

Atelier 4

Sur le thème de l'emploi et de la formation

Eastman Chemical Company

Mardi 15 novembre 2022

Les objectifs de l'atelier

- ✓ Informer sur le projet et ses opportunités d'emploi
- ✓ Préciser les enjeux en matière de recrutement et de formation
- ✓ Répondre aux questions des participants
- ✓ Enrichir le projet grâce aux contributions des participants et à l'expertise d'usage des habitants

Déroulé de l'atelier

Présentation des intervenants

Présentation des garants de la concertation et des principes de la CNDP

Présentation des grandes caractéristiques du projet et des métiers de l'usine

Questions et réponses

Présentation des opportunités du bassin d'emploi de l'Axe Seine

Insertion territoriale

Le bassin d'emploi et les enjeux de formation

Temps d'échange et de rencontre

Conclusion



Les représentants d'Eastman



Cedric PERBEN

*Responsable Solutions
Circulaires*



Godefroy MOTTE

*Conseiller externe,
Développement Durable*



Marc HUYGELEN

*Responsable RH
France, Belgique, Lux.*

Les intervenants



Eglantine LERENDU

*Economie Circulaire
Caux Seine
Développement*



Michael HIDRIO

*Chargé d'affaires
International
AD Normandie*



Damien RESTOUX

*Responsable
Développement des
compétences, emploi et ESS
Maison des Compétences*



**Jean-Christophe
BLONDEL**

*Chargé de projet Emploi
et Formation
Région Normandie*

Le mot des garants

De la Commission Nationale du Débat Public

Les garants désignés par la CNDP



Isabelle Jarry

isabelle.jarry@garant-cndp.fr

CNDP, 244 boulevard Saint-Germain,
75007 PARIS



Jean-Louis Laure

jean-louis.laure@garant-cndp.fr

CNDP, 244 boulevard Saint-Germain,
75007 PARIS

Le droit à l'information que défend la CNDP

A débattre du **bien fondé des projets** avant que des décisions irréversibles ne soient prises

Pourquoi ce projet ?

A débattre des **conditions à réunir** pour sa mise en œuvre

Comment ?

A débattre des caractéristiques du projet, de ses **impacts sur l'environnement**, du moyen de les éviter, des les réduire ou de les compenser

À quelles conditions ?

A permettre **l'information et la participation de tous et de toutes** tout au long de la vie du projet.

Du suivi dans le temps

Les 6 principes de la CNDP



INDÉPENDANCE

Vis-à-vis de toutes les parties prenantes



NEUTRALITÉ

Par rapport au projet



TRANSPARENCE

Sur son travail et dans son exigence vis-à-vis du responsable du projet



ARGUMENTATION

Approche qualitative des contributions, et non quantitative



ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Toutes les contributions ont le même poids, peu importe leur auteur



INCLUSION

Aller à la rencontre de tous les publics

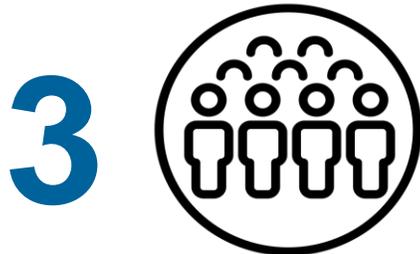
La concertation préalable, et après ?



Les garants publient le **bilan** de la concertation préalable



Le responsable du projet **répond aux enseignements** de la concertation



La Commission nationale rend **un avis** sur la qualité de cette réponse



Si le projet se poursuit, la **concertation avec le public se poursuit**, sous l'égide d'un garant de la CNDP

La présentation du projet

Eastman



14 000
 employés



100
 pays desservis
 par Eastman



10.5
 milliards de dollars
 de chiffre d'affaires
 en 2021

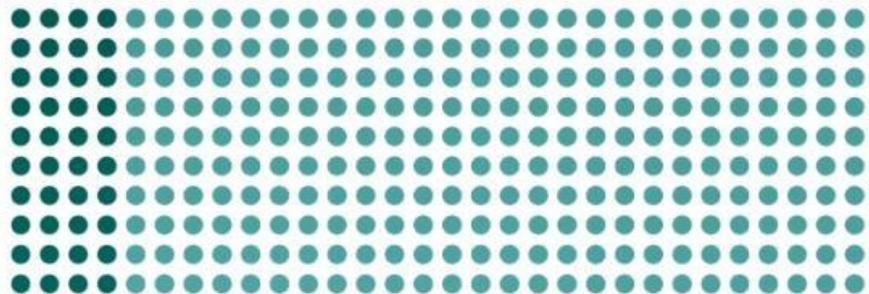
Les installations du groupe en Europe et au Moyen-Orient. Environ 30% du chiffre d'affaires global du groupe est généré dans la région.

