



Synthèse de l'étude prospective territoriale EDEC EPR Septembre 2010 – Février 2011

1. Contexte, objectifs et champ d'observation de l'étude

- La construction du grand chantier de l'EPR à Flamanville a un impact important sur l'emploi dans le Pays du Cotentin. En période de pointe, près de 3.700 salariés seront simultanément présents sur le chantier, dont 40 % environ de salariés originaires du Pays du Cotentin. Les expériences antérieures des grands chantiers montrent que les entreprises ne pourront pas conserver toutes les personnes embauchées à l'issue de leur intervention.
 - ↳ **Les enjeux : anticiper les démobilisations, favoriser la mobilité professionnelle par la formation des salariés tout au long de la vie du chantier et sécuriser les parcours professionnels.**
- Depuis le lancement du Grand Chantier et la nomination d'un Coordonnateur Grand Chantier, un dispositif spécifique d'accompagnement emploi-formation a été mis en place et organisé dans le cadre de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin (MEF). Ce dispositif est renforcé et complété par un dispositif plus global, Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (E.D.E.C.), permettant de construire une **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale autour de l'EPR**, afin d'anticiper, au fur et à mesure du déroulement du chantier, les conséquences des fins de contrats de travail pour les salariés.

Les signataires de l'EDEC

MEF du Cotentin	FFB de la Manche	ADEFIM Calvados-Manche
Préfecture de la Manche	CAPEB de la Manche	Union Départementale de la CGT
Région Basse-Normandie	AREF-BTP de Basse-Normandie	CFDT du Pays du Cotentin
Conseil Général de la Manche	FONGECIF de Basse-Normandie	Union Départementale de la CFE- CGC
Communauté Urbaine de Cherbourg	UIMM de la Manche	Union Locale de la CFTC de Cherbourg
EDF		

- S'appuyant sur un diagnostic réalisé auprès d'entreprises de différentes filières du bassin d'emploi du Pays du Cotentin, du département de la Manche et de la région Basse-Normandie (BTP et Artisanat, Nautisme, Agroalimentaire-Transformation des produits de la mer, Démantèlement, Energies renouvelables, Nucléaire), l'étude poursuit un quadruple objectif :
 - ✓ Identifier les **potentialités d'emplois**, et notamment les besoins en recrutement et compétences attendues des entreprises, en lien avec les échéanciers de démobilisation.
 - ✓ Identifier les **évolutions des emplois, des compétences et des métiers**, susceptibles d'offrir des opportunités d'emploi pour les salariés concernés.
 - ✓ Analyser l'**offre de formation** au regard des besoins recensés et formuler les préconisations nécessaires.
 - ✓ Définir les actions possibles, notamment en termes de **formation**, de **professionnalisation** ou d'**accompagnement à mettre en œuvre**.

L'étude repose sur une confrontation entre les métiers sources exercés par les salariés du Grand Chantier et les métiers cibles correspondant aux besoins identifiés dans les entreprises des filières retenues comme prioritaires, et se situe au carrefour de trois logiques : la logique professionnelle (branche, secteur, entreprise), la logique territoriale, et la logique du salarié et de son employabilité.

2. Les métiers sources des salariés de l'EPR

- 530 salariés constituent l'effectif concerné par l'EDEC à l'été 2011, dont 17 qui appartiennent à l'encadrement (ETAM et Cadres). L'étude se concentre sur 513 salariés locaux, la moitié d'entre eux étant sous contrat à durée indéterminée de chantier (CDIC), l'autre moitié sous statut de salariés intérimaires.

Répartition des 513 salariés par métier

	Effectif		Effectif
Coffreurs bancheurs	113	Magasiniers	8
Chefs d'équipe	7	Mécaniciens	2
Maçons finisseurs	17	Menuisiers	17
Ferrailleurs	44	Contrôleur technique	1
Centrale à Béton -Pompes et Production	26	Terrassier	1
Centrale à Béton – Maintenance	4	Topo / Traceurs	19
Chef de manœuvre	1	Laborantins	2
Grutiers	14	Manutentionnaire s	14
Conducteurs d'engins	28	Manœuvres	26
Chauffeurs de bus	10	Poseurs de platines	6
Chaudronniers / Soudeurs	20	Contrôleurs échafaudages PRM	6
Soudeurs	71	Logisticien	1
Electriciens	10	Monteurs étaie ment	32
Electromécaniciens	13	TOTAL	513

- Une analyse transversale de ces différents métiers fait apparaître des points de convergence au regard de trois critères :
 - ✓ **L'environnement de travail** : un travail en co-activité, caractéristique des activités de chantier, et pour une grande majorité des salariés, un travail en extérieur
 - ✓ **L'organisation du travail** : un travail en équipe, et des horaires modulables liés à la planification des chantiers ou aux délais d'exécution.
 - ✓ **Les aptitudes et compétences comportementales mobilisées** : les salariés doivent se montrer capables de faire preuve de vigilance et de rigueur, de vivre en collectivité, de s'adapter rapidement à une équipe de travail, et avoir le sens des responsabilités.

