

PROJET D'UNE GIGAFACTORY DE BATTERIES SOLIDES DANS LE DUNKERQUOIS

CONCERTATION PREALABLE

DU 22 SEPTEMBRE AU 13 NOVEMBRE 2023

COMPTE-RENDU

REUNION THEMATIQUE EMPLOI ET FORMATION

02 OCTOBRE 2023

ORGANISATION

- **Date** : Le lundi 02 octobre de 18h00 à 20h00
- **Lieu** : Dunkerque (ULCO) - salle 4302 bâtiment la Citadelle, 220 avenue de l'Université 59140 Dunkerque
- **Nombre de participants** : 125

ANIMATION

- Animation générale : ETHICS Group
- Contenu technique : ProLogium

INTERVENANTS

- o Gilles NORMAND, président ProLogium Europe
- o Venus HU, vice-présidente ProLogium
- o Emmanuelle LEROY CERQUEIRA, Directrice Attractivité et Emploi, CUD
- o Edmond ABI-AAD, Vice-Président de l'ULCO en charge de la recherche et des partenariats
- o Elisabeth CORNETTE, Directrice adjointe de l'agence Pôle emploi de Dunkerque
- o Arnaud DECLUNDER, Directeur Général Entreprendre Ensemble
- o Joel BOURDON, Trésorier pour le CREPI
- o Sébastien LACROIX, Adjoint à la Direction / Responsable juridique, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie UIMM Flandre Maritime
- o Arnaud CUISSET, Vice-Président délégué aux grands projets, ULCO
- o Matthieu BARDOUX, Enseignant-Chercheur au laboratoire UDSMM (Unité de Dynamique et Structure des Matériaux Moléculaires)
- o Nicolas BALLAND, Délégué territorial R&D et innovation, ARIA
- o Anne-Marie ROYAL, garante de la CNDP
- o Jean-Louis LAURE, garant de la CNDP

Également présents dans le public :

- o François-Xavier BIEUVILLE, sous-préfet de Dunkerque
- o Sabine DUHAMEL, Vice-Présidente en charge de la Commission Formation et de la Vie Universitaire, ULCO
- o Eric DESCHEYER, Directeur Pôle emploi Gravelines
- o Sandrine LEMAIRE Directrice de l'agence Pôle emploi de Grande Synthe
- o Rudy VANBEVEREN, Responsable de Département, Chef de projet DKLIC POUR L'EMPLOI, Entreprendre Ensemble

- Frédérique BLONDEEL, Coordinatrice de parcours DKLIC POUR L'EMPLOI, Entreprendre Ensemble

OBJECTIFS DE LA REUNION

- Présenter les besoins et les perspectives en matière d'emplois générés par le projet ProLogium : types d'emplois, diplômes, formations et compétences.
- Présenter la stratégie de formation mise en place par ProLogium.
- Présenter l'action des acteurs du territoire pour répondre aux besoins de recrutement de ProLogium, et plus largement aux besoins liés à la réindustrialisation du territoire.



TEMPS 1 – ACCUEIL ET PROPOS INTRODUCTIFS

Mot d'introduction du Vice-Président de l'ULCO en charge de la recherche et des partenariats, M. Edmond ABI-AAD :

M. Edmond ABI-AAD souhaite la bienvenue à l'ensemble des participants. Il souligne que sont présents enseignants et chercheurs impliqués dans les formations qui touchent à la chimie, à l'électronique, à la physique, aux matériaux, au vieillissement des matériaux, à leur recyclage, aux piles, ainsi que de nombreux étudiants.

Les participants sont invités à visionner [le film de présentation du projet](#).

TEMPS 2 – MOT D'INTRODUCTION DES GARANTS

M. LAURE présente la CNDP, Commission Nationale du Débat Public, une autorité indépendante qui garantit un droit constitutionnel à chaque citoyen d'être informé et de participer sur des projets qui ont des conséquences sur leur environnement.

La CNDP dispose d'un vivier d'environ 250 garants qui sont désignés en fonction des projets. La concertation se passe toujours en amont, lorsque les décisions ne sont pas encore prises. Toutes les décisions sont encore possibles, y compris celle de la non-réalisation du projet. En aval, se tiennent l'enquête publique qui débouche sur les autorisations environnementales, ainsi que le dépôt de la demande de permis de construire. Les garants s'engagent sur une charte d'éthique et de déontologie pour garantir les 6 principes de la CNDP.

M. LAURE poursuit en expliquant ce qu'est la concertation préalable ; il rappelle qu'elle est un processus obligatoire au vu des seuils dépassés par le projet.

TEMPS 3 – PRESENTATION DU DISPOSITIF

L'ensemble des rendez-vous est rappelé ainsi que le site de la concertation.

TEMPS 4 – PRESENTATION DU PROJET DE GIGAFACTORY PROLOGIUM

Un premier temps d'information du public est ouvert. Lorraine AUFFRAY se tourne tout d'abord vers la maîtrise d'ouvrage, l'entreprise taiwanaise ProLogium. Elle rappelle que l'annonce de la volonté de ProLogium de venir sur le territoire de Dunkerque a été faite publiquement il y a 5 mois. Lorraine Auffray invite Gilles Normand à présenter le projet de ProLogium en France et la raison du choix du Dunkerquois.

Intervention du Président ProLogium EUROPE, M. Gilles NORMAND

Dans le cadre de la concertation, en tant que maître d'ouvrage, ProLogium s'est engagé à donner l'information la plus transparente et la plus complète possible et promouvoir la participation. M. Normand invite toute l'équipe de Prologium présente dans la salle à se lever et les présente : des représentants de nationalité taiwanaise qui passent plus de 2 mois en France et dont certains vont s'installer en France, à Dunkerque, et des personnes recrutées dans les Hauts-de-France qui sont envoyées à Taiwan pour connaître l'entreprise.

Il précise que l'idée est que ProLogium parvienne à s'intégrer dans le territoire et que pour cela, « *un élément clé est l'écoute.* »

Il ajoute que les premières réunions de travail avec les acteurs du territoire datent du 12 janvier : des suggestions ont été faites sur la consommation d'eau ou comment gérer le projet. M. Normand précise que ces suggestions ont été intégrées à la réflexion.

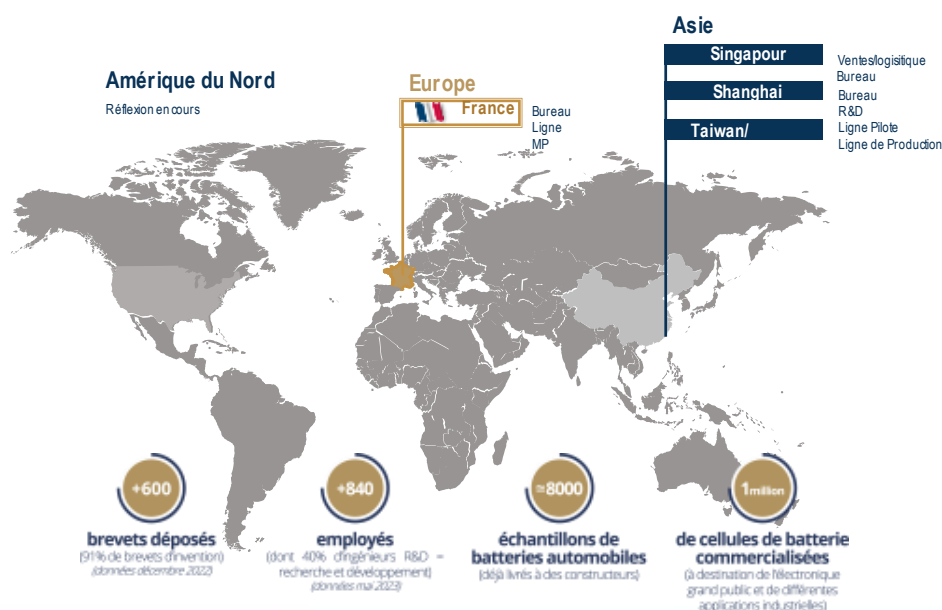
M. Normand poursuit et explique que ProLogium développe des batteries de prochaine génération, les batteries à l'état solide qui limitent le risque d'incendie.

M. Normand présente l'histoire et les chiffres clefs de ProLogium, une entreprise de 17 ans et de 800 employés, basée à Taïwan :

PRESENTATION DU PROJET DE GIGAFACTORY: EMPLOIS ET FORMATIONS



PHASES DE DÉPLOIEMENT



M. Normand présente ensuite le calendrier prévisionnel du projet :



Intervention de Venus HU, vice-présidente ProLogium, Directrice des ressources humaines :

Mme Hu, dont le propos est traduit par un interprète, exprime qu'elle est vraiment très heureuse de voir autant de monde ce soir. Elle remercie les participants de lui faciliter son travail en faisant des suggestions et en s'impliquant.

Elle précise qu'à partir de 2025, ProLogium va commencer un recrutement massif dont elle présente le planning :

PRESENTATION DU PROJET DE GIGAFACTORY : EMPLOIS ET FORMATIONS



EMPLOIS : 3 000 D'ICI 2030

- › D'ici 2025 : **270** personnes employées
- › En 2026 : **640** personnes employées
- › En 2027 : **1 600** personnes employées
- › En 2028 : **2 100** personnes employées
- › EN 2030 : **3 000** personnes employées

Recrutements prévisionnels entre 2023 et 2030. Données indicatives selon état du marché.

FORMATIONS DÉDIÉES À L'INDUSTRIE DE LA BATTERIE ÉLECTRIQUE

Implication dans la création de formations initiales et continues pour former les rangs des équipes de ProLogium Technology Europe.

Avec les universités, Electromob, l'ARIA, ...



Elle souligne l'importance pour ProLogium d'être présente à la présente réunion afin d'apprendre sur le pays, les systèmes éducatifs, les autorités et les partenaires.

Mme Hu présente les besoins en effectifs par fonction avec un planning prévisionnel :

Recrutements prévisionnels entre 2023 et 2030



EFFECTIF (cumulé)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
DIRECTION	1	1	1	1	3	3	3
POSITIONS MANAGÉRIALES RESSOURCES HUMAINES, INFORMATIQUE, FINANCES, ADMINISTRATION, VENTES, QUALITÉ, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	4	8	18	29	37	84	84
EQUIPES RESSOURCES HUMAINES, INFORMATIQUE, FINANCES, ADMINISTRATION, VENTES, QUALITÉ, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	0	11	53	93	119	209	284
USINE ET MANAGEMENT	1	7	15	26	38	86	86
EQUIPES DÉDIÉES À L'INGÉNIEURIE DE L'USINE & LOGISTIQUE	0	2	114	246	745	1,041	1,721
OPÉRATEUR	0	0	73	251	693	711	917
TOTAL	6	29	274	646	1,633	2,134	3,095

Données indicatives selon l'état du marché

« Le métier d'opérateur nécessite le plus gros effectif de recrutement. »

Elle poursuit en présentant les postes clés.

Mme Hu souligne que des échanges avec Taïwan seront envisagés afin de former les futurs salariés ou de proposer des stages à l'étranger auprès d'étudiants.

Les diapositives de présentation sont disponibles dans leur format original en suivant [ce lien](#).

Les différents environnements de travail que l'usine proposera sont présentés en images par Mme Hu, notamment pour illustrer les conditions de travail, assistées par automatisation, et les conditions de sécurité :



Mme Hu poursuit en présentant les valeurs défendues par ProLogium ainsi que les *soft skills* essentielles qui seront prises en compte dans le recrutement :

QUALITÉS RECHERCHÉES PAR PROLOGIUM

ProLogium

VALEURS
ESSENTIELLES

Innovation

Courage

Discipline

Efficacité

Intégrité

Responsabilité



ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT/COMPÉTENCES PRATIQUES :

- Volonté de relever des défis/travailler dans un environnement complexe et avec des ressources limitées.
- Volonté de prendre des initiatives, de se soutenir mutuellement et de faire avancer le travail ensemble.



TEMPS D'ÉCHANGES AVEC LE PUBLIC

Intervention de M. le Directeur de l'école d'ingénieurs du littoral : « *Nous serions très intéressés par les échanges d'étudiants entre la France et Taiwan. Nous avons toute une série de formations qui se prêteraient à ce type d'échanges, en particulier des élèves en informatique, en génie industriel ainsi que dans le cadre des formations en génie énergétique et environnement. Il serait intéressant d'échanger par la suite. La société a-t-elle déjà réfléchi à sa stratégie de recrutement en termes d'apprentissage ?* »

M. Normand répond : « *La réponse est oui. On part d'une feuille blanche en France. J'ai déjà expliqué à Venus le système d'apprentissage et les nouvelles formations qui sont en train d'émerger. C'est donc le bon moment d'entrer en contact et de voir comment on peut le faire concrètement, d'autant plus que la stratégie, bien que claire, n'est pas encore définie ligne par ligne à tous les niveaux. Un patron des ressources humaines arrivera d'ici le mois de décembre. Il sera basé à Dunkerque, au siège de la filiale Europe. Il pourra aborder ces problématiques.* »

M. le Vice-Président Etudiants de l'ULCO : « *En mon nom et celui de tous les étudiants, nous sommes ravis de vous avoir. Toute opportunité d'emploi sur le territoire n'est que profitable. J'ai bien compris votre projet et je le trouve formidable. Est-ce que vous avez, pour les 5 ou 10 prochaines années, l'envie de plus vous investir sur notre territoire ? Il y a par exemple le projet C-Décidé, est-ce que vous participeriez à des projets plus en rapport avec l'université ? Par exemple, participer à la création d'une fondation ou autre ?* »

M. Normand répond : « *Encore une fois la réponse c'est oui. Découvrir ce qui existe, ce qui est à faire, ce qui va permettre de faire découvrir le plus l'entreprise.* »

Il invite les participants à partager leurs idées concrètes lors du temps de table ronde. Il rappelle la situation compliquée dans les années 80 dans les Hauts-de-France. Avec l'appui de son expérience dans le secteur automobile, il souligne les points suivants :

« *Le train de l'électrification, c'est maintenant, et non dans 6 mois ou dans 10 ans. Il y a une opportunité unique avec les réserves foncières du Grand Port Maritime de Dunkerque qui peuvent attirer des entreprises étrangères, y compris des entreprises qui n'y connaissent rien à l'Europe comme ProLogium. On essaye d'apporter sur le territoire l'industrie 4.0 et c'est une opportunité de construire des choses ensemble.* »


M. Normand remercie M. le Sous-Préfet, qui a rejoint la réunion durant son propos, pour sa présence.

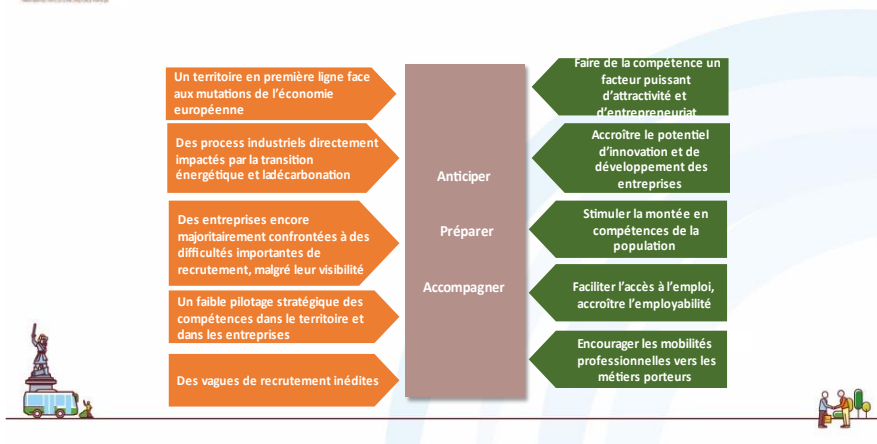
TEMPS 5 – Les effets du projet sur le territoire

En introduction, il est rappelé que la semaine dernière, lors de la réunion de lancement de la présente concertation, M. François-Xavier BIEUVILLE, sous-préfet de Dunkerque, faisait état de la création de 30 000 emplois d'ici 2040 dans le Dunkerquois avec notamment des projets comme celui de ProLogium, ou encore des projets déjà en phase de construction comme celui de Verkor.

Question à Mme Emmanuelle LEROY CERQUEIRA, Directrice Attractivité et Emploi, CUD :
Comment la CUD et plus largement, l'écosystème, se préparent-ils à l'ensemble des transformations induites ? Comment accompagnez-vous les entreprises arrivantes, et notamment ProLogium si le projet se concrétisait ?

Intervention de Emmanuelle LEROY CERQUEIRA, Directrice attractivité CUD

 Dès 2021 -lancement par la CUD d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper et sécuriser les recrutements générés par le développement industriel



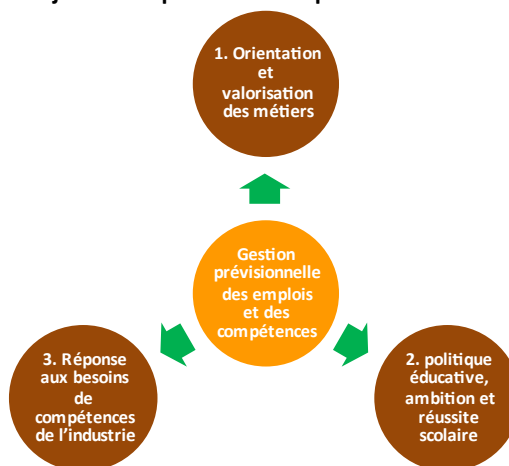
Mme LEROY CERQUEIRA explique que le collectif Dunkerque Energie créative, qui regroupe tous les acteurs de l'emploi, se prépare depuis 3 ans à cette croissance d'emplois, estimée aujourd'hui à 30 000, pour qu'elle profite aux habitants du territoire et à la jeunesse du territoire et pour que ces implantations soient l'occasion d'être attractif pour les cadres, pour les chercheurs, pour les expatriés pour les années à venir.

Elle présente le plan d'action territorial :

• A Dunkerque en 2022, validation d'un plan d'action territorial pour l'emploi et les compétences

3 axes, 11 mesures combinant court, moyen et long terme, impliquant tous les acteurs locaux publics et privés, pour une réponse efficace et structurelle aux enjeux d'emploi et de compétences

- ✓ Partager une vision commune et consolidée des enjeux
- ✓ Outiller les acteurs locaux
- ✓ Animer un collectif pour préparer collectivement les prochaines vagues de recrutement
- ✓ Un travail partenarial renforcé
- ✓ Une forte implication des acteurs publics et privés
- ✓ Un territoire pilote de l'anticipation du besoin de compétences



Le 6 septembre 2022: signature d'un pacte éducatif pour l'emploi et les compétences sur impulsion conjointe de la CUD et du Rectorat, signé par la CCICO, l'ULCO, le CD59, la Région et 17 entreprises

Elle poursuit en décrivant les types de leviers déployés :

A Dunkerque, les compétences au cœur de la transformation économique et sociale

- 📌 Un environnement propice aux coopérations
- 📌 Un territoire organisé pour anticiper les mutations et le « big bang » de l'emploi local
- 📌 Une forte volonté des acteurs locaux d'accompagner les transformations de l'économie locale par la mise en place de nouvelles formations agiles du Bac au Bac+8,
- 📌 Un Pacte éducatif pour l'emploi et les compétences
- 📌 Une offre de formations nouvelles, en lien avec les filières d'avenir, notamment deux nouvelles écoles d'ingénieurs (EILCO et IMT Nord Europe) sous statut apprentissage+ formation continue
- 📌 Un marché de l'emploi cadre en pleine expansion
- 📌 Une baisse du chômage qui bénéficie à tous
- 📌 Un territoire de plus en plus identifié comme une « destination emploi »

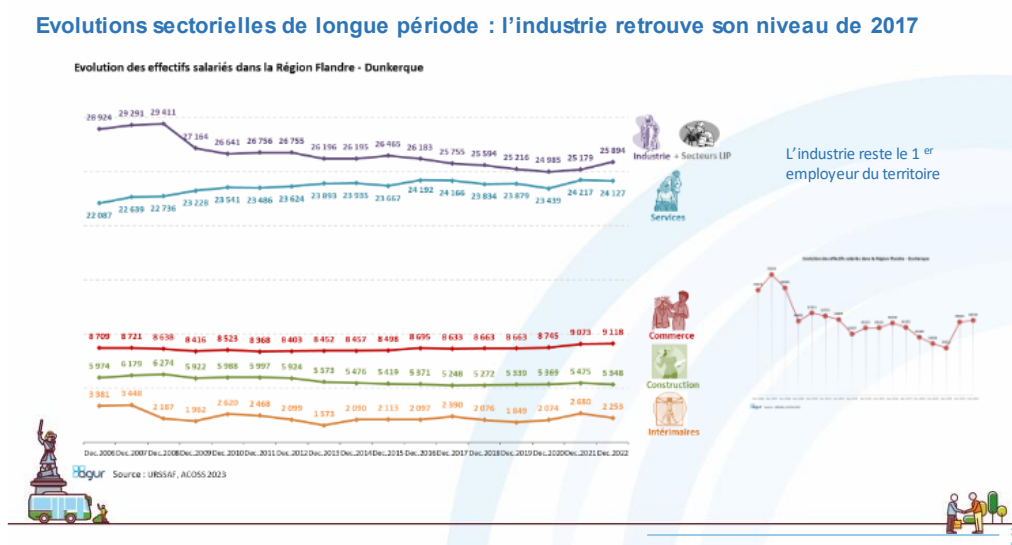


Mme LEROY CERQUEIRA explique qu'une partie de l'accompagnement de la CUD consiste à travailler avec tous les acteurs pour valoriser l'excellence de l'offre du territoire en termes d'enseignement supérieur et de recherche. Elle précise qu'une rencontre avec ProLogium est prévue ce mercredi pour initier la facilitation de l'implantation de ProLogium sur le territoire.

Question à Madame Elisabeth CORNETTE, Directrice adjointe de l'agence Pôle Emploi de Dunkerque : *Pourriez-vous nous faire un état des lieux de la situation de l'emploi dans le Dunkerquois ? Quel est le profil type du demandeur d'emploi sur le territoire ? Comment collaborez-vous avec les entreprises telles que ProLogium pour favoriser le recrutement des demandeurs d'emplois du territoire ?*

Intervention d'Elisabeth CORNETTE, Directrice adjointe du Pôle Emploi, Dunkerque :

Mme CORNETTE explique que la courbe de l'industrie remonte, ainsi que celle de l'emploi, depuis 2020 :



Elle précise, pour faire le lien avec les besoins en recrutement présentés précédemment, que plus de 50% des demandeurs d'emploi ont un niveau infra BAC, soit une « typologie ouvrier ».

Elle rappelle de manière synthétique les actions de Pôle Emploi : « Attirer, Former, Recruter ».

Elle poursuit en parlant du fait qu'il « faut changer l'image de l'industrie ». Elle détaille son propos en expliquant que « les détections de potentiel sont mises en place pour permettre d'identifier qui peut s'engager dans l'industrie, et beaucoup d'outils sont déployés pour aboutir à l'engagement [des demandeurs d'emploi] dans l'industrie. Un travail sur l'identification des besoins en compétences des entreprises aussi est effectué pour adapter les formations. Des méthodes de recrutement par simulation sont également mises en place pour aider les employeurs à recruter en accord avec leurs process et leurs valeurs. Il existe également des aides à l'embauche. Tout cela, le Pôle Emploi ne le fait pas seul, mais avec l'ensemble des acteurs pertinents du territoire. »

Question à M. Rudy VANBEVEREN, Chef de projet DKLIC POUR L'EMPLOI pour l'organisation Entreprendre Ensemble, sur les dispositifs destinés aux publics prioritaires et déployés avec l'ensemble des acteurs de l'emploi du territoire : *Pouvez-vous nous expliquer comment vous mobilisez – les dispositifs dédiés et déployés – les publics prioritaires (demandeurs d'emploi du territoire, jeunes, QPV, allocataires du RSA et scolaires) ?*

LA MOBILISATION DES POPULATIONS VERS LES ENJEUX D'EMPLOI PAR UNE ACTION CONCERTÉE ET DÉCLOISONNÉE ENTRE LES ACTEURS DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI LOCAL

UNE PROGRAMMATION ÉVÉNEMENTIELLE AMBITIEUSE SUR LE TERRITOIRE POUR VALORISER LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES

- **Présence et participation inclusive des entreprises** lors des événements aux contacts directs de la population
- **Vulgarisation et valorisation des technologies et des métiers** lors des événements pour les rendre accessibles à tous
 - FabuleuseFactory
 - 4 jours de l'industrie et le forum des fabuleux métiers
 - Salon de l'Oriental
 - DK JOB Le forum des compétences de Dunkerque



UNE ACTION DE PROXIMITÉ SUR L'ENSEMBLE DES COMMUNES ET QUARTIERS DU BASSIN D'EMPLOI

- Une mobilisation de l'ensemble des élus locaux pour l'organisation de soirées emploi dédiées aux compétences recherchées par les recruteurs sur le Bassin d'Emploi, et notamment les grands projets d'implantation
- Une occupation de l'espace public autour d'un Bus de l'Emploi, avec des priorités accordées sur les secteurs de la Politique de la Ville et les territoires
- Des équipes mobiles « repérage » au contact direct de la population sur leurs lieux de vie et de fréquentation pour informer les habitants sur les opportunités d'emploi et les dispositifs d'accompagnement

M. Rudy VANBEVEREN, présente l'intervention d'Entreprendre Ensemble, sur le dunkerquois. Il commente ses diapositives de présentation (toutes [consultables via ce lien](#)).

Au cours de son intervention, il précise : « *Tous les ans, ce sont 3000 jeunes qui sortent de 3^{ème}, nous les accompagnons vers les compétences de demain.* »

Question à Sébastien LACROIX, Adjoint à la Direction / Responsable juridique, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie UIMM Flandre Maritime : *Votre organisation est reconnue pour son expertise en matière d'insertion. L'industrie est un secteur en pleine transformation, comment favorisez-vous le recrutement des entreprises comme ProLogium ?*

Intervention de M. LACROIX, Adjoint à la Direction / Responsable juridique, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie UIMM Flandre Maritime : « *L'UIMM est le syndicat patronal de la métallurgie dont la mission est d'agir à un autre niveau : auprès des chefs d'entreprise et des collaborateurs en ressources humaines...*

En termes de moyens directs, un GEC, groupement d'employeurs, a été créé pour l'insertion et la qualification, et un GESMI pour les profils qualifiés qui souhaitent monter en compétence.

En termes de moyens indirects, l'UIMM travaille sur le cadre juridique et la marque employeur : informer et conseiller sur le cadre français et les règles pour la mise en œuvre des politiques sociales et construire des outils avec les entreprises.

Le syndicat est piloté par des chefs d'entreprise. L'organisation compte 140 collaborateurs et prévoit une montée en puissance. »

Question à Joel Bourdon, Trésorier du CREPI : *Vous travaillez avec les acteurs locaux de l'emploi pour sensibiliser les personnes en recherche d'emploi aux métiers futurs sur leur*

territoire. Pouvez-vous nous préciser comment vous collaborez avec ProLogium ou des acteurs industriels similaires pour favoriser le recrutement de ce public spécifique ?

Intervention de M. Bourdon, Trésorier du CREPI :

« Les CREPI ont été créés par le 3^{ème} groupe français de BTP, Eiffage, qui a voulu que dans chaque région il y ait une association d'insertion. L'habitude de l'association est de travailler avec des locaux. L'association compte entre 100 et 150 entreprises adhérentes en fonction des années. Nous organisons des événements. Par exemple, le 11 mai à Dunkerque, s'est déroulée une opération d'emploi avec des intervenants locaux. Verkor était présent.

Les entreprises en France sont obligées de payer une taxe de 6% si le quota d'emploi de personnes en situation de handicap n'est pas atteint. L'association travaille à permettre l'embauche de ce public pour leur rendre une utilité et les inclure dans le système. »

M. Normand reprend la parole pour préciser qu'il n'y a pas de compétition entre Verkor et ProLogium. Il précise : « Les visites partout dans le monde ont montré des tensions de disponibilité des ressources humaines dans le secteur de la batterie. C'est une industrie qui attire énormément. 30% des jeunes expriment leur préoccupation du réchauffement climatique et la majorité souhaite travailler dans une entreprise qui a un sens et qui répond à cette problématique. ProLogium prévoit donc de mettre en place rapidement 2 actions : recruter des personnes expérimentées ; développer des programmes et investir dans la formation. La vallée de la batterie est une opportunité pour les effets de masse. »

Question à Nicolas BALLAND, Délégué territorial R&D et innovation, ARIA : Comment préparez-vous avec les acteurs industriels le développement des métiers de demain liés au secteur de la batterie et de l'électromobilité ?

Intervention de Nicolas BALLAND, Délégué territorial R&D et innovation, ARIA

« L'ARIA est l'Association Régionale de l'Industrie Automobile, dans la première région industrielle automobile de France. Il existe déjà des tensions sur des métiers comme la maintenance et on continue d'attirer les gigafactories...

Il y a 2 ans, l'ARIA a lancé un appel à projets AMI CMA (Appel à manifestation d'intérêt « Compétences et métiers d'avenir ») qui porte le nom ELECTROMOB, et a 2 objectifs :

- Attractivité et communication autour de ces nouvelles usines
- Formation avec un ensemble de partenaires

C'est de la coopération plus que de la compétition entre les partenaires : »

Nicolas BALLAND détaille le projet ELECTROMOB en chiffres :

- Le projet vise 13 000 personnes formées d'ici 2027 sur le périmètre des gigafactories ;
- Il compte une quarantaine de partenaires ;
- Le projet a un budget de 27 millions d'euros (dont 14 millions d'euros apportés par l'Etat)

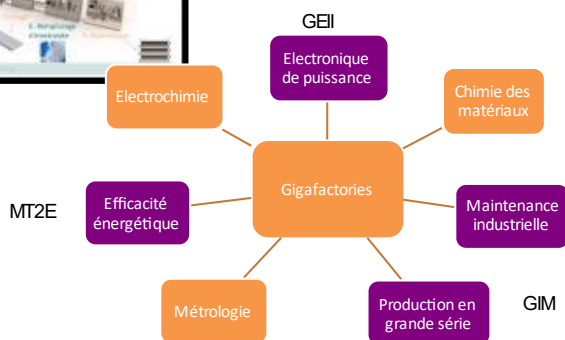
Il reprend : « Des programmes de formation de tout niveau vont être développés pour les Gigafactories. L'accord de consortium est signé, la première vague va débiter. L'ARIA réfléchit à comment mutualiser ces formations et les 4 plateaux techniques pour tous les acteurs de la filière. Une tournée des écoles d'ingénieur et des universités de la région avec Venus et Claudia de ProLogium a débuté pour présenter ce projet et développer l'attractivité de cette nouvelle filière. »

Question à Matthieu BARDOUX, Enseignant-Chercheur au laboratoire UDSMM : Comment préparez-vous avec les acteurs industriels le développement des métiers de demain liés au secteur de la batterie et de l'électromobilité ?

Intervention de M. Matthieu BARDOUX, Enseignant-Chercheur au laboratoire UDSMM (Unité de Dynamique et Structure des Matériaux Moléculaires)



Des compétences variées apportées par des diplômes nationaux et une coloration locale adaptée



« L'ULCO est impliquée dans le projet ELECTROMOB avec son IUT, qui forme des BAC+3. En effet, les IUT travaillent en réseau dans les Hauts-de-France pour avoir un panel de spécialités beaucoup plus large. Huit domaines de formation sont identifiés, dont quatre sont dispensés à l'ULCO...

La formation en IUT est basée sur un programme national dont 600 heures sont déclinées en adaptation locale pour répondre spécifiquement aux besoins locaux. »

Diapositives complètes

M. Nicolas Balland de l'ARIA, informe qu'il reprend la direction du projet ELECTROMOB et invite M. BARDOUX à lui adresser ses questions.

Question à Arnaud CUISSET, Vice-Président délégué aux grands projets à l'ULCO : comment l'ULCO, et plus globalement le monde universitaire, est-il associé aux enjeux de la formation dans le cadre de la réindustrialisation du territoire ? Quelles actions sont-elles menées ?

Intervention de M. Arnaud CUISSET, Vice-Président délégué aux grands projets à l'ULCO

« Le projet C-DéCIDé (Centre de Développement de Compétences pour une Industrie Décarbonée) répond aussi à l'appel à manifestation « Compétences et Métiers d'Avenir ». **Ce projet est porté par l'ULCO au sein de l'alliance A2U (ULCO, UPJV et Université d'Artois).**

Le projet se positionne sur la priorité France 2030 en lien avec la décarbonation de l'industrie.

Le projet est co-construit en partenariat :

C-Décidé:

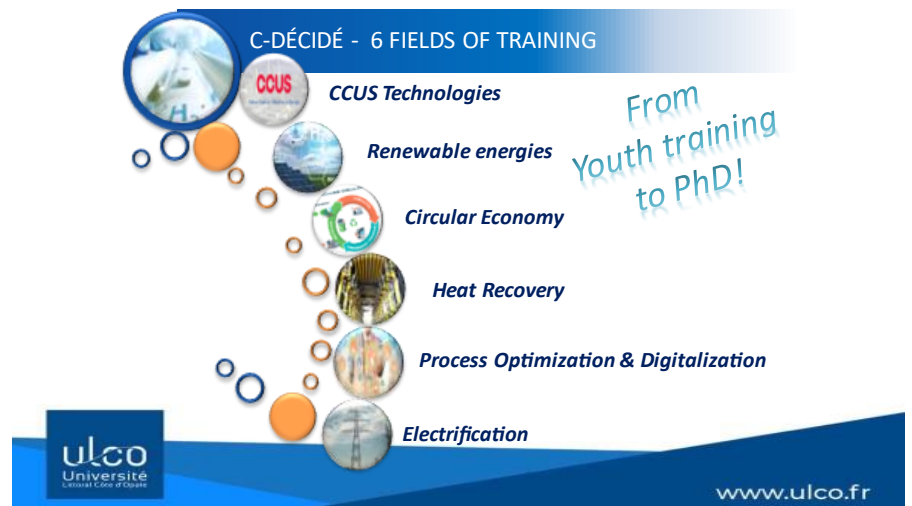
A co-constructed project between academic, community & industrial partners



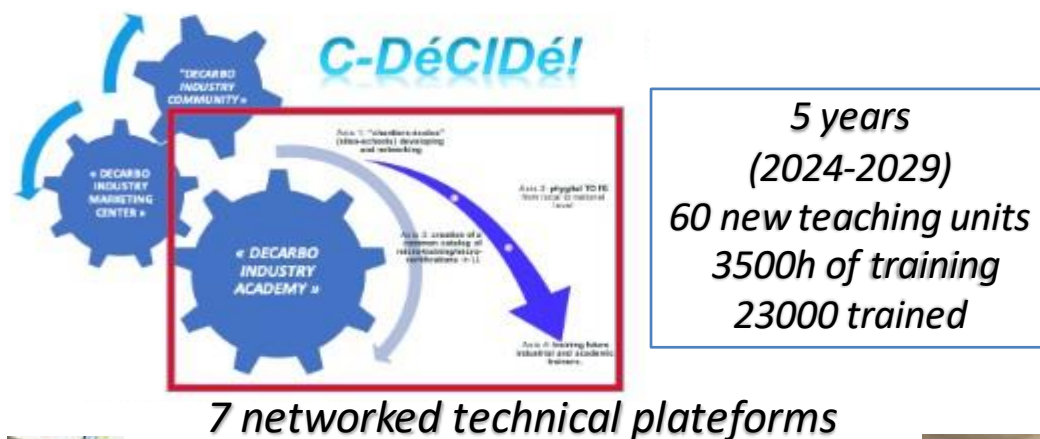
A diagnosis based on "territorial forecast management of jobs and skills (GPEC) – Dunkerque l'énergie créative" and interviews carried out with members of the CO₂ collective



C'est un programme systémique de BAC-3 à BAC+8 et de masse dans 6 grands domaines d'application :



L'un des objectifs est de faire du territoire un territoire de référence de l'industrie décarbonée avec 7 plateaux techniques sur le territoire :



« Le projet prévoit enfin un catalogue commun de formation continue et des formations de formateurs. »

Il est rappelé que [les supports de présentation seront disponibles sur le site de la concertation.](http://prologium.je-contribue.com/)

TEMPS D'ÉCHANGES AVEC LE PUBLIC

Nicolas, élève en génie électrique en 2^{ème} année à l'ULCO : « Une question pour M. Cuisset - Vous avez mentionné l'hydrogène et la capture de carbone. Pourquoi le choix uniquement de l'hydrogène vert et pas de l'hydrogène rose avec la centrale de Gravelines ? Et, avec le nombre de chercheurs que nous avons dans cette université, pourquoi ne pas s'intéresser à l'hydrogène turquoise avec la pyrolyse du méthane et la catalyse ? »

M. Cuisset répond : « Tout comme il faut un mix énergétique, il faut un mix de couleurs pour l'hydrogène. On veut simplement éviter l'hydrogène noir et l'hydrogène gris. Il fallait faire un choix en termes de formation. C'est l'AFPA qui va gérer cela, ils ont été lauréats d'un incubateur qui leur a permis de financer l'électrolyseur. Dans le cadre de C'Décidé, on va leur financer en plus le moyen d'alimenter cet électrolyseur sur le volet « énergies renouvelables ». On veut former à la fois sur l'hydrogène et sur les énergies renouvelables, le banc va servir au deux. »

ATELIER EN TABLE RONDE

Les participants sont invités, à réfléchir par table, en petits groupes, à la question suivante :

Comment faire de ProLogium une entreprise bienveillante et intégrée dans son territoire ?

Les contributions sont saisies directement sur le site de la concertation par le rapporteur de table, ou par chaque participant qui désire rentrer ses contributions directement. Le QR code est affiché à l'écran. Les saisies sont anonymes. Un temps de 15 minutes est alloué à l'exercice.



Restitution des ateliers

Volume de participants et contributions :

- Nombre de tables rondes : 11 (8 à 10 participants par table)
- Durée de l'échange : 15 minutes
- Nombre de contributions saisies : 34

The image displays a grid of 11 screenshots of meeting contributions. Each screenshot shows a user's name, a timestamp, and their text contribution. The contributions discuss various topics such as mobility, environmental friendliness, and professional development.

Une idée par table est partagée à l'ensemble de la salle :

Table 1 « L'idée est de questionner l'utilisation des modes de transport durables. La France a tenté de créer des cargos à voile pour remplacer les cargos ultra polluants. Ce serait bien d'utiliser ces transports parce que c'est bien beau d'avoir une usine de production de batteries électriques qui encourage la transition écologique avec une faible émission de CO2 mais si on utilise des transports ultra polluants comme le cargo, ces efforts seront totalement inutiles. »

Table 2 « On retient d'abord l'idée de l'accès à la hiérarchie au sein de ProLogium. C'est remarquable que les jeunes du territoire puissent être en contact avec les dirigeants de l'entreprise. Cela permet d'autant mieux à des organisations telles que les missions locales de jouer le rôle de facilitateur entre les publics du territoire et les entreprises...

Une 2^{ème} idée concerne la politique sociale. Pour attirer la nouvelle génération, ça nous semble très important de jouer sur la politique sociale pour devenir un véritable acteur de l'emploi sur le territoire. »

Table 3 « A cette table, on a beaucoup insisté sur les interactions entre l'entreprise et les différents opérateurs de la formation. Si l'entreprise peut interagir dans les 2 sens, à la fois en bénéficiant des compétences apportées par les opérateurs de formation en termes de ressources humaines et en même temps en apportant des compétences supplémentaires, intervenir dans les formations, participer au processus d'accréditation des formations, ça pourrait être vu de manière positive, au moins par tous ceux qui bénéficieraient de ces enseignements. »

Table 4 « Pour le côté « intégration », on voit de quoi il s'agit, on ne cesse d'en parler depuis que nous sommes au contact des équipes de ProLogium. Le concept de bienveillance nous a semblé plus difficile à cerner. Il nous a semblé intéressant de nous interroger sur les approches culturelles. Nous avons posé la question directement à Calvin Hsieh. Il nous a défini : la bienveillance interne, c'est-à-dire le respect des hommes et des femmes, le respect de la législation, et le fait d'offrir à chacun la possibilité de s'exprimer pour prendre des initiatives et innover. Et il y a un deuxième volet concernant la bienveillance sur lequel nous nous sommes interrogés : une approche externe,

comment une entreprise comme ProLogium peut s'inscrire dans la durée pour contribuer à la société qui l'accueille. »

Table 5 « Nous avons 2 suggestions :

- *L'emploi féminin : on pense qu'on aura la capacité d'aller vers plus de 50% d'emploi des femmes, mais il y a une augmentation du nombre de familles monoparentales, il peut y avoir un frein pour les femmes pour venir travailler à l'usine. Une solution très concrète, c'est d'avoir un système de crèche dans ou à proximité, sans doute mutualisé avec les autres acteurs à proximité.*
- *Les attentes de travailler dans une entreprise qui fait que le matin on a envie d'y aller. Il faut penser à l'équilibre entre vies personnelle et professionnelle. Un équilibre qui se traduit sur un ensemble de choses : horaires flexibles, sens, fierté d'y travailler, etc. »*

Table 6 « *Un message pour les membres de ProLogium : je vous invite fortement à proposer des alternances. Dans le secteur du Nord, les jeunes sont vraiment demandeurs du travail en entreprise. Nous vous invitons à faire de la promotion sur tout notre territoire afin de mieux vous faire connaître auprès des jeunes et des citoyens. »*

Table 7 « *Les étudiants en école d'ingénieur de la table ont répondu qu'ils souhaiteraient une entreprise complètement transparente sur son impact environnemental et énergétique, que vous serviez de modèle sur le territoire ; on a aussi évoqué le renforcement des partenariats, également au niveau de la recherche (exemples : thèses en partenariats public-privé, thèses en apprentissage). On souhaiterait aussi une implication de ProLogium dans la vie sportive et culturelle. Et que la communication s'étende au-delà du territoire parce que les jeunes viennent de plein d'endroits différents. »*

Table 8 « *Avoir une approche intégrée : il est important que les salariés contribuent à la formation des jeunes qui arriveront demain en formation, aussi penser recherche, compter/associer les compétences recherche de l'établissement, on a des laboratoires à la pointe, c'est bien que les enseignants chercheurs puissent participer pleinement à la vie de l'entreprise et vice-versa. »*

Table 9 « *Sur notre table, on a essentiellement des étudiants de 1^{ère} année qui ont travaillé sur la connaissance de l'industrie et des profils recherchés. Quelles sont les qualités ? Quel est le bon profil du candidat pour ProLogium ? Les échanges de pratiques de formation entre Taïwan et la France. Comment faire un bon mix des deux sur le sujet ? Que les établissements du territoire comprennent comment fonctionne la formation des salariés au sein de ProLogium. »*

Table 10 « *Dans les diaporamas, il y avait l'importance des langues étrangères pour évoluer au sein de l'entreprise, ce qui serait bien, c'est qu'il y ait des cours dans l'entreprise pour apprendre les langues comme le mandarin. »*

Table 11 « *Une entreprise bienveillante et intégrée c'est une entreprise qui respecte les normes environnementales et qui va même un peu plus loin. »*

Maurice Georges, Président du GPMD rebondit sur le retour de la 1^{ère} table :

« *Sur la question du cargo : ProLogium va s'installer au sein de la vallée de la batterie, c'est important car le but du jeu c'est aussi de réduire les circuits logistiques entre les acteurs de la batterie, ce qui réduit le trafic en cargo polluant. Si on fait ça sur toute la chaîne de la valeur y compris le recyclage, on réduit drastiquement l'impact environnemental, il y aura besoin de moins d'import de matériaux par transport polluant. Il y a aussi les transports terrestres, la réflexion sur le bon embranchement au chemin de fer est en cours. Second élément qui diminuera l'impact environnemental des transports. Dans les années à venir, il y aura encore des transports en cargos polluants, c'est à nous de faire qu'ils soient moins polluants, en accompagnant une transformation complète du transport maritime, d'abord sur le changement de carburant. Il y aura de plus en plus d'électricité dans le portuaire, dans le maritime, par exemple, pour brancher les bateaux à quai pour qu'ils ne consomment pas de carburant à quai. »*

Conclusion

Mme ROYAL, garante de la CNDP remercie l'université de son accueil et remercie les jeunes d'être restés jusqu'au bout et d'avoir joué le jeu. Elle les invite à continuer l'exercice entre eux, en groupe, pour apporter des contributions au projet.

« *C'est un volume d'information énorme qui a été livré aujourd'hui.* » Mme Royal remercie donc les intervenants d'avoir tenu les temps de parole de 4 minutes chacun et d'avoir produit des documents qui pourront être lus après la réunion.

Mme Royal invite à venir continuer le débat, dès le lendemain à la réunion thématique suivante, ainsi que sur la plateforme de concertation, jusqu'au 13 novembre. Elle invite les participants à la réunion à être des relais pour inciter à la participation et profiter de cette chance d'aller vers une évolution du projet grâce à cette concertation sur le territoire.

Mme AUFFRAY rappelle la réunion thématique « **Transition énergétique et rupture technologique : batteries solides** » au Pavillon des Maquettes à Dunkerque le lendemain, **mardi 3 octobre à 18h.**