 USINES	 CENTRES TECHNOLOGIQUES
 BUREAUX	 SIÈGE SOCIAL RÉGIONAL

Un problème mondial à résoudre

300 millions de tonnes

De plastiques sont produites dans le monde

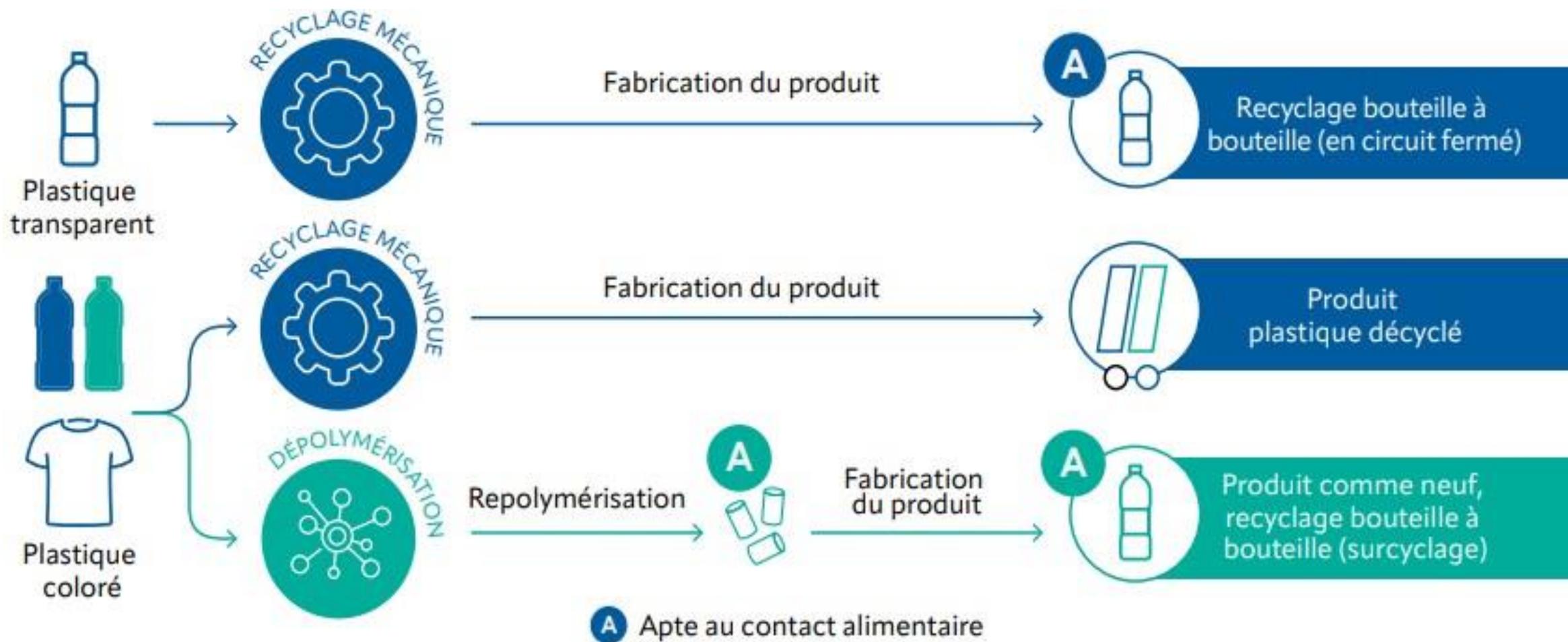


260 millions de tonnes

ne sont pas valorisées



La solution ? Développer un recyclage plus performant



Les chiffres clés du projet d'Eastman en Normandie



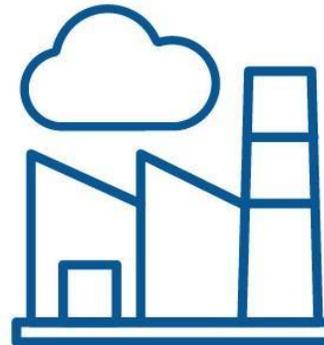
Environ 1
milliard d'euros
d'investissement



160 000
tonnes de déchets plastiques
de capacité de traitement

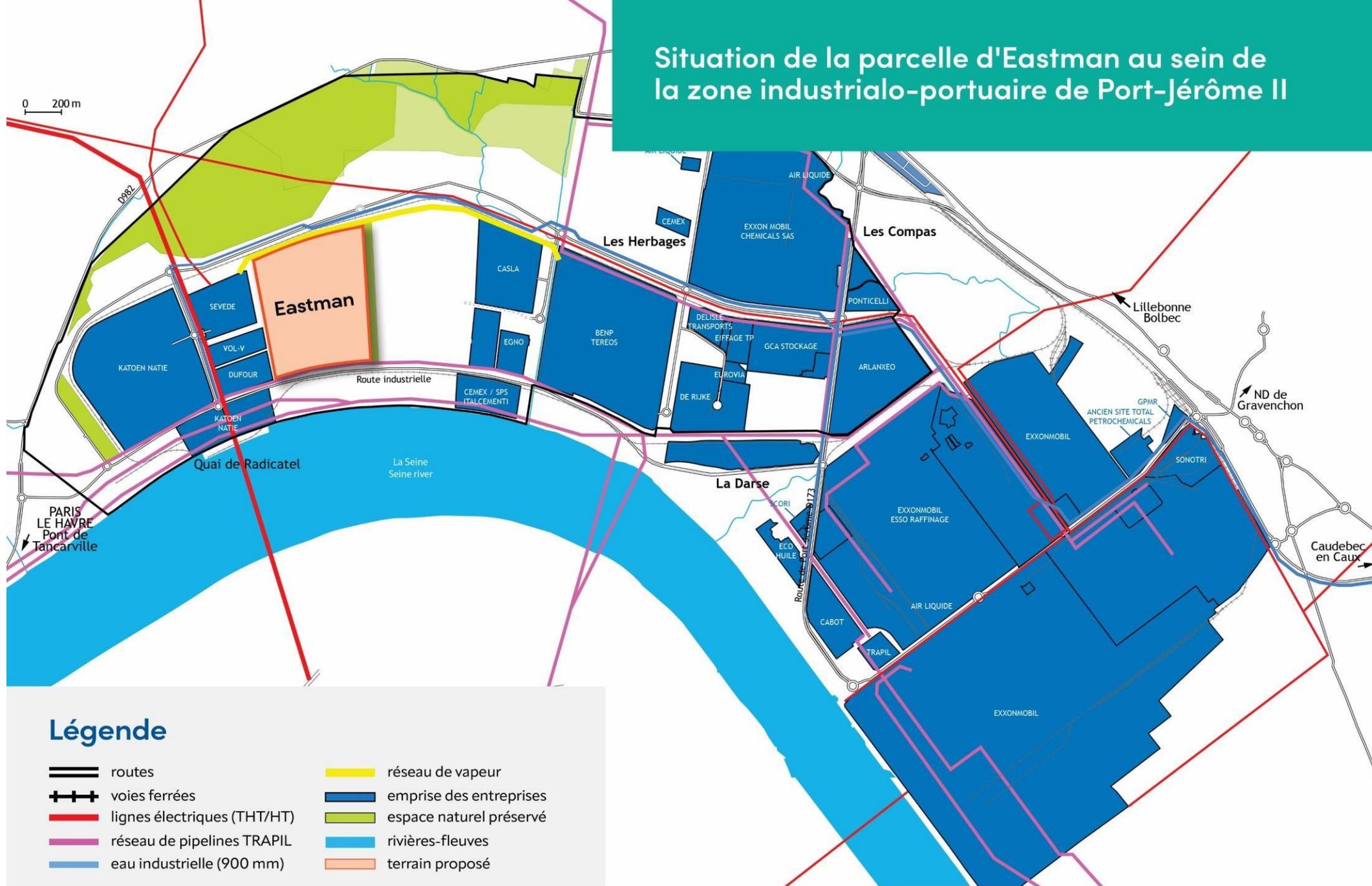


330
emplois directs et
1500
emplois indirects



2025
Mise en service

Situation de la parcelle d'Eastman au sein de la zone industrialo-portuaire de Port-Jérôme II





- Emplois opérationnels
- Emplois externalisés à Veolia
- Emplois de soutien

Ventilation des emplois directs créés par la construction et l'exploitation des unités de recyclage au sein de l'usine d'Eastman à Saint-Jean-de-Folleville.

Catégorie	Services généraux	Unité 1 Pré-traitement des déchets plastiques	Unité 2 Dépolymérisation	Unité 3 Polymérisation	Total
Gestionnaire de site			1		
Chef d'unité		1	1	1	3
Chef d'équipe		5	0	5	10
Opérateur		115	50	55	220
Unité de soutien		8	1	3	12
Opérations de soutien	19				19
Site d'assistance	59				59
Total	78	129	52	64	323

Les métiers et opportunités de carrière au sein de l'usine

Les opérateurs se composent entre autres des métiers suivants :

- Électricien ;
- Technicien (outillage, maintenance, alimentation, etc.) ;
- Opérateur de réception de marchandise ;
- Opérateur de déchargement des balles et des packs ;
- Opérateur de maintenance ;
- Automaticien ;
- Gestionnaire de la fiabilité des équipements et des processus.

Les emplois de soutien font appel aux compétences suivantes :

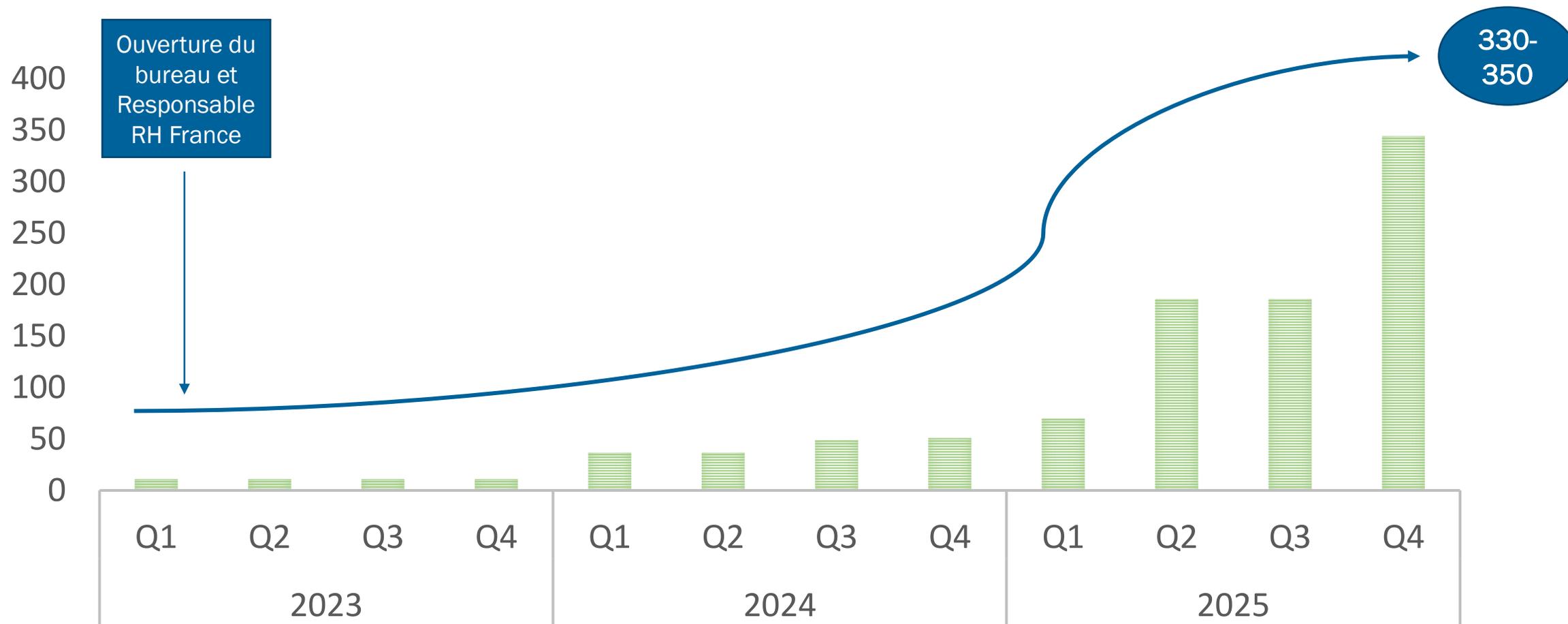
- Chargé des Ressources humaines ;
- Chargé d'Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) ;
- Chargé de Qualité ;
- Chargé des Finances ;
- Chargé des Achats.

L'usine fonctionnerait en continu, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. A pleine capacité, Eastman prévoit une organisation du travail en 5x8.

La formation et le recrutement

- ✓ Mise à profit de l'expérience d'Eastman acquise lors de **l'ouverture de son usine similaire à Kingsport, Tennessee en 2023**:
 - ❑ Les procédures, les enseignements et le matériel de formation seront adaptés et réutilisés pour la formation des employés sur le site de Saint-Jean-de-Folleville.
 - ❑ Certains ingénieurs et techniciens recrutés en France pourront se rendre sur le site aux Etats-Unis, afin de compléter leur formation dans une usine similaire à celle qu'ils exploiteront à l'avenir.
- ✓ Dispense de **programmes de formation internes** à tous les nouveaux employés (programmes d'un an).
- ✓ Appui sur un **écosystème riche**, recrutement en partenariat avec la Région, les instances locales (Caux Seine Développement) et les acteurs nationaux tels que Pôle Emploi ou la DREETS.

La montée en puissance progressive des emplois



La culture d'entreprise d'Eastman

Une entreprise internationale, innovante et engagée pour l'avenir. Nos équipes se caractérisent par un haut niveau de technicité, de professionnalisme et de performance.



- ✓ **La Sécurité:** La culture d'entreprise est celle de **l'engagement envers la sécurité pour atteindre le zéro accident.**
- ✓ **La Solidarité:** C'est la force collective qui l'emporte sur les talents individuels.
- ✓ **L'Autonomie:** la culture d'entreprise d'Eastman privilégie le fait que chacun, a son niveau, peut et doit faire la différence.

Un Groupe engagé et attaché à ses valeurs



Eastman s'engage à créer un environnement inclusif dans lequel tous les membres de son équipe peuvent se développer, exceller et contribuer à leur plein potentiel.

- ✓ Formation: Améliorer les compétences grâce à des apprentissages permanents.
- ✓ Evolution: S'assurer que nous attirons et conservons des talents divers grâce à des parcours professionnels adaptés
- ✓ Diversité: Créer une main-d'œuvre diversifiée qui reflète l'ensemble de notre chaîne de valeur.
- ✓ Inclusion: Créer une culture d'inclusion pour rechercher et exploiter les meilleures idées.

Questions et Réponses



Présentation des retombées économiques locales et opportunités du bassin d'emploi de l'Axe Seine

Retombées locales sur les services/commerces

Emplois dans l'industrie

350 emplois directs et 1500 emplois indirects

Empreinte socio-économique de l'industrie forte & concerne de nombreux métiers

Plus de la moitié des actifs travaillant dans l'industrie/logistique vit sur le territoire

Le commerce de proximité et les services publics bénéficient de la présence de l'industrie.

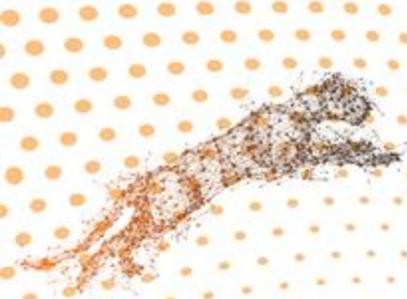
L'ancrage territorial et local des emplois créés par EASTMAN impactera durablement le dynamisme économique des commerces

Caux Seine développement a pour mission d'accompagner le développement et l'implantation des commerçants/artisans pour dynamiser les cœurs de villes

EASTMAN LE CAS D'ECOLE

- Une **activité nouvelle** répondant aux enjeux de transition de l'axe Seine
- **Cohérente avec l'eco-systeme** et le bassin d'emploi
- **Créatrice d'emplois** pérennes (350 directs / 1500 indirects)
- **Opportunités** pour les **sous-traitants** locaux (maintenance / logistique / services à l'industrie...)
- **Attraction** de nouvelles **activités connexes** (Production d'énergie, sous-traitance, formation, recherche...)





LA NORMANDIE: UNE PUISSANCE INDUSTRIELLE HISTORIQUE

Des infrastructures uniques

Haropa / infrastructures & réseaux / capacités logistiques / bassins de consommation

Des compétences reconnues

Formations initiales et continues adaptées aux besoins industriels

Première Région française pour la part du PIB lié à l'industrie

plus de 20% sur l'axe Seine et plus d'un tiers sur Caux Seine

Multi industries mais forte dominante chimie et Energie

2 raffineries / sites chimiques / centrales nucléaires / centrale thermique ...

Des activités énergivores et émettrices de GES



LA NORMANDIE: LES DEFIS DE LA DECARBONATION

Objectif: conserver une part importante d'emplois industriels en soutenant la transformation des activités existantes et la diversification vers de nouvelles activités

Soutien au développement des activités liées à :

Transition énergétique : production, stockage des EnR / réseaux énergétiques / électrification des unités de production, solution de chaleur bas carbone, etc.

Ecoconception : utilisation de matériaux et produits biosourcés, allègement des emballages, etc.

Economie circulaire : recyclage, traitement et réutilisation des déchets, etc.

Innovation, etc.

Nouvelles filières: recyclage/véhicules électriques



Un chômage en baisse

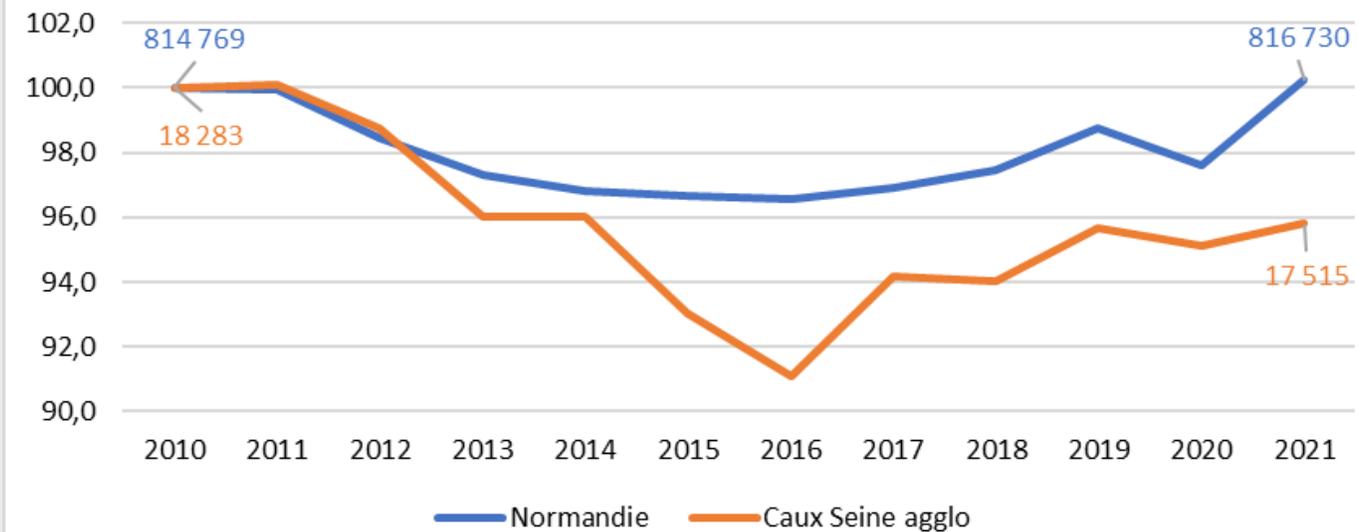
Des départs en retraite importants dans l'industrie

Des métiers en tension de recrutement

Des grands projets industriels annoncés



Evolution des effectifs du secteur privé sur Caux Seine agglo et en Normandie, indice base 100 en 2010

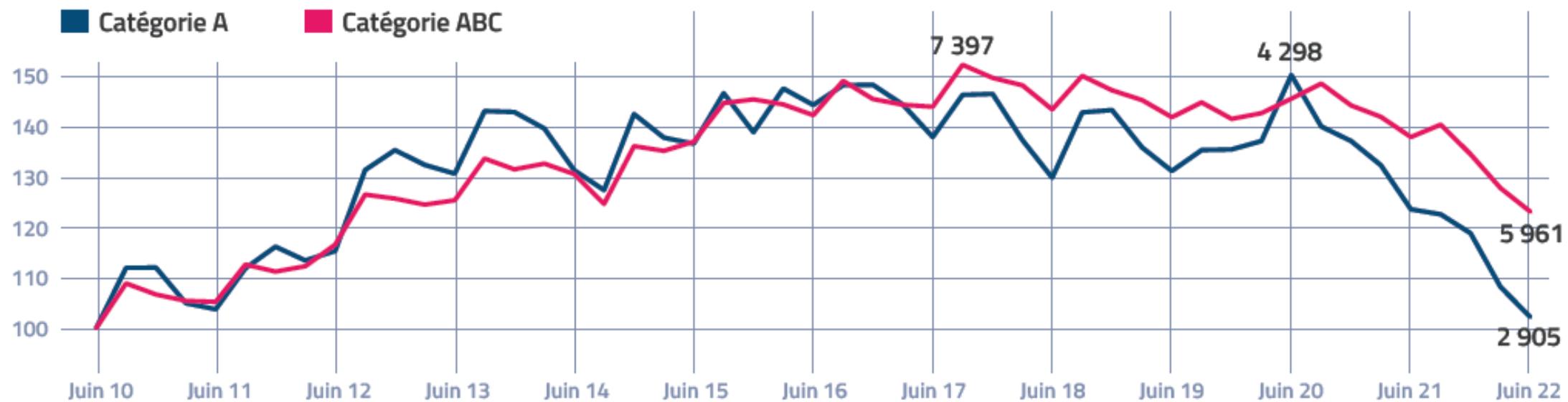


37% des salariés dans le secteur de l'industrie

6 500 emplois

Source : ACOSS URSSAF

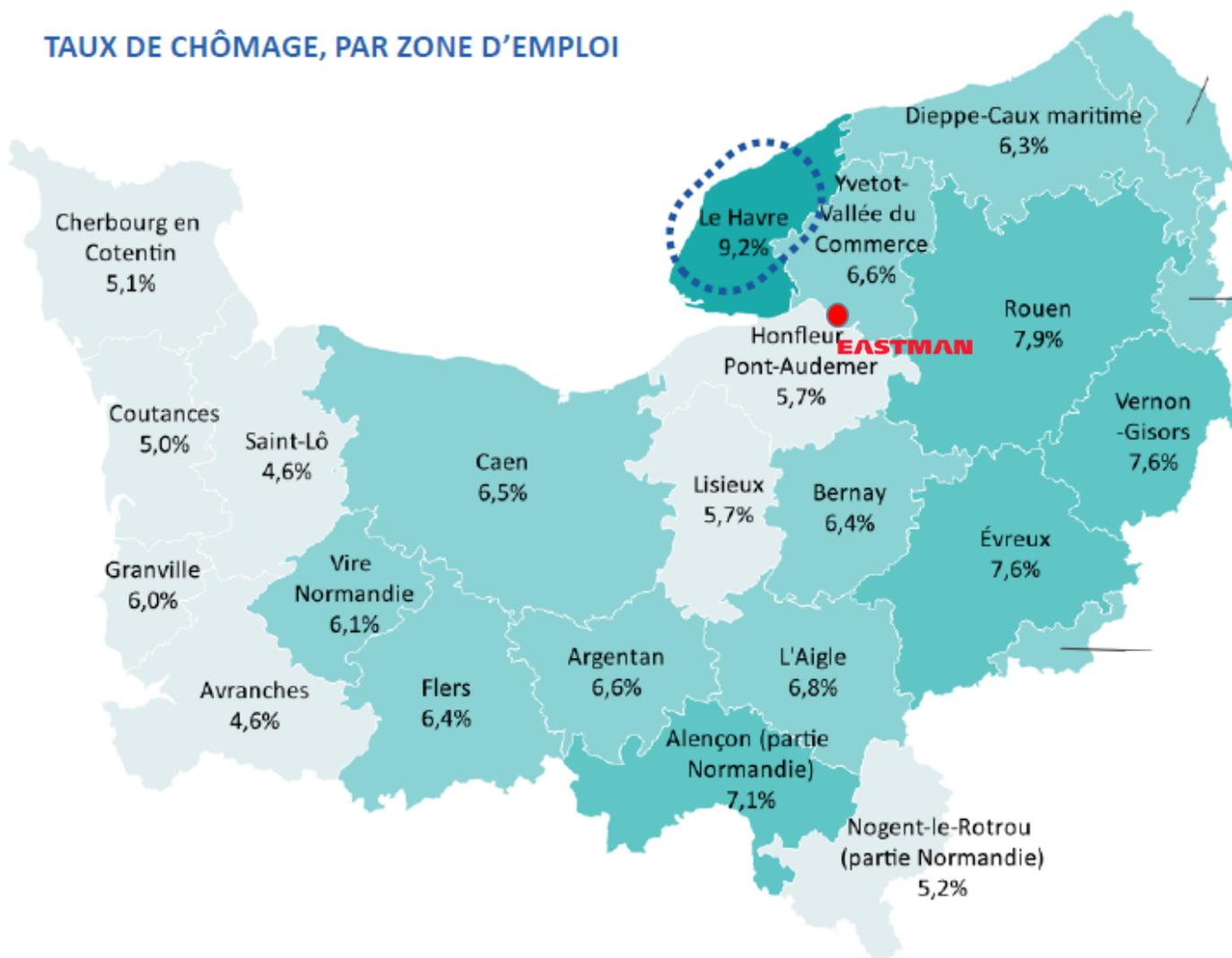
Évolution de la **DEMANDE D'EMPLOI** sur Caux Seine agglo depuis juin 2010



Source : Pôle Emploi DEFM (demande d'emploi en fin de mois)

Taux de chômage - 1^{er} trimestre 2022

TAUX DE CHÔMAGE, PAR ZONE D'EMPLOI



57% des demandeurs d'emploi de Caux Seine Agglo ont un niveau inférieur au BAC

25% des demandeurs d'emploi de Caux Seine Agglo ont un niveau BAC

18% des demandeurs d'emploi de Caux Seine Agglo ont un niveau BAC+2 et plus

**Gestion
prévisionnelle
des besoins en
emplois et en
compétences**



- Anticiper les mutations économiques
- Anticiper les évolutions de l'emploi
- Favoriser l'attractivité



- Contribuer à l'adéquation entre leurs besoins en compétences et les ressources humaines du territoire



- Sécuriser les parcours professionnels
- Accompagner vers la formation et l'emploi

Anticiper les besoins
en emploi et en
compétences à
l'échelle d'un territoire

1- Quantifier les départs en retraite et prévoir les renouvellements

2- Prendre en compte les prévisions des entreprises locales sur leurs projets de développement

3 - Anticiper les besoins liés à des projets d'implantation de nouvelles entreprises

1- Quantifier les départs en retraite et anticiper les renouvellements



"De nombreux départs pour fin d'activité dans les industries de process ... dans un contexte d'élévation de la norme d'embauche "

	Effectif	50 ans ou plus	% 50 ans ou plus
Total	26 250	7 501	28,6
Industrie	6 774	2 135	31,5

Salariés par métiers	Effectif	50 ans ou plus	% 50 ans ou plus
Techniciens des industries de process	783	370	47,3
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	361	170	47,1

2- Prendre en compte les prévisions des entreprises



26,2% des établissements du bassin prévoient de recruter, en 2022

1 830 projets de recrutement sont émis pour 2022

59% des embauches sont jugées difficiles à pourvoir

**Bassin d'emploi
Caux Seine aggro**

Industrie 12%



33,9% des établissements du bassin prévoient de recruter, en 2022

9 182 projets de recrutement sont émis pour 2022

60% des embauches sont jugées difficiles à pourvoir

**Bassin d'emploi
Le Havre**

Industrie 5%

3 - Anticiper les besoins liés à des projets d'implantation de nouvelles entreprises

Bolbec



Zone Industrielle de Port-Jérôme



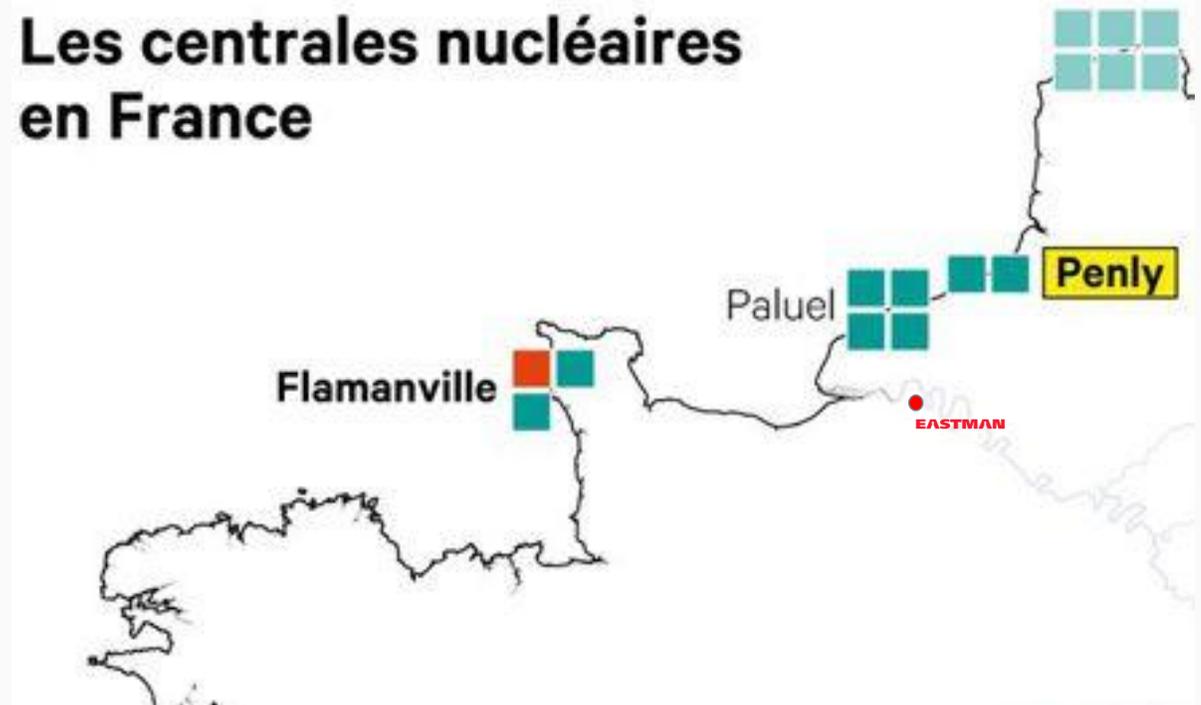
+ 4 PROJETS INDUSTRIELS EN COURS DE DISCUSSION



Enjeux périphériques

- Impact sous-traitants/prestataires : Emplois directs / emplois indirects
- Impact de la filière nucléaire : opérations de maintenance Paluel et Penly + projet de construction de 2 EPR2 à Penly

Les centrales nucléaires en France





STRATÉGIE
DE CAUX SEINE DEVELOPPEMENT
EMPLOI/COMPETENCES



Informer et promouvoir les métiers et les formations



- Forum des métiers – janvier 2023
- L'industrie une chance pour moi – novembre 2022
- Ilots d'entreprises dans les établissements de formation
- Exposition permanentes et mobile sur les grands projets
- Parcours découverte/visites d'entreprises
- Financement des collèges et lycées

Adapter et développer l'offre de formation



- H2 Académie – Bolbec
- Pôle d'innovation et de formation chimie – PJ2S

Accompagner les entreprises



- Cellule d'appui RH
- Animation d'un Club RH local
- Animation d'un jobboard local cauxseine-emploi.fr

Attirer les compétences sur le territoire



- Marque employeurs territoriale et communication
- Présence sur les salons de recrutements régionaux
- Bourses pour attirer les stagiaires
- Développement de partenariats avec les grandes écoles et l'université
- Freins périphériques : logement - mobilité

Un collectif d'acteurs publics pour accompagner Eastman dans ses démarches emploi/formation



ETAT - DDETS



Service public de l'emploi

- Pole Emploi
- Mission locale
- Cap Emploi



Région Normandie
ADN - AROM



Caux Seine Agglo
Caux Seine développement
Maison des compétences



APEC



PRESENTATION

EMPLOI – FORMATION – ORIENTATION



EASTMAN

La force d'une collectivité engagée, des compétences au service de votre projet d'implantation

Emploi – Formation – Orientation: Une Région engagée

- **728,94 millions d'€ de Budget pour : La formation, l'insertion, les lycées, l'orientation**
- **29 000 stagiaires en formation sur l'ensemble du territoire normand (2021)**

EMPLOI

Répondre aux besoins des entreprises

Faire évoluer l'offre de formation en fonction de vos besoins exprimés

FORMATION

La Région prend en charge **l'organisation et le financement** des stages de formation pour les jeunes et adultes demandeurs d'emploi.

La Région prend en charge la **rémunération et la protection sociale des demandeurs d'emploi**, stagiaires de la formation professionnelle.

La Région a une offre d'aide au logement et à la mobilité pour les stagiaires.

ORIENTATION

L'Agence Régionale de l'Orientation

La Stratégie régionale de l'Orientation dispose de 4 millions d'Euros pour son action..

L'engagement aux côtés des entreprises pour faire connaître leur métier et leur perspective

Des dispositifs opérationnels implantés sur le territoire Vallée de Seine

Qualif « collectif »

La Région, dans le cadre de ses échanges avec les branches professionnelles et les partenaires locaux (Pôle emploi ...) achète des formations pour répondre aux besoins du territoire: l'offre formation sur le volet **industriel** est performante, adaptable avec des acteurs historiques dont le Savoir Faire est reconnu par les entreprises d'autres secteurs d'activités (Logistique, Transport, tertiaire...).

<https://parcours-metier.normandie.fr/ftlv-qualif-collectif>

Une Formation, Un Emploi

La Région finance des formations « sur mesure » suite à des demandes spécifiques d'employeurs, en fonction de vos process internes. Employeur et stagiaires s'engagent mutuellement sur un contrat de travail d'une durée minimum 6 mois à la fin de sa formation.

Un Exemple concret sur le territoire: **Oril Industrie** (Groupe pharmaceutique SERVIER) pour former des opérateurs de production en chimie.

<https://parcours-metier.normandie.fr/ftlv-dispositif-une-formation-un-emploi>

Charte d'engagement régionale dénommée « Fabrique des Compétences ». L'Agence régionale, sur l'axe économique, entend apporter de la valeur ajoutée au système actuel de l'orientation en proposant et facilitant le rapprochement avec les jeunes, les familles et le monde éducatif.

La Charte a une visée opérationnelle. Objectifs: De promouvoir et de valoriser les pratiques des entreprises et leurs métiers, De favoriser l'identification des talents pour les entreprises,



Le Pôle Animation Territoriale

**Des animateurs à vos côtés
à chaque étape de vos solutions / Besoins**

Formuler vos besoins en compétences
Trouver la bonne formation Sourcing Candidats

Un exemple concret sur le territoire / Groupe Servier



Développement entreprise avec Besoin
en opérateurs de production

Ingénierie Formation pour une formation « cousue main » en
lien avec les équipes de production.

Succès avec recrutement local, communication marque
employeur, implication locale forte sur le projet

**Des animateurs fédérateurs
au cœur des partenaires emploi formation
et économique du territoire**

**Animateurs
emploi-formation**

Autres
partenaires
(en fonction des
besoins
identifiés)

Les Acteurs de
l'accompagnement
des publics
(mobilité, logement...)

Les
collectivités
territoriales
*Départements,
EPCI*

Les acteurs
de l'emploi
*Pôle emploi,
Missions locales,
PLIE, CAP Emploi
...*

Les
chambres
consulaires

La Région sait s'adapter aux évolutions en besoins des compétences du Territoire

Illustrations presse: Oril et Hydrogénisation du territoire:

Entreprise Oril prépare une centaine de recrutements d'ici 2023 « tous métiers confondus ». Un partenariat avec Pôle emploi lance la première étape pour trouver huit candidats pour une formation suivie d'une éventuelle embauche en temps qu'opérateur de production. Une réunion se tiendra le 30 juin 2021 à Lillebonne.

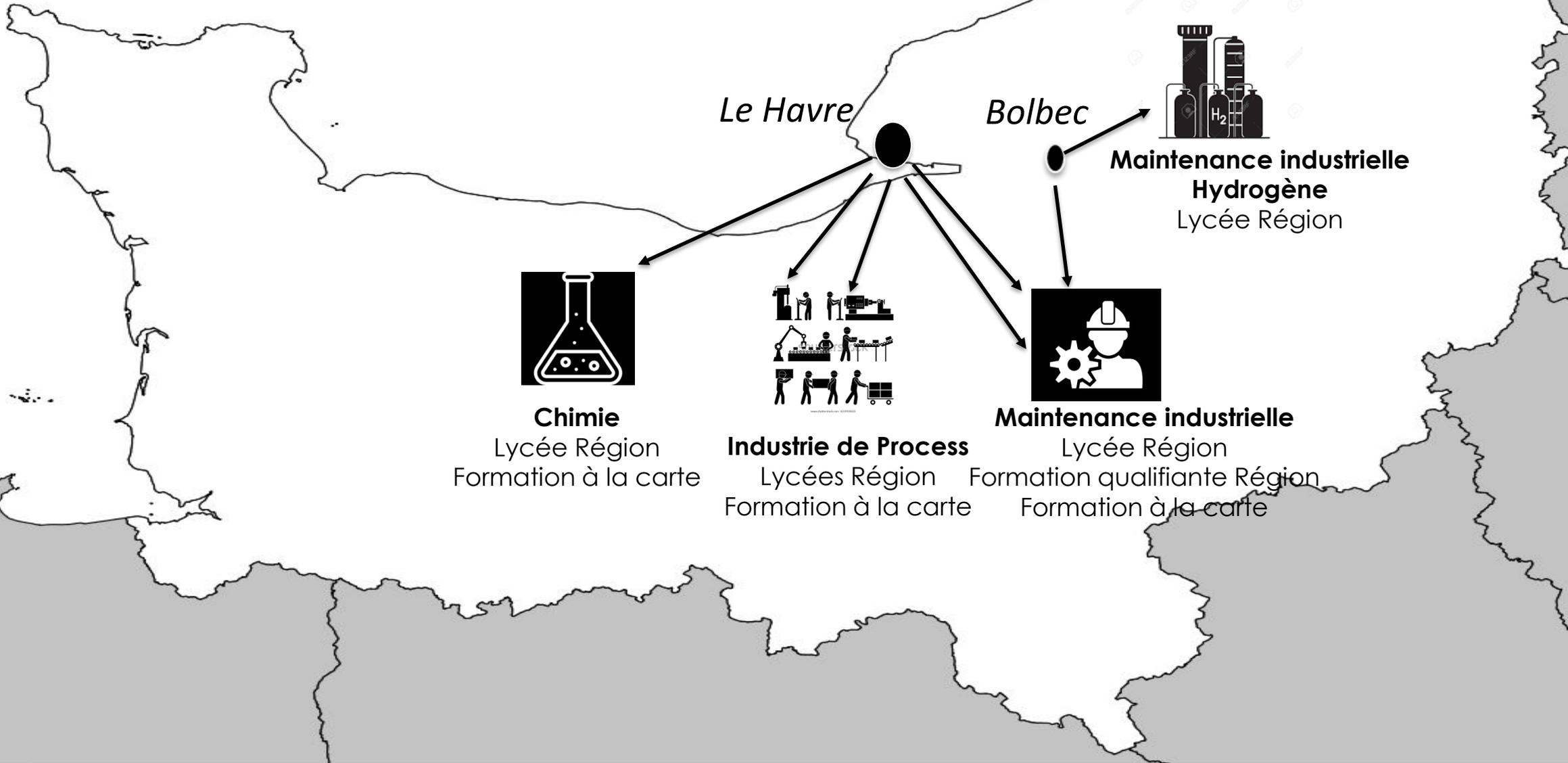


Tous les acteurs de l'emploi - Pôle emploi, Mission locale, Maison des compétences, Région - travailleront en partenariat pour assurer aux demandeurs d'emploi stagiaires les aides à la mobilité et au logement dont ils ont besoin, afin qu'ils puissent - Oril Industrie

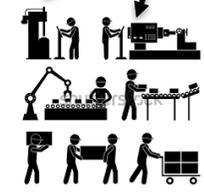
À Bolbec, création d'un BTS pour travailler dans **le secteur de l'hydrogène**. Le lycée Coubertin de Bolbec, Campus Ceine, la Région Normandie ont mis en place le premier BTS Maintenance des systèmes énergétiques et fluidiques, qui doit notamment former aux métiers autour de l'hydrogène. L'objectif est de **préparer la future main-d'œuvre des sites de Port-Jérôme-sur-Seine**. Un travail de la collectivité locale avec les industriels locaux a aussi à souligner de cette nouvelle formation.

NORMANDIE
HYDROGÈNE

Des formations présentes, opérationnelles et adaptables au plus près de vous



Chimie
Lycée Région
Formation à la carte



Industrie de Process
Lycées Région
Formation à la carte



Maintenance industrielle
Lycée Région
Formation qualifiante Région
Formation à la carte



**Maintenance industrielle
Hydrogène**
Lycée Région

Un Territoire, un histoire, votre implantation:

Territoire avec l'adaptation comme ADN: Textile puis pétrochimie – Transition en cours – EASTMAN arrive au bon moment –

Compétences humaines présentes :

Réservoir du futurs employés indéniable – Avec des outils de formation performants pour faire le lien avec l'entreprise – Un territoire dans le dispositif Etat « Territoire d'industrie » - Une culture industrielle historique qui a évolué, évolue et évoluera avec des arrivées comme EASTMAN – **Des acteurs Emploi Formation réactifs présents** avec des offres de services opérationnelles pour faciliter les recrutements avec **une coordination pour centraliser à vos côtés:**

L'Animation Territoriale Région Normandie.

Emploi, Formation, Orientation

Les entreprises du territoire nous font confiance:



Renault
Group



SAFRAN



NAVAL
GROUP



BASF
We create chemistry



transdev
the mobility company



VOLVO TRUCKS



SEAFRIGO
SEAFRIGO GROUP



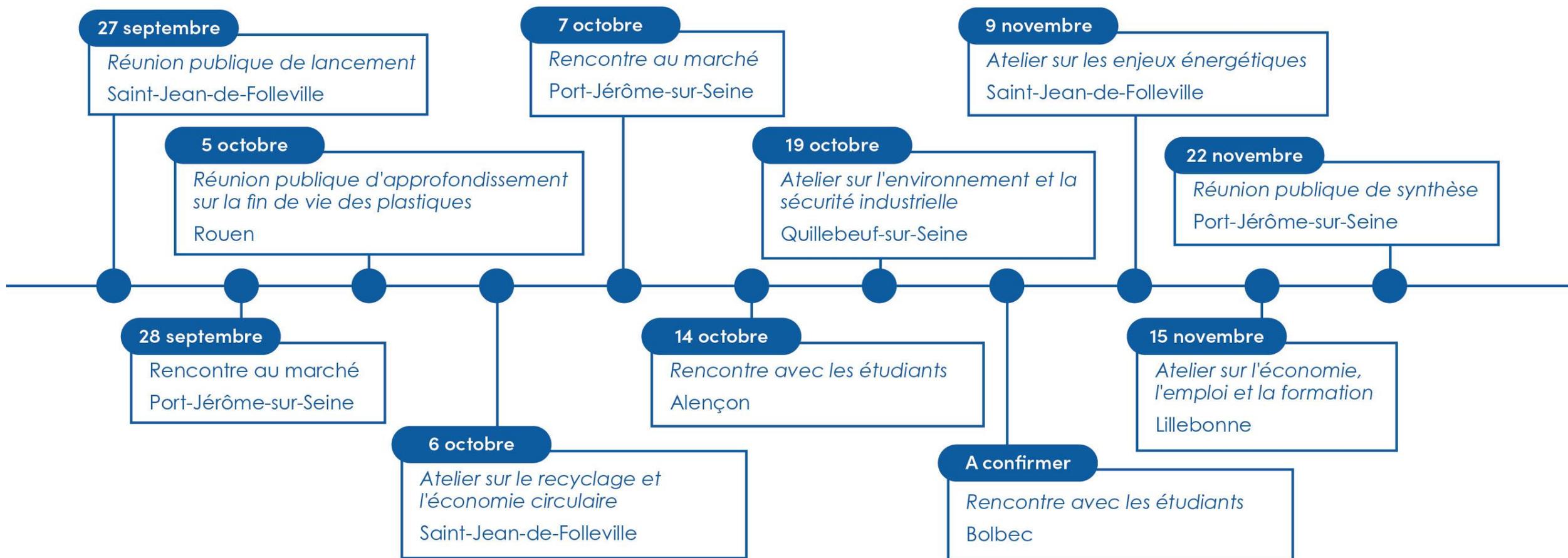
SERVIER

Et de nombreuses autres encore...

Questions et Réponses



Le calendrier des rencontres de la concertation



Conclusion

