

# fusions

MAGAZINE DE LA MÉTALLURGIE BRETONNE



**PROFESSION**  
★ ★ ★

**CHEF  
D'ENTREPRISE**



# OPEN de L'INDUSTRIE

un événement  
**BREIZHFAB**  
L'INDUSTRIE AMBITIEUSE

# 19 Oct. 2021

Couvent des Jacobins  
**RENNES** [ 9h - 19h ]

6<sup>e</sup> édition

Transformation en cours...

Rendez-vous B2B • Espace d'expositions  
Conférences • Trophées Crisalide  
Convivialité • Découvertes

**SCANNEZ**  
POUR VOUS INSCRIRE

[www.openindustrie.bzh](http://www.openindustrie.bzh)



FUSIONS | MAGAZINE | SEPTEMBRE 2021



## SOMMAIRE

### 04 | ACTUS DU RÉSEAU

ACTUALITÉS/AGENDA DU RÉSEAU  
UIMM EN BRETAGNE

### 05 | LA PAROLE À

ALEXANDRE SAUBOT, PRÉSIDENT  
DE FRANCE INDUSTRIE

### 06 | VOTRE RÉSEAU EN ACTION

FRANCE RELANCE

### 07 | LE MOT DE L'EXPERT

CONGÉ PATERNITÉ

### 08 | DOSSIER

PROFESSION : CHEF D'ENTREPRISE

### 16 | GROS PLAN

MONT BLANC FRANCE (SAINT-MALO - 35)

### 18 | L'INDUSTRIE RECRUTE

DEUX JEUNES EN ROUTE VERS L'EMPLOI  
INDUSTRIEL

### SITES À VISITER

[www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)  
[www.uimmbretagne.fr](http://www.uimmbretagne.fr)  
[www.scoop.it/industrie-en-bretagne](http://www.scoop.it/industrie-en-bretagne)  
[www.uimm35-56.com](http://www.uimm35-56.com)  
[www.gfibretagne.fr](http://www.gfibretagne.fr)  
[www.uimm22.fr](http://www.uimm22.fr)  
[www.uimm-finistere.bzh](http://www.uimm-finistere.bzh)  
[www.lindustrie-recrute.fr](http://www.lindustrie-recrute.fr)  
[www.lindustrie-recrute-bretagne.fr](http://www.lindustrie-recrute-bretagne.fr)

### INDEX DES FINANCEURS

Page 02 : Cetim  
Page 13 : Observatoire de Bretagne  
Page 15 : ITII Bretagne  
Page 19 : AJIR Bretagne  
Page 20 : AFPI Bretagne

### FUSIONS | MAGAZINE | SEPTEMBRE 2021

Directeur de la publication : Jocelyne Madec.  
Rédacteur en chef : David Duval.  
Comité de rédaction : Annaïg Even-Lelièvre, Emmanuelle Faudot, Carole Gilles, Frédéric Guimard.  
Rédaction : Eve Chalmardrier.  
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

## UNE RENTRÉE ENTRE VIGILANCES ET ESPOIRS

L'été a été marqué par l'émergence du variant delta du Covid-19, la mise en place du pass sanitaire et l'accélération de la vaccination.

Nous ne sommes donc pas encore sortis de cette crise sanitaire inédite. Les incertitudes sur la robustesse du redressement de l'économie, qui reste malgré tout bien réel, incitent à la prudence et à l'humilité pour les prochains mois.

Le variant delta perturbe fortement les chaînes de production industrielles dans le monde, déjà très sollicitées par une forte demande. Il en résulte des difficultés accrues d'approvisionnement en matières premières.

Les fédérations industrielles bretonnes, regroupées au sein du Comité régional industrie Bretagne, partagent le même constat : la persistance de ces difficultés risque d'entraîner des surcoûts importants pour les entreprises, obérant leurs capacités d'investissement. Au niveau national, France Industrie porte le même constat, comme l'indique son président Alexandre Saubot dans son interview.

Aussi, il est primordial que les pouvoirs publics continuent d'être attentifs aux signaux faibles. De notre côté, nous devons poursuivre les réflexions pour relocaliser des activités critiques, au travers du dialogue au sein des filières industrielles. C'est le monde de l'après-Covid pour une industrie décarbonée et riche en emplois qu'il nous faut préparer.

À l'occasion de la rentrée scolaire 2021, je me félicite que l'apprentissage continue à croître dans nos métiers industriels. Les sites du Pôle formation de l'UIMM accueillent au total près de 2 800 apprentis, soit environ 10 % des apprentis bretons. La formation a un rôle déterminant pour donner aux jeunes l'envie de s'orienter et de s'engager dans les métiers de l'industrie.

Au quotidien, les chefs d'entreprises industrielles bretonnes peinent de plus en plus à trouver des candidats. Le réseau UIMM Bretagne, au travers de son opération l'Industrie recrute en Bretagne, poursuivra ses efforts pour rapprocher offres et demandes d'emploi. Au 1<sup>er</sup> semestre 2021, 2 813 recrutements ont été réalisés par les entreprises de la métallurgie en Bretagne.

Comme l'illustrent les témoignages dans ce numéro, le recrutement est plus que jamais central pour un chef d'entreprise. Les questions connexes du logement, de l'emploi du conjoint, de l'aménagement du territoire sont de plus en plus déterminantes. C'est un des axes de travail du prochain mandat du président du conseil régional de Bretagne, Loïg Chesnais-Girard, réélu en juin dernier ; travail auquel l'UIMM Bretagne souhaitera participer.

Le 19 octobre prochain se tiendra à Rennes, la 6<sup>e</sup> édition de notre rendez-vous annuel des industriels bretons : l'Open de l'industrie Bretagne ! C'est avec un immense plaisir que nous nous retrouverons en présentiel pour partager sur les transformations en cours, pour développer du business de proximité et pour fédérer toute la communauté industrielle bretonne !



ÉDITO

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

Avec le soutien de



retrouvez-nous sur :  
[www.uimmbretagne.fr](http://www.uimmbretagne.fr)



## BRETAGNE



### L'équipe de l'UIMM Bretagne se renforce

L'équipe de l'UIMM Bretagne accueille deux nouveaux collaborateurs. Isabelle Aubaud, assistante de direction, a succédé à Monique Omari le 1<sup>er</sup> juillet. Sylvain Gourlaouen, en charge de l'animation du Comité régional industrie Bretagne, a pris ses fonctions depuis le 1<sup>er</sup> septembre.

Contact : Isabelle Aubaud - 02 99 12 59 44  
uibretagne@uimmbretagne.fr

Sylvain Gourlaouen :  
coordonnées contact en cours (mail & portable).

### Nouvelle édition de la Semaine de l'industrie en Bretagne

La semaine de l'industrie en Bretagne se tiendra du 15 novembre au 1<sup>er</sup> décembre. Un programme mixte sera proposé avec le retour des actions de découvertes des métiers en présentiel (visites d'entreprises, parcours itinérant...), complétées par des outils digitaux pour le grand public et les enseignants. Industriels, faites connaître vos métiers en participants à la semaine de l'industrie 2021. Informations : www.ajir-industrie.bzh.

Contact : Gwénaëlle Mara - 02 99 87 42 87  
info@ajir-industrie.bzh

## CÔTES-D'ARMOR

### Deux nouvelles collaboratrices

L'UIMM 22 compte deux nouvelles arrivées. Hélène Huet (photo à gauche) est chargée de la constitution et de l'animation d'un club Côtes-d'Armor des entreprises inclusives ainsi que de la mise en œuvre d'actions en faveur de l'inclusion des publics les plus éloignés de l'emploi. Solène Palas (photo à droite) est alternante



en licence pro technico-commercial à l'UCO de Guingamp, chargée des relations entreprises.

Contact : Patricia Pichot - 02 96 77 22 33  
pichot@uimm22.fr

## FINISTÈRE

### Job dating en after work le 21 octobre à Landivisiau

La recherche de compétences et de nouveaux talents étant une priorité pour les industriels du territoire, l'UIMM Finistère organise son job dating en after work le 21 octobre à la salle Le Vallon à Landivisiau, de 17 h à 20 h. Industriels, vous êtes intéressés pour y participer ? Prenez contact avec nous.

Contact : Emmanuelle Faudot - 02 98 02 54 79  
emmanuelle.faudot@uimm29.bzh

### L'Industrie fait son show !

L'UIMM Finistère organise durant la Semaine de l'industrie, du 22 au 26 novembre, L'Industrie fait son show ! Cette opération, à destination des collégiens et élèves de 2<sup>nde</sup> du Finistère, a pour objectif de faire découvrir les entreprises industrielles du territoire. Ceux-ci seront amenés à visionner des vidéos de présentation (d'entreprises, de produits, de métiers...) et voteront en fonction de catégories établies et de leur préférence.

