



Paris, le 22/05/2015 12:53:00

Dépêche n°500851

Comment favoriser l'adéquation emploi/formation dans les énergies marines renouvelables ? Une analyse du Céreq

Par [Florianne Finet](#)

Former les alternants à des "cultures d'entreprises diversifiées", revaloriser les formations de niveau V ou encore encourager les coopérations interrégionales aujourd'hui insuffisantes en matière de formation. Ce sont quelques-unes des propositions formulées par Gérard Podevin, chargé d'études au **Céreq**, pour permettre l'émergence d'une filière industrielle de l'éolien offshore (en mer) en France, qui représente des opportunités d'embauche pour les jeunes et de reconversion pour les salariés touchés par les restructurations. 10 000 emplois directs et indirects pourraient être créés d'ici à 2020. L'[étude](#) publiée en mai 2015 sur le site du **Céreq** préconise aussi de s'inspirer des démarches menées dans l'aéronautique et dans la construction industrielle en termes de revalorisation des métiers et de recrutement.



[10 000 emplois pourraient être créés d'ici cinq ans dans le domaine des énergies marines renouvelables](#)
[fotolia / chrisrt](#)

"Un plus grand engagement [des entreprises du secteur des énergies marines renouvelables] dans les formations de leurs futurs salariés est essentiel" pour favoriser la mise en place d'une



filière industrielle, car "trop d'établissements de formation considèrent" qu'il est difficile de trouver des contrats en alternance pour leurs élèves ou étudiants, estime Gérard Podevin, chargé d'études au centre associé **Céreq** de Rennes, dans une étude sur [les perspectives emploi-formation du secteur](#). Datée de mai 2015, elle est publiée dans la collection "net.doc" du **Céreq** (n°136).

Pour développer les liens "entreprises-écoles", il propose aussi de permettre aux jeunes de se former dans des entreprises de taille différente (donneurs d'ordres et sous-traitants par exemple), à travers des dispositifs comme les "parcours partagés d'apprentissage".

Les pouvoirs publics devraient promouvoir les formations de niveau V dans les domaines industriels qui sont "délaissées" alors que "60 % des besoins exprimés par les entreprises se situent au niveau des opérateurs".

MIEUX ANTICIPER LES RECRUTEMENTS

Parallèlement, l'auteur de l'étude juge nécessaire que les entreprises du secteur, et notamment les sous-traitants, fassent davantage remonter les informations sur leurs besoins en termes de compétences, afin que Pôle emploi puisse mobiliser ses dispositifs (POE, recrutement par simulation) et que les Opca puissent financer les actions de formation. "Ce n'est que lorsque les recrutements seront décidés, quelques mois avant le démarrage des productions, que les entreprises commenceront à s'intéresser aux possibilités de formation alors même que les dispositifs nécessitent un temps d'anticipation plus long pour être mobilisés", souligne l'étude.

Les énergies marines renouvelables

Le champ des EMR étudié, sur les versants de l'emploi, des compétences et des formations, "recoupe essentiellement les activités de l'éolien offshore posé". Les autres technologies, que sont les hydroliennes, l'éolien flottant, ou encore le houlomoteur, sont moins matures et encore au stade des études et des "démonstrateurs", précise l'étude.

Créer un observatoire de la filière EMR (énergies marines renouvelables) en associant le service public de l'emploi permettrait d'ailleurs d'anticiper les besoins à venir et de définir des passerelles entre métiers (soudeurs, techniciens de maintenance, techniciens offshore...).

Par exemple, pour les niveaux de qualification égaux ou supérieurs au baccalauréat, la maîtrise de l'anglais est "incontournable". "Les échanges entre techniciens européens se généralisent en langue anglaise, pas seulement de manière virtuelle mais aussi par brassage des équipes amenées à interagir dans des environnements multiculturels (notamment en Manche pour les projets transfrontaliers où la coordination entre équipes se pose)."



AMÉLIORER

L'ATTRACTIVITE DES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE

L'émergence de la filière EMR passe aussi par une politique de promotion des métiers de la métallurgie. "Certains de ces métiers (une vingtaine d'après le dispositif de GPECT 'compétences 2020' des Pays de Loire) connaissent de fortes tensions" qui "risquent de se trouver significativement amplifiées par le développement des EMR". Il s'agit d'innover "avec des campagnes de communication renouvelées qui s'appuient sur des visites en situation réelle des usines, plateaux techniques, démonstrateurs".

Pour favoriser les mobilités de "secondes carrières", notamment pour les métiers les plus difficiles, les formations aux spécificités des machines traditionnellement dispensées en interne par les entreprises pourraient être mieux reconnues et validées par une certification.

Autre proposition : favoriser les coopérations entre régions en termes de répertoires de formation, de carte de formation ou encore d'accès aux plateaux techniques souvent "coûteux". L'accès de stagiaires haut-normands à la plateforme de formation aux métiers de l'éolien [WindLAB](#) réalisée par la région Picardie est "exemplaire de ce point de vue".

SOUTENIR LES INITIALES TERRITORIALES

Par ailleurs, l'avenir d'une filière EMR d'excellence en France repose largement sur les "initiatives décentralisées" où le territoire est "le support d'un maillage d'acteurs diversifiés qui privilégie la coopération horizontale plutôt que l'intégration verticale". La porosité des filières au sein de clusters est encouragée tout comme l'articulation entre "ceux qui produisent des connaissances (universités, écoles ingénieurs, centres de recherche), expérimentent (entreprises) et accompagnent (investisseurs, acteurs publics...)".