

fusions

MAGAZINE DE LA MÉTALLURGIE BRETONNE



BRETAGNE ATTRACTIVE





Nous accompagnons les évolutions des compétences dans les entreprises industrielles depuis près de 40 ans.



- ▶ TRAVAIL DES MÉTAUX
- ▶ TECHNIQUES INDUSTRIELLES
- ▶ INDUSTRIES CONNECTÉES
- ▶ ORGANISATION ET PERFORMANCE INDUSTRIELLE
- ▶ QUALITÉ | SÉCURITÉ | ENVIRONNEMENT
- ▶ MANAGEMENT | RH | COMMUNICATION | GESTION

EN SAVOIR +

- ▶ Formation intra-entreprise
- ▶ Formation inter-entreprise
- ▶ Formation à distance

La formation professionnelle est un levier indispensable pour garantir la compétitivité et l'efficacité des entreprises.

En cette période particulière, vos conseillers formations sont plus que jamais à votre écoute pour construire et mettre en oeuvre vos actions de formations.



www.formation-industrie.bzh

BREST

02 98 02 03 30

RENNES

02 99 52 54 54

LORIENT

02 97 76 04 07

ST BRIEUC

02 96 74 71 59

QUIMPER

02 98 74 94 98

REDON

02 23 10 04 69

VITRÉ

02 99 74 23 66



SOMMAIRE

04 | ACTUS DU RÉSEAU

ACTUALITÉS/AGENDA DU RÉSEAU UIMM EN BRETAGNE

05 | LA PAROLE À

LOÏG CHESNAIS-GIRARD, PRÉSIDENT DE LA RÉGION BRETAGNE

06 | VOTRE RÉSEAU EN ACTION

INDUSTRIEL ENGAGÉ POUR MON TERRITOIRE

07 | LE MOT DE L'EXPERT

SANTÉ AU TRAVAIL

08 | DOSSIER

BRETAGNE ATTRACTIVE

14 | GROS PLAN

SATS (SAINT-LÉRY ET MAURON - 56)

18 | L'INDUSTRIE RECRUTE

« IL Y A DE LA PLACE POUR TOUT LE MONDE DANS L'INDUSTRIE »

SITES À VISITER

www.uimm.fr
www.uimmbretagne.fr
www.scoop.it/industrie-en-bretagne
www.uimm35-56.com
www.uimm22.fr
www.uimm-finistere.bzh
www.lindustrie-recrute.fr
www.lindustrie-recrute-bretagne.fr

INDEX DES FINANCEURS

Page 02 : AFPI Bretagne
 Page 19 : AJIR Bretagne
 Page 20 : Crédit Mutuel de Bretagne

FUSIONS | MAGAZINE | DÉCEMBRE 2021

Directeur de la publication : Jocelyne Madec.
 Rédacteur en chef : David Duval.
 Comité de rédaction : Annaïg Even-Leïtière, Emmanuelle Faudot, Carole Gilles, Frédéric Gulomar.
 Rédaction : Eve Chalmandrier.
 Secrétariat de rédaction/publicité : David Duval, Isabelle Aubaud.
 Industries Services Bretagne : 2 B, allée du Bâtiment - 35000 Rennes
 Tél. 02 99 12 59 44 - uibretagne@uimmbretagne.fr
 Conception et mise en page : Florence Maussion.
 Abonnement H.T. : Annuel : 18,29 € - Au n° : 5,34 € - Tirage : 6 000 exemplaires

FUSIONS : 100 NUMÉROS AU SERVICE DE LA MÉTALLURGIE BRETONNE !

Bon anniversaire au magazine Fusions ! 100 numéros pour montrer les savoir-faire des industries métallurgiques bretonnes. À l'occasion du 100^e numéro de notre magazine, nous avons souhaité mettre en avant l'attractivité de notre territoire breton dans le monde post Covid-19.

Le président de région Loïg Chesnais-Girard, réélu en juillet dernier, est notre invité d'honneur. Il revient sur les grandes priorités de son nouveau mandat, en particulier sur l'attractivité de notre région. Près de 400 000 habitants supplémentaires sont attendus d'ici 2040 selon l'Insee.

Mais, il n'y aura pas de territoires forts et attractifs à long terme sans la présence d'une industrie forte.

L'industrie manufacturière bretonne a mieux résisté à la crise que dans d'autres régions françaises. Elle a pu ainsi rebondir plus vite et plus fort et ce, malgré la persistance des pénuries de matières et des difficultés de recrutement.

Nos entreprises industrielles bretonnes ont pourtant bien des atouts pour attirer de nouveaux talents et nous devons les aider à y parvenir.

L'industrie en Bretagne recrute : en 2021, on dénombre 17 420 projets de recrutement dont près de 7 000 dans l'industrie manufacturière.

L'industrie en Bretagne propose aussi des conditions de travail meilleures que dans beaucoup d'autres secteurs d'activité, avec par exemple des rémunérations supérieures de 15 % à la moyenne nationale.

L'industrie en Bretagne, ce sont aussi des réponses pour l'avenir de nos jeunes. Depuis la crise sanitaire, tout le monde parle à nouveau de l'importance des usines, de la nécessaire réindustrialisation de notre pays. Mais la route sera longue.

L'UIMM Bretagne, sous l'impulsion de sa commission développement industriel, a lancé la charte #Industriellenagépourleurterritoire lors de l'Open de l'industrie. Cette charte à destination des entreprises vise à développer les coopérations au sein du réseau UIMM et favoriser les achats de proximité. C'est une contribution à ce chemin vers la relocalisation des productions et une politique d'achats davantage tournée vers nos territoires.

Il faut également multiplier les actions d'envergure pour la promotion et la découverte des métiers, comme celles déployées dans le cadre du French Fab tour en septembre et de la Semaine de l'industrie en novembre, avec la participation active de l'ensemble des chambres syndicales bretonnes.

Réenchanger les parcours dans l'industrie passe aussi par une évolution des cursus de formation. Le travail entrepris depuis 2019 à l'initiative de l'UIMM Bretagne pour réintroduire l'électronique de production dans les référentiels de formation de la voie professionnelle en est une illustration. On ne changera pas du jour au lendemain 40 ans de choix politiques et pédagogiques. C'est le travail d'une génération. Le réseau UIMM Bretagne y prendra toute sa part.



Jocelyne MADEC
 Présidente de l'UIMM Bretagne
 Secrétaire de l'UE-Medef Bretagne

retrouvez-nous sur : www.uimmbretagne.fr



BRETAGNE

En route vers Lyon 2024, la compétition mondiale des métiers

Le 47^e cycle des Worldskills a été lancé en octobre 2021.

Organisées par les conseils régionaux, les sélections régionales se dérouleront entre fin 2022 et début 2023.

Les vainqueurs régionaux participeront aux finales nationales en septembre 2023 à Lyon. Les meilleurs candidats représenteront la France aux finales mondiales prévues en France, à Lyon, du 11 au 14 septembre 2024 !

Peuvent s'inscrire tous les jeunes de moins de 23 ans (nés à partir du 1^{er} janvier 2002), quels que soient leur formation et leur statut : apprenti, en alternance, élève de lycée professionnel, étudiant, entrepreneur, jeune salarié... sauf pour certaines spécialités comme cybersécurité, intégrateur robotique, mécatronique, maintenance aéronautique, production industrielle en équipe, où les jeunes peuvent être nés à partir du 1^{er} janvier 1999.

Les inscriptions aux compétitions sont ouvertes sur le site www.worldskills-france.org/la-competition et ce jusqu'en octobre 2022. Il est également possible de s'inscrire en ligne pour devenir jurés de ces compétitions.

CÔTES-D'ARMOR

La semaine de l'industrie

Parmi les nombreux événements organisés en Côtes-d'Armor durant les Semaines de l'industrie en Bretagne, le parcours de découverte des métiers industriels était présenté le 15 novembre à Saint-Brieuc (www.parcours-metiers-industriels.bzh).

Par ailleurs, en partenariat avec Lamballe communauté et Pôle emploi, l'UIMM 22 a organisé un job dating territorial des métiers de l'industrie le 18 octobre : 18 entreprises ont participé à cet événement qui a mobilisé plus de 150 demandeurs d'emploi.

Contact : Frédéric Guioimar - 02 96 77 22 33
fguioimar@uimm22.fr

FINISTÈRE

Pensez au GEIQ Industrie Finistère pour vos recrutements

À l'initiative de l'UIMM Finistère, le GEIQ Industrie Finistère a été créé en 2013.

Face à la pénurie de main-d'œuvre que rencontrent nos industriels, il peut être une solution complémentaire pour faire face aux problématiques de recrutement. Vous souhaitez recruter différemment ? Vous pouvez contacter Virginie Moustero, la nouvelle chargée de mission.

