



Produire les compétences autrement

Sur le terrain, nous le vivons tous : recruter est devenu un défi quotidien. La bataille des compétences n'est plus une perspective, c'est notre réalité. Certains postes restent ouverts des mois, les équipes se tendent, les délais s'allongent.



➤ **Philippe Engelbert,**
Président
de la Commission
Emploi-
Compétences

Face à cela, il faut être lucide : nous ne retrouverons pas demain le vivier de candidats d'hier. Ce qui change, ce n'est pas seulement le volume, c'est la nature même du recrutement. Aujourd'hui, produire plus avec moins de candidats impose de produire les compétences autrement.

Cela veut dire sortir de nos réflexes. Arrêter d'attendre le "profil idéal" et accepter de le construire. Investir davantage dans la formation, dans l'alternance, dans la transmission. Ouvrir nos portes à des parcours différents, à des reconversions, à des talents que nous n'aurions pas forcément regardés il y a encore quelques années. Mais au-delà du recrutement, c'est toute notre approche qu'il faut repenser. Donner envie de nous rejoindre, créer des perspectives, reconnaître les compétences, fidéliser nos équipes. Car recruter sans retenir n'a plus de sens.

Nous avons, en tant qu'industriels, une responsabilité collective : celle d'anticiper, de partager nos pratiques et d'innover. À l'UIMM Lorraine, cette dynamique est engagée, avec et pour vous.

Demain, les entreprises qui réussiront seront celles qui auront fait des compétences un véritable levier stratégique. À nous de transformer cette contrainte en opportunité. ■

***Bâtir une industrie forte,**
fondation d'un territoire lorrain durablement prospère et attractif*

*Le magazine des entrepreneurs
de l'UIMM Lorraine*

Comment SAM Neuves-Maisons fait naître les vocations industrielles ?

À SAM Neuves-Maisons, filiale du Groupe RIVA, l'attractivité ne se limite pas au recrutement. Son ambition est avant tout de donner envie aux jeunes de découvrir l'industrie, ses métiers et les perspectives qu'elle offre. Récit.



Cette démarche passe d'abord par l'ouverture de son site sur son territoire. Chaque année, elle organise des journées portes ouvertes permettant aux demandeurs d'emploi, aux familles et à ses partenaires de découvrir son environnement de travail. L'objectif est de montrer que son industrie est moderne, innovante et porteuse d'avenir.

Sensibiliser les responsables pédagogiques

Elle entretient également des relations étroites avec les établissements de formation, du BEP, CAP, en passant par le bac pro jusqu'aux écoles d'ingénieurs. Des visites dédiées aux responsables pédagogiques leur permettent de mieux connaître ses métiers et les compétences recherchées. Ces échanges renforcent les liens entre SAM Neuves-Maisons et le monde de l'enseignement, tout en facilitant l'orientation des jeunes.

L'ouverture d'une classe de BTS maintenance avec le Pôle formation UIMM

Former les talents de demain constitue un axe majeur de sa politique RH. Chaque année, SAM Neuves-Maisons accueille plusieurs alternants dans des domaines clés tels que la maintenance mécanique et électrique, la production, l'énergie, la santé-sécurité-environnement, la logistique, l'amélioration continue, et les ressources humaines.

Pour répondre aux besoins de l'industrie et préparer les futurs professionnels, elle travaille actuellement sur l'ouverture d'une classe de 10 élèves de BTS Maintenance, avec le Pôle formation UIMM Lorraine, pour la rentrée prochaine.

La qualité de l'accompagnement et la diversité des profils

Parce qu'une formation réussie repose aussi sur la qualité de l'accompagnement, elle s'appuie sur des collaborateurs formés au tutorat. Leur mission est essentielle : transmettre leur savoir-faire, faciliter l'intégration des jeunes et les guider tout au long de leur parcours.

SAM Neuves-Maisons recrute également des profils variés, avec ou sans expérience dans l'industrie. Grâce à un accompagnement et à des formations adaptées, chacun peut acquérir de nouvelles compétences, évoluer dans son métier et construire sa carrière au sein du Groupe RIVA.

Dans un contexte où les nouvelles générations recherchent du sens, des perspectives d'évolution, l'usage de technologies innovantes et un cadre de travail stimulant, son engagement est clair : permettre à chacun de progresser, de développer ses compétences et de s'épanouir professionnellement.

Car l'attractivité se construit par la découverte des métiers, la transmission des savoirs et la confiance accordée aux talents. ■



Investir pour attirer les talents

Située dans les Vosges, Framatec conçoit, fabrique et installe des structures métalliques complexes en France et à l'international. Créée en 1985, l'entreprise compte aujourd'hui une centaine de salariés et a récemment investi 10 millions d'euros pour moderniser son outil industriel et renforcer son attractivité. En cinq ans, son chiffre d'affaires a doublé.



➤ 2,5 millions d'euros ont été dédiés à la rénovation complète des bâtiments de Framatec.

À Dinozé, sur le site d'une ancienne papeterie, les machines ont laissé place aux ateliers de construction métallique. Framatec réalise des charpentes, ponts, passerelles, structures pour data centers et équipements destinés à l'industrie nucléaire. Autant de marchés où la technicité, la qualité d'exécution et le sur-mesure font la différence.

Accélérer ? Une stratégie gagnante

Lorsque Anthony Pisani reprend l'entreprise en 2021, il fait le pari d'accélérer son développement sans renoncer à son positionnement historique sur les ouvrages complexes. Une stratégie gagnante puisque le chiffre d'affaires atteint aujourd'hui près de 30 millions d'euros. Pour accompagner cette croissance, l'enjeu est désormais d'attirer, recruter et fidéliser les talents.

En 2023, Anthony et Léa Pisani lancent un plan d'investissement de 10 millions d'euros. Une partie est consacrée à l'acquisition de nouveaux équipements, dont une ligne de découpe laser de dernière génération.

« Venir dans des locaux agréables et adaptés à son métier. »

Léa Pisani, responsable RSE

Mais 2,5 millions d'euros sont également dédiés à la rénovation complète des bâtiments : ateliers modernisés, espaces lumineux, salles de réunion équipées... Une conviction guide ce projet : la performance industrielle passe aussi par la qualité du cadre de travail.

« On passe une grande partie de notre temps sur notre lieu de travail. Tout le monde a envie de venir dans des locaux agréables et adaptés à son métier », souligne Léa Pisani, responsable RSE.

Des lieux de vie conçus pour encourager les échanges

Cette vision se retrouve dans les espaces de vie. Au cœur du nouveau bâtiment, une cafétéria commune réunit les équipes de production, les ingénieurs, les commerciaux et les fonctions support. Conçue avec des matériaux adaptés aux vêtements de travail, elle favorise la mixité entre les métiers, encore peu répandue dans l'industrie.

Pour Anthony et Léa Pisani, ces choix visent à encourager les échanges, renforcer le sentiment d'appartenance et limiter le turnover, dans un contexte de fortes tensions sur les recrutements. Une façon de faire vivre au quotidien la culture de collaboration qui accompagne le développement de cette PME vosgienne, devenue une référence de la construction métallique de haute technicité. ■

Former les compétences là où elles n'existent pas encore : le pari réussi de France Transfo

Chez France Transfo (Groupe Schneider Electric), l'enjeu n'est pas seulement de recruter : il est avant tout de transmettre un savoir-faire industriel stratégique. Sur le métier de bobineur, indispensable à la fabrication de transformateurs, la moyenne d'âge atteint aujourd'hui 51 ans. Avec les départs à la retraite attendus dans les prochaines années, l'entreprise a choisi d'anticiper en construisant un parcours de formation sur mesure afin d'assurer la relève et de pérenniser cette expertise.

Pour concevoir ce dispositif, France Transfo s'est appuyée sur l'accompagnement de l'UIMM Lorraine et le Pôle formation, qui ont participé à la construction et au déploiement du programme. Soutenue financièrement par la Région Grand Est et France Travail, cette formation de près de 450 heures alterne enseignements théoriques, mises en pratique et immersion en entreprise. Elle permet aux participants d'acquérir les compétences techniques du métier et de préparer le CQPM Conducteur d'équipement industriel, une certification reconnue par la branche de la métallurgie.

100% de réussite et d'insertion

Accessible à tous, quels que soient le parcours, les compétences initiales ou le sexe, ce programme démontre que les métiers industriels s'ouvrent à des profils variés. À l'issue de cette première promotion,

les huit participants ont tous obtenu leur CQPM avant d'être recrutés par France Transfo, soit un taux de réussite de 100 %.

La réussite de cette initiative repose également sur l'implication des équipes internes. Les salariés expérimentés, mobilisés comme formateurs, ont accompagné les stagiaires tout au long de leur parcours. Une expérience particulièrement valorisante pour ces collaborateurs, qui ont pu transmettre leur expertise tout en facilitant l'intégration des nouveaux arrivants au sein des ateliers. Forte de ce premier succès, l'entreprise souhaite renouveler l'opération afin de pérenniser ses ressources, poursuivre la transmission de ses savoir-faire et continuer à attirer de nouveaux talents. Avec 250 salariés, dont 40 intérimaires, 20 alternants et une dizaine de prestataires, France Transfo fait de la formation et de la transmission des compétences un véritable levier de performance et d'avenir. ■



► **Félicitations aux nouveaux bobineurs de Transfo France (groupe Schneider Electric) et à leurs formateurs.**

Un écosystème au service des compétences industrielles

En Lorraine, la branche s'appuie sur un écosystème de solutions complémentaires qui accompagne les entreprises à chaque étape, de la formation au recrutement, jusqu'à la reconnaissance des savoir-faire.

Anticiper les besoins en compétences

Le Pôle formation UIMM Lorraine accompagne les entreprises dans le développement des compétences dont elles ont besoin aujourd'hui et demain. Chaque année, près de 2 000 apprenants, 3 000 salariés et 500 demandeurs d'emploi y sont formés. Avec un taux d'emploi de 92 % à six mois et un réseau de plus de 3 000 entreprises partenaires, il adapte en permanence son offre aux évolutions des métiers industriels.

Former les futurs ingénieurs

Grâce à l'ITII Lorraine, les entreprises recrutent des ingénieurs formés en alternance, au plus près des réalités du terrain. Cette pédagogie, construite avec les écoles d'ingénieurs et les industriels, permet de développer des compétences immédiatement opérationnelles tout en répondant aux enjeux d'innovation, de performance et de transformation des entreprises.

Sécuriser les recrutements

Le GEIQ Alemploi Lorraine propose aux entreprises une solution RH fondée sur l'alternance. En recrutant des personnes sur leur potentiel et en construisant avec elles un parcours de formation individualisé, il répond durablement aux besoins en recrutement. À l'échelle des GEIQ du Grand Est, plus de 1 000 salariés sont accompagnés chaque année, plus de 80 % sont issus de publics éloignés de l'emploi, plus de 80 % obtiennent leur qualification et plus d'un sur deux accède à un emploi durable.

Valoriser les savoir-faire

Les certifications de branche viennent compléter cet écosystème en reconnaissant les compétences acquises tout au long du parcours professionnel. En 2025, 300 candidats ont été présentés, 262 certifications ont été délivrées, soit un taux de réussite de 87,3 %. Déjà adoptées par 131 entreprises, elles constituent un véritable levier pour sécuriser les parcours professionnels et répondre aux besoins des industriels.

De l'identification des besoins au recrutement, en passant par la formation et les certifications de branche, l'équipe Emploi & Compétences de l'UIMM Lorraine accompagne les entreprises à chaque étape de leurs projets RH et de développement des compétences.

En réunissant formation, ingénierie, recrutement et certification, l'UIMM Lorraine met à la disposition des entreprises un écosystème complet pour développer les compétences dont elles ont besoin. En Lorraine, les industriels ne subissent pas la pénurie de compétences : ils disposent de solutions concrètes pour les construire durablement. ■



PÔLE PROMOTION DES MÉTIERS - EMPLOI ET COMPÉTENCES



Vanessa CHAMAK, Déléguée générale adjointe



Catherine DUBREUIL, Assistante Certification et formation



Thibaut COLLIN, Chargé de Mission emploi et compétences



Paul OUDOT, Chargé de Mission emploi et compétences

Produire autrement : l'expérience MAXILOR



MAXILOR est une entreprise industrielle d'environ quarante personnes, située près de Thionville et spécialisée dans la tôlerie, l'oxycoupage, le thermolacage et les clôtures grand linéaire. Depuis plusieurs années, l'organisation du travail repose sur un modèle atypique, fondé davantage sur la confiance que sur le contrôle, et construit progressivement à partir du terrain.

Dans notre organisation, il n'y a ni chef d'équipe, ni contremaître, ni responsable de production. Les commerciaux et chargés d'affaires pilotent chacun leur « mini usine » et deviennent les représentants directs du client. Ils transmettent le « quoi », mais ce sont les professionnels de l'atelier qui décident du « quand » et du « comment ». La supply chain échange directement avec eux pour recenser les besoins matière et matériel et organiser les expéditions des pièces finies. Le client est ainsi toujours au centre, jusque dans l'atelier.

Un fonctionnement reposant sur l'autonomie et la responsabilité

Les commandes arrivent directement dans les ateliers, sans planification centrale. Les données issues de l'ERP sont automatiquement triées et présentées de manière immédiatement exploitable : quand les bonnes informations sont disponibles, les bonnes décisions suivent naturellement. Chaque opérateur sait pour quel client il travaille et peut identifier les priorités. Il mesure ainsi directement son impact sur la satisfaction client, cela donne du sens à son travail.

Ce fonctionnement repose sur l'autonomie et la responsabilité. Les professionnels de production sont impliqués en permanence : ils participent aux décisions d'investissement, sont consultés pour le chiffrage de nouvelles pièces, discutent des choix de conception. Le principe est simple : « c'est celui qui fait qui sait ». Cette logique évite les allers retours inutiles et renforce la pertinence des décisions.

Des solutions simples, pragmatiques et peu coûteuses

Plutôt que d'imposer des règles à l'ensemble du personnel pour encadrer les moins impliqués, MAXILOR choisit d'aider ceux qui avancent, en leur donnant les moyens qu'ils demandent. Les solutions sont simples, pragmatiques et peu coûteuses. Par effet d'entraînement, même les plus réticents finissent par suivre : personne n'aime se faire distancer par ses collègues.

Les congés ne sont jamais refusés. Chacun organise son absence en tenant compte de la situation des clients dont il a la responsabilité. Cette liberté fonctionne parce que les équipes disposent d'une vision claire des priorités et parce que les valeurs communes servent de repère.

Notre niveau d'absentéisme de courte durée reste depuis des années largement sous la barre de 1 %.

MAXILOR en chiffres*

5

pôles d'expertises

- ▶ Tôlerie industrielle
- ▶ Thermolacage
- ▶ Clôtures grands linéaires
- ▶ Équipements de la route
- ▶ Oxycoupage

* Source : maxilor.fr

Des actions collectives pour faire naître des vocations

Pour faire découvrir l'industrie aux jeunes, l'UIMM Lorraine multiplie les initiatives avec ses partenaires. Challenge Technobot avec l'Éducation nationale, actions en faveur de la mixité avec Elles bougent Lorraine, visites d'entreprises comme Génération Factory ou encore dispositifs d'envergure tels que WorldSkills et Forindustrie... L'objectif : révéler les talents de demain.



➤ **L'équipe WorldSkills France des métiers.**

WorldSkills, une place à part

Parmi ces initiatives, WorldSkills occupe une place à part. Véritable vitrine de l'excellence des métiers, cette compétition internationale met en lumière le savoir-faire des jeunes talents dans des conditions proches de celles de l'entreprise. Pour les compétiteurs, c'est l'occasion de démontrer leurs compétences ; pour les entreprises, un formidable levier pour valoriser leurs métiers et inspirer les générations futures. Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 30 septembre 2026 dans plusieurs métiers industriels, avant les sélections régionales qui se dérouleront les 4 et 5 février 2027 à Metz.

17 500 personnes sensibilisées sur Forindustrie

Autre action phare, Forindustrie propose une immersion ludique dans l'univers industriel grâce à une plateforme interactive inspirée



➤ **Prochaine édition de Forindustrie du 16 novembre au 4 décembre 2026.**

des jeux vidéo. Co-construit avec des industriels, l'Éducation nationale et France Travail, cet outil gratuit permet aux collégiens, lycéens et demandeurs d'emploi de découvrir les métiers, les innovations et les parcours de formation. En Lorraine, l'édition 2025 a mobilisé 667 groupes, soit 17 527 personnes sensibilisées, illustrant l'intérêt grandissant pour cette nouvelle manière de découvrir l'industrie.

Ces deux dispositifs s'inscrivent dans une dynamique plus large. Avec Technobot, 380 élèves issus de 10 collèges et 5 lycées explorent chaque année les métiers industriels à travers un défi technologique.



➤ **380 élèves issus de 10 collèges et 5 lycées ont participé au Technobot.**

Les actions menées avec Elles bougent Lorraine ont déjà permis de sensibiliser 50 jeunes filles à la mixité dans l'industrie, tandis que des opérations comme Génération Factory, organisée par Stellantis Trémery-Metz, ouvrent les portes des sites industriels à des collégiens et lycéens pour leur faire découvrir la réalité des métiers.

En multipliant ces actions tout au long de l'année, l'UIMM Lorraine contribue à changer le regard sur l'industrie et à faire naître des vocations. Une mobilisation collective essentielle pour préparer les compétences dont les entreprises auront besoin demain. ■

Attirer, former et fidéliser, les 3 missions de la Commission Emploi & Compétences

Face aux enjeux de compétitivité, l'UIMM Lorraine est aux côtés de ses adhérents. Au cœur de sa démarche : la Commission Emploi & Compétences. Sa mission consiste à identifier les besoins du terrain, anticiper les mutations économiques et apporter des réponses concrètes aux problématiques de recrutement et de formation.

9 industriels lorrains

Pour mener à bien cette mission, la commission réunit un collectif de neuf professionnels, dirigeants et directeurs des ressources humaines de la région. Cette instance connecte directement les réalités des entreprises aux orientations régionales en matière de certifications professionnelles et de développement des compétences.

Des actions concrètes pour l'attractivité

Sur le terrain, cette dynamique se traduit par des initiatives continues tout au long de l'année. La commission déploie les certifications de branche, noue des partenariats avec les acteurs de l'emploi et s'investit dans les grands rendez-vous de la jeunesse, tels que WorldSkills, Forindustrie ou Technobot.

L'intelligence collective comme méthode

Plus qu'une simple instance de réflexion, la commission privilégie une approche collaborative. C'est en partageant les expériences et en favorisant la coopération que l'industrie lorraine entend attirer, former et fidéliser les talents nécessaires pour accompagner le développement des entreprises régionales. ■

Réalisation : UIMM Lorraine
Crédits photos : UIMM Lorraine, Julien Lutt
Impression : UIMM

Contacts :

- **Antenne de Bar-le-Duc - Tél. : 03 29 79 73 00**
secretariat55@uimm-lorraine.fr
- **Antenne de Nancy-Maxéville - Tél. : 03 83 98 92 00**
secretariat54@uimm-lorraine.fr
- **Antenne de Metz - Tél. : 03 87 74 33 65**
secretariat@uimm-lorraine.fr
- **Antenne de Thaon-les-Vosges - Tél. : 03 29 62 54 34**
secretariat88@uimm-lorraine.fr

Rendez-vous sur uimm-lorraine.com

ISSN 2678-0267

LES MEMBRES DE LA COMMISSION EMPLOI-COMPÉTENCES DE L'UIMM LORRAINE

ALEXANDRE LANG

Responsable des Ressources Humaines
USINES CLAAS FRANCE

DOROTHEE ETIENNE

Chef de projet RH - JOHN COCKERILL
SERVICES FRANCE EST

JULIE PHAM VAN

Directrice des Ressources Humaines
KRAMER SAS

MATHILDE MICHEL

Directrice des Ressources Humaines
DAIMLER BUSES FRANCE SASU

MURIEL SEYLER

Responsable des Ressources Humaines
IRT M2P

PHILIPPE ENGELBERT

Directeur Général - CLARIOS SARREGUEMINES
SAS

PHILIPPE GEHL

Directeur Général - AGCO S.A.S.

SABRINA KEISER

Responsable des Ressources Humaines
LINDAL FRANCE

SANDRINE TOLOTTI

Responsable des Ressources Humaines
SETFORGE BOUZONVILLE

SOLTÉA : RÉAFFECTEZ VOTRE SOLDE DE TAXE D'APPRENTISSAGE POUR L'INDUSTRIE

Pour construire les talents de demain, l'industrie a besoin de vous. Grâce à votre taxe d'apprentissage, ARPEIGE* démultiplie les actions de promotion des métiers industriels. Vous n'avez pas encore affecté votre solde ? La seconde période de collecte sur la plateforme SOLTéA est ouverte du 3 septembre au 21 octobre 2026. Faites de votre taxe un levier pour l'industrie !

* Association Régionale pour la Promotion de l'Emploi Industriel dans le Grand Est.

UIMM
Lorraine

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR