

# **Pacte Territorial pour le Développement des Emplois et des Compétences dans le Secteur de la Construction Navale en Loire-Atlantique**

2 février 2017

Etat, Région Pays de la Loire, CARENE, Pôle emploi, CCI,  
CPME, MEDEF, U2P, CFDT, CFE-CGC, CFTC,  
STX, Néopolia, ATELIERS DU MARAIS, AXIMA ENGIE, CNI, COMI SERVICE,  
CMR, GESTAL, IDEA LOGISTIQUE, MAPAC, MASER Engineering, MEDIA6,  
NOVOFERM, PMO, SDEL, SNEF, SOFLOG, SOFREBA, TMCI, TMP

# I. Rappel du contexte

- **L'industrie dans l'estuaire demeure concentrée sur des secteurs clés, avec des perspectives positives chez les grands donneurs d'ordre industriels**

Les filières industrielles de l'Estuaire de la Loire et leurs donneurs d'ordre sont porteurs de nombreux projets d'investissements pour les années à venir, qui nécessitent, pour arriver à maturité, des personnels en nombre, formés aux bons métiers et aux bonnes technologies :

- La construction navale avec la présence de donneurs d'ordre d'envergure mondiale et de leur tissu de sous-traitants. A titre d'illustration, STX avec un carnet de commandes assuré jusqu'en 2026, projette 100 M€ d'investissements par an sur 5 ans avec le recrutement de 250 personnes en 2016 et 2017.
- L'aéronautique emmenée par Airbus bénéficie également d'un large réseau de sous-traitance sur l'Estuaire. Airbus a recruté 135 personnes en 2015 - 260 en 2016, investi 100 M€ en 2016 et son carnet de commande est assuré pour 9 ans (2025).
- Le raffinage avec la présence de Total qui prévoit d'investir 350 M€ pour la production, et un projet public de 150 M€ pour le dévoiement de la ligne SNCF.
- La logistique multimodale (principalement le site portuaire de Saint-Nazaire).
- La croissance de la filière des énergies marines renouvelables. STX consacre une partie de son site à cette activité et se positionne notamment sur le marché des sous-stations électriques éolien en mer, alors que General Electric (ex Alstom) s'est vu confirmer en juillet la commande de 66 éoliennes pour le champ éolien allemand Merkur en mer du Nord.

Les donneurs d'ordre de ces filières induisent des effets d'entraînement sur de nombreuses PME (souvent spécialisées dans les services aux entreprises) génératrices d'emplois, et qui se développent dans leur sillage avec des imbrications fortes via l'organisation de co-traitances à l'instar de celles portées par Néopolia.

Ces effets d'entraînements concernent également des domaines industriels connexes comme le textile ou fabrication de machines et d'équipements ainsi que d'autres territoires. Ainsi, l'Estuaire de la Loire, cadre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur un territoire (GPECT) dénommé « Compétences 2020 », est en grande partie recoupé par les bassins d'emploi de Nantes et de Saint-Nazaire qui connaissent des situations différentes.

- ***Besoins de compétences sur l'Estuaire et taux de chômage supérieur à la moyenne, situation de l'emploi paradoxale dans le bassin nazairien***

Malgré ce contexte de développement économique marqué, la zone d'emploi nazairienne reste en situation « défavorable » : elle possède le taux de chômage le plus élevé de Loire-Atlantique et reste au-dessus du taux de chômage régional (9,1% contre 8,5%). Tendanciellement, cette situation est en voie d'amélioration avec une baisse du taux de chômage de 0,3% sur 1 an. Cependant, les demandeurs d'emploi de longue durée et les seniors peinent à sortir du chômage

Paradoxalement, le Bassin connaît également des difficultés de recrutement parmi les plus élevées des Pays de la Loire, et un assèchement des compétences industrielles disponibles.

Sur la zone d'emploi nazairienne, les déséquilibres conjoncturels sur le marché du travail (manque de fluidité ; inadéquation entre offre et demande d'emploi) se caractérisent par un nombre important de métiers en tension, notamment dans l'industrie, sur lesquels il importe de travailler avec les entreprises.

L'enquête Besoins en Main d'Œuvre 2016 du bassin de Saint-Nazaire révèle bien cette tendance haussière avec à la fois une hausse des établissements recruteurs et une hausse des projets de recrutements.

Les projets de recrutements se concentrent principalement dans le secteur des services, et sont portés par les établissements de plus de 200 salariés.

Les métiers les plus recherchés par les employeurs se concentrent dans 3 secteurs : l'industrie (« Ajustement et montage de fabrication », « Soudage manuel »,...), les services à la personne (« Nettoyage de locaux », « Assistance auprès d'adultes »), le commerce, vente et grande distribution.

Etudes, électricité, plomberie, câblage, ébénisterie, moquettes, sanitaires, climatisation, motorisation, informatique... le nombre d'emplois induits est important. Or, si ces fournisseurs spécialisés, indispensables à la construction de paquebots, disparaissaient, c'est un savoir-faire local unique au niveau national qui disparaîtrait et fragiliserait STX, et la filière.

- **Mesures de soutien aux entreprises de la filière navale :**

L'Etat et la Région mènent depuis longtemps une politique volontariste d'appui au développement industriel des Pays de la Loire. Cet accompagnement qui privilégie les PME sous-traitantes, se concrétise notamment par différents programmes d'actions :

- En faveur de la performance industrielle :
  - ✓ Le contrat de développement de la filière mécanique matériaux afin d'inciter les acteurs économiques à se structurer collectivement
  - ✓ Le dispositif Dinamic entreprises (formation/action sur les leviers de la compétitivité)
  - ✓ L'appui au cluster NEOPOLIA qui regroupe les sous-traitants des grandes filières présentes sur l'Estuaire et qui développe des actions collectives en faveur de la performance industrielle et de la diversification des marchés y compris à l'international
  - ✓ Un écosystème au service de l'innovation collaborative dans le domaine des technologies avancées de production et de l'industrie du futur, avec des plateformes technologiques (Technocampus), le pôle de compétitivité EMC2 et l'IRT Jules Verne
  - ✓ Une mobilisation du programme des Investissements d'Avenir, sur les thématiques « navire du futur », « énergies marines renouvelables » ou « formation par alternance »
- En faveur de l'emploi et de la formation :
  - ✓ 6000 Compétences
  - ✓ Accel +
  - ✓ L'animation en cours de la démarche Compétences 2020,
  - ✓ Les actions déployées par Pôle Emploi.

Face aux nouveaux enjeux décrits ci-dessus et afin d'assurer le développement d'une activité industrielle et de services à forte valeur ajoutée et son ancrage sur le territoire nazairien, l'Etat et la Région ont décidé de compléter leur action par un volet centré sur la problématique de l'emploi et des compétences

C'est pourquoi le présent projet :

- Prévoit d'accompagner ces entreprises dans leur effort de diversification, de qualification afin de mieux répondre aux évolutions de la commande des donneurs d'ordre industriels
- Met en place les dispositifs permettant aux individus, quel que soit leur statut, de progresser en qualification ou de changer de métier dans une logique de parcours choisi vers un retour à l'emploi .
- Associe l'ensemble des partenaires sociaux, économiques afin que les questions sous-tendant l'attractivité et la mobilité professionnelle des métiers du secteur de la construction navale puissent être prises en compte dans le cadre du dialogue social.

### **Une dynamique collaborative de GPECT impulsée depuis plus de 15 ans sur l'Estuaire de la Loire**

Ces programmes de GPECT ont permis de formaliser une collaboration entre les entreprises et les pouvoirs publics, qui se renforce programme après programme.

## **Compétences 2020 une démarche de GPECT intégrée autour de la chaîne de services orientation-formation-emploi.**

Sur la période 2013-2016, la Région et l'État, en concertation avec les partenaires sociaux, ont financé le programme Compétences 2020, avec le soutien l'Union européenne.

Cette démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT), est fondée sur une approche globale à travers un travail sur les filières stratégiques pour mutualiser les besoins, apporter des réponses en phase avec le marché du travail local et organiser des passerelles pour des salariés et des demandeurs d'emploi d'une filière vers l'autre.

Avec les entreprises, les acteurs de l'emploi et de la formation proposent des solutions concrètes pour :

- anticiper les besoins en matière de recrutement, compétences et formation ;
- favoriser l'accès à l'emploi durable et à la qualification d'un public large ;
- mettre en place les parcours et transitions professionnelles nécessaires ;
- promouvoir les métiers et les filières.

La première version du dispositif, entre janvier 2013 et septembre 2016, a permis les réalisations suivantes :

- une forte implication des entreprises de l'Estuaire : près de 170 entreprises impliquées dans les enquêtes et les groupes de travail,
- les enquêtes ORCI-Pôle emploi qui ont permis d'objectiver les besoins en recrutement par métier de manière biannuelle et en suivre les évolutions,
- la confirmation et la qualification des besoins identifiés par l'enquête par les entreprises et les fédérations présentes dans les groupes de travail,
- l'accompagnement de recrutements par Pôle Emploi à l'aide de mesures emploi et formation,
- la mise en place de sessions de formation supplémentaires par la Région et de POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) par les OPCA avec Pôle emploi pour répondre aux besoins en compétences identifiés et qualifiés par les entreprises, l'ORCI et Pôle Emploi,
- une professionnalisation des acteurs locaux sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui leur permet aujourd'hui de se positionner comme animateurs de la démarche.

