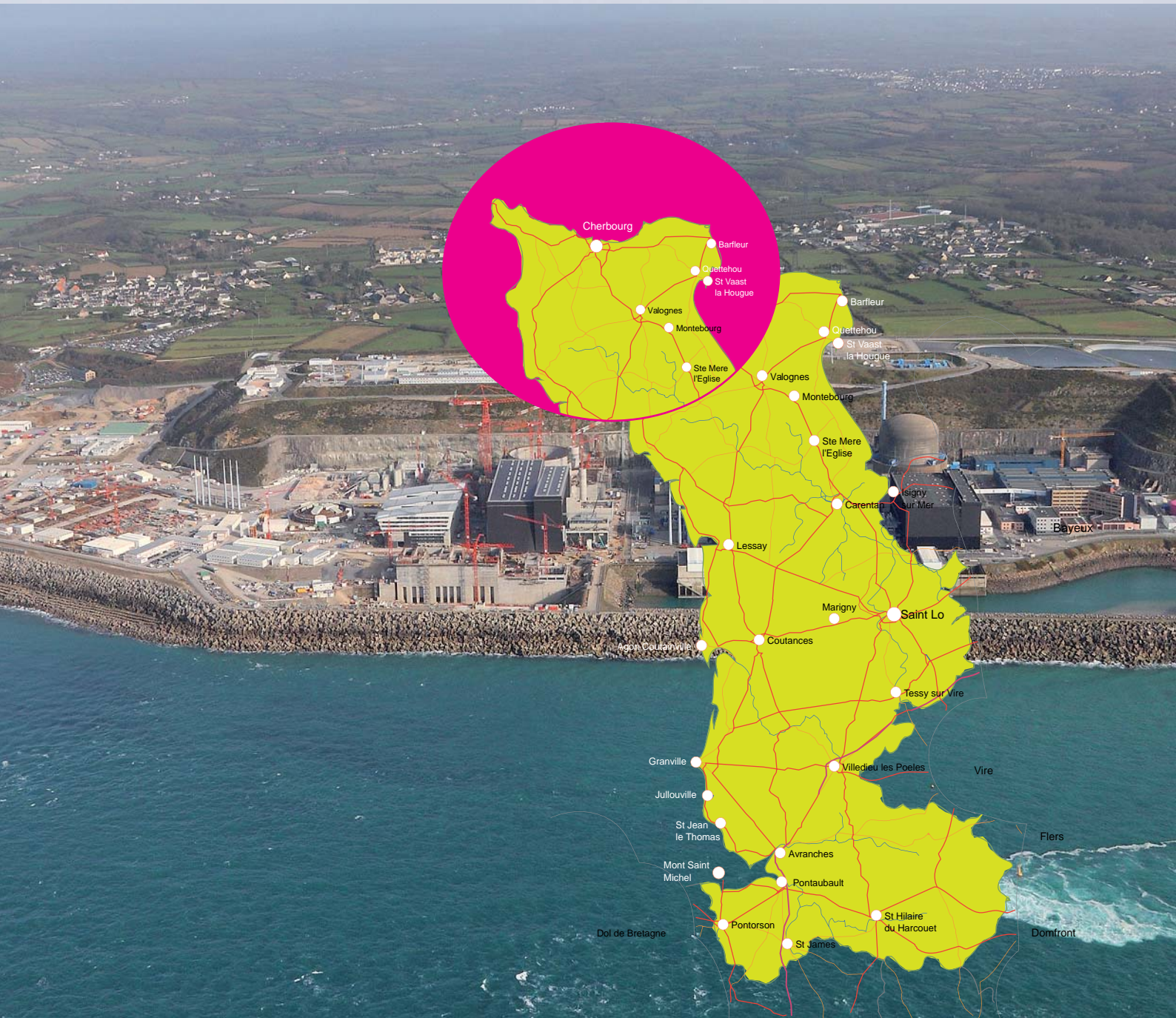


## Dossier de presse

# Présentation du plan d'actions de l'EDEC

Engagement de développement des emplois et des compétences.



