



Ailes Marines SAS

"Lot n°4 de Saint-Brieuc"

N° 2011/S 126 - 208873

APPEL D'OFFRES ÉOLIEN EN MER I Janvier 2012



take it further.



Note D4 > Développement Social

"L'énergie est notre avenir, économisons-la !"

SYNTHESE NOTE D4

➤ Présentation du contexte social local et départemental

Le Conseil Général des Côtes-d'Armor a mis en place une politique d'insertion privilégiant trois grands axes d'intervention qui ont chacun des objectifs particuliers (cf. Annexe 1). Cette politique d'insertion concerne essentiellement l'aide aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) à accéder à l'emploi ordinaire.

Pour mettre en œuvre sa politique, le Conseil Général des Côtes-d'Armor s'appuie sur les dispositifs du « droit commun » général, notamment dans le cadre des missions de Pôle Emploi et de la convention signée à cet effet.

L'action départementale est déployée selon trois axes d'intervention prioritaires qui se veulent complémentaires. Ils sont les suivants :

- ✓ Soutenir l'embauche de bénéficiaires du RSA dans les entreprises ;
- ✓ Résoudre les freins à l'emploi des bénéficiaires du RSA ;
- ✓ Soutenir les structures de l'insertion par l'activité économique.

Saint-Brieuc Agglomération a souhaité contribuer à cet effort d'insertion en développant sa politique et en créant des structures propres tels que le Syndicat de Gestion du Pôle Universitaire de Saint-Brieuc (SGPU), la Mission Insertion Emploi (MIE) ainsi qu'un Espace Initiatives Emplois.

Pour une meilleure efficacité de leurs actions, les différentes instances présentes sur le territoire ont mis en place un Comité d'Appuis pour articuler et répartir leurs actions en fonction des prérogatives.

➤ Les propositions du Consortium

Le Consortium a choisi de se rapprocher de ce Comité d'Appui pour réfléchir communément aux solutions qu'il pourrait proposer.

Dans le cadre de sa contribution aux efforts et objectifs d'insertion à l'occasion de la réalisation du parc éolien en mer, le Consortium propose donc au final :

- ✓ D'allouer un minimum de 5 % du volume d'heures générées par le projet avant et après construction aux personnes éloignées de l'emploi ;
- ✓ De relayer cette volonté au niveau de chacun de ses partenaires lors du choix des prestataires et sous-traitants [REDACTED]
- ✓ De privilégier au maximum l'emploi local ;
- ✓ De mettre en place un partenariat avec tous les acteurs en charge de l'emploi et de l'insertion au niveau local, départemental et régional afin d'accompagner les politiques prioritaires mises en œuvre ;
- ✓ De favoriser la reconversion des personnes sans emploi, voire de les intégrer dans un parcours d'alternance au sein des sociétés de nos partenaires ;
- ✓ [REDACTED]

SOMMAIRE

SYNTHESE NOTE D4.....	2
1 POURCENTAGE MINIMAL DU VOLUME D'HEURES TRAVAILLEES QUE LE CANDIDAT S'ENGAGE A CONFIER A DES PERSONNES ELOIGNEES DE L'EMPLOI (D 4.1)	4
2 PARTENARIATS CONCLUS OU ENVISAGES POUR LES ACTIONS D'INSERTION PAR L'ECONOMIE AVANT LA MISE EN SERVICE DE L'INSTALLATION (D 4.2)	6
3 PARTENARIATS CONCLUS OU ENVISAGES DANS DES ACTIONS DE DIVERSIFICATION ET D'AIDE A LA RECONVERSION (D 4.3)	11
3.1 POLITIQUE GENERALE D'AREVA EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES.....	12
3.2 POLITIQUE GENERALE D'IBERDROLA EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES	17
3.3 POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE SELECTION D'IBERDROLA	18
3.4 POLITIQUE GENERALE D'EOL RES EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES	19
4 PROPOSITIONS EN VUE DE CREER ET PROMOUVOIR DE NOUVELLES ACTIVITES ECONOMIQUES, RENDUES POSSIBLES PAR LA PRESENCE DU PARC EOLIEN (D 4.4)	22
4.1 MODALITES DE MISE EN PLACE DU FINANCEMENT.....	23
4.2 FORME DU SOUTIEN FINANCIER.....	23
4.3 LE RÔLE DES ACTEURS AREVA.....	24
4.4 LA DRDEL ET AREVADELFI DEPUIS 1999	24
ANNEXES	25

1 POURCENTAGE MINIMAL DU VOLUME D'HEURES TRAVAILLEES QUE LE CANDIDAT S'ENGAGE A CONFIER A DES PERSONNES ELOIGNEES DE L'EMPLOI (D 4.1)

Proposition résumée :

5 % minimum du volume global d'heures travaillées, avant ou après construction, sera réservé aux personnes éloignées de l'emploi.

Signature d'une lettre d'intention de partenariat avec Pôle Emploi des Côtes-d'Armor, Maison de l'Emploi de Saint-Brieuc et Mission Insertion Emploi de Saint-Brieuc pour travailler en étroite collaboration et atteindre ces objectifs.

Dans le cadre de la réalisation d'un projet éolien en mer, on peut distinguer deux grandes phases sur la question de l'emploi.

La première phase inclut l'ensemble des études de faisabilité techniques, environnementales et réglementaires. Elle englobe également la fabrication des composants et équipements constitutifs du parc et la période allant de la construction à la mise en service industrielle des machines.

La seconde phase quant à elle, concerne l'exploitation du parc éolien proprement dite.

En détails, la première phase a une durée limitée. Elle nécessite de faire appel à un grand nombre de prestataires spécialisés dans leur domaine et génère un volume d'activité conséquent, indépendamment de la création d'usines par AREVA et de ses fournisseurs pour la fabrication des éoliennes et de leurs composants.

Les créations d'emplois directs dans cette phase seront variées et réparties sur plusieurs territoires en fonction des localisations géographiques des sous-traitants finalement retenus. Au niveau local, les emplois générés seront relativement ponctuels et indirects. Sans détailler davantage le besoin de compétences indirectes et associées aux prestations nécessaires à ces travaux, le Consortium propose d'allouer un **minimum de 5 % du volume d'heures générées** aux personnes éloignées de l'emploi par le biais des contrats de prestation à passer avec ces futurs prestataires [REDACTED]. Les meilleurs efforts des sous-traitants seront sollicités en vue de relayer cet engagement.

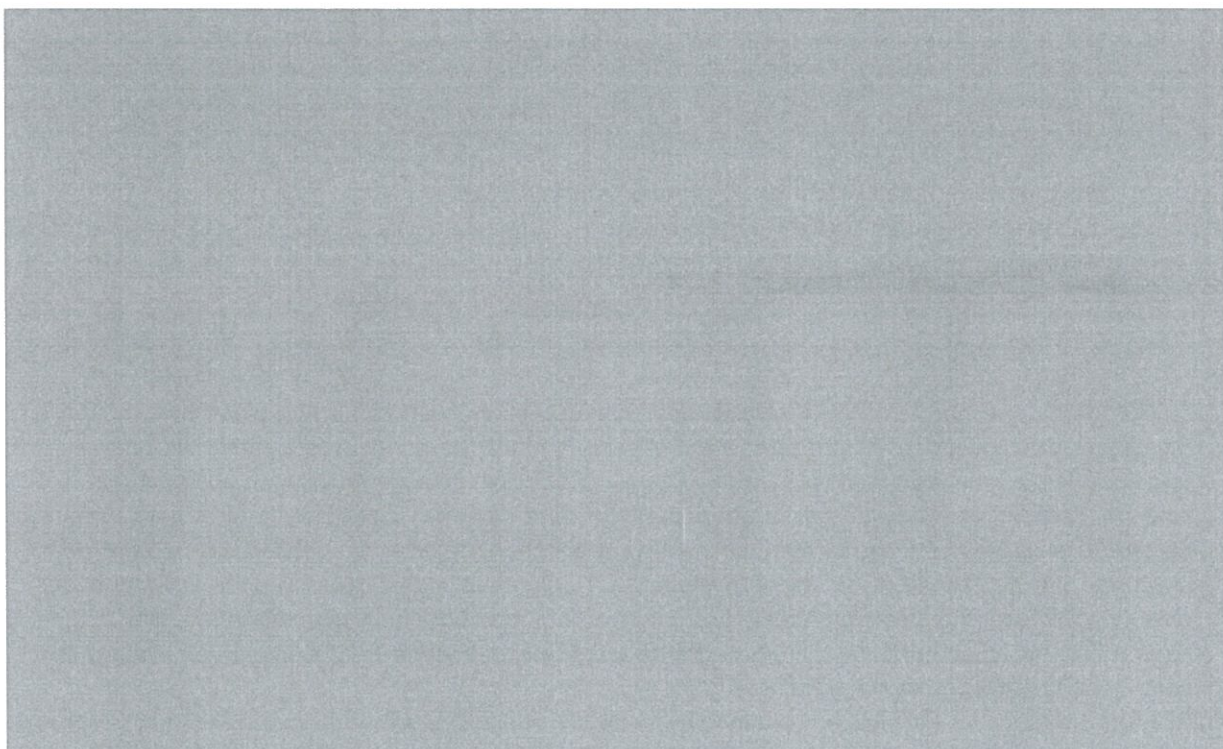
Pour la seconde phase, qui débute après la mise en service industrielle du parc éolien, le volume d'activité généré est moindre mais les emplois induits sont pérennes. Il s'agit pour l'essentiel d'un volume de prestations liées à la navigation, aux services support à terre et bien entendu aux métiers liés à la maintenance.

