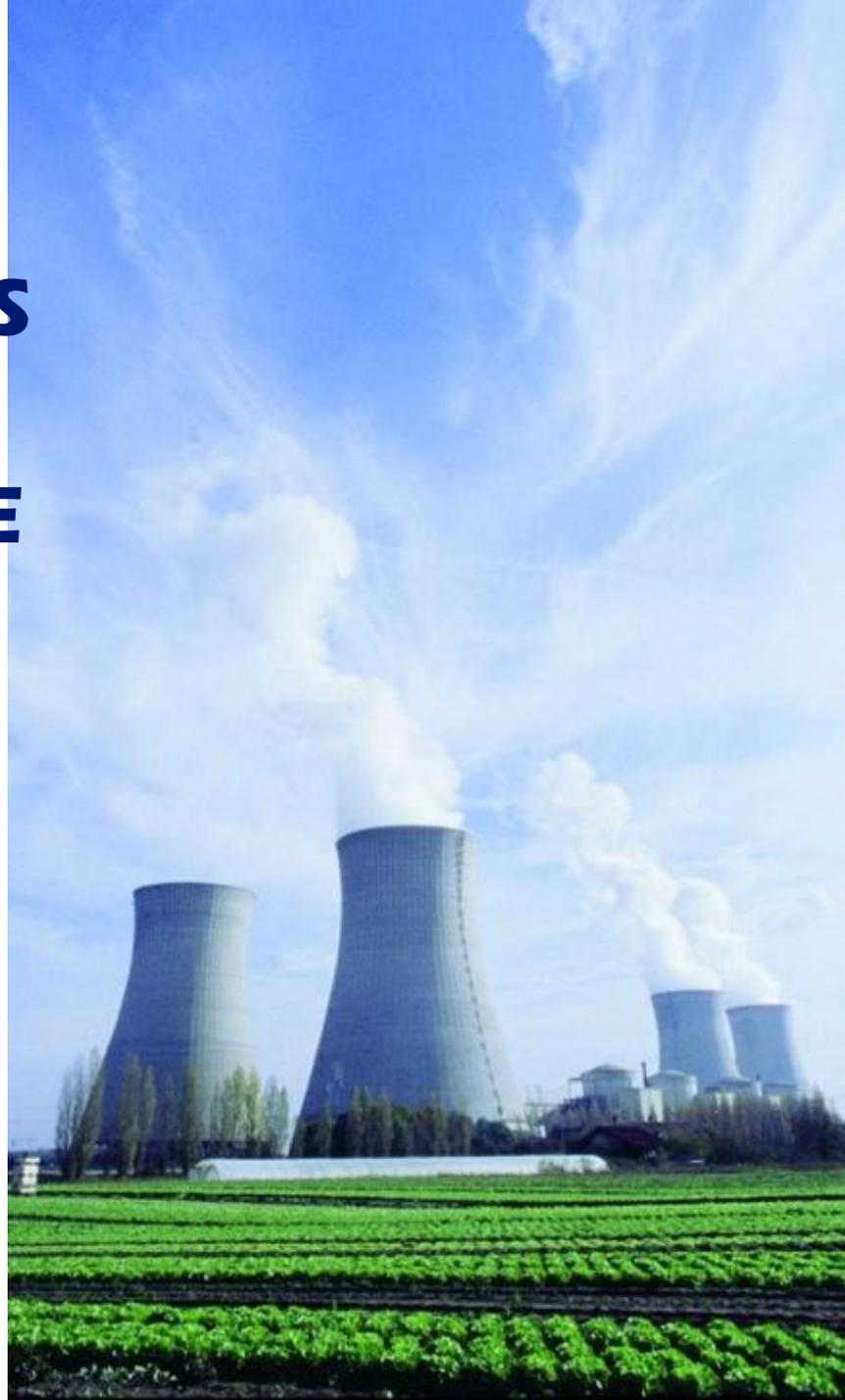




LE MANAGEMENT DES COMPÉTENCES EDF DOMAINE NUCLEAIRE EN EXPLOITATION ET L'ATTRACTIVITÉ DE NOS MÉTIERS

Présentation au HCTISN

19 mars 2019



SOMMAIRE

1. UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

2. UNE ANTICIPATION DU RENOUVELLEMENT GÉNÉRATIONNEL

3. UN VOLET PÉDAGOGIQUE PRIORITAIRE

4. LA VALORISATION DE L'USINE ET DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

1. UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

UN CADRE DE RÉFÉRENCE FAVORABLE (1/2)

5 PILIERS DE L'AMBITION HUMAINE DÉFINIE DANS LE CADRE DE LE PROJET D'EDF : CAP 2030



1. UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

UN CADRE DE RÉFÉRENCE FAVORABLE (2/2)

Un employeur référent en termes d'engagement des salariés et de performance sociale

- Un accord « **Responsabilité sociale d'entreprise** » précurseur de niveau Groupe (signé en 2005 renouvelé en 2009)
- 6 Objectifs de **Responsabilité d'Entreprise** introduits en 2016, notamment le 2ème objectif : « *intégrer les meilleurs pratiques des groupes industriels en matière de développement humain : santé/sécurité, égalité hommes/femmes et promotion sociale interne* »

1. UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

QUELQUES CHIFFRES

UN ANCRAGE LOCAL, UN PROFIL INTERNATIONAL

152 033 salariés dans le Groupe dont 39 529 effectif femmes (26 %)

Un niveau d'embauche qui demeure à un niveau important (> 9 000)

UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE DANS LA DURÉE

En 2017, EDF se classe à la 5e place de l'enquête
« employeur préféré des Français »

La rubrique «EDF recrute» du site EDF continue d'attirer
chaque année environ 3 millions de visiteurs

6 400 alternants présents dans le Groupe en 2018

1. UN EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE

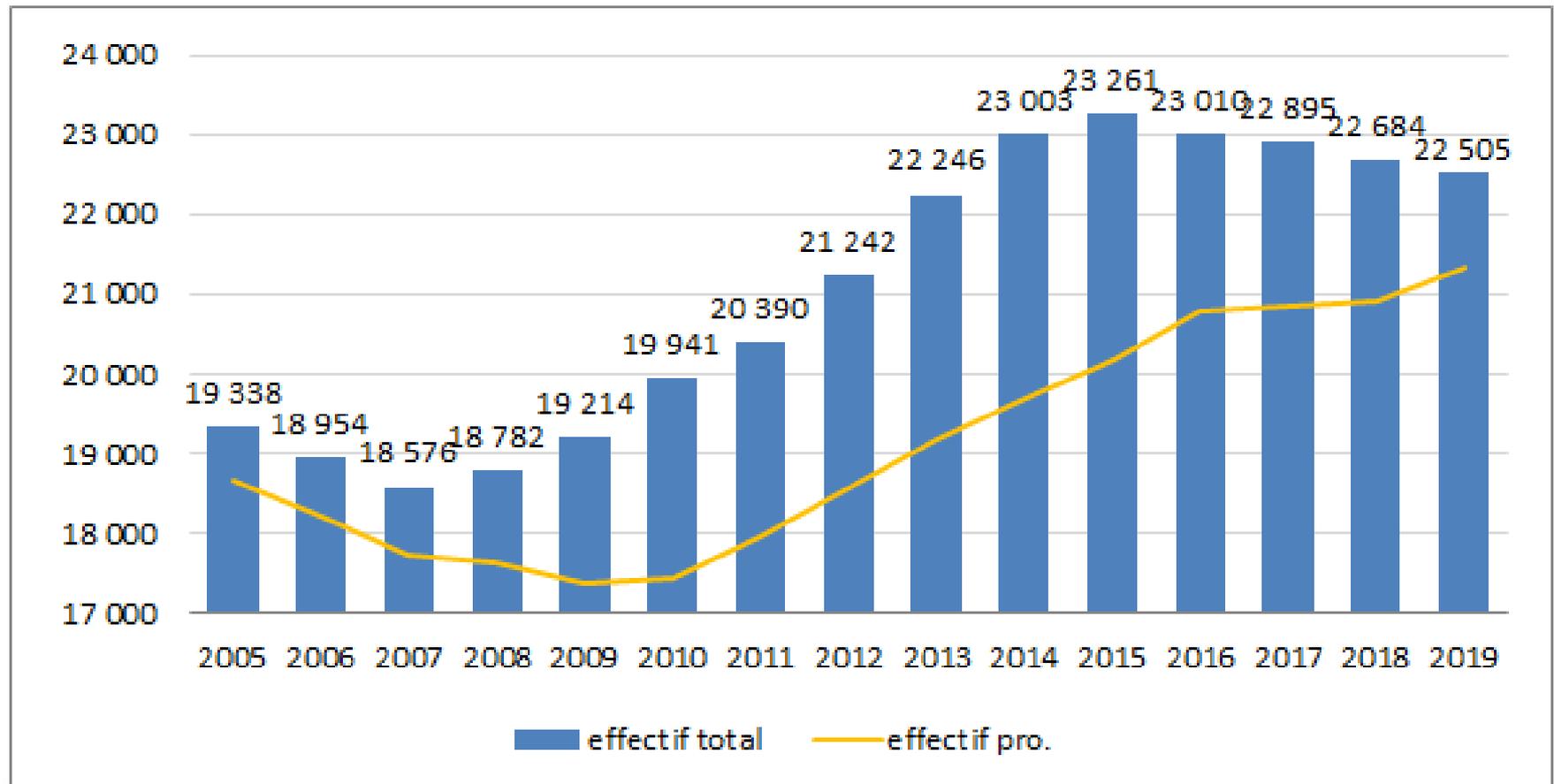
L'INTEGRATION DE NOUVEAUX MODES DE PROFESSIONNALISATION

Un accompagnement des transformations qui conjugue agilité et responsabilité

- Nouveaux modes de transmission des savoirs :
 - **La digitalisation de la formation renforcée :**
Utilisation de la réalité virtuelle et augmentée, simulateurs, MOOC, serious games, modules e-learning, etc.
 - **La Chocolaterie, incubateur interne,**
a accueilli plus de 6 000 personnes et a contribué au déploiement de projets grâce à des méthodes innovantes comme le « Design Thinking » ou le développement des projets business

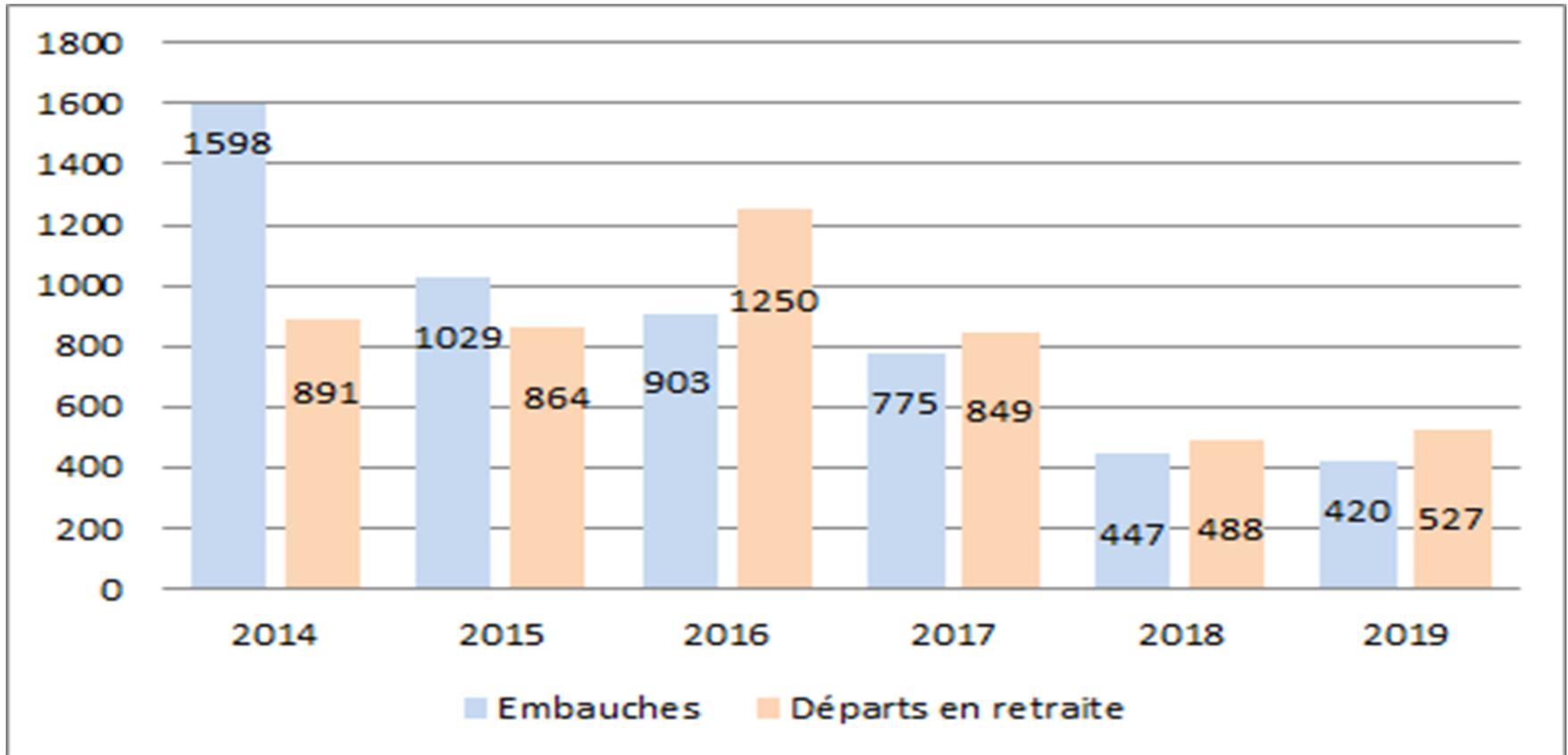
2. UNE ANTICIPATION PAR L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA PRODUCTION NUCLEAIRE

POUR LE RENOUELEMENT GÉNÉRATIONNEL ET LE DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME INDUSTRIEL (1/2)



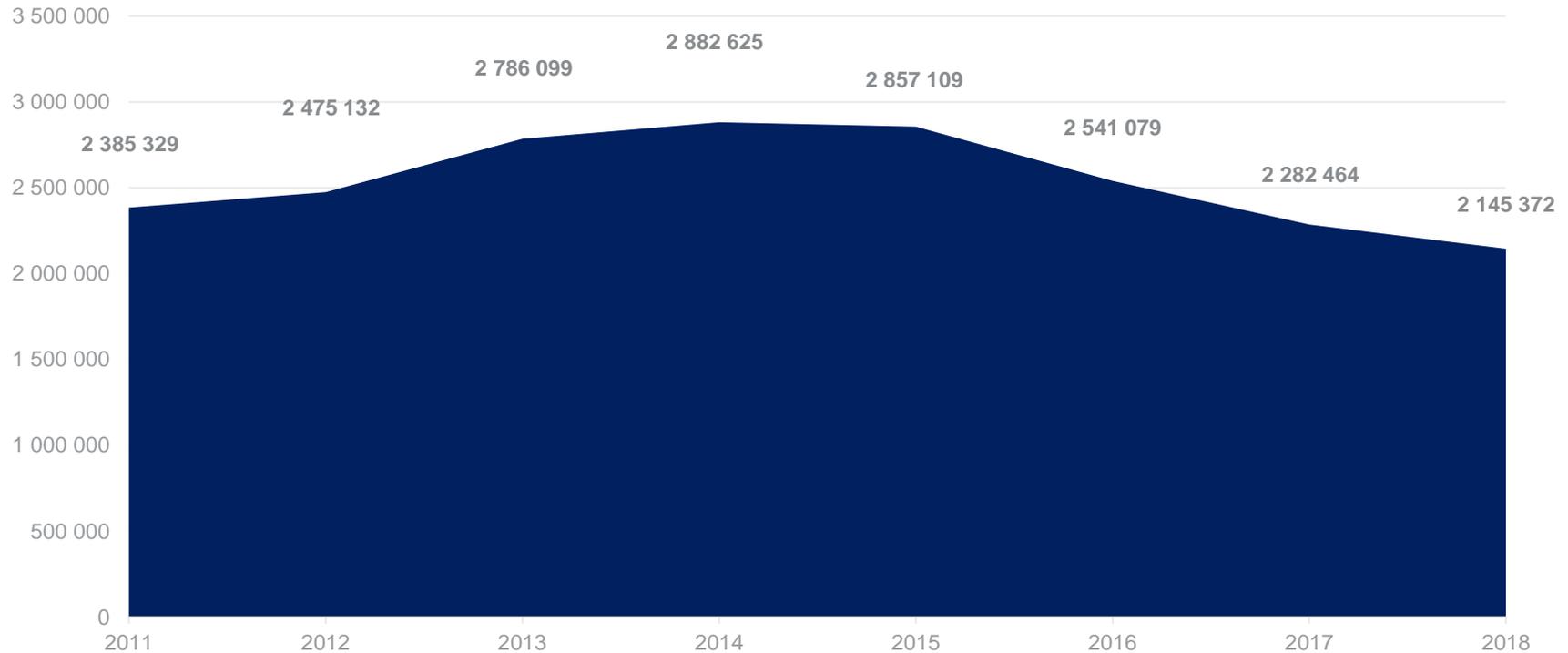
2. DES EMBAUCHES RÉALISÉES AVANT LES DÉPARTS ET QUI SE MAINTIENNENT

POUR LE RENOUVELLEMENT GÉNÉRATIONNEL ET LE DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME INDUSTRIEL (2/2)



3. UN VOLET PÉDAGOGIQUE PRIORITAIRE

Nb d'heures de formation pour les salariés de la division production nucléaire (hors contrats de professionnalisation)



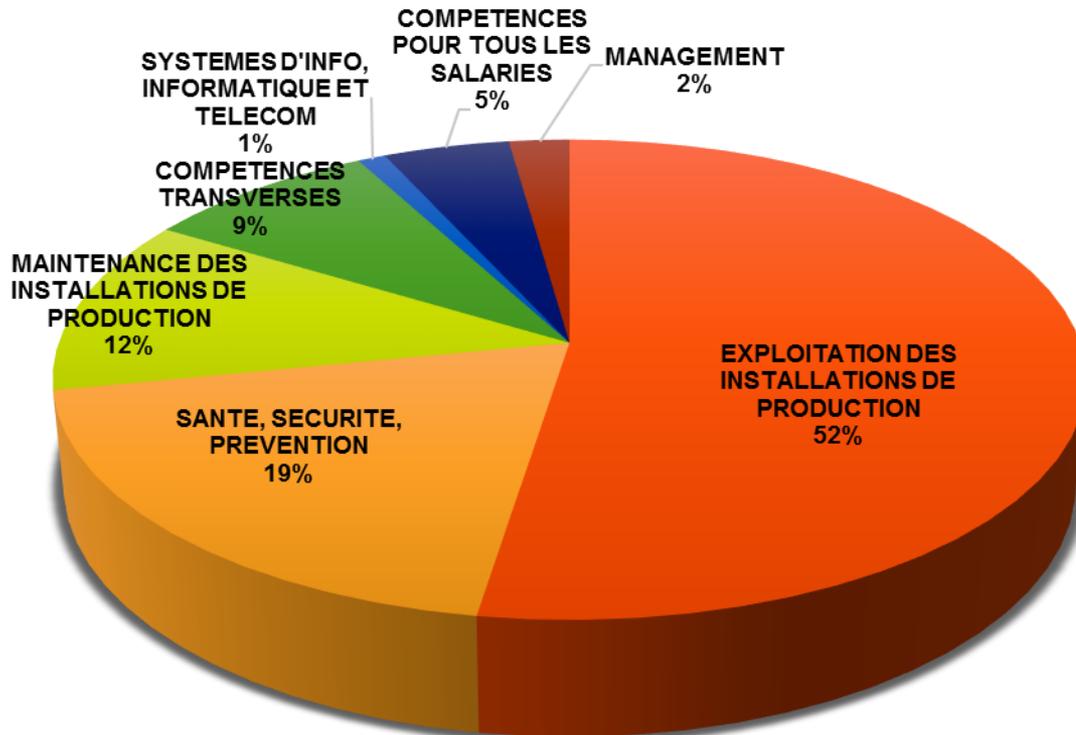
Nb moyen d'heures de formation moyen/salarié/an : 83,4h

Soit l'équivalent de près de 1300 effectifs

3. UN VOLET PÉDAGOGIQUE PRIORITAIRE

REPARTITION DES DOMAINES

Part des heures par regroupement de domaines de compétences



Plus de 2 millions d'heures de formation, dont plus de la moitié dans le domaine sûreté-exploitation

3. UN VOLET PÉDAGOGIQUE PRIORITAIRE

UN INVESTISSEMENT IMPORTANT EN TERME DE MOYENS

- Un système d'habilitations et de renouvellements avec des évaluations associées
 - **Des audits internes et externes du système**
 - **Un contrôle réalisé par l'ASN**
- Des moyens adaptés :
 - **Des académies des savoirs communs et spécifiques**
 - **Un simulateur de conduite dans chaque centrale nucléaire avec des formateurs internes professionnalisés**
 - **Des chantiers écoles qui reproduisent en grandeur réelle des matériels ou lieux de l'installation**

4. UNE ATTRACTIVITÉ AU TRAVERS DE LA VALORISATION DE L'USINE ET DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

DES TEMPS FORTS EN 2019, DES OPPORTUNITÉS DE COMMUNICATION



Proposer des événements grand public à travers toute la France adossés aux sites de production EDF

Garder un rythme de présence et de diffusion de messages soutenues lors des grandes rencontres

Préparer le terrain pour de futurs événements EDF « Usine Extraordinaire » en régions

Et aussi l'accueil de scolaires dans les centres d'information du public des CNPE et des ateliers scolaires auprès de 103 000 élèves en partenariat avec l'éducation nationale

4. LA VALORISATION DE L'USINE ET DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

LES SALARIÉS COME PORTE PAROLE : LES SURVOLTÉS

- **Parler librement de nos métiers aux jeunes d'aujourd'hui et leur donner envie de rejoindre l'industrie.**
- **Aller à la rencontre des publics et engager la conversation avec eux.**
- **Créer de la fierté interne et raconter l'usine comme un lieu de création et d'avenir.**

