



L'EMPLOI ET LA GESTION DES COMPÉTENCES AU SEIN DE LA PRODUCTION ET DE L'INGÉNIERIE D'EDF

EDF doit faire face, depuis quelques années, aux nombreux départs à la retraite de ses salariés et renouveler ses compétences au sein de ses différents corps de métier. Pour relever ce défi, la production et l'ingénierie d'EDF mettent l'accent sur le développement des compétences pour améliorer ses performances et répondre aux attentes de ses salariés. Cela passe par une politique de recrutement et de formation dynamique.

PLUS DE 40 000 SALARIÉS AU SERVICE DE LA PRODUCTION ET DE L'INGÉNIERIE D'EDF

La production et l'ingénierie d'EDF exploitent et développent le premier parc européen de production d'électricité. Ce parc est diversifié et complémentaire pour répondre à une demande toujours croissante.

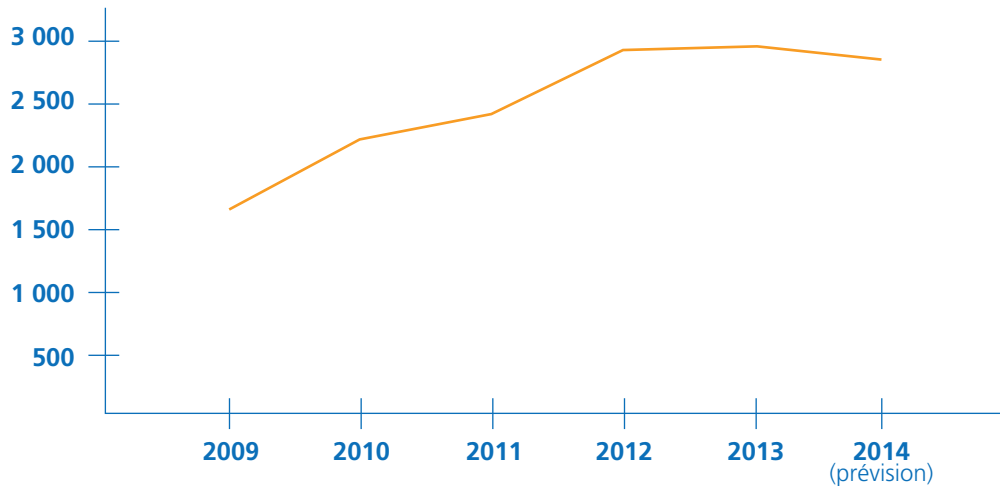
Le parc de production d'électricité d'EDF est composé de 19 centrales nucléaires exploitant 58 réacteurs, 435 centrales hydrauliques et 15 sites thermiques pour 37 unités de production (charbon, fioul, gaz). Ce parc est complété par l'éolien, le solaire et les autres énergies renouvelables. L'exploitation est assurée, chaque jour, par plus de 40 000 salariés. Leurs compétences pour exploiter et développer ce parc sont multiples et adaptées aux différents moyens de production. Ainsi, près de 150 métiers sont représentés dans la production et l'ingénierie d'EDF.

Ainsi, en 2013, ce sont 2 930 salariés qui ont rejoint la production et l'ingénierie d'EDF. Les recrutements les plus importants sont dans le nucléaire (plus de 1 640), l'ingénierie (plus de 510), l'hydraulique (plus de 320) et le thermique (plus de 90). Dans le même temps, 1 330 salariés sont partis à la retraite. Depuis 2008, les chiffres des recrutements annuels sont en constante augmentation, preuve du dynamisme du groupe EDF et de sa volonté de pérenniser son savoir-faire (Cf. graphique ci-dessous).

2 930 EMBAUCHES EN 2013

Une forte dynamique de recrutements est engagée par la production et l'ingénierie d'EDF pour assurer le renouvellement des compétences et remplacer les nombreux départs à la retraite.

Les embauches au sein de la production et l'ingénierie d'EDF



Pour rejoindre les secteurs de la production et de l'ingénierie d'EDF, plusieurs moyens sont proposés :

- Déposer son CV sur le site internet dédié d'EDF : **edfrechte.com**,
- Postuler sur un contrat en alternance sur edfrechte.com, canal par lequel EDF embauche des ingénieurs généralistes et des techniciens,
- Se professionnaliser en faisant un stage dans une des différentes unités de la production et de l'ingénierie d'EDF. Chaque année, environ 500 stagiaires sont ainsi accueillis et environ 10% d'entre eux se voient proposer un emploi. Ces stages sont proposés aux futurs ingénieurs et techniciens lors des journées de rencontre et de découverte des métiers d'EDF. Ainsi, le 12 décembre 2013, plus de 2 200 participants se sont donnés rendez-vous à la grande halle de la Villette pour découvrir les métiers de la production et l'ingénierie d'EDF.

- Télécharger l'application d'EDF dédiée au recrutement sur son smartphone,
- Ajouter EDF dans son réseau professionnel sur LinkedIn et dans sa liste d'abonnements sur le site de micro blogging Twitter. A noter la création, en 2013, des comptes Twitter des centrales thermiques, hydrauliques et nucléaires qui mettent à disposition des internautes leurs offres d'emploi,
- Se faire parrainer par EDF et se voir offrir le financement de ses études via une bourse d'excellence ou de soutien,
- De plus, EDF développe son propre réseau d'ambassadeurs, issus des écoles partenaires de l'entreprise. Les ambassadeurs, salariés d'EDF, présentent aux étudiants leur entreprise et les métiers lors de rencontres dédiées au recrutement et au renouvellement des compétences.

**LE SAVIEZ-VOUS ?
LES SALAIRES À L'EMBAUCHE**

Pour un ingénieur : environ 3 000 euros bruts par mois (sur 13 mois) + primes et astreintes (selon métier).

Pour un technicien : environ 2 000 euros bruts par mois (sur 13 mois) + primes et astreintes (selon métiers).

ZOOM

Etre ingénieur dans le nucléaire

EDF met en place un management des compétences nucléaires afin d'anticiper l'accroissement et le renouvellement des compétences dans les 10 ans à venir : la moitié environ des effectifs de maintenance et d'exploitation de la production et de l'ingénierie nucléaire part en retraite d'ici 2025.

Sont concernés, les métiers de conception, de réalisation, de surveillance de fabrication, d'appui à l'exploitation (métallurgie, expertise des matériaux, mécanique, radioprotection, etc.), de l'exploitation des centrales (conduite, maintenance) ou encore de la formation.

Le parcours professionnel au sein de l'entreprise permet diverses évolutions, il existe de nombreuses passerelles internes d'une division à une autre, d'un métier à un autre. Ainsi, un jeune salarié EDF peut devenir chef d'exploitation, puis s'orienter dans l'ingénierie avant de travailler sur des projets internationaux.



LA FORMATION ET LE RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES

Face au défi du renouvellement des compétences, les besoins se sont intensifiés. Aussi, dès janvier 2010, EDF a annoncé la création du réseau Campus EDF et lancé un projet sur la formation, en commun avec ERDF et RTE.

Ce projet, appelé Défi formation, fixe, en concertation avec la direction et l'ensemble des partenaires sociaux, des engagements en faveur de l'alternance, de la relance des formations promotionnelles et du déploiement d'académies des métiers pour permettre la professionnalisation et la transmission des connaissances.

DES CAMPUS MÉTIERS POUR SE PROFESSIONNALISER

Pour la production et l'ingénierie d'EDF, les formations sont délivrées sur 22 campus, véritables centres de formation et de professionnalisation :

- **1 campus dédié aux formations à la maintenance** (tant dans le thermique nucléaire que dans le thermique classique), situé à Bugey (Rhône),
- **19 campus dédiés à la conduite nucléaire** : chacun est basé à proximité d'une centrale, pour dispenser une formation « sur mesure », grâce à un simulateur reproduisant avec exactitude la salle de commande de la centrale voisine,
- **1 campus dédié à la formation pour les métiers de la production hydraulique**, situé à La Pérolrière (Rhône),
- **1 campus de formation dédié au combustible nucléaire**, à Chalon-sur-Saône (Saône-et-Loire).

2 campus transverses à tous les métiers du Groupe EDF complètent ce réseau. Le premier est situé aux Mureaux et le second à Chatou, tous deux dans le département des Yvelines. En 2015, un nouveau campus doit également ouvrir à Saclay, dans l'Essonne. Il jouxtera le futur centre de Recherche & Développement d'EDF.

LES MOYENS CONSACRÉS À LA FORMATION

Les campus de l'Unité de formation production ingénierie UFPI (voir ci-contre) sont dotés de matériels et d'équipements lourds (chantiers écoles, simulateurs, mini-centrale, salles de robinetterie, diesels, etc.), nécessaires aux formations techniques dispensées, pour l'exploitation des centrales et la maintenance des installations.

Ces formations sont assurées par quelques 600 formateurs. Issus de la production, ce sont des professionnels compétents et reconnus qui deviennent formateurs pendant quelques années avant de retourner en exploitation. A leur arrivée à l'UFPI, ils reçoivent une formation à la pédagogie nécessaire à l'exercice de cet emploi et sont détenteurs d'une habilitation à former sur les domaines techniques dont ils sont spécialistes.

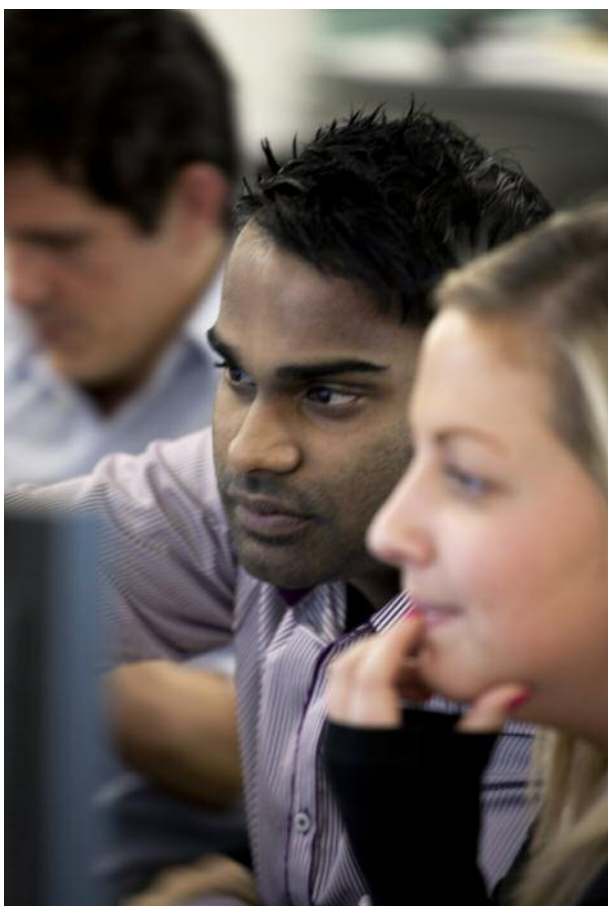
LES ACADEMIES DE MÉTIERS

Depuis 2010, les académies des métiers incarnent l'ambition du groupe EDF en matière de développement des compétences dans chacun des métiers du groupe. Il existe :

- **7 académies pour les métiers techniques** : exploitation nucléaire, ingénierie nucléaire, hydraulique, thermique à flamme, réseaux de distribution, commerce et trading.
- **7 académies pour les métiers transverses** : ressources humaines, finance, communication, système d'information, métiers juridiques, achats et services internes.

Ces académies des métiers sont constituées d'un ensemble de moyens collectifs de professionnalisation (stages, mises en situation professionnalisantes...) répondant aux besoins exprimés par les métiers du Groupe EDF. Ces moyens couvrent :

- l'entrée dans le métier pour les nouveaux embauchés et pour les salariés issus d'autres métiers,
- le maintien des compétences au niveau requis par l'emploi,
- le perfectionnement et l'évolution dans le métier par l'acquisition de nouvelles compétences.



UNE OFFRE EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Le besoin de formation au sein de la Direction Production Ingénierie est très important et augmente de façon continue depuis plusieurs années. En 2013, plus de 3,8 millions d'heures de formation ont été assurées par l'UFPI, et concernent les nouveaux collaborateurs (formation initiale) et les salariés qui suivent les cycles indispensables de perfectionnement ou de maintien en compétences pour leur habilitation. Ainsi, à la production et l'ingénierie d'EDF, 94% des salariés ont suivi au moins une formation en 2013, et 12,2% de la masse salariale est consacrée à la formation.

L'offre de formation de l'UFPI évolue chaque année. Les formations existantes sont adaptées aux évolutions des métiers et techniques. Par ailleurs, chaque nouveau projet des divisions de la DPI s'accompagne de formations dédiées. Par exemple, depuis trois ans déjà, des formations sont dispensées au campus de Flamanville pour préparer les futurs opérateurs de l'EPR en construction, sur la base d'outils dédiés (dont un simulateur reproduisant la future salle de commande de l'EPR).

LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2013, 95 salariés de la production et l'ingénierie d'EDF ont bénéficié des deux dispositifs, Cap initiative cadre (CIC) et la Formation promotionnelle cadre associé à un emploi (FPCAE).

LA PROMOTION INTERNE ET LES FORMATIONS PROMOTIONNELLES

L'accord Défi formation, signé en 2010 entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales, définit une nouvelle politique de formation, notamment de promotion interne :

- Cap initiative cadre (CIC) est un dispositif de formation professionnelle pour devenir cadre. Selon les besoins prévisionnels d'emplois, l'entreprise identifie une formation promotionnelle diplômante de niveau cadre. Chaque salarié, sur son initiative individuelle, peut alors soumettre sa candidature devant un comité de sélection.
- La Formation promotionnelle cadre associée à un emploi (FPCAE) est une formation diplômante, associée à une mobilité et proposée à tous les salariés au niveau nationale et disposant d'un potentiel reconnu (bac+2/3).

ZOOM

L'Unité de Formation Production Ingénierie (UFPI) de la Direction Production Ingénierie (DPI) assure la maîtrise d'oeuvre de la formation pour l'ensemble des métiers techniques de la production. Elle conçoit, développe, puis dispense les formations dans différents campus, répartis dans toute la France.



L'ALTERNANCE, CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET PROFESSIONNALISATION

Le groupe EDF se fixe pour objectif d'accueillir chaque année un nombre d'alternants conséquent, au moins égal à 4% de l'effectif. Les formations proposées vont du CAP/BEP au Bac+5 selon deux types de contrat, l'apprentissage et la professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 26 ans. Aucune limite d'âge ne s'applique pour les personnes reconnues comme travailleurs en situation de handicap. L'objectif est d'assurer aux jeunes une formation professionnelle en vue de l'obtention d'une qualification, validée par un diplôme. La durée de leur apprentissage varie de 1 à 3 ans, pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, en alternance avec les cours.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, sortis du système éducatif, ou demandeur d'emploi âgé de 26 ans, et plus. L'objectif est de permettre d'acquérir une qualification professionnelle reconnue ou de compléter la formation initiale, en vue d'une réinsertion professionnelle. La professionnalisation dure de 6 à 12 mois, voire jusqu'à 24 mois, pour un travail hebdomadaire de 35 heures, en alternance avec les cours. La durée de travail hebdomadaire est de 35 heures.

La formation en alternance est une voie importante de recrutement au sein de la production et de l'ingénierie d'EDF : près de 25% des jeunes embauchés dans les collèges exécution et maîtrise sont issus de l'alternance et 11% dans le collège cadre.



Auriana Rakowitsch,
technicienne d'exploitation,
27 ans

« Après un BTS électrotechnique en alternance, j'ai été embauchée, en 2010, par EDF comme technicienne d'exploitation. Je m'occupe de la maintenance des installations hydrauliques du groupement d'usines de Palaminy, en Haute-Garonne : au sein d'une équipe, je suis en charge de la surveillance, de l'entretien courant et d'éventuels dépannages.

Comme tous les nouveaux arrivants, j'ai suivi la formation Prim'eau Savoirs communs pendant une semaine. Il s'agit d'aborder tous les grands enjeux de l'énergie l'hydraulique. Je travaille sur des aménagements au fil de l'eau, c'est-à-dire sur les barrages sans capacité de stockage qui fonctionnent selon les débits de la Garonne du moment. C'était donc pour moi l'occasion d'aborder les barrages à moyenne chute et les barrages à haute chute, que je ne connais pas.

Ensuite, j'ai suivi la seconde partie du cursus qui se rapporte à mon métier, Prim'eau Savoirs spécifiques en tant que technicienne d'exploitation. C'est comme une nouvelle alternance afin de mieux cerner les détails du métier : 15 jours de cours, puis cinq semaines dans mon groupement d'usine, etc. Nous étions un groupe de douze, toujours les mêmes, et la 2^{ème} promotion à suivre le dispositif Prim'eau. On vient tous d'unités et d'horizons différents, on s'aperçoit ainsi des manières de travailler de chacun, on partage nos expériences.

Puis, pour clore le cursus Prim'eau, j'ai réalisé une semaine en immersion dans un autre groupement d'usines que le mien, à Eguzon à l'Unité de Production Centre. Là encore, c'était un moyen de découvrir une autre manière de travailler. » Aujourd'hui Auriana Rakowitsch est technicienne d'exploitation au groupement d'usines de Golfch.



LE TUTORAT ET LE COMPAGNONNAGE

Depuis plusieurs années, EDF s'investit dans le développement des compétences des nouveaux arrivants dans l'entreprise, qu'ils soient jeunes alternants ou personnes éloignées de l'emploi. Ainsi, le nombre d'alternants formés chaque année place EDF au 1er rang des entreprises du secteur industriel en France.

Le tuteur

Il est choisi par le management pour encadrer, former et accompagner le tuteuré dans son cursus de professionnalisation.

Il est l'interlocuteur privilégié du tuteuré, évalue et valide les compétences acquises et donne, au final, son avis sur l'éventualité d'une embauche.

Le compagnon

Il est un agent confirmé et reconnu dans son métier. Il transmet son savoir-faire sur le terrain et favorise les mises en situation, selon les axes définis avec le tuteur.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2013, la production et l'ingénierie d'EDF ont accueilli 1 920 jeunes en alternance, dont 1 362 en contrat d'apprentissage et 558 en contrat de professionnalisation.

La part des alternants dans l'effectif total est de 4,8%.

ZOOM

La journée du tutorat de la division production et ingénierie thermique (DPIT)

Lors de la deuxième édition de la Journée du tutorat, au stade de France, en mars 2012, la DPIT a réuni plus de 100 acteurs de la transmission des connaissances et des compétences : tuteurs, apprentis ou jeunes embauchés, correspondants locaux du tutorat, managers...

Le travail de fond de la journée, organisée autour de dix thèmes, a permis de tracer les voies d'amélioration depuis la précédente rencontre, en juin 2008, et d'adopter trois engagements : accroître les compétences des tuteurs et les capitaliser, dans la perspective de la poursuite de leur parcours professionnel, accompagner l'ensemble des apprentis vers l'emploi, au-delà de la seule obtention du diplôme et renforcer les relations avec l'Education Nationale au niveau local. Un travail nécessaire : le besoin de tuteurs s'accroît d'année en année et le tutorat fait désormais partie intégrante de la culture du thermique à flamme. A l'issue de la journée, les échanges autour des différents thèmes ont permis de donner naissance au Journal du Tutorat.



DIVERSITÉ ET HANDICAP

EDF a engagé une politique active pour promouvoir la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations. Des plans d'actions sont mis en place chaque année en ce sens dans les différentes directions de métiers, dont ceux de la production et l'ingénierie d'EDF, et font l'objet d'un suivi spécifique.

EDF a formalisé son engagement en 2006 avec la signature de la Charte de la diversité, qui condamne les discriminations et décide d'œuvrer notamment sur l'équité des procédures de gestion des ressources humaines mais également sur la promotion de la diversité.

EDF S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

L'entreprise a diffusé, en mars 2010, aux différentes unités du groupe, dont la division production et ingénierie, des principes communs de non-discrimination portant sur l'équité et la prévention des discriminations dans le processus de gestion des ressources humaines.

- Un programme de sensibilisation aux représentations et aux stéréotypes liés à la diversité est en cours de déploiement auprès des managers, des responsables des ressources humaines et des salariés.
- Depuis 2007, EDF mène une analyse rigoureuse des processus de ressources humaines et teste régulièrement ses procédures de recrutement pour contrôler l'objectivité des pratiques et proposer des actions correctives, le cas échéant.

ZOOM

LE DIVERSITY DAY

Depuis 2008, le groupe EDF organise chaque année, au mois de mai, une journée de la diversité : Diversity day.

Les objectifs de cette journée sont de :

- Sensibiliser les salariés aux thèmes de la diversité, en favorisant la prise de conscience sur les stéréotypes et créer un climat d'ouverture et d'acceptation des autres dans leur différence.
- Interpeller et faire s'exprimer les salariés sur les bonnes pratiques en la matière, faire émerger de nouvelles idées pour favoriser la diversité.
- Offrir aux salariés un moment d'échange et de convivialité.



INTÉGRER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

EDF favorise l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Neuf accords successifs ont marqué, depuis 1990, l'engagement des partenaires sociaux dans cette voie.

Ces engagements permettent aujourd'hui, grâce à la contribution de chaque salarié, d'identifier EDF parmi les entreprises les plus engagées en faveur des personnes en situation de handicap. L'accord 2013-2015 d'EDF SA porte notamment sur :

- La facilitation de l'intégration, du parcours professionnel, de la mobilité, de la formation et du maintien dans l'emploi par un ensemble de dispositions.
- Des aides aux salariés en situation de handicap, avec poursuite des travaux du Comité d'attribution des aides individuelles chargé d'étudier les demandes d'aides financières, et des autorisations d'absence pour les formalités relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- Le soutien à l'emploi externe des personnes en situation de handicap, avec un objectif d'achat de prestations de plusieurs millions d'euros aux entreprises adaptées et établissements et services d'aide par le travail (ESAT), et à la formation de personnes en situation de handicap.
- La poursuite de travaux de recherche et de développement sur les situations de handicap.

ZOOM

Un partenariat économique entre la centrale nucléaire du Blayais et l'établissement et service d'aide par le travail (ESAT) local

Ce partenariat entre la centrale nucléaire du Blayais et l'ESAT de la Paillerie de Braud-et-Saint-Louis permet, depuis janvier 2012, de faciliter l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

L'entreprise prévoit d'apporter un soutien matériel et/ou financier aux entreprises adaptées, aux établissements et services d'aide par le travail ou aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés, pour des projets créateurs de nouveaux emplois destinés à des travailleurs en situation de handicap.

La Paillerie intervient régulièrement pour le compte de la centrale du Blayais dans le cadre de l'entretien de ses espaces vert et des voiries. Depuis 2012, elle développe une activité supplémentaire de navette interne au site permettant aux intervenants et agents de la centrale nucléaire de se déplacer sur le site. Six emplois à temps plein, de personnes en situation de handicap, sont ainsi pérennisés.

Au total, les différents partenariats existants entre l'ESAT de la Paillerie et la centrale du Blayais génèrent l'emploi d'une douzaine de personnes en situation de handicap.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2013, la production et l'ingénierie d'EDF comptait 875 salariés en situation de handicap, soit 2,2% de l'effectif. Entre 2013 et 2015, l'objectif est de recruter a minima 75 travailleurs handicapés par an.



PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EDF s'engage de la même façon en matière d'égalité professionnelle. L'entreprise enregistre de véritables résultats dans ce domaine grâce, notamment, à la qualité du dialogue social. En 2011, le label égalité professionnelle était renouvelé ; en 2012, le troisième accord d'entreprise a été signé. Lors de la signature du premier accord, en 2004, l'écart moyen de salaire entre les femmes et les hommes à EDF se situait autour de 5 % sur la rémunération globale et de 5 à 15 % sur la rémunération de la performance. Grâce à des actions volontaristes de rattrapage de rémunération soutenues par l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (direction, organisations syndicales, management...), l'écart salarial global est résorbé depuis 2009.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La production et l'ingénierie compte 18,4% de femmes dans ses effectifs.

En 2013, le taux d'embauche de femmes dans le collège cadre a été de 31%.

Deux types d'actions ont été mises en place :

- des mesures d'augmentation individuelle pour corriger les écarts salariaux : 2,4 millions d'euros ont ainsi été attribués, entre 2004 et 2007, au titre du rattrapage des rémunérations ;
- un dispositif d'examen systématique des écarts afin de résorber les écarts de salaire, prenant en compte l'ancienneté, le niveau de formation et l'emploi tenu. Ces mesures sont ouvertes aux hommes et aux femmes.

Les démarches engagées ne se limitent toutefois pas à la question salariale. Le dernier accord en date EDF SA, pour la période 2012-2014, affiche des objectifs clairs pour chaque direction de l'entreprise :

- la féminisation des embauches statutaires ;
- le recrutement féminin du collège cadre équivalent au taux de sortie du système éducatif ;
- le nombre de femmes stagiaires issues de la formation professionnelle équivalent au taux de féminisation de l'effectif ;
- la féminisation des comités de direction ;
- le maintien de l'égalité salariale sur la rémunération principale.



L'EMPLOI ET LA GESTION DES COMPÉTENCES AU SEIN DE LA PRODUCTION ET DE L'INGÉNIERIE D'EDF



EDF-SA
22-30 avenue de Wagram
75382 Paris Cedex 08 – France
Capital de 930 004 234 euros
552 081 317 R.C.S Paris

www.edf.com