

# FORMER LE PERSONNEL DU NUCLÉAIRE DE DEMAIN

**F**ormer dès le plus jeune âge. Tel est le message que Brian Molloy, expert en ressources humaines de la Section du génie électronucléaire de l'AIEA, souhaite faire passer aux pays qui envisagent de lancer ou de développer un programme électronucléaire. Les activités mathématiques et scientifiques scolaires et parascolaires du secondaire, et même du primaire, sont essentielles aux futurs efforts de recrutement dans les centrales nucléaires, affirme-t-il. « Vous devez intéresser les enfants aux sciences, à la physique et à l'ingénierie. L'enseignement doit être assez solide pour qu'ils apprennent, mais il doit aussi éveiller leur intérêt ».

Le recrutement des ingénieurs de haut niveau indispensables à l'exploitation des centrales nucléaires est un défi grandissant, même pour les programmes électronucléaires existants, en raison d'une vague de départs à la retraite et de la hausse de la demande mondiale. Toutefois, aussi essentiels qu'ils soient, les ingénieurs ne représentent qu'une partie du personnel travaillant dans une centrale nucléaire. En réalité, la plupart des employés d'une centrale ne sont pas des diplômés de l'université mais des techniciens, électriciens, soudeurs, manœuvres, monteurs et autres travailleurs qualifiés de métiers semblables. M. Molloy pense qu'il faut mettre davantage l'accent sur cette partie du personnel. « Il s'agit de trouver un équilibre entre formation universitaire et formation professionnelle », indique-t-il, en ajoutant que les pays envisageant un programme électronucléaire commencent souvent par trop mettre l'accent sur les ingénieurs nucléaires.

La planification du futur personnel du nucléaire commence jusqu'à 10 ans avant qu'il soit nécessaire de procéder au recrutement de personnel formé. La formation théorique et pratique commence dès le début de la scolarisation, où le programme doit déjà donner de bonnes bases en sciences et en mathématiques. « Plusieurs années d'enseignement des sciences et des mathématiques, ainsi que de formation pratique, sont nécessaires pour établir un niveau de connaissances dans la société au moyen du système éducatif et d'activités de sensibilisation », affirme M. Molloy. Les autres éléments clés de la gestion des ressources humaines dans le domaine de l'électronucléaire comprennent la formation continue et la planification de la relève pour pouvoir anticiper les mouvements de personnel et remplacer progressivement les employés qualifiés. L'AIEA offre à ses États Membres un vaste appui à la gestion des ressources humaines sous forme d'ateliers, de réunions techniques, d'évaluations et de conseils professionnels.

Les publications de l'AIEA intitulées *Étapes du développement d'une infrastructure nationale pour l'électronucléaire*, *Managing Human Resources in the Field of Nuclear Energy* et *Workforce Planning for New Nuclear Power Programmes* énoncent des lignes



L'AIEA offre à ses États Membres un vaste appui à la gestion des ressources humaines sous forme d'ateliers, de réunions techniques, d'évaluations et de conseils professionnels.

(Photo: AIEA)

directrices. L'Examen intégré de l'infrastructure nucléaire établi par l'AIEA présente la mise en valeur des ressources humaines comme une des 19 questions importantes pour l'infrastructure. L'AIEA a constitué un Groupe de travail technique sur la gestion des ressources humaines dans le domaine de l'énergie nucléaire, qui fournit des avis et un appui sur tous les aspects pertinents. Elle a en outre mis au point un programme de base dans le domaine du génie nucléaire pouvant être utilisé par les universités.

Lorsqu'ils ont adopté le Plan d'action de l'AIEA sur la sûreté nucléaire, les États Membres ont souligné l'importance de la gestion des ressources humaines. Une des douze mesures du Plan d'action engage les pays ayant ou prévoyant un programme électronucléaire à renforcer les programmes de création de capacités pour « s'assurer [...] en permanence que les ressources humaines dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur responsabilité en matière d'utilisation sûre, responsable et durable des technologies nucléaires sont compétentes et suffisantes ». Le Plan d'action invite en outre le Secrétariat de l'AIEA à fournir une assistance aux États Membres sur demande.

Ce type d'assistance est fortement demandé dans les pays primo-accédants, mais selon M. Molloy, la gestion des ressources humaines est tout aussi importante dans les pays exploitant déjà des centrales nucléaires. Il souligne l'exemple du gouvernement finlandais, qui a suivi une approche intéressante en exigeant un examen de la capacité nucléaire nationale par les compagnies d'électricité avant de décider du développement de son programme. « L'idée était de vérifier que les compagnies avaient suffisamment de ressources humaines pour construire des centrales et les exploiter à long terme », indique M. Molloy. « Il s'agit d'un très bon exemple ».