### **Axes de travail du programme de Compétences 2020 :**

L'objectif de la démarche Compétences 2020-est de répondre à court et moyen termes aux besoins de compétences des entreprises en développant des emplois durables et de qualité par le renforcement de l'employabilité des personnes et la sécurisation de leur parcours professionnel, ainsi que par la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans la gestion de leurs compétences en favorisant leur anticipation. Compétences 2020 renforce la coordination entre les acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation dans l'Estuaire de la Loire.

Le projet permet, adossé aux démarches antérieures (Cap Compétences, 6000 Compétences, Compétences 2020/2013-2016), de poursuivre la dynamique instaurée au sein du réseau des partenaires gestionnaires de l'emploi et de la formation initiale et continue ainsi que des acteurs économiques ligériens, en apportant des réponses partenariales et innovantes aux difficultés de recrutement et de gestion des compétences rencontrées par les entreprises. Cette mise en mouvement passe par la forte implication de l'ensemble des partenaires et acteurs économiques.

Le premier objectif est d'anticiper et de répondre aux besoins de compétences des entreprises sur les quatre années à venir, en mobilisant des outils d'observation, des programmes de formation, et des dispositifs d'accompagnement de l'emploi.

Le deuxième objectif est de construire, pour les salariés et demandeurs d'emploi concernés, des passerelles entre les filières qui sont accompagnées dans le cadre de la démarche Compétences 2020. De plus, des passerelles seront recherchées avec d'autres filières pour lesquelles les métiers comportent un socle de compétences commun qui est identifié (ex : le bâtiment). La notion de parcours et la facilitation des mobilités entre les filières (poursuite de la définition de macro métiers ; identification des compétences transférables entre filières, etc...) devront être recherchées.

Le troisième objectif est de renforcer au sein des entreprises concernées, prioritairement les PME, les pratiques de gestion des compétences en favorisant leur anticipation et leur mutualisation.

## II. Engagement des partenaires

Pour répondre aux besoins en compétences de la filière construction navale sur le territoire, les pouvoirs publics mettent en œuvre les actions suivantes :

- **Garantir, sur la durée, une méthode de travail permettant aux industriels (STX, DCNS et leurs sous-traitants) d'exprimer précisément et régulièrement leurs besoins en recrutement** dans le cadre de la démarche compétences 2020.
- **Développer la formation des demandeurs d'emploi et l'alternance**, en s'appuyant notamment sur la politique régionale de formation, les mesures d'adaptation de Pôle Emploi et sur les engagements Etat / Région/ Pôle emploi issus du plan 500 000, à partir des besoins repérés et affirmés permettant aux pouvoirs publics de formaliser des réponses adaptées et de s'engager sur leur mise en œuvre (développement de la qualification sur quels métiers, via quels types de formation et de parcours, etc...) ;
- **Assurer la promotion des métiers émergents et des formations disponibles** pour accéder à ces emplois,
- **Appuyer la construction de passerelles et de parcours professionnels** avec des métiers proches pratiqués dans d'autres secteurs professionnels (exemple : superviseurs stx recrutés à partir de compétences développées dans le bâtiment) ;
- **Mobiliser si besoin les contrats aidés type CUI.CIE en nombre plus important dans le secteur marchand ;**
- **S'appuyer sur des méthodes de recrutement spécifiques qui ont fait leurs preuves comme la MRS (Méthode de Recrutement par Simulation)**
- **Appuyer et accompagner la mobilité géographique avec les actifs des bassins d'emploi environnants ;** notamment en lien avec le Pays de Redon
- **Aider les entreprises qui le souhaitent dans l'utilisation du contrat de chantier en leur détaillant le cadre juridique dans lequel elles peuvent s'inscrire et les accompagner dans la recherche de la voie conventionnelle qui permet de cadrer et de sécuriser le processus.**
- **Proposer aux entreprises une information fiable et permanente sur les différents contrats de travail et les dispositifs relevant de la politique de l'emploi en développant l'offre de service mise en place par la DIRECCTE afin d'améliorer l'accès au droit des TPE PME.**
- **Mettre en place une plateforme de mobilité permettant aux salariés en fin de CDI de chantier de bénéficier d'un accompagnement adapté pour être orientés professionnellement et être aidés dans leur recherche d'emploi.**

Ces engagements se traduisent par la proposition d'une offre de services coordonnée sur le territoire de l'estuaire dont chaque partenaire s'engage à faire la promotion, à destination des entreprises et des publics, décrite dans le plan d'action annexé au présent document.

**Les entreprises s'engagent en tant que partenaires, à :**

- Fournir régulièrement des informations nécessaires dont ils disposent (besoins en recrutement, profils recherchés, ...) pour permettre à la démarche Compétences 2020 d'anticiper leurs besoins en recrutement et d'apporter les solutions adéquates ;
- Tout mettre en oeuvre pour recruter les demandeurs d'emploi qui auront bénéficié d'actions de formation à leur demande, et porter une attention particulière sur les actions d'accompagnement, de formation ou de validation des acquis de l'expérience dont doivent pouvoir bénéficier les salariés embauchés en contrats aidés;
- Renforcer la part de l'emploi de salariés résidant sur le territoire et contribuer à la baisse de la demande d'emploi locale.
- Porter régulièrement l'information sur la situation de l'emploi et la mise en oeuvre des engagements devant les instances de représentation du personnel des entreprises signataires et en CREFOP

**Les structures représentatives des entreprises comme les donneurs d'ordre** s'engagent à mobiliser leurs adhérents, co-réalisateurs et sous-traitants, et à les sensibiliser afin qu'ils partagent cet engagement global.

**La CARENE**, partie prenante de Compétences 2020, pilote également la « Conférence pour l'Emploi » et sera attentive à la mise en oeuvre et aux effets du pacte sur le territoire de l'agglomération.

**Les partenaires sociaux s'engagent à :**

- Relayer au COPAREF et aux CPREF des branches concernées les demandes d'éligibilité au CPF\* pour les formations nécessaires au secteur,
- Promouvoir CLEA auprès des entreprises et des salariés permettant de vérifier l'acquisition d'un socle de compétences,
- Poursuivre le financement de la formation des demandeurs d'emploi notamment via le CPF\*,
- Impulser auprès des OPCA des demandes de mobilisation de POEC et POEI pour faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi du bassin.

**Chacun des partenaires du présent « Pacte » s'engage à :**

- Contribuer à l'exemplarité du projet « GPEC territoriale » en s'impliquant dans son dispositif de suivi et d'évaluation,
- S'inscrire dans une logique de complémentarité dans la réalisation opérationnelle du projet,
- Participer au comité de pilotage du pacte pour suivre la bonne réalisation des engagements
- Suivre la mise en place du Contrat de chantier dans une démarche formalisée et à l'aide d'indicateurs adaptés (comme évoqué plus haut, la mise en place du CDI de chantier fait actuellement l'objet d'une négociation interprofessionnelle territoriale pour le secteur de la construction navale),
- Travailler sur des dispositifs novateurs en matière de développement de l'emploi et des compétences et / ou de développement industriel.

**(\* : le compte personnel de formation fait partie intégrante du compte personnel d'activité effectif à partir de janvier 2017)**

-----

**En présence de :**

**La Ministre du Travail, de l'Emploi,  
de la Formation professionnelle  
et du Dialogue social,**

Myriam EL KHOMRI

**Le Secrétaire d'Etat chargé de  
l'Industrie auprès du Ministre  
de l'Economie et des Finances,**

Christophe SIRUGUE

**Signataires du Pacte Territorial pour le Développement des Emplois et des Compétences  
dans le Secteur de la Construction Navale en Loire-Atlantique :**

**Le Préfet de la Région  
Pays de la Loire,  
Préfet de la Loire-Atlantique,**

Henri-Michel COMET

**Le Président du Conseil  
Régional,**

Bruno RETAILLEAU

**Le Président de la CARENE,**

David SAMZUN

**Le Directeur Territorial  
Pôle Emploi,**

Christian BOUCARD

**Le Président de la CCI  
Nantes-St-Nazaire,**

Yann TRICHARD

## Les partenaires sociaux

**MEDEF Pays de la Loire,**

Vincent CHARPIN

**CPME,**

Jean-Lou BLACHIER

**U2P Pays de la Loire,**

Georges DARTHEVEL

**CFDT Pays de la Loire,**

Isabelle MERCIER

**CFE-CGC Pays de la Loire,**

Bernard Joncour

**CFTC,**

Joseph THOUVENEL

## Les entreprises

**STX**

Laurent CASTAING

**NEOPOLIA**

Alain LEROY

**ATELIERS DU  
MARAIS,**

Eric DROUAL

**AXIMA ENGIE,**

Philippe LE BERRE

**CNI,**

Pierre SALLENAVE

**COMI SERVICE,**

Maxime BRIFFAUT

**CMR,**

Louis RICHARD

**GESTAL,**

Patrick ALLAIRE

**IDEA LOGISTIQUE,**

Nicolas DEROUAULT

**MAPAC,**

Hervé GERMAIN

**MASER Engineering,**

Stéphane CHATELAIN

**MEDIA6,**

Laurent  
FRAYSSINET

**NOVOFERM,**

Michel AKOUM

**PMO,**

Sébastien DELAHYAYE

**SDEL,**

Cyril DUCEPT

**SNEF,**

Bruno HAUGUEL

**SOFLOG,**

Patrick PEPIN

**SOFREBA,**

Cyrille BATARD

**TMCI,**

Philippe RELANDEAU

**TMP,**

Thomas PATEU