



Questions et réponses des intervenant.es

10 octobre 2024 – Calais

Réunion thématique n°2 : Réunion « Emploi direct ou sous-traité, formation et insertion »

dp
DÉBAT
PUBLIC

PROJET DE NOUVEAUX
RÉACTEURS NUCLÉAIRES
À GRAVELINES

ORGANISÉ PAR

LA commission
nationale du
débat public **CNDP**

LES QUESTIONS ET INTERPELLATIONS ISSUES DE LA RENCONTRE ET LEURS REPONSES

La réunion thématique « L'emploi direct ou sous-traité, l'insertion et la formation » s'est déroulée le 10 octobre 2024 dans la Salle du Minck, à Calais. Cette rencontre avait pour objectif d'aborder les besoins de recrutement du projet d'EPR2 à Gravelines, les enjeux de formation, de réinsertion des personnes éloignées de l'emploi et les questions de sous-traitance.

112 personnes se sont rassemblées pour cette réunion. Les participant.es étaient réparti.es autour de 13 tables, autour desquelles ils ont pu approfondir certains sujets durant un temps de travail en sous-groupes qui a permis à l'intégralité des personnes présentes de s'exprimer. Une partie des travaux a ensuite fait l'objet d'une restitution en plénière, au cours de laquelle les intervenants ont pu réagir aux éléments saillants issus de ces échanges. L'ensemble des contributions recueillies au cours des travaux de groupe ont été analysées et sont synthétisées dans le compte rendu.

Le présent document liste l'ensemble des questions issues des travaux de groupes qui sont directement adressées aux intervenants de la réunion ainsi que leurs réponses.

Questions au maître d'ouvrage EDF et ses réponses :

Réponse introductive du maître d'ouvrage EDF

En matière d'emploi et de formation, le défi du projet EPR2 de Gravelines est multiple, développer les retombées positives sans déstabiliser le tissu économique local et faire bénéficier les habitants du territoire des très nombreuses opportunités d'emploi en leur donnant accès aux formations adéquates. Pour répondre à ce défi, des commissions dédiées regroupant l'ensemble des partenaires de l'emploi et de la formation du territoire seront mises en place dès le 1er semestre 2025, soit 18 mois avant le début des travaux préparatoires si le projet est confirmé, afin de définir une feuille de route opérationnelle sur ces sujets.

- **Questions sur l'attractivité filière, métiers et formation**

Comment redonner une image positive aux métiers de l'industrie en tension et attirer les jeunes, les femmes et les personnes éloignées de l'emploi ?

Comment attirer davantage dans les filières industrielles ? et comment inciter les jeunes à y rester sur le long terme ?

Comment rendre visibles les offres de formation, qui peinent parfois à trouver des candidat.es ? Comment intégrer les demandeur.ses d'emplois peu ou pas diplômé.es ?

Comment rendre les emplois créés par le projet attractifs pour des étudiant.es, qui pourraient ensuite s'installer sur le territoire ?

Quelles sont les capacités d'accueil des organismes de formation aujourd'hui ? pourront-elles former suffisamment de monde pour répondre aux besoins de recrutement des chantiers du territoire, et notamment de l'EPR2 ? Comment créer les offres de formation initiale ou continue permettant de répondre aux besoins de tous les chantiers du territoire ?

Comment favoriser la mobilité des travailleur.ses entre les industries et les chantiers ? et celle des jeunes au cours de leur formation ?

Quelles sont les perspectives offertes à long terme aux apprenti.es ou salarié.es en reconversion professionnelle ?

