des Pôles formation UIMM forme chaque année plus de 130 000 salariés, 43 000 alternants et 15 000 demandeurs d'emploi. Près de 15 000 entreprises lui font confiance, depuis l'audit et l'évaluation de leurs besoins présents et à venir,

jusqu'à la mise en œuvre de parcours de formation adaptés aux collaborateurs et aux futurs salariés. L'enquête 2017 réalisée avec l'Éducation nationale sur l'insertion professionnelle des apprentis du Pôle formation UIMM confirme l'efficacité de l'apprentissage en matière d'accès à l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi; mais aussi pour permettre aux



Thierry Hovsepian,
Directeur Général d'Alsylom

“ L'alternance est au cœur de notre engagement. En lien avec le Pôle formation UIMM Adour, nous avons accompagné le projet de reconversion professionnelle d'une jeune femme assistante de gestion qui souhaitait devenir tourneur fraiseur. Après une période d'alternance entre l'entreprise et le Pôle et la validation de deux CQPM, nous l'avons recrutée en CDI. Son parcours illustre le partenariat entre le Pôle formation UIMM Adour et Alsylom engagé depuis notre création en 2011. ”

“
Nos plateaux
technologiques
correspondent à la
réalité des entreprises
d'aujourd'hui et
de demain.
”

entreprises de trouver les compétences dont elles ont besoin. Près de 81 % des apprentis ont ainsi trouvé un emploi après leur formation et 92 % d'entre eux estiment que leur métier correspond à leur formation.

L'UIMM est ainsi fortement mobilisée pour développer l'alternance: « Nos Pôles formation ont accueilli 6 % d'apprentis en plus à la rentrée 2017. Nous travaillons avec tous les acteurs: branches professionnelles, entreprises et régions pour proposer des formations qui correspondent aux vrais besoins des territoires », explique Hubert Mongon, Délégué général de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir.

C'est acté

GAGNEZ EN VISIBILITÉ POUR MIEUX RECRUTER !

Avec près de 25 000 cv en ligne, notre Jobboard offre une solution globale et entièrement gratuite pour trouver les profils adaptés à vos besoins de recrutement. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre chambre syndicale pour bénéficier de ce dispositif.

Rendez-vous sur www.les-industries-technologiques.fr



Jean-Pierre Dos Santos,
Pôle Formation UIMM PACA

“ Notre Pôle formation est totalement configuré Industrie du Futur puisque nous avons investi dans des plateaux technologiques high tech qui correspondent à la réalité des entreprises d'aujourd'hui et de demain. Nos apprenants ont ainsi la possibilité de s'exercer dans des conditions de travail optimales en robotique, cobotique, réalité virtuelle et augmentée, supply chain industriel, simulateurs chaudronnerie... et dès la rentrée de septembre 2018, un nouveau hall aéronautique de 3 000 m² viendra utilement compléter notre Centre de 10 000 m² et sera dédié aux multiples applications aéronautiques: avions, drones, dirigeables charges lourdes, plateformes stratosphériques. ”

C'EST
NOTÉ

Réveil de l'emploi dans l'industrie

Le rebond de l'activité industrielle commence à faire sentir ses effets sur l'emploi. D'une part, le nombre d'entreprises augmente, et d'autre part, les besoins en main-d'œuvre s'intensifient, lesquels se traduisent par un renforcement des difficultés de recrutement dans de nombreux cas.

L'emploi se redresse pour la première fois depuis plus de quinze ans...

L'emploi dans la métallurgie se porte mieux ces derniers trimestres. En effet, le nombre de salariés hors intérim repart très légèrement à la hausse depuis la mi-2017 pour la première fois depuis 2001, mouvement qui se trouve nettement renforcé une fois les travailleurs temporaires réintégrés. Ainsi, les effectifs totaux de la branche s'établissent à la fin 2017 à près de 1,5 million selon l'Insee, contre un point bas de 1 475 000 à la mi-2016. La quasi-totalité des secteurs d'activité sont concernés, en particulier

50%

**PART DES RECRUTEMENTS
RÉALISÉS EN CDI DANS
LA MÉTALLURGIE EN 2017**

la mécanique (+ 1,9 % sur un an), la réparation-installation de machines (+ 1 %) et le travail des métaux (+ 1 %). La fabrication d'équipements électriques fait figure d'exception, même si la baisse de l'emploi se modère progressivement (- 0,5 % sur un an).

Le recours au travail temporaire explique pour le moment l'essentiel du redressement de l'emploi industriel. Ainsi, le nombre d'intérimaires progresse depuis fin 2016 à un rythme supérieur à 10 % l'an, approchant 150 000 à la fin 2017. La conséquence du redressement de l'emploi porté par l'intérim est une augmentation du taux de recours. Ce dernier ressort à 9,9 % dans la métallurgie, s'inscrivant de 5,8 % dans l'électronique à plus de 12 % dans les matériels de transport. La durée moyenne des missions s'accroît, dépassant nettement les trois semaines dans la branche.

