

**Verbatim de la réunion publique thématique 3 : Emploi et formation dans le cadre de la concertation préalable au projet
CARBON**

Le 03 octobre 2023

Intervenants :

François BERNARDINI : Maire d'Istres

Vincent DELCROIX et Philippe QUÉVREMONT : Garants de la Commission nationale du débat publique ;

Nicolas CONARD : Directeur provences, Pôle emploi

Laurent LUCCHINI : Directeur régional académique de la formation professionnelle initiale, continue et de l'apprentissage

Émilie CHALAS : Cheffe de projets, CARBON ;

Ana MYLONAS et Renaud DUPUY : 2Concert

Le support de présentation est disponible en libre accès sur le site de la concertation : <https://www.concertation-carbon-solar.com>

Début de la réunion : 18h10

Monsieur Renaud DUPUY

Monsieur le maire qui nous accueille ce soir, chez lui.

Monsieur François BERNARDINI

Merci Monsieur le Sous-préfet, Monsieur le Vice-président de la métropole, Monsieur le Maire de Fos-sur-Mer, Madame la Conseillère régionale, Monsieur le Recteur général. Je ne me contenterai pas de vous souhaiter la bienvenue. Elle est acquise bien sûr à votre présence et à nos sentiments qui vont évidemment vers vous. Je donnerai, effectivement, mon point de vue, mon opinion, car j'ai un rôle précis, je suis maire. J'ai dans la tête, à travers mes engagements, toujours mis l'accent sur la notion de développement. Et pour moi, c'est une notion fondamentale parce qu'elle assure bien sûr à notre ville, à son territoire, une espèce de mouvement qui amène la situation de pouvoir vivre avec des atouts, des objectifs, et surtout dans un but d'apporter à sa population, notre population, une qualité de bien-être, une qualité de bien-vivre, une qualité de service public. Et ne faisant pas partie des gens qui misent sur la décroissance, je pense que bien au contraire, c'est à travers la recherche de richesse qu'on peut arriver au partage d'une qualité sociale bien supérieure à ce qu'on peut connaître.

Donc, je suis très engagé et je suis très heureux dans ce cadre-là, de pouvoir accueillir le projet CARBON pour avoir été un de ceux qui contribuent avec la métropole, avec le maire de Fos, pour donner à nos territoires des atouts incontestables d'avenir. Nous sommes à une période où les choses sont en train de muter, où on sort d'une industrie qui a une image relativement difficile, où on a souvent mis l'accent sur ses côtés négatifs, avec quelques fois, bien sûr, des éléments vrais, authentiques. Et aujourd'hui donc, on s'aperçoit que dans la mutation que vit notre pays dans le cadre des recherches d'indépendance énergétique, dans le cadre de la transition qui nous amène à espérer une industrie meilleure. Et puis on a une constellation, le mot n'est pas faible, superlatif prétentieux de projets qui viennent frapper à nos portes et qui peuvent apporter cette mutation qui peut être à la fois bien sûr bénéfique pour le matelas industriel, mais surtout pour l'emploi dans notre région, dans nos villes, dans nos territoires, dans notre ville.

Donc c'est pour ça que je suis très engagé sur ce projet. Je suis conscient que tout projet s'accompagne d'explications. Elles ont été données de manière très précise dans les ateliers précédents. Je suis persuadé qu'elle sera identique cette fois-ci. Et j'espère que vous pourrez trouver, les uns et les autres, des réponses à vos explications. Pour ma part, je suis conscient que certaines difficultés pourront exister. Ce sont des difficultés qui ne sont pas imputables à l'industrie, mais qui sont imputables à la réalisation territoriale que nous vivons, nous souffrons tous d'une lacune, d'un manque, d'un déficit patent, criard sur les infrastructures. Ce sont des combats que nous continuons à mener. Ce sont des négociations que nous menons avec l'État avec ses représentants. Et nous comptons bien avancer pour que ce qui peut être les facteurs d'encouragement, de facilitation aussi de la vie de nos collectivités, de nos habitants, puissent trouver une raison supplémentaire de se hâter dans la réalisation pour nous tous.

Alors, aujourd'hui, j'ai l'habitude de connaître un peu tous les gens qui sont là. Je suis un peu désolé qu'il n'y ait pas plus d'administrés. Sans doute que d'autres sont peut-être plus intéressés. Je pense bien, quand même, que c'est important. Je mets quand même la priorité, à ceux qui vont vivre ici dans le cadre des externalités, dans le cas de conséquences immédiates, leurs avis. Et j'espère qu'il sera autorisé avec un maximum de renseignements. Et surtout, je dirais, de soulagement sur quelques difficultés qui auraient pu, je dirais, impressionner, parce que « giga », ça fait immédiatement penser à un monstre ingouvernable. Ça fait, ça heurte peut-être quelques esprits, mais en réalité, soyons confiants en l'avenir. En tout cas, je m'y mets tout de go avec nos soucis de tempérament pendant. Et j'espère qu'à la faveur de cette concertation, tout ce qui peut être préoccupant, retrouve des chemins d'apaisement. J'ai la véritable conviction que ce projet soit le projet de tout le monde. Le préfet a confié, à monsieur le sous-préfet, un acte territorial. C'est une structure qui a pour mission de mener le mieux l'explication de tous les projets qui sont à nos portes, qui sont là pour voir le jour. Il y a nécessité, d'avoir les explications, de la transparence la plus totale pour que chacun puisse se sentir investi du pouvoir, de la mission de soutien qui est simplement d'agrandir notre territoire. Merci.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci, Monsieur le Maire. Je vais vous présenter tout d'abord, le déroulé de la réunion qui est ce soir assez simple. On va commencer par rappeler les enjeux et les modalités de la concertation. On laissera la parole tout à l'heure aux garants,

parce que cette concertation est placée sous l'égide de la Commission Nationale du Débat Public, pour rappeler leurs rôles. On va présenter le projet CARBON. Il y en a certains, dans la salle, je suis désolé, qui l'ont déjà vu. Mais il y en a certains qui n'ont pas vu cette présentation, donc on a fait une présentation plutôt courte au travers d'une vidéo. Elle permettra à chacun d'avoir une bonne connaissance du projet. On passera un temps d'échange à la suite de cette présentation du projet et des emplois dans le cadre de ce projet. Et puis on aura une table ronde « emplois et formations », d'abord avec Émilie présentera les emplois qui vont être proposés dans le cadre du projet CARBON. Et après je demanderai à M. Nicolas CONARD de Pôle Emploi Provence et M. LUCCHINI de l'académie de venir nous amener un éclairage dans le cadre du débat. Et à la suite de ça, on vous redonnera la parole.

Donc, ce soir, on est là pour discuter emploi, formation. Toutes les questions sont bonnes à poser, même les questions, on en a parlé tout à l'heure avec certaines personnes à l'entrée, personnelles, parce que les questions personnelles ce sont des questions qui peuvent concerner tout le monde. L'objectif, c'est qu'on ait un bon éclairage sur ce qui va se passer en matière d'emploi sur le territoire.

Alors, avant de parler de la CNDP, je veux revenir sur un petit épisode qui a eu lieu lors de la précédente réunion qui me concerne directement. Je suis désolé. Il faisait très chaud. L'esprit s'est peut-être un peu échauffé. Mes paroles d'un certain nombre d'associations ont sûrement légèrement dépassé ma pensée. La forme n'était pas adaptée. Donc, ma seule idée était de maintenir le débat. Donc je représente mes excuses, et je pense que ça ne nuira pas à la suite du débat. On est dans un débat piloté par la CNDP, donc je donne la parole aux garants, pour présenter leurs rôles et les enjeux de la conservation.

Monsieur Vincent DELCROIX

Oui, bonsoir à tous. Les garants remercient M. DUPUY pour ses excuses, qui, à notre sens, ont mis fin à l'incident. Ceci nous donne toutefois l'occasion de rappeler quelques valeurs sur lesquelles sont fondées les concertations. Donc, toutes les personnes qui le souhaitent doivent pouvoir s'exprimer sur un pied d'égalité et elles doivent être toutes écoutées. Une attention particulière doit être portée aux personnes qui ont naturellement le plus de difficultés à s'exprimer. Il ne suffit pas de donner une opinion, il faut l'argumenter. Et enfin, toutes les questions du public doivent trouver une réponse de la part du maître d'ouvrage. Donc ce sont des valeurs qui fondent ces concertations et sur lesquelles nous, les garants, veillons à

ce qu'elles soient appliquées. En particulier, personne n'a donc à porter un jugement de valeur sur les intentions des uns et des autres. Et là, je fais allusion à l'incident de la semaine dernière. Ceci vaut pour les garants, pour le maître d'ouvrage et pour l'animateur. Les garants y veilleront, et nous espérons ne pas avoir à interrompre les débats si ce type d'incidents se reproduisaient. Il serait bon que le public ne porte pas non plus de jugement sur les intentions des intervenants.

Nous voudrions enfin proposer une amélioration dans la gestion de nos échanges pour nos prochaines réunions. Le public a eu très largement la parole lors de notre dernière réunion. Et sur les risques, toutes les questions posées par le public ont pu être traitées. Nous en sommes ravis. Mais il reste encore dans la salle des participants qui ne s'expriment pas ou peu. Personne ne peut les y obliger. Mais nous pouvons cependant recommander à notre animateur, lorsque beaucoup de personnes lèvent la main en même temps en vue de prendre la parole, de donner la priorité aux personnes qui ne se sont pas encore exprimées au cours de la même réunion. Donc, les garants vous proposent de ne pas nous appesantir sur cette mise au point qui sera mentionnée dans leur bilan. Passons maintenant à la suite du programme de concertation qui est aujourd'hui l'essentiel. Je passe la parole à Philippe QUEVREMONT qui va vous expliquer ce qu'est la Commission nationale du débat public.

Monsieur Philippe QUEVREMONT

Je vais être très bref parce qu'on vient d'illustrer notre rôle. Donc, nous sommes nommés par une autorité administrative indépendante qui s'appelle « la Commission Nationale du Débat Public ». Nous sommes neutres, nous n'avons pas le droit de prendre position sur le fond du projet. Mais nous devons veiller au droit du public, parce que le public a droit à la formation et à la participation dans les conditions définies par la loi. On est dans une des conditions définies par la loi. Donc, on a un rôle assez discret, plus important dans la préparation des réunions que des réunions elles-mêmes, du moins quand elles se passent bien. Je voudrais juste rappeler une règle qui a été très bien respectée la fois précédente : on est pour l'information et la participation du public, donc il faut que vous soyez informés. Je suis sûr qu'il y a dans la salle des gens qui veulent des réponses à des questions très concrètes. Donc il y a forcément une partie d'information, c'est-à-dire les paroles du maître d'ouvrage vers le public, ou maître d'ouvrage ou les autorités publiques sont chargées des questions de formation. Mais nous tenons aussi à ce qu'il y ait une partie de participation. On a une petite règle très concrète, qui est que

le temps de participation, c'est-à-dire le temps de questions et réponses, ou de prises de position, doivent être au moins égal au temps. Merci de votre attention.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. Donc pour que l'information de chacun soit complète, Ana MYLONAS qui travaille à 2Concert va vous rappeler les modalités de la concertation, c'est-à-dire la manière dont vous pouvez participer en dehors des débats en public, même s'ils sont rappelés ici.

Madame Ana MYLONAS

Oui. Alors, bonjour à tous. Très rapidement. Pour ceux qui sont déjà venus, on va se répéter, mais les modalités de la concertation sont les suivantes : donc, il y a sept semaines de concertations, du 11 septembre au 30 octobre 2023, avec six réunions publiques, dont quatre thématiques. Aujourd'hui, nous abordons notre troisième réunion thématique. Il y a également trois débats mobiles, vous retrouvez les informations complètes sur le site internet de la concertation, qui est mentionné juste ici, et que vous retrouvez également sur l'ensemble des supports de la concertation. Donc, pour vous informer, il y a le dossier de concertation, la synthèse, qui vous a été en partie distribuée à l'entrée, une exposition du projet que vous retrouvez à l'entrée, des temps publics d'échanges, mais également des flyers qui sont distribués dans les villes où se tiennent les temps publics. Pour participer, plusieurs possibilités : il y a en ligne une rubrique qui vous permet de déposer un avis, une question, une opinion ou une suggestion. Il y a le registre papier dans les mairies des 21 communes de l'arrondissement d'Istres qui forme le périmètre de la concertation. Mais également, comme l'ont souligné les garants, pendant les temps d'échanges où vous pouvez librement vous exprimer. Le bilan des garants sera rendu au plus tard, le 30 novembre 2023. Et le maître d'ouvrage devra apporter une réponse, au plus tard, le 30 janvier 2024. Merci beaucoup.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. Avant de passer à la présentation du projet, sur cette partie « modalité de la concertation, organisation », s'il y a des questions ? Et sinon, après, on passe à la présentation rapide du projet. M. MARQUIS là, M. MOUTET, ici. Je rappelle les règles pour tout le monde ? Les débats sont enregistrés, ils font l'objet d'un compte rendu qui sera rendu public. Si vous voulez que votre propos vous soit réattribué vous vous présentez, si vous souhaitez rester anonymes, vous restez anonymes sans rien dire. Donc, c'est assez simple. M. MARQUIS après M. MOUTET.

Monsieur Christian MARQUIS

Christian MARQUIS donc du collectif Cistude association environnementale. Pour nous aussi l'incident est clos, et j'accepte volontiers les excuses qui ont été présentées par M. DUPUY. Simplement que ce n'est pas du tout une affaire personnelle. Juste dire qu'au-delà de cet incident c'est le problème de la démocratie qui est posé. Et au fond, la démocratie, ce n'est pas l'absence de désaccord, ce n'est pas l'absence de divergences, ce n'est pas l'absence de controverses. Ce n'est même pas l'absence de conflits, c'est la gestion des divergences et des conflits, des controverses par la règle. Et je trouve que ce qui vient de se produire là est exemplaire en matière de fonctionnement démocratique.

Concernant la modalité de la concertation, je renouvelle la demande qui sera faite par d'autres canaux, et qui s'adressera aux maîtres d'ouvrage et la CDNP. Cette concertation nous paraît avancer sur un rythme beaucoup trop rapide. Intenable. Quelqu'un la dernière fois, a utilisé ce n'est pas mon terme, le terme « mascarade ». Je l'ai entendu. Nous avons déjà demandé à ce que ce calendrier de la concertation soit revu. Nous demandons notamment que la dernière réunion, la réunion de synthèse soit reportée, et que deux autres réunions se tiennent avant la réunion de synthèse : une nouvelle réunion sur la biodiversité, parce que la première réunion sur la biodiversité nous paraît insuffisante par rapport aux éléments qui ont été apportés. Si possible, une réunion sur la biodiversité qui se tienne lorsque l'ensemble des données auront été publiées. Et puis aussi, il me semble important d'aborder le thème d'éventuels sites alternatifs. Non pas qu'on se prononce pour tel ou tel site alternatif, mais c'est essentiel. Notamment le site de LyondellBasell, les 120 hectares, là-bas. Les 120 hectares qui sont une friche industrielle. Je ne dis que c'est mieux ou que ça serait moins bien que le site qui a été choisi, mais nous souhaitons savoir pourquoi vous n'avez pas fait le choix de ce site-là qui est déjà industrialisé, qui est déjà pollué, qui est déjà abîmé en quelque sorte, plutôt que celui que vous avez choisi.

Monsieur Renaud DUPUY

On répond méthodiquement aux questions. Alors, peut-être sur l'objet de l'intervention de M. MARQUIS. D'abord, les garants.

Monsieur Philippe QUEVREMONT

Je vais reprendre une partie des explications données la semaine dernière. L'organisation de la concertation, c'est une décision de la CNDP. Donc, si on veut modifier significativement cette organisation, ce que vous nous proposez, il faut formuler cette demande auprès de la CNDP. Vous pouvez leur écrire. Comme vous insistez, la dernière fois, j'avais dit qu'on en parlerait dans le bilan, on va leur faire part de votre demande. Les contraintes sont quand même très lourdes. C'est-à-dire que la CNDP a l'habitude, sur des projets industriels, de faire une concertation de l'ordre de huit semaines. Pourquoi ? Parce que les industriels ont besoin que leur produit avance, donc ils essaient qu'il y ait un équilibre entre les demandes publiques et puis ce que les maîtres d'ouvrage demandent. Mais là, on a une particularité, donc on est sur sept semaines, on est presque à ce délai-là. Si on avait rajouté une semaine, c'est une semaine de vacances scolaires. Et il y a une part du public qui accepte très mal l'idée d'une réunion publique pendant les vacances scolaires, tout simplement parce que le rythme de chacun est très différent.

Pourquoi ça se succède très rapidement, puisqu'on était effectivement à une réunion toutes les semaines ? C'est parce qu'il y a beaucoup de réunions. Nous avons demandé qu'il y ait une réunion qui soit largement consacrée à la biodiversité. Je l'ai dit la semaine dernière, la CNDP l'a relevé. Et des membres de la CNDP l'ont félicitée. Donc ça prend du temps. Et puis, autre particularité : nous avons demandé au maître d'ouvrage qui a accepté, la CNDP aussi, à séparer les réunions sur les impacts et les risques. Souvent, ça fait une seule réunion. On a pensé que les sujets étaient importants, donc il fallait les séparer. Les deux réunions précédentes nous ont confirmé ce point-là.

Et puis, dernier point : 3 000 emplois CARBON, 500 GravitHy, 163 H2V. Plus de 3 600 emplois. Si ces trois emplois se font, les impacts socio-économiques seront significatifs. La loi prévoit qu'on puisse débattre des impacts socio-économiques. Les impacts socio-économiques ce sont les emplois, c'est la formation initiale ou professionnelle, c'est le logement, ce sont les déplacements. Et traditionnellement, il y a une réunion ou une demi-réunion sur ces questions-là. Là, nous avons demandé qu'il y ait deux réunions, où nous avons insisté auprès d'une collectivité territoriale de façon responsable, en tout premier lieu de la métropole, qu'elle soit présente, qu'elle puisse répondre aux questions. Donc il y a beaucoup de réunions. On verra bien ce que dit la CNDP, si on respecte la tradition de « pas de réunion du tout » pendant les vacances scolaires, il aurait fallu prolonger jusqu'à mi-

novembre, donc dépasser la durée traditionnelle que la CNDP consacre à ces points-là. Alors, j'ai été un petit long, je m'en excuse. Mais comme je vois que cette question revient et qu'une partie du public n'était pas là la fois précédente, il me semblait que je devais répondre sur ce point. Nous ferons part de votre demande maintenant à la CNDP. Nous ne savons pas ce que fera la CNDP.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. M. MOUTET, ici.

Monsieur Daniel MOUTET

Merci. En tant que coprésident de l'Association défense et protection du littoral du golfe de Fos, je voudrais préciser ma position surtout après avoir entendu Monsieur le Maire. Bien sûr que je suis pour, mais je tenais quand même à signaler, ce soir, je profite qu'il y ait Monsieur le Sous-préfet, qui y ait tous les porteurs de projets après CARBON, que j'habite exactement à 12 kilomètres de cette salle-là, à Fos-sur-Mer, aux Carabins Sud. Pour venir ici, j'ai mis 45 minutes. Je dis bien « 45 minutes ». Pour repartir, je tape sur internet, on me donne 23 ou 24 minutes. Dans quatre ou cinq ans, quand il va y avoir tous ces projets qui vont commencer à se construire ou à travailler, avec ce qui est annoncé : 10 000 emplois de plus, plus, 40 000 pratiquement citoyens qui vont venir dans notre circonscription, dans notre région, qu'est-ce qu'on va faire ? Il faudra deux heures pour venir de Fos à Istres ? Ce n'est pas possible ! Il faut comprendre que c'est irréalisable. Sans les routes, c'est irréalisable. Donc, je demande que ce soit pris en compte, encore une fois, et je me répéterai plusieurs fois avec des preuves à l'appui. Ce n'est pas normal qu'on mette ce temps-là. Sans les routes, on ne pourra pas avancer. Les projets ne pourront pas avancer non plus. Il faut des routes, il faut pouvoir circuler pour que ces projets se fassent. Voilà ce que j'avais à dire, merci bien.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. Juste pour répondre à cette question, je vais, Émilie. Oui, Émilie CHALAS, qui est la cheffe de projet de CARBON.

Madame Émilie CHALAS

Donc, Émilie CHALAS, cheffe de projets CARBON. Nous allons beaucoup échanger ce soir. Merci d'être là si nombreux, ça fait plaisir. Juste pour répondre à M. MOUTET, donc vous connaissez bien l'agenda de la concertation, et il est question d'intégration territoriale du projet CARBON, mais pas seulement, les trois projets

prévus sur la Darse : GravitHy et H2V, que je remercie d'ailleurs d'être là, ce soir, dans la salle aussi pour nos échanges. La fois prochaine, jeudi prochain à 18 heures, il y a les échanges sur l'intégration territoriale, dont la question des mobilités fait partie. Donc, évidemment, on pourra vous présenter les impacts de CARBON, les réponses que peut porter le maître d'ouvrage, et on espère un certain nombre de réponses aussi de ceux qui ont la compétence sur ces enjeux de déplacement.

Monsieur Daniel MOUTET

Merci.

Monsieur Renaud DUPUY

Alors, c'est une question sur les modalités de concertation ?

Monsieur Romuald MEUNIER

Oui.

Monsieur Renaud DUPUY

Alors, sur les modalités il n'y a pas de soucis. Parce qu'après on va passer à la présentation du projet à l'emploi, mais allez-y !

Monsieur Romuald MEUNIER

Merci. Bonsoir, je suis Romuald MEUNIER, président de l'association MCTB Golfe de Fos Environnement. Au niveau de l'organisation des débats, je soutiens ce que vient de dire Daniel, et je viens vous dire mon fond de pensée au sujet de votre réponse. C'est un problème essentiel que nous avons soulevé, celui des infrastructures qui nous permettront d'accueillir ce type de projet. Et si nous ne pouvons pas soulever cet élément essentiel et quasiment *sine qua non* de réussite avant l'installation des projets, c'est fausser le débat. Si on ne peut pas évoquer cet élément, à chacune de nos réunions, on évince le pourcentage que représente dans les débats ce problème. Donc on ne peut pas s'exonérer en disant : « Nous en parlerons lors de la prochaine réunion qui est dédiée à ça. » Non, justement, le débat sur le projet, c'est bien le débat sur les infrastructures d'accueil, qui manquent de manière cruciale localement. Merci.

Monsieur Renaud DUPUY

Peut-être une réponse des garants, puisque l'organisation de la concertation appartient à la CNDP, donc ce séquençement leur appartient. Je leur donne la

parole. Et après on passera pour tout le monde à la présentation du film sur le projet. On répond à cette question, mais on passe à la présentation du film. M.DELCROIX, vous avez la parole.

Monsieur Vincent DELCROIX

On peut évidemment commencer à discuter, en fait, de ce sujet-là. Malheureusement, si on en discute aujourd'hui, vous n'aurez pas face à vous ou, en tout cas devant vous, tous les interlocuteurs compétents pour parler du sujet. Puisqu'en fait, on essaie d'organiser les concertations thème par thème pour pouvoir mobiliser les experts, les personnes qui ont des choses à dire sur les thèmes. On ne peut pas faire venir tout le monde à toutes les réunions. Et c'est pour ça qu'on essaie d'organiser et de cerner le problème. Et ne prenez pas la réponse de Mme CHALAS comme une manœuvre dilatoire, c'est-à-dire d'essayer d'évacuer le problème. Mme CHALAS vous dit simplement : « Si vous voulez discuter pleinement et avec tous les gens qui ont des choses à dire sur le sujet, attendez la semaine prochaine. » Et puis je voudrais aussi préciser que les garants dans leur bilan ne gèrent pas l'importance des sujets par le nombre de questions répétitives qui ont été posées sur le même sujet. On essaie d'être plus intelligents que ça et de cerner autrement la priorité des problèmes.

Monsieur Renaud DUPUY

On va passer à la présentation du projet. Avant de passer à la question de l'emploi et de la formation. Émilie, on passe directement le film, peut-être ?

Madame Émilie CHALAS

Oui.

Monsieur Renaud DUPUY

Oui. Alors, peut-être un mot d'Émile avant, et on passe le film après.

Madame Émilie CHALAS

Oui. Alors, de façon à résumer un peu le projet, on a mis ça en image pendant 4 min 17. Pardon pour ceux qui ont déjà vu le film, mais c'est un bon résumé pour ceux qui ont besoin d'une petite update, une petite mise à niveau sur ce qu'est le projet CARBON. Donc, je vous propose de regarder le film.

[Film de (00.28.50) à (00.33.10)]

Monsieur Renaud DUPUY

On va passer au planning du projet avant d'enchaîner sur les emplois. Donc on va passer au planning.

Madame Émilie CHALAS

Je préfère me lever pour parler.

Monsieur Renaud DUPUY

Oui, mais ça sera plus facile.

Madame Émilie CHALAS

Ça sera plus dynamique.

Monsieur Renaud DUPUY

Donc le calendrier du projet, et après on embraye directement sur l'emploi.

Madame Émilie CHALAS

Oui. Donc, sur le planning du projet, en avril, on va solliciter la Commission Nationale du Débat Public, pour avoir ces rendez-vous avec vous, qui est une concertation préalable. Donc préalable, c'est un mot important dans cette procédure, parce qu'on est avant la finalisation du projet. Et ensemble, avec toutes ces réunions, on va juger de l'opportunité du projet. Est-ce qu'il faut le faire ? Oui, non ? Est-ce qu'il faut le faire ici ? C'est une question que se posent certains d'entre vous. Et cette concertation préalable permet de répondre à ces questions. Et ensuite, le maître d'ouvrage CARBON va répondre à ces interrogations s'il y en a, aux questions s'il y en a, adapter son potentiel projet. Et ensuite, confirmer ou non son projet sur le site qu'on vous présente aujourd'hui. Juste pour être clair sur l'enjeu du mot « préalable ».

On est évidemment dans la concertation préalable ensemble. L'idée, c'est que si le projet est confirmé par CARBON et par la concertation préalable, au premier trimestre 2024, on puisse déposer les demandes d'autorisation : les dossiers ICPE, le permis de construire que tout le monde connaît. Et puis, on a l'objectif, parce que c'est toujours un peu long l'administration, Monsieur le Sous-préfet, vous le savez bien. Mais ici, ça va assez vite, donc on est plutôt contents d'avoir les autorisations administratives d'ici la fin de l'année 2024, pour ensuite rentrer en phase travaux.

Avec des travaux, là aussi, sur un temps optimisé de façon à ce qu'on puisse commencer la mise en service avec nos premières lignes de production fin 2025, et ouvrir l'usine à plein régime avec ce qu'on appelle un *ramp-up* en bon français. C'est-à-dire là où on va progressivement monter la production et aligner les différentes chaînes de production pour l'année 2026, la montée en puissance industrielle. Voilà pour le calendrier du projet.

Monsieur Renaud DUPUY

Et maintenant, on a échangé, on va passer directement peut-être à l'emploi qui est la thématique : pour qu'on ait plein de temps pour travailler sur l'emploi. On va arriver à l'étape d'après.

Madame Émilie CHALAS

L'étape d'après. Il y a juste l'étape d'avant, s'il te plaît, Ana. Sur la diapo qui s'appelle la « ressource humaine », merci.

Monsieur Renaud DUPUY

La ressource humaine, voilà.

Madame Émilie CHALAS

Merci beaucoup.

Monsieur Renaud DUPUY

C'est bon, vous êtes au bon endroit.

Madame Émilie CHALAS

Alors, CARBON, vous l'avez compris à travers le film, c'est une sacrée grosse usine. Une usine telle qu'il n'en existe pas aujourd'hui en France. Il y en a une en projet à Dunkerque, pour les batteries de voitures par exemple, qui vient d'ailleurs de faire une levée de fonds de deux milliards d'euros. Ceux qui s'intéressent au monde de l'industrie peut-être êtes-vous au courant. CARBON fait partie de ces nouveaux projets, ces usines du XXI^e siècle. Et pour produire, il y a une matière première qui est vitale, qui est capitale, parce que sans elle, on ne produit rien, que ce soit nous, que ce soit d'autres, c'est la ressource humaine. Et la ressource humaine, à CARBON, c'est le nerf de la guerre, c'est le cœur du dispositif et de la production. Parce que pour produire nos panneaux tels qu'on a annoncé les chiffres : 5 gigawatts-crêtes de panneaux par an, eh bien il faut des machines certes, mais il faut des hommes

et des femmes qui fassent tourner ces machines, qui les accompagnent et qui fassent tourner l'ensemble de la structure. Et CARBON, qui va s'implanter sur près de 300 000 m² de bâtiments construits, sur un terrain de 62 hectares, c'est 3 000 salariés. 3 000 salariés ! Je peux vous garantir que les équipes et notre président-directeur général qui est là ce soir, Pierre-Emanuel MARTIN, je le remercie pour sa présence, ce n'est pas un petit challenge. Et on se le dit avec les opérateurs locaux, c'est un gros défi. Et ce soir on voulait vous en parler, parce qu'il va falloir que le territoire s'organise, les acteurs s'organisent, et que CARBON mette les bouchées double. Puisque vous l'avez compris, avec le calendrier que je viens de vous présenter, il faut que ces 3 000 emplois soient pourvus pour 2026. On est en 2023, mi-2023 bien entamé d'ailleurs, donc on est presque à la fin 2023. Donc c'est un gros challenge.

Alors, de quoi on a besoin à CARBON ? Avant de rentrer dans les détails, d'abord un canevas général pour vous présenter l'organisation qu'on imagine si on confirme le projet à Fos-sur-Mer, histoire de bien parler au conditionnel puisqu'on est en concertation préalable. 3 000 emplois, je vous le disais. L'organisation du temps de travail, à ce stade, il est prévu de travailler 24 h/24, 7 j/7, que l'usine tourne en permanence, avec un 3/8 assez classique du lundi au vendredi, et plutôt en deux fois 12 heures le week-end. Par exemple, sur un chiffre de semaine, donc ça veut dire que sur un jour de la semaine du lundi au vendredi, on va retrouver sur site : 461 opérateurs, 135 techniciens, 58 ingénieurs, et évidemment les fonctions supports qui travaillent du lundi au vendredi : 209. Donc, ça, c'est la comptabilité, l'administration, etc. Ce qui fait que sur le site, et ça, c'est une donnée importante, il n'y a jamais 3 000 personnes en même temps, sauf si peut-être on fait de la motivation, du coaching collectif. Mais je ne suis pas sûre qu'on le fasse sur le site. On verra ça, Monsieur le Président, mais ça fait partie évidemment des enjeux corporatif et d'esprit d'entreprise, mais sur le site, il n'y aura jamais plus de 900 personnes. Parce qu'il y a justement ces rotations.

Alors, de quoi on parle ? C'est en anglais, mais c'est assez facile à comprendre. Évidemment, plus les documents vont avancer, les travaux vont avancer, et tout sera traduit en Français, pour que ce soit accessible à chacun d'entre nous. Alors, globalement, vous l'avez vu dans le petit film, il y a trois sous-métiers, dans l'usine de CARBON. Il y a la première partie où on fait les lingots, vous savez, ce sont les fours de fond dans lesquels on fond le silicium et on vient tirer un fil diamanté. Ça, c'est la première partie, ce qu'on appelle « les lingots ». Et une fois qu'on a ces

lingots, on va les couper en tronçons, on va les mettre au carré, et ensuite on va les découper très finement, vous l'avez vu, avec du fil diamanté, pour obtenir les *wafers*. Ça, c'est le premier métier. Ce qu'on apparente souvent à la métallurgie industrielle, mais ce n'est pas du métal, parce que du silicium, c'est plutôt du caillou, de la pierre, parce que c'est du quartz, il me semble. Cette première partie, on aura 5 shifts d'équipes, *shift teams*. Et à l'intérieur, on va avoir différents départements dans l'usine : du management, bien sûr, de la production directe, des enjeux de qualité, *quality*, je pense que tout le monde me suit, les enjeux de maintenance, les enjeux de sécurité et les enjeux de tout ce qui est utilité et tout ce qui va venir accompagner la production, avec ensuite des emplois à gérer. Donc, ça nous amène à 741 recrutements pour ce premier pôle de métiers.

Ensuite, on a la deuxième phase : la *celluling*. C'est là qu'on va faire des *wafers* des plaques de silicium qui sont inertes. On va les transformer en cellules, et ces cellules vont permettre de capter la lumière du soleil et donc de la transformer en énergie, en électricité. Pour cette phase *celluling*, on va avoir 1 254 recrutements. D'accord ? C'est, j'allais dire, le plus gros pôle de recrutement, parce qu'il y a besoin de beaucoup de personnels, avec une répartition un peu différente, mais toujours beaucoup, vous allez le voir tout à l'heure, d'enjeux de production directe, avec, là aussi, pas mal de maintenances à hauteur de 290. C'est aussi très important. Et enfin, une fois qu'on a nos cellules, c'est la dernière partie, c'est ce qu'on appelle le *moduling*, où là on va souder les cellules entre elles pour faire un panneau complet avec le support, le verre, le cadre en aluminium, ce que vous avez vu tout à l'heure dans le film. Donc, là, c'est quelque chose de plus classique, de montage, en réalité. Et là, c'est 855 personnes dont nous aurons besoin, avec là encore un gros enjeu de production : 713.

Pourquoi j'insiste sur cette ligne production ? Parce que ça va être le nerf de la guerre. Et vous allez le voir tout à l'heure, sur 3 000 personnes, on va avoir besoin de 2 000 opérateurs. Donc on est vraiment dans un besoin de main-d'œuvre très important sur ce niveau de production directe. Et ensuite, on l'a réparti ici, et c'est là que vous allez le voir, les niveaux de qualification, grosse maille, entre nous, des managers pour la première partie sept : huit en *celluling*, six en modules. Sur les ingénieurs : 68 sur la première partie lingots *wafers*. 131 *celluling*, 34 modules. Les techniciens et opérateurs, c'est là que c'est beaucoup plus dense en termes d'enjeux de recrutement pour nous. Donc, on est à 711 techniciens en tout. Et je vous le disais tout à l'heure, sur près de 3 000 emplois, on a près de 2 000 opérateurs qu'il

va falloir recruter. Je voulais vous le préciser parce que l'essentiel des recrutements va être sur opérateurs et techniciens. Et on sait aujourd'hui, que dans le bassin de vie, il y a déjà des opérateurs, il y a déjà des techniciens qui pourraient être intéressés pour venir travailler avec CARBON. Il y en a certains qu'on va former, évidemment, puisqu'on a quand même deux ans pour recruter, deux ans et demi. Et puis il y en a qu'on va faire venir d'ailleurs, en France, voire à l'international, peut-être pour certains profils d'ingénieurs un peu particuliers. Mais globalement, on ne va pas faire venir 3 000 nouvelles personnes sur le territoire. Notre priorité, et on va en rediscuter tout à l'heure, c'est d'abord de recruter des gens qui sont déjà installés sur le territoire pour accompagner la décarbonation du grand port de Marseille, pour accompagner l'emploi et la dynamique d'emploi sur le site.

Alors, comment est-ce qu'on va recruter ? Là, on vous a mis des pourcentages. Puisque c'est une concertation préalable et qu'il faut que l'on confirme qu'on fait le projet avec vous, entre nous aussi après, c'est : quelle progressivité dans l'emploi ? À quel moment on va recruter ? C'est ça que vous dit ce tableau. Alors, on va d'abord recruter un tout petit peu en 2024. Parce qu'on va ouvrir notre ligne pilote, mais c'est entre 50 et 100 personnes. Donc, on aura besoin, pareil, d'opérateurs, ingénieurs, techniciens à tous les niveaux pour la rentrée 2024. Là, c'est, j'allais dire, de tous petits volumes : 3 % de nos recrutements. Après, en septembre 2025, on va avoir besoin de tous les profils pour installer les premières lignes et commencer à installer l'usine. Et là, ce sont des enjeux où on va avoir besoin de gens plutôt expérimentés, qui ont l'habitude de travailler sur des process et des machines, et qui vont venir suivre les formations des équipementiers. Parce qu'une machine qui arrive, il y a son mode d'emploi. Il faut donc que les personnes qui travaillent avec ces machines les accompagnent, il va falloir qu'elles soient formées directement sur la machine.

Donc, en septembre 2025, on va commencer à recruter. Et puis la montée en charge, c'est 2026, avec la fameuse augmentation, progressivité de la montée en charge de la production. On va recruter de plus en plus intensément pour que, en 2027, on soit à 100 % de nos 3 000 recrutements. À titre indicatif, on n'a pas une vague d'un coup de recrutements d'ingénieurs en préalable. On n'a pas une vague, et d'un coup on va recruter tous les opérateurs. Tout est progressif, et on a besoin de toutes les qualifications à toutes les étapes du projet. Ça aussi, c'est une information qui me semblait importante à vous donner.

Comment on va faire ? Quand même, c'est une sacrée mission de recruter 3 000 personnes. Eh bien, on a trois enjeux dans notre stratégie : faire connaître CARBON. Parce que si vous êtes là, c'est que vous avez entendu parler de CARBON. Et je vous remercie, c'est chouette de vous voir là. Mais sur 3 000 personnes, la salle si tant est qu'on vous recrutait tous, c'est théorique, bien sûr, il nous manquerait encore du monde. Donc, l'idée, c'est de faire connaître CARBON. Parce que CARBON n'a que deux ans et a besoin de se faire connaître, si on confirme notre implantation ici. Donc faire connaître.

Deuxièmement, recruter. Effectivement, mais ce n'est pas une mince affaire, on va le détailler. Et créer l'académie du soleil. Et ça, je vais vous expliquer ce que c'est que l'académie du soleil. À travers ces trois enjeux stratégiques, un des piliers, on s'en est très vite rendu compte en faisant notre plan de charge sur les recrutements, c'est qu'il va falloir faire du *sourcing*. Le *sourcing*, c'est quoi ? C'est un gros mot anglais encore pour dire qu'au-delà de ceux qui sont déjà qualifiés, de ceux qu'on pourrait reconverter, de ceux qu'on pourrait accompagner pour venir travailler chez nous et qui ont déjà une formation ou un background professionnel, ça ne suffira pas. Il va falloir non seulement attendre les candidats, mais il va falloir aller les chercher un par un pour dire : « Tiens, vous, vous avez plutôt un profil comme ça, est-ce que ça vous intéresserait de venir travailler à CARBON ? On accompagne sur la formation, voilà ce qu'on peut vous proposer en tant d'années, etc. Pendant la formation vous êtes payé, pas payé. Pôle emploi, etc. » On va devoir aller chercher les gens un par un. C'est quand même la bonne nouvelle en France, le taux de chômage est quand même assez bas, donc de plus en plus les industriels et les entreprises ont une certaine pression pour recruter. Et je pense que ça parle à chacun d'entre vous. Et ceux qui envisagent peut-être de changer d'emploi, ils savent qu'ils sont dans un rapport de force favorable, puisque le taux de chômage est bas. Donc on va avoir un sujet de sourcing. Il va falloir aller aussi chercher les personnes un par un.

Alors, évidemment, nous ne serons pas seuls. On va se faire accompagner par un bureau ressource humaine spécialiste dans le recrutement et la communication, avec aussi un bureau de communication des partenaires. Et on vous les présentera tout à l'heure. Ensuite, AAP ciblé c'est encore un mot à la française, un appel à projets. Ce sont les financements pour nous accompagner dans cette démarche proactive, pour aller chercher nos futurs salariés qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, qu'ils soient femmes ou qu'ils soient hommes, j'en ai parlé tout à l'heure.

Donc, on a des appels à projets sur lesquels on répond pour nous accompagner avec l'État, avec l'Europe, à créer cette dynamique de recrutement et de découverte des réseaux.

Faire connaître CARBON, comment on va s'y prendre? D'abord, on a envie de participer à ce qu'on a qualifié dans un comité de pilotage. Un comité de pilotage, c'est une grande réunion avec que des cadres et des huiles du territoire CARBON pour mettre au point une stratégie ensemble. On se rend compte de plus en plus que dans le *sourcing*, quand on parle à des jeunes notamment, l'industrie n'attire pas trop. Parce qu'on a une image d'Épinal de l'industrie qui est sale, dangereuse, physique. CARBON ce n'est pas ça. En tout cas, nous on veut de la qualité de vie au travail. Et les métiers que l'on va proposer ne correspondent pas aux images d'Épinal que parfois certains de nos jeunes peuvent avoir en tête. Et donc on veut participer à ce qu'on a qualifié, alors c'est peut-être un grand mot, mais « réenchanter » le travail dans l'industrie, les métiers de l'industrie, parce qu'ils sont nobles, parce qu'ils sont hyper intéressants, parce qu'on peut progresser dans sa carrière quand on est dans l'industrie. Réenchanter ces métiers-là, ça permet de créer une dynamique pour que de plus en plus de jeunes ou de moins jeunes se réorientent, s'orientent, se forment pour rentrer dans le monde de l'industrie. Évidemment, communiquer sur CARBON, ça, je pense que tout le monde comprend bien.

Et puis, notre objectif, pour faire connaître CARBON, c'est de toucher des publics spécifiques. Pour ceux qui travaillent dans le monde de l'industrie, qui sont peut-être chefs d'entreprise dans cette salle ou qui connaissent le monde de l'industrie parce que vous l'accompagnez, dans la production, il y a très peu de femmes, aujourd'hui. On est à 17 % de femmes qui travaillent dans la production industrielle. Donc on a un potentiel vivier à aller chercher. Parce que les métiers aujourd'hui, ne sont pas aussi pénibles qu'on peut l'imaginer qu'avant, et qu'une femme peut, aujourd'hui, travailler dans la production industrielle. Elle n'est pas cantonnée au secrétariat, au RH ou à la comptabilité. Si ça parle à certaines d'entre vous. L'idée, c'est bien sûr d'aller chercher les femmes, d'aller chercher les jeunes, j'en parlais à l'instant sur les images d'Épinal véhiculées par le monde de l'industrie, et qui est aujourd'hui faux. Pareil, des personnes en situation de handicap. Demain, dans CARBON les personnes en situation de handicap peuvent travailler sur une chaîne de production. Il va falloir aller chercher ces publics spécifiques qui spontanément, ne se tournent pas vers l'industrie. Les enjeux d'insertion: on a une politique

française d'État très forte sur comment on réinsère, alors soit les jeunes par les missions locales les plus éloignées de l'emploi, il y a le savoir-être à accompagner, il y a des stages, des découvertes de métiers à faire avec eux, soit des plus âgés qui sont éloignés de l'emploi, qui sont au RSA, etc., dont les dispositifs français du gouvernement permettent de venir faire des stages chez CARBON pour découvrir ces métiers, redonner goût au travail, intéresser la curiosité des uns et des autres. Et puis tout ça encore accompagné des enjeux de savoir-être pour retrouver la culture du travail et les codes du monde du travail pour passer un entretien, par exemple. Donc, ça, c'est l'insertion.

Et puis les enjeux de reconversion. En France, il y a des usines qui s'ouvrent comme CARBON, il y en a d'autres qui ferment. Ici, dans le département, et ailleurs en France, l'idée, c'est que ces compétences-là ne soient pas perdues ou gâchées, mais soient récupérées. Et à partir du moment où il y a déjà un background technique, on peut rajouter des petits modules de formation, faire une formation en interne et embarquer la personne qui a envie de faire une reconversion professionnelle qu'elle soit subie ou qu'elle soit choisie. Sur les actions de terrain, c'est très clair, mise en place de fonctionnement de deux bureaux d'information. Alors, ça, c'est pareil, tout le monde ne va pas sur internet, notamment les opérateurs d'industries. Ils ne vont pas spécialement sur internet chercher un boulot. D'abord, ce n'est pas si simple que ça, y a plein d'interfaces. On a l'impression, pardon Monsieur le Directeur, mais parfois Pôle Emploi c'est un peu compliqué, ou que ça ne répond pas tout à fait à la demande. Et ça, vous le savez, vous avez l'habitude de l'entendre.

Au-delà des interfaces d'internet et des petites annonces que CARBON pourrait avoir sur son site internet, l'idée, c'est vraiment d'avoir un bureau ouvert, comme le fait par exemple, l'armée américaine. À New York, pour ceux qui y sont allés, on l'a vu de loin, il y a un bureau de recrutement de l'armée américaine, où ils ont tous une vitrine : « L'armée recrute ! » Là notre enjeu pour se faire connaître et pour recruter ces 3 000 personnes en trois ans, qui est un gros challenge. On va avoir une vitrine à Marseille, une par ici, donc deux bureaux d'information et de recrutement : « CARBON recrute ! » Et ça, c'est pour ceux qui passent, pour les parents peut-être qui ont des enfants dans les lycées, qui passent et qui disent : « Tiens, il y a un bureau d'information. » Et il y aura de vraies personnes en face, pour des gens qui veulent avoir des informations. Des vraies personnes de CARBON, mais aussi, parce qu'on a développé un partenariat, de vraies personnes de la Mission Locale ou de Pôle

emploi, pour accompagner des personnes qui passeraient par ces bureaux pour avoir des informations et qui auraient des rendez-vous.

Peut-être, parlons d'un grand tour promotionnel. Alors, on l'a appelé « grand tour », on verra bien comment il s'appellera avec le bureau de communication. L'idée c'est que CARBON aille à la rencontre des potentiels salariés de demain. Donc on va aller vers les lycées, dans les collèges. On va aller dans les séminaires et les rencontres Pôle emploi. On va aller dans les événements *for industry*, la semaine de l'industrie, etc., pour se faire connaître et afin de déployer nos atouts pour travailler chez CARBON et lancer la dynamique promotionnelle de CARBON et de ses métiers.

On aura une ligne pilote, je vous en ai parlé tout à l'heure. Cette ligne pilote, elle va servir à la fois, évidemment, d'appui R&D, mais elle va aussi servir de centre de formation, je vous en reparlerai au moment de l'académie du solaire. Puisqu'aujourd'hui, en France, il n'y a pas de production de photovoltaïque, donc il va falloir que les personnes qui arrivent se fassent un peu la main et s'accoutument aux équipements. Et on ne va pas les propulser directement sur une ligne de production. L'idée c'est qu'ils passent par une formation interne ou accompagnée, externalisée sur la ligne pilote qui sera, on l'espère, dans le département. Ensuite, communication toujours et encore. On le remet à chaque fois, parce que c'est fondamental pour se faire connaître : participation aux événements des partenaires. Je vous parlais, par exemple, de la semaine de l'industrie ou de foires industries, nous devons être présents aux côtés de nos partenaires : Pôle emploi, Mission Locale, la région, la métropole. Tous les acteurs publics ont des événements, nous y participerons, évidemment.