Réponses

➤ **Réenchantement des métiers de l'industrie & attractivité de la filière**

La promotion des métiers de l'industrie est un défi auquel collectivités et entreprises veulent répondre. La Communauté Urbaine de Dunkerque (CUD) s'engage depuis plusieurs années pour promouvoir les métiers de l'industrie et leur diversité au travers de deux événements phares qui concourent au « réenchantement » des métiers de l'industrie. La Fabuleuse Factory qui vise à présenter l'industrie du futur, décarbonée, plus vertueuse et source d'emplois et son extension le « Forum des fabuleux métiers ». A l'échelle de la filière nucléaire, un site internet de présentation des métiers et formations « Mon Avenir dans le Nucléaire » a été créé en 2022, il permet de mettre en valeur la variété des métiers et des parcours au sein de la filière grâce à des fiches métiers et des vidéos de salariés présentant leurs parcours, et de recenser les formations menant aux métiers du nucléaire. En plus de l'information grand public, il est apparu nécessaire de coordonner l'ensemble des initiatives de promotion de la filière et ce, afin d'en renforcer l'impact, c'est pourquoi l'université des métiers du nucléaire organise depuis 2023 en partenariat avec France Travail, la semaine des métiers du nucléaire chaque 1^{ère} semaine de février. Un réseau d'ambassadeurs a aussi été mis en place, toujours à l'initiative de l'université des métiers du nucléaire avec l'objectif de garantir une présence importante des entreprises de la filière lors des salons d'orientation et des forums de recrutement. En outre, pour attirer les jeunes femmes et les jeunes hommes ainsi que les demandeurs d'emploi, EDF s'est associé au programme FORINDUSTRIE dédié à la découverte des métiers de la transition énergétique, dont les métiers du nucléaire au travers d'un métavers s'inspirant de l'univers des jeux vidéo et qui permet de faire découvrir les métiers industriels de manière ludique et immersive.

➤ **Visibilité des formations**

Le travail engagé sur l'attractivité des métiers de la filière nucléaire met aussi en lumière les formations pour y accéder, une entrée « formation » est d'ailleurs proposée sur le site « monavenirdansenucléaire » recensant l'ensemble de l'offre de formation initiale ou professionnelle existante. D'autres acteurs de la formation ou de l'emploi se font aussi le relai de cette offre de formation, comme le [C2RP Carif-Oref](#), acteur régional reconnu des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi ou encore [France Travail](#).

En outre, des colorations « nucléaire » de diplômes de bac pro à bac+5 visant à renforcer l'attractivité des métiers et adapter le contenu des diplômes aux besoins de la filière ont été déployées en nombre en région Hauts de France et au national par l'Université des Métiers du Nucléaire.

Par ailleurs, proposer des formations innovantes, digitalisées ou faisant appel à la réalité virtuelle est aussi une des réponses pour attirer des apprenants dans les formations nucléaires, plusieurs dispositifs de formation de ce type ont été développés grâce au financement des projets « Compétences et Métiers d'Avenir » France 2030.

➤ **Fidéliser les jeunes du territoire tout en les incitant à la mobilité**

Pour sensibiliser le public jeune aux enjeux et besoins de la filière, plusieurs initiatives ont été développées ou sont en cours de déploiement dans les établissements de la région, au titre notamment de la convention régionale qui lie EDF et l'éducation nationale et du projet Nucléofil HDF (France Relance). On peut citer l'organisation de la présence des industriels de la filière dans les heures de découverte des métiers au collège, l'accueil de lycéens dans des lieux emblématiques de l'industrie nucléaire (CNPE, Usine Framatome de Jeumont...) ou encore le déploiement d'un kit de bonnes pratiques et d'outils favorisant l'accueil des stagiaires de 3^{ème} dans les entreprises de la filière nucléaire mais aussi des actions plus larges de sensibilisation des jeunes aux sciences, techniques et métiers de la transition énergétique au travers notamment de l'animation des Espaces d'Innovation Partagés (EIP) existant au sein des lycées. Toucher les jeunes dès le collège et continue à la faire tout au long de leur scolarité contribue à inciter les plus motivés à rejoindre la filière. Par ailleurs, leur proposer d'intégrer une entreprise du nucléaire dans le cadre de leur formation via un contrat d'apprentissage, leur donnant ainsi la possibilité de montée en compétences de manière graduée et approfondie, concoure à développer leur intérêt et leur sentiment d'appartenance à la filière. EDF et ses partenaires proposent de nombreuses offres d'apprentissage, du bac pro au diplôme d'ingénieur en passant par les titres professionnels, à titre d'exemple, environ 150 alternants sont recrutés chaque année au CNPE de Gravelines avec un taux d'embauche à la clef de 55% en moyenne.