Concernant les prestations de maintenance, ces dernières pourront être confiées à des personnes éloignées de l'emploi, à condition qu'elles répondent aux exigences physiques et techniques qui sont inhérentes aux métiers de maintenance des éoliennes en mer. Un **minimum de 5 % du volume global d'heures travaillées** est retenu par le Consortium pour ces prestations.

Pour les métiers périphériques sur la base vie, de même que pour les services de navigation, l'accent sera mis sur le recrutement afin d'atteindre un effectif constitué d'un **minimum global de 5 %** de personnes réputées éloignées de l'emploi.

A cet effet, une lettre d'intention a été signée avec le Comité d'Appui, défini ci-après, pour mettre en œuvre des actions prioritaires sur le territoire en matière de retour à l'emploi et pour contribuer à leur réalisation (cf. Annexe 2). Ces actions sont guidées par la typologie des demandeurs d'emplois de ce territoire (cf. Annexe 3).

En quelques mots, le Comité d'Appui est composé de Pôle Emploi des Côtes-d'Armor, de la Maison de l'Emploi de Saint-Brieuc et de la Mission Insertion Emploi de Saint-Brieuc, qui sont les acteurs locaux en charge de la mise en œuvre des politiques d'insertion émanant des Collectivités Territoriales (Conseil Régional de Bretagne, Conseil Général des Côtes-d'Armor, Saint-Brieuc Agglomération) et de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Bretagne (DIRECCTE).



2 PARTENARIATS CONCLUS OU ENVISAGES POUR LES ACTIONS D'INSERTION PAR L'ECONOMIE AVANT LA MISE EN SERVICE DE L'INSTALLATION (D 4.2)

Proposition résumée :

Signature d'une lettre d'intention de partenariat avec Pôle Emploi des Côtes-d'Armor, Maison de l'Emploi de Saint-Brieuc et Mission Insertion Emploi de Saint-Brieuc dans le cadre d'un Comité d'Appui qui met en œuvre les politiques d'insertion des collectivités territoriales (Conseil Régional de Bretagne, Conseil Général des-Côtes d'Armor, Saint-Brieuc Agglomération) et de la DIRECCTE Bretagne.

L'ensemble des partenariats conclus ou envisagés est résumé ci-dessous, les accords cadre ou accords de méthode déjà établis étant joints en annexe :



- 4- Accord de méthodes – Pôle Emploi Haute-Normandie
- 5- Accord de méthodes – Pôle Emploi Bretagne
- 6- Accord de méthodes – Pôle Emploi Loire Atlantique

La période qui précède la mise en service industrielle du parc éolien comprend d'une part, la phase d'étude et de conception du projet et d'autre part, la phase de construction. Ces deux phases de travaux seront en majorité menées par des partenaires d'ores et déjà identifiés, mais aussi par d'autres sous-traitants spécialisés qui le seront ultérieurement. Ainsi, le détail du quota d'heures dévolues aux personnes éloignées de l'emploi reste pour l'instant difficile à détailler. Le Consortium ne peut donc proposer que de respecter de manière globale un volume d'heures réservé pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. A cette fin, le Consortium a proposé qu'il soit mentionné dans chaque contrat passé avec un prestataire la **nécessité de respecter un volume de 5 % d'heures dévolues aux personnes éloignées de l'emploi** (cf. 4.1).

Au niveau du territoire, afin de répondre avec efficacité à la question du retour à l'emploi, les structures en charge de l'insertion qui sont réunies au sein du Comité d'Appui ont formulé des axes prioritaires en lien avec les problématiques de l'emploi au niveau local.

Ces acteurs sont unanimes pour convenir du rôle déterminant que peut avoir le projet éolien en mer au large de Saint-Brieuc dans la démarche d'insertion d'une part, par la création d'un contexte économique favorable et d'autre part, par l'application des mesures et des politiques qu'elles mettent en place.

Une collaboration étroite dès l'amont des réalisations s'avère indispensable tant pour définir les besoins en termes d'emplois que pour identifier les candidats et prévoir, le cas échéant, de finaliser leur formation. Plus généralement, il s'agira d'organiser un potentiel de compétences au regard des besoins entraînés par la réalisation du parc éolien.

L'atteinte de cet objectif de 5 % d'heures dévolues aux personnes éloignées de l'emploi reposera principalement sur deux actions.

La première action consiste à relayer cet engagement auprès de chaque sous-traitant, chaque intervenant dans la réalisation de ce parc éolien au moyen des contrats signés avec eux. Ces partenaires n'ont pas tous la même envergure et le Consortium en imposera une prise en compte d'autant plus importante qu'ils seront à même de les honorer par leur taille et par la nature de leurs activités. Cela concernerait majoritairement les travaux prévus à terre tels que la construction des bâtiments et la sous-traitance non spécifique (transport et manutention, gardiennage, le Génie Civil et autres corps de métiers de la construction). Cet engagement pourra prendre par exemple la forme de chantiers d'insertion.

La seconde action consiste à confier à l'ensemble des structures en charge de l'insertion au niveau du territoire la mission d'identification des publics potentiellement concernés, d'accompagner les personnes en fonction de leur profil de compétences et d'organiser une pré-sélection de personnels compétents en lien avec les différents profils de poste recherchés.

Nous rappellerons que ces compétences concernent tant des postes pour une activité en lien direct avec la réalisation du parc éolien que pour des activités périphériques ou indirectes.

Pour la mise en place de cette seconde action, le Consortium a rencontré au niveau local chacun des acteurs de l'insertion tels que Pôle Emploi des Côtes-d'Armor, la Mission Insertion Emploi de Saint-Brieuc, la Maison de l'Emploi de Saint-Brieuc, le Syndicat de Gestion du Pôle Universitaire de Saint-Brieuc, le service emploi du Conseil Général des Côtes-d'Armor, les services de Saint-Brieuc Agglomération ainsi que les services de la Région Bretagne.

Nous sommes convenus de nous inscrire dans la dynamique territoriale et dans le fonctionnement concerté actuel de ces structures réunies au sein du Comité d'Appui qu'elles ont constitué.

Ainsi, chaque acteur pourra intervenir dans le cadre de sa mission en bonne coordination avec les autres. Il n'y aura donc qu'un seul interlocuteur pour le Consortium, sorte de guichet unique pour la mise en œuvre de cette seconde action. Pour témoigner de notre collaboration actuelle et celle à venir, une lettre d'intention de partenariat a été signée entre le Consortium et le Président de Saint-Brieuc Agglomération, pour le compte du guichet unique. Dès la désignation du candidat retenu, cette collaboration sera accrue et davantage définie.

Le Consortium ayant signé un partenariat exclusif avec AREVA, l'objectif et les actions prévues en faveur du public éloigné de l'emploi relatives à la fourniture et à la maintenance des éoliennes peuvent d'ores et déjà être précisées.

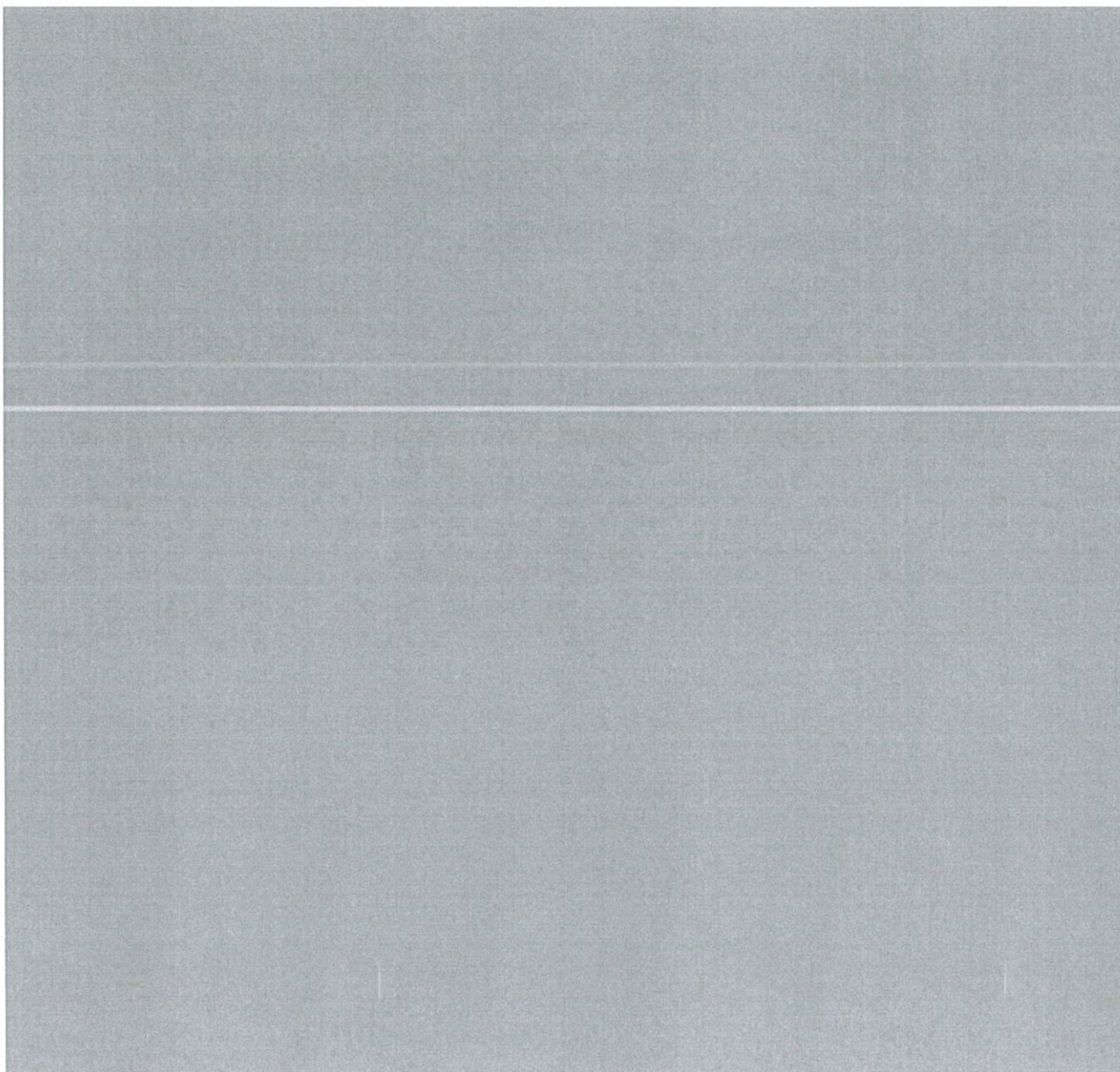
A ce titre des contacts ont été pris avec les directions régionales ou départementales mentionnées ci-dessous pour élaborer avec chacune d'elles un accord de méthodes :