VENDREDI 02 DÉCEMBRE 2011



Marc LUGAND-SACY  
Tél : + 33(0)2 33 75 46 41  
courriel : marc.lugand-sacy@manche.gouv.fr

Valérie DESQUESNES  
Tél : + 33(0)2 33 75 48 82  
courriel : valerie.desquesnes@manche.gouv.fr

Lucie ALEXANDRE  
Stagiaire  
courriel : lucie.alexandre@manche.gouv.fr

Charlotte LAISNEY  
Stagiaire  
courriel : charlotte.laisney@manche.gouv.fr

Contact presse  
Préfecture Manche / SDCI



CS 10419 - 50009 SAINT-LÔ CEDEX - Tél + 33(0)2 33 75 49 50 - heures d'ouvertures au public de 9h à 16 h 15 - manche.gouv.fr

## Dossier de presse : Plan d'actions de l'EDEC.

Le chantier de construction de l'EPR de Flamanville 3, commencé en 2007, est aujourd'hui à peu près à mi parcours. L'état d'avancement de l'activité de génie civil atteint 86%. L'effectif actuel de 3100 salariés, devrait se maintenir à ce niveau pendant au moins une année avant de décroître.

Le personnel affecté à cette activité a commencé à être démobilisé par les entreprises, au profit de l'activité électromécanique qui monte en charge. Pour accompagner les personnels démobilisés et favoriser la poursuite de leur parcours professionnel, un EDEC a été signé le 12 juillet 2010 par le Préfet de la Manche, le Président du Conseil Régional de Basse-Normandie, le Président du Conseil Général de la Manche, EDF, la Présidente de la MEF du Cotentin, les branches professionnelles, les partenaires sociaux et les financeurs de la formation.

L'EDEC par son volet Ressources humaines est une composante sociale importante du chantier EPR. Il s'inscrit dans la volonté d'EDF de renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux et l'ensemble des parties prenantes.

La réunion de ce jour, présidée par M. Le Préfet de la Manche et le Coordonnateur Grand Chantier, avait pour objectifs de :

- Faire un point sur l'évolution de l'emploi et de la formation sur le Grand Chantier.
- Présenter le plan d'actions de l'EDEC.
- Signer un avenant à l'Accord Cadre EDEC, pour approfondir et élargir les partenariats déjà en cours.

Cette signature amène des acteurs nouveaux pour renforcer le partenariat déjà engagé :

- POLE EMPLOI pour l'accompagnement des salariés démobilisés et pour la prospection auprès des entreprises.
- FAF-TT (Fonds d'Assurance Formation pour le Travail Temporaire), pour l'accompagnement et le financement des formations des salariés intérimaires
- PRISME, pour la représentation et la coordination avec les agences d'emploi du chantier
- et CGT-FO, qui rejoint les autres organisations syndicales pour la représentation des salariés du chantier.

### [1] L'EPR Flamanville 3 : Un enjeu majeur pour l'emploi local

Le chantier EPR constitue depuis son démarrage une opportunité pour l'emploi local. Au 1er décembre 2011 plus de 3100 personnes travaillent à la construction sur le chantier sans compter les personnels EDF de l'Aménagement (250 personnes) et de la future Exploitation (350 personnes).

Le chantier totalise désormais près de 16 000 000 d'heures travaillées sur site depuis l'ouverture, dont plus de la moitié réalisées par du personnel local.

La formation, principal levier d'insertion professionnelle, a permis depuis le démarrage du chantier le recrutement de 479 demandeurs d'emploi sur les métiers du génie civil et des montages électromécaniques, grâce à l'engage-

ment du Conseil Régional de Basse-Normandie et de Pôle Emploi, qui ont co-financé les actions.

