

**LE TUNNEL SOUS LA MANCHE :
UNE AVENTURE HUMAINE ET SOCIALE**

Depuis 1986, les cinq plus grandes entreprises françaises de travaux publics sont réunies sur le chantier du Tunnel sous la Manche.

Le défi depuis le début des travaux est d'importance : Il est certes technologique mais il est également humain.

L'aventure humaine commence avec une option fondamentale prise par le Directeur Construction France, Pierre MATHERON, en accord avec les représentants de l'Etat, les instances élues et Eurotunnel, de faire le chantier avec le maximum de personnel régional.

Cette décision était bien un défi par rapport à l'état des lieux des ressources humaines régionales.

Pour le GIE TRANSMANCHE CONSTRUCTION (TMC), il s'agissait de recruter près de 2000 personnes de la région Nord Pas-de-Calais en deux ans, en respectant un cahier des charges rigoureux concernant la sécurité, la qualité et les délais.

Pour nos partenaires, le problème n'était pas plus simple : comment en effet proposer à l'Entreprise des demandeurs d'emplois dont les qualifications ne correspondaient globalement pas aux métiers requis par le chantier ?

UNE DEMARCHE PARTENARIALE POUR HARMONISER LE RECRUTEMENT ET FORMER AVANT L'EMBAUCHE

Concernant le recrutement, une convention de collaboration a été conclue dès 1987 entre TMC et l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

Une antenne spécifique située à proximité du chantier a été créée, antenne consacrée uniquement aux besoins de TMC et à ses sous-traitants.

La convention de collaboration entre TMC et l'ANPE prévoyait que TMC communique à l'ANPE l'échéancier régulièrement actualisé de ses offres d'emploi, avec détail des profils recherchés et des postes à pourvoir.

L'ANPE de son côté, centralisait et gérait l'ensemble des candidatures à un emploi sur le site.

Elle présélectionnait les candidatures avec l'entreprise.

Après entretien et tests éventuels avec les services de recrutement de TMC, deux voies étaient envisagées pour les personnes retenues :

- ou bien elles étaient recrutées directement,
- ou bien la nécessité de la filière Formation s'imposait.

La filière Formation d'Accès Chantier :

Le choix de la filière Formation d'Accès Chantier s'est inscrit directement dans le cadre de la Procédure Grand Chantier recommandée par le Comité Interministériel d'Aménagement du Territoire (CIAT).

Dans le cadre de cette procédure, une coordination de la Politique Emploi Formation du chantier Transmanche a été mise en place sous l'égide du Préfet de Région et du Président du Conseil Régional.

Sur le terrain, un Comité de Pilotage Educatif composé de responsables de l'Etat, de la Région, de l'ANPE et de l'Entreprise a préparé et mis en œuvre les formations qui devaient répondre à un double objectif :

- Permettre l'accès au chantier
- Permettre en même temps l'accession à un niveau de qualification pouvant déboucher sur des emplois à la sortie du chantier.

Les résultats de la Politique d'Accès Chantier :

Près de mille demandeurs d'emplois ont été recrutés par le biais de la Formation.

LA FORMATION CONTINUE.

Elle a permis de prendre le relais des stages d'accès chantier et là aussi, des moyens d'envergure ont été mis en place puisque de 1987 à 1991, **505.000** heures de formation ont été dispensées pour un investissement en formation représentant **4.62 %** de la Masse Salariale.

La Formation Continue a notamment permis d'adapter le personnel aux différentes phases de travaux du chantier, ce qui a eu pour effet de conserver le même personnel sur plusieurs années.

C'est ainsi qu'en 1990 et 1991 :

- 400 salariés ont été mutés des tunneliers vers les travaux, du Cross-Over (point de jonction des tunnels ferroviaires) et de la station de pompage.
- 500 salariés ont été mutés vers les travaux de Montage Electromécaniques.

LA GESTION PREVISIONNELLE DE LA FIN DE CHANTIER.

Transmanche présente le paradoxe d'être un chantier qui, parce qu'il est exceptionnellement de longue durée, se vit comme une entreprise à part entière : Entreprise qui a dû gérer non seulement sa croissance, mais aussi sa fin, c'est-à-dire l'Après Chantier.

Bien que n'ayant aucune obligation contractuelle vis-à-vis du reclassement des salariés, TMC dans la logique de sa démarche de valorisation de sa Main d'œuvre, a dès janvier 1991, mis en place les outils nécessaires à une bonne gestion de l'Après Chantier.

Une Cellule d'Orientation du Personnel, la « **CELLOR** » a été créée.

Cette structure interne à TMC est composée d'orienteurs, salariés de l'Entreprise, présents sur le lieu de travail et volontaires pour, après une formation adéquate, aider les autres salariés à :

- Faire un bilan de leurs acquis professionnels,
- Elaborer un projet personnel réaliste,

- Rencontrer, avant la fin du chantier, des responsables d'entreprises ayant des emplois à proposer.

En complément de la CELLOR, a été mise en place une structure : **BATIRE** (Bureau d'Accueil Transmanche pour l'Information et la Recherche d'Emploi) financée par l'Etat, le Conseil Régional, Eurotunnel et TMC, dont le rôle est de répertorier les emplois disponibles.

Afin de mieux diffuser l'information sur les emplois à pourvoir, TMC a mis en place un serveur Minitel regroupant toutes les propositions d'emploi, actualisées en permanence.

Aux côtés de la Cellule d'Orientation et de BATIRE, le COMITE DE PILOTAGE Educatif

Etat-Région, identique à celui qui nous a permis de réaliser toutes les formations d'Accès Chantier, met en place toutes les formations nécessaires pour accéder à un nouvel emploi en sortie de Chantier.

Le Bilan de l'Activité de la CELLOR au 07 mai 1992 (un an avant la fin de chantier).

- 2288 personnes ont entrepris depuis le 01 janvier 1991 une démarche d'orientation.
- 1552 entretiens de recrutement ont été réalisés.
- 3618 propositions de postes ont été reçues.
- 528 embauches ont été réalisées par des entreprises extérieures.

EN CONCLUSION :

Le chantier du Tunnel sous la Manche aura été réalisé avec la participation ouvrière régionale qui tout au long du chantier n'aura pas été inférieure à **95%**.

Pour les quelques 4500 personnes qui ont travaillé sur le Site, la valeur professionnelle par rapport à celle de 1987 a été considérablement enrichie.

Faculté à apprendre de nouvelles techniques, courage et ténacité, soucis constant du travail bien fait,

Sont les qualités qui ont pu être observées tout au long de ce chantier.

La Main d'œuvre Régionale a fait ses preuves.

C'est un capital.

Elle attend aujourd'hui de nouveaux challenges.

Ce document a été rédigé le 11 mai 1992 par le Service Emploi Formation – DRH de TML