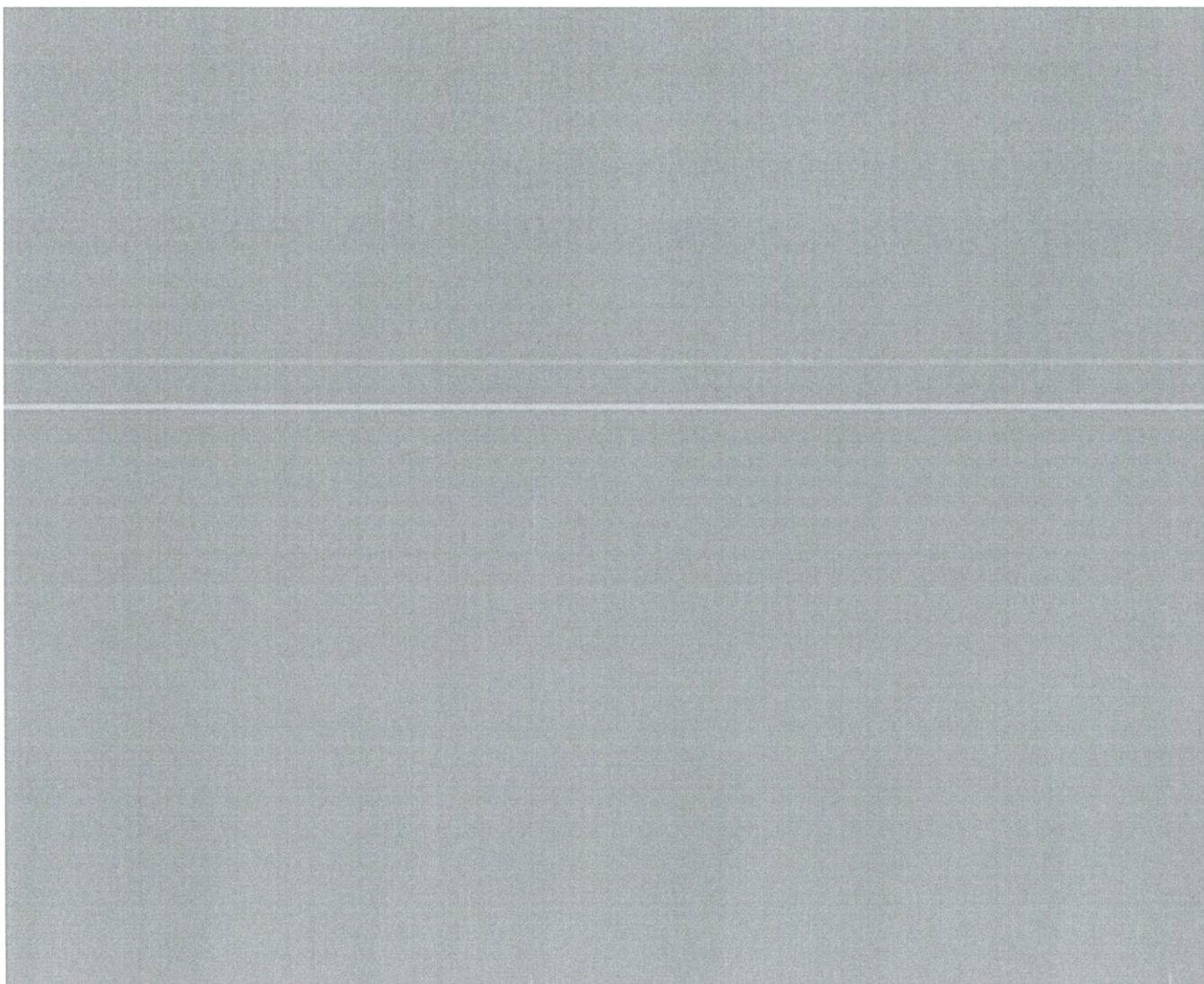
- Haute-Normandie ;
- Bretagne ;
- Loire Atlantique.

Ces accords visent à mettre en œuvre opérationnellement les actions nécessaires à l'ensemble du domaine de l'emploi, en lien avec toutes les parties impliquées (acteurs de la reconversion, du handicap, de la formation...).

L'ensemble des partenariats conclus ou envisagés est résumé ci-dessous :

- 11- Accord de méthodes – Pôle Emploi Haute-Normandie
- 12- Accord de méthodes – Pôle Emploi Bretagne
- 13- Accord de méthodes – Pôle Emploi Loire Atlantique





3 PARTENARIATS CONCLUS OU ENVISAGES DANS DES ACTIONS DE DIVERSIFICATION ET D'AIDE A LA RECONVERSION (D 4.3)

Proposition résumée :

Lettres d'intention de partenariat signées entre AREVA et des industriels bretons pour la fabrication de [] références de pièces de l'éolienne.

**Politique RSE d'AREVA sous l'aspect de la diversité
Politique RSE d'IBERDROLA et d'Eole RES**

Le Consortium a choisi de porter un projet de territoire durable autrement dit un projet partagé avec l'ensemble des acteurs locaux et défini en prenant en compte toutes les composantes du territoire. En matière d'emploi, les études menées par le Consortium ainsi que les analyses qui ont été faites ne montrent pas un besoin aigu de reconversion à la suite de licenciements massifs ou d'une diminution chronique d'un secteur d'activité. Le tissu économique local et départemental est constitué principalement du tourisme au sens large, de l'agriculture, de la pêche ainsi qu'une part d'industrie et de commerce.

Les premières analyses du contexte économique confortées par les statistiques de Pôle Emploi (cf. Annexe 2 - Données Statistiques sur les profils de demandeurs d'emploi du territoire costarmoricain) font plutôt prévoir un déficit de compétences disponibles et de candidats aux différents postes qui seront à pourvoir et un besoin réel d'anticipation dans le recrutement et dans la formation continue.

La fermeture en 2009 de la société Chaffoteaux et Maury basée à Saint-Brieuc sur le site de Ploufragan a conduit au licenciement de 207 employés. A ce jour, certains ex-employés n'ont pas encore trouvé de voie de reconversion malgré le programme qui a suivi. Cet événement, qui a été vécu comme un « séisme social », est le dernier en date.

Les autres secteurs du tissu économique génèrent quant à eux de l'activité à un niveau satisfaisant ce qui place le territoire de Saint-Brieuc parmi ceux qui dénombrent le plus faible taux de chômage du département (source Pôle Emploi).

La question de la reconversion et de la diversification d'anciennes activités industrielles ne semble pas être un problème massif et particulièrement préoccupant du marché de l'emploi en Côtes-d'Armor. De ce fait, le Consortium a choisi de traiter cette problématique au cas par cas et particulièrement dans le cadre des accords de collaboration envisagés avec les acteurs de l'insertion décrits au sous-chapitre D 4.2 de la présente note.

Des discussions avancées avec le GRETA des Côtes-d'Armor et le Syndicat de Gestion du Pôle Universitaire de Saint-Brieuc, qui est pour rappel une émanation de Saint-Brieuc Agglomération, ont permis d'aboutir à la signature de lettres d'intention de collaboration visant à la mise en place de formations professionnelles, initiales et continues, dans le but d'apporter les compétences supplémentaires aux candidats désireux de rejoindre la réalisation du projet et le développement des énergies marines renouvelables (cf. Annexe 5).

Les activités de service et de maintenance représentent une charge d'environ [REDACTED] pour AREVA. Si l'activité qui sera localisée dans les Côtes-d'Armor concerne essentiellement cette phase d'exploitation et de maintenance du parc éolien, l'action du Consortium aura également des retombées dans la région havraise. AREVA prévoit en effet d'y implanter une usine de fabrication de pales et une usine d'assemblage de nacelles, qui porteront les emplois directs créés par AREVA jusqu'à un millier.

