PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE
Liberté Égalité Fraternité

ACADÉMIE DE RENNES
Liberté Égalité Fraternité

Région BRETAGNE

PACTE SECTORIEL

Métallurgie

Agir ensemble pour les compétences et l'emploi en Bretagne

Pour la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation Professionnelle de la Métallurgie

CPREFP
Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle de la métallurgie
BRETAGNE

UIMM Bretagne
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

la cgt métallurgie

Cfdt: métallurgie
FGMM

FO Métaux
Notre industrie, nos emplois !

CFE CGC METALLURGIE BRETAGNE

Avec l'appui des partenaires associés suivants :

opco 2i
COMPÉTENCES INDUSTRIES

France Travail

AJIR BRETAGNE
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Vu le Code général des collectivités territoriales ; et notamment ses articles L4221-1 et suivants,

Vu le Code de l'Éducation, notamment ses articles D214-5 à D214-8 ; notamment ses articles L 214-12 et D331-65 et suivants,

Vu le Code du travail, notamment la partie VI, notamment le livre III – 6ème partie relatif à la formation professionnelle continue,

VU le Contrat de Plan État-Région Bretagne 2021-2027,

VU la Stratégie régionale des transitions économique et sociale (SRTES) 2022-2027 approuvée par délibération du Conseil régional des 7 et 8 avril 2023, intégrant le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

EST CONCLU ENTRE

L'État, représenté par la Préfète de la région Bretagne, Mme Emmanuelle DUBEE

L'Académie de Rennes, représentée par la Rectrice de la région académique Bretagne, Mme Nathalie ALBERT-MORETTI

ET

Le Conseil régional de Bretagne, représenté par son Président, M. Loïg CHESNAIS-GIRARD

ET

Pour la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation Professionnelle de la Métallurgie, représentée par :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Bretagne (UIMM), représentée par son Président, M. Stéphane DESCHAMPS
- La Confédération Générale du Travail (CGT) Métallurgie, représentée par M. David PICO, Coordinateur régional
- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) Fédération générale des mines et de la métallurgie, représentée par M. Laurent VALY, Secrétaire général
- La Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (FO) Métaux, représentée par Julien LE PAPE, Coordinateur régional
- La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) Métallurgie Bretagne, représentée par M. Christian BELMONT, Président

Sont par ailleurs parties prenantes de la démarche les partenaires associés suivants :
- l'OPCO2i,
- France Travail,
- AJIR Bretagne

Pour la suite, les signataires et les partenaires associés sont désignés par le terme « partenaires ».

IL A ETE CONVENU LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

PREAMBULE

Fruit d'une démarche de co-construction, la stratégie régionale des transitions économique et sociale, adoptée par l'Assemblée régionale en avril 2023, est porteuse d'une ambition partagée en faveur du développement durable de la Bretagne.

En plaçant l'emploi et les compétences au cœur des enjeux de cohésion, de souveraineté et d'accompagnement des transitions, elle réaffirme le rôle des contrats d'objectifs « *au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant de porter les stratégies emploi-formation par secteur professionnel avec l'État, la Région et les branches professionnelles représentées paritairement* ».

En évoluant vers des pactes sectoriels pour les compétences, ils constituent le cadre de mise en œuvre de la SRTES à l'échelle des différents secteurs de l'économie régionale concourant à une plus grande articulation entre le développement économique et ses enjeux en matière d'emploi, de formation et d'orientation. Ils permettent une meilleure anticipation des besoins en compétences ainsi qu'un accompagnement des évolutions engendrées par les transitions économique, sociale et environnementale.

PARTIE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 – Objet du contrat

Espace de concertation, de mutualisation et d'engagement de chacun des partenaires, le pacte sectoriel « Métallurgie » constitue un cadre permettant à l'État, la Région et les représentants paritaires de la branche professionnelle de partager les enjeux, de fixer des priorités et d'articuler leurs leviers d'action au service du développement de l'emploi et des compétences dans le secteur de la Métallurgie.

Cette nouvelle génération de contractualisation s'appuie sur 4 principes directeurs :

- **Partenariat et engagement** : co-animateurs du pacte, les signataires co-construisent une feuille de route précisant leur rôle et les attendus de chacun dans la mise en œuvre des actions priorisées ;

- **Anticipation et prospective** : face aux défis majeurs qui impactent la structure des emplois et les besoins en compétences : transitions écologique, énergétique et environnementale mais également technologique et sociale, ce pacte doit permettre de disposer d'une vision à plus long terme pour être en capacité de mieux accompagner la transformation des métiers, les transitions professionnelles et le développement d'activités émergentes.

- **Opérationnalité** : le pacte sectoriel constitue un cadre partenarial opérationnel, priorisant les objectifs de la branche professionnelle en région et la mise en œuvre d'actions communes assorties d'indicateurs de suivi et de résultat. Toutes les données relatives aux personnes, produites dans le cadre du suivi de ce pacte sectoriel seront des données sexuées.

- **Lien aux territoires** : en lien avec le déploiement des comités territoriaux pour l'emploi, le pacte sectoriel a pour objet de structurer le dialogue sectoriel-territorial et de déployer des outils favorisant le partage des diagnostics sectoriels et des actions mises en œuvre.

En déclinaison de la SRTES, les engagements des partenaires visent à répondre aux 3 enjeux suivants :

- ENJEU 1 - Agir pour l'emploi dans la branche professionnelle de la Métallurgie, via la formation et l'orientation
- ENJEU 2 - Anticiper et accompagner la branche professionnelle de la Métallurgie face aux transitions écologiques, énergétiques, technologiques et démographiques
- ENJEU 3 - Développer les pratiques RH d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises de la branche professionnelle de la Métallurgie

La promotion de la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de manière transversale dans l'ensemble de ces enjeux et des actions qui en découlent.

Article 1.2 – Champ d'application

Le pacte sectoriel a une dimension régionale. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées, notamment avec les UIMM territoriales : UIMM 35-56, UIMM 22 et UIMM 29.

Il s'appuie également sur les travaux nationaux produits notamment par l'Observatoire national de la branche de la Métallurgie et par l'OPCO2i.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des branches d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront faire l'objet de travaux spécifiques.

Le champ couvert est celui de la branche professionnelle de la Métallurgie (IDCC 3248 - convention collective nationale de la Métallurgie), qui fédère des activités de production diverses, identifiées dans les divisions NAF dites des Industries des métaux ci-dessous (80% du total des emplois)

24 Métallurgie
25 Fabrication de produits métalliques
26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
27 Fabrication d'équipements électriques
28 Fabrication de machines et équipements
29 Industrie automobile
30 Fabrication d'autres matériels de transport
32 autres industries manufacturières
33 Réparation et installation de machines et d'équipements

Les 20% restant se répartissent dans les activités de construction spécialisée (43), de commerce de gros (46), d'ingénierie et de conception (71) et autres activités servicielles (services financiers, sièges sociaux, télécommunications...).

PARTIE 2 – LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES

À partir des enjeux précisés à l'article 1 du présent contrat, les objectifs sont définis ci-après, précisant les engagements et le rôle de chacun.

Une feuille de route opérationnelle en annexe synthétise l'ensemble des objectifs partagés et les indicateurs. Elle sera complétée et mise à jour tout au long du contrat et pourra être amendée en fonction des priorités définies par le comité d'orientation.

Enjeu 1 : Agir pour l'emploi dans la Métallurgie, via la formation et l'orientation

La Métallurgie en Bretagne, première branche industrielle

L'industrie bretonne, dans son ensemble, comprend 185 000 emplois directs, soit 14,3 % de l'emploi régional, contre 11,6 % en moyenne au niveau national. Il représente ainsi 1 emploi sur 5 du secteur marchand. L'emploi industriel a très légèrement augmenté ces dernières années, Il a connu une hausse de 1,1 % entre 2017 et 2023, contre 0,6 % à l'échelle nationale. La Bretagne se situe ainsi parmi les régions les plus dynamiques de France depuis une décennie.
En Bretagne, la branche de la métallurgie enregistre un chiffre d'affaires estimé à 20 milliards d'euros et compte plus 2 200 établissements et 62 000 salariés, répartis sur l'ensemble du territoire régional (l'Ille-et-Vilaine et le Finistère concentrent respectivement 38% et 29% du total des emplois du secteur).
Le tissu des entreprises est constitué par quelques grands groupes, des ETI et un tissu dense de TPE-PME.

La branche de la Métallurgie est particulièrement dynamique, du fait de la diversité de ses activités (automobile, naval, électronique, spatial/aéronautique, défense, énergies…) et de ses marchés stratégiques pour la souveraineté nationale. Ainsi, les entreprises continuent de se développer et de créer de l'emploi.
La Bretagne se démarque des évolutions globales nationales ces dernières années, avec une hausse continue (hors année Covid) des effectifs salariés.
Le personnel féminin occupe 23% des postes. Les cadres & ingénieurs, en forte progression, représentent désormais 26,9% des emplois, bien au-delà de la moyenne régionale de l'industrie (14,1%). Le taux d'emploi en CDI est de 94% tandis que le taux de recours à l'intérim est de 8,9%.

Le défi des compétences : une branche professionnelle confrontée de manière récurrente à des difficultés de recrutement et qui devra recruter à horizon 2035

Selon France Travail, l'industrie bretonne totalisait 15 210 projets de recrutements pour l'année 2025 en Bretagne (dont 4 080 dans la branche de la Métallurgie, en recul de 12,6% par rapport à 2024). Selon les chefs d'entreprises interrogés, 65% de ces recrutements étaient jugés difficiles et 6% relevaient d'emplois saisonniers.

Selon l'Observatoire national de la branche de la Métallurgie, l'emploi devrait progresser modérément en Bretagne entre 2025 et 2030, poursuivant la dynamique des années observées avant 2021. Les départs en retraite généreraient un besoin d'environ 1 000 à 2 000 recrutements / an, soit environ un quart du total des besoins. **Entre 7 000 et 9 000 recrutements par an sont ainsi attendus dans la région**, quels que soient les scénarii économiques retenus**.**

Par ailleurs, l'industrie bretonne n'échappe pas au contexte géopolitique et rejoint ainsi les ambitions nationales de développement industriel visant une plus forte autonomie de production dans une perspective de souveraineté.
Dans ce contexte, **les préoccupations liés à la défense** se retrouvent au premier plan, offrant des opportunités de nouveaux marchés et de nouveaux emplois dans des secteurs où la Bretagne a déjà des atouts à faire valoir. L'économie de défense bretonne représente un peu plus de 16 370 emplois répartis dans les 246 PME et ETI sous-traitantes (naval, aéronautique/spatial, cybersécurité…). À noter que plus de 85% des entreprises industrielles de la BITD, la base des sous-traitants de la défense, relèvent de la branche métallurgie.

Un enjeu d'attractivité afin de renforcer l'attrait des jeunes pour les métiers du secteur

La promotion de la culture scientifique et technique est un levier essentiel pour renforcer l'attractivité des formations et des métiers industriels. Elle permet de déconstruire les stéréotypes liés à l'industrie et de mieux faire comprendre les enjeux technologiques, écologiques et économiques qui façonnent les métiers d'aujourd'hui et de demain. En valorisant la démarche scientifique, l'expérimentation et l'innovation, elle suscite l'intérêt des jeunes et contribue à développer des vocations, notamment dans les filières techniques. Expositions, ateliers, concours, partenariats avec les établissements scolaires et actions de médiation sont autant d'outils pour rapprocher l'univers scientifique et industriel du grand public, et encourager une orientation choisie et éclairée vers ces secteurs porteurs.

La branche de la Métallurgie, tout comme l'industrie plus globalement, pâtît d'un déficit d'image auprès des publics, en particulier des plus jeunes, mais ce constat masque des réalités plus complexes.
Selon une étude récente (O. Lluansi), *« 125 000 jeunes sont formés chaque année dans l'industrie, au niveau national ; 50 % s'orientent in fine vers d'autres secteurs »*

Ainsi, un jeune sur deux formés aux métiers de l'industrie n'y travaille pas : la déconnexion entre formations dispensées et besoins en emplois s'explique en partie par l'« évaporation » de cette main-d'œuvre potentielle.
L'effort de valorisation des métiers doit particulièrement cibler les femmes, les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion.

Sources : "Industrie(s) en Bretagne : quel(s) modèle(s) pour entrer dans les transitions ?", Ceser Bretagne, décembre 2024 / Observatoire de la Métallurgie Bretagne / BMO 2025, France Travail / Observatoire Paritaire de la Métallurgie / OPCO2i, Rapport sur la réindustrialisation à horizon 2035 d'Olivier Lluansi, 2025

Objectif 1.1- Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et mettre en commun les études emploi-formation produites au niveau régional (Observatoire régional de la Métallurgie, OPCO2i, DREETS, France Travail, APEC, Ceser, Shift Project…) et national (Observatoire de la Métallurgie, France Industrie, France Stratégie…) ;

- Produire un diagnostic sectoriel, mis à jour annuellement, intégrant des données économiques, emploi-formation et prospectives. Ce dernier fera l'objet d'un livrable mis à disposition de tous les partenaires du contrat et sera diffusé largement pour une meilleure appropriation des enjeux emplois-compétences du secteur.

En complément, et tenant compte des échanges entre les partenaires du pacte sectoriel, des études thématiques visant notamment l'accroissement du nombre de femmes dans les formations et dans l'emploi, pourront être proposées et s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Étude-action emplois-compétences » du CPER.

À ce titre, l'UIMM Bretagne va engager en 2026 une étude sur l'ensemble de la branche s'appuyant sur des données économiques de la Banque de France ; elle sera complétée d'une analyse prospective emplois-compétences, en partenariat avec la Région et l'État dans le cadre des études-actions du CPER. Elle s'appuiera en particulier sur les résultats d'une étude nationale menée par l'UIMM et la Banque de France.

Objectif 1.2 : Partager et développer les actions d'information, d'orientation et de découverte des métiers et des formations

Pour répondre à cet objectif :

- Renforcer et partager plus largement les actions info-métiers sectorielles mises en œuvre par AJIR Bretagne, membre associé du service public régional de l'orientation, en lien avec les différents partenaires, en premier lieu le Rectorat, les établissements scolaires et la Région ;
- Rendre compte annuellement du nombre d'interventions réalisées auprès des différents publics (Semaines de l'Industrie, offre de services proposée par AJIR Bretagne (Industriz…), sensibilisation des publics demandeurs d'emploi…) et actions de promotion des métiers engagés par l'OPCO2i dans le cadre de la marque « Avec l'industrie ® ».

De manière spécifique sur l'information sur les métiers et les formations auprès des collégiens.ne.s, lycéen.ne.s, étudiant.e.s, apprenti.e.s, la Région et l'Académie de Rennes :

- associent les partenaires dans la mise en œuvre d'actions régionales d'info-métiers (Worldskills – La Compétition des métiers, Carrefours IDEO…) et/ou à la production de ressources IDEO, en donnant de la visibilité à tous les métiers et les formations, y compris ceux/celles moins connus des publics ;
- facilitent le lien avec les établissements collèges et lycées (par exemple en valorisant les actions portées par les acteurs de la branche (AJIR, UIMM Bretagne/Chambres syndicales territoriales (CST), OPCO2i, campus orientés vers l'industrie (CMQ Industries de la Mer, CINav…)… dans le répertoire des actions métiers ») ;

- informent des dates des différents forums-salons emploi-formation sur les territoires, pour faciliter la mobilisation des partenaires.

En lien avec la compétence « formation professionnelle », la Région Bretagne :

- soutient des actions de formation pré-qualifiantes de découverte des métiers (dispositifs PREPA, des actions territoriales QUALIF EMPLOI de découverte des métiers…) ;
- favorise le lien entre les publics, acteurs professionnels et les organismes de formation PREPA et QUALIF EMPLOI.

Objectif 1.3 : Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

La réponse aux besoins en emplois et en compétences de la branche de la Métallurgie nécessite une mobilisation coordonnée des différentes voies et dispositifs de formation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle de la branche, avec un suivi annuel des effectifs, de l'insertion professionnelle. Un livrable « formation » sera produit et mis à jour annuellement avec l'aide de tous les partenaires. En fonction des responsabilités, chacun s'engage à partager les données et toutes les informations qui paraitraient pertinentes sur le sujet ;
- Se coordonner dans la mise en œuvre des réponses apportées ;
- Communiquer sur l'offre de formation existante auprès des entreprises et renforcer leur lien avec les établissements et les organismes de formation.

En matière de formation initiale professionnelle sous statut scolaire :

- Concernant l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales, les partenaires, notamment les représentants paritaires de la branche dans le cadre de la CPREFP Métallurgie, seront concertés sur les projets d'ouvertures, de fermetures ou d'ajustements de capacité ;
- Dans ce cadre, ils apportent des éléments sur les besoins en emplois et en compétences des entreprises et sur l'évolution de l'offre en apprentissage, comme aide à la décision pour la Région et l'Académie de Rennes ;
- En réponse à l'Orientation 2 de la SRTES « Conforter la base productive bretonne, alimentaire et industrielle, dans une perspective de souveraineté », l'ensemble des partenaires contribuent à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de valorisation des formations industrielles (identification des formations à retenir, des leviers d'actions à mobiliser puis d'un plan d'actions coordonnées auquel chacun contribue).

En matière de formation continue des demandeurs d'emploi, la Région Bretagne, la Dreets, France Travail et OPCO2i :

- Se coordonnent et proposent des parcours de formation adaptés, en s'appuyant sur les dispositifs proposés par chacun (alternance, QUALIF EMPLOI, Préparation Opérationnelle à l'Emploi, Immersion Facilitée…) ;
- Collaborent sur les difficultés de sourcing dans le cadre d'actions spécifiquement créées ou de dispositifs existants.

En matière de formation continue des salariés, l'OPCO2i :

- S'engage à informer les entreprises sur les formations à destination de leurs salariés ;
- Informe les partenaires sur les formations prises en charge, tant quantitativement que qualitativement (nature des formations et typologie des stagiaires formés…).
- L'Observatoire régional de la Métallurgie pourra examiner, en lien avec l'OPCO2i et les partenaires, l'effort de formation des entreprises de la branche au-delà des formations prises en charge par l'OPCO2i. Cet exercice pourra être mené dans le cadre du projet d'étude au niveau de la branche évoqué dans l'Objectif 1.1.

Éléments-phare sur cet enjeu :

En formation initiale ;

Le lancement à l'automne 2025 d'un GT dédié à la valorisation des formations professionnelles industrielles dans les lycées.

La réflexion à engager sur les actions possibles de sensibilisation en direction des étudiants « décrocheurs » du 1er cycle universitaire.

En formation continue des actifs :

Identifier l'effort de formation des entreprises au-delà des formations financées par l'OPCO2i.

Enjeu 2 : Anticiper et accompagner le secteur de la Métallurgie (entreprises et actifs) face aux transitions écologiques, énergétiques, technologiques et démographiques

L'industrie, pilier de l'économie bretonne en termes de création d'emplois directs et indirects, est aussi un acteur clé en termes de transition.

Si les transitions représentent un enjeu majeur de compétitivité pour les entreprises de la branche de la métallurgie (décarbonation, sobriété énergétique, gestion des déchets, économie circulaire, automatisation, robotisation, digitalisation…), elles constituent également des **opportunités de marchés pour apporter des solutions** à l'ensemble de l'économie, faisant appel à l'innovation, l'évolution des procédés, l'intelligence artificielle… Si, comme le souligne l'étude de l'OPCO2i sur les transitions dans la branche de la Métallurgie, les métiers de demain ne seront peut-être pas nouveaux, ils nécessiteront des compétences spécifiques.

Comme le démontre le rapport du Shift Project, publié en mars 2025, **tous les voies de formation ont un rôle à jouer pour relever ce défi**. Si la formation continue, en particulier celles des salariés en poste, permet souvent de répondre plus rapidement à des besoins en compétences à court terme, elle contribue également à l'accompagnement et aux reconversions des actifs. La formation initiale, de manière structurelle, se doit d'anticiper à plus long terme en s'adressant aux générations de salariés de demain, s'inscrivant dans une dimension plus prospective. La formation possède un pouvoir transformateur des cultures professionnelles qui la rend centrale pour mettre en œuvre les différentes transitions au sein des organisations.

Portée par des engagements forts au niveau mondial, **les filières des énergies décarbonées**, présentes ou pas en Bretagne, offrent des opportunités importantes pour les entreprises bretonnes de la métallurgie.
Selon l'enquête annuelle auprès des entreprises menée par l'Observatoire des Énergies de la Mer publiée en juin 2024, la région Bretagne a vu son chiffre d'affaires progresser de 16 % en 2023, atteignant 165 400 k€. L'éolien en mer flottant, technologie où la Bretagne est pionnière, pourrait constituer un relais de croissance pour les entreprises et un gisement d'emplois d'avenir. À cela il convient d'ajouter les opportunités liées aux projets de construction de nouvelles centrales nucléaires, où les besoins de sous-traitance seront très importants. L'UIMM mène à cet effet une démarche d'acculturation des entreprises adhérentes aux opportunités des marchés du nucléaire civil, en lien avec EDF.

D'ici 2030, en Bretagne, en réponse aux enjeux d'**électrification des usages**, de développement des énergies renouvelables et de résilience des réseaux électriques, près de 2 000 emplois seront nécessaires pour combler les besoins de la filière des réseaux électriques. Les tensions sont fortes sur les métiers de Monteur de réseaux électriques, Opérateur régleur usineur, Technicien d'exploitation, Technicien en métrologie, Ingénieur génie électrique/Chef de projet…

D'un autre côté, soumise à une concurrence intense, à une réglementation exigeante pour faire face aux transformations écologiques, **la filière automobile bretonne peut constituer une fragilité pour le territoire breton**, qu'il conviendra d'accompagner dans sa transition. En effet, elle doit faire face au recul de l'usage de la voiture (et par conséquent de la production, des ventes et de la réparation), conjugué à une trajectoire vers l'électrification se caractérisant par des process de fabrication et de réparation moins intenses en emploi.

Sources : OPCO2i, Shift Project, Observatoire des énergies de la Mer, France2030 étude « Besoins en emplois et compétences de la filière des réseaux électriques »,

Objectif 2.1 – Anticiper les impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Pour renforcer la dimension prospective dans l'observation de la branche et plus particulièrement sur ces aspects de transitions, le travail de capitalisation des études existantes sera poursuivi.

Les études prospectives en cours (Observatoire régional de la Métallurgie, Observatoire paritaire de la Métallurgie, OPCO2i, SGPE, Shift Project…) et à venir viendront enrichir ces éléments de connaissance.

En complément, d'autres études thématiques pourront être produites, pouvant s'inscrire dans le cadre de l'appel à projets « Étude-action emplois-compétences » du CPER.

Les résultats permettront de disposer d'éléments pour développer une communication objectivée quant aux besoins futurs. Cette valorisation est d'autant plus essentielle que les difficultés de recrutement pour certains métiers de la métallurgie bretonne sont prégnantes et que le renforcement de l'attractivité des métiers, en particulier auprès des jeunes est un enjeu crucial.

Objectif 2.2 – Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations (environnementale, numérique, technologique et démographique…) sur les emplois, les métiers et les compétences

Les besoins en compétences évoluent. L'offre de formation professionnelle initiale et continue doit s'adapter pour faciliter ces transformations (voie professionnelle initiale sous statut scolaire ou par apprentissage, formation professionnelle continue des adultes).

Pour répondre à cet objectif :

- Cartographier les métiers et les compétences en lien avec ces transitions et étudier les évolutions à l'œuvre pour pouvoir adapter les formations, en s'appuyant par exemple sur les travaux engagés par le réseau des Carif-Oref ou encore par France Travail sur le ROME 4.0 ;
- Identifier l'intégration des enjeux de transition dans l'offre de formation (cf. livrable formation) ;
- Donner de la visibilité sur l'offre de formation et ses spécificités sur les transitions auprès des jeunes, des salariés, demandeurs d'emploi ainsi que des entreprises ;
- Faire évoluer l'offre de formation pour mieux intégrer les transitions.

Les actions peuvent être à plusieurs niveaux, selon les publics visés :

- En formation initiale, proposer des formations nouvelles dans le cadre de la carte ; et le cas échéant insérer les colorations nécessaires pour répondre à ces nouvelles compétences ;
- En formation continue, intégrer des modules en lien avec les transitions s'ils ne sont pas inclus dans les formations certifiantes menant à ces métiers
- Dans le cadre des gammes PREPA et/ou QUALIF Emploi à destination des demandeurs d'emploi, proposer des formations/sessions spécifiques en lien avec les transitions afin de développer les compétences techniques et transverses identifiées et attendues pour répondre aux transformations du secteur.

Les études-actions, cofinancées par l'État (Dreets) et la Région, constituent un outil qui s'inscrit pleinement dans cet objectif. En plus de l'analyse contextuelle du secteur, ces études ont, notamment, vocation à apporter en amont un éclairage précis sur les besoins en compétences et en qualifications à terme dans un environnement en mutation. De même, les initiatives des Campus en matière d'ingénierie de formation ont vocation à s'inscrire dans cette logique.

Objectif 2.3 - Accompagner les entreprises et les salarié.e.s sur les transitions

Pour appréhender ces mutations, les entreprises s'engagent dans les enjeux des transitions et font évoluer leurs pratiques.

Il convient donc de les accompagner dans leur évolution, en matière d'emploi et d'organisation.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager et rendre plus visibles les dispositifs d'accompagnement à l'échelle du secteur relatifs aux enjeux des transitions écologiques, environnementales, techniques et numériques, en particulier ceux de l'OPCO2i, de la Dreets et de la Région en lien avec les partenaires de l'industrie (dispositif Breizh Fab notamment) ;
- Encourager les entreprises de la branche à participer aux temps de sensibilisation proposés (exemple : ateliers-webinaires collectifs proposés par Breizh Fab…) et à recourir à ces offres de services d'aides aux transitions ;
- Accompagner les besoins en formation des salariés pour répondre aux évolutions des métiers (exemple : bonnes pratiques en termes de cybersécurité, usage de l'intelligence artificielle…) ;

- En ce qui concerne les dispositifs mis en œuvre et cofinancés par l'État, l'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) continuera d'occuper une place prépondérante. Ce dispositif s'articule autour de 2 grands axes :
    - Le soutien aux projets en faveur de la Transition écologique (gestion de l'énergie, RSE, contraintes environnementales, règlementation, traitement des déchets…) ;
    - Le soutien aux filières stratégiques dans une perspective d'anticipation des mutations économiques (évolution des marchés, transformation des process, concurrence…).
- .

<u>Éléments-phare sur cet enjeu :</u>

Réaliser un état des lieux sur l'intégration des enjeux de transition dans les formations de la branche de la Métallurgie/industrie.

Mettre à jour et valoriser l'annuaire des métiers et des formations relatifs aux EMR.

Engager une réflexion sur les besoins en compétences spécifiques liés au secteur de la défense.

Enjeu 3 : Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises de la branche de la Métallurgie

Défi du recrutement de nouveaux talents dans la Métallurgie

L'industrie, et plus particulièrement la branche de la Métallurgie, fait face à des enjeux majeurs en matière de recrutement. Il apparait donc essentiel pour l'ensemble des parties prenantes de la branche de valoriser globalement les métiers industriels en mettant en avant leur rôle clé dans l'économie, leur apport incontournable pour la souveraineté du territoire, sur les transitions, et les perspectives d'évolution offertes par les innovations technologiques.
Depuis 2016, la branche est créatrice nette d'emplois (1ère région de France pour la progression de l'emploi entre 2019 et 2024). Pourtant, elle peine encore à attirer de nouveaux talents, notamment en raison d'une image faussée par des clichés persistants auprès du grand public.
Par ailleurs, le tissu des entreprises compte de très nombreuses TPE (près des 2/3 comptent moins de 10 salariés) pouvant rencontrer des difficultés à se développer en raison d'une faible structuration RH.

Pour répondre à ce défi du recrutement de nouveaux talents, les entreprises adaptent leurs pratiques RH (marque employeur, critères de sélection au-delà du diplôme…), développer des politiques inclusives et attractives en direction des publics en insertion, seniors, handicapés et/ou plus éloignés des métiers de l'industrie (GE/GEIQ).
À titre d'illustration, à l'échelle nationale, dans la branche de la Métallurgie, le taux de personnes en situation de handicap, bien que supérieur à la moyenne, est proche de 4,4%.

Une ambition volontariste de la branche Métallurgie pour augmenter significativement la part des femmes dans l'emploi

L'emploi des femmes représente un levier important en termes de recrutement : favoriser leur accès aux métiers techniques et aux postes à responsabilité contribue également à diversifier les équipes et à enrichir les dynamiques de travail.
Avec 22% de femmes salariées, la branche de la Métallurgie bretonne se situe juste dans la moyenne nationale. Ces chiffres stagnent depuis dix ans. L'ambition de l'UIMM est d'augmenter cette proportion de 10 points en 10 ans au niveau national. Cet objectif est ambitieux : pour y parvenir, il faut que chaque année, quatre recrutements sur dix concernent des femmes. L'UIMM a déployé à cet effet une campagne de communication « Tu as ta place » qui doit accompagner cette ambition.

Accompagner les entreprises pour développer l'accueil de stagiaires et d'alternants

La découverte des métiers de l'industrie, dès le plus jeune âge est un levier majeur pour répondre au défi du recrutement sur le moyen et le long terme.
L'accueil de stagiaires (stages de 3ème/2nde, périodes d'immersion et contrats en alternance), notamment issus de parcours variés, est un enjeu clé pour renforcer l'attractivité des métiers, transmettre les savoir-faire et préparer la relève.
Pour cela, l'implication des entreprises de la branche de la Métallurgie est prépondérante. Si des outils facilitent la mise en relation entre les jeunes et les professionnels (plateforme IDEO, AJIR avec « Mon stage dans l'industrie », UIMM29 avec « Immersion au cœur de l'industrie, enclenche la 1ère »…), l'accueil de stagiaires peut impliquer un accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites, pour lever les freins liés à la disponibilité ou au manque de ressources pédagogiques ou d'encadrement.

Source : Observatoire régional de la Métallurgie, Politique UIMM 2024 2027

Objectif 3.1 – Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salarié.e.s

Face à la raréfaction des compétences disponibles, les entreprises se tournent de plus en plus vers le recrutement de nouveaux publics : travailleurs en situation de handicap, demandeurs d'emploi de (très) longue durée, salariés des structures d'insertion par l'activité économique, alternants… Ces évolutions participent au renforcement de l'inclusivité des entreprises et contribuent à une meilleure qualité de vie au travail.

Pour répondre à cet objectif :

- Partager l'ensemble des actions conduites à l'échelle de la branche relatives aux enjeux de recrutement et les actions de diagnostic et d'accompagnement compétences de l'OPCO2i ;
- Soutenir la professionnalisation de la fonction RH au sein des entreprises, particulièrement les TPE-PME, via le dispositif PCRH financé par l'État notamment pour les entreprises, en assurant un suivi annuel des entreprises ayant bénéficié de ce dispositif ;
- Favoriser la sensibilisation des entreprises, notamment par l'organisation de webinaires (échanges de bonnes pratiques…) ;
- Favoriser les expérimentations dans le recrutement telles que le développement des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST), les Méthodes de Recrutement par Simulation (MRS...), Immersion Facilitée.

Il convient également de favoriser une intégration durable des salariés. Pour ce faire, la mutualisation ou la construction d'outils permettant de conforter les process RH, de structurer l'intégration de nouveaux collaborateurs (stagiaire, alternants, salariés et prestataires), de fidéliser et d'accompagner les salariés au sein de l'entreprise apparait essentielle, contribuant ainsi au renforcement de la qualité de vie au travail.

Pour répondre à cet objectif, des actions pourront être développées pour :

- Engager des actions sur les conditions et l'organisation du travail (promotion charte RSE de la branche, label RSE de la branche, autres chartes et labels RSE…) ;
- Outiller les entreprises sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés ;
- Consolider la formation au management ;
- Identifier les filières / entreprises concernées et métiers les plus impactés par les aspects QVCT, en recourant au besoin aux services de l'Anact / Aract Bretagne ;

Objectif 3.2 – Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

La branche Métallurgie affiche des ambitions en matière de recrutement de femmes.

Pour répondre à cet objectif :

- Réaliser des études sur les freins et motivations des publics féminins à intégrer le secteur ;
- Mettre en valeur et promouvoir les dispositifs/campagnes (par exemple « Industri'elles », « 100 femmes 100 métiers », « Tu as ta place ») et les réseaux de femmes existants pour partager leurs expériences, pour renforcer leur présence dans les espaces de décision ;
- Promouvoir et médiatiser des exemples de réussite de femmes dans le secteur à travers des campagnes de communication.

Objectif 3.3 – Mobiliser les entreprises du secteur dans l'accueil de stagiaires (3ème – 2nde ou en formation – y compris les immersions ou stages des demandeurs d'emploi en formation)

Les stages de découverte professionnelle sont des outils essentiels pour sensibiliser les jeunes aux différents métiers, afin de mieux orienter leur futur parcours scolaire et professionnel. Ces initiatives participent à renforcer l'attractivité des métiers et à répondre aux besoins de main-d'œuvre dans ce secteur.

Pour accueillir ces stagiaires, la mobilisation des entreprises est décisive. La mise en relation est facilitée par des plateformes comme IDEO, permettant aux professionnels de déposer leurs offres de stages et aux élèves de postuler en ligne.

Pour répondre à cet objectif :

- Mobiliser les entreprises du secteur à accueillir des stagiaires ;
- Suivre le nombre d'offres de stages en entreprise du secteur sur IDEO ou d'autres plateformes (Immersion facilitée par exemple) ;
- Participer aux démarches de stages collectifs inter-entreprises.

Éléments-phare sur cet enjeu :

Développer et promouvoir les actions en faveur de la mixité des métiers relevant de la Métallurgie.

Mobiliser les salariés en tant qu'ambassadeurs métiers.

ARTICLE 5 – LES MOYENS

Chaque partenaire mobilise les moyens et les dispositifs relevant de sa compétence, dans une logique d'articulation et de complémentarité dans la mise en œuvre opérationnelle des actions. En tant que de besoin, des conventions financières spécifiques pourront être conclues, au regard des leviers et compétences de chacun.

La Région et l'État garantissent une meilleure lisibilité des moyens mobilisables à destination des partenaires

ARTICLE 6 – LE PILOTAGE DU CONTRAT

Le comité d'orientation : instance politique de concertation et de coordination.

Il est constitué d'élu.e.s du Conseil régional, de représentant.e.s de l'Etat (Dreets, Rectorat et autres services en tant que de besoin) et de représentants paritaires de la branche Métallurgie (élu.e.s représentant.e.s la Commission paritaire régionale emploi-formation).

Les représentant.e.s des partenaires associés sont également convié.e.s.

Il se réunit au moins une fois par an. Il procède au bilan de l'année écoulée et réoriente éventuellement la mise en œuvre du contrat.

A ce titre, il est plus particulièrement chargé :

- de définir les grandes orientations sur la base des éléments de diagnostic ;
- de valider annuellement les axes de travail à mettre en œuvre ;
- d'organiser le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du contrat.

Les instances techniques

Le comité technique est composé des représentants techniques des signataires et des partenaires associés. Il assure le suivi de la feuille de route au global : mise en œuvre des actions, préparation des indicateurs de suivi pour présentation en comité d'orientation, suivi des groupes de travail…

Il se réunit pour faire un état d'avancement des différentes actions figurant dans la feuille de route, a minima deux fois par an.

De manière complémentaire, des groupes de travail thématiques peuvent être mis en place, le pilotage de ces derniers étant précisé dans la feuille de route. Les pilotes de groupe de travail organisent les réunions et assurent le suivi des travaux et des indicateurs. Au-delà des représentants techniques des signataires et des partenaires associés, d'autres acteurs pourront participer aux travaux (Gref Bretagne, Anact Bretagne, Carsat, Transitions Pro, Agefiph…).

De même, des liens seront opérés avec des dynamiques territoriales existantes (groupe de travail Rennes Métropole par exemple).

ARTICLE 7 – LE SUIVI DU CONTRAT

Chaque année, les travaux menés dans le cadre du pacte sectoriel feront l'objet d'un bilan au regard d'indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l'ensemble des signataires et inscrits dans la feuille de route.

À la fin du pacte sectoriel, un bilan global sera produit.

Chaque année, un point d'étape sera présenté devant la Commission paritaire régionale emploi-formation Métallurgie.

La démarche de contractualisation s'inscrivant dans le cadre du CPRDFOP, des points seront également présentés devant les instances du CREFOP, chargées du suivi et de l'évaluation du CPRDFOP.

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche. Le Gref Bretagne, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits.

ARTICLE 8 – UNE ANIMATION INTER-PACTES

Afin de favoriser les partages d'expériences et la capitalisation des bonnes pratiques, une animation associant l'ensemble des Pactes Sectorielles sera organisée.

Les partenaires du présent contrat s'engagent à participer à ces travaux (webinaires ou autres temps organisés), à proposer des thématiques ou à témoigner des bonnes pratiques.

ARTICLE 9 – DUREE ET VALIDITE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter de sa date de signature, et ce jusqu'au 31/12/2028, soit au terme de la SRTES. Les travaux seront poursuivis suivant ce cadre jusqu'à l'adoption du prochain CPRDFOP.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification des termes du présent contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties signataires conclus dans les mêmes conditions que le présent contrat.

ARTICLE 11 –RESILIATION DU CONTRAT

En cas de non-respect de ses obligations contractuelles par l'une des parties, chaque partie se réserve le droit, après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 12 – LITIGES

10.1 - En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent contrat, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable.

10.2 – En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal administratif de Rennes.

ARTICLE 13 – EXÉCUTION DU CONTRAT

Le Préfet de la région Bretagne, la Rectrice de la région académique Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne, les membres de la Commission Paritaire Emploi Formation Professionnelle Métallurgie, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent contrat.

Fait en 5 exemplaires

A Beignon, le 14 septembre 2026

La Préfète de Région Bretagne	**La Rectrice de la région académique Bretagne**	**Le Président du Conseil régional de Bretagne**	**La Vice-Présidente du Conseil régional de Bretagne**
Emmanuelle DUBEE	Nathalie ALBERT-MORETTI	Loïg CHESNAIS-GIRARD	Laurence FORTIN

Pour la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation Professionnelle Métallurgie :

Le Président de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de Bretagne	**CGT Métallurgie**	**CFDT FGMM**	**FO Métaux**	**CFE-CGC Métallurgie Bretagne**
Stéphane DESCHAMPS	David PICO	Laurent VALY	Julien LE PAPE	Christian BELMONT

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Métallurgie 2025-2028

Enjeu 1 - Agir pour l'emploi, à travers l'orientation et la formation

Objectif 1.1 - Produire un diagnostic sectoriel pour identifier les enjeux clés

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Capitaliser les études et les données emploi-formation du secteur de la Métallurgie		Région, Dreets, Observatoire régional de la Métallurgie	OPCO2i, Observatoire paritaire de la Métallurgie, France Travail, France Industrie, France Stratégie, Dreets (SESE), APEC, Ceser, Shift Project...	Au fil de l'eau	Nombre d'études recencées
Produire un portrait sectoriel		Région, Dreets, Observatoire régional de la Métallurgie	OPCO2i, Observatoire paritaire de la Métallurgie, France Travail, France Industrie, France Stratégie, Dreets (SESE), APEC, Ceser, Shift Project...	1er livrable en 2026	1 livrable mis à jour annuellement

Objectif 1.2 - Partager et développer les actions d'information sur les métiers et les formations

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Poursuivre, partager les actions d'information sur les métiers et les formations et les **valoriser**	Semaines de l'Industrie	France Travail, AJIR Bretagne	UIMM Bretagne, lycées professionnels, OPCO2i, CFAs…	Chaque année en novembre	Nb d'actions réalisées, nb de demandeurs d'emploi participants, nb de visites d'entreprises…
	Plateforme IDEO : créer/mettre à jour les ressources sur les formations et les métiers de l'industrie (Focus, articles, portraits, témoignages, podcats…) ; promouvoir IDEO sur les ENT	Région	UIMM Bretagne, AJIR Bretagne, OPCO 2i, France Travail	Au fil de l'eau	Nb d'actions réalisées par an
	Poursuivre les actions d'attractivité des métiers industriels et des formations, notamment via le déploiement d'Industriz	AJIR Bretagne	UIMM, Rectorat, lycées, collèges		Indicateurs d'impacts et de moyens (financements)
	Poursuivre la Semaine de l'Apprentissage avec un focus sur les métiers de la Métallurgie / Promouvoir les 18 titres paritaires à finalité professionnelle	Dreets	OPCO2i, CFAs, UIMM		Nb actions, nb participants
	Favoriser la promotion des formations et des métiers industriels auprès des étudiants "décrocheurs" du 1er cycle universitaire	UIMM, Région	Universités, SUIOEP		
	Identifier l'effort de formation des entreprises au-delà des formations financées par l'OPCO2i.	UIMM	OPCO2i		
	Compétition des métiers avec un pôle industrie représenté	Région Bretagne	UIMM, lycées pro et CFAs…	début 2027	Nb de métiers industriels en concours, Nb de participants au concours

Objectif 1.3 - Proposer une offre de formations adaptée et complémentaire

Partager la connaissance de l'offre de formation professionnelle à l'échelle du secteur (scolaire, apprentissage, formation continue), **pour mieux se coordonner**	Poursuivre la concertation de la CPREFP Métallurgie dans le cadre de la carte des formations (voie scolaire)	Région Bretagne, Rectorat	Tous les membres de la CPREF : UIMM, CGT, CFDT, FO, CFE-CGC	au fil de l'eau	une sollicitation annuelle de la CPREF, des avis formalisés
	Informer sur l'évolution de l'offre en apprentissage	les représentants du secteur Métallurgie	Dreets, OPCO2i	au fil de l'eau	
	Renforcer la coordination entre Région, France Travail et OPCO2i sur l'offre en direction des demandeurs d'emploi	Région Bretagne, France Travail, OPCO2i	UIMM	au fil de l'eau	
	Consulter en vue du prochain QUALIF Emploi programme 2027-2029	Région Bretagne	les représentants du secteur Métallurgie	à compter de 2026	Nb de places achetées
	Organiser un temps annuel de partage sur l'offre de formations toutes voies confondues	Région Bretagne	Dreets, Rectorat, UIMM, OPCO2i…	1er temps : mars 2026	
	Echanges UIMM / Rectorat / Inspecteurs sur l'évolution des diplômes, rénovation à venir…	UIMM	Rectorat, inspecteurs		
Conforter le remplissage des formations professionnelles initiales sous statut scolaire	Travailler sur un plan d'attractivité des formations professionnelles initiales industrielles dans les lycées	Région, Rectorat	UIMM, AJIR Bretagne, lycées…	Lancement d'un GT - automne 2025	Evolution du remplissage des formations ciblées aux rentrées 2026 ; 2027 et 2028
Produire un livrable "Formation"		Région Bretagne, Dreets + appui GREF Bretagne	Rectorat, OPCO2i, les représentants du secteur	1er livrable : février 2026	1 livrable mis en page, mis à jour annuellement

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Métallurgie 2025-2028

Enjeu 2 - Anticiper et accompagner le secteur aux transitions (écologique, énergétique, numérique, technologique)

Objectif 2.1 - Anticiper les impacts des mutations sur les emplois, les métiers et les compétences

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Poursuivre la capitalisation des études prospectives sur l'impact des transitions sur les métiers et les compétences de la Métallurgie		Région, Dreets, Observatoire régional de la Métallurgie	OPCO2i, Observatoire paritaire de la Métallurgie, France Travail, France Industrie, France Stratégie, Dreets (SESE), APEC, Ceser, Shift Project...	Au fil de l'eau	Nombre d'études recencées

Objectif 2.2 - Adapter l'offre de formations face aux impacts des mutations sur les emplois, les métiers et les compétences

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Réaliser un état des lieux sur l'intégration des enjeux de transition dans les formations (à intégrer au livrable "formation")		Région, Dreets	Rectorat, UIMM, OPCO2i, établissements et organismes de formation…	1T 2026	
Adapter l'offre de formations	**Faire évoluer la carte des formation existante** en lien avec les transitions	Région, Rectorat	UIMM	Tous les ans	Nb de formations colorées en lien avec les transistions
	Développer et rendre visible l'offre de formation en lien avec les transitions, notamment par des colorations	Région, Rectorat	UIMM	Tous les ans	Nb de formations créées
	Créer / développer des réponses spécifiques en lien avec les transitions en formation continue	Région, France Travail, OPCO2i	UIMM	Un point tous les ans	Nb de formations créées/colorées en lien avec les transitions
Adapter le contenu, assurer la mise à jour et la valorisation de l'annuaire des métiers et des formation EMR		Région	UIMM, BDI, GREF, entreprises du secteur, inspecteurs du Rectorat, campus		
Engager une réflexion sur les besoins en compétences spécifiques liés au secteur de la Défense		Région, Dreets	UIMM, entreprises du secteur, inspecteurs du Rectorat, GREF, Bretagne Next		
Engager une réflexion sur les besoins en compétences spécifiques liés au secteur des énergies décarbonnées		UIMM, Région, Dreets	Entreprises du secteur, inspecteurs du Rectorat, GREF, Bretagne Next		
Mobilisation de l'outil Data Compétences pour identifier les besoins en compétences des entreprises liés aux transitions		Région	UIMM, entreprises du secteur, inspecteurs du Rectorat		

Objectif 2.3 - Accompagner les entreprises et les salariés sur les transitions

Accompagner les entreprises vers les transitions en mobilisant les dispositifs suivants : EDEC, PCRH ou autres	Dreets, OPCO 2i	UIMM, Région	Tout au long de l'année	Nb de dispositif mobilisés par le secteur de la Métallurgie + indicateurs finnaciers
Réaliser le Tableau de bord relatif à la formation des salariés de la Métallurgie	OPCO2i	UIMM, Dreets	Tous les ans avec mise à jour	Nb d'entreprise par taille, nb de salariés formés, domaines de formation , durée

Feuille de route prévisionnelle du pacte sectoriel Métallurgie 2025-2028

Enjeu 3 - Développer les pratiques d'inclusion et de cohésion sociale au sein des entreprises

Objectif 3.1 - Développer les pratiques RH pour des recrutements inclusifs et une intégration durable des salarié.e.s

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Promouvoir les dispositifs d'accompagnement RH auprès des entreprises (PCRH…)		OPCO2i	Dreets, UIMM		Nb d'entreprises de la Métallurgie par an mobilisant chaque prestation
Viser l'amélioration constante de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)	**Identifier et valoriser** les entreprises engagées et les métiers les plus impactés par les aspects QVCT ; **Engager des actions sur les conditions et l'organisation du travail**, en activant le dispositif PCRH sur ces aspects au besoin ; **Outiller les entreprises** sur l'accueil, l'intégration et la fidélisation des salariés	DREETS	UIMM, Anact - Anact Bretagne, CARSAT		Nb d'actions engagées
Promouvoir les dispositifs type GE/GEIQ existants	Fabrik Emploi	UIMM 35-56			Nb d'entreprises concernées, nb de salariés concernés en ETP
	GEIQ Industrie	UIMM 29			Nb d'entreprises concernées, nb de salariés concernés en ETP
Informer les entreprises sur les dispositifs existants en lien avec le handicap / **Valoriser et promouvoir** les accords existants en entreprise pour favoriser leur essaimage		UIMM en lien avec les structures compétentes type Agefiph…			
Poursuivre la démarche RSE UIMM (Charte RSE, label et parcours RSE) + charte "Industriels engagés pour mon Territoire" (achat local)		UIMM			Nb d'entreprises engagées, Part des achats locaux
Renforcer la professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage pour un bon accueil des apprenti.e.s		Dreets	UIMM, CFAs, tuteurs, OPCO2i	Au fil de l'eau	Nb de tuteurs et tutrices formé.es

Objectif 3.2 - Promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Poursuivre le déploiement du dispositif "Tu as ta place" en Bretagne et **valoriser les actions** du type : - Dispositif Industri'elles - Le parcours Les Elles de l'industrie - Les portes ouvertes spéciales femmes - Le Rallye industriel - L'opération 100 femmes, 100 métiers - Le parcours Immersion au coeur de l'industrie, enclenche la 1ère - Le parcours Elles Osent+		UIMM	DRDFE, OPCO2i, Organisations syndicales		% de femmes dans la branche Bilan des actions

Objectif 3.3 - Mobiliser les entreprises de la Métallurgie dans l'accueil de stagiaires (3ème, 2nde, immersions, stages en cours de formation)

sous-objectif	action	porteur	contributeurs	calendrier	indicateurs
Rendre visible toutes les offres de stages relevant de la Métallurgie pour les collégiens et lycéens sur la Plateforme IDEO		Région	UIMM, Rectorat		Nb de stages déposés en lien avec les métiers de la Métallurgie Nb de jeunes sans solution
Valoriser les initiatives existantes	AJIR avec "Mon stage dans l'industrie" UIMM 29 avec "Immersion au cœur de l'industrie, enclenche la 1ère"	AJIR Bretagne, UIMM			Nb de stages proposés, nb de stagiaires accueillis
Mobiliser les salariés en tant qu'ambassadeurs métiers (en sus des SDI)		Organisations syndicales, entreprises	OPCO2i, AJIR		