Contact : Virginie Moustero - 02 98 02 54 79
geiqindustrie@uimm29.bzh

Du renfort au service juridique

Le service juridique de l'UIMM Finistère se renforce avec l'arrivée d'Élise Abollivier. Après avoir fait son apprentissage au sein de l'UIMM Finistère et acquis une solide expérience au sein du Groupe des industries métallurgiques (GIM), en Île-de-France, elle a souhaité rejoindre « son » Finistère. Notre convention collective n'ayant plus de secret pour elle, elle saura répondre à vos questions.

Contact : Élise Abollivier - 02 98 02 54 79
elise.abollivier@uimm29.bzh

ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

Le service emploi & compétences se renforce

Thaniati Ahamadi a rejoint le service emploi & compétences de l'UIMM 35-56 au poste d'assistante administrative. Catherine Josse, qui occupait cette fonction précédemment, sera désormais votre interlocutrice sur les certifications professionnelles.

Contact : emploicompetences@uimm35-56.com,
certification@uimm35-56.com - 02 99 87 42 87

Évolution du dispositif conventionnel : un accompagnement dès 2022

Au 1^{er} janvier 2024, la métallurgie se dotera d'une nouvelle convention collective de branche. Pour vous permettre d'appréhender et d'anticiper cette échéance, nous vous proposerons dès 2022 des réunions d'information sur la classification, le système conventionnel de rémunération, le temps de travail, la prévoyance... mais aussi des ateliers de mise en pratique.

Contact : service juridique - 02 99 87 42 87

AGENDA DU RÉSEAU

LES DATES À RETENIR EN 2021/2022

BRETAGNE

Du 13 au 15 janvier 2022 → Lyon - 46^e compétition Worldskills Finales nationales Phase 2.

25 janvier 2022 → Breizh Fab (Atelier et visite), nouveau bâtiment industriel frugal et performant (lieu à confirmer).

25 janvier 2022 → Réunion CRIB.

28 janvier 2022 → Vitry - Inauguration du pôle formation UIMM Bretagne.

CÔTES-D'ARMOR

6, 7, 8 et 9 décembre → Formation « Correspondant sécurité », en présentiel à Ploufragan.

14 décembre → Formation sur « La gestion des ATMP », en présentiel à Ploufragan, de 9 h à 17 h.

16 décembre → Formation sur « L'intégration de la prévention des risques professionnels dans l'acquisition des machines », en visio, de 9 h à 13 h.

FINISTÈRE

Du 20 au 22 janvier 2022 → Azimut - Salon d'orientation post bac, de 9 h à 17 h, au parc de Penfeld à Brest.

4 janvier 2022 → Les Mardis de l'industrie
1^{er} février à 9 h 30 à Brest.

7 janvier 2022 → Les Vendredis de l'industrie
4 février à 9 h 30 à Quimper.
4 mars

ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

9 décembre → Réunion d'actualité Classification, visioconférence à partir de 9 h 30.

10 décembre → Club RH : Compétences comportementales (soft skills) : quelle place demain dans l'entreprise ?, à partir de 14 h, en visio.

15 décembre → Happiness réseau, première rencontre à partir de 18 h, à la plateforme industrielle du courrier de la poste.

17 décembre → Atelier Classification à partir de 9 h 30, au pôle formation UIMM Bretagne à Bruz.

13 janvier 2022 → Réunion d'actualités juridiques à partir de 9 h, en visio.

25 janvier 2022 → Club patron dans le Morbihan.

28 janvier 2022 → Club patron en Ille-et-Vilaine.



Credit photo : EP Images - Région Bretagne

LOÏG CHESNAIS-GIRARD

PRÉSIDENT DE LA RÉGION BRETAGNE

« C'EST LE BON MOMENT DE DÉFINIR DE NOUVELLES AMBITIONS »

NOUS SOUHAITONS INNOVER AVEC UN PARCOURS FLUIDE DE RECHERCHE D'EMPLOI

LA PAROLE À

Loïc Chesnais-Girard est à la tête du conseil régional depuis juin 2017.

Loïc Chesnais-Girard a été réélu le 2 juillet à la tête de l'assemblée régionale. Il revient sur les grandes lignes de son nouveau mandat concernant l'industrie : emploi-formation, relocalisation, écologie, attractivité...

FUSIONS Vous voulez en Bretagne « à la fois les usines et l'écologie », « plus d'emplois, moins de carbone ». Comment concilier les deux ?

Cela revient tout simplement à vouloir que chaque Breton puisse bien vivre en Bretagne, qu'il soit industriel, chef d'entreprise ou salarié. Et bien souvent, les industriels sont les premiers, avant même les pouvoirs publics, à s'engager en innovant, en adaptant leurs outils de production ou tout simplement en répondant aux besoins des consommateurs.

Nous voulons donc les usines, c'est-à-dire la création, le maintien et la reconversion des sites industriels bretons, mais pas n'importe comment. Dans les limites que nous impose notre environnement. Comment ? En travaillant les éco-conditionnalités et les socio-conditionnalités des aides régionales autour de « contrats de progrès » avec les entreprises et les filières. Nous voulons proposer au plus grand nombre de s'engager dans un cycle vertueux : réduire ses émissions de gaz à effet de serre, améliorer sa productivité et veiller aux bonnes conditions de travail.

FUSIONS Les industriels sont confrontés à de fortes difficultés de recrutement. La Région a la main sur la formation : comment être plus efficace ?

La Région consacre un budget très important

à la formation. Chaque année, nous revoyons la carte des formations professionnelles en ouvrant de nouveaux diplômes (CAP, bac pro, BTS) et nous adaptons nos formations pour répondre aux besoins de l'économie bretonne ainsi qu'aux demandes de nos concitoyens en recherche d'emploi.

Dans le même temps, nous voulons renforcer l'attractivité des métiers industriels. Nous allons proposer à un certain nombre de territoires d'expérimenter avec nous un programme de facilitation du recrutement. Concrètement, sur un certain nombre de métiers en tension, avec les filières, les élus locaux, les départements, nous souhaitons innover avec un parcours fluide de recherche d'emploi. On pourra ainsi repérer les besoins, engager des formations et aider à l'insertion au plus près des entreprises et des lieux de vie des Bretons.

FUSIONS Vous prônez la relocalisation des activités industrielles. Comment relocaliser tout en restant compétitif par rapport aux concurrents étrangers ?

Quand le prix d'un conteneur international est multiplié par dix, quand les matières premières et les composants électroniques manquent, nous avons un enjeu : produire en Europe, en France et en Bretagne. L'étude « Reloc'h », que nous avons cofinancée, nous apprend que la Bretagne a un potentiel de 5,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires supplémentaire et que 131 648 emplois pourraient être relocalisés à l'horizon 2030. J'ai donc missionné Loïc Henaff, nouvellement élu conseiller régional, pour qu'il investisse le sujet. Parce qu'il ne suffit pas de dire « on va relocaliser » pour que les projets arrivent, il faut de la méthode.

FUSIONS La Bretagne est une terre d'agriculture et d'agroalimentaire. Quelle place pour l'industrie manufacturière dans la région ? Quelles sont les filières d'avenir ?

La production de transformation a toute sa place en Bretagne. Nous nous sommes battus pour que Stellantis (ex-PSA) choisisse Rennes pour la production de son nouveau véhicule. Et nous continuerons à nous battre pour que les Fonderies de Bretagne aient un avenir à la hauteur de son potentiel. Nous savons être compétitifs. Pour bien définir nos priorités dans ce monde qui change à grande vitesse, nous allons engager l'écriture de notre nouvelle stratégie de développement économique qui intégrera la formation et les sujets de l'enseignement supérieur et de la recherche. C'est le bon moment de définir de nouvelles ambitions.

FUSIONS La Bretagne est de plus en plus attractive. Mais cela crée des tensions au niveau du logement et du transport. Quels sont vos objectifs en la matière ?

La Bretagne attire et c'est tant mieux. Des femmes, des hommes, des familles font le choix d'y vivre, de s'y installer, à la recherche d'un cadre de vie pour travailler, entreprendre, voir grandir leurs enfants. C'est la chance de la Bretagne : son dynamisme et sa réussite. Cela peut aussi être son risque : celui de déséquilibres entre les territoires, de difficultés d'accès au logement et de mobilités contraintes. J'estime que c'est un beau projet que de bien accueillir des nouveaux venus sans abîmer notre qualité de vie et notre sens du collectif.

Nous voulons donc agir, aider à la création de plus de logements et mettre en place un office foncier solidaire régional. Et faire ce travail en intégrant le sujet de la mobilité et de l'offre de transports. Nous avons déjà des solutions avec BreizhGo mais nous avons l'ambition d'aller plus loin. ■

INDUSTRIEL ENGAGÉ POUR MON TERRITOIRE

UNE CHARTE POUR FAVORISER LES COOPÉRATIONS DE PROXIMITÉ

VOTRE RÉSEAU EN ACTION

Les UIMM bretonnes souhaitent encourager l'entraide et le réflexe de proximité au sein du réseau de la métallurgie à travers la charte Industriel engagé pour mon territoire, dont le lancement a eu lieu en octobre.