+ 0,6%

**ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS
MÉTALLURGIQUES (Y COMPRIS INTÉRIM)
ENTRE 2016 ET 2017**

42%

**PART DES INDUSTRIELS SIGNALANT
DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

... renforçant les difficultés de recrutement

Les recrutements plus classiques reflètent également l'accentuation des besoins en main-d'œuvre. Selon les déclarations préalables à l'embauche collectées par l'Acos, le nombre de recrutements en CDI dans la métallurgie a atteint 130 000 en 2017 (+ 15 % sur un an), au plus haut depuis 2008. Ceux en CDD ont à peine progressé : + 3 % pour ceux de plus d'un mois (à 102 000) et + 2,4 % pour ceux d'une durée inférieure (à 35 000). Au final, la moitié des embauches dans la métallurgie est désormais réalisée en CDI. Ce résultat peut traduire l'effort réalisé par les entreprises pour pourvoir leurs besoins en recrutements. En effet, aujourd'hui, 42 % des industriels déclarent rencontrer des difficultés pour trouver de la main-d'œuvre, contre une moyenne de 28 % sur les vingt-cinq dernières années. Le nombre d'emplois vacants dans les établissements de plus de 10 salariés approche 29 000 au quatrième trimestre 2017, soit un doublement en trois ans. Dans ce contexte, les employeurs éprouvent des difficultés à répondre à la demande qui leur est adressée : la proportion d'entreprises industrielles faisant part d'une restriction de leur activité en raison d'un manque de personnel atteint un pic à plus de 10 % en France.

9,9%

**TAUX DE RECOURS À L'INTÉRIM DANS LA MÉTALLURGIE
AU 4^e TRIMESTRE 2017**



VIENT DE PARAÎTRE

Quelles sont les obligations relatives à la négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise ? L'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie a conçu un guide pour donner aux entreprises l'ensemble des outils nécessaires pour remplir au mieux leurs obligations légales en la matière. Didactique et opérationnel, il propose des exemples concrets d'actions permettant d'atteindre des objectifs de progression en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Téléchargez le « Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » au format interactif et pdf sur : www.observatoire-metallurgie.fr

PLACE DES ENTREPRENEURS



Patrick Lamarque d'Arrouzat

Directeur général d'Ugitech

2 000 salariés

Ugitech est l'un des leaders mondiaux de la fabrication de produits longs en acier inoxydable. L'entreprise compte 2 000 salariés répartis sur 10 sites en Europe. C'est à Ugine en Savoie que se trouvent les outils industriels « amont » (aciérie, laminoir, ...). De la R&D jusqu'à la commercialisation en passant par la production et l'ensemble des services support dont la maintenance, près de 2000 professionnels contribuent à la réalisation de barres, de fils machine ou tréfilés en acier inoxydable entrant dans la composition de produits destinés aux marchés de l'automobile, de la chimie, de l'énergie, de l'électronique, du médical, du nucléaire ou encore de l'aéronautique.

**Nous misons sur
plusieurs leviers
pour assurer nos
recrutements dans
de bonnes conditions**

Chaque année, Ugitech recrute entre 50 et 100 personnes pour assurer le bon déroulement de son activité. Comment créer les conditions favorables pour satisfaire ces besoins en compétences ? Pour Patrick Lamarque d'Arrouzat, Directeur général, la réponse réside dans l'activation de plusieurs leviers.

Depuis 2010, ce sont plus de 600 personnes qui ont rejoint les différents sites d'Ugitech, pour compenser les départs à la retraite et accompagner le développement de l'entreprise, en croissance permanente ces dernières années. Pour l'essentiel, ces recrutements concernent des professionnels de la production et de la maintenance, opérateurs et techniciens, pour le site d'Ugine.

Les CQPM : former au plus près des besoins

« Nous avons beaucoup de mal à trouver des candidats dotés des compétences adéquates pour exercer nos métiers » explique Patrick Lamarque d'Arrouzat. « C'est la raison pour laquelle nous avons recours aux CQPM. Ils nous permettent de former nos futurs salariés au plus près de nos besoins. Nous développons avec le Pôle formation de l'UIMM Savoie un CQPM dont le contenu a été adapté à Ugitech pour coller aux compétences de nos métiers spécifiques. Cela nous permet de répondre à nos besoins de recrutement et d'appréhender plus facilement les aptitudes des futures recrues ».