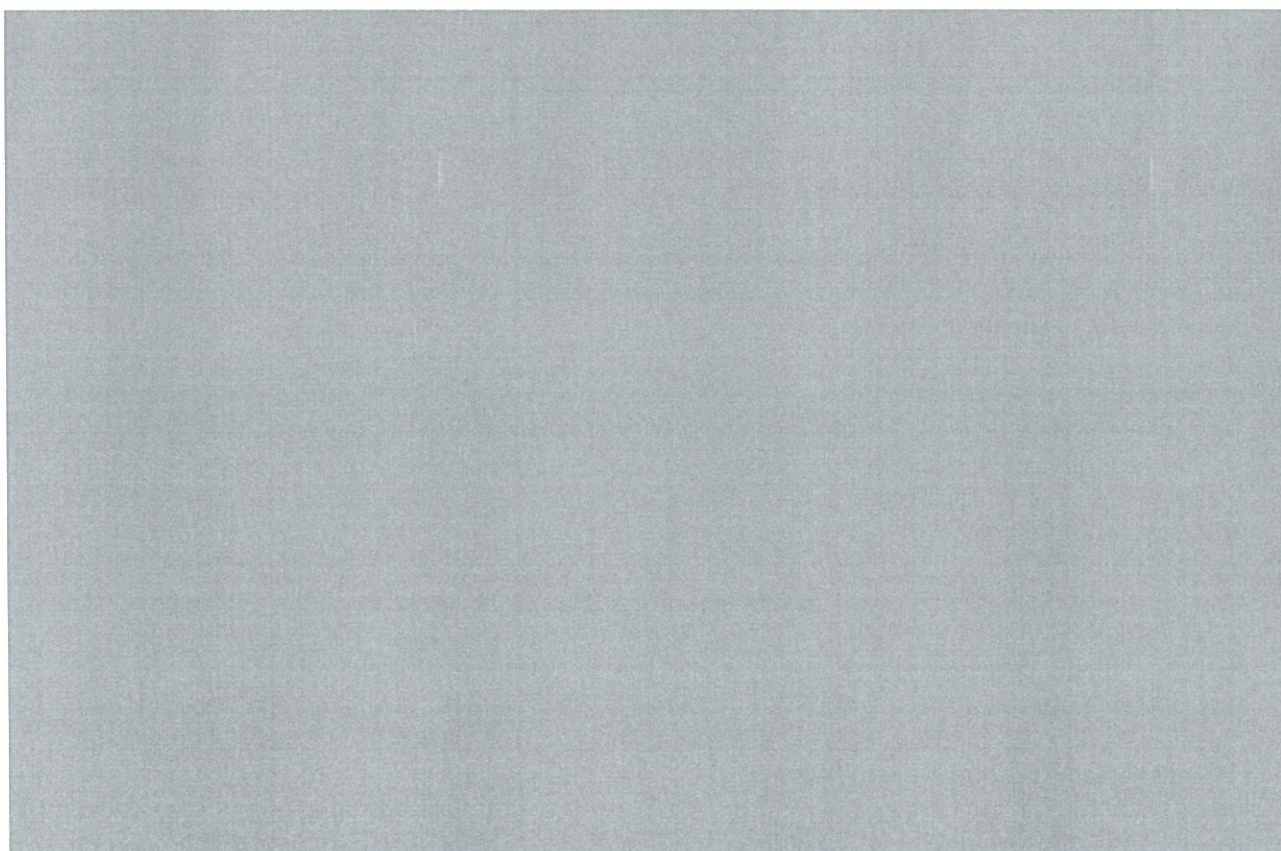
La diversification et la reconversion trouvent également un support par la sous-traitance de pièces provenant des éoliennes. Un certain nombre de sociétés de la région Bretagne et plus particulièrement des Côtes-d'Armor ont ainsi été approchées pour en réaliser. La démarche d'AREVA a été d'ouvrir cette possibilité de partenariat à des sociétés disposant déjà des savoir-faire et des moyens mais aussi à celles qui souhaiteraient se lancer ou développer prochainement des compétences nouvelles liées à l'éolien en mer. Plus d'informations à ce sujet dans les notes D 3 et D 9.

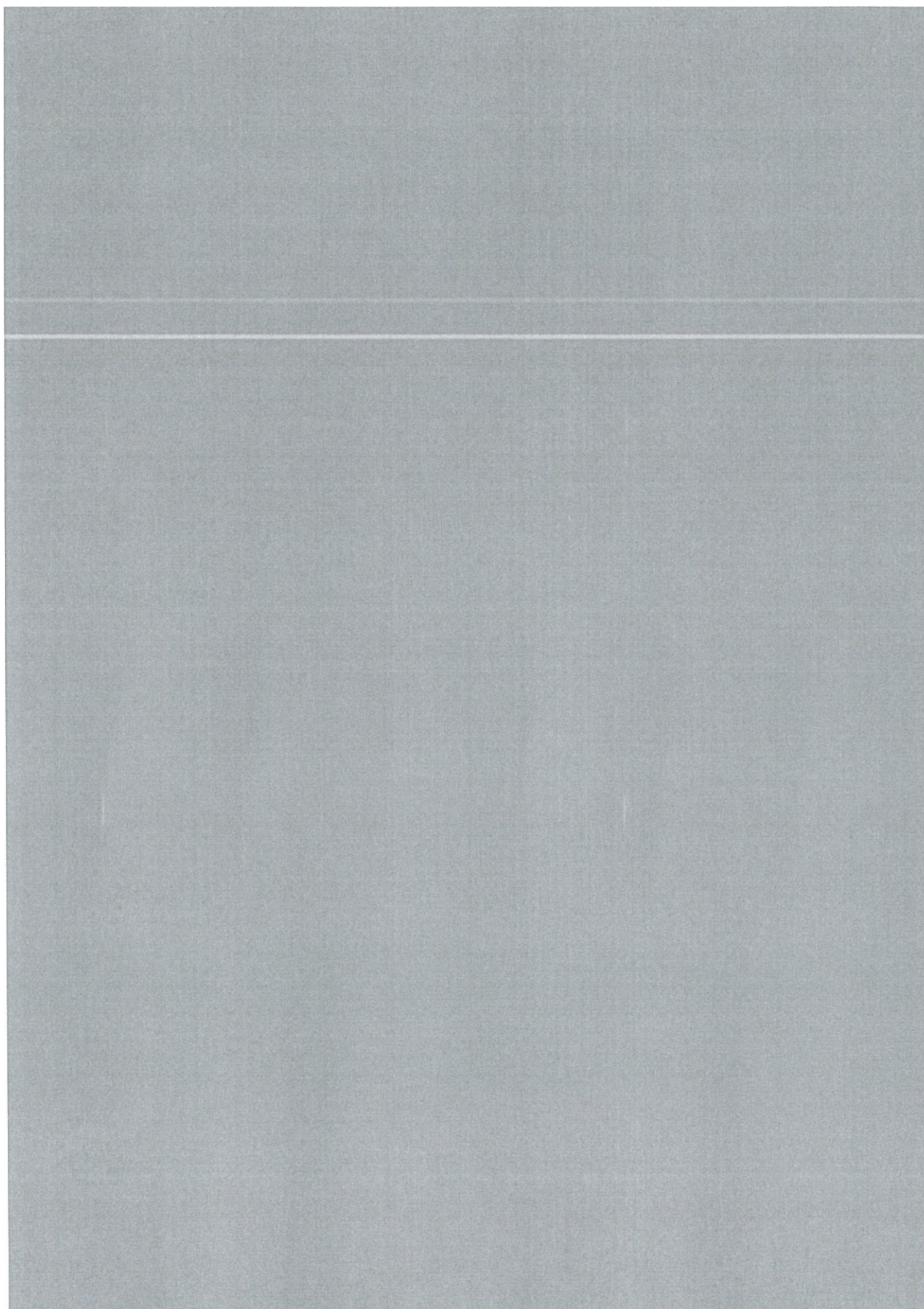
En lien avec la reconversion et la diversification, le groupe AREVA a mis en place une politique de diversité, ouvrant de réelles perspectives à ses effectifs et à ceux qui le rejoignent.

