



Compte rendu
Groupe de travail socio-économique
du parc éolien en mer de Saint-Nazaire
Jeudi 14 janvier 2021 à 10h à la CARENE (Salle Brière)

Propos introductifs de M.le sous-préfet

M.le sous-préfet indique que ce groupe de travail socio-économique est organisé dans le cadre de l'instance de concertation et de suivi du parc éolien en mer de Saint-Nazaire qui comprend également un groupe de travail environnement (pilote par la DREAL) et un groupe de travail usages et sécurité maritimes (pilote par la DIRM).

La dernière instance de concertation s'est déroulée le 29 janvier 2020 tandis que le dernier GT socio-économique a eu lieu en 2015. Cela s'explique par le fait qu'il n'y avait pas suffisamment matière à organiser une telle rencontre tant que la chaîne industrielle de sous-traitance complète n'était pas finalisée et tant que les recours n'étaient pas purgés.

Toutefois, une cellule dédiée à la mise en oeuvre des clauses sociales a été créée en 2015. Pilotée par l'UD Direccte et la CARENE, facilitatrice des clauses sociales, et réunissant EDF, les acteurs du SPE, GE et les Chantiers de l'Atlantique, celle-ci a défini le processus de recrutement et a été réactivée en juillet 2019.

La prochaine instance de concertation est prévue en février ou en mars prochain.

Il ajoute que cette séance se déroule dans un contexte économique particulièrement difficile et incertain en raison de la situation sanitaire impactant les personnes les plus éloignées de l'emploi. Il souligne que la zone d'emploi de Saint-Nazaire a atteint au 3^{ème} trimestre 2020, un taux de chômage de 8,9 %, supérieur aux niveaux départemental (7,7 %), régional (7,9 %) et même national (8,8 %) avec une hausse annuelle de 1,6 %.

Ordre du jour

- Etat d'avancement du projet et impact sur l'emploi local,
- Focale sur le volet insertion au travers des clauses sociales,
- Témoignages d'entreprises et d'opérateurs,
- Actualités et échanges.

Liste des participants

Ci-jointe.

Etat d'avancement du projet et impact sur l'emploi local (EDF Renouvelables)

Il est tout d'abord rappelé que le parc éolien, qui comptera 80 éoliennes pour une puissance totale de 480 MW, produira 20 % de la consommation électrique annuelle de la Loire-Atlantique.

Son installation s'achèvera en décembre 2022 et sa mise en service sera faite de manière progressive.

En terme d'emploi, le projet a mobilisé plus de 2 000 personnes en France en 2020 dont 1 170 en Pays de la Loire.

M.le sous préfet interroge EDF sur la typologie et le périmètre des recrutements locaux. M.Seguin, responsable RH, indique que les recrutements liés au parc concernent des profils demandant une importante technicité. Au niveau d'EDF, il s'agit d'ingénieurs travaillant sur d'autres projets maritimes du groupe. Les recrutements locaux s'opèrent sur des postes de techniciens chez les sous-traitants (General Electric et les Chantiers de l'Atlantique). Il indique que sur les métiers industriels et techniques, il existe depuis des années une forme de concurrence avec d'autres filières, ce qui complique les recrutements. La crise sanitaire va probablement modifier ce contexte. Mme Beaudon ajoute que deux marins français sont actuellement formés par une société anglaise pour le transfert de personnel.

Focale sur le volet insertion au travers des clauses sociales (CARENE)

Thérèse Skreko, cheffe du service emploi insertion à la Carene, excuse Mme Carine Leclaire, facilitatrice des clauses sociales à la Carene pour son absence.

Elle indique que 30 290,78 heures sont comptabilisées à ce stade pour un objectif de 76 500 heures. La majorité de celles-ci sont réalisées sur le territoire et pour la première fois, elles sont effectuées dans le secteur industriel.

Elle fait remarquer que l'intégration des publics éloignés de l'emploi dans ce secteur est très profitable car il est nécessaire d'obtenir certaines qualifications et de faire preuve de savoir-être (respect du secret industriel et des normes de sécurité).

37 personnes (28 hommes, 7 femmes) ont été recrutées, majoritairement sur des postes d'assembleurs monteurs.

La qualité des parcours a été privilégiée. Le niveau de qualification des bénéficiaires étant relativement faible, des efforts importants d'intégration et de formation ont été nécessaires.

Témoignages des entreprises et de Pôle Emploi

► Les Chantiers de l'Atlantique

Madame Person, responsable recrutement aux CDA indique que même si l'objectif des 10 000 heures d'insertion a été atteint pour le premier projet, des difficultés ont été rencontrées dans le cadre des recrutements pour la fabrication de la sous-station électrique.

Il s'avère compliqué d'effectuer des heures d'insertion sur des postes d'ingénieurs ou de techniciens. Les clauses d'insertion concernent plutôt des postes d'ouvriers qualifiés.

Avec l'accompagnement des structures d'insertion et de Pôle Emploi, 4 recrutements en CDI de profils ouvriers ont été réalisés dans l'usine ANEMOS et concernent des postes de charpentiers métaux et soudeurs. Un soudeur a été recruté au sein de l'école avec un accompagnement spécifique. Il y a également eu des recrutements de monteurs assembleurs dans une unité d'armement panneaux et de monteurs dans l'usine de cabines.

20 000 heures d'insertion sont désormais à effectuer pour les parcs éoliens normands.

► General Electric

Au 30/11/2020, 36,7 % des heures ont été effectuées sur un objectif de 38 980 heures.

24 personnes ont été recrutées (18 hommes et 6 femmes) sur des postes d'opérateurs de logistique et d'assembleur monteur mécanicien.

Ainsi, Pôle Emploi a pu organiser des sessions de recrutement par simulation, en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail indépendamment de l'expérience ou de la formation (3 sessions organisées sur 10 en raison de la crise sanitaire).

GE coopère aussi avec le GEIQ Industrie pour le recrutement de candidats en contrat de professionnalisation.

Enfin dans le cadre du programme HOPE, 11 réfugiés ont été recrutés. Ils ont suivi, dans un premier temps, une formation dispensée pour l'apprentissage du français. Dans un second temps, 450 heures sont consacrées à l'apprentissage pour la préparation du CQPM Monteur Assembleur EMR.

M.Cloix, DRH, indique que même s'il s'agit d'une franche réussite, tous les demandeurs d'emploi ne peuvent pas intégrer le secteur industriel. Des abandons sont constatés. Au même titre que les prescripteurs, la démarche nécessite un important investissement de la part de l'entreprise et une confiance mutuelle.

Les managers et l'encadrement intermédiaire ont été associés à la démarche, ce qui a permis de lever les freins et de mieux identifier les difficultés.

La dynamique est à poursuivre en ce sens. L'attribution de nouveaux marchés pour le parc éolien en mer normand permettra de consolider ces emplois .

► Pôle Emploi

Selon M. Becquet, responsable d'équipe entreprise à l'agence de Saint-Nazaire, l'investissement des entreprises dans les clauses d'insertion est à saluer. Même si des marges de progrès sont encore réalisables, la coopération qui existait préalablement a pu être développée.

Support de présentation ci-joint.

Actualités et échanges

• **Le plan de relance**

M.le sous-préfet rappelle que le Gouvernement a lancé un plan de relance historique «France Relance » doté de 100 milliards d'euros pour redresser durablement l'économie française et créer de nouveaux emplois.

Ce plan prévoit notamment 30 milliards en faveur de l'écologie, l'objectif stratégique de ce plan, pour accompagner la transition vers une économie plus verte et durable.

Le déploiement du premier parc éolien offshore à Saint-Nazaire, les investissements du GPM, GE et des CDA ainsi que les autres initiatives du territoire démontrent une réelle volonté des acteurs de s'orienter en faveur de cette transition énergétique.

Par ailleurs, il ajoute que l'emploi et la formation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés menacés par la crise est une « priorité absolue ».

Le plan « 1 jeune, 1 solution » doit faciliter l'entrée dans la vie professionnelle grâce à des aides incitatives à l'embauche ou à l'alternance, orienter et former les jeunes vers les secteurs et les métiers d'avenir et accompagner les jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours sur mesure (garantie jeunes, accompagnement intensif des jeunes par Pôle Emploi, CIE (contrat initiative emploi)).

- **Contenu des échanges**

M. Quéré (Directeur) interroge EDF sur l'impact économique du parc et les actions menées pour que les entreprises soient plus performantes.

Mme Beaudon indique qu'un rapport à ce sujet est en cours de réalisation mais n'est pas finalisé à ce stade. Elle ajoute qu'un collaborateur va être recruté sur cette mission.

M. Guillen, directeur de l'IUT de Saint-Nazaire, indique que dans les domaines de la logistique, la maintenance et la construction, les diplômes peuvent être adaptés en fonction des spécificités locales. Il y a sans doute un partenariat à construire en ce sens.

Mme Person, responsable recrutement au CDA, confirme qu'il y a une réflexion à engager sur les métiers de la maintenance, de la supervision et de la conduite de travaux. Des passerelles sont à examiner ensemble.

M. Baclet, directeur de Weamec, confirme qu'il reçoit de nombreuses demandes concernant des formations en maintenance ou pour s'orienter sur des postes d'ingénieurs ou de techniciens supérieurs dans le secteur des EMR (notamment des personnels d'Airbus).

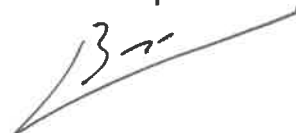
Mme Skreko ajoute qu'un nouveau dispositif de formation, nommé « Transitions collectives », facilite la reconversion professionnelle des salariés dont les emplois sont menacés ou touchés par la crise sanitaire.

Un appel à manifestation d'intérêt a été lancé pour la création de plateformes de transition territorialisées. Il encourage une gouvernance partagée et des dynamiques collaboratives, à l'échelle d'un bassin d'emploi, entre les entreprises, les acteurs emploi-formation, les services de l'Etat et les collectivités territoriales.

Elle indique qu'il s'agit d'une opportunité pour le territoire afin de limiter la perte de compétences sur le territoire. A cet effet, elle annonce que dans le cadre du plan d'action du CLEFOP (comité local emploi, formation et orientation professionnelles), la CARENE serait volontaire pour porter une plateforme de transition collective à l'échelle du territoire EFOP.

Monsieur le sous-préfet clôt la séance.

Le sous-préfet



Michel BERGUE