Enfin, pour attirer les jeunes vers le projet EPR2, nous souhaitons proposer des offres de stage en nombre, dès

maintenant sur le volet ingénierie au sein de nos centres dédiés à Tours ou à Lyon avec pour objectif de capter l'intérêt des stagiaires et de les voir venir travailler sur le projet une fois diplômés, et à partir de 2027 pour les autres métiers. Nous serons également acteur du projet Bridge, qui propose des parcours croisés entre jeunes diplômés pouvant au travers d'un VIE (Volontariat International en Entreprise) travailler au projet de construction de la centrale nucléaire d'Hinkley Point en Angleterre avant de travailler sur l'un des chantiers Français (Gravelines ou Penly).

➤ **Elargissement des viviers de sourcing et capacité d'accueil des formations**

Les besoins en compétences du chantier EPR 2 mettent en évidence la nécessité d'augmenter les viviers de ressources, particulièrement ceux aujourd'hui peu représentés dans la filière nucléaire comme les femmes, mais aussi de favoriser le retour à l'emploi des personnes qui en sont très éloignées ou les reconversions professionnelles. Pour ce faire, nous proposons de soutenir et de nous intégrer aux initiatives des partenaires de l'emploi et de la formation du territoire visant à diversifier les viviers de recrutement (partenariat associations, recrutement par simulation, recrutement par l'art ou le sport...). Ainsi, EDF a soutenu en novembre 2023 en partenariat avec l'académie de Lille et France Travail, la création d'une nouvelle formation en alternance menant au titre professionnel soudeur TIG électrode enrobée au lycée de l'Europe à Dunkerque. Cette formation, qui vise tous les publics (dont des personnes en reconversion) utilise la méthode de recrutement par simulation. De la même façon, il apparaît nécessaire d'accroître l'offre de formation disponible en région pour répondre aux besoins du chantier, pour cela nous allons sur la base d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) fine, identifier les métiers en tension nécessaires à la réalisation du chantier pour lesquels une augmentation des capacités d'accueil des formations existantes ou l'ouverture de(s) nouvelle(s) formation(s) répondant précisément aux attendus du chantier sont nécessaires. Pour cela, nous travaillerons avec le rectorat mais aussi les universités et écoles du territoire pour adapter l'offre de formation initiale ainsi qu'avec la Région Hauts de France pour la formation professionnelle. Cette dernière mobilisera son Programme Régional de Formation (PRF) (co-financé par le Fond Social Européen) pour proposer des formations adaptées aux besoins en compétences du futur chantier tout en s'appuyant sur un réseau de partenaires. Le PRF propose des formations qualifiantes et/ou professionnalisantes, gratuites et rémunérées, du CAP-BEP à BAC +2 aux demandeurs d'emploi sur des métiers en fort recrutement.

➤ **Perspectives de la filière offertes à long terme**

Le Groupement des Industriels Français de l'Energie Nucléaire (GIFEN) prévoit dans son étude MATCH une croissance de 25 % du volume de travail d'ici 2033 soit 100 000 recrutements équivalents temps plein pour les 10 prochaines années incluant les exploitants nucléaires et leurs fournisseurs.

• **Questions sur les retombées d'emplois locales et travailleurs détachés**

Les emplois créés par le projet bénéficieront-ils vraiment aux habitant.es du territoire ?

A combien est estimée la part de recours à une sous-traitance étrangère ?

Quelles sont les garanties prévues par EDF pour que les retombées bénéficient aux acteurs économiques locaux et éviter que tous les appels d'offre ne soient remportés par des grands groupes nationaux ?

Les marchés seront-ils construits pour que les entreprises locales, y compris de taille modeste, puissent répondre aux appels d'offre ?

Comment garantir les conditions d'accueil des travailleur.ses détaché.es qui viendraient s'installer sur le territoire avec leurs familles pour la durée du chantier (logement, éducation, transports, santé...) ?

Comment orienter les marchés pour qu'ils soient accessibles en priorité aux entreprises du territoire ?

Quelle sera la proportion de travailleur.ses détaché.es sur le chantier ? Comment accueillir et former ces personnes ?

Réponses

➤ **Emploi local et entreprises du territoire**

Comme précisé en introduction, l'un des enjeux fort du projet est de faire bénéficier autant que de possible les habitants du territoire des nombreuses opportunités d'emploi générés par le chantier. Pour ce faire, nous allons mettre en place une commission « emploi » piloté par France Travail Gravelines et regroupant l'ensemble des partenaires de l'emploi du territoire (missions locales, fédérations et organisations professionnelles régionales, proch'emploi, service public de l'insertion et de l'emploi des départements du Nord et du Pas-de-Calais...) avec pour mission première de préfigurer une cellule de recrutement et de formation dédiée au chantier et à l'accompagnement des entreprises titulaires des marchés. En effet, en proposant ce service localisé sur le chantier aux entreprises intervenantes sur ce dernier, nous allons maximiser la possibilité d'avoir recours aux compétences locales. La mission formation de cette cellule quant à elle s'assurera de l'accès aux formations à tous les publics afin que le plus grand nombre puisse prétendre aux opportunités d'emploi et proposera des solutions de financement des dites formations. En outre, nous accompagnerons la mise en œuvre des dispositions sociales intégrées dans les contrats et veillerons à leur respect. En effet, il est prévu d'intégrer explicitement dans les contrats des dispositions pour promouvoir l'emploi et combattre l'exclusion sociale, en invitant le titulaire à la mise en œuvre d'actions d'insertion qui permettent l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières, avec un engagement de réserver aux personnes précitées 5 % minimum du temps total de travail nécessaire à l'exécution du marché. De même, des dispositions pour encourager le développement de l'activité économique locale et à travers elle l'emploi local y seront inscrites. Précisément EDF incite le titulaire à consulter, pour chaque prestation qu'il envisage de sous-traiter auprès d'un fournisseur, et dès lors que le tissu économique local le permet, une ou plusieurs entreprises disposant d'une implantation à proximité du ou des futurs chantiers du projet. La réponse à certains marchés pourra nécessiter des regroupements d'entreprises locales afin de répondre à la volumétrie de l'activité attendue ou du périmètre d'activités lorsqu'ils concernent plusieurs activités techniques par exemple. En amont de ces actions, un travail est d'ores et déjà engagé en partenariat avec la CCI pour faire connaître aux entreprises du territoire les opportunités de marchés et leurs spécificités afin de les préparer au mieux à y répondre. Et ce, en lien avec l'action du programme Nucléi Hauts de France de développement économique des entreprises régionales de la filière du nucléaire (piloté par la CCI Hauts-de-France et EDF)

➤ **Sous-traitance internationale**

Le recours à une sous-traitance étrangère reste possible, mais interviendra autant que possible en complément pour finaliser les besoins en compétences. Le taux de sous-traitance étrangère ne fait pas l'objet d'une estimation à date. Comme précisé dans les paragraphes précédents, les entreprises titulaires des marchés sont incitées à nouer des partenariats avec des entreprises locales en priorité et pour faire face à leurs besoins en compétences, seront aidées par une cellule emploi et formation dédiée au projet.

➤ **Conditions d'accueil des travailleurs**

Concernant les conditions de travail, le retour d'expérience des chantiers de Flamanville et de Hinkley Point C permet d'alimenter les réflexions et orientations sur la préparation des infrastructures et de la logistique sur site afin d'améliorer la vie des salariés intervenant sur le chantier au quotidien. Cela concerne : les transports et les conditions d'accès au chantier, les questions liées aux logements, l'organisation d'activités hors temps de travail, l'accueil des salariés. En outre, l'ensemble de ces questions font actuellement l'objet de travaux avec les acteurs des territoires concernés dans le cadre du plan d'actions territorial et de ses Groupes de Travail thématiques (GT).

- **Question Le territoire dispose-t-il de suffisamment d'écoles, de lignes de bus, de structures de loisirs, etc ?**

La réponse ne concerne pas le maître d'ouvrage EDF.

A instruire par pouvoirs publics et collectivités ultérieurement.

- **Questions sur le planning et définition des besoins du chantier et de la phase d'exploitation**

Les besoins de ressources humaines sont-ils bien planifiés, et détaillés pour chaque phase du chantier de construction, puis d'exploitation de l'EPR2 ?

Quels pourraient être les impacts d'un retard sur le chantier de construction des EPR2 de Penly pour le projet de Gravelines ?

Le calendrier envisagé est-il réaliste au vu de la durée des formations, de la difficulté de recrutement des filières industrielles et du BTP, de la concurrence entre les industries locales et avec le chantier de Penly ?

Réponse

- **Les besoins en compétences du chantier & planning des travaux**

Les besoins du chantier ont été planifiés pour toute sa durée et ses différentes phases grâce à l'élaboration d'une GPEC fine pour les besoins EDF et de ses partenaires industriels en se basant sur le retour d'expérience des chantiers de Flamanville et de Hinkley Point C tout en les ajustant aux particularités du chantier de Gravelines (durée des travaux de terrassement par exemple). Cette dernière sera revue tous les ans afin d'avoir une vision la plus précise possible des métiers qui seront mobilisés. Pour rappel, lors du démarrage des travaux de construction des réacteurs EPR2, les métiers du génie civil seront dominants, pour la construction des bâtiments (ferrailleurs, coffreurs, bancheurs, grutiers, etc.). EDF prévoit une montée progressive de l'effectif sur sept ans à partir de 2026, jusqu'à un pic d'au moins 8 000 intervenants en 2033. À cette date, seront présents sur la zone à la fois des génie-civilistes et des électromécaniciens, qui interviennent tout particulièrement pendant la deuxième moitié des travaux. Les électromécaniciens intègrent les équipements (charpentes métalliques, supportages, etc.) dans les bâtiments créés, et les raccordent mécaniquement (soudage, chaudronnerie, contrôles non destructifs, etc.) et électriquement (tirage de câbles, raccordement dans les armoires électriques, etc.), tandis que d'autres corps d'état interviennent pour les travaux de second œuvre (finitions, peintures, calfeutrements, etc.) ou de procédé (épreuves hydrauliques, essais élémentaires, essais d'ensemble, etc.). De même, les besoins en compétences pour la phase d'exploitation de la paire d'EPR ont été identifiés et seront précisés dans les prochains mois. Par ailleurs, la réalisation d'une étude sur l'emploi et le tissu industriel, a permis d'identifier les éventuelles zones de concomitance avec les autres chantiers industriels de la région et ainsi d'adapter la stratégie de déploiement du projet en conséquence, en matière d'emploi et d'intégration du projet dans le territoire notamment. D'autre part afin de s'assurer que la proximité des deux chantiers Penly et Gravelines puissent générer des synergies d'emploi des ressources, il est important de créer des ponts avec la région Normandie au travers des actions de la CCI ou du GIPNO. La question de l'impact d'un retard du chantier de Penly n'apparaît pas comme un risque pour la bonne réalisation du chantier de Gravelines puisque le projet EPR2 s'implante dans une région historiquement dotée d'atouts industriels et logistiques de premier plan, représentant 8% de l'industrie française.

- **Questions sur la pérennité des missions pour les entreprises sous-traitantes**

Ces emplois auront-ils une pérennité une fois les réacteurs construits et mis en service ?

Réponse

- **Pérennité des missions & emplois**

Certains emplois mobilisés en phase de construction, en particulier ceux liés aux montages électromécaniques et aux essais, pourront être pérennisés après la mise en service des unités, dans le cadre de l'exploitation et de la maintenance des installations. D'autres, spécifiques à la phase de construction, feront l'objet d'une attention particulière du projet, en lien avec les partenaires régionaux, visant par exemple à leur donner une pérennité dans le cadre d'autres projets industriels régionaux ou à être accompagnés dans le cadre de reconversions.

- **Questions sur l'emploi pour tous**

Quelles sont les clauses d'insertions prévues, pour EDF et les entreprises de sous-traitance ?

Y aura-t-il des opportunités professionnelles pour les personnes en situation de handicap ?

Vers quels organismes peuvent se tourner les personnes souhaitant réorienter leur carrière professionnelle ?

Comment, et par qui, les structures d'accompagnement et d'insertion seront-elles soutenues pour mener des actions plus ambitieuses ? de quels moyens disposeront-elles ?

La réponse ne concerne pas le maître d'ouvrage EDF.

A instruire par pouvoirs publics et collectivités ultérieurement.

Réponse

➤ **L'emploi pour tous**

Comme explicité plus haut, il est prévu d'intégrer dans les contrats des dispositions sociales, en invitant les titulaires de marché à la mise en œuvre d'actions d'insertion qui permettent l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières, avec un engagement de réserver aux personnes précitées 5 % minimum du temps total de travail nécessaire à l'exécution du marché. L'accompagnement de cette mesure sera un des enjeux forts de la commission « emploi » qui intégrera dans son tour de table les structures ayant le rôle de facilitateur sur le territoire. De même, l'agence CAP Emploi Flandres Littoral sera un partenaire privilégié de cette commission afin d'identifier en amont les emplois du chantier qui pourraient être compatibles avec une situation de handicap. Il est important aussi de noter que les actions du groupe EDF à destination des salariés en situation de handicap seront également déployées dans le cadre du chantier (formation des managers à la prise en compte du handicap, adaptation et aménagement du poste de travail, accès à l'information, aux transports et au logement facilité...). Enfin, en matière de reconversion professionnelle, les salariés qui souhaitent se réorienter vers un métier mobilisé sur le chantier pourront au travers du dispositif Transitions Pro Hauts de France être accompagnés dans leur démarche et financés sous conditions mais aussi bénéficier des conseils en évolution professionnelle de France Travail grâce au dispositif CEP.

Questions à France Travail et les réponses :

Questions :

- **L'emploi et l'insertion sur le territoire :**

Comment, et par qui, les structures d'accompagnement et d'insertion seront-elles soutenues pour mener des actions plus ambitieuses ? de quels moyens disposeront-elles ?

Comment redonner une image positive aux métiers de l'industrie en tension et attirer les jeunes, les femmes et les personnes éloignées de l'emploi ?

Comment rendre visible les offres de formation, qui peinent parfois à trouver des candidat.es ? Comment intégrer les demandeur.ses d'emplois peu ou pas diplômé.es ?

- **Les enjeux liés à la qualification des travailleurs.ses, à l'attractivité des filières et à la formation professionnelle**

Comment attirer davantage dans les filières industrielles ? et comment inciter les jeunes à y rester sur le long terme ?

Quelles sont les capacités d'accueil des organismes de formation aujourd'hui ? Pourront-elles former suffisamment

de monde pour répondre aux besoins de recrutement des chantiers du territoire, et notamment de l'EPR2 ? Comment créer les offres de formation initiale ou continue permettant de répondre aux besoins de tous les chantiers du territoire ?

Quelles sont les perspectives offertes à long terme aux apprenti.es ou salarié.es en reconversion professionnelle ? Comment favoriser la mobilité des travailleur.ses entre les industries et les chantiers ? et celle des jeunes au cours de leur formation ?

- **Les enjeux liés à la sous-traitance et aux travailleur.ses détaché.es**

Comment accueillir et former ces personnes ? (Travailleurs détachés)

Comment rendre les emplois créés par le projet attractifs pour des étudiant.es, qui pourraient ensuite s'installer sur le territoire ?

Réponses

France Travail, le réseau pour l'emploi (Cap Emploi, les missions locales, le Conseil Départemental...) et les acteurs de la filière nucléaire (EDF, Université des Métiers du Nucléaire, NUCLEI...) travaillent ensemble, mutualisent leurs moyens et leurs offres de services afin de mettre en œuvre des actions à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises pour favoriser leur retour à l'emploi et répondre à leurs besoins.

Les agences France Travail organisent, avec les partenaires de l'emploi et de la formation, des ateliers territoriaux des compétences à destination des entreprises afin d'écouter leurs besoins en compétences et leurs perspectives. Ces ateliers permettent aux différents acteurs de partager les enjeux et de s'engager à mettre en œuvre des actions à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Ces actions ont pour objectif :

- d'attirer du public vers des filières telles que l'industrie ou le bâtiment en organisant des forums de découverte des métiers ou des visites d'entreprises,
- de former des demandeurs d'emploi grâce à l'achat de formations adaptées aux besoins des entreprises
- de recruter en organisant des job dating, des rencontres avec des employeurs ou des immersions au sein d'entreprises ayant des besoins.