INDUSTRIELS ENGAGÉS

SEPTEMBRE 2019 N°7

Place des entrepreneurs

« Il ne suffit pas simplement de recruter, il faut fidéliser et donner envie de rester. » P.08

P.03
Coup de frein à la politique de l'offre

P.04
Développons les compétences et l'emploi dans l'industrie

P.10
Bienvenue dans le laboratoire de l'industrie 4.0

Le magazine du réseau des industriels

UIMM
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

PARTI
PRIS

Une nouvelle politique de formation au service de l'emploi et des compétences

Pour relever le défi de la compétitivité, monter en gamme, mener à bien sa transformation numérique, prendre sa part dans la transition environnementale, l'industrie doit identifier, produire et développer les nouvelles compétences dont elle aura, à l'avenir, besoin. Avec la reprise économique, l'accès aux compétences est de plus en plus stratégique pour nous, industriels.

Forte de notre investissement de longue date dans la formation professionnelle et l'apprentissage au service des entreprises que nous représentons, nous avons à l'UIMM La Fabrique de l'Avenir un rôle majeur à jouer. Nous devons accompagner les entreprises efficacement et leur apporter des réponses concrètes et adaptées avec la réactivité qu'elles attendent.

C'est dans ce contexte et en souhaitant capitaliser sur les opportunités offertes par la réforme de la formation que nous nous sommes réunis avec tout notre réseau lors d'une convention le 18 avril dernier.

Nous avons pu à cette occasion définir une politique claire en matière de formation et d'alternance, une politique qui comporte un cap, des orientations stratégiques, et des moyens à mettre en œuvre ou à mobiliser.

Les objectifs que nous nous sommes fixés sont ambitieux, que ce soit sur l'attractivité, l'alternance, la formation des salariés des PME, ou le développement des certifications professionnelles.

Des partenariats ont été établis au niveau national et régional avec Pôle emploi et l'Éducation nationale. Il faut maintenant les faire vivre dans tous nos territoires. L'autre levier sera de s'investir dans l'orientation professionnelle, notamment avec des actions à destination des élèves, dès le collège, et des étudiants, et aux côtés des régions qui en ont la responsabilité.

S'agissant de l'alternance et de la formation des salariés, nos objectifs ne seront atteints que si nous, entreprises industrielles, nous nous engageons résolument dans le développement des compétences. Les UIMM territoriales sont à vos côtés pour vous accompagner au quotidien et au plus près de vos besoins.

Je suis confiant dans notre capacité collective à réussir ce nouveau challenge.

Philippe Darmayan,
Président de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir
@Ph_Darmayan

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : PHILIPPE GARZON. CONCEPTION-RÉDACTION : UIMM. CRÉDIT PHOTOS : UIMM, SÉBASTIEN BORDA, MARC JOSSE, JULIEN PHILIPPY, DIRECTION DE LA COMMUNICATION. IMPRESSION : UIMM.
LE MAGAZINE INDUSTRIELS ENGAGÉS EST ÉDITÉ PAR UIMM - 56 AV DE WAGRAM - 75854 PARIS CEDEX 17. ISSN 2678-0089

Coup de frein à la politique de l'offre…

En deux temps, début décembre au cœur de la crise des gilets jaunes, puis fin avril à la sortie du grand débat, Emmanuel Macron a lâché 17 milliards € de mesures en faveur du pouvoir d'achat. L'addition n'est que partiellement financée et malheureusement elle le sera au moins en partie par les entreprises. Celles qui totalisent un chiffre d'affaires supérieur à 250 millions € attendront 2020 pour bénéficier de la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés à 31 %, initialement prévue dès 2019. Par ailleurs, des niches fiscales bénéficiant aux entreprises seront supprimées. Deux mauvaises nouvelles alors qu'en dépit du CICE et des allègements de charges décidées ces dernières années pour améliorer la compétitivité-prix des entreprises françaises, notre pays reste, sur les 36 États membres de l'OCDE, celui où les prélèvements fiscaux et sociaux sur les entreprises sont les plus élevés. La France retombe dans son péché mignon : une politique de redistribution de type keynésien. Ceci au détriment du renforcement de la compétitivité des entreprises.

