



Projet d'usine de production de batteries à Douvrin/Billy-Berclau

Concertation du 25 février au 23 avril 2021

COMPTE-RENDU DE L'ATELIER COMPETENCES ET FORMATIONS - 25 mars 2021





Table des matières

1. Introduction de l'atelier : rappel des conclusions du webinaire du 15 mars 2021 relatif aux mutations du tissu industriel des Hauts-de-France	4
2. Principes et modalités de la concertation_	4
3. Le projet ACC en bref _	6
4. Les défis à relever en termes de compétences et formations identifiés par ACC _	7
5. Les défis à relever en termes de compétences et formations identifiés par les acteurs Pôle Emploi et la Région Hauts-de-France.	8
6. Travail en sous-groupes, par table	10
7. Conclusion	15
Annexes	16



L'atelier s'est déroulé de 15h30 à 17h30, en distanciel via l'outil zoom (il était prévu en salle à Béthune, mais les conditions sanitaires n'ont pas permis de maintenir ce dispositif).

Il avait pour objectif de permettre aux participants de s'informer, d'échanger et de partager leur connaissance du territoire et leurs suggestions pour développer les compétences et formations liées au projet ACC, et plus généralement à la filière de la mobilité électrique dans les Hauts-de-France. Les participants avaient la possibilité de poser des questions par écrit en direct dans le livechat, ainsi qu'à l'oral en visioconférence.

L'atelier a réuni 89 participants, dont 46 participants en sous-groupes via l'outil zoom et 43 participants (ip uniques) via la diffusion en direct (live stream) sur le site www.concertation-acc-batteries.fr

Intervenants :

- **Anne-Sophie PARFANT**, directrice de l'agence Pôle emploi de Nœux-les-Mines
- **Peggy GEORGES**, responsable du secteur Artois Douaisis pour la formation à la Région Hauts-de-France

Commission nationale du débat public (CNDP) :

- **Etienne BALLAN**, garant de la concertation
- **Anne GIRAULT**, garante de la concertation

ACC :

- **Olivier DORR**, directeur industriel
- **Hubert CHAPPOTTEAU**, directeur des ressources humaines

Animation : Marie-Pierre BORY, Systra



Marie-Pierre BORY, animatrice, indique que l'atelier est organisé dans le cadre de la concertation préalable sur le projet ACC d'usine de production de batteries à Douvrin/Billy-Berclau, projet industriel dans les Hauts-de-France lié à la mobilité électrique. Elle explique que l'atelier est dédié à la thématique des compétences et de la formation. Elle précise l'organisation et le déroulement de l'atelier, et présente les intervenants.

1. Introduction de l'atelier : rappel des conclusions du webinaire du 15 mars 2021 relatif aux mutations du tissu industriel des Hauts-de-France

Marie-Pierre BORY restitue les conclusions du webinaire du 15 mars 2021 :

- Les acteurs du développement économique, de la formation et de l'aide au recrutement ont affirmé une forte volonté d'accueillir le projet ACC dans la région.
- L'Etat et les collectivités territoriales ont présenté les motivations de leur soutien financier au projet d'implantation d'une usine de production de batteries dans les Hauts-de-France : un fort ancrage régional de l'industrie automobile ; la présence des compétences nécessaires ; la mutation industrielle vers la mobilité électrique qui représente une opportunité pour l'économie et l'emploi.
- L'adaptation entre les compétences disponibles sur le territoire et les compétences nécessaires pour le projet ACC a été mise en avant. Les acteurs de la formation et de l'emploi ont souligné l'importance d'un travail partenarial avec ACC pour identifier les compétences nécessaires et mettre en place les dispositifs de formations initiales ou complémentaires pour répondre à ce besoin. Avec un double enjeu d'accompagnement, à la fois d'ACC dans la recherche de compétences et l'accompagnement des chercheurs d'emplois pour développer leurs compétences.
- La question des emplois indirects créés a été posée. L'objectif pour les acteurs régionaux est que le projet d'ACC soit le pilier d'une nouvelle filière, d'un nouvel écosystème. La CCI a proposé un chiffre de 3,5 emplois indirects (équipementiers, services, etc.) pour un emploi direct chez un constructeur.

2. Principes et modalités de la concertation_

Retrouvez le diaporama présenté par les garants en cliquant [ici](#)

Etienne BALLAN, garant de la concertation, explique que le projet de la société ACC à Douvrin/Billy-Berclau fait l'objet d'une concertation préalable au titre du code de l'environnement. Compte tenu de la nature et du montant de l'investissement, ACC a saisi la Commission nationale du débat public



(CNDP) au titre de l'article L121-8 du code de l'environnement. Le 4 novembre 2020, la CNDP a décidé de confier la mise en œuvre de la concertation au porteur de projet, sous l'égide de deux garants, Madame Anne GIRAULT et Monsieur Etienne BALLAN, qu'elle a nommé le 16 novembre 2020.

Etienne BALLAN indique que la Commission nationale du débat public est une autorité administrative indépendante, qui défend le droit de toute personne à participer à l'élaboration de la décision publique, comme le veut la Constitution (article 7 de la Charte de l'environnement). Il précise que ce droit sert à débattre du bien-fondé des projets avant que des décisions irréversibles ne soient prises.

Il rappelle les principes d'une concertation préalable garantie par la CNDP, qui sont :

- ↘ l'indépendance : les garants ne sont pas liés aux parties prenantes concernées par le projet ;
- ↘ la neutralité : les garants sont neutres, ils ne donnent pas d'avis sur le fond du projet ;
- ↘ la transparence : l'information est complète et sincère, et largement diffusée. La concertation est ouverte à tous, les échanges font l'objet de comptes rendus ;
- ↘ l'égalité : chaque personne a la possibilité de s'exprimer et de développer ses arguments, sans considération pour son poids politique, social, économique ou autre ;
- ↘ l'argumentation : sont retenus les propos argumentés, qui sont expliqués ;
- ↘ 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.

Il présente par ailleurs le rôle des garants de la concertation. Ces derniers garantissent au public :

- ↘ la qualité et la sincérité des informations diffusées par ACC (dossier de concertation, réponses aux questions, etc.)
- ↘ la possibilité de demander à la CNDP des expertises complémentaires indépendantes
- ↘ la possibilité de s'exprimer librement et par des moyens variés
- ↘ Le respect des principes et valeurs d'une démarche de participation du public.

Etienne BALLAN souligne que les garants ne prennent pas partie sur le fond du projet.

Il décrit les modalités de participation à la concertation et énumère les rendez-vous de la concertation.

Ouverture de la concertation : le 10 mars à Billy-Berclau

Réunion de restitution : le 20 avril à Lens

↘ Sur les questions locales

Réunion publique sur la sécurité industrielle, le 7 avril à Douvrin

↘ Sur les questions locales et régionales

- Webinaire sur le tissu industriel et l'emploi dans les Hauts de France, le 15 mars



- Atelier compétences et formations, le 25 mars à Ruitz
- ↳ Sur les questions nationales et internationales : cycle de 3 webinaires
 - sur la mobilité électrique, le 16 mars
 - sur la politique industrielle en faveur de la mobilité électrique, le 30 mars
 - sur les impacts environnementaux des batteries, le 13 avril

Retrouvez le calendrier des prochains rendez-vous [en cliquant ici](#).

3. Le projet ACC en bref _

Retrouvez le diaporama présenté par ACC en cliquant [ici](#)

■ Qui est ACC ?

Hubert CHAPPOTTEAU, directeur des ressources humaines de la société ACC, présente la co-entreprise ACC, créée il y a 7 mois par Saft, PSA et Opel, dans le cadre de l'Alliance européenne des batteries. Il précise qu'ACC fait partie du groupement de projets « importants d'intérêt européen commun » (PIIEC) approuvé et lancé par la Commission européenne en décembre 2019.

Il explique que la société ACC a l'objectif de devenir le leader européen de la fabrication de cellules et modules de batteries pour véhicules électriques, avec l'objectif de proposer une mobilité durable accessible au plus grand nombre. Le projet industriel est une production à grande échelle en France et en Allemagne. Il indique qu'ACC prévoit quatre implantations en Europe :

- ↳ un centre de recherche et développement (R&D) à Bruges, près de Bordeaux (33) ;
- ↳ une usine pilote à Nersac, près d'Angoulême (16) ;
- ↳ une usine de production de batteries à Douvrin/Billy-Berclau, dans la région Hauts-de-France ;
- ↳ une seconde usine de production de batteries à Kaiserslautern, en Allemagne.

■ Le contexte du projet ACC

Hubert CHAPPOTTEAU indique que le projet s'inscrit dans le contexte de la transition énergétique, qui induit une réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur des transports. Il explique que les transports sont aujourd'hui la première cause des émissions de gaz à effet de serre (GES) et que 96 % des émissions de GES induites par les transports sont constituées de CO₂ provenant de la combustion de carburants. Il explique que, dans ce contexte, les pouvoirs publics ont mis en place des règles pour réduire les émissions de CO₂ des véhicules et encourager le développement du marché des véhicules électriques. Marché qui est particulièrement dynamique en France et qui, pour la première



fois, a franchi la barre des 100 000 ventes de véhicules électriques en 2020. Il en est de même à l'échelle européenne avec une part de marché estimée à près de 70% à horizon 2030.

Hubert CHAPPOTTEAU précise que 40% environ du prix d'un véhicule électrique est lié à la batterie, ce qui en fait un élément stratégique. Il mentionne la domination des acteurs asiatiques sur le marché des batteries pour véhicules électriques.

■ Les chiffres-clés du projet d'usine de Douvrin/Billy-Berclau

Hubert CHAPPOTTEAU indique que l'usine de Douvrin/Billy-Berclau va s'installer sur un site de 34 hectares, à côté du site PSA Douvrin, à cheval sur les communes de Billy-Berclau et de Douvrin, sur le Parc des industries Artois-Flandres. ACC va acheter ces terrains à Stellantis, pour permettre la construction des différents blocs de l'usine au cours des prochaines années. ACC envisage d'installer de 3 à 4 blocs de production d'ici 2030, ce qui représente un investissement de plus de 2 milliards d'euros. D'après les estimations d'ACC, le niveau d'emploi pourrait atteindre progressivement 1 400 à 2 000 emplois directs en 2030. Ce nombre dépendra de la compétitivité réelle d'ACC et du niveau du marché automobile européen, impactant directement la demande en batteries et le volume de production. Une durée de chantier de 18 mois et un démarrage de la production prévu fin 2023.

Hubert CHAPPOTTEAU souligne le soutien apporté par les pouvoirs publics, qui représente 26% du coût du projet, dont une participation importante de l'Etat avec 690 M€. Il précise que le projet est soutenu financièrement également par :

- La région Hauts-de-France, à hauteur de 80 M€ ;
- Le Syndicat intercommunal de la zone industrielle Artois-Flandres (SIZIAF), à hauteur de 20 M€ ;
- La Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay Artois Lys Romane, à hauteur de 11,97 M€ ;
- La Communauté d'agglomération Lens-Liévin, à hauteur de 9,03 M€.

4. Les défis à relever en termes de compétences et formations identifiés par ACC _

Hubert CHAPPOTTEAU, directeur des ressources humaines de la société ACC, affirme en premier lieu que le projet d'ACC est aussi une aventure humaine, cette dimension est extrêmement importante dans le projet d'entreprise.

Hubert CHAPPOTTEAU indique que le but de l'entreprise ACC est d'être pérenne et efficace à long terme, cela suppose trois points majeurs :



- les compétences : les bonnes compétences pour fabriquer des batteries de qualité et réussir la commercialisation des produits. Il s'agit de la pierre angulaire du projet.
- La compétitivité : beaucoup de projets de production de batteries sont en cours de développement en Asie, mais aussi en Europe. La compétitivité pour réussir à être performant face à la concurrence va influencer l'organisation des ressources humaines.
- La politique sociale : ACC a de nombreux défis à relever. Un exemple de défi à relever serait d'avoir un niveau d'emploi féminin supérieur à la moyenne de l'industrie-

Hubert CHAPPOTTEAU précise les données relatives au nombre d'emplois directs estimés pour l'usine de Douvrin/Billy-Berclau (le nombre d'emplois dépendra de la compétitivité d'ACC et de l'état du marché) :

- Fin 2023 : 200 à 300 emplois
- Fin 2024 : 350 à 500 emplois
- Fin 2025 : 600 à 1 000 emplois.
- Fin 2030 : 1400 à 2000 emplois

Hubert CHAPPOTTEAU détaille la répartition de ces emplois par grandes familles de métiers.

Ordres de grandeur de la répartition des différents métiers en %	
Métiers de conduite d'installation de haute technologie	35%
Métiers de maintenance, logistique et de qualité	25%
Métiers d'opérateurs polyvalents	25%
Fonctions d'appui à la production et encadrement	15%

ACC identifie les besoins et compétences nécessaires. Ces besoins sont partagés avec les acteurs de l'emploi pour identifier les compétences disponibles et les éventuelles formations à créer ou renforcer. Le processus de recrutement sera défini et mis en œuvre à l'issue de ce travail.

Hubert CHAPPOTTEAU conclut en rappelant que le projet ACC s'inscrit dans la mutation industrielle des Hauts-de-France et s'articule avec la démarche REV3 (troisième révolution industrielle). Il souligne que la présence d'ACC permettra de développer le potentiel d'une filière de recyclage de batterie.

5. Les défis à relever en termes de compétences et formations identifiés par les acteurs Pôle Emploi et la Région Hauts-de-France.

Anne-Sophie PARFANT, directrice de l'agence Pôle emploi de Nœux-les-Mines, présente le rôle de Pôle emploi qui est à la fois d'accompagner les entreprises dans le recrutement de leurs salariés et les demandeurs d'emploi dans la recherche d'un métier. L'objectif pour Pôle emploi est d'adapter les



compétences disponibles sur le territoire pour qu'elles répondent aux besoins spécifiques de l'entreprise ACC et des emplois indirects de cette nouvelle filière.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi

Le premier objectif pour Pôle emploi est que le public soit informé des opportunités et connaisse l'entreprise pour faciliter le recrutement. Anne-Sophie PARFANT souligne que 7 recruteurs sur 10 accordent davantage d'importance au savoir-être qu'aux compétences. Les employeurs sont prêts ensuite à former et accompagner les personnes recrutées.

Des services existent pour travailler, adapter et améliorer le "savoir-être" pour les demandeurs d'emploi. Le "savoir-être" est défini comme un ensemble de capacités dont : le travail en équipe, la rigueur, la capacité d'analyse, etc. qui sont autant de compétences utiles à l'entreprise au quotidien.

Anne-Sophie PARFANT précise que sur les territoires de Béthune-Bruay et de Lens-Liévin 3 000 demandeurs d'emploi possèdent déjà les cinq compétences principales recherchées par les entreprises de la filière automobile. Pour autant, la majorité des demandeurs d'emplois ont au moins la maîtrise d'une des compétences principales demandées par les entreprises. Les compétences manquantes peuvent être apportées par le biais de formations ou modules spécifiques financés notamment par la Région et Pôle Emploi. L'objectif est donc d'identifier les besoins de l'entreprise pour ensuite mettre en œuvre une politique de formation adaptée.

Accompagnement de l'entreprise

L'objectif de Pôle Emploi est également de faciliter la rencontre entre les candidats et l'entreprise. Les agences Pôle Emploi organisent chaque semaine des actions de recrutement pour que les entreprises puissent rencontrer directement les candidats qui ont été préparés par les conseillers Pôle Emploi. Une fois que l'entreprise aura présélectionné des candidats, des mesures et accompagnements pourront être mis en œuvre par Pôle Emploi. Ces mesures sont également soutenues dans le cadre du plan de relance pour accompagner les jeunes ou les demandeurs d'emplois issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. En outre, il existe des conseillers Pôle Emploi spécifiquement dédiés à la mixité professionnelle et l'égalité d'accès aux métiers pour les femmes et les hommes.

Pôle Emploi travaille déjà avec ACC pour identifier des profils de postes spécifiques qui vont permettre de déterminer les compétences attendues et rechercher les candidats qui correspondent, et leur proposer des fiches de postes.

Enfin, **Anne-Sophie PARFANT** indique que Pôle Emploi pourra accompagner ACC pour faciliter le lien et les contacts avec l'ensemble des acteurs du territoire de Béthune et Lens.

Peggy GEORGES, responsable du secteur Artois Douaisis pour la formation à la Région Hauts-de-France, présente les objectifs et les moyens de la Région pour identifier les besoins en compétences exprimés par les entreprises et adapter l'offre de formations des demandeurs d'emplois.



Elle explique que la stratégie de la Région Hauts-de-France repose sur quatre leviers :

- ↘ La collecte des besoins des entreprises : la Région s'appuie sur des contrats de branche et travaille avec les porteurs de projet pour faire remonter les besoins ;
- ↘ L'identification des besoins des territoires : la Région s'appuie sur le service public de l'emploi local et mène une démarche de concertation permanente avec Pôle emploi de manière à avoir une complémentarité dans les achats de formation et à pouvoir proposer les formations les plus pertinentes possibles ;
- ↘ Les indicateurs de performance des actions de formation : la Région mesure les taux d'insertion et de satisfaction ;
- ↘ Le budget : la Région consacre plus de 400 M€ annuels à la formation des demandeurs d'emploi, dans le cadre du pacte pour l'investissement dans les compétences. Ce budget a permis de doubler le nombre d'entrées dans les dispositifs de formation sur la période 2019-2022.

La Région est organisée avec des antennes régionales dont quatre sur le secteur Artois-Douais pour animer localement l'offre de formation, tant sur l'identification des besoins, que sur les modalités de mise en œuvre.

Plusieurs dispositifs sont mobilisables, notamment sur le "savoir-être adapté" au secteur d'activité, avec un socle de formation "compétences clés" nécessaires sur le marché de l'emploi, dont par exemple un premier niveau de connaissance en langues étrangères.

Un marché public de formation permet également à la Région de proposer un programme certifiant ou de spécialisation pour les demandeurs d'emploi. **Peggy GEORGES** précise qu'il existe aussi des dispositifs avec une offre de formation universitaire.

Peggy GEORGES conclut sa présentation en indiquant qu'actuellement, sur l'arrondissement de Béthune-Bruay, il y a 7 000 places de formations sur la période 2019-2022. La Région peut acheter des formations selon les besoins exprimés, dans le cas où ils n'auraient pas été identifiés dans un premier temps.

6. Travail en sous-groupes, par table

Marie-Pierre BORY, modératrice de la réunion, invite les participants à une réflexion collective en sous-groupes sur la base d'une grille de 3 questions :

1. *Quelles sont les forces du territoire pour relever les défis d'un projet tel qu'ACC en termes d'emploi, de compétences et de formation ? Comment ACC et les acteurs du territoire peuvent-ils s'appuyer sur ces forces ? Quels leviers ?*
2. *Comment ACC et les acteurs du territoire peuvent-ils contribuer à compléter les dispositifs existants ? Quelles sont les possibilités d'amélioration du territoire pour relever les défis d'un tel projet ?*



3. Comment peut-on développer, optimiser les retombées pour le territoire en termes d'emplois ?

Chaque sous-groupe est invité à travailler pendant environ 40 minutes, puis à restituer à l'oral et à l'écrit les grilles remplies à l'issue de l'atelier.

Mise en commun

. Question 1 : Quelles sont les forces du territoire pour relever les défis d'un projet tel qu'ACC en termes d'emploi, de compétences et de formation ? Comment ACC et les acteurs du territoire peuvent-ils s'appuyer sur ces forces ? Quels leviers ?

Groupe 1 :

- Les forces du territoire sont notamment notre culture de l'industrie (automobile), ainsi que notre expertise métier.
- Tous les acteurs se fédèrent autour d'un projet de création d'emploi et mettent en place les plans d'action communs nécessaires.
- Le levier principal est l'anticipation en termes de formation.

Groupe 2 :

- Partenariat et organisation territoriale : connaissance des dispositifs et des acteurs, complémentarité d'intervention.
- Service Public pour l'Emploi Local : mobilisation de l'ensemble des partenaires via la commission A-Tension recrutement (accompagnement des entreprises lors d'implantation, recrutements jugés difficiles...).
- Label Territoire d'industrie : connaissance historique de l'activité industrielle et de ses enjeux.
- Présence des organismes de formation techniques et scientifiques.
- Existence d'un pôle universitaire, de laboratoires de recherches.
- Capacité d'adaptation pour répondre aux besoins de montée en compétence des publics.
- S'appuyer sur les associations, organismes qui œuvrent auprès du public pour l'acquisition des savoirs être.
- Qualité du partenariat local notamment dans le cadre du PAQTE¹ (conventions partenariales locales).
- Présence sur le territoire du comité local école entreprise : faire découvrir les métiers et mettre en adéquation l'orientation des jeunes avec les besoins locaux des entreprises.

Groupe 3 :

- Améliorer l'image de l'industrie.
- Un savoir-faire industriel dans la région.
- Un très bon maillage d'acteurs autour de la formation et de l'emploi.
- Adaptations de la population minière, automobile.

¹ (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises, initiative du ministère chargé de la cohésion sociale)



- Population jeune avec une bonne formation initiale.
- Transfert des compétences PSA vers ACC.

Groupe 4 :

- Créer un lien avec les universités, les lycées et les organismes de formation (AFPA, le CORIF pour mobiliser le public femme) et aussi former les salariés à l'interne (transition professionnelle).
- Repérer le public cible sur les fichiers de Pôle emploi et les organismes de formation pour mobiliser le public.
- S'appuyer sur les communes, les syndicats.
- Organiser un groupe de travail.
- Favoriser la reconversion en proposant des formations dans le cadre du dispositif de « transition professionnelle ». Les leviers : la mobilisation des financeurs publics, des formations sur mesure, des aides financières. Vivier de salariés déjà présent à la Française de Mécanique. En 2023, 300 postes alors que l'entreprise emploie 1300 salariés. La mobilité des salariés.

Groupe 6 :

- Valeur travail, compétences, capacité à travailler ensemble. Culture industrielle depuis de nombreuses générations. Métiers de l'automobile très présents.
- Métiers chez FM Douvrin – on retrouve des métiers communs, à savoir comment faire les liens et comment les gens peuvent se former pour éventuellement intégrer ACC
- Ce qui est important est de bien définir les compétences nécessaires.
- Quels points communs et particularités sur la fabrication de batterie ?
- Nombreux acteurs de l'emploi, de la formation, réseaux professionnels.

Question 2 : Comment ACC et les acteurs du territoire peuvent-ils contribuer à compléter les dispositifs existants ? Quelles sont les possibilités d'amélioration du territoire pour relever les défis d'un tel projet ?

Groupe 1 :

- En proposant des formations sur-mesure, adaptées aux métiers de l'entreprise, en potentialisant les dispositifs déjà existants (POE, AFPR, ASS insertion, alternance, sensibilisation des jeunes...).
- En faisant appel à des experts reconnus dans leurs domaines sur le bassin d'emploi.
- Il est important de travailler la poly-compétence, ainsi que l'adaptabilité et la flexibilité des salariés.

Groupe 2 :



- ACC : définition précise des compétences attendues + élargir la politique de recrutement sur la notion de compétences + attention portée sur les femmes, les publics issus des quartiers prioritaires, en situation de handicap...
- Territoire : s'assurer d'une adéquation du réseau de mobilité urbaine avec les besoins d'ACC (veille sur le travail posté...).
- Développer les parkings de covoiturage.

Groupe 3 :

Développer la mobilité partagée au plus près des zones industrielles (mettre les acteurs autour de la table et mutualiser les plans de mobilité des entreprises locales afin de faciliter les déplacements des salariés).

Groupe 4 :

L'ensemble des acteurs sont présents, chacun à sa place... Peut-être envisager des liens avec les contrats en alternance pour former les futurs salariés sur les postes d'ACC, avec un focus filles.

Groupe 6 :

- Il faut plutôt harmoniser les dispositifs existants. Aujourd'hui manque de lisibilité. Il faut se fixer des objectifs clairs, ceci afin de permettre à chacun d'apporter sa contribution.
- Animer réseau. Éviter que chacun « superpose » son offre de service.
- Les investissements pour réaliser des formations sont possibles mais il faut partir de l'existant afin de l'enrichir.
- Bien définir le défi
- Bel exemple identique Toyota. S'en inspirer ?
- Quel pilotage ? Quelle articulation des acteurs/dispositifs emploi formation.
- Questions aussi parallèles du logement, question de valoriser le territoire, l'attractivité.
- Préparer après, compétences labo de recherche pour maintenir innovation pour longévité du site.
- Centres de décision et d'innovation externalisés, à rapprocher de notre territoire ?
- Animer un réseau de compétences.

. Question 3 : Comment peut-on développer, optimiser les retombées pour le territoire en termes d'emplois ?

Groupe 1 :

- Développer une activité de recyclage / réutilisation des batteries sur le bassin Douvrin / Béthune.
- Utiliser le transport fluvial.
- Faire appel aux fournisseurs du secteur.
- Développer les points de charge et de recharge.



- Optimiser la mobilité des salariés licenciés des entreprises du bassin.

Groupe 2 :

- Favoriser la mise en relation avec les entreprises locales (ex : fournisseurs).
- Développer le partenariat avec les structures d'insertion.
- Proposition de prestation aux salariés (ex : crèche d'entreprise, restauration d'entreprise...).
- Recours aux clauses insertion.

Groupe 3 :

- Rapprocher les sites d'approvisionnement de ACC.
- Développer la filière recyclage.

Groupe 4 :

En développant une conciergerie (dans les 34 hectares), restauration avec toute la zone (donc emploi), médecine du travail et hôtellerie pour attirer des salariés.

Groupe 6 :

- Lien avec la Française de mécanique.
- Y'aura-t-il une priorité donnée aux candidats du territoire ?
- Pourquoi séparer le volet test/R&D du volet production ?
- Relocaliser à terme ? Un défi ?
- Valorisation des métiers ?
- Attractivité des métiers ?
- Donner envie aux jeunes de venir vers métiers/entreprises
- Nouvelle image métiers à donner, « rev3 »
- Travailler sur les métiers de demain et les compétences ++++ (exemple : ingénieurs spécialisés).

Le groupe 8 a fourni une réponse commune aux 3 questions de la grille de travail :

- Nous constatons une mobilisation importante des institutions de la région Hauts-de-France : Conseil Régional, Communauté d'agglo, Siziaf, Préfecture, Pôle Emploi...
- Notre territoire vit une nouvelle mutation industrielle. L'histoire de notre région montre qu'à chaque fois, nous avons relevé le défi et su nous adapter.



- L'arrivée de ACC est une opportunité sociale et industrielle. Nous avons un vivier de personnel ayant de très fortes compétences et expériences industrielles. Certaines sont d'ores et déjà disponibles par la fermeture de sites industriels comme Bridgestone. D'autres comme Française de Mécanique, vont subir progressivement une mutation importante de leur activité (passage du thermique à l'électrique).
- Le secteur compte un grand nombre de PME innovantes et les infrastructures autoroutières sont adaptées.
- Des organismes de formation sont présents sur le territoire pour l'adaptation des compétences et l'apprentissage des nouveaux métiers.

Anne-Sophie PARFANT, directrice de l'agence Pôle emploi de Nœux-les-Mines, relève le sujet de la localisation des formations. Elle rappelle que l'objectif est de travailler avec des organismes de formations au plus près du territoire mais qu'il existe aussi d'autres formations potentiellement plus éloignées, et qu'il faudra encore travailler ce sujet. Elle souligne que l'adaptation au cadre de travail, (par exemple les POE) peut se dérouler avec des dispositifs en interne avec l'entreprise, par des actions individuelles ou collectives.

Hubert CHAPPOTTEAU, directeur des ressources humaines de la société ACC, remarque qu'un point fort qui ressort du travail des sous-groupes est la forte capacité à former sur le territoire et la présence d'un grand nombre de compétences localement. L'objectif pour ACC sera de rechercher un grand nombre de compétences dans une logique de proximité, même si certaines compétences pourront être recrutées au niveau national.

Olivier DORR, directeur industriel d'ACC, explique que la définition du process industriel est en cours, il permettra de définir ensuite plus précisément les compétences nécessaires pour ACC. ACC analysera un socle de compétences acquises en formation initiale et au cours des expériences professionnelles. Sur cette base, ACC choisira quelles sont les compétences additionnelles nécessaires du point de vue des deux grandes familles de technologies :

- les technologies classiques qui sont utilisées dans l'industrie : automates, robots... Pour ces technologies, ACC aura vocation à s'appuyer sur les organismes de formations et outils qui existent déjà.
- Les technologies spécifiques au procédé industriel d'ACC : ACC proposera des formations individuelles pour les éléments au cœur du process. Ces formations, au moins les premières d'entre elles, se dérouleront sur le site de Nersac, près d'Angoulême, dans l'usine pilote. Cette localisation se justifie car les installations seront livrées à partir du second semestre 2021 pour la mise en marche de l'usine pilote. Il s'agit de technologies coûteuses et volumineuses, qu'il n'est pas possible de déployer sur plusieurs sites. Les premiers salariés de l'usine ACC de Douvrin/Billy-Berclau suivront une formation dans cette usine pilote.

Marie-Pierre BORY, modératrice de la réunion, relaie une question précise au sujet du recrutement : *"Est-ce que les demandeurs d'emploi auront une attention particulière par rapport aux personnes déjà dans l'emploi ?"*



Hubert CHAPPOTTEAU, ACC, répond que la priorité sera la compétence. Les demandeurs d'emploi pourront évidemment être candidats. Des personnes qui travaillent déjà sur des sites à proximité par exemple sur celui de Stellantis, ont également tout à fait vocation à postuler.

7. Conclusion

Etienne BALLAN relève la demande de relocalisation des activités de recherche et développement à Douvrin et Billy-Berclau. Il souligne que cette question nécessitera une réponse précise de la part d'ACC.

Hubert CHAPPOTTEAU remercie les participants à l'atelier. Il observe que beaucoup de contributions ont été exprimées et elles seront une source d'enrichissement et de réflexion pour le projet. En conclusion, il relève trois points principaux des travaux exprimés :

- Une forte mobilisation des acteurs, un soutien important autour du projet sur le thème des compétences.
- La disponibilité de beaucoup de compétences existantes dans les Hauts-de France.
- La nécessité de sensibiliser des candidats potentiels sur l'opportunité que représente l'implantation d'ACC, comme par exemple : le public féminin, les personnes des quartiers prioritaires. Avec l'aide des acteurs, des démarches sont à construire pour leur présenter les opportunités à saisir avec le projet d'ACC.



Annexe



Annexe 1 : Questions et avis postés par les participants sur le livechat

- Vous souhaitez recruter des femmes sur quel poste ? Combien ? Profil ?
- Est-il possible de définir des emplois indirects ?
- Développement de la filière recyclage de batterie : ACC sur Douvrin va produire des batteries mais aussi dédié une partie de l'usine au recyclage en fin de vie du produit ?
- Que vont devenir les employés de FM suite à la fermeture éventuelle de leur entreprise ? Seront-ils prioritaires ?
- Comment connaître les besoins spécifiques métiers et les formations dont a besoin d'ACC ?
- Peut-on connaître les profils des postes en fonction de chaque répartition des emplois ciblés ?
- Nous sommes un centre de formation spécialisé dans le marquage électronique imprimé y a-t-il des besoins ?
- Au regard de la fin de la production des moteurs thermiques sur le site PSA Douvrin, quels seront les passerelles autour des compétences des salariés de ce site et des besoins de sa future voisine ACC ?
- Nous organisons un événement pour les filles afin de leur donner envie de s'orienter vers Industrie Industri'ELLES avec l'Education Nationale, il serait important de pouvoir intervenir pour présenter les métiers ...Est-il possible que la ACC puisse participer à cet évènement ?
- Comment savoir si certaines formations individuelles et certains process n'existent pas dans les hauts de France