Les salariés qui répondent à ces trois critères disposent de ressources et capacités personnelles importantes à faire valoir dans leur futur parcours professionnel.

3. Les métiers cibles identifiés dans les filières

- 110 entreprises, représentant au total un effectif de 14 200 salariés, ont été interviewées entre le 8 octobre 2010 et le 11 février 2011, en face à face pour 70 % d'entre elles, et au téléphone par les 30 % restant.

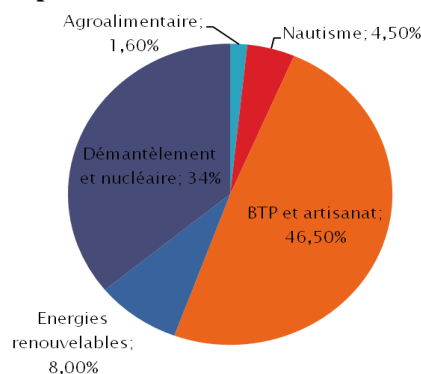
Echantillon des entreprises interrogées

	Effectif		Effectif
Travaux Publics - Béton - Carrières	12	Nucléaire	5
Bâtiment	61	Démantèlement (nucléaire, non nucléaire)	7
Agro alimentaire - mer	3	Energies renouvelables	11
Nautisme	11	TOTAL	110

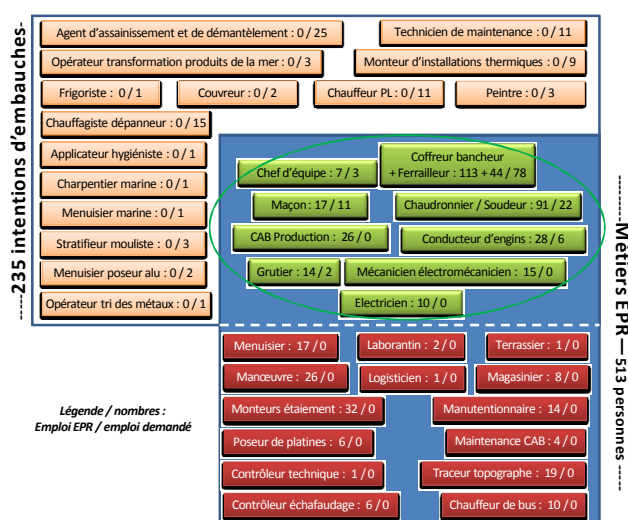
- Le contenu des entretiens portait sur les métiers de l'entreprise, la configuration des emplois et les compétences requises, les ressources humaines (aux niveaux quantitatif et qualitatif) et les enjeux Ressources Humaines à relever dans l'avenir. Ils ont permis d'identifier **279 intentions d'embauche**.

⇒ Répartition des intentions d'embauche - 2011

- ⇒ 235 intentions d'embauche en 2011
- ⇒ 44 en 2012 et 2013 sur les filières Démantèlement et Nucléaire



4. La confrontation entre les métiers sources et les métiers cibles : les constats



Année 2011

- ✓ 89 intentions d'embauche (métiers cibles) ne correspondent pas à des métiers présents sur l'EPR
- ✓ 366 salariés de l'EPR exercent des métiers correspondant à 146 intentions d'embauche
- ✓ 147 salariés de l'EPR exercent des métiers (sources) non mentionnés par les entreprises interviewées

5. Passerelles de mobilité et conditions d'accès des métiers sources vers les métiers cibles

- La hiérarchisation des intentions d'embauche exprimées par les entreprises permet d'identifier 3 grandes familles de métier :

Métiers prioritaires sur le territoire (volume important, échéances proches, coefficient de tension fort)	Métiers sensibles (volume plus restreint, échéances plus éloignées, coefficient de tension moyen)	Métiers peu sensibles (volume faible, échéances lointaines ou hypothétiques, coefficient de tension faible)
---	---	---

- Maçon, Coffreur bancheur / ferrailleur
 - Chauffeur PL, Grutier
 - Chaudronnier, Soudeur
 - Couvreur, Menuisier poseur Alu
 - Mécanicien, Technicien maintenance
 - Monteur installations thermiques
 - Stratifieur mouliste, Chef d'équipe
 - Agent d'assainissement / démantèlement nucléaire, Dépanneur frigoriste

- Conducteur d'engins de chantier
 - Peintre
 - Electricien
 - Charpentier marine
 - Opérateur agroalimentaire - mer
 - Applicateur hygiéniste
 - Manutentionnaire

- Opérateur Centrale à béton (CAB)
 - Menuisier
 - Magasinier
 - Opérateur de tri des métaux

- Grâce à un travail de collaboration avec la MEF du Cotentin et l'AFPA Transition, 3 aires potentielles de mobilité sont définies et servent de supports à l'établissement de **passerelles de mobilité des métiers sources vers les métiers cibles**.