… et reprise des réformes

Le succès de la liste En Marche aux élections européennes a permis au gouvernement de reprendre le cours des réformes mis en suspens par la crise des gilets jaunes. C'est le cas avec l'assurance chômage et les retraites. S'agissant de l'assurance chômage, la réforme revoit en profondeur les règles d'indemnisation. Cela était nécessaire car le système était généreux, donc coûteux, mais surtout peu incitatif au retour à l'emploi : le calcul de l'allocation est modifié pour éviter que les demandeurs d'emploi ne soient mieux rémunérés que lorsqu'ils travaillaient (c'est le cas de 20 % des demandeurs d'emploi) ; la période de travail requise pour être indemnisé est allongée ; et une dégressivité est instaurée pour les cadres au-delà d'un certain salaire. On peut regretter la mise en place du bonus-malus sur les contrats courts, une mesure punitive qui risque de décourager l'emploi, mais il faut souligner que cette mesure est limitée à sept secteurs d'activité. S'agissant de la réforme des retraites, dossier social hautement inflammable, qui vise à remplacer les 42 régimes existants par un système universel où les règles seront les mêmes pour tous, le gouvernement – après avoir beaucoup tergiversé – a fait un accroc à la promesse d'Emmanuel Macron de maintenir l'âge légal de la retraite à 62 ans en annonçant sa volonté d'instaurer un âge pivot plus élevé (vraisemblablement 64 ans) avec un système de décote ou surcote pour inciter les salariés à travailler plus longtemps. Une mesure indispensable pour permettre l'équilibre à long terme de notre système de retraite.

C'EST
FAIT

Formation
Développons les compétences et l'emploi dans l'industrie !

Jean-Michel Blanquer, Ministre de l'Éducation nationale, lors de la convention du 18 avril.

Le 18 avril dernier, l'UIMM *La Fabrique de l'Avenir* a annoncé à son réseau, une nouvelle politique de formation et pris des engagements forts au service de l'emploi et des compétences.

Parce que la formation et l'emploi sont au cœur de son ADN, l'UIMM agit au service des entreprises industrielles qu'elle représente pour créer le cadre favorable leur permettant d'adapter et de trouver les compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité.

Des objectifs concrets

Forte de l'expérience de son réseau de Pôles formation, l'UIMM s'engage avec des ambitions claires en matière d'attractivité, d'alternance et de formation des salariés. Les objectifs ? Améliorer l'image de l'industrie et de ses métiers, développer les compétences et l'employabilité des salariés des PME-PMI, s'engager sur l'alternance, doubler le nombre de certifications professionnelles mais aussi aider les entreprises à mieux recruter.

Miser sur l'alternance

Plus de 50 000 alternants ont été accueillis dans les entreprises de la branche en 2018.

L'enjeu est d'augmenter de 50 % le nombre d'alternants d'ici 2023 pour atteindre le nombre de 75 000 alternants.
Car pour les entreprises qui font le choix de miser sur l'alternance, recruter un apprenti, c'est l'opportunité de former un jeune à ses méthodes de travail, à sa culture d'entreprise, et de transmettre son savoir-faire tout en lui permettant de monter progressivement en compétences.

75 000 alternants dans la branche d'ici 2023 soit une augmentation de 50% dans les 5 ans

Une mobilisation collective au service des compétences

L'enjeu des compétences est une des clés de la modernisation et de la cohésion sociale de notre pays. *« Dans cette bataille, se jouent la compétitivité des entreprises, mais aussi le bien-être des salariés, la résorption du chômage et l'avenir de notre jeunesse. »* explique Hubert Mongon, Délégué Général de l'UIMM *La Fabrique de l'Avenir*.
L'UIMM a fait de *La Fabrique de l'Avenir* son étendard et du #JeFabriqueMonAvenir l'engagement actionnable par ses entreprises adhérentes et leurs collaborateurs. Elle affiche des ambitions fortes en matière d'emploi et de formation. Par ailleurs, la branche est entrée dans une phase cruciale de son dialogue social sur la nouvelle convention collective qui doit à la fois être plus simple, plus lisible, tout en reflétant les demandes actuelles de la société et des nouvelles générations que l'industrie veut attirer.

C'est acté

LES 5 OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI FIN 2023

- Avoir des candidatures pour toutes les offres d'apprentissage et de formation d'ici cinq ans
- Doubler le nombre de salariés bénéficiaires de formation dans les PME de moins de 50 salariés d'ici cinq ans, pour atteindre 140 000 salariés (soit 40 %)
- Augmenter de 50 % le nombre d'alternants en cinq ans, pour atteindre 75 000 alternants
- Doubler le nombre de certifications professionnelles d'ici cinq ans pour atteindre 30 000 CQPM, CQPI, CCPM, CCPI et blocs de compétences
- Satisfaire 95 % des besoins de recrutements des entreprises de la métallurgie sur la base des données de Pôle Emploi.

Hervé Bauduin,
Président de l'UIMM Lorraine

« Assumer que l'Homme est au cœur de nos process et que nous avons un rôle social à jouer sur l'équilibre économique de nos territoires, c'est reconnaître que des jeunes qui n'ont pas les prérequis ou le savoir-être nécessaires pour entrer en apprentissage peuvent encore les acquérir. Le dispositif Prépa Apprentissage Industrie permet de leur offrir un accompagnement spécifique pour les préparer à intégrer une formation en alternance et le monde de l'entreprise. Nous sommes fiers que forts de notre expérimentation réussie en Lorraine en 2018 nous ayons pu répondre avec succès à l'appel à projets lancé en novembre dernier par l'État. 28 Pôles formation UIMM ont relevé le défi avec nous ! Ils sont désormais mobilisés pour accueillir 5 500 jeunes de 16 à 30 ans dans les deux ans. » »

> « Nous privilégions le développement des compétences »

Pascal Mioche,
Directeur de l'entreprise Automatique & Industrie (Isère)

« Nous évoluons sur le modèle de l'entreprise libérée, qui favorise l'expression des compétences, la responsabilisation et la reconnaissance du salarié. J'ai la satisfaction d'avancer avec des personnes motivées et heureuses de travailler ensemble. Nous privilégions le développement des compétences en accordant à nos collaborateurs de nombreuses formations. En matière de suivi RH, les entretiens individuels ont été remplacés par des « REX projets » (retour d'expérience) où l'équipe s'autoévalue en cours ou au sortir d'un projet, en présence d'un référent opérationnel. En cas de réussite le partage, la fierté collective sont fédérateurs et stimulants. En cas d'échec, nous préférons l'analyse constructive des erreurs commises à la sanction. »

C'EST
NOTÉ

Formation initiale dans la métallurgie

En 2017, près de 250 000 diplômés ont été enregistrés dans les spécialités de la métallurgie. La progression continue du nombre de sortants de formation initiale doit ainsi permettre de répondre aux besoins toujours significatifs des entreprises de la branche.

40 000 diplômés de plus entre 2008 et 2017
Après une période de stabilisation autour de 210 000 entre 2008 et 2010, le nombre de diplômés des spécialités menant aux métiers de la métallurgie s'est, en France, nettement orienté à la hausse les exercices suivants. L'accroissement a été plus modéré par la suite avant de réaccélérer en 2017, approchant ainsi les 250 000. Ce mouvement a été porté par la hausse des diplômes délivrés pour la quasi-totalité des niveaux. Ainsi, le nombre de diplômés de niveau I (master, écoles d'ingénieurs) a augmenté de 33 % en neuf ans (+ 13 000), de sorte qu'il représente désormais 21 % du total contre 18 % en 2008, et celui de niveau II (licences professionnelles) s'est accru de 15 %. La progression est encore plus marquée pour les Bac professionnels et Bac technologiques (+ 51 % chacun) - ces derniers pesant 32 % du total (+ 7 points en neuf ans). Dans le même temps, le nombre de diplômes délivrés en BTS-DUT a grimpé plus modérément (+ 8 %) et celui de CAP-BEP a reculé de 11 %. Alors qu'ils représentaient un tiers du total en 2008 avec 66 000 diplômés, les CAP-BEP ne pèsent plus que 24 % en 2017 (59 000 diplômés).
La spécialité des technologies industrielles fondamentales – dont la conduite de machines, le montage industriel, la conception de produits, etc. – regroupe la majorité des diplômés (23 % du total), essentiellement en bac technologique, suivie par l'électricité-électronique (21 % du total, notamment les Bac pro).

Des salariés dont le niveau de diplôme s'accroît
Avec des sortants de formation initiale dont le niveau de diplôme est de plus en plus élevé, le profil des salariés en poste dans la métallurgie se trouve également modifiée. Selon l'enquête emploi menée par l'Insee, la proportion de salariés ayant un diplôme de niveau I à III (Bac + 2 et plus) est passée de 29 à 36 % entre 2008 et 2017. Une légère augmentation est également observée pour les niveaux IV (Bac pro et Bac technologiques), puisqu'ils correspondaient au diplôme le plus élevé pour 19 % des effectifs de la branche en 2017 contre 17 % neuf ans plus tôt. Enfin, une stabilisation se dessine pour les niveaux V (CAP-BEP) avec 31 % des salariés concernés et le repli apparaît conséquent pour les personnels disposant au mieux d'un diplôme de niveau VI (passés de 21 à 14 % sur la période). Les nombreux départs à la retraite de personnels souvent moins diplômés expliquent ce résultat.

+18 %

ÉVOLUTION ENTRE 2008 ET 2017 DU NOMBRE DE DIPLÔMÉS DES SPÉCIALITÉS DE LA MÉTALLURGIE

247 000

NOMBRE DE DIPLÔMÉS DES SPÉCIALITÉS DE LA MÉTALLURGIE EN 2017

36 %

PROPORTION DE SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE DONT LE DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ EST DE NIVEAU I À III

-11 %

ÉVOLUTION ENTRE 2008 ET 2017 DU NOMBRE DE DIPLÔMES DE CAP-BEP DÉLIVRÉS

LES PÔLES FORMATION UIMM

Un réseau d'experts, réactif et innovant, créé par et pour les entreprises industrielles

Premier réseau privé en matière de formation technique et industrielle, piloté par l'UIMM, le réseau des Pôles formation permet aux entreprises industrielles de disposer des compétences adaptées, pour rester compétitif demain.

EN CHIFFRES

- Plus de **130 sites** « Pôles formation » partout en France
- **6 200** experts et formateurs
- Les Pôles formation forment chaque année :
  - **30 000** alternants
  - **130 000** salariés
  - **15 000** demandeurs d'emploi

C'est acté

Le 19 décembre dernier, les secteurs industriels de la chimie, du pétrole, de la pharmacie, de la plasturgie, du caoutchouc, du papier-carton, du recyclage, des matériaux pour la construction, de l'énergie et de la métallurgie ont créé un opérateur de compétences unique pour l'ensemble de l'industrie, l'**Opco 2i** (comme interindustriel). Agréé le 1er avril dernier, il regroupe aujourd'hui quelque 65 000 entreprises et 3 millions de salariés. Il va permettre d'agir de concert avec une grande partie des secteurs industriels pour anticiper les besoins, développer de nouvelles certifications, et former les salariés actuels et futurs de l'industrie.

PLACE

DES ENTREPRENEURS

David Journet

Président d'Alstom APTIS et Directeur général de NTL

200 salariés

Réunies au sein d'un même site à Hangenbieten, NTL et Alstom Aptis sont deux sociétés spécialisées dans l'électromobilité urbaine qui conçoivent et développent des solutions innovantes pour le transport public. Possédées à 100 % par Alstom, les deux filiales totalisent aujourd'hui 200 salariés.

NTL concentre ses activités dans la maintenance et le service apporté à ses clients en France et à l'international pour le Translohr, son tramway sur pneus. Alstom Aptis est le centre d'excellence routier d'Alstom où est conçu l'Aptis, un bus 100 % électrique. Cette solution de mobilité à l'architecture innovante regroupe tous les avantages d'un tramway dans un bus.

> ***« Il ne suffit pas simplement de recruter, il faut fidéliser et donner envie de rester. »***

Répondre aux besoins de recrutement

Avec plus de 24 postes ouverts, l'entreprise Alstom Aptis a mis en place un plan de recrutement. *« Pour recruter, il faut se vendre et utiliser tous les leviers : diffusion des offres d'emploi en interne et en externe, chasseurs de tête, site internet et réseaux sociaux »* explique David Journet. Il faut aussi anticiper, être présent sur les forums métiers, les jobs dating, dans les différentes écoles et investir sur la formation et l'apprentissage. Des actions menées avec le Pôle formation UIMM Alsace, notamment le centre de formation des apprentis de l'industrie dont David Journet est l'actuel président.

Porte-parole convaincu des vertus de l'apprentissage, David Journet, a lui-même débuté comme alternant. Pour lui, *« faire entrer des jeunes dans l'entreprise est primordial. Au-delà du fait qu'ils amènent un état d'esprit différent, cela facilite le renouvellement et donc l'évolution de l'entreprise par une remise en cause. »* Bien accueillir des alternants est un prérequis.

Former pour fidéliser

« Il ne suffit pas simplement de recruter, il faut fidéliser et donner envie de rester. » précise-t-il. Pour faire grandir et monter en compétences ses équipes, le site met en place des parcours de formation : *« L'élément le plus important c'est de s'occuper de chaque individu. Cela passe par l'entretien professionnel, c'est par ce biais que l'on définit le besoin individuel de formation »*. Alstom Aptis et NTL cherchent aussi à sensibiliser leurs salariés au développement personnel et aux possibilités offertes par le Compte Personnel de Formation.

Plus d'une centaine d'actions ont été engagées l'année dernière. Par exemple, trois salariés ont été formés au management pour profiter d'une promotion interne, un moyen de reconnaissance et de motivation des équipes. *« L'engagement et la motivation de ces personnes dans la société constituent un vrai plus »* souligne le chef d'entreprise.

Rendre l'entreprise attractive

Une bonne ambiance de travail contribue à l'attractivité de l'entreprise. L'équipe de direction a mis en place des moments de convivialité. Ainsi, NTL et Alstom Aptis ont déjà parrainé avec leurs salariés des associations, en particulier ELA qui vient en aide aux enfants malades. Elles s'impliquent aussi dans des challenges sportifs ou créent des évènements consacrés au bien-être de leurs employés.

Autant d'actions qui leur permettent d'être plus attractives et de fidéliser les talents. ●

SA MINI BIO

1992 : David Journet rejoint le groupe Alstom. Au sein du groupe, il exercera sur 5 sites différents, de multiples fonctions : opérationnelles, managériales, achats, en France et en Allemagne.

2015 : Il rejoint NTL (filiale du groupe Alstom) et devient Directeur général

2018 : Il cumule sa fonction de Président d'Alstom APTIS et de Directeur général de NTL

SON MAÎTRE MOT

Persévérance

« La persévérance est toujours favorable. Lorsque l'on est responsable d'une entreprise et que l'on doit se positionner, quels que soient les sujets (technique, formation, recrutement...), l'important c'est de viser le moyen terme et ne pas toujours rester dans l'urgence du court terme.

La persévérance c'est, par exemple, de ne pas se décourager lorsque l'on recherche un profil et qu'on ne le trouve pas tout de suite. »

Vous souhaitez suivre l'actualité de NTL et Alstom APTIS ? Rendez-vous sur : http://www.newtl.com/aptis/

BIENVENUE
DANS LE LABORATOIRE DE L'INDUSTRIE 4.0 !

L'UIMM *La Fabrique de l'Avenir* pilote et anime son propre réseau de formation pour former aujourd'hui les talents et futurs talents de l'industrie aux équipements et technologies de demain. Zoom sur 3 technologies développées au sein du réseau des Pôles formation UIMM

Fanny Feller, Directrice Générale du Pôle formation UIMM Lorraine

Une ligne connectée au Pôle formation UIMM Lorraine

Pour former les apprentis et salariés de l'industrie à l'usine du futur, le Pôle formation UIMM Lorraine est le premier à s'être doté de 4 lignes connectées – usine du futur. Cette ligne, totalement automatisée et connectée permet de former les apprenants aux nouvelles technologies et aux méthodes de production. Grâce à cet outil pédagogique 4.0, apprentis et salariés peuvent aborder la maintenance connectée, la cobotique, s'initier à l'efficience énergétique, à la réalité virtuelle ou augmentée ou encore découvrir la fabrication additive. Savoir utiliser ces nouvelles technologies est un gage d'employabilité à l'heure où ces nouvelles compétences sont particulièrement recherchées par les entreprises.
« Les mutations technologiques de demain concerneront tous les collaborateurs de l'entreprise, depuis l'opérateur jusqu'à l'ingénieur. Tout le monde devra avoir un socle commun de connaissances pour se comprendre. Grâce à cet outil, les apprentis deviennent des messagers de l'industrie du futur » explique Fanny Feller, Directrice Générale du Pôle formation UIMM Lorraine.

> **« Développer les compétences »**

Christophe Sauvaget
Directeur adjoint du Pôle formation UIMM Poitou-Charentes

> **« Utiliser le virtuel pour former sans contraintes »**

Une ligne de production virtuelle mobile au Pôle formation UIMM Poitou-Charentes

Pouvoir disposer de lignes de production mobiles, sans contrainte d'espace et à moindre coût. C'est pour répondre à ce besoin commun à tout le réseau de formation de l'UIMM que le Pôle formation Poitou-Charentes a développé une ligne de production virtuelle mobile.
Celle-ci est composée d'une partie commande identique à une machine réelle tandis que la partie opérative, habituellement encombrante et coûteuse est simulée sur écran. *« Nous avons créé une sorte de jeu vidéo au sein duquel nous avons pu intégrer énormément de technologies en les virtualisant : nous avons seulement été limités par notre imagination ! »* souligne Christophe Sauvaget, Directeur adjoint Pôle formation UIMM Poitou Charentes
Mobile et souple, ce dispositif innovant, qui permet de former dans les domaines de la maintenance, du pilotage de ligne ou de l'automatisme, peut s'installer dans une entreprise ou dans n'importe quel centre de formation en moins d'une demi-heure.
Les douze régions du réseau des Pôles formation UIMM en seront toutes équipées d'ici février 2020.

Laurent PERNIN
Directeur Emploi-Formation UIMM Franche-Comté

> **« Rapprocher la formation des entreprises »**

Un centre mobile de formation au Pôle formation UIMM Franche-Comté

Concevoir et réaliser un centre de formation mobile disposant de technologies intégrées et innovantes tel est le défi relevé par le Pôle formation UIMM Franche-Comté.
« Vitrine animée des nouvelles technologies, cette solution mobile, modulable et interactive a pour but de former, informer et orienter nos différents publics, mais aussi de rapprocher la formation des entreprises et des apprenants » explique Laurent Pernin, Directeur du Pôle formation UIMM Franche Comté. Son ambition ? Répondre aux besoins de formation locaux en allant dans des territoires éloignés mais également promouvoir les métiers de l'industrie.
Ce centre mobile de formation, dont le lancement est prévu en décembre, prendra la forme d'un semi-remorque 32T qui sera aménagé en différents espaces : fabrication additive, ligne de production « Usine du futur 4.0 » et une zone ligne de production virtuelle. Il sera également possible d'utiliser « easi » la plateforme nationale de l'UIMM qui permet de diffuser des contenus pédagogiques et d'élaborer des parcours de formation personnalisés. Le camion sillonnera bientôt les routes de France au plus près des besoins de formation des entreprises et avec la volonté de donner aux jeunes, l'envie de rejoindre l'industrie.

LIRE . ÉCOUTER . VOIR

UN SITE

Découvrez le site national du réseau des Pôles formation de l'UIMM : www.pole-formation-uimm.fr.

Conçu pour les entreprises, ce site permet d'accéder à l'offre de service du réseau, aux dernières actualités sur la formation et de trouver en un clic les coordonnées des Pôles formation. Le 1er réseau privé de formations dans l'industrie, vous permet de disposer des compétences adaptées, pour rester compétitif demain. Implantés dans les principaux bassins d'emploi industriels, les Pôles formation UIMM ont développé une proximité géographique avec les acteurs industriels des différents secteurs et répondent ainsi localement aux besoins de développement de compétences.

DES STORIES

Montrer aux jeunes une industrie avec des hommes et des femmes heureux et passionnés par leur travail, c'est le défi relevé par l'UIMM Maine-et-Loire à travers l'opération « Vis ma vie industrielle ». Le concept est simple : chaque semaine, un salarié ou un apprenti partage son quotidien en story sur Instagram pour dévoiler les coulisses de son entreprise et faire découvrir son métier.

Rendez-vous sur Instagram **@vismavieindustrielle** pour découvrir tous les portraits.

UN PODCAST

Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, revient sur son action au Gouvernement en créant le podcast « *5 minutes pour comprendre avec Agnès Pannier-Runacher* ». Au-delà du travail de pédagogie pour donner aux auditeurs des éléments sur la stratégie de reconquête industrielle et les actions mises en œuvre par le Gouvernement, le podcast ambitionne de donner régulièrement la parole à celles et ceux qui font l'industrie. Le premier épisode est consacré à la reconquête industrielle. Le podcast est hébergé par la plateforme française Ausha. Il est aussi disponible sur Apple Podcasts.

DES RÉFLEXIONS

Comment les nouvelles technologies et la digitalisation impactent-elles l'organisation du travail ? Quelles sont les conséquences de ces mutations sur le développement des compétences des salariés au sein des entreprises ? Comment le design du travail peut-il redonner de l'attractivité aux métiers de l'industrie ? Telles sont les questions traitées par le groupe de travail « Compétences et organisation du travail dans l'entreprise du futur ». Ces réflexions s'inscrivent dans le cadre des travaux menés par la **Chaire « Futurs de l'industrie et du travail - Formation, innovation »** fondée par La Fabrique de l'industrie et d'autres partenaires (Groupe Mäder, Kea Partners, Theano Advisors, FaberNovel).

Vous avez des questions, des idées de sujets ?

Rendez-vous sur
www.uimm.lafabriquedelavenir.fr

Suivez-nous aussi sur YouTube

UIMM
LA FABRIQUE DE L'AVENIR