Date : 09/10/2014
Pays : FRANCE
Suppl. : Ncléaire
Page(s) : 38;40
Rubrique : SPÉCIAL NUCLÉAIRE
Diffusion : 28323
Périodicité : Hebdomadaire
Surface : 151 %

EDF forme ses nouveaux embauchés aux spécificités du nucléaire, comme ici à la centrale du Tricastin.

Recrutement

COMMENT ATTIRER LES COMPÉTENCES

Les seniors partent en retraite et les jeunes désertent les enseignements techniques. Difficile alors de s'assurer un vivier suffisant de compétences. Voici trois leviers pour rendre la filière nucléaire plus attractive.

PAR LUCILE CHEVALIER

Avec les nombreux départs en retraite, le dédain des jeunes générations pour les enseignements techniques et le manque de formations, la filière nucléaire va se trouver à court de compétences, interpellaient, en l'an 2000, l'OCDE et l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN) dans un rapport. Quatorze ans après, les industries françaises ont mis leurs ressources humaines en ordre de bataille pour lutter contre ce risque.

1 ANTICIPER LES BESOINS

« Pour renouveler les compétences du secteur, il est indispensable d'avoir une vision précise et chiffrée des besoins sur le long terme », explique Xavier Vitart, le directeur de l'Institut national des sciences et techniques nucléaires (INSTN). Les emplois dans la filière nucléaire sont plus qualifiés que ceux de la moyenne de l'industrie : 26 % de cadres contre 16 %, 38 % de techniciens et agents de maîtrise contre 35 %. La durée de formation aux métiers est donc assez longue. Il faut, par exemple, compter cinq ans pour devenir ingénieur. Et la formation ne s'arrête pas là. « Le système français étant organisé par dominante métier

Tous droits de reproduction réservés

Date : 09/10/2014
Pays : FRANCE
Suppl. : Ncléaire
Page(s) : 38;40
Rubrique : SPÉCIAL NUCLÉAIRE
Diffusion : 28323
Périodicité : Hebdomadaire
Surface : 151 %

L'USINE NOUVELLE

« Le CEA facilite les mobilités »

ÉRIC GADET, directeur adjoint des RH au CEA

« Nous ne faisons pas de distinction entre les ingénieurs et les chercheurs. C'est notre grande originalité par rapport aux autres établissements publics de recherche. Un chercheur peut décider de poursuivre son expertise, devenir chef de laboratoire ou s'orienter vers le management de projet. Un ingénieur a les mêmes possibilités d'évolution. On décloisonne pour faciliter l'acquisition de compétences transverses. Nous travaillons d'ailleurs sur un référentiel emploi et compétences, commun à l'ensemble du CEA pour faciliter les mobilités. »

« Spie nucléaire a fidélisé 70 % de ses apprentis »

ANTOINE GENTILE, DRH chez Spie nucléaire

« Spie nucléaire accueille traditionnellement des alternants. Il y a cinq ans, compte tenu des besoins en recrutements présents et futurs, nous nous sommes fixés comme objectif d'atteindre les 6 % d'apprentis dans notre effectif, contre 4,5 % en 2009. Mais il fallait aussi les former. Nous avons mis en place un système de tutorat : un tuteur, âgé en général de 45 à 55 ans et ayant une certaine ancienneté dans son métier, accompagne un apprenti au cours de sa formation. Il lui montre le métier sur le terrain. Résultat, Spie nucléaire a réussi à fidéliser 70 % de ses apprentis. »

« Win France décerne des prix aux modèles féminins »

DOMINIQUE MOUILLOT, présidente de Win France

« Notre association a mis en place avec EDF les prix Fem'Energia pour promouvoir l'image du nucléaire auprès des jeunes filles. Chaque année, lors de la journée de recrutement Energy Day, cinq prix sont remis. Les trois premiers sont destinés aux étudiantes réparties en trois catégories : bac pro, bac + 2-3 et bac +4-5. Les candidates décrivent leur envie de travailler dans ce secteur. Les plus convaincantes reçoivent une aide de 2 000 euros pour monter leur projet. Les deux autres prix récompensent des femmes exerçant dans la filière, une façon de mettre en avant des modèles féminins. »

(électronique, mécanique...), les entreprises doivent initier leurs salariés aux spécificités et techniques du nucléaire, précise Cristelle Jacq, la responsable du recrutement et de la diversité au sein de la SSII Assystem. Nos nouveaux collaborateurs sont ainsi formés pendant trois semaines par nos experts. » Chez EDF, les nouveaux embauchés suivent des cours pendant onze mois au sein de l'Académie des métiers de production nucléaire et de l'ingénierie. Il est donc important d'anticiper les besoins très en amont. Areva a ainsi mis en place, en 2005, un Observatoire des métiers européens. Plus largement, les acteurs de la filière, par le biais du Comité stratégique de la filière nucléaire (CSFN), ont répertorié en 2012 les besoins en compétences de la filière jusqu'en 2020.

2 INNOVER DANS LA FORMATION CONTINUE

Restera ensuite à combler ces besoins. Entre 2000 et 2010, la part des jeunes diplômés de filières scientifiques et techniques sur l'ensemble des diplômés est passée de 30,5 % à 27 %, selon l'enquête Repérages publiée par le cabinet Global Contact en 2013. Et le nucléaire, comme toutes les industries, en fait les frais. Avec, en plus, une mauvaise image que la filière s'emploie à redorer. Le secteur se veut innovant. À l'INSTN, on a troqué le tableau noir pour des tablettes et des films en 3D. EDF consacre 9,5 % de sa masse salariale à la formation continue. Ses 19 campus dédiés à la conduite nucléaire dispensent « une formation sur mesure, grâce à un simulateur reproduisant la salle de commande de la centrale voisine », fait savoir le groupe. Avec l'objectif de montrer que le nucléaire n'est pas dangereux, car les entreprises veillent à la transmission des savoir-faire.

Le nucléaire est un secteur d'avenir [lire page 24] avec de nombreuses perspectives de carrière. Ainsi, 4 % de l'effectif d'EDF sont des alternants. Chez Areva plus de la moitié des apprentis (900 sur 1 500) sont embauchés. « Tous les deux ans, nous organisons une "people review" pour réfléchir sur les possibilités d'évolution de nos salariés, rappelle Gaëtan Milin, le directeur de l'emploi et de la mobilité en France de l'entreprise, dont le turn-over est de seulement 2 %. Et 80 % de nos postes sont pourvus en interne. »

3 ORGANISER LA TRANSMISSION DU SAVOIR-FAIRE

Pas de quoi, toutefois, dérider la CGT. Lors du congrès de l'Union fédérale des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ufict) de février 2011, le syndicat évoquait un « avenir bien sombre avec les départs en retraite d'agents expérimentés non remplacés, une réorganisation fragilisée par un nombre croissant d'agents isolés et souvent seuls détenteurs de connaissances précieuses sur la sûreté. »

Devant ce constat, les employeurs ont mis en place des mesures allant du système de tutorat aux « plans de succession » d'Areva pour trouver des successeurs aux salariés aux compétences pointues partant en retraite. Il faut organiser la transmission et cela ne se fait pas sans mal. La menace persiste, comme le confirme un rapport de l'Agence de sûreté nucléaire (ASN) établi suite à une fuite survenue à Fessenheim (Haut-Rhin) en avril causée par le remplissage excessif d'un réservoir : « Les inspecteurs ont noté que le niveau final d'eau visé n'est connu que de mémoire. »

Beaucoup reste à faire chez les sous-traitants, qui prennent en charge 81 % de la maintenance du parc nucléaire hexagonal, selon l'association de salariés de la sous-traitance, Ma zone contrôlée. « Un tiers de ces salariés quitterait chaque année le secteur », selon la Fédération nationale des mines et de l'énergie (FNME-CGT).

Tous droits de reproduction réservés