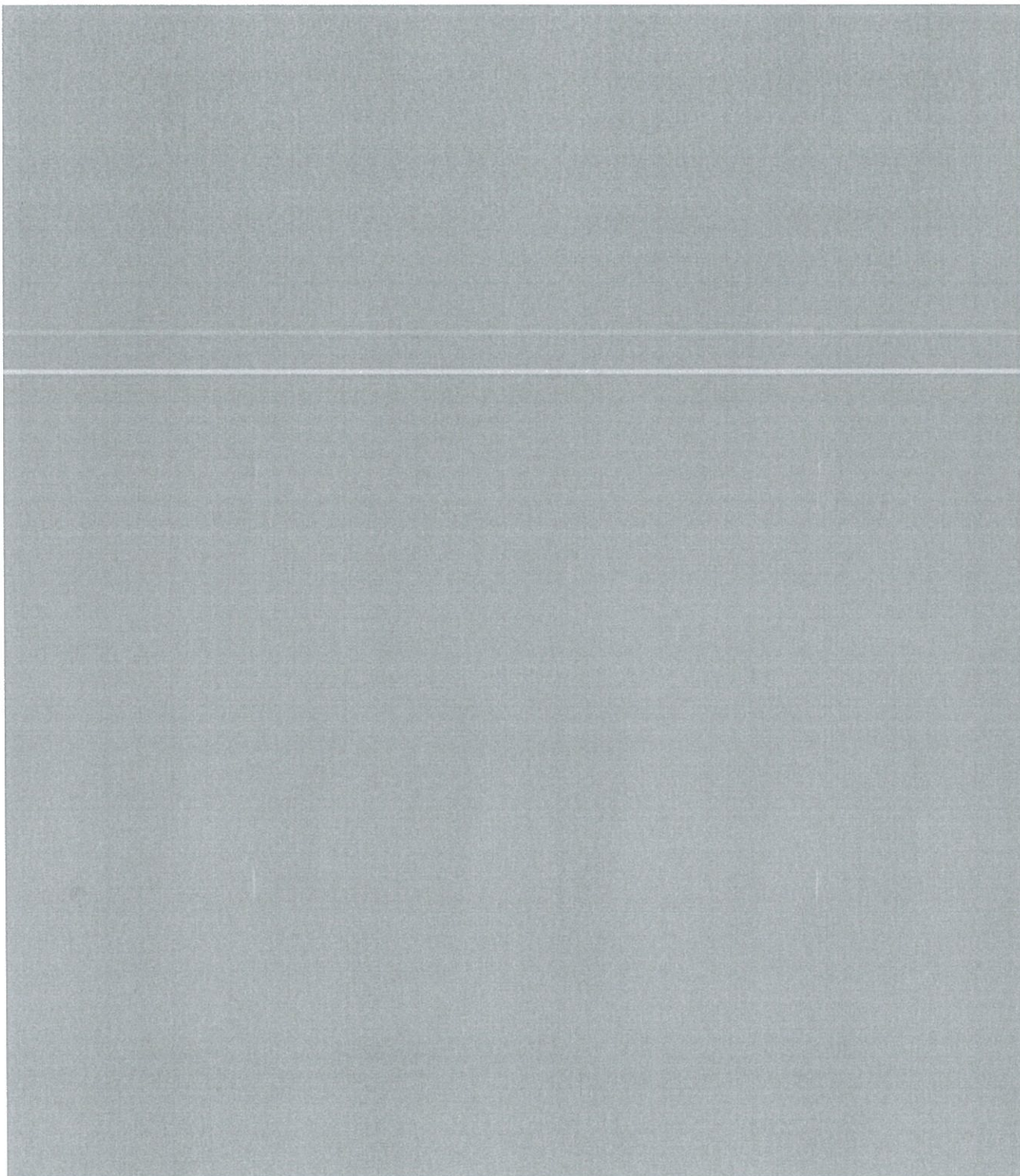
De même que pour les actions d'insertion, AREVA prévoit de déployer ses politiques de diversité dans le cadre de son développement pour les projets français.

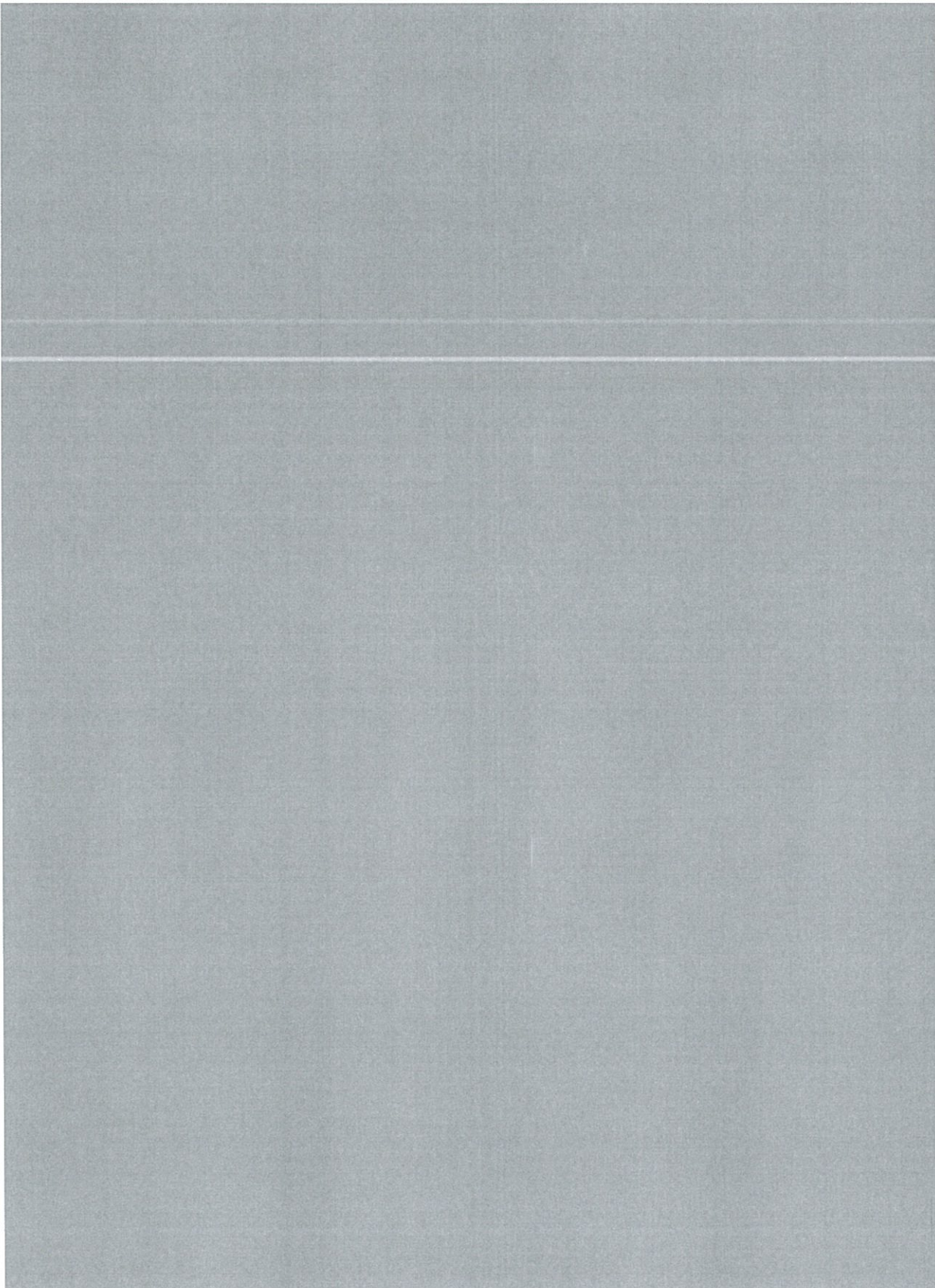
Par ailleurs, **les partenariats envisagés et listés dans la section D 4.3.2 seront applicables pour la mise en œuvre d'actions de diversification et d'aide à la reconversion** facilitant la disponibilité de main d'œuvre qualifiée pour la fabrication et la maintenance d'aérogénérateurs dans le cadre du projet.

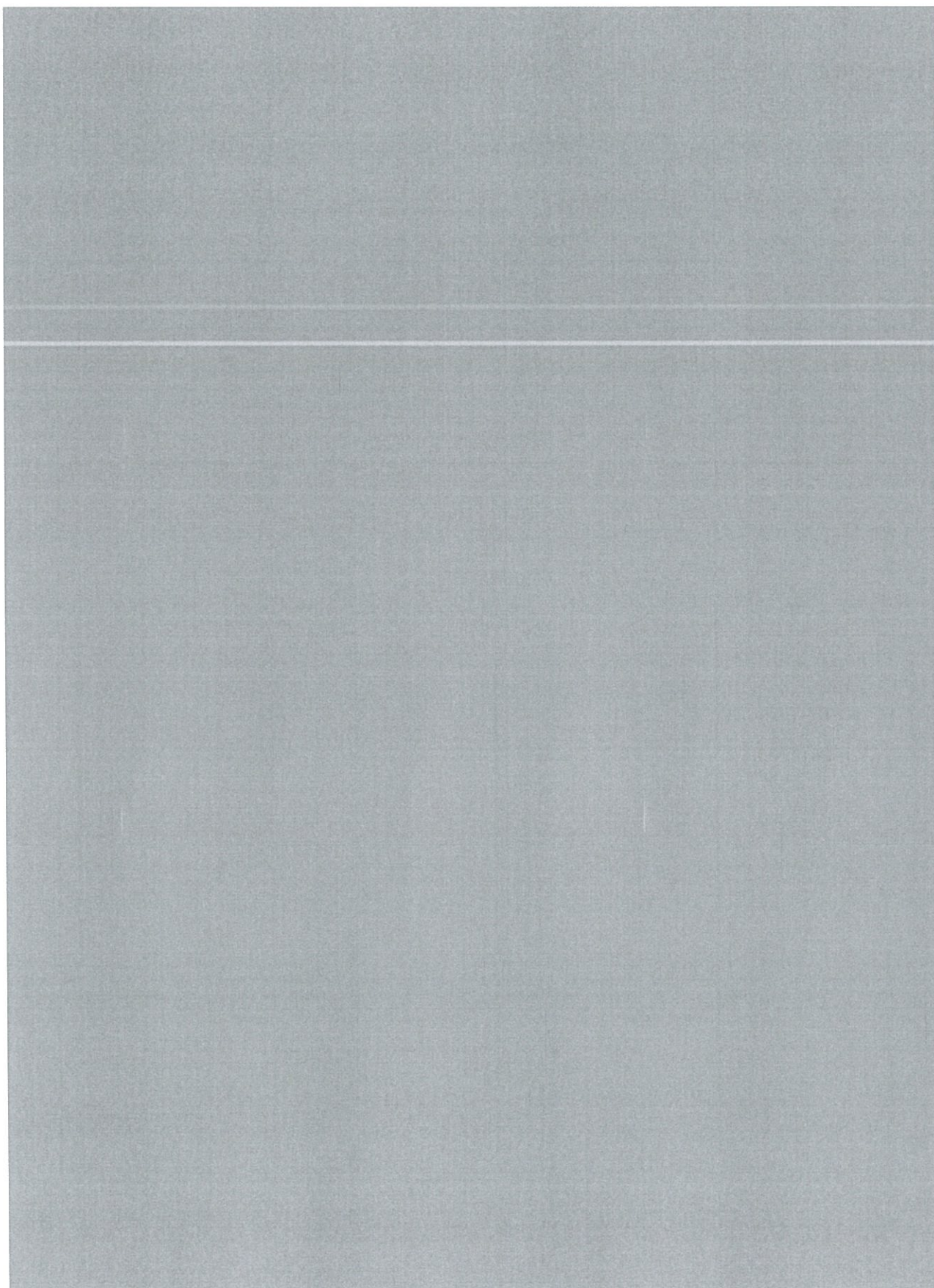
3.1 POLITIQUE GENERALE D'AREVA EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES











3.2 POLITIQUE GENERALE D'IBERDROLA EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

Le Conseil d'administration d'IBERDROLA, (la « Société ») a pour responsabilité de formuler la stratégie et l'orientation de la politique générale de l'entreprise, et en particulier la politique de Responsabilité Sociale des Entreprises.

