

fusions

Le magazine de la métallurgie bretonne

N° 113

MARS 25

ÇA FAIT SENS | 06

La mixité est l'affaire de toutes et tous

TU AS
TA PLACE

programme initié et soutenu par

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

ÇA TÉMOIGNE | 04

Forough Dadkhah,
Vice-présidente du Conseil
Régional de Bretagne chargée
de l'Emploi, de la Formation
et de l'Orientation

ÇA ÉCLAIRE | 05

L'aménagement de fin
de carrière des séniors

UIMM

Bretagne

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Ouest Salon interrégional de l'industrie INDUSTRIES

7^{ème} ÉDITION

20 • 21 • 22
MAI 2025

Parc expo
de **RENNES**

CONSTRUIRE L'INDUSTRIE DU FUTUR

- SOUS-TRAITANCE INDUSTRIELLE
- SERVICES À L'INDUSTRIE
- ÉQUIPEMENTS DE PRODUCTION
- RENCONTRES PRIVILÉGIÉES

Pour faciliter votre accès au salon

- Scannez le QR code
- Créez votre **badge visiteur gratuit**



RÉSERVATION STAND

info@ouest-industries.com

02 52 41 10 10

www.ouest-industries.com | Retrouvez-nous sur : 

Préservons les emplois et les compétences en Bretagne !



Stéphane Deschamps,
Président de l'UIMM
Bretagne
Secrétaire de l'UE-Medef
Bretagne

Carnets de commande et investissements en baisse, confiance et visibilité fragilisées, les activités industrielles en Bretagne vivent des situations hétérogènes. Des filières en difficulté comme l'automobile ou les équipements agricoles côtoient des filières en progression comme la défense, l'électronique, l'aéronautique et le spatial.

C'est dans un contexte toujours morose dont nous constatons les impacts chaque jour sur notre territoire que le budget 2025 de la France vient dangereusement alourdir avec de nouvelles charges pour les entreprises. Nous regrettons notamment la possibilité offerte aux conseils régionaux de mettre en place un versement mobilité pour financer les transports régionaux. Nous demandons au Président de la région Bretagne de renoncer à ce nouvel impôt direct sur les entreprises qui va pénaliser encore davantage les industriels bretons, comme l'ont déjà annoncé d'autres présidents de région.

Quand nous sommes de plus en plus à être convaincus que nous devons réindustrialiser notre pays, c'est avec un sac à dos encore plus lourd que nos entreprises doivent affronter la concurrence internationale dans un climat géopolitique des plus incertains. Pourtant la compétitivité devrait être notre seul objectif, y compris pour pouvoir financer nos transitions énergétiques et écologiques et garder la maîtrise de notre avenir, de notre souveraineté.

Dans ce contexte, il est essentiel que les emplois et les compétences industrielles puissent être préservés partout en Bretagne. J'appelle à la vigilance sur le risque de partir à nouveau dans un cycle de désindustrialisation après des années de maintien et d'efforts.

Si la part de l'industrie dans le PIB breton reste supérieure à la moyenne nationale (12 % contre 10 %), nous étions autour de 16 % il y a une quinzaine d'années tout comme la moyenne des autres pays européens aujourd'hui.

Nous avons beaucoup d'atouts en Bretagne pour préserver notre industrie, voire l'accroître. C'est notamment par l'investissement dans les compétences que nous devons poursuivre notre effort. Comme nous l'avons célébré à la fin du mois de janvier à Saint-Brieuc lors de la compétition régionale des métiers, les Worldskills. Organisée par la Région Bretagne avec le soutien des branches professionnelles, cette compétition a accueilli près de 17 000 visiteurs. Bravo à tous les médaillés du pôle industrie, aux entreprises et aux formateurs qui les ont accompagnés !

Je suis persuadé que les parcours de ces champions auront donné envie aux jeunes visiteurs, notamment aux jeunes filles, de rejoindre l'industrie car la mixité dans nos métiers est aussi un enjeu.

Dans tous les cas, ils nous ont donné beaucoup de fierté et de courage à poursuivre nos efforts pour défendre notre industrie en Bretagne !

SOMMAIRE

04 | ÇA TÉMOIGNE

Forough Dadkhah, Vice-présidente du Conseil Régional de Bretagne chargée de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation

05 | ÇA ÉCLAIRE

L'aménagement de fin de carrière des séniors

06 | ÇA FAIT SENS

La mixité est l'affaire de toutes et tous

13 | ÇA RAYONNE

ASERTI - Vannes 56

fusions - MARS 2025

Directeur de la publication : Stéphane Deschamps.
Rédacteur en chef : David Duval.

Comité de rédaction : Annaïg Even-Lelièvre,
Emmanuelle Faudot, Carole Gilles,
Frédéric Guiomar.

Rédaction : Julien Uguet.

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 création : Yellowways.

Couverture : Crédit photo © Matthieu Génon.

Mise en page : Florence Maussion.





**FOROUGH DADKHAH ●
VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL
DE BRETAGNE CHARGÉE DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION**

Politique régionale de formation : l'industrie, une priorité !

Le Conseil Régional de Bretagne donne la priorité au développement des formations industrielles et accorde une plus grande place à l'information sur les métiers et les formations menant à l'industrie dans le cadre du service public régional de l'orientation IDEO. Forough Dadkha, vice-présidente en charge de la Formation et l'Orientation, présente les ambitions de la Région.

fusions ● Quelles sont les principales ambitions de la Région en matière de formation et d'information sur les métiers d'ici la fin du mandat ?

Forough Dadkha : Elles sont multiples, car l'accès à une offre de formation variée et adaptée est gage d'un parcours de réussite et d'une insertion professionnelle de qualité. A ce titre, notre volonté est de mettre l'accent vers les métiers qui feront la Bretagne de demain et qui sont donc liés aux enjeux de cohésion et d'accompagnement des transitions économiques, sociales et environnementales. Nous sommes convaincus que la Bretagne doit, par son fort potentiel

industriel participer encore plus activement à la souveraineté de la France et de l'Europe.

fusions ● Quelles sont les principales actions de la Région pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles ?

F. D. : Nombreuses et évolutives. En effet, nous travaillons toujours sur la base de prospectives élaborées avec les branches professionnelles. C'est notamment vrai pour « Qualif emploi » notre dispositif destiné à la formation des demandeurs d'emplois. Nous l'adaptons en permanence aux besoins du marché. De même, avec l'académie de Rennes nous avons engagé une refonte de la carte des formations des lycées professionnels en priorisant le développement de compétences nouvelles dans l'industrie. Enfin, nous attribuons aux stagiaires une aide financière pour les accompagner dans leurs choix.

fusions ● Quels moyens la Région met-elle en œuvre pour accompagner la réalisation de ses actions pour le développement des compétences ?

F. D. : L'outil principal est « Idéo - le service public d'information et d'aide à l'orientation en Bretagne » que nous allons renforcer pour qu'il gagne en visibilité. Mais nous ne pourrions le faire sans les

« **RÉFORME DES LYCÉES PROFESSIONNELS : LE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS INDUSTRIELLES FAIT PARTIE DE NOS PRIORITÉS** »

entreprises. Je les invite donc à accepter d'accueillir des jeunes pour des stages. Ce sont des moments privilégiés pour découvrir vos savoir-faire. Je me félicite de l'action volontariste d'AJIR Bretagne et des Uimm territoriales sur ce sujet. Parallèlement, nous allons faire évoluer nos « Contrats d'objectifs emploi-formation-compétences-orientation ».

fusions ● Les sélections régionales des Worldskills ont eu lieu fin janvier à St Brieuc. Quel bilan en dressez-vous ?

F. D. : Ce fut une belle édition avec des jeunes filles et garçons très investis. Les plus de 17 000 visiteurs, scolaires et familles démontrent l'intérêt de ces épreuves, véritable vitrine des métiers. Je remercie les branches professionnelles pour leur engagement et plus particulièrement l'UIMM qui pour la deuxième fois a fait l'effort d'une contribution financière. C'est une illustration du dialogue utile que nous entretenons en Bretagne.

OUTILS JURIDIQUES ET RH ●

L'aménagement de fin de carrière des seniors

À 60 ans, un salarié en bonne santé est toujours pleinement capable d'accomplir ses missions. En revanche, sa capacité à récupérer se réduit progressivement. L'environnement, en particulier les conditions de travail, jouent un rôle crucial dans le vieillissement. Si ces conditions sont difficiles, le travail peut mettre en évidence des faiblesses jusque-là non détectées, accélérer les processus liés au vieillissement et entraîner une usure prématurée.

LES OUTILS JURIDIQUES ET RH

Il est essentiel, pour anticiper au mieux les fins de carrière, d'appréhender les principaux outils mis à disposition.

● Réduction d'activité

Il est possible de proposer aux salariés seniors un passage à temps partiel. Les entreprises peuvent accompagner leurs salariés en proposant des dispositifs incitatifs, qui peuvent être abordés dans le cadre d'un entretien de seconde partie de carrière ou d'un entretien personnalisé.

● Transfert des savoirs et des compétences

Le départ des seniors se traduit

par la perte des savoirs faire et des compétences. Des dispositifs tels que le tutorat ou le parrainage des plus jeunes ou encore le partage d'expérience peuvent être organisés.

● Aménagement des conditions de travail, suivi médical et accompagnement des parcours professionnels

Les dispositifs d'aménagement sont variés : adaptation des horaires de travail, amélioration de l'ergonomie des postes, télétravail supplémentaire, etc. Il peut être pertinent de mettre en place un suivi adapté, avec l'organisation de visites médicales régulières. La mise en place d'un plan de formation spécifique peut permettre aux salariés les plus âgés d'évoluer vers un emploi adapté. Des dispositifs tels que le Compte Personnel de Formation ou encore le Congé de Transition Professionnelle peuvent être mobilisés dans cette optique.

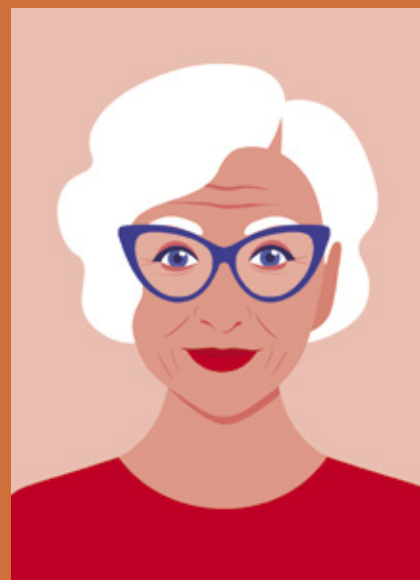
● Le compte épargne temps

Ce dispositif permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées. Il peut être utilisé pour réduire son activité professionnelle ou permettre d'organiser un départ anticipé.

● La retraite progressive

Elle permet au salarié qui n'a pas encore atteint l'âge de la retraite de continuer à travailler à temps par-

« POUR ANTICIPER AU MIEUX LES FINS DE CARRIÈRE, DES OUTILS SONT MIS À DISPOSITION. »



tiel, entre 40 % et 80 % d'un temps complet, tout en percevant une partie de sa pension de retraite provisoirement liquidée.

● Le cumul emploi-retraite

Il s'agit, pour une personne retraitée, de reprendre une activité professionnelle après la liquidation de sa pension de retraite. Elle peut ainsi cumuler le montant de sa pension et les revenus tirés de son activité.

En synthèse, de nombreuses options existent pour accompagner les fins de carrière. Charge aux entreprises et aux salariés de s'en saisir !

La mixité est l'affaire de toutes et tous

TU AS
TA PLACE

programme initié et soutenu par

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR



040 - Crédit photo : Mathias Geron

Avec sa nouvelle campagne « Tu as ta place », l'UIMM entend démontrer qu'être une femme dans l'industrie ne doit plus être une exception. L'ambition affirmée est d'atteindre 33 % de femmes dans le secteur à horizon 10 ans. Entretien avec Hubert Mongon, Délégué général de l'UIMM.

P

POURQUOI METTRE LE FOCUS EN CE DÉBUT D'ANNÉE 2025 SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE ?

Notre secteur est confronté, depuis longtemps, à un enjeu d'attractivité et de perception par son environnement. Malgré la séquence économique délicate que nous traversons, nous ne devons pas perdre de vue nos objectifs de fond menés sur le long terme. Je pense notamment à l'emploi des jeunes, la place des seniors, également à la mixité de nos effectifs. Le constat que nous avons entre nos mains est clair : les femmes représentent moins de 30 % des salariés de l'industrie. Cette proportion est de 22,6 % sur notre seule branche d'activité : la métallurgie. C'est peu, toujours trop peu.

CETTE FAIBLE PROPORTION EST-ELLE HOMOGÈNE SUR TOUTES LES CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES DE LA BRANCHE ?

Les femmes sont très bien représentées parmi les employés et notamment dans les services supports avec une proportion qui atteint 71,5 %. S'agissant des femmes ingénieurs, on tombe à 22,8 %. Pour les agents de maîtrise, on arrive à 19,8 % alors que les ouvrières ne représentent que 15,7 % des effectifs. Nous n'avons pas de données statistiques propres à chaque métier mais tout le monde en convient : les femmes sont moins présentes dans certaines activités comme la chaudronnerie ou le soudage alors qu'elles sont bien représentées dans les secteurs de l'électrotechnique, de l'électromécanique ou de l'ajustage.

QUELLES SONT LES AMBITIONS DE L'UIMM EN MATIÈRE DE PARITÉ ?

Face à la stagnation de l'emploi de femmes depuis 10 ans dans notre secteur, nous n'avons pas d'autres choix que de faire bouger les lignes.

Malgré nos efforts, le chemin vers une industrie totalement mixte est encore long. L'ambition clairement affichée est donc d'augmenter la proportion de femmes dans la métallurgie de 10 points au cours des 10 prochaines années pour atteindre 33 %. Mais au-delà des chiffres, nous voulons dans les faits démontrer que chaque jeune fille et chaque femme peuvent s'épanouir dans l'industrie et y effectuer des parcours professionnels très divers, passionnants et rémunérateurs. Ceci quel que soit leur âge et les compétences dont elles disposent.

CE COMBAT, L'UIMM N'ENTEND PAS LE MENER SEUL ?

Bien entendu, comme l'ensemble des opérations que nous menons depuis longtemps car le travail partenarial est dans l'ADN de la métallurgie. France travail, l'Apec, les Missions Locales, le tissu local d'associations d'insertion comptent parmi nos principaux relais avec lesquels travaille tout le réseau de la métallurgie sur le terrain pour aller au contact du public féminin.

Les UIMM territoriales multiplient ainsi, avec nos partenaires et le concours des entreprises industrielles, les portes ouvertes, les parcours de découverte des métiers, les immersions et les job-dating pour que les femmes soient sensibilisées aux opportunités offertes dans l'industrie. J'ai pu apprécier la dynamique bretonne avec le parcours qualifiant de 3 mois de l'UIMM Côtes d'Armor, la charte d'accueil des femmes en entreprises et le volet RH de l'UIMM Ille et Vilaine-Morbihan ou encore l'opération « 100 femmes-100 métiers » de l'UIMM Finistère. La Bretagne a pris le sujet à bras le corps depuis des années avec des résultats significatifs et encourageants.

COMMENT VA S'ARTICULER LA NOUVELLE CAMPAGNE « TU AS TA PLACE » QUI VISE À PARLER AUX FEMMES DES CARRIÈRES DANS LA MÉTALLURGIE ?

« Tu as ta place » est une campagne incarnée par un collectif de neuf femmes ; autant de rôles modèles qui témoignent que l'industrie ●●●

« NOTRE LEITMOTIV EST CLAIR. CHAQUE JEUNE FILLE ET CHAQUE FEMME DOIT POUVOIR ENVISAGER L'INDUSTRIE COMME UNE VOIE PROFESSIONNELLE PROMETTEUSE. »



Crédit photo © DR



14%

de lycéennes en Terminale générale - spéc. Maths SI



10%

de lycéennes en Terminale technologique STI2D

●●● offre des métiers divers, stables et qui ont du sens, avec de belles rémunérations et de véritables perspectives d'évolutions et de carrières. Ce sont autant d'opportunités à considérer pour les femmes et les jeunes filles. La campagne se déploiera avec l'appui de nos partenaires, et durant plusieurs mois sur les réseaux et médias digitaux, avec en relai d'information le site : tuastaplace.com.

D'AUTANT QUE L'IMAGE DES FEMMES POUR L'INDUSTRIE N'EST PAS SI MAUVAISE QUE CELA...

Cela démontre que tout ce que nous avons réalisé depuis des années n'était pas vain. Le baromètre IPSOS sur l'image de l'industrie réalisée pour l'OPCO 2i en janvier 2024 témoigne de l'intérêt croissant des femmes pour le secteur (+ 22 points vs 2019). Elles sont également 57 % à avoir une bonne image de l'industrie (+13 points vs 2019). Aussi, nous continuons à encourager les femmes, qui travaillent dans l'industrie et qui s'y épanouissent, à la faire connaître

L'industrie, c'était un challenge et c'est devenu une chance.

Découvre l'histoire de Julia, rédactrice technique, et toutes les voies d'accès à l'industrie pour les talents féminins : tuastaplace.com

TU AS TA PLACE
programme initié et soutenu par UIMM

«L'ÉCOLE A UN RÔLE CENTRAL À JOUER ET DOIT PLEINEMENT S'INTÉGRER DANS NOTRE DYNAMIQUE.»

comme une voie d'orientation et de carrière possible. C'est un cercle vertueux : la mixité est une clé pour l'attractivité de notre industrie !

LA CAMPAGNE SE FIXE ÉGALEMENT COMME OBJECTIF DE CASSER LES STÉRÉOTYPES ?

Nous devons davantage communiquer par exemple sur les conditions de rémunération. Nous y travaillons mais encore trop peu de femmes savent que l'industrie et la métallurgie proposent des salaires en moyenne 15 % plus élevés que dans les autres secteurs d'activité à compétences équivalentes. Nos entreprises et leurs dirigeantes et dirigeants sont de véritables ambassadeurs pour casser certaines idées reçues ou tout simplement pour témoigner des conditions réelles d'exercice de nos activités. Nos métiers ont évolué. Ils sont plus digitalisés, plus qualifiés et reposent beaucoup moins sur la force physique.

DANS CETTE AMBITION, QUELLE EST LA PLACE DU SYSTÈME ÉDUCATIF ?

Il est central et doit pleinement s'intégrer dans notre dynamique. On voit que la formation continue fonctionne bien mais que la formation initiale reste un point sensible. C'est pourtant là que tout commence pour construire demain. Actuellement, 29 % en moyenne de jeunes filles sortent des écoles d'ingénieur. C'est trop peu. A nous collectivement d'être meilleurs car on ne peut pas dire à nos entreprises « recruter plus de femmes » si les viviers de formation ne s'appuient pas sur plus de mixité. Cela doit commencer dès le collège, voilà pourquoi nous avons été un fervent défenseur du stage d'immersion dès la troisième.



22%

de jeunes filles en préparation BUT/DUT Production



29%

de jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs

(20 % écoles d'ingénieurs Electrique / Electricité et 23 % écoles d'ingénieurs Mécanique)



26%

d'apprenties dans la métallurgie



11%

d'apprenties dans les Pôles formation UIMM

Sources : MENU DEPP - MESR SIES - Opco 2i - UIMM

Une touche féminine pleine d'énergie

Fondée en 1992, Alltronic est dirigée depuis bientôt 3 ans par Christine Boisard. Assistante de gestion et responsable qualité dans l'entreprise pendant 24 ans, elle a pris les commandes de la PME en y imprimant son regard de femme dirigeante.

Christine Boisard fait partie des dirigeantes d'entreprise directes et cash. Loin de la posture, elle assume pleinement ce caractère entier qui lui a permis, en 2022, de racheter la société Alltronic, à Vern-sur-Seiche, qui l'employait depuis 24 ans. « A la reprise, nous n'étions que deux femmes dans cette PME spécialisée dans les activités de métrologie et de maintenance, précise l'intéressée, titulaire d'une licence d'achats en agroalimentaire. Notre place dans l'entreprise n'était pas une question car une forme de management directif prédominait. Au fil des années, j'avais pourtant développé de véritables compétences qui m'avaient permis de maîtriser l'ensemble des pôles d'activités d'Alltronic, de la gestion des devis à l'organisation de la production, sans être reconnue financièrement et sans pouvoir accéder à un poste d'encadrement. »

INSTAURER DES RÈGLES IDENTIQUES

Pour Christine Boisard, la reprise de l'entreprise était donc une évidence. « J'ai forcé mon destin et convaincu les banques mais aussi 5 des salariés, actionnaires minoritaires, de me suivre dans mon projet. On me disait que ça allait être compliqué. J'ai prouvé le contraire. D'un million d'euros de chiffre d'affaires à la



reprise, la société affiche une croissance de 30 % de l'activité après deux exercices avec des projections prometteuses et une rentabilité soutenue. »

Alltronic a également souhaité rendre une place équilibrée aux femmes dans l'entreprise. « J'ai souhaité instaurer des règles identiques pour tous et toutes au niveau de la politique salariale, de l'organisation du temps de travail, de la flexibilité sur les horaires, etc, confirme Christine Boisard. Ma collaboratrice assistante de gestion, confirme se sentir mieux et être mieux valorisée dans l'équipe. En entendant cela, je me dis que j'ai déjà réussi quelque chose. »

DONNER UNE PLACE PLUS IMPORTANTE

Consciente que les filières de formation technique peinent encore à séduire les femmes, Christine Boisard, sans en faire un totem, cherche à donner une place plus importante aux femmes lors de ses recrutements. « Bien sûr, si demain, j'ai une technicienne de maintenance, une activité que nous développons fortement, je signe tout de suite. Mais je suis consciente que les profils ne

« C'EST EN POSANT DES PETITES PIERRES QUE L'ON FERA BOUGER LES LIGNES »

sont pas légions. Toutefois, je viens de recruter une responsable qualité qui a aussi été technicienne en métrologie pendant 25 ans, ainsi qu'une logisticienne, un poste occupé précédemment par un homme. Nous sommes désormais 4 au sein de l'effectif sur 10 collaborateurs. C'est une véritable avancée dans la mixité. C'est en posant des petites pierres que l'on fera bouger les lignes. »

ALLTRONIC

Dirigeante :
Christine Boisard
10 collaborateurs
CA : 1,3 millions d'euros



CONTACT

11 Rue de la Croix Rouge
35770 Vern-sur-Seiche
Tél. 02 99 62 93 93
contact.client@alltronic.fr
www.alltronic.fr

Séduire par la formation

Employée de vente pendant 20 ans, Delphine Péron a rejoint, en 2024, les effectifs de Prolann à Rospez en tant qu'ajusteuse. Elle y a trouvé un nouveau cadre de vie dans une entreprise qui cultive la mixité depuis longtemps.

« En tant que femme, je n'aurais jamais pensé un jour me retrouver ici chez Prolann. Je pense désormais que je peux faire carrière dans l'industrie. ». Ces mots sont ceux de Delphine Péron, embauchée en septembre 2024, en CDI, chez ce spécialiste de l'usinage de pièces mécaniques de haute précision.

Après une carrière de plus de 20 ans dans l'univers du commerce de détail, la quinquagénaire a démissionné pour intégrer les effectifs de Prolann dans le cadre d'une opération de reconversion. « Quand j'ai annoncé cette décision à mes proches, tous ont fait les gros yeux, précise l'intéressée. Au premier abord, je les comprenais car nous avons tous une image biaisée de cette filière, celle d'un univers bruyant, sale, physique et où les femmes n'ont pas leur place. Ma parfaite intégration témoigne du contraire. »

DES BUREAUX À LA PRODUCTION

Combattre les stéréotypes pour davantage de mixité dans l'industrie, voilà à quoi s'attelle depuis 15 ans Marie-Lise Glémot, directrice générale de Prolann. « Mon père, Robert, a initié la démarche. Je n'ai fait que l'intensifier. Aujourd'hui, 20 % de l'effectif est composé de femmes. Bien sûr, cela a été compliqué au début



Delphine Péron fait partie des 20 % de femmes qui composent aujourd'hui l'effectif de Prolann, dirigée par Marie-Lise Glémot.

mais les générations et les mentalités ont évolué. »

La cheffe d'entreprise confirme que la féminisation a débuté, de manière plus évidente, dans les bureaux avant d'essaimer dans l'atelier. « En production, nous avons été confrontés un moment à un problème de recrutement car nous restions attachés aux compétences techniques de la personne, ajoute Marie-Lise Glémot. Nous avons changé notre stratégie en privilégiant le savoir-être et la formation en interne. En opérant ainsi, nous avons commencé à recevoir beaucoup plus de CV féminins. »

GAIN EN CONFORT DE VIE

Au fil des années, Prolann a ainsi accueilli de nombreuses femmes amenant un changement en profondeur du cadre de travail de l'entreprise. « J'ai ressenti une bienveillance à mon égard, de la part de mes collègues femmes et hommes, confirme Delphine Péron. Il n'y a eu aucun jugement, aucun étonnement face à

« J'AI RESENTI
UNE BIENVEILLANCE
À MON ÉGARD. »

mes nombreuses questions. J'ai aussi gagné en confort de vie avec un meilleur salaire, des horaires mieux adaptés à la vie personnelle, etc. Aujourd'hui, j'aime ce que je fais et c'est la plus belle des satisfactions. »

PROLANN

Dirigeante :
Marie-Lise Glémot
55 collaborateurs
CA : 8 millions d'euros



CONTACT

105 Route de Tréguier
22300 Rospez
Tél. 02 96 46 16 10
prolann@groupe-glemot.com
www.prolann-srmp.com

Les femmes s'autorisent à intégrer l'industrie

Avec 21 % de salariées, le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification Industrie Finistère confirme que la mixité est une préoccupation grandissante de la filière. Entretien avec Laetitia Barriez, la responsable du GEIQ.

● **Au cœur du processus de recrutement de l'industrie en Finistère, quel regard portez-vous sur la mixité dans la filière ?**

Quand nous avons débuté, en 2013, notre groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification ne comptait qu'une seule femme, une soudeuse, accompagnée dans sa volonté de se reconvertir en se formant pour rejoindre la métallurgie. En 2024, elles étaient plus d'une dizaine soit 21% de notre effectif. Cette montée en puissance confirme l'attractivité du secteur pour le public féminin. C'est aussi une belle réponse qui déconstruit les stéréotypes qui collent encore à la filière comme les horaires décalés, la nécessité de disposer d'une condition physique, etc..

● **Quels sont aujourd'hui les profils féminins suivis par vos services ?**

Les femmes que nous accompagnons occupaient jusqu'à présent, pour beaucoup, des fonctions administratives ou étaient employées dans les secteurs de l'agroalimentaire ou de l'aide à la personne. Elles ne s'étaient jamais autorisées à penser à faire carrière dans la métallurgie. Depuis le Covid, nous

« **NOUS MANQUONS ENCORE DE REPRÉSENTATIONS FÉMININES DANS LES ATELIERS.** »

avons eu beaucoup plus de demandes avec des personnes passionnées et investies.

Nous avons toujours des sollicitations sur les métiers de soudeuse ou de chaudronnière. Aujourd'hui, nous plaçons majoritairement nos candidates sur des postes de monteuse-câbleuse en électronique et en équipements industriels pour l'industrie.

● **Comment procédez-vous pour séduire ce public féminin ?**

Même si les mentalités évoluent favorablement, nous devons continuer à rester proactifs sur le sujet. Avec nos partenaires, nous réalisons de nombreux job-dating ou des permanences afin de capter toujours plus de femmes. C'est même allé jusqu'à des informations collectives qui leur sont dédiées. Lors de la phase d'immersion en entreprise, on essaie aussi de leur faire rencontrer des femmes salariées afin de les convaincre qu'il y a une place pour elles dans nos métiers.

● **Pensez-vous qu'un jour mixité dans l'industrie rimerait avec parité ?**

C'est un objectif à avoir en tête. Il reste un gros travail à faire pour rendre nos métiers toujours plus attractifs. Nous manquons encore de représentations féminines dans les ateliers mais c'est en cultivant



Laetitia Barriez est la responsable du groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification Industrie Finistère.

un cercle vertueux collectivement qu'on y arrivera. Cela prendra du temps. Je constate que je rencontre de plus en plus de femmes qui ont envie de s'épanouir dans un métier technique et de faire carrière dans l'industrie. Ce sont des signaux très encourageants.

GEIQ INDUSTRIE FINISTÈRE
Responsable : Laetitia Barriez
21 collaborateurs

CONTACT

3 rue Daguerre 29850 Gouesnou
Tél. 02 98 02 54 79
geiqindustrie@uimm29.bzh
www.lesgeiq.fr

ARMOR INOX ● MAURON 56

La recherche de talents avant tout

Spécialisée dans la conception de lignes automatisées de cuisson et de refroidissement pour l'agroalimentaire, la société Armor Inox place la recherche de talents au centre de la stratégie de mixité de son effectif.

L'histoire de Rajaa Talal est l'exemple type de la politique de mixité de l'entreprise Armor Inox à Mauron. Embauchée en 2018 comme directrice administrative et financière, la jeune femme, avait été nommée, une année après son arrivée, à la tête de ce spécialiste international des lignes automatisées de cuisson et de refroidissement pour l'agroalimentaire. « Je ne me suis pas posée de question car mon tempérament a toujours été de saisir les opportunités s'offrant à moi, confirme l'intéressée. A mes yeux, cette nomination s'inscrivait pleinement dans la stratégie de mixité de l'entreprise qui consiste avant tout à rechercher des talents, sans poser le préalable du genre. Tout est une question de tempérament, d'envie et d'engagement. »

IMPRIMER SA MARQUE

Si elle confie avoir ressenti à ses débuts un peu de méfiance à son égard, Rajaa Talal a su vite imprimer sa marque dans les bureaux et l'atelier. « Certes, on m'a un peu prise pour une personne sans véritable connaissance technique. C'est vite passé car je me suis imposée par ma franchise et mon souci permanent de dire les choses. Depuis toujours, j'ai cette volonté de faire progresser les gens, de répondre à leurs attentes personnelles sans faire de différence entre les hommes et les femmes, concept dont je ne suis pas forcément fan. »



La société Armor Inox est reconnue comme un spécialiste international des lignes automatisées de cuisson et de refroidissement pour l'agroalimentaire.

Credit photo © DR

« JE RECHERCHE AVANT TOUT DES TALENTS SANS ME POSER LA QUESTION DU GENRE. »

L'ENJEU DE LA FORMATION

Depuis sept ans, Rajaa Talal privilégie donc avant tout les compétences et le savoir-être dans son processus de recrutement. « Bien entendu, nous regardons avec attention les candidatures féminines mais nous sommes vite rattrapés par la réalité de notre secteur et notre positionnement géographique. Quand je dépose une offre, 90 % des répondants sont des hommes. Faire évoluer les mentalités et les habitudes prendra du temps. »

Depuis 2022, Armor Inox dispose de bureaux à Rennes qui abritent une partie de son effectif d'ingénieurs et d'automaticiens. « On aurait pu imaginer que cette implantation aurait été un élément supplémentaire et immédiat d'attractivité, précise Ra-

jaa Talal. Ce n'est pas encore le cas. »

En attendant, la filiale du groupe américain The Middleby Corporation, poursuit son travail de soutien aux filières de formation, porte d'entrée d'une meilleure féminisation de la métallurgie. « Nous développons des partenariats avec des écoles pour être mieux connus. Nous réalisons régulièrement des visites du site de Mauron. Les viviers de formation sont un élément important de notre avenir. Il faut les soutenir. »

ARMOR INOX

Directrice générale :
Rajaa Talal
100 collaborateurs
CA : 28 millions d'euros

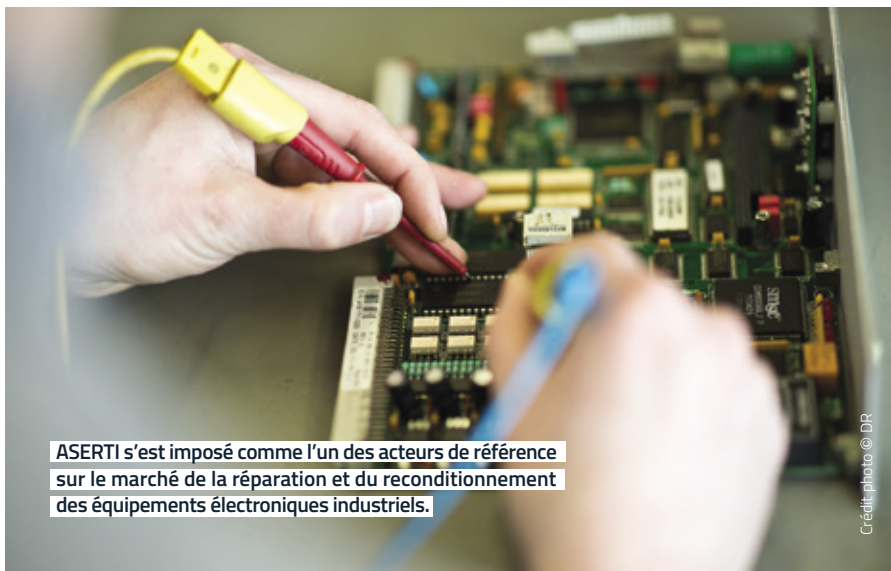


CONTACT

Parc d'Activités de Brocéliande
56430 Mauron
Tél. 02 97 22 62 63
contact@armorinox.com
www.armorinox.com

ASERTI ● VANNES 56

L'économie circulaire guide son quotidien



ASERTI s'est imposé comme l'un des acteurs de référence sur le marché de la réparation et du reconditionnement des équipements électroniques industriels.

Crédit photo © DR

Le groupe vannetais ASERTI s'est imposé, en plus de 30 ans, comme l'un des acteurs de référence sur le marché de la réparation et du reconditionnement des équipements électroniques industriels. Il affiche de solides ambitions pour l'avenir.

Un précurseur dans son secteur. Quand elle se lance, lors de sa création en 1992, dans la réparation électronique industrielle, l'entreprise ASERTI, basée à Vannes, fait clairement figure d'ovni à une époque où recyclage et reconditionnement ne guident pas le quotidien des filières industrielles. Trois décennies plus tard, le groupe, fondé par Jean-Louis Gaertner, s'est pourtant imposé comme le leader français sur son marché.

« Il est vrai que notre discours a aujourd'hui plus d'écho même s'il n'a pas changé, confirme Pierre Brisset,

président du groupe ASERTI. C'est notre environnement de travail qui a évolué. Au démarrage, il faut reconnaître que nos commerciaux avaient du mal à convaincre car l'air du temps était plutôt au remplacement à neuf qu'à la prolongation de la vie des équipements. La prise de conscience s'est accélérée avec la montée en puissance des politiques RSE chez nos clients industriels. » .

UNE CROISSANCE ACCÉLÉRÉE

D'un marché de niche, ASERTI évolue désormais dans une filière en plein essor où son antériorité, son expertise et sa dimension prise depuis 30 ans (48 millions d'euros de chiffre d'affaires, 350 salariés) sont des arguments qui séduisent clients et investisseurs. « Nous en sommes à notre troisième LBO, le dernier amenant une réorganisation de notre capital majoritairement autour du fonds d'investissements Parquest. Ce nouveau soutien nous a notamment permis d'accélérer notre croissance. Notre ambition initiale, imaginée en 2021 à 50 millions d'euros en

« LE COVID A ÉTÉ UN ACCÉLÉRATEUR POUR CONVAINCRE QU'IL Y AVAIT DES SOLUTIONS ALTERNATIVES AU NEUF. »

2026 a été revue. Nous envisageons atteindre 100 millions d'euros à l'horizon 2029. »

UN CONTEXTE PORTEUR

Pour y parvenir, l'ETI morbihannaise peut compter sur un phénomène de fond, porté par une politique de ré-industrialisation forte et une pénurie mondiale de pièces électroniques liée à la période covid. « Le covid a été un accélérateur pour convaincre qu'il y avait des solutions alternatives au neuf, note Pierre Brisset. Les difficultés d'approvisionnement et les délais très longs, allant parfois de six mois à un an, ont suscité la curiosité de nouveaux clients. Des secteurs industriels comme l'automobile ou l'aéronautique avaient tendance à changer des lignes de production en totalité. Aujourd'hui, ils cherchent à prolonger leur durée de vie en réparant uniquement ce qui ne fonctionne plus. Nous sommes une réponse immédiate pour éviter les arrêts de production. »

RÉACTIVITÉ ET QUALITÉ

Portée par une capacité à savoir tout réparer, même des équipements qui ne sont plus commercialisés depuis des années, ASERTI s'appuie aussi sur un stock important de pièces disponibles. « C'est une organisation en amont bien huilée qui consiste, grâce à un travail de sourcing important, à toujours disposer d'un coup d'avance sur les matériels demain défectueux, confirme Florence Bertrand, directrice opérationnelle d'ASERTI Electronic. ●●●



Quand un client s'adresse à nous avec son problème, il reste bluffé par notre réactivité à lui fournir une pièce réparée ou reconditionnée aussi rapidement, testée sur nos bancs d'essais et garantie deux ans. »

AU SERVICE DU CLIENT

Cette dynamique s'articule sur un maillage territorial unique. Dotée de 19 centres de service dans l'Hexagone et 3 en Allemagne, où elle est implantée depuis 2004, ASERTI Electronic est ainsi à moins de 200 km de tous les grands bassins industriels. Son agilité et sa qualité de service ont d'ailleurs été récemment honorées par le label européen RecQ (Reconditionnement de Qualité), porté par Rcube.org.

« Nous sommes toujours en perpétuel mouvement face aux demandes de nos clients, ajoute Pierre Brisset. Nous venons ainsi de développer une nouvelle offre de vente de matériels reconditionnés qui complète notre expertise de réparation d'équipements électroniques industriels et de servomoteurs de tous types et de toutes marques. Pour cette dernière offre, nous rachetons d'ailleurs des lots de matériels électroniques que nous reconditionnons avec des processus rigoureux et en respect de notre labélisation RecQ. Aujourd'hui, ASERTI c'est plus de 160 000 interventions par an, 10 000 clients dont le plus gros ne représente pas plus de 5 % de notre chiffre d'affaires. »

CROISSANCE EXTERNE ET DIVERSIFICATION

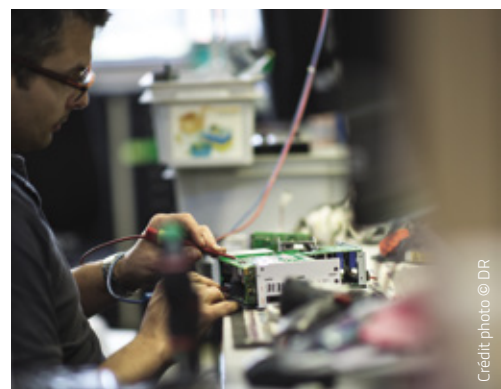
Depuis 2013, le groupe déploie également une nouvelle activité : l'étalonnage des appareils de mesure.

« Dans un contexte où la précision des mesures est cruciale, la métrologie se positionne comme un vecteur essentiel pour assurer la qualité des produits et garantir la sécurité des processus, juge Pierre Brisset. Cette diversification a du sens au regard de notre histoire, celle de fiabiliser et de prolonger la durée de vie d'équipements en place au service de la performance industrielle de nos clients. »

Organisé depuis 2023 autour d'ASERTI Electronic et ASERTI Metrology, le groupe scrute avec attention toutes les opportunités de croissance externe. « Notre développement se fera soit géographiquement, en France, en Allemagne ou ailleurs mais aussi par l'acquisition d'expertises complémentaires aux nôtres. Ça a été notamment le cas en juin 2024 avec le rachat de MI Métrologie apportant une complémentarité technique et géographique à ASERTI Metrology »

QUESTIONNER SA RSE

Le groupe breton entend également profiter des mois à venir pour questionner sa propre politique RSE. Ainsi, avec le soutien de l'UIMM 35-56, ASERTI vient de s'engager dans la démarche du label « +Engagé +Performant » RSE de l'UIMM. « Promouvoir l'économie circulaire fait partie de notre ADN et de notre quotidien, explique Pierre Brisset. Nous avons d'ailleurs déjà réalisé un bilan carbone avec Bpifrance et structuré un comité de pilotage autour de quatre engagements majeurs. Reste que même si nous sommes pleinement acteurs de notre démarche RSE, la remise en question doit être perpétuelle. »



ASERTI

Dirigeant : Pierre Brisset
 Directrice opérationnelle : Florence Bertrand
 350 collaborateurs
 CA : 48 millions d'euros
 28 implantations en France et en Allemagne



CONTACT

1 rue Henri Becquerel
 56010 Vannes
 Tél. 02 97 68 28 29
 www.aserti.com



1992

Création d'ASERTI Electronic à Vannes.



2004

Expansion sur le territoire allemand.



2013

Diversification dans l'étalonnage métrologique avec le rachat de E2M qui deviendra ensuite ASERTI Metrology



2024

Structuration de l'offre de vente de matériels électroniques industriels reconditionnés et rachat de MI Métrologie

Recrutez un alternant pour la rentrée 2025






1 PLUSIEURS NIVEAUX

CAP
BAC PRO
TITRES PRO

BTS
BACHELORS

LICENCES PRO / LICENCES
INGÉNIEURS

2 PLUSIEURS FILIÈRES

-  Travail des métaux : chaudronnerie, navale, productique...
-  Techniques industrielles : maintenance, électrotechnique...
-  Industries connectées : systèmes et réseaux, robotique, cyber...
-  Optimisation et performance industrielle : logistique, conception...
-  Management : RH, commerce...

3 PLUSIEURS CHOIX

Remontez-nous vos besoins.
**Nous pré-sélectionnons
des candidats adaptés à
votre profil.**



Scannez pour nous
communiquer
vos besoins



MÉCANIQUE - ÉLECTRONIQUE - MATÉRIAUX - HYDROGÈNE - CYBERSECURITE - RÉSEAUX - AUTOMATISME - INFORMATIQUE-
USINE 4.0 - GÉNIE INDUSTRIEL - SYSTÈMES EMBARQUÉS - SYSTÈMES NUMÉRIQUES - ÉLECTRICITÉ- SCIENCES DES DONNÉES
- LOGICIEL - IOT - GESTION DE PROJETS - ÉCO-CONCEPTION - MÉCATRONIQUE - ACHATS INDUSTRIELS - INNOVATION -
PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE - AMÉLIORATION CONTINUE - QUALITÉ LOGISTIQUE - ARCHITECTURE NAVALE - CONSTRUCTION
DES VÉHICULES - BUREAU D'ETUDES

Job Dating **100% EN LIGNE**

RENCONTREZ VOTRE FUTUR APPRENTI INGÉNIEUR du 21 au 23 MAI 2025

Organisé par l'ITI Bretagne en partenariat avec 10 écoles d'ingénieurs bretonnes

16 SPECIALITES NUMERIQUES & INDUSTRIELLES

ACCÈS LIBRE A LA CVTHEQUE

100% GRATUIT

100% EN LIGNE SUR SEEKUBE

3 ANS EN APPRENTISSAGE

+ 300 CANDIDATS

STAND VIRTUEL

itii
BRETAGNE

INSCRIVEZ-VOUS



PARTICIPATION
GRATUITE

POUR EN
SAVOIR +

jobdating@itibretagne.fr

itibretagne.fr