Près de 400 000 heures de formation ont été réalisées depuis le démarrage. 88% des personnes formées ont trouvé un emploi avec l'appui du dispositif Grand Chantier, des financeurs de la formation professionnelle et grâce à une relation de confiance établie avec les entreprises.

**Un chantier à mi-parcours avec la montée en charge des activités électromécaniques.**

A l'instar du génie civil, il convient de maintenir un taux de recrutement local élevé pour les métiers de l'électromé-

canique dont les effectifs augmentent pour cette seconde phase du chantier (soudeurs, tuyauteurs, mécaniciens, contrôleurs, électriciens, calorifugeurs, peintres industriels, monteurs levageurs...).

A ce jour près de 300 personnes ont été formées pour les métiers de l'électromécanique, soit d'ores et déjà l'équivalent des personnes formées pour le génie civil.

L'objectif est de poursuivre avec les entreprises du chantier l'effort de formation engagé avec une prévision de 200 personnes supplémentaires pour les deux prochaines années.

En répondant à ce besoin de main

## Dossier de presse : Plan d'actions de l'EDEC.

d'œuvre pour l'EPR, d'autres secteurs de l'économie locale pourront bénéficier des actions réalisées. Les montages électromécaniques vont mobiliser des compétences plus facilement transférables sur d'autres activités que le génie civil (éolien offshore, hydrolien, construction navale, démantèlement ...) qui ont des perspectives importantes pour le bassin de Cherbourg.

### Un travail concerté avec les acteurs territoriaux de l'emploi.

Au démarrage du chantier (2007), EDF maître d'ouvrage du chantier a engagé les partenariats nécessaires avec la MEF pour mobiliser l'ensemble des acteurs du territoire et Pôle Emploi pour favoriser le recours à la main d'œuvre locale.

Une Equipe Opérationnelle Emploi Formation sous l'égide du coordonna-

teur Grand Chantier anime et dirige l'ensemble de ces opérations.

Le travail de l'Equipe Opérationnelle Emploi Formation consiste à :

- recenser les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises
- accueillir des demandeurs d'emploi sur site
- présenter aux entreprises des candidats
- mettre en place des formations adaptées aux métiers et aux besoins spécifiques des entreprises.
- favoriser la mise en oeuvre des clauses sociales.

L'équipe intervient au plus près du chantier. Elle intègre un référent EDF Emploi Formation, un chargé de projet MEF, trois conseillers de l'antenne locale Pôle Emploi créée en 2008 et une psychologue de l'AFPA Transi-

tions. Elle assure un suivi renforcé des salariés et propose un accompagnement individuel à l'emploi.

EDF a souhaité également impliquer les constructeurs et leurs sous-traitants sur l'emploi local. A cette fin une clause sociale a été inscrite dans les contrats des principaux titulaires.

A ce jour, 238 personnes ont été recrutées dans ce cadre. Elles ont bénéficié d'environ 50% des actions de formation engagées.

Au 31 octobre 2011, 2345 offres d'emploi ont été satisfaites par l'antenne locale pour 2477 offres déposées par les entreprises du chantier.

L'EDEC vient logiquement compléter cette politique de ressources humaines mise en place dès le début du Grand Chantier.

## [2] L'EDEC : Un dispositif partenarial pour favoriser le maintien en Emploi des salariés locaux du Grand Chantier EPR.

### 2.1. Un Dispositif ambitieux

La phase de démobilité du génie civil a commencé pendant l'été 2011 et s'accroîtra jusqu'en 2013 avec un départ important de salariés en 2012.

Le retour à l'emploi des salariés, arrivés en fin de mission, qui n'auront pas spontanément une solution, nécessite une mobilisation de tous les acteurs, privilégiant l'anticipation.

En visant la sécurisation des personnels dans l'emploi, le dispositif ambitieux :

- D'offrir aux salariés démobilisés une continuité de parcours professionnel.
- De permettre aux entreprises

de fidéliser le personnel recruté et formé par le dispositif Emploi Formation de l'EPR.

- De permettre au territoire et aux entreprises locales de conserver des compétences et de l'expérience acquise sur ce chantier.

### Cet Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences comporte deux volets.

#### 2.2.1 Une analyse prospective territoriale et un plan d'actions, qui ont été confiés à :

- Le cabinet AFEI de Caen dont la mission était de repérer les opportunités de recrutement et de transfert de compétences en Basse-Norman-

die en rencontrant 110 entreprises sur des secteurs d'activité différents.

- L'AFPA Transitions qui a réalisé sur 5 activités spécifiques au chantier des diagnostics collectifs d'employabilité et de transfert de compétences. Il s'agit d'analyser les secteurs dans lesquels les salariés pourraient réutiliser, avec ou sans formation, les compétences acquises.

- L'Equipe Emploi Formation (EEF) du Grand Chantier EPR qui a travaillé sur le calendrier des démobilisations, la caractérisation des effectifs démobilisables ainsi que la mise en place du plan d'actions.

## Dossier de presse : Plan d'actions de l'EDEC.

Les investigations de ces acteurs ont permis d'obtenir des données importantes en matière de :

- Calendrier des démobilisations. (Eté 2011-1er semestre 2013 pour les génie civilistes).

- Population concernée par le Génie civil. (550 salariés

locaux)

- Mobilité professionnelle - Les résultats des 5 diagnostics collectifs d'employabilité réalisés par l'AFPA Transitions seront très utiles aux salariés pour qu'ils puissent travailler leur projet professionnel. Ces travaux sont utilisés également pour préparer les programmes

de formation.

- Perspectives d'emploi : Près de 270 intentions d'embauche ont été identifiées sur le territoire.

Sur la base du diagnostic réalisé et des résultats obtenus un plan d'actions a été élaboré.

### 2.2.2- Le Plan d'actions de l'EDEC vise à mobiliser tous les partenaires pour accompagner chacun des salariés concernés.

Il comporte 30 actions.

Il est construit autour de 4 axes stratégiques de travail et de 4 facteurs clés de succès pour mener à bien les redéploiements.

#### 4 axes stratégiques de travail déclinés en 26 actions.

##### Informer

- les salariés du chantier, les responsables ressources humaines des entreprises du chantier concer-

nées par les démobilisations.

- les responsables ressources humaines des entreprises du chantier et du territoire ayant des besoins en matière de recrutement.

##### Accompagner

- Les salariés et les entreprises avec des moyens d'accompagnement renforcés et des outils d'intervention nouveaux.

- L'équipe emploi formation a été élargie à d'autres partenaires qui ont accepté d'apporter leur expertise et des moyens pour favoriser le retour à l'emploi du public visé (FONGECIF, OPCA construction de Basse-Normandie et FAF TT).

##### Prospecter

- En identifiant les besoins de main d'œuvre et de compétences auprès des entreprises

- Par une mise en relation des entreprises avec les salariés démobilisés.

##### Former

- En offrant des actions permettant d'acquérir des compétences attendues par les employeurs.

- En proposant des démarches individuelles de formation et de reconversion des salariés.

### Point d'étape de la mise en œuvre de ce plan d'actions au 1er Décembre.

## Information

Une présentation du plan d'actions aux entreprises du génie civil a été effectuée le 1<sup>er</sup> juin dernier sur site. La plupart d'entre elles a désigné un référent RH.

Quille Construction, Bouygues Travaux Publics ont signé avec FO Groupe Bouygues et la CFTC un accord d'entreprise relatif à la pérennité de l'emploi à l'issue du chantier de l'EPR de Flamanville. Des réunions de suivi des effectifs se sont tenues avec les agences d'emploi sur site sous l'égide de PRISME.

Une plaquette d'informations à destination des salariés démobilisables a été distribuée à partir d'août 2011. Une large diffusion d'articles sur le dispositif a été réalisée (Vie de chantier – réseau vidéo interne.) Des réunions collectives d'information auprès des salariés sont organisées avec l'EEF et les entreprises depuis le mois de septembre avec présentation des diagnostics établis par l'AFPA concernant :

- Ferrailleurs armaturiers (44 personnes)
- Soudeurs platine (21 salariés)
- Opérateurs et Conducteurs Centrale à Bétons (36 salariés)
- Aides topo traceurs (27 salariés)

Des réunions d'information sur la présentation des métiers de l'EPR sont organisées avec les organismes de formation.

- Contrôleurs non destructifs (6 salariés)

Un espace « Chantier » EPR au sein du site internet de la MEF sera prochainement mis en place.

## Accompagnement

### **Par POLE EMPLOI**

- 45 fiches d'intention ont été reçues et analysées.
- 50 demandes de RDV de diagnostic auprès de l'antenne Pôle Emploi (44 salariés reçus en entretien).
- 19 personnes ont été orientées vers une prestation APR (Appui au Projet de Reconversion).
- 12 personnes ont été orientées vers le FONGECIF
- Programmation de 60 entretiens de diagnostic d'ici à la fin de cette année.

### **Par AFPA TRANSITIONS**

- 9 actions APR (Appui au Projet de Reconversion) ont été engagées et 10 autres sont en attente.

### **Par FAF-TT (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire)**

- 4 réunions d'information collectives ont été animées à la cantine de la mine (Juin-Juillet- Août-Octobre)
- 18 salariés présents.
- 10 entretiens individuels, 5 dossiers ont été demandés, 1 dossier a été accepté en commission le 16/11 FAF-TT.

### **Par le FONGECIF**

- 8 entretiens réalisés et 3 programmés
- 1 dossier déposé

## Prospection

### Employeurs hors chantier

Agences de l'emploi : Redéploiement sur site et hors site de 74 salariés démobilisés. Travail en cours sur 10 situations.  
Groupe Bouygues : organisation d'un forum emploi le 22/11/2011 sur site visant à présenter ses offres d'emploi internes et auquel l'EEF a participé.

Plus de 460 personnes ont participé à ce forum.  
33 entretiens sur site ont été réalisés par le conseiller FONGECIF  
L'objectif étant de réaliser 120 embauches en CDI

### Chantier EPR

Par l'action de l'Equipe Emploi Formation, redéploiement d'une dizaine de salariés après échange avec les responsables RH des entreprises.

Travail en réseau avec les autres donneurs d'ordre du territoire (organisation de réunions périodiques avec AREVA et DCNS).

## Formation

Les premiers dossiers sont en cours d'instruction.

**Pour réussir ce plan d'actions 4 facteurs clés de succès ont été identifiés et déclinés en 4 actions.**

**- Renforcer le partenariat :**

- o Au niveau des instances de gouvernance de l'EDEC :

Les professionnels de l'intérim sont intégrés tant dans le comité de pilotage qu'au sein du comité technique. C'était indispensable dans la mesure où 40% des démobilisables sont des intérimaires.

- o Au niveau de l'équipe emploi formation du site :

En effet elle sera renforcée dans la mesure où le FONGECIF et le fonds d'assurance formation des travailleurs temporaires (FAF TT) ont accepté d'assurer des permanences sur place pour renseigner les salariés.

**- Mobiliser des moyens humains et financiers.**

- o Pour l'instant les partenaires prévoient des redéploiements de moyens humains sur leurs ressources propres.

- o Pour ce qui concerne les moyens financiers :

A ce stade, plus de 3.8 millions d'euros sont prévus pour 2011 et 2012. L'ingénierie financière des formations sera assurée par les OPCA qui sont les organismes relais.

**- Mettre en œuvre une politique de communication** active pour expliquer l'objectif de ce plan et les moyens qui seront mis en œuvre pour l'atteindre.

**- Evaluer le plan d'actions périodiquement pour le compléter et l'améliorer.**

**Le comité de pilotage et le comité technique de l'EDEC assureront un suivi.**



Dossier de presse : Plan d'actions de l'EDEC.