L'implication de la Société aux principes de développement durable est intégrée dans les principes et les pratiques de responsabilité sociale prenant en compte les attentes des actionnaires.

Afin de servir l'objectif premier de la Société qui est de créer santé et bien-être, la Société adopte un principe d'éthique responsable décrit dans les 10 principes suivants qui s'appliquent à la Société et à toutes les entités que la Société contrôle (le « Groupe »), ainsi qu'à toutes les sociétés affiliées qui ne sont pas directement rattachées au Groupe, dans les limites établies par la loi.

Sont exclues de la portée de ce document les entreprises du Groupe qui ont leur propre politique de Responsabilité Sociale approuvée par les parties compétentes. Toutefois, la Société doit promouvoir auprès de ces sociétés, à travers les représentants du conseil d'administration, un alignement de leur propre politique avec celle de la Société, afin de se rapprocher des principes établis dans la présente politique.

Ils sont les suivants :

1. Respecter les lois applicables dans les pays dans lesquels s'inscrit l'activité, auxquelles se rajouteront les règles internationales dans les pays où le contexte légal est inapproprié ;
2. Adopter des pratiques de gouvernance innovantes, dans le respect des recommandations de bonne gouvernance généralement reconnues sur les marchés internationaux, recommandations basées sur la transparence et le respect mutuel dans les relations avec les actionnaires ou les investisseurs ;
3. Respecter les Droits de l'Homme et, en particulier ceux ayant un impact sur le droit des travailleurs, ce qui implique en particulier de s'opposer au travail des enfants ou au travail forcé ;
4. Développer une base de relation de travail favorable basée sur l'égalité des chances, la non discrimination et le respect de la diversité, la promotion de la santé et la sécurité de l'environnement de travail, et la facilitation de la communication avec la main-d'œuvre ;
5. Développer des pratiques responsables dans la chaîne de valeur et établir des processus transparents, objectifs et impartiaux avec les fournisseurs et fournir aux utilisateurs l'information nécessaire sur les produits et services vendus ;
6. Promouvoir une culture de respect de l'environnement, en réduisant les impacts environnementaux des activités de la Société, en défendant la biodiversité et promouvoir des informations et une formation relativement à ce sujet ;
7. Favoriser la transparence et les principes de libre concurrence, en refusant la corruption, ou toute pratique illégale afin d'obtenir des avantages comparatifs pour la Société ;
8. Promouvoir des actions socialement responsables aux sociétés et à toutes les entités que la société contrôle, et également promouvoir ces actions auprès des fournisseurs à travers les processus de sélection et recrutement ;
9. Encourager la communication et le dialogue avec les différents groupes liés aux activités de la compagnie afin de respecter les valeurs du Groupe et ses attentes sociales ;

10. Diffuser des informations pertinentes et vérifiées à propos des activités réalisées, et soumettre de telles informations à des procédures de vérifications externes et internes pour assurer l'exactitude et encourager ainsi une amélioration continue.

Note : Ce document est une traduction d'un document espagnol formellement approuvé, et est fournie à titre d'information seulement.

3.3 POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION D'IBERDROLA

Le conseil d'administration d'IBERDROLA reconnaît que sans le support d'une main-d'œuvre compétente et diverse, la Société ne pourrait pas atteindre ses objectifs stratégiques. Il est par conséquent nécessaire pour la Société de recruter, sélectionner et retenir les meilleurs talents en conformité avec la législation et les bonnes pratiques professionnelles.

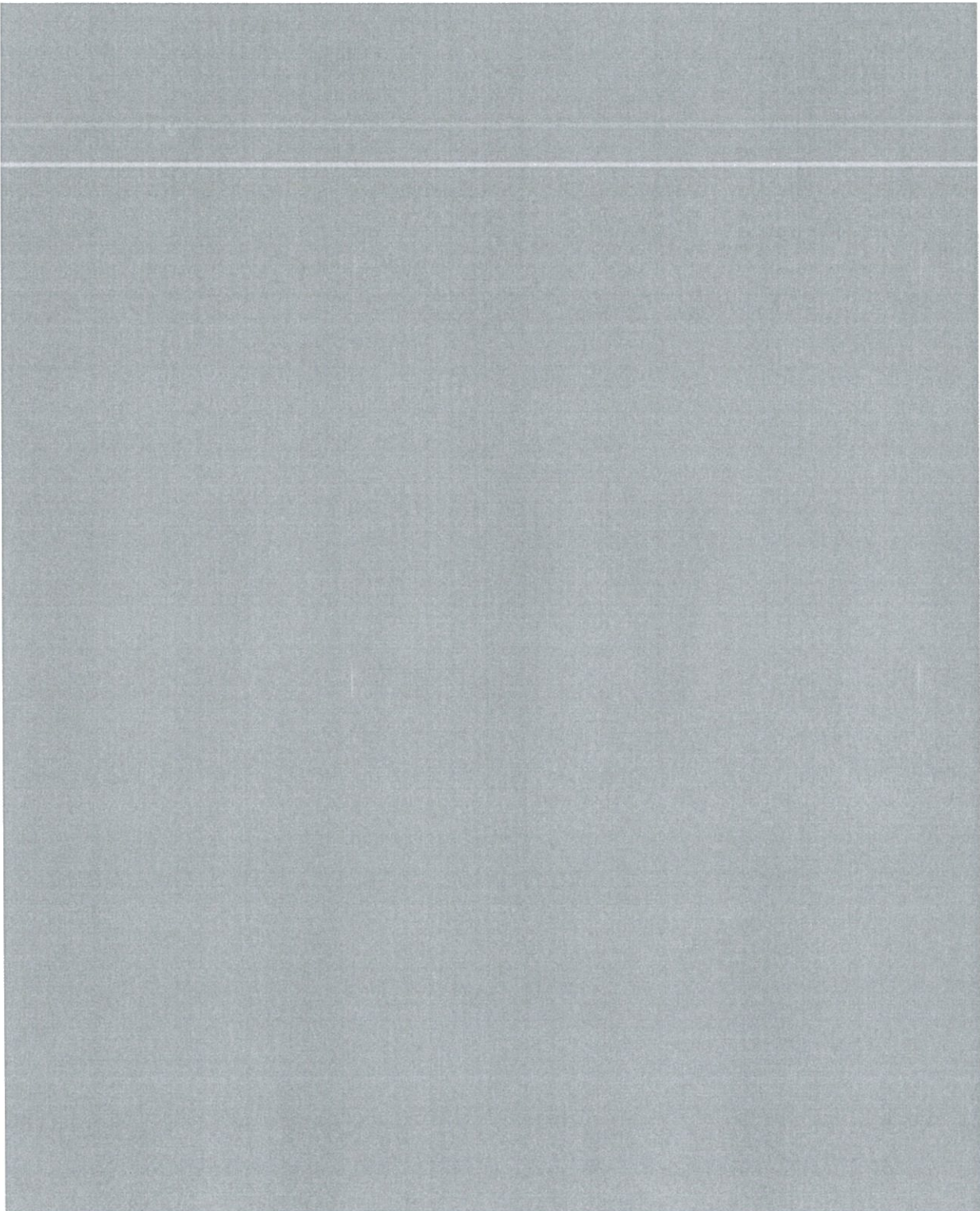
En conséquence, la Société promeut et adopte les principes suivants :

