



**Maison de l'Emploi  
et de la Formation**  
du Pays de la Région Mulhousienne

Diagnostic | **Mai 2010**



## DIAGNOSTIC TERRITORIAL



**DÉVELOPPER**  
une stratégie partagée



**ANIMER**  
la gestion territoriale  
des emplois et  
des compétences



**CONTRIBUER**  
au développement local



**RÉDUIRE**  
les freins culturels et  
sociaux à l'accès  
à l'emploi



**ACCUEILLIR**  
et accompagner  
des personnes à la recherche  
d'un emploi



## Avant-propos

L'élaboration d'un diagnostic partagé et actualisé du territoire est essentielle pour l'aide à la décision et constitue un outil de mutualisation, de réflexion et d'anticipation dans le domaine de l'emploi, de la formation et des compétences.

Mais, ce diagnostic du territoire doit constituer une démarche qui s'inscrit dans le temps, avec des étapes successives. Une étape de mise à plat de l'existant par une analyse quantitative de données diverses (nos seize indicateurs, notre veille hebdomadaire, ...), une étape plus qualitative avec les acteurs du territoire concernés par des domaines professionnels spécifiques.

Ce document se nourrit du fruit du travail d'un grand nombre d'acteurs : équipe MEF, SEPES, observatoire économique de la CCI, Service Etudes de Pôle Emploi, CARIF, OREF, INSEE, URSSAF, etc....

Pour réaliser ce travail et être en accord avec la dernière circulaire de mise en oeuvre du nouveau cahier des charges, le choix méthodologique central a été de faire l'actualisation du diagnostic réalisé lors du premier conventionnement de la MEF, sur des indicateurs jugés les plus pertinents de par les 4 années d'expérience que les acteurs du territoire viennent de partager.

D'autres documents ont servi de « socles » à l'élaboration de ce diagnostic :

Les études réalisées par la MEF (logistique, mouvements d'emploi, médecine de ville, mécanique du XXIème siècle, analyse sur les cédants d'entreprises artisanales ; étude sur les discriminations à la création, diagnostic de la filière textile...)

- ✓ Les tableaux de bord de la CCI Mulhouse Sud Alsace,
- ✓ Les études de l'Observatoire régional de pôle emploi,
- ✓ Les études par secteurs d'activité de l'OREF,
- ✓ Les études et publications régionales de l'INSEE.

Les données proviennent de différentes sources qualifiées dans leur domaine (des demandes ont été faites auprès de diverses sources).

Pour certaines d'entre elles, les données sont complètes et actualisées.

Pour d'autres les données ne sont pas disponibles en l'état (non diffusables et/ou non validées scientifiquement). Le cas échéant, le choix a été fait de présenter des informations moins techniques mais qui apportent une vision du territoire et de ses perspectives et permettront de susciter le questionnement.

Certains commentaires sont formulés en hypothèses prospectives que l'équipe a cru bon de soulever. Par définition, les hypothèses sont sujettes à discussions.

Le plan d'actions qui en découle est par ailleurs suivi par un comité de directeurs qui se réunit en moyenne tous les deux mois et qui rassemble : un représentant de l'Etat, de la Région, du Département, de Pôle Emploi, de l'AFPA, et le Directeur de la MEF.

Dans les développements suivants toutes les données sont relatives à l'aire du Pays, sauf mention expresse contraire (données spécifiques aux quartiers ou données spécifiques sur l'aire du projet TransverS'AL, soit le sud Alsace)

### Cartographies des territoires de l'étude



## SOMMAIRE

**I. Etat des lieux et analyses**

|  |     |
|--|-----|
| 1. La démographie  | p 6 |
| 1) Quelques données générales  | 6   |
| 2) La population active  | 7   |
| 2. L'emploi  | 9   |
| 1) Caractéristiques générales  | 9   |
| 2) Une approche statique: les principaux secteurs d'activité dans le Sud Alsace        | 9   |
| 3) Une approche dynamique: l'évolution des secteurs... et des besoins en compétences   | 10  |
| 4) Indicateurs de l'emploi et du chômage   | 11  |
| 5) Les dispositifs particuliers d'accompagnement vers l'emploi                         | 19  |
| 3. La formation  | 23  |
| 1) Formation initiale  | 23  |
| 2) Formation continue  | 26  |
| 4. Les activités   | 31  |
| 1) Les principaux établissements employeurs  | 31  |
| 2) L'automobile  | 33  |
| 3) Les technologies de l'information et de la communication et le sous-secteur des TIC | 37  |
| 4) Les services marchands  | 38  |
| 5) Logistique et transports  | 40  |
| 5) La santé  | 43  |
| 7) La construction et les grands projets urbains structurants                          | 45  |
| 8) Le tourisme, la restauration, l'hôtellerie  | 46  |
| 9) Le commerce de grande distribution  | 46  |
| 10) Le textile   | 46  |
| 11) La chimie  | 47  |
| 12) Les activités financières  | 48  |
| 13) La recherche / développement   | 49  |
| 14) L'exemple des biotechnologies  | 51  |
| 5. Situation géographique des entreprises et mobilité des actifs                       | 51  |
| 1) Une région transfrontalière   | 51  |
| 2) La spatialisation: des concurrences à courte vue                                    | 52  |

|  |    |
|--|----|
| <b>II. Une stratégie plurielle, des actions diversifiées</b>                             | 55 |
| 1. Avant-propos: mise en oeuvre du Conseil d'Orientation                                 | 55 |
| 2. Une stratégie territoriale concertée et cohérente                                     | 55 |
| 1) Une méthode pour travailler ensemble et bâtir une planification stratégique: SWOT     | 55 |
| 2) La notion de capital territorial  | 56 |
| 3) Les conditions de la réussite   | 56 |
| 3. Un développement économique adossé à une Gestion Territoriale des Ressources Humaines | 57 |
| 4. Les réponses apportées  | 58 |
| 1) Stratégies de complémentarité   | 58 |
| 2) Stratégies de travail à la marge  | 59 |
| 3) Stratégies d'intégration, stratégies de masse critique                                | 59 |
| 4) Stratégies de diversification et de consolidation                                     | 59 |

# I. Etat des lieux et analyses

## 1. La démographie

### 1) Quelques données générales

Tableau : démographie

(source : Etude Attractivité du Pays de la région Mulhousienne décembre 2008 – AURM) Les taux sont exprimés en pour mille

|  | Alsace     | Haut-Rhin  | Pays       |
|--|------------|------------|------------|
| <b>1982-1990</b>                       |            |            |            |
| Taux de natalité                       | 14,2       | 14,5       | 15,9       |
| Taux de mortalité                      | 9,6        | 9,7        | 9,1        |
| Taux d'excédent naturel                | 4,6        | 4,8        | 6,8        |
| Taux migratoire                        | 0,0        | -0,8       | -4,6       |
| <b>Taux d'accroissement de la pop.</b> | <b>4,6</b> | <b>4,0</b> | <b>2,2</b> |
| <b>1990-1999</b>                       |            |            |            |
| Taux de natalité                       | 13,3       | 13,2       | 14,0       |
| Taux de mortalité                      | 8,6        | 8,7        | 8,4        |
| Taux d'excédent naturel                | 4,7        | 4,5        | 5,6        |
| Taux migratoire                        | 2,6        | 1,5        | -1,9       |
| <b>Taux d'accroissement de la pop.</b> | <b>7,3</b> | <b>6,0</b> | <b>3,7</b> |
| <b>1999-2006 (estimation)</b>          |            |            |            |
| Taux de natalité                       | 12,4       | 11,5       | 13,6       |
| Taux de mortalité                      | 8,5        | 8,4        | 8,0        |
| Taux d'excédent naturel                | 3,9        | 3,2        | 5,6        |
| Taux migratoire                        | 2,8        | 3,3        | 0,4        |
| <b>Taux d'accroissement de la pop.</b> | <b>6,7</b> | <b>6,5</b> | <b>6,0</b> |

Le nombre d'habitants (257 823 habitants en 2007 contre 256 699 en 2006) est en progression et s'accompagne d'un solde migratoire négatif sur le Pays de la région mulhousienne.

Comme cela peut être constaté sur le tableau ci-dessus, l'une des spécificités de l'agglomération mulhousienne est de présenter un accroissement de population malgré un taux migratoire négatif. Cependant, l'analyse des données permet de remarquer que la perte de population par migration diminue pour la région mulhousienne entre 1990 et 1999 (le taux est passé de - 4,6 pour mille à - 1,9 pour mille). Sur la même période, les échelles d'observations supérieures présentaient des soldes migratoires nuls sur la période 1982-1990 et légèrement positifs sur la période 1990-1999. Sur les deux périodes intercensitaires, le Pays de la région mulhousienne présente un solde naturel toujours plus élevé que les échelons haut-rhinois et alsacien. Enfin, il semble que, sur la période 1999-2006, le solde migratoire redevienne positif pour le Pays de la région mulhousienne.

Le solde migratoire est également en progression en Alsace et dans le Haut-Rhin. Ce regain profite essentiellement aux communes situées en périphérie des agglomérations. En comparaison, la natalité est plus élevée dans le Pays de la région mulhousienne que dans le Haut-Rhin et en Alsace. La jeunesse constitue un atout important pour la région mulhousienne.

## 2) La population active

Tableau : La population active  
(source : Etude AURM 11/2009 chiffres 2006)

|                    | Mulhouse | Pays région mulhousienne |
|--------------------|----------|--------------------------|
| <b>15 – 24 ans</b> | 7 643    | 16 216                   |
| <b>25 – 54 ans</b> | 38 607   | 94 137                   |
| <b>55 – 64 ans</b> | 4 078    | 10 680                   |
| <b>Total</b>       | 50 327   | 121 033                  |

A compter de 2006 et selon les projections de l'INSEE, il existe une tendance nationale à la diminution de la population active globale, accélérée à l'horizon 10 ans. En données nationales, près de 19% des effectifs du secteur privé ont 50 ans et plus et le rapport entre actifs et retraités se modifie par la croissance de la part des 50 ans à l'emploi (elle augmente depuis 6 ans déjà).

Cette tendance au vieillissement va se confirmer jusqu'en 2010 et au-delà.

Elle va se combiner avec le départ en retraite massif des tranches d'âge du « baby boom ».

### Les effets du vieillissement sur la population active

- ✓ Les travailleurs âgés sont surreprésentés dans les secteurs de l'industrie, notamment automobile, la construction, les transports, la santé, la finance, les activités immobilières, mais également dans les grands établissements et les administrations publiques.
- ✓ Les services aux particuliers, le commerce, les transports, la santé, l'hôtellerie - restauration devraient connaître une croissance de l'emploi combinée à un nombre important de départs en retraite.
- ✓ Le secteur banque - assurance devrait connaître de forts renouvellements dans un contexte global de stabilité d'emploi.
- ✓ Les informaticiens, les chercheurs, les ingénieurs et cadres industriels, les métiers de la communication ne devraient pas être affectés.
- ✓ Les secteurs traditionnels de l'électricité, de la mécanique, de la construction, de la maintenance notamment devraient combiner départs en retraite et croissance faible.
- ✓ Les salariés de plus de 55 ans sont employés pour près de la moitié à des fonctions de gestion-administration, dans les métiers du commerce, les services aux particuliers.
- ✓ Une étude menée avec la CMA montre que presque 1/5 des artisans sont à la recherche d'un repreneur (soit une centaine d'entreprises), 1/5 en ont déjà un et 3/5 ne se sentent pas concernés car ils n'envisagent pas pour la majorité un arrêt d'activité (étude en téléchargement sur le site internet de la MEF)

### **Les commentaires**

*Le besoin global de création nette d'emplois à l'échelle du Pays devrait donc rester limité sur le moyen et long terme compte tenu de ces tendances d'évolutions démographiques.*

*Par ailleurs le volume et la qualité du « gisement » d'emplois salariés directement ouverts par ce vieillissement de la pyramide des âges dans les entreprises combinés aux échéances des départs en retraite à court et moyen terme sont à estimer avec prudence ; en effet la très grande majorité des entreprises n'ont toujours pas pris en compte - toutes les études et enquêtes disponibles, nationales comme régionales, le confirment -, les conditions et effets induits du maintien ou du départ de leurs populations salariées vieillissantes.*

*Ces enjeux d'adaptation aux postes, d'aménagement des conditions de travail, de transmission des savoirs, vont se combiner :*

*D'une part avec des tendances lourdes en matière d'organisation du travail : externalisation accrue des tâches, évolutions techniques, diminution des ratios temps homme/temps machine par l'investissement, contraintes générales d'optimisation...*

*D'autre part avec les exigences du Grenelle de l'environnement et des nouveaux métiers de la croissance verte.*

*Les mécanismes d'ajustement pourraient donc se traduire aussi bien par de vraies opportunités quantitatives de créations de postes que par des difficultés qualitatives d'ajustements des compétences nécessaires.*

*Il faut ajouter que les acteurs socioéconomiques locaux soulignent fortement l'urgence et l'importance de prise en compte de cette problématique d'évolution des compétences internes.*

*Mais l'enjeu principal devient moins une réponse en termes d'adéquation quantitative offre/demande de compétences qu'une réponse qualitative d'adaptabilité des compétences, et d'abord de celles disponibles en interne pour les entreprises. Les secteurs d'activité combinant potentiels de croissance et fort vieillissement des effectifs (commerce, santé, construction, transports en particulier...) seront particulièrement concernés.*

*Le phénomène devrait toutefois être modulé par la sur représentation des populations salariées vieillissantes dans les grands établissements généralement en capacité de gérer ces départs par recours aux dispositifs légaux ou « maisons », contrairement aux PME pour lesquelles le dispositif Transvers'Al trouvera toute son utilité.*

*Dans la même logique des opportunités de reprises d'activité et de transmissions d'entreprises - d'abord artisanales - seront à concrétiser et à valider par la pertinence des mécanismes d'accompagnement mis en place (information, appui au démarrage...). On peut donc formuler l'hypothèse que ces risques de tensions sur le marché du travail induits par l'ajustement offre/besoin de compétences à court et moyen terme, offriront une chance pour l'activité locale si les moyens d'accompagnement nécessaires sont disponibles, et d'abord pour les PME traditionnellement déficientes dans leurs approches de gestion prévisionnelle de compétences.*

## 2. L'emploi

### 1) Caractéristiques générales

Le Pays de la Région Mulhousienne compte plus de 120 000 emplois et se caractérise par une tertiarisation accrue et la perte d'influence des activités traditionnelles (Textile, mécanique, chimie,...). Le territoire présente un degré de spécialisation particulièrement élevé (indices de spécialisation au sens de l'INSEE élevés pour l'automobile, l'industrie textile, les équipements mécaniques. En effet, la zone métropolitaine de Mulhouse est celle qui présente l'indice de concentration des établissements de grande taille le plus élevé d'Alsace (soit plus de trois fois plus élevé que la référence nationale).

L'emploi connaît une féminisation régulière, notamment pour les secteurs traditionnels de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, des services aux particuliers, de l'activité financière (de 46% en 2007). Les taux d'activité pour les femmes sont sensiblement identiques que ceux disponibles au ratio national et sont supérieurs de 2 points à ceux de la moyenne départementale (44 % en 2007).

La conjoncture économique influence fortement la situation actuelle de l'emploi sur ce territoire.

### 2) Une approche statique : les principaux secteurs d'activité dans le Sud Alsace

Un tissu économique dominé par les services

La zone d'emploi de Mulhouse concentre 17,1% des emplois alsaciens et 45% des emplois haut-rhinois. Elle est à très forte dominante tertiaire : 68,5% des emplois sont comptés dans le commerce et les services. Les établissements de services, à eux seuls, représentent plus de la moitié des établissements du Pays de la Région Mulhousienne.

Cette configuration est conforme à celle du tissu économique du Rhin Supérieur qui est également dominé par les services et les commerces. Toutefois, la région trinationale (France, Allemagne, Suisse) dispose d'un tissu industriel diversifié avec des secteurs clés, notamment l'industrie pharmaceutique et automobile.

Illustration : Répartition des emplois en Alsace par secteur d'activité  
(source : l'emploi en Alsace 2008-2009 pôle emploi)

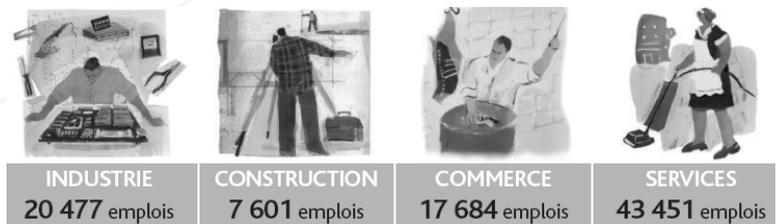


Illustration : Répartition des établissements dans le Pays de la région mulhousienne par secteur d'activité

Source : fichier INSEE- Démographie d'établissements 2000 à 2007

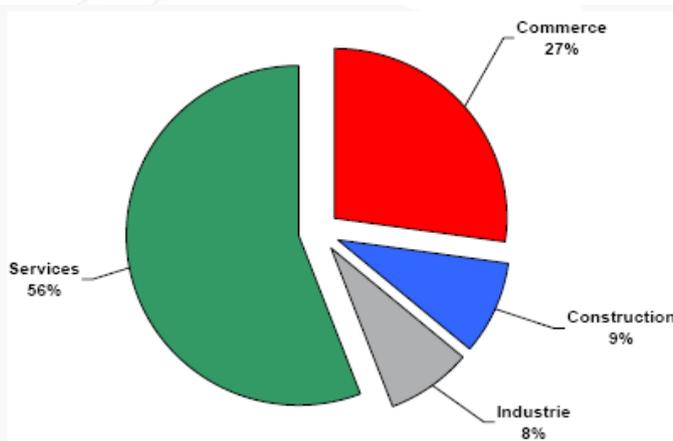
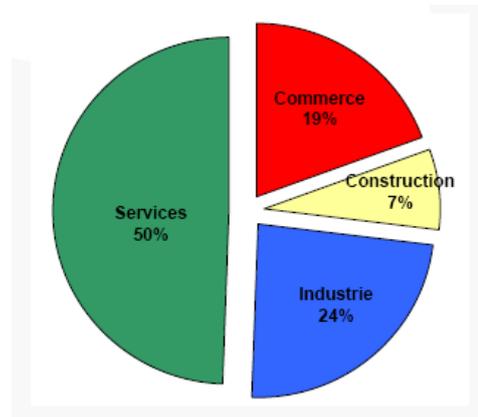


Illustration : Répartition de l'emploi salarié privé en 2007 sur le Pays

Source : UNEDIC



### 3) Une approche dynamique : l'évolution des secteurs... et des besoins en compétences

En Alsace, la baisse absolue de l'emploi salarié débutée en 2003 continue. Il s'agit de la seule région française ayant un taux de chômage en progression régulière depuis 5 ans. En particulier, les effectifs salariés ont diminué de 2% dans le Pays de la Région Mulhousienne en 2008.

Cette tendance à la baisse cache des disparités entre secteurs d'activités. Au sein même de ces secteurs, certaines entreprises créent de l'emploi alors que d'autres en perdent. Ces mouvements d'emplois ont été analysés finement dans une étude réalisée en 2008.

Il en découle que, par le biais des dynamiques de créations / destructions, les employeurs de la Région Mulhousienne déclarent 45 000 embauches pour environ 100 000 emplois chaque année. Par ce même biais, la Région Mulhousienne tend en effet à accroître sa qualification et à s'aligner sur le reste de la France même si, globalement, la part des ouvriers est encore nettement au dessus de la moyenne.

#### Des créations d'emplois inférieures aux pertes d'emploi dans l'industrie

Presque 1/4 des effectifs industriels et des secteurs connexes (maintenance, transports, logistique, services aux entreprises, construction,...) ont été perdus en 10 ans.

*En 2008 par exemple*, le secteur industriel s'est trouvé en grande difficulté, avec 1 252 suppressions d'emplois en un an (-5,8%). On note de nombreuses suppressions de postes dans la fabrication de matériels de transports (-732). La fabrication de textiles et industrie de l'habillement, l'industrie chimique et la fabrication de denrées alimentaires ont elles aussi enregistré de forts reculs des effectifs salariés.

Cependant, l'industrie mulhousienne crée aussi des emplois ; elle génère ces dernières années entre 4 000 et 5 000 recrutements sans compter l'intérim auquel ont de plus en plus recours les employeurs notamment dans l'automobile.

Les emplois industriels profitent aussi de la hausse de la qualification de la main d'œuvre constatée corrélativement à ces mouvements d'emplois.

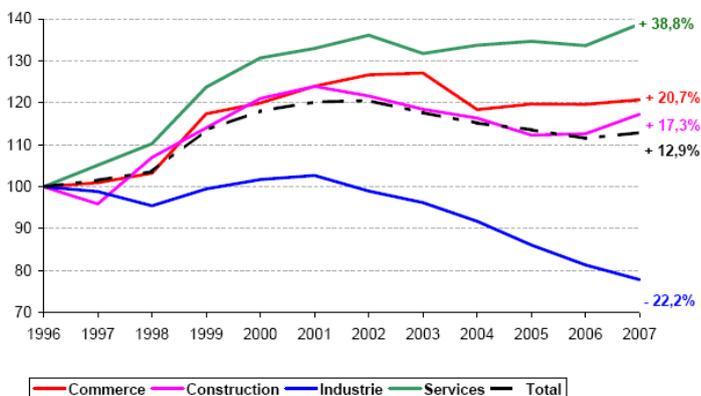


Usine chimique de Chalampé  
Source : AURM

Malgré le jeu des créations et destructions, les services génèrent de plus en plus d'emplois

Graphique : Evolution de l'emploi salarié privé par secteur depuis 1996

Source : UNEDIC



La forte croissance de l'emploi dans les services permet aussi de compenser la baisse de l'emploi industriel, notamment grâce à la stratégie économique qui a délibérément choisie d'investir sur des pôles de compétence locaux, dont le pôle RHENATIC (pôle TIC) qui a, à lui seul, créé 3000 emplois durant cette période.

Derrière cette tendance de l'emploi à la hausse dans les services et le commerce, on observe de fortes variations : cela signifie beaucoup de destructions d'emplois mais encore plus de créations; le secteur des services et du commerce restant le moteur principal de la création d'emplois dans le Pays de la région mulhousienne.

*En 2008 par exemple*, les activités du commerce ont créé 379 emplois (+2,2%). Les effectifs du secteur des services ont globalement reculé de 2,0% (-882 emplois), le mouvement étant tiré vers le bas comme dans l'ensemble de la région par les services administratifs et de soutien (-1 393 postes). Les autres activités du secteur sont cependant sur une bonne dynamique avec notamment 202 emplois de mieux dans l'hébergement restauration et 60 dans le transport et entreposage. L'hébergement médico-social et l'action sociale sont toujours porteurs (+5,4%) et les autres activités de service ont gagné 123 emplois dans l'année.

#### 4) Indicateurs de l'emploi et du chômage

##### Le taux de chômage

Fin décembre 2008, le Pays de la région mulhousienne comptait 11 572 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1, soit une augmentation de 6,7% en un an. Fin septembre 2009, ce chiffre explose pour se situer à 19 742 demandeurs d'emploi.

Avec 20 651 demandeurs d'emploi fin décembre 2009, le taux de chômage s'établit aujourd'hui à 11,1 %. La zone d'emploi de Mulhouse présente ainsi le taux le plus élevé d'Alsace (taux de chômage en Alsace : 8,9% fin 2009), et est supérieur de 2 points au taux métropolitain (taux de chômage en France métropolitaine : 9,1% fin 2009).

En Alsace les effectifs de demandeurs d'emploi diplômés à bac + représentent 35,78 % des demandeurs d'emploi, alors que dans le Haut Rhin, ils ne représentent que 31,74 % (à fin 2008).

Des poches de non-emploi existent qui peuvent affecter la cohésion sociale (ZUS et unités urbaines avec un taux de chômage de 30,9 % en ZUS pour Mulhouse). (source : Chiffres INSEE à fin 2006)

##### Demandeurs d'emploi de longue durée : +55,5% en 2009

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an a progressé de 50% en Alsace. La zone d'emploi de Mulhouse, avec 6 170 DELD (à décembre 2009), est en progression de +55,5%, un taux supérieur de 1 point par rapport au département du Haut Rhin. Les DELD représentent 30% des demandeurs d'emploi sur notre zone d'emploi, soit +3 points en 1 an.

##### L'emploi des jeunes : +20,7% en 2009

Alors que le chômage des jeunes de moins de 25 ans (20%) est équivalent à la moyenne alsacienne, le nombre des jeunes demandeurs d'emploi de la zone d'emploi de Mulhouse a augmenté de +20,7% en 2009 alors que le taux régional augmentait plus encore (+27,8 %). On constate également une différence entre l'évolution du chômage des jeunes hommes (+25,4%) et les jeunes femmes (+15,4%) en 1 an. Les jeunes femmes ont moins souffert du chômage durant cette année de crise que les jeunes hommes.

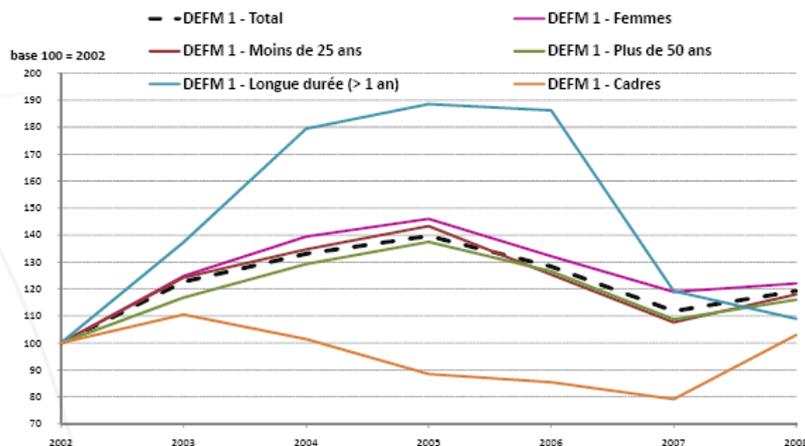
##### L'emploi des cadres

Même si les cadres sont mieux protégés contre le chômage, ils subissent comme les autres les conséquences de la crise économique. En effet, le nombre de demandeurs d'emploi cadres a augmenté de 2,8% en un an (406 demandeurs d'emploi cadres en décembre 2008). Les demandeurs d'emploi cadres du Pays de la région mulhousienne représentent 40% des demandeurs cadres du Département.

### L'emploi des seniors

Le Pays de la région mulhousienne comptait 3 013 demandeurs d'emploi seniors en décembre 2009. Ils représentent 15% de la demande d'emploi de catégorie 1. Cette proportion a augmenté de 3 points par rapport à l'année précédente. La proportion des demandeurs d'emploi seniors est équivalente pour le Haut-Rhin et pour l'Alsace.

Graphique: Evolution de la DEFM1 par type de public  
 Source : DIRECCTE Alsace



Bien qu'il y ait une certaine inégalité face au chômage, les disparités entre les publics s'atténuent. Les courbes d'évolution de la demande

### Créations d'entreprises

Le Sud Alsace présente un taux de création d'entreprise plus faible que la moyenne régionale. Ce taux est cependant supérieur dans le Pays de la Région Mulhousienne (près de 2 points d'écart). A noter : une part significative de ces créations n'est pas le fait d'opérateurs locaux, notamment pour l'artisanat, et résultent du flux migratoire.

## Défaillances d'entreprises

En 2009, les défaillances d'entreprises augmentent de 29,6 % en Alsace (11,4 % sur l'ensemble des régions françaises). Plus de 1 800 jugements d'ouverture de procédures collectives ont été prononcés cette même année dans la région; 1 785 au titre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire directe et 24 au titre d'une sauvegarde.

Si en Alsace près de la moitié (41 %) des entreprises défaillantes sont des micro-entreprises sans salarié, ce sont les entreprises de 3 à 19 salariés les plus touchées par la conjoncture ; dans cette taille d'entreprises, la hausse des défaillances est de 55 % sur un an. De façon récurrente, les entreprises les plus jeunes sont les plus fragiles. Cela reste vrai en période de crise. En 2009, en Alsace, les défaillances d'entreprises de moins de 3 ans ont augmenté de 31 %. Mais les entreprises plus âgées ne sont pas épargnées. L'augmentation des défaillances est de 31 % sur les sociétés de plus de 15 ans.

En France, l'Industrie manufacturière a probablement été un marqueur fort de l'ampleur de la crise. En Alsace, la hausse des défaillances industrielles hors agroalimentaire est de 38 %. L'Industrie agroalimentaire tente de résister (+ 12 %). Dans le sillage de l'Industrie, les Transports enregistrent une dégradation de 32 %.

Les tendances les plus sévères sur un an sont observées dans le Bâtiment (+ 63 %) et les Services aux particuliers (73 %), tandis que le Commerce et les Services sont aux environs de + 25 %.

On note enfin une dégradation deux fois plus rapide dans le Haut-Rhin. En recul de 10 % en 2008, les défaillances d'entreprises s'envolent de 43 % en 2009 dans le Haut-Rhin. Le Bas-Rhin enregistre une hausse de 22 % après une évolution déjà défavorable en 2008 (+ 13 %).

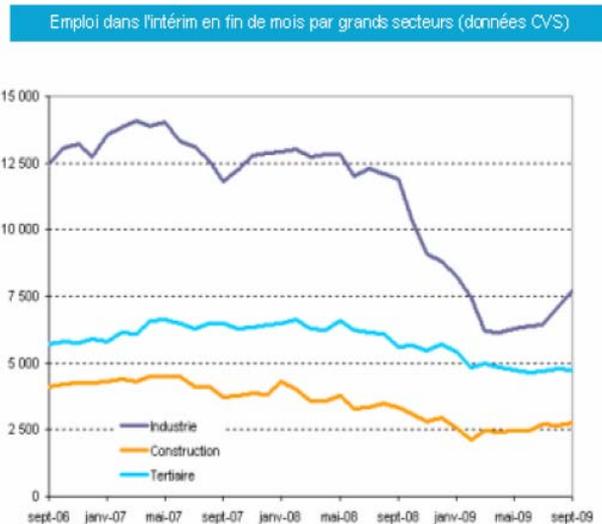
Illustration : les 10 plus importantes défaillances d'entreprises régionales en 2009  
Source : Altaris (données non consolidées)

| RAISON SOCIALE            | DPT | CODE NAF | ACTIVITÉ   | ANNÉE CRÉATION | CA (M€) | MOIS DE PROCÉDURE | EFFECTIF |
|---------------------------|-----|----------|--|----------------|---------|-------------------|----------|
| KLENK HOLZ FRANCE         | 68  | 1610A    | Sciage et rabotage du bois, hors imprégnation          | 2000           | 56,0    | 03                | 157      |
| HYMER FRANCE              | 68  | 2920Z    | Fabrication de carrosseries et remorques               | 1970           | 42,4    | 11                | 208      |
| BUDELPACK LIEPVRE SAS     | 68  | 2042Z    | Fabrication de parfums et de produits pour la toilette | 2003           | 27,3    | 02                | 127      |
| CSI                       | 68  | 2751Z    | Fabrication d'appareils électroménagers                | 1997           | 21,5    | 06                | 208      |
| NODET SA                  | 67  | 7010Z    | Activités des sièges sociaux                           | 1996           | 21,5    | 12                | 147      |
| ADLER & MEYER INDUSTRIES  | 67  | 4799A    | Vente à domicile                                       | 1966           | 21,5    | 03                | 69       |
| STAUFEN PLASTICS MUNSTER  | 68  | 2932Z    | Fabrication d'autres équipements automobiles           | 2006           | 19,4    | 03                | 150      |
| SRF SA                    | 68  | 2453Z    | Fonderie de métaux légers                              | 1980           | 17,6    | 04                | 156      |
| PD INTERGLAS TECHNOLOGIES | 68  | 1320Z    | Tissage  | 1979           | 17,2    | 09                | 103      |
| SIAT ET LANG              | 68  | 4641Z    | Commerce de gros de textiles                           | 2003           | 15,0    | 08                | 56       |

## L'emploi intérimaire : retour de la croissance en septembre 2009

En données corrigées des variations saisonnières, le recours à l'emploi intérimaire (nombre d'intérimaires employés par les agences de travail temporaire) n'a cessé de diminuer entre le mois de mai 2008 et le mois de mai 2009, enregistrant une chute particulièrement forte dans l'industrie. Ce secteur est le principal utilisateur de l'intérim en Alsace, employant plus de la moitié des intérimaires.

La tendance s'est cependant inversée à partir du mois d'août 2009. En effet, dopé par les besoins de l'industrie, l'emploi intérimaire s'est accru en de 5,0%, entre août et septembre, ce qui équivaut à une hausse de 720 postes. Ces derniers chiffres confirment le redressement graduel de l'emploi intérimaire constaté depuis quelques mois. Néanmoins, les niveaux atteints se situent toujours très en dessous de leur moyenne de longue durée. En septembre, en glissement annuel, le retrait de l'emploi intérimaire alsacien atteint -26,8%. Cette évolution reste sensiblement plus défavorable que celle estimée pour la France métropolitaine. (-16,9%).

**Les commentaires :**

*On a donc l'image globale d'une aire géographique où l'activité est fortement concentrée, que ce soit au niveau des établissements ou des secteurs d'activité, où l'emploi offert localement ne suffit pas et génère des phénomènes de migrations professionnelles - accrus par le déséquilibre des emplois offerts au détriment de la Ville centre - dans un contexte général d'évolutions (absolues comme relatives) négatives par rapport à l'environnement départemental.*

*Les données sectorielles permettent toutefois de préciser et relativiser ces constats généraux par identification des secteurs qui restent créateurs d'emplois, en particulier pour ceux liés à l'automobile ; il faut relever le dynamisme de l'artisanat, employeur local majeur et dynamique et dont certaines corporations ont déjà anticipé les conséquences du Grenelle de l'environnement et les enjeux en terme d'emploi de la croissante verte !*

*Elles soulignent également la faiblesse relative des taux de création d'entreprises et les acteurs locaux pointent le besoin de continuer d'explorer toute initiative qui permettent d'élargir les possibilités en matière de dispositifs et structures d'accompagnement au démarrage d'activités, sous toutes les formes possibles : financières, pépinières, conseil, dispositifs financiers, manifestations (dont Créaffaire et le Tram de l'initiative)*

*La dépendance frontalière est souvent vécue localement comme une faiblesse structurelle ; on peut rappeler que la propriété locale ou nationale du capital n'offrirait évidemment aucune garantie supplémentaire de création d'emplois de proximité ou même de distribution locale de revenus.*

*Le propos peut être nuancé s'agissant de PME/PMI éventuellement sensibles à un « patriotisme de clocher » et donc tentées de privilégier l'échelon local dans leur stratégie ; mais cette approche systématisée serait rapidement une entrave à quelque développement que ce soit dans un environnement économique internationalisé, et tout particulièrement pour la Région de Mulhouse compte tenu de sa position géographique carrefour.*

*De même la migration de compétences, leur « exportation », peut-elle être considérée comme un facteur de développement économique, sous réserve de conforter les évolutions actuelles d'élévation qualitative des emplois concernés et d'anticiper les besoins à l'échelle transfrontalière.*

*Par ailleurs au phénomène traditionnel d'investissements capitalistiques étrangers, notamment par création de filiales et création locale d'emplois, s'ajoute celui plus récent et moins positif à court terme, d'intervenants européens comme opérateurs directs sur place pour des secteurs d'activité aux PME/PMI traditionnellement protégées : l'intervention locale d'opérateurs d'Europe de l'Est déjà effective pour des activités spécifiques (transports routiers de longue distance en particulier) se concrétise pour d'autres secteurs (construction) et devrait engendrer des phénomènes concurrentiels forts, à court et moyen terme, notamment pour des activités artisanales.*

*Ce phénomène est directement lié aux évolutions géopolitiques européennes; il ne paraît donc pas maîtrisable à l'échelon local et suscite même actuellement des demandes « protectionniste » du voisin suisse - moins directement exposé pourtant - pour son propre le marché du travail.*

### Offres et demandes d'emplois

En 2008, 18 311 offres d'emploi ont été collectées sur le bassin mulhousien par Pôle emploi. Les 5 secteurs les plus recruteurs étaient :

- ✓ Activités de services administratifs et de soutien (dont intérim) : 48,5%
- ✓ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles : 10,1%
- ✓ Santé humaine et action sociale : 8,3%
- ✓ Activités spécialisées, scientifiques et techniques : 6,1%
- ✓ Industrie manufacturière : 4,9%

### Les métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement

(source : BMO 2009):

- ✓ Plusieurs métiers des services aux particuliers (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, animateurs socioculturels, cuisiniers...) et aux entreprises (agents d'entretien, secrétaires et assistantes...). Ces professions se caractérisent, dans la plupart des cas, par une proportion de personnel saisonnier supérieure à la moyenne régionale.
- ✓ Les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires. Près de 9 intentions d'embauche sur 10 sont liées à une activité saisonnière.
- ✓ Plusieurs professions de la vente (représentants, vendeurs, cadres commerciaux, technico-commerciaux) et de la santé (aides-soignants, infirmiers...), de même que les autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment. Ces recrutements sont jugés difficiles par les employeurs.
- ✓ Les professions liées aux services aux particuliers (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, animateurs socio-culturels, cuisiniers...) et aux entreprises (agents d'entretien, secrétaires et assistantes...)
- ✓ Les professions de la vente (représentants, vendeurs, caissiers, cadres commerciaux, technico-commerciaux) et de la santé (aides-soignants, infirmiers...).

Illustration : Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles

Source : Pôle emploi, BMO 2009

|   | Effectifs permanents à recruter en 2009 | Effectifs principalem. liés à une activité saisonnière | Ensemble |
|---|---|--|----------|
| Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...) | 1 396                                   | 706  | 2 102    |
| Agents d'entretien  | 1 253                                   | 515  | 1 768    |
| Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs                             | 325                                     | 1 376  | 1 701    |
| Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)         | 1 194                                   | 58   | 1 252    |
| Représentants, VRP  | 670                                     | 22   | 692      |
| Cuisiniers  | 509                                     | 176  | 685      |
| Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne               | 504                                     | 171  | 675      |
| Secrétaires, assistantes  | 497                                     | 50   | 547      |
| Agents de gardiennage et de sécurité  | 352                                     | 175  | 528      |
| Cadres commerciaux et technico-commerciaux                                    | 490                                     | 4  | 494      |
| Aides-soignants   | 421                                     | 35   | 456      |
| Caissiers, employés de libre-service  | 204                                     | 242  | 446      |
| Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires                        | 48                                      | 352  | 400      |
| Autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment                         | 302                                     | 53   | 355      |
| Infirmiers, sages-femmes  | 261                                     | 43   | 304      |

#### Les secteurs en tension

(Classement par indices de non-satisfaction des offres, à rapprocher des tendances nationales dans le domaine – source : BMO 2009)

Par ordre décroissant de satisfaction des offres :

- ✓ la santé,
- ✓ les transports,
- ✓ la métallurgie,
- ✓ le commerce de détail,
- ✓ les activités financières,
- ✓ l'équipement mécanique,
- ✓ l'industrie automobile.

Les métiers en tension pour des secteurs divers dont :

- ✓ hôtellerie, services aux particuliers, animation, bâtiment, mécanique et métallurgie, plasturgie, logistique, propreté, commerce, santé
- ✓ un taux de non-satisfaction relative des offres parmi les plus forts pour les ingénieurs et cadres de l'industrie, de la banque et de l'assurance
- ✓ des difficultés de recrutement spécifiques pour les cadres à double compétence (technique et langues).

Les métiers en tension dans des conjonctures diverses:

- ✓ Difficultés de recrutement pour la métallurgie malgré la forte chute des offres et l'augmentation de la demande, soulignant le manque de qualification adaptée des demandeurs d'emploi.
- ✓ Forte progression des offres dans l'automobile dans un contexte d'investissements.

Les modes de recrutement qui se diversifient selon les niveaux requis...

- ✓ par « habilité », qui élargit les possibilités malgré le déficit de qualification de base (automobile notamment),
- ✓ par construction de parcours alternant missions et périodes de formation à partir d'enchaînements de contrats d'intérim...
- ✓ par réactualisation de centres de formation internes d'entreprises, intégrant les évolutions permanentes de leurs métiers
- ✓ intégrant des pratiques d'insertion pour des secteurs aux besoins de main d'œuvre peu qualifiée (papier/carton/édition notamment)
- ✓ ouverts spécifiquement à l'emploi féminin peu qualifié (commerce de gros et de détail notamment)
- ✓ par l'intérim très majoritairement (le bâtiment, les transports notamment) pour des secteurs et des qualifications ciblés

... et qui structurent des partenariats locaux pour des catégories d'offres spécifiques :

- ✓ articulation du PLIE et des structures d'insertion avec les structures professionnelles de proximité
- ✓ prise en compte de publics relevant de l'insertion par des centres de formation de grandes entreprises, par des groupements d'employeurs...

Une baisse régionale sensible du volume de création de postes cadres (plus bas niveau enregistré en 2004 depuis 6 ans)

- ✓ moins 3% pour les recrutements de cadres en 2003 contre plus 1,3 au niveau national
- ✓ mais augmentation des recrutements des cadres pour les secteurs transports, immobilier, service aux entreprises

Des emplois non qualifiés en croissance (40% des offres en 2000)

mais un taux de chômage des non qualifiés important, soit un effet possible de substitution (tendances d'entreprises à pourvoir leurs emplois par des qualifications supérieures).

### **Les commentaires :**

*Tous secteurs confondus le taux de satisfaction des offres déposées sur les trois dernières années reste voisin de 80% en pourcentage estimé et donc globalement très satisfaisant..*

*Toutefois la coexistence de métiers et secteurs ne pourvoyant pas leurs offres dans le contexte de l'emploi rappelé peut surprendre ; on a confirmation de la tendance à l'inadaptation automatique de l'offre et de la demande de compétences, que ce soit par métiers, par niveaux, par secteurs, ou globalement.*

*Ces difficultés de recrutement sont extrêmement diverses, souvent récurrentes, et ne coïncident pas systématiquement avec les projets ponctuels de recrutement importants ; il s'agit bien de difficultés structurelles lisibles sur des périodes de plusieurs années et pour certains métiers depuis plus de 10 ans.*

*Cette inadéquation relève de plusieurs facteurs explicatifs depuis longtemps identifiés par les professionnels :*

- ✓ *Volatilité des offres d'emploi en quantité, qualité et fiabilité, compte tenu des incapacités d'anticipation des employeurs et de leurs représentations professionnelles, de leurs difficultés à fiabiliser leurs démarches d'identification de besoins.*
- ✓ *Métiers définitivement (?) dévalorisés et non attractifs pour des raisons culturelles ; l'exemple des métiers manuels dits pénibles est bien connu, mais la « gamme » de ces métiers semble s'élargir*
- ✓ *Entreprises et/ou secteurs n'offrant pas des conditions de travail et de rémunérations considérées comme socialement acceptables et donc non pris en compte par les chercheurs d'emplois*
- ✓ *Inadaptations quantitatives et /ou qualitatives de dispositifs d'accompagnement de reconversion professionnelle de salariés (antennes emploi et mesures générales de plans sociaux) comme inadéquations ponctuelles de filières de formation.*

*Par ailleurs l'écart offre/demande ne peut être dissocié de phénomènes de refus de possibilités d'emploi réelles par des demandeurs d'emploi pour des raisons personnelles - mais quantitativement fortes -, notamment pour des publics en voie d'exclusion professionnelle définitive ; l'évolution des dispositifs d'accompagnement à l'emploi des publics en chômage long (et notamment les bénéficiaires du RMI - RMA constituera un enjeu local important pour les années prochaines).*

*Ces distorsions récurrentes peuvent générer des pénuries sectorielles absolues de compétences et obérer le développement économique local mais elles ne se classent pas toutes sur la même échelle d'importance stratégique pour l'activité du Pays.*

*Très dommageables à celui-ci sont certainement les déficits absolus ou relatifs de compétences pour des fonctions clés (encadrement, ingénieurs...) et des secteurs locaux clés (équipement mécanique, logistique/transports, automobile, santé...).*

*Dommageables également les phénomènes de substitution de recrutement par sur - qualification (recrutements qualifiés sur des postes de qualification nécessaire moindre ) qui accroissent les risques d'insatisfaction sociale et de difficulté à l'accès au premier emploi.*

*A l'inverse la diversification des canaux de rapprochement offre/demande, la prise en compte de paramètres élargis de recrutement, l'élargissement de la gamme des opérateurs du marché du travail, la mise en oeuvre de formules innovantes par des acteurs publics comme privés réduisent ces effets de viscosité du marché du travail.*

*Par ailleurs avec 6,1% de l'emploi total de Mulhouse, l'offre en fonctions métropolitaines supérieures (au sens de l'INSEE et réparties en 11 fonctions) présente des évolutions relativement plus faibles que pour des unités territoriales comparables ; celles-ci sont le mieux représentées localement pour le secteur du commerce et les fonctions de cadres de direction, d'administration/finance des établissements industriels ; elles ne présentent pas de fonctions nettement sous- représentées, tous secteurs de référence confondus..*

*Même sans comparer directement ce taux avec ceux de Strasbourg, Nancy, Dijon, on peut relever que Belfort et Besançon sont mieux placés que l'aire mulhousienne, notamment en recherche, services aux industries, informatique industrielle.*

*Ce déficit relatif de l'offre en fonctions métropolitaines supérieures peut être analysé comme une conséquence mais aussi une cause du déficit global de « valeur ajoutée compétences » des activités locales, plus net pour les fonctions supérieures des secteurs clés du développement que sont les télécommunications, transports, services aux industries, informatique industrielle...*

*Fondamentalement des écarts persistants entre l'offre et la demande de compétences pour des secteurs et métiers clés ne peuvent être acceptés dans un contexte d'évolution fortement négatif de l'emploi*

*A court et moyen terme ces métiers et secteurs pivots du développement local justifient donc un accompagnement important.*

## 5) Les dispositifs particuliers d'accompagnement vers l'emploi

### 5.1 Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)

#### Le contexte

La Maison de l'emploi et de la formation a reconduit le dispositif du Plie en partenariat avec les collectivités et le fonds social européen pour la période 2007-2011.

La nouvelle programmation 2007-2013 des fonds sociaux européens sur le territoire s'est avérée difficile à mettre en place ce qui a expliqué un recentrage de l'activité du Plie pour les années 2007-2009. Il a fallu attendre 2008 pour que la Mef puisse être conventionnée comme organisme intermédiaire de gestion d'une subvention globale pour son dispositif Plie.

Le début de la programmation a été difficile compte tenu des incertitudes pesant sur l'obtention des crédits alloués par l'Europe. La France a lancé sa nouvelle programmation en juillet 2007, ce qui a eu pour conséquences une forte diminution des cofinancements apportés sur le territoire pour les référents de parcours, notamment les référents salariés des structures d'insertion du pays de la région mulhousienne, la procédure de conventionnement avec les opérateurs n'ayant pu démarrer qu'en septembre 2007.

La convention ETAT/MEF a été signée le 6 mars 2008. Les documents nécessaires à la gestion de la subvention globale ont été mis à disposition à compter de juillet 2008 et le logiciel de saisie des informations financières a été exploitable à partir de juillet 2008. La validation définitive des procédures des organismes intermédiaires a été faite en juillet 2009.

#### Un dispositif réactif

En 2006, le Plie apportait son concours financier pour 42 référents de parcours cofinancés par l'Europe qui accompagnaient 3 863 personnes.

Entre 2007 et 2009, ce sont 3154 personnes qui ont été accompagnées par un référent socioprofessionnel.

Un nombre important de personnes ont été réorientées vers des dispositifs sociaux qui disposaient de référents socioprofessionnels tels le Conseil Général ou les missions locales ou Paio. En effet, des dispositifs d'état ont été mis en place pour les jeunes et les bénéficiaires du RMI (représentant la majorité des personnes salariées des chantiers d'insertion).

Compte tenu des difficultés de mise en œuvre de la nouvelle programmation, le Plie a recentré son cofinancement sur les référents de parcours hors des structures Insertion par l'activité économique. En 2008, ce sont 14 référents de parcours qui ont accompagné les bénéficiaires du Plie. La baisse des entrées s'explique aussi par la diminution du nombre de personnes accompagnées par référent, passant de 110 à 100 en moyenne entre 2007 et 2008. Cependant, compte tenu de la crise économique de fin 2008, et la mise en œuvre du RSA, un nouveau partenariat a vu le jour entre Pôle emploi (l'ANPE), avec la signature d'une convention d'orientation des demandeurs d'emplois à partir de juillet 2008 et avec le Conseil général du Haut Rhin dans le cadre d'une expérimentation de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA dans le Plie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009. Ces 2 conventions interviennent dans le cadre de la mise en place du référent unique. Ainsi entre 2008 et 2009, le nombre d'entrées dans le Plie a été multiplié par 2 et le nombre de référents Plie est passé de 14 à 18.

#### Un dispositif pour les personnes en grande difficultés

Le Plie est toujours un dispositif accompagnant des personnes présentant de grandes difficultés d'accès à l'emploi ou la formation, couplées avec des freins à l'emploi tels la mobilité, la formation, la connaissance de la langue française, des personnes sortant d'incarcération etc... Il s'adresse à des jeunes sans qualification, des demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires des minimas sociaux, des femmes présentant des difficultés de retour à l'emploi.

## Les données du PLIE :

Source : données 2010 du PLIE du Pays de la région mulhousienne

Lecture des chiffres du PLIE :

Les entrées dans le Plie : 1493 personnes

| Données                              | 2006    | 2007    | Evolution<br>2007/2006 | 2008    | Evolution<br>2008/2007 | 2009<br>(données<br>prévisionnelles) | Evolution<br>(données<br>prévisionnelles)<br>2009/2008 | Evolution<br>(données<br>prévisionnelles)<br>2009/2007 | Cumul<br>(données<br>prévisionnelles)<br>Sorties 2007-<br>2009 |
|--------------------------------------|---------|---------|------------------------|---------|------------------------|--------------------------------------|--|--|--|
| Personnes entrées dans le dispositif | 1355    | 481     | -64,50%                | 319     | -33,68%                | 693                                  | 117,24%  | 44,07%   |  |
| Personnes en parcours                | 3663    | 2302    | -37,16%                | 1835    | -20,29%                | 1931                                 | 5,34%  | -16,12%  |  |
| Sorties Positives                    | 532     | 343     | -35,53%                | 252     | -26,53%                | 221                                  | -13,10%  | -35,57%  | 816,00   |
| Dont sorties à l'emploi              | 473     | 327     | -30,87%                | 241     | -26,30%                | 185                                  | -23,24%  | -43,43%  | 753,00   |
| Dont sorties à la formation          | 59      | 16      | -72,88%                | 11      | -31,25%                | 36                                   | 227,27%  | 125,00%  | 63,00  |
| Sorties autres                       | 1235    | 281     | -77,25%                | 346     | 23,13%                 | 179                                  | -48,27%  | -36,30%  | 806,00   |
| Taux de sorties positives            | 30,11 % | 54,97 % | 24,86                  | 42,14 % | 12,83                  | 55,25%                               | 13,11  |  | 50,31%   |

| Données Protocole Plie 2007-2011             | Indicateurs |
|--|-------------|
| Objectifs de sorties réussies de 2007 - 2011 | 1250        |
| dont taux de sortie emploi                   | 42%         |
| et taux de sortie Formation                  | 8%          |

Les femmes représentent 54,02 %. Le public des 25- 44 ans représente quant à lui, 67,34 % suivi par la classe d'âge 44-54 ans classe qui augmente depuis 2007. On peut cependant constater, qu'à contrario, les entrées des jeunes de – 25 ans. Les jeunes intégrant le parcours sont sans qualification et souvent en rupture scolaire. Cette classe d'âge des – 25 ans représente 22,70 % des personnes en parcours depuis 2007. Cependant on peut constater une diminution du poids des entrées puisqu'une baisse de 10 % est constatée entre 2007 et 2009. Ceci est vraisemblablement dû aux différents dispositifs d'accompagnement à l'emploi spécifiques mis en place pour les jeunes (notamment ceux suivis par les missions locales et PAIO).

Le niveau de qualification Infra V et VI c'est-à-dire les personnes qui n'ont aucune qualification ou qui n'ont pas validé de niveau de qualification équivalent au niveau V représente un taux de 58,73 % des entrées.

31% des entrées dans le dispositif sont des personnes originaires d'un autre pays hors communauté européenne.

Les parcours dans le Plie 2007-2009 : 3154 personnes

Les femmes représentent 54,49 % des personnes en parcours. Ce chiffre est à rapprocher des demandeurs d'emploi inscrits dans le département du Haut Rhin pour 2009 dont les femmes représentent 45 % des personnes qui ont perdu leur emploi.

On peut constater que la tranche des + 45 ans représentant 15,54 % des personnes en parcours. Cette tranche d'âge ne fait que croître depuis 2007 et notamment en 2009 où elle augmente de 3 % entre 2008 et 2009. Cette augmentation s'explique par l'intégration des bénéficiaires du RSA et une augmentation des personnes de plus de 50 ans inscrites comme demandeurs d'emploi fin d'année 2009.

La catégorie des jeunes de – 25 ans représente 23 % des personnes en parcours Plie. La catégorie des 25 – 54 ans représente 70 % des bénéficiaires.

Les personnes en parcours ne possédant pas le niveau CAP (niveau VBis ou VI) représente 71 % des personnes suivies. On peut également constater que les personnes possédant un diplôme étranger sans équivalence en France représentent 7 % des personnes qualifiées dans le dispositif.

## Les sorties du Plié 2007-2009

## 816 sorties positives

Parmi les sorties positives à l'emploi, les femmes représentent 69,6 % des emplois en CDD (de plus de 6 mois) et 59,74 % des emplois en CDI. Les hommes quant à eux représentent 78,81 % des emplois d'intérim. Par contre, les femmes ont accès en proportion plus importante à un CDI à temps partiel que les hommes. Elles sont également plus nombreuses dans un projet de création d'entreprise.

Les sorties positives en CDD représentent 75 % des emplois pour les personnes sans niveau de qualification avec une prédominance pour les personnes de niveau V bis. 80 % des emplois en CDI ont été signés pour des bénéficiaires sans qualification, avec une certaine homogénéité entre les niveaux infra V et VI. L'intérim représente 14% des sorties emploi pour ces niveaux de qualification (l'intérim ne pesant plus que 8 % des emplois de sorties). Ce chiffre conforte la baisse constatée lors de la fin de période 2000-2006.

La formation qualifiante représente 7,7% des sorties positives. Les jeunes représentent 33 % de ces sorties positives et 79 % sont des personnes de niveau VI ou V qui ont accédé à une formation qualifiante.

