

fusions

Le magazine de la métallurgie Bretonne

N°119

SEPT 26

ÇA FAIT SENS | 06

La maintenance : des métiers d'avenir

ÇA TÉMOIGNE | 04

Angélique Goodall, directrice
régionale de France Travail
Bretagne

ÇA ÉCLAIRE | 05

Congé supplémentaire
de naissance

UIMM
Bretagne

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Semaine de l'industrie en Bretagne

16-27 NOVEMBRE 2026

**AVEC
L'INDUSTRIE**
ON A UN AVENIR À FABRIQUER

Visites d'entreprises | Parcours découverte des métiers | L'industrie fait son cinéma |
Rendez-vous de l'industrie | Interventions en établissement... et plein d'autres événements !



Infos & inscriptions > semaine-industrie-bretagne.fr



AJIR Bretagne est membre du Service Public Régional de l'Orientation IDÉO Bretagne. La Semaine de l'Industrie est initiée par le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et numérique. Elle est pilotée par AJIR Bretagne.

ajir
BZH

INVESTISSEZ DANS L'AVENIR DE L'INDUSTRIE BRETONNE :
FLÉCHEZ VOTRE TAXE D'APPRENTISSAGE
VERS AJIR BRETAGNE.

Date limite : Mercredi 21 octobre 2026

Rendez-vous sur SOLTéA.fr

Contact : Bérénger Martin
b.martin@ajir-industrie.bzh
02 99 87 42 71

Rentrée scolaire : ne lâchons rien !



Stéphane Deschamps,
Président de l'UIMM
Bretagne

Première branche industrielle de Bretagne avec 62 000 salariés et 2 200 entreprises. Ces chiffres, nous les connaissons par cœur. Mais les connaître ne suffit plus : encore faut-il que chaque jeune, chaque famille, chaque prescripteur d'orientation les ait en tête au moment de choisir une voie. L'industrie recrute - le baromètre BMO 2026 la classe dans le top 3 des secteurs recruteurs en Bretagne - mais elle continue de manquer de bras et de cerveaux formés aux bons métiers. Orienter mieux, orienter plus tôt, orienter vers les formations qui débouchent réellement sur nos ateliers : ce n'est plus une option, c'est une urgence. Et la signature du pacte sectoriel de notre branche avec la Région et l'Etat le 14 septembre doit être l'occasion de passer véritablement un cap, massifier nos actions en tirant tous dans le même sens : représentants des entreprises, des salariés, Région, Education Nationale, France Travail, services de l'Etat...

Dans ce combat pour les compétences, l'apprentissage reste notre meilleure arme, la voie d'excellence la plus sûre pour réussir l'insertion professionnelle des jeunes (82 % d'insertion dans les métiers industriels). À nous de le crier plus fort, de l'assumer sans complexe, de continuer à ouvrir nos portes malgré la réduction des aides !

Mais soyons directs : la conjoncture ne s'est pas arrangée pendant l'été. L'emploi dans la métallurgie bretonne a augmenté de 5.2 % - une dynamique solide, désormais essoufflée. Carnets de commandes qui peinent à se remplir, investissements reportés, moral des dirigeants en berne : les nuages que nous observions en juin n'ont pas pris de vacances. Cette dégradation n'est pas une fatalité, mais elle exige de la lucidité, et surtout, qu'on ne baisse pas la garde sur nos fondamentaux : compétitivité, compétences, innovation.

Face à l'urgence climatique qui s'est rappelée à nous cet été avec canicules et sécheresse, un discours simpliste continue d'opposer industrie et écologie. C'est une erreur mortifère. Il n'y aura pas de décarbonation sans usines, sans ingénieurs, sans savoir-faire industriel, ici en Bretagne ! Énergies marines, nouveau nucléaire, nouvelles motorisations, matériaux bas-carbone, efficacité énergétique des procédés : c'est notre industrie qui invente, produit et déploie les solutions ! Et pour qu'elle remplisse sa raison d'être, notre industrie doit être libérée des carcans qui l'enchaînent : normes, délais d'instruction, impôts de production et charges et au contraire mieux l'accompagner pour la faire grandir et la protéger des concurrences déloyales des empires chinois et américains... A cette condition, notre industrie sera compétitive et pourra répondre aux défis du changement climatique.

Une conviction ne vaut que si elle se démontre. Le 11^{ème} Open de l'Industrie, le 13 octobre à Saint-Malo, est notre rendez-vous collectif pour le faire. Chefs d'entreprises, partenaires : venez nombreux pour réseauter, échanger et montrer ce que sait faire l'industrie bretonne pour tracer le destin de notre belle région !

SOMMAIRE

04 | ÇA TÉMOIGNE

Angélique Goodall,
Directrice régionale de
France Travail Bretagne

05 | ÇA ÉCLAIRE

Congé supplémentaire
de naissance

06 | ÇA FAIT SENS

La maintenance :
des métiers d'avenir

13 | ÇA RAYONNE

AMI-API - Torcé 35
Une réussite collective

fusions - SEPTEMBRE 2026

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

Comité de rédaction : Emmanuelle Faudot,
Carole Gilles, Frédéric Guiomar, Marie Le Seac'h.

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.

Mise en page : Florence Maussion.

Crédit photo couverture :
iStock



Crédit photo © DR

ANGÉLIQUE GOODALL ● DIRECTRICE RÉGIONALE DE FRANCE TRAVAIL BRETAGNE

« Le partenariat avec l'UIMM Bretagne est un véritable atout »

Dans un contexte économique atone, perturbé par les crises géopolitiques, Angélique Goodall, directrice régionale de France Travail, apporte son regard sur la situation de l'emploi et les dynamiques du marché du travail en Bretagne. Et le rôle du réseau pour l'emploi pour répondre aux besoins en recrutement toujours élevés dans l'industrie.

fusions ● Quelle analyse faites-vous de l'état du marché du travail en Bretagne ? Et quelles perspectives envisagez-vous dans les prochains mois, notamment dans l'industrie ?

Angélique Goodall : Le marché du travail breton reste solide malgré un contexte économique plus incertain. Avec un taux de chômage de 6,6 %, le plus bas du pays, et des intentions d'embauche qui se maintiennent, la Bretagne fait preuve d'une réelle capacité d'adaptation. L'industrie évolue à plusieurs vitesses : certaines filières traditionnelles connaissent un ralentissement, tandis que les secteurs technologiques, l'agroalimentaire ou la chimie-pharmacie restent porteurs. Cette évolution confirme que l'enjeu n'est plus seulement de recruter, mais d'anticiper les besoins de compétences, d'attirer de nouveaux talents et d'accompagner les transitions qui façonnent l'industrie de demain.

fusions ● En avril dernier, l'État a annoncé une feuille de route nationale pour répondre aux besoins de recrutement dans l'industrie. Comment se décline-t-elle en Bretagne ?

A. G. : La Bretagne n'a pas attendu cette feuille de route pour agir. Elle vient renforcer une dynamique déjà engagée avec l'État, les UIMM, les OPCO, les organismes de formation et l'ensemble du Réseau pour l'emploi. Notre priorité est de travailler de façon concertée avec nos partenaires sur les attentes des employeurs mais également sur les velléités des chercheurs d'emploi à occuper les emplois proposés. En Bretagne, il s'agit de mettre en visibilité l'évolution des métiers de l'industrie, de développer les immersions in situ pour « casser les représentations » des deux parties en présence et de mobiliser les dispositifs de formation avant embauche. Notre force est de proposer des solutions de recrutement adaptées aux réalités de chaque territoire.

fusions ● Peut-on dire qu'il y a aujourd'hui, au sein de France Travail, une priorité plus forte accordée aux besoins en recrutements dans l'industrie ?

A. G. : La réindustrialisation est un enjeu majeur de compétitivité et de souveraineté pour lequel France Travail est pleinement mobilisé aux côtés des ministères qui portent cette feuille de route nationale. Ce qui est important est d'être présent sur le terrain pour

rendre cette ambition concrète et opérante. En Bretagne, nous déployons des solutions sur mesure pour élargir les viviers de candidats afin d'aider les entreprises à recruter : Méthode de Recrutement par Simulation, immersions professionnelles, formations préalables au recrutement, etc. De nombreuses actions ont été réalisées avec les UIMM territoriales telles que celle consistant à attirer les femmes vers les métiers de l'industrie à Vitré avec le pôle formation de l'UIMM (une cinquantaine d'actions depuis début 2026).

fusions ● Comment comptez-vous vous appuyer sur le réseau des UIMM en Bretagne pour atteindre les objectifs du plan national ?

A. G. : Le partenariat avec l'UIMM Bretagne est un véritable atout. Leur connaissance des métiers et leur réseau d'entreprises, associée à notre expertise de l'emploi et du recrutement, nous permet d'apporter des réponses concrètes aux industriels. Ensemble, nous partageons la même volonté d'aller plus loin en renforçant les actions communes de promotion des métiers, d'immersion, de recrutement innovant et d'adaptation des compétences. La confiance construite depuis de nombreuses années entre l'UIMM Bretagne et France Travail nous permet aujourd'hui d'expérimenter, d'innover et de proposer aux industriels des solutions toujours plus adaptées à leurs enjeux de recrutement.

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE ●



Isabelle Lefrançois,
responsable du service
juridique de l'UIMM Finistère

Un nouveau droit pour les parents depuis le 1^{er} juillet 2026

Depuis le 1^{er} juillet 2026, les parents peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance. Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce nouveau congé complète les dispositifs existants liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Il ne remplace ni le congé de maternité, ni le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ni le congé d'adoption. Focus sur les principales règles à connaître.

● Qui peut bénéficier du congé supplémentaire de naissance ?

Le congé supplémentaire de naissance est un **droit individuel** : chacun des deux parents peut en bénéficier indépendamment de l'autre. Pour ouvrir ce droit, le parent doit avoir épuisé les congés légaux dont il bénéficie au titre de l'arrivée de l'enfant : congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption. L'enfant doit par ailleurs être **né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026** et le bénéficiaire doit remplir les conditions d'ouverture des droits à indemnisation prévues par son régime de Sécurité sociale.

● Quelle durée et quel fractionnement ?

Chaque parent peut choisir de prendre **un ou deux mois de congé**

supplémentaire. Lorsqu'il opte pour un mois, celui-ci doit être pris en une seule période. Lorsqu'il choisit deux mois, le congé peut être pris en continu ou **fractionné en deux périodes d'un mois chacune**.

Le choix de la durée et, le cas échéant, du fractionnement appartient au salarié.

Lorsque les deux parents remplissent les conditions requises, chacun dispose de son propre droit : ils peuvent donc prendre leur congé simultanément ou successivement. Le couple peut ainsi bénéficier au total de **quatre mois de congé supplémentaire**, à raison de deux mois maximum par parent.

Le congé doit en principe être pris dans les **neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant**. Une disposition transitoire concerne toutefois les enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 : pour eux, le congé pourra être pris jusqu'au **31 mars 2027**.

● Quelles formalités le salarié doit-il respecter ?

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit en informer son employeur en respectant, en principe, un **délai de prévenance d'un mois**. Ce délai peut être réduit à **15 jours** lorsque le congé supplémentaire est pris immédiatement à la suite du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption et que le respect du délai normal d'un mois est impossible.

Dès lors que les conditions légales sont réunies et les formalités respectées, le congé constitue un **droit pour le salarié**.

Il appartient ensuite à l'employeur de

transmettre à la CPAM les éléments nécessaires à l'indemnisation du congé.

● Quelle indemnisation pendant le congé ?

Le congé supplémentaire de naissance donne lieu au versement d'**indemnités journalières par la Sécurité sociale**. Pour les salariés, leur montant est calculé à partir des trois derniers mois de salaire et correspond à **70 % du salaire net pendant le premier mois, puis 60 % pendant le second**, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (4 005 € par mois en 2026).

Le dispositif est par ailleurs soumis à plusieurs **règles de non-cumul**. Les indemnités versées au titre du congé supplémentaire de naissance ne peuvent notamment pas être perçues simultanément avec la PreParE, sauf lorsqu'elle est servie au titre d'une activité à temps partiel, avec l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ou avec l'allocation journalière du proche aidant (AJPA). Des restrictions existent également concernant le complément de libre choix du mode de garde (CMG).



À retenir

Le congé de naissance = un droit individuel pour chaque parent, un ou deux mois, un fractionnement possible en deux périodes d'un mois, une prise en principe dans les neuf mois suivant l'arrivée de l'enfant et une indemnisation dégressive par la sécurité sociale.



La maintenance : des métiers d'avenir

Après avoir longtemps souffert d'un manque d'attractivité, les métiers de la maintenance ont le vent en poupe. L'ensemble des acteurs, du monde académique aux entreprises, se mobilise pour les placer au cœur des mutations industrielles en Bretagne.

L

a maintenance, des métiers d'avenir ? A une certaine époque, ce simple slogan n'aurait sûrement jamais été utilisé dans le monde industriel. Mais les temps changent, comme les perceptions et surtout les besoins. Pour preuve, au 1^{er} semestre 2026, selon les statistiques de France Travail, le « technicien de maintenance » était le 5^e métier le plus recherché par les recruteurs en Bretagne, derrière le comptable, l'employé familial, l'aide-soignant et l'agent de production en agroalimentaire.

GOUFFRE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE

Cette dynamique reste toutefois perturbée, encore plus que dans d'autres filières industrielles, par un écart immense entre les besoins des entreprises et l'offre de candidats sur le terrain. Depuis un an, toujours selon les données de France Travail, ce sont près de 9 000 offres d'emploi qui ont ainsi été diffusées sur ce métier... quand le nombre de CV compatibles de demandeurs d'emploi plafonnait à 770, et chutait même à 130 sur les profils plus spécifiques de la maintenance d'installations automatisées.

« On comprend alors la tension à satisfaire tous les postes à pourvoir du fait de l'effet ciseau de la très forte intensité d'embauche et du manque de main d'oeuvre, confirme Carole Gilles, responsable emploi-formation à l'UIMM Bretagne. Pourtant, côté attractivité du métier, les voyants sont plutôt au vert en termes de salaire, de durabilité de l'emploi, de proximité et de diversité des entreprises et des secteurs d'activités. »

MÉCONNAISSANCE GLOBALE

Dans ce contexte, l'ensemble des partenaires de la formation en Bretagne (Région, rectorat et branches



Forough Dadkhah,
Vice-Présidente Emploi,
Formation et Orientation
à la Région Bretagne.

professionnelles) ont sonné le tocsin de la mobilisation. « La maintenance industrielle s'est imposée comme une priorité car elle est indispensable à la compétitivité, à la continuité et à la transformation des entreprises bretonnes, confirme Forough Dadkhah, Vice-Présidente Emploi, Formation et Orientation à la Région Bretagne. C'est un domaine transversal, présent dans de nombreuses filières stratégiques régionales, notamment l'industrie, l'agroalimentaire, l'énergie ou encore le maritime. Pourtant, ces métiers souffrent encore d'un déficit d'image et d'une méconnaissance importante de la part des jeunes, des familles et parfois des acteurs de l'orientation. »

ENJEU DE LA FORMATION

Un plan en 5 axes a ainsi été élaboré afin d'accompagner la filière pour séduire, former et recruter les ressources nécessaires à son développement (cf. encadré). « Nous avons cette chance, en Bretagne, de travailler dans une véritable logique partenariale et territoriale, précise Adil Mahmoudi, délégué régional académique à la formation professionnelle initiale et continue (Drafpic). Les formations industrielles représentent un enjeu central dans le cadre de la politique globale de France 2030 afin d'accompagner la réindustrialisation et la souveraineté du pays. Dans ce contexte, et afin de ne pas s'éparpiller, deux filières ont été ciblées pour leur aspect transverse : l'usinage et la maintenance. Cela démontre une écoute fine des besoins des entreprises en lien avec les perspectives de ces métiers. »

DES EXPÉRIMENTATIONS EN TERRITOIRE

Pour Sandrine Bottinelli, adjointe à la Drafpic, « cette démarche s'ins-



Adil Mahmoudi,
Délégué régional académique
à la formation professionnelle
initiale et continue.



Sandrine Bottinelli,
Déléguée régionale
académique adjointe à la
formation professionnelle
initiale et continue.

crit dans le cadre de la carte pluriannuelle des formations tant en termes de soutien à l'attractivité des formations que d'ouverture de nouveaux cursus. Notre engagement est de travailler au soutien et au développement d'expérimentations en territoire, comme cela a pu être fait par exemple sur le territoire de Dinan ou Quimper, mais aussi à l'ouverture de nouvelles formations comme le baccalauréat professionnel maintenance des systèmes de production connectés à Loudéac, en complément du BTS maintenance des systèmes. L'ensemble des partenaires travaillent de concert le volet attractivité pour faire monter en puissance ces formations et tendre à leur réussite. »

« LES EXPÉRIMENTATIONS EN TERRITOIRE ONT UN RÔLE CENTRAL. »

Finies donc les opérations « coup de poing » qui assuraient une visibilité immédiate forte mais s'essoufflaient, pour privilégier un temps plus long. « Nous sommes dans une approche systémique en travaillant conjointement sur plusieurs volets : la communication, les ressources, la sensibilisation des enseignants, des parents qui ont aussi un rôle dans la réussite globale, etc. »

DES MÉTIERS D'AVENIR

Les entreprises industrielles bretonnes mesurent, année après année, le rôle stratégique pris par les





métiers de la maintenance dans leur quotidien. « Les lignes de fabrication sont de plus en plus automatisées, rapides et complexes, confirme David Duval, délégué général de l'UIMM Bretagne. Une panne peut entraîner l'arrêt d'une chaîne entière et générer des pertes importantes. Ce métier a notamment beaucoup évolué en passant d'une maintenance principalement corrective à une maintenance de plus en plus prédictive. Et même si les robots et les technologies numériques bousculent l'industrie, la présence de techniciens de maintenance capables de les comprendre et de les dépanner est stratégique. Le défi des prochaines années sera donc double : attirer de nouveaux talents vers la maintenance mais aussi accompagner les professionnels en poste dans leur montée en compétences. »

« LA MAINTENANCE OFFRE DE VRAIES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE. »

CHANGER LES REGARDS

Une position à laquelle souscrit la Région Bretagne. « Il devient essentiel de changer le regard porté sur les formations professionnelles en maintenance en aidant à mieux voir la réalité des métiers associés : qualifiés, utiles, évolutifs, porteurs d'innovation et offrant de réelles perspectives d'insertion, conclut Forough Dadkhah. Notre ambition collective est de renforcer l'attractivité des formations ciblées, d'augmenter les vœux et les inscriptions, et de sécuriser davantage les parcours mais aussi d'assurer le maintien de ces formations parfois menacées de fermeture. »



9 000

offres d'emploi ont été publiées sur le site de France Travail depuis un an autour des métiers de la maintenance.



10 %

des salariés de la branche métallurgie en Bretagne évoluent dans les fonctions d'installation-maintenance.



30

lieux de formation en Bretagne (Bac Pro et Bts).
Carte sur uimmbretagne.fr

UN PLAN D'ATTRACTIVITÉ BÂTI EN 5 AXES

L'ambition du plan est de construire une chaîne d'attractivité complète sur les métiers de la maintenance, depuis la découverte des métiers au collège jusqu'à l'entrée dans l'emploi, en associant Rectorat, Région, établissements scolaires et entreprises/branches professionnelles.

PRODUIRE ET VALORISER LES RESSOURCES

Mieux communiquer auprès des élèves, des familles et des professionnels via la création de ressources (vidéos, témoignages, fiches, etc.) sur les atouts et potentiels des métiers de la maintenance.



CONSTRUIRE UN PARCOURS DE DÉCOUVERTE COLLÈGE/LYCÉE

Développer les stages de découverte, mini-stages et stages collectifs avec une mobilisation accrue des entreprises, premier acteur de la réussite.



SÉCURISER ET VALORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Promouvoir les formations auprès des entreprises et notamment les services RH.



MOBILISER LES ENSEIGNANTS DE COLLÈGE

Organiser des immersions dans les entreprises à destination des enseignants pour faciliter la compréhension des métiers.



AMÉLIORER L'ACCUEIL ET LES CONDITIONS DE FORMATION

Moderniser les équipements et les plateaux techniques pour rendre les formations plus attractives en encourageant le financement par le mécénat des entreprises.



Miser sur le capital humain

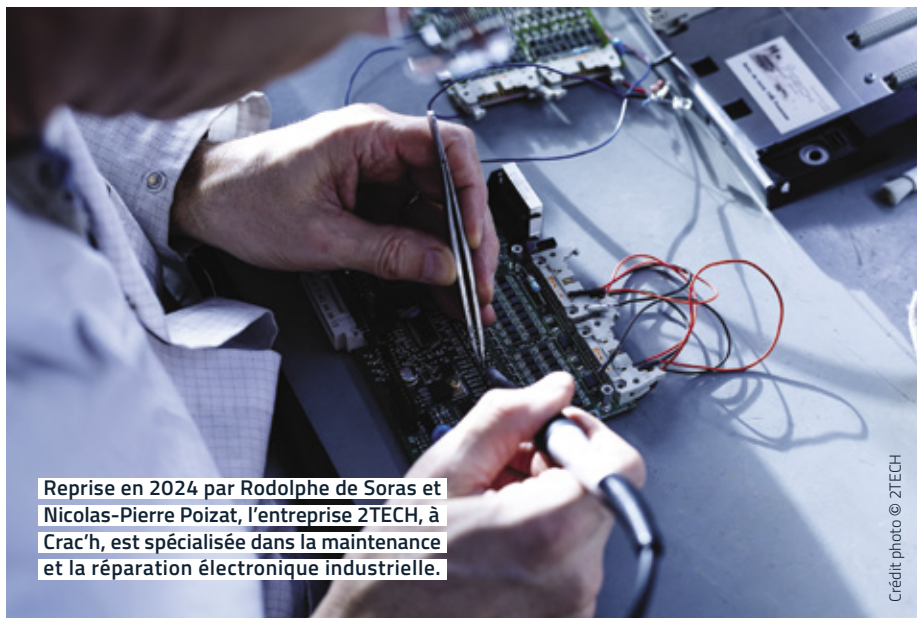
Spécialisée dans la maintenance et la réparation électronique industrielle, l'entreprise 2TECH a placé la valorisation du capital humain au cœur de sa stratégie d'entreprise.

Condensateurs, résistances, variateurs, cartes électroniques, écrans et IHM, etc. Au sein de l'atelier de l'entreprise 2TECH, à Crac'h, les techniciens de maintenance sont aujourd'hui reconnus, en France, comme de véritables experts dans la réparation d'électronique industrielle : cartes, variateurs, écrans et interfaces homme-machine (IHM).

« On répond aux demandes des industriels de tous les secteurs d'activité, via leur service maintenance, qui souhaitent trouver une solution de réparation de leurs équipements plutôt que de devoir les remplacer par du neuf, précise Rodolphe de Soras, directeur général de la PME reprise en 2024 avec son associé Nicolas-Pierre Poizat. Nos salariés travaillent au quotidien comme des horlogers, avec une véritable habileté, une dextérité mise en œuvre dans une logique de performance au service des clients. »

ENJEU DE L'ATTRACTIVITÉ

Passé par France Travail, où il a accompagné des cadres en reconversion professionnelle, Rodolphe de Soras a ainsi vite mesuré que le capital humain était une des forces de l'entreprise. « Comme dans toute l'industrie, la valorisation des filières techniques et une meilleure connaissance des métiers sont des enjeux de taille. Selon l'UIMM, près d'un salarié de la métallurgie sur trois partira à la retraite d'ici 2030. C'est une véritable question structurelle, qui touche aussi le secteur porteur de la maintenance. »



Reprise en 2024 par Rodolphe de Soras et Nicolas-Pierre Poizat, l'entreprise 2TECH, à Crac'h, est spécialisée dans la maintenance et la réparation électronique industrielle.

Crédit photo © 2TECH

La société 2TECH a ainsi travaillé sur sa marque employeur et son potentiel d'attractivité afin de prendre les devants. « Nous avons noué des liens encore plus étroits avec les écoles, les IUT et les pôles formation de l'UIMM 35-56, dont je viens d'intégrer le conseil d'administration, ajoute Rodolphe de Soras. Nous avons une approche du recrutement fondée sur la personnalité et les soft skills plutôt que sur le seul aspect technique. Ce que nous garantissons à nos clients, c'est le maintien de leur capacité opérationnelle de production. Cela passe par une expertise rapide, un bon sens logique, une ingéniosité, dans un esprit d'enquêteur. »

RÉINDUSTRIALISATION

Les conditions de travail au sein de la PME ont également évolué. « Pour rester attractifs, nous devons continuer à travailler sur le partage de la valeur et sur la manière dont les collaborateurs s'épanouissent dans leur travail au quotidien, conclut Rodolphe de Soras. Cela passe par de bonnes rémunérations, une autonomie et une confiance dans le travail.

« IL EST NÉCESSAIRE DE MIEUX VALORISER LES FILIÈRES TECHNIQUES ET INDUSTRIELLES. »

On parle beaucoup de réindustrialisation de la filière. Je reste persuadé que celle-ci ne pourra se faire sans les hommes et les femmes qui y œuvrent au quotidien. Il est stratégique et central de capitaliser sur eux. »

2TECH

Dirigeants :
Rodolphe de Soras et
Nicolas-Pierre Poizat
24 salariés
CA : 3 millions d'euros



CONTACT

38 C rue de Bretagne
ZA du Moustoir - Bâtiment 3
56950 Crac'h
Tél. 02 97 58 52 60
www.2tech.fr

FOURE LAGADEC BREST ● BREST 29

« Un métier d'une richesse totale »

Théo Morin a intégré l'entreprise Fouré Lagadec Brest à Brest en tant que préparateur mécanique dans la maintenance navale. Aujourd'hui Assistant chargé d'affaires, il conserve un lien étroit au quotidien avec les équipes sur le terrain.

● **Pouvez-vous nous détailler votre parcours ?**

Théo Morin : Je travaille depuis cinq ans pour l'entreprise Fouré Lagadec à Brest, filiale du groupe Snef, spécialisée dans les travaux de construction et de réparation navale autour de quatre grands pôles : les sous-marins, les bâtiments de surface, l'industrie/Infrastructures, et la peinture. Après un Bac STI2D à La Croix Rouge à Brest, j'ai poursuivi par un BTS Maintenance des systèmes de production. En 2022, j'ai décroché une licence pro maintenance portuaire et navale à l'IUT Brest Morlaix avec une alternance chez Fouré Lagadec Brest.

● **La maintenance navale vous a toujours attiré ?**

T. M : Je ne le dirais pas comme cela mais le fait de baigner dans les métiers liés à la mer depuis tout petit y a sûrement contribué. Devenir préparateur mécanique naval m'a surtout permis de concilier mon envie d'apprendre encore des choses mais aussi de parvenir à les mettre en pratique immédiatement sur le terrain. Suite à ma licence pro, j'aurai pu continuer en master ou école d'ingénieur mais j'avais envie de travailler et Fouré Lagadec Brest est une belle entreprise avec des perspectives d'évolution de carrière nombreuses.



« MON BAGAGE TECHNIQUE ME PERMET DE COMPRENDRE LE TERRAIN. »

● **Comment se passe la journée d'un mécanicien naval ?**

T. M : Il faut bien avoir conscience que c'est un vrai travail en équipe où l'entraide, la solidarité et la transmission des savoirs sont centrales. Il y a aussi une richesse dans le type d'intervention car on peut intervenir, selon le planning, sur des bateaux militaires, des pétroliers ravitailleurs, des bateaux de représentation, etc. Mon rôle était de réaliser des révisions et des réparations de pièces techniques comme des vannes, des pompes, des lignes d'arbres, des hélices, des moteurs, etc. Il faut ainsi faire preuve d'une véritable dextérité, d'une habilité tout en acceptant de travailler en milieu confiné. Nous réalisons principalement des travaux préventifs, ce qui nous permet de

disposer d'une vision à long terme sur le planning d'intervention, tout en restant capables de répondre aux demandes urgentes de dépannage, y compris en horaires décalés.

● **Depuis quelques mois, vous avez évolué vers le poste d'assistant chargé d'affaires. En quoi consiste cette fonction ?**

T. M : Après 4 ans en tant que préparateur méthodes en mécanique, où j'exerçais diverses missions de coordination des travaux de maintenance : suivi de commandes, planning, suivi de chantier, etc. j'associais également des interventions terrain afin de remonter aux clients des informations au plus près de la réalité. C'est dans ce contexte que Fouré Lagadec Brest m'a proposé une évolution vers des missions complémentaires : suivi d'affaires, réalisation d'offres financières, réponse aux appels d'offres, etc. Mon bagage technique est un atout majeur en termes de crédibilité et de compréhension des besoins de l'équipe de 10 techniciens en mécanique. Si je passe désormais davantage de temps en bureau, notamment avec le chargé d'affaires, je n'hésite pas à mettre les mains dans le cambouis si nécessaire, en lien étroit avec le chef de chantier. Ce respect mutuel permet d'avancer en confiance avec l'ensemble de l'équipe.

FOURÉ LAGADEC BREST

300 salariés
CA : 20 millions d'euros

CONTACT

170 rue Elorn
29200 Brest
www.fourelagadec.com
four.lagadec@fourelagadec.com

« La maîtrise de l'anglais est centrale »

Technicien de maintenance sur la plateforme éolienne Iberdrola, pour le premier, et sur les 62 éoliennes Siemens Gamesa du parc offshore de Saint-Brieuc, pour le second, Romain Delvoie et Nicolas Dausse détaillent leur parcours et leurs missions au quotidien, fait de passion et de technicité.

● Pouvez-vous nous détailler votre parcours ?

Nicolas Dausse : après un BTS en électronique, j'ai exercé divers emplois durant 7 ans avant de me reconvertir en préparant notamment un CQP travailleur sur cordes qui m'a permis de réaliser une mission sur le parc éolien en mer de Saint-Nazaire. J'ai ensuite effectué un stage chez Siemens Gamesa qui m'a proposé un titre pro de technicien de maintenance industrielle en alternance avant d'être embauché en CDI.

Romain Delvoie : à la suite de mon BTS agricole, j'ai débuté ma carrière dans l'horticulture. En 2019, j'ai entrepris un bilan de compétences qui m'a permis d'apprendre, lors d'une journée d'information à l'UIMM, que le futur parc éolien de la baie de Saint-Brieuc recherchait des techniciens. J'ai suivi un parcours dédié pour décrocher une formation de technicien offshore. J'ai ainsi pu être embauché par l'entreprise Vulcain pour la construction du parc puis par Iberdrola pour la maintenance.

● Comment s'organise votre quotidien ?

N. D : Je travaille 14 jours consécutifs en mer, jusqu'à 12 heures par jour, suivis de 14 jours de repos. J'effectue



Romain Delvoie est technicien de maintenance sur la plateforme éolienne Iberdrola du parc éolien de la baie de Saint-Brieuc quand Nicolas Dausse assure la maintenance des 62 éoliennes pour Siemens Gamesa.

des opérations mécaniques, hydrauliques et électriques tout au long de la journée ainsi que des travaux de maintenance comme le serrage des assemblages, le changement des filtres, la vérification des niveaux d'huile, etc.

R. D : En équipe, mon rôle est de m'assurer du bon fonctionnement et du bon état de la structure générale de la sous-station électrique. Je vérifie les prises de courant, les portes, les luminaires, les niveaux de fluides, la grue de chargement, la ventilation, etc. C'est un métier passionnant et polyvalent, au croisement de l'électricité, de la mécanique et de l'hydraulique. Il nécessite aussi une bonne condition physique. De retour sur le bateau principal, où se trouvent nos bureaux et l'atelier, je rédige un rapport sur les actions menées dans la journée, et celles restant à réaliser.

« LE TRAVAIL NÉCESSITE UNE BONNE CONDITION PHYSIQUE. »

● Quelles sont les spécificités de votre métier ?

N. D : Le travail offshore est très spécifique avec de nombreuses règles de sécurité à respecter et une maîtrise de l'anglais indispensable car les équipes sont internationales. Il faut aussi apprendre à composer avec la météo car par temps de pluie ou de vent violent, certaines parties des éoliennes sont inaccessibles.

R. D : La maîtrise de l'anglais technique est essentielle car c'est la langue de communication courante. Ce travail en équipe est d'ailleurs au cœur du quotidien puisque nous intervenons toujours au moins à trois techniciens, pour des raisons de sécurité.

MHTI ● SAINT-DIDIER 35

Un rôle central et stratégique

Spécialisée dans l'installation et la maintenance haute-tension, l'entreprise MHTI à Saint-Didier s'est notamment appuyée sur le Pôle Formation de l'UIMM à Vitré pour faire monter en compétences ses techniciens.

En reprenant les commandes de l'entreprise Maintenance Haute Tension Industrielle (MHTI), fondée par Louis Rasquier, Benjamin Rasquier et David Souvestre entendaient capitaliser sur la réussite de la PME familiale, tout en lui apportant une touche de modernité afin de l'emmener vers de nouveaux horizons technologiques. « Notre métier est celui de maintenir en fonctionnement constant les postes de transformation haute tension chez nos clients, précise Benjamin Rasquier, fils du fondateur. Nous disposons d'un savoir-faire unique et reconnu dans le Grand Ouest. Quand mon père a souhaité céder l'entreprise, j'ai décidé d'y revenir pour la reprendre avec un associé pour m'épauler et qui disposait de fortes compétences dans la gestion de projets complexes. »

INVESTISSEMENT DES SALARIÉS

MHTI intervient dans l'entretien et la maintenance en rang direct ou en sous-traitance pour les grands noms du génie civil. « À notre arrivée en 2023, nous avons décidé de capitaliser sur les compétences de nos 6 techniciens sur la haute tension, quand mon père avait développé également une expertise basse tension. Les clients font preuve d'une véritable fidélité car notre expertise et notre adaptabilité sont fortes. Afin de limiter les pertes de productivité des usines, nous travaillons régu-



L'entreprise Maintenance Haute Tension Industrielle est spécialisée dans l'installation et la maintenance haute-tension.

lièrement la nuit ou les week-ends. C'est une organisation partagée par nos salariés. »

Dans cette logique d'engagement total, MHTI est passé, depuis 3 ans, à la semaine des 4 jours, a mis en place l'intéressement comme des primes sur la performance. « On demande beaucoup à nos techniciens et il était normal de leur rendre cet investissement afin de conserver un équilibre personnel et professionnel. Ces initiatives ont contribué à relancer un dynamisme en interne et à donner une image plus moderne de nos activités. »

IMPORTANCE DE LA FORMATION

Confronté, comme tous les industriels de la maintenance, à des difficultés de recrutement, Benjamin Rasquier voit plus de CV arriver sur son bureau depuis quelques mois. « Il n'y a pas d'école qui forme à nos métiers très spécifiques et soumis à des réglementations toujours plus exigeantes. »

MHTI s'est ainsi rapprochée du Pôle Formation de l'UIMM à Vitré afin de faire monter en compétences ses techniciens. « Nous avons pu bénéficier d'une vraie expertise et

« **LE PLATEAU DU PÔLE FORMATION DE L'UIMM À VITRÉ EST UN VRAI SOUTIEN AU QUOTIDIEN.** »

d'un plateau technique de qualité, auquel nous contribuons en donnant une seconde vie à nos équipements. Nous travaillons actuellement avec eux à la mise en place d'une formation spécifique pour développer nos connaissances sur les régimes de neutre. C'est une chance de bénéficier d'un partenariat de cette nature », conclut Benjamin Rasquier. »

MHTI

Dirigeants :
Benjamin Rasquier
et David Souvestre
10 salariés



CONTACT

ZI du Tronchet
12 Route Artipole
35220 Saint-Didier
Tél. 02 99 00 23 52
www.maintenance-haute-tension.com

Une réussite collective

A

Autour d'un atelier de 9 000 m², pensé pour le confort de travail de ses salariés, AMI-API à Torcé cultive une excellence continue et s'affirme, petit à petit, comme un partenaire de premier ordre dans la filière de la tôlerie fine et la métallerie industrielle.

Repreneur, en 2015, de la société AMI-API (Atelier de Métallerie Industrielle et Atelier de Peinture Industrielle), fondée seize ans plus tôt par Gérard David, Guy Crozet a le sourire. Cet ingénieur diplômé de l'Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Métiers est aujourd'hui à la tête d'une structure florissante, basée à Torcé, reconnue pour son expertise en tôlerie fine et métallerie industrielle.

« Nous avons développé un véritable savoir-faire sur des petites et des moyennes séries allant de la pièce très basique à des ensembles très complexes, précise l'intéressé. Cette diversité nous permet de collaborer avec une clientèle très large allant de l'artisan local aux grands groupes internationaux. Nous travaillons tous les matériaux, alu, acier et inox autour de trois principes clés : qualité, fiabilité et réactivité. Nos quarante collaborateurs sont pleinement engagés dans ce haut niveau d'exigence qui nécessite une implication globale au quotidien. »

UN ENVIRONNEMENT DE QUALITÉ

Depuis 2019, AMI-API s'appuie notamment sur un outil de production où le confort de travail des salariés a été pensé à son maximum. « Il est vrai que nous avons vu grand avec cette usine de 9 000 m², soit



AMI-API est spécialisée en métallerie et tôlerie fine sur des petites et des moyennes séries allant de la pièce très basique à des ensembles beaucoup plus complexes.

plus du double de nos deux sites précédents, mais cela nous laisse ainsi une certaine latitude pour des besoins futurs et surtout, elle permet à nos collaborateurs d'œuvrer dans un environnement de qualité. Nous disposons d'un bâtiment atypique, chouette et qui donne envie de travailler ensemble. »

« NOUS ALLONS CONSTAMMENT
CHERCHER DES POINTS DE
COMPÉTITIVITÉ. »

L'investissement immobilier a ainsi dépassé 4 millions avec l'acquisition complémentaire de plusieurs équipements de découpe, de soudure ou d'assemblage, ainsi que l'arrivée, en 2024, d'une nouvelle ligne de peinture pour renforcer les capacités d'API.

DES ZONES DE TRAVAIL AÉRÉES

Eclairage naturel avec d'immenses nefs de lumière sur la toiture, optimisation des flux avec de vastes couloirs de transfert, magasin de gestion de stocks de matière première avec plus de 300 références qui alimentent automatiquement les machines de découpe laser, etc. Rien n'a été laissé au hasard jusqu'à la signalétique des zones de travail qui sont matérialisées par des panneaux métalliques qui sentent bon l'ancien temps et le vintage. « C'est un petit clin d'œil à notre histoire et notre capacité à proposer des pièces aussi innovantes que marquantes, ajoute Guy Crozet. Nous avons d'ailleurs plusieurs véhicules de service qui sont des voitures anciennes entièrement recarrossées dans notre atelier. Les clients apprécient que l'on vienne les livrer avec. ».



UNE RÉUSSITE COLLECTIVE

En s'appuyant sur ses compétences internes, AMI n'a cessé d'aller chercher des points de performance autour des enjeux de qualité et de montée en complexité de son offre. « Nos chargés d'affaires ont la mission de véritablement faire du commerce et faire connaître, encore plus, nos compétences. Le bureau d'études assure une parfaite compréhension des besoins des clients quand nos opérateurs, dans l'usine, portent nos atouts de réactivité et de fiabilité. La réussite collective se cultive, ici, à chaque instant. Nous sommes aussi très curieux des technologies qui bousculent notre filière comme l'intelligence artificielle, déjà intégrée dans nos process, ou les robots humanoïdes. »

UN AMBASSADEUR DE L'INDUSTRIE

Depuis trois ans, AMI-API, travaille sur la fiabilisation de l'ensemble de ses process. « Après une grosse phase de montée en compétences des collaborateurs, la fiabilisation et la sécurisation de nos flux, informatiques notamment, sont, pour les mois et années à venir, un enjeu stratégique », confirme Guy Crozet.

Cette stratégie a amené la PME breillienne à s'engager dans la démarche RSE portée par l'UIMM 35-56 avec l'établissement d'un certain nombre de diagnostics. Guy Crozet n'a ainsi pas hésité un instant quand lui a été proposé le rôle d'ambassadeur de la French Fab. « Je crois à la dynamique de la réindustrialisation et de l'attractivité de nos différents métiers. Participer à cette démarche collective, comme arborer désormais fièrement le logo du Coq Bleu, était une évidence. »

UNE BOUCLE ÉNERGÉTIQUE LOCALE

Dans cette logique, Guy Crozet a initié, aux côtés de cinq autres industriels du territoire (Geldelis, Design Parquet, Green Power, Okwind et CI Electronics) et de Vitré Communauté, la création d'une boucle d'énergie solaire locale. Depuis 2023, les sept partenaires se sont associés au sein de la SAS Montigné Énergies, qui



AMI-API investit de manière régulière dans l'optimisation de ses process d'industrialisation et de sécurisation de ses flux.

« QUALITÉ, RÉACTIVITÉ ET FIABILITÉ GUIDENT NOTRE QUOTIDIEN. »

exploite un terrain de deux hectares sur la zone d'activité du Haut Montigné, afin d'implanter un champ photovoltaïque. « L'ambition est de générer une production d'électricité solaire de 1,5 Gwh/an, couvrant 25 % de la consommation des six entreprises dans un premier temps, 60 % à terme. »

En période excédentaire, l'énergie produite sera renvoyée sur le réseau Enedis pour chauffer les eaux des piscines ou les établissements de santé locaux. « Le but premier de ce projet est qu'il nous serve à aller chercher des points de compétitivité et de sécuriser nos approvisionnements à un coût qui soit maîtrisé, compétitif et stable dans la durée », conclut Guy Crozet.

AMI-API

Dirigeant :
Guy Crozet
40 collaborateurs
CA : 6 millions d'euros



CONTACT

30 rue du Pont Samoual
PA du Haut Montigné Ouest
35370 Torcé
Tél. 02 99 49 67 40
contact@toleriefine-metallerie.com



1999

Création de la société AMI à Torcé par Gérard David. API suivra six ans plus tard.



2015

Reprise de l'entreprise par Guy Crozet.



2019

Investissement sur un nouveau site industriel de 9 000 m² à Torcé.



2023

Lancement d'un projet de boucle énergétique avec 5 autres entreprises du territoire et Vitré Communauté.

OPEN

DE L'INDUSTRIE

UN ÉVÈNEMENT BREIZHFAB

Le RDV incontournable des industriels

Mardi 13 octobre 2026 - St Malo



Sponsors de l'événement :



INSCRIPTION SANS FRAIS

BREIZHFAB

L'INDUSTRIE AMBITIONNEUSE

Breizh Fab, c'est aussi une **solution concrète** d'appui à vos projets industriels !

Vous êtes une **PME Bretonne**, apportez un regard extérieur à vos projets et vos équipes :



Compétitivité

POUR RENFORCER VOTRE COMPÉTITIVITÉ :
stratégie, business, performance, investissement...



Transitions

POUR ACCÉLÉRER VOS PROJETS DE TRANSITIONS :
environnementale, organisationnelle, numérique



Marchés

POUR DÉVELOPPER VOS ACTIVITÉS
en Bretagne et vers de
nouveaux marchés

Un programme



Bretagne
compétitivité



UIMM

PÔLE FORMATION

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

CONFIEZ-NOUS LA FORMATION DE

VOS SALARIÉS EN MAINTENANCE



De la certification au perfectionnement

- Vos salariés déjà en poste : votre meilleur atout
- Un parcours sur mesure
- Des certifications à jour, des compétences renouvelées

Contactez un conseiller sur : formation-industrie.bzh

BREST | BRUZ | LORIENT | PLÉRIN | QUIMPER | REDON | VITRÉ

ÉVÉNEMENT – MARDI 3 NOVEMBRE – 13H30-17H30

La maintenance 4.0 au défi de la transmission des savoir-faire

Pôle Formation UIMM Bretagne de Vitré : 10, rue Pierre et Marie Curie