Contact : Tiphaine L'Hostis - 02 98 02 54 79  
tiphaine.lhostis@uimm29.bzh

## ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

### Rencontres industrielles et job dating le 23 septembre

En parallèle du French Fab Tour (lire ci-contre), des rencontres industrielles et un job dating sont organisés au Pôle formation UIMM de Bruz, de 14 h à 17 h 30. Cinquante entreprises participeront pour présenter leur activité, proposer des stages et/ou leurs offres d'emploi en CDD et CDI. Quelques 600 visiteurs sont attendus.

Contact : Maryline Daireaux - 02 99 87 42 87  
m.daireaux@uimm35-56.com

### Le French Fab Tour en escale à Rennes le 23 septembre

Dans le cadre du French Fab Tour, le village de l'industrie accueillera 500 collégiens et 200 demandeurs d'emploi sur le parking de la faculté des sciences, à Bruz près de Rennes, le 23 septembre, autour d'animations et d'ateliers de démonstration pour découvrir l'industrie française innovante. Objectif ? Mettre en avant les savoir-faire des industriels, casser les idées reçues et donner envie aux jeunes de rejoindre l'aventure French Fab !

Contact : Annaïg Even-Lelièvre - 02 99 87 42 87  
a.even-lelievre@uimm35-56.com

# AGENDA DU RÉSEAU

## LES DATES À RETENIR EN 2021

### BRETAGNE

- 23 septembre → French Fab Tour (9h-17h) à Bruz.
- 24 septembre → CA de l'UIMM Bretagne à Ploufragan.
- 8 octobre → Réunion du Comité régional industrie Bretagne, lieu à confirmer.
- 19 octobre → Open de l'industrie, à Rennes.
- 21 octobre → Journée Techsurf, St Nicolas de Redon.
- 16 novembre → Breizh Fab : atelier nouveau bâtiment industriel frugal et performant.
- 7 décembre → Breizh Fab : rencontre prospective du CDIB.

### CÔTES-D'ARMOR

- 7/8 septembre → Formation correspondant environnement, en visioconférence.
- 14 septembre → Club RH sur l'état de santé du salarié, de 9h à 11h, à Ploufragan et en visio.
- 16 septembre → Formation prévention au risque routier, de 8h45 à 17h30, à Ploufragan.
- 21 septembre → Formation droit social sur l'état de santé du salarié, de 9h à 17h, à Ploufragan.
- 29 septembre → Formation prévention Quart d'heure sécurité, de 9h à 17h, à Ploufragan.
- 12 octobre → Formation droit social de 9 h à 17 h, à Ploufragan.
- 13 octobre → Formation prévention au risque chimique, de 9h à 17h, à Ploufragan.
- 26/27 octobre → Formation correspondant Iso 14001, toute la journée, en visio.

### FINISTÈRE

- 21 septembre → Réunion d'information générale sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie, de 14h30 à 16h30.
- 14 octobre → Club RH.
- 9 novembre → Formation convention collective.
- 2 décembre → Assemblée « Territoire d'industries » à Quimper.
- 7 décembre → Club RH.
- 5 octobre  
2 novembre  
7 décembre → Les Mardis de l'industrie à 9h30 à Brest.
- 1<sup>er</sup> octobre  
5 novembre  
3 décembre → Les Vendredis de l'industrie à 9h30 à Quimper.

### ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

- 17 septembre → Club patrons « Bonnes résolutions acte 1 : économie circulaire », de 10h à 12h30 à Auray.
- 23 septembre → Rencontres industrielles et job dating (14h-17h30) à Bruz.
- 7 octobre → Réunion d'actualités juridiques, de 9h à 11h, en visioconférence.
- 22 octobre → Club patrons « Booster l'activité et l'attractivité de l'entreprise : être actif sur les réseaux », de 10h à 12h30, lieu à confirmer.

## ALEXANDRE SAUBOT

PRÉSIDENT DE FRANCE INDUSTRIE

# « QUEL QUE SOIT L'ÉCHELON, L'INDUSTRIE PARLE D'UNE SEULE VOIX »

Alexandre Saubot dirige l'ETI de fabrication de nacelles élévatrices Haulotte Group, qui compte 2 000 salariés.



## IL FAUT LAISSER LA CHAÎNE ÉCONOMIQUE RETROUVER SON ÉQUILIBRE

Alexandra Saubot, ancien président de l'UIMM et de l'Opco 21, a été élu à la tête de France Industrie le 25 novembre 2020, pour un mandat de deux ans. Il succède à Philippe Varin et est secondé par Patrice Caine, le PDG de Thales, élu vice-président de l'organisation créée en 2018.

### FUSIONS Quelles sont les missions de France Industrie ?

France Industrie est le regroupement des 26 fédérations de l'industrie française et de 45 grandes entreprises industrielles. Ensemble, nous représentons 99 % du secteur. France Industrie nous permet de porter la voix de l'industrie française, auprès des décideurs français comme européens. Nous sommes une petite organisation de dix permanents avec un siège à Paris et une antenne à Bruxelles. Nous avons ainsi la capacité, sur chaque sujet d'intérêt commun, d'aller chercher les compétences auprès de nos adhérents et de former des groupes de travail sur des thématiques transversales comme le numérique, la transition écologique, l'Europe. Ou sur des sujets plus ponctuels. France Industrie permet aux industriels d'être mieux entendus au niveau national mais aussi dans les territoires, par exemple sur le déploiement du plan de relance dans les régions. Quel que soit l'échelon, l'industrie parle d'une seule voix, même s'il y a parfois des nuances entre nous, dont nous discutons en interne.

### FUSIONS Quels sont les relais de France Industrie dans les territoires ?

Nos fédérations ont des ancrages territoriaux et nous nous appuyons sur eux. Dans chaque territoire, les industriels trouvent un lieu où ils peuvent discuter des enjeux communs. En

Bretagne, il s'agit du CRIB (Comité régional industries Bretagne). D'autres existaient déjà avant, comme Industries Méditerranée, en région Paca. Durant la crise, les régions ont été très satisfaites d'avoir un interlocuteur unique pour l'industrie, ce qui nous donne d'autant plus de poids.

### FUSIONS Aujourd'hui, l'un des principaux problèmes auquel sont confrontés les industriels est la pénurie de matériaux. Que fait France Industrie à ce sujet ?

Malheureusement, France Industrie ne peut pas produire des semi-conducteurs ou des bobines d'acier (sourire). Mais nous pouvons faire trois choses. D'abord, faire une cartographie réelle des difficultés. Ensuite, échanger avec le gouvernement pour qu'il agisse là où il en a la possibilité, sur les sujets réglementaires, diplomatiques ou douaniers par exemple. Enfin, nous faisons de la coordination entre les 18 filières du Conseil national de l'industrie (CNI). Nous travaillons sur le partage d'informations pour éviter par exemple qu'il y ait de gros stocks d'un côté et des besoins de l'autre. Dans cette période de reprise forte et violente, il y a des tensions, les industriels en ont l'habitude. Mais cette pénurie-là risque de durer car nous partons de bas et l'Asie s'est positionnée avant nous auprès des fournisseurs critiques. On ne peut malheureusement pas faire de miracle, juste partager l'information, aiguiller nos adhérents et remonter au gouvernement les sujets de préoccupation. Par exemple, nous avons demandé que soient assouplies les pénalités dans l'application des marchés publics ou d'agir sur les clauses de révision des prix. Mais il faut laisser la chaîne économique retrouver son équilibre.

### FUSIONS L'année 2022 est une année d'élection présidentielle. Quelles priorités France Industrie porte-t-elle auprès des candidats ?

Nous étions jusque-là sur la séquence des régionales. Nous sommes en train de travailler sur notre message à porter pour la présidentielle. Nos priorités seront fixées à l'automne probablement. Mais je ne dévoile rien en disant qu'elles tourneront autour de la compétitivité de notre industrie, du besoin de nouvelles compétences, de l'accompagnement des transitions numériques et écologiques. Pour les régionales, ce sont nos collectifs régionaux qui ont été à la manœuvre, qui ont eu des échanges avec les candidats sur le plan de relance, les outils de soutien financier, l'écosystème de formation. Et le constat est positif : la question industrielle est aujourd'hui plutôt bien prise en compte par les différents exécutifs régionaux.

### FUSIONS Quels sont les leviers de croissance pour l'industrie française aujourd'hui ?

Pour chaque secteur, les contrats de filière ont été mis à jour. Avec des réponses assez variées. Certains mettant en œuvre des choses qui existaient déjà, d'autres axant sur des sujets plus révolutionnaires. Je pense à la santé avec l'ARN messenger ou la relocalisation de la production de principes actifs. L'hydrogène au niveau de l'énergie, porté par le plan de relance du gouvernement. Il y a aussi des sujets plus transversaux comme la cybersécurité, l'identité électronique, l'industrie du futur... Dans la métallurgie se pose la question de la relocalisation des composants électroniques ou des fonderies. L'idée est que chaque secteur détermine ce qui est possible à son échelle. ■

LA PAROLE À

# TROIS NOUVEAUX CENTRES D'USINAGE POUR CORAXES



**AVEC LA CRISE, CETTE DEUXIÈME PHASE D'INVESTISSEMENT ÉTAIT IRRÉALISABLE**



Passé par des grands groupes de l'aéronautique et de la défense, Rodolphe Henry a repris la PME en février 2020, juste avant la crise.

VOTRE RÉSEAU EN ACTION

La société Coraxes, de Plancoët, est lauréate du plan de relance du gouvernement. Elle obtient une aide de 550 000 euros pour investir dans de nouveaux centres d'usinage, avec des embauches à la clé.

« Je suis en train de finaliser l'acquisition de trois nouveaux centres d'usinage », sourit Rodolphe Henry, le président de Coraxes. En effet, la PME de 25 salariés a été lauréate en octobre 2020 du fonds pour la modernisation de la filière aéronautique, dans le cadre de France Relance. Son plan d'investissement de 700 000 euros est subventionné à 80 %, à réaliser dans les 18 mois. En plus des trois machines, Coraxes devrait également embaucher plusieurs personnes.

Cette aide permettra à Rodolphe Henry de mener à bien la deuxième phase d'investissement qu'il avait prévue lors de sa reprise de l'entreprise, en février 2020. La PMI plancoëtine Coraxes est spécialisée dans la mécanique de très haute précision. Elle fabrique par exemple des dispositifs hyperfréquences pour le spatial, des ensembles de centrifugeuse sanguine pour le médical, des roues phoniques pour le ferroviaire... Des marchés de niche à très forte valeur ajoutée, sur des pièces uniques ou des petites séries.

## Être encore plus réactif

« Nous travaillons de l'aluminium à 70 %, pour les secteurs de l'aéronautique, du spatial et de la défense. Ces trois secteurs représentant la moitié de nos clients », présente le dirigeant. L'objectif de Rodolphe Henry est donc de continuer à faire croître la PME tout en diluant le portefeuille clients, pour être moins dépendant de certains secteurs.

Pour cela, Coraxes doit être encore plus réactif et prendre en charge de nouvelles tâches autour de l'usinage comme le traitement de surface ou le contrôle dimensionnel. « C'est la tendance du marché », souligne le PDG. Ainsi, il a prévu, lors de la reprise de l'entreprise, un important plan d'investissement. En 2020, malgré la crise, Coraxes s'est dotée d'un centre d'usinage robotisé et de machines de contrôle tridimensionnel, pour un budget de 700 000 euros.

Une deuxième phase de travaux était prévue pour 2022. « Irréalizable avec le contexte de crise », pointe Rodolphe Henry, même si le chiffre d'affaires de Coraxes n'a finalement baissé que de 8 % en 2020. Mais des plans d'aides sont mis en place. En juin 2020, Rodolphe Henry répond à un appel à projet de la Région Bretagne au titre du Feder (Fonds européen de développement régional) portant sur la modernisation de l'outil de production.

## Prochaine étape : la certification EN 9100

Il entend aussi parler du plan de relance du gouvernement lors d'un webinaire organisé par l'UIMM. « On m'a conseillé de monter un dossier rapidement, se souvient Rodolphe Henry. Alors je me suis enfermé pendant une semaine dans mon bureau pour répondre à l'appel d'offres. Il fallait beaucoup de documentation, les bons éléments de langage, présenter la stratégie... » Mais le travail a payé, avec, donc, cette aide de 550 000 euros à la clé.

Désormais, la prochaine étape est d'obtenir la certification EN 9100, en plus de l'Iso 9001 dont Coraxes dispose déjà. « Il nous faudra travailler sur la traçabilité et la documentation de nos process, mais c'est une demande de plus en plus forte de nos clients », explique Rodolphe Henry. Pour cela, la PMI pourra s'appuyer sur le dispositif Breizh Fab, soutenu notamment par les UIMM bretonnes. ■



Coraxes a déjà investi 700 000 euros en 2020, notamment dans un centre d'usinage robotisé.



CORAXES (Plancoët - 22) - Tél. 02 96 84 27 61

www.coraxes.com

# DEUX FOIS PLUS DE TEMPS À LA NAISSANCE DE SON ENFANT



**TOUT PÈRE PEUT PRÉTENDRE À CE CONGÉ, QU'IL SOIT SALARIÉ OU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT**

Valentine Alexandre est juriste en droit social à l'UIMM 29.



La réforme du congé paternité, adoptée en octobre dernier, est entrée en application depuis le 1<sup>er</sup> juillet. Les pères bénéficient désormais de 25 jours de congé paternité lors de la naissance de leur enfant contre 11 auparavant.

## Que change la réforme ?

La principale nouveauté est l'allongement de la durée du congé paternité lors de l'arrivée de l'enfant. « Il passe de 11 à 25 jours calendaires, et de 18 à 32 jours pour les naissances multiples », indique Valentine Alexandre, juriste en droit social à l'UIMM 29. Ce congé s'ajoute aux trois jours du congé de naissance, période de congés commençant à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

« Une première période de quatre jours est obligatoire et doit faire immédiatement suite au congé de naissance », précise la juriste. Les 21 jours restants, non obligatoires, sont à poser dans les six mois suivants la naissance et peuvent être fractionnés en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. « C'est aussi une nouveauté car auparavant, le congé devait être pris en une seule fois », souligne Valentine Alexandre.

## À qui s'adresse ce congé ?

Tout père peut prétendre à ce congé, qu'il soit salarié (en CDI, CDD ou contrat temporaire) ou travailleur indépendant. Pour les salariés, le contrat de travail est suspendu pendant cette période et le jeune père est protégé : il ne peut pas être licencié pendant les dix semaines qui suivent la naissance (sauf pour faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant). « Il bénéficie d'une protection similaire à celle de la mère lors d'un congé maternité », indique la juriste.

## Quelles sont les démarches pour demander ce congé paternité ?

Le salarié doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement et au moins un mois avant le

début de chacune des périodes. Pendant la première période de sept jours (trois jours du congé de naissance et quatre jours du congé paternité), il est interdit de faire travailler le salarié. Pour la partie non obligatoire du congé, dès lors que les délais mentionnés sont respectés, l'employeur ne peut pas s'opposer à la prise du congé.

## Que touche le père durant cette période ?

Contrairement au congé de naissance, qui est rémunéré par l'employeur, il n'y a pas de maintien de salaire durant le congé paternité (sauf dispositif conventionnel plus favorable). Le jeune père touche donc une indemnité journalière de la Sécurité sociale, versée dans les mêmes conditions que les indemnités journalières maternité.

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit cesser son activité professionnelle pendant une durée minimale de sept jours, pris immédiatement à compter de la naissance.

## Pourquoi le congé paternité a-t-il été allongé ?

Le gouvernement, qui a porté cette réforme, avance deux objectifs : offrir de meilleures conditions de développement pour les nouveau-nés en permettant au second parent d'être plus présent pendant ses premiers jours de vie ; et contribuer à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales, et donc favoriser l'égalité hommes-femmes. Selon un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales publié en juin 2018, en moyenne sept pères sur dix prennent un congé de paternité. ■

CONTACTS  
SERVICE JURIDIQUE

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



PROFESSION

CHEF D'ENTREPRISE

Entre ceux qui ont repris l'entreprise familiale, celle qui a refait des formations après son bac techno, celui qui a racheté la société où il était salarié... les profils des entrepreneurs sont variés. Pour autant, tous font le même métier : celui de chef d'entreprise. Souvent fantasmé mais somme toute assez mal connu. Petite escapade auprès des chefs d'entreprise de la métallurgie bretonne, avec leurs doutes et leurs envies, leurs difficultés et leurs satisfactions.

Comme toute la population française, les chefs d'entreprise ont été mis à rude épreuve durant la crise sanitaire. Mais passée la surprise, ils ont dû réagir rapidement, décider de fermer ou non leur usine, protéger la santé de leurs salariés comme celle de leur entreprise, revoir leur organisation, maintenir les approvisionnements, sécuriser les commandes. Le quotidien d'un dirigeant en sorte, mais en plus aigu, en plus violent.



Karim Essemiani accompagne les dirigeants de PME.

Chacun a réagi à sa façon. Certains ont continué à produire coûte que coûte pour éviter le chômage partiel ; d'autres ont préféré fermer les portes le temps de mettre en place un protocole sanitaire solide. Car il y a autant de patrons qu'il y a d'entreprises, avec leur histoire, leur personnalité, leur vision.

Bpifrance distingue quatre profils-types de dirigeants de PME <sup>(1)</sup> (les TPI/PMI représentant 98 % des entreprises de la métallurgie) : les « capitaines humanistes », dont la priorité est la construction d'une aventure humaine, respectueuse de l'environnement ; les « conquérants aventuriers » qui trouvent leurs sources de motivation dans la croissance, l'innovation et l'international ; les « stratèges engagés », qui cherchent à combiner forte croissance et engagements sociétaux ; et enfin les « gestionnaires prudents », qui se caractérisent par le souhait de pérenniser leur entreprise.

« Donner du sens à leurs actions »

Tous ont cependant quelques traits de caractère communs. « Ils ont une capacité à se remettre en question, à s'adapter pour répondre au marché et développer leur société », remarque Karim Essemiani, dirigeant de Gwenneg.bzh, une plateforme de financement des entreprises bretonnes, qui a participé à plusieurs colloques et sémi-

naires organisés par l'ITII (Institut des techniques d'ingénieurs de l'industrie) sur la création d'entreprise. Il parle aussi d'une « volonté de donner du sens à leurs actions, d'une éthique, au-delà d'un aspect purement pécuniaire ». D'ailleurs, « en Bretagne, beaucoup de PME s'adosent à des capitaux familiaux. Les décisions ne sont donc pas prises avec désinvolture car il y a un risque patrimonial ».

Autre point commun, l'implication dans leur projet. « Le discours du patron salaud est d'autant plus difficile à entendre qu'il n'est pas en adéquation avec ce que la plupart des dirigeants sont : des personnes impliquées à 400 % dans leur entreprise, qui veulent fabriquer de bons produits, faire travailler des gens et faire vivre leur territoire », souligne Karim Essemiani.

Quelques éléments statistiques enfin. Selon l'Insee <sup>(2)</sup>, les chefs d'entreprise de dix salariés et plus représentent 0,7 % du total des personnes en emploi. Ce sont des hommes à 80 % ; près de la moitié a plus de 50 ans ; et 57 % disposent d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus. De grandes tendances qui cachent une réalité bien plus nuancée.

<sup>(1)</sup> « Le ressort de l'action : quatre profils de dirigeants de PME », mars 2021, disponible sur [lelab.bpifrance.fr](http://lelab.bpifrance.fr). <sup>(2)</sup> Données pour les chefs d'entreprise de dix salariés et plus en 2019, tous secteurs confondus.

FACE AU MAL-ÊTRE DES DIRIGEANTS, L'APESA VEILLE

L'Apesa 22 est animée par Christian Blais, président, et Jean-Marc Nourri, permanent de la CCI 22.



L'Apesa est une association, avec des antennes dans les Côtes-d'Armor, le Finistère et le Morbihan, qui aide les chefs d'entreprise en difficulté psychologique, quel que soit leur secteur d'activité. « Quand une entreprise connaît des difficultés économiques, le dirigeant peut se retrouver dans un état psychologique très compliqué, coupé du cercle familial, de ses amis, de ses collaborateurs », raconte Christian Blais, président de l'Apesa 22.

Ainsi, l'Apesa forme des « sentinelles » (une soixantaine dans les Côtes-d'Armor) chargés de déceler certains signaux de mal-être. Si une sentinelle (membre d'un tribunal de commerce, d'une CCI...) voit quelqu'un en difficulté, elle lui propose le dispositif d'accompagnement de l'Apesa : il peut alors rencontrer un psychologue dans les 48 heures près de chez lui, gratuitement et de façon confidentielle.

En 2020, les trois Apesa bretonnes ont aidé 57 chefs d'entreprise contre 80 en 2019. Et seulement 20 au 31 mai 2021. « Avec la crise du Covid, on s'attendait à une vague de difficultés économiques et psychologiques, mais ce n'est pas le cas, analyse Christian Blais. Les mesures économiques de l'État ont reporté les difficultés, mais nous anticipons un rebond en 2022. » Par ailleurs, depuis avril 2020, l'Apesa a mis en place un numéro vert (0 805 65 505 0) d'écoute et de soutien aux dirigeants, ouvert jusqu'en 2022.

CONTACT APESA 22

Jean-Marc Nourri - Tél. 06 64 57 16 49



3 QUESTIONS À MICHEL OFFERLÉ

SOCIOLOGUE SPÉCIALISTE DU PATRONAT

Michel Offerlé est professeur émérite de sociologie politique à l'ENS. Il a publié sur l'histoire du Medef « Les patrons des patrons » (O. Jacob, 2013) ; « Patrons en France » (La Découverte, 2017), un livre d'entretiens sur le métier de patron ; et récemment « Ce qu'un patron peut faire » (Gallimard, 2021), sur les patrons et la politique.

« TOUTE ENTREPRISE EST COLLECTIVE »

Malgré la grande diversité de la catégorie des patrons, qu'ont-ils en commun ?

Diversité énorme ! Du point de vue des revenus, du patrimoine, des diplômes, de la « capacité à s'en sortir ». Il y a sans doute une fierté commune, et un certain élitisme d'avoir su se dégager de la subordination salariale. Une satisfaction de réussir matériellement et aussi de faire, d'être « pris » par son entreprise. Quant au goût du risque, il faut faire attention. Beaucoup de situations sociales sont également risquées et tous les patrons ne sont pas des risque-tout. Une bonne partie d'entre eux veulent rester « petits » et d'autres sont « entrepreneurs par nécessité ».

Quelles sont les plus grosses difficultés qu'ils rencontrent pour diriger leur entreprise ?

Il y a dans les discours des chefs d'entreprise quelques mauvais génies qui les empêcheraient d'entreprendre. Bien sûr les administrations, l'État (comme insuffisamment pro-business), les syndicats voire les salariés (comme insuffisamment coopératifs). Sans oublier les banquiers (« frileux »), les assureurs. Mais aussi les grandes entreprises et les grands patrons qui ne jouent pas le même jeu qu'eux. Un tout autre monde.

On a souvent l'image d'un patron seul dans sa tour d'ivoire mais l'entreprenariat est aussi une aventure collective. Qui accompagne le chef d'entreprise dans son projet ?

Il y a une mythologie entretenue par les patrons eux-mêmes : l'entreprise comme entreprise individuelle. Certes il existe bien une solitude patronale, mais toute entreprise est collective. Une TPE, une PME engagent une maisonnée. On commence à parler des femmes patronnes encore minoritaires, il faut aussi parler des femmes de patrons, longtemps ignorées. Elles sont aujourd'hui bien souvent indispensables, qu'elles travaillent dans l'entreprise tout en assurant aussi la charge mentale du travail familial ou qu'elles équilibrent les risques par un travail salarié extérieur.

On parle peu dans les enquêtes concernant les patrons d'autres capitaux que ceux strictement économiques pour comprendre la réussite d'une entreprise. La formation des chefs d'entreprise est à prendre en compte. Comme est à souligner ce que peuvent apporter en termes de relations sociales les multiples engagements, plus ou moins militants, plus ou moins consuméristes qui peuvent être pratiqués dans des clubs, syndicats ou groupes de réflexion patronaux.

## POLYMECANIC - LOUDÉAC - 22

## « CE QUI ME PLAÎT, C'EST FAIRE GRANDIR L'ENTREPRISE »

JE ME SENS UTILE. IL Y A DES CHOSSES À INVENTER, DES IDÉES À TROUVER



## PARCOURS

2000

Après avoir mis sa carrière en stand-by pour s'occuper de ses enfants, Françoise Roinard se met en recherche d'une PMI à reprendre.

2003

En avril, elle rachète Polymecanic avec son mari Michel.

2020

Polymecanic déménage en août dans un bâtiment neuf plus spacieux et ergonomique.

## Polymecanic

## CONTACTS

PA du Docteur Etienne  
3 rue Pierre-Gilles de Gennes  
22600 Loudéac  
Tél. 02 96 28 04 47  
Courriel : contact@polymecanic.fr  
Site : www.polymecanic.com

Françoise Roinard a repris Polymecanic <sup>(1)</sup> après un bac technologique et plusieurs années d'expérience. Son credo : investir dans son équipe à l'aide de formations et dans les outils de production, pour faire de son entreprise un acteur industriel d'envergure.

Il y a un an, l'équipe de Polymecanic emménageait dans ses nouveaux locaux. Plus spacieux, plus lumineux, moins bruyants. Un investissement de 700 000 euros qui permet d'améliorer les conditions de travail des salariés comme l'image de l'entreprise. « C'est un projet dans les cartons depuis trois ans et qui est structurant pour le développement de Polymecanic », souligne Françoise Roinard, la directrice.

La PMI est spécialisée dans l'usinage de pièces complexes et le dépannage express. Or, pendant la crise du Covid, l'activité a chuté. « Nous n'avons pas de carnet de commandes sur plusieurs mois, donc à chaque nouvelle vague, on s'est pris une claque. Et la crise dure, elle est usante. Nous avons donc décidé de nous diversifier, en étant plus offensifs au niveau commercial et en allant chercher des marchés à plus long terme auprès d'industriels. »

Si la période est compliquée, elle est aussi stimulante pour Françoise Roinard. « Le matin quand je me lève, je me sens utile. Il y a des choses à inventer, des idées à trouver. » Comment faire en sorte que l'entreprise s'adapte plus rapidement ? Comment intégrer la dimension environnementale ? Comment attirer des salariés et les garder ? « On essaie d'être créatifs, en impliquant les collaborateurs. »

## « Je connaissais le quotidien d'un chef d'entreprise »

Lorsqu'elle a repris l'entreprise en 2003 avec son mari, Polymecanic comptait sept personnes. Ils sont deux fois plus aujourd'hui. « L'activité était essentiellement axée sur le dépannage en local, de façon assez artisanale. On s'est appuyé sur ce savoir-faire pour en faire une activité plus industrielle. » Elle a investi dans le matériel et la formation du personnel. « Ce que j'aime, c'est faire grandir l'entreprise. »

Françoise Roinard est fille d'entrepreneurs, ses parents avaient une société de décolletage en Anjou. « Quand mon père s'est installé, j'avais trois ans. Avant de reprendre Polymecanic, je connaissais l'usinage, la gestion et le quotidien d'un chef d'entreprise. » Elle fait des études techniques et une fois son bac F1 (mécanique) en poche, elle intègre l'entreprise familiale où elle est restée pendant onze ans.

Après une pause de six ans pour élever ses trois enfants, elle se relance dans sa carrière en 2000 avec un projet de reprise derrière la tête. Elle suit plusieurs formations de gestion de production et son envie grandit à chaque nouvelle expérience. « J'ai fait plusieurs missions dans des entreprises qui connaissaient des difficultés économiques. J'étais frustrée de ne pas avoir la main. »

## « Ce n'est pas un projet que l'on peut mener seul »

En avril 2003, la bonne opportunité se présente. Françoise Roinard vend sa maison et en investit une partie dans cette aventure. « C'est un projet que j'ai construit avec l'appui fort de ma famille. Il fallait déménager, refaire notre vie ici. Ce n'est pas quelque chose que l'on peut mener tout seul. » Aujourd'hui, elle s'occupe des affaires commerciales et techniques ; Michel, son mari, de la partie administrative et financière. « Ainsi, je peux me concentrer sur ce que je sais faire. »

Même si encore aujourd'hui, une des difficultés du patron de PME, c'est qu'il faut savoir tout faire. « Il faut s'intéresser au juridique, à la communication, détailler la directrice. On peut faire appel à des consultants bien sûr, mais, contrairement à un dirigeant de grande structure qui est plutôt un animateur, moi je suis tout le temps sur le terrain. » Et c'est aussi sa force. « Les problèmes, on les prend en direct, mais les réussites aussi. » D'ailleurs, elle souhaite que Polymecanic garde une taille humaine, pour justement, garder ce goût du terrain. ■

<sup>(1)</sup> Polymecanic est spécialisé dans l'usinage de pièces complexes, de toutes matières, dans des délais très courts. En 2019, le chiffre d'affaires était de 1,2 million d'euros pour 17 salariés.

## CASTEL - LANDIVISIAU - 29

## « CE N'EST PAS SI MAL D'ÊTRE MAÎTRE DE SON DESTIN »

IL FAUT PARFOIS ÊTRE CAPABLE DE PRENDRE DES DÉCISIONS À LA VITESSE DE L'ÉCLAIR, SANS TREMBLER



## PARCOURS

1994

Après ses études, Bruno Madec entre dans l'entreprise familiale comme ingénieur d'exploitation.

2000

Il devient PDG de Castel à l'âge de 29 ans, lors du départ en retraite de son père.

2020

Il engage une grande réorganisation de la société en plusieurs unités commerciales.

## Castel

## CONTACTS

26 rue du Ponant  
29400 Landivisiau  
Tél. 02 98 68 02 05  
Courriel : accueil@castel29.fr  
Site : www.castel29.fr

Bruno Madec, 50 ans, a repris l'entreprise Castel <sup>(1)</sup>, fondée par son grand-père, en 2000. Avec des hauts et des bas, il continue de développer la société de fabrication de système de manutention, et engage un nouveau virage stratégique.

« En juillet de l'année dernière, j'ai pris des décisions radicales pour l'entreprise. J'avais l'impression de ne plus savoir comment faire alors j'ai fait appel à un cabinet extérieur. Nous avons scindé la société en trois business units, investi 800 000 euros dans de nouvelles machines et nous lançons une application pour piloter nos systèmes en septembre. » À la tête de Castel depuis plus de 20 ans, Bruno Madec a su se remettre en question et redresser la barre. « Ça a redonné de l'entrain à tout le monde. » Et à lui le premier. Le dirigeant avait en effet pris un peu de recul ces dernières années, lassé de ne pas trouver le personnel adéquat, « du comportement laxiste de certains », des banquiers avec qui les relations peuvent être compliquées, etc. « Je commençais à saturer alors j'ai délégué à mon numéro 2, mais ça n'a pas fonctionné. » Alors il s'est relancé dans la bataille. « Car mine de rien, on fait vivre pas mal de monde. » En l'occurrence, 70 personnes et leur famille.

## « Je vois les effets de mes décisions »

Pourtant, c'est seul que le grand-père maternel de Bruno Madec a commencé l'aventure Castel, en 1932. Il a commencé à embaucher à partir de 1955, puis l'entreprise a grossi jusqu'à compter 120 salariés. Le père de l'actuel dirigeant a repris le flambeau en 1969 et a lâché la direction en 2000. « Je suis arrivé ici en 1994, après mon diplôme d'ingénieur en aéronautique. En attendant mon service militaire, j'ai fait quelques UV de droit et économie en apprentissage chez Castel. »

Passionné de moteurs et d'automobile, Bruno Madec aurait voulu être ingénieur en Formule 1. « Mais mon père allait partir en retraite, les salariés se demandaient ce qu'ils allaient devenir. Et ce n'est pas si mal d'être maître de son destin. J'ai des copains de promo qui bossent sur les moteurs d'Ariane, mais ça reste finalement assez abstrait car ils ne touchent qu'à une petite partie du projet. Ici, la moindre décision que je prends, j'en vois les effets directement, c'est plutôt stimulant ! »

## « C'était vital pour l'entreprise »

Pour lui, un chef d'entreprise a un peu du pilote de chasse. « Il faut parfois être capable de prendre des décisions à la vitesse de l'éclair, sans trembler. » Comme en 2004, lorsqu'il a fallu licencier neuf personnes. Il y avait eu une grosse hausse du prix des matières premières que Castel n'avait pas pu répercuter et les investissements portuaires étaient en stand-by. « Je n'ai pas vraiment eu d'état d'âme. C'était vital pour l'entreprise et ça fait partie du boulot. Le plan social a été acté mi-novembre, les salariés ont été informés en décembre et le 20 janvier, ils avaient tous retrouvé un emploi. » A contrario, il faut aussi savoir mûrir certaines décisions et écouter son instinct.

Un patron est aussi un touche-à-tout : la technique, les ressources humaines, la communication, la finance, le juridique, l'assurance « qui est un domaine qui me botte bien »... Il faut être curieux. Et ne pas avoir froid aux yeux. « La situation n'est jamais confortable car le risque est toujours là. Pour autant, j'ai rarement ressenti la crainte d'échouer ou de tout perdre. »

Même pendant le Covid, alors que tous les chantiers étaient fermés, Castel ne pouvant donc plus facturer. Mais Bruno Madec préfère en tirer une belle histoire. « Pendant cette crise, Castel a été considérée comme une entreprise stratégique, comme nous avons traité la nutrition animale et donc à l'alimentation. Ça m'a un peu surpris mais au final, c'est assez gratifiant. » ■

<sup>(1)</sup> Castel conçoit, fabrique et installe des systèmes de manutention pour l'agriculture, l'agroalimentaire, le portuaire et les mines et carrières. Son chiffre d'affaires est de 10 millions d'euros.

CMD - CRÉVIN - 35

# « C'EST UNE BELLE LIBERTÉ, UNE PRESSION AUSSI »

ON N'EST PAS CHEF D'ENTREPRISE TOUT SEUL, IL FAUT SAVOIR S'ENTOURER



## PARCOURS

1994

Il obtient un BTS en construction navale à Saint-Nazaire.

2000

Deviens responsable du site de Saint-Nazaire de Maritec (revêtement de sol et isolation de paquebots) dans lequel il est entré 5 ans plus tôt comme manutentionnaire.

2002

Il intègre BS Vision, grosse métallerie d'agencement de Saint-Nazaire, dont il devient le directeur de travaux.

2014

Il entre chez Arcom comme directeur du site de Crévin, qu'il rachète en mai 2019.

CMD CONTACTS

9, rue du Tirel  
35320 Crévin  
Tél. 02 99 42 63 63  
Courriel : [contact@cmd-crevin.fr](mailto:contact@cmd-crevin.fr)  
Site : en cours d'élaboration

Olivier Lévêque, 49 ans, a racheté il y a deux ans la métallerie Arcom, dont il a été le directeur pendant cinq ans. Après avoir obtenu un BTS en construction navale, il a commencé sa carrière comme manutentionnaire avant de gravir les échelons. Et a acquis la liberté d'action qu'il recherchait depuis longtemps.

« Regardez ! Mon bureau est isolé au bout d'un long couloir. C'est un exemple de ce que je ne pouvais pas changer avant. Nous avons prévu de faire des travaux et je pourrais enfin me rapprocher de mes équipes », raconte Olivier Lévêque, le patron de CMD (Conception Métallerie Décorative) <sup>(1)</sup>, nouvelle enseigne de la société Arcom, située à Crévin, dont il a été le directeur avant de la racheter en 2019.

Deux années mouvementées entre la reprise de la PME et la crise du Covid. Aujourd'hui, c'est la hausse des prix des matières premières qui lui donne des sueurs froides. « Nous avons un bon carnet de commandes mais si les fournisseurs d'acier n'arrêtent pas d'augmenter leurs prix, ce sera un carnet de commandes pourri car il faudra rogner sur les marges. »

Pour autant, Olivier Lévêque ne perd pas le sourire. Il a prévu d'investir 500 000 euros ces prochaines années. Dans l'aménagement des locaux mais aussi dans l'achat d'une table de découpe plasma et d'une presse plieuse.

### « Un organisateur, un commercial, un stratège »

« Un chef d'entreprise, c'est à la fois un organisateur, un manager, un commercial, un stratège... Surtout dans les PME, il faut être polyvalent. J'ai grimpé tous les échelons, donc ce que mes gars font, je peux le faire aussi. Ça apporte une certaine forme de respect. Mais il faut aussi savoir déléguer. Je m'appuie sur des personnes clés que j'essaie de garder le plus longtemps possible. » Pas toujours facile, vu la concurrence sur ce type de métiers.

Car pour Olivier Lévêque, dont le père était agent de la SNCF et la mère femme de ménage et sorti de l'école un BTS en poche, l'entrepreneuriat est une affaire d'hommes, une aventure humaine. « On n'est pas chef d'entreprise tout seul. Il faut les employés qui vous correspondent, un expert-comptable qui sait vous accompagner, des fournisseurs qui sont des partenaires, et surtout une famille et des amis pour vous soutenir... » D'ailleurs, son bras droit n'est autre que sa femme, Sophie, qui gère l'administratif. « J'avais toujours refusé de travailler en couple, raconte ce père de deux grands enfants. J'avais peur de mettre en péril ma famille à cause de mon entreprise. Mais on m'a conseillé de le faire. C'est un confort certain d'avoir toujours quelqu'un sur qui compter. » Mais tous deux s'imposent des règles strictes : on peut parler boulot à la maison, mais s'il faut travailler le week-end, c'est à l'entreprise. « Ça n'a pas été facile de trouver l'équilibre lorsque nous étions en télétravail pendant le confinement. »

### « Si tu n'es pas content, tu n'as qu'à racheter ! »

Mais la rigueur, ça le connaît. C'est une de ses qualités, avec la curiosité et l'optimisme. « Je suis un opportuniste, c'est comme ça que j'ai repris l'entreprise. » Olivier Lévêque est arrivé en 2014 chez CMD, qui s'appelait alors Arcom, comme directeur de site. « Le deal était de redresser la société avec la possibilité de prendre des parts. » La boîte a été sauvée, mais sans prise de participation. Et de nouvelles difficultés s'annonçaient. Au cours d'une dispute, son patron d'alors lâche : « Si tu n'es pas content, tu n'as qu'à racheter ! » Olivier Lévêque saisit l'occasion.

Même s'il avait déjà mis sa patte sur l'organisation de l'entreprise, les derniers verrous sautent. « Même à un poste de direction, tant qu'on est salarié, on n'a pas le même poids sur les parties financières ou juridiques. Aujourd'hui, je suis le seul à assumer mes choix. Ma seule contrainte, c'est le contexte. C'est une belle liberté, mais une pression aussi. »

Malgré les difficultés, l'engagement nécessaire, les risques, pas question pour Olivier Lévêque de raccrocher : « Je prends trop de plaisir. Revenir en arrière serait un échec. Je n'y pense même pas. » ■

<sup>(1)</sup> CMD fabrique des garde-corps, escaliers, habillages de façade, passerelles... pour les bâtiments collectifs ou tertiaires. Elle compte 26 salariés pour un chiffre d'affaires de 2,7 millions d'euros.



## LA FILIÈRE AEROSPACE EN BRETAGNE



Effectifs salariés



160 ENTREPRISES  
12 000 EMPLOIS

Des savoir-faire industriels à forte valeur ajoutée : électronique, mise en forme des matériaux, ingénierie, maintenance aéronautique \*

Bretagne Aerospace et l'UIMM Bretagne se mobilisent pour les industriels dans le cadre d'un plan d'actions emploi, formation, compétences

Vous avez des projets, des besoins ?  
Vous souhaitez rejoindre la dynamique collective ?



CONTACTEZ-NOUS AU 07 62 48 97 71  
[CONTACT@BRETAGNE-AEROSPACE.COM](mailto:CONTACT@BRETAGNE-AEROSPACE.COM)

\* Etude-action réalisée par l'Observatoire de la Métallurgie en Bretagne

Avec le soutien de :



Observatoire porteur, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la Métallurgie



ADMPI - CRÉDIN - 56

# « JE SUIS UN BÂTISSEUR, C'EST POUR ÇA QUE JE SUIS LÀ »

Bérenger Mounier, 45 ans, est patron depuis toujours. Depuis qu'il a terminé ses études de gestion et est devenu cogérant de l'entreprise familiale. Aujourd'hui, il jongle entre les services pour pallier le manque de personnel mais fourmille toujours de projets.

« Ma stratégie a été de rendre ADMPI le plus autonome possible. Jusqu'en 2006, nous faisons beaucoup de sous-traitance, on perdait de l'argent une année sur deux. Alors, j'ai créé un bureau d'études, que j'ai mené jusqu'en 2011. » Bérenger Mounier a su mettre sa patte sur la société créée par son père en 1975. Un travail de longue haleine pour le jeune homme devenu gérant à l'âge de 23 ans. « Je ne connaissais pas le métier quand je suis arrivé ici. Et j'avais d'autant plus de pression qu'il fallait que je prouve que je n'étais pas un arriviste. » Et il a réussi. La cohabitation avec son père, toujours cogérant mais moins dans l'opérationnel, s'est toujours bien passée. Leurs rôles sont complémentaires : à Bérenger la gestion, à Gérard la technique. Même si aujourd'hui, « la seule chose que je ne sache pas faire, c'est la soudure. Tout le reste, j'ai appris ».

## « Je fais le pompier »

D'ailleurs, actuellement, en plus de sa casquette de dirigeant, Bérenger Mounier est également au service après-vente. « Le responsable est parti il y a deux ans. Depuis, je fais le pompier. » Pour lui, la plus grosse difficulté dans la gestion d'entreprise, ce sont les ressources humaines. « Trouver du travail, ce n'est pas un problème, le vendre non plus. Mais le réaliser... Je passe mon temps à recruter, à motiver, à former, pour finalement que les gens s'en aillent. C'est usant. »

Il raconte aussi les épisodes douloureux, quand son numéro 2 a ligué les salariés contre lui, qu'il a été menacé physiquement, ou encore ses premiers prud'hommes. « On pense faire au mieux pour les salariés, mais ce n'est jamais assez bien. » Du coup, avec l'expérience, il a perdu la vision très collaborative de la direction d'entreprise qu'il avait à ses débuts. « Je pensais qu'il suffisait d'expliquer le projet pour que les gens adhèrent. Mais ça ne fonctionne pas comme ça. Les intérêts de chacun entrent en jeu. On essaie de convaincre, mais parfois il faut imposer les choses. »

## « Il y a de l'exaltation dans ce métier »

Pour autant, il continue d'avancer. « Je suis un bâtisseur. Le fait d'avoir des locaux agréables où travailler, d'être reconnu comme spécialiste dans notre domaine. C'est pour ça que je suis là. Et puis, il y a de l'exaltation dans ce métier. J'ai toujours des projets : une nouvelle machine, des améliorations des locaux, un logiciel innovant, un marché à conquérir... Je vois le résultat de mon travail. » Sa partie préférée reste le contrôle de gestion, empreinte de ses années d'études dans le domaine. « Analyser les coûts de revient, les



**POUR ÊTRE CHEF D'ENTREPRISE, IL FAUT AVOIR DU CARACTÈRE, ÊTRE RIGOUREUX ET ORGANISÉ**

charges fixes, ça me plaît. » Mais aussi le conseil client : apporter la solution technique qui convient le mieux, « convaincre et en être convaincu soi-même ».

Alors, même s'il jongle entre les postes à l'entreprise, qu'il calcule au plus juste ses déplacements professionnels pour pouvoir voir son fils de 10 ans et sa petite fille de quelques mois, que faire d'autre ? Il préfère rester maître à bord et continuer à faire fructifier ADMPI. ■

<sup>(1)</sup> ADMPI conçoit, préfabrique et installe des systèmes de protection incendie pour de gros industriels en France et à l'étranger, pour un chiffre d'affaires de 2,2 millions d'euros. La PMI emploie une quinzaine de salariés.

## PARCOURS



Bérenger Mounier prend la décision d'intégrer l'entreprise de son père et reprend des études de gestion.



Il obtient son diplôme et devient gérant d'ADM, qui compte trois salariés.



ADM (pour la maintenance) et la société Nicolas (pour l'installation) fusionnent pour devenir ADMPI, dont Bérenger Mounier est le cogérant.



**ADMPI CONTACTS**



PA des 5 Chemins  
56580 Crédin  
Tél. 02 97 51 50 06  
Courriel : info@admpi.com  
Site : www.admpi.com

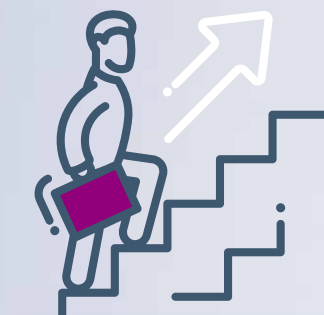


Faites le choix d'un  
**itiiNÉRAIRE d'excellence**  
avec

**LE PARCOURS D'EXCELLENCE**

## POUR LES ÉTUDIANTS EN BTS QUI VEULENT DEVENIR INGÉNIEUR

Le PARCOURS D'EXCELLENCE est un accompagnement personnalisé à destination des BTS des filières scientifiques et technologiques qui projettent une poursuite d'étude en formation d'ingénieur par la voie de l'apprentissage dans l'une de nos 9 écoles partenaires.



Une candidature au PARCOURS D'EXCELLENCE nécessite la recommandation et le soutien d'enseignants et d'un employeur (pour les apprentis).

**Étudiant en BTS - Enseignant de BTS technique  
Entreprise en recrutement**



Pour plus d'informations sur le PARCOURS D'EXCELLENCE :  
**Jean-Alain Lozahic (chargé de mission) 02 96 58 07 23**  
contacts@itii-bretagne.fr

[www.itii-bretagne.fr](http://www.itii-bretagne.fr)





# L'ÉQUIPEMENTIER VISE LE MARCHÉ B TO C

## NOTRE AMBITION EST DE DEVENIR UN RÉEL NUMÉRO 2



Olivier Morel est à la fois directeur du site de Saint-Malo et responsable commercial du segment aftermarket au niveau du groupe.

Fournisseur de barres de toit et de porte-vélos pour les revendeurs de pièces automobiles, Mont Blanc France se dote d'un bureau d'études pour développer de nouveaux produits, en surfant sur la tendance des activités de plein air, et veut cibler directement le consommateur final grâce à la digitalisation.

« L'entreprise est à un tournant », pose Olivier Morel, directeur général de Mont Blanc France (filiale du groupe Mont Blanc), entreprise malouine d'accessoires de portage pour voitures. Ici, on fabrique des barres de toit, 150 000 par an, et des pièces pour porte-vélos. Mais la direction a de nouvelles ambitions pour les années à venir. Premier défi : développer de nouveaux produits en créant un bureau d'études à Saint-Malo. Il sera opérationnel en septembre, avec trois ingénieurs. « Le marché de l'outdoor est en plein essor, c'est une tendance forte du marché, accentuée par la crise du Covid, et il y a des choses à développer : des tentes de toit, des porte-surfs... », présente Olivier Morel. De plus, avec l'électrification du parc automobile, il faudra inventer des équipements de portage moins lourds, moins encombrants, plus aérodynamiques pour ne pas dégrader l'autonomie du véhicule. » L'autre chantier est la transformation digitale. « Actuellement, 85 % des achats de nos produits se font en magasin, chez nos revendeurs, et 15 % sur internet. L'objectif est de passer à moitié-moitié d'ici cinq ans et d'être présent sur internet à travers des market-places ou notre propre site de e-commerce. » Donc passer d'un marché B to B à un marché B to C. Pour cela, Mont Blanc doit travailler sur un site performant, une solution logistique fluide, tout en adaptant les outils de production.

### Spécialiste de l'aftermarket

La volonté du groupe est de faire du site de Saint-Malo le spécialiste de l'« aftermarket » au sein de Mont Blanc. En effet, le groupe a deux types de clients : d'un côté, les constructeurs automobiles qui vendent des équipements siglés à leur marque dans leurs concessions ; de l'autre, les revendeurs d'équipements automobiles, type Norauto, Feu Vert, Oscaro, ou

encore Décathlon. C'est sur ce deuxième marché (aftermarket) que Mont Blanc France est principalement positionné et compte se développer. « Sur l'aftermarket, il y a un leader, avec un positionnement premium, Thule, et une multitude de numéros 5 dans les différents pays d'Europe, présente Olivier Morel, qui a également la casquette de directeur commercial aftermarket pour l'ensemble du groupe. Notre ambition est de devenir un réel numéro 2. »

Cette impulsion est portée par la nouvelle direction de Mont Blanc. Olivier Morel est arrivé en novembre 2018, le nouveau directeur général du groupe Rutger Barndahl à l'été 2019. Et après une décennie 2010 compliquée, Mont Blanc a retrouvé des résultats positifs en juillet 2020, avec notamment la délocalisation de l'usine suédoise en Roumanie.

### Le savoir-faire des salariés est une force

Le site de Saint-Malo, lui, a été acheté en 2011. Créé dans les années 1960 sous le nom d'Automaxi, il était assez complémentaire avec l'activité suédoise, tant en termes de type de clients que de géographie : à la Suède les constructeurs automobiles et l'Europe du nord ; à Saint-Malo l'aftermarket et l'Europe du sud.

L'usine malouine est composée de plusieurs grands halls. L'un est dédié à la fabrication des composants. Les profils en aluminium et les barres en acier sont découpés, emboutis et cintrés. Il y a également une activité plasturgie avec des pièces fabriquées par injection (patins, sangles pour accrocher les vélos...) ou par extrusion (gainnes de protection). Une partie des pièces est utilisée sur place, l'autre envoyée dans l'usine sœur en Roumanie.

De l'autre côté, c'est l'assemblage des barres de toit (les porte-vélos étant assemblés en Roumanie). Le savoir-faire des « petites mains » permet de clipser ou d'enfiler les différentes pièces, vendues sous la marque Mont Blanc ou à la marque du client, avant de les emballer, prêtes pour l'expédition. En plus des 27 salariés permanents, il y a l'été une vingtaine d'intérimaires, pour faire face à la hausse de la demande au moment des départs en vacances des automobilistes, le marché étant très saisonnier. La force du site malouin, « c'est le savoir-faire des gens », souligne Olivier Morel. Notamment dans la conception. Il y a une forme de barre spécifique pour chaque véhicule en circulation, ce qui représente une bibliothèque de références très importante. « C'est un marché où il y a peu d'entrants, car le rattrapage est trop important. » Du coup, ce sont plutôt des petites séries qui sont produites, de 50 à 2 000 pièces. D'où le montage assez peu automatisé.

### Hausse des prix des matières premières

La principale difficulté aujourd'hui chez Mont Blanc France, ce n'est pas de trouver de la main-d'œuvre. « Il y a peu de turn-over ici. Actuellement, c'est plus difficile de trouver des ouvriers en Roumanie qu'à Saint-Malo », pointe le directeur. Par contre, la hausse des prix des matières premières pose problème. « L'acier a augmenté de 80 à 100 %, le plastique et l'aluminium entre 30 et 40 %. Nous avons une acheteuse qui essaie de mettre en concurrence les fournisseurs ou d'en chercher de nouveaux mais c'est partout pareil. La seule solution que nous avons, c'est de répercuter les hausses sur nos clients. »



Sans compter les retards de livraison pour cause de rupture de stocks... « Cette situation touche tous les constructeurs européens. Pour autant, il y a aussi une carte à jouer car les taux de fret pour le transport en conteneur sont aussi en hausse. Et la concurrence asiatique sur les porte-vélos en pâtit. » Car la crise du Covid a aussi révélé cela : l'intérêt d'avoir des fabricants localisés en Europe, pour sécuriser les approvisionnements. Un autre atout dans la manche de Mont Blanc France. ■

### Mont Blanc France

#### CONTACTS



26 rue Claude Bernard  
35400 Saint-Malo  
Tél. 02 99 21 12 70  
Courriel : salesfr@montblancgroup.com  
Site : www.montblancgroup.com



Les profils d'aluminium et les tiges d'acier arrivent en grandes longueurs pour être découpés, emboutis et cintrés.

Les pièces en plastique sont fabriquées sur place, ici par injection.

L'assemblage des barres de toit est fait à la main, sur des séries allant de 50 à 2 000 pièces.

Les produits sont siglés Mont Blanc ou à la marque du client (fabricant automobile ou revendeur de pièces).

Spécialisé dans les barres de toit et les porte-vélos, Mont Blanc France veut aussi développer d'autres produits comme les tentes de toit ou les porte-surf.



## UN GROUPE EUROPÉEN



Mont Blanc France est une filiale à 100 % du groupe suédois Mont Blanc Group, fondé en 1947, qui compte 180 salariés pour un chiffre d'affaires de 18 millions d'euros en 2020. Le siège et le bureau d'études se situent en Suède, à Dalsjöfors, où travaille une vingtaine de personnes. Le groupe s'appuie sur une usine en Roumanie (130 salariés) et en France, à Saint-Malo (27 personnes). Le chiffre d'affaires du site de Saint-Malo est de 8 millions d'euros.



## L'INDUSTRIE RÉCRUTE EN BRETAGNE

# DEUX JEUNES EN ROUTE VERS L'EMPLOI INDUSTRIEL

Dans le Finistère, Aude Dalidec anime le programme L'Industrie recrute en Bretagne. Ateliers sectoriels, visites de centres de formation, mise en place de parcours adaptés... Son but : attirer des candidats vers les métiers de l'industrie et les former. Exemple avec Romain et Paul <sup>(1)</sup>.

Dans le Finistère, la référente emploi-insertion de l'UIMM, c'est elle. Depuis octobre 2020, Aude Dalidec organise des ateliers sectoriels auprès des partenaires de l'emploi et de l'insertion (Pôle emploi, missions locales, entreprises d'insertion...) afin de faire découvrir l'industrie. Elle anime aussi les Mardis et Vendredis de l'industrie, pour ouvrir les portes des plateaux techniques des centres de formation.

« Mon objectif est d'apporter aux entreprises une solution à leurs problèmes de recrutement, explique-t-elle. Pour cela, il faut aller chercher des candidats, les intéresser et les amener vers nos emplois industriels. » Aude Dalidec a rencontré 350 personnes depuis fin 2020 et en a accompagné une soixantaine.

Parmi eux, Romain, 23 ans, croisé lors d'un atelier sectoriel en novembre 2020 sur son chantier d'insertion où il travaillait dans une blanchisserie, dans le bassin de Quimper. « Cette présentation a piqué sa curiosité. Il n'avait jamais entendu parler de ces métiers. Je lui ai expliqué que les compétences qu'ils avaient acquises en chantier d'insertion pouvaient tout à fait s'appliquer à la métallurgie », raconte Aude Dalidec.

Romain a rapidement visité des centres de formation et s'est engagé dans une Prépa apprentissage industrie, un dispositif qui lui a permis de passer trois mois dans un organisme de formation afin de toucher à tous les métiers. « C'est l'usinage qui lui a plu. » Il a enchaîné avec un stage d'une semaine en entreprise puis est entré en formation au Pôle formation UIMM de Quimper pour huit mois. Il devait sortir fin juillet avec une promesse d'embauche de l'entreprise où il a effectué son stage.

### Faire découvrir et mettre en relation

« Mon rôle est d'abord de faire découvrir l'univers de la métallurgie dans le Finistère, les opportunités d'emplois, et il y en a beaucoup, souligne la chargée de mission. Ensuite, de mettre en relation les personnes intéressées avec un organisme de formation pour qu'elles puissent se former. Et enfin, si elles n'ont pas d'emploi à l'issue du circuit, les aider à entrer sur le marché du travail. »

Autre exemple avec Paul, 35 ans, suivi par l'Ibep de Brest, une

Aude Dalidec a commencé sa mission pour L'Industrie recrute en Bretagne en octobre 2020.



## CETTE PRÉSENTATION DES MÉTIERS INDUSTRIELS A PIQUÉ SA CURIOSITÉ

structure d'insertion. Il était en reconversion professionnelle, dans le cadre du dispositif Prépa projet. « Il était un peu perdu. Il a testé plusieurs secteurs : la restauration, l'administratif, l'informatique... et l'industrie. » Il est venu à une journée découverte des Mardis de l'industrie.

« Tout a ensuite été très vite pour lui. Je l'ai rencontré mi-mai en entretien individuel, il souhaitait travailler en soudure sur les plateformes pétrolières, explique Aude Dalidec. En affinant son projet, il a décidé de faire une formation de tuyauteur, qu'il pourrait ensuite compléter avec une spécialité en soudure. » La chargée de mission emploi-insertion a alors contacté l'Alfa de Brest qui a rencontré Paul trois jours plus tard et lui a proposé une semaine d'immersion dans la formation tuyauteur qui avait commencé 15 jours plus tôt. Formation qu'il a intégrée dans la foulée.

« Ce qui lui a plu, c'est la possibilité d'avoir plusieurs casquettes, de pouvoir faire des projets de A à Z. C'est cette polyvalence et cette autonomie qu'il recherchait, analyse Aude Dalidec. En plus, il est mobile et prêt à partir à l'étranger, ce qui est très recherché par les entreprises. » Un nouveau départ pour lui. ■

<sup>(1)</sup> Les prénoms ont été modifiés.

## L'INDUSTRIE RECRUTE EN BRETAGNE

L'Industrie recrute en Bretagne est une opération régionale pilotée par l'UIMM Bretagne, avec le soutien du conseil régional de Bretagne et en partenariat avec Pôle emploi Bretagne. Elle est déployée dans les quatre départements bretons.



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



## PROGRAMME 2021 / ATTRACTIVITE DE L'INDUSTRIE

Des événements financés par AJIR BRETAGNE grâce à la collecte de la taxe d'apprentissage



Campagne Taxe d'Apprentissage 2022 : Fléchez AJIR BRETAGNE

**FRENCH FAB TOUR**  
**LE VILLAGE DE L'INDUSTRIE**  
ANIMATIONS - EXPERIENCES - OFFRES D'EMPLOI  
RENNES LE 23/09

UIMM BRETAGNE  
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

bpifrance UIMM

RENCONTRES INDUSTRIELLES  
#JOBDATEING  
JEUDI 23 SEPTEMBRE 2021  
DE 14H à 17H30

OUVERT A TOUS  
AU PROGRAMME :  
RENCONTRES ENTREPRISES  
STAGES  
CONTRATS D'APPRENTISSAGE  
OFFRES D'EMPLOIS CDI/CDD

50 Entreprises  
600 Visiteurs attendus

PÔLE FORMATION  
UIMM BRETAGNE  
CAMPUS KER LANN  
Rue Henri Moissan - BRUZ (35)

PASS SANITAIRE

INFORMATIONS ET RENSEIGNEMENTS  
www.uimm35-56.com

LE FRENCH FAB TOUR UIMM BRETAGNE LA FABRIQUE DE L'AVENIR UIMM BRETAGNE UIMM BRETAGNE UIMM BRETAGNE UIMM BRETAGNE UIMM BRETAGNE

## Semaine de l'industrie en Bretagne

DU 15 NOVEMBRE AU 1er DECEMBRE 2021

11<sup>ème</sup> édition  
semaine de l'industrie  
Bretagne

**AU PROGRAMME**

- PARCOURS ITINERANT DE DÉCOUVERTE DES MÉTIERS EN BRETAGNE (Ouvert à tous)
- VISITES D'ENTREPRISES (Scolaires et demandeurs d'emploi)
- INTERVENTIONS D'INDUSTRIELS EN CLASSE (Établissements scolaires)
- INTERVENTIONS À DISTANCE SUR LA DÉCOUVERTE DES MÉTIERS INDUSTRIELS (Établissements scolaires)
- ET DE NOMBREUX AUTRES ÉVÉNEMENTS... (Programme sur notre site)

semaine-industrie-bretagne.fr

« Industriels, participez et faites connaître vos métiers »  
Contactez Gwénaëlle MARA  
info@ajir-industrie.bzh ou 02 99 87 42 87.

# L'USINE DU FUTUR



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

**UIMM**

PÔLE FORMATION  
Bretagne

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR

- ▶ **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.

Qualiopi  
processus certifié  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

afaq  
ISO 9001  
Qualité  
AFNOR CERTIFICATION

[www.formation-industrie.bzh](http://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