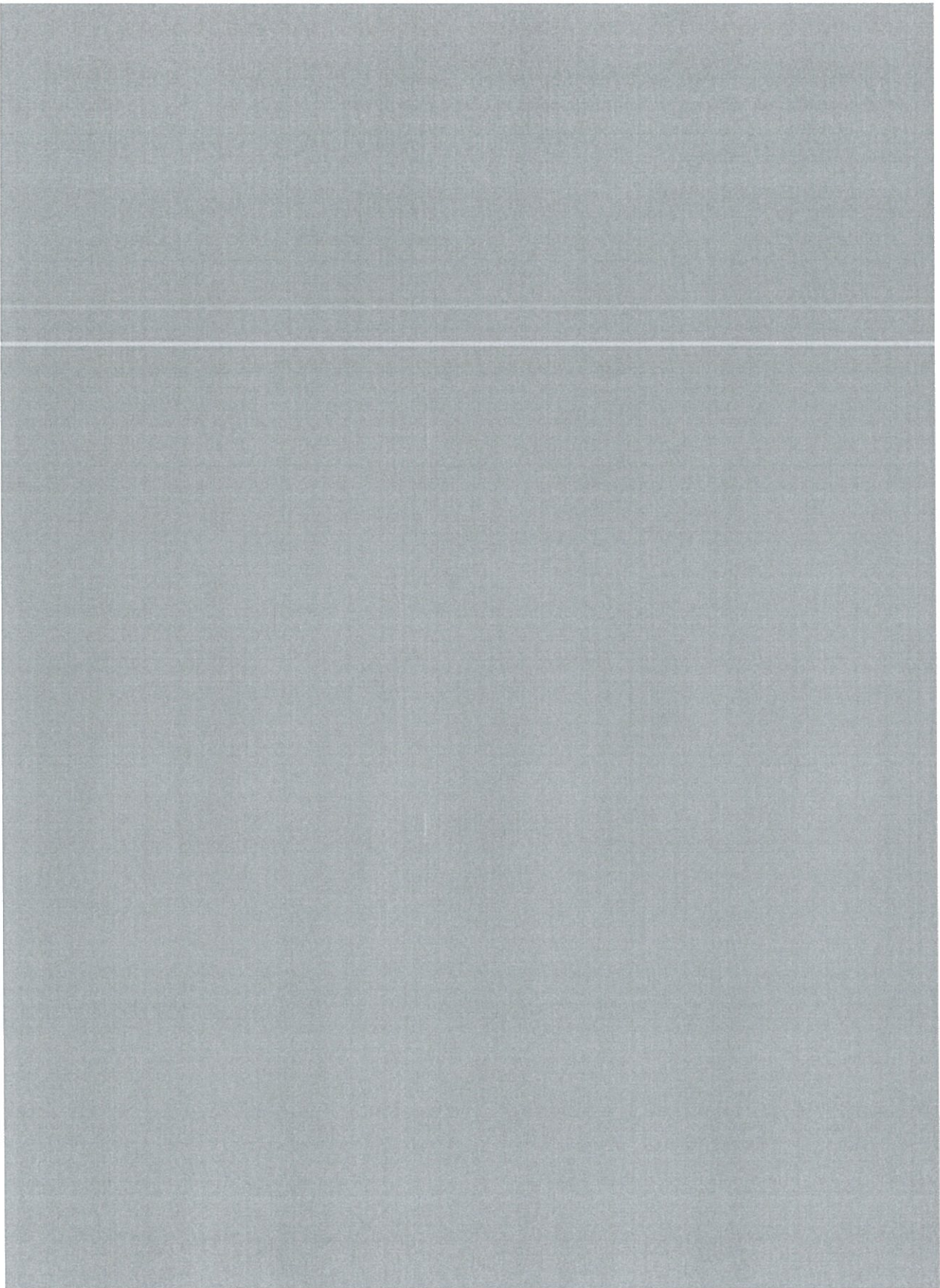
1. Respecter l'égalité des chances et promouvoir les principes de non discrimination pour des raisons de race, couleur, âge, sexe, statut marital, idéologie, opinion politique, nationalité, religion ou quel qu'autre critère physique, personnel ou social. Cela permettra à la Société de recruter, motiver et retenir les meilleurs talents de soutenir les principes éthiques et légaux attendus d'un employeur de confiance, dans la continuité des valeurs de ses clients, actionnaires, employés et de la communauté ;
2. Maintenir et promouvoir un recrutement global afin d'inclure à tous les recrutements et processus de sélection tous les professionnels répondant aux attentes du poste, sans exclusion de quelque forme que ce soit qui puisse limiter l'efficacité des principes de sélection ;
3. S'assurer que la sélection s'effectue uniquement sur la base du mérite et des compétences, garantissant que tous les candidats soient traités de manière égale ;
4. Développer des procédures permettant l'identification et l'appréciation du candidat idéal basées sur ses connaissances, son attitude, ses capacités et ses compétences pour le poste ;
5. Respecter le Code du travail dans chaque pays sur le sujet du recrutement et de la sélection ;
6. Garantir une confidentialité absolue à tous les candidats, conformément aux lois de protections des données individuelles.

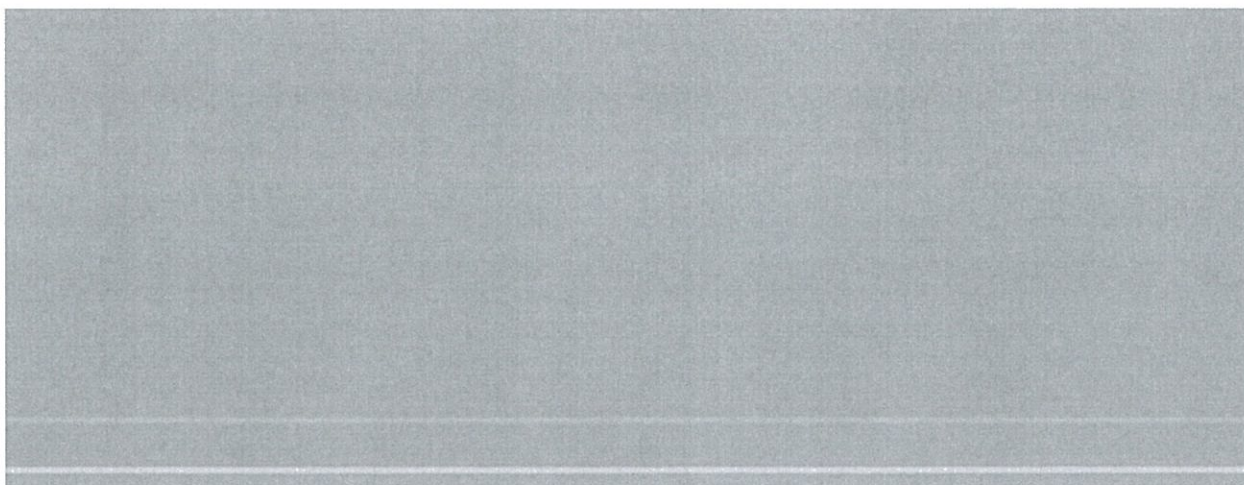
Note : Ce document est une traduction d'un document espagnol formellement approuvé, et est fournie à titre d'information seulement.

3.4 POLITIQUE GENERALE D'EOLE RES EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

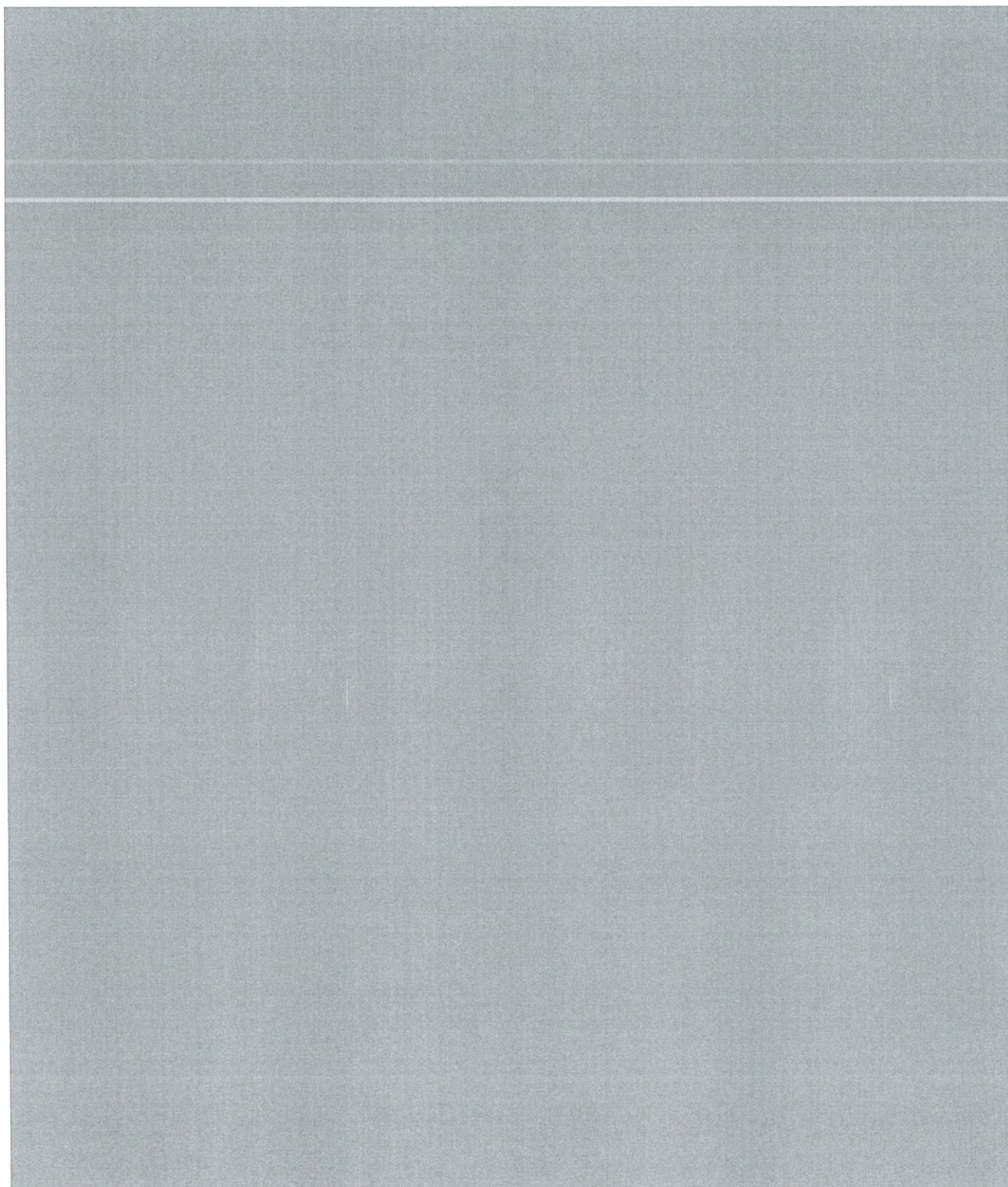
La politique d'Eole RES a toujours été d'être particulièrement attentive sur les sujets d'équité, de non-discrimination et d'insertion professionnelle. Il s'agit d'un enjeu fort pour Eole RES, qui se reflète notamment au travers du recrutement, des formations et des possibilités d'évolution offertes à chaque salarié au sein du groupe.

