



**ATELIER 2 : LES QUESTIONS DE L'EMPLOI ET DE
FORMATION SUR LE TERRITOIRE** (recrutement,
phase chantier, phase d'exploitation)

**Concertation préalable au projet 'ReLieVe'
d'usine de recyclage de batteries**

Le 9 avril 2024



Co-funded by the European Union
Emissions Trading System
Innovation Fund

Ordre du jour

- 01** Accueil
- 02** Le rôle des garants
- 03** Les modalités de la concertation
- 04** Le projet
- 05** Interventions
- 06** Questions/réponses
- 07** Ateliers

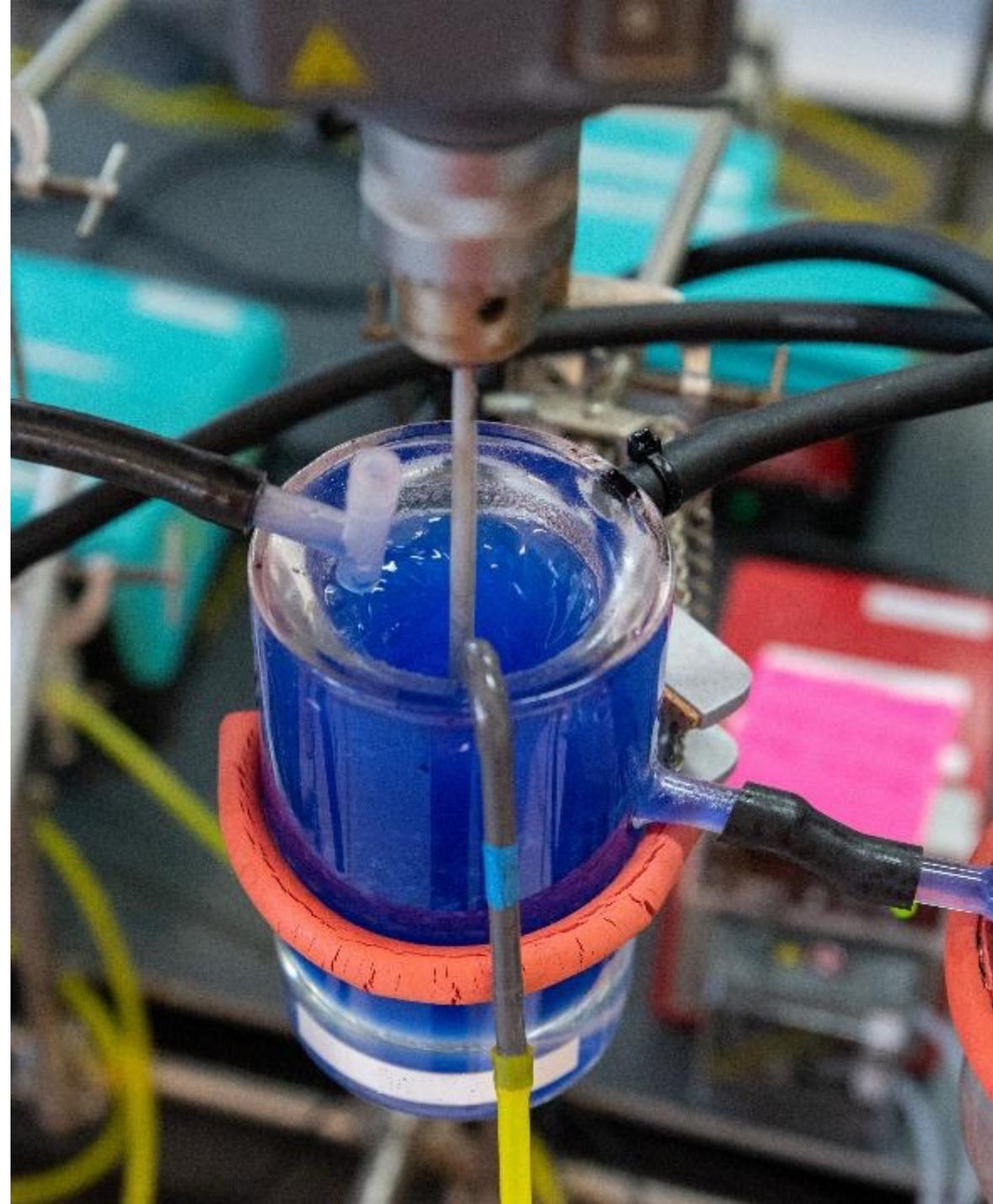


LE RÔLE DES GARANTS

Jean-Luc RENAUD &

Jean Raymond WATTIEZ

*Garants de la Commission nationale
du débat public*



Les 6 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

Le rôle des garants :

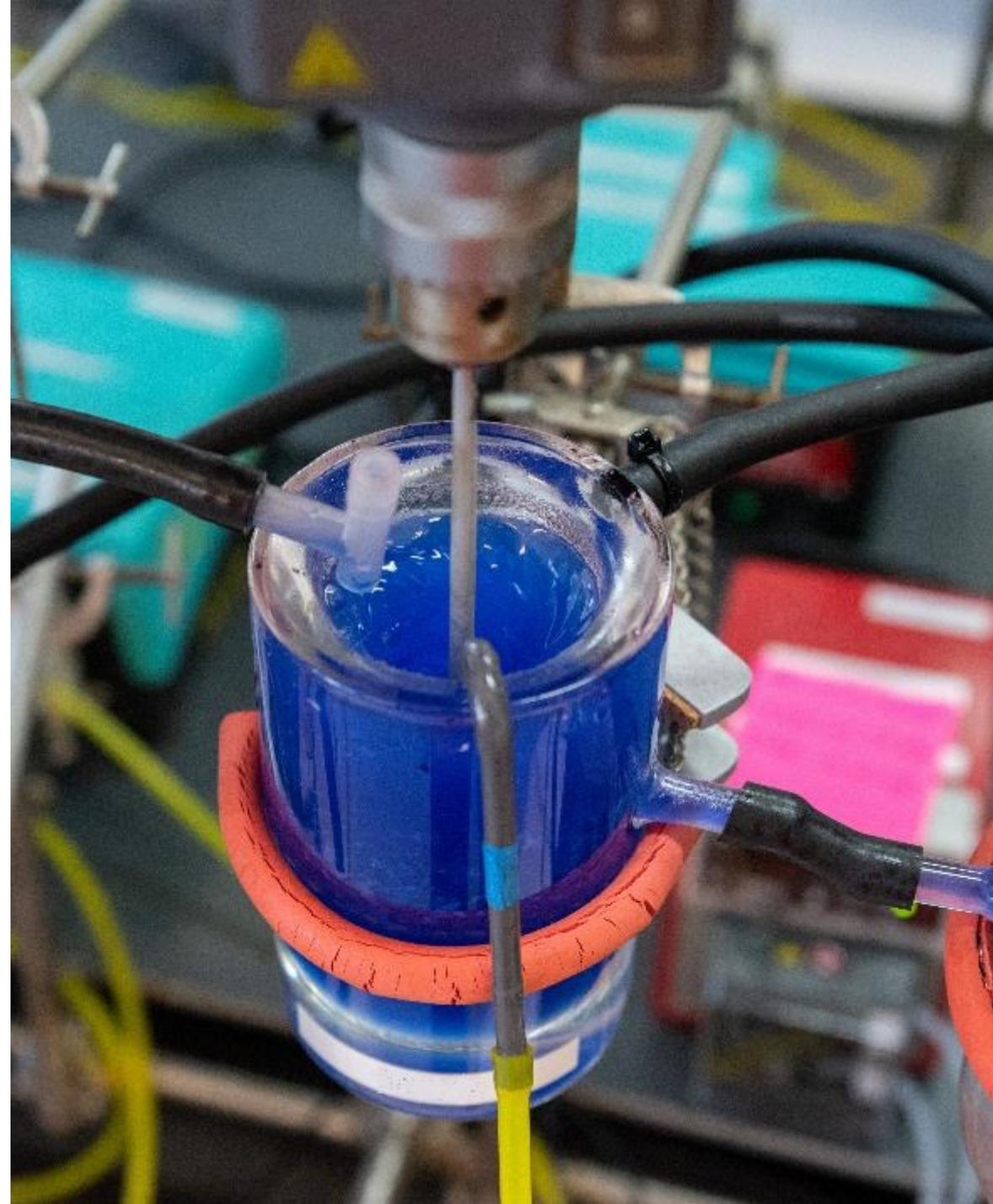
- **La Commission Nationale du Débat Public (CNDP)** est une autorité administrative indépendante chargée de l'information et de la participation du public aux décisions ayant un impact sur l'environnement.
- **L'objectif de la concertation** : débattre de l'opportunité, des caractéristiques et des enjeux du projet.
- **Le rôle des garants**, bras armé de la CNDP pour les concertations :
 - ▶ veiller à la qualité et à la sincérité de l'information ;
 - ▶ recommander le meilleur dispositif possible d'information, de mobilisation et de participation ;
 - ▶ observer la façon dont la concertation se déroule ;
 - ▶ rappeler si nécessaire le cadre ou les règles de la concertation ;
 - ▶ rendre compte.

LES MODALITÉS DE LA CONCERTATION PRÉALABLE

Ana MYLONAS

Cheffe de projet

2Concert



Les modalités de la concertation

7 semaines de concertation

- Du 4 mars au 20 avril 2024
- 3 réunions publiques, 2 ateliers de travail et 3 débats mobiles

Le périmètre de la concertation : 17 communes de la Communauté Urbaine de Dunkerque



Rencontres de proximité n°1

Centre commercial Auchan,
Grande-Synthe

Mercredi 6 mars, 14h-17h

Rencontres de proximité n°2

Mairie de Fort-Mardyck (permanence)

Jeudi 14 mars, 9h-12h

Atelier de travail n°1

L'intégration du projet sur le territoire
(mesures compensatoires écologiques,
impacts et nuisances, protection de la santé,
sécurité industrielle, questions migratoires)

Salle Coluche (annexe Lucien Demagny),
65 Rue des Manoirs, Loon Plage

Mercredi 3 avril, 18h

Atelier de travail n°2

Les questions d'emploi et de formation
sur le territoire (recrutement,
phase chantier, phase exploitation)

Salle des Commissions, Communauté
urbaine de Dunkerque, Quai des
Hollandais (Pertuis de la Marine),
Dunkerque

Mardi 9 avril, 18h

Clôture de la concertation

Samedi 20 avril

Ouverture de la concertation

Lundi 4 mars

Réunion publique d'ouverture

Salle des Commissions,
Communauté urbaine de Dunkerque,
Quai des Hollandais (Pertuis de la Marine),
Dunkerque

Mercredi 13 mars, 18h

Réunion thématique Les enjeux de souveraineté industrielle de la filière batterie

Université du Littoral Côte d'Opale
(Campus de Dunkerque),
220 av. de l'Université, Dunkerque

Mardi 19 mars, 18h

Rencontres de proximité n°3

Gare SNCF de Dunkerque

Jeudi 4 avril, 9h-12h

Réunion publique de synthèse

Salle Coluche (hall), 65 rue des Manoirs,
Loon Plage

Mardi 16 avril, 18h

PRÉSENTATION DU PROJET RELIEVE

Frédéric MARTIN

*Directeur du projet Recyclage Batteries
Eramet*



Le porteur du projet

Un acteur mondial dans la **valorisation des métaux**: manganèse, nickel, ilménite et zircon.

Des développements dans les métaux stratégiques pour la **transition énergétique** : lithium, nickel, cobalt.

Un **engagement RSE** qui conjugue performance opérationnelle de nos activités et progrès continu sur le plan environnemental et sociétal.

Feuille de route RSE "Act for positive mining" 2024 – 2026 : créer, partout où cela est possible, un impact positif pour les parties prenantes et l'écosystème du Groupe, en promouvant une approche positive et responsable en interne, axée sur l'amélioration continue des pratiques.

10 700
employés

16
sites miniers
et industriels

3,8Md€
de chiffre d'affaires

16
pays



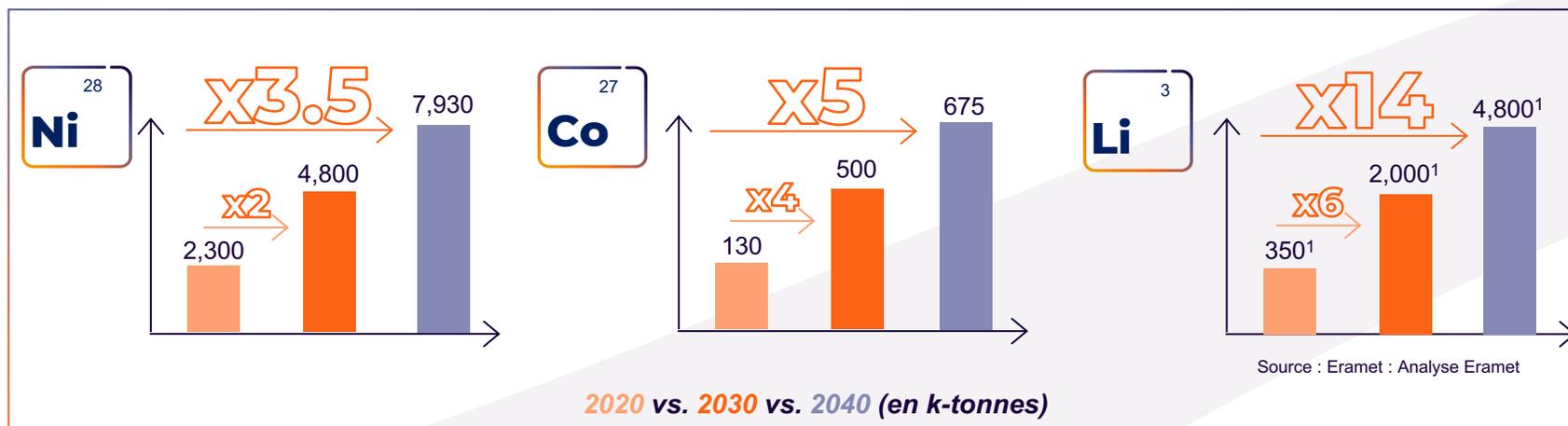
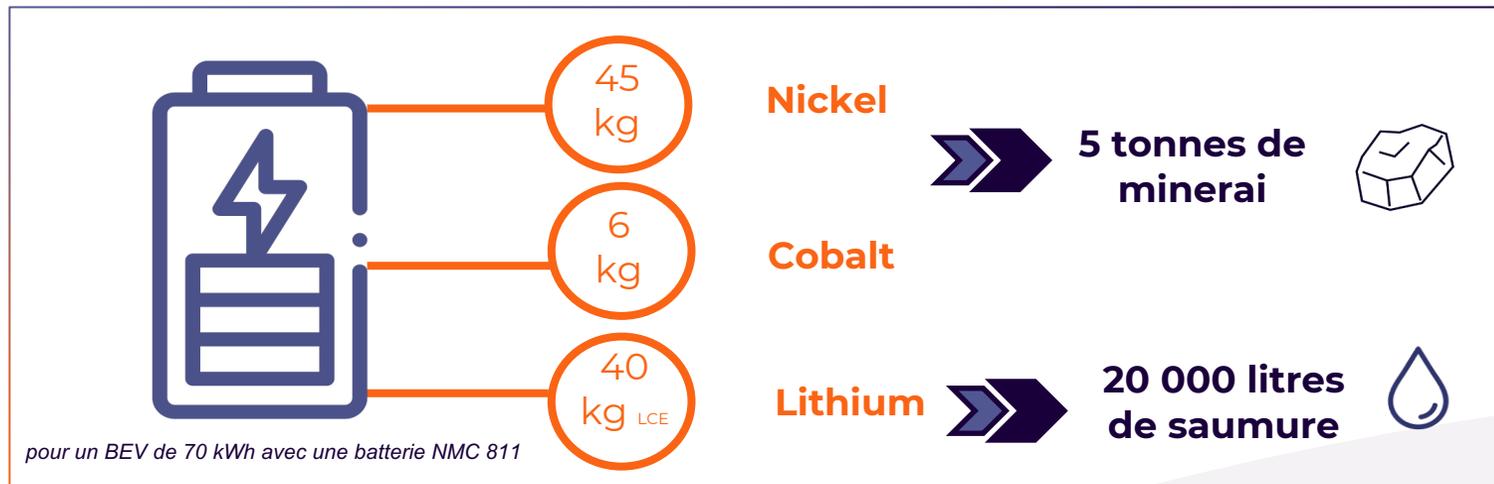
Co-funded by the European Union

Emissions Trading System
Innovation Fund



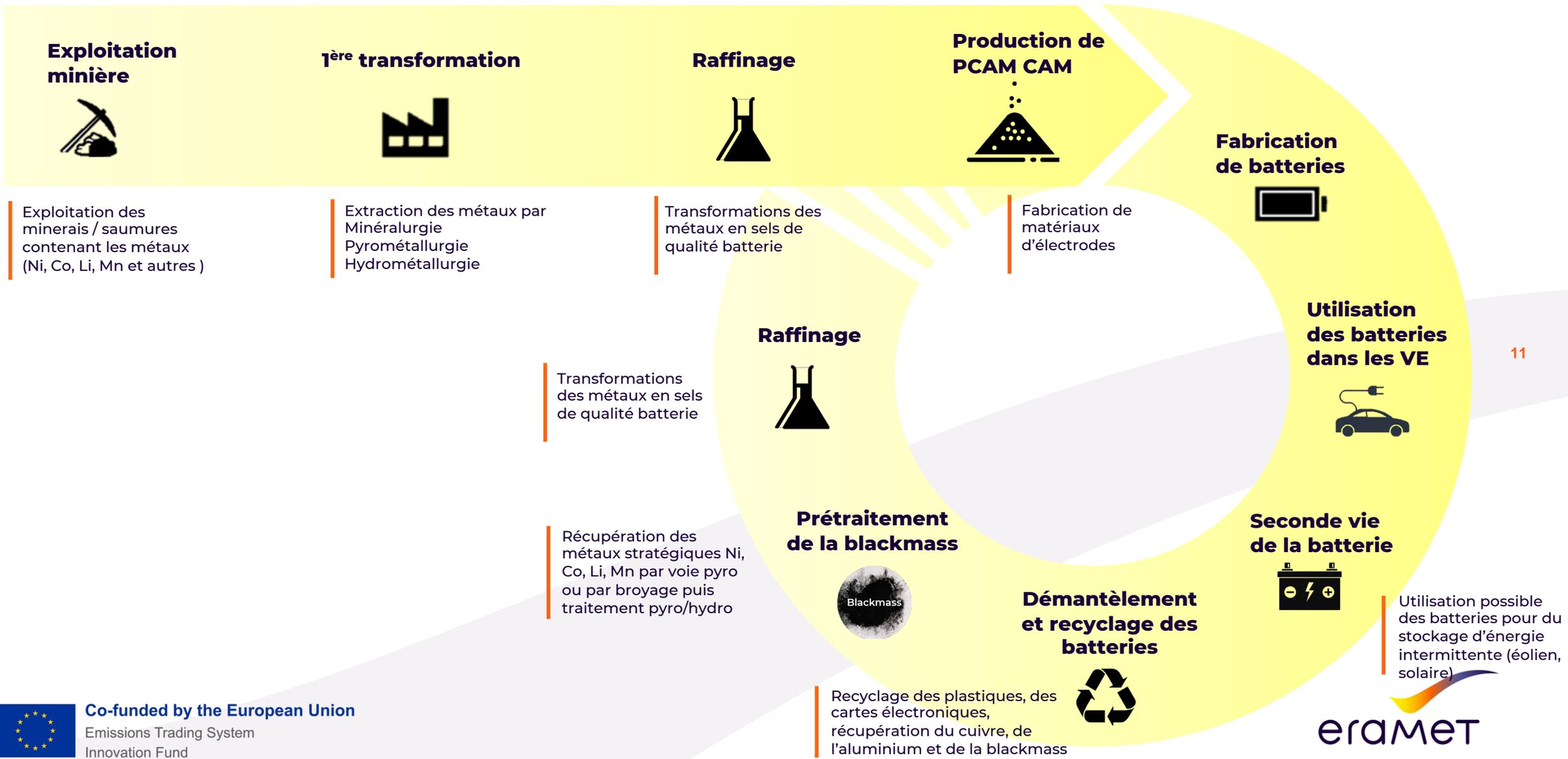
La composition des batteries électriques de véhicules électriques

LES BATTERIES DES V-E
NÉCESSITENT DES
QUANTITÉS
IMPORTANTES DE
MATIÈRES PREMIÈRES



LA DEMANDE MONDIALE
EN MÉTAUX POUR
BATTERIES VA EXPLOSER
AU COURS DES DEUX
PROCHAINES DÉCENNIES

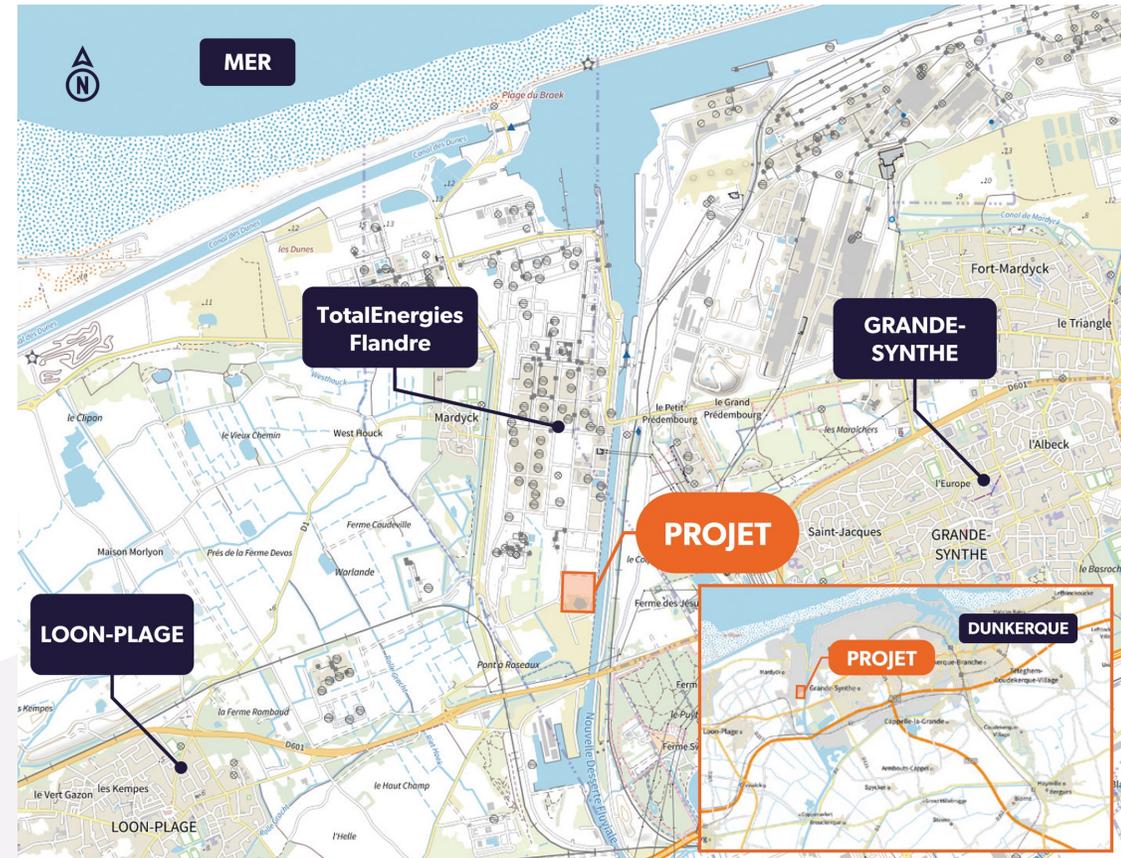
La chaîne de valeur des métaux, de l'extraction minière au recyclage des batteries



Le projet ReLieVe

SES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

- **Construction d'une usine d'hydrométallurgie d'extraction et d'affinage** des métaux stratégiques contenus dans la blackmass (nickel, cobalt, lithium)
- **13 hectares** d'emprise foncière, au sein du Grand port maritime de Dunkerque (GPMD)
- **Capacité de traitement de 200 000 voitures / an** soit 25 000 tonnes de blackmass / an
- Une ICPE classée **SEVESO seuil haut**



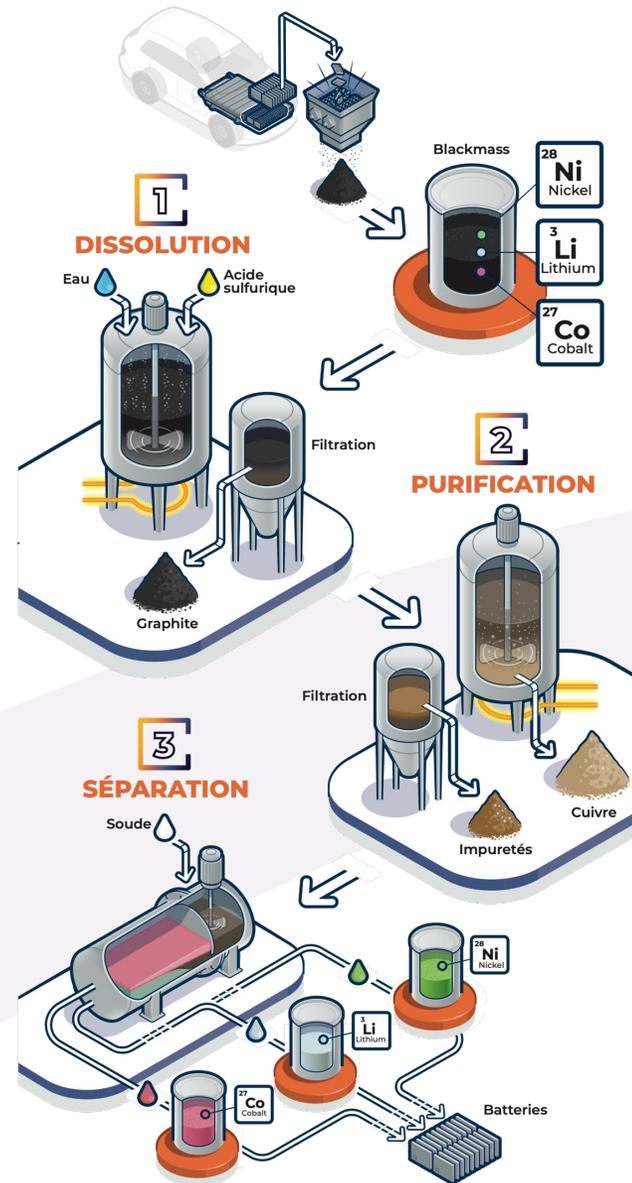
Les grandes étapes du process

L'usine est alimentée en blackmass, une poudre noire, qui contient des matériaux stratégiques indispensables aux batteries : le **lithium**, le **cobalt**, le **nickel**.

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DU PROCÉDÉ :

1. **Dissolution** des composants solubles et extraction des métaux stratégiques contenus dans la blackmass
2. **Purification** et **isolement** des métaux d'intérêt
3. **Séparation** du cobalt, lithium, nickel par un procédé d'extraction par solvant

→ Production de **solutions de sulfate de cobalt et de sulfate de nickel et d'un sel d'hydroxyde de lithium** qui serviront à la production de nouvelles batteries.



La composition de l'usine ReLiVe

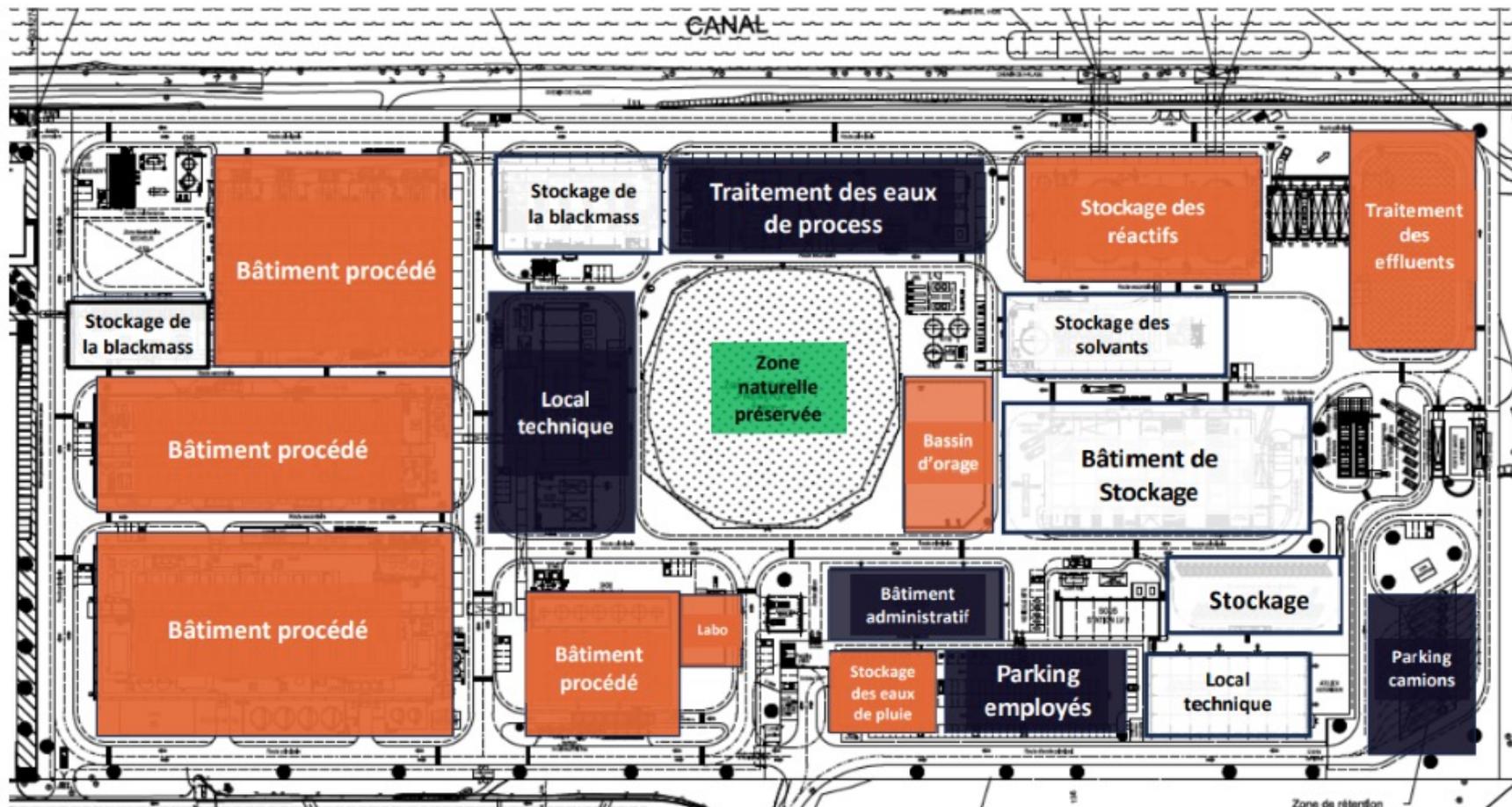


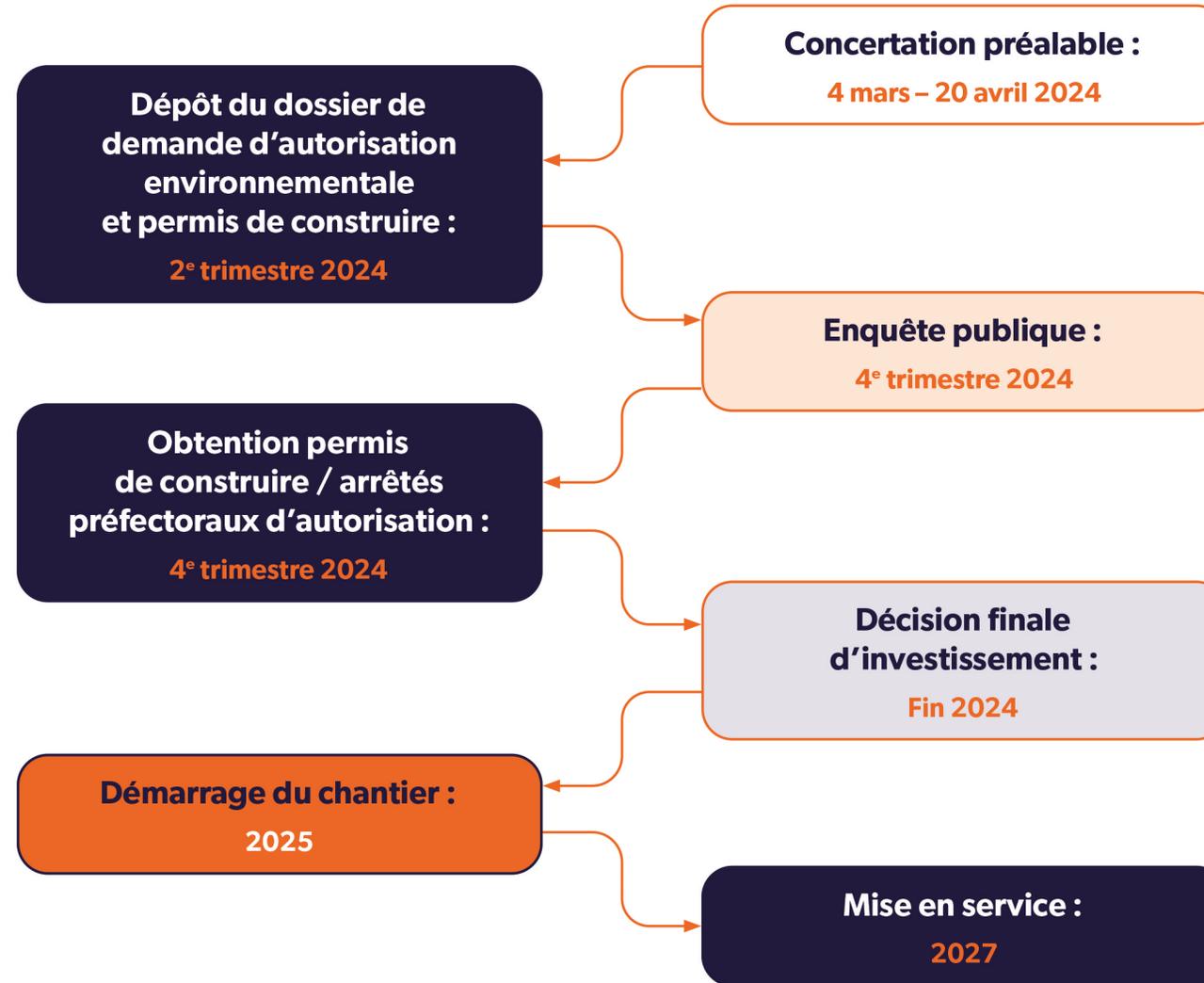
Schéma préliminaire d'implantation de l'usine – Janvier 2024



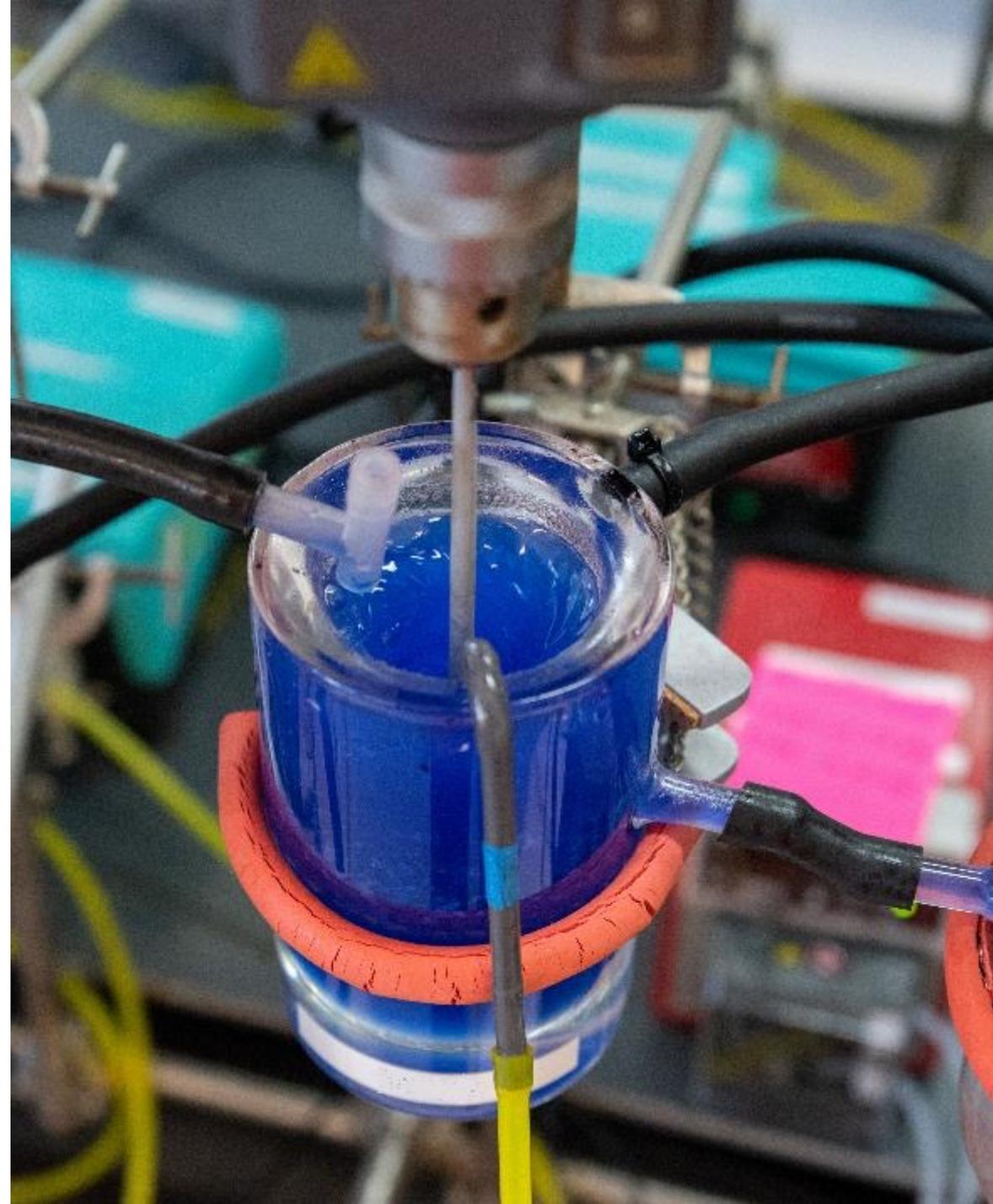
Localisation du site le long du canal du Bourbourg



Le calendrier prévisionnel du projet



INTERVENTIONS





eramET

Ressources Humaines Eramet

Aurora Autret, Directrice des
Ressources Humaines France

La Politique RH du Groupe s'articule autour de 5 priorités

Faire face aux défis liés à notre environnement

- Guerre des talents
- Nouvelles attentes des candidats et des collaborateurs
 - Respect équilibre vie privée / vie professionnelle
 - Engagements RSE
 - Capacité des managers à engager leurs équipes
 - Opportunité d'évolution

Relever les défis propres à notre organisation

- Groupe international et divers avec une présence dans des territoires de culture et législation différente
- Des enjeux de promotion et de garantie d'environnements de travail respectueux pour l'ensemble des salariés

Attirer les talents, renforcer les compétences, et favoriser le développement des carrières y compris à l'international

Renforcer l'engagement des salariés notamment par le développement d'une politique d'écoute

Développer un dialogue social international ouvert, constructif et responsable

Favoriser la diversité et l'inclusion

Assurer la sûreté et la santé de nos salariés et sous-traitants

Les Rendez-vous importants

Développement & gestion de carrière

Attirer les talents, renforcer les compétences, et favoriser le développement des carrières y compris à l'international

Plan de Développement des Compétences (Septembre - Décembre)

Validation des plans de développement (RH & Manager) à partir des besoins de formation exprimés lors des Entretiens Mi-Année/Entretiens Pro

Entretien Mi-Année (Juin- Septembre)

Discussion Manager-Collaborateur pour parler

- de développement (besoins & actions)
- de souhaits d'évolution et/ou de mobilité
- un point sur les objectifs individuels



Gestion de la Performance (Janvier - Mars)

Entretien Annuel d'Appréciation :
discussion Manager-Collaborateur pour

- évaluer la performance (objectifs individuels et compétences comportementales) sur l'année écoulée
- fixer les objectifs individuels pour l'année à venir

Reuves du Personnel "People Review" (Avril - Octobre)

Par sites, entités, BU, Groupe
Reuves Managers-RH pour analyser les organisations et des collaborateurs afin d'identifier les plans d'actions individuels et collectifs à mettre en place

Les Rendez-vous importants

Développement & gestion de carrière

Attirer les talents, renforcer les compétences, et favoriser le développement des carrières y compris à l'international

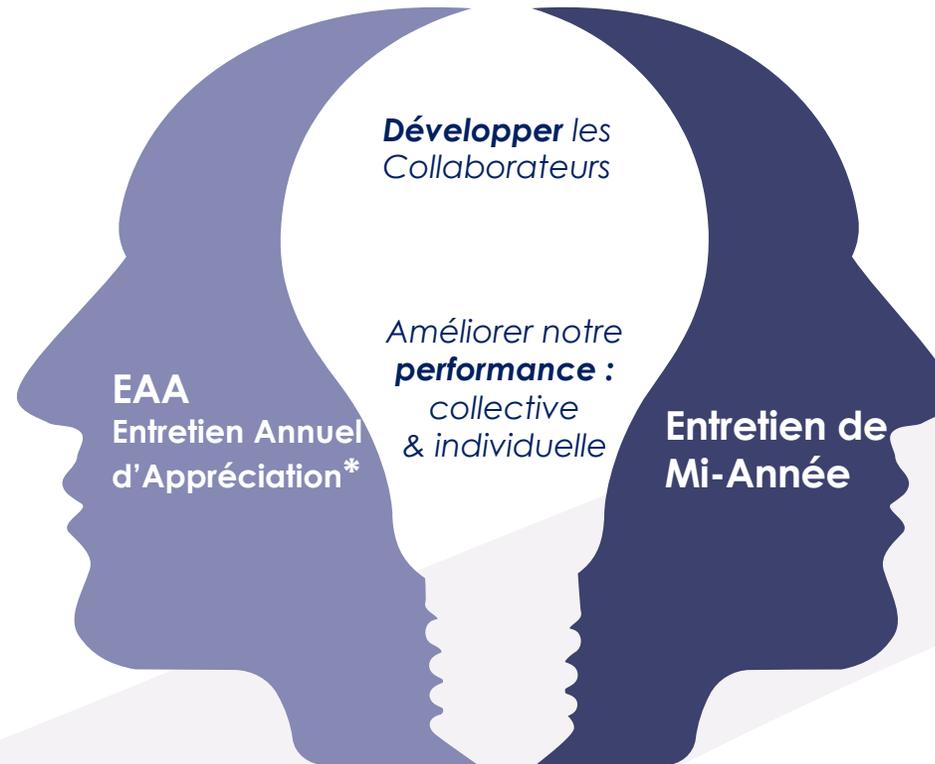
Les Entretiens Annuels

Objectifs

Evaluer la performance et donner de la visibilité pour l'année à venir

Comment ?

1. Evaluation et feedback sur les objectifs individuels de l'année écoulée
2. Fixation des objectifs individuels pour l'année à venir
3. Evaluation des compétences Manager@Eramet



Objectifs

Parler développement

Comment ?

1. Discussion et feedback sur les points forts et axes de développement
2. Expression des souhaits de mobilité (géographique et métier)
3. Discussion autour du plan de développement

Les Rendez-vous importants

Développement & gestion de carrière

Attirer les talents, renforcer les compétences, et favoriser le développement des carrières y compris à l'international

La mobilité



Référentiel Metier & Competences Groupe

Pour préparer vos discussions avec votre manager lors de l'entretien à mi année, Pour développer votre carrière et parler de formation,

Site Carrières Internes Eramet

Vue d'ensemble des offres d'emploi
Mise à jour de vos souhaits de mobilité
Envie de postuler ? N'oubliez pas d'informer en votre manager et RRH,
Creez vous une alerte ...

Les Rendez-vous importants

Développement & gestion de carrière

Attirer les talents, renforcer les compétences, et favoriser le développement des carrières y compris à l'international



Expérience : 70%

Mission/projet temporaire

- Participer à un groupe de travail
- Changement de poste
- Devenir Formateur Interne

Apprendre en faisant

Apprendre en continu



Entourage : 20%

- Mentoring, Coaching
- Feedback
- Partage de savoirs avec ses collègues
- Transfert de compétences
- Conférences

Apprendre à travers les autres

Apprendre en continu



Education : 10 %

- Certifications
- E-Learning
- WeLearn
- Formations Locales & Groupe

Apprendre avec les autres

Apprendre de temps en temps



Accès illimité
E-Learning

WeLearn



Catalogue

CATALOGUE FORMATION :
AU SERVICE DE
VOTRE DÉVELOPPEMENT

Exemples de Programmes de Développement Groupe

- **Imagine** pour les Jeunes Talents Internationaux
- **Raise & Engage** pour les Managers
- **Les Fondamentaux de Management** pour les Managers de proximité

Politique d'écoute

Renforcer l'engagement des salariés notamment par le développement d'une politique d'écoute

Afin d'accompagner la transformation du Groupe, une stratégie d'écoute des salariés a été mise en place afin de favoriser une culture du retour de l'information.

Être plus agile et plus réactif face aux préoccupations des salariés, leurs besoins et attentes

Renforcer l'engagement des salariés, retenir les talents

Favoriser une communication ouverte et transparente

Diversité et inclusion

Pour Eramet, avoir un effectif diversifié et une culture inclusive permet

Diversité : variété des profils dont l'entreprise est composée

Inclusion : permettre aux personnes de se sentir libres d'exprimer une opinion de sentir écoutées et considérées

- A chacun d'être considéré tel qu'il est et d'être pleinement intégré à l'organisation
- D'offrir à chaque salarié des opportunités équitables de développement professionnel
- D'améliorer le bien-être au travail
- D'attirer davantage de Talents

La sûreté chez Eramet

Les principaux enjeux auxquels nous devons faire face dans nos pays et zones d'intérêts :

- Les échéances politiques majeures
- L'augmentation des menaces (délinquance, criminalité, sabotage, manifestations violentes, terrorisme, instabilité politique)
- La croissance des activités et des opérations du Groupe sur de nouveaux territoires

Protéger les collaborateurs, les sites et les opérations du Groupe dans le monde contre les actes de malveillances

Prévenir et répondre aux situations d'urgence et de crise

Former, tenir informés et accompagner les collaborateurs, notamment dans leurs déplacements

La santé chez Eramet

Les principaux enjeux de santé :

- Isolement et environnement physiologique parfois extrême (haute altitude) de nos sites
- Diversité des standards médicaux et des moyens disponibles
- Hétérogénéité des réglementations sanitaires des pays

Définir un socle commun minimum de mesures de prévention compatible avec les règlements locaux : grille pour visite d'aptitude en fonction des postes...

Diffuser les bonnes pratiques médicales sur l'ensemble des sites : premiers secours, prises en charges médicales initiales et spécialisées

Sécuriser les évacuations

La santé en France

La Santé en France

- Assurer les visites médicales d'embauche, de reprise et suivis périodiques et / ou renforcés
- Animer des webinaires, formations en matière de santé et de prévention
- Assurer le suivi médical des voyageurs, expatriés et leur famille selon leur destination
- Proposer un espace d'écoute et de soutien pour prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail



Service de Santé Interprofessionnel + Infirmière de Santé au Travail en Ile de France (Paris & Trappes)



Service de Santé Interprofessionnel à Clermont Ferrand



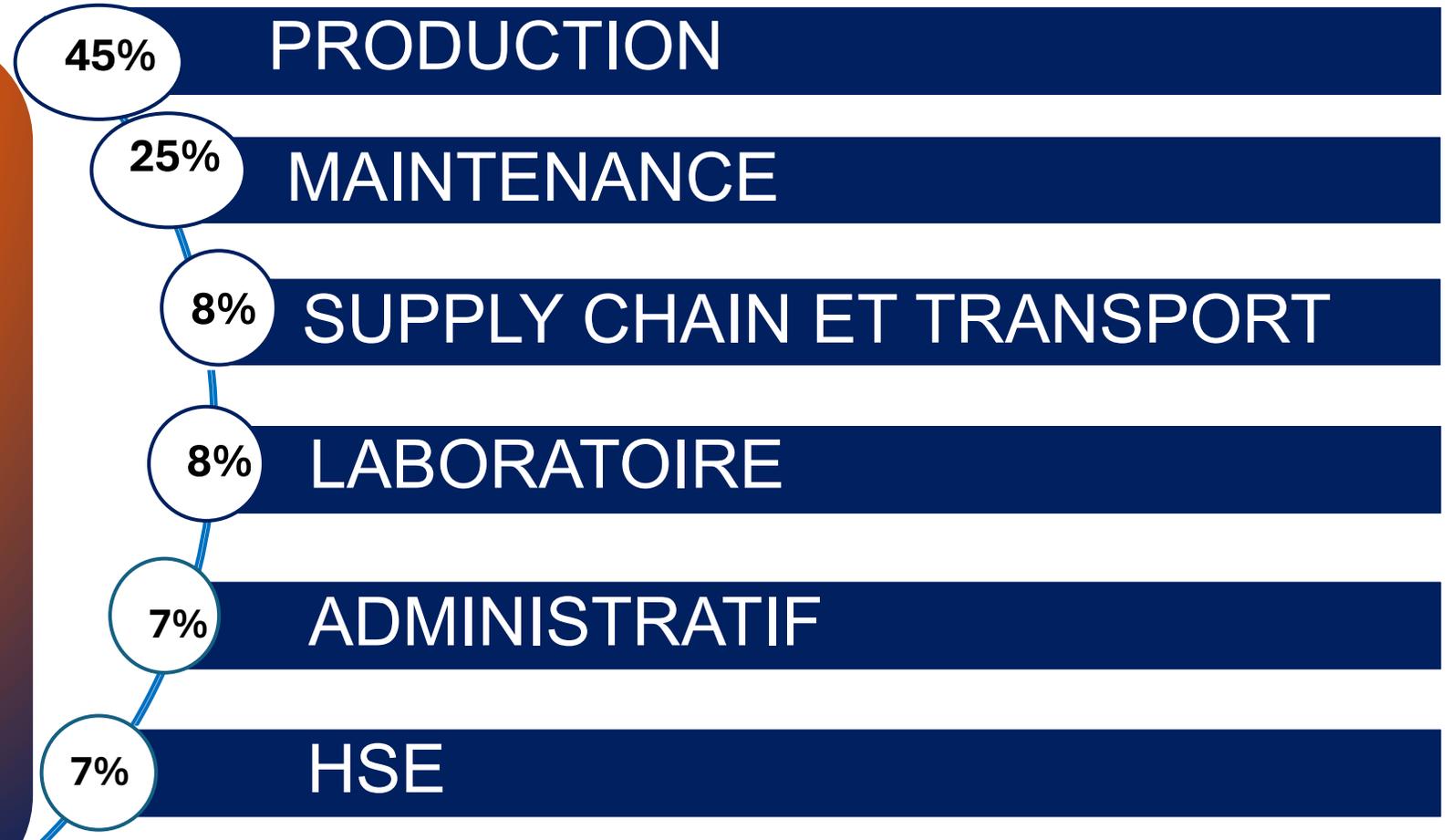
Suivis médicaux spécifiques



Espace d'écoute et de soutien (Paris, Trappes & Clermont-Ferrand)

Recrutements prévisionnels Projet ReLieVe

Estimation
de + 200
emplois
créés



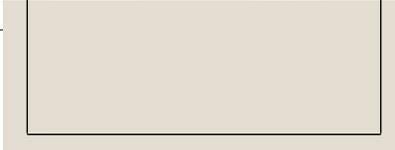


eramET

Sandrine LEMAIRE

Directrice de l'Agence France
Travail de Gravelines



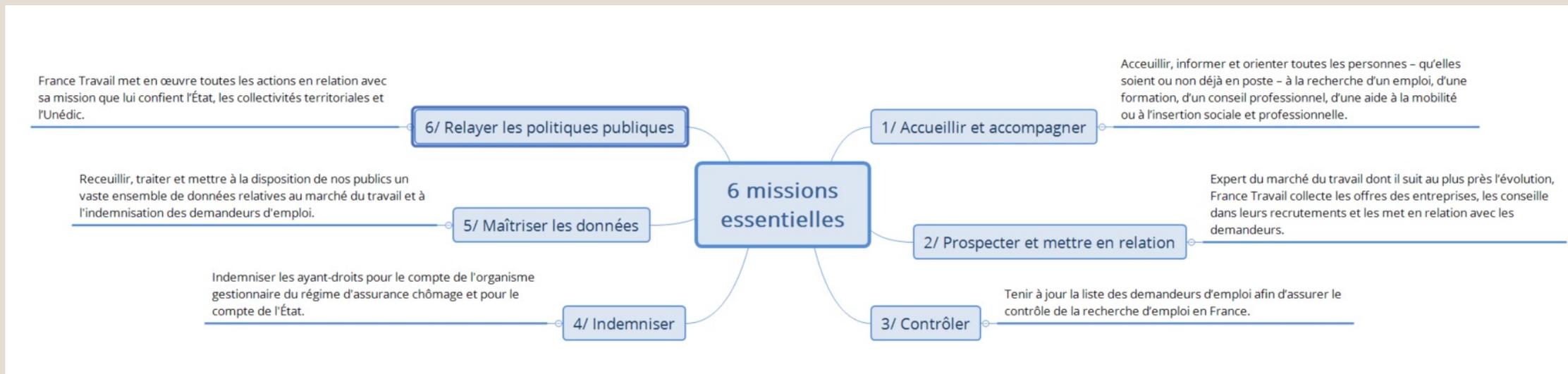


RÉUNION THÉMATIQUE EMPLOI ET FORMATION

1

MISSIONS ET RÔLE DE FRANCE TRAVAIL

Missions et rôle de France Travail



Depuis le 1^{er} janvier : Une coopération renforcée entre les acteurs du réseau pour l'emploi

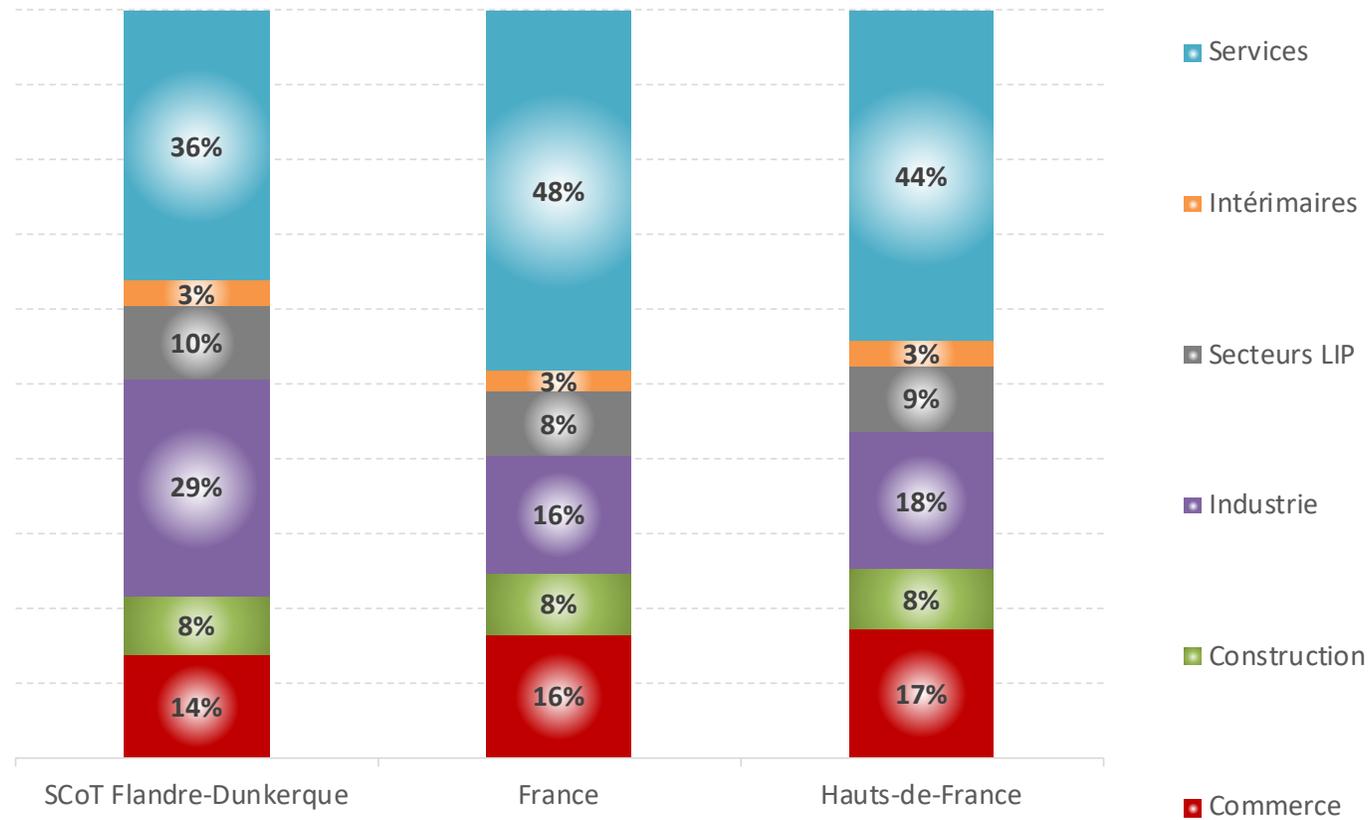
Pour renforcer la coopération et la coordination au service des usagers, les acteurs de l'éco-système emploi - insertion - formation sont **regroupés au sein d'un réseau pour l'emploi**.

2

ÉTAT DES LIEUX DE LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LE DUNKERQUOIS

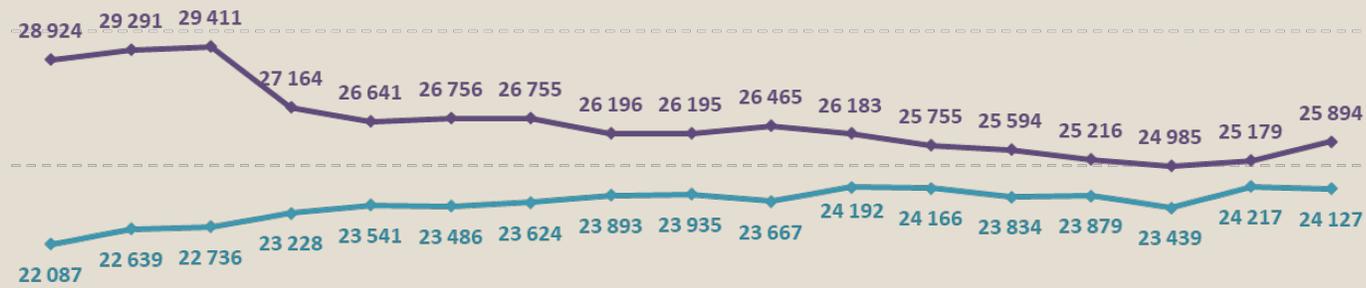
Une structure des emplois différentes de la moyenne régionale et nationale

Répartition des effectifs salariés du secteur privé, par secteur d'activité en

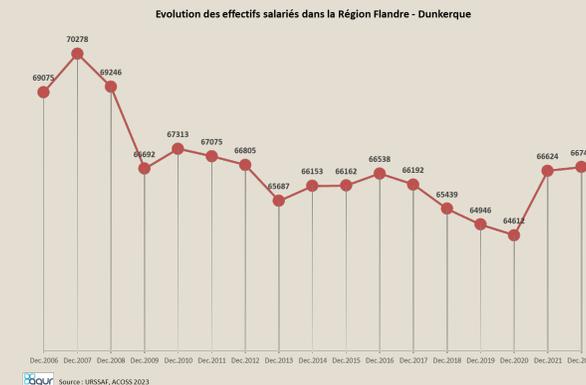
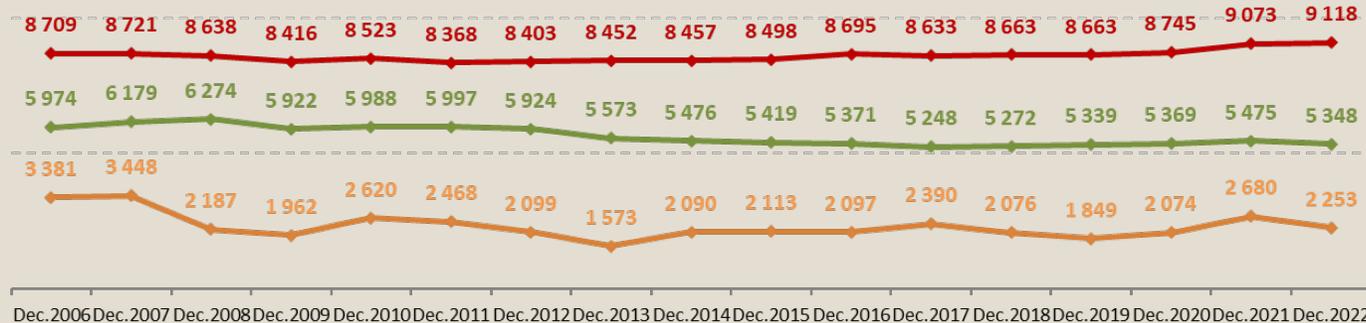


Evolutions sectorielles de longue période : l'industrie retrouve son niveau de 2017

Evolution des effectifs salariés dans la Région Flandre - Dunkerque



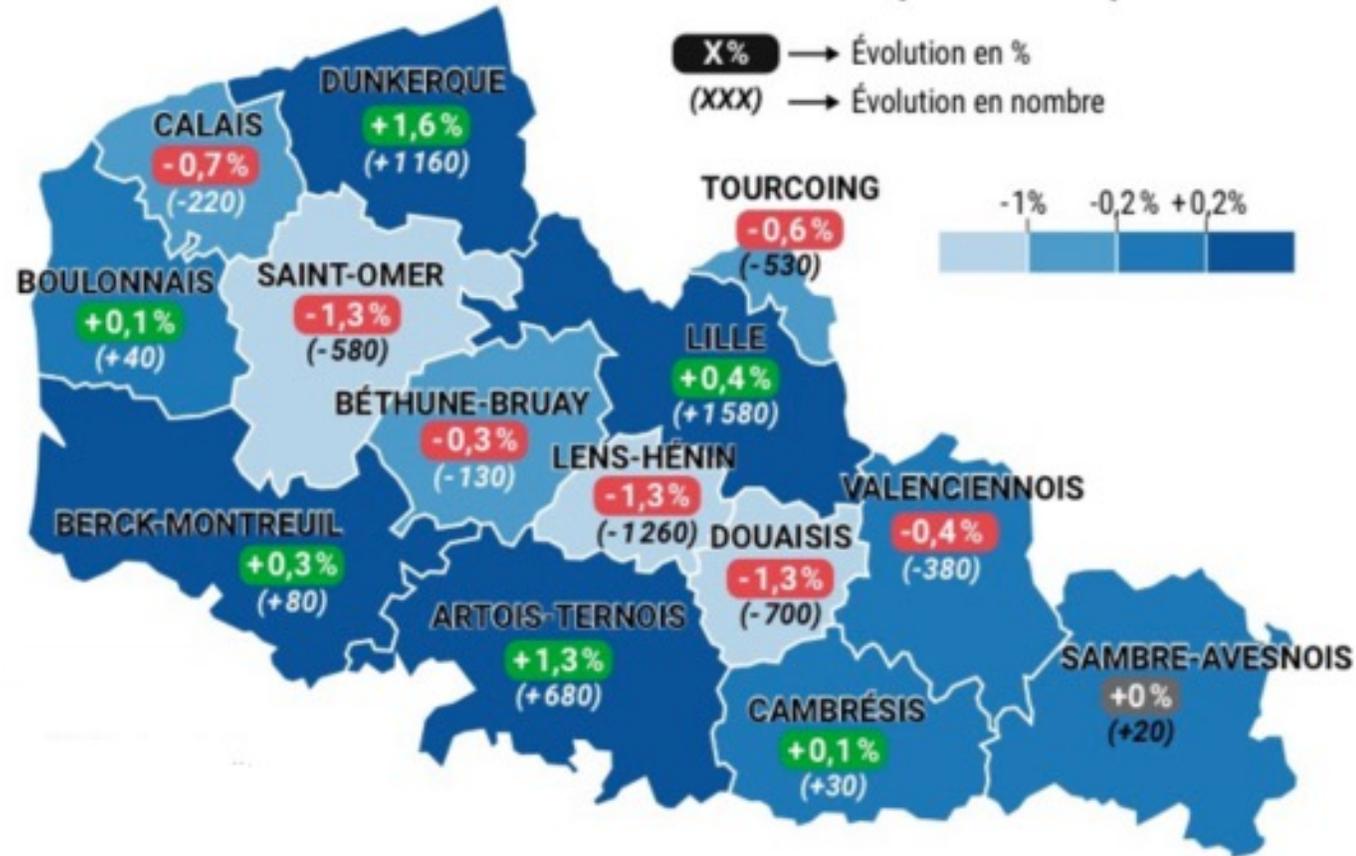
L'industrie reste le 1^{er} employeur du territoire



agur Source : URSSAF, ACOS 2023

L'emploi salarié privé dans le Nord Pas-de-Calais

Évolution entre le 4^e trimestre 2022 et le 4^e trimestre 2023 par zone d'emploi



Sources : Urssaf, INSEE

Qu'observe-t-on ? :

Même si l'emploi salarié privé a chuté au 4^{ème} trimestre 2023 sur la région, les derniers chiffres montrent que la plus forte progression de l'emploi est située sur la zone d'emploi de Dunkerque : +1,6% avec une évolution de 1 160 emplois sur 1 an.

3

PROFIL TYPE DU DEMANDEUR D'EMPLOI

Diminution du nombre de demandeurs d'emploi



Qu'observe-t-on ? :

Après le pic du 2^{ème} trimestre 2020, on observe une **diminution du nombre de demandeurs d'emploi (en dehors des 2 derniers trimestres)**. Ces tendances sont constatées à plusieurs échelles et pour toutes les catégories.

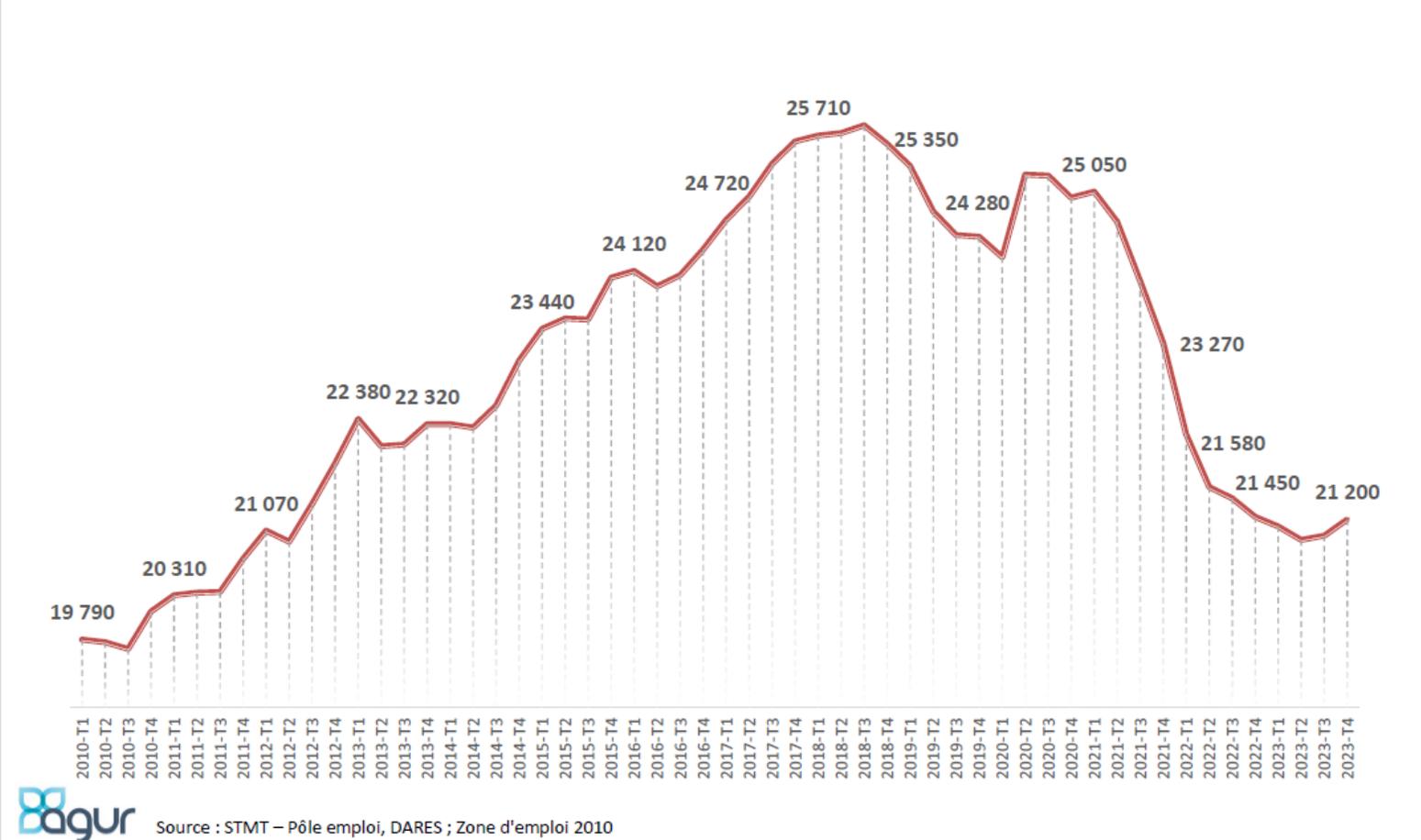
21 200

demandeurs d'emploi, au quatrième trimestre 2023

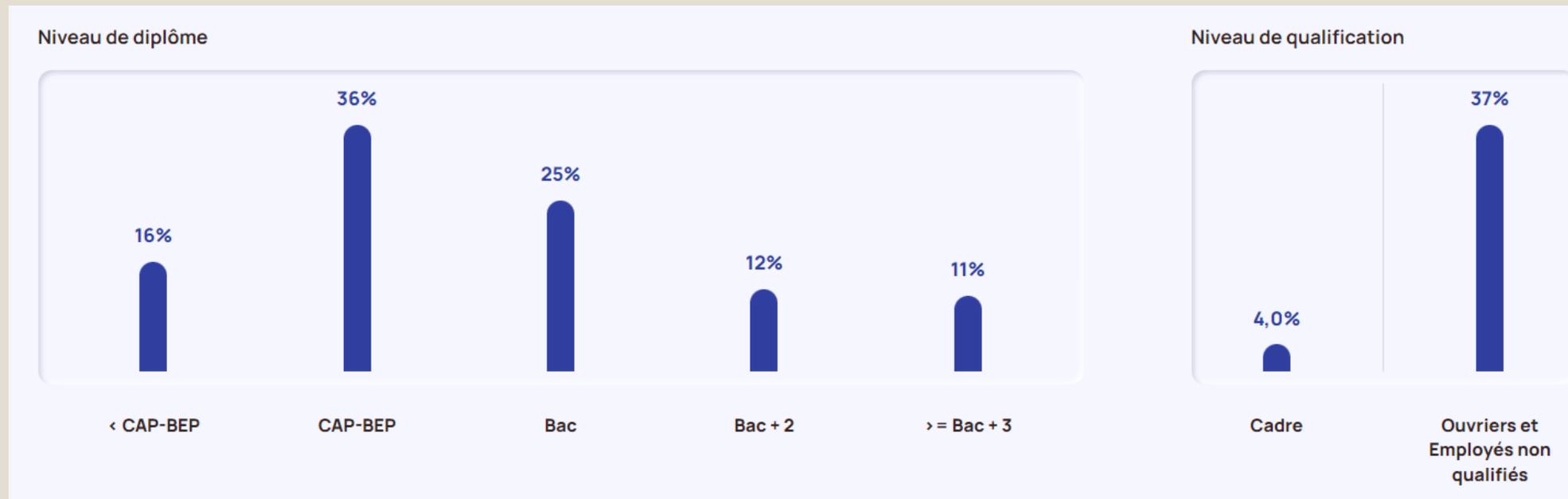
- **250** en 1 an



Nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois dans l'ancienne zone d'emploi de Dunkerque 2010 (zonage ZE 2010 = SPEL Dunkerque), cat. A,B,C, données CVS-CJO



Profil des demandeurs d'emploi



52% infra BAC

4

**COLLABORATION POUR FAVORISER LE
RECRUTEMENT DES DEMANDEURS
D'EMPLOIS DU TERRITOIRE**

Attirer - Former - Recruter

Réunions publiques

Sensibilisation des
demandeurs d'emploi :
Ateliers sectoriels

Détection de potentiels

Visites d'entreprises

Immersions

Recueil des besoins de
compétences des
entreprises

Travail avec le Conseil
Régional sur l'identification
des actions de formations

Concertation avec les
organismes de formation
pour adapter l'action de
formation au besoin de
l'entreprise

MRS : Méthode de
recrutement par simulation

Job Dating

Soutien du recrutement par
la mise en place :

- de mesures d'adaptation
- d'aides à l'embauche
(Emplois Francs, ...)

avec le réseau des acteurs pour l'emploi

Nathalie ALVES

**Cheffe de projet Formation et
Enseignement Supérieur,
Communauté Urbaine de
Dunkerque**



Dunkerque, Territoire d'industrie et de mobilité décarbonées

Dunkerque



DUNKERQUE, AU CŒUR DE LA VALLÉE DE LA BATTERIE FRANÇAISE



8,5 Mds d'€

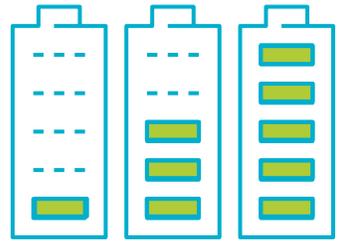
seront investis dans les prochaines années dans la zone industrialo-portuaire pour produire et recycler des batteries électriques (production totale d'environ 64 GWh d'ici 2030).

DUNKERQUE, AU CŒUR DE LA VALLÉE DE LA BATTERIE FRANÇAISE

Chaine de valeurs pour l'électrification des véhicules



PROJET À L'ÉTUDE
BORAX Français
Refining essentials





16 MT/an de CO₂

seront évitées dès 2050 grâce au déploiement du Hub CO₂ et H₂ de Dunkerque (référence : émissions 2021)



600 MW

la capacité du champ éolien projeté au large des côtes de Dunkerque en 2028



5,3 Mds d'€

seront investis ces prochaines années pour la décarbonation de l'industrie



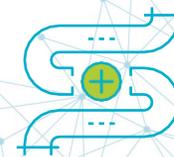
40 MW

le potentiel de gaz verts à valoriser



Centrale de Gravelines :
28,2 milliards de kWh produits en 2022

soit l'équivalent de 60% des besoins en électricité de la région Hauts-de-France



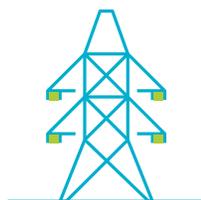
20 km

la longueur de l'autoroute de la chaleur qui permettra d'éviter 100 Kt de CO₂ par an

Dunkerque réduira de 55% ses émissions d'origine industrielle dès 2030

100 KT/an de H₂

seront nécessaires à la concrétisation des projets de décarbonation sur le bassin industriel dunkerquois d'ici à 2030



400 000 volts

la capacité des postes électriques prévus à horizon 2050 par RTE pour répondre aux besoins supplémentaires du territoire dans le cadre de la décarbonation



64 GWh

la puissance totale produite d'ici 2030 par la filière batterie représentant 8.5 Mds € d'investissements et près d'1 M de véhicules électriques équipés par an



75 %

des émissions de CO₂ seront évitées grâce à la décarbonation des procédés



2 EPR2

soit 3340 MW, en projet dont la mise en service est programmée en 2038/2039



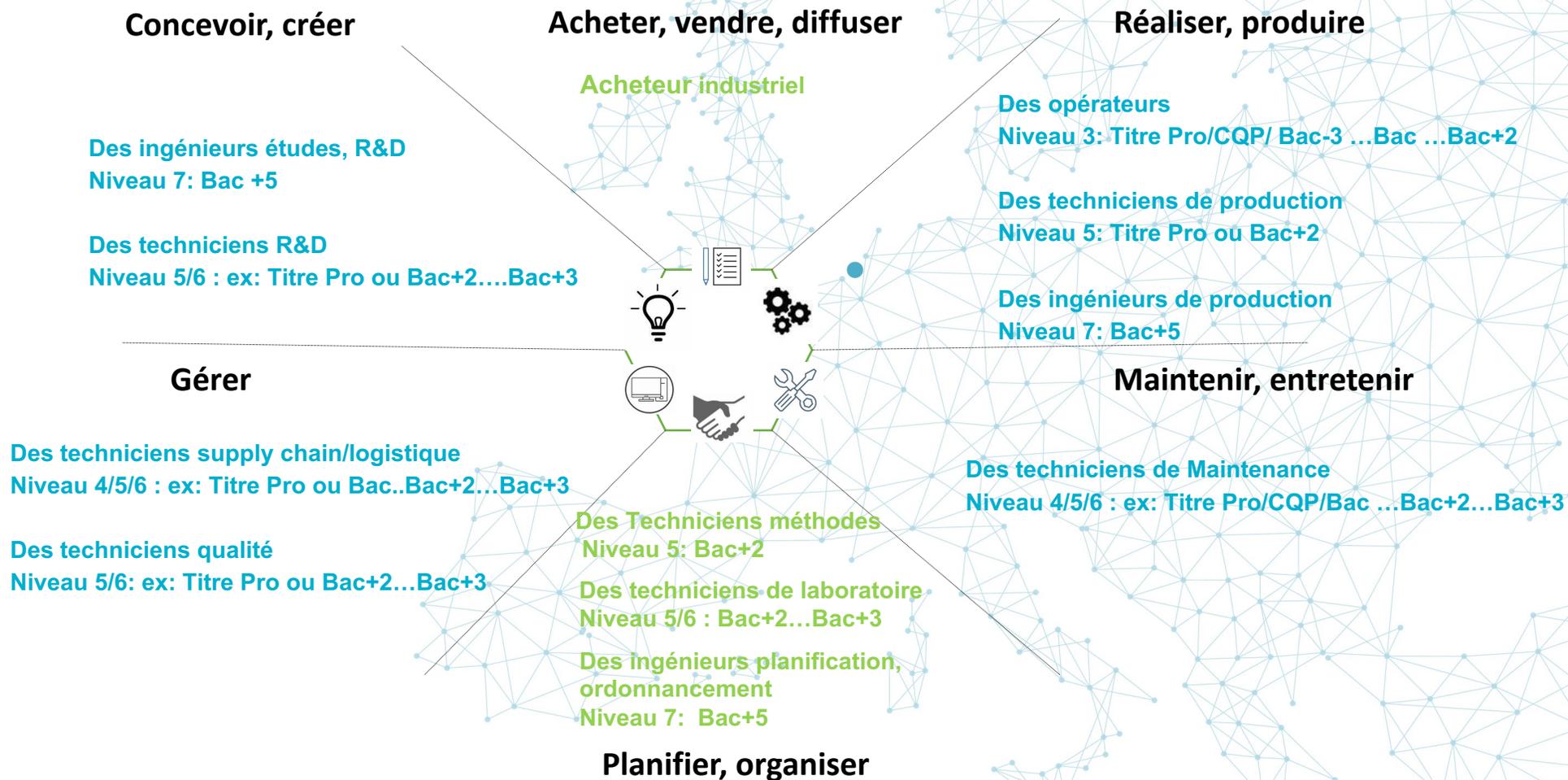
16 000

emplois créés dans les 5 à 10 ans à venir

DUNKERQUE
L'ÉNERGIE CRÉATIVE

Dunkerque
Grand Littoral
COMMUNAUTÉ URBAINE

Les compétences



Des acteurs de la formation investis et mobilisés collectivement pour répondre aux enjeux de la filière Batterie,

Des plateaux techniques adaptés et équipés,

Des parcours de formation connectés avec les projets du territoire,

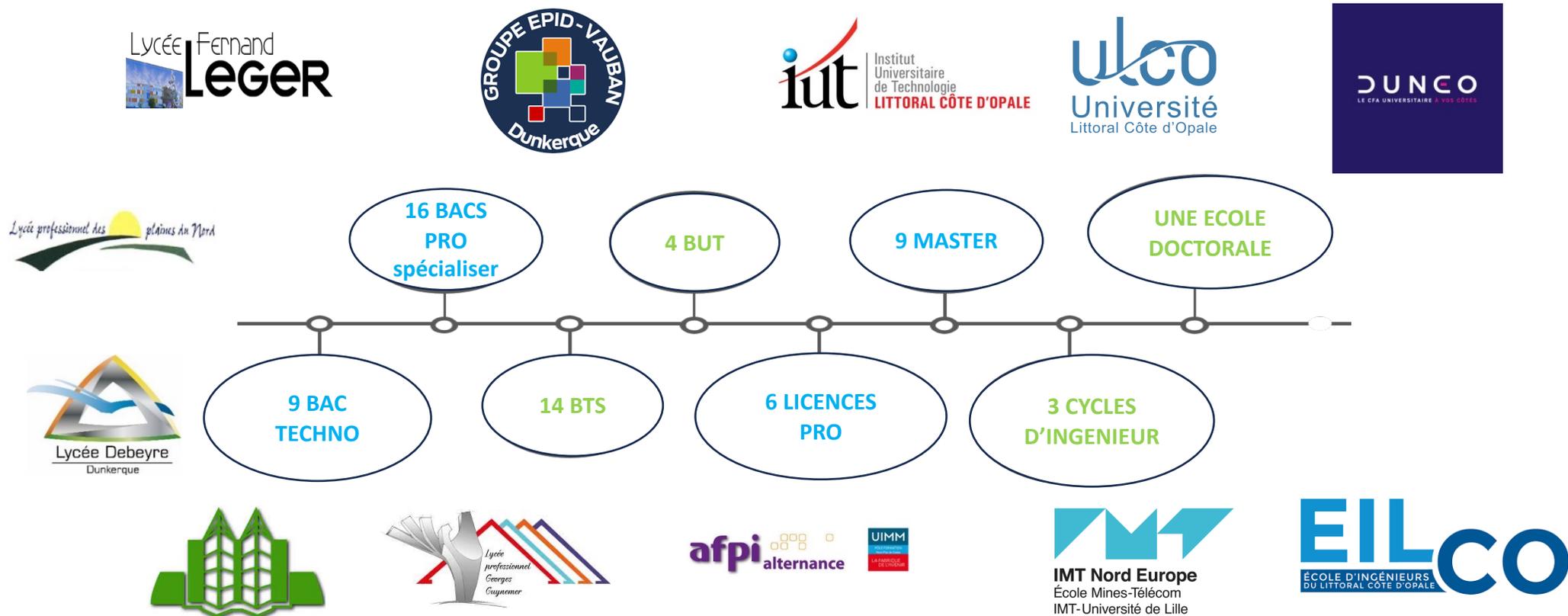
Une offre de formation structurée et dédiée pour accompagner vers l'emploi de la filière batterie **TOUT AU LONG DE LA VIE.**

Dunkerque



Quelles formations aux métiers de la filière batterie sur le territoire ?

Les acteurs de la Formation Initiale sous statut scolaire et par apprentissage

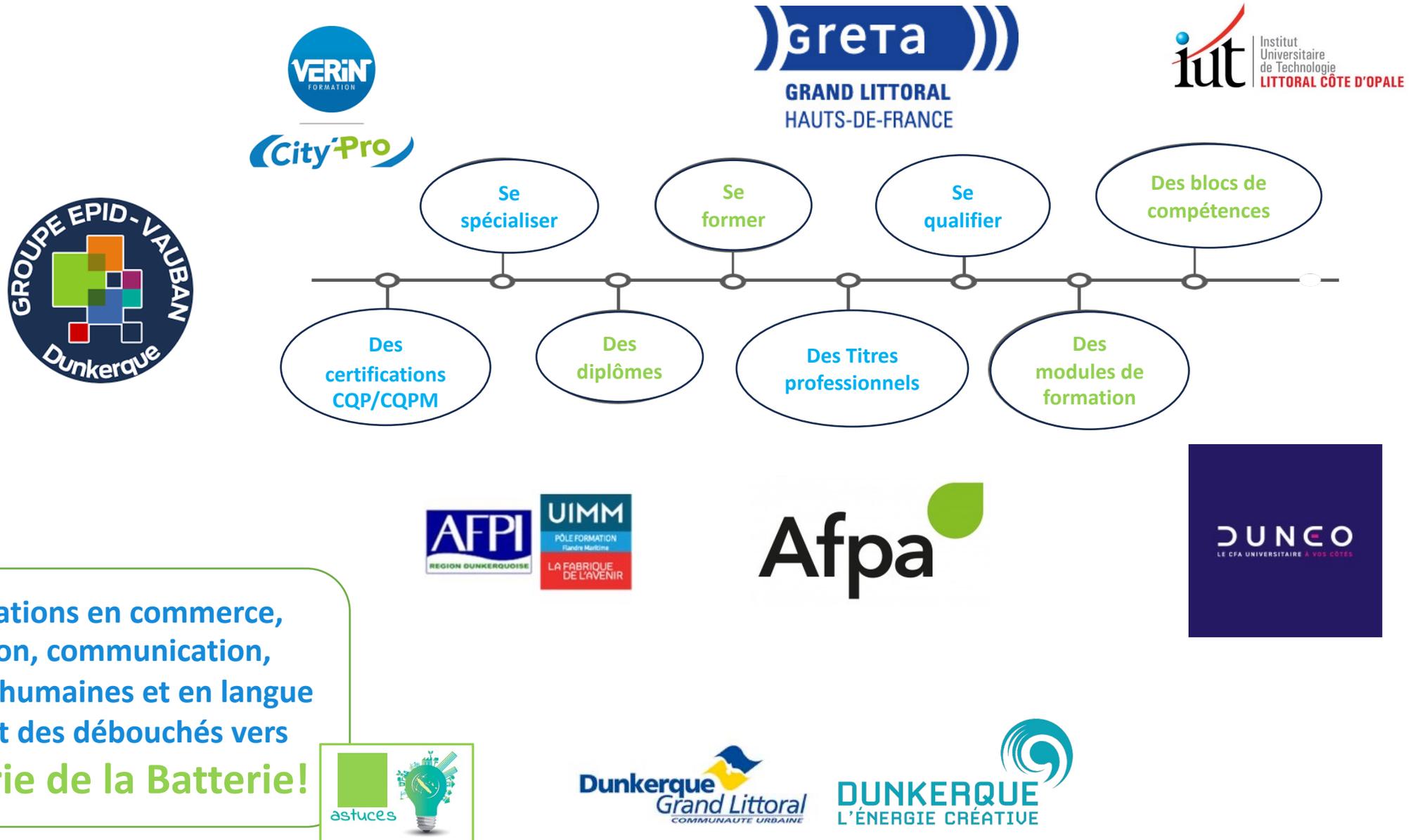


Les formations en commerce, en gestion, communication, ressources humaines et en langue apportent des débouchés vers l'industrie de la Batterie!



Quelles formations aux métiers de la filière batterie sur le territoire ?

Les acteurs de la Formation Continue et par alternance



Les formations en commerce, en gestion, communication, ressources humaines et en langue apportent des débouchés vers **l'industrie de la Batterie!**





DUNKERQUE
L'ÉNERGIE CRÉATIVE



DK JOB
Le grand forum des compétences de Dunkerque

17 avril 2024
10h - 18h

Kursaal de Dunkerque

jours
INDUSTRIE DUNKERQUE



DECOUVRIR, S'ORIENTER, SE FORMER, CHANGER A DUNKERQUE C'EST POSSIBLE !!

Des événements tout public sont organisés tout au long de l'année pour découvrir les métiers et rencontrer les entreprises

LA FABULEUSE FACTORY,
pour découvrir l'industrie de demain, tous les ans au mois de SEPTEMBRE, place JEAN BART

LE FORUM DES FABULEUX METIERS,
pour découvrir les grands projets de l'industrie et ses métiers, au mois de NOVEMBRE, au KURSAAL

LE FORUM DE L'ORIENTATION TRACE TON AVENIR,
pour découvrir les parcours éducatifs et professionnels, tous les ans au mois de JANVIER, au KURSAAL

Le DK JOB, LE FORUM
dédié à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelle, tous les ans au mois d'AVRIL, au KURSAAL

place Jean-Bart Dunkerque

du **21** au **24**
septembre 2022

Fabuleuse FACTORY

FRANCE 2030 TERRITOIRES D'INNOVATION

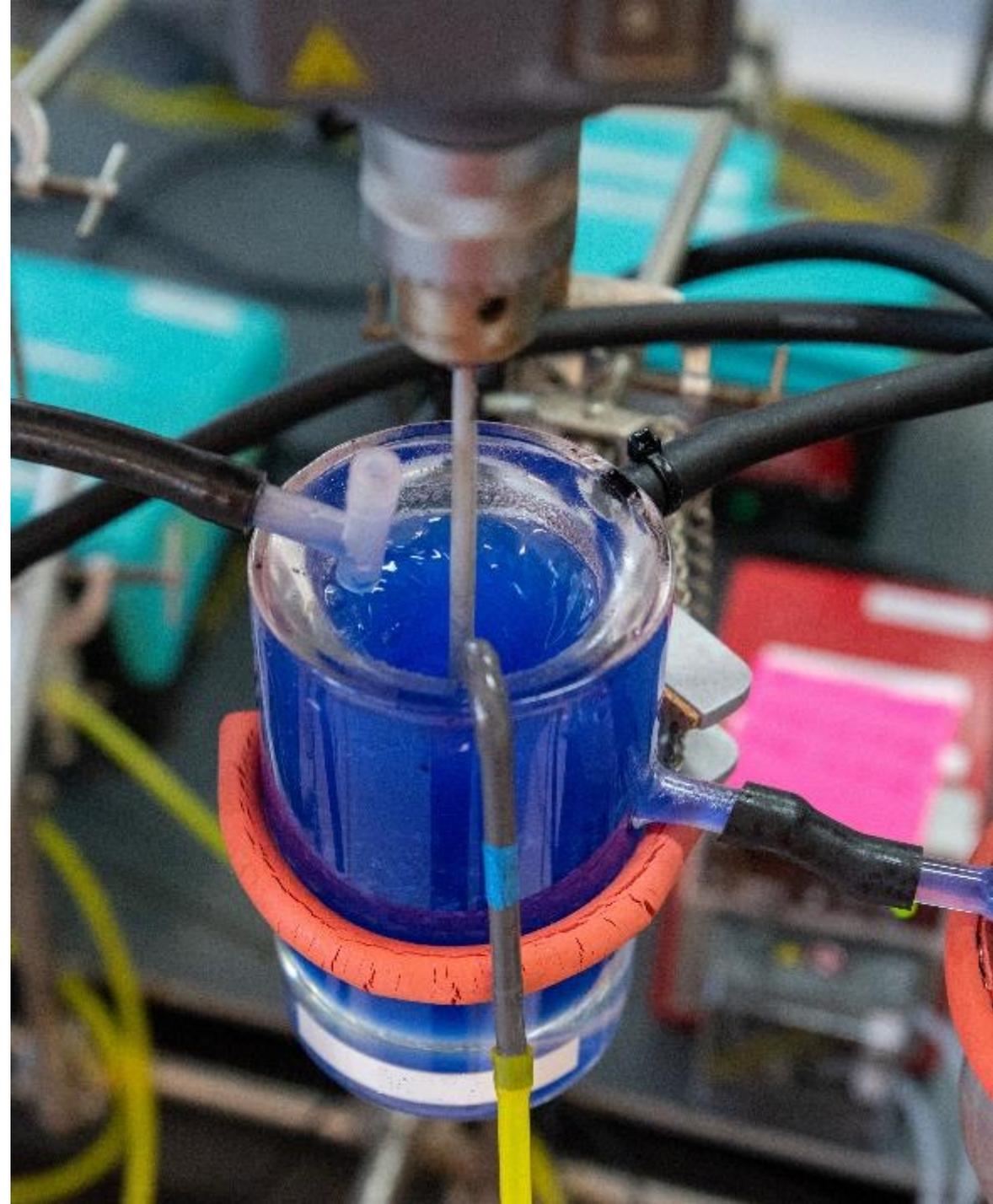
Un événement usiné par : **DUNKERQUE L'ÉNERGIE CRÉATIVE**



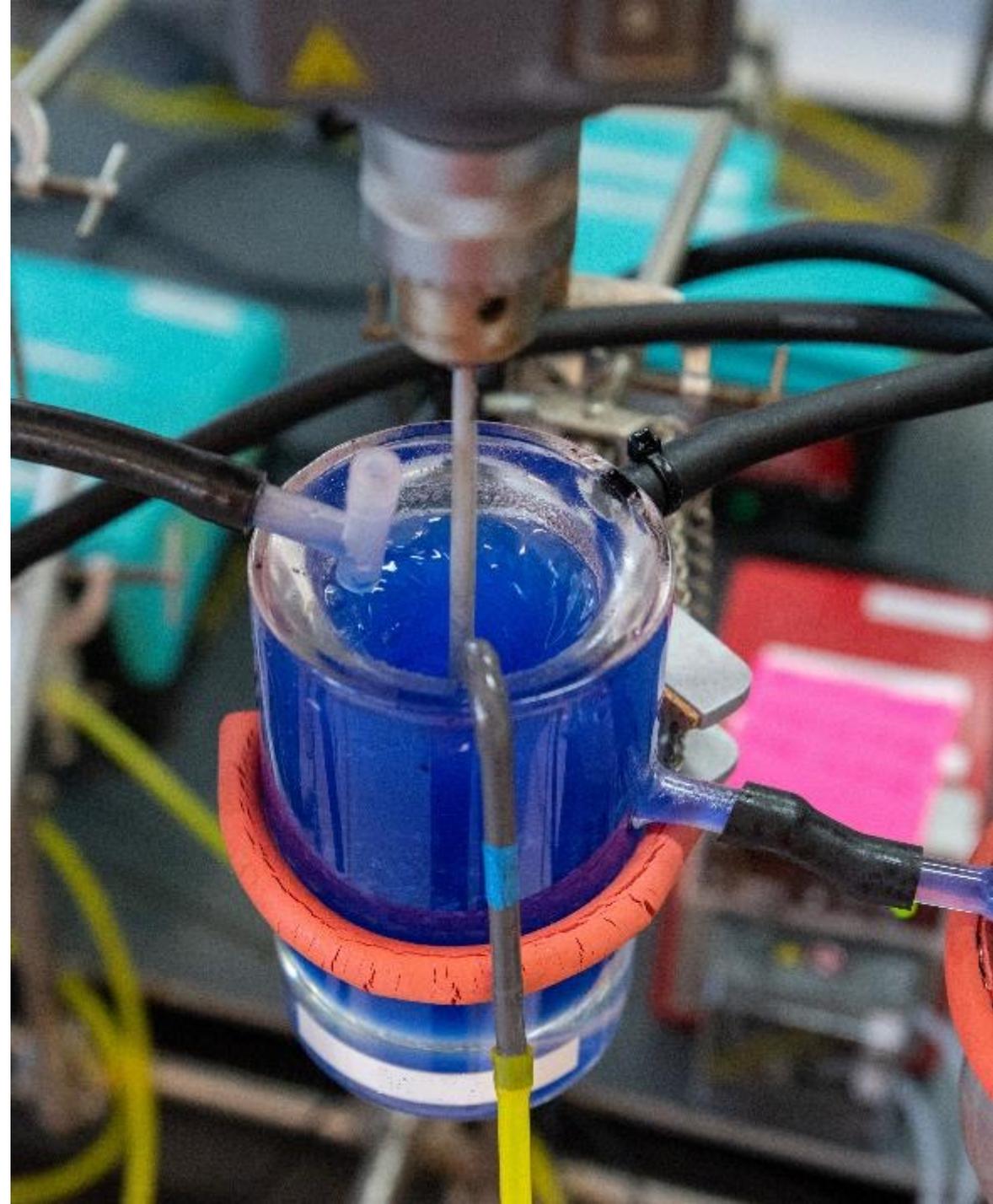
DUNKERQUE

L'ÉNERGIE CRÉATIVE

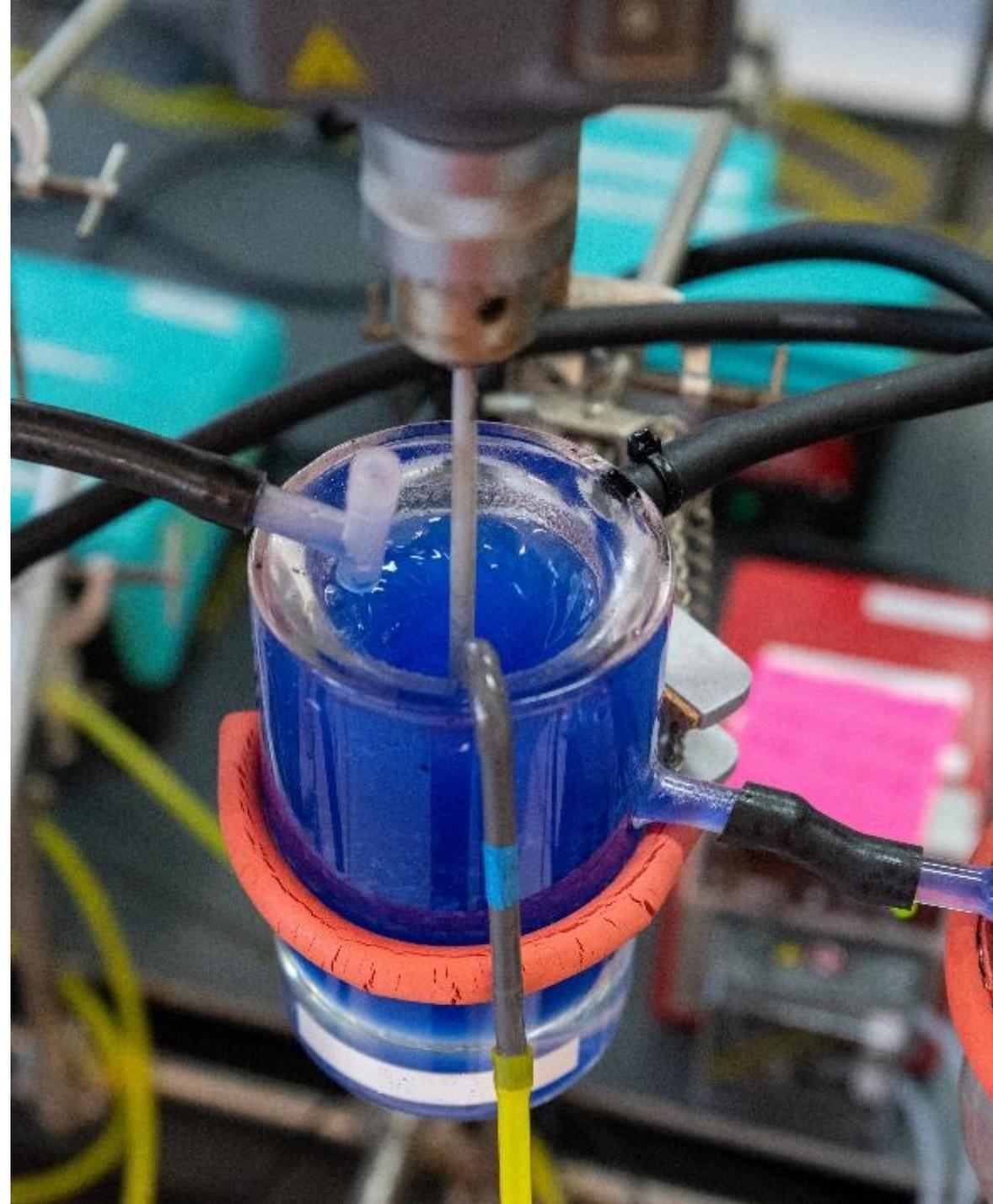
QUESTIONS/RÉPONSES



ATELIER



SYNTHÈSES





MERCRI!