Recruter, stratégie de recrutement, développer l'attractivité de CARBON. Alors, ça, c'est un travail qu'on est en train de faire en interne. Et nous essayons de convaincre nos investisseurs et notre PDG, qui est déjà convaincu, que pour être attractif à CARBON, il faut de bonnes conditions salariales, de bonnes conditions de vie au travail, de bonnes conditions de toutes les activités, de tout ce qui accompagne le travail. Donc, le site en lui-même, qui doit être un site apaisé, apaisant, une bonne restauration, éventuellement une salle de sport, peut-être un jour, alors pas sur le site lui-même, parce que vous imaginez bien que ça pourrait être compliqué, mais il y aura un enjeu de garde d'enfants, donc une crèche. Il va y avoir un enjeu de mobilité. Vous en parliez M. MOUTET, ça fait partie des enjeux, on en a bien conscience. Donc, équiper le plus possible, en véhicule électrique, nos futurs

salariés. Envisager, pourquoi pas, si c'est possible, sous toute réserve, le développement du parc vélo électrique, pour ceux qui n'habitent pas trop loin. Et puis les navettes pour les tours de récupération des salariés, qu'elles soient électriques, sur la route, ou peut-être un jour par bateau, Monsieur le Sous-préfet. Qui sait, parfois tout peut arriver.

On va installer des points de recrutement. Et là encore, sur le recrutement on touche tous les publics spécifiques, je vous en ai déjà parlé. Donc, accent sur le terrain, le partenariat institutionnel. Ça, c'est le comité de pilotage, où on met tout en mouvement pour que les choses puissent avancer rapidement. Évidemment, le classique *job dating*, je pense que certains d'entre vous connaissent. Maintenant, il y a plein de formules sur le *job dating*, ce n'est plus aussi simple qu'avant. On peut même le renverser. Il y a plein de choses à imaginer pour rencontrer très vite les personnes et les potentiels salariés, repérer leurs compétences, leurs parcours, mais surtout et avant tout leur savoir-être. Et une fois qu'il y a le savoir-être, tout s'apprend, en fait. Donc, globalement, on va recruter plein de gens qui vont être ensuite formés par CARBON ou par nos partenaires. La préparation des campagnes de recrutement ciblé et global.

Pourquoi on a mis ces deux niveaux ? Par exemple, on va avoir besoin, sur notre R&D ou sur un certain nombre de points un peu spécifiques de sécurité, etc., de profils, un ou deux profils très spécifiques en mode ingénieur ou en mode technicien. On sait qu'il va falloir aller chercher, je ne vais pas le dire, peut-être parfois débaucher des profils qui nous intéressent. Ça, ça va être le recrutement ciblé. Il va falloir qu'on aille chercher des profils dont on sait qu'on a besoin. Et il n'y en a pas 40 000 sur terre, donc il va y avoir certainement des recrutements à l'étranger. Globalement, on aura une campagne de recrutement globale sur l'ensemble des différentes compétences dont on a besoin. Parce qu'encore une fois, à partir du moment où l'on se dit qu'il n'y a pas de formation idéale pour l'instant prête en France, on aura de toute façon cet enjeu de formation en interne. Et les opérations de découverte sur la ligne pilote, je vous en ai parlé tout à l'heure, pour faire envie, pour expliquer ce que sont les métiers et ce que ça pourrait être, pour continuer à convaincre quelqu'un qui est intéressé pour venir bosser chez CARBON, qui a des doutes, de venir l'accompagner que ce soit en stage, que ce soit en découverte des métiers dans différents contrats qui existent, aujourd'hui, par l'État.

L'académie du solaire c'est quoi ? On ne va pas créer une nouvelle école de type lycée du solaire, non. L'idée de l'académie du solaire, c'est de s'appuyer sur l'excellence locale. Parce que, moi, je peux vous dire qu'on a visité plusieurs régions avant de choisir de s'installer potentiellement à Fos-sur-Mer et de commencer nos études ici pour vérifier l'acceptabilité et la faisabilité du projet, parce qu'on doit le valider. Il y a quand même une dynamique de vos services de l'État et des services compétents très intéressante, très rythmée, et particulièrement foisonnante. Donc, on va s'appuyer sur les compétences et l'expérience existantes. Il y a déjà des lycées, il y a déjà des centres de formation professionnelle. Il y a déjà un certain nombre d'institutions qui existent et qui sont de qualité, qui sont connues et reconnues. Eh bien, nous allons nous appuyer sur leur savoir-faire. On ne va pas réinventer ce qui existe déjà. Par contre, on va accompagner le déploiement. On va, par exemple, avoir des promotions complètes. Ça, se fait maintenant régulièrement dans certaines écoles de formation : on a une promotion CARBON, 20 jeunes ou moins jeunes qui sont dédiés à CARBON. Ça, c'est très intéressant pour nous, parce qu'ils sont formés pour CARBON avec une finalité d'emploi dans CARBON. Et ça crée en plus un effet de corps et de classe qui est très intéressant pour la richesse du travail au sein de l'entreprise.

On va pouvoir envisager des modules complémentaires. Il y a certainement des formations qui existent déjà, qui nécessitent un petit complément de module pour un mois, deux mois, quatre mois, peu importe, peut-être deux semaines, pour venir finir la formation, afin que ça puisse être directement connecté à CARBON. Après la question se posera, et c'est bien qu'on ait des témoins tout à l'heure : est-ce qu'il faut créer complètement une filière ? On en est convaincu, vous imaginez bien, une filière France du photovoltaïque, parce qu'il y a CARBON, mais il peut avoir d'autres projets qui vont arriver. En tout cas, il y en aura d'autres que CARBON. Il y en aura d'autres en Europe. Donc il y a un enjeu à former et à créer cette filière du photovoltaïque en France, avec évidemment le gouvernement et l'Éducation nationale. La ligne pilote de formation, j'en ai suffisamment parlé, ça s'appellera « CARBON One ». Si jamais vous en avez entendu parler, c'est la ligne pilote qui s'installera dans le département des Bouches-du-Rhône. Une formation interne, je vous en ai déjà parlé. Et bien sûr, offrir un accueil global pour les stagiaires et les étudiants.

Monsieur Renaud DUPUY

C'est terminé.

Émilie CHALAS

Voilà. Merci de votre attention.

Monsieur Renaud DUPUY

Maintenant, on est là pour toutes les questions sur l'emploi et la formation. Vous avez entendu le principe, donc la main levée. On se présente ou on ne se présente pas. Il y a plein de mains. Il y a un Monsieur là-bas, complètement au fond. Après, on reviendra devant. Monsieur, là-bas, au fond, qui lève la main depuis un petit moment. En bleu, là-bas. Puis on reviendra devant, le monsieur ici. Puis y a Monsieur, et la dame à côté. On est là pour prendre toutes les questions sur la formation, y compris les questions, je répète, qui sont peut-être personnelles, mais qui peuvent intéresser tout le monde. Monsieur, vous avez la parole.

Monsieur Jérémie PARDIEZ

Merci. M. PARDIEZ directeur de la Mission Locale Ouest Provence. Bonjour à l'ensemble de l'auditorium, Messieurs-Dames les Élus et Monsieur le Sous-préfet. Alors, effectivement, la Mission Locale Ouest Provence, c'est 6 000 jeunes inscrits. C'est 3 800 jeunes accompagnés par la Mission Locale. Nous travaillons, bien sûr, sur la découverte des métiers, et notamment autour des métiers de l'industrie. Notre actualité, c'est également la réponse à cet appel à projets du fond de transition juste autour des métiers verts. Alors, pas uniquement autour de l'industrie, il y a aussi le bâtiment qui est touché par cette actualité, en tout cas, simplement pour rappeler que la Mission Locale s'organise pour faire découvrir à l'ensemble de nos jeunes ces métiers-là. Ma question est au niveau du recrutement : qu'elle est la part d'apprentis que vous avez peut-être imaginée dans ces 3 000 recrutements ?

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. On va répondre aux questions une par une. Donc on répond à cette question : quelle est la part d'apprentis ? Et après on passe à Monsieur ici, et puis on remontera à la dame.

Madame Émilie CHALAS

Oui, je vous remercie de votre témoignage. On le sait, la Mission Locale très engagée sur l'accompagnement de CARBON. Donc merci encore. Et effectivement, vous siégez aussi au comité de pilotage spécial pour CARBON. Sur la part des apprentis, aujourd'hui, je ne peux pas vous donner de chiffre exact. Ça va dépendre du

potentiel. Il y est évident que CARBON prendra toute sa part sur l'apprentissage, parce que c'est aujourd'hui un dispositif crucial. J'ai moi-même été formée en apprentissage. Donc je sais ce que ça vaut pour ceux qui le font et pour ceux qui recrutent. Je ne peux pas vous dire la part aujourd'hui, parce qu'on est en construction du projet, mais c'est évident que ce sera un outil considérable pour CARBON, surtout vu la nature des métiers.

Monsieur Renaud DUPUY

Un complément de question, Monsieur, allez-y.

Monsieur Jérémie PARDIEZ

Les services de l'État nous incitent à travailler sur ce volet de l'apprentissage. Nous avons le CFA de l'industrie sur notre territoire. Donc effectivement, l'État investi aussi dans le cadre des pics, du prix sur les prépas apprentissage. Et nous travaillons en étroite collaboration aussi avec l'Éducation nationale et sur les décrocheurs. Il y a tout un système qui fait qu'entre le décrochage, les prépas apprentissage, le CFA présent sur le territoire, il y a aussi des opportunités auprès des apprentis.

Madame Émilie CHALAS

Oui, tout à fait. C'est un dispositif très intéressant pour CARBON, bien sûr.

Monsieur Renaud DUPUY

Monsieur ?

Monsieur Gilbert DALCOL

Merci de m'avoir donné la parole. Bonsoir Mesdames, Messieurs, Monsieur le Sous-préfet. Je vous remercie de votre accueil. Tous mes collègues que je connais. Voilà, je parle en tant que riverain de mon quartier, président d'une association des riverains de tous bords. Et ancien délégué CFTC. Vous avez dit que vous avez embauché des ingénieurs externes en manque sûrement d'ingénierie, je ne sais pas. Mais en tant qu'ancien délégué, je me pose la question : est-ce que vous n'allez pas faire pareil à embaucher des personnes extérieures de la France ? Ça, c'est la première question. Secundo, vous avez dit que peut-être des gens auront des véhicules électriques qui habitent à côté, que vous allez faire des crèches, que vous allez embaucher des handicapés, donc il va falloir équiper vos installations pour les personnes handicapées. En ce qui concerne les femmes, vous allez les mettre en

3/8 et en 2/8. Les femmes, les 3/8, je l'ai fait pendant 40 ans, c'est très dur. Et avec une vie de famille, c'est très difficile. Donc je me pose encore des questions.

Monsieur Renaud DUPUY

On laisse Monsieur terminer. Après, on pourra s'exprimer.

Monsieur Gilbert DALCOL

Qui va financer toutes ces formations ? L'entreprise pourrait être en concurrence avec les Chinois. Avec tout ce que vous avez, dans deux ans, c'est sûr que les Chinois vont baisser les prix de leurs panneaux photovoltaïques. Est-ce que vous, CARBON, vous allez suivre ? Est-ce que vous allez être subventionnés par l'État ? Si c'est le cas, est-ce que vous allez être exempts de taxes salariales pendant X années, qui mettront encore en déficit nos caisses de retraite, nos caisses sociales ? Voilà les diverses questions que je voulais vous poser. En plus, on nous dit que les gens seront bien payés.

Monsieur Renaud DUPUY

Il y a une dizaine de mains, donc on va essayer de répondre aux questions une par une. Merci. On reprend le micro. Alors, il y a deux familles de questions. La première, c'est : où est-ce que vous allez recruter ? Puis le modèle social de CARBON.

Madame Émilie CHALAS

Alors, la première partie de la question sur les recrutements. Encore une fois, il y a des profils atypiques qu'on va devoir aller chercher. S'ils sont ici et qu'ils sont convaincus pour venir travailler à CARBON, nous les recruterons ici. Et j'ai envie de dire qu'on espère bien que 80 % des emplois seront pourvus par des gens qui habitent déjà ici. C'est fondamental. D'ailleurs, la plupart des opérateurs et des techniciens ont plutôt envie, s'ils sont établis par des vies de famille ou installés, de rester dans leur territoire. Donc, ça va être des jeunes qui vont sortir d'école et qui sont déjà par ici, ça va être des gens en reconversion ou des gens en insertion. Ce ne sont pas des gens qui ont envie d'être très mobiles. On sait qu'il y a une part de mobilité un peu plus importante chez les ingénieurs. Mais si les ingénieurs sont ici, nous les prendrons ici. Vraiment, là-dessus, nous avons une priorité sur le recrutement local, ça va de soi. Ensuite, on ira chercher là où il faudra, s'il nous manque sur le recrutement local. Comme l'a dit à M. MOUTET tout à l'heure, beaucoup d'entreprises ont recruté en même temps. Globalement, si l'on arrive à pourvoir les 3 000 emplois par des gens qui habitent sur le bassin de vie, on sera

ravis. Parce que ce sont des logements qu'ils auront déjà. Ce sont des déplacements, des habitudes qu'ils auront déjà. Ce sont des familles qui n'impacteront pas les services publics parce qu'ils sont déjà là. Donc on a tout intérêt à recruter le plus possible localement.

Monsieur Renaud DUPUY

Sur le modèle social, sur le modèle de la société.

Madame Émilie CHALAS

Alors, oui, il y avait beaucoup de choses.

Madame Émilie CHALAS

Oui, il y avait beaucoup de choses. Évidemment, à partir du moment où dans votre politique de recrutement et notre raison sociale d'entreprise, la fameuse RSE, on ambitionne d'aller recruter des personnes en situation de handicap, évidemment leurs postes et l'usine seront adaptés. C'est obligatoire. Ça va de soi. Sur les femmes : cher Monsieur, aujourd'hui les femmes savent parfaitement s'adapter à la vie de cadre, à la vie d'opérateur, elles savent adapter leur rythme de vie. Et heureusement, grâce au service public des communes et de la métropole, et des élus locaux, peuvent confier leurs enfants aux responsabilités et prendre des chiffres de 3/8 ou de 2X12. Beaucoup d'infirmières le font. Beaucoup d'infirmières sont en 12 heures, et il n'y a pas de problème dans la vie globale. Donc il faut sortir de ces images-là, parce que les femmes elles-mêmes s'empêchent souvent. Mesdames, n'hésitez pas, je vous assure que ça joue et qu'on peut parfaitement le faire. Ne vous inquiétez pas, Monsieur. Merci, Mesdames.

Sur qui finance les formations ? En fait, il y a des dispositifs d'État qui sont bien connus. Donc, il y a une part qui est financée par l'État. Il y a une part qui est financée par les collectivités, et notamment la région. Et puis il y a une part que va prendre, sur les formations en interne, CARBON. Ou de façon partenariale, on a évoqué les missions locales, mais on pourrait parler de l'UIMM qui est représenté ce soir, je vous remercie d'être là. Sur par exemple, quand on parle de promotion CARBON, typiquement, c'est un partenariat financé qui va s'opérer avec l'UIMM ou l'AFPA, qui est aussi dans le cercle des partenaires, pour avoir des formations. On coupera entre le centre de formation et CARBON qui s'établit avec des financements publics, bien sûr, accompagné, etc. Tout ça, ce sont des montages assez classiques qui fonctionnent bien. C'est une partie l'État, une partie CARBON qui va prendre en

charge ces journées de formation. Et bien sûr, l'Éducation nationale qu'on entendra tout à l'heure.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci.

Intervenant

Et la concurrence ?

Madame Émilie CHALAS

Ah oui, sur la concurrence. Alors, dans le projet d'investissement, on est évidemment financés par le public, par l'État français, par la région, par les collectivités locales, sachez-le aussi, mais aussi par l'Europe. Donc on est globalement très accompagnés par la puissance publique, et heureusement. On attend d'eux encore, notamment au niveau de l'Europe, un peu de protectionnisme aux frontières. C'est en cours de discussion. Ce n'est pas encore tranché. Le débat avance. Et puis sur les taxes salariales et les exonérations, a priori non, CARBON paiera tout ce qu'elle doit à l'État français pour que tout tourne correctement, y compris la caisse des retraites.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. On a plein de gens qui ont des questions à poser. Il y a Monsieur là-bas. Il y a Madame, ici. Donc on va essayer de faire des questions courtes, pour avoir des réponses courtes et faire tourner la parole dans la salle. Monsieur, vous avez la parole. Et après Monsieur, ici.

Monsieur Jean-Marc CHAUFFET

Oui. Bonjour. Jean-Marc CHAUFFET, génération écologique Bouches-du-Rhône. 3 000 emplois, je dirais, des promesses aux actes. Beaucoup de grands projets industriels ont été accompagnés d'annonces sur de nombreuses créations d'emplois. Au résultat, quand on regarde bien cinq ans après le développement de ces projets industriels, on est toujours loin du compte de la promesse. Je prends cet argument-là pour dire : « Soyons prudents et restons humbles sur l'ambition », parce qu'on sait très bien qu'il y a des aléas industriels et des aléas politiques qui peuvent flouter beaucoup de données. Deuxième chose : vous parlez de recrutement, nous sommes sur une zone hyper compétitive en termes de compétences. Tous les autres industriels de la zone de Fos-sur-Mer ont des

professionnels aguerris qui ont été formés pendant de longues années. Croyez-vous que les autres industriels vont accepter facilement de se séparer des compétences qu'ils ont eux-mêmes formées ? Pensez-vous que ces industriels vont subir, entre guillemets, une « perte de compétences » qui peut les amener à une perte de compétitivité eux-mêmes, vu que le marché du travail est relativement tendu sur les compétences techniques ? Est-ce que vous avez imaginé des synergies avec tous les autres industriels, pour regarder comment faire bouger, entre guillemets, la « mobilité de l'emploi », la « mobilité des compétences » sur l'ensemble de la zone sans fragiliser les autres qui sont déjà eux-mêmes touchés par des restructurations industrielles aussi ?

Et puis on parle de quoi ? On parle de social. À aucun moment je n'ai entendu parler d'une ambition sociale particulière, d'une relation anticipée avec les partenaires sociaux de façon à pouvoir regarder quels espaces et ce qu'on peut inventer comme ambition sociale. Parce qu'on vit dans un ancien monde social. Je suis désolé de le dire comme ça. Je suis aussi ancien syndicaliste, mais pas de la CFTC. Et puis troisièmement : ce n'est pas tant à vous, madame, ou à CARBON que c'est adressé, c'est : qu'elle est, entre guillemets, le « soutien » de la force publique, de l'ensemble des administrations qui peuvent travailler en commun ? Alors, on sait très bien que c'est relativement difficile entre le ministère et entre administrations qui travaillent ensemble, combien vont mettre en place ?

Monsieur Renaud DUPUY

S'il vous plaît.

Monsieur Jean Marc CHAUFFET

Je n'ai parlé qu'une fois.

Monsieur Renaud DUPUY

Parce que si tout le monde prend la parole pendant 10 minutes, il y a plein de gens qui n'auront jamais la parole. Donc on va essayer de répondre rapidement, Émilie, pour donner la parole à des gens qui ont d'autres types de questions sûrement.

Madame Émilie CHALAS

Non, en plus, je pense que ce sont de bonnes questions. Elles sont très intéressantes, donc je vais répondre assez rapidement. Sur l'enjeu du recrutement des compétences : évidemment, je dis que sur certains profils peut-être qu'on allait

devoir débaucher, mais ce n'est pas la stratégie initiale de CARBON, vous l'avez compris. Ce sera peut-être sur un certain nombre de métiers. Et encore, on verra qui viendra d'abord à nous sur ces emplois spécifiques. Concernant la synergie avec les autres, en fait on a déjà commencé. Vous avez raison, Monsieur, c'est une très bonne idée et on l'a amorcée. Je pense notamment à trois gros industriels que vous connaissez, que ce soit Eurocopter, Airbus ou STMicro, qui ont aussi des ambitions de recrutement. Et pas plus tard qu'il y a quelques semaines, on discutait ensemble en se disant qu'il allait falloir quand même qu'on se mette autour de la table sur quel temps partager ces informations avec eux, quelle temporalité de recrutement, quel profil, pour que ce ne soit pas la guerre entre nous, mais plutôt quelque chose d'étagé, de structuré. Sinon, on n'y arrivera pas. On ne va pas faire la guerre des recrutements. Donc, l'idée c'est bien d'avoir cette synergie-là pour se coordonner sur ces recrutements.

Ensuite, sur les partenaires sociaux, vous avez parfaitement raison, c'est juste que comme nous sommes en enquête publique préalable, on va d'abord s'assurer de l'acceptabilité du projet avant de confirmer notre installation, puisqu'on est en enquête préalable... enfin, pardon, concertation préalable, excusez-moi.

Monsieur Renaud DUPUY

Concertation préalable.

Madame Émilie CHALAS

S'assurer qu'on s'installe bien ici. Et si c'est confirmé par notre PDG et par le compte rendu global de la concertation, alors viendra le temps des rencontres, très important. Et celle des partenaires sociaux en fait partie. Et c'est une question sur laquelle mon PDG est particulièrement sensible, étant lui-même dirigeant de plusieurs entreprises et qui est un grand groupe. Donc on connaît déjà ces sujets. Et on a d'ores et déjà rencontré, si je ne dis pas de bêtise, Pierre Emmanuel, les syndicats représentants des dockers du port. Ça a été une première étape. Mais on sait qu'on a encore du chemin, mais on voulait juste confirmer le projet avant de commencer à prendre de votre précieux temps.

Monsieur Renaud DUPUY

Dernière question.

Madame Émilie CHALAS

Soutien de la force publique.

Monsieur Renaud DUPUY

Le soutien de la force publique, donc la synergie d'État.

Madame Émilie CHALAS

Écoutez, ils sont là. Ils étaient à la réunion de lancement. Ils étaient à nos côtés pour la conférence de presse. L'État aujourd'hui français nous soutient. Le président de la République, lorsqu'il est venu à Marseille, a réaffirmé son soutien clair et précis. Aujourd'hui, tous les services de l'État qui découlent des rôles des ministères : Pôle emploi et le rectorat sont là, et ils vont vous parler tout à l'heure. Je crois qu'on peut dire, sans trop m'avancer, et je regarde le premier rang protocolaire, je vois la région, la métropole aussi est là, les maires, qu'à ce stade, la puissance publique est plutôt alignée. Et on est vraiment très heureux de ça, ça a participé à notre choix de ce site, parce que justement toutes les puissances publiques d'État ou locales sont alignées et sont avec nous. Donc c'est plutôt une force pour le projet.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci, Émilie. Monsieur ?

Intevenant 3

Oui.

Monsieur Renaud DUPUY

Le micro.

Intervenent

Bonjour, j'ai une question un peu plus terre à terre.

Madame Émilie CHALAS

Très bien.

Intervenent

Au niveau des emplois, surtout les emplois au niveau sécurité, au niveau sécurité incendie et sanitaire, savoir s'il va y avoir un chantier, si ça a été prévu. Et savoir si

ça sera intégré à l'entreprise CARBON ou en sous-traitance, sachant qu'en sous-traitance c'est en moyenne un pompier c'est moins 1 500 balles.

Madame Émilie CHALAS

C'est quoi, pardon ?

Intervenant

Moins 1 500 euros sur la paie.

Madame Émilie CHALAS

Ah !

Intervenant

Oui, voilà, ça peut avoir des différences, c'est assez terre à terre.

Madame Émilie CHALAS

Non, mais toutes les questions sont les bienvenues, y compris les terre à terre, y compris celles qu'on imagine dans sa petite tête qu'elle n'est peut-être pas intelligente. Eh ben, si, n'hésitez pas à poser des questions. Alors, vraiment merci Monsieur, parce que c'est une question tout aussi importante que celles qui ont été posées jusqu'à maintenant. Sur les emplois sécurité et incendie, je réponds, du coup, Renaud ?

Monsieur Renaud DUPUY

Alors, sécurité incendie, et puis une question du voisin. Donc, on va prendre la question du voisin et puis on repartira là-bas, mais si vous pouvez répondre à la première question.

Madame Émilie CHALAS

Alors, incendie et sanitaire, il y a les deux volets. Oui, bien sûr, on va recruter. On va recruter sur les questions d'incendies. Ça va de soi. On va recruter sur les questions sanitaires aussi. D'abord parce qu'on a 3 000 salariés sur le site, 900, etc. Et d'autre part, pour votre information, d'un point de vue sanitaire, on aura deux steps de traitement des eaux usées à gérer : une sur les eaux usées industrielles, avec des risques de pollution, etc., pour dépolluer ces eaux. Et puis la STEP plus classique de nos eaux usées ménagères, des 3 000 salariés qui vont se doucher, se restaurer et aller aux toilettes. Donc on n'aura déjà rien que ça sur place.

On pourra en reparler un peu plus tard lorsque le projet sera reconfirmé sur le site après la concertation, mais je pense qu'il y aura une grosse partie qui sera internalisée pour tout simplement une raison de sécurité industrielle et de confidentialité industrielle. Donc on va voir comment les choses vont avancer. Il y aura certainement un peu de sous-traitance, mais ce ne sera pas le signal automatique, en tout cas. Pierre Emmanuel, je ne sais pas si je me trompe, mais c'est un peu près ça, je pense. Dans la philosophie de l'entreprise, c'est plutôt en régie, pour prendre soin de nos salariés le plus possible.

Intervenant

Je voulais demander si au niveau des infirmiers, médecins...

Madame Émilie CHALAS

Il y aura un pôle médical, bien sûr, oui. Il y aura un pôle médical, tout à fait.

Monsieur Renaud DUPUY

Monsieur, ici.

Intervenant

Bonjour, j'ai trois petites questions : où est-ce qu'on pourrait trouver les fiches techniques des postes ? Est-ce qu'il y aura une division de recherche et développement pour faire produire le site ? Et est-ce que vous suivez la culture *lean* ?

Madame Émilie CHALAS

La dernière question, c'est quoi, pardon ?

Intervenant

La culture *lean* management ?

Monsieur Renaud DUPUY

Lean management.

Madame Émilie CHALAS

Alors, sur la troisième partie, vous l'avez vu, je ne sais pas. Peut-être Pierre Emmanuel tu connais. En tout cas, je suis preneuse d'échanger avec vous à la fin

de la réunion pour le connaître. Je ne connais pas tout, vous le voyiez. Oui, il y a une partie R&D. Elle sera en partie sur le site de Fos et en partie sur la ligne pilote qui sera dans le département. Donc ça sera par ici. Et sur les fiches techniques de postes : on est en train de les rédiger, ça prend un peu du temps. On voudrait juste que le projet se confirme avant de trop avancer, parce que c'est du travail. On a déjà des listes. Alors je ne vous l'ai pas cité, par exemple, sur les postes d'opérateurs, oui, on commence à avoir des tableaux de liste d'intitulés de postes. Et pour chaque poste, on va créer une fiche de poste. Tout ça prend du temps. Ça va nous prendre, je pense, au moins six mois, avec le bureau d'étude ressource humaine qui va nous accompagner pour rédiger ces fiches.

Par exemple, on va avoir besoin, pour vous donner comme ça quelques postes que j'ai sous le nez : conducteur de véhicules de retrait des lingots, personnel de manutention, opérateur principal de meuleuse, opérateur de collage de barre, opérateur de chariot élévateur, texture des lots alcalins. Vous voyiez, ce n'est pas mon domaine, c'est pour ça que je le lis très consciencieusement. Emballage, entrepôt logistique, ablation laser, métallisation, essai, inspection visuelle après laminage, mise en place de la boîte de jonction, nettoyage du module, gardien d'entrepôt, opérateur chariot élévateur, magasin de produits chimiques, etc., spécialiste de la chimie humide. Donc, on commence à avoir la liste des métiers. J'en ai plein d'autres sur la direction, sur les techniciens, sur les ingénieurs. On est en train d'affiner tout ça. Encore une fois, on est en concertation préalable, le travail est en cours. Et dès qu'on aura les premières fiches de postes, elles seront publiées sur le site de CARBON. Et de toute façon, la dynamique, la stratégie découverte des métiers et le recrutement seront lancés. Donc, vous aurez de toute façon l'info dans les journaux, parce qu'on va communiquer pour que l'info arrive jusqu'à vous.

Monsieur Renaud DUPUY

Madame au fond, là-bas.

Intervenante

Bonjour. Je travaille à STM Micro Electronics et j'avais deux questions.

Madame Émilie CHALAS

Oui.

Intervenante

La première, ça serait les horaires de travail. Et la deuxième c'est le 3X8. Est-ce que c'est une équipe de nuit, une équipe de matin, une équipe d'après-midi ? Ou c'est deux fois le matin, deux fois l'après-midi, deux fois la nuit ?

Madame Émilie CHALAS

Alors, sur les horaires de travail, donnez-moi trois secondes, parce qu'on est en train d'y travailler, vous voyiez, vous êtes vraiment dans le vif de l'actualité. On a un premier shift de 3/8 qui commence à 4 h 30 le matin. Et après vous faites, huit, huit, huit, vous avez l'horaire d'après.

C'est tout ce que je peux vous dire à ce stade, parce qu'on est en train de regarder comment on configure les rotations. Ça répondra indirectement à M. MOUTET, mais on en reparlera la semaine prochaine. L'idée de ces shifts, c'est que les gens arrivent et ne finissent pas au moment de 8 heures ou 9 heures et de 17, 18 heures. On va essayer que notre production soit un petit peu en décalée autant que faire se peut, parce qu'il faut aussi que la vie de famille continue pour le salarié. Donc on va être attentifs à ça de façon à ce que tout le monde n'arrive pas à 8 heures et que tout le monde ne finisse pas à 17 heures. Déjà que nos services administratifs seront cantonnés à ces classiques horaires. Mais l'idée c'est que la production soit un tout petit peu en décalée. Mais on aura aussi un enjeu de l'adaptation de respect de la vie familiale de nos salariés. Donc on est en cours d'examen de ces questions-là.

Monsieur Renaud DUPUY

Alors, Madame, ici. Après, Monsieur, ici. Après, ouais, au fond.

Intervenante

Bonsoir, moi, c'est très simple, combien d'emplois indirects pensez-vous qu'il pourrait y avoir, et quels types, surtout ?

Monsieur Renaud DUPUY

Alors, sur la question d'emplois indirects.

Madame Émilie CHALAS

Alors, sur les emplois indirects, il y a des taux qui existent que l'on connaît en France, c'est un emploi direct égal trois emplois indirects. Mais ce ne sont pas trois emplois indirects nouveaux, parce que sinon M. MOUTET va bondir de sa chaise. Notre enjeu, c'est l'implantation dans le territoire, c'est de faire travailler les sous-traitants qui

existent déjà. Donc de faire travailler le réseau économique qui existe déjà. Ça peut être quoi ? Ça peut être de la maintenance, du transport, de la logistique. Ça peut être l'entretien des espaces verts. Ça peut être de la production de palettes. Vraiment, il peut y avoir beaucoup de choses. Mais notre objectif principal, c'est que ce qui va être sous-traité puisse l'être par des structures qui existent déjà. Nous sommes dans une région très industrielles avec beaucoup d'entreprises de services aux entreprises aussi, donc l'idée c'est de faire vivre ça de prime abord.

Je rebondis sur ce point, Renaud, c'est important : sur un certain nombre de matières premières qu'on va utiliser, au début, on va devoir les acheter ailleurs, à l'étranger. Notre objectif, c'est que peut-être cette dynamique d'industrialisation puisse permettre que des sous-traitants ou des structures existantes aujourd'hui, industrielles, se mettent à refabriquer ou à fabriquer des éléments qui font partie de notre chaîne de valeur et de nos matières premières. Je prends l'exemple du verre. Le verre solaire est un verre particulier. Il a été produit en France un temps, mais il ne l'est plus. On va commencer par l'achat à l'étranger. On aimerait bien que des gros ou des moins gros se remettent à produire du verre solaire en France. Vous voyez, je vous donne un exemple très concret.

Monsieur Renaud DUPUY

Monsieur ? Alors, on essaie de donner la parole à ceux qui n'ont pas parlé. Que tout le monde ait la parole, si c'est possible. Allez-y, c'est bon.

Intervenant

Alors, j'avais une question par rapport aux exigences du groupe CARBON, parce que vous avez dit que vous cherchez aussi de l'expérience. Mais les étudiants, du coup, ils n'ont pas d'expérience. Alors, si vous cherchez que des jeunes, ça va être compliqué de recruter par rapport à des études. On a plus de théorie que de pratique. Je ne suis pas ingénieur, mais je prends l'exemple de jeunes ingénieurs, ils n'ont aucune expérience par rapport aux autres. Alors, si vous voulez recruter des jeunes ingénieurs, comment vous allez faire ? Et vous avez aussi parlé qu'il y a moins de danger par rapport à CARBON, etc., comment expliquer...

Madame Émilie CHALAS

Prenez votre temps.

Monsieur Renaud DUPUY

On a le temps, c'est ça le problème.

Intervenant

Pour tout ce qui est manutention, etc., il y a énormément de pénibilité, tout ce qui est choses lourdes, la sécurité, etc. Je trouve que c'est comme les autres entreprises, donc je veux savoir qu'elle est la différence.

Madame Émilie CHALAS

Alors, sur les jeunes et les étudiants.

Monsieur Renaud DUPUY

Sur les jeunes, oui.

Madame Émilie CHALAS

Pour avoir recruté longtemps dans ma carrière d'avant, on regarde les CV, mais en réalité, on choisit des personnes. Moi, j'ai tendance à dire que ce qui compte avant tout, c'est le savoir-être et c'est l'envie. Après, tout s'apprend. Donc, que vous soyez jeunes, étudiants, moins jeunes, en reconversion, éloignés de l'emploi, à partir du moment où il y a la volonté, tout est toujours possible. C'est quelque chose auquel je crois profondément. Chaque profil va avoir son intérêt. Quelqu'un qui a de l'expérience va arriver avec sa compétence et ses années d'expérience sur une machine ou sur un process, ou sur un fonctionnement d'équipe, etc. C'est un atout. Un jeune qui arrive, on peut avoir l'argument inverse de dire : « Du coup, il va tout apprendre chez nous, et on va le modeler tel qu'on l'entend à avoir ce genre de profil. » Vous voyiez, chaque compétence et chaque personne va avoir ses atouts et ses inconvénients. Il n'y a pas de bon profil, il n'y a pas de mauvais profil, jamais. Il y a juste la réponse de l'employeur pour l'adaptation de l'accueil.

Sur le danger au travail et la pénibilité. Oui, bien sûr. Il y a un certain nombre de métiers qui resteront pénibles. Mais le plus possible, il va y avoir de l'automatisation, de la robotisation. Ça fait peur à certains, mais il y en a d'autres que ça rassure, parce que les métiers sont moins pénibles et sont moins dangereux. Après, sur l'aspect dangereux, il y a les postes de travail eux-mêmes, mais il y a aussi la nature de l'activité. Puisqu'on est quand même un site à seuil SEVESO seuil haut, ICPE, par la nature des stockages chimiques qu'on a sur site. Évidemment, tous les salariés sont formés aux risques. Tous les équipements sont prévus en cas de danger pour

qu'ils puissent être mis en sécurité. Et tout ça fait partie du plan d'accueil de l'entreprise pour ses salariés. Sur les formations aux métiers et aux tâches répétitives et difficiles, charges lourdes, etc., il y a des formations spécifiques sur les gestes au travail. Il y a la médecine du travail qui nous accompagne aussi et qui nous accompagnera là-dessus. Donc, tout ça comme une entreprise classique, mais avec la volonté, j'ose le croire, Pierre Emmanuel MARTIN ne me dédira pas, de faire un petit plus à CARBON. Lorsque je suis arrivée à CARBON, il y a un an, l'enjeu des priorités, c'était la qualité de vie au travail. Plus les gens ont envie de venir travailler, meilleurs ils sont. Et notre objectif, c'est qu'ils soient les meilleurs possible.

Monsieur Renaud DUPUY

On a sept, six mains qui sont levées. On va voir toutes les questions. Je vais vous demander à vous préparer à venir sur scène comme ça. D'abord, monsieur. Après, Monsieur là-bas. Après, Romuald. Et après, Madame, en haut. Et après vous avez la parole. Donc, Monsieur, allez-y !

Monsieur Arnaud OCTAVOS

Bonjour. Alors, je suis Arnaud OCTAVOS je suis responsable maintenance dans une grosse entreprise du bassin de Fos. Vous prévoyiez à peu près 533 mainteneurs. Sachant que c'est une entreprise qui va être quand même à 4,0 avec une haute technicité, ça sera des personnes qui devront être assez, on va dire, compétentes avec une certaine expérience. Même si on forme maintenant 533 apprentis bac pro, BTS, aux métiers de la maintenance qui sont assez divers : électriciens, mécanos, programmeurs, les entreprises du bassin de Fos ont déjà énormément de difficultés à recruter ces métiers-là. L'année dernière, on a lancé une vague de 300 recrutements dans certaines entreprises du bassin. J'ai essayé de recruter pendant un an. Très bien pour l'emploi, mais concrètement ça va être difficile de tenir tous ces objectifs de formation, de recrutement. Ayant maintenant aussi une pyramide des âges qui soit quand même assez réaliste pour l'avenir.

Madame Émilie CHALAS

Oui.

Monsieur Arnaud OCTAVOS

Comment relever ce défi même en connaissance de cause ?

Madame Émilie CHALAS

Oui, vous avez raison, monsieur. C'est pour ça que je parlais du sourcing. Parce que des formations, il y en a, mais il y a certaines promotions qui ne sont pas complètes par manque de jeunes ou d'effectifs. On en parlait avec l'UIMM pas plus tard qu'il y a quelques semaines. Donc c'est un vrai sujet. C'est pour ça qu'il va falloir qu'on aille chercher des personnes en recherche d'emploi ou des jeunes, pour les accompagner et les convaincre de venir faire un certain nombre de formations pour aller chercher ces métiers. Pour ça, le rectorat vous dira un petit mot sur la réforme de la carte des formations, pour augmenter les formations dans l'industrie verte. C'est une clé pour nous. Parce que si les formations n'existent pas, on ne peut pas placer les personnes, mais s'il n'y a pas les personnes, les formations ne servent à rien. Donc c'est un peu la poule et l'œuf. Quand vous dites : « C'est un challenge », vous en êtes les témoins en première ligne sur ce titre. Oui, c'est un challenge. J'allais dire, il est partout en France, puisque le chômage est bas. Donc on a un vrai sujet sur les métiers d'industrie pour recruter des mainteneurs, vous en parliez. On peut parler des soudeurs, on peut parler de plein de qualifications rares. Il va falloir qu'elles deviennent plus courantes, parce que sinon CARBON ne pourra pas tourner. Il va falloir que collectivement, avec la puissance publique, on se donne les moyens, qu'il y ait des personnes, des hommes et des femmes, en face de ces formations et de ces postes. C'est un vrai challenge, je suis d'accord avec vous. Et je ne vous dis pas qu'on va y arriver facilement. On a trois ans, c'est chaud. On est très lucides.

Monsieur Renaud DUPUY

On va parler des moyens tout à l'heure. M. LALANDE, d'abord.

Monsieur François LALANDE

François LALANDE, je suis le secrétaire de l'Association de défense et protection du littoral du Golfe de Fos. J'ai une question essentiellement sur la formation. On va avoir affaire à de nouveaux métiers, de nouvelles technologies de production, et je voudrais savoir notamment au niveau des jeunes si vous allez proposer un certain nombre de formations en alternance qui permettent d'avoir d'une part de la formation théorique et de l'adaptation dans l'entreprise ? Parce que je considère que c'est une bonne méthode.

Madame Émilie CHALAS

Alors, je suis d'accord avec vous Monsieur, et CARBON est d'accord avec vous. Par exemple, un jeune qui est formé en électromécanique, eh bien, il lui faudra peut-

être un petit module ou quelques jours de formation, une semaine de formation à CARBON, pour être ensuite opérationnel. Donc on va évidemment faire de l'alternance, de l'apprentissage. Et on va travailler avec les centres de formation pour adapter les formations. Vous avez parfaitement raison, et c'est une très bonne formule.

Monsieur François LALANDE

Y compris pour les postes de haut niveau, ingénieurs aussi ?

Madame Émilie CHALAS

Oui, bien sûr. Ils font tout le temps des stages, mais on les prendra aussi.

Monsieur Renaud DUPUY

M. MEUNIER, M. MARQUIS. Et après madame. Et après on passe à nos invités.

Monsieur Romuald MEUNIER

Merci. À nouveau Romuald MEUNIER l'association MCTB Golfe de Fos Environnement. Évidemment, on serait ravis que toutes les embauches soient locales. On le souhaite, mais on voit bien que c'est une nouvelle filière. Ce sera difficile à réaliser, bien entendu. On vous souhaite d'y arriver. En tout cas, lorsque nous aurons levé tous les doutes sur l'exactitude des nuisances que pourrait provoquer votre entreprise. La question que je voudrais poser se dirige directement Monsieur le Sous-préfet et la sous-préfecture. Je vois le problème d'emploi lié à ce que nous vivons tous les jours à Fos, c'est-à-dire l'inquiétude des risques technologiques. Et donc les ressources humaines qui sont mises à disposition par la DREAL. On voit que la DREAL est submergée, aujourd'hui. Et elle ne peut pas répondre à toutes les questions et toutes les problématiques qui se posent, en tout cas celles que nous évoquons avec elle. Et donc nous nous trouvons encore un peu plus inquiets de la suite des choses, si trois nouveaux projets d'une telle envergure venaient à voir le jour. Et nous souhaitons avoir des informations sur les ressources humaines que la préfecture compte allouer à la DREAL pour aider évidemment tous les contrôleurs face aux industriels, merci.

Madame Émilie CHALAS

Je ne sais pas si c'est à CARBON de répondre.

Monsieur Renaud DUPUY

Je ne pense pas.

Madame Émilie CHALAS

Oui, je pense que la question est notée.

Monsieur Renaud DUPUY

Je vous donne le micro.

Monsieur Régis PSSERIEUX

Je vous donne un petit peu d'information sur autre chose. Je ne vais pas répondre à des questions sur des fiches de postes réelles, ce soir. Simplement que dans le projet budget de l'année prochaine, vous noterez que 7 300 cadres A sont prévus en recrutement par l'État, dont la majeure partie du ministère de la Transition écologique. Et ce n'est pas par hasard parce que ces transitions écologiques industrielles vont demander beaucoup de compétences, que les recrutements prévus dans le budget de l'État de l'année prochaine sont fléchés vers ces activités-là, et d'ores et déjà dans l'année présente au sein de la DREAL les recrutements sont déjà en cours. Je ne peux pas vous dire que ça va descendre ensuite, ce budget, dans les répartitions régionales, territoriales, etc., bien évidemment. Et là aussi, elles sont en fonction de ces critères-là.

Je saisis l'occasion, mais ça n'a rien à voir, pour présenter aussi au passage M. GONIDET qui est parmi vous, dans ce petit coin, là, qui vient de se voir confié par Monsieur le Préfet de région des Bouches-du-Rhône, une mission justement pour coordonner, je dirais, la montée en compétences des différents opérateurs professionnels et les différents appels à manifestation d'intérêt européens, français, pour aider à la formation. C'est un montant très important : France 2030 alloue des sommes de plus de centaines de millions d'euros pour soutenir des programmes de formation spécialement tournés vers France 2030. M. MEUNIER qui a été le patron, qui est le président du Conseil du développement métropolitain, pour essayer justement de faire une stratégie cohérente. Et je le remercie encore, au nom du préfet de région, d'avoir accepté cette mission.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. On avait une réponse. M. MARQUIS, Madame, et après on passe à nos invités.

Monsieur Christian MARQUIS

Oui, je voulais revenir sur la question des emplois indirects qui a été posée et qui me paraît très importante. Vous avez minimisé en quelque sorte le chiffre de trois emplois indirects créés pour un emploi CARBON, en affirmant que vous allez vous adresser à des entreprises locales. Maintenant, peu importe, ce qui crée les emplois induits, c'est l'activité. Et si CARBON voit le jour, évidemment, l'activité du contexte des entreprises locales ne va pas augmenter, et donc les emplois seront créés. Et ça me paraît essentiel pour la prochaine réunion, celle sur les infrastructures, que l'on connaisse ces chiffres, parce qu'il est vraiment important. Il est vraiment important que l'on connaisse le nombre de personnes qui vont être employées, que ça soit par CARBON ou par d'autres entreprises, ou encore par toutes les infrastructures qui vont accompagner l'État, comme l'éducation, etc., qui vont accompagner ce projet. Et il est important que la semaine prochaine on ait ce chiffre-là pour pouvoir comprendre les impacts.

Madame Émilie CHALAS

Alors, juste, très rapidement. C'est un chiffre qu'on ne maîtrise pas. Déjà, quand on exploite, c'est difficile de se rendre compte des emplois indirects, mais alors quand on est en concertation préalable, je peux vous assurer, à peu près de façon fiable, qu'on n'aura pas le chiffre la semaine prochaine. Ce qu'on connaît, ce sont les ratios. Un emploi créé direct, trois emplois indirects. C'est à peu près ça... Jean-Michel me fait oui de la tête. Merci de confirmer mon propos. C'est à peu près ça. Après, ça ne veut pas dire qu'il y aura trois emplois indirects créés spontanément pour CARBON, parce qu'il y aura aussi les autres entreprises. Il y aura des effets de corrélation. C'est difficile à imaginer. Mais le ratio d'un pour trois est assez valide, je pense. C'est le référentiel que je peux vous donner. Et on n'aura pas de chiffres plus précis la semaine prochaine. Je ne voudrais pas créer de la frustration la semaine prochaine.

Monsieur Renaud DUPUY

Madame ?

Madame Véronique LEMARCHAND

Bonsoir. Véronique LEMARCHAND, génération écologie Bouches-du-Rhône. Je tiens à vous féliciter pour le sérieux de l'approche. L'étude d'impact sur l'environnement et sur la biodiversité était très sérieuse. Elle n'apportait pas toutes les réponses, mais elle posait les bonnes questions. C'est le cas encore pour l'emploi et la formation.

Je travaille dans la formation professionnelle de techniciens et de musiciens. Je sais par expérience que le budget, en l'occurrence, malgré France 2030, le budget de la région, le budget de Pôle emploi ne sont pas extensibles à l'infini. Vous-même, tout à l'heure, vous avez évoqué un autofinancement de la formation à travers votre plan de formation. Je ne sais pas, j'ai une petite question peut-être toute bête : vous êtes une jeune structure, deux ans, avez-vous dit, je ne sais pas quel est votre effectif actuel, mais quelle est votre marge, votre latitude pour autofinancer cette formation ? Parce que ça coûte très cher, qu'on soit en situation de travail ou pas.

Madame Émilie CHALAS

Alors, aujourd'hui pour vous répondre, entre les salariés directs de CARBON et tous ceux qui nous accompagnent en bureau d'étude, on est une quarantaine à travailler sur le projet. Et CARBON envisage, pour les trois prochaines années, par sa stratégie découverte des métiers, de faire découvrir CARBON et recruter. C'est une enveloppe de six millions d'euros que consacre CARBON à ce projet sur trois ans pour recruter. C'est un énorme budget.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. Alors, bien sûr, vous aurez la parole après, mais je vais demander à nos deux invités, M. Nicolas CONARD, directeur Provence Pôle emploi, et M. LUCCHINI, qui est le directeur régional académique de la formation professionnelle initiale, de présenter un petit peu comment ils regardent le projet CARBON. Mais surtout de les faire réagir à ce qui s'est dit, parce qu'il y avait des questions qui ne vous étaient peut-être pas directement adressées, mais sur lesquelles vous pouvez avoir un certain nombre de remarques. M. CONARD, vous avez la parole.

Monsieur Nicolas CONARD

Bonjour, donc Nicolas CONARD, directeur Pôle emploi Provence, et aussi expert régional industrie énergie pour la région PACA. Alors, pour commencer, Mme CHALAS, c'est parfois compliqué, mais 86 % des employeurs qui passent par nous sont satisfaits. Je fais le pari que vous le serez aussi.

Madame Émilie CHALAS

J'en suis convaincue.

Monsieur Nicolas CONARD

C'est normal, je réponds. Alors, il y a beaucoup de défis qui ont été prononcés : les difficultés de recrutement. Donc, ça suscite beaucoup d'inquiétudes. Finalement, vous avez raison. Alors, je ne vais pas vous assommer de chiffres, mais quand même deux trois chiffres : 61 % des entreprises jugent que leurs prochains recrutements seront compliqués, soit parce qu'ils ne trouveront pas, soit parce qu'ils ne trouveront pas forcément le bon profil. En même temps, il reste cinq millions de personnes qui restent sans solution d'emploi en France. Et vous avez abordé les publics dits « spécifiques » : bénéficiaires du RSA, les travailleurs handicapés, les jeunes aussi, on a un taux de chômage des jeunes qui reste assez élevé. Et la question a été posée notamment sur : « Comment je fais pour rentrer dans cette entreprise ou dans toute autre entreprise quand je n'ai pas d'expérience ? » On sait que notre partenaire Mission Locale connaît bien aussi ce sujet-là. Je vois Jérémie qui est là-haut, qui a pris la parole. Et je le cite parce que, une des réponses apportées, mais il y en aura d'autres, ça va être déjà d'agir en concertation et en commun, comme cela a déjà été fait sur le territoire. Je regarde le maire de Miramas. Il sait très bien que, quand on a recruté pour le village des marques qui n'est pas un projet industriel, mais qui est quand même un projet de 700 recrutements, à peu près, dans les mêmes délais, en un an et demi, on a formé des jeunes, des moins jeunes, et on a réussi à faire les 700 recrutements, parce qu'on a agi sur le cadre de Pôle emploi ont agi de façon concertée.

Les défis, Monsieur le Maire n'a pas oublié de le rappeler, il y a une constellation de projets sur ce territoire. Dans la région sud, on considère que c'est entre 10 et 15 000 projets de création d'emplois dans l'industrie, dans toute la région, sur les cinq prochaines années. Si je mets en parallèle la demande d'emploi, donc les gens qui sont inscrits à Pôle emploi, c'est environ 10 000 demandeurs d'emploi, toutes catégories confondues. Donc, 6 000 personnes sans activité inscrites dans le métier de l'industrie. 10 à 15 000 créations d'emplois. 6 000, 7 000 personnes inscrites.

Monsieur Renaud DUPUY

Ça va être un défi.

Monsieur Nicolas CONARD

Voilà, là, c'est un beau défi. Du coup, comment on va s'y prendre ? Alors, je rappelle aussi que cette région est aussi une région industrielle, qui est parfois méconnue, quand on vient du Nord, comme moi, je vous le dis. Pour autant, c'est 9 % du PIB de

la région, c'est plus de 120 000 salariés. Et sur ce territoire, je regardais les chiffres, sur l'Étang de Berre, c'est 28 000 salariés dans l'industrie. Donc, c'est une des parts les plus importantes. C'est 50 % de l'activité dans ce secteur pour la région sur l'industrie. Un gros défi en termes de recrutement.

Comment on va s'y prendre concrètement ? La même chose, vous avez déjà annoncé pas mal de choses.. Ce qui va être important sur le territoire effectivement, vous n'êtes pas les seuls à recruter sur ces prochaines années. Comment on va essayer d'attirer le public ? Comment on va surtout susciter des vocations dans le territoire qui est industriel, mais qui a perdu les emplois industriels à un moment donné dans son histoire ? Ce qui s'est produit d'ailleurs aussi dans d'autres régions. Comment on va les attirer à nouveau ? Alors, vous l'avez rappelé, vous êtes sur un secteur attractif, puisque vos métiers vont faire appel aux métiers autour du verre. Vous serez confrontés à la concurrence : il y a Airbus, il y a STM Micros, pas très loin non plus. Il y a Madame qui est là-haut de STM Micros, j'ai bien noté.

Madame Émilie CHALAS

C'est peut-être la DRH ?

Monsieur Nicolas CONARD

Voilà, on ne sait pas. Bien se renseigner. Peut-être qu'il faut faire attention à ce que vous allez dire sur le secret de recrutement. Mais c'est : comment on va attirer ce public ? Alors, on a des réponses, évidemment, qu'on connaît déjà. Et tout ça va s'inscrire dans le « agir en concertation », avec l'ensemble des structures présentes sur les territoires, mais aussi les collectivités locales qui s'y sont toujours beaucoup impliquées sur ces projets de recrutement. Bon, je vais vous parler d'une méthode qui s'appelle « recrutement par simulation », la MRS, qui permet de se tester sur des métiers alors même qu'on n'a pas d'expérience dans le métier qu'on va viser, voire pas de qualification. Donc ça, ce sont des dispositifs intéressants parce qu'ils permettent d'accueillir de nouveaux publics sur des métiers. On l'a fait dans l'industrie : on a plus que 30 métiers qui sont évaluables avec des techniques de MRS. On y a mobilisé pour vous dans le cadre de ces recrutements. On a aussi un dispositif qui est financé d'ailleurs par la région sud qui s'appelle « la détection de potentiels ». Par exemple, on va inviter des personnes, des gens qui pourraient être intéressés à venir se tester pour voir s'ils ont des potentiels sur ces métiers-là. Parce que vous allez chercher à attirer beaucoup de gens, mais vous allez avoir besoin aussi de gens qui ont des qualités, des performances, vous allez solliciter des soft

skills aussi, des savoir-être. C'est : comment on va essayer de les détecter grâce à ça ?

Après, il y aura un nouvel enjeu aussi autour de la visibilité des emplois. Vous avez parlé de visibilité. Donc, ça, c'est un beau sujet : donner à voir sur le territoire les opportunités d'emplois. Ça, c'est très important. Alors nous, évidemment, on a le meilleur système de diffusion au monde des offres d'emplois, pole-emploi.fr, mais ça ne suffit pas. Et donc, oui, il faudra donner de la voix, communiquer. La communication est très importante dans ces opérations. On a la chance d'avoir une mission d'ordre général qui va pouvoir communiquer sur tous les métiers de l'industrie. Il va falloir qu'on décide ensemble de : comment on se dit : « Sur ce territoire-là, il y a telles opportunités d'emploi » ? Et qu'on puisse rassembler, par exemple, sur de grandes places de l'emploi, comme on a déjà fait, tous les gens qui pourraient être intéressés par des métiers de l'industrie. Des places de l'emploi, juste un exemple, ça nous permet de sortir de Pôle Emploi et d'aller sur une place publique. On l'a fait devant la mairie d'Istres. On l'a fait à Miramas aussi. On met des stands, et on retrouve les missions locales, les PLIS, les Pôles emploi qui invitent leur public. Et le public se promène, fait de petits jeux et découvre aussi les métiers qu'ils ne connaissaient pas. On a fait aussi des opérations autour des stades vers l'emploi. Je le cite parce qu'on est aussi sur un territoire qui est sportif. Et le sport est un beau vecteur aussi pour aller vers l'emploi. Je trouverais intéressant qu'on mobilise le sport, notamment pour attirer les publics dans l'industrie, que ce soit des jeunes ou des moins jeunes. On l'a fait autour du rugby récemment à Aix-en-Provence. On l'a déjà fait au stadium de Miramas. Il va falloir sortir un petit peu des sentiers battus pour recruter autrement, pour aller attirer les publics. Voilà ma première partie d'intervention.

Monsieur Renaud DUPUY

Bon, on répondra aux questions. M. LUCCHINI, vous êtes le directeur régional de la formation professionnelle initiale continue d'apprentissage. On a beaucoup parlé tout à l'heure d'apprentissage. Je voudrais que vous nous présentiez un petit peu ce que vous pensez mettre en place ou ce qui existe déjà, puis comment vous réagissez à ce qui a été dit dans la salle.

Monsieur Laurent LUCCHINI

Oui, merci. Donc, je voulais d'abord dire que je viens en tant que représentant de l'Éducation nationale. C'est vrai qu'on est pleinement mobilisés pour refaire réussir

le projet CARBON. C'est vrai que ça a été dit : il y a de nombreux projets qui sont en cours de déploiement. D'autant plus, et je vous en parle un petit peu ce soir, qu'il y a la réforme du lycée professionnel qui est en train d'être déployée. Elle est portée par le président de la République. Elle a été annoncée en mai. Et depuis trois, quatre mois, on essaie de la déployer pour justement répondre à vos besoins. L'idée de la réforme du lycée professionnel, c'est d'allier à la fois, évidemment, la réussite des élèves, ça veut dire insertion professionnelle ou poursuite d'études, avec les besoins des entreprises, et puis de répondre aux métiers en fonction qui s'annoncent d'ici 2030.

Dans cette réforme du lycée professionnel, il y a bon nombre de mesures. Il y a des mesures avec Pôle emploi qui portent leurs fruits. Il y a deux mesures essentielles qui concernent la formation professionnelle : ce sont les mesures qui concernent la carte de formation. Donc, comme objectif, on nous demande de transformer 25 % de la carte des formations en trois ans. Alors, pour vous donner une idée, dans la région académique, c'est-à-dire le rectorat d'Aix-Marseille et de Nice, au niveau de la formation initiale, scolaire, je reviendrai après sur l'apprentissage, mais pour donner un ordre de grandeur, on a 1 200 formations, et on doit transformer 25 % de la carte des formations. C'est-à-dire, la carte des formations qui sont enseignées dans les établissements scolaires. Alors, transformer ça veut dire fermer des formations et ouvrir les formations qui sont nécessaires pour le déploiement des entreprises comme CARBON. Donc c'est un objectif qui est très ambitieux. On y travaille. Il y a plusieurs nouveautés qui sont quand même très importantes. La première nouveauté, c'est qu'on nous demande de faire des réunions par bassin d'emploi. Les réunions sur Bouches-du-Rhône vont être rapidement organisées. Et ces réunions doivent réunir à la fois les chefs d'établissement, les chefs de centre de formation et les entreprises et les décideurs économiques. L'idée c'est bien de mettre en synergie tous les acteurs. Alors, là, je crois qu'il y a quelques exemples qui ont été donnés, seuls on n'y arrivera pas. Je pense que la concurrence, il faut l'éliminer. Il y a de tels besoins que la concurrence n'est pas de mise. Il faut absolument qu'on se mette tous en action, et qu'on se mette en synergie pour réussir, comme l'a dit mon collègue.

Donc sur ces 25 % de transformation de la carte, il y a la partie initiale scolaire qu'on retrouve dans les lycées professionnels, il y a l'apprentissage qui est développé à la fois par l'Éducation nationale, mais par les centres de formation. Et puis il y a la formation continue. Je voudrais le dire aussi, parce que la formation continue, ça a

été un tout petit peu dit, mais c'est très rectif. C'est vrai que la petite difficulté de la formation lycée scolaire, pour les lycées professionnels, c'est de l'inertie de mise en œuvre, puisque ce sont des jeunes qu'il faut, finalement, initier dès le collège. Je voulais parler deux minutes aussi du dispositif « découverte des métiers en collège ». Si on veut réussir ce déploiement, il faut absolument qu'on arrive aussi à convaincre les collégiens des compétences et des métiers d'avenir que représentent les métiers de l'industrie. Donc la découverte des métiers pour une formation, ça va être généralisé dans l'ensemble des collèges de France. Je pense que ça aura des effets très positifs d'ici trois, quatre ans. En attendant, on est donc sur ce déploiement.

Alors, on est aussi sur une analyse établissement par établissement. Je peux vous dire que la maille était très fine. Et nous, là, au niveau de l'Éducation nationale, le rectorat Aix-Marseille et de Nice, nous avons programmé d'ici la Toussaint, c'est-à-dire dans trois semaines, pratiquement 70 visites d'établissement. Et dans chaque visite, elle dure à peu près une demi-journée, on va avec des équipes, analyser les besoins des entreprises, les besoins de transformation pour programmer sur trois ans ces transformations. Ce qui n'avait jamais été vu. Une réforme comme celle-là, ça ne s'est jamais vu en 50 ans. C'est une véritable révolution.

Je voulais quand même préciser aussi, ça a été dit par monsieur le sous-préfet, qu'il y a une ANICMA aussi pour la carte des formations dans l'Éducation nationale, ce qui fait qu'il y aura énormément de moyens aussi pour équiper les plateaux, et puis aussi former les enseignants. Et troisième point important : il y aura des moyens qui seront dédiés à la communication. Je pense que ce n'est pas assez dit, mais il faut communiquer sur les métiers auprès des publics. Et donc, là, il y aura des financements importants pour la communication. Alors, au niveau de l'apprentissage, ça a été énormément développé depuis 2018. On peut dire que c'est une réussite. Et là aussi, on développe à la fois des formations dédiées à l'apprentissage, mais on met en place aussi des formations en mixité. C'est-à-dire que, ça a été dit tout à l'heure, il y a de temps en temps des formations qui ne sont pas encore complètes, par manque d'attractivité. Et on est capables aussi d'accueillir des apprentis dans des formations initiales scolaires, ce qui optimise grandement les possibilités de formations. Voilà, je ne veux pas faire trop long.

Monsieur Renaud DUPUY

On va revenir. On vous redonnera la parole. Donc il y a plein de choses qui s'alignent. On voit qu'il y a des briques qui se mettent en place, et tout ça. On peut reprendre le débat, et donc nos deux invités répondront aux questions. Les invités peuvent être là pour répondre aussi aux questions sur les domaines qui les concernent particulièrement, que ça soit la formation, et ainsi de suite. Vous avez la parole. Alors, il y a Monsieur. Monsieur qui est là-bas. Je donne la parole d'abord à ceux qui n'ont pas parlé, et puis on redonnera la parole aux autres. Alors, Monsieur qui est là-bas. Et le Monsieur, ici, devant. Allez-y !

Intervenant

Oui. Bonjour, je m'appelle Steve. Je voulais savoir si vous avez l'intention de faire appel à l'intérim pour remplir certaines tâches. Si oui, comment pourrez-vous rendre compatible donc les missions en intérim qui ont un fort turnover, avec la nécessité de formation qui paraît indispensable, comme vous l'avez dit, et par rapport aux risques qui sont présents dans l'usine ? Je pense aux risques par rapport au process et par rapport aux produits qui sont présents etc.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. Cette question s'adresse à Émilie ?

Madame Émilie CHALAS

Oui, c'est une excellente question. Et on est en train là aussi d'y réfléchir. Globalement, on a beaucoup parlé de comment on va recruter les 3 000 premiers, mais on sait aussi qu'une masse salariale, la ressource humaine, ça vit : il y a des gens qui vont partir, il y a des gens qui vont s'absenter, etc. Il peut y avoir aussi d'autres projets de vie, qui font qu'on ait une parenthèse, un enfant ou qu'on fasse un voyage ou que sais-je. Donc on sait qu'on aura évidemment cela à gérer. L'intérim fait partie de nos options, mais pose toutes les questions que vous avez posées. C'est très juste. Je reste prudente, parce qu'on est en train d'y réfléchir, et ce n'est pas du tout finalisé. Je donne une piste de réflexion, comme ça on est bien sûr de l'information. Ça reste en l'état de piste de réflexion. D'abord, peut-être, en interne à CARBON, notre propre *pool* de remplaçants ou d'intérim qui sont formés, qui connaissent, etc., et qui peuvent travailler dans une entreprise, ou dans plusieurs entreprises ou sur des postes différents à l'intérieur de CARBON. Je l'ai fait quand j'étais en collectivité, on a des *pools* de remplaçants que l'on peut détacher pour telle ou telle mission qui sont, j'allais dire, presque certifiés au niveau de la

sécurité et des enjeux, et qui nous permettent de parfois boucher des trous, et qui ont un statut un petit peu de privilégiés pour ne pas rentrer dans la précarité du travail de l'intérim. Donc ce sont des choses sur lesquelles on est en train de réfléchir sur : comment on y répond ? Objectivement, sur 3 000 salariés, entre les enjeux du *turnover*, les enjeux de l'absentéisme, qu'on espère avec la qualité de travail et avec la pénibilité au travail sera la plus basse possible, mais c'est une réalité à laquelle tout employeur se confronte. Donc, je pense qu'on n'échappera pas à l'intérim. La question, c'est : quelle forme d'intérim ? Et là-dessus, on a des pistes, mais on n'est pas encore tout à fait calés, mais on très lucides sur l'enjeu du turnover, et vous avez raison.

Monsieur Renaud DUPUY

Un complément peut-être ? Allez-y.

Monsieur Nicolas CONARD

Oui, sur l'intérim. Moi, je ne veux pas débattre sur la qualité de l'emploi, mais l'intérim, le travail temporaire fait partie aussi du paysage de l'emploi, et notamment du paysage industriel sur le territoire. Donc, pour nous, l'intérim, comme on a l'habitude de le faire, par exemple, avec Airbus, ce sont aussi des voies d'accès d'emploi, et donc on a des partenaires avec lesquels on travaille. Je pense que ça serait intéressant de les associer, parce qu'ils ont aussi des compétences. Vous parliez de *sourcing*, ils ont des intérimaires peut-être à positionner. Pour nous, ça fait partie des acteurs avec lesquels on travaillera évidemment, et qui doivent être autour de la table.

Madame Émilie CHALAS

Oui. En fait, je pensais plutôt à la question du monsieur, à la question d'emploi précaire et au temps partiel. Quand on est à moins de 24 heures ou à 24 heures par semaine, on vit difficilement. Donc il y a quand même un enjeu aussi que le travailleur pauvre en tout cas, dans la RSE de CARBON, il y a un enjeu à ne pas enfermer les gens dans des situations où ils sont en emploi. Ils ne peuvent pas compléter leur temps de travail, et du coup ils ont moins que le SMIC, puisqu'ils ne travaillent pas à temps plein. Et ça, ça crée du travailleur pauvre. Donc, là-dessus, on sera très vigilants. C'est de l'intérim horaire, je pensais plutôt à ça. Mais sur le fond, vous avez raison, il n'y a pas de doute. On sait que l'intérim mène à l'emploi parfois plus pérenne, et que de toute façon ce sera un outil qu'on utilisera aussi.

Mais je voulais le préciser au monsieur. En tout cas, on veut éviter la situation de précarité et de travailleurs pauvres.

Monsieur Renaud DUPUY

Monsieur ?

Monsieur Michel ROUSSET

Oui, bonsoir. Michel ROUSSET. Il semblerait qu'il y ait une inadéquation entre les emplois qui vont être proposés, et je ne parle pas que de CARBON, et les ressources locales qui sont moins que ça, j'ai l'impression. Alors, la question que je voulais poser, c'est : est-ce que vous envisagez de faire appel à une main-d'œuvre immigrée, ce qui aurait l'avantage une fois de montrer que l'immigration est une chance pour la France et de lutter contre tous les aspects soi-disant négatifs de l'immigration qui sont mis en exergue actuellement par un certain nombre de forces politiques qui en font leur fonds de commerce ?

Madame Émilie CHALAS

Oui, c'est une question très intéressante. D'abord, parce qu'on sait aussi que l'intégration passe par le travail, et CARBON prendra toute sa part là-dedans. Et à partir du moment où la personne qui se présente à nous a un titre de séjour pour pouvoir travailler il peut travailler, peu importe sa nationalité, il sera bienvenu à CARBON, bien sûr.

Monsieur Renaud DUPUY

Monsieur ?

Intervenant

Oui. Voilà, on dit que les travailleurs sont citoyens dans la commune et dans la cité, donc dans votre entreprise y aura-t-il de la démocratie ? Déjà premier point, par rapport aux salariés et ouvriers. Ensuite, vous allez avoir énormément d'argent public, donc je pense que c'est une entreprise stratégique pour nous, pour la France dans l'intérêt commun. Je pense que pour une meilleure garantie sociale et environnementale, est-ce qu'on ne pourrait pas créer des structures plutôt de SCOP ?

Madame Émilie CHALAS

Alors, sur la deuxième partie de la question, je ne sais pas quoi répondre. À l'origine de CARBON, ce sont quatre messieurs qui ont entre 25 et 30 ans d'expérience dans le photovoltaïque qui se sont rassemblés chacun dans leurs expériences et leurs compétences pour dire qu'ils en avaient marre d'installer des panneaux chinois, ou d'autres de fournir aux Chinois leur propre matériel, et qui ont dit : « Produisons Français. » Donc cette démarche-là, elle leur appartient. Elle est innovante en ce que j'allais dire, ils prennent le risque de s'embarquer dans cette aventure en France, et ce n'est pas chose facile, vu la concurrence chinoise en termes de prix, de coûts, etc. La nature de la structure de la société est quand même inhérente à ceux qui ont pris ce risque, à ceux qui font ce pari-là. Sur la structure dans l'entreprise, je ne peux pas dire autre chose, à ce stade.

Sur la démocratie, oui, bien sûr. D'abord, il y a la loi qui oblige, au bout d'un certain seuil de salariés, à évidemment avoir de la démocratie, ne serait-ce que la représentation de syndicats, ne serait-ce que le dialogue au sein du CT, du comité technique entre autres, notamment pour les enjeux et les sujets d'hygiène et de sécurité. Tout ça est aujourd'hui englobé et bien encadré par la loi. Je ne sais pas si Pierre-Emmanuel, tu veux en dire un mot, mais on a des investisseurs et des pilotes de paquebots qui sont plutôt pro dialogue. Et je peux vous dire en étant salariée de CARBON, à ce stade, en tout cas, à 40, on discute beaucoup. J'espère qu'à 3 000, on continuera de discuter. Et c'est un message que j'adresse du coup aussi à M. MARTIN. Objectivement, entre le cadrage de la loi et la volonté des responsables, on sera dans un dialogue vivant. Et ça ne veut pas dire qu'on sera toujours d'accord. Mais elle va vivre, la démocratie, quoi.

Monsieur Renaud DUPUY

Pierre-Emmanuel MARTIN.

Monsieur Pierre-Emmanuel MARTIN

Oui, donc bonsoir. Alors, je ne reviendrai pas sur la démocratie en entreprise, puisque ça, toutes les études le démontrent, une entreprise qui vit bien et qui laisse le temps et les rapports de force s'instaurer, dans une certaine limite, permet aussi d'aller chercher l'excellence. Et en règle générale, les entreprises, qui ne tiennent pas compte de ce simple fait, se nécrosent. L'idée de réindustrialiser, pour moi, la filière solaire, je suis un industriel du solaire depuis 30 ans, c'est récupérer notre outil de production. La France était une des patries du solaire photovoltaïque. Récupérer

notre outil de production qui est parti en Chine par facilité, ça a été la mondialisation heureuse. Mais aujourd'hui la Chine, il y a un vrai problème. Et le problème contre lequel on va se battre, c'est le travail forcé. Et ça, c'est vraiment, en tout cas, dans CARBON, un des points de départ. Je ne peux plus, ou en tout cas je ne peux pas. Sur la transition écologique, je suis un acteur. L'idée que l'on puisse demain produire propre, mais à partir de choses qu'on a délocalisées où laissées construire dans des pays où ce n'est pas propre, c'est insupportable. Donc, oui, on fera très attention à ça.

Dans la limite, effectivement, de la démocratie. La SCOP, c'est intéressant comme sujet. La plus grande SCOP, aujourd'hui, dans le monde, c'est un groupe industriel espagnol : Mandagron. C'est 140 000 salariés. C'est un très grand industriel de la métallurgie. Simplement, c'est une histoire ancienne, et nous il faut qu'on aille vite. Et pour aller vite, c'est beaucoup d'argent. Et peut-être qu'il peut y avoir un idéal à la Jaurès, mais ce n'est pas le moyen qu'on peut aujourd'hui avoir dans CARBON. Il faut équilibrer. Nous maîtrisons notre conseil d'administration, ils seront plusieurs. Donc, vous savez que le groupe CMACGM nous rejoint, mais nous rejoindra avec d'autres industriels, et d'autres banques, et des actionnaires fondateurs. On va dire que ce n'est pas tout à fait une SCOP, mais nous avons une administration équilibrée entre différentes parties. Et là, je peux vous dire que ceux qui sont autour de la table aujourd'hui, et Rodolphe SAADÉ aussi, mais on veut vraiment que ce territoire soit territoire d'excellence industrielle, ce qui l'a été. Et qu'on sorte aussi des clichés. Et c'est pour ça qu'on est là. Moi, je préfère l'olympique Lyonnais, je suis désolé.

Madame Émilie CHALAS

Et là, c'est de drame.

Monsieur Pierre-Emanuel MARTIN

Voilà. C'est la démocratie. Moi je viens d'une terre industrielle qui est le lyonnais. Lyon qui est une grande ville industrielle. Pétrochimie qu'on partage avec et le Rhône et aussi cette histoire de la pétrochimie. Mon père travaillait dans le pétrole, mon grand-père dans le nucléaire. Donc, voilà, c'est une histoire française. Mais on fera en sorte qu'ici, sur le territoire, on puisse dire : « Oui, il y a des entreprises vertueuses en France » même si ce ne sont pas des formes de SCOP totalement abouties.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci ? Monsieur qui a posé une question tout à l'heure.

Un intervenant

Bonjour. Pour les emplois, encore. Vous avez parlé des emplois des jeunes, des emplois des femmes, etc. Je voulais savoir aussi les générations. Est-ce que vous allez mixer les générations aussi ? Et d'autre part, vous avez oublié de dire : est-ce que la société fait partie de la RBA, Responsible Business Alliance ?

Madame Émilie CHALAS

Alors, sur les générations, oui. Vous l'avez compris, recruter 3 000 personnes en trois ans, c'est un sacré challenge. Donc on va aller chercher tout le monde. On a beaucoup parlé de la stratégie des jeunes ou des femmes qui sont des publics qu'on entend moins dans le monde de l'industrie, qui sont plus difficiles à capter. Mais on est preneurs des seniors aussi. Enfin d'abord on va travailler un peu plus longtemps ça maintenant, c'est acté. Et donc, on est preneurs de gens qui ont 55, 58 ans, et qui ont envie de faire autre chose, de transmettre, d'apprendre quelque chose de nouveau. Parce que l'on considère, à CARBON, qu'à 58 ans, on n'est pas vieux et qu'on peut encore apporter des choses. On va aussi aller chercher en reconversion des seniors, oui. On va aller chercher toutes les générations. On a 3 000 salariés à trouver. Le challenge ne nous permet pas d'être sélectifs. Et au contraire, comme je le disais tout à l'heure, chaque profil à ses défauts, mais aussi ses avantages.

Monsieur Renaud DUPUY

Et la deuxième question ?

Madame Émilie CHALAS

Ah oui. Alors, sur le RSB, je n'en sais rien du tout.

Monsieur Alain

RBA !

Madame Émilie CHALAS

RBA ?

Monsieur Alain

Responsable Business Alliance.

Madame Émilie CHALAS

C'est quoi ? Vous pouvez m'expliquer ?

Monsieur Renaud DUPUY

Reprenez la parole. Reprenez le micro.

Madame Alain

Pour résumer, c'est que les entreprises refusent le travail des enfants et autres.

Madame Émilie CHALAS

C'est un réseau français ou européen ?

Monsieur Alain

C'est mondial, je dirais.

Madame Émilie CHALAS

Mondial, ah, voilà. Eh bien, on va regarder. Merci pour la suggestion.

Monsieur Renaud DUPUY

Il n'y a plus qu'une main qui se lève, donc vous avez la parole. Non, mais on a tout le temps.

Monsieur Jean-Marc CHAUFFET

Donc, Jean-Marc CHAUFFET toujours génération écologique. On est dans la vallée de l'Istres, qui a la chance d'avoir un centre AFPA qui a vécu des heures difficiles, des jours difficiles et même des années difficiles. Est-ce qu'il y a une démarche spécifique puisqu'on est bien sur un codéveloppement sur l'ensemble de notre territoire du sud ? Est-ce qu'il y a une démarche spécifique pour confier à l'AFPA une activité importante en termes de formation, d'accompagnement des compétences, de reconversion, y compris pourquoi pas des seniors, etc. ? Simple question.

Madame Émilie CHALAS

C'est un grand oui. L'AFPA est partenaire de CARBON. Il siège au comité de pilotage de la stratégie de recrutement et découverte des métiers. En fait, il y a tellement d'enjeux sur la formation que les centres de formation ne sont plus concurrents entre eux. À cette échelle, tout le monde va devoir prendre sa part. Et l'AFPA, encore une fois, est au rendez-vous et est présent autour de la table. C'est un grand oui. On va aussi avoir besoin de l'AFPA, bien sûr.

Monsieur Renaud DUPUY

A priori il n'y a plus de main qui se lève. C'est très bien. On a beaucoup participé. Il y a eu beaucoup de questions.

Madame Émilie CHALAS

Merci.

Monsieur Renaud DUPUY

Merci. Et comme il se doit on vous remercie pour votre participation, bien évidemment. Et je laisse la parole aux garants pour conclure. Bonne soirée.

Monsieur Vincent DELCROIX

Oui, en fait, j'aurais tendance à qualifier cette réunion comme une réunion de rêve. D'abord, elle a été passionnante. Et franchement si vous n'êtes pas directement concernés sur l'emploi, c'est quand même une sacrée gageure quoi, de faire quelque chose de passionnant sur un sujet aussi aride. Et je vous dis, pour autant qu'on ne soit pas concernés, bien sûr. Bon, j'ai noté une écoute respectueuse, donc public vers intervenants, maîtres d'ouvrage et inverse. Un partage équilibré des temps de parole entre le public et les intervenants. Beaucoup de questions très concrètes qui ont emmené parfois le maître d'ouvrage assez loin, j'ai trouvé. Et avec des réponses tout aussi concrètes. Il y a eu beaucoup d'annonces qui ont été faites pendant cette réunion, donc sachez que ces annonces, c'est notre travail dans le bilan, c'est d'en faire la synthèse et de les faire figurer dans le bilan, pour qu'on en conserve la mémoire en tout cas, jusqu'à l'enquête publique. Donc, cette réunion a été pour moi quelque chose de presque parfait, parce qu'il y a toujours des petits bémols. Et j'en remercie absolument tous les participants. Je vous souhaite une bonne soirée.

Monsieur Philippe QUEVREMONT

Il manque un petit point, il est de tradition d'aller vers un certain public, et donc la concertation se déplace dans un lycée professionnel, le 13, au lycée Pierre Latécoère, ici, à l'Istres, si je ne me trompe pas, ou quelqu'un de l'animation peut peut-être le rappeler.