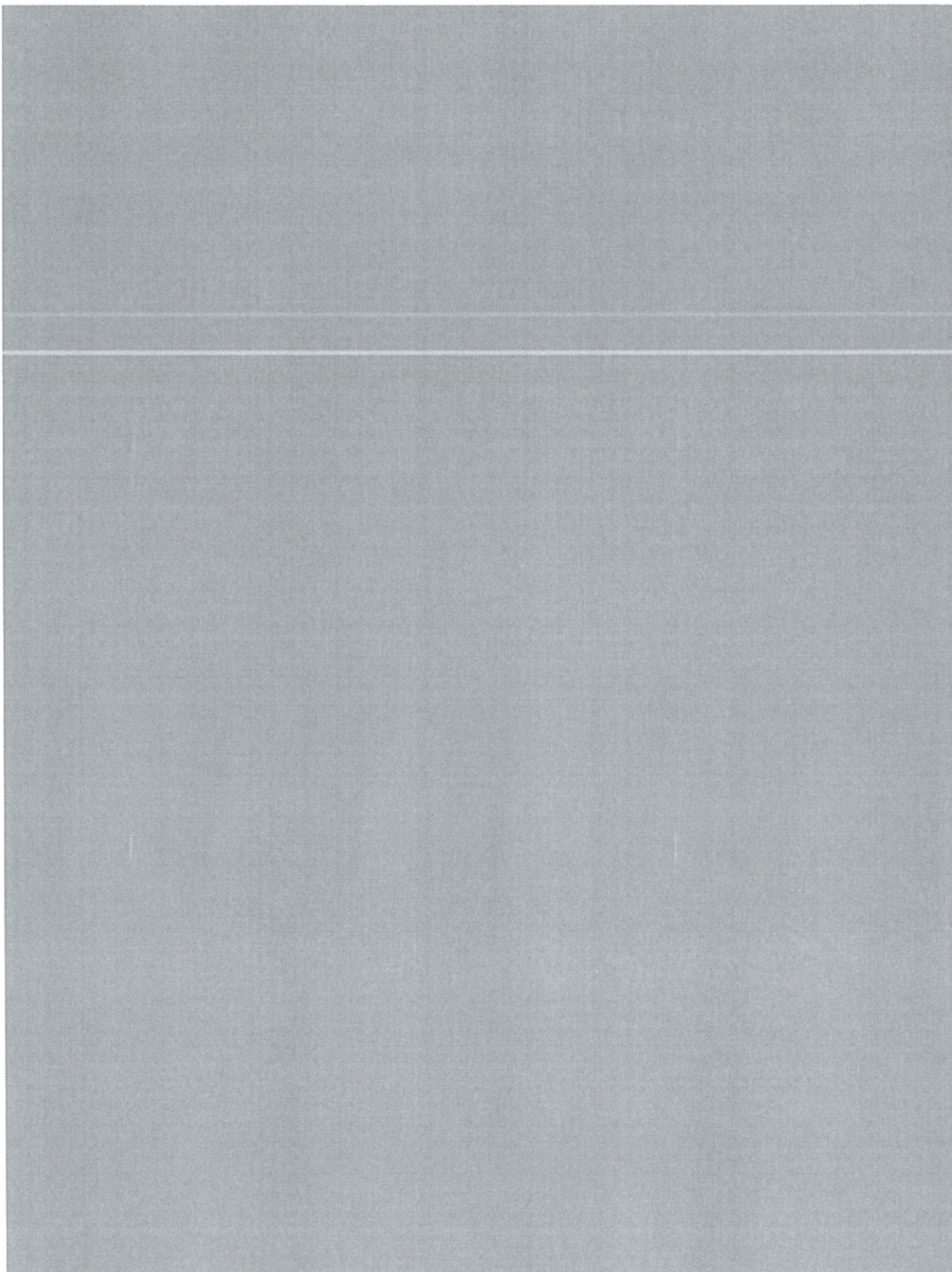


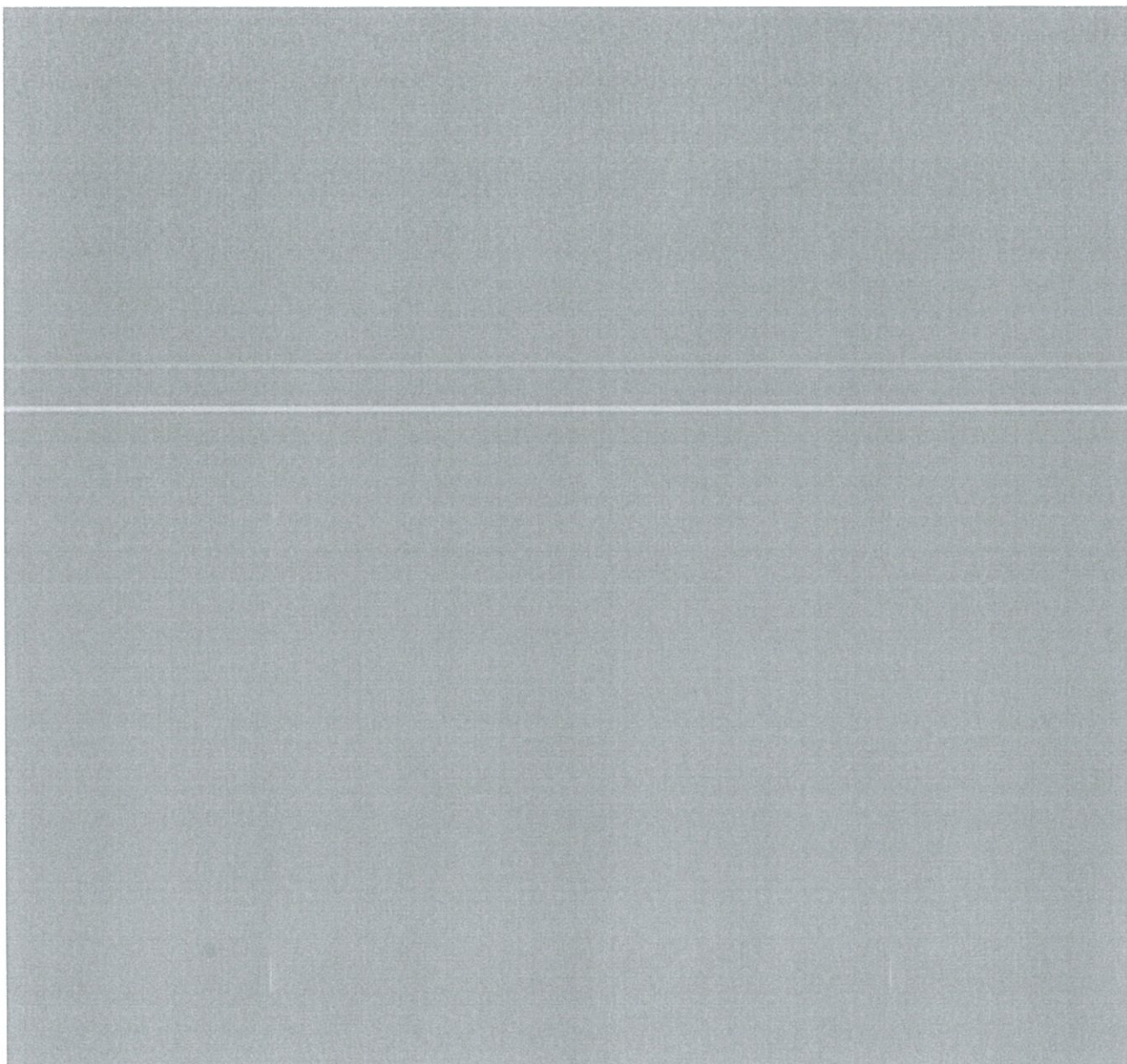




4 PROPOSITIONS EN VUE DE CREER ET PROMOUVOIR DE NOUVELLES ACTIVITES ECONOMIQUES, RENDUES POSSIBLES PAR LA PRESENCE DU PARC EOLIEN (D 4.4)







ANNEXES

1. D4 Annexe 1 Programme départemental d'insertion pour les Côtes-d'Armor
 2. D4 .1 Annexe 2 Lettre d'intention de collaboration avec le Comité d'Appui
 3. D4.1 Annexe 3 Données statistiques sur les demandeurs d'emplois de la zone d'emploi de Saint-Brieuc et des Côtes-d'Armor
 4. D4.2- Annexe 4 Accord cadre de coopération AREVA-ANPE-AFPA-CNML-Ministère de l'Emploi
 5. D4.3 Annexe 5a Lettres d'intention de collaboration avec le Syndicat de Gestion du Pôle Universitaire de Saint-Brieuc
- D4.3 Annexe 5b Lettres d'intention de collaboration avec le GRETA des Côtes-d'Armor

