

# Projet de production d'acier à basse émission de CO<sub>2</sub> sur le site ArcelorMittal Dunkerque



Atelier Formation - Emploi

27 janvier 2023



# Marjorie LENOIR

Adjointe au Maire de St-Pol-sur-Mer  
déléguée à l'emploi

## Déroulé de la réunion

### Ouverture de la réunion et présentation de la concertation

### Le projet et ses défis humains

Echanges

### Les ressources et solutions pour y répondre

Echanges

### Mots de conclusion

# François GLAISNER

Directeur du programme Décarbonation

# Le groupe ArcelorMittal et ArcelorMittal France

## Le groupe ArcelorMittal

- Présent dans 60 pays : en Europe, en Amérique du Nord, en Amérique du Sud et en Afrique
- 158 000 salariés.
- Fournit des aciers de haute qualité pour de grands secteurs d'activité automobile, bâtiment, l'énergie, emballage et l'industrie.
- 1<sup>er</sup> fournisseur mondial d'acier pour l'industrie automobile.

## ArcelorMittal France

- Société du secteur européen Produits Plats
- 1 site tertiaire à Saint-Denis
- 7 sites industriels interconnectés : l'**usine de coils de Dunkerque** et six sites de finissage (**Mardyck, Desvres, Montataire, Basse-Indre, Mouzon et Florange**) alimentés par les trains de laminage à chaud de Dunkerque et Florange.
- 6 600 salariés.



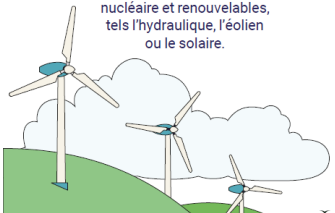
# RTE et GRTgaz, co-maîtres d'ouvrage du projet



Le réseau de transport d'électricité

## PRODUCTION

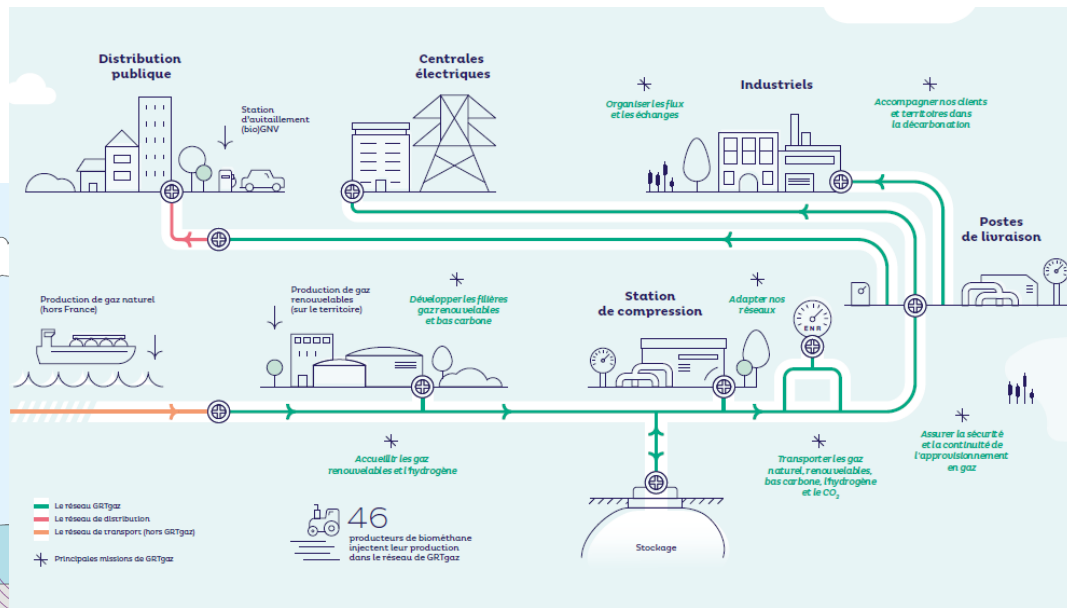
L'électricité est produite par différentes sources d'énergie, principalement nucléaire et renouvelables, tels l'hydraulique, l'éolien ou le solaire.



## TRANSPORT



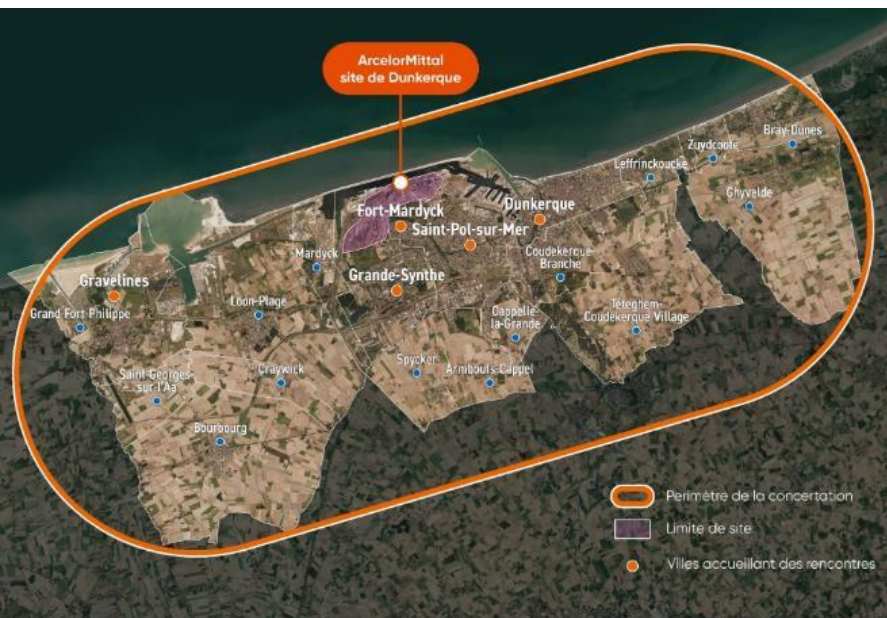
transporte en France métropolitaine, 24h/24 et à chaque seconde, l'électricité à haute et très haute tension et assure un parfait équilibre entre production et consommation. Il alimente les distributeurs d'électricité et les clients industriels et entreprises ferroviaires, et gère l'importation et l'exportation avec les pays frontaliers.



# La concertation sur le projet

# Périmètre et dates de la concertation

Du 23 novembre 2022 au 12 février 2023



- 2 réunions généralistes
- 1 table-ronde et 4 ateliers thématiques
- 7 rencontres de proximité
- 2 visites de site
- 2 rencontres avec les jeunes

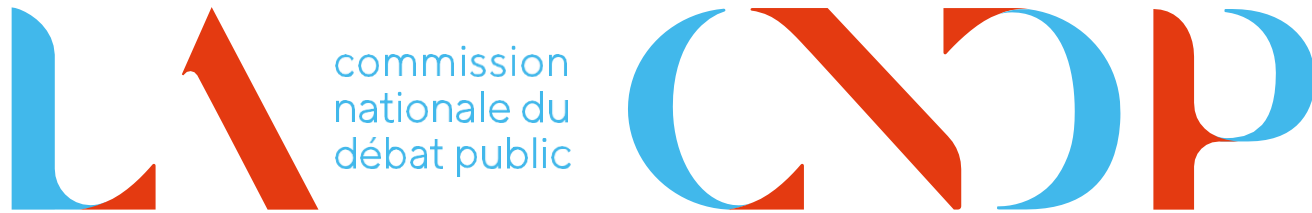
<b>23 novembre 2022 à 18h</b> Réunion publique d'ouverture Hôtel communautaire – Communauté urbaine de Dunkerque	<b>30 novembre 2022 à 18h</b> Table-ronde « Décarbonation et transition énergétique » Forum du LAAC – Dunkerque
<b>1<sup>er</sup> décembre 2022 de 15h30 à 18h30</b> Rencontre de proximité Centre commercial Carrefour – Saint-Pol-sur-Mer	<b>5 décembre à 18h</b> Atelier « Transformation du site sidérurgique d'ArcelorMittal » Sportica, salle Goélette – Gravelines
<b>8 décembre 2022 de 16h à 19h</b> Rencontre de proximité Gare SNCF – Dunkerque	<b>12 décembre 2022 à 18h</b> Atelier « Environnement et cadre de vie » Salle Janssen – Grande-Synthe
<b>13 décembre 2022 de 9h45 à 12h</b> Visite du site d'ArcelorMittal Dunkerque	<b>4 janvier 2023 de 11h à 15h</b> Rencontre de proximité Centre commercial Auchan – Grande-Synthe
<b>5 janvier 2023 de 15h30 à 18h30</b> Rencontre de proximité Gare SNCF – Dunkerque	<b>10 janvier 2023 de 9h45 à 12h</b> Visite du site d'ArcelorMittal Dunkerque
<b>11 janvier 2023 de 11h à 15h</b> Rencontre de proximité Centre commercial Auchan – Grande-Synthe	<b>17 janvier 2023 à 18h</b> Atelier « Travaux et raccordements » Salle des fêtes – Fort-Mardyck
<b>18 janvier 2023 de 10h à 13h</b> Rencontre de proximité Centre Marine – Dunkerque	<b>24 janvier 2023 à 10h</b> Réunion étudiants et enseignants ULCO Dunkerque
<b>25 janvier 2023 de 15h30 à 18h30</b> Rencontre de proximité Centre commercial Carrefour – Saint-Pol-sur-Mer	<b>27 janvier 2023 à 18h</b> Atelier « Formation et emploi » Salle Jean-Vilar (centre Jean-Cocteau) – Saint-Pol-sur-Mer
<b>31 janvier 2023 à 10h</b> Réunion élèves, enseignants et parents Collège Lucie Aubrac de Dunkerque – Académie de Lille	<b>7 février 2023 à 18h</b> Réunion publique de synthèse Pavillon des Maquettes – Dunkerque



## Objectifs de la concertation pour les maîtres d'ouvrage

- Informer **plus précisément le public (tous les publics)** sur la nature et l'intérêt du projet
- Réunir les conditions pour **informer, écouter et échanger** avec les parties prenantes sur :
  - Les raisons, les objectifs et les caractéristiques du projet ;
  - Les enjeux socio-économiques et impacts significatifs sur l'environnement et l'aménagement du territoire ;
  - Les solutions alternatives qui ont été étudiées ;
  - Les modalités de l'information et de la participation du public après la concertation préalable
- Prendre en compte, **analyser et intégrer** dans la conception et la mise en œuvre du projet, autant que faire se peut, les **préoccupations exprimées**

# La CNDP et le rôle des garants



## MA PAROLE A DU POUVOIR



**Anne-Marie ROYAL**

[anne-marie.royal@garant-cndp.fr](mailto:anne-marie.royal@garant-cndp.fr)



**Jean-Michel STIEVENARD**

[jean-michel.stievenard@garant-cndp.fr](mailto:jean-michel.stievenard@garant-cndp.fr)

# La CNDP défend un droit :

“

*Toute personne a le droit [...] d'accéder aux informations relatives à l'environnement détenues par les autorités publiques et de participer à l'élaboration des décisions publiques ayant une incidence sur l'environnement.*

”

Article 7 de la Charte de l'Environnement  
– rendue constitutionnelle en 2005

# 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

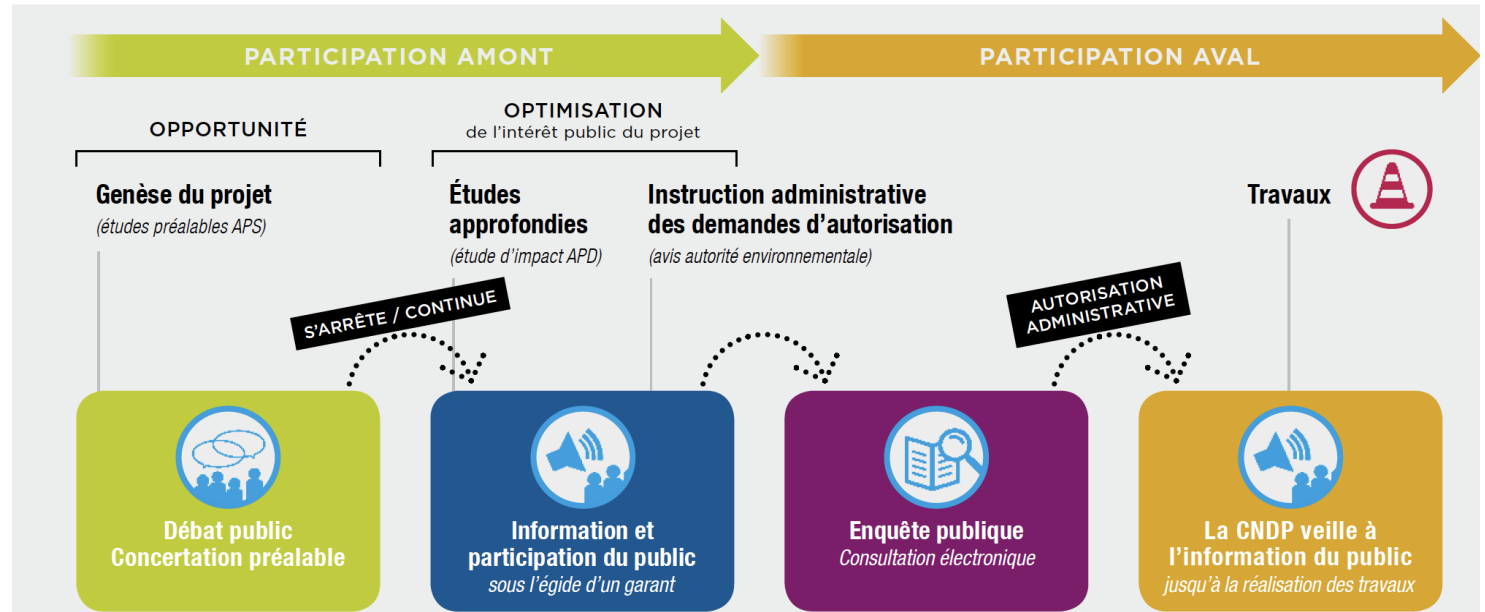


**ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**  
Toutes les contributions  
ont le même poids,  
peu importe leur auteur



**INCLUSION**  
Aller à la rencontre  
de tous les publics

# Un droit qui sert à quoi ?



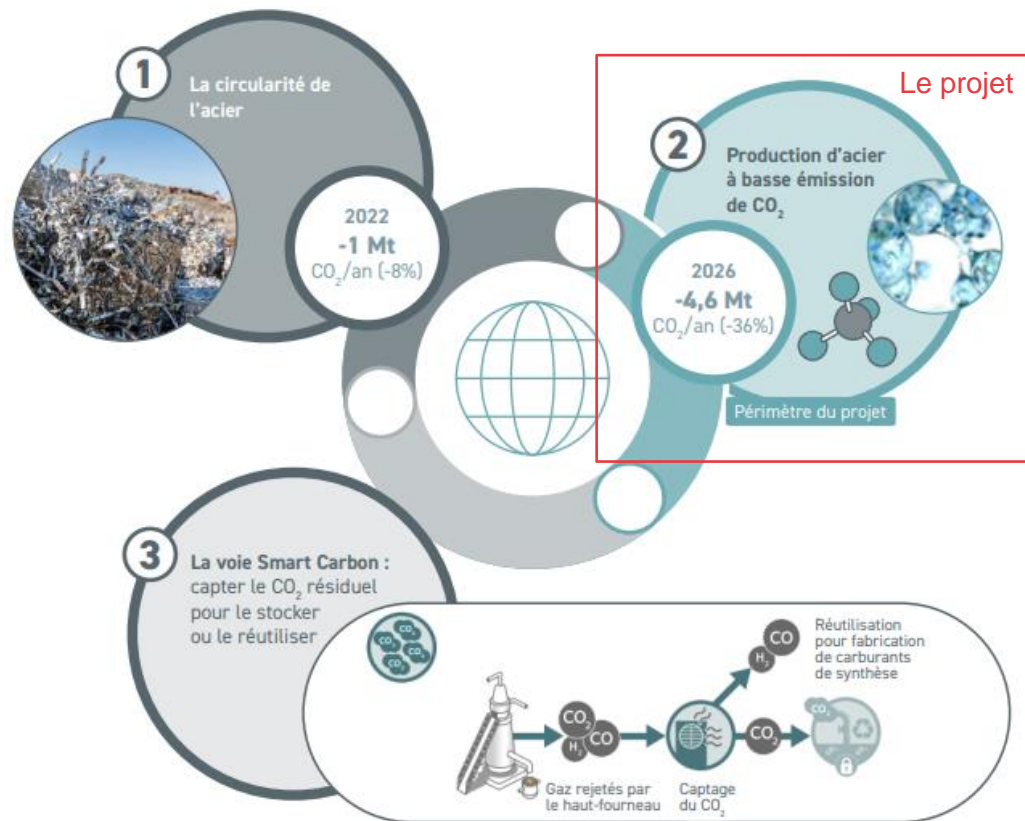
# François GLAISNER

Directeur du programme Décarbonation

# Le projet en bref



# Le premier projet de décarbonation sur une installation industrielle majeure



Les chiffres clés du projet	
 14 milliard €	Montant de l'investissement : <b>1,4 milliard d'euros</b>
 6,8 Mt	Capacité de production aujourd'hui et demain : <b>6,8 millions de tonnes</b> d'acier par an (soit environ 40% de l'acier produit en France)
 -36%	Réduction des émissions CO <sub>2</sub> : <b>-36% pour ArcelorMittal France</b>
 1,8 t CO <sub>2</sub>	Procédé actuel de fabrication d'1 tonne d'acier produite <b>= 1,8 tonne de CO<sub>2</sub> émise aujourd'hui</b>
 0,5 t CO <sub>2</sub>	Procédé futur de fabrication <b>= 0,5 tonne de CO<sub>2</sub> émise en 2027</b>
 2026	Mise en service du projet <b>= 2026</b>
 3 200	Site ArcelorMittal Dunkerque <b>= 3 200 emplois</b>

# Substituer l'électricité et le gaz au charbon

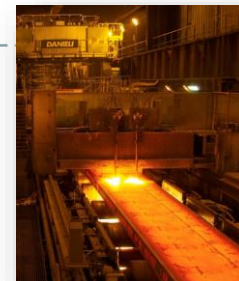
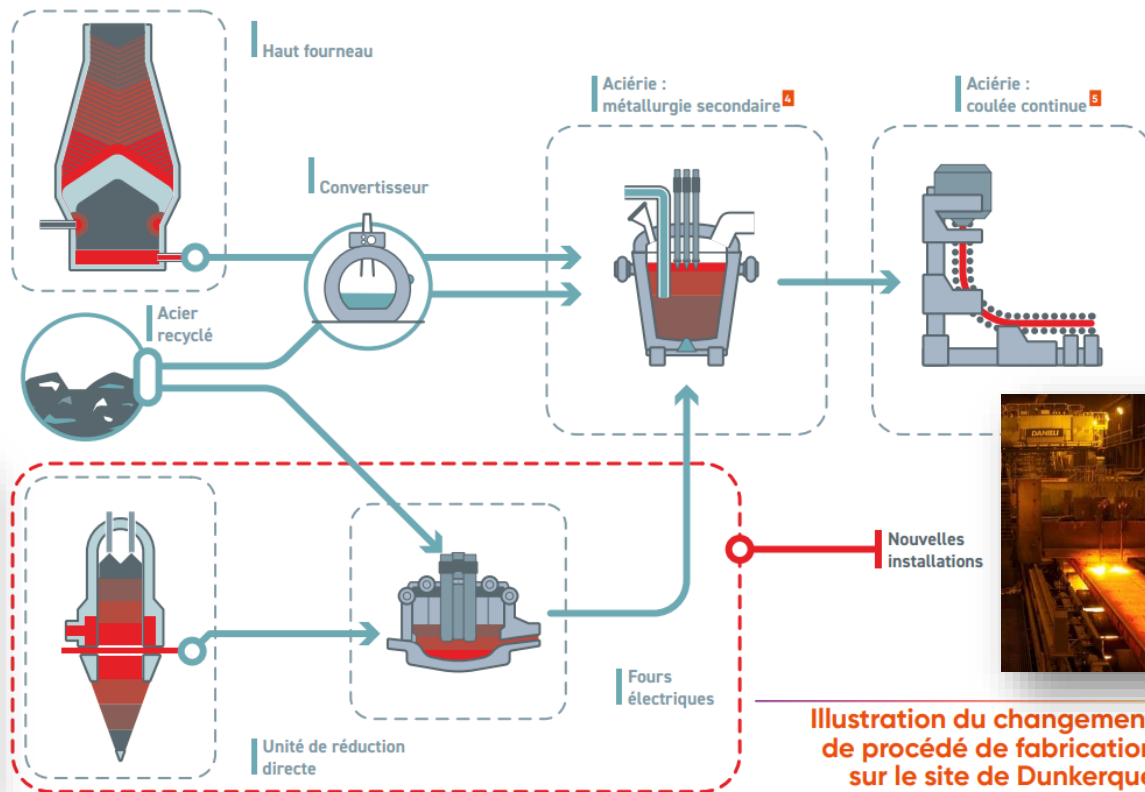
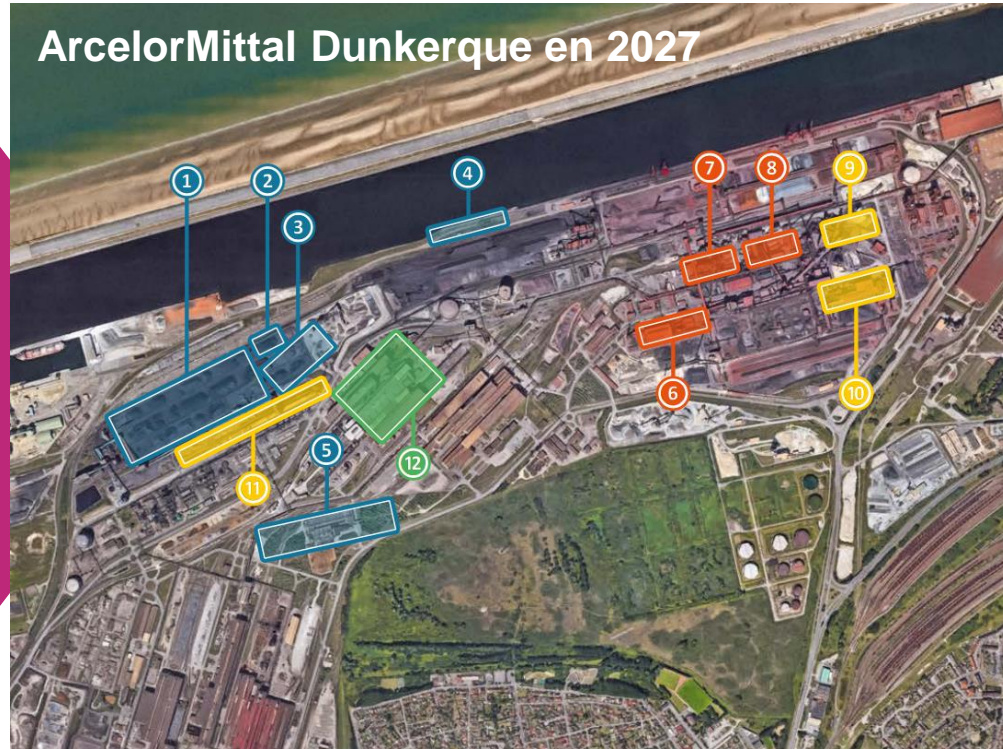


Illustration du changement de procédé de fabrication sur le site de Dunkerque

# Le projet : un défi technique considérable

## Un challenge technique

- Construire une nouvelle usine dans l'usine en fonctionnement qui doit rester compétitive
- Engager un chantier d'une ampleur inédite depuis la création du site
- Réaliser le passage à l'échelle industrielle d'une technologie éprouvée (réduction directe)



### Installations nouvelles

- 1 Unité de réduction directe
- 2 Poste de gaz
- 3 Fours électriques
- 4 Station de pompage
- 5 Poste électrique



### Installations arrêtées

- 6 Agglomération 2
- 7 Haut-fourneau 2
- 8 Haut-fourneau 3



### Installations ralenties

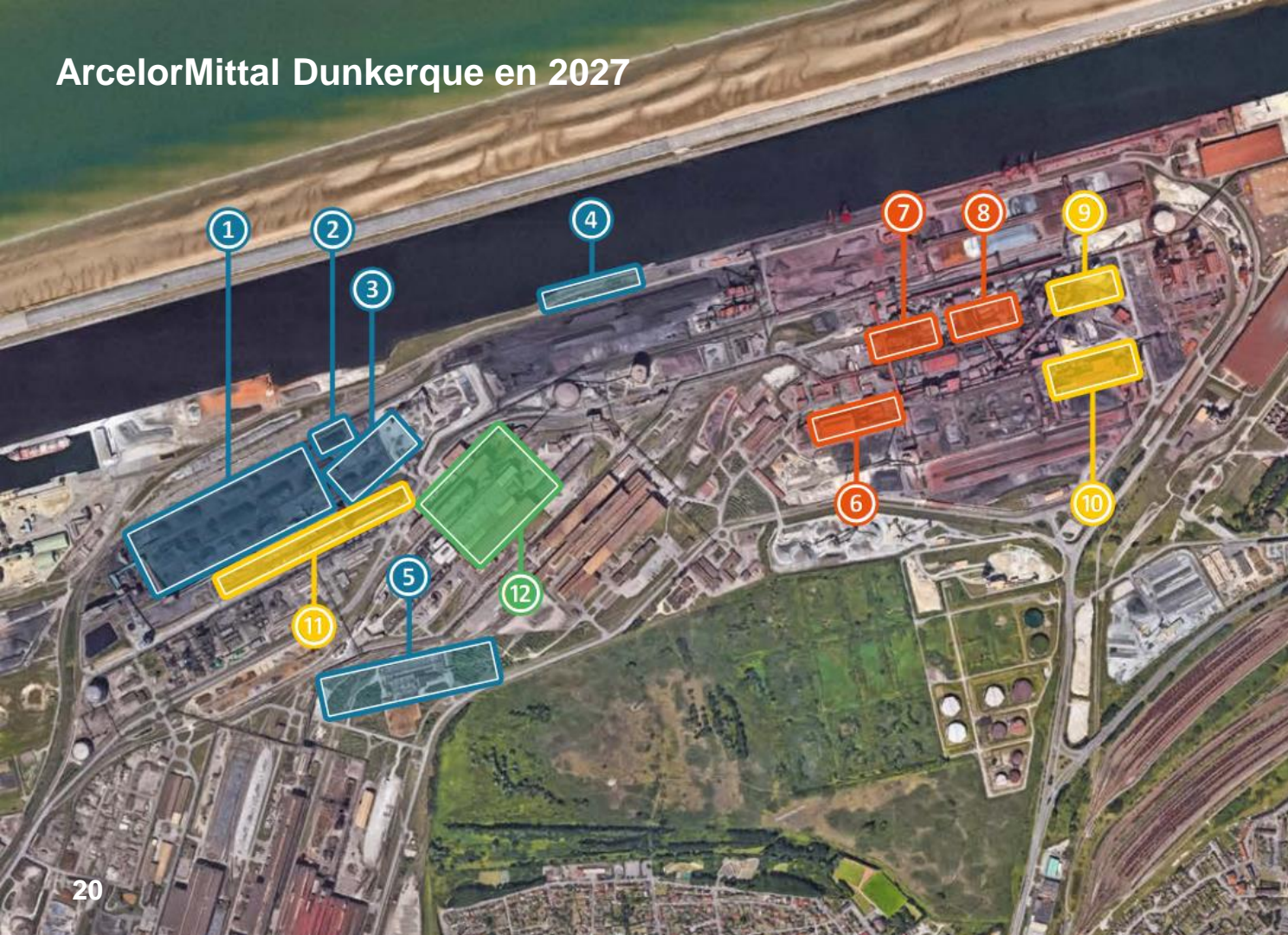
- 9 Haut-fourneau 4
- 10 Agglomération 3
- 11 Cokerie



### Installation maintenue

- 12 Acierie

# ArcelorMittal Dunkerque en 2027



## Installations nouvelles

- 1 Unité de réduction directe
- 2 Poste de gaz
- 3 Fours électriques
- 4 Station de pompage
- 5 Poste électrique



## Installations arrêtées

- 6 Agglomération 2
- 7 Haut-fourneau 2
- 8 Haut-fourneau 3



## Installations ralenties

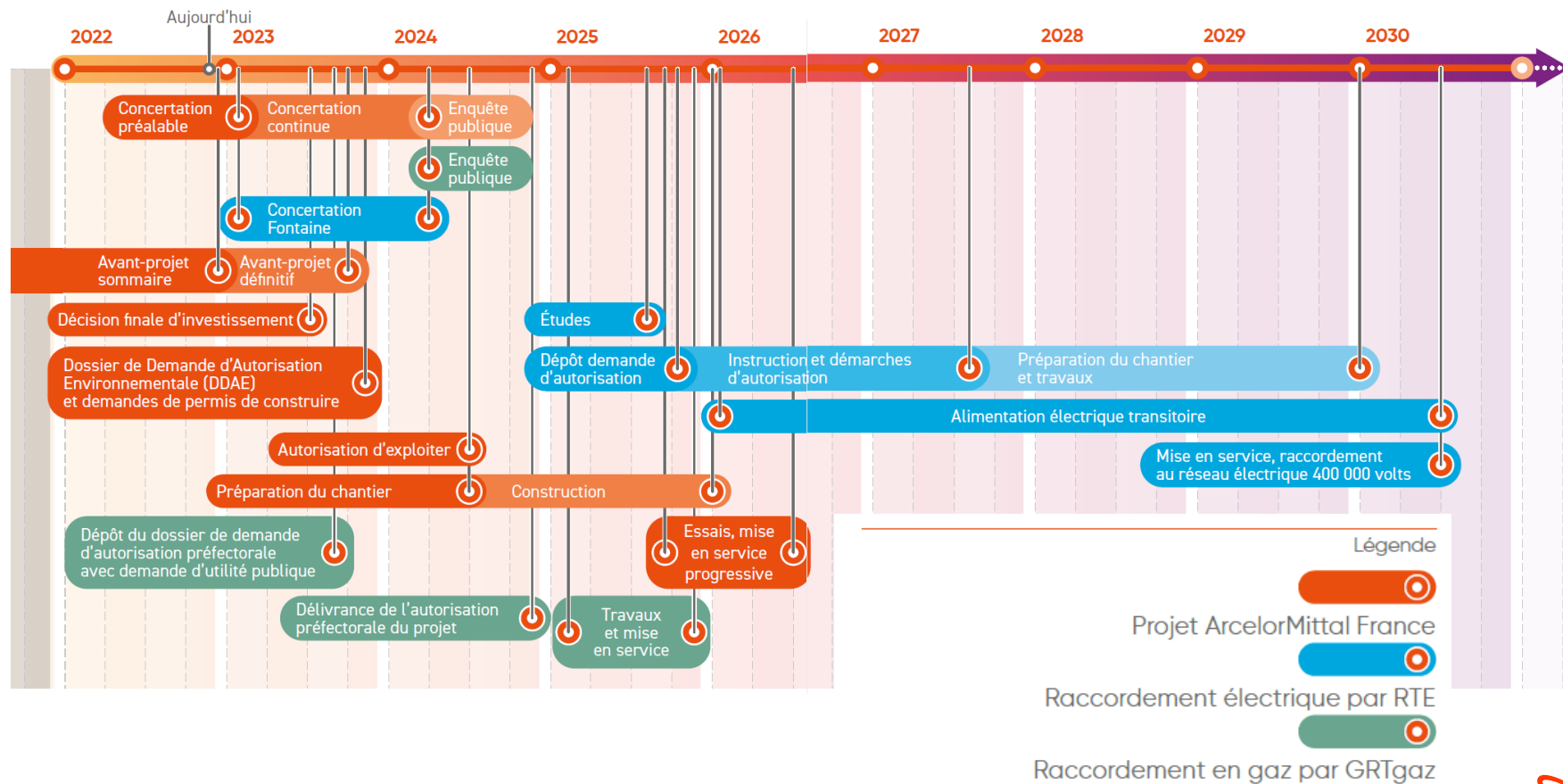
- 9 Haut-fourneau 4
- 10 Agglomération 3
- 11 Cokerie



## Installation maintenue

- 12 Acierie

# Le calendrier du projet



# Patrick GENU

Responsable des Ressources Humaines  
du programme Décarbonation

# Les défis humains du projet

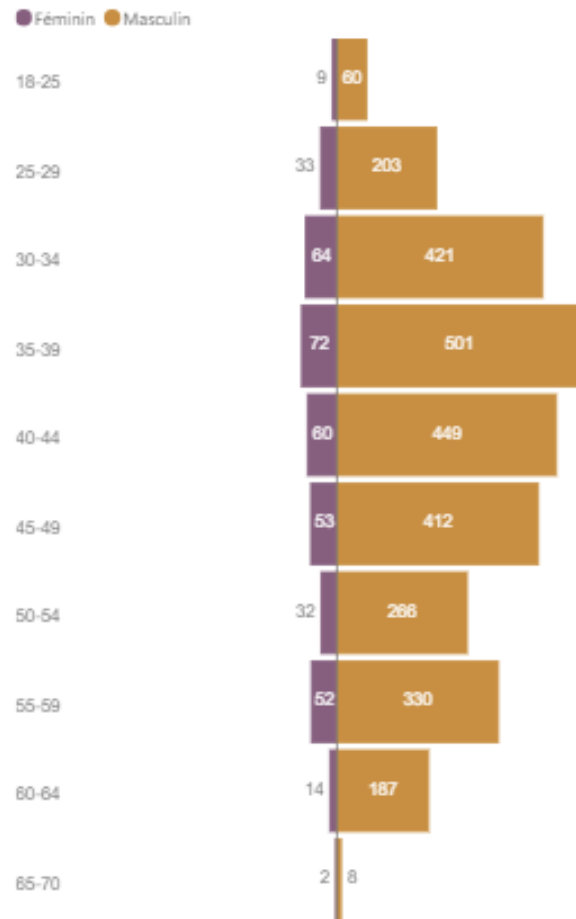
## Le site d'ArcelorMittal emploie 3 300 personnes

Du fait de sa pyramide des âges et de sa politique d'apprentissage, ArcelorMittal France recrute sur le dunkerquois tous les ans de nombreuses personnes en :

- CDI
- CDD
- Alternance
- Stage

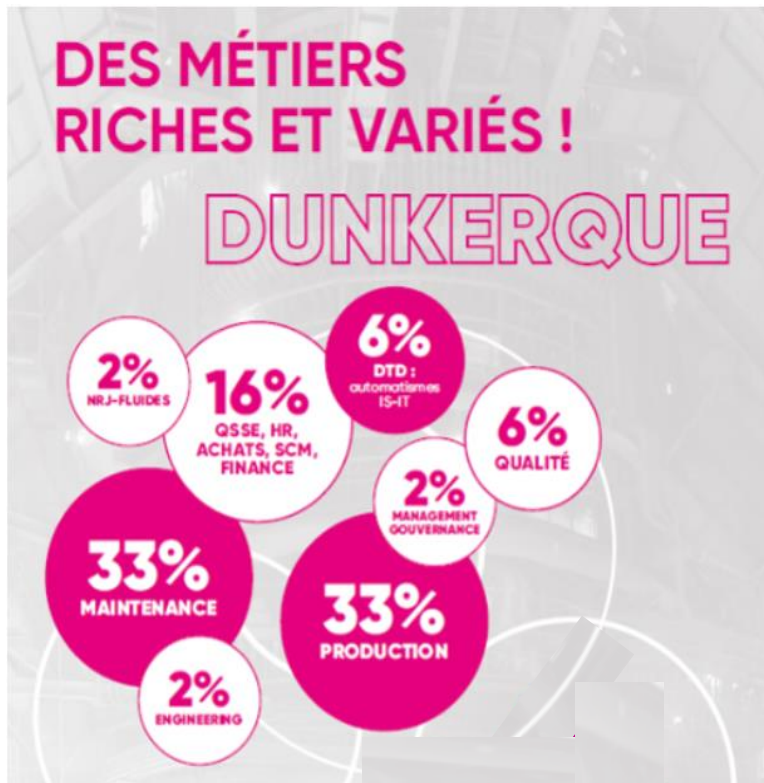
**Moyenne 2021-2022 = 210 CDI + 85 CDD +133 alternants  
+ 50 stagiaires  
Soit 478 entrées/an**

Pyramide des âges par sexe





# ArcelorMittal Dunkerque recrute dans des domaines variés et propose des carrières évolutives



**SUPPORT** Production & logistique  
**FILIERES**  
 MAINTENANCE

TECHNICIEN CONCEPTION MÉCANIQUE CAO/DAO  
 Technicien en instrumentalisation  
 TECHNICIEN SUPPORT LOGISTIQUE  
 Technicien expéditions  
 CONDUCTEUR D'ENGIN  
 Gestionnaire de flux  
 TECHNICIEN GESTION BÂTIMENT

**IT** **METIERS**

TECHNICIEN SUPPORT  
 Opérateur  
 PILOTE DE LIGNE  
 MANAGER  
 POMPIERS  
 SÛRETÉ  
 Sécurité  
 SANTÉ AU TRAVAIL  
 de laboratoire  
 TECHNICIEN MACHINES OUTILS

DÉPANNEUR MÉCANIQUE  
 Ingénieur support  
 Technicien opérationnel  
 mécanicien ou électrique  
 DÉPANNEUR ÉLECTRIQUE  
 TECHNICIEN MAINTENANCE MÉCANIQUE OU ÉLECTRIQUE  
 Ingénieur maintenance fiabilité  
 INGÉNIEUR ÉTUDES ET PROCESS  
 ACHATS Agent d'exploitation

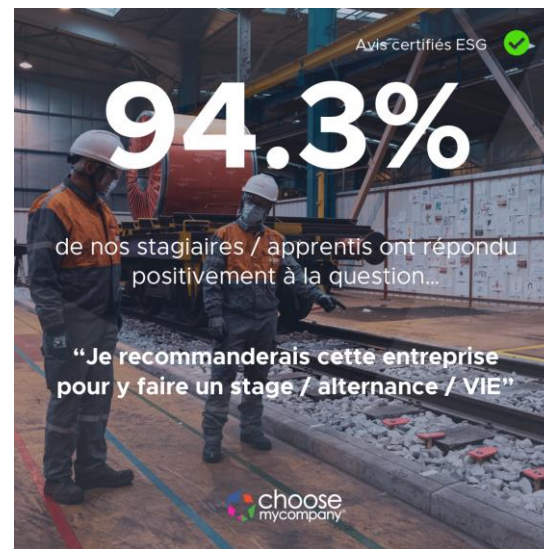
TECHNICIEN GSE Ressources humaines  
 CONDUCTEUR DE LOCOMOTIVES

SUPPLY CHAIN TRAVAUX NEUFS  
 MANAGER GSE  
 PROCESS MATERIAUX

## Une entreprise labellisée

- **Label Happy Trainee – 10<sup>e</sup> sur 32 dans les entreprises accueillant entre 200 et 400 alternants et stagiaires**
- **12e sur 25 au "Classement des 25 top companies où accélérer votre carrière en France" sur LinkedIn**

- Accompagnement des salariés
- Opportunités de carrières offertes



## Création de valeur pour le territoire : un projet phare ...



- **... pour pérenniser l'activité d'ArcelorMittal dans le Dunkerquois...**
  - La décarbonation des procédés permet le **maintien durable de l'activité de production d'acier du site**.
  - À l'occasion de cette transformation de son appareil industriel, ArcelorMittal Dunkerque continuera **d'améliorer les conditions de travail** en s'appuyant sur les technologies d'exploitation les plus récentes et en mettant en œuvre les solutions numériques qui seront disponibles.
  - En substituant des outils décarbonés à des outils carbonés, **avec une phase de transition** pendant laquelle tous les outils seront en fonctionnement.
- **... et accompagner la montée en excellence du territoire**
  - Le projet renforce le bassin dunkerquois, avec la **création de dynamiques positives et durables** pour l'emploi et l'activité économique.
  - Le principal défi résidera d'ici 2030 dans le **développement des compétences du personnel** afin qu'il s'approprie les nouveaux procédés. ArcelorMittal organisera la mise en disponibilité, pour leur formation, des personnes qui seront en charge du pilotage et de la maintenance des futures installations.



# Un projet de transformation qui va nécessiter des dispositifs innovants



## ... à destination des salariés travaillant sur les outils actuels ...

- Pour construire avec eux un **nouveau projet professionnel** sur les futurs outils ou les outils actuels,
- Pour les **former** aux nouvelles techniques et aux nouveaux outils (connaissance des installations, des nouveaux process, environnement digital, ...),
- Pour les **accompagner** dans ces phases de changements, avec une attention particulière pour ceux qui exploiteront les anciens outils jusqu'à leur arrêt.



## ... pour recruter et intégrer de nouveaux collaborateurs afin d'assurer la transition et l'avenir

- Durant environ un an, l'usine devra faire tourner à la fois les anciens outils et les nouveaux outils,
- Des renforts seront nécessaires pour réussir cette phase de transition, ce qui constituera une **opportunité** d'acquisition de compétences valorisantes et **un tremplin** possible vers des embauches définitives,
- **Différentes modalités** seront mises en œuvre (alternance, intérim, ...) incluant aussi des possibilités pour des personnes loin de l'emploi et/ou de l'industrie avec un objectif de diversité des profils et des expériences.



## ... en associant les représentants du personnel et en travaillant avec les professionnels du territoire

- Par des présentations et échanges réguliers en CSE,
- Par un travail constant avec Pôle Emploi et les acteurs locaux de l'insertion professionnelle et de la formation.

... en anticipant et préparant dès maintenant ces dispositifs

# Des besoins qui couvrent la cartographie des emplois d'ArcelorMittal Dunkerque



FILIÈRES	FONCTIONS POSTÉES	FONCTIONS DE JOUR
<b>PRODUCTION ET LOGISTIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Opérateur</li><li>Pilote de ligne</li><li>Manager</li><li>Conducteur d'engins (ponts roulants et locotracteurs), gestionnaire de flux</li><li>Agent d'exploitation</li><li>Chef de poste</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Technicien opérationnel</li><li>Technicien support</li><li>Expert</li><li>Ingénieur</li></ul>
<b>MAINTENANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dépanneur mécanique</li><li>Dépanneur électrique</li><li>Technicien maintenance mécanique ou électrique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Technicien opérationnel mécanique ou électrique</li><li>Technicien support</li><li>Ingénieur support</li><li>Ingénieur maintenance fiabilité</li></ul>
<b>SUPPORT</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>Technicien expéditions</li><li>Technicien support logistique</li><li>Manager QSE (Qualité Sécurité Environnement), énergie, produits nouveaux, process, matériaux</li><li>Technicien QSE</li><li>Ressources humaines, Approvisionnement, Travaux neufs</li></ul>

## Avec une priorité donnée à

- La motivation et l'envie de travailler sur la fabrication d'acier décarboné, dans un environnement digitalisé
- La vérification des aptitudes

## Avec la construction de parcours de formation et d'intégration assurant la mise à niveau opérationnel

Comment candidater ?



STAGES

ALTERNANCE

CDI/CDD

[france.arcelormittal.com](https://france.arcelormittal.com)



# François GLAISNER

Directeur du programme Décarbonation

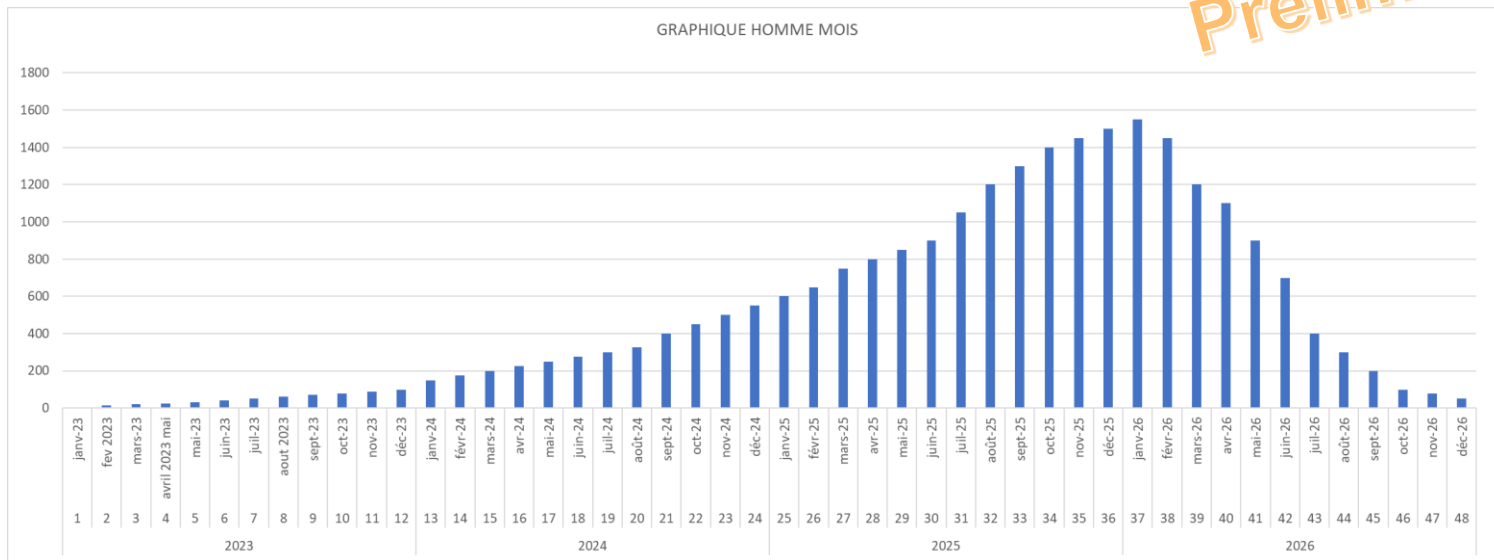
# Les défis humains pendant le chantier



# Un chantier gigantesque, avec des effectifs propres conséquents

- Courbe prévisionnelle de l'évolution des effectifs chantier sur le site

Préliminaire



- Les effectifs présents sur le chantier vont croître régulièrement et devraient atteindre plus de 1000 personnes courant d'année 2025 pour ne redescendre sous les 1000 personnes que 12 mois après. Le pic pourrait atteindre 1500 personnes simultanément.

## Des partenaires capables de relever les défis humains (ressources et compétences)

- Les effectifs présents sur le chantier devraient atteindre jusque 1500 personnes simultanément
  - ✓ Les sollicitations des entreprises locales seront nombreuses notamment sur les étapes de préparation
  - ✓ Les travaux de préparation sont des activités traditionnelles du site avec une expérience locale forte
  - ✓ Les travaux de construction des nouveaux équipements feront probablement intervenir aussi des partenaires internationaux car:
    - ❑ Facteurs limitants locaux : Capacités et spécificités probablement non disponibles ou en quantité insuffisante
    - ❑ Des Technologies nouvelles à intégrer
    - ❑ Des fournisseurs d'équipement ayant développé des méthodologies et partenariat spécifiques avec certains acteurs récurrents et spécialisés

# Premier temps d'échange

sur le projet et ses défis humains

# Les ressources et solutions pour y répondre

# Emmanuelle LEROY

CUD, Directrice Attractivité et emploi



27 Janvier 2023



# DUNKERQUE

## L'ÉNERGIE CRÉATIVE

TRANSFORMATION D'UN ÉCOSYSTÈME INDUSTRIALO-PORTUAIRE

Concertation Publique ArcelorMittal

Décarbonation



# LES GRANDS PROJETS INDUSTRIELS RECEMMENT ANNONCES A DUNKERQUE

## 1 – VERKOR

Usine de batteries automobiles –

## 2 – CLAREBOUTS POTATOES

Usine de produits surgelés à base de pomme de terre

## 3 – EPR GRAVELINES

2 réacteurs nucléaires EPR –

## 4 – SNF

Usine de production de polyacrylamides –

## 5 – H2V

Usine de production d'hydrogène vert

## 6 – CAP 2020 - GPM et entreprises de la logistique portuaire

Extension du terminal containers –

## 7 – PARC EOLIEN OFFSHORE- EDF/RTE

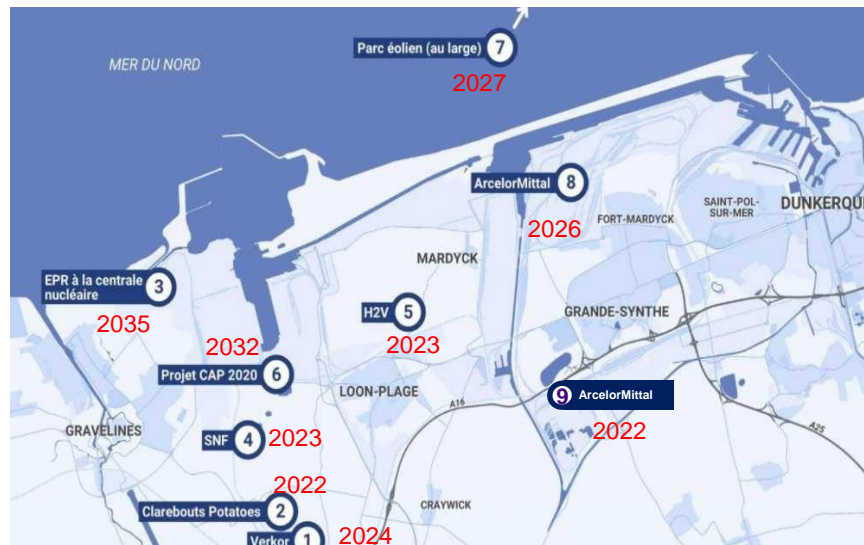
Par éolien offshore de 600 MW –

## 8 – ARCELOR MITTAL

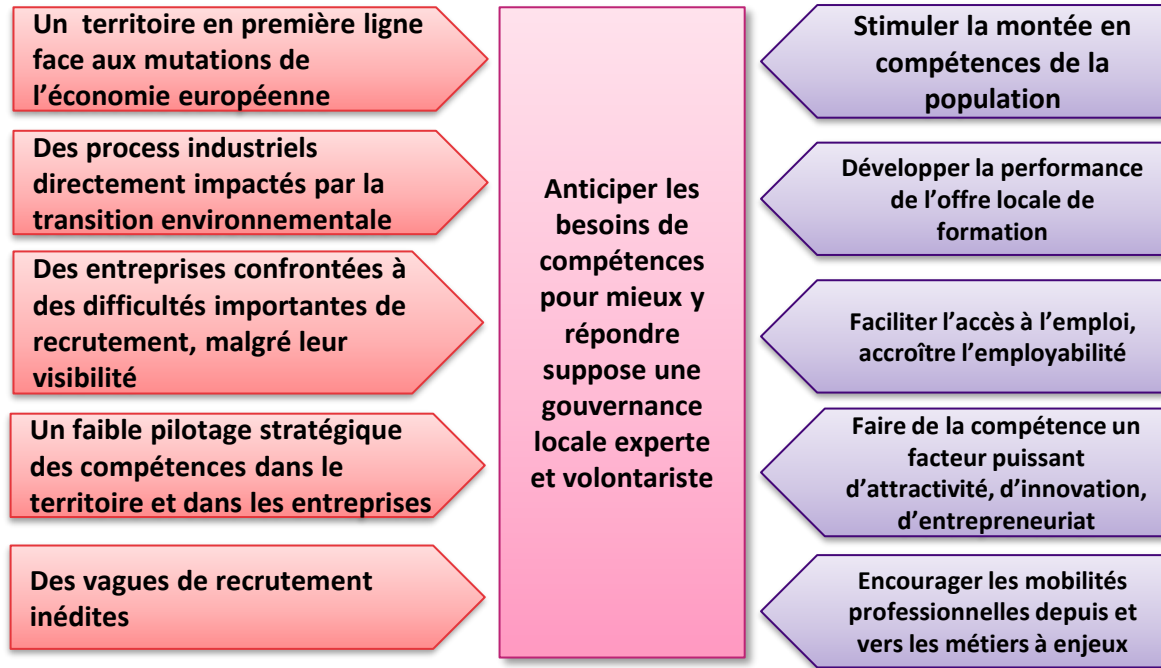
Décarbonation du site

## 9- ARCELORMITTAL

production d'aciers électriques à Dunkerque Mardyck



- **2021: lancement par la CUD d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour améliorer le fonctionnement du marché local du travail**





# Dunkerque, vitrine de l'évolution des métiers de l'industrie et de ses nouveaux métiers

## Le Big Data, des métiers à découvrir

*Des métiers au cœur de la transformation digitale des entreprises et qui bouleversent la manière d'appréhender les données.*

À la clé : manipuler des concepts et technologies à haute valeur ajoutée pour l'entreprise.

LES MÉTIERS :

- Data Scientist
- Data Analyst
- Data Engineer



## La maintenance, des métiers d'avenir

*Une nouvelle manière de travailler grâce à des outils puissants et connectés qui facilitent le quotidien.*

À la clé : l'acquisition de nouvelles compétences !

LES MÉTIERS :

- Opérateur-trice de maintenance industrielle
- Technicien-ne de maintenance industrielle
- Responsable de maintenance industrielle



## Le management, des métiers clés pour l'industrie du futur

*Des méthodes de management qui s'adaptent pour répondre aux défis lancés par l'industrie du futur.*

À la clé : être capable de manier innovation, agilité, digital et ouverture sur le monde.

LES MÉTIERS :

- Responsable d'unité
- Responsable d'équipe

#FabriqueAvenir



## La production, des métiers en pleine mutation

*L'usine 4.0 met l'humain au centre de la production.*

À la clé : un nouveau rapport au travail qui fait la part belle à l'autonomie et à la responsabilisation.

LES MÉTIERS :

- Opérateur-trice Commande Numérique
- Conducteur-trice de ligne
- Ingénieur-e méthodes



## La supply chain, des métiers au cœur de la performance industrielle

*Des métiers transformés par un nouvel écosystème plus collaboratif, le développement des technologies et les nouvelles attentes des clients.*

À la clé : une montée en compétences des acteurs de la supply chain.

LES MÉTIERS :

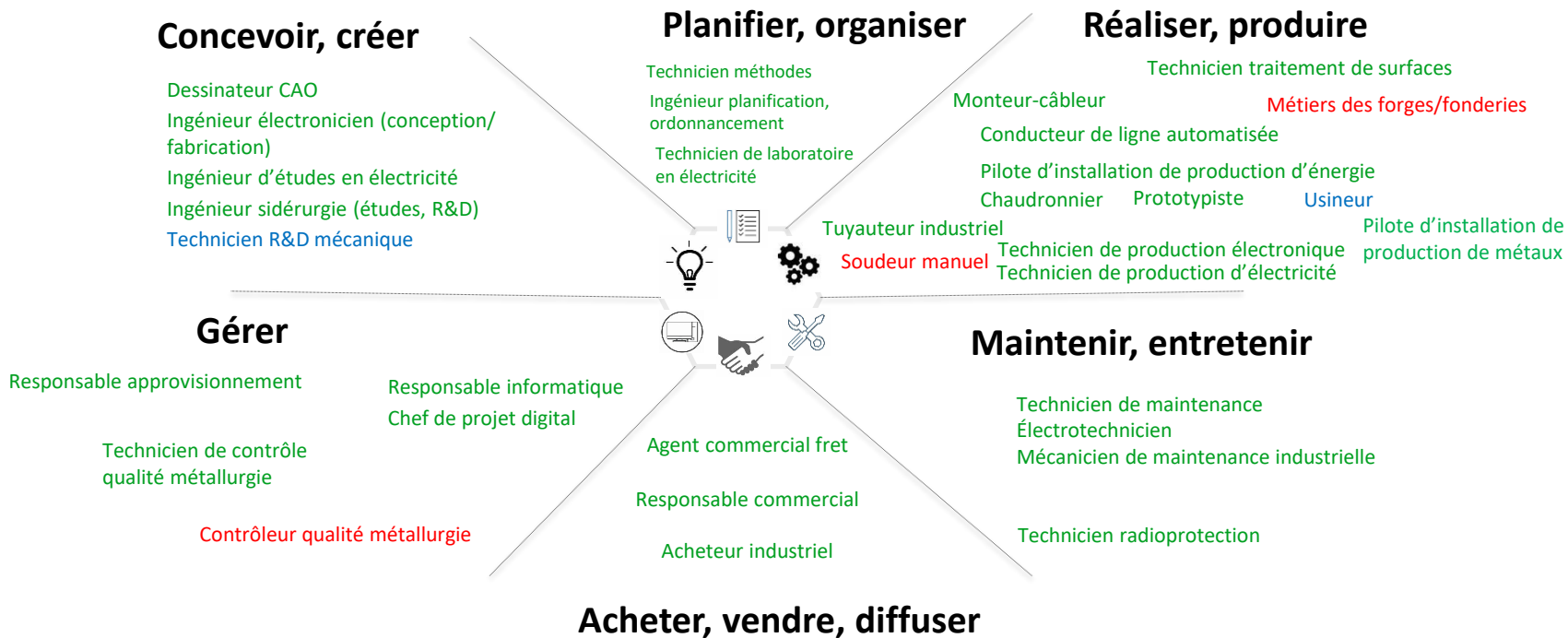
- Supply Chain Manager
- Responsable d'entrepôt





# Cartographie des métiers : énergie, sidérurgie, métallurgie

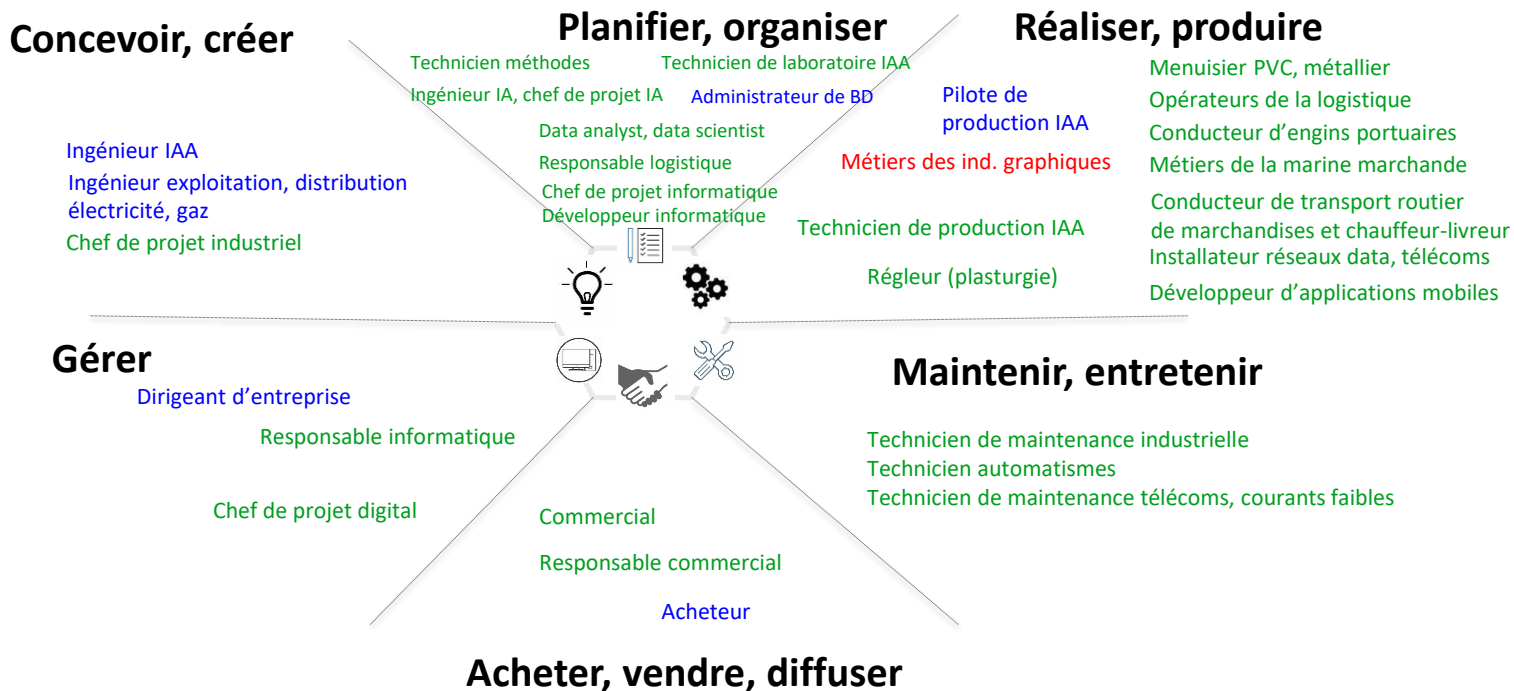
Croissance/tension, Equilibre mais évolution, Déclin/fort risque de chômage





# Cartographie des métiers : autres activités industrielles et numériques

Croissance/tension, Equilibre mais évolution, Déclin/fort risque de chômage





## Synthèse du plan d'actions territorial pour l'emploi et les compétences

3 axes combinant court, moyen et long terme 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 **CCI**, **EDF** et **ARCELOR MITTAL**

# LA FEUILLE DE ROUTE ATTRACTIVITE ET EMPLOI DE LA CUD

## EMPLOI ET ATTRACTIVITE

Ces deux sujets vont de pair puisque l'attractivité peut concerner les métiers mais également le territoire, et nous aurons besoin de ces deux éléments pour accompagner les entreprises dans la réponse à leurs besoins en recrutement

## ENTREPRISES

Suite à une GPECT réalisée en 2022, il a été constaté que la mise en place d'un pilotage territorial auprès des entreprises était nécessaire pour accompagner le territoire dans ses transitions actuelles et l'implantation des nouveaux projets. Un travail d'accompagnement et d'animation sera donc envisagé et réalisé auprès des entreprises.

## ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE & FORMATIONS

L'orientation scolaire et professionnelle est un levier pour l'avenir du territoire afin de permettre une réponse sur le long terme aux nouveaux besoins en recrutements détectés et à l'évolution des compétences.

## Des projets portés collectivement par les acteurs publics et privés du dunkerquois

### Recruter autrement



### Valoriser les métiers



### Accompagner les reconversions



### Attirer les talents



### Développer l'offre de formation





Emmanuelle Leroy- directrice Attractivité et Emploi- CUD  
03.28.23.69.96  
[Emmanuelle.leroy@cud.fr](mailto:Emmanuelle.leroy@ cud.fr)

# Vincent DELIGNY

ArcelorMittal France, Responsable formation



# L'exemple de Florange

*Accompagnement de la transformation d'une ligne d'électrozingage en une ligne de galvanisation à chaud*

**Contexte**

## Le contexte

- Depuis la fin des années 90, les progrès de la galvanisation au trempé (passage dans un bain de zinc) ont permis de supplanter les lignes d'électro-zingage.
- Déjà au milieu des années 2000 la ligne d'électro-zingage de Mardyck (ELMA) a été transformée en ligne de galvanisation (GALMA2)
- En 2019 la ligne d'électro-zingage de Florange (ELSA) a été transformée en ligne de Galvanisation : GALSA2
  - De très grande capacité (800 kt/an)
  - A la pointe de la digitalisation
  - Pilotée par des équipes mêlant des anciens d'ELSA, des personnes de GALSA 1 et de jeunes embauchés



**Il s'agit donc, à une échelle moindre, d'une problématique proche de la décarbonation : mettre en œuvre un changement total de process et adapter les compétences des opérateurs**

## Pour découvrir GALSA 2

### [GALSA 2 : visitez la ligne en drone sportif](https://www.youtube.com/watch?v=NsJX6QZtAGs)

<https://www.youtube.com/watch?v=NsJX6QZtAGs>



### [GALSA 2 : le digital au service de la performance](https://www.youtube.com/watch?v=JqIMm8ij1Lk)

<https://www.youtube.com/watch?v=JqIMm8ij1Lk>



# L'exemple de Florange

*Accompagnement de la transformation d'une ligne d'électrozingage en une ligne de galvanisation à chaud*

**Problématique  
Formation**

## Problématique Formation

- 4 populations différentes constituent les premières équipes de Galsa2
  - Des opérateurs expérimentés issus de la ligne de Galvanisation Galsa1 → **besoin de formation faible** (légères différences de process et supervision de la ligne dernière génération)
  - Des opérateurs de la ligne ELSA (électro-zingage) → **besoin de formation important** (cœur du process totalement différent et supervision de la ligne dernière génération)
  - Des personnes issues d'autres secteurs de l'entreprise, connaissant la culture et certains process, mais avec un besoin de formation process et outils très important → **besoin de formation complet**
  - Des embauches externes, sans connaissance de l'entreprise et de ses process, et notamment des demandeurs d'emploi → **besoin de formation complet ET intégration dans l'entreprise**

**C'est le dispositif de formation de ces personnes que nous allons détailler**

- Quelques chiffres sur le dispositif complet :
  - Plus de 4 500 h de formation théorique
  - Plus de 25 000 h de formation pratique sur le terrain en compagnonnage sur GALSA1 puis GALSA2

# L'exemple de Florange

*Accompagnement de la transformation d'une ligne d'électrozingage en une ligne de galvanisation à chaud*

**Le dispositif formation mis en place pour les embauches de demandeurs d'emplois**

## Dispositif Formation pour les demandeurs d'emploi

- Pour intégrer de nouveaux salariés demandeurs d'emploi, AMF a fait le choix d'une **formation certifiante**, apportant une véritable reconnaissance professionnelle (équivalence CAP/BEP)
- Nous nous sommes donc appuyés sur un CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) co-construit avec **l'AFPI Moselle** et porté par cette association.
- Cette formation d'une durée de 336h était constituée de 4 blocs :
  - Connaissances générales (MRP, Communication, Sensibilisation à l'amélioration continue / TPM / 5S, Calculs professionnels, Gestion de projet) : **42h**
  - Compétences techniques (habilitations-permis, mécanique-lecture de plan, automatismes, hydrauliques) : **91h**
  - Compétences métier (process de galvanisation, maintenance des systèmes) : **147h**
  - Préparation à la certification (rapport, préparation soutenance) : **56h**



**Le bloc métier a été dispensé en interne par des formateurs AMF** (les 3 autres par l'AFPI).

- Parallèlement, les stagiaires suivaient une formation pratique par compagnonnage en alternance sur la ligne GALSA1 dans un premier temps, puis sur la nouvelle ligne GALSA2.
- **11 demandeurs d'emploi se sont engagés dans le dispositif, parmi lesquels 7 ont obtenu la certification et un CDI à l'issue de la formation**

# Laurence PONTHENIER

Randstad Inhouse Service, Directrice de région



Randstad

n°1 services RH  
acteur innovant

savoir faire du recrutement dédié  
et excellence opérationnelle

acteur  
local

au service de chaque territoire  
présent sur site Client  
dans le cadre des agences hébergées (Randstad Inhouse)

acteur social

au bénéfice de  
l'employabilité  
de tous

acteur engagé

un leader, une team,  
des investissements  
au service du collectif

# Le groupe randstad dans le monde, spécialiste des ressources "vraiment" humaines



**leader**  
mondial des services  
en ressources humaines



**38**  
pays



**24,6**  
milliards d'euros  
de chiffre d'affaires en 2021



**39 530**  
collaborateurs  
permanents dans le monde  
en 2021

# Un groupe responsable et engagé



Organisé par



institut  
randstad.



Pour la 4e année consécutive,  
le groupe randstad france  
est fier de voir ses filiales  
certifiées

- randstad
- expectra
- appel medical
- jbm

carrieres.grouperandstad.fr



handicap

orientation  
sexuelle

égalité  
professionnelle

**Linked out**

une idée d'entourage

94/100 à l'index de  
l'égalité  
professionnelle

# Un acteur local au service du territoire

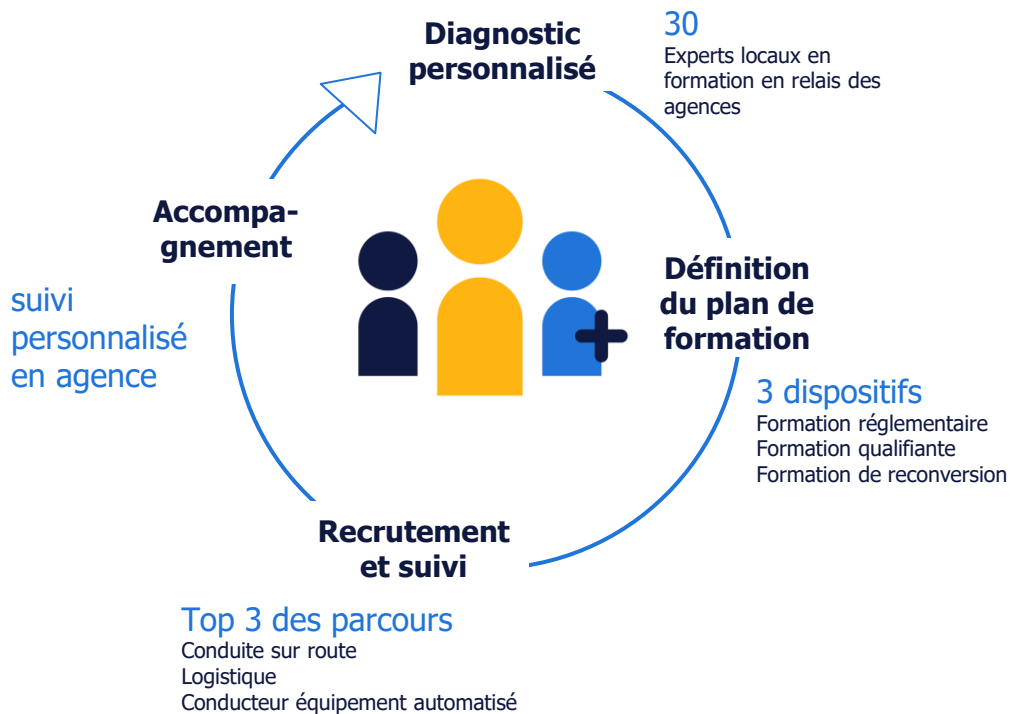


Développement de partenariats avec tous les acteurs de l'emploi et partenaires locaux





# La formation et l'accompagnement comme clés pour construire l'employabilité de demain



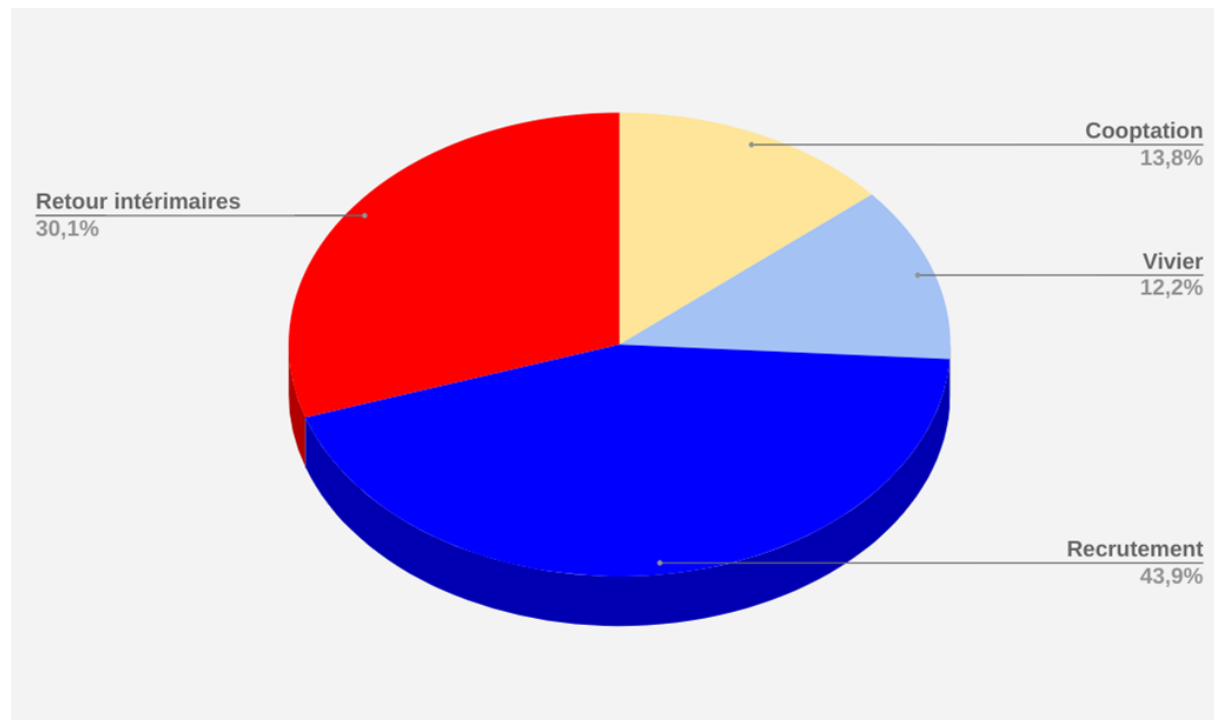
## Chiffres 2021

plus d'1 millions d'heures de formation  
55 millions – budget formation 2021

# Projets menés en partenariat

## Focus augmentation volumes - déc. 20 en lien avec le redémarrage HF2

<b>Total recrutements</b>	<b>123 sur 6 semaines</b>
<b>100% objectif atteint</b>	



***Suivi et accompagnement** notamment par l'analyse des bilans de mission des intérimaires recrutés pour développer la polyvalence par poste*



## Campagnes de recrutement stagiaires et alternants AMF Cluster Nord

### Réalisations 2021 et 2022

Cluster Nord ( Ingénieurs et cadres)	60 stagiaires
<b>dont 27 stagiaires pour Dunkerque et Mardyck</b>	
Cluster Nord (OETAM + IC)	270 alternants
<b>dont 110 alternants pour Dunkerque et Mardyck</b>	

### En cours

- **campagne recrutement stagiaires 2022/2023 :**  
80 stagiaires ingénieurs et cadres dont 36 sur Dunkerque et Mardyck

### A venir

- ❖ **campagne alternants 2023**

en route vers de  
grandes  
émotions.

#passionné



# le groupe Randstad est "supporteur officiel du recrutement" des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024

## notre rôle ?

accompagner le Comité d'Organisation  
des Jeux Olympiques (COJO) dans

- le recrutement
- la formation
- le reclassement  
de leurs équipes internes  
(4 000 personnes)

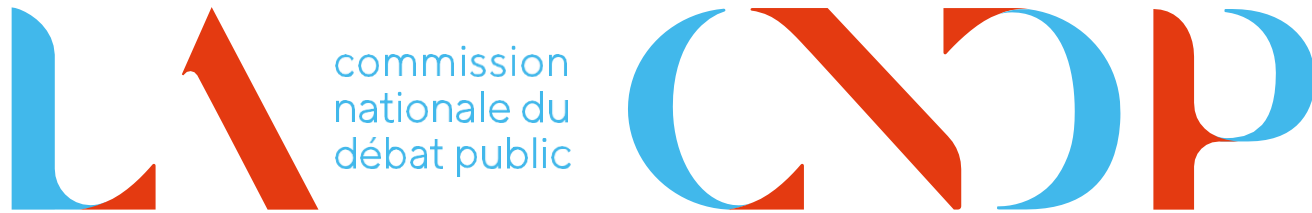




# Second temps d'échange

sur les ressources et solutions  
de l'enjeu Emploi/Formation

# Les mots de conclusion



## MA PAROLE A DU POUVOIR



**Anne-Marie ROYAL**

anne-marie.royal@garant-cndp.fr



**Jean-Michel STIEVENARD**

jean-michel.stievenard@garant-cndp.fr

## Les derniers rendez-vous



Rejoignez-nous aux différents  
rendez-vous de la concertation !  
[concertation-amf-decarbonation.fr](https://concertation-amf-decarbonation.fr)



Le réseau  
de transport  
d'électricité

<b>23 novembre 2022 à 18h</b> Réunion publique d'ouverture Hôtel communautaire – Communauté urbaine de Dunkerque	<b>30 novembre 2022 à 18h</b> Table-ronde « Décarbonation et transition énergétique » Forum du LAAC – Dunkerque
<b>1<sup>er</sup> décembre 2022 de 15h30 à 18h30</b> Rencontre de proximité Centre commercial Carrefour – Saint-Pol-sur-Mer	<b>5 décembre à 18h</b> Atelier « Transformation du site sidérurgique d'ArcelorMittal » Sportica, salle Goélette – Gravelines
<b>8 décembre 2022 de 16h à 19h</b> Rencontre de proximité Gare SNCF – Dunkerque	<b>12 décembre 2022 à 18h</b> Atelier « Environnement et cadre de vie » Salle Janssen – Grande-Synthe
<b>13 décembre 2022 de 9h45 à 12h</b> Visite du site d'ArcelorMittal Dunkerque	<b>4 janvier 2023 de 11h à 15h</b> Rencontre de proximité Centre commercial Auchan – Grande-Synthe
<b>5 janvier 2023 de 15h30 à 18h30</b> Rencontre de proximité Gare SNCF – Dunkerque	<b>10 janvier 2023 de 9h45 à 12h</b> Visite du site d'ArcelorMittal Dunkerque
<b>11 janvier 2023 de 11h à 15h</b> Rencontre de proximité Centre commercial Auchan – Grande-Synthe	<b>17 janvier 2023 à 18h</b> Atelier « Travaux et raccordements » Salle des fêtes – Fort-Mardyck
<b>18 janvier 2023 de 10h à 13h</b> Rencontre de proximité Centre Marine – Dunkerque	<b>24 janvier 2023 à 10h</b> Réunion étudiants et enseignants ULCO Dunkerque
<b>25 janvier 2023 de 15h30 à 18h30</b> Rencontre de proximité Centre commercial Carrefour – Saint-Pol-sur-Mer	<b>27 janvier 2023 à 18h</b> Atelier « Formation et emploi » Salle Jean-Vilar (centre Jean-Cocteau) – Saint-Pol-sur-Mer
<b>31 janvier 2023 à 10h</b> Réunion élèves, enseignants et parents Collège Lucie Aubrac de Dunkerque – Académie de Lille	<b>7 février 2023 à 18h</b> Réunion publique de synthèse Pavillon des Maquettes – Dunkerque