Le réseau UIMM en Bretagne a lancé, le 19 octobre lors de l'Open de l'industrie, la démarche Industriel engagé pour mon territoire, avec le lancement d'une charte.

« L'idée, soulevée par la commission développement industriel de l'UIMM Bretagne, animée par sept chefs d'entreprise, est de renforcer la coopération au niveau du réseau en favorisant les achats de proximité », explique Pierre-Emmanuel Houerou, responsable du service dédié à l'UIMM Bretagne.

Via cette démarche, les industriels sont invités à faire un état des lieux de l'origine de leurs achats, et regarder le volume d'achats locaux. « C'est simple, non contraignant, et cela permet de prendre conscience de la valeur créée sur le territoire, poursuit Pierre-Emmanuel Houerou. Cela peut aussi être partagé avec les salariés, car c'est une façon opérationnelle de renforcer sa démarche RSE (responsabilité sociale de l'entreprise), sous un angle business. »

Dans un deuxième temps, les industriels sont encouragés, lorsqu'ils recherchent de nouveaux fournisseurs ou sous-traitants, à regarder en premier lieu en local les partenaires potentiels, en s'appuyant notamment sur l'UIMM. « Nous avons un réseau de 600 entreprises en Bretagne. Nous souhaitons, avec cette initiative, renforcer notre rôle de facilitateur, mettre en relation des entreprises qui ne se connaissent pas toujours afin d'éviter qu'elles n'aillent chercher loin des savoir-faire que nous avons sur le territoire », souligne le responsable.

Réactivité et qualité

Cette stratégie, Jean-Pierre Barre, membre de la commission développement industriel et dirigeant d'Oeliatec, l'applique déjà depuis plusieurs années. « Nous sommes un petit fabricant de machines de désherbage à eau chaude et nous revendiquons depuis le début notre fabrication bretonne, nos produits portant par exemple le nom d'îles de la région, explique-t-il. Nous avons fait le choix de collaborer avec des sous-traitants locaux, une trentaine, dans un périmètre de moins de 100 km. » Pour lui, cette proximité est synonyme de réactivité et de qualité. « Nous pouvons échanger facilement, se voir pour trouver le meilleur produit adapté en fonction de la problématique. D'autant plus que le tissu économique est dense dans la région et que les Bretons travaillent plutôt bien. »

Chez Oeliatec, c'est Brice Malard, l'acheteur, qui met en musique cette impulsion. « Malgré mes appétences professionnelles pour



LE TISSU ÉCONOMIQUE EST DENSE DANS LA RÉGION

1 Plusieurs industriels ont signé la charte Industriel engagé le 19 octobre lors de l'Open de l'industrie à Rennes.

2 Jean-Pierre Barre, dirigeant d'Oeliatec, a fait le choix de travailler avec des sous-traitants localisés à moins de 100 km de son entreprise, située à Saint-Jacques-de-la-Lande.

l'international, je me suis adapté. La stratégie achats découle de la politique de l'entreprise », souligne-t-il. Ainsi, lorsqu'il passe des appels d'offres, Brice Malard se tourne d'abord vers le vivier de partenaires. S'il ne trouve pas de réponse adéquate en prix et délai, il se tourne vers des prospects locaux, puis situés ailleurs en France.

Faire marcher le réseau

Dans le contexte actuel de hausse des prix des matières premières et de l'acheminement, « avoir un fournisseur à côté est un gros atout, il y a moins d'impacts en termes d'approvisionnement et de retard ». La gestion des non-conformités et des litiges est aussi facilitée. Et pour l'instant, pour compenser le coût d'un châssis en acier, qui a été multiplié par deux, il préfère trouver des solutions techniques avec ses partenaires plutôt que de se tourner vers des pays au coût de main-d'œuvre moins cher.

Par ailleurs, pour Brice Malard, rencontrer les acheteurs d'autres entreprises est aussi une force. « Cela permet d'échanger sur nos problématiques, nos réseaux. Je cherchais par exemple un fournisseur sur une technique particulière d'usinage. Mes confrères m'ont donné un contact : ça fait gagner du temps sur le sourcing. » Un réflexe d'entraide que souhaite impulser l'UIMM Bretagne. ■



POUR PLUS D'INFORMATIONS
contactez votre UIMM territoriale

SANTÉ AU TRAVAIL

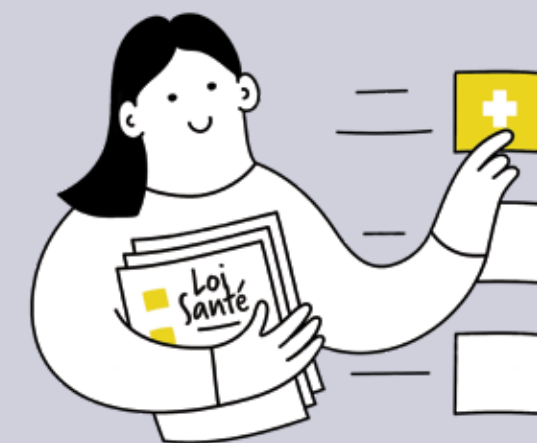
LE MOT DE L'EXPERT

LA PRÉVENTION AU CŒUR DE LA NOUVELLE LOI

LA LOI SANTÉ INSISTE SUR L'OBLIGATION D'ÉTABLIR UN PLAN D'ACTIONS DANS LE DOCUMENT UNIQUE



Cécile Le Borgne est conseil en santé, sécurité et environnement à l'UIMM 35-56.



La loi du 2 août 2021, dite loi santé, met en avant la prévention au travail et renforce le suivi de l'état de santé des salariés. Avec plusieurs implications pour les employeurs. La majorité des mesures entrera en vigueur le 31 mars 2022.

Quel est l'objectif de cette nouvelle loi sur la santé au travail ?

C'est une transposition de l'accord national interprofessionnel (Ani) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux. « Il reprend les grandes lignes, indique Cécile Le Borgne, conseil en santé, sécurité et environnement à l'UIMM 35-56. Notamment en soulignant la mission de prévention du service de santé au travail - qui prend le nom de service de prévention et santé au travail (SPST) - et de lutte contre la désinsertion professionnelle. »

Que change la loi au niveau du suivi médical des travailleurs ?

Une visite de mi-carrière, dans la 45^e année, est instaurée. « Elle doit permettre de faire le point avec le salarié sur son poste de travail, son état de santé, les éventuelles expositions et de le sensibiliser aux effets du vieillissement sur le travail », détaille Cécile Le Borgne.

Pour les salariés placés en suivi individuel renforcé (car exposés à des risques particuliers), ils devront faire une visite post-exposition en cas de changement de poste de travail.

Enfin, la loi crée un rendez-vous de liaison entre employeur et salarié en cas d'arrêt long. « C'est une nouveauté car jusque-là, l'employeur ne pouvait pas prendre contact avec un salarié en arrêt », souligne Cécile Le Borgne. Dorénavant, l'entreprise devra informer le salarié qu'il peut solliciter un rendez-vous de liaison avec son employeur pour faire le point sur sa situation, sur les possibilités d'aménagement de poste et l'informer sur la visite de pré-reprise.

Ces nouveaux rendez-vous ne risquent-ils pas de surcharger les services de santé au travail ?

« Les services de santé rencontrent parfois des difficultés pour répondre aux demandes de rendez-vous des entreprises, admet Cécile Le Borgne. Mais la loi prévoit également des allègements

pour les SPST. » Ainsi, ils pourront s'appuyer davantage sur la médecine de ville pour les visites classiques. Et un nouveau statut d'infirmier en pratique avancée de santé au travail (IPA) est créé. Les médecins du travail pourront leur déléguer plus de visites.

La loi prévoit aussi des changements concernant le document unique ?

« La loi santé insiste sur les actions de prévention, souligne la chargée de mission. Un plan d'actions est déjà censé exister dans le document unique mais la loi le renforce. À partir du 31 mars, il sera obligatoire. » Sous la forme d'une liste pour les entreprises de moins de 50 salariés. Mais pour celles de 50 salariés et plus, le plan d'actions devra être beaucoup plus détaillé, avec un calendrier, un budget... De plus, les documents uniques et leurs mises à jour devront être conservés pendant au moins 40 ans et déposés sur une plateforme numérique, à partir des 1^{er} juillet 2023 ou 2024 selon la taille de l'entreprise. « Ce qui permet une meilleure traçabilité et facilite les preuves d'action mais aussi les contrôles », pointe Cécile Le Borgne.

Que dit la loi concernant le rôle du comité social et économique (CSE) ?

Il est renforcé. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE devra être consulté sur le document unique et ses mises à jour. Par ailleurs, la loi santé revient sur la formation des élus en matière de santé et sécurité. Pour un premier mandat, l'élu devra suivre une formation de cinq jours, puis un recyclage de trois jours pour un renouvellement de mandat, dans la plupart des entreprises. Pour les moins de 50 salariés, ces formations pourraient être prises en charge par les opérateurs de compétences (Opc). ■

CONTACTS
SERVICE JURIDIQUE

UIMM 22 02 96 77 22 33
UIMM 29 02 98 02 54 79
UIMM 35-56 02 99 87 42 87



BRETAGNE ATTRACTIVE

DOSSIER |

NOTRE RÔLE EST DE CRÉER UN ÉCOSYSTÈME FAVORABLE

La Bretagne est réputée pour être une région attractive, avec un réseau économique dynamique, une bonne qualité de vie, des infrastructures performantes. Mais avec un taux de chômage à 6,5 % au deuxième trimestre 2021, pour trouver du personnel, en particulier qualifié, il faut aller chercher plus loin. C'est un des enjeux actuels des entreprises qui, pour recruter, doivent mettre en avant leurs atouts et développer leur marque employeur. Mais l'attractivité est aussi du ressort des collectivités, région et EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) en tête, qui mettent tout en œuvre pour attirer entreprises et salariés sur leur territoire. Car indéniablement, l'attractivité, ça se travaille.

La Bretagne se place en tête des régions où il fait bon vivre et 80 % de ses habitants se déclarent heureux. C'est le constat du dernier Baromètre des territoires, publié mi-novembre ⁽¹⁾. Un bon début quand on veut parler d'attractivité. Car la qualité de vie est un argument de plus en plus prégnant pour attirer du monde sur un territoire. Surtout depuis la crise du Covid et particulièrement pour les jeunes, à la recherche d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et de sens dans leur travail.

« La RSE (responsabilité sociétale des entreprises) est un levier d'attractivité très important, souligne Alain Terpent, directeur général de Bretagne développement innovation (BDI), agence économique liée au conseil régional. Les gens se renseignent, ils cherchent une entreprise qu'ils considèrent comme durable, propre, avec des valeurs. Pour attirer, les entreprises se doivent désormais de développer leur marque employeur. » Et c'est ce qu'elles font. En mettant en avant ici la technicité de ses métiers ou un secteur d'activité qui donne envie, là des locaux confortables et des ateliers ergonomiques. Ou encore les valeurs qui les définissent. Mais elles ne sont pas les seules à la manœuvre tant les leviers de l'attractivité sont divers : infrastructures, transports, foncier, logement, réseau de formation, écosystème économique, dynamisme... Les acteurs sont donc eux aussi nombreux : région, départements, EPCI (établissements publics de coopération intercommunale), organisations professionnelles...



Alain Terpent dirige l'agence régionale Bretagne développement innovation (BDI).



Jérôme Bastin dirige le pôle stratégie, aménagement et développement à Rennes Métropole.

« De plus en plus, la question du choix de l'implantation d'une entreprise est liée à la capacité de trouver sur le bassin d'emploi le personnel nécessaire », constate Jérôme Bastin. Si les EPCI n'ont pas de compétence en tant que telle sur la formation ou l'emploi, ils peuvent avoir un rôle d'animateur. « À nous de cerner quel est le besoin en emplois et compétences sur notre territoire, et mobiliser les acteurs nécessaires : les missions locales, la maison de l'emploi, la région, en lien avec les établissements scolaires, les universités et l'enseignement supérieur. »



Henri Billon est président de la communauté de communes du Pays de Landivisiau.

« Quand une entreprise cherche un lieu d'implantation, elle regarde d'abord les ressources humaines disponibles qu'elle pourra recruter, explique Alain Terpent. Elle s'intéresse aussi aux marchés qu'elle va pouvoir conquérir en s'installant à tel endroit, au foncier disponible, à l'accessibilité ou aux services. Les aides financières ne sont pas forcément le premier critère pris en compte. »

La réactivité est essentielle

Pour Henri Billon, président de la communauté de communes du Pays de Landivisiau, « le développement économique est la colonne vertébrale de nos territoires. Avec des retombées sur tout ce qu'il y a autour : la culture, l'enfance, les services... ». Depuis une dizaine d'années, sa collectivité a mis en place une politique d'attractivité active, avec un argumentaire bien rodé. Une desserte par la RN 12 et le TER Bretagne, complétée par des navettes vers le centre de Landivisiau et les zones industrielles, une offre de foncier importante avec 14 zones d'activité, un positionnement entre terre et mer, à mi-chemin entre Brest et Morlaix. Et des élus et personnels très impliqués et réactifs.

« Quand un chef d'entreprise nous sollicite pour la recherche de foncier, il a besoin d'une réponse dans les 24 heures. Ce peut être sur les terrains disponibles, la quantité d'eau dont il peut disposer, l'assainissement... À nous de lui proposer des solutions », illustre Henri

Billon. La communauté de communes a d'ailleurs pris les compétences PLU (plan local d'urbanisme) et eaux et assainissement pour pouvoir maîtriser ces paramètres.

Pour Jérôme Bastin, directeur général adjoint de Rennes Métropole chargé du pôle stratégie aménagement développement, la question est d'abord « de permettre aux entreprises présentes sur le territoire de croître car la majeure partie du développement économique est endogène ». L'attractivité suit.

« De plus en plus, la question du choix de l'implantation d'une entreprise est liée à la capacité de trouver sur le bassin d'emploi le

Pour le foncier, Rennes Métropole dispose de tout un panel d'offres, pour la start-up comme la grande entreprise, avec des pépinières, des zones d'activité dédiées à l'économie ou mixtes, comme EuroRennes ou La Courrouze. Pour l'industrie, « seul secteur qui a perdu des emplois ces dernières années dans l'aire urbaine », Rennes Métropole réhabilite 52 ha de terrain à La Janais, au sud de Rennes, auparavant occupés par PSA.

Créer des pôles d'excellence

« L'idée est d'en faire, avec la région, un pôle de développement industriel dédié à la mobilité décarbonée et à l'écoconstruction », décrit Jérôme Bastin. Des parcelles aménagées seront ouvertes et une pépinière industrielle augmentée sera installée dans un ancien bâtiment de PSA. Elle permettra aux entreprises qui en ont besoin de venir tester leurs nouveaux concepts, tout en étant accompagnées par différentes structures comme Le Pool pour le numérique, Excelcar ou encore le pôle de compétitivité ID4Car spécialisé dans les véhicules et la mobilité. « Notre rôle est de créer un écosystème favorable et que les entreprises cimentent les territoires comme des lieux de coopération dans tel ou tel domaine », pointe Jérôme Bastin.

C'est aussi l'idée portée par BDI lorsque l'agence régionale se pose en animateur des filières émergentes en Bretagne, la dernière en date étant la filière de transport maritime à propulsion à voile, lancée le 10 novembre à Lorient. Mais il y a aussi les énergies marines, l'hydrogène, l'agriculture de précision, la cybersécurité... « Notre rôle est d'identifier les compétences présentes sur le territoire pour créer une filière en mettant en relation les différents acteurs », décrit Alain Terpent. Nous mettons en avant les opportunités de marché, qui sont de nouveaux relais de croissance. » Là aussi, le fait d'estampiller un territoire comme pôle d'excellence dans tel ou tel domaine permet de créer une dynamique forte et d'attirer de nouvelles entreprises qui veulent se positionner sur ce marché et les personnels qualifiés qui vont avec. ■

(1) Baromètre des territoires publié par Elabe et l'Institut Montaigne, avec la SNCF.



TENSIONS SUR LE LOGEMENT

C'est un des revers de la médaille. Depuis deux ans, les employeurs le ressentent : leurs nouveaux salariés ont de plus en plus de difficultés à trouver un logement adéquat rapidement. C'est vrai au niveau des grandes villes et du littoral mais aussi dans le centre Bretagne. Depuis la crise sanitaire, et le départ d'un certain nombre de Franciliens vers la province, notamment la Bretagne, les logements à louer ou à vendre sont pris d'assaut et les prix s'affolent. Du côté des collectivités locales, les politiques de construction et de densification urbaine s'accroissent, mais les effets ne sont pas assez rapides. Du coup, les entreprises s'appuient sur l'Action logement ou des dispositifs comme EcoVital 22 (lire en page 13) pour trouver des solutions temporaires, afin que la question du logement ne soit pas un obstacle au recrutement.

TERRITOIRE D'INDUSTRIE

Finistère - 29

L'ATTRACTIVITÉ, UN TRAVAIL COLLECTIF

PARLER D'UNE SEULE ET MÊME VOIX SUR LE TERRITOIRE

En matière d'attractivité, dans le Finistère, l'union fait la force. L'UIMM 29, la CCI métropolitaine Bretagne ouest et Brest métropole ont réuni une vingtaine d'acteurs, privés comme publics, au sein d'un contrat Territoire d'industrie. Celui-ci porte une trentaine d'actions destinées à redynamiser l'industrie sur tout le département.

Le 9 juillet, vingt partenaires finistériens (industriels, collectivités, organisations professionnelles) ont signé, sous l'impulsion de l'UIMM 29, un contrat Territoire d'industrie pour tout le département, une première en France. Se donnant ainsi pour priorité de travailler collectivement sur trois axes pour développer le territoire. Simplifier d'abord, en rendant plus lisible l'offre foncière sur le territoire. Attirer et recruter, en favorisant l'implantation d'entreprises et en faisant connaître les métiers industriels. Et innover, en accompagnant la décarbonation de l'industrie et en portant les filières émergentes.

« Cela fait deux ans que nous travaillons sur ce contrat, nous avons pris le temps de le construire et avons réussi le tour de force d'embarquer tous les acteurs du territoire », souligne Frédérique Le Drogo, déléguée générale de l'UIMM Finistère. Ainsi, 33 actions ont été définies (exemples ci-contre), les collectivités travaillant en binôme avec un industriel.

Le contrat s'étend sur la période 2019-2022, mais sera certainement prorogé jusqu'en 2026. « Ce contrat est amené à vivre, de nouvelles actions pourront y être ajoutées », indique Frédérique Le Drogo, qui souligne « une vraie dynamique, qui permet de parler d'une seule et même voix sur le territoire ». ■



Le contrat Territoire d'industrie Finistère a été signé le 9 juillet par vingt partenaires.



L'industrie fait son show

Du 22 au 26 novembre, l'UIMM 29 a organisé le premier festival du film industriel : L'Industrie fait son show. Une façon originale de faire connaître les métiers et entreprises industrielles du territoire.

Trois séances de projection de films d'entreprise ont eu lieu à Brest, Quimper et Morlaix à destination d'un millier de jeunes de 4^e, 3^e et 2nde. Ceux-ci ont ainsi pu élire leur film préféré dans quatre catégories, plus le coup de cœur des jeunes. Une cérémonie de clôture, dans l'ambiance du Festival de Cannes, a permis de remettre les trophées (fabriqués par les apprentis du CFAI) aux entreprises lauréates.



Une plateforme d'innovation pour l'agroalimentaire

MCA Process collabore avec la communauté d'agglomération Quimper Bretagne occidentale dans le but de créer, avec le CEA Tech, une plateforme d'innovation dans le domaine agroalimentaire : la plateforme PaaSrel-Agro, Usine agro de demain. « C'est un lieu où l'on pourra travailler ensemble sur des projets d'innovation, explique Estelle Le Pape, dirigeante de MCA Process, spécialisée dans la robotique pour le secteur agroalimentaire. L'idée est de créer un hub, un pôle d'innovation et une vraie dynamique avec les industriels locaux. » Car pour elle, c'est aussi un vecteur d'attractivité : « Il est essentiel de montrer aux jeunes que l'industrie innove, que c'est ce qui nous fait vibrer et qu'ils peuvent vraiment se plaire dans ce secteur. »



La réhabilitation de la zone d'activité du Fromeur

À Landivisiau, développer l'attractivité industrielle par la revitalisation d'une zone historique, en l'occurrence la zone d'activité du Fromeur, fait partie des actions portées par le contrat Territoire d'industrie. « Celle-ci est délaissée depuis des années, présente Henri Billon, président de la communauté de communes du Pays de Landivisiau. Nous sommes actuellement en train d'acquiescer les parcelles, avec l'Établissement public foncier de Bretagne, afin de procéder aux démolitions et aménagements nécessaires : voirie, travaux paysagers, éclairage, fibre optique, vidéosurveillance... »

En parallèle, la communauté de communes démarche les entreprises riveraines afin de voir celles qui souhaiteraient se développer, et pourra ensuite, d'ici un à deux ans, proposer des terrains clés en main sur ce site « redevenu prêt à l'emploi », favorisant ainsi la relocalisation d'activités industrielles.

SYRLINKS

Cesson-Sévigné - 35

LES TECHNOLOGIES DE POINTE ATTIRENT

La société Syrlinks conçoit des systèmes de radiofréquence pour des domaines très exigeants comme le spatial ou la défense. Cette technicité est un des arguments de l'entreprise pour attirer les salariés dont elle a besoin. Mais pas le seul.

Depuis dix ans, Syrlinks a connu une croissance moyenne de 20 % par an, et même 40 % entre 2020 et 2021. « Forcément, les effectifs aussi suivent cette courbe, pointe Guy Richard, PDG de l'entreprise. Cette année, nous avons embauché une vingtaine de personnes en plus. » La société, spécialisée dans le développement et la fabrication de systèmes de radiofréquence pour le spatial, la défense et la sécurité, emploie actuellement 170 personnes (dont 130 en contrat et 40 en prestation de service). Et cherche encore à renforcer ses équipes.

Pour attirer, Syrlinks met d'abord en avant ses secteurs d'activité. Travailler pour le spatial, qui représente 80 % du chiffre d'affaires (de 19 millions d'euros en 2021), ça fait toujours rêver. Surtout sur des technologies de pointe. « Nous concevons des équipements embarqués de radiocommunication et positionnement pour les satellites, détaille le dirigeant. Nos équipements permettent aux opérateurs de récupérer les données du satellite et de connaître sa position précise. » La recherche et développement occupe 75 personnes. Et la moitié du chiffre d'affaires est réalisée à l'export.

Une partie du personnel est recrutée dans le bassin rennais, bien irrigué par les écoles d'ingénieurs en mécanique, électronique, informatique... De même pour l'équipe de production, Syrlinks ayant depuis trois ans internalisé l'assemblage et les tests de ses équipements. « Mais pour certains profils spécifiques, notamment dans le spatial, ou pour des postes de commerciaux à l'export ou de management, nous devons aller chercher plus loin », souligne Guy Richard.

Tout un processus d'intégration

L'entreprise diffuse donc des annonces au niveau national, a recours à des cabinets de recrutement. Et avance ses arguments : des postes très techniques, une aide à la mobilité, des places dans une crèche à proximité... Le salaire, bien sûr, en fait partie. « Nous venons de réaliser un diagnostic RH qui indique que les rémunérations chez Syrlinks sont au-dessus de la moyenne régionale », souligne Clara Rozé, responsable des ressources humaines.

Celle-ci a d'ailleurs mis en place un processus d'intégration des nouveaux salariés bien rodé... « Nous faisons en sorte d'anticiper leur venue, détaille Clara Rozé. Ils reçoivent un mail de bienvenue quelques jours avant leur arrivée avec le planning de la première journée, une photo de l'équipe, les éléments administratifs. Il y a aussi un système de parrainage. Ils sont accueillis le jour J par le service RH, le responsable qualité, le chef d'équipe... »



LES CANDIDATS ATTENDENT DE NOUS QU'ON SOIT À LEUR ÉCOUTE

Guy Richard, PDG de Syrlinks, et Clara Rozé, responsable RH, ont accueilli une vingtaine de nouveaux salariés cette année.

« Les candidats sont demandeurs, souligne Guy Richard. Nous sommes une PME, ils attendent de nous qu'on soit à leur écoute et ils cherchent une certaine proximité. » D'ailleurs, Syrlinks a récemment revu son organisation pour réduire la taille des équipes, qui atteignaient une trentaine de personnes. Pluridisciplinaires, elles sont désormais limitées à 10-15 personnes travaillant sur un segment particulier. « Pour plus d'efficacité et retrouver du lien. » ■



CONTACTS Syrlinks

28 rue Robert Keller
35510 Cesson-Sévigné
Tél. 02 99 00 94 52
Courriel : contact@syrlinks.com
Site : www.syrlinks.com



Les appareils de radiofréquence sont testés sur place sur des bancs d'essais.

Les cartes électroniques destinées au secteur spatial sont assemblées en salle blanche pour éviter toute trace de poussière.

ID AUTOMATION

Locminé - 56

L'ARGUMENT DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La société d'électricité industrielle projette d'embaucher 25 personnes dans les trois prochaines années. Pour attirer du monde, ID Automation met en avant les perspectives d'évolution et la qualité de vie au travail.

Des bureaux spacieux et insonorisés ; un atelier baigné de lumière, chauffé et climatisé ; un patio central et une salle de sport... En faisant le tour des locaux de 2 000 m² dans lesquels ID Automation a emménagé en juin 2020, Thierry Lamour, son directeur général, met l'accent sur le confort, l'ergonomie, les espaces de convivialité.

« *Auparavant, notre bâtiment était quatre fois plus petit, nous étions vraiment trop à l'étroit* », explique-t-il. Pour porter la croissance de l'entreprise, cet investissement de 2,5 millions d'euros devenait donc nécessaire. ID Automation emploie actuellement 46 personnes et compte en embaucher 25 de plus d'ici 2025. Ce bâtiment, extensible, est aussi une vitrine de l'entreprise et un argument d'attractivité. ID Automation est spécialisé dans le génie électrique, l'automatisme, la supervision de process et la robotique. L'entreprise cherche donc du personnel sur des métiers techniques en tension : chargé d'affaires, chef de projet, dessinateur industriel, automaticien, chef de chantier... « *Lors des entretiens d'embauche, on met en avant nos atouts et on essaie de se vendre* », souligne Béatrice Le Meitour, responsable administrative, financière et ressources humaines.

« Nos salariés sont nos premiers ambassadeurs »

Cela passe notamment par la qualité de vie au travail. « *Nous avons réalisé un diagnostic pour voir les axes que nous pouvions améliorer*, souligne la responsable RH. *Nous avons aussi fait un sondage en interne. Les salariés sont plutôt fiers de travailler chez ID Automation. C'est important, car ce sont nos premiers ambassadeurs.* »

La direction a missionné les salariés volontaires pour déterminer les valeurs du groupe Altenov, auquel appartient ID Automation depuis 2017 et qui donne une impulsion forte au niveau RH. Les notions de dynamisme et d'unité ont été retenues.

« *Ce type de réflexion crée du lien social* », pointe Thierry Lamour. Celui-ci prône aussi un management de proximité et encourage la prise d'initiative. « *L'entreprise doit être en perpétuel mouvement, au niveau commercial comme organisationnel. Aujourd'hui, elle doit s'adapter aux aspirations des salariés, en particulier des jeunes.* »

ID Automation insiste aussi sur les perspectives d'évolution. Et les exemples sont nombreux. Comme Clément, venu faire un stage de 3^e puis en job d'été dans la société. Il a signé un CDI de câbleur, « *et a le potentiel pour devenir dessinateur-projeteur*, raconte Thierry Lamour. *Quand il se sentira prêt, nous l'aiderons à évoluer* ». L'entreprise prend beaucoup d'alternants et de stagiaires, nombre d'entre eux finissent par signer un CDI. Le groupe Altenov prévoit d'ailleurs de créer une école de formation pour les métiers techniques.



AUJOURD'HUI, LES ENTREPRISES DOIVENT S'ADAPTER AUX ASPIRATIONS DES SALARIÉS

⑦ Pour Béatrice Le Meitour et Thierry Lamour, la qualité de vie au travail est un argument pour attirer et garder les salariés.

De plus, Béatrice Le Meitour a mis sur pied tout un parcours d'intégration, qui permet aux nouveaux arrivants de découvrir les différents postes. « *C'est important de comprendre ce que font les autres et ainsi de travailler en bonne intelligence* », explique-t-elle. Il est aussi proposé aux salariés de devenir actionnaire du groupe. Enfin, ID Automation met beaucoup de choses en œuvre pour se faire connaître au niveau dans son bassin d'emploi et au-delà. « *Des salariés sont allés expliquer leur métier dans le cadre de la Semaine de l'industrie* », illustre Béatrice Le Meitour. L'entreprise participe aux salons de l'emploi, est active sur les réseaux sociaux... « *Cette politique enclenchée en 2018 commence à payer, constate la responsable RH. Nous avons désormais des candidatures spontanées que nous n'avions pas avant.* » ■



CONTACTS ID Automation

ZA Keranna - Plumelin
56500 Locminé
Tél. 02 97 44 20 58
Courriel : contact@id-automation.fr
Site : www.id-automation.fr

⑤ Lors de la conception des nouveaux locaux d'ID Automation, comme ici l'atelier de câblage, l'accent a été mis sur le confort de travail.



LISI AEROSPACE et le CLUB TGV 22

Plérin et Saint-Brieuc - 22

VANTER LES ATOUS DES CÔTES-D'ARMOR À PARIS

Le Club TGV 22 organise un job dating à Paris début février. L'occasion pour les entreprises costarmoricaines de se faire connaître au-delà des frontières régionales et d'attirer de nouveaux collaborateurs.

Début février, le Club TGV 22 remet le couvert et organise son deuxième grand job dating costarmoricain à Paris. Une centaine d'entreprises proposant quelque 2 000 offres d'emploi sont attendues, tous secteurs confondus.

« *Le marché de l'emploi est de plus en plus tendu, les entreprises ont des besoins et certains profils ne se trouvent pas facilement sur notre territoire*, explique Bruno Lorand, président du Club TGV 22. *Mais cela montre aussi notre dynamisme aux autres entreprises, et qu'elles peuvent venir s'installer dans les Côtes-d'Armor.* » Pour cette nouvelle édition, l'accueil des nouveaux arrivants est particulièrement mis en avant.

Ce job dating est un travail commun impliquant l'UIMM 22, les fédérations professionnelles, la CCI 22 mais aussi les intercommunalités et Pôle emploi. Sans oublier les entreprises.

Comme Lisi Aerospace, industriel spécialisé dans la fabrication de fixation haute technologie pour l'aéronautique, la compétition automobile et les véhicules haut de gamme. L'entreprise située à Plérin faisait partie des 60 participants du premier job dating du Club TGV 22 qui a eu lieu le 19 novembre 2019.

« L'à-côté compte pour 50 % »

« *Pour les équipes supports - logistique, commerciale, développement... - et les profils très techniques, nous avons besoin d'aller chercher des collaborateurs au-delà du bassin briochin*, présente Jean-François Lossois, responsable des ressources humaines chez Lisi Aerospace Saint-Brieuc. *Et pour cela, nous devons faire du marketing RH, nous faire connaître auprès des salariés potentiels.* »

La région parisienne est une bonne cible, avec un gros vivier de personnes formées et une diaspora bretonne assez importante. D'autant plus que la crise sanitaire a accéléré les départs vers la province. Alors la destination Saint-Brieuc à 2 h 17 de la capitale a des atouts.

« *La facilité d'accès depuis Paris et le cadre de vie font partie de nos arguments* », admet Jean-François Lossois. Mais aussi la possibilité pour le conjoint de trouver du travail et pour les enfants de suivre des études. « *L'à-côté compte pour 50 % dans la réussite d'un changement professionnel.* »

Mais outre ces opérations ponctuelles, pour se faire connaître, Lisi Aerospace accueille des stagiaires, des alternants, ouvre son usine aux visiteurs (scolaires, demandeurs d'emploi...), participe aux forums de



L'ATTRACTIVITÉ EST UN TRAVAIL DE FOND

⑦ L'édition 2019 organisée par le club TGV 22 à Paris avait réuni une soixantaine d'entreprises costarmoricaines. Cette année, elles devraient être une centaine.

l'emploi, intervient dans les universités et lycées... D'autant plus que certains de ses métiers sont particulièrement spécifiques comme le roulage, la rectification ou le matricage. Car l'attractivité, souligne Jean-François Lossois, c'est avant tout « *un travail de fond* ». ■

CONTACTS Lisi Aerospace

Rue du Jouquet - 22190 Plérin
Tél. 02 96 68 33 33
Site : www.lisi-aerospace.com

CONTACTS Club TGV 22

Bruno Lorand
Tél. 06 88 63 17 98
Site : www.clubtgvbretagne.eu

EcoVital 22 accompagne les nouveaux salariés

Depuis septembre, le dispositif EcoVital 22, porté par l'UIMM 22, l'Upia 22 et la CCI des Côtes-d'Armor, propose d'aider les nouveaux arrivants dans le département, pour l'accompagnement du conjoint comme pour trouver un logement.

« *Nous pouvons nous appuyer sur notre réseau pour aider le conjoint à trouver un emploi, faire un bilan de compétences, trouver une formation...*, explique Alexandra Léger, chargée de mission EcoVital 22. *Nous voulons être des facilitateurs, un point d'entrée pour guider vers la multitude d'acteurs de l'emploi et de la formation.* » Autre problématique : le logement. « *Il y a une réelle pénurie dans le département, nous avons donc recensé les solutions de logement temporaire, dans les gîtes, les campings... ce qui peut permettre au nouvel arrivant de prendre le temps, ensuite, de trouver une location ou un achat plus pérenne.* »

De même, en lien avec les collectivités locales, EcoVital 22 met à disposition une liste des aides au logement proposées sur le territoire ou encore des établissements scolaires.

CONTACTS EcoVital 22

Alexandra Léger - Tél. 06 88 63 17 98 - aleger@uimm22.fr
Claudia Djouadi - Tél. 07 50 68 95 58 - cdjouadi@uimm22.fr

UNE NOUVELLE VIE POUR LES BOUTEILLES DE GAZ

SATS est spécialisée dans la requalification des équipements sous pression, par exemple les bouteilles de gaz. Depuis une dizaine d'années, l'entreprise morbihannaise investit pour rendre ses process plus efficaces, améliorer les conditions de travail et limiter les rejets.

Bouteilles de butane et propane pour alimenter les gazinières, citernes de gaz pour le chauffage ou encore bouteilles d'oxygène pour le secteur médical ont toutes en commun d'être soumises à une réglementation stricte et demandent une révision tous les dix à quinze ans selon les modèles. C'est la spécialité de SATS qui contrôle chaque année plusieurs centaines de milliers de ces équipements sous pression, avant, s'ils sont conformes, de les rénovier et de les remettre en exploitation. Elle répare aussi les casiers qui permettent de les transporter, et fabrique des chapeaux de bouteilles et des lyres, des connecteurs en cuivre qui relient les bouteilles entre elles.

« C'est une industrie qui a été imaginée dès le début avec un système de consigne, souligne Axel Krid, le directeur de SATS. Les plus anciennes bouteilles encore en exploitation datent des années 1950. Nous faisons du recyclage depuis longtemps. » SATS s'appuie sur trois savoir-faire : le contrôle (en lien avec la société de certification Bureau Veritas), le travail des métaux et le traitement de surface, les bouteilles étant repeintes avant de repartir pour un nouveau cycle.

Des process en pleine évolution

L'entreprise est composée de deux sites : à Saint-Léry, les basses pressions, bouteilles de GPL et citernes, fabriquées en acier roulé soudé ou en composite ; à Mauron, les hautes pressions, pour les gaz industriels ou médicaux, des bouteilles forgées de 2 à 3 cm d'épaisseur. Antargaz, Butagaz, Air Liquide..., SATS travaille avec les principaux exploitants d'équipements sous pression.

L'usine tourne depuis une soixantaine d'années, et si les produits n'ont pas vraiment changé, les process, eux, sont en pleine évolution depuis onze ans. Par exemple, depuis 2019, 1,5 million d'euros ont été investis dans la mise en conformité et l'amélioration du site. « Nous avons beaucoup travaillé sur l'efficacité industrielle et supprimé les activités superflues ou pénibles, ce qui améliore aussi les conditions de travail », précise Axel Krid. SATS a par exemple créé une station de transfert de GPL automatique, ce qui permet de vider les citernes plus rapidement en limitant les opérations de manutention.

« Comme nous sommes une industrie de niche, il est difficile de trouver les machines adéquates, poursuit le dirigeant. Alors, depuis 2015, nous les concevons nous-même, avec l'optique de pouvoir les vendre. » C'est le cas du système de gazage semi-automatique zéro émission qui aspire l'air contenu dans la bouteille et le remplace par du gaz. Ce nouveau procédé a permis de supprimer la manutention et d'éviter 15 tonnes d'émissions de composés organiques volatils (COV) par an.



Une fois vidées des résidus de gaz et passées au four pour enlever la peinture, les bouteilles endommagées sont débosselées.



Ce carrousel a été conçu en interne pour pouvoir tester la résistance des bouteilles à la pression.



Après la peinture, la monitrice tare la bouteille : elle appose une pastille qui indique la masse de celle-ci une fois qu'elle sera remplie de gaz.

Une unité de cogénération en projet

Mais le « petit bijou » de la maison, comme l'appelle Carole Gouadon, responsable de l'activité bouteilles GPL, est un carrousel qui permet de mettre sous pression d'eau une quinzaine de bouteilles et de les retourner automatiquement avant de les décréter aptes au service. « Cette machine nous a demandé huit mois de conception et fabrication, plus six mois de mise en fonctionnement », précise Axel Krid.

« Les équipes de production sont aussi encouragées à proposer leurs idées », souligne Carole Gouadon. Ici une torche aspirante pour les fumées de soudure au niveau de la réparation des casiers ; là une caméra pour repérer les défauts de peinture. La responsable de production a aussi fait de l'espace de fabrication de chapeaux un atelier pilote pour la maintenance préventive, ce qui a réduit de 80 % les pannes.

Et les projets ne manquent pas : une cabine de peinture pour les casiers, une découpe plasma pour enlever les pieds de bouteilles endommagés... Et surtout SATS réfléchit à un moyen de réutiliser le gaz récupéré lorsque les bouteilles sont vidées afin d'alimenter une unité de cogénération. Ce qui permettrait d'utiliser la chaleur et l'électricité produites, tout en limitant les dégagements de COV. Un investissement de 1,2 million d'euros qu'Axel Krid espère concrétiser d'ici 2022-2023. ■

STATS CONTACTS



ZA Noë des Grées
rue Brambily
56430 Saint-Léry
Tél. 02 97 22 61 57
Courriel : sats@groupemetalia.com
Site : www.metaliareconditionnement.com

ÉTANT UNE INDUSTRIE DE NICHE, NOUS CONCEVONS NOS MACHINES NOUS-MÊMES

Axel Krid a pris la direction de SATS en 2010.



EN CHIFFRES



300 000

Le nombre d'équipements sous pression traité par SATS chaque année, dont 240 000 bouteilles de GPL. Environ 10 % sont réformés.



100

Le nombre de salariés chez SATS, 80 sur le site de Saint-Léry, 20 à Mauron. Un quart sont des femmes.



92

MILLIONS
Le chiffre d'affaires, en euros, de SATS en 2020 : 8,9 millions en 2019.



1963

La date de création de l'entreprise, qui a été rachetée en 2005 par le groupe Delambre.



SATS dispose aussi d'un second site à Mauron dédié spécialement aux bouteilles haute pression pour l'industrie et le médical.



À 28 ANS, CAROLE GOUADON DIRIGE UNE ÉQUIPE DE 50 PERSONNES

Deux à trois fois par jour, Carole Gouadon fait le tour de son équipe : une cinquantaine de personnes, âgées de 19 à 60 ans. La jeune femme de 28 ans a été embauchée il y a deux ans chez SATS en tant que responsable de l'activité bouteilles GPL, chapeaux et casiers. « L'offre d'emploi demandait cinq ans d'expérience, je ne les avais pas », se souvient-elle. Mais elle a su convaincre.

« Je voulais absolument faire de l'encadrement en production, alors que toutes les propositions que j'avais étaient des postes de consultante, raconte-t-elle. J'aime être avec les gens sur le terrain, j'apprends tous les jours, il n'y a pas de routine. » Elle a eu plusieurs expériences dans l'industrie agroalimentaire, la cosmétique et a terminé ses études par un master en gestion de production, logistique et achats en alternance.

« J'avais envie de découvrir la métallurgie, même si je sais que c'est un secteur très masculin. » Son arrivée à la production a été « une petite tempête » car il n'y avait pas eu de femme à ce poste depuis longtemps. « Ce qui est intéressant, c'est qu'elle n'était pas la mieux placée, mais elle avait l'envie, souligne Axel Krid, le directeur. Et l'idée de bouger les lignes me plaît. J'aime avoir des équipes diversifiées. »

Un poste « moitié technique, moitié humain »

Carole Gouadon a réussi à faire sa place à ce poste « moitié technique, moitié humain ». « Je dis souvent à mon équipe que sans moi, l'usine peut tourner, sans eux, non. C'est important de mettre en valeur le rôle de chacun », explique-t-elle. Tout en étant ferme quand cela est nécessaire. Dans un sens, la période de Covid a accéléré les choses : « Je leur ai montré que j'étais à leurs côtés, qu'on pouvait avancer ensemble. » Pour autant, elle n'a pas échappé aux comportements sexistes de certains, de la part d'un fournisseur par exemple qui a eu des propos déplacés. « Je n'y étais pas préparée. » Elle a été soutenue par sa direction et l'incident a été clos mais elle en est convaincue. « Si on veut plus de femmes dans l'industrie, il faut changer les mentalités. Quand je dis que je suis la responsable de la production, ça surprend encore. C'est qu'il n'y en a pas suffisamment ».



NUMÉRO 1 EN 1996

NUMÉRO **100** EN 2021



Le comité de rédaction Fusions
vous souhaite de belles et heureuses
fêtes de fin d'année

L'INDUSTRIE RECRUTE EN BRETAGNE

« IL Y A DE LA PLACE POUR TOUT LE MONDE DANS L'INDUSTRIE »

Le 19 octobre, lors de l'Open de l'industrie, l'UIMM Bretagne et Pôle emploi ont organisé un atelier dédié aux jeunes en recherche d'emploi. L'occasion de rencontrer des industriels et d'échanger sur les attentes des uns et des autres.

Claire, Gwendoline, Saïd, Yohann, Geoffrey... Ils sont une vingtaine à assister à l'atelier jeunes organisé le 19 octobre par l'UIMM Bretagne et Pôle emploi. Tous moins de 30 ans, ils ont fait des études de marketing, gestion, graphisme, ingénieur. « Vous êtes ici car vous avez des compétences transverses, que nous recherchons aussi dans l'industrie, présente Maryline Daireaux, chef de projet emploi-formation à l'UIMM 35-56. Nous voulions donc vous donner l'opportunité de rencontrer des professionnels de l'industrie. » En l'occurrence Anaïs Dugas et Mathilde Briand, chargées de recrutement chez Triballat. Mais aussi le DRH d'Alcatel-Lucent, Éric Lechelard, et Cécile Dragon, directrice générale du groupe GTID, qui arriveront un peu par hasard dans cet atelier et y resteront pour donner leurs conseils et comprendre ce qu'attendent les jeunes aujourd'hui de leur job.

LES JEUNES EN RECHERCHE D'EMPLOI L'ONT BIEN COMPRIS, LE RÉSEAU COMMENCE ICI

Un sujet qui a aussi piqué l'intérêt de Frédéric Sévignon, directeur régional de Pôle emploi, et d'Olivier Maurin, délégué régional de l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), qui ont pris place dans l'assemblée. « L'industrie, c'est tellement vaste ! Il y a plein de filières, de produits, de métiers différents. Il y a de la place pour tout le monde », insiste Maryline Daireaux après une présentation du secteur industriel breton. Place ensuite aux questions pratiques : comment postuler ? Comment relancer ? « J'ai des alertes sur Région job et sur les sites des entreprises qui m'intéressent. Je postule par LinkedIn, Indeed, Pôle emploi. Et j'envoie des candidatures spontanées mais je n'ai pas beaucoup de retours... », présente Charlène qui a fait des études dans la finance. Le débat s'engage. « Quand on reçoit 200 CV par jour pour des postes de marketing, on ne regarde pas toutes les candidatures spontanées », admet Anaïs Dugas. « Attention, le tissu industriel compte beaucoup de PME, et là, la candidature spontanée peut être efficace. Et se déplacer encore plus. Ce qu'il faut surtout, c'est cibler son entreprise, connaître le nom du dirigeant, se renseigner ! », contrebalance Maryline Daireaux.

« Et la lettre de motivation, on en fait une ou pas ? », questionne Geoffrey, qui veut travailler dans les énergies marines renouvelables. « Ça dépend du poste. En tout cas, elle doit être complémentaire du CV », précise Anaïs Dugas. « Si elle n'est pas utile pour l'entreprise, elle peut vous servir à vous, pour préparer l'entretien, en ciblant les valeurs de l'entreprise, ce que vous pouvez lui apporter... », ajoute Cécile Martin, conseillère Apec.

La mobilité en question

« J'ai plusieurs casquettes, présente Rémi. Ingénieur, trader, coach sportif, conseiller immobilier. Si je présente ça à un recruteur, il va penser que je ne sais pas ce que je veux. Mais ça peut aussi être un atout, non ? » « Ça montre tes compétences, à manager une équipe par exemple, répond Cécile Dragon. Il faut que tu arrives à capter le recruteur en sachant quel message tu veux faire passer. »

Benjamin, ingénieur dans le secteur du transport, aborde la question de la mobilité.

« J'ai passé un très bon entretien avec une filiale de la SNCF, le seul point qui a piqué, c'est la mobilité. »

« C'est une question ambiguë, renchérit Rémi. Être en déplacement un mois dans l'année, c'est possible. Une semaine par mois, c'est plus compliqué. On ne veut pas vivre pour travailler mais travailler pour vivre. » Cécile Dragon intervient : « Il faut oser demander ce que être mobile signifie car ça peut faire peur. Et à nous, employeurs, de mettre en avant les forfaits de déplacement et les avantages qu'il y a à la mobilité. »

Les conseils fusent. Se complètent et se contredisent parfois. « En fait, il faudrait connaître le recruteur avant pour savoir ce qu'il attend », se désespère Benjamin. « Il n'y a pas une vérité, concède Anne-Laure Lechelard, conseillère Pôle emploi. L'important, c'est que vous soyez à l'aise avec vos documents et vos pratiques. Tentez, et vous ajusterez au fur et à mesure. »

La table ronde se termine mais les échanges continuent en petits groupes, ici pour en demander un peu plus sur la formation « Valoriser son image » proposée par Pôle emploi, là pour demander sur quels postes Triballat recherche du monde. Car ils l'ont bien compris, le réseau commence ici. ■

PHOTOS CI-DESSUS : L'atelier a rassemblé jeunes, recruteurs industriels et conseillers Pôle emploi et Apec pour échanger sur les façons de postuler. Après la table ronde, les échanges se sont poursuivis en petits groupes.



POUR PLUS D'INFORMATIONS UIMM territoriales ou l'UIMM Bretagne

TAXE D'APPRENTISSAGE 2022 Attirer plus pour recruter mieux

1 POURQUOI VERSER VOTRE SOLDE À AJIR BRETAGNE ? PARTICIPEZ A L'ATTRACTIVITE DE L'INDUSTRIE

AJIR BRETAGNE EN 2021 :

Lancement du parcours digital de découverte des métiers industriels, 100% interactif « www.parcours-metiers-industriels.bzh »

100% en ligne

La semaine de l'industrie en Bretagne : Du 15/11 au 1/12/2021 Des visites d'entreprises, la tournée régionale du Parcours de découverte des métiers en présentiel, des interventions en classes, de nombreux événements associés

Réalisation de 20 vidéos, de métiers industriels qui recrutent, à diffuser sur le site : www.parcours-metiers-industriels.bzh

Co-organisation de job dating, gratuit pour les entreprises verseuses

Participation et financement de projets d'attractivité de l'industrie bretonne, FrenchFab Tour, forums, visites, l'industrie fait son show, salon Pro et Mer, informations collectives (demandeurs d'emploi et scolaires), salons etc.

Animer & fédérer les acteurs bretons pour l'attractivité de l'industrie (enseignement, emploi, industriels, territoires, institutionnels, branches ert.)

NOS PROJETS POUR 2022 ...

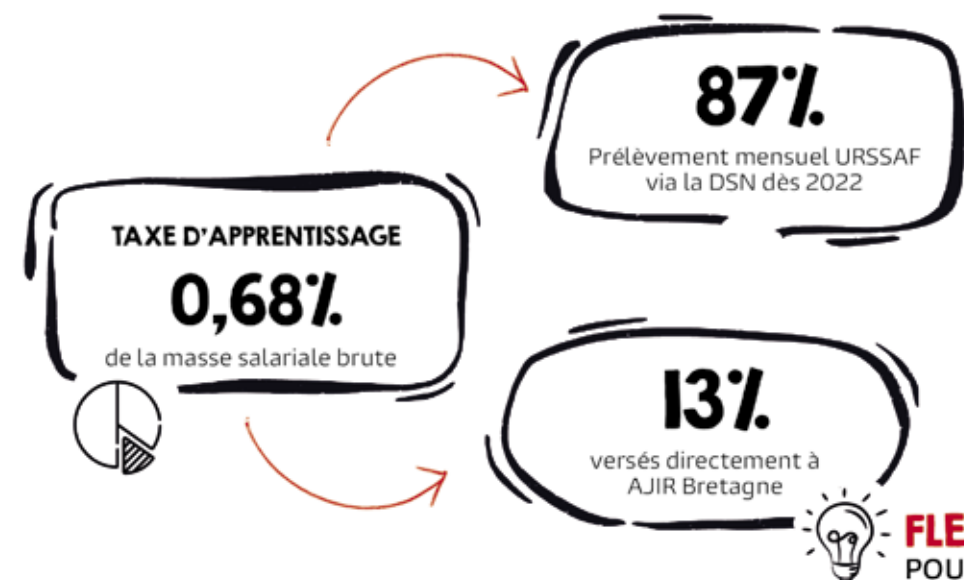
Développement d'une plateforme web 3D multi-utilisateurs. Expériences virtuelles de découverte des métiers et rencontres entre industriels et public (Demandeurs d'emploi, scolaires etc.)

2ème Série de vidéos métiers industriels

La semaine de l'industrie

Soutien aux nombreuses actions des branches en Bretagne

1 COMMENT FAIRE ?



3 ETAPES POUR VERSER VOTRE SOLDE DE 13% :

- #1 Calculez votre masse salariale 2021 pour déterminer votre solde
- #2 Effectuez un versement avant le 31 mai 2022, par chèque ou virement à AJIR Bretagne
- #3 Recevez votre reçu libératoire

Pas de déclaration mensuelle via la DSN pour le solde, mais maintien du versement annuel direct.

FLECHEZ AJIR BRETAGNE POUR FACILITER VOS RECRUTEMENTS

1 EN SAVOIR +



AJIR BRETAGNE
Bérenger MARTIN
Chargé de relations entreprises
b.martin@ajir-industrie.bzh | 02 99 87 42 87



Accompagner
les entreprises,
c'est bien.

**S'engager à leurs côtés ici,
c'est mieux.**



**ici &
avec
VOUS**



cmb.fr

**NOS CHARGÉS
D'AFFAIRES
ENTREPRISES**

vous apportent l'écoute
et l'expertise dont
vous avez besoin
au quotidien.