### Quelques chiffres sur les bénéficiaires d'autres dispositifs particuliers

Sources : Région 2009

#### Bénéficiaires du RSA

- ✓ 15 000 bénéficiaires, dont la moitié sur la zone d'emploi de Mulhouse
- ✓ 23% des demandeurs d'emploi sont des bénéficiaires du RSA

#### Bénéficiaires du CTP (Contrat de Transition Professionnelle)

- ✓ 1150 adhérents au 31 janvier 2010
- ✓ 57% des adhérents originaires de la zone d'emploi de Mulhouse
- ✓ 72% des entreprises sur la zone d'emploi de Mulhouse
- ✓ 57 reprises d'activité de + de 6 mois
- ✓ 57 reprises d'activité de - de 6 mois

#### Bénéficiaires de la CRP (Convention de Reclassement personnalisée)

- ✓ 2 858 adhérents au 31 octobre 2009 en Alsace
- ✓ 1 450 dans le Haut-Rhin
- ✓ 615 adhérents originaires de la zone d'emploi de Mulhouse (zone CTP)
- ✓ Taux de reclassement entre 35 et 57%

## Les commentaires

*On observe donc au cours des trois dernières années une évolution locale fortement négative dans le contexte d'évolutions régionale et départementale elles-mêmes défavorables. Les indicateurs relatifs au pays de la région mulhousienne indiquent des taux inverses aux données du département voire de la région. En effet, notamment à l'inverse de la région, et du département, les femmes sont plus touchées par la perte d'emploi.*

*L'activité d'intérim est également en perte de vitesse depuis le 1<sup>er</sup> semestre 2009. Elle subit de plein fouet les difficultés économiques propres au territoire notamment dans le secteur automobile.*

*Au-delà des données globales, tous les indicateurs des emplois partiels sont également orientés vers le rouge : typologie des demandeurs d'emploi, difficultés d'accès au premier emploi, importance de l'accompagnement social/professionnel mobilisé, restructurations importantes et plans sociaux, difficultés de transférabilité de compétences interentreprises / intersectorielles, existence de poches de chômage urbain...*

*Les conséquences immédiates sont identifiables et notamment les disparités locales et sectorielles qui se creusent comme s'accroissent les situations potentielles d'exclusions professionnelles irréversibles.*

*On identifie de réelles opportunités d'emploi ; mais elles ne se concrétisent pas par ajustements automatiques du marché du travail et impliquent généralement un accompagnement important et diversifié (de la formation au soutien personnalisé, de la construction de parcours à la veille des métiers...) pour rapprocher les demandeurs d'emploi des postes disponibles.*

*Outre les possibilités précitées induites par les facteurs démographiques et les opportunités de création et de reprises d'entreprises, il faut insister sur :*

*L'articulation entre les politiques d'emploi et les politiques d'insertion sur le territoire dans le cadre du dispositif du Plie.*

*Travailler en partenariat étroit dans le cadre de la Maison de l'emploi, sur les opportunités d'emplois nouveaux notamment en matière de construction de bâtiments basse consommation,*

*Dynamiser le secteur des services à la personne en recherchant des solutions de travail pérenne et non précaire.*

*Renforcer le partenariat entre les structures d'insertion par l'activité économique notamment dans le cadre de la professionnalisation de leurs salariés afin qu'ils puissent accéder à un emploi dans le secteur marchand*

*Renforcer les programmes d'accès à l'apprentissage de la langue française dans le cadre de formation pré-qualifiante et accompagner les personnes diplômées à l'étranger dans la reconnaissance de leur diplôme en France*

*Prévenir les ruptures sociales par l'accompagnement de proximité et le partenariat avec les structures existantes sur le territoire.*

*Continuer la démarche de construction de parcours encadrée par un référent socioprofessionnel unique.*

*Renforcer le partenariat avec les structures économiques afin de proposer des postes en accompagnant ces entreprises dans l'intégration du futur salarié (afin d'éviter les ruptures de parcours).*

*Conséquences d'évolutions macro économiques subies, les reconversions professionnelles pour des secteurs et métiers en déclin, l'accès au premier emploi, la prévention de l'exclusion professionnelle, doivent justifier un investissement fort dans les outils et dispositifs d'accompagnement des mutations économiques, comme dans la structuration et la coordination impliquant les acteurs publics et privés concernés.*

### 3. La formation

#### 1) Formation initiale

Profil de la population active dans le Pays de la Région Mulhousienne

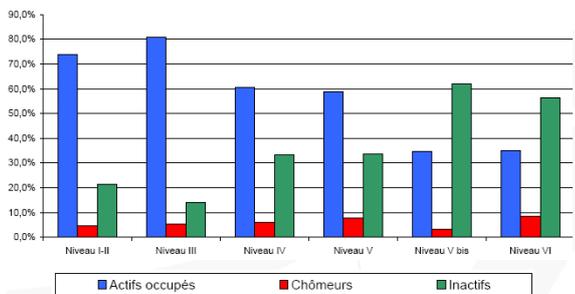
- ✓ La proportion des personnes avec un niveau de formation élevé (niveaux I et II) est moins importante parmi les actifs occupés sur le territoire de Mulhouse (73,8%) que dans le reste de l'Alsace (76,1%)
- ✓ La proportion des personnes avec un niveau III sur le territoire de Mulhouse est importante (80,7% contre 71,9% pour le reste de l'Alsace) en raison sans doute du poids de l'agglomération mulhousienne, par la proximité et l'influence de l'agglomération bâloise, mais aussi par l'offre de formation du territoire (l'Université Haute Alsace concentre 46% des effectifs alsaciens inscrits en DUT ou DEUST en 2006)
- ✓ 125 000 personnes actives de 15 ans ou plus sont de niveau 5 (CAP) ou moins
- ✓ Une part importante des demandeurs d'emploi sur le territoire de Mulhouse a un niveau V (+2,8 points par rapport au reste de l'Alsace). L'orientation industrielle du territoire (entraînant une proportion élevée de titulaires de CAP et de BEP) et le ralentissement économique du secteur de l'industrie expliquent cette forte proportion.

Le territoire mulhousien connaît une dynamique positive d'évolution de qualification par le diplôme (\*indice de diplôme INSEE) un peu moins élevée que le rythme départemental.

Illustration : niveaux de formation des actifs en Alsace et à Mulhouse

**Niveaux de formation des personnes enquêtées**

Unité urbaine de Mulhouse  
Enquête Emploi en continu 2003, 2004, 2005



**Niveaux de formation des personnes enquêtées**

Reste de l'Alsace  
Enquête Emploi en continu 2003, 2004, 2005

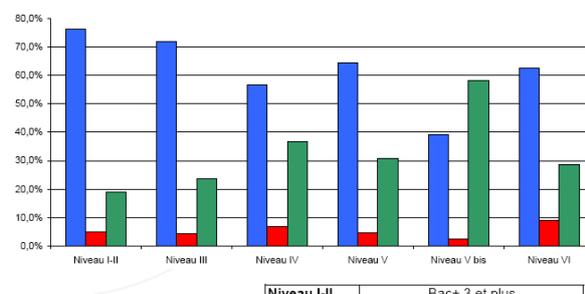


Tableau de correspondance :

|              |                                  |
|--------------|----------------------------------|
| Niveau I-II  | Bac+ 3 et plus                   |
| Niveau III   | BTS - DUT                        |
| Niveau IV    | BAC et Brevets Techniques        |
| Niveau V     | CAP - BEP                        |
| Niveau V bis | certificat d'étude professionnel |
| Niveau VI    | aucun titre                      |

19% de diplômés pour le territoire du Pays, soit 2 points de moins que le niveau moyen des aires urbaines de taille comparable.

Illustration : taux de réussite des examens sur le Pays dans le Haut-Rhin et en Alsace

Tableau 1 : taux de réussite par filière - Pays de la région mulhousienne

|                     |                      | Pays  |
|---------------------|----------------------|-------|
| ENSEIGNEMENT PUBLIC | <b>2nd cycle GT</b>  |       |
|                     | bac général          | 85,5% |
|                     | bac techno           | 81,7% |
|                     | <b>2nd cycle pro</b> |       |
|                     | CAP                  | NC    |
|                     | BEP                  | NC    |
| ENSEIGNEMENT PRIVE  | <b>2nd cycle GT</b>  |       |
|                     | bac général          | 96,5% |
|                     | bac techno           | 73,5% |
|                     | <b>2nd cycle pro</b> |       |
|                     | CAP                  | NC    |
|                     | BEP                  | NC    |
|                     | bac pro              | 87,0% |
|                     | MC                   | NC    |

NC : non communiqué

Tableau 2 : Taux de réussite comparé par filière - Rentrée 2006 - Haut-Rhin / Alsace

|                     |                      | Haut-Rhin | Alsace |
|---------------------|----------------------|-----------|--------|
| ENSEIGNEMENT PUBLIC | <b>2nd cycle GT</b>  |           |        |
|                     | bac général          | 89,0%     | 90,0%  |
|                     | bac techno           | 81,8%     | 84,1%  |
|                     | <b>2nd cycle pro</b> |           |        |
|                     | CAP                  | 77,9%     | 77,2%  |
|                     | BEP                  | 75,5%     | 76,4%  |
| ENSEIGNEMENT PRIVE  | <b>2nd cycle GT</b>  |           |        |
|                     | bac général          | 96,9%     | 94,9%  |
|                     | bac techno           | 83,8%     | 81,6%  |
|                     | <b>2nd cycle pro</b> |           |        |
|                     | CAP                  | 84,6%     | 79,9%  |
|                     | BEP                  | 88,8%     | 89,5%  |
|                     | bac pro              | 88,0%     | 88,3%  |
|                     | MC                   | 75,0%     | 81,5%  |

Source : académie de Strasbourg

Le taux de réussite au baccalauréat général est inférieur à celui du Département et de la Région

Au niveau du bac professionnel et du bac technologique, les taux de réussite aux examens sont également inférieurs à ceux de l'Alsace. L'orientation industrielle du territoire entraîne une proportion élevée de CAP/BEP « industriels »

Les orientations étudiantes...

- ✓ La part des étudiants en Classes Préparatoire aux Grandes Ecoles (économique et commerciale) est importante sur le territoire du Pays de la région mulhousienne mais aucune école supérieure de commerce n'est présente sur le territoire.
- ✓ Les étudiants en lycée se dirigent principalement vers les spécialités pluri scientifiques, le commerce et la vente, et l'électricité et l'électronique.
- ✓ L'apprentissage est fortement représenté (94% des apprentis du Haut-Rhin et 52% des apprentis alsaciens).
- ✓ La part des BTS en apprentissage est importante : 44% sur le Pays et 18% en Alsace.
- ✓ Les apprentis se dirigent également vers la filière : commerce et vente et la filière électricité et électronique.

...et l'apprentissage, une caractéristique très répandue en Alsace

L'apprentissage est une caractéristique locale. Pour ceux qui choisissent de suivre un enseignement hors apprentissage, les formations proposées sont nettement professionnalisées (BTS, DUT, Licence Professionnelle). On constate également une véritable professionnalisation des filières en bacs pro, bacs technos, BTS, IUT, licences pro, IUP, écoles d'ingénieurs (16% des apprentis en lycées soit 4 points de plus que la référence nationale).

En Alsace, on observe :

- ✓ un niveau d'effectifs d'apprentis CAP/BEP supérieur de 9 points à la référence nationale mais inférieur de moitié pour les niveaux Bac plus 5 et des écarts comparables pour les niveaux DUT/BTS.
- ✓ Des taux d'insertion à l'issue des formations et des taux de conformité formation/emploi élevés (lycées et Centres de formation d'apprentis de la Z.E : près de 80%).
- ✓ Des besoins de formation par secteurs identifiés et validés (branches professionnelles, Service public de l'emploi, Région).
- ✓ Une réactivité de l'appareil de formation constatée (ouvertures /fermetures de filières CAP.)
- ✓ L'exigence d'un niveau de diplôme (CAP, bac pro, BTS) pour l'accès au premier emploi en augmentation

Différentes filières de l'apprentissage adaptées au tissu industriel :

L'offre de formation supérieure est à vocation professionnelle avec ses écoles d'ingénieurs, l'IUT, des licences professionnelles et des BTS adaptés aux caractéristiques du tissu industriel : les filières locales de formation spécifiques pour l'automobile sont toutefois presque totalement absentes (formations existantes en CFA jusqu'au niveau BTS mais orientées vers la réparation et les garages).

Des apprentis en secteur production représentent 39,52% et 48 % le secteur des services (ventilation globale), soit près de 29% en industrie et le reste en hôtellerie/restauration, métiers administratifs, pharmacie, vente (ventilation sectorielle).

La particularité de l'Université de Haut Alsace - UHA

L'UHA renforce ses effectifs contrairement à la tendance nationale avec plus de 45% en 10 ans des effectifs étudiants et capte dans ses effectifs des flux de Strasbourg/Nancy/Besançon par élargissement de l'offre de formation.

Mais l'offre de formations universitaires supérieures est fondamentalement orientée vers l'échelon local (les ¾ des étudiants sont originaires du département) et l'UHA reste une université de proximité qui draine peu d'étudiants venus de l'extérieur du département (la part de Belfort et du Doubs tendant même à diminuer depuis 5 ans...); dans le contexte interrégional la position de l'UHA reste modeste.

On peut rapprocher ce constat de celui fait pour la position de l'appareil universitaire de Bâle, plus petit en termes de flux étudiants mais qui attire des scientifiques de renommée mondiale.

Les écoles supérieures dépendant de l'UHA (Essaim informatiques et réseaux, systèmes et signaux, Ensim mécanique et systèmes, textile et habillement, Ecole de chimie...) restent modestes en termes de flux de sortie - stables - ; il faut noter un regroupement partiel de structures à l'étude. Ce sont des écoles de spécialité reconnues mais peu tournées vers l'environnement local le plus dynamique - constructeur automobile, équipementiers et sous traitants automobiles notamment ; pour des raisons historiques elles sont encore largement liées aux pôles d'activité locaux traditionnels qui sont en stagnation ou régression structurelle

De même les activités de recherche appliquée restent d'impact très limité sur l'environnement local, y compris pour des thèmes de recherche d'intérêt local fort (catalyse, peintures, fibres textiles, prototypes visualisation conduite...) et les maillages avec l'environnement économique sont plutôt effectifs avec des échelons nationaux d'opérateurs, y compris pour la construction automobile.

Le Sud Alsace a identifié des besoins sectoriels de formation et va trouver des réponses appropriées :

- ✓ bâtiment,
- ✓ électricité,
- ✓ mécanique,
- ✓ industries légères,
- ✓ maintenance,
- ✓ transports,
- ✓ commerce,
- ✓ hôtellerie/restauration,
- ✓ services aux particuliers,
- ✓ santé,
- ✓ action sociale,
- ✓ culturelle, sportive...

## 2) La formation continue

On constate une prépondérance quantitative massive de 6 secteurs qui représentent plus de la moitié des stagiaires de la Région Alsace, soit :

1. santé,
2. informatique/réseaux,
3. sécurité,
4. commerce,
5. secrétariat/bureautique,
6. transports/magasinage/manutention,

pour la totalité des domaines de formation.

Les chiffres clés de la formation professionnelle continue en Alsace :

- 96 000 personnes, actifs ou non actifs, ont bénéficié d'une formation durant l'année 2007
- 16 891 personnes ont bénéficié d'une action financée par la Région Alsace dont 12 167 étaient sans emploi
- 40% de ces bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans
- 50% ont suivi une formation certifiante ou professionnalisante de niveau V (CAP, BEP,...)
- 30 heures durée moyenne de stage
- 33% de taux d'accès à la formation

(Sources : L'Essentiel sur la formation professionnelle continue en Alsace - DARES & Région Alsace)

Le Sud Alsace centralise le pôle de formation sur Mulhouse où les dynamiques de mobilité croissent avec le niveau des formations suivies (apprentis de niveau supérieur et contrats de qualification en particulier).

La formation continue concentre la structuration sur Mulhouse qui draine largement par ses centres (AFPA, UHA, CCI/GIFOP...), l'exemple de la formation continue proposée par l'Université, dont les effectifs croissent régulièrement, étant très représentatif.

Tableau : Répartition et évolution des stages de formation continue

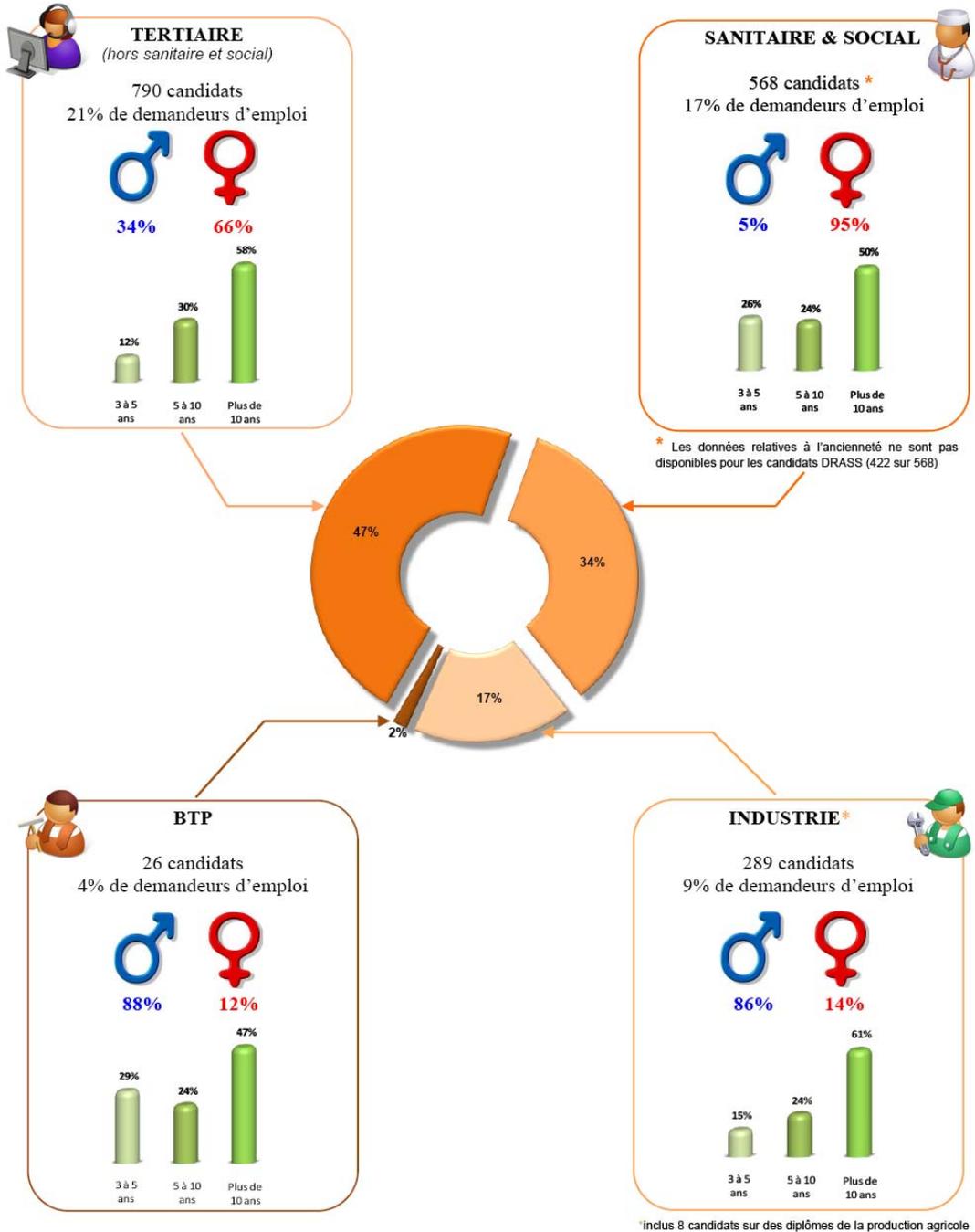
| SPÉCIALITÉS DE FORMATION  | STAGIAIRES       |                  |
|---|------------------|------------------|
|   | ÉVOL.<br>2004/05 | ÉVOL.<br>2005/06 |
| Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance             | +48 %            | +9 %             |
| Santé   | +19 %            | +3 %             |
| Transport, manutention, magasinage                                    | +12 %            | +45 %            |
| Informatique, trait. de l'inf., réseaux de trans. des données         | +0 %             | -6 %             |
| Dév. des cap. d'orient., d'insert. ou de réinsert. soc. et prof.      | -3 %             | +62 %            |
| Dév. des capacités comportementales et relationnelles                 | +9 %             | +20 %            |
| Finances, banque, assurances  | +53 %            | +78 %            |
| Commerce, vente   | -30 %            | +34 %            |
| Secrétariat, bureautique  | +13 %            | +7 %             |
| Énergie, génie climatique   | -10 %            | +49 %            |
| Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales              | +31 %            | -1 %             |
| Ressources humaines, gestion du pers., gestion de l'emploi            | -5 %             | +7 %             |
| Travail social  | -7 %             | +18 %            |
| Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales                      | +40 %            | +57 %            |
| Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion               | +22 %            | +68 %            |
| Comptabilité, gestion   | +15 %            | -19 %            |
| Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement              | +12 %            | +17 %            |
| Droit, sciences politiques  | +41 %            | -34 %            |
| Enseignement, formation   | +294 %           | -73 %            |
| Formations générales  | -57 %            | -42 %            |
| Linguistique  | +25 %            | +2 %             |
| Élec., électronique (non compris automatisme et productique)          | +4 %             | +10 %            |
| Développement des capacités individuelles d'organisation              | -15 %            | -0 %             |
| Psychologie   | +23 %            | +15 %            |
| Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes | -11 %            | +29 %            |
| Spécialités plurivalentes de la communication                         | +21 %            | -20 %            |
| Développement des capacités mentales et apprentissages de base        | +42 %            | +33 %            |
| Technologies de commandes des transformations industrielles           | -10 %            | +12 %            |
| Autres spécialités de formation                                       | +7 %             | +1 %             |

(Source : DIRECCTE – Repères synthèses no 28 – avril 2008)

La Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) en Alsace

2 032 personnes se sont présentées en VAE dont 1 103 ont obtenu une VAE complète en 2008.

Secteurs professionnels concernés par le diplôme visé par la VAE



(Sources : Tableau de bord régional de la VAE – OREF Alsace – Décembre 2009)

Le secteur tertiaire très investi par les femmes...

Si les hommes sont largement majoritaires (environ 9 candidats sur 10) dans les secteurs industriel et du BTP, c'est l'inverse dans le secteur tertiaire (y compris le sanitaire et social). Un quart des formations de la Région en nombre de stagiaires concerne la bureautique, l'informatique, la santé.

Certains secteurs très vite sollicités...

Les candidats visant un diplôme du secteur BTP et du secteur sanitaire et social sont ceux qui, à ce jour, se présentent le plus tôt pour faire valider leur expérience professionnelle : respectivement 29% et 26% d'entre eux ont une expérience de 3 à 5 ans.

#### **Les commentaires :**

*Les écarts ponctuels relatifs de diplômes et qualifications par rapport aux moyennes nationales n'obèrent pas l'orientation fondamentalement adaptée à son environnement professionnel de l'appareil de formation local.*

*Les taux d'insertion des sortants généralement supérieurs à 70% à l'issue des formations (formation initiale, alternance, formation des DE) le confirment.*

*L'Alsace compte près de 1500 organismes de formation dont certains, notamment sur le Pays, ont acquis de réels savoir-faire à l'ingénierie de produits, à l'exportation.*

*Cet appareil de formation répond donc à la demande, quantitative et qualitative, des secteurs d'activité, pour tous les niveaux, en formation initiale comme continue.*

*On relève toutefois le lien distendu entre les écoles d'ingénieurs et les laboratoires de recherche publics avec les secteurs les plus dynamiques de l'industrie locale.*

*Exprimé par les acteurs locaux en ce qui concerne la recherche appliquée et le transfert de technologies, cet écart favorise d'abord des partenariats avec les enseignements supérieurs de Belfort, mieux adaptés à ce niveau de besoins professionnels.*

*Mais cette adaptation globale de l'infrastructure formation pourrait aussi se révéler une faiblesse.*

*Un manque d'anticipation prospective (programmes, supports pédagogiques, transférabilité des acquis, évolutions techniques/technologiques sectorielles/métiers, organisation du travail, supports...) peut résulter à moyen terme de ces logiques formation orientées vers la satisfaction rapide d'une commande professionnelle, elle-même très orientée vers le court terme.*

*La double veille technologies/produits et compétences/programmes n'est pas spontanément assurée par l'entreprise, sauf exception notable de quelques très grandes, et les organisations de branches professionnelles ne sont pas souvent en capacité de traduire ces anticipations nécessaires.*

*L'importance locale des mutations d'activité et des restructurations renforce ce besoin de prospective en l'augmentant des contraintes pédagogiques particulières pour les publics concernés.*

*L'offre de formation nécessaire, en particulier technique et industrielle, devrait impliquer des partenariats renouvelés pour le partage des investissements nécessaires.*

*Les compétences nouvelles exigent des investissements matériels et pédagogiques renouvelés (nouvelles technologies, biotechnologies, domotique, systèmes automatisés...) qui ne peuvent être pris en compte par les acteurs isolés et concurrents ;*

*Par ailleurs il faut souligner l'importance de cette structuration de l'appareil de formation en un réel pôle formation localisé sur la Ville centre.*

*L'externalisation de filières et structures de formation vers la périphérie, souvent prônée, pourrait être erronée; il paraît important en effet de renforcer la dynamique générée par la concentration géographique des moyens et des ressources.*

*L'accélération d'une logique de « campus global » à vocation technique pourrait ainsi être créatrice et associer tous les acteurs de la formation, privés et publics, pour tous niveaux.*

*La densité et la qualité des moyens de transport comme les possibilités d'hébergement devraient évidemment être prises en compte dans cette perspective.*

*Une démarche globalement timide de l'appareil de formation pour exploiter les possibilités ouvertes par les activités européennes -voire internationales - des entreprises locales doit aussi être soulignée : former en Europe centrale ou à Mulhouse pour l'Europe centrale en exploitant les flux d'activité, les coopérations techniques des entreprises locales est une opportunité considérable pour ces acteurs et pour tout le Pays, qui n'est traduite que marginalement.*

*Enfin le manque spécifique de structures de scolarisation et de formation adaptées pour des cadres et techniciens étrangers est relevé par les interlocuteurs locaux ; une école internationale reste une condition nécessaire pour attirer un encadrement de haut niveau, renforcer le poids des fonctions métropolitaines, drainer des compétences de direction élargies vers l'entreprise, accroître l'attractivité du territoire à large échelle.*

*Il faut naturellement intégrer le fait que le bilinguisme local, longtemps avantage incontestable, n'est plus un atout dans l'environnement linguistique international.*

## 4. Les activités

### 1) Les principaux établissements employeurs

Parmi les vingt principaux employeurs, huit d'entre eux relèvent du secteur public ou parapublic, trois du secteur associatif et neuf du secteur privé. Le secteur public est donc fortement représenté sur le territoire. Mulhouse étant la ville centre, elle concentre la plupart des établissements publics et les associations. Pour les établissements hors centre du territoire, on peut constater que les établissements ont tendance à se localiser près des infrastructures routières, ferroviaires ou maritimes

20 principaux établissements employeurs  
(source étude « Les vingt principaux établissements » MEF – AURM – décembre 2008)

| Etablissement   | Nature de l'activité  | Commune      | Tranche d'effectif | Effectif approché |
|---|---|--------------|--------------------|-------------------|
| PSA Peugeot Citroën   | Construction de véhicules automobiles                         | SAUSHEIM     | 5000 et +          | 10200             |
| Centres hospitaliers  | Activités hospitalières                                       | MULHOUSE     | 2000 à 4999        | 4200              |
| Mairie de Mulhouse  | Administration publique générale                              | MULHOUSE     | 1000 à 1999        | 1900              |
| SNCF (direction ent., dir. RH)  | Transport ferroviaire interurbain de voyageurs                | MULHOUSE     | 1000 à 1999        | 1300              |
| Rhodia P.I.   | Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base    | CHALAMPE     | 1000 à 1999        | 1200              |
| Clemessy SA   | Travaux d'installation électrique dans tous locaux            | MULHOUSE     | 500 à 999          | 1200              |
| CAMSA   | Administration publique générale                              | MULHOUSE     | 500 à 999          | 900               |
| Système U - Centrale Regionale Est  | Centrales d'achat alimentaires                                | MULHOUSE     | 500 à 999          | 600               |
| Association haut-rhinoise d'aide aux personnes âgées                      | Aide à domicile   | MULHOUSE     | 500 à 999          | 600               |
| Cora Wittenheim   | Hypermarchés  | WITTENHEIM   | 500 à 999          | 500               |
| Région Alsace   | Administration publique générale                              | MULHOUSE     | 500 à 999          | 500               |
| Maison du Diaconat  | Activités hospitalières                                       | MULHOUSE     | 500 à 999          | 500               |
| Université de Haute Alsace  | Enseignement supérieur  | MULHOUSE     | 500 à 999          | 500               |
| Sielest   | Fabrication d'autres équipements automobiles                  | PULVERSHEIM  | 250 à 499          | 400               |
| Solèa   | Transports urbains et suburbains de voyageurs                 | MULHOUSE     | 250 à 499          | 400               |
| Association les papillons blancs (CAT)                                    | Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux | MULHOUSE     | 250 à 499          | 400               |
| CPAM  | Activités générales de sécurité sociale                       | MULHOUSE     | 250 à 499          | 400               |
| Association de réadaptation - formation professionnelle (centre A. CAMUS) | Aide par le travail   | MULHOUSE     | 250 à 499          | 400               |
| Société alsacienne de publications  | Édition de journaux   | MULHOUSE     | 250 à 499          | 400               |
| Carrefour   | Hypermarchés  | ILLZACH      | 250 à 499          | 400               |
|   |   | <b>TOTAL</b> |                    | <b>26900</b>      |

Etablissements privés   
 Associations   
 Etablissements relevant du secteur public 

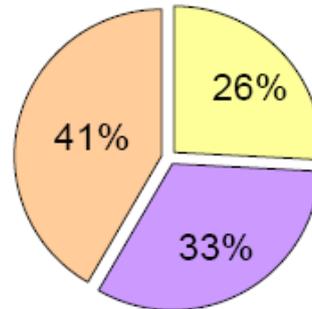
### Les principaux employeurs publics

Les huit établissements publics présents parmi les vingt donneurs d'ordre du territoire concentrent 38% des emplois des vingt principaux établissements de l'agglomération mulhousienne. La fonction publique hospitalière occupe une place importante : elle représente 41% des 10 100 emplois répertoriés.

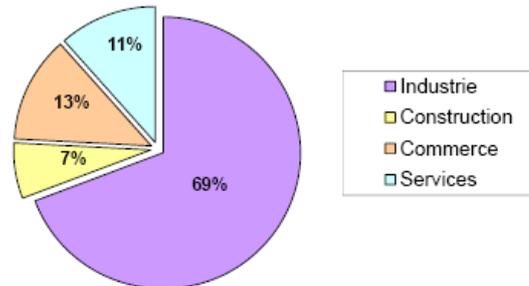
Le centre hospitalier et les services de la communauté d'agglomération offrent un nombre important d'emplois.

Au 1er janvier 2008, la Région Alsace compte un peu plus de 1 900 agents.

Répartition des trois fonctions publiques parmi les 20 principaux employeurs en juin 2008



Répartition de l'emploi des 20 principaux employeurs privés par branche d'activité en juin 2008



### Les principaux employeurs privés marchands

Parmi les 20 premiers établissements, le poids relatif des emplois privés (hors PSA.) est assez modeste :

- ✓ à peine 34% des emplois privés des 20 premiers employeurs.
- ✓ 19,3% du nombre d'emplois total des 20 premiers établissements.

Les établissements privés concentrent 57% des emplois des vingt principaux établissements de l'agglomération mulhousienne. Cette forte proportion est due à la présence de PSA qui est le donneur d'ordre principal du territoire, même si il connaît une baisse de ses effectifs.

Les établissements de la grande distribution sont de gros pourvoyeurs d'emplois : Cora Wittenheim, Cora Dornach, Décathlon. Cependant, le nombre d'emplois se situe en général autour de 300 salariés par site. Seule l'activité d'entrepôt et d'expédition localisée à Wittenheim apparaît dans la liste (en 19e position). Décathlon est également représenté par ses points de vente de Wittenheim et de Mulhouse / Dornach.



Cora, Wittenheim

### Les principaux employeurs associatifs

Parmi les vingt premiers établissements, trois ont un statut associatif et comptent à eux seuls 1 400 salariés. Il s'agit de :

- ✓ l'association d'aide aux personnes âgées ayant vocation d'accompagner, dans tout le Haut-Rhin (hors Bassin Potassique), les retraités, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap dans leur projet de vie, ainsi que leur famille.
- ✓ l'association des Papillons Blancs ayant pour vocation de porter assistance et soutien aux handicapés mentaux.
- ✓ l'association de réadaptation / formation professionnelle ayant vocation de permettre l'insertion des personnes en difficultés et / ou handicapées dans le monde du travail.

Leurs salariés sont tous rattachés aux sièges mulhousiens de leur entreprise même s'ils exercent leur travail en dehors du Pays de la région mulhousienne.

Le Pays de la région mulhousienne a un degré de dépendance relativement fort par rapport aux vingt principaux donneurs d'ordre. En effet, un quart des emplois s'exerce dans l'un des vingt principaux établissements. Cependant, le degré de dépendance tend à s'amoindrir, passant de 27% en 2005 et 2006 à 25% en 2007.

## 2) L'automobile

*(source : Etude MEF mécanique du XXIème siècle – mars 2009)*

Le secteur de l'Automobile dans le Pays de la Région Mulhousienne est dominé par le groupe PSA et ses fournisseurs