

PROJET D'USINE DE PRODUCTION DE CELLULES & MODULES DE BATTERIES ELECTRIQUES A BOURBOURG (59) CONCERTATION PRÉALABLE DU 8 JUIN AU 22 JUILLET

COMPTE-RENDU ATELIER THEMATIQUE 2 : EMPLOI, FORMATION ET ATTRACTIVITE ECONOMIQUE 23 JUIN 2022

1. CONTEXTE ET MODALITES

ORGANISATION DE LA RENCONTRE

Date : Le jeudi 23 juin de 18h à 20h20

Lieu : Salle des Commissions, CUD, Dunkerque

Intervenants par ordre de prise de parole :

- Laurent PIDOUX, Directeur Général des Services chez Communauté urbaine de Dunkerque
- Jean-Luc RENAUD et Jean Raymond WATTIEZ, garants de la CNDP
- Sylvain PAINEAU, Co-fondateur et Directeur de l'immobilier et de la construction, Verkor
- Aurélien LESPINASSE, Chef de projet, RTE
- Gilles MOREAU, Co-fondateur et Directeur de l'innovation, Verkor
- Franck TALLIEU, Directeur RH, Verkor
- Brahim HAMRA, Directeur, Pôle Emploi Dunkerque
- Emmanuelle LEROY, Directrice Attractivité et Emploi, Direction Générale Economie et Attractivité, Communauté Urbaine de Dunkerque
- Frédéric Bernard, Coordonnateur de bassin Dunkerque-Flandre, Education Nationale
- Edmond ABI-AAD, Vice-Président en charge de la Commission Recherche et des Partenariats, 1er Vice-Président, Université du Littoral Côte d'Opale (formation)
- Jean-Charles DEBERT, Directeur de l'innovation, AFPA Région Haut de France

Animation :

- Mathilde THOMAZO, ETHICS Group
- Claire STROMBONI, Verkor

Documentation et matériel disponibles :

- La synthèse du dossier de concertation
- Le dossier de concertation
- 4 panneaux d'exposition (kakémonos) qui présentaient : les éléments clés du projet, la technologie de la batterie, le site choisi pour l'implantation de l'usine, la co-maitrise d'ouvrage RTE et 3 panneaux d'exposition portant le logo de Verkor

OBJECTIFS DE L'ATELIER

- S'accorder sur les principaux enjeux de la création d'emploi en matière d'attractivité économique du territoire ;
- Expliciter les spécificités du bassin d'emplois créé, les enjeux associés en matière de formation et les acteurs mobilisés dans le domaine.

PARTICIPATION

L'atelier s'est déroulé de 18h à 20h20, en présentiel avec retransmission asynchrone des parties plénières via la plateforme de concertation : <https://colidee.com/verkor>

Il avait pour objectif de permettre aux participants de s'informer, d'échanger et de partager leur connaissance du territoire et leurs suggestions pour la construction de l'usine de cellules et modules de batteries électriques Verkor,

Les participants avaient la possibilité de poser des questions ou de partager des contributions en direct lors des temps d'échanges dédiés.

L'atelier a réuni 32 participants.



2. ACCUEIL ET PROPOS INTRODUCTIFS

Mathilde THOMAZO, animatrice et consultante en concertation ETHICS Group, se présente remercie les intervenants de ce second atelier. Elle indique qu'il est organisé dans le cadre de la concertation préalable sous l'égide de la CNDP sur le projet VERKOR d'usine de production de cellules et modules de batteries électriques à Bourbourg. Elle explique que l'atelier est dédié à la thématique de l'emploi, la formation et l'attractivité territoriale. Elle cite tous les invités qui interviendront durant ce temps d'échanges.

Claire STROMBONI, co-animatrice et représentante de VERKOR, se présente à sa suite.

Laurent PIDOUX, Directeur Général des Services à la Communauté Urbaine de Dunkerque (CUD), prend la parole. Il indique en premier lieu que le territoire « *s'est battu* » de manière collective pour soutenir l'installation de VERKOR à Dunkerque, objectif qui ne relevait pas uniquement d'une ambition industrielle, mais également d'une certaine vision du 3^e millénaire et de ses enjeux. En collaboration avec le Grand Port Maritime de Dunkerque, l'objectif était de faciliter l'installation de grandes entreprises comme VERKOR. Le Président de la Communauté Urbaine de Dunkerque souhaitait diversifier l'économie du territoire, mais également donner une nouvelle dimension à l'aménagement du territoire, un territoire repensé aux niveaux technique et politique, prêt à accueillir les entreprises de demain. En matière d'emplois, il s'agit d'anticiper les besoins de demain, dans un contexte inédit. Pour ce faire, collectivités et organismes travaillent de manière concertée. L'attente des industriels, notamment sur le bassin ouest du Port, est importante en la matière. La Direction Générale des Services se concentre donc sur une meilleure compréhension des contraintes des industriels pour mieux anticiper les besoins en formation.

LES MODALITES DE LA CONCERTATION ET LE ROLE DES GARANTS

Un film de présentation de la CNDP, de son rôle et de son fonctionnement, est montré au public. **Jean Raymond WATTIEZ**, garant de la concertation nommé par la CNDP, rappelle le cadre international dans lequel s'exerce le droit de participation, qui est un droit démocratique. Il précise la teneur de l'article 7 du Code de l'environnement et sa valeur constitutionnelle.

Jean-Luc RENAUD, garant de la concertation nommé par la CNDP, signale les projets concernés par cet article du Code de l'Environnement et explique que le projet de la société Verkor à Bourbourg fait l'objet d'une concertation préalable en raison de son impact sur le territoire et du montant investi pour sa réalisation (montant supérieur à 600 millions d'euros), critère déterminant dans le choix du type de participation du public au projet. Il rappelle que la Commission nationale du débat public (CNDP) se doit de respecter 6 principes, dont il présente les 3 premiers :

Les six principes de la CNDP



INDÉPENDANCE
Vis-à-vis de toutes les parties
prenantes



NEUTRALITÉ
Par rapport au projet



TRANSPARENCE
Sur son travail,
et dans son exigence vis-à-vis
du responsable du projet



ARGUMENTATION
Approche qualitative des
contributions,
et non quantitative



**ÉGALITÉ DE
TRAITEMENT**
Toutes les contributions ont le
même poids,
peu importe leur auteur



INCLUSION
Aller à la rencontre de
tous les publics

LA COMMISSION NATIONALE DU DÉBAT PUBLIC*
Concertation Verkor

- ⇒ L'indépendance : les garants ne sont pas liés aux parties prenantes concernées par le projet et n'ont aucun lien financier avec aucune de ces parties prenantes ;
- ⇒ La neutralité : les garants sont neutres, ils ne donnent pas d'avis sur le fond du projet et veillent au respect de la participation ;
- ⇒ La transparence : l'information en lien avec la concertation sur le projet est complète et sincère, et largement diffusée dès la saisine de la CNDP par le porteur de projet et jusqu'au bilan de la concertation qui sera également public. La concertation est ouverte à tous, les échanges font l'objet de comptes rendus ;

Jean Raymond WATTIEZ introduit les 3 principes suivants :

- ⇒ L'argumentation : chaque personne a la possibilité de s'exprimer et de développer ses arguments, sans considération quantitative. Toute intervention doit être entendue ;
- ⇒ L'égalité : toute personne qui s'exprime a droit à la parole de manière égale, sans considération pour son poids politique, social, économique ou autre ;
- ⇒ L'inclusion : les modalités d'information et de concertation sont variées et permettent de toucher tous les publics concernés, y compris les personnes les plus éloignées des arènes publiques. En outre, les séquences sont filmées pour permettre l'information des personnes qui ne pourraient participer physiquement aux rencontres de la concertation.

Jean-Luc RENAUD souligne la rapidité du processus de la CNDP dans le cas du projet de Verkor : saisine le 22 novembre 2021, pour une décision prise le 1^{er} décembre 2021. Les garants ont été désignés dans les mois qui suivent le choix d'implantation de Verkor pour son projet.

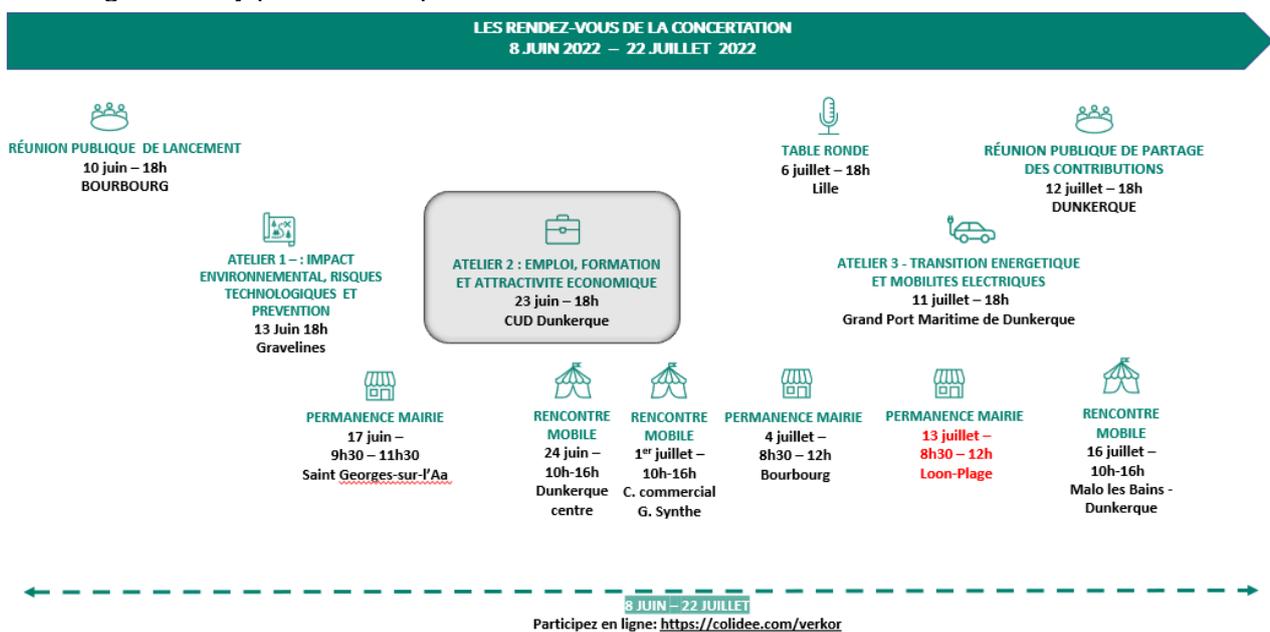
La concertation préalable sur le projet VERKOR

- **22 novembre 2021:** Saisine de la CNDP par [Verkor](#)
- **1^{er} décembre 2021:** décision par la CNDP d'organiser une concertation préalable, désignation d'un garant
- **14 février 2022:** [Verkor](#) annonce à la CNDP le choix de Dunkerque
- **2 mars 2022:** désignation d'un co-garant
- **18 mai 2022:** approbation des modalités de la concertation en séance plénière de la CNDP

Jean Raymond WATTIEZ précise également la tenue d'une séance exceptionnelle le 18 mai pour accélérer la mise en place de la concertation liée au projet de Verkor. Il explicite le rôle des garants de la concertation. Ces derniers ont un rôle d'incitation auprès des porteurs de projet, avec lesquels la concertation a été construite en bonne intelligence et de facilitateur vis-à-vis du public pour permettre qu'il s'exprime complètement et dans le respect des principes de la CNDP.

Jean-Luc RENAUD rappelle que les garants ne sont pas spécialistes techniques du projet et peuvent répondre à des questions en lien avec la procédure de la concertation. Ils sont accessibles via le site de la CNDP et la plateforme de la concertation : <https://colidee.com/verkor>, ou à l'adresse concertation-verkor@garant-cndp.fr. Les garants dresseront un bilan un mois après la fin de la concertation qui comprendra notamment des recommandations pour la suite du projet. Il souligne également le fait que la concertation en cours est effectuée en amont de l'arrêt du projet.

Mathilde THOMAZO explicite alors les modalités de la concertation, qui a lieu du 8 juin au 22 juillet 2022 : elle appelle les différents rendez-vous ainsi que leur type et les modalités de participation. Une rapide explication du fonctionnement de la plateforme de concertation est faite, ainsi qu'un encouragement à y publier des questions ou avis.



PRESENTATION DE LA MAITRISE D'OUVRAGE (VERKOR ET RTE)

Claire **STROMBONI** introduit le film motion design présentant le projet, qui est diffusé pour la première fois. Le film est disponible sur la plateforme de la concertation : <https://colidee.com/verkor>

Sylvain **PAINEAU**, cofondateur de VERKOR, précise que le premier objectif de VERKOR a été de créer une équipe, dont le nombre de collaborateurs augmente rapidement. Il rappelle en quelques dates et chiffres clef l'histoire et l'identité de VERKOR et retrace la genèse du projet d'usine de production de cellules et modules de batteries électriques à Bourbourg. Il explique que la volonté n'est pas de révolutionner l'industrie de la mobilité électrique, mais bien de créer une usine.



VERKOR, en bref :

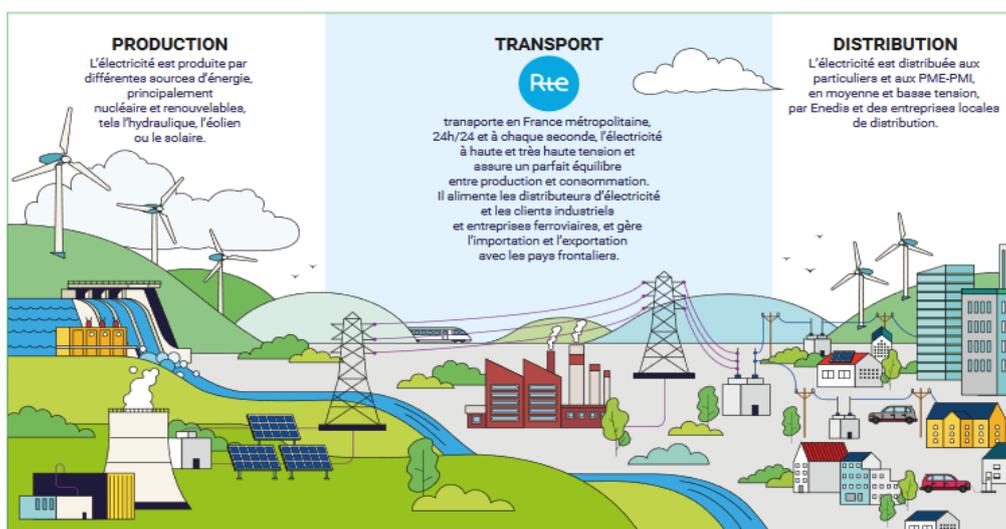
1 entreprise française (siège social à Grenoble) créée en 2020 par 6 cofondateurs.

1 équipe d'experts internationaux de la filière batterie

1 objectif : accélérer l'industrialisation des batteries électriques en Europe en limitant leur impact carbone et diminuant leur coût de production.



Aurélien **LESPINASSE**, chef de projet chez RTE, explicite à son tour la mission et les spécialités de RTE. Il précise les montants investis dans la région des Hauts-de-France pour accompagner le développement des industries locales et son rôle dans le projet d'usine ouvert à la concertation.



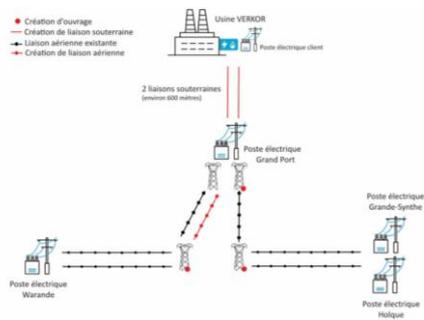
Il explicite également la solution de raccordement envisagée.



Zone d'étude du raccordement électrique de l'usine de Verkor au réseau



- Création d'ouvrage
- Création de liaison souterraine
- Liaison aérienne existante
- Création de liaison aérienne



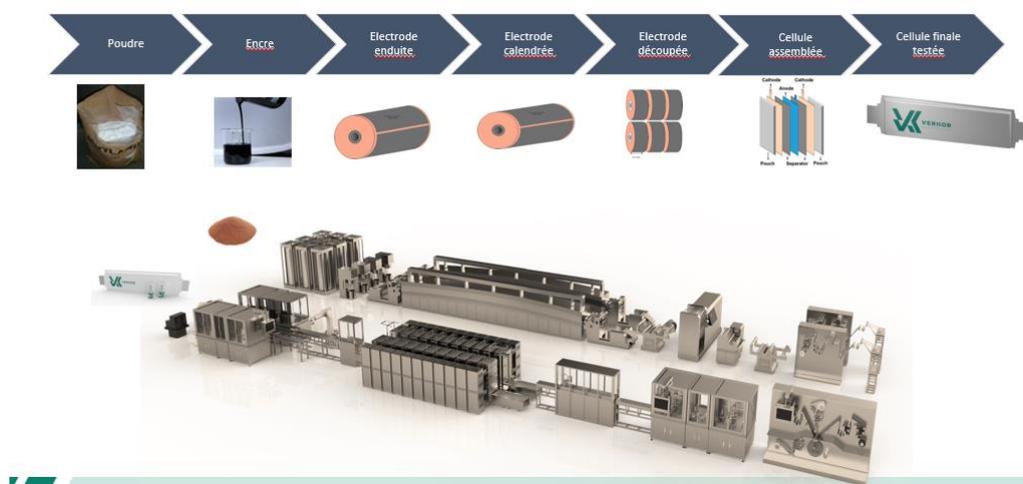
La solution technique de raccordement envisagée

3. L'IMPACT DU PROJET DE GIGAFACTORY EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE FORMATION ET D'ATTRACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Claire STROMBONI introduit Gilles MOREAU, Co-fondateur et Directeur de l'innovation chez VERKOR, et Franck TALLIEU, Directeur Ressources Humaines chez VERKOR.

Gille MOREAU apporte des précisions sur le processus de création des cellules et modules, expliquant qu'il s'agit d'une suite d'étapes et donc de différents équipements qui s'étalent sur une ligne de près d'un kilomètre, avec des métiers spécifiques à chaque étape.

LE PROCESS DE FABRICATION DES BATTERIES



Il revient ensuite sur les types de métiers concernés par l'activité. Il précise que les ressources explicitées dans le tableau ci-dessous ne concerne pas uniquement une gigafactory, mais l'ensemble de la filière de la batterie, et apporte quelques informations sur la méthode de calcul employée.

Niveau de formation	EQF	% de formés	5 ans	Annuel
Très qualifié	7 à 8	10%	20000	4000
Qualifié et management	6	20%	40000	8000
Techniciens	5	30%	60000	12000
Ouvriers qualifiés	4	40%	80000	16000
Travailleurs à former sur la période			200000	40000

Dans cette filière, près de 50% de personnes recrutées le sont dans les métiers de la production (opérateurs, logisticiens, maintenance, qualitatifs...), ou du suivi et du management.

Plan d'effectifs (1000 à 1500)	% des ressources
Opérateurs	38%
Logistique	2%
Maintenance	5%
Techniciens de production	5%
Ingénieurs de production	21%
Qualité	17%
Responsables industriels	10%
Top managers	2%

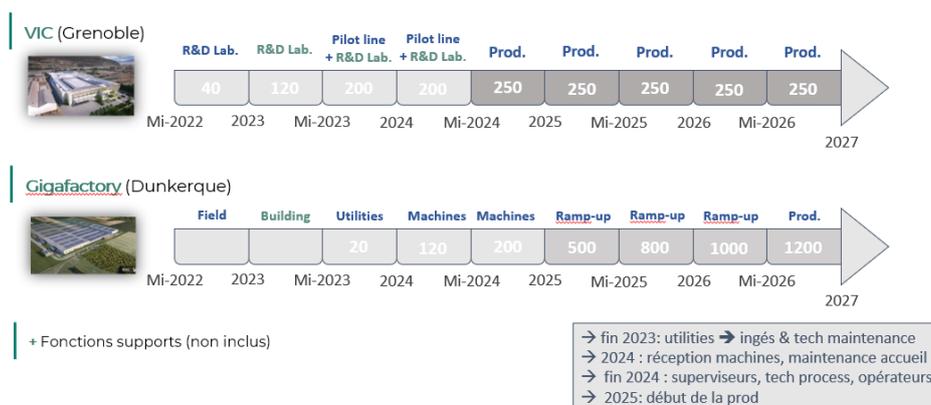
Si l'ensemble de la filière représente 40 000 emplois, les gigafactories en représentent 5 000 à 10 000 d'ici 2030, et concernant plus précisément VERKOR, il s'agit de créer 1 000 à 1 200 emplois.

M. MOREAU précise l'existence du VERKOR INNOVATION CENTER à Grenoble.

Un projet d'AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) sur les compétences et métiers d'avenir a été déposé à Grenoble, la même démarche est prévue dans les Hauts-de-France. A Grenoble, VERKOR travaille avec l'AFPA, l'AFPI et les universités, fédérant tout un écosystème pour pouvoir former des profils Bac-3 à Bac+8 en s'appuyant sur les experts de VERKOR, mais aussi sur des capacités de formation en réalité virtuelle, et un accès privilégié au VERKOR INNOVATION CENTRE. La même chose est prévue pour les Hauts-de-France. Il s'agit en outre de former des formateurs et de créer de nouveaux parcours pédagogiques adaptables pour favoriser l'émergence de nouveaux talents. Il est nécessaire pour cela d'être attractif et de permettre aux jeunes de se projeter.

M. MOREAU présente une première idée de l'échelonnement dans le temps des embauches prévues au sein de la future gigafactory.

DES COMPÉTENCES À IDENTIFIER, ATTIRER, FORMER



Claire STROMBONI demande au public présent s'il a des questions ou des commentaires à faire. Personne ne prend la parole.

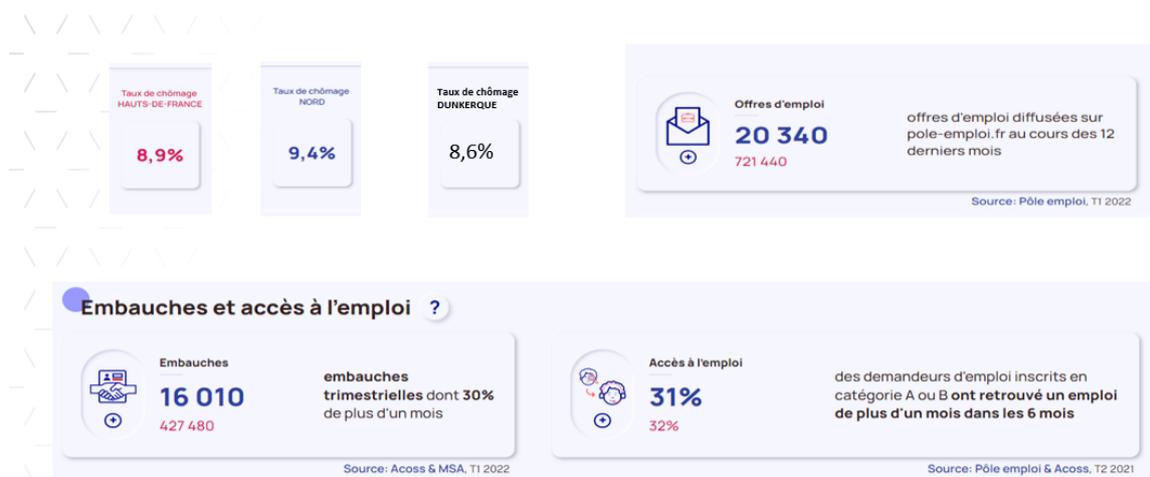
Mathilde THOMAZO remercie les intervenants, et appelle sur l'estrade **Emmanuelle LEROY**, Directrice Attractivité et Emploi, Direction Générale Economie et Attractivité, Communauté Urbaine de Dunkerque, **Brahim HAMRA** Directeur, Pôle Emploi Dunkerque, **Frédéric BERNARD**, Coordonnateur de bassin Dunkerque-Flandre, Education Nationale, **Edmond ABI-AAD**, Vice-Président en charge de la Commission Recherche et des Partenariats, 1^{er} Vice-Président, Université du Littoral Côte d'Opale, et **Jean-Charles DEBERT**, Directeur de l'innovation, AFPA Région Haut de France.

Emmanuelle LEROY prend la parole, et précise représenter un collectif et intervenir en tant que pilote du groupe de travail Emplois et Compétences pour Dunkerque Energie Créative, créé il y a 1,5 an. Lauréat Territoire d'Innovation en 2019, Dunkerque se prépare du point de vue des ressources humaines à l'ensemble des transformations induites. Le groupe de travail réunit des acteurs variés : territoires, professionnels de la formation, entreprises. **Mme LEROY** indique que l'ensemble de l'écosystème est attaché à ce que la transformation de l'industrie puisse bénéficier à tous, et en particulier aux demandeurs d'emploi locaux. Des stratégies d'accompagnement des entreprises ont été identifiées sur le court, le moyen et le long terme. La question de l'accès à l'emploi des jeunes est aussi un enjeu très fort. Selon **Mme LEROY**, il s'agit de « *réenchanter les métiers de l'industrie* », ce qui implique et génère une très forte mobilisation du monde enseignant. VERKOR incarne cette industrie du futur, ce qui permet de porter un autre message et de réenchanter les filières scientifiques, techniques et professionnelles.

Territoire engagé Transition Collective, la CUD met en place un accompagnement des salariés d'entreprises impactées par les transitions, comme par exemple un accompagnement des caissières de supermarché dont l'emploi est menacé par l'automatisation de l'acte d'achat. Un dispositif est mis en place pour accompagner ce type de public vers les métiers porteurs du territoire.

Brahim HAMRA prend la parole et effectue un portrait de la situation de l'emploi sur le territoire dunkerquois, qui vit des transitions très fortes.

Il note un taux de chômage en baisse, inférieur actuellement aux taux régional et départemental, et le dynamisme actuel des embauches. Le taux d'accès à l'emploi est quant à lui similaire à celui de la région. Il dévoile également une baisse des inscriptions Pôle Emploi qui profite à tout le monde, tous les types de profils étant concernés.



Face à ce constat encourageant pour le territoire, il précise cependant que la moitié des demandeurs d'emploi du Dunkerquois sont inscrits depuis plus d'un an, et que 57% d'entre eux n'ont pas le niveau bac. Il s'agit là, selon **M. HAMRA**, d'un enjeu capital pour VERKOR : la montée en compétence des demandeurs d'emplois est fondamentale. Il nécessite des formations adaptées en termes de process et de compétences numériques.

Profil type du demandeur d'emploi (A,B,C)



M. HAMRA présente la méthode de recrutement par simulation, dont l'objectif est notamment d'aller chercher des publics qui ont des compétences, des habilités, mais qui n'ont pas de diplôme. Il s'agit d'une méthode scientifique, construite conjointement avec les entreprises, qui part de fiches de travail ; elle est ouverte à tous, objectivée, non discriminante et permet de faire du recrutement en nombre. La MRS est actuellement mobilisée sur le Dunkerquois par ArcelorMittal, AstraZeneca, Minakem, Aluminium Dunkerque ou EDF.

Frédéric BERNARD prend à son tour la parole pour féliciter VERKOR d'avoir choisi un territoire où il existe une véritable synergie entre collectivités et organisations, et parce que le territoire a les meilleurs résultats aux évaluations de l'Education Nationale. Il met l'accent sur l'importance du sourcing : le nombre d'élèves, d'étudiants, de salariés. A l'Education Nationale, la stratégie mise en place est de travailler à la source, dès l'école, le collège et le lycée, sur la transition énergétique et les enjeux de demain, notamment grâce à la mise en place de mini-projets en partenariat avec les entreprises. L'objectif est de combattre les préjugés existants sur le monde de l'industrie chez les élèves, mais également chez leurs parents. L'Education Nationale s'est également rapprochée des « prescripteurs » que sont les professeurs principaux et les relais dans les établissements scolaires qui ont les relations avec les entreprises. Ces acteurs ont été formés, ce dont il est déjà possible de mesurer l'impact en matière d'orientation, les filières professionnelles étant depuis davantage sollicitées.

M. BERNARD explique qu'un effort particulier est porté sur l'accompagnement des « décrocheurs » : « *L'Education Nationale bouge, et vite !* » Il estime à 20% la capacité d'adaptabilité du référentiel, quel que soit le diplôme, ce qui signifie qu'il est possible de s'adapter aux spécificités de VERKOR ou de toute autre industrie. Des formations de formateurs sont mises en place, qui consistent à envoyer ces derniers dans les entreprises pour partager avec les techniciens sur le terrain les gestes professionnels, généraux et spécifiques. D'un point de vue technique, il existe également une véritable montée en puissance des équipements, avec des lignes mobiles qui vont arriver sur les Hauts-de-France, mais également deux lignes fixes sur le Dunkerquois.

Mathilde THOMAZO demande au public présent s'il a des questions ou des commentaires à faire. Personne ne prend la parole.

Edmond ABI-AAD, Vice-Président en charge de la Commission Recherche et des Partenariats, 1^{er} Vice-Président, Université du Littoral Côte d'Opale, prend la parole. Il rappelle que l'université a un ancrage territorial fort de 11 000 étudiants, 1 200 collègues et collaborateurs, 103 diplômés d'état. Il signale l'existence à Dunkerque de deux formations en lien avec l'activité de VERKOR : un IUT sur le génie énergétique et thermique, et une école d'ingénieurs sur le génie énergétique et l'environnement.

M. ABI-AAD rappelle qu'un diplôme garantit un socle de connaissances, mais que la performance en entreprise dépend d'un savoir-être et d'une appropriation de la culture de l'entreprise. Il note qu'aujourd'hui les étudiants cherchent à donner du sens à leur carrière professionnelle, que les valeurs d'une entreprise jouent pour beaucoup dans leur volonté de la rejoindre. C'est un phénomène nouveau sur lequel il s'agit de travailler.

Il précise que des actions sont menées conjointement avec la CCI et le MEDEF pour aller vers les étudiants et les sensibiliser aux métiers de l'industrie.

Enfin, un intérêt particulier est soulevé pour le volet de la féminisation des métiers de l'industrie.

Jean-Charles DEBERT, Directeur de l'innovation, AFPA Région Haut de France, fait à son tour un rappel de ce que représente l'électromobilité, qui a commencé avec les piles de tractation, et la réflexion qui a été menée en matière de montage et de recyclage. L'organisation est spécialisée dans la formation initiale, mais également dans la 2^e phase de vie – le reconversion. A ce jour, une cinquantaine de personnes ont été formées sur le recyclage, ce qui n'est pas un chiffre important, mais qui s'explique par une formation de sept mois. L'implantation des 3 gigafactories dans le nord de la France nécessite de modifier les programmes de formation, et donc d'aller chercher des financements ; des AMI ont été déposés, qui permettent notamment de s'équiper et d'installer ces équipements – par exemple pour former à l'activité professionnelle dans un environnement complètement propre. Chaque séance amène de nouvelles compétences, la réflexion est menée localement, régionalement voire nationalement, et avec des partenaires susceptibles d'apporter de la réalité virtuelle et des outils digitaux.

ECHANGES AVEC LE PUBLIC

Intervention

Un participant, qui précise représenter le MEDEF, prend la parole. Il exprime sa satisfaction face à l'arrivée de VERKOR dans un bassin industriel en pleine transformation, mais il rappelle que le marché de l'emploi est tendu, et qu'il pourrait être judicieux également de se tourner vers le territoire de Calais, qui présente un potentiel certain selon lui. Il note que si des personnes sans emploi vont être intéressées, des personnes dans l'emploi le seront aussi. Il explique qu'il existe une certaine inquiétude chez les industriels déjà implantés, également engagés dans des projets ambitieux. Selon lui, il est nécessaire de se parler, d'échanger, pour éviter un désordre trop important du marché de l'emploi. Il note également qu'en Europe et notamment en Allemagne, à ce jour, les gigafactories n'ont pas été des « *aspirateurs à emplois* », du fait de pratiques salariales peu attractives, mais nuance en ajoutant que cela sera peut-être différent. Il conclut en précisant qu'en tant qu'organisation patronale, le MEDEF soutient toutes les initiatives, et qu'avant de parler de recrutement dans l'usine, il s'agira de construire cette usine, ce qui provoque de fortes attentes locales.

Réponse de M. TALLIEU

« *On s'inscrit dans une logique de développement durable, c'est aussi vrai concernant les hommes.* » Il rappelle que depuis le début de la réunion, la question de la formation s'est particulièrement posée, encore davantage que celle de la création d'emplois. VERKOR y est particulièrement attachée.

Réponse de M. PAINEAU

« *On parle souvent d'industrie 4.0. Nous, nous parlons d'industrie 5.0, avec l'humain au centre.* » Il précise que la phase de construction devrait démarrer au 2^e trimestre 2023, avec 1 500 à 2 000 emplois à la clé. Il est donc prévu de nombreux emplois locaux, également dans la partie gestion de projet.

Intervention

Retrouvez tous les éléments de la concertation sur le site : <https://colidee.com/verkor>

Un participant, se présentant comme Directeur général d'Entreprendre Ensemble, prend la parole. Il met l'accent sur « *un aspect qui revient régulièrement : la santé au travail.* » Entreprendre Ensemble est régulièrement interrogé par les jeunes travailleurs sur les conséquences de l'exercice d'un métier, citant SEVESO et s'interrogeant sur sa signification. Des éléments d'information sont nécessaires en la matière afin de favoriser l'attractivité et la communication autour des emplois VERKOR. Il précise également qu'il est difficile de répondre à certaines compétences, à certains métiers, et qu'il y a des profils à aller chercher.

Réponse de M. PAINEAU

Il est précisé que quelques éléments de réponse ont été apportés lors du 1^{er} atelier concernant le classement SEVESO. « *Quand on dit SEVESO on n'a rien dit.* » Concernant VERKOR, l'environnement de travail est pensé de façon très high tech, les process sont effectués dans des salles blanches et sèches, très propres, ce qui crée des contraintes. Le site SEVESO n'est pas lié à des questions d'éventuels rejets toxiques ou dangereux, mais parce que VERKOR stocke des matières dangereuses dont les seuils dépassent une certaine limite.

Réponse de M. MOREAU

Les matières amenées et stockées sont dangereuses ; il s'agit de matériaux actifs et d'un solvant nécessaires à la fabrication des cellules. Cependant, nul ne sera en contact avec, les process mis en place le garantissent.

M. PAINEAU précise qu'il ne s'agit pas d'une usine classique d'assemblage, mais d'une usine de transformation puis d'assemblage.

M. TALLIEU remercie le participant pour sa remarque, et confirme qu'il est nécessaire de travailler sur cette communication afin de donner toutes les informations nécessaires à la compréhension des process de l'entreprise.

Le participant reprend la parole pour préciser qu'il existe tout un réseau de plusieurs centaines de personnes à former pour qu'ils puissent eux-mêmes informer la population. S'il n'y a pas d'inquiétude particulière les concernant au sujet du classement SEVESO, ils doivent cependant être en mesure de disposer des informations et outils pour répondre aux demandes concernant le savoir être et le comportement au travail.

Jean-Charles DEBERT prend la parole : « *Je partage votre analyse ; pas vos inquiétudes* ». Il précise que prochainement, 12 à 15 formations en apprentissage vont être proposées. L'objectif est de s'adapter au maximum à la demande et aux besoins des industriels.

Demande de M. WATTIEZ, garant de la CNDP : « *Dans le principe d'aller vers le public, ce qui se dit ce soir sera visible sur le site de la concertation. Comme c'est filmé, merci d'éviter l'abondance des sigles, ou alors de les expliciter.* »

4. TEMPS DE PARTICIPATION : TABLES RONDES



INTRODUCTION DES ATELIERS

Mathilde THOMAZO explicite les modalités du sous-atelier : 3 tables d'échanges vont être mises en place, un animateur prendra les avis et contributions, qui seront publiés sur la plateforme. Au regard de l'horaire avancé, elle recommande de travailler sur les deux premières questions (en lieu et place des trois questions prévues) durant 30 minutes.

EMPLOI AU SEIN DE LA GIGAFACORY: COMMENT
S'ASSURER QUE CHACUN AIT SA CHANCE ? QUELLE
COMMUNICATION ? QUELS MOYENS ?

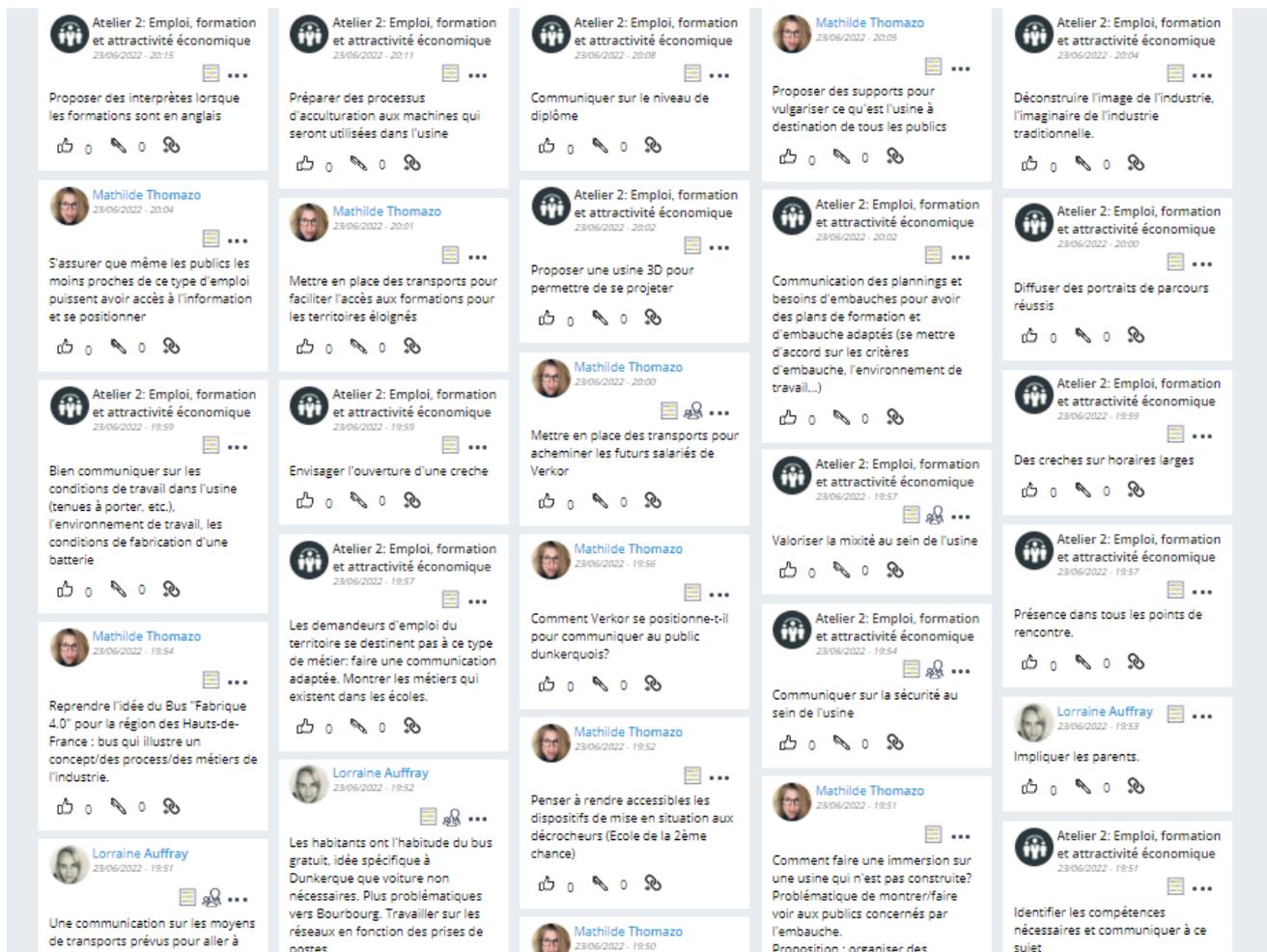
COMMENT FAIRE DE VERKOR UNE USINE OÙ IL FAIT BON
VIVRE ?

RESTITUTION DES ATELIERS

Question 1 : Emploi au sein de la gigafactory : comment s'assurer que chacun ait sa chance ? Quelle communication ? Quels moyens ?

- **Nombre de tables rondes** : 3 (8 à 9 participants par table)
- **Durée de l'échange** : 15 minutes
- **Nombre de contributions** : 34

Retrouvez tous les éléments de la concertation sur le site : <https://colidee.com/verkor>



• Sous-groupe 1

Lorraine AUFFRAY, consultante ETHICS Group et animatrice du sous-groupe 1, rapporte que le premier point évoqué met l'accent sur la nécessité de **déconstruire l'image de l'industrie traditionnelle**. L'angle de **l'hyper-proximité** a également été largement plébiscité : « *Miser sur l'hyper-proximité: aller vers le citoyen, dans des contextes de convivialité* », « *créer de l'échange sur les lieux de fréquentation locaux* », mais également la mise en place **d'outils de communication digitaux**, comme la diffusion d'une représentation 3D de la future usine afin de permettre de s'y projeter. **Le rôle des femmes** a également été évoqué (« *Gros déficit de communication vers la gent féminine sur les opportunités de l'industrie. Faire savoir aux femmes* », « *Développer une communication ciblée vers les femmes* », « *Rôle de l'éducation nationale dans l'accès des femmes aux métiers de l'industrie* »). Enfin, la nécessité de **tenir compte des spécificités locales en matière de mobilité** et de communiquer autour d'un éventuel plan de mobilité a été pointée (« *Une communication sur les moyens de transports prévus pour aller à l'usine, car les plus jeunes conduisent moins. Difficile de faire venir les jeunes à Bourbourg* », « *Les habitants ont l'habitude du bus gratuit, idée spécifique à Dunkerque que voiture non nécessaire. Plus problématique vers Bourbourg. Travailler sur les réseaux en fonction des prises de postes* »).

• Sous-groupe 2

Mathilde THOMAZO, consultante ETHICS Group et animatrice du sous-groupe 2, rapporte que l'accent a été mis sur la nécessité de **communiquer vers les jeunes**, plus particulièrement issus de l'Ecole de la Seconde Chance (« *Penser à rendre accessibles les dispositifs de mise en situation aux décrocheurs (Ecole de la 2ème chance)* »). Pour ce faire, les outils privilégiant la **possibilité de se projeter** dans une usine qui n'est pas encore construite sont à privilégier (« *Reprendre l'idée du*

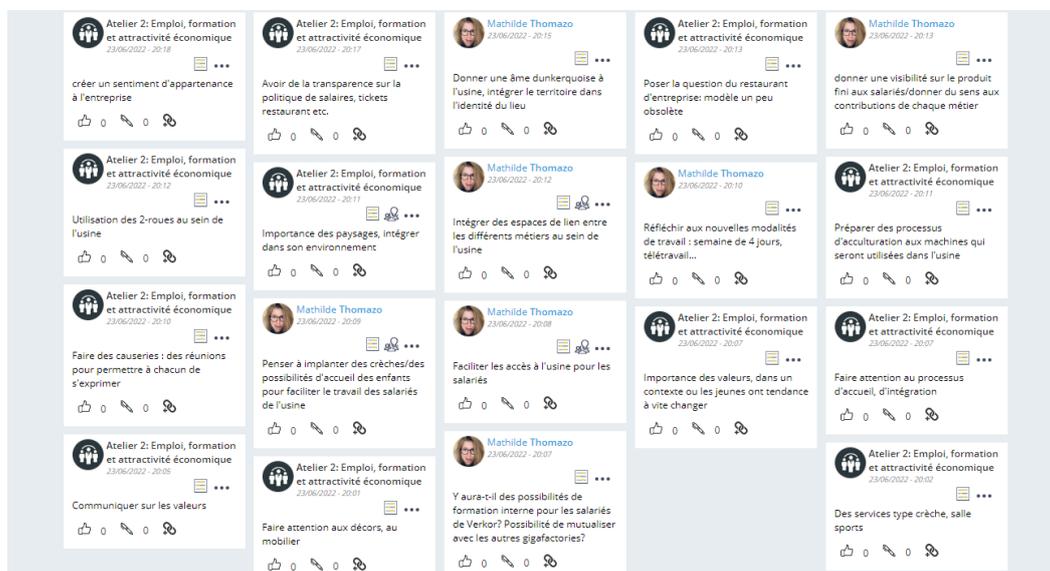
Bus "Fabrique 4.0" pour la région des Hauts-de-France : bus qui illustre un concept/des process/des métiers de l'industrie. ». La **question de la mobilité et de l'acheminement** a également été abordée, notamment sur les temps de formation (« *Mettre en place des transports pour faciliter l'accès aux formations pour les territoires éloignés* »). Enfin, pour être attractif, il a été signalé la nécessité de **simplifier les processus de recrutement**.

- **Sous-groupe 3**

Solenn LE BRAY, Responsable concertation chez VERKOR et animatrice du sous-groupe 3, souligne l'importance de **diffuser une information pertinente** pour à la fois être attractif et éviter de créer de faux-espoirs (« *Préparer des processus d'acculturation aux machines qui seront utilisées dans l'usine* » ; « *Communiquer sur le niveau de diplôme* » ; « *Communication des plannings et besoins d'embauches pour avoir des plans de formation et d'embauche adaptés (se mettre d'accord sur les critères d'embauche, l'environnement de travail...)* » ; « *Diffuser des portraits de parcours réussis* » ; « *Bien communiquer sur les conditions de travail dans l'usine (tenues à porter, etc.), l'environnement de travail, les conditions de fabrication d'une batterie* »). Un point de vigilance particulier est ressorti des échanges sur **l'utilisation de l'anglais**, notamment en période de formation, et la nécessité d'avoir recours à des interprètes.

Question 2 : Comment faire de VERKOR une usine où il fait bon vivre ?

- **Nombre de tables rondes : 3** (8 à 9 participants par table)
- **Durée de l'échange : 15 minutes**
- **Nombre de contributions : 19**



- **Sous-groupe 1**

Lorraine AUFFRAY, consultante ETHICS Group et animatrice du sous-groupe 1, rapporte que l'importance de **l'insertion paysagère** a été évoquée, pour faire de la gigafactory un lieu où il fait bon vivre (« *Faire attention aux décors, au mobilier* » ; « *Importance des paysages, intégrer dans son environnement* »). Afin de faciliter l'intégration et l'esprit d'entreprise, la mise en place de temps et de **lieux de « causeries »** a été abordée (« *Faire des causeries : des réunions pour permettre à chacun de s'exprimer* »). Le groupe s'est également intéressé aux **nouveaux usages en matière de restauration**, qui nécessitent sans doute de repenser la façon de se retrouver et le type de services proposés durant la pause déjeuner (« *Poser la question du restaurant d'entreprise : modèle un peu obsolète* »).

Retrouvez tous les éléments de la concertation sur le site : <https://colidee.com/verkor>

- **Sous-groupe 2**

Mathilde THOMAZO, consultante ETHICS Group et animatrice du sous-groupe 2, rapporte que la question des **services annexes** a fait l'objet d'une attention particulière (« *Penser à implanter des crèches/des possibilités d'accueil des enfants pour faciliter le travail des salariés de l'usine* » ; « *Faciliter les accès à l'usine pour les salariés* »), ainsi que la possibilité de bénéficier d'un **lieu pour « faire du lien »**, particulièrement au regard des process de l'usine. Enfin, les participants ont souhaité que la gigafactory soit **intégrée dans son territoire**, qu'elle représente l'identité, les valeurs, les traditions de ce territoire (« *Donner une âme dunkerquoise à l'usine, intégrer le territoire dans l'identité du lieu* »).

- **Sous-groupe 3**

Solenn LE BRAY, Responsable concertation chez VERKOR et animatrice du sous-groupe 3, souligne que le sous-groupe a dressé les mêmes constats, mais également la nécessité de créer et **favoriser un sentiment d'appartenance à l'entreprise**, notamment en favorisant la clarté de l'information (« *Avoir de la transparence sur la politique de salaires, tickets restaurant etc.* » ; « *Importance des valeurs, dans un contexte où les jeunes ont tendance à vite changer* » ; « *Faire attention au processus d'accueil, d'intégration* »).

CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

Mathilde THOMAZO et Claire STROMBONI remercient les participants à l'atelier et rappelle le lien vers la plateforme de la concertation pour contribuer directement après cette rencontre et tout le long de la concertation.

A 20h20, l'atelier est terminé.