Booster son attractivité

Sécurité au travail, égalité des chances, évolution des compétences, stimulation des initiatives... pour Ugitech, recruter c'est aussi témoigner de son attractivité. « Nos métiers sont passionnants, ils accordent une grande place au travail d'équipe et



SA MINI BIO

1988 : Patrick Lamarque d'Arrouzat rejoint Ugitech en tant que contrôleur de gestion en Italie

1995 : Il devient chef de secteur Europe

1999 : Il quitte la France pour créer une filiale en Espagne

2004 : Il devient Directeur commercial d'Ugitech

2008 : Il est nommé Directeur général

SON MAÎTRE MOT

Différenciation



« Cela signifie apporter une valeur ajoutée supplémentaire à celle de nos concurrents dans nos produits et dans les services que nous offrons à nos clients. C'est être dans un processus d'innovation permanent. Pour les femmes et les hommes d'Ugitech, se différencier, c'est aussi se renouveler en permanence, entrer dans une logique d'évolution de compétences, en lien avec la transformation de nos métiers. »

offrent de nombreuses opportunités d'évoluer ».

Patrick Lamarque d'Arrouzat sait de quoi il parle : il a rejoint l'entreprise en 1988 en tant que contrôleur de gestion puis a mené une carrière internationale au sein du groupe avant de devenir Directeur général en 2008. Une richesse de parcours possible qu'Ugitech donne à voir en ouvrant ses portes : « Quand les jeunes visitent notre centre de recherche équipé d'un microscope électronique unique en Europe, leur regard change. Chaque année, nous formons 35 à 40 apprentis ».

Vers une formation permanente

Attirer les jeunes, un enjeu essentiel à l'heure où Ugitech engage sa transition numérique. L'entreprise vient de se doter de son 3^e robot au sein de l'aciérie. À la clé, un renouvellement des compétences et des méthodes de travail. « Pour répondre à cette transformation, nous réfléchissons avec l'aide des équipes de l'UIMM Savoie à l'ouverture d'une école interne qui accompagnerait nos équipes dans l'évolution de leurs métiers ». Le projet, qui reposerait sur la passation de compétences entre salariés expérimentés et nouveaux arrivés, devrait voir le jour à l'horizon 2020.

PRÊTS ? RECRUTEZ !

Pour attirer et trouver leurs futurs collaborateurs, les entreprises développent des initiatives innovantes que l'UIMM *La Fabrique de l'Avenir* impulse ou accompagne en territoires. Focus sur 3 de ces opérations régionales.



Patrice Pennel, Président UIMM Hauts-de-France

EN HAUTS-DE-FRANCE: UN E-SALON DE RECRUTEMENT

Depuis le 23 mars et jusqu'au 4 mai, les entreprises industrielles des Hauts-de-France ont l'opportunité de recruter leurs futurs collaborateurs grâce à un salon en ligne Pôle emploi développé en partenariat avec l'UIMM et les fédérations industrielles de la région.

Chaque entreprise bénéficie gratuitement d'un « stand » virtuel pour se présenter et déposer ses offres d'emploi. Les entretiens

sont réalisés à distance par téléphone, visioconférence ou chat selon les disponibilités de l'entreprise. Un concept innovant qui permet aux industries de la région de bénéficier d'une visibilité nationale, ce qui est particulièrement intéressant pour celles situées en zone rurale, et qui offre plus de souplesse qu'un salon classique. À l'issue du salon, les entreprises qui n'auront pas trouvé preneurs seront accompagnées par l'UIMM Hauts-de-France pour identifier les freins au recrutement et trouver une solution sur-mesure (réécriture de l'offre, action de formation...).

L'industrie en Hauts-de-France recrute ! Ce e-salon en témoigne, avec de nombreuses offres en CDI, CDD et alternance.



Thierry Uring
Délégué général
de l'Udimec

Nous voulons accompagner les demandeurs d'emploi dans la recherche d'un emploi pérenne.

EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES : CRÉER DES PASSERELLES ENTRE LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES ENTREPRISES

Soigner la pénurie de collaborateurs qui touche les entreprises de la région, c'est l'enjeu d'un nouveau programme coordonné par l'Udimec. L'objectif ? Améliorer l'adéquation entre l'orientation des demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises industrielles. Une enquête a été réalisée auprès des adhérents pour recueillir des informations sur les besoins réels en recrutement à court et long termes. Ces informations en cours d'étude permettront d'identifier plus précisément les actions à mettre en œuvre. Dans un second temps, un groupement d'employeurs sera créé, avec pour mission de recruter des demandeurs d'emploi ou des salariés en mobilité, d'étudier leurs compétences, leurs savoir-faire et de les orienter soit vers un poste disponible, soit vers une formation courte en vue d'intégrer un poste identifié. Pour mener à bien ce chantier prioritaire, l'Udimec a sollicité les organismes de recherche d'emploi et les centres de formation de la région.