Mobilité 1 : Métiers proches par adaptation directe au poste et/ou au nouvel environnement de travail (avec ou sans formation courte)

Mobilité 2 : Métiers impliquant une requalification professionnelle (avec formation)

Mobilité 3 : Autres métiers qui peuvent faire l'objet d'un choix personnel d'évolution du salarié

Exemple

Métiers sources EPR	Mobilité 1/ Métiers cibles	Mobilité 2/ Métiers cibles	Mobilité 3/ Métiers cibles
Chaudronnier/Soudeur	chaudronnier	Soudeur	Plombier/Chauffagiste Monteur installations thermiques
Coffreur bancheur/Ferrailleur	Coffreur bancheur	Maçon Conducteur d'engins de chantier	Couvreur Soudeur
Conducteur d'engins	Conducteur d'engins de chantier	Chauffeur PL	Grutier
Mécanicien/Electromécanicien	Mécanicien réparateur d'engins	Technicien de maintenance	Agent d'assainissement / démantèlement nucléaire
Menuisier		Stratifieur mouliste	Menuisier marine Menuisier poseur Alu
Magasinier	Magasinier	Manutentionnaire Applicateur hygiéniste	Conducteur d'engins Chauffeur PL

- Les entretiens menés avec les entreprises conduisent à la formalisation d'une **banque de données des compétences recherchées et des conditions d'accès dans chaque métier cible.**

Exemple : Maçon

Compétences recherchées par les entreprises et transférables		Conditions d'accès
- Lecture de plans	- Autonomie professionnelle	- Pas de diplôme requis si connaissances en maçonnerie et expérience
- Techniques de maçonnerie	- Ecoute et respect du client	- Polyvalence sur une activité connexe (ex : pose d'enduits)
- Traçage	- Capacité à travailler en équipe	- CACES et habilitations électriques (dans certaines entreprises)
- Règles et consignes de sécurité	- Habileté manuelle	
- Montage et vérification d'échafaudages	- Capacité à travailler dans des environnements difficiles	

- Une analyse de l'offre de formation sur le territoire contribue à créer des **fiches formation pour chaque métier cible** et à identifier **l'offre de formation à renforcer et/ou développer sur le territoire :**

- | | | |
|------------------------|---------------------------------------|---|
| - Menuisier poseur Alu | - Frigoriste | - Chaudronnier |
| - Stratifieur mouliste | - Monteur en installations thermiques | - Agent d'assainissement /
démantèlement nucléaire |

ainsi que le **budget prévisionnel par aire de mobilité :**

Principes retenus	Budget Mobilité 1	Budget Mobilité 2	Budget Mobilité 3
- Positionnement des 513 salariés sur des parcours potentiels de mobilité	120 997 €	210 150 €	1 461 202 €
- Evaluation du nombre de places de formations à ouvrir en lien avec les intentions d'embauche exprimées	228 salariés Adaptation directe au poste de travail	170 salariés Requalification professionnelle	115 salariés Reconversion professionnelle

6. Les plans d'actions

- Formation : Concrétiser le dispositif d'accompagnement des salariés du Grand Chantier**
 - ⇒ Mise en œuvre des actions de formation identifiées
 - ⇒ Organisation d'une table ronde des financeurs pour statuer sur les contributions effectives et les modalités de gestion des fonds
Sources de financement possibles : Europe FSE, ETAT-ADEC, Conseil régional de Basse Normandie, FAF TT et FPE TT, FONGECIF, AREF BTP, Entreprises
- Communication vers les entreprises : Mobiliser sur le reclassement des salariés démobilisés**
 - ⇒ Organisation d'une visite du grand chantier, suivie d'un forum avec présentation des dispositifs mis en place dans le contexte de la démobilisation : accueil / accompagnement des salariés, compétences disponibles, actions de formation et d'évaluation,...
 - ⇒ Implication des branches professionnelles pour qu'elles servent de courroies de transmission auprès de leurs adhérents
- Communication vers les salariés : Apporter les outils facilitant la prise en main de son évolution personnelle et professionnelle**
 - ⇒ Diffusion des fiches métiers, des aires potentielles de mobilité et diagnostics employabilité (AFPA Transition)
 - ⇒ Information sur les dispositifs de formation les plus pertinents et leurs conditions d'accès
 - ⇒ Accompagnement-suivi des salariés dans la définition et la concrétisation de leur projet professionnel
- Mise en relation Entreprises / Salariés : fluidifier la circulation d'informations entre l'offre et la demande d'emploi**
 - ⇒ Mise en place d'une structure unique qui centralise l'offre et la demande, d'une cv thèque et d'une bourse de l'emploi
 - ⇒ Organisation de rencontres entre les entreprises et les salariés : job dating, périodes en milieu professionnel, ...
- Développement de la GPEC territoriale : Structurer une animation territoriale d'anticipation et de veille**
 - ⇒ Poursuite du travail d'observation des métiers et des compétences, et des passerelles sur les aires de mobilité
 - ⇒ Construction d'une base de données territoriale des offres d'emplois en partenariat avec Pôle Emploi
 - ⇒ Mutualisation de l'offre de formation et sensibilisation, avec les branches, des entreprises à la GPEC.