

JUIN 2017

Rapport d'activité et de gestion

année 2016



Sommaire

AXE 1 : Anticiper les mutations économiques	p 8
ACTION 1.1 - Analyses locales partagées et coordination d'actions	p 8
ACTION 1.2 - Gestion Territoriale des Ressources Humaines TransverS'AI	p 11
ACTION 1.3 - Développement des mobilités professionnelles	p 24
AXE 2 : Développer l'emploi local	p 27
ACTION 2.1 - Création / Reprise d'entreprise	p 27
ACTION 2.2 - Economie de la créativité, économie de proximité et enjeu transfrontalier	p 37
ACTION 2.3 - La commande publique et les clauses sociales	p 42
AXE 3 : Orienter	p 52
ACTION 3.1 - La Cité des métiers	p 52
AXE 4 : Le fonds social européen - Le PLIE	p 56
ACTION 4.1 - Le fonds social européen	p 56
ACTION 4.2 - Le PLIE	p 58

Avant-propos

En 2015...

L'arrêté du 18 décembre 2013 portant avenant au cahier des charges des maisons de l'emploi a modifié profondément les champs d'intervention des maisons de l'emploi en les réduisant à deux.

La réforme territoriale de 2015 et la loi NOTRe promulguée le 7 août 2015, loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), confie de nouvelles compétences aux Régions et redéfinit clairement les compétences attribuées à chaque collectivité territoriale.

Les 11 Maisons de l'emploi de la région Grand Est ont commencé à travailler en 2015 sur une proposition conjointe avec nos différents financeurs, en espérant que les années à venir nous permettront de bâtir ensemble, des politiques de l'emploi adaptées à nos problématiques locales et dans un maillage territorial fort.

Et la suite en 2016 ?

L'Etat a maintenu son financement en 2016 par rapport à 2015. Les collectivités (Région et agglomération) en ont fait de même. Notre but reste de bâtir une politique territoriale de l'emploi avec les partenaires du territoire.

20 propositions autour de 6 thématiques et de 3 compétences clés se dégagent de l'action des 11 Maisons de l'emploi, dans laquelle la MEF Mulhouse Sud Alsace s'inscrit complètement :



Axe 1

Anticiper les mutations économiques

Action 1.1

Analyses locales partagées et coordination d'actions

Les objectifs de l'action

→ Développer une analyse partagée

Sur la base d'un diagnostic territorial partagé, la Maison de l'emploi mène des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire.

Diagnostic partagé

Le diagnostic 2016 ne constitue pas une actualisation de la version 2015. Des données nouvelles et détaillées ont été produites concernant la compétitivité et l'attractivité du territoire. Une première partie sur la compétitivité du territoire met en avant des variables telles que le coût d'installation des entreprises, la disponibilité du foncier d'activités, la fiscalité des entreprises par territoire, et la productivité. La seconde partie se concentre sur l'attractivité des entreprises, que sont : le potentiel économique des EPCI, l'attractivité internationale, le potentiel humain, de recherche et d'enseignement supérieur.

Le diagnostic territorial 2016 est téléchargeable sur le site de la MEF.

« Cartothèque »

Le partenariat avec l'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne a permis à la MEF Mulhouse Sud Alsace de bénéficier d'une série de cartographies du territoire.

Très parlantes, elles apportent une valeur ajoutée aux diagnostics sectoriels et autres analyses menant à la définition d'actions.

Ces cartographies sont disponibles sur le site de la MEF.

Diagnostics sectoriels 2016

En 2016, la MEF a travaillé sur le secteur de la toile numérique en Sud Alsace et sur la saisonnalité des emplois dans le secteur agricole.

Toile numérique :

Les technologies numériques prennent une place croissante, avec des développements dans les secteurs du commerce, de l'industrie etc. Une réelle mutation économique est en cours.

L'obtention du label IOT Manufacturing en Sud Alsace annonce l'engagement vers l'industrie du futur et concerne potentiellement un grand nombre d'entreprises locales. L'usine du futur est une des orientations fortes du SRDEII(*). L'objet de l'étude est d'identifier les compétences présentes sur le territoire.

→ La question posée est donc de savoir comment rendre visibles ces compétences et favoriser la structuration d'un éco-système local numérique afin d'une part, de renforcer les entreprises actuelles et futures du numérique, d'autre part d'accélérer la transition numérique des entreprises industrielles.

La finalité de l'étude est de connaître et d'identifier les compétences les plus demandées par les entreprises, et ainsi leur permettre de trouver sur notre territoire ces compétences (marché du travail ou prestataires). La création d'une base de données de ces compétences sur le numérique contribuera à une meilleure connaissance entre les entreprises idoines.

() Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation*

Filière agricole :

La MEF, en partenariat avec l'AURM et l'AREFA (Association Régionale de l'Emploi et de la Formation Agricole) mène un travail sur la saisonnalité du monde agricole.

Un travail sera mené à l'échelle du Sud Alsace, soit le territoire partant de Thann-Cernay au nord-ouest à PFRS à l'est, en passant par m2A et toutes les communes vers le sud du département afin de mener une enquête et un inventaire des exploitations agricoles et de leurs besoins en fonction de la saisonnalité.



Le but est le suivant :

* Etre en mesure de conduire une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences concernant le travail saisonnier

* Mener éventuellement des actions d'insertion pour des personnes en manque d'emploi.

Action 1.2

Gestion Territoriale des Ressources Humaines TransverS'AL

Les objectifs de l'action

L'objectif de la démarche de GTRH TransverS'AL est de mettre en place une stratégie partagée du développement de l'emploi dans le Sud Alsace. Celle-ci doit être partenariale,

basée sur l'anticipation, intersectorielle, et doit privilégier les intérêts du territoire :

- Anticipation des mutations économiques (en lien avec l'axe 1.1)
- Actions de sécurisation des parcours professionnels

Comité d'orientation le 9 mars 2016 à l'ATSA - Agence territoriale Sud Alsace de la Région Grand Est

12ème comité stratégique depuis 2009, le lancement de la démarche

Pour rappel, la démarche TransverS'AL est fondée sur :

Les diagnostics réalisés permettent de développer une connaissance fine des entreprises, qu'elles soient fragiles ou en développement, et de mener des actions ciblées.

- Ces diagnostics permettent aussi d'améliorer notre connaissance des métiers fragiles ou en développement dans le Sud Alsace, et des passerelles qui existent entre ces métiers.
- Cette connaissance des métiers permet de mettre en oeuvre différentes actions de communication sur les métiers d'avenir, sur les réorientations professionnelles possibles et sur les dispositifs mobilisables.
- TransverS'AL vise aussi à développer des actions directement auprès des actifs, dans le but de sécuriser leurs parcours professionnels.

A noter :

Travail sur l'appel à projet PIA - Formation Professionnelle et Emploi

Model

La MEF Mulhouse Sud Alsace a été choisie par la DGEFP pour une monographie sur la démarche TransverS'AL et l'action www.monmetierdedemain.com. Plus de 200 initiatives nationales ont été proposées, seules 2 ont été retenues, une en milieu rural dans le pays de Langres, une en milieu urbain dans le Sud Alsace : TransverS'AL.

Choix des orientations :

- Les actions prospectives : les études permettent d'orienter les actions, principe de réactualisation flash des diagnostics.
- Les actions à destination des entreprises : en partenariat avec les partenaires locaux (Partenaires sociaux, SIM, Technopole, Branches professionnelles, Consulaires...)
- Les actions à destination des actifs en partenariat avec Pôle emploi et les autres partenaires de la Cité des Métiers

Restitution et monographie Sol et Civilisation

Relevé des échanges

- L'apport de la démarche au niveau du travail partenarial sur le territoire :

Le territoire sud alsacien a pris l'habitude de travailler de concert avec tous les partenaires du développement économique, de l'emploi et de la formation professionnelle. La démarche portée par la MEF Mulhouse Sud Alsace permet néanmoins d'apprendre à mieux se connaître et de s'exprimer dans un cadre neutre. La mise en lien sur les actions existe mais la démarche TransverS'AL permet d'aller plus loin.

Il faut cependant être conscient qu'une démarche de GPEC est une démarche au long cours, les résultats ne sont parfois visibles qu'au bout de 10 ans...

- Un défi important à relever : l'emploi transfrontalier

L'emploi transfrontalier est une opportunité pour les actifs du Sud Alsace. Il est cependant important de noter la barrière de la langue, la différence de pratiques salariales, l'éventuelle concurrence apportée par les récentes vagues migratoires en Allemagne.

La position géographique est également à prendre en compte, les relations internationales ne sont pas aussi évidentes du fait de la proximité relative avec l'Allemagne ou la Suisse ; ce qu'on retrouve moins dans le nord de l'Alsace avec l'Allemagne ...

- La MEF Mulhouse Sud Alsace vue par les acteurs présents :

La MEF Mulhouse Sud Alsace suit son cahier des charges et le cadre qui lui est donné. Elle suit également le prolongement de la politique de développement économique de m2A.

La MEF Mulhouse Sud Alsace doit permettre plus d'échanges et de dialogue dans les réunions stratégiques tel le comité d'orientation.

Elle doit se positionner comme un connecteur pour le territoire mais ne peut agir ou construire seule. Le travail mené est intéressant et pertinent, il faut le partager, mutualiser et maintenant s'atteler à la mise en place d'actions concrètes, tous ensemble.

Les partenaires font état d'une nécessaire remobilisation des partenaires, via des entretiens bilatéraux pour comprendre les raisons des distances prises par certains et y remédier. La démarche de GPEC ne pourra être pertinente et efficace que si tous les partenaires sont autour de la table.

Les entreprises doivent également faire l'objet de sensibilisation et d'implication dans la démarche. L'identification de leurs besoins en compétences et formations est nécessaire pour anticiper les mutations économiques. Même s'il est évident que les entreprises n'ont pas forcément le recul nécessaire pour se positionner sur des flux à venir.

La Direccte UD68 doit également prendre part aux réflexions et apporter son expertise, au-delà du financement des actions.

Mission d'information sur les besoins en recrutement et en formation exprimés par les entreprises

→ Contexte de la réflexion (extrait des Echos – 16/08/16) :

La vague numérique va créer de nouvelles qualifications dans les usines et en faire disparaître d'autres. La formation continue sera un instrument indispensable pour mener à bien ces mutations.

Quel sera l'impact du digital sur les métiers de l'industrie ? La question taraude industriels, syndicalistes et think-tank du secteur. Du big data à la cobotique, en passant par les objets connectés, toutes ces technologies liées à Industrie 4.0 vont s'installer progressivement dans les usines dans les années à venir. Pour les experts, cette nouvelle vague digitale va changer la donne parce qu'elle permettra d'automatiser des emplois qualifiés et plus seulement de substituer la machine aux muscles de l'homme.

« La frontière qui sépare les métiers automatisables des autres ne recoupe plus la distinction « manuel/intellectuel », explique Max Blanchet, Senior Partner chez Roland Berger, dans son dernier livre « Industrie 4.0 Nouvelle donne industrielle, nouveau modèle économique ». Ce qui rend une tâche automatisable à l'heure du numérique, c'est avant tout son caractère répétitif, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle. » Ce basculement, rendu possible par l'utilisation de l'informatique décisionnelle, va avoir un impact profond.

D'après une étude du Roland Berger Institute, sur les 185 métiers que l'on trouve aujourd'hui dans l'industrie, environ 50 % auront une probabilité très forte d'être automatisés dans les 20 ans à venir. On peut citer pêle-mêle régleur, cariste, vérificateur qualité usine, ouvrier, opérateur de machines assistées par ordinateur... France Stratégie, qui utilise une méthodologie différente, se veut plus optimiste et mise sur seulement 25 % d'emplois

« automatisable » dans l'industrie. Dans le même temps, d'autres qualifications vont se développer comme statisticien de maintenance prédictive, formateur de cobots, cyber-testeurs (tests de produits par simulation) ou paramétreurs de systèmes de contrôles...

D'autres experts sont plus prudents. « Il y aura certes ces nouveaux métiers mais on se dirige davantage vers une hybridation des professions et un élargissement des tâches », estime Thibaud Bidet-Mayer, chef de projet pour le think-tank « La Fabrique de l'Industrie ». « L'automatisation des usines entraîne une requalification des postes », précise Patrick Benamar directeur rémunération, avantages sociaux et formation chez Valeo. La conséquence immédiate est une diminution des postes les moins qualifiés et des tâches pénibles. Les travailleurs sont redirigés vers des missions faisant appel à davantage de compétences, notamment d'anticipation.

→ L'enjeu est donc autour de la « Montée en gamme des compétences » !

Pour accompagner ces changements, la formation continue apparaît comme un instrument fondamental. « Cette industrie du futur peut être l'occasion d'une montée en gamme des qualifications des salariés », explique Isabelle Martin secrétaire confédérale CFDT et membre du Conseil national de l'industrie. Objectif : apporter une culture numérique et apprendre les nouveaux usages à chacun.

Pas question de changer radicalement de population de salariés. « Le changement culturel et les compétences numériques doivent s'ajouter à la connaissance du métier », pense Thibaud Bidet-Mayer. « C'est plus facile d'amener un ingénieur process au digital que l'inverse », confirme Philippe Darmayan, président de l'Alliance Industrie du Futur, qui regroupe les organisations professionnelles de l'industrie et du numérique.

Même si les nouvelles technologies vont prendre une très grande place, le cœur des métiers devrait rester central et l'expertise technique également.

« Nous n'avons pas de visibilité à plus de 20 ans, il faut donc un accès à la formation continue tout au long de la carrière pour évoluer avec les innovations », précise Philippe Darmayan.

La formation initiale devra également s'adapter à ces transformations. L'inconnu sur le contenu précis des métiers de demain oblige les écoles à « apprendre à apprendre ». « Aujourd'hui le marché de l'emploi évolue tellement rapidement que l'individu que nous formons est quelqu'un qui a l'appétence et la possibilité de se former et d'apprendre tout seul », indique Laurent Carraro, directeur général d'Arts et Métier ParisTech.

→ L'entreprise comme lieu d'apprentissage

En plus d'un fort recours à la formation continue, Isabelle Martin plaide pour que « l'entreprise soit également un lieu d'apprentissage. Etant donné

l'accélération de l'évolution des compétences jugées indispensables, l'organisation du travail doit permettre une formation sur le lieu du travail ». Pour cela, les nouvelles technologies fournissent des outils très riches. Un opérateur effectuant une tâche sur une machine avec des lunettes connectées, commentant et expliquant ses gestes peut donner lieu à un tutorial diffusé à ses collègues.

Des plate-formes numériques sont en train de voir le jour pour permettre l'échange d'information. Des moocs, des réseaux sociaux d'entreprises sont aussi en place dans nombre de sociétés. Cette évolution s'accompagne d'un management plus collaboratif où les compétences sociales seront davantage stimulées. « Dans cinq ou dix ans, dans l'industrie tout le monde parlera robot et digital, pense Nicolas Orance, directeur de l'innovation chez Daher. Ce qui fera la différence c'est l'homme et la femme dans l'usine, pas les technologies. »

préparé dès 2016. Nous l'avons appelé provisoirement : Projet X.

Ce Projet X n'est plus contraint par la « méthodologie PIA ». C'est une souplesse à condition de conserver les 3 hypothèses fortes du cadre méthodologique initial :

- Logique partenariale
- MAIS clarification de qui fait quoi et du rôle entreprises, institutions, collectivités
- Opérationnalité des actions

Pour mener à bien ce projet, nous avons préconisé de bien séparer 3 temps de préparation :

- Un temps « Entreprise »
- Un temps « Fabrique Formation »
- Un temps « Gouvernance Financement »

Travail sur l'appel à projet PIA (Programme d'investissement d'avenir)



L'arrêt du PIA 2 national par anticipation en juin 2016 a bloqué l'initiative portée par m2A, la Région Grand Est et la MEF Mulhouse Sud Alsace depuis 18 mois : une démarche partenariale pour candidater à l'appel à projet du

PIA « Partenariats pour la Formation Professionnelle et l'Emploi ».

Mais la vitalité du territoire (les entreprises) et le volontarisme des partenaires sont deux atouts qui méritent de poursuivre un projet hors PIA (et ce dans l'attente d'un PIA 3).

Il existe un espace opportun de soutien à des projets mutualisés d'entreprise en 2017, et cela s'est

Le lien avec les entreprises : étude d'opportunité

La démarche se poursuit du fait du vivier d'entreprises mobilisées, de besoins en formations et RH exprimés par les entreprises et incontestablement d'une volonté locale de poursuivre le projet de formation commun, collaboratif et innovant sous une autre forme.

3 axes de travail ressortent des entretiens et échanges entre les entreprises :

- Le besoin d'accompagnement vers le défi numérique
- L'investissement dans le capital humain
- L'attractivité des métiers « industriels »

Le besoin d'accompagnement vers le défi numérique

L'accompagnement des entreprises au défi du numérique ne doit pas se limiter au milieu industriel et à l'industrie du futur. Toutes les entreprises et tous les échelons sont concernés par la transformation digitale, tous vont devoir s'adapter à l'évolution des compétences numériques de leurs salariés.

Il est donc nécessaire d'ouvrir le champ à l'ensemble des entreprises.

Il est indispensable de placer les hommes au cœur de ses transformations, aucun changement ne s'opérera sans l'adaptation au préalable des dirigeants et de fait des salariés. En effet, tous les chefs d'entreprises n'ont pas la même maturité au regard de ces enjeux de transformation digitale. Avant même de réfléchir à la facilitation de l'appropriation des nouvelles technologies par les salariés, il faudra favoriser la sensibilisation des chefs d'entreprises à ces enjeux. C'est de là que découle la stratégie de l'entreprise, les participants du groupe de travail estiment qu'il est le premier maillon à sensibiliser aux enjeux de l'entreprise 4.0.

L'accompagnement stratégique du chef d'entreprise dans une optique « aide à la décision », le tutorat / modules de formation à destination des chefs d'entreprises sont des pistes à envisager. En dehors de serious game, on peut citer comme méthodes innovantes des simulateurs 3D, des méthodes de formation en réalité augmentée.

Certaines entreprises font état de besoins en compétences de base en informatique notamment pour les agents de fabrication de PSA. Dans le cadre de la transformation de l'usine vers toujours plus d'outils numériques et informatiques, se pose réellement la capacité de l'entreprise à accompagner ses salariés dans la maîtrise de ces outils. Toutefois, plus qu'un besoin d'accompagnement à la formation (qu'elles sauraient mettre en œuvre), les entreprises évoquent plutôt un besoin d'accompagnement à la sensibilisation des salariés aux enjeux de l'acquisition des savoirs de base en informatique et à la nécessité de se former aux outils numériques.

Création de modules de formations pour l'acquisition de compétences de base

Mutualisation et valorisation des dispositifs existants en matière de sensibilisation, formations, diagnostics « entreprises du futur ».

L'investissement dans le capital humain

La création de modules utilisant les dernières technologies type réalité virtuelle permettant de mutualiser un socle commun de compétences deviendrait un support pour les entreprises dans l'intégration de leurs salariés entrants ou de leurs intérimaires. Il s'agit d'un support qui doit être accompagné par des interactions « réelles » et une mise en pratique concrète. La mutualisation des moyens peut se faire à différentes échelles, d'abord au regard de l'acquisition de matériel (studio de production, caméra...) et ensuite au niveau des contenus, par exemple sur la maintenance prédictive, la prévention des

risques, les principes de sécurité, les modalités de mise en œuvre de méthodes d'open innovation ou de design thinking dans l'entreprise ...

Sur le volet « production de contenu » à proprement parler, l'UHA propose désormais des supports de cours en e-learning et le corps enseignant dispose d'une expertise en matière de production de supports pédagogiques. Il pourrait endosser le rôle de conseil auprès des entreprises dans la production de contenus de e-learning. Elle va d'ailleurs se doter à moyen terme d'un « studio ».

KMØ engage une réflexion sur la mise en œuvre d'une expérimentation de contenus pédagogiques et de mise en situation apprenante par le biais de la réalité augmentée, 3D.

L'attractivité des métiers

Certaines entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement en raison de l'image du métier et des conditions de travail parfois difficiles. Le recrutement de compétences rares ou dont les formations n'existent plus sont des défis à relever.

Bien que les chefs d'entreprises en perçoivent l'utilité et la nécessité, les initiatives visant l'attractivité des métiers de l'industrie sont chronophages pour l'entreprise. Un des enjeux pourrait reposer sur la formalisation d'outils « clés en main », d'une appropriation facile par l'entreprise, visant à faciliter la présentation et réduire le temps dédié à la promotion de l'entreprise et du métier.

Des actions à co-construire :

- La sensibilisation des dirigeants et des actifs aux enjeux liés à l'industrie du futur via la mutualisation des dispositifs et acteurs experts sur le territoire (KMØ, Rhénatic, Syntec Numérique, SIM, Campus Industrie 4.0 ...)
- La création de modules de formation pour l'acquisition de compétences de base en informatique pour les recrutements et/ou salariés en poste via l'utilisation de tablettes, cloud ...
- La création d'une « fabrique » pour construire des outils de support, matériels et appui conseil pour créer des modules, via la réalité virtuelle, adaptés aux besoins spécifiques des entreprises.

« Des mulhousiens sous les projecteurs » au Palace le 26 mai 2016



Les mobilités professionnelles sont un enjeu majeur pour l'avenir des actifs de notre territoire.

Pour une seconde édition, les partenaires de la démarche TransverS'AL ont souhaité mettre en lumière des expériences réussies de mulhousiens qui ont changé de métier.

7 témoins sont venus présenter leurs parcours professionnels et ont évoqué les difficultés qu'ils ont rencontrées, mais également des soutiens qu'ils ont pu trouver et ceux dont ils auraient eu besoin.

L'objectif était de mettre en valeur le parcours de ces personnes qui ont changé de métier, de montrer que sur le territoire du Sud Alsace des réseaux d'aide à la réorientation professionnelle sont présents et efficaces. Il s'agissait de sensibiliser le grand public, les femmes et les hommes, que changer de métier : c'est possible !

Cette soirée qui a réuni plus 120 personnes avait pour but de permettre au public d'échanger avec les structures qui développent le dispositif CEP - Conseil en Evolution Professionnelle et les acteurs de la création/reprise d'entreprises. Ainsi le public présent avait l'opportunité de rencontrer en un même lieu les partenaires pouvant les accompagner dans un projet d'évolution professionnelle.

Les partenaires impliqués/présents lors de la soirée : le 48, Fongecif Alsace, Sémaphore MSA, Pôle emploi, APEC, CCI, CMA, Cap emploi, le Rotary Club, la FFB68, la Direccte UD68

Une mention spéciale à nos 7 témoins : Juliette, Sylvain, Jack, Michel, Sylvie, Joëlle, Fabienne

Chaque témoin a été filmé, les témoignages vidéos sont en ligne sur le site www.monmetierdedemain.com



Le site monmetierdedemain.com, c'est 400 000 visites - 1 million de pages visitées depuis sa mise en ligne.

- Un site développé en « responsive web design » (sur tablettes et smartphones) depuis décembre 2015, ce qui a permis une nette augmentation de la fréquentation
- Présence lors d'évènements locaux type « Journée des Carrières », « Nuit de l'orientation », « forum tremplin pour l'emploi » à Wittelsheim et « forum prêt à l'emploi ». Cela permet d'être au contact direct des utilisateurs et d'améliorer continuellement le site en fonction des retours du « terrain »
- Lancement d'une newsletter qui permet de sensibiliser et rappeler l'existence de cet outil local
- Fin 2016, une nouvelle fonctionnalité ajoutée au site, un questionnaire qui permet de valoriser les compétences transversales acquises vers des métiers porteurs
- Communication via les partenaires notamment l'AFPA, Pôle emploi, etc.

Des actions pour avancer :

Le 24 novembre 2016, s'est tenue une rencontre organisée par la MEF Mulhouse Sud Alsace, la SIM et l'ISTA, destinée à faire remonter les besoins des entreprises. Une quinzaine d'entreprises étaient présentes.

Actes de la journée :

Vers une meilleure articulation entre emploi et formation ?

Le Sud Alsace passe à l'action

Le jeudi 24 novembre a eu lieu la première rencontre « **Emploi & formations : vers une meilleure articulation** ». Organisée par l'ISTA, le KMO, la MEF Mulhouse Sud Alsace, et la SIM, ce rendez-vous a mobilisé une quinzaine d'entreprises et d'organismes de formations du territoire de 14h à 18h. L'objectif ? Réunir les acteurs de la formation supérieure et les entreprises du territoire pour co-construire une meilleure articulation entre attentes des entreprises et formations supérieure.

Didier TAVERNE, fort de 30 années d'expérience autour de la formation et aujourd'hui économiste au sein de l'AURM, plante le décor avec un constat clair et sans appel : cela fait 30 ans que la problématique est et reste la même ! On se plonge donc sur la logique de l'offre : comment sont orientés aujourd'hui nos jeunes ? Si on crie à la dévalorisation des filières dites manuelles, c'est aussi parce que cette filière est indiquée en cas d'échec de l'élève dans la filière générale. Que se passe-t-il donc pour l'élève qui réussit en général, mais dont la vocation est clairement la filière manuelle ? Ses parents lui refuse-

ront cette orientation, l'incitant à emprunter une voie « plus noble ». Une véritable déconsidération sociale de certaines formations, qui a clairement pour conséquence une perte de motivation pour les jeunes. Didier TAVERNE ne s'arrête pas là, et pointe le rôle formateur incontournable de l'entreprise, qui enseignera aux jeunes les « soft skills », le savoir-être, l'expérience de la hiérarchie, les interactions dans un contexte professionnel. C'est une remise en question systémique que propose avec conviction et passion Didier TAVERNE.

Patrick REIN témoigne alors avec enthousiasme de la construction de la première licence professionnelle référenceur et rédacteur web de France, il y a 8 ans de cela. Lui, président d'Activis, société d'emarketing, s'était alors allié à l'IUT de Mulhouse et d'autres chefs d'entreprises pour construire cette formation. Aujourd'hui, le bilan est plus que positif avec des étudiants de toutes filières et zones géo-

graphiques qui intègrent la formation, opérationnels à leur sortie de formation et à 92% directement embauchés. « Nous avons la chance d'avoir une université à taille humaine, à nous entreprise de nous en saisir ! ».

S'en suivirent 4 ateliers pour partager visions et expériences de chacun.

➔ Entreprises / Formations: mais qui êtes-vous ?

La problématique relevée par l'ensemble des contributeurs est clairement un manque de liens entre les organismes de formation et les entreprises. Les écoles axent en priorité leur communication vers les étudiants, et les entreprises s'attèlent à leur business quotidien. Entre les deux, les passerelles sont minces, tellement minces que chacun ignore ce que fait l'autre.

Pourtant les propositions sont nombreuses pour créer les conditions d'un écosystème efficace : notamment la volonté de créer des espaces et temps de rencontres entre entreprises et acteurs de la formation. La MEF Mulhouse Sud Alsace constate « les entreprises ont des besoins, et les écoles et structures ont souvent des dispositifs pour y répondre. Mais ni l'un, ni l'autre ne le sait ! ». La MEF Mulhouse Sud Alsace confirme ici ses engagements en affirmant son souhait de multiplier les occasions pour les entreprises et les organismes de se rencontrer. « Mieux connaître les problématiques des entreprises, par des échanges comme la réunion d'aujourd'hui, nous permet d'y répondre concrètement. Par de simples mises en relation parfois, ou par la mise en œuvre de projets conséquents de formation, d'accompagnement également. » précise la MEF.

➔ Les soft skills devenues incontournables

Stars de cette séance de travail, les « soft skills » restent peu connues, et encore trop peu valorisées. Qu'est-ce donc ? Par opposition aux « hard skills », compétences techniques mesurables, les « soft skills » sont les qualités humaines. Plus informelles, elles sont parfois moins conscientes aussi – et encore

très peu valorisées en France : l'écoute, la pédagogie, l'empathie, l'adaptabilité, la créativité, la gestion du stress...

Avec l'avènement de la génération Y, la montée en puissance des nouvelles organisations holistiques, entreprises libérées, les soft skills sont clairement les atouts qui font la différence en entreprise, mais qui sont encore peu enseignées en formations supérieures. Si l'UTBM présente comment ont été intégrées les sciences humaines dans les cursus techniques, l'exemple reste marginal.

Pourtant, les entreprises insistent sur le décalage entre la théorie enseignée et la pratique de la vie en entreprise : « Les jeunes diplômés dans leur grande majorité intègrent leur 1ère entreprise pensant savoir ce qu'est une entreprise et bien plus encore, alors qu'en réalité ils n'en savent que peu de chose dans la pratique. Ce qui entraîne souvent des confrontations douloureuses. ». L'école forme à un savoir, mais non à sa pratique en situation réelle.

Les propositions ici aussi fument : « éduquer à la professionnalisation fait partie intégrante de la réussite des étudiants », souligne l'ESGM. Les entrepreneurs présents vont même jusqu'à proposer leur temps pour coacher, parrainer des jeunes diplômés. Un jeune diplômé qui a le savoir-être sortira tout de suite du lot, et aura un bel avenir assuré.

➔ Vers des formations mixtes ?

Si on insiste sur l'évolution de la société, des générations et des modes de consommation, sujets même des apprentissages des étudiants, il semblerait que la formation reste encore en marge de ces évolutions.

A cela, les participants proposent la création de formations mixtes proposant des cours classiques, avec des enseignements à distance (avancer à son rythme et revenir sur les contenus au besoin), mixés avec des formations par projet pour le reste du temps. « Clairement, il est incontournable d'encourager la formation en mode projet. Celui qui saura travailler avec les autres et les amener à exprimer leurs talents au sein d'un groupe de collaborateurs,

« RECRUTER & FIDELISER DES COMPÉTENCES POINTUES ? »
FOCUS SUR LES ATTENTES DES ENTREPRISES
POUR Y RÉPONDRE PAR LA FORMATION SUPÉRIEURE

Jeudi 24 novembre à 14H à la SIM

L'articulation entre emploi et formation, à l'heure de l'industrie 4.0 et de la génération X.Y, ou encore millénium, reste un véritable défi pour notre territoire et les entreprises qui le font rayonner. Dans le prolongement de l'université d'été de la SIM et du café des entrepreneurs, nous sommes heureux de vous convier à une rencontre **concrète et opérationnelle** entre entrepreneurs et acteurs de la formation. L'objectif ? Une demi-journée pour répondre aux besoins de recrutement et de fidélisation de compétences pointues des entrepreneurs présents, par la formation.

AU PROGRAMME

14h : Mot d'accueil, par Luc GAILLET, président de la SIM

14h30 : Echanges « Vers une meilleure articulation entre emploi & formation ? » :

- « Retours sur la création d'une formation pour générer un vivier de compétences à recruter sur le territoire », par Patrick REIN
- L'avis d'expert de Didier TAVERNE, AURM : « Face à l'impossible adéquation entre formation et « besoin » des entreprises, comprendre ce qu'est un emploi aujourd'hui, est primordial ! »
- Tour de table des entrepreneurs « Problématiques, besoins et attentes »

15h30 : Ateliers de co-construction Entreprises & Formations
 Les entrepreneurs participants seront répartis en atelier, et les instituteurs de formation correspondant les rejoindront, dans le but de construire ensemble des réponses concrètes aux besoins énoncés.

17h15 : Restitution des ateliers par les animateurs

18h00 : Stammtisch « Zoom sur l'entrepreneuriat » - Inauguration de la « Noël Stuve » - Rencontres des entrepreneurs sud alsaciens qui vont vous surprendre ! Frédéric BELLER - Clear Mind Factory, Noélie BALLE pour HOPJAL, mais aussi Mme Vogel et son fils Julien, qui nous transporteront dans un lieu revisité par leurs sens, pour révéler, l'espace de quelques semaines, la magie de Noël.

Nombre de places limité, inscription indispensable en renseignant le formulaire en ligne.

Cette rencontre vous est proposée par :

Logo LAMEF (Mulhouse Sud Alsace Adapter à l'emploi de demain), KMO, et SIM.

c'est celui qui apportera une réelle valeur ajoutée à l'entreprise. » exprime le gérant de l'entreprise PROEVOLUTION.

Une fois encore, des propositions concrètes sont faites : les entrepreneurs et organismes de formation proposent de se mobiliser pour travailler ensemble, à travers notamment un groupement d'entreprises mobilisé à la demande pour les écoles qui le souhaitent pour travailler sur leurs programmes et sur les méthodes d'enseignements.

→ L'indispensable agilité pour construire les métiers de demain !

Si « 70% des métiers de demain n'existent pas encore » comme le souligne la MEF Mulhouse Sud Alsace, la taille de nos écoles et la proximité qu'elles souhaitent entretenir avec les entreprises du territoire doivent permettre de co-construire de manière agile les formations de demain.

Une réflexion concrète est par exemple entamée pour la mise en œuvre d'une formation big data appliquée à l'industrie par les acteurs présents. « La licence professionnelle référenceur et rédacteur web n'est pas une exception : elle doit devenir notre règle ! » s'enthousiasme Patrick REIN. Répondre en temps réel à des besoins ponctuels des entreprises est possible, il suffit pour cela de se mobiliser autour des acteurs de la formation.

salarié, ravi de cette polyvalence, que pour les employeurs qui voient leur développement facilité par cette agilité. » témoigne Franck FAVRE, président d'OLRY ARKEDIA et d'ALEMPLOI.

Les entreprises exprimant ce besoin sont nombreuses, et en parallèle le Sud Alsace a la chance d'avoir de nombreux acteurs capables de répondre à ce type de besoin (citons de manière non exhaustive ALEMPLOI, GEBOSSE ou encore HOPLA à travers ses autoentrepreneurs).

L'attractivité, ça se construit !

Le manque d'attractivité des filières est un sujet redondant. Si, comme l'annonçait Didier TAVERNE en préambule, la réflexion demande une remise en question systémique, la valorisation de l'excellence des entreprises, des réussites des entrepreneurs et des jeunes diplômés serait une première étape positive et favorable à l'expression du potentiel des filières.

« Redonner envie passe par la communication, car clairement au sein des filières manuelles aujourd'hui, on trouve des personnes de grande qualité technique et humaine, qui ont un véritable savoir-faire, une excellence dont nous pouvons être fiers ! » exprime clairement Céline BRAEUNER, responsable des ressources humaines de POPPELMANN.

L'entrepreneuriat, le parent pauvre de la formation ?

Si les entrepreneurs présents expriment le manque de formations à leur attention, il apparaît également que les jeunes entrepreneurs échouent souvent dans les premières années par manque de formations à l'entrepreneuriat.

A ces constats, Eric PRIST présente son projet d'école dédiée à l'entrepreneuriat, adressée à des dirigeants ayant besoin de se remettre à niveau de

manière agile, via des formations courtes et adaptées, mais aussi aux entrepreneurs en devenir qui souhaitent mettre toutes les chances de leur côté pour lancer leur projet de création d'entreprise.

Suite à cette journée de travail avec les entreprises, des questionnaires ont été envoyés et traités. Les 14 résultats des retours sont les suivants :

- 1 la majorité des entreprises se dit observateur pour l'instant et non encore dans une position d'acteur
- 2 elles souhaitent aller plus loin sur : les dispositifs de mutualisation RH, les nouveaux modèles d'apprentissage, l'évolution de l'appareil de formation notamment avec la prise en compte des soft skills
- 3 elles font état d'un besoin d'information et de découverte sur : l'attractivité des filières et la formation pour les entrepreneurs

2 séances d'échanges vont suivre à ces résultats en 2017 :

- les nouveaux modèles de collaboration (Groupement d'employeurs, CDI intérimaire, Détachement)
- sur l'évolution de l'appareil de formation (Disrupt Campus ...)

Des besoins de grands groupes, pour les PME / TPE ?

Parmi les besoins en compétences des entreprises, on relève souvent le digital, les RH ou encore l'innovation. « Ces compétences seraient terriblement pertinentes, intégrées à nos entreprises, néanmoins la taille des PME / TPE ne permet pas d'occuper un temps plein.

La mutualisation des postes est une solution efficace. Nous voyons souvent des entreprises employant à temps partagé un DRH ou un community manager. Les résultats sont excellents, tant pour le

Action 1.3

Développement des mobilités professionnelles



Promotion de la sécurisation des parcours professionnels : dispositif « MODEL 68 » suite et fin

Le dispositif « MODEL » a été mis en place de manière expérimentale en 2014 par la MEF Mulhouse Sud Alsace suite à une réunion d'information sur les mobilités professionnelles que la MEF avait organisée le 12 avril 2013.

Au cours de cette réunion, les chefs d'entreprises présents, les partenaires sociaux, les représentants de branches (UIMM, UIC, UIT) avaient pu découvrir une analyse comparée de plusieurs initiatives nationales en matière de mobilité professionnelle : l'action « MODEL » menée en Rhône-Alpes avait fait l'unanimité.

MODEL, animé par la MEF Mulhouse Sud Alsace, est basé sur le détachement de personnel interentreprises et est composé d'un réseau d'entreprises adhérentes au dispositif.

Les entreprises adhérentes communiquent en interne auprès de leurs salariés en proposant « Model » comme un outil participant à leur gestion de carrière, et plus globalement, comme un outil de GPEC.

En effet, « MODEL » vise, entre autre, à accompagner de manière sécurisée, le développement des compétences de salariés volontaires ou le parcours professionnel de salariés qui souhaitent évoluer mais qui n'ont pas de solution dans l'entreprise.

Il participe ainsi à l'employabilité des salariés et à la sécurisation des parcours professionnels



Chaque salarié volontaire bénéficie d'un accompagnement personnalisé par le consultant « MODEL », il s'agit du Bilan Mobilité.

Durant ce bilan, le consultant MODEL échange avec le salarié sur son parcours professionnel et ses compétences, et sur son souhait de mobilité. Le salarié est également suivi lors de son détachement en entreprise (intégration dans l'entreprise, contact tout au long du détachement puis bilan à l'issue du détachement portant sur son expérience et sur les nouvelles compétences acquises).

Concrètement, le salarié peut se rapprocher des RH de son entreprise et solliciter un entretien avec le consultant « MODEL » pour différentes raisons :

- Développer et acquérir de nouvelles compétences (ex : avant ou après un congé individuel de formation)
- Valider ou préparer une mobilité professionnelle
- Conserver son emploi
- Découvrir un nouvel environnement de travail
- Dynamiser son parcours professionnel
- Bénéficier d'un bilan de compétences et d'un suivi personnalisé
- Tester, sans risque, un nouveau poste
- « Changer d'air » et se remotiver
- Faire le premier pas dans un projet de reconversion professionnelle (ex : suite à un bilan de compétences approfondi)

Les comités opérationnels réunissent tous les 2 mois les entreprises adhérentes ou qui souhaitent participer au dispositif. En 2016, il y a eu 4 comités opérationnels, qui se sont déroulés au sein même des entreprises :

- 14 janvier 2016 à la MEF Mulhouse Sud Alsace
- 31 mars 2016 à la Corderie Meyer Sansboeuf à Guebwiller

- en juillet 2016 dans les entreprises adhérentes
- 13 octobre 2016 à la MEF Mulhouse Sud Alsace

En 2016, l'expérimentation s'est poursuivie et terminée. Un comité de pilotage pour parler des pistes de continuité et de l'autonomisation progressive de MODEL s'est réuni les 26 janvier et 13 octobre 2016. Les membres de ce comité de pilotage sont :

- CCI : Colmar Mme PARIS / Mulhouse M. MOEGELIN + M. FREUND
- CFDT : M. DUGO + Mme GIES
- CFE CGC : M. BIARD + M. GULLY
- CPME : Mme HINDERER + M. STIMPLFLIN + M. ZELLER
- UD68 DIRECCTE Grand Est : Mme RIEHL + M. FAURE
- FO : M. RIMEIZE
- MEDEF Grand Est : M. HEMMERLIN
- REGION Grand Est : Mme WELSCH + M. OULVEY
- SOUS-PREFECTURE Mulhouse : Mme SEBBAT + M. EINSITEL
- UIC Est : Mme CROIZET + M. LETTERMANN
- UIMM Alsace : Mme REGNIER + M. DALIGUET
- UIT Est : M. BASIER

Après ces deux années d'expérimentation, le dispositif « MODEL 68 », sur base de la décision de SIRAC de continuer ou non, ne sera plus porté par la MEF Mulhouse Sud Alsace et doit tendre vers l'autonomisation et l'autofinancement en 2017.

Le lien tissé par la MEF Mulhouse Sud Alsace avec les entreprises investies dans MODEL reste cependant précieux pour la démarche de GPECT globale du territoire et la remontée des besoins en compétences qu'elles peuvent exprimer.

Axe 2

Développer l'emploi local

Action 2.1

Création et reprise d'entreprise

Animation du réseau de la création et de la reprise d'entreprise

Groupe de travail création-reprise d'entreprise – des temps d'échange et de mutualisation.

La MEF dans son rôle de coordination et d'animation territorial en matière de création – reprise d'entreprise rassemble depuis 10 ans, les opérateurs de la création/reprise d'entreprise (qu'ils soient partenaires financiers, structures d'accompagnement ou partenaires institutionnels), autour d'un groupe de travail destiné à améliorer la lisibilité du parcours du créateur, les informations réseau et les idées à développer.

Ce temps est un moment d'information et d'échange sur les changements et sur les actualités des structures et du territoire, mais permet aussi de mutualiser les forces afin de fournir des outils comme le livret de la création-reprise de l'agglomération mulhousienne et du Sud Alsace.

Lors de l'année 2016, trois groupes de travail ont été organisés et animés par la MEF :

- Le 19 avril (25 personnes)
- Le 19 juillet (19 personnes)
- Le 20 octobre (20 personnes)

Réunion d'information – Services à la personne

Le 28 novembre, la MEF, en partenariat avec la DIRECCTE Grand-Est, a organisé une réunion d'information à destination de 15 participants sur la thématique des services à la personne.

Cette réunion d'information, dédiée aux opérateurs de la création-reprise d'entreprise du territoire, vient notamment mettre en lumière la modification législative intervenue en fin 2015.

Mme Magalie MULLER (UD68) a animé cette réunion d'information sur la réglementation en matière de création de structure portant des activités de services à la personne et nécessitant l'obtention d'un agrément ou d'une déclaration par l'Unité Départementale.



Talents des cités

Concours Talents des Cités

La MEF a organisé pour la 9ème fois le Concours Talents des Cités pour l'ensemble de l'Alsace en 2016, en partenariat avec BGE Alsace.

Ce concours co-organisé par BGE, la Caisse des Dépôts et le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (CGET), soutient la création d'entreprise dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

2 critères exigés :

- Habiter ou créer son entreprise en quartier « politique de la ville »
- Avoir été accompagné par un organisme d'aide à la création d'entreprise

Concours Talents

La MEF participe depuis 2013 à l'organisation du concours Talents, auprès de BGE Alsace.

Ce concours s'adresse à un public plus large que celui de Talents des Cités.

2 critères exigés :

- Avoir créé son entreprise entre le 1er janvier 2015 et le 3 mars 2016
- Avoir été accompagné par un organisme d'aide à la création d'entreprise

Les deux lauréats Alsace 2016 sont :

Maryse DEGBOE – Catégorie services

Matthieu GRU – Catégorie jeunes pouces

Lors de cette édition, plus de 17 dossiers ont été déposés, dont 10 dossiers éligibles.

Le Mercredi 15 juin 2016 à la Maison de l'Artisanat à Colmar, le jury composé d'experts s'est réuni.

Les deux lauréats Alsace 2016 sont :

Emmanuelle SENNHENN pour la catégorie émergence

Sabrina RUST pour la catégorie création

« Artisans sous les projecteurs »



Mardi 8 novembre 2016 à 18h45 à la Chambre de Métiers de Mulhouse, pas moins de 65 personnes se sont réunies sur la thématique des « Artisans sous les projecteurs ».

Cette soirée s'inscrit dans la continuité d'un cycle de plusieurs événements ;

- Entrepreneurs sous les projecteurs (2011)
- Jeunes entrepreneurs sous les projecteurs (2013)
- Femmes entrepreneurs sous les projecteurs (2015)

Chacun ayant comme objectif de valoriser les témoignages d'entrepreneurs.

En concertation avec les partenaires de la création-reprise du territoire, la MEF a décidé cette année de valoriser l'artisanat.

En effet, l'artisanat est un moteur de l'économie et contribue fortement au dynamisme de notre territoire en créant du lien social et de la proximité. Tous les ans, plus de 60 000 entreprises sont mises en vente, mais la moitié d'entre elles disparaissent, avec leurs emplois, faute de repreneurs.

Les entreprises artisanales, qui sont des entreprises à taille humaine, sont de réelles opportunités. Elles permettent de mettre en lumière et de faire perdurer des savoirs, de dynamiser le tissu économique et bien plus encore...

C'est ainsi, qu'en partenariat avec la Chambre de Métiers d'Alsace et avec les partenaires de la création-reprise d'entreprise, la MEF Mulhouse Sud Alsace a proposé de découvrir les histoires, le savoir-faire et les expériences d'artisans qui ont créé ou repris une entreprise sur notre territoire.

Les spectateurs ont assisté aux témoignages de

10 personnes. Un garagiste, un peintre en bâtiment, un chauffeur de taxi, une confiturière et plusieurs autres témoins se sont succédés afin de présenter leurs parcours professionnels et ont parlé des difficultés qu'ils ont rencontrées, mais également des soutiens qu'ils ont pu trouver et ceux dont ils auraient eu besoin...



Café de l'entrepreneuriat féminin



Bien que les entreprises créées par des femmes soient plus pérennes, à peine plus de 30 % des créations d'entreprise sont le fait de femmes, voire moins dans certains secteurs d'activités.

Le monde de l'entrepreneuriat est composé à % d'hommes, et la culture de l'entrepreneuriat féminin n'est que peu développée.

Derrière les chiffres, il y a une réalité, avec des obstacles réels ou perçus.

Dans leur création d'entreprise, les femmes et les hommes ne font pas forcément les mêmes choix et ne suivent pas les mêmes parcours, les femmes doivent faire face à des obstacles différents et l'entrepreneuriat féminin a une coloration qui lui est propre.

En 2016, sur le territoire de Mulhouse et du Sud Alsace, il n'y a eu que quelques initiatives à destination des femmes cheffes d'entreprises.

Forte de ce constat, la MEF Mulhouse Sud Alsace a eu à cœur de mettre en lumière l'entrepreneuriat féminin et a eu l'idée de créer avec ses partenaires « le café de l'entrepreneuriat féminin ».

L'objectif est de promouvoir l'entrepreneuriat et sa culture à destination des femmes, afin de leur fournir des clefs de réussite, un accès à l'information et un retour d'expérience de femmes entrepreneures.



Le but est de permettre aux femmes créatrices ou en reprise d'entreprises de se rencontrer, mais aussi de rencontrer les partenaires de la création - reprise d'entreprise.

Ce moment, uniquement dédié aux porteuses de projets, permet de donner une identité à l'entrepreneuriat féminin, et de pouvoir assister à des groupes de travail thématiques.

C'est ainsi que le premier café de l'entrepreneuriat féminin, sur la thématique de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, a vu le jour dans les locaux d'E-nov campus au sein du KMO Prototype.

Le 7 octobre 2016, dans le cadre de la semaine nationale de l'égalité professionnelle, pas moins de 40 personnes ont assisté au témoignage de Frédérique JUNKER, femme cheffe d'entreprise et



représentante de la délégation Mulhousienne des femmes cheffes d'entreprises.

Puis, les participantes ont eu le choix d'assister soit à un atelier thématique animé par le CREDIR sur la qualité de vie globale soit à un atelier animé par la RAM sur la protection sociale des cheffes d'entreprises.

Cette première édition, marque le début d'un cycle de rencontres, basé sur les questions particulières que se posent les femmes cheffes d'entreprises.

Mise à jour du livret du créateur d'entreprise - Un « qui fait quoi » du territoire

Une première édition du livret du créateur / reprenneur d'entreprise en Sud Alsace a vu le jour en 2008, afin d'identifier les membres du réseau des Opérateurs de la Création Reprise d'Entreprise d'Alsace (OCRE) présent sur le territoire de Mulhouse Sud Alsace.

Ce livret est destiné à apporter de l'information aux projets de création ou de reprise d'entreprise en Sud Alsace.

Afin de palier à l'obsolescence de la dernière édition, une nouvelle édition a été mise à jour en 2016.

Le « qui fait quoi » de la création/reprise d'entreprise est téléchargeable sur le site de la MEF.

Comité d'engagement d'Alsace Active

Chaque dossier soumis à Alsace Active fait l'objet d'une expertise approfondie qui sécurise le financement du projet lors du comité d'engagement. Ce comité rassemble des experts du territoire, qui viennent conseiller et appuyer Alsace Active dans ses missions de financements.

La MEF a poursuivi son partenariat en participant à plus de 10 comités d'engagement en 2016.

Le nombre de dossiers financés en 2016 dans le cadre des comités d'engagement s'élève à 117.



Comité en faveur de l'emploi dans les QPV - Quartiers Politique de la Ville

En 2016, La MEF Mulhouse Sud Alsace a poursuivi sa participation au comité en faveur de l'emploi dans les QPV. Ce comité, porté par Alsace Active vise à examiner les dossiers de porteurs de projets sollicitant une subvention de la part de la Sous-Préfecture.

→ 18 juillet

→ 17 novembre



Pour le comité QPV : 12 projets financés en 2016

La Fabrique à Entreprendre de l'agglomération mulhousienne - la puissance d'un dispositif national et l'efficacité d'un ancrage local



Sous la marque La Fabrique à Entreprendre, la Caisse des Dépôts a pour ambition d'encourager la création d'entreprises en renforçant l'action des réseaux.

L'enjeu du dispositif est d'apporter un appui pour les initiatives innovantes portées par le réseau de la création-reprise d'entreprise dans un double objectif de création d'emploi et de développement économique.

C'est donc pourquoi il a vocation à rassembler, en partenariat avec les collectivités, les professionnels de l'accompagnement, du financement et de l'hébergement autour d'un plan d'action commun, en faveur des créateurs des quartiers prioritaires.

Depuis 2005, la MEF Mulhouse Sud-Alsace a pour mission de fédérer les acteurs locaux de la création-reprise d'entreprise en respectant l'identité de chaque partenaire et en les rassemblant dans l'action et de favoriser une mise en synergie et une coordination des moyens pour la conduite opérationnelle de l'action territoriale tout en garantissant la complémentarité dans l'action et favorisant la mutualisation des moyens.

La MEF Mulhouse Sud-Alsace se positionne donc comme un acteur neutre sur le territoire, qui œuvre pour le rassemblement et l'harmonie opérationnels des différents professionnels de l'accompagnement, du financement et de l'hébergement d'entreprises.

C'est donc tout naturellement que m2A a déposé le dossier du portage de la Fabrique à Entreprendre Mulhouse Alsace Agglomération par la MEF Mulhouse Sud-Alsace auprès de la Caisse des Dépôts.

La MEF Mulhouse Sud-Alsace a rédigé un dossier de candidature et s'est rendue en septembre 2016 au Mans pour échanger avec un autre porteur du projet : la MEF du Mans. Cet échange nous a permis de poser les bases de l'organisation des premiers traits territoriaux du dispositif avec les partenaires financiers.

Ainsi, avec le soutien de m2A, la Caisse des Dépôts a confié, fin décembre 2016, le portage du dispositif territorial de « La Fabrique à Entreprendre » à la MEF Mulhouse Sud-Alsace. Cela nous conforte dans l'animation du réseau des acteurs du territoire.

En bref...

- La Fabrique à entreprendre est un label de la Caisse des Dépôts
- Renforcement de la visibilité des réseaux de la création/reprise d'entreprise
- Principalement pour des actions nouvelles et en QPV
- La MEF Mulhouse Sud Alsace est porteuse du dispositif de La Fabrique à Entreprendre depuis janvier 2017
- Signature de la convention de partenariat local le 24 janvier dernier
- 100 000€ par an pour le territoire (50% CDC - 50% m2A/MEF Mulhouse Sud Alsace)
- Convention de 2 ans (2017-2018) prolongeable par avenant pour 2019
- 5ème Fabrique à entreprendre labellisée de France et 1ère dans le Grand Est
- 17 Fabriques sont en projet actuellement dans toute la France



Les objectifs :

- Rassembler les acteurs de la création/reprise d'entreprise
- Rendre lisible les parcours de la création d'entreprise
- Imaginer de nouvelles bonnes pratiques et innover ensemble
- Garantir au porteur de projet un parcours de création d'entreprise de qualité

Pour les réseaux partenaires :

- Renforcer leur visibilité auprès du grand public
- Renforcer leurs actions dans les quartiers QPV
- Favoriser les synergies partenariales au bénéfice des porteurs de projet
- Bénéficier de la marque « La Fabrique à Entreprendre » et des moyens de communication afférents



Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)

Le DLA est un dispositif public qui permet aux associations employeuses, structures d'insertion par l'activité économique et autres entreprises d'utilité sociale de bénéficier d'accompagnements sur mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois.

La MEF a poursuivi sa participation au comité d'appui du Dispositif Local d'Accompagnement porté par Alsace Active en 2016.

Les diagnostics ont abordé les thématiques suivantes:

- La gouvernance,
- Le développement du modèle économique,
- Les outils de gestion,
- Les nouvelles formes de coopération,
- L'utilité sociale,
- L'approche territoriale de l'activité,
- Les passations de relais.

DLA 68, les rencontres : 25 avril, 1er juin, 7 juillet, 14 septembre, 25 octobre, 7 décembre.

DLA Alsace Filière le 21 septembre 2016.

Le DLA en quelques chiffres :

- 22 diagnostics réalisés
- 13 ingénieries individuelles lancées
- 4 ingénieries collectives lancées pour 8 structures
- 91845€ ont été engagés en mission d'ingénierie



Action 2.2

Economie de la créativité, économie de proximité et enjeu transfrontalier

Les objectifs de l'action

- Soutenir le développement de nouveaux projets

Courts-Circuits

En 2016, dans le cadre du mois de l'économie sociale et solidaire, la Ville de Mulhouse, Mulhouse Alsace Agglomération, avec le concours de la MEF Mulhouse Sud Alsace, de la Fondation Macif et de l'Agence de la participation citoyenne ont organisé «Courts-circuits» pour les porteurs de projets innovants.

Courts-Circuits met en lumière les projets et les initiatives dans l'économie sociale et solidaire, si possible orientés circuits courts. Les débouchés peuvent être la création d'activité économique, la création d'emploi, mais aussi de la solidarité et de la proximité.

Courts-circuits est un concours qui propose une orientation et apporte aux porteurs de projet des conseils grâce à un réseau d'experts et de citoyens.

Courts-Circuits c'est :

- Un appel à projet qui a recueilli 14 projets
- 11 porteurs de projets qui se sont présentés
- 5 porteurs de projet retenus dont un lauréat



Mais c'est aussi :

- Plus de vingt citoyens impliqués
- Une quinzaine d'experts du territoire
- Deux Stammtischs-conseils

Les grandes dates de Courts Circuits :

- 4 novembre 2016 (Présélection)
- 5 novembre 2016 (Phase participative)
- 17 novembre 2016 (Stammtisch-conseils)
- 1er décembre 2016 (Stammtisch-conseils)



Actions transfrontalières :

En 2016, la MEF a mené de nouvelles actions en partenariat avec l'Agentur für Arbeit de Freiburg (AFA) :

- Convention AFA-m2A-MEF Mulhouse Sud Alsace

Une deuxième convention tripartite m2A - Agentur für Arbeit Freiburg Offenburg - Mef Mulhouse Sud Alsace a été signée en juillet 2015 pour deux années de coopération franco-allemande.

Un noyau de pilotage s'est réuni le 10 novembre 2016 pour réaliser un bilan à mi-parcours, en présence du Pôle emploi, partenaire incontournable de cette thématique.



Warum Nicht

La troisième édition du salon franco-allemand s'est tenue le 20 avril 2016 à l'Orientoscope de Mulhouse.

Plus de 650 visiteurs dont 60% de demandeurs d'emploi ont été informés des possibilités d'emploi et de formation en Allemagne en suivant ce parcours :

- **Hall 1 : la langue allemande**

Des tests gratuits (écrits et/ou oraux) ont remporté un franc succès. A l'issue, les personnes ont été positionnées sur le CECR (Cadre Européen Commun de Référence)

5 organismes de formation en langue allemande étaient à la disposition du public pour répondre à leurs questions (durée des formations, dates de

démarrage, prise en charge, coût, modalités d'apprentissage, inscription ...)

- **Hall 2 : la formation**

L'apprentissage (Région Grand Est + EURES-T + HWK + IHK)

L'orientation post-BAC (NovaTris + Agentur für Arbeit)

La reconversion professionnelle (Fongecif Grand Est + AFPA + Mef Mulhouse Sud Alsace).

Les financeurs étaient présents pour étudier tout montage de projet avec les personnes.

L'association ELTERN Alsace a apporté de précieuses réponses aux collégiens de troisième, en recherche de stage de découverte dans une entreprise allemande.

→ **Hall 3 : les projets franco-allemands (CRIJ et OFAJ)**

120 personnes ont été conseillées pour des stages en Allemagne, jobs d'été, séjours linguistiques, projet Erasmus, ...

→ **Hall 4 : l'emploi**

Traduction du CV français en allemand

CV Check pour optimiser les CV et lettres de motivation

3 agences d'intérim allemandes

Les offres d'emploi transmises par les conseillers du Pôle emploi et de l'Agentur für Arbeit (SPT – Service de Placement Transfrontalier)

Tout au long de la journée, des ateliers thématiques ont été proposés au public :

Les emplois recherchés aujourd'hui et demain

Animation : HWK (Handwerkskammer) et IHK (IndustrieHandelskammer)

Comment trouver un job en Allemagne ?

Animation : Agentur für Arbeit Freiburg

Les formations transfrontalières

Animation : Région Grand Est et EURES-T Rhin Supérieur

Le statut du travailleur frontalier

Animation : INFOBEST

Les compétences interculturelles

Animation : NovaTris

Un panneau d'affichage présentait diverses actions locales (festival « Augenblick », Café des langues de St-Louis, séjours linguistiques, ...).

Mise en œuvre du MonatsTreff

Entre deux manifestations annuelles « WARUM NICHT », de plus en plus de personnes sollicitent les partenaires du transfrontalier pour diverses questions, ne sachant pas à qui s'adresser.

Ainsi les partenaires du transfrontalier se sont réunis à plusieurs reprises en 2016 pour évoquer la création d'une permanence franco-allemande mensuelle permettant de répondre aux questions diverses et variées, relatives à l'emploi et à la formation en Allemagne.

Le créneau du dernier mercredi du mois a été retenu, avec des horaires décalés (15 h à 18 h) pour s'adresser au plus grand nombre.

Le lieu a été fixé à l'agence territoriale de la REGION GRAND EST, à côté de la gare de Mulhouse.



Le calendrier 2017 a été ainsi défini :

- 26 avril--
- 31 mai
- 28 juin
- 27 septembre
- 25 octobre
- 29 novembre

Cette permanence a été nommée « MonatsTreff ».

Action 2.3

La commande publique et les clauses sociales

Introduction

L'objectif de l'insertion dans les marchés publics est de favoriser l'accès à l'emploi des publics rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, en utilisant les modalités :

- de l'ordonnance du 23 Juillet 2015 relative aux marchés publics,
- du décret du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics.

La montée en puissance de la clause sociale et son impact sur les territoires a nécessité d'être accompagnée par une harmonisation des pratiques. La MEF Mulhouse Sud Alsace a participé à des réunions nationales organisées par Alliance Villes Emploi (AVE) ainsi qu'à des réunions de facilitateurs du Grand Est pour définir les modalités qui permettent à chacun, donneur d'ordre, entreprise soumissionnaire et attributaire, structure portant le dispositif de gestion de la clause sociale d'insertion, d'utiliser les mêmes repères et les mêmes règles dans sa pratique.

Ainsi les critères d'éligibilité des participants à la clause sociale ont pu être redéfinis et bénéficient aux :

- Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) (plus de 12 mois d'inscription au Pôle emploi)
- Allocataires du RSA (en recherche d'emploi) ou leurs ayants droits
- Personnes bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Bénéficiaires de l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS), de l'Allocation d'Insertion (AI), de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), de l'Allocation d'Invalidité
- Jeunes de moins de 26 ans (diplômés ou non) sortis du système scolaire ou de l'enseignement supérieur depuis plus de 6 mois et s'engageant

dans une démarche d'insertion et de recherche d'emploi (donc inscrits au Pôle emploi et bénéficiant d'un accompagnement)

- Personnes prises en charge dans des Ecoles de la deuxième chance (E2C) ou dans des Etablissements Publics d'Insertion de la Défense (EPIDE)
- Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans
- En outre, le facilitateur peut valider d'autres personnes rencontrant des difficultés particulières, sur avis motivé

Et une **nouvelle modalité** a été présentée aux maîtres d'ouvrage et aux entreprises : la globalisation des heures d'insertion.

La **globalisation** permet à une entreprise ayant contracté plusieurs marchés comportant une clause sociale de ne recruter qu'une seule et même personne éligible à la clause sociale pour un contrat plus conséquent.

Les avantages en sont multiples :

- Le participant se voit proposer un contrat de travail plus intéressant permettant une formation interne plus qualitative, ainsi notons-nous une diminution des contrats de travail de moins d'une semaine.
- En parallèle, l'entreprise a la possibilité de mettre en œuvre des parcours d'insertion longs, cohérents et favorisant l'emploi durable répondant davantage à leurs besoins.
- Le maître d'ouvrage quant à lui favorise durablement l'accès à l'emploi de personnes qui en sont éloignées par le biais de ses marchés comportant une clause sociale.

Présentée sur le territoire de m2A fin 2015, cette disposition a immédiatement été adoptée par les maîtres d'ouvrage et rapidement mise en œuvre.

Présentation

Les donneurs d'ordre intervenant sur la m2A ont confié à la MEF Mulhouse Sud Alsace la mise en œuvre et le suivi des clauses sociales.

Grâce à une volonté politique affirmée sur le territoire et en s'appuyant sur un large partenariat avec les donneurs d'ordre, les acteurs économiques, les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion, la MEF Mulhouse Sud Alsace a ainsi pu valoriser 735.000 heures d'insertion au 31.05.2017, depuis le démarrage du dispositif.

Les facilitatrices de la MEF Mulhouse Sud Alsace :

Delphine SCHWARTZ et Erika TSCHANN

mail : clauses@mef-mulhouse.fr

Rôles et services des facilitatrices :

MAITRES D'OUVRAGE

- **Aide au repérage des marchés « clausables »**
En fonction de la nature du marché, de la technicité des travaux, de la durée du marché.
- **Appui juridique :**
Proposition de rédaction pour les pièces de marché (liée à la clause sociale) pour l'avis de parution ou l'avis d'appel public à la concurrence, le règlement de consultation, le cahier des clauses administratives particulières et de l'acte d'engagement.
- **Préconisation de l'insertion :**
Sur sollicitation du maître d'ouvrage en amont de la publication pour définir soit le nombre d'heures d'insertion lié à chaque lot (étude du métier, de sa technicité, du montant du marché, de sa durée) soit de l'action d'insertion à mettre en œuvre.
- **Réunion de lancement de chantier :**
Rappel de l'engagement contractuel de l'entreprise en matière d'insertion socio-professionnelle
Présentation du rôle et des services de la MEF pour la gestion des heures d'insertion prévues.
- **Appui administratif :**
Tout au long de l'opération, envois réguliers des états d'avancement de l'insertion. En fin d'opération, établissement d'une attestation de réalisation et d'une analyse qualitative issue du marché (types de contrats conclus, QPV, profils des bénéficiaires...)

ENTREPRISES

- **Réponse à appel d'offres**
Conseil aux entreprises pour la rédaction de leur réponse à appel d'offre (pour la partie insertion), explication des modalités d'exécution de la clause.
- **Réunion de lancement de chantier**
Présentation de la clause et de ses modalités d'exécution aux entreprises attributaires aux côtés du maître d'ouvrage.
Envoi d'un « mail de bienvenue » comportant toutes les pièces administratives nécessaires à la mise en œuvre des heures d'insertion.
- **Aide au recrutement**
Diffusion de la liste des entreprises et structures d'insertion du bassin mulhousien pour de la sous-traitance, co-traitance ou mise à disposition de personnel.
Sollicitation du réseau des partenaires emploi pour diffusion de postes à pourvoir ou mise en relation directe avec l'entreprise.
- **Validation des éligibilités**
Vérification des demandes d'éligibilité à la clause sociale de chaque candidat, transmis en amont du recrutement en partenariat avec Pôle Emploi et le PLIE pour validation des critères.
- **Suivi des marchés en cours**
Envois mensuels de l'état d'avancement des heures d'insertion avec copie au maître d'ouvrage.
Point régulier avec l'entreprise (mail ou téléphone) sur l'ensemble de ses marchés en cours et gestion de la globalisation de ses heures.
Relance des entreprises pour recueil des pièces justificatives nécessaires à la saisie des heures réalisées (relevés d'heures et contrats de travail) soit directement auprès de l'entreprise ou auprès des entreprises de travail temporaire (ETT), aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), aux associations intermédiaires (AI) ou au groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) proposant des mises à disposition.
Envoi d'une attestation finale de réalisation des heures d'insertion accompagné du bilan qualitatif de l'ensemble de l'opération.

PARTICIPANTS

- **Saisie du profil sur le logiciel national ABC Clause**

Saisie des informations sur le participant à partir du document « demande d'éligibilité ». Ouverture d'une période d'éligibilité à la clause sociale de 2 ans.

Enregistrement des heures travaillées par marché et des informations sur l'employeur.

- **Situation à 6, 12, 18 et 24 mois**

Renseignement à 6, 12, 18 et 24 mois de la situation de chaque candidat grâce aux informations transmises par le réseau de partenaires emploi.

- **Liste participants** (avec période ouverte mais sans contrat en cours)

Création de liste de participants inscrits sur ABC Clause (donc éligibles et ayant déjà travaillé dans le cadre de la clause) avec leur(s) métier(s) => diffusion de cette liste aux structures proposant de la mise à disposition aux entreprises attributaires.

- **Aide au recrutement**

Candidatures spontanées de personnes éligibles aux clauses sociales transmises à La MEF par les conseillers emploi du réseau, puis diffusées aux ETT, ETTI, AI et GEIQ.

- **Archivage des pièces justificatives**

Les demandes d'éligibilités sont scannées et conservées
Les contrats de travail et relevés d'heures sont classés par opération en cas de contrôle du maître d'ouvrage.

Chiffres clés de l'activités 2016

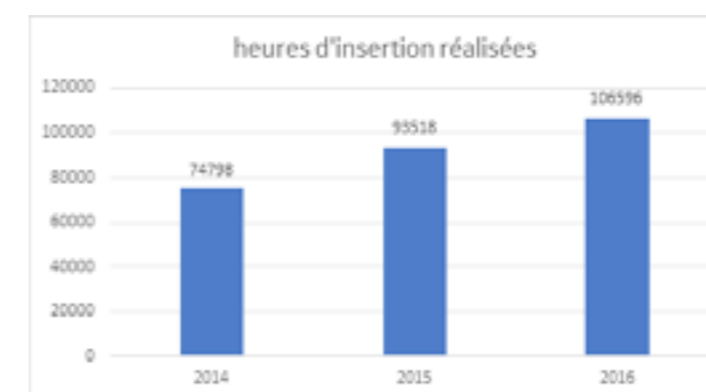
ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES		ASSISTANCE AUX MAÎTRES D'OUVRAGE		SUPPORT ADMINISTRATIF	
Nombre d'entreprises	221	Nombre de donneurs d'ordre suivis	15 maîtres d'ouvrage	Nombre d'heures saisies	106 596 h Soit 66 ETP
Nombre de partenaires emploi / prescripteurs	44	Nombre d'opérations suivies *	89	Nombre de contrats de travail concernés	348
Recrutements clause sociale via La MEF	34	Soit en nombre de marchés (ou lots)	339	Nombre de participants bénéficiaires	314

* les opérations peuvent durer plusieurs années selon l'ampleur des travaux engagés.

Ci-dessous le détail des 15 maîtres d'ouvrage accompagnés par La MEF :

MAITRE D'OUVRAGE	NB D'HEURES RÉALISÉES
BATIGERE	312,00
ERDF	411,34
ICF HABITAT Nord Est	492,00
ALEOS	1 530,55
L'ERMITAGE	1 640,75
SOMCO	1 870,45
VILLE D'ILLZACH	3 021,37
REGION GRAND EST	5 042,28
VILLE DE WITTELSHEIM	6 851,00
CONSEIL DEPARTEMENTAL DU HAUT-RHIN	7 468,76
CENTRE HOSPITALIER DE MULHOUSE	10 650,01
m2A	11 672,29
CITIVIA - SERM	12 172,70
VILLE DE MULHOUSE	20 258,11
m2A HABITAT	23 202,72
TOTAL	106 596,33

Evolution des heures d'insertion



De la même manière, la **diversification** des marchés et des publics a permis de valoriser davantage d'heures d'insertion en 2016. Cette tendance devrait se poursuivre en 2017.

En effet, la clause sociale, depuis son origine, a d'abord été mise en œuvre dans les marchés publics de travaux et de fait, a concerné principalement les entreprises du BTP, soit un public masculin.

La mise en œuvre de la **globalisation** des heures d'insertion sur le territoire m2A a largement contribué à l'augmentation des heures d'insertion.

Les entreprises ont de fait, pu garder une seule et même personne, lui proposant ainsi un contrat plus conséquent. L'investissement de l'entreprise en temps de formation et en accompagnement a permis de prolonger le contrat au-delà des objectifs d'heures d'insertion.

Au fur et à mesure, les clauses sociales ont été intégrées à d'autres types de marchés et depuis quelques années, nous les valorisons de plus en plus sur des marchés de services, de fournitures, de prestations intellectuelles. Cela permet aux maîtres d'ouvrage de faire bénéficier d'heures de travail ou actions d'insertion à un public plus féminin et à un public plus diplômé.

En parallèle, la commande publique souhaite développer le recours à la clause sociale dans les marchés publics. Cette volonté nous amène aussi à travailler en étroite collaboration avec le Conseil Départemental du Haut-Rhin - CD68 et la Région Grand Est et à diversifier les marchés concernés. Par exemple le CD68 s'est fixé un objectif de 20% de marchés publics comportant de la clause sociale et environnementale. Un travail a été mené aux côtés du service «marchés publics» pour sensibiliser les chefs de services / directeurs de pôles et développer notamment les marchés à bons de commande (marchés de travaux, de fournitures, de services, de prestations intellectuelles).

De la même manière, la Région Grand Est a développé les clauses sociales dans ses marchés à bons de commande concernant essentiellement les travaux d'entretien et de réparation dans les lycées.

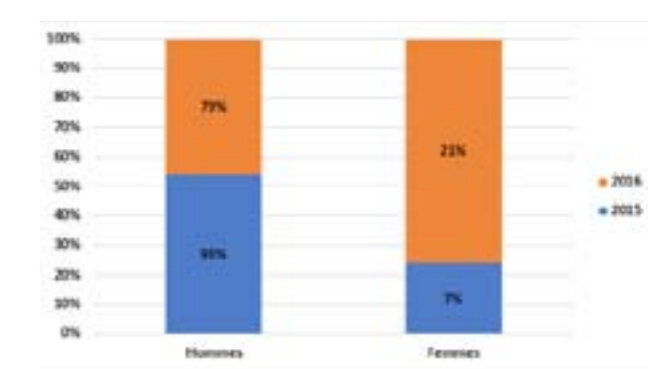
Une première expérimentation est en cours depuis le dernier trimestre 2016 pour inclure une clause

sociale dans un marché de prestation intellectuelle.

Un travail d'analyse sur le public inscrit dans les métiers du BTP et éligible à la clause sociale a d'abord été réalisé avec le Pôle Emploi permettant d'identifier principalement des jeunes qualifiés (niveaux III, II et I) ainsi que des seniors expérimentés.

Dans un second temps, nous avons dû identifier les métiers concernés par le marché de prestation intellectuelle à venir mis en œuvre avec Citivia.

Enfin, sur demande du maître d'ouvrage, la MEF Mulhouse Sud Alsace a proposé une rédaction des pièces de marché prévoyant non pas de la réserve d'heures de travail, mais de l'accueil de stagiaires. L'objectif de la Région Grand Est est de « remettre le pied à l'étrier » à un public éloigné du réseau des architectes et bureaux d'études. Ces derniers ont accueilli cette action d'insertion avec enthousiasme (un premier stagiaire s'étant rapidement vu proposer un CDD de 6 mois à l'issue de son stage).



Ce sont principalement des participants inscrits depuis plus de 12 mois à Pôle Emploi qui sont positionnés sur les clauses sociales (30 %) suivis par des bénéficiaires du RSA (18 %)



Analyse de l'insertion réalisée en 2016

Profil des bénéficiaires de la clause (ou participants)



La clause sociale bénéficie essentiellement aux personnes peu qualifiées. 168 participants ont un niveau Vbis ou VI, soit 52 %

Contrats générés par la clause sociale



Focus sur les **contrats en alternance** qui évoluent d'année en année, notamment grâce à la globalisation et l'assouplissement des règles d'exécution de la clause :



Évènements 2016

Réunion d'information sur les marchés publics du 8 novembre 2016 destinée aux structures et entreprises d'insertion du territoire.

La MEF Mulhouse Sud Alsace est partie d'un premier constat en analysant les chiffres de la clause sociale sur le territoire : les heures d'insertion réalisées ne profitent que très peu aux structures / entreprises d'insertion du territoire m2A : 26.7 % des 735 000 heures d'insertion ont été réalisées par les ETTI et 9.6 % par les autres structures d'insertion...

L'UD68 avait profité d'une mise à jour de la liste des contacts (ou référents clauses) au sein des structures et entreprises d'insertion pour interroger ces dernières sur leurs connaissances relatives aux marchés publics.

Plusieurs structures/entreprises d'insertion ont déclaré peu connaître les marchés publics et l'univers des clauses sociales d'insertion.

Les facilitatrices de la MEF Mulhouse Sud Alsace n'avaient au final de réels contacts qu'avec 5 structures/entreprises d'insertion du territoire et avaient été sollicitées par certaines structures/entreprises d'insertion qui souhaitaient

des informations sur les marchés publics.

Les facilitatrices de la MEF Mulhouse Sud Alsace avaient été alertées par certains maîtres d'ouvrage quant à l'absence de réponse à certains appels d'offres comprenant des lots réservés aux structures et entreprises d'insertion.

En échangeant avec l'UD 68 de la DIRECCTE sur ces différents constats, la MEF Mulhouse Sud Alsace a proposé d'organiser une réunion d'information en collaboration avec la DIRECCTE et Alsace Marché Public :



Le programme

- UD68 : introduction
- Réseau de la commande publique :

Qu'est-ce qu'un marché public ?

Quels marchés publics pour les structures / entreprises d'insertion ?

Où les trouver ? (Internet, presse)

Les documents de la consultation

Quels documents pour répondre à un marché public ?



Une trentaine de structures d'insertion étaient présentes à cette réunion : 100% ont déclaré que cette thématique répondait à leurs questionnements et attentes et 95 % se sont déclarées très satisfaites de cette demi-journée avec pour remarque complémentaire la clarté et précision des intervenants.

1ère réunion d'échanges avec les structures proposant de la mise à disposition de personnel aux entreprises attributaires de marchés clausés le 28 novembre 2016

Objectifs : comment optimiser les périodes d'éligibilité des personnes positionnées sur des marchés clausés ?

Une nouvelle fiche de demande d'éligibilité a pu être affinée. Le mode de fonctionnement de la clause sur le territoire m2A a également été précisé.

Une deuxième réunion est d'ores et déjà prévue en juillet 2017

1er petit-déjeuner maîtres d'ouvrage le 13 décembre 2016

Objectifs : présenter le rôle et les services de la MEF Mulhouse Sud Alsace, permettre l'échange de pratiques entre maîtres d'ouvrage, identifier les points d'amélioration pour optimiser le fonctionnement de la clause sociale.

Le prochain petit-déjeuner consacré aux marchés à bons de commande est programmé le 16 mai 2017.

Axe 3

Orienter

Action 3.1

La Cité des Métiers



La Cité des Métiers (CDM) de la Région Mulhousienne regroupe les acteurs de l'orientation sur le territoire ainsi que quatre structures support : la DIRECCTE, l'ONISEP, la REGION Grand Est et la MEF Mulhouse Sud Alsace qui en assure le pilotage et la coordination.

Sémaphore est la structure porteuse du label CDM.

En janvier 2016, la Cité des Métiers de la région mulhousienne était présente à la Journée des Carrières au Parc Expo de Mulhouse.

Participation de la MEF Mulhouse Sud Alsace à l'assemblée générale du réseau international de la CDM à Bruxelles en juin 2016.

Participation de la MEF Mulhouse Sud Alsace de

l'assemblée permanente des managers à Bruxelles en juin 2016 avec deux sujets principaux : le développement de partenariats au niveau européen avec la plateforme européenne et avec l'engagement pour l'initiative Pacte Européen pour la Jeunesse lancée par le réseau européen des entreprises.

La Cité des Métiers de la Région Mulhousienne met l'accent sur la professionnalisation en organisant notamment :

- Des ateliers thématiques
- Des immersions au sein d'autres structures membres
- Une grande rencontre entre professionnels

1) Les ateliers thématiques

En 2016, six ateliers thématiques ont été proposés aux professionnels des structures membres de la CITE DES METIERS de la région mulhousienne, pour 172 participants.

DATE	31/03/2016	20/04/2016	02/06/2016	13/10/2016	17/11/2016	15/12/2016
Thématique	La CPAM	Transfrontalier : travailler ou se former en Allemagne, WARUM NICHT ?	Le fonctionnement des CIO	L'offre de service du Pôle emploi	Le kit numérique pour les professionnels	Questions sur les troubles mentaux
Animation	La Caisse Primaire d'Assurance Maladie	Service de Placement Transfrontalier / Pôle emploi / Agentur für Arbeit Freiburg-Offenburg	Les 2 CIO de Mulhouse	Pôle emploi	Espace Multimédia de Sémaphore MSA (mission locale)	Docteur Marc-Antoine CROCQ, psychiatre
Nombre de participants	11 participants	30 participants	10 participants	21 participants	20 participants	80 participants

2) Les immersions

En 2016, treize immersions ont été organisées pour permettre à des professionnels de passer du temps dans une structure partenaires pour mieux en connaître l'équipe, les missions et le fonctionnement.

3) La grande rencontre entre professionnels

Le 25 février 2016, la Cité des Métiers a organisé une grande rencontre réservée aux professionnels des structures membres, à l'Université de Haute Alsace qui avait privatisé un bâtiment à cet effet. Ainsi les partenaires ont-ils fermé leurs portes au public pour permettre aux salariés de prendre part à un après-midi d'échanges et d'information.

Au programme :

Une séance plénière pour rappeler le concept, les possibilités offertes aux professionnels puis le programme de l'après-midi



Six ateliers au choix se déroulant tout au long de l'après-midi

Thématique	Transfrontalier : orientation vers un emploi	Transfrontalier : orientation vers une formation	Les formations éligibles au CPF	Présentation d'emploi store	Le site territorial "Cité des Métiers"	Les immersions/stages en entreprise
Animation	Agentur für Arbeit Freiburg-Offenburg et Pôle emploi (Service de Placement Transfrontalier)	Agentur für Arbeit et CIO	CREFOP	Pôle emploi	La Mef Mulhouse Sud Alsace	REGION Grand Est et Pôle emploi
Nombre de participants	80 participants	50 participants	50 participants	80 participants	20 participants	40 participants



Visite des stands de toutes les structures membres et support afin de permettre les échanges, de mieux se connaître et donc de mieux orienter le public.



Axe 4

- Le Fonds social européen
- Le PLIE

► Action 4.1

Le Fonds social européen



La MEF Mulhouse Sud Alsace – Organisme intermédiaire, gestionnaire du Fonds social européen 2014-2020

L'année 2016 clôt la période de convention de la première période 2014-2016 pour la convention de subvention globale 201500044.

17 opérations ont été réalisées pour un coût total de 2 053 975 €, dont 1 008 245 € de FSE, soit un taux d'intervention de 49,09 %. Les 10 opérations relevant du dispositif du PLIE représentent à elles seules 85,23% du FSE réalisé en 2015.

La maquette 2015 a été consommée à hauteur de 70,66%. Notons qu'un dossier 2015 reste à ce jour en suspend car les pièces demandées n'ont pas été produites (Espace&Développement). Si ce dossier venait à être soldé, le taux de consommation de notre maquette 2015 dépasserait les 78%.

Les bilans finaux 2016 devraient nous parvenir au plus tard pour le 30 juin 2017. Ils concernent 18 opérations pour un coût total conventionné de 2 475 447 € dont 1 255 442 € de FSE.

La MEF a par ailleurs signé une nouvelle subvention globale pour la période 2017-2020 afin d'en reconduire la gestion pour 4 années supplémentaires (de 2017 à 2020). Les 5 dispositifs reconduits sont les suivants (montant FSE) :

- Dispositif 1 : Axe 2: Gestion prévisionnelle territoriale des emplois et compétences 103 000 € par an, soit 412 000 € sur 4 ans
- Dispositif 2 : Axe 3 : PLIE 1 142 000 € par an, soit 4 568 000 € sur 4 ans
- Dispositif 3 : Axe 3 : Mise en œuvre des parcours d'insertion dans le cadre d'un accompagnement à destination de publics en difficulté hors PLIE 88 000 € par an, soit 352 000 € sur 4 ans
- Dispositif 4 : Axe 3 : Mise en œuvre de la clause d'insertion 27 000 € par an soit 108 000 € sur 4 ans
- Dispositif 5 : Axe 3 : Animation du PLIE 75 000 € par an soit 300 000 € sur 4 ans

L'ensemble de ces dispositifs cumulés représentent un montant FSE de 1 435 000 € par an, soit 5 740 000 € pour l'ensemble des 4 ans.

Dans un souci de séparation fonctionnelle, les fonds dédiés à l'Assistance Technique de la MEF sont gérés par la DIRECCTE Grand Est, dans le cadre d'une convention bilatérale.

Ils représentent un montant FSE prévisionnel de 37 800 € par an, soit 151 200 € sur les 4 ans.

Action 4.2

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi - Le PLIE

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) du Pays de la région mulhousienne, œuvre depuis 1993 pour l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et/ou sans qualification professionnelle.

Dans le cadre du Plie, un conseiller à l'insertion professionnelle, référent unique, accompagne le bénéficiaire dans la construction de son parcours professionnel et l'aide à mettre en place des étapes de parcours tant sociales que professionnelles. Le bénéficiaire et son conseiller (nommé « Référent Plie » sur notre territoire), valident les étapes de ce processus.

Le Plie couvre le territoire Mulhouse Alsace Agglomération et Ensisheim (40 communes depuis le 1er janvier 2017)



Points forts de l'année 2016

Forum du 23 juin 2016 : « Séniors Venez trouver des clés pour rebondir ! »



1er forum de ce type organisé sur le territoire à destination des Séniors (+45 ans) du Plie. Environ 190 Séniors Plie ont pu appréhender les outils mis à leur disposition pour lever les freins à l'emploi, comme la sophrologie, et les ateliers « image de soi », pour d'autres, ce fût l'occasion de se tester lors d'entretien d'embauche.

35 stands et environ une quarantaine de partenaires se sont mobilisés à l'occasion de cette après-midi organisée sur le site de Motoco.

La Ville de Mulhouse, Réunica-Ag2r LA MONDIALE et le FSE ont été mobilisés pour leur soutien financier à l'opération ou la mise à disposition du lieu.

6 référents Plie ont participé à l'organisation de ce forum et une 20aine de référents était mobilisée le jour de la manifestation.



Poursuite des 3 groupes de travail pour améliorer l'accompagnement des participants PLIE :

- Groupe de travail : « employabilité des séniors » ce groupe a permis la coconstruction du forum « Séniors, Venez trouver des clefs pour rebondir ! »
- Groupe de travail : « formation savoir de base et apprentissage de la langue française » ce groupe a permis l'élaboration d'un programme de formation à destination des personnes présentant des difficultés d'expression dans la langue

Mise en place d'ateliers spécifiques sur la mobilité

2 partenariats ont été mis en place avec la MEF Mulhouse Sud Alsace (pour un partenariat avec le groupe REUNICA pour la période 2015-2016 et un partenariat avec le groupe AG2R LA MONDIALE pour la période 2016).

Ces partenariats ont permis :

- 1 la création de 4 ateliers « mobilité » dont la réalisation a été confiée à l'auto-école sociale Mobilité pour l'emploi. Environ 40 personnes ont participé à l'action ;

française. Cette action a été présentée dans le cadre de l'appel à projets 2017 pour le Plie.

- Groupe de travail : « Gestion de la base partenaires entreprises dans le logiciel ABC ViEson ». Ce groupe permet de mettre à jour les informations employeurs contenues dans le logiciel (environ 2500 employeurs).



- 2 le financement en 2016 de 32 aides individuelles pour les heures de conduite pour le passage du permis de conduire des bénéficiaires du Plie

Consolidation des partenariats

Le partenariat avec le Conseil départemental 68 pour l'accompagnement des bénéficiaires du rSa est maintenu pour l'année 2016 (participation aux

instances départementales : Commission d'orientation, Equipe pluridisciplinaire, Cellule de coordination, Réunions techniques rSa, et intervention auprès des référents Plie)

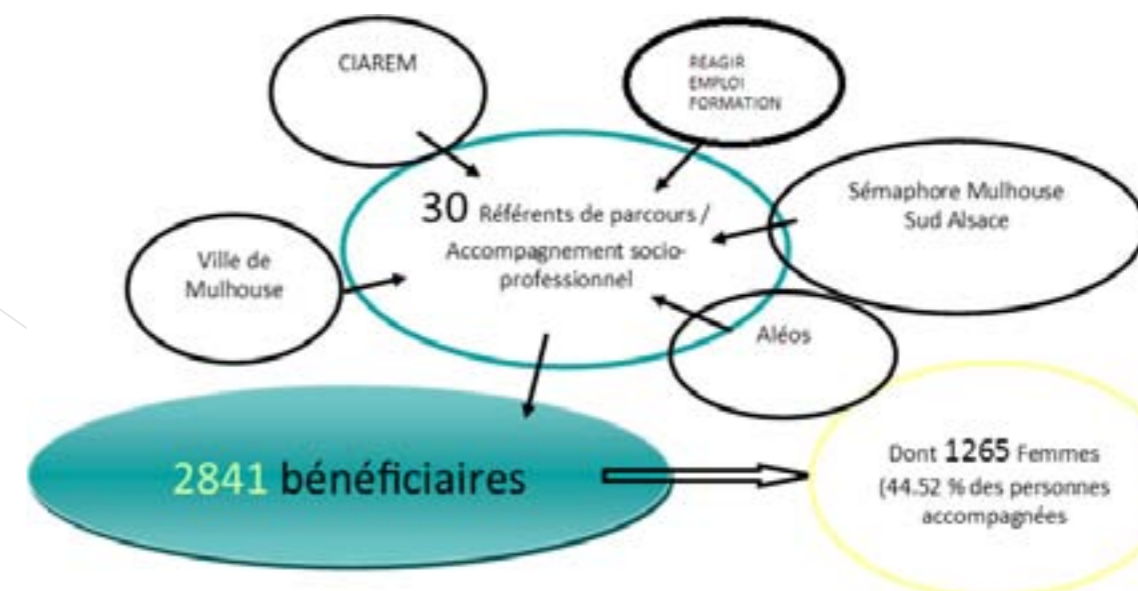
Le partenariat avec Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins un an, habitants de la communauté d'agglomération Mulhouse Alsace Agglomération et Ensisheim est consolidé :

- 1 réalisation d'un flyer Plie/Pôle emploi remis par les conseillers Pôle emploi aux demandeurs d'emploi pour information sur le dispositif,
- 2 co-animation des informations collectives organisées dans les 4 agences Pôle emploi du territoire (29 Informations collectives - 500 personnes présentes)

La construction de nouveaux partenariats a été initiée en 2016 avec des opérateurs associatifs (positionnement à l'emploi des séniors), entreprises de placement à l'emploi, et structures d'insertion du territoire.



L'accompagnement du PLIE en 2016



Déploiement des activités d'accompagnement PLIE

Professionalisation des référents : réunions mensuelles – rencontre avec des opérateurs de santé ou d'emploi :

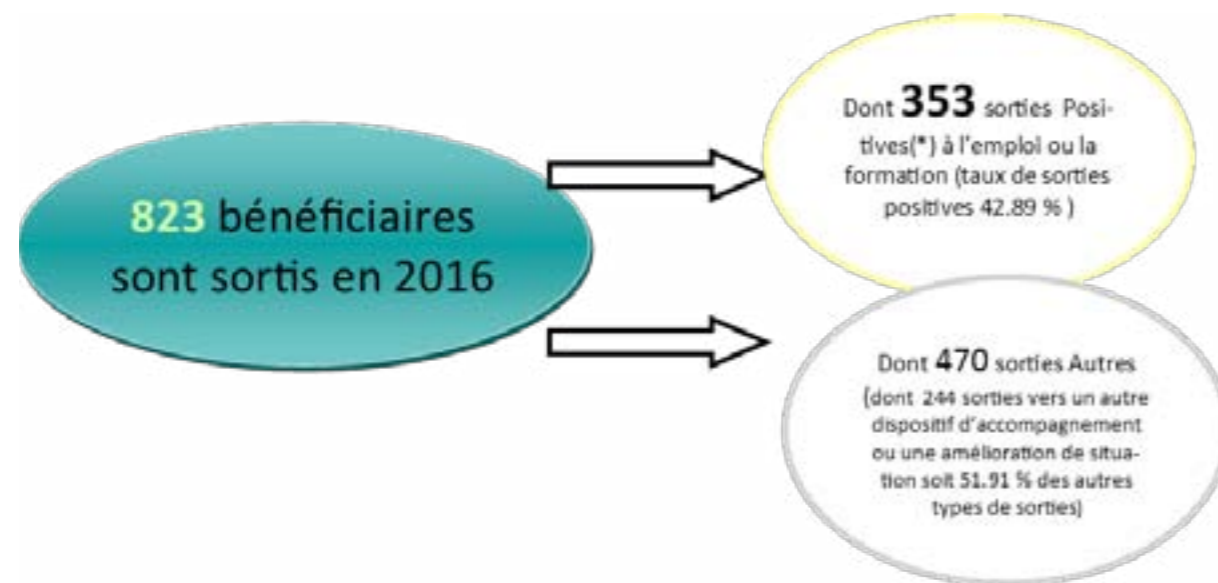
- 30 référents de parcours mobilisés au titre de l'accompagnement de ces personnes dans les structures Ciarem, Aléos, Sémaphore Mulhouse Sud Alsace, Ville de Mulhouse et Réagir emploi formation.

- Immersion des agents Pôle emploi chez nos partenaires du Plie (Ciarem, Sémaphore, Ville de Mulhouse, Aleos, Réagir). Cette action fait suite à l'immersion des référents Plie dans les agences Pôle emploi du territoire. Ces initiatives permettent de renforcer le partenariat et la compréhension des modes de fonctionnement.

Les actions spécifiques du PLIE

- Fonds d'aide individuelle : (formation et aide à la conduite) 54 fonds d'aide ont été attribués (13 pour la formation, 41 pour l'aide aux heures de conduite)
- Le permis de conduire : action réalisée par l'auto-école sociale Mobilité pour l'emploi (2015-2016) : 167 personnes ont pu être accompagnées jusqu'au permis de conduire
- Travailler son savoir être et son employabilité : 32 personnes ont participé à l'action : action menée par Aleos.
- Sophrologie : 30 personnes ont suivi un programme leur permettant de retrouver confiance en soi ou gérer leur stress lors d'entretien d'embauche par exemple.

Les sorties du dispositifs



(*) sont considérées comme sorties positives, les périodes d'emploi d'au moins 6 mois en entreprises dite classiques, ou entreprises de placement à l'emploi, ou dans le secteur associatif (au bout d'un an si le contrat d'accompagnement à l'emploi est suivi d'un renouvellement ou d'un autre type de contrat de travail d'au moins 6 mois).

Les validations pour formation qualifiante de niveau V minimum, ou les certifications professionnelles validées,

Les sorties emploi dans le cadre d'une période d'emploi en structure d'insertion par l'activité économique ne constituent pas une sortie à l'emploi, mais une amélioration de situation.

Quelques exemples de parcours PLIE

Témoignage de Madame E. suivie par Ylham Jung, référente rSa au Ciarem.

Madame E. est dans le Plie depuis 2015, intégrée au titre du rSa, 29 ans pas de mobilité, pas de qualification, hébergée.

Sortie du Plie pour formation qualifiante en mai 2017 (témoignage transposé)

« Etant déjà suivie au Ciarem au titre du rSa, j'ai demandé à mon assistante sociale d'être suivie par un conseiller emploi, car mon dernier enfant entrait à l'école.

J'ai rencontré ma conseillère emploi pour parler de mon avenir professionnel car n'ayant pas travaillé pendant 10 ans pour m'occuper de mes enfants. Je lui ai parlé de mon projet professionnel qui me tenait beaucoup à cœur, puis elle m'a proposée de faire un stage en immersion que j'ai effectué très rapidement. Je lui ai parlé de mon problème de permis pour le financer. Elle m'a alors parlé du Plie que je pouvais bénéficier d'une aide pour le permis. Ilham Jung a fait la demande qui a été acceptée assez rapidement. Grâce à cette aide, ma conduite a été financée par le Plie. Ma conseillère m'appelait dès qu'il y avait des formations qui pouvaient m'intéresser. Je suis rentrée en formation préqualifiante pour accéder à une autre formation avec le diplôme derrière.

Après j'ai dû attendre que la formation débute. Grâce à mes stages effectués et de bonnes remarques, j'ai travaillé l'été en remplacement. Malheureusement, ils ne m'ont pas gardée car je n'avais pas mon permis. Au final, le centre de formation m'a appelée pour un entretien avec un patron. J'ai accepté et j'ai été retenue pour faire la formation avec un patron. J'ai passé 6 mois de formation, effectué 3 stages, 2 dans l'entreprise où je travaillais. J'ai passé mon examen final que j'ai réussi malgré le fait que je ne suis pas à l'aise avec le jury. J'ai informé mon futur patron que j'avais l'examen et ma conseillère du PLIE. Bien que n'ayant pas le permis qui est indispensable pour mon métier, mon futur patron m'a signé un CDI alors que j'aurais dû avoir un CDD de 12 mois.

Malgré toutes les difficultés, avec beaucoup d'ambition, je suis arrivée à ce que je voulais car Madame Jung m'a beaucoup aidée dans mon parcours et je la remercie de m'avoir soutenue. »

Quelques exemples de parcours PLIE (suite)

« Tout d'abord, j'y ai trouvé une équipe constamment disponible et à l'écoute de la personne. (...) Le fait de se trouver avec le même référent contribue à ce climat de confiance et de sérénité pour le demandeur d'emploi. Nous savons que nous ne serons pas «jugés», mais épaulés. Cela redonne courage lorsque tout va mal et permet de repartir à nouveau gonflé à bloc et plus serein après un entretien.

Ensuite, la fréquence des rendez-vous est, elle aussi, tout à fait appréciable et permet un suivi au plus près des personnes prises en charge. Nous sommes reçus en moyenne tous les quinze jours ou trois semaines (...) Nous ressortons des entretiens avec une ou plusieurs propositions de candidatures. A chacun, par la suite, de faire sa part du travail en se positionnant sur les offres. (...) Lorsqu'un problème surgit, un simple appel téléphonique ou un mail au conseiller, immédiatement pris en compte, règle souvent une situation dans laquelle nous pourrions nous sentir désemparés, n'ayant pas tous les atouts pour faire avancer les choses ou parfois les «bousculer».

Pour ma part, j'ai eu l'occasion de faire une EMT (évaluation en milieu de travail) par le biais du PLIE. J'ai également obtenu un contrat de travail d'un an dans un environnement correspondant parfaitement à mes compétences et dans lequel j'ai pu évoluer favorablement.

Par la suite, j'ai intégré une session de formation au cours de laquelle j'ai pu, non seulement parfaire mes connaissances professionnelles, mais aussi des personnes (stagiaires et formateurs) qui feront désormais partie de mon réseau personnel.

En conclusion, je sens que grâce au PLIE, je vais pouvoir rebondir et me diriger vers des choix professionnels complètement adaptés à mes compétences et ma personnalité.

Je ne remercierai jamais assez les personnes qui m'ont épaulé et tout particulièrement ma conseillère qui a pris la «charge» de m'accompagner au long de toutes ces années et qui accomplit un travail tout à fait remarquable. »

Témoignage de Monsieur S. suivi par Fabienne Roser-Deres, référente Plie classique ALEOS

Monsieur S. a 57 ans, DELD, sans activité à l'entrée du dispositif depuis 36 mois, Ass

Actuellement, assistant de direction d'école et va entrer en formation de secrétariat juridique (témoignage transposé)

Quelques exemples de parcours PLIE (suite et fin)

Témoigne de Madame A. Actuellement en formation qualifiante DEAVS, suivie par Karine Smail, référente Plie classique Sémaphore Mulhouse Sud Alsace. « Je m'appelle Aziza et j'ai 45 ans. En 2004, j'ai eu un grave accident de voiture qui m'a fait perdre l'usage de mon œil droit suite à un traumatisme crânien. Il a fallu des années d'opérations et de rééducation pour stabiliser ça... Mais aucune solution n'a été trouvée et j'ai complètement perdu mon œil.

Madame A. a 45 ans ; DELD (+ 36 mois d'inactivité) et Personne Handicapée

(témoignage transposé)

Depuis 2008, je suis inscrite comme demandeur d'emploi pour retrouver du travail. Avant, je travaillais comme secrétaire juridique au Maroc au Tribunal de la Cour d'appel. Je ne savais plus trop quoi faire ; j'ai tout essayé ; tout ce que Pôle emploi m'a proposé. J'ai fait des formations dans le nettoyage, dans la bureautique, dans la cuisine. Mais rien ne marchait. En plus, je portais en permanence un cache sur l'œil droit pour le cacher car on voyait que j'avais un problème.

Je perdais de plus en plus confiance en moi, je savais que je voulais absolument travailler, car j'ai toujours travaillé, j'ai toujours été quelqu'un d'actif et là je me retrouvais sans rien et sans solution.

En 2016, Pôle Emploi m'a invitée à une réunion collective pour nous proposer le PLIE et ma conseillère m'a encouragée à y aller car cela faisait longtemps que je cherchais et que j'avais besoin d'aide.

En novembre 2016, j'ai rencontré celle qui deviendra ma conseillère PLIE, Karine. Elle m'a expliquée ce que c'était l'accompagnement dans le cadre du PLIE et j'ai tout de suite accepté. Et là, on a tout repris depuis le début. A zéro. Ça, c'était important parce que ça m'a permis de faire le point. Qu'est ce que j'avais déjà fait. Il a fallu refaire mon CV, elle m'a envoyée à un atelier où j'ai appris à le faire toute seule et maintenant je suis capable de le refaire seule.

Bien qu'ayant un bon CV, je me posais toujours la question de ce que je pourrais faire. Avec le bilan que j'avais déjà fait avec Karine, elle m'a envoyée à un atelier d'orientation à Sémaphore. J'ai fait des tests pour m'aider à trouver le métier qui pourrait me correspondre par rapport au marché du travail. J'ai découvert le métier de l'aide à la personne. Karine m'a alors envoyée à un atelier proposé par Pôle emploi où on nous a expliqué le métier et tous les débouchés. Je suis revenue et j'en ai beaucoup discuté avec elle. On a encore fait des recherches toutes les deux pour répondre à toutes mes questions et elle m'a conseillé de faire un stage pour découvrir les métiers. J'ai trouvé ce stage de 2 semaines à l'association des professions de la santé et j'ai adoré ce que j'ai appris.

Au retour de mon stage, (...) on a décidé toutes les deux qu'une formation serait mieux pour moi pour devenir une professionnelle. On a eu la chance d'avoir une formation qui allait commencer à l'IRFA en FIFE. Karine m'a fait la fiche de liaison et on a préparé ensemble l'entretien que je devais avoir avec les employeurs et j'ai été prise. J'ai commencé ma qualification d'assistante de vie aux familles le 20 mars. Cet été, l'employeur me prend en CDD. A la rentrée, je reprends la formation et je passe mon examen en novembre et si tout se passe bien, si je réussis mon examen, l'ASAME me prend en contrat CDI. Alors je croise les doigts.

(...) Dans le PLIE, on m'a écoutée, ma conseillère a discuté avec moi sur ce que je voulais, elle me faisait des propositions sur ce qui me correspondait, un peu comme si j'avais sur une route et qu'elle marchait à côté de moi et qu'elle me montrait tout ce qui était possible de faire. Elle m'a aidée à retrouver confiance en moi et à m'épanouir dans un métier qui me plaît beaucoup. (...)

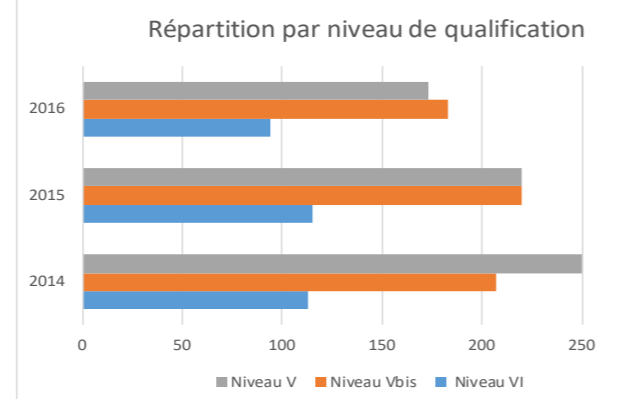
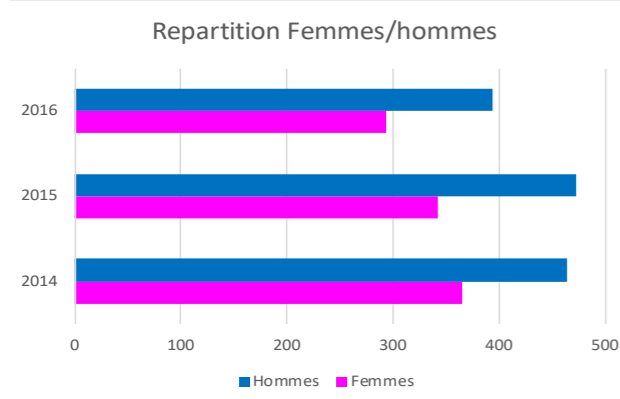
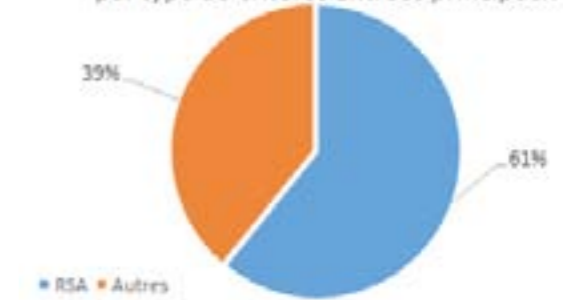
Analyse des données Plie : Quelques Chiffres

LES ENTRÉES	ENTRÉES 2014	ENTRÉES 2015	ENTRÉES 2016
SEXE	829	815	687
Femmes	365	342	294
Hommes	464	473	393
Qualification			
Niveau VI	113	115	94
Niveau Vbis	207	220	183
Niveau V	250	220	173
Critères			
RSA	258	570	480
DELD (*)	392	361	312
ASS	102	78	60

(*) Deld : peuvent également être bénéficiaires du rSa

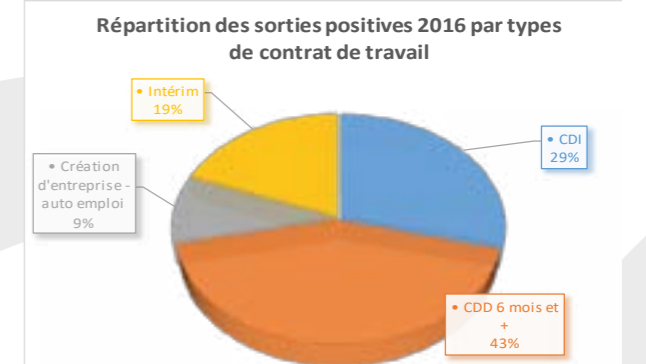
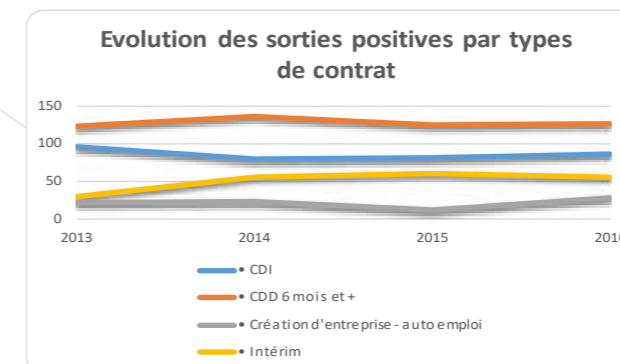
LES SORTIES	2014	2015	2016
Sorties Positives	367	386	353
- Dont formation	71	70	57
- Dont Emploi	270	316	268
- Dont Création d'entreprise	26	42	28
Sorties Autres	517	420	470
- Dont changement de dispositif	131	114	130
Total	884	806	823

Répartition des sorties positives 2016 par type de critères Entrées principaux



Typologies de contrats de travail par an

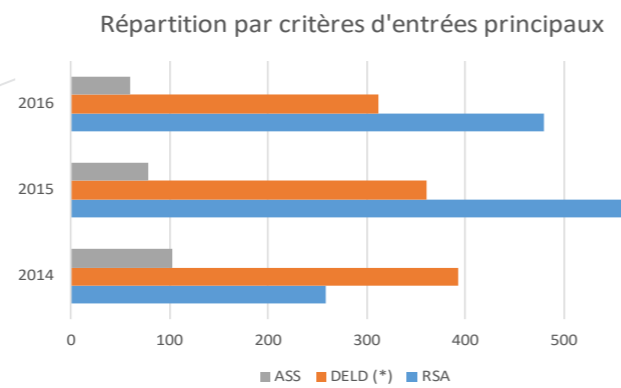
TYPES DE CONTRATS CONCLUS	2013	2014	2015	2016
• CDI	95	79	81	86
• CDD 6 mois et +	123	136	125	126
• Création d'entreprise - auto emploi	21	24	12	28
• Intérim	30	55	60	56



Les entrées Plie dont le critère principal est le rSa représentent 69.87 % des personnes entrées.

Entre 2014 et 2016 la proportion de bénéficiaires du rSa intégrés a été multipliée par 2

Celle des DELD est en légère diminution entre 2014 et 2016.



Les résultats comptables de l'exercice 2016 – la MEF

Le compte de fonctionnement et de résultats de l'exercice 2016 comprend :

1. EN RECETTES DE FONCTIONNEMENT :

- les subventions de fonctionnement reçues ou à recevoir de l'État au titre de la Maison de l'emploi :	335 400,00 €
du Fonds social européen :	1 224 064,32 €
de la Région Grand Est :	50 000,00 €
des collectivités locales :	243 109,00 €
d'autres subventions de fonctionnement	27 168,00 €
- les autres produits et reprises de provisions autres produits et transferts de charges :	4 050,65 €
- les produits financiers intérêts et produits assimilés :	13 264,10 €

Pour un total général de produits de : **1 897 056,07 €**

2. EN CHARGES DE FONCTIONNEMENT :

- les aides accordées ou à accorder aux opérateurs de La MEF Mulhouse Sud Alsace :	152 607,67 €
Mulhouse Terre des Nouveaux possibles :	180,00 €
Fonds social européen (FSE) (conventions) :	971 551,74 €
FSE (informatique, opérations...) :	78 511,50 €
FSE (régularisations des subventions N-1) :	0,00 €
FSE (contrôle qualité gestion) :	14 770,00 €
subventions à définir et à accorder :	-6 337,69 €
- les frais de fonctionnement de l'association :	677 167,84 €
- les charges exceptionnelles :	5 571,01 €
- l'impôt sur les sociétés :	3 034,00 €

Pour un total général de charges de : **1 897 056,07 €**



ANTICIPER LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

DÉVELOPPER L'EMPLOI LOCAL

ORIENTER

