



Compte rendu

10 octobre 2024 – Calais

Réunion thématique n°2 : « L'emploi direct ou sous-traité, l'insertion et la formation »

dp
DÉBAT
PUBLIC

PROJET DE NOUVEAUX
RÉACTEURS NUCLÉAIRES
À GRAVELINES

ORGANISÉ PAR

LA commission nationale du débat public CNDP

COMPTE-RENDU DE LA REUNION THEMATIQUE

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 présent compte rendu.

Introduction de la rencontre

La rencontre s'est ouverte avec un mot d'accueil de Mme Natacha Bouchart, Maire de Calais. M. Luc Martin, président de l'équipe du débat, a ensuite fait un point d'actualité sur le débat public en cours, après la diffusion d'une courte vidéo qui en présentait les enjeux.

Cette introduction s'est achevée avec la présentation par M. Antoine Ménager, directeur du programme nouveau nucléaire, en charge du débat public sur le projet d'EPR2 à Gravelines pour EDF, des différents corps de métiers qui pourraient être mobilisés et de quelques actions qu'EDF envisage de mener avec les acteurs du territoire pour fournir la main d'œuvre nécessaire au chantier de construction et à l'exploitation des EPR2 à Gravelines.

Table ronde

Trois intervenants étaient conviés à cette table ronde pour présenter quelques éléments de contexte sur le thème de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle.

M. Eric Descheyer, directeur de France Travail Gravelines, a d'abord présenté le **profil des demandeur.ses d'emplois autour de Dunkerque et de Calais** (secteur professionnel, niveau de qualification, etc.), les principaux métiers recherchés pour la construction de réacteurs EPR2 et les premières actions entamées avec les organismes de formation et d'insertion du territoire.

Au cours de la 2^{nde} intervention, M. Ezedine Kara, président de la Fabrique DEFI, est revenu sur les **dispositifs d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi** mis en place sur le bassin d'emploi autour de Calais : les coach jeunesse, la « Fabrique en pratique » pour faire découvrir les métiers de l'industrie et du nucléaire aux collégien.nes, l'accompagnement de près de 1000 jeunes de 16 à 25 ans dans leur entrée sur le marché du travail, etc.

Enfin, M. Jean-Claude Quatennens, délégué régional de l'Université des métiers du nucléaire (UMN) pour les Hauts-de-France, a détaillé les **principales actions mises en place par l'UMN pour renforcer l'attractivité de la filière nucléaire**, assurer la formation des futur.es professionnel.les et leur insertion au sein de cette industrie.

Temps de travail par sous-groupes thématiques

Au cours de cette séquence, les participant.es étaient réparti.es autour de différentes tables pour environ 45 minutes. Sur chaque table, un.e facilitateur.rice ou l'un.e des participant.es était chargé.e de prendre en note les échanges sur un support. L'objectif de ce temps de travail était de **récolter des questions, des avis et des propositions auprès de l'ensemble des personnes présentes dans la salle.**

Les questions recueillies pendant ces travaux de groupe feront l'objet d'une réponse de la part du maître d'ouvrage au cours du débat, sur les sujets relevant de sa compétence.

Chacune des tables devait aborder l'un des 4 sujets suivants :

- L'emploi et l'insertion sur le territoire
- La concurrence entre entreprises industrielles sur le territoire et les métiers en tension
- Les enjeux liés à la qualification des travailleurs.ses, à l'attractivité des filières et à la formation professionnelle
- Les enjeux liés à la sous-traitance et aux travailleur.ses détaché.es

A l'issue du temps de travail, les groupes avaient pour consigne de choisir 2 ou 3 éléments prioritaires qu'ils souhaitaient restituer lors du retour en plénière.

Sujet 1 - L'emploi et l'insertion sur le territoire

Ce sujet était traité par les tables n° 1, 2, 3 et 4.

A l'issue des temps d'échanges, les quatre tables ont posé des constats communs :

- **Anticiper les métiers prioritaires qui devront être mobilisés pour le chantier et former les futur.es travailleur.ses rapidement** est nécessaire pour qu'ils et elles soient disponibles à temps si le projet se poursuit.
- Le **manque d'attractivité des métiers du bâtiment et des travaux publics (BTP)** a suscité des craintes quant à la capacité à recruter des ouvrier.es et technicien.nes pour réaliser les premiers travaux.
- La **mobilité** des travailleur.ses et de la population sur le territoire est un enjeu à considérer.
- La garantie des conditions de vie de nombreux.ses nouveaux.elles actifs.ves est perçue comme un des enjeux majeurs dont devrait se saisir la collectivité (accès suffisant aux services et aux équipements à l'ensemble de la population).

Les personnes présentes à ces tables ont aussi fait remonter un certain nombre de questions :

- Les emplois créés par le projet **beneficieront-ils vraiment aux habitant.es** du territoire ?
- A combien est estimée la **part de recours à une sous-traitance étrangère** ?
- 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 ?
- 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 ?
- Vers quels organismes peuvent se tourner les personnes souhaitant réorienter leur carrière professionnelle ?

La **stratégie de recrutement** a aussi été questionnée :

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

Parmi les **propositions** émises pour répondre à ces enjeux, les participant.es ont notamment exprimé :

- Le **besoin de mieux informer le public de la disponibilité d'offres d'emplois et de formation**, par exemple via la création d'un guichet unique rassemblant toutes ces informations, à destination des jeunes, des personnes actives et des demandeur.ses d'emploi.
- La nécessité de **valoriser davantage les métiers de l'industrie et du nucléaire auprès du public** à travers des témoignages lors d'événements comme les Soirées de l'emploi (organisées par l'Université du littoral Côte d'Opale), ou en organisant des journées immersives dans les entreprises. Les perspectives de recrutement offertes par le chantier EPR2 pourraient ainsi permettre d'**élargir la culture industrielle** au-delà du dunkerquois, aux bassins d'emploi de Saint-Omer et Calais.
- Coordonner les actions menées sur le territoire : les élu.es, collectivités et entreprises devraient travailler ensemble, avec les organismes de réinsertion, pour mener une action globale.
- La nécessité de **renforcer les moyens et de visibiliser les actions menées par des structures d'insertion** comme Entreprendre Ensemble et Transition Pro a aussi été pointée à plusieurs reprises.
- **L'idée de former les professionnel.les de l'emploi à diriger les femmes vers les métiers de l'industrie**, pour qu'elles se sentent plus confiantes pour postuler aux offres d'emploi.
- Les pouvoirs publics devraient investir dans la formation pour apporter une certification « nucléaire » durant le parcours d'étude dès le plus jeune âge.
- **Favoriser la formation en interne au fil des phases du chantier**, pour permettre aux ouvrier.es et technicien.nes de monter en compétence jusqu'à la phase d'exploitation.

Sujet 2 - La concurrence entre les entreprises industrielles sur le territoire, les métiers en tension

Ce sujet était traité par les tables n°5 et 11.

Les personnes présentes à ces tables ont exprimé des constats et des avis :

- **La concurrence entre les entreprises industrielles du territoire semble inéluctable en cas de réalisation du projet EPR2 à Gravelines.**
- Les salarié.es des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE) du territoire risquent de rejoindre la centrale de Gravelines ou d'autres grands groupes susceptibles de travailler sur les chantiers du Grand Port Maritime de Dunkerque, ce qui risque de renforcer les difficultés de recrutement de ces entreprises.

- La **concurrence est jugée inégale entre les TPE, PME et les grandes entreprises** qui peuvent proposer des **conditions de travail plus attractives** : salaire plus élevé, avantages sociaux, etc.
- D'autres estimaient en revanche que la succession des chantiers sur le territoire pourrait permettre à celui de l'EPR2 de bénéficier du personnel formé pour les gigafactories, créant ainsi un « socle d'exécution » solide pour les chantiers à venir.
- Les **formations aux métiers de l'industrie ne parviennent pas aujourd'hui à remplir toutes leurs places**, en partie du fait de la persistance de préjugés négatifs à leur encontre.
- Les **matières enseignées dans les formations existantes semblent parfois en décalage avec les besoins réels des entreprises**, étant donné que les technologies changent et font évoluer les métiers rapidement.
- Une part importante des demandeur.es d'emploi du territoire n'est que peu ou pas diplômée. Leur profil ne correspond pas forcément au type de qualifications recherchées par EDF pour le chantier de construction de l'EPR2.

Ces constats suscitent certaines questions auprès des participant.es :

- Les **marchés seront-ils construits pour que les entreprises locales, y compris de taille modeste, puissent répondre aux appels d'offre** ? 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 ?
- **Approfondir le travail de prospective et de cartographie** mené par les acteurs publics pour **évaluer l'évolution des besoins des industries** du territoire semblait nécessaire à une partie des participant.es, pour mieux les anticiper et savoir quelles seront les grandes entreprises qui auront des besoins importants en salarié.es.

Les personnes présentes ont également proposé plusieurs pistes pour répondre à ces questions et constats :

- Scinder les marchés en lots de taille plus réduite, pour permettre aux PME et TPE de s'associer pour y répondre, sans avoir besoin d'un grand groupe pour diriger le groupement.
- Renforcer les liens entre les TPE/PME et les organismes de formation comme l'AFPE, à la fois pour faire connaître les atouts des petites entreprises aux étudiant.es et pour que les formations répondent aux besoins de ces entreprises.
- Développer la « marque employeur » des plus petites entreprises, en insistant sur le « sens » de leurs métiers, afin de se distinguer des grandes firmes nationales ou transnationales et d'être plus attractives auprès de jeunes ou d'actif.ves cherchant un métier qui ait un sens et une utilité sociale marquée.
- Promouvoir cette marque employeur au cours d'évènements liés à l'emploi et à l'industrie sur le territoire pour se faire connaître.

Sujet 3 - Les enjeux liés à la qualification des travailleurs.es, à l'attractivité des filières et à la formation professionnelle

Ce sujet était traité par les tables n°6, 7, 8, 9 et 12.

Le projet d'EPR2 à Gravelines est perçu comme une **opportunité** par une partie des personnes présentes autour de ces tables, mais suscite également des **craintes** quant à ses potentiels impacts sur les autres industries du territoire, notamment les plus petites entreprises, qui peinent déjà à recruter des technicien.nes, ouvrier.es et ingénieur.es.

Les participant.es **constatent** notamment que :

- Les formations et les filières industrielles peinent à recruter.
- Ces filières sont mal connues, et souffrent parfois d'une mauvaise image basée sur certains stéréotypes liés à cette méconnaissance de la réalité des métiers de l'industrie nucléaire.
- Les femmes sont très largement absentes dans les métiers de l'industrie, du fait de freins culturels (appréhension à rejoindre un « métier d'homme », des offres d'emplois rédigées au masculin uniquement -soudeur, chaudronnier, etc.-) et matériels (difficultés à faire garder les enfants par exemple)

Les tables ayant traité ce sujet s'interrogent :

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

Parmi les propositions émises pour répondre à ces problématiques, les participant.es ont notamment souligné :

- La nécessité de favoriser la **coopération avec les chantiers de Penly et de Hinkley Point**, pour faciliter la mobilité des travailleur.ses formé.es pour un chantier sur un autre.
- L'enjeu de communiquer rapidement les besoins en salarié.es à court et moyen terme pour établir des **passerelles avec les autres chantiers du territoire** et ainsi favoriser l'emploi des habitant.es de la région.
- Le besoin de rendre les métiers du nucléaire plus attractifs pour les plus jeunes, qui nécessite des actions de la part des entreprises :
 - o Ouvrir leurs portes aux stagiaires, en leur permettant de tester, de manipuler et construire dès le plus jeune âge.
 - o **Aller vers les écoles, collèges et lycées** pour présenter leurs activités aux élèves, **déconstruire les stéréotypes** (auprès des parents et des enfants) et créer davantage de vocations chez les plus jeunes est aussi revenue dans les échanges.
 - o **Faciliter l'accès à l'apprentissage** et recruter davantage d'apprenti.es et personnes en reprise d'études
- L'idée de valoriser la **coloration « nucléaire »** dans les parcours de formation. Des questions ont aussi émergé sur ce sujet : comment **favoriser la mobilité des jeunes en formation** ?
- L'utilité d'encourager les jeunes filles à s'orienter vers les filières scientifiques et techniques dès le collège, de mettre en place du coaching professionnel à destination des femmes pour les encourager à rejoindre les postes disponibles dans les industries, mais aussi de leur **donner les moyens** de le faire, par exemple en proposant des systèmes de garde d'enfants.
- L'opportunité d'**adapter les clauses d'insertion et d'élargir le public ciblé par les recrutements** aux mineurs de plus de 16 ans ou aux seniors par exemple.

Sujet 4 - Les enjeux liés à la sous-traitance et aux travailleur.ses détaché.es

Ce sujet était traité par les tables n° 10 et 13.

Les participant.es ont émis plusieurs constats et avis sur le sujet de la sous-traitance :

- Il leur semble **indispensable de recourir à de la sous-traitance** pour répondre aux besoins de recrutement identifiés par les porteurs de projet, face au manque d'attractivité des filières industrielles auprès des jeunes, des femmes et des demandeur.ses d'emploi du territoire.
- Les marchés publics européens sont d'ailleurs soumis à des **règles quant à la concurrence**, et l'ouverture à la sous-traitance permettrait de les respecter.
- La sous-traitance représente pour certain.es une **opportunité**, mais aussi un **risque** de mettre en concurrence les entreprises du territoire avec des filiales externes.

La potentielle arrivée de nombreux.ses travailleur.ses détaché.es sur le territoire pose toutefois certaines **questions** pour les participant.es :

- **Quelle sera la proportion de travailleur.ses détaché.es sur le chantier ?**
- Ces emplois auront-ils une **pérennité** une fois les réacteurs construits et mis en service ?
- **Comment accueillir et former ces personnes ?**
- Le territoire dispose-t-il de suffisamment d'écoles, de lignes de bus, de structures de loisirs, etc ?
- Quels pourraient être les **impacts d'un retard sur le chantier de construction des EPR2 de Penly** pour le projet de Gravelines ?
- Comment **rendre les emplois créés par le projet attractifs pour des étudiant.es**, qui pourraient ensuite s'installer sur le territoire ?
- Comment orienter les marchés pour qu'ils soient **accessibles en priorité aux entreprises du territoire ?**

Certaines **pistes pour répondre à ces questionnements** et inquiétudes ressortent des échanges :

- S'assurer que des **opportunités professionnelles s'ouvrent aussi dans d'autres secteurs d'activité** sur le territoire, pour que les conjoint.es des travailleur.ses puissent également trouver un emploi, et potentiellement s'y installer à plus long terme.
- Offrir une **visibilité de long terme aux sous-traitants** pour leur donner des **perspectives d'emplois pérennes**.
- Imposer un salaire plancher comme rémunération minimale pour toutes les personnes travaillant sur le chantier, qui corresponde au **salaire minimum d'un.e travailleur.se français.e**, afin de limiter la concurrence déloyale, les risques de « dumping social » et garantir un niveau de vie aux employé.es.
- **Veiller au respect des clauses** imposant un minimum de sous-traitance locale et à la transparence du donneur d'ordre et sur les entreprises de sous-traitance choisies aux rangs 1 et 2.

Restitution et échanges en plénière

A l'issue des travaux par groupes, une partie des tables a pu restituer les éléments qu'elles avaient priorisés pour ouvrir un temps d'échanges libres avec les intervenants.

Des questions ont d'abord été soulevées sur la **capacité du projet à bénéficier ou non aux habitant.es du territoire** et sur les **lieux permettant aux personnes de s'informer sur les offres d'emploi et de formation** disponibles. M. Eric Descheyer a évoqué en réaction le **travail collaboratif mené par France Travail avec de nombreux organismes de formation et d'insertion** du territoire pour faire en sorte que les emplois créés bénéficient en priorité aux demandeur.ses d'emploi localement. Le site « Mon Avenir dans le Nucléaire » rassemblant les offres d'emplois de cette industrie et la structure paritaire « Transition Pro » qui accompagne les actif.ves dans leur reconversion professionnelle ont également été mentionnés.

Les représentants d'EDF ont ensuite réagi à certaines interpellations, notamment sur les mesures prévues pour permettre aux entreprises du territoire de répondre aux futurs appels d'offre lancés pour le chantier de construction des EPR2. M. Antoine Ménager a ainsi précisé que si les **contrats lancés à l'échelle du programme EPR2 avaient de fortes chances d'être remportés par de grandes entreprises nationales, celles-ci pourraient recourir à de la sous-traitance locale et employer des entreprises du territoire**. Ces enjeux seront abordés plus en détails le 22 octobre au cours de la réunion thématique sur les retombées économiques locales du projet EPR2. M. Olivier Durand, chargé de de coordonner les actions relatives à l'emploi, à la formation et aux compétences pour le projet d'EPR2 à Penly pour EDF, a ensuite évoqué la **procédure Grand Chantier** et la **cellule emploi-formation pilotée par France Travail** sur le territoire normand, qui constituent des moyens pour les entreprises de faire remonter leurs préoccupations et difficultés éventuelles de recrutement liées à la concurrence avec le chantier d'EPR2.

D'autres interrogations sur les **clauses d'emploi local**, le **recours aux travailleur.ses détaché.es et leurs conditions d'accueil**, ou encore la **visibilité de long terme** offerte aux entreprises ont émergé de certaines tables. L'enjeu de l'insertion sur le chantier de **personnes issues de l'immigration et de personnes en situation de handicap** a aussi été soulevé, ainsi que la question de la **féménisation** des métiers de l'industrie. Si peu d'éléments ont été apportés en réponse aux premiers points, M. Eric Descheyer a présenté, en réponse au dernier, certains **dispositifs à destination des femmes du territoire**, notamment portés par la Communauté urbaine de Dunkerque, et affirmé la volonté de lever les freins culturels et matériels qui empêchent aujourd'hui les femmes en recherche d'emploi d'accéder à ces métiers.

M. David Prothais, animateur de la rencontre, a rappelé pour conclure ce temps d'échanges que **l'ensemble des contributions recueillies dans le cadre des travaux en sous-groupes seraient versées au débat** et que les questions n'ayant pas pu obtenir de réponse au cours de cette réunion seraient soumises au porteur de projet.

Conclusion

Mme Nathalie Durand, membre de l'équipe du débat, a clôturé cette réunion en appelant les acteurs du territoire présents dans la salle à **rédiger des cahiers d'acteurs**, et invité chacun.e des participant.es à se rendre aux prochains évènements organisés sur le territoire dans le cadre du débat public.