Danielle Le Port
Directrice RH
R. Bourgeois

Recruter, c'est aussi faire connaître l'industrie et les possibilités d'évolution qu'elle offre.

EN BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ: UNE ÉCOLE DE PRODUCTION POUR PRÉPARER LES COMPÉTENCES DE DEMAIN

Pour R. Bourgeois, recruter, c'est avant tout former. L'entreprise, qui compte 400 collaborateurs sur son site de Besançon, recrutera 6 outilleurs, 3 rectifieurs et 15 opérateurs de production en 2018, pour accompagner son développement dans l'électromobilité. R. Bourgeois fait appel au Geiq Industries Franche Comté pour identifier et former des profils en reconversion professionnelle qui seront ensuite pour la plupart recrutés en CDI à l'issue d'un parcours qualifiant de 12 mois en moyenne.

R. Bourgeois mise aussi sur la formation des jeunes pour anticiper ses besoins. En parallèle de l'accueil d'apprentis, l'entreprise pourra bientôt compter sur l'école de production de Besançon récemment ouverte à l'initiative de l'UIMM Franche-Comté et des entreprises locales. Cette « école-entreprise », dont R. Bourgeois a soutenu la création, formera des jeunes en difficulté du CAP au Bac pro aux métiers industriels du bassin d'emploi. Un vivier de compétences pour l'industrie locale : 2 mois après leur sortie de l'école, le taux de placement des jeunes en entreprise atteint 98 % en moyenne.

LIRE . ÉCOUTER . VOIR

UN JOURNAL

Étudiant en dernière année à l'École Centrale Paris, Dimitri Pleplé décide un jour de réaliser à vélo un tour de France des usines à la rencontre de ceux qui font l'industrie au quotidien. Son idée ? Découvrir les usines dans leur environnement pour mieux comprendre leur rôle en régions et leur importance pour l'emploi et le commerce local.

Dans son journal de bord, Dimitri revient sur les 3 000 kilomètres qu'il a parcourus et les 30 usines qu'il a visitées.

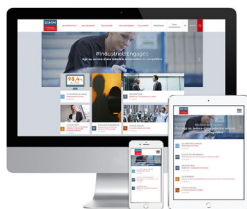
L'Indus'trip. Un vélo, des usines et des hommes. Journal de bord de Dimitri Pleplé, La Fabrique de l'industrie.

Découvrez aussi le blog de Dimitri Pleplé : www.lindustrip.com



DES ACTUS

Actualité sociale, conjoncture économique, réformes en cours et à venir, décryptage et portrait d'entreprises engagées sont à découvrir chaque mois sur UIMM.fr



UN SERVICE

Comme de plus en plus d'entreprises, vous cherchez à vous développer sur de nouveaux marchés à l'international ? CODIFOR, l'agence de coopération internationale de l'UIMM, vous accompagne. Sa mission : favoriser les développements des entreprises à l'international en leur permettant de trouver ou de mettre en place dans différents pays des services analogues à ceux qu'elles ont en France avec l'UIMM. Grâce à l'expertise de l'UIMM et de son réseau en matière de développement des compétences ou de formation professionnelle, CODIFOR crée ou renforce des dispositifs emploi et formation à votre service et en partant de vos besoins : fonds de la formation, dispositifs d'apprentissage par alternance, formations professionnelles qualifiantes, centres de formation sectoriel ou interne à une entreprise... CODIFOR s'appuie sur les 120 Pôles formation UIMM et 22 Instituts des Techniques d'Ingénieurs de l'Industrie (ITI). Depuis 30 ans, Codifor est intervenu sur de nombreuses zones géographiques : Maghreb, Afrique subsaharienne, Asie et Amérique latine.

Rapprochez-vous de votre UIMM territoriale pour en savoir plus ou contacter directement Olivier DAMBRINE par mail à odambrine@uimm.com

UN MOOC



Le Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD), adopté en avril 2016, harmonise le droit européen en matière de protection des données personnelles. Il sera directement applicable en France à partir du 25 mai 2018. Le RGPD vise à renforcer la maîtrise des individus sur les données les concernant et à inciter les acteurs à jouer un rôle actif dans le contrôle de la conformité du traitement de ces données au RGPD. La protection des données personnelles est un moyen pour l'entreprise de renforcer la confiance qui la lie à ses clients, partenaires et salariés, dans un contexte de plus en plus numérique. Afin d'aider les entreprises à comprendre leurs obligations et à se préparer à l'application du RGPD, le MEDEF propose un MOOC accessible depuis la plateforme **Mon Campus Numérique : moncampusnumerique.fr**

Vous avez des questions, des idées de sujets ?

Rendez-vous sur www.uimm.fr

Suivez-nous aussi sur [YouTube](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#)

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR