



## La marque employeur Un enjeu stratégique d'image et de compétitivité

« La réindustrialisation est le pilier de notre relance économique ; sa réussite repose en grande partie sur notre aptitude à répondre aux besoins d'emplois qualifiés » a déclaré Eric Trappier, Président de l'UIMM, dans « La Tribune ».

► **90%**  
des candidats affirment  
qu'ils sont plus enclins  
à candidater dans une  
entreprise attentive à sa  
marque employeur

► **78%**  
des candidats examinent  
la réputation d'une  
entreprise avant de  
postuler

► **67%**  
des candidats ne trouvent  
pas assez d'informations  
sur l'entreprise

Pour relever ce défi, les entreprises industrielles doivent recruter et fidéliser leurs meilleurs talents. Construire une solide marque employeur répond parfaitement à ces enjeux. Sa construction dans une approche holistique s'articule autour de 5 principes fondamentaux :

- **L'image de l'entreprise** : L'histoire, les valeurs, l'employabilité de l'entreprise.
- **La culture d'entreprise** : L'ADN de l'entreprise.
- **L'Offre RH** : Les Pratiques RH et GPEC.
- **La stratégie relationnelle** : Le management, les relations sociales et la Qualité de Vie au travail.
- **La Marque recruteur** : Une politique de recrutement attractive.

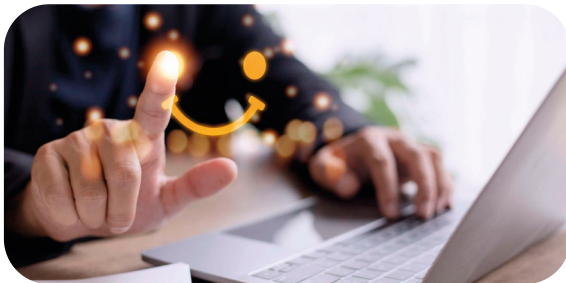
Ces principes permettent aux entreprises de recruter des femmes et des hommes qui partagent leurs valeurs, de fidéliser autour d'objectifs quantifiables et partagés qui concourent à offrir une expérience enrichissante.

A travers la marque employeur, il s'agit de formuler une promesse employeur et une proposition de valeur à l'employé pour favoriser l'engagement, l'attractivité et

le sentiment d'appartenance.

Pour la valoriser, il convient de bâtir une stratégie de communication incluant un site web adapté, une présence sur les réseaux sociaux, le CV de l'entreprise, des vidéos mettant en avant les savoir-faire via les salariés. En résumé il s'agit de proposer en interne comme en externe une image valorisante reflétant la culture, l'ADN de l'entreprise ; Faire de ses salariés les ambassadeurs de leur entreprise !

Il convient également de mettre en place une stratégie RH allant de la définition de ses besoins de recrutement à la qualité de vie au travail, en passant par l'intégration d'un salarié et le parcours du salarié au sein de l'entreprise, ce que l'on retrouve au sein de la Marque Recruteur et qui est partie prenante de la Marque Employeur.



L'UIMM Champagne-Ardenne propose d'accompagner ses adhérents dans cette démarche ; Jérôme Ferreira-Reis, délégué territorial de l'UIMM Marne en charge du Pôle Métiers et Emploi assure l'organisation du déploiement de la marque employeur en Champagne-Ardenne, coordonne les entreprises de services de l'UIMM, pilote la stratégie concertée de formations, d'évènements, de réunions d'informations. Il déclare : « La construction d'une marque employeur requière réflexion, stratégie, partage de valeurs ; cette démarche permet d'attirer, de fidéliser, de développer les talents. Elle doit recenser l'ensemble des avantages fonctionnels, économiques et psychologiques inhérents à l'emploi, elle est le reflet de l'identité même d'une structure et atteste de sa perception en interne comme en externe. L'UIMM Champagne-Ardenne a mis en place un dispositif spécifique qui mêle ses services

et ses entreprises de services. Des experts juridiques, un cabinet en ressources humaines, une agence de communication spécialisée dans le secteur industriel, un cabinet expert en QSE, des conseillers métiers se tiennent à disposition de nos entreprises adhérentes. Des réunions collectives d'informations ont été organisées dans les 4 départements, les premiers contacts sont fructueux. D'autres rendez-vous sont d'ores et déjà prévus, l'accompagnement peut être collectif ou individualisé avec prise en charge éventuelle de l'OPCO 2i, les entreprises intéressées peuvent dès maintenant nous contacter. »



Les équipes de l'UIMM Champagne-Ardenne sont donc prêtes à répondre à toutes les demandes dans les plus courts délais à travers une offre de services qui regroupent une trentaine d'items, pour un recrutement malin, astucieux, réussi et des équipes motivées, en adéquation avec les valeurs des entreprises. Intégrez sans plus tarder la marque employeur dans vos projets pérennes. Cette offre de services est à la carte, au sein de laquelle chaque entreprise adhérente pourra piocher en fonction de ses priorités et des points d'amélioration qu'elle souhaite travailler pour développer sa Marque Employeur.



## Entretien avec Kevin MONVOISIN, Directeur de Latitude



Originaire de Bar-sur-Seine, Kevin Monvoisin, 30 ans, une fille, a effectué ses études dans l'Aube jusqu'à son intégration à l'ESTACA, Ecole Supérieure des Techniques Aéronautiques et de constructions automobiles de Laval. Son diplôme d'ingénieur en main, il se lance dans plusieurs projets, un parcours initiatique riche en expériences, prémices d'une réussite future.

### Pouvez-vous nous décrire votre récent parcours professionnel ?

Dès la fin de mes études, j'ai obtenu un CDD au sein d'une société lyonnaise Oyonnair, une compagnie aérienne qui assure le transfert d'équipes médicales pour greffe d'organes. J'étais notamment chargé de vérifier la conformité des achats d'avions avec les normes françaises et de rédiger des procédures pour prévenir les problèmes de dépression d'air en altitude.

A l'issue d'un CDD d'un an, j'ai rejoint pour 18 mois la société Hutchinson en qualité de chef de projet chargé de développement de joints destinés à l'aéronautique et au spatial. Parallèlement, j'ai créé une micro-entreprise spécialisée en impression 3D et réalisé des études sur pièces plastiques techniques.

Puis, durant 3 ans, j'ai eu le plaisir d'intégrer le groupe Safran à Rouen, une riche expérience qui m'a permis de diriger une équipe d'ingénieurs chargée de concevoir des réservoirs de missiles et d'hélicoptères en prévenant les risques de fuites éventuelles puis notre équipe a géré l'ensemble des développements militaires du site.

Enfin, en avril 2019, Stanislas Maximin, Ilan Saïdi-Bekerman et moi avons créé Latitude.

### Quelle est votre mission en son sein ?

Je dirige les services globaux. Aujourd'hui, le sujet RH est essentiel. En effet, nous sommes 80 salariés, prévoyons 10 arrivées en novembre, 40 à 50 en janvier 2024.

### Avec les difficultés de recrutement actuel, c'est un challenge presque impossible ?

Non, tout au contraire. Le recrutement est plutôt facile. Tout d'abord, nous sommes accompagnés par des spécialistes, mais l'attrait suscité par notre projet séduit des candidats du monde entier. Nous venons d'intégrer 1 néo-zélandais, 2 indiens, 3 libanais, c'est un plaisir, une fierté. Nous mettons tout en œuvre pour faciliter leur intégration.

Nous étudions également toutes les possibilités de meilleur accueil pour les personnes en situation de handicap, et nous attachons à offrir des conditions de travail adaptées à toutes les aspirations. Pour relever le challenge, chacun doit s'épanouir.

### Et côté production ?

Nous sommes spécialisés dans le développement de lanceurs permettant de positionner les satellites en orbite.

Nous fabriquons nos moteurs en impression 3D. Son montage est plus aisé, ceux-ci sont à la fois plus légers, plus petits, plus performants ; nous capitalisons notre expérience dans le domaine de l'impression 3D.

### De beaux développements en perspective ?

Les besoins augmentent, les coûts logiquement deviennent attractifs, nous sommes à l'aube d'une véritable révolution technologique dans plusieurs secteurs d'activité en matière de captation de données et de recueils d'informations notamment.

### Quel avenir pour Latitude et pour vous ?

Pour Latitude, nous visons le leadership du marché mondial du satellite de moins de 50 kg. A titre personnel, je souhaite contribuer à la croissance de Latitude, à l'atteinte de ses objectifs avec des équipes impliquées, motivées pour REUSSIR ENSEMBLE.

## Nouvelle classification dans la métallurgie

Un nouveau système de classification des emplois entrera en vigueur le 1er janvier 2024 en même temps que la convention collective nationale de la métallurgie.

La classification des emplois est un système commun à toutes les entreprises de la branche professionnelle qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres. Elle classe les emplois, et non les salariés. Elle s'appuie sur la fiche descriptive de chaque emploi, rédigée en français et détaillant le contenu de l'emploi réellement tenu, pour coter et classer les emplois par le biais d'une méthode et grâce à des outils définis de manière paritaire.

Le nouveau classement de l'emploi tenu par le salarié devra apparaître sur le bulletin de paie du mois de janvier.

Vous pourrez retrouver plus d'informations sur cette nouvelle classification et sa méthode sur le site internet paritaire (<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>).

*Pour toute question, contactez le service juridique de votre UIMM territoriale*

## BIENVENUE AUX NOUVEAUX ADHÉRENTS

### › MGG INDUSTRIES (Pont-sur-Seine)

Conception et fabrication de pièces de structures métalliques pour l'aéronautique.

Directeur : Mathieu DETANTE

### › VALDO MANUTENTION (Givet)

Fabrication de gaines de ventilation.

Directeur : Abdelouahid TIGHADOUINI

## RENTRÉE APPRENTISSAGE

**Rentrée particulièrement réussie pour le Pôle Formation UIMM Champagne-Ardenne qui se rapproche de son 1 000<sup>ème</sup> apprenti**

Pour autant, il reste des postes à pourvoir et des postes non pourvus, toute entreprise qui dispose de besoins peut contacter les conseillères du Pôle Formation qui ont mis et mettront tout en œuvre pour répondre aux besoins.

## ARMYTEC 3D FRANCHIT UN NOUVEAU CAP

Pour répondre efficacement aux grands donneurs d'ordres un processus de structuration largement soutenu et animé par l'UIMM Champagne-Ardenne a abouti à la création d'un GIE dédié à la logistique de défense. 14 associés employant plus de 1000 collaborateurs générant un chiffre d'affaires de 180 millions d'Euros compose aujourd'hui le groupement. Ses compétences sont multiples : Fabrication additive, fonderie, forge, bouclerie, usinage, chaudronnerie, tôlerie fine, connecteurs électriques et un transporteur logisticien ; tous les intervenants sont réunis pour assurer via un interlocuteur unique, un service rapide et efficace maîtrisant tous les éléments de la chaîne de valeur.

L'engagement d'Armytec 3D : fournir une solution à chaque besoin en matière de mécanique, connectique électrique, logistique pour les marchés de la défense.

Directeur de la publication : Sébastien GUENET  
Rédacteur en chef : Jérôme FERREIRA-REIS  
Réalisation : UIMM Champagne-Ardenne  
Crédit photos : UIMM Champagne-Ardenne  
Impression : UIMM

Adresse : 3, rue Max Holste  
51685 REIMS cedex  
Tél. : 03 26 89 66 00

Contact : [contact@uimm-ca.fr](mailto:contact@uimm-ca.fr)

Rendez-vous sur [www.uimm-ca.fr](http://www.uimm-ca.fr)

## AGENDA SOCIAL

### Depuis le 23 juillet 2023 :

L'envoi des procès-verbaux d'élections professionnelles au prestataire agissant pour le compte du ministre du Travail doit être effectué à une nouvelle adresse : CTEP, TSA 92315, 62971 Arras CEDEX 9.

### Depuis le 8 août 2023 :

Le Cerfa du procès-verbal de carence aux élections professionnelles a été mis à jour par le ministère du travail pour qui, désormais, les entreprises de 11 à 20 salariés doivent organiser les élections malgré l'absence de candidats dans le délai de 30 jours. Le ministère rejoint ainsi la position du Conseil Constitutionnel.

### Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

Que les salariés puissent faire valoir ou non leur droit à la retraite, une nouvelle contribution patronale est due au taux de 30 % sur la partie de l'indemnité de rupture conventionnelle exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Le forfait social n'est plus dû.

### Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 :

Pour les mises à la retraite dont le terme du contrat de travail intervient à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la contribution patronale s'applique sur la seule partie de l'indemnité de mise à la retraite exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale ; son nouveau taux est fixé à 30 %.

### 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

Entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

### Janvier 2024 :

Le bulletin de paie de janvier devra faire apparaître le nouveau classement des emplois.

**UIMM**

Champagne-Ardenne

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR