

JUIN 2024 - N°110

fusions

MAGAZINE DE LA MÉTALLURGIE BRETONNE

UIMM

Bretagne

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

FORMATION CONTINUE

**LES PRATIQUES
DES ENTREPRISES
DÉCRYPTÉES**

LA PAROLE À

FLORENCE POIVEY
PRÉSIDENTE DE WORLDSKILLS FRANCE



Recrutez un alternant pour la rentrée 2024






1 PLUSIEURS NIVEAUX

CAP
BAC PRO
TITRES PRO

BTS
BACHELORS

LICENCES PRO / LICENCES
INGÉNIEURS

2 PLUSIEURS FILIÈRES

-  Travail des métaux : chaudronnerie, navale, productive...
-  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





SOMMAIRE

04 | ACTUS DU RÉSEAU

ACTUALITÉS/AGENDA
DU RÉSEAU UIMM EN BRETAGNE

05 | LA PAROLE À

FLORENCE POIVEY,
PRÉSIDENTE DE WORLDSKILLS FRANCE

06 | VOTRE RÉSEAU EN ACTION

PÔLE FORMATION UIMM BRETAGNE

08 | DOSSIER

FORMATION CONTINUE
LES PRATIQUES DES ENTREPRISES
DÉCRYPTÉES

14 | L'INDUSTRIE RECRUTE

MONTEUR-CÂBLEUR ÉLECTRIQUE

16 | GROS PLAN

ARINOX/ABCI PRODUCTION
ARZAL/SAINT-AVÉ - 56

18 | LE MOT DE L'EXPERT

LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT

SITES À VISITER

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

INDEX DES FINANCEURS

Page 02 : CFAI Bretagne
Page 15 : Harmonie mutuelle
Page 19 : Observatoire Bretagne
Page 20 : Pépites de l'alternance Bretagne

FUSIONS | MAGAZINE | JUIN 2024

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 et mise en page : Florence MauSSION.
Abonnement H.T. : Annuel : 18,29 € - Au n° : 5,34 €
Tirage : 6 000 exemplaires.



ÉDITO

LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI AU CŒUR DE LA RÉINDUSTRIALISATION

Notre observatoire breton de la métallurgie a analysé les prévisions d'embauches en 2024, issues de l'enquête sur les besoins de main d'œuvre menée par France Travail. Pour notre branche, les intentions de recrutement restent élevées avec 4 670 projets, confirmant la dynamique observée depuis plusieurs années, et ce malgré une activité moins soutenue qu'en 2023. On peut ainsi noter par exemple des besoins supérieurs de 25 % dans le secteur de l'électronique soutenu notamment par les marchés de la défense, de la navale et de l'aéronautique.



Ces bonnes nouvelles illustrent la dynamique de l'emploi dans la métallurgie bretonne dont le nombre de salariés a augmenté de 5 % entre 2019 et 2023, la plus forte progression sur l'ensemble des régions. Cette réindustrialisation à bas bruit se poursuit mais nécessite une plus grande valorisation.

Nos entreprises jouent un rôle essentiel pour créer de l'emploi en Bretagne :

- des emplois pérennes (94 % de CDI),
- des emplois mieux rémunérés (+23 % par rapport à la moyenne tous secteurs d'activité confondus),
- des emplois à haute valeur ajoutée (26,7 % d'ingénieurs et cadres, une proportion bien supérieure à d'autres territoires et d'autres secteurs industriels).

Dans ce contexte, je salue l'annonce par l'entreprise Blue Solutions, d'implanter à Ergué-Gabéric en Finistère son futur site de batteries LMP (lithium métal polymère) pour des activités de R&D avancées et une première ligne pilote. 230 nouveaux emplois sont prévus. Et, ce, quelques semaines après l'annonce de l'entreprise Safran de s'implanter à Rennes pour fabriquer des pièces de moteurs d'avions, avec 200 emplois à la clé. Cette décision confirme l'attractivité de notre région notamment pour la richesse de ses compétences. La forte présence en Bretagne d'écoles d'ingénieurs et de techniciens supérieurs de grande qualité y contribue. C'est l'occasion de répéter l'importance des formations scientifiques et de l'ingénierie dont nous avons tant besoin pour construire l'industrie verte du futur.

C'est auprès de nos jeunes et leurs parents que ces réussites doivent être valorisées. L'industrie doit être au cœur des activités de découverte des métiers dans les collèges et les lycées, en ciblant tout particulièrement les filles. Je félicite l'action des UIMM bretonnes pour faciliter la recherche de stages pour les jeunes en 2^{nde}, en particulier l'initiative de l'UIMM Finistère pour faire découvrir l'industrie à 100 jeunes auprès de 32 entreprises.

Avec AJIR Bretagne (association des fédérations industrielles pour la promotion des métiers), la Région, le Rectorat, les établissements scolaires, les entreprises, il faudra bâtir sur les territoires des plans d'attractivité ambitieux pour que les jeunes soient plus nombreux dans les formations techniques industrielles, du CAP à l'ingénieur. La réindustrialisation a besoin de compétences et crée de l'emploi !

Stéphane DESCHAMPS

Président de l'UIMM Bretagne
Secrétaire de l'UE-Medef Bretagne

retrouvez-nous sur :
www.uimmbretagne.fr



ACTUS DU RÉSEAU



BRETAGNE

Fléchez votre solde de taxe d'apprentissage vers AJIR Bretagne

À partir du 27 mai 2024, choisissez les bénéficiaires de votre solde de taxe d'apprentissage sur la plateforme SOLTéA. En affectant ce solde à AJIR Bretagne, vous soutenez les actions visant à faire connaître les métiers industriels bretons et les rendre plus attractifs auprès des jeunes et des personnes en transition professionnelle. AJIR Bretagne, acteur clé de l'orientation depuis plus de 15 ans, utilise ce financement essentiel pour dynamiser l'industrie régionale. Votre soutien renforce le tissu économique local et assure un

avenir prometteur pour l'industrie bretonne. Fléchez votre solde de taxe d'apprentissage vers AJIR Bretagne et contribuez à une industrie bretonne plus dynamique et attractive. L'UIMM Bretagne est membre actif d'AJIR Bretagne.

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

Save the date : Open de l'industrie

Rendez-vous mardi 22 octobre 2024 pour la 9^{ème} édition de l'Open de l'Industrie qui aura lieu au Palais des Congrès de Vannes ! Bloquez dès à présent cette date dans vos agendas ! Renseignements sur www.breizhfab.bzh

Contact : Pierre-Emmanuel Houérou - 02 99 12 59 44
pehouerou@uimmbretagne.fr

CÔTES-D'ARMOR

Cinq jobs dating industriels organisés en Côtes d'Armor

De février à avril, l'UIMM 22 et ses partenaires (France Travail, Missions Locales, Pôle

formation UIMM...) ont organisé 5 jobs dating dédiés aux métiers de l'industrie à Dinan, Saint-Brieuc, Loudéac, Quintin et Lannion. Ces rencontres ont mobilisé 83 entreprises industrielles et plus de 540 demandeurs d'emploi.

Contact : Frédéric Guiomar - 02 96 77 22 33
fguiomar@uimm22.fr

FINISTÈRE

Des nouvelles collaboratrices à l'UIMM Finistère

Deux nouvelles intégrations au mois de mai à l'UIMM Finistère. Marine Dagorn occupe la fonction d'assistante chargée d'accueil. Elle a en charge l'accueil physique et sera la nouvelle voix de l'UIMM Finistère.

Contact : Marine Dagorn - 02 98 02 54 79
ui29@uimm29.bzh

Delphine Maguet, assistante certification - formation aura pour mission :
- la gestion administrative des certifications de branche ;
- la gestion administrative des actions de formation et des prestations proposées par Industrie Services finistère.

Contact : Delphine Maguet - 02 98 02 54 79
delphine.maguet@uimm29.bzh

ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

Changement de Responsable au Service Juridique Social Sécurité Environnement

Après 22 ans de service au sein de l'UIMM 35-56, dont 7 ans en tant que directrice du service juridique, Sylvie Millois quittera ses fonctions pour se consacrer à de nouveaux projets personnels et professionnels. Elle a également dirigé le service SSE depuis 2019 et occupé parallèlement le poste de direction juridique nationale chez Polyvia.

Contact : Sylvie Millois
s.millois@uimm35-56.com

Christelle Chosse, juriste en droit social à l'UIMM 35-56 depuis 2015, prendra la relève à la tête du service JSSE à partir du 1^{er} septembre 2024.

L'UIMM 35-56 exprime sa profonde gratitude envers Sylvie Millois et Christelle Chosse pour leur professionnalisme et leur dévouement. Nous leur souhaitons beaucoup de succès dans leurs nouvelles missions.

Contact : Christelle Chosse
c.chosse@uimm35-56.com

AGENDA DU RÉSEAU

LES DATES À RETENIR EN 2024

BRETAGNE

- 1^{er} juillet → 12^{ème} édition de l'Open de l'international organisée par BCI - Bretagne Commerce international au Couvent des Jacobins à Rennes.
- 11 et 12 septembre → 5^{ème} forum économique breton au Palais des Congrès de Saint-Malo.
- 22 octobre → 9^{ème} édition Open de l'Industrie au Palais des congrès de Vannes.

CÔTES-D'ARMOR

- 20 juin et 9 juillet → Formation en droit social sur la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie, Session de 2 jours à Ploufragan, de 9h à 17h.
- 21 juin → Assemblée Générale de l'UIMM 22 avec inauguration de la statue Saint-Eloi à la Vallée des Saints à Carnoët, à partir de 9h30.
- 2 juillet → Club RH de 9h à 11h en visio et/ou à Ploufragan.

FINISTÈRE

- 11 juin → Formation sur la convention collective de 9h à 17h à Brest.
- 25 juin → Le Club RH et le Club Emploi - Compétence animeront un atelier sur la transmission des savoirs, de 9h à 12h (lieu à définir).
- 2 juillet et 10 septembre → Les Mardis de l'industrie à 9h30 à Brest. Information sur les secteurs de l'industrie, les métiers qui recrutent et les formations. Visites des plateaux techniques des centres de formation. Inscription : www.lindustrie-recrute-bretagne.fr
- 5 juillet et 6 septembre → Les Vendredis de l'industrie à 9h30 à Quimper. Information sur les secteurs de l'industrie, les métiers qui recrutent et les formations et échanges avec les centres de formation. Inscription : www.lindustrie-recrute-bretagne.fr
- 9 juillet → Formation sur « Comment gérer les pratiques addictives de vos salariés ? » de 9h à 17h au Faou.

ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

- 6 juin, 4 juillet et 12 septembre → Réunion d'actualités juridiques en visio à partir de 14h.
- 11 juin → Rendez-vous du SSE à partir de 14h en visio.
- 11 juin → Webinaire « Les spécificités d'embauche des ressortissants marocains, algériens et tunisiens en France » à partir de 14h.
- 13 juin → Événement annuel UIMM 35-56 #IndustrielsEngagé, à la Gacilly à partir de 18h.
- 9 juillet → Les mardis de l'énergie : Investir/désinvestir certaines machines à cause de ses coûts énergétiques ? à partir de 11h30.
- 17 septembre → Les mardis de l'énergie : Comment bien acheter l'énergie pour l'année 2025 et après ? à partir de 11h30 en visio.



LA PAROLE À

FLORENCE POIVEY

PRÉSIDENTE DE WORLDSKILLS FRANCE

LES WORLDSKILLS LYON 2024, CE SONT LES JO DES MÉTIERS !

Crédit photo © Jean-Luc Mège Photography 2022



Les finales internationales de la 47^{ème} édition des Worldskills - la compétition des métiers se dérouleront à Lyon du 10 au 15 septembre 2024. C'est une occasion exceptionnelle pour valoriser les métiers techniques et technologiques. Florence Poivey, présidente de Worldskills France, témoigne à quelques semaines de cet évènement historique.

FUSIONS Pouvez-vous nous présenter les missions de l'association Worldskills France ?

La compétition WorldSkills c'est en quelque sorte les JO des métiers pour les jeunes de moins de 23 ans. WorldSkills France a décidé depuis deux ans de profiter de cette remarquable dynamique d'excellence et de challenge pour rayonner très largement. Et c'est autour de deux axes majeurs que s'articulent notre action : « la fierté métier » et « l'envie métier ». La fierté métier, se nourrit grâce à des compétitions - régionales, puis nationales et internationales - qui mettent en valeur de jeunes compétitrices et compétiteurs totalement passionnés, déterminés et qui brûlent de monter sur le podium. Ils se révèlent, s'accomplissent et se réalisent tout au long de ce parcours pour devenir de véritables rôle-modèle pour tous les jeunes de notre pays.

Notre deuxième axe vise à remettre le métier au cœur de l'envie. Et pour cela, au-delà de nos compétitions, nous proposons d'organiser une fête des métiers qui offre à chaque jeune de véritables temps d'émerveillement, de surprises, de découvertes en s'essayant aux gestes pour toucher la réalité de chaque métier. En s'installant au cœur des villes, ces événements permettront d'aller au plus près des jeunes, des familles et des parents pour créer l'opportunité de découvrir des métiers en les exerçant.

Pour mener à bien ces missions, nous nous appuyons sur un magnifique tissu de partenaires qui se mobilisent formidablement dans les différentes dimensions de nos actions : les conseils régionaux, les organisations et fédérations professionnelles et leurs OPCO, les consulaires et

les grands réseaux nationaux ainsi que de nombreux partenaires privés.

FUSIONS Quelles retombées attendez-vous de Lyon 2024 pour le développement des formations techniques dans notre pays au regard de l'expérience des précédents pays hôtes ?

C'est un événement absolument historique. Il y aura un avant et un après sans aucun doute. Mais le travail de fond que nous avons initié dépasse évidemment ce temps ultra fort de septembre prochain. Il s'agit de profondément repenser l'image collective que nous nous faisons de nos métiers techniques et technologiques. Ce qui me frappe aujourd'hui c'est à quel point il n'y a plus de « vieux » métiers. Tous sont entrés dans la modernité. Tous sont porteurs d'avenir. Tous sont de puissants vecteurs de transformations. Durant cette compétition mondiale nous dévoilerons un Pavillon France dans lequel nous mettrons en scène nos savoir-faire. Cet espace, résolument tournés vers le futur, permettra de montrer que les métiers même dits traditionnels, intègrent le développement technologique et numérique avec l'intelligence artificielle ainsi que leur impact planète.

Ce rendez-vous de la compétition mondiale nous permet d'intensifier extraordinairement nos actions pour révéler l'envie et la fierté de chaque métier.

FUSIONS Comment les jeunes compétiteurs français sont-ils préparés et accompagnés ?

L'industrie est la deuxième famille de métiers de notre Equipe de France. C'est un pôle majeur qui recouvre des professions essentielles à notre tissu industriel comme le fraisage, le tournage, la soudure ou encore la fabrication additive. Ils sont au cœur de la réindustrialisation de notre économie. Nos compétiteurs reçoivent cinq semaines de préparation technique dédiées à leur métier dont une à l'international. À cela s'ajoute deux semaines en commun avec l'ensemble des

compétiteurs et de l'encadrement. Et pour la première fois cette année, en partenariat avec l'UIMM, nous avons mis en place une semaine supplémentaire baptisée l' « Industry Excellence Camp ». Regroupant tous les compétiteurs des métiers de l'industrie. À cette occasion, experts, team leaders, compétiteurs ont pu échanger et s'entraîner ensemble pour s'améliorer et créer d'incalculables synergies. Cela renforce considérablement l'esprit d'équipe mais aussi nos chances de médailles !

FUSIONS À quelques mois de Lyon 2024, comment tous les partenaires du comité d'organisation se mobilisent-ils ?

La dynamique se fait sentir de plus en plus concrètement. Le Comité d'organisation LYON 2024 entre dans une phase extrêmement opérationnelle. Nos partenaires institutionnels, privés, politiques sont tous sur le pont, formidablement mobilisés. Nous voyons que la compétition est bien présente dans les agendas de tous. C'est un souffle exceptionnel qui nous porte et nous voyons approchés avec envie ce temps incomparable que seront ces quatre jours de compétition. Car outre le frisson de voir nos jeunes français exceller, ce sera aussi le temps de la célébration, des occasions uniques de rencontres, le soutien populaire de nos concitoyens... Bref nous avons hâte d'y être !

FUSIONS Quel serait votre message pour les jeunes bretons intéressés à candidater à la prochaine édition en 2025 ?

Inscris-toi ! Fonce ! C'est une expérience extraordinaire qui va te permettre de découvrir énormément de choses, qui va te permettre de grandir en connaissances mais aussi personnellement. La compétition WorldSkills c'est absolument unique, c'est un vecteur d'épanouissement et un véritable booster de carrière. Donc aucune hésitation, embarquez pour cette aventure des métiers ! Tu es la bienvenue, tu es le bienvenu, tu en as la capacité ! ■

COMPÉTITION MONDIALE WORLDSKILLS LYON 2024

65

PAYS

62

MÉTIERS EN COMPÉTITION

1 500

COMPÉTITEURS

250 000

VISITEURS ATTENDUS

L'ÉQUIPE DE FRANCE DES MÉTIERS 2024

63

COMPÉTITEURS

54

EXPERTS

17

MEMBRES DE L'ENCADREMENT

LES PROCHAINES FINALES RÉGIONALES 2025 SERONT ORGANISÉES PAR LA RÉGION BRETAGNE LES 29, 30 ET 31 JANVIER 2025 À ST BRIEUC. INFORMATIONS À VENIR SUR LES INSCRIPTIONS.



VOTRE RÉSEAU EN ACTION

PÔLE FORMATION UIMM BRETAGNE ACTEUR MAJEUR DE LA FORMATION INDUSTRIELLE EN BRETAGNE

Depuis plus de 35 ans, le Pôle formation UIMM Bretagne accompagne les entreprises et forme les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés aux métiers de l'industrie. Notre vocation est de répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles bretonnes.

La formation industrielle, notre cœur de métier

Organisme de formation professionnelle du réseau UIMM, le Pôle Formation UIMM Bretagne est un acteur majeur de la formation industrielle en Bretagne.

En regroupant ses trois associations (AFPI Bretagne, DIAFOR Organisation, CFAI Bretagne) en un seul organisme de formation, le Pôle Formation UIMM Bretagne a mutualisé ses ressources et compétences pour proposer une offre de formation globale : formation continue (intra / inter), dispositifs demandeurs d'emploi, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Une solution de proximité

Le Pôle Formation UIMM Bretagne a choisi de s'implanter sur tout le territoire breton pour être au plus proche des entreprises et apprenants. 7 établissements en nom propre en Bretagne : Brest, Bruz,

Lorient, Plérin, Quimper, Redon, Vitré et 16 écoles partenaires (écoles d'ingénieurs via l'ITII, IUT, Lycées, CCI) pour l'apprentissage.

Une adaptation permanente de l'offre de formation aux besoins des entreprises

Chaque année, le Pôle Formation UIMM Bretagne revoit son offre de formation afin que celle-ci soit adaptée aux évolutions du marché, aux besoins croissants des entreprises, aux évolutions technologiques. Deux nouvelles écoles internes ont vu le jour ces dernières années : l'ESNA Bretagne (Ecole Supérieure du Numérique Appliqué) pour répondre aux besoins en compétences numériques et cyber et l'ESM Bretagne (Ecole Supérieure de Management) pour les compétences commerciales, managériales et transverses.

Des hommes et des femmes, experts de la formation et de l'industrie

L'équipe conseil accompagne les entreprises et recherche avec elles la meilleure solution à leurs besoins en compétences en termes de qualité / coût / délai. L'équipe pédagogique, issue de l'industrie et formée à l'approche compétences, construit et met en œuvre la formation en fonction du profil de la personne à former

(jeune, salarié, demandeur d'emploi, salarié en reconversion).

Le boom de l'alternance

Pour la rentrée 2024, plus de 100 formations sont proposées du CAP au niveau Ingénieur. Le Pôle Formation continue à développer l'offre BAC+3 avec des licences professionnelles en dessin industriel, automatisme/robotique, maintenance avancée. La filière logistique s'est renforcée avec des titres professionnels du niveau 3 (CAP-BEP) au niveau 5 (BAC+2). Le pôle Formation est fier de proposer sa première certification : le titre BAC+5 Expert en Numérisation Industrielle. Validée par France Compétences, cette formation a été créée sur mesure pour répondre aux besoins des entreprises.

Le Pôle Formation travaille également à la mobilité internationale des apprentis en leur offrant la possibilité de vivre une expérience professionnelle en Europe financée par Erasmus+. En 2023, les Bac Pro Melec brestois sont partis au Portugal pour vivre une expérience chez Brunswick Boat Group Portugal. Un autre apprenti est parti en Inde pour un projet avec Naval Group India et de nombreux contacts sont pris notamment pour développer des projets avec l'Italie ou la Tchéquie. ■



+ DE 300

FORMATIONS DISPENSÉES
(1,8 millions d'heures par an)



3 500 | 8 500

ALTERNANTS | SALARIÉS
formés par an



3 500

ENTREPRISES CLIENTES



300 + 100

SALARIÉS | INTERVENANTS



35 000 M²

BÂTIMENTS
ET PLATEAUX TECHNIQUES
sur 7 sites



TÉMOIGNAGE

ÉRIC RONDEAU

DIRECTEUR GÉNÉRAL
DU PÔLE FORMATION UIMM BRETAGNE

RÉPONDRE À TOUS LES GRANDS DÉFIS DES INDUSTRIES BRETONNES

Au cours de ces 5 dernières années, le Pôle formation UIMM Bretagne a connu une croissance soutenue. En 2023, nous avons formé 12 000 apprenants, dont 3 500 apprentis, 6 500 employés et 2 000 demandeurs d'emploi. En six ans, le Pôle a doublé son activité sur l'apprentissage.

Cette croissance est le résultat d'une stratégie d'adaptation et d'innovation constante. Face à l'évolution rapide du monde du travail et des compétences nécessaires, le Pôle Formation UIMM Bretagne a diversifié son offre notamment avec des formations axées sur le numérique, un secteur en pleine expansion et essentiel pour l'avenir de l'industrie.

Ces nouvelles formations couvrent une variété de domaines tels que la cybersécurité, la robotique, l'Internet des objets et les différentes briques de l'usine 4.0. Ces domaines, qui sont au cœur de la transformation numérique des entreprises, permettent aux apprenants d'acquérir des compétences clés pour relever les défis de l'industrie du futur.

De plus, nous continuons de développer une offre de formation professionnelle dans les secteurs recherchés du travail des métaux, de la maintenance, de la conduite de processus et également de la peinture industrielle, avec par exemple la possibilité de délivrer des agréments ACQPA (anti corrosion).

D'importants investissements ont été réalisés ces dernières années avec le soutien de nos partenaires, Région Bretagne, OPCO 2I et l'appui des UIMM de Bretagne, pour répondre à tous les grands défis des industries bretonnes : compétitivité, décarbonation et transitions écologiques, digitalisation des processus.

DOMAINES ET FILIÈRES

TRAVAIL DES MÉTAUX

Chaudronnerie | Soudage | Tuyauterie
Traitement des matériaux | Peinture industrielle
Navale
Productique | Mécanique | Usinage
Construction métallique

TECHNIQUES INDUSTRIELLES

Maintenance | Installations
Électrotechnique
Électronique
Pilotage de systèmes industriels
Énergétique | Froid
Énergies renouvelables

INDUSTRIES CONNECTÉES

Robotique | Cobotique | Automatisation
Informatique industrielle
Systèmes et Réseaux | Télécommunications
Cyberdéfense | Cybersécurité | Drones

OPTIMISATION ET PERFORMANCE INDUSTRIELLE

Gestion de production | Lean Management
Logistique | Supply Chain
Conception | Bureau d'études | Méthodes

QUALITÉ | SÉCURITÉ | ENVIRONNEMENT

Qualité | Sécurité | Environnement
RSE | Lowtech
Prévention | Santé

MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE

Management | RH
Efficacité professionnelle | Communication
Commerce | Achats
Gestion | Comptabilité | Bureautique

CONTACT www.formation-industrie.bzh



DOSSIER

FORMATION CONTINUE

LES PRATIQUES DES ENTREPRISES DÉCRYPTÉES

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a rebattu les cartes de la formation professionnelle. Six ans après cette réforme ambitieuse, dont l'objectif était de simplifier et d'assouplir les modalités d'organisation, du chemin reste encore à parcourir.

Elle devait modifier en profondeur le paysage de la formation continue des salariés. Votée en septembre 2018, la loi Avenir Professionnel s'était fixée comme ambition de simplifier et de donner plus de souplesse dans l'organisation des parcours de formation des salariés dans les entreprises. En clair : faire en sorte que les entreprises, dans tous les secteurs d'activités, métallurgie en tête, démultiplient leurs initiatives pour faire monter en compétences leurs collaborateurs.

Elle devait modifier en profondeur le paysage de la formation continue des salariés. Votée en septembre 2018, la loi Avenir Professionnel s'était fixée comme ambition de simplifier et de donner plus de souplesse dans l'organisation des parcours de formation des salariés dans les entreprises. En clair : faire en sorte que les entreprises, dans tous les secteurs d'activités, métallurgie en tête, démultiplient leurs initiatives pour faire monter en compétences leurs collaborateurs.

Une bonne réforme perfectible

« C'est une très bonne réforme du côté de l'apprentissage ou du Compte Personnel de Formation, confirme David Derré, directeur emploi-formation à l'UIMM. Et quoi que certains en pensent ou en disent, sur un marché où l'offre s'est libéralisée, avec désormais 3 500 CFA contre 900 auparavant, la dynamique est forte dans l'industrie. De même, le succès rencontré par le dispositif spécifique FNE-Formation, relancé en 2020 par l'Etat lors de la crise sanitaire, et prolongé depuis sur les sujets de transitions économiques et environnementales, démontre que nos entreprises industrielles ont soif de former ses salariés. »



Credit: photo DR

David Derré, directeur emploi-formation à l'UIMM

Ecart entre les besoins exprimés et la réalité

Des données sur les pratiques de formation continue dans l'industrie en Bretagne, l'Opco 2i Bretagne en dispose, depuis quelques semaines, avec une analyse fine réalisée sur les 73 121 actions de formation financées entre 2020 et début 2023. « Nous constatons une volonté des entreprises de faire monter en compétences les salariés, notamment les opérateurs en atelier, en recherchant des formations certifiantes et qualifiantes qui collent au plus près à leurs besoins immédiats », précise Jean-Marc Quentel, directeur régional de l'Opco 2i.

Reste que l'écart entre les besoins exprimés et la réalité est important. Pour les dirigeants de la métallurgie, l'offre de formations liées aux différentes spécialités sectorielles est jugée inadaptée. Sur la maintenance par exemple, métier de plus en plus stratégique, l'étude de l'Opco 2i démontre qu'une entreprise sur deux exprime des besoins sur ce domaine pour 3 % des actions



Credit: photo DR

Jean-Marc Quentel, directeur régional de l'Opco 2i en Bretagne

de formation financées spécifiquement sur ce sujet. « Les entreprises concentrent leurs efforts vers les formations « métiers », secourisme, sécurité au travail, logistique et Informatique. Une analyse des contenus pédagogiques mériterait d'être réalisée car les seuls intitulés des formations sont peu informatifs », confirme Jean-Marc Quentel.

LA FORMATION CONTINUE DE L'INDUSTRIE BRETONNE

EN CHIFFRES



ACTIONS DE FORMATION FINANÇÉES PAR OPCO 2I EN BRETAGNE

2020	17 443 K€
2021	26 210 K€
2022	24 208 K€

DONT 8 800 K€ EN 2021 ET 5 200 K€ EN 2022 VIA LE DISPOSITIF D'ETAT FNE « RELANCE INDUSTRIE »



BÉNÉFICIAIRES DES ACTIONS SELON LE GENRE

HOMME	76 %
FEMME	24 %



BÉNÉFICIAIRES PAR ACTION DE FORMATION

INGÉNIEURS, CADRES ET DIRIGEANTS	25 %
AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS	25 %
EMPLOYÉS	13 %
OUVRIERS	37 %

Un investissement sur l'avenir

Si le reste à charge reste souvent un point noir, avec une prise en charge désormais prioritairement réservée aux établissements de moins de 50 salariés, l'Opco 2i confirme toutefois que les entreprises appréhendent, depuis la réforme, la formation comme un investissement sur l'avenir. « Avec la baisse tendancielle des prises en charge, nos missions nous amènent à accompagner différemment les entreprises dans leur plan de développement des compétences, concept qui a clairement son entrée au cœur des usines de la métallurgie, ajoute Jean-Marc Quentel. Nous mettons par exemple en place des « actions clé en mains » pour simplifier l'accès à la formation en allégeant les démarches et en proposant des tarifs négociés. Parmi ces formations, les parcours dédiés et la sensibilisation aux enjeux environnementaux et RSE prennent une place grandissante. »

Le demi-succès de l'Afest

Malgré une dynamique partenariale forte, les durées moyennes de formations ont eu tendance à se réduire ces dernières années, notamment dans le corps ouvrier : 27 h en 2020, 23 h en 2022 et 21 h sur le premier trimestre 2023. « Les actions de formation en situation de travail (AFEST) n'ont pas encore pris car les entreprises n'ont pas le temps d'assurer l'accompagnement en interne, confirme Eric Rondeau, directeur général du Pôle Formation UIMM Bretagne. Comme pour les formations à distance, pour lesquels le souffle post-covid est retombé, nous n'assistons pas au phénomène de fonds. »

L'étude l'Opco 2i confirme cette tendance. Seulement une entreprise sur cinq déploie des formations en AFEST et manifeste des difficultés pour déployer cette solution jugée complexe et lourde à mettre en place d'un point de vue organisationnel. Pour autant, l'Opco 2i y croit en déployant un kit AFEST pour développer cette pédagogie qui, précise Jean-Marc Quentel, « réduit de manière significative les coûts de formation tout en s'intégrant parfaitement à l'environnement et au cadre de travail de l'entreprise. »

Des parcours individualisés et pragmatiques



Crédit photo : DR

Sortir d'une offre catalogue avec une proposition d'offres toujours plus individualisée fait partie des demandes le plus prégnantes des acteurs d'industrie et de la métallurgie. « Je prends souvent l'exemple des IFTI, ces îlots individualisés qui répondent en partie à une formation au plus juste selon les acquis et aux plannings des entreprises », souligne Eric Rondeau.

Et si des briques 4.0 autour de la robotique, de la cobotique, des objets connectés ou de la cybersécurité progressent fortement, le pragmatisme « terrain » est recherché. « A la demande des entreprises, nous avons par exemple ouvert une formation pour permettre à des opérateurs d'obtenir la certification ACQPA des systèmes de peinture anticorrosion. Nous avons également été sollicités pour créer des formations d'ajusteur, très répandues il y a 20 ans, mais qui ont disparu des formations initiales. » ■

Eric Rondeau, directeur général du Pôle Formation UIMM Bretagne

Entreprises, nous avons par exemple ouvert une formation pour permettre à des opérateurs d'obtenir la certification ACQPA des systèmes de peinture anticorrosion. Nous avons également été sollicités pour créer des formations d'ajusteur, très répandues il y a 20 ans, mais qui ont disparu des formations initiales. » ■



LE « BOOM » DE L'APPRENTISSAGE

C'est sans conteste la première des réussites de la réforme de la formation de 2018 dans le secteur de la métallurgie. Les contrats en alternance, apprentissage et de professionnalisation, ont connu une envolée sans précédent. « Nous connaissions déjà un rythme soutenu mais nous avons désormais passé un cap en la matière, confirme David Derré, directeur emploi-formation à l'UIMM. Certes, la crise sanitaire de 2020 a contribué à un large soutien financier sans précédent mais on sent bien que l'alternance, sur cette cible des moins de 30 ans, s'est installée dans le quotidien des acteurs de la métallurgie. »

Toutes les tailles d'entreprise concernées

Alors qu'elles n'étaient que 15 % en 2018, les entreprises de la métallurgie sont désormais plus d'une sur trois à compter dans leur effectif au moins un alternant. « Nous sommes passés de 50 000 contrats signés, dont 35 000 en apprentissage, à 80 000 l'an passé, pour 73 000 apprentis, ajoute David Derré. Nous avons surtout constaté que toutes les tailles d'entreprises, et notamment les moins de 50 salariés, s'engagent dans la démarche. »

Pour Jean-Marc Quentel, directeur régional de l'Opco 2i en Bretagne, les efforts financiers consentis par l'Etat pour rendre l'embauche d'alternants attractive ont également largement contribué à faire pencher la balance : « En 2023, sur les 60,4 millions d'euros engagés par l'OPCO 2i en Bretagne pour la formation des salariés, 45,8 millions d'euros étaient fléchés vers l'alternance, dont 90 % pour l'apprentissage. »

Une filière de recrutement durable

Dans un secteur où la problématique du recrutement est quotidienne, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation se positionnent comme des éléments centraux pour détecter les talents, les former à ses propres outils et procédés de production et les fidéliser.

Selon les données du Ministère du Travail, 7 jeunes sur 10 qui suivent des formations en alternance dans le secteur rassemblant l'énergie, la chimie et la métallurgie ont trouvé un emploi en CDI au bout de 6 mois. « Notre rôle est de conforter cette dynamique, conclut David Derré. L'image de l'apprentissage dans notre branche a durablement changé auprès des jeunes générations, du CAP au niveau ingénieur, et c'est très bon pour nos métiers. »



DURÉE MOYENNE DE FORMATION

21 H LES FORMATIONS NON RÉGLEMENTAIRES SONT DE 35H EN MOYENNE CONTRE 11H POUR LES RÉGLEMENTAIRES.

11 % DES FORMATIONS FINANÇÉES VISENT UNE CERTIFICATION ENREGISTRÉE AU RNCP



TOP 5 DES ACTIONS DE FORMATION

SECOURISME ET SÉCURITÉ	24 %
LOGISTIQUE ET TRANSPORT	21 %
INFORMATIQUE	14 %
FONCTIONS SUPPORTS	7 %
SPÉCIALITÉS SECTORIELLES	6 %



SOLUTIONS DE FORMATION CONTINUE LES PLUS UTILISÉES

ORGANISME DE FORMATION EN INTER-ENTREPRISES	87 %
FORMATION EN INTERNE DE L'ENTREPRISE	81 %
ORGANISME DE FORMATION EN INTRA-ENTREPRISE	71 %
FORMATION À DISTANCE	47 %
ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL	21 %

« NOUS DEVONS EXPLORER TOUTES LES PISTES DE FORMATION »



Crédit photo DR



Steven Mouty, directeur des ressources humaines.

Pour soutenir sa croissance, Okwind, fabricant de trackers solaires, a initié un programme spécifique avec l'UIMM 35-56 et le Pôle formation de Vitré pour former des demandeurs d'emploi aux métiers du photovoltaïque. Entretien avec Steven Mouty, directeur des ressources humaines.

Dans quelle logique s'est mis en place ce plan de formation de demandeurs d'emploi avec l'UIMM 35-56 et le Pôle formation de Vitré ?

Fondé en 2009, Okwind développe des solutions de production et de consommation d'énergie verte en circuit court, notamment des trackers solaires à desti-

nation des exploitations agricoles, des industries, des collectivités et des particuliers. Notre croissance est très soutenue sur la France entière depuis 2018 avec des besoins de recrutement conséquents, de l'ordre d'une dizaine de postes supplémentaires par mois. Nous devons explorer toutes les pistes qui s'offrent à nous d'autant qu'aucune formation structurée n'est aujourd'hui proposée sur le marché.

Comment s'organise la formation ?

Nous l'avons, pour cette première, concentrée, avec nos partenaires bretons, pour répondre aux besoins de nos agences de Cesson-Sévigné, Carhaix et Nantes. Elles sont spécialisées dans l'installation de trackers et dans la maintenance. Grâce aux nombreuses informations collectives organisées par l'UIMM 35-56, nous avons rencontré 40 postulants et 6 nous sont apparus pertinents et en adéquation avec nos besoins et la philosophie d'Okwind. Nous ne recherchons pas de compétences techniques précises pour cette formation inspirée d'une dizaine de modules du CQP « monteur-cableur en électricité », même s'il était nécessaire d'avoir une compréhension minimale des mathématiques et un état d'esprit dynamique et curieux.

Le temps en agence est au cœur du dispositif ?

Sur les sept mois de formation, les alternants en contrat de professionnalisation passent 25 % de leur temps au Pôle formation de Vitré sur la partie lecture des plans électriques et bases électriques. Le reste du temps s'effectue dans nos agences, en binôme avec un collaborateur qualifié, pour apprendre le métier de technicien photovoltaïque. Certes, le quotidien de nos salariés sur le terrain reste de poser des panneaux, depuis leur assemblage au grutage des mâts en passant par le câblage électrique. Toutefois, il existe une subtilité fondamentale et unique : celle d'installer des produits innovants,

tournants comme un tournesol qui suit le soleil et qui embarquent une multitude de données pour optimiser leurs performances..

Une seconde promotion est déjà dans les cartons ?

Favoriser la reconversion de demandeurs d'emploi s'inscrit dans la politique sociétale RSE d'Okwind. Notre ambition est d'ailleurs que ce cursus soit un tremplin, parmi d'autres que nous déployons au quotidien, pour permettre aux personnes recrutées par ce biais de progresser vers les niveaux 2 et 3 de techniciens en photovoltaïque, toujours plus autonomes et qualifiés. L'ambition sera toutefois de clairement servir les agences hors de Bretagne car notre plan de déploiement y est de plus en plus important. ■



Crédit photo DR

LA FORMATION EST UN TREMPLIN POUR PROGRESSER EN INTERNE



Grâce aux nombreuses informations collectives organisées par l'UIMM 35-56, Okwind a rencontré 40 postulants et 6 lui sont apparus pertinents et en adéquation avec ses besoins et sa philosophie d'entreprise.

CONTACTS OKWIND



CA EN 2023 | 82,5 millions d'euros

NOMBRE DE SALARIÉS | 220 salariés

ZA Le Haut Montigné
214 rue du Pont Samoual
35370 Torcé

Tél. 02 23 55 78 20

Site : www.okwind.com

MISER SUR LA FORCE DU COLLECTIF

En centre-Bretagne, Ecovrac, Joris IDE et Couédic Madoré Equipement se sont unies pour mener une opération de recrutement et de formation de chaudronnier en alternance.

Se fédérer pour mieux recruter. Ce leitmotiv, la société Ecovrac à Saint-Caradec, fabriquant de citernes pour le transport en vrac d'aliment du bétail, le partage depuis des années. « *Nous avons pris conscience qu'il était nécessaire de travailler collectivement et de mener, le plus souvent possible, des opérations à plusieurs pour séduire de nouveaux collaborateurs*, précise Christelle Beurel, responsable administrative, financière et ressources humaines chez Ecovrac. *Cette attitude proactive est d'autant plus stratégique que notre territoire ne dispose pas de centres de formation dédiés à nos métiers. Les entreprises se devaient d'y aller ensemble.* »

Mutualiser les moyens autour d'un collectif

Avec l'aide de l'UIMM Côtes-d'Armor et de France Travail, Ecovrac a travaillé à la mise en place d'un titre professionnel chaudronnier, emmenant dans son sillage ses consœurs de Joris IDE à Saint-Caradec, spécialiste des enveloppes en acier pour les bâtiments, et l'équipementier pour l'abattage et la découpe, Couédic Madoré Equipement à Plémet. « *C'est une première pour nous qui recherchions, par cette voie, six nouveaux collaborateurs pour accompagner notre forte croissance*, confirme Samuel Fraval, responsable production chez Joris IDE. *Cette dynamique nous a plu car elle permet de mutualiser les moyens et de créer un véritable collectif partageant des difficultés similaires de recrutement et d'attractivité.* »

Démarrée par une réunion de sensibilisation en octobre 2023, l'opération a permis de convaincre dix demandeurs d'emploi, sur une quarantaine de profils identifiés, de s'engager dans un titre pro en alternance d'une année. « *Les stagiaires partagent leur temps entre trois semaines en entreprise et une semaine par mois au Pôle formation de Plérin*, ajoute Christelle Beurel. *La promotion est composée de personnes âgées de 18 à 50 ans avec des parcours de vie très variés. Nous comptons ainsi un ex-commercial, un ancien ouvrier en maroquinerie, un magasinier en reconversion, etc.* »

Mise à disposition de véhicules de service

La question de la mobilité a également été placée au centre du projet porté par les trois partenaires. « *Nous avons tous pris conscience, en tant qu'employeur, que pour bon nombre de gens, la distance domicile-travail peut être un sérieux frein à l'embauche*, ajoute Samuel Fraval. *Il était donc important de s'assurer que les personnes que chacun recrutait se trouvaient à une distance raisonnable, autour de 20 km, de notre usine. Par ailleurs, sur la question des déplacements vers le centre de formation de Plérin, nous avons tous convenu, dès le départ, de mettre à disposition des véhicules de service de l'entreprise, en covoiturage, afin de prendre en charge les frais et faciliter les allers-retours quotidiens.* »



NOUS AVONS PU MESURER LA FORCE

D'UN COLLECTIF D'ENTREPRISES QUI UNIT SES FORCES

⑦ Christelle Beurel, responsable administrative financière et ressources humaines chez Ecovrac et Samuel Fraval, responsable production chez Joris IDE.

Faire perdurer le dispositif

A l'issue des 12 mois de formation en contrat de professionnalisation, une petite moitié de la promotion devrait intégrer les effectifs d'Ecovrac, Joris IDE et CME en CDI. « *Ce type de démarche collective est une véritable force pour un territoire isolé comme le Centre-Bretagne*, estime Christelle Beurel. *Plus on est soudé et nombreux dans ce type de processus, plus on attire de candidats. C'est un travail de longue haleine dans lequel s'est engouffré Ecovrac depuis plusieurs années. Nous sommes contents de voir aujourd'hui de nouvelles entreprises nous rejoindre même si nous avons encore de la marge pour agrandir le collectif.* »

Un sentiment partagé par Samuel Fraval : « *Nous avons pu mesurer la force d'un collectif d'entreprises qui unit ses forces. Nous reconduirons sûrement l'opération car son bénéfice sur le court et moyen terme est bien réel.* » ■



Avec l'aide de l'UIMM Côtes-d'Armor et de France Travail, Ecovrac a travaillé à la mise en place d'un titre professionnel chaudronnier, emmenant dans son sillage ses consœurs de Joris IDE à Saint-Caradec et Couédic Madoré Equipement à Plémet.

Les stagiaires partagent leur temps entre trois semaines en entreprise et une semaine par mois au Pôle formation de Plérin. La promotion est composée de personnes âgées de 18 à 50 ans avec des parcours de vie très variés.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES AU QUOTIDIEN

Le Dojo d'Atmus comprend une salle pédagogique mais aussi un espace de mise en situation pratique avec des équipements tests qui permettent d'apprendre les gestes techniques, de s'assurer de leur répétabilité et de leur transmission dans le temps.



Ghita Ameur, responsable du Dojo d'Atmus en compagnie de Mélanie Ach, gestionnaire développement ressources humaines et Cédric Pellarin, responsable ressources humaines.

Crédit photo DR

Crédit photo DR

NOUS SOMMES DANS UNE LOGIQUE

D'AUTONOMIE, DE RESPONSABILISATION ET DE MONTÉE EN COMPÉTENCES



En s'appuyant sur son Dojo, son centre de formation interne fondé en 2020, Atmus Filtration Technologies à Quimper a inscrit la formation continue dans le quotidien de ses salariés.

Des mains mais aussi des cerveaux. Partant de ce principe, le site Atmus Filtration Technologies de Quimper, spécialisé dans la fabrication de filtres et de modules de filtration pour les moteurs thermiques de poids lourds, a inscrit l'évolution des compétences de ses collaborateurs au cœur de son projet d'entreprise.

La filiale française du géant américain s'est ainsi dotée, depuis 4 ans, d'un centre de formation interne, baptisé le Dojo, lui permettant d'y déployer 50 % de son plan de formation. « Nous avons investi plus de 150 000 euros dans ce projet qui comprend une salle pédagogique mais aussi un espace technique de mise en situation avec des équipements tests qui permettent d'apprendre les gestes techniques, de s'assurer de leur répétabilité et de leur transmission dans le temps, précise Cédric Pellarin, responsable ressources humaines chez Atmus. Nous y avons gagné en qualité, réactivité et proximité car la formation continue fait partie du quotidien. Les collaborateurs peuvent par exemple être amenés à quitter deux heures leur poste de travail pour venir suivre une formation courte. »

Un catalogue de formation pensé en interne

La force du Dojo est en effet d'avoir développé un catalogue de petits modules (de quelques heures à quelques jours) allant de la connaissance de la culture d'entreprise, à la communication (relation au travail, animation des rituels, gestion de conflits), en passant par l'amélioration continue et l'acquisition de notions techniques ou transverses complémentaires.

« Nous sommes dans une logique d'autonomie, de responsabilisation et de montée en compétences, confirme Ghita Ameur, responsable du Dojo. Cette ambition, qui débute dès le parcours d'intégration de trois jours, passage obligatoire pour tous les salariés, est de responsabiliser

chacun, que chacun soit capable de décrire un problème, de le résoudre, d'apporter une mesure corrective, etc. Le Dojo permet d'acquérir cette culture d'amélioration continue au bénéfice de nos activités. »

Un CQPM coconstruit

Dernière exemple en date avec l'acquisition d'une nouvelle ligne de production automatisée pour laquelle le Dojo d'Atmus, en partenariat avec le Pôle formation de l'UIMM, qui a permis de proposer un CQPM Pilote de système de production automatisé (PSPA). « Ce partenariat est l'exemple même de la réussite d'un concept novateur qui sait s'ouvrir vers l'extérieur pour s'enrichir, témoigne Mélanie Ach, gestionnaire développement ressources humaines. Quatre groupes de six personnes, composés de salariés en poste depuis plusieurs années et de nouvelles recrues, ont suivi ce cursus de 400 heures réparties sur six mois, dont le contenu pédagogique a été coconstruit avec des formateurs internes. »

Après 15 années passées dans l'industrie agroalimentaire et l'hôtellerie de luxe, Maryline fait partie de ces salariés ayant décroché ce CQPM. « Je suis rentrée chez Atmus comme intérimaire en 2022 et ai postulé, via un appel d'offre interne, pour rejoindre la 3^e promotion PSPA. J'ai rapidement mesuré que la transmission des savoirs, par la formation, la bienveillance et la cohésion d'équipe, était au cœur du quotidien de l'entreprise. C'était une chance unique. » ■

CONTACTS ATMUS FILTRATION TECHNOLOGIES



CA EN 2023 | 155 millions d'euros

NOMBRE DE SALARIÉS | 417 salariés

ZI du Grand Guélen
29000 Quimper

Tél. 02 98 76 49 49

Site : www.atmus.com

Cédric Belaud, directeur du site Parker de Saint-Marcel. 

LA PROXIMITÉ COMME FACTEUR D'ATTRACTIVITÉ

Confrontée à une pénurie structurelle de régleur, l'usine Parker de Saint-Marcel a renouvelé son opération de recrutement et de formation avec l'UIMM 35-56, la Région Bretagne et France Travail. En renforçant la proximité avec son bassin d'emploi.

S'inscrire dans la durée. Confrontée dans les années 2013-2015 à une pénurie de régleur, poste qui concentre près de 60% de son effectif de production, l'usine Parker de Saint-Marcel avait monté une formation dédiée permettant aux stagiaires recrutés de décrocher un CQP régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière (décolletage). « Cette première opération avait été menée avec l'Alpa de Lorient, précise Cédric Belaud, directeur du site. Nous étions alors parvenus à intégrer 4 collaborateurs dans nos effectifs à la fin de ce cursus d'une durée de sept mois, dont plusieurs sont encore avec nous 10 ans plus tard. »

L'opération a pris un nouveau tournant en 2023 en misant sur une proximité qui commençait à lui faire défaut. « Nous avons mis en place une formation qualifiante qui répond à nos besoins sur un métier en tension. Toutefois, on se rend compte que notre position géographique, loin des bassins de décolletage et des centres de formation, est une faiblesse sur laquelle nous devons travailler. Pour cette troisième session, nous nous sommes tournés vers le Greta et le plateau technique du Lycée Marcelin Berthelot de Questembert, en charge de la partie théorique et atelier, qui est beaucoup plus proche de Saint-Marcel. Nous avons tout de suite vu une attractivité renouvelée. »

Attractivité et montée en compétences

Spécialisée dans l'usinage et l'assemblage, en petites et moyennes séries, de connecteurs et raccords basse pression, l'usine Parker de St Marcel a recruté 10 stagiaires dont quatre issus de l'interne. « Avec le soutien de l'UIMM 35-56, de France Travail et de la Région Bretagne, nous avons rencontré une quarantaine de candidats intéressés par notre projet et nos métiers, ajoute Cédric Belaud. Nous avons fourni des efforts importants pour nous ouvrir toujours plus, via des visites de l'entreprise, des participations à des salons, des communications radio et vidéo, etc. L'objectif était de recruter en priorité en local et cela a fonctionné. Les retours d'expériences nous avaient en effet montré que les stagiaires avaient des difficultés à concilier formation professionnelle et vie personnelle. »

Les candidats ont ainsi intégré l'effectif de 130 salariés de Parker Saint-Marcel pour toutes les parties immersions sur site. « Certains nous connaissent déjà bien puisqu'ils sont actuellement aide-régleur dans l'entreprise. L'objectif du groupe est également de favoriser la montée en compétences internes afin d'offrir des perspectives de carrière durable. » Au bout des cinq mois de formation, les candidats retenus se verront proposer des CDI, fort du CQP décroché. « Nous devons anticiper une pyramide des pages vieillissantes sur des postes stratégiques au regard de nos ambitions de croissance. »



L'OBJECTIF ÉTAIT
DE RECRUTER EN PRIORITÉ
EN LOCAL ET CELA A FONCTIONNÉ

Crédit photo : Julien Ugliet

Crédit photo : Julien Ugliet

Parker a formé en interne des tuteurs chargés d'accompagner au quotidien les stagiaires lors de leurs quatre semaines d'immersion en entreprise.

La touche Parker sur le CQP

Pour coller au plus près à ses attentes, la formation proposée par le Greta et le lycée Marcelin Berthelot de Questembert intègre des modules propres aux exigences Parker. L'ancien responsable qualité de l'usine a notamment supervisé l'introduction de ces « touches Parker » dans le respect du référentiel du CQP.

« Nous avons également formé en interne des tuteurs chargés d'accompagner au quotidien les stagiaires, conclut Cédric Belaud. Les cinq semaines d'immersion en entreprise sont un véritable enjeu car elles vont nous permettre de mesurer la capacité des candidats à bien comprendre le métier, à s'intégrer à notre organisation, à s'adapter au travail de nuit et de weekend, etc. Nous ne voulons que la réussite de ces personnes habitants le bassin de Saint-Marcel. C'est un des pans de notre politique RSE. » ■

CONTACTS **PARKER HANNIFIN, DIVISION LOW PRESSURE**
CONNECTORS EUROPE, SITE SAINT-MARCEL



NOMBRE DE SALARIÉS 130 salariés

Zone Artisanale Du Minio
56140 Saint-Marcel
Tél. 02 96 50 12 60
Site : www.parker.com/lpce



L'INDUSTRIE RECRUTE EN BRETAGNE

— Monteur-câbleur électrique —

UNE OPÉRATION PARTENARIALE INSCRITE DANS LA DURÉE



Tiphaine L'Hostis, responsable emploi-compétences à l'UIMM Finistère



L'UIMM Finistère, en partenariat avec France Travail et l'Opco 2i, vient de relancer, pour la 4^{ème} session, son opération de recrutement et de formation de monteur-câbleur électrique. Trois questions à Tiphaine L'Hostis, responsable emploi-compétences.

Comment expliquez-vous la longévité du dispositif de recrutement et de formation de monteur-câbleur lancé en 2018 ?

L'une de ses premières forces est d'avoir répondu aux attentes des entreprises qui n'arrivaient pas à recruter sur ce type de fonction, faute de formation initiale. Nous avons coconstruit la démarche avec eux. Sa seconde force réside dans le fait que les partenaires et les industriels se sont engagés dans la durée. Nous ne sommes pas dans le one-shot mais bien dans un programme pérenne. En 2024, ce sont cinq entreprises qui participent à la démarche. Elles n'étaient que trois au démarrage en 2018.

La méthode de recrutement par simulation (MRS) est au centre du dispositif ?

C'est le point central car l'idée est bien de recruter sans CV en misant sur le savoir-être

des candidats et leur potentiel, par une mise en situation à comprendre le métier. Cela nous permet de toucher des profils de tous les horizons : bûcheron, prothésiste ongulaire, etc. Dans notre système, ceux qui ont la note seuil peuvent passer les entretiens. Nous enchaînons ensuite par une POEC, une préparation opérationnelle à l'emploi collective de 3 mois avant de basculer sur un contrat de professionnalisation d'un an, reconnu par un CQPM de monteur câbleur en équipements électriques.

L'opération née sur Brest s'est également développée en Finistère sud ?

La question de la mobilité entre son lieu de vie et son lieu de travail est devenue centrale. Les entreprises en ont pleinement conscience. On perd vite les candidats formés et recrutés s'ils ont plus de 20 minutes de voiture à faire. Par ailleurs, pour agrandir le cercle des entreprises qui s'engagent dans la démarche, il était nécessaire de poursuivre nos efforts sur la région de Brest mais aussi de répondre aux attentes des acteurs industriels du bassin de Quimper. ■

POUR KOHLER, UN ENGAGEMENT NATUREL SANS FAILLE

Spécialisée dans la conception et l'assemblage de groupes électrogènes, la société Kohler fait partie des acteurs historiques de l'action de recrutement et de formation sur le métier de monteur câbleur, initiée par l'UIMM Finistère. « En 2018, notre entreprise

s'est retrouvée face à une pénurie d'électricien avec de grandes difficultés à capter des candidats qualifiés, précise Céline Flatres, responsable RH chez Kohler à Guipavas. Ces difficultés étaient d'autant plus fortes qu'il n'existe pas de formation initiale sur ce type de fonction, stratégique pour notre développement. L'apprentissage s'effectue majoritairement par transmission interne des savoirs. Alors quand l'UIMM Finistère nous a proposé de monter un parcours qualifiant spécifique, nous n'avons pas laissé passer l'occasion. »



⑦ Céline Flatres, responsable RH chez Kohler à Guipavas

MOBILITÉ INTERNE ET REPRISE D'ÉTUDES

Depuis 2018, la période Covid mise à part, 13 demandeurs d'emplois ou personnes en reconversion auront été embauchés en contrat de professionnalisation dans le cadre du dispositif. « C'est une corde supplémentaire à nos autres canaux de recrutement qui fonctionnent très bien, confirme Céline Flatres. Six candidats se sont d'ailleurs vus proposer un CDI à l'issue de la formation. Certains ont d'ailleurs déjà évolué via notre dispositif de mobilité interne quand d'autres ont choisi, avec le soutien de l'entreprise, de poursuivre leurs études en bac pro électrotechnique par exemple. »

En 2024, Kohler s'est à nouveau engagé dans la démarche, même si ses besoins sont moindres. « Nous sommes dans une logique d'investissement bénéfique sur le moyen à long terme. Nous sommes dans un secteur qui connaît régulièrement des vagues d'activités et il faut être capable de les absorber. Ce type de dispositif y contribue. Il faut le soutenir pour qu'il perdure. »

CONTACT Kohler - 270, rue de Kerervern, rue Jules Janssen - 29490 Guipavas www.kohler-sdmo.com

FRANÇOIS AIME LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° SIREN 538 516 473, n° LEI 969500JL06ZH99G4TD5Z. Créteil photo: Getty Images - BABEL

GRÂCE À SON **CONSEILLER HARMONIE MUTUELLE**,
IL BÉNÉFICIE DES NOUVEAUX ACCORDS SANTÉ
ET PRÉVOYANCE DE LA MÉTALLURGIE.

- » 500 experts présents partout dans les régions.
- » 4 500 entreprises de la métallurgie nous font déjà confiance.

Découvrez toutes nos solutions entreprises sur harmonie-mutuelle.fr
et contactez votre conseiller dédié en Bretagne au 02 97 62 30 34



Le régime de protection sociale
complémentaire de la métallurgie



Harmonie
mutuelle

GRUPE vyv

AVANÇONS collectif



GROS PLAN

ARINOX - SAINT-AVÉ - 56 / ABCI PRODUCTION - ARZAL - 56

LES SYNERGIES INDUSTRIELLES EN LIGNE DE MIRE

Désormais à la tête d'un petit groupe industriel, né des rachats successifs d'Arinox à Saint-Avé et ABCI Production à Arzal, Yannick Foucher nourrit de solides ambitions pour favoriser les synergies entre deux sociétés au potentiel prometteur.

A 56 ans, Yannick Foucher vit sa vie professionnelle à 100 à l'heure. Surement des bribes de son ancienne vie quand il courrait le monde au service de grands groupes industriels dans l'industrie spatiale et militaire. « *J'ai beaucoup appris dans ces structures où il est parfois long, voire difficile, de faire bouger les choses, précise l'intéressé. Je combats ces faiblesses au quotidien depuis que j'ai choisi de revêtir les habits de dirigeant en 2013.* »

Pourtant, il aura fallu quelques mois à Yannick Foucher pour trouver chaussure à son pied. « *J'avais décidé de me passer des cabinets d'intermédiation en travaillant seul. J'ai ciblé les dirigeants âgés de plus de 55 ans, comptant entre 15 et 50 salariés, opérant dans le secteur industriel, que je connaissais bien, et affichant deux exercices bénéficiaires. Il fallait également que l'entreprise soit dans un périmètre de 200 km autour de mon domicile de Nantes. Pas question de passer mon temps en voiture après l'avoir perdu dans les avions.* »

Un premier rachat au culot

En 2012, il appelle l'assistante de direction de Claude Ferré, fondateur d'Arinox à Saint-Avé. La PME réalise, à l'époque, 1 million d'euros de chiffre d'affaires pour 13 collaborateurs. « *Elle était spécialisée dans la chaudronnerie industrielle pour le secteur agroalimentaire, précise Yannick Foucher. Concepteur, fabricant et installateur, la société s'était fait un nom dans les équipements sur mesure, les machines spéciales et les passerelles.* »

Las, le Pdg d'Arinox tarde à le prendre au téléphone avant de l'éconduire poliment. « *Il a sans doute apprécié mon culot, puis mon projet, puisqu'il m'a rappelé trois semaines plus tard. On s'est*

rencontré tous les 15 jours pendant 3 mois avant d'accepter ma proposition de rachat. L'aventure était lancée. »

De l'agro au médical et la pharmacie

Servant majoritairement les industriels agroalimentaires de Bretagne Sud, Arinox fait doucement évoluer son modèle en s'appuyant sur un bureau d'études proactif dont l'effectif a été doublé en 10 ans. « *J'avais entre les mains une belle endormie qu'il fallait dynamiser. Mon profil et mon parcours professionnel m'ont permis de développer rapidement ce projet.* »

Travaillant à 75 % l'inox, la PME intervient désormais sur tout l'hexagone via une diversification dans le secteur du médical, de la pharmacie mais aussi autour d'un pôle métallerie dynamique via lequel elle propose escaliers et garde-corps sur-mesure. « *Nous sommes désormais 22 collaborateurs pour plus de 2 millions d'euros de chiffre d'affaires.* »

RSE et bien-être des salariés

Fort de ces bons résultats, Arinox vient de débiter des travaux d'agrandissement de son site de Saint-Avé.. « *Nous avons collaboré avec la Carsat pour l'amélioration des qualités de travail de nos chaudronniers, ajoute Yannick Foucher. Ce projet participe à notre politique RSE. Nous allons favoriser l'éclairage zénithal, être plus sobre au niveau énergétique, mieux isoler phoniquement, etc.* »

De 1 000 m², l'entreprise ouvrera bientôt sur 1500 m² avec des nefs dédiées au formage et soudage de l'inox, au façonnage et au travail de l'acier. « *Avoir des ateliers attirants et séduisants et automatisés permet de séduire les nouvelles générations dont nous avons besoin pour soutenir notre croissance et poursuivre l'innovation qui est la marque de fabrique d'Arinox.* »

EN DATES



1995

Création d'Arinox à Saint-Avé par Claude Ferré & Serge Planche.



2002

Création de l'Atelier Breton de Chaudronnerie Industrielle (ABCI) par Yvon Riolland et ses deux associés, Serge Ravel et François Bernard.



2013


L'entreprise Arinox est rachetée par Yannick Foucher.





2022

Yannick Foucher reprend ABCI Production.



Concepteur, fabricant et installateur, Arinox s'est fait un nom dans les équipements sur mesure, les machines spéciales et les passerelles. 

ABCI est un acteur reconnu sur le marché du traitement des eaux via le travail de l'acier et de l'inox pour produire des cuves de filtration sur charbon actif, des tours de décarbonatation ou des cuves de rétention. 

De 1 000 m², Arinox œuvrera bientôt sur 1500 m² avec des nefs dédiées au formage et soudage de l'inox, au façonnage et au travail de l'acier. 

Chasser en meute

Le potentiel innovant, voilà ce qui a également amené Yannick Foucher à s'intéresser et à acquérir, en 2022, l'Atelier Breton de Chaudronnerie Industrielle (ABCI) à Arzal. « J'avais en face de moi une structure connue et reconnue sur le marché du traitement des eaux via le travail de l'acier et de l'inox pour produire des cuves de filtration sur charbon actif, des tours de décarbonatation, des cuves de rétention, des bâches de filtration ou de stockage, etc. »

Contrairement à Arinox, qui compte plusieurs centaines de clients en portefeuille, ABCI collabore avec une quinzaine de grands opérateurs nationaux ou mondiaux, parmi les plus grands noms du secteur de l'industrie de l'eau. « Nous connaissons, là aussi, une forte croissance avec des besoins humains et fonciers grandissants. En prenant le contrôle d'ABCI, j'ai mesuré les potentielles synergies entre les deux sociétés. L'idée de chasser en meute m'a tout de suite séduit. »

Des collaborateurs engagés

De plus en plus, ABCI et Arinox partagent leurs savoir-faire reconnus, de la phase de conception par leur bureau d'études et méthodes, avec note de calcul associée, jusqu'à la réalisation d'équipements tels que des passerelles d'accès, etc. De leur côté, les commerciaux d'Arinox disposent désormais d'un partenaire réactif quand des industriels leur font état de besoin de cuves de fort volume, de tuyauteries, etc. « Nous résonnons « groupe » s'enrichissant les uns des autres, avec d'un côté ABCI pour la chaudronnerie lourde et de l'autre Arinox pour la chaudronnerie sur-mesure et customisée, conclut Yannick Foucher. Les clients apprécient cette capacité à disposer de solutions techniques efficaces dans une logique d'une réactivité constante. Pour cela, je peux m'appuyer sur des collaborateurs fidèles et engagés, ainsi que sur une équipe de responsables qui m'épaulent au quotidien. » ■



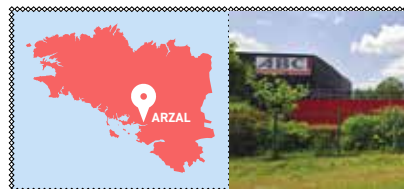
ABCI exporte ses innovations dans le monde entier en collaborant avec une quinzaine de grands opérateurs nationaux ou mondiaux, parmi les plus grands noms du secteur de l'industrie de l'eau.

CONTACTS ARINOX



CA EN 2023 2 millions d'euros
NOMBRE DE SALARIÉS 22 salariés
8 rue Denis Papin
56 890 Saint-Avé
Tél. 02 97 60 62 00
Mail : contact@arinox.fr
Site : www.arinox.fr

CONTACTS ABCI PRODUCTION



CA EN 2023 6 millions d'euros
NOMBRE DE SALARIÉS 40 salariés
Parc d'activités de l'Estuaire
56 190 Arzal
Tél. 02 97 45 08 08
Site : www.abci-chaudronnerie.com



YANNICK FOUCHER, UN HOMME DE DÉFI

Ingénieur diplômé de Polytech Nantes, Yannick Foucher a travaillé pendant plus de 20 ans dans l'industrie spatiale et militaire. Vendéen d'origine, il était basé à Nantes mais, par ses fonctions marketing puis commerciales, il a été amené à voyager à travers

le monde, notamment en Asie. « A l'aube de mes 40 ans, j'ai souhaité me poser, cesser de courir après le temps à travers le monde. J'ai quitté mon emploi pour me consacrer pleinement à ce projet personnel. Celui d'avoir cette envie profonde, non pas de créer, mais de reprendre une entreprise à taille humaine et d'en être propriétaire-dirigeant à 100% afin d'impulser ma vision stratégique. »

Rien ne le prédestinait à racheter Arinox en 2013 et encore moins ABCI en 2022, deux sociétés pour lesquelles il entend désormais favoriser l'émergence de synergies industrielles et commerciales. « J'ai de solides ambitions pour ces deux sociétés qui peuvent compter sur une solidité financière, un savoir-faire technique unique et des collaborateurs fidèles, dévoués et passionnés par leur métier. »



LE MOT DE L'EXPERT

VALENTINE ALEXANDRE
JURISTE À L'UIMM FINISTÈRE

LES CONGÉS DE FRACTIONNEMENT

Le fractionnement des congés payés, encadré par le Code du travail et par la Convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), suscite toujours de nombreuses interrogations à l'occasion de l'ouverture de la période de prise des congés.

1 LE FRACTIONNEMENT DES CONGÉS, C'EST QUOI ?

Tous les salariés bénéficient, pour une année complète de travail, d'un congé principal de 24 jours ouvrables et d'une cinquième semaine, de 6 jours ouvrables, soit un total de 30 jours. L'article 87 de la CCNM pose comme principe que les 24 jours ouvrables du congé principal sont pris consécutivement mais peuvent sous certaines conditions être fractionnés.

En effet, sauf accord d'entreprise définissant une autre période, une fraction minimale de 12 jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaires, doit être prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Le solde du congé principal peut être attribué en une ou plusieurs fractions tout au long de la période de prise fixée dans l'entreprise soit, le cas échéant, au-delà du 31 octobre.

2 DANS QUELS CAS LE FRACTIONNEMENT DU CONGÉ PRINCIPAL DONNE LIEU À L'ATTRIBUTION DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ?

Des congés supplémentaires de fractionnement sont dus en fonction du nombre de jours du congé principal pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsqu'au moins 6 jours du congé principal sont attribués en dehors de la période ;
- 1 jour ouvrable de congés supplémentaires lorsqu'entre 3 et 5 jours du congé principal sont attribués en dehors de la période.

3 FAUT-IL L'ACCORD DU SALARIÉ POUR FRACTIONNER SON CONGÉ PRINCIPAL ?

Hors fermeture de l'entreprise, l'accord du salarié pour fractionner son congé principal doit être recueilli, de préférence par écrit. Les formulaires de demande de congés sont une preuve d'accord.



4 L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER UNE DEMANDE DE FRACTIONNEMENT ?

L'employeur peut accepter ou refuser le fractionnement demandé par le salarié. Il faut en conserver une preuve écrite.

5 LES SALARIÉS PEUVENT-ILS RENONCER À L'ACQUISITION DE JOURS DE FRACTIONNEMENT ?

Oui. Cette renonciation doit être expresse et l'employeur doit en conserver une preuve écrite.

6 LA 5^E SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS DONNE-T-ELLE DROIT À DES JOURS DE FRACTIONNEMENT ?

La 5^e semaine doit être prise séparément du congé principal. Elle peut être fractionnée sans recueillir l'accord du salarié. Lorsqu'elle est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, la 5^e semaine n'ouvre pas droit à des jours supplémentaires de fractionnement. ■

CONTACTS SERVICE JURIDIQUE

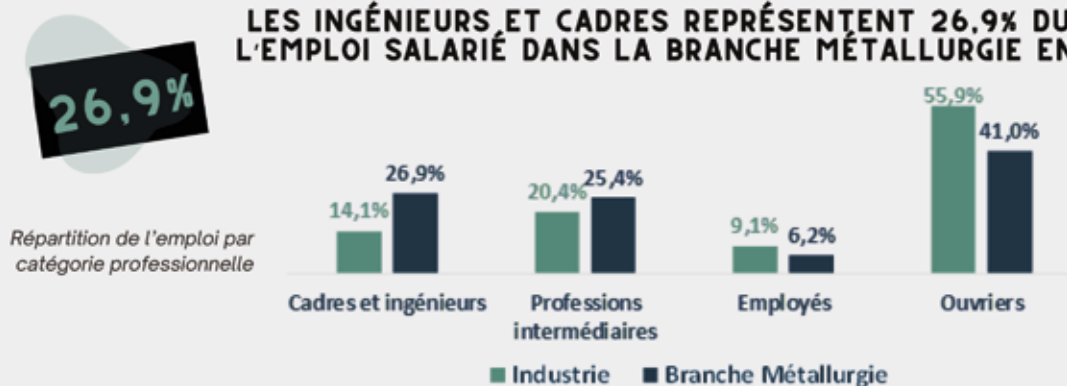
UIMM 22 02 96 77 22 33

UIMM 29 02 98 02 54 79

UIMM 35-56 02 99 87 42 87

LES INGÉNIEURS ET CADRES DANS LA BRANCHE MÉTALLURGIE EN BRETAGNE

LES INGÉNIEURS ET CADRES REPRÉSENTENT 26,9% DU TOTAL DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LA BRANCHE MÉTALLURGIE EN BRETAGNE



EN 10 ANS, ON CONSTATE UNE ÉVOLUTION FORTE DES EMPLOIS D'INGÉNIEURS ET CADRES (+53,2%), APPELÉS À PROGRESSER ENCORE, PORTÉS PAR LES TRANSITIONS EN OEUVRE DANS L'INDUSTRIE

En 10 ans, la progression des emplois d'ingénieurs et cadres dans la Métallurgie bretonne a été particulièrement forte (+53,2%). La tendance d'évolution positive devrait se maintenir, avec les transitions en cours (digitalisation, transition écologique, transition énergétique, ...), auxquelles ils apportent une contribution importante.

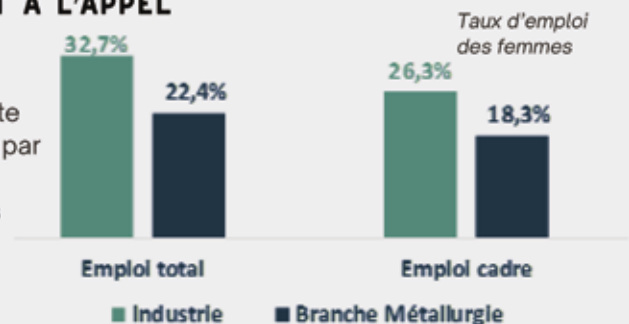
+53,2%

LES FEMMES REPRÉSENTENT 18,3% DE L'EMPLOI CADRE. L'ENCADREMENT FÉMININ RESTE CONCENTRÉ SUR QUELQUES MÉTIERS. LES PROFILS D'INGÉNIEURES MANQUENT À L'APPEL

18,3%

Le nombre de femmes ingénieures et cadres a fortement progressé (+90,0%) et l'éventail des métiers qu'elles occupent s'est étoffé. On constate néanmoins des disparités sur les métiers exercés par les femmes et les hommes.

Les profils d'ingénieures manquent à l'appel, dans tous les domaines des techniques industrielles.



L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS : DEUX GRANDS ENJEUX POUR LES INGÉNIEURS ET CADRES DE L'INDUSTRIE

L'allongement de la vie professionnelle pose la question du maintien dans l'emploi des seniors. L'APEC identifie quelques pistes : aménagement du temps de travail et des horaires à partir d'un certain âge, développement des dispositifs de transmission des savoirs, lutte contre les discriminations liées à l'âge, ...

Les évolutions en cours dans l'industrie impactent en particulier les fonctions d'encadrement, et appellent au développement de nouvelles compétences voire d'expertises. Il s'agira d'accompagner ces besoins.

EN PARTENARIAT AVEC



En savoir plus sur <https://www.uimmbretagne.fr/observatoire-regional/etudes/>



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités



Observatoire paritaire de la Métallurgie





1^{ÈRE} EDITION

DU CONCOURS RÉGIONAL

LES PÉPITES DE L'ALTERNANCE

OUVERT À TOUTES LES ENTREPRISES BRETONNES

VOCACTION DU CONCOURS

Identifier, valoriser et récompenser les entreprises bretonnes innovantes et vertueuses en matière d'alternance.

PROMESSE DU CONCOURS

Permettre à toutes les entreprises candidates **de se positionner sur le baromètre breton de l'alternance.**

Permettre aux entreprises candidates et partenaires qui le souhaitent **d'intégrer le Club des Pépites**, lieu d'échanges, de partage de bonnes pratiques et d'enrichissement sur les thématiques de l'alternance.

Offrir aux entreprises lauréates un trophée et une vidéo promotionnelle.

5 CATÉGORIES :

- Entreprises **de moins de 20 salariés**
- Entreprises **de 20 et 100 salariés**
- Entreprises **entre 101 à 250 salariés**
- Entreprises **de plus de 250 salariés**
- Prix coup de coeur du jury



Coralie Bricault : 06 33 34 45 94 /
coralie.bricault@medef-bretagne.fr

Loane Roudaut : 06 32 16 56 77 /
ecole-entreprise@medef-bretagne.fr



Rendez-vous sur pepites-alternance-bretagne.fr



Quand ?

Du 16 avril 2024
jusqu'au 16 juillet 2024



Save the date

Le 8 octobre 2024
Cérémonie
remise des prix



Comment ?

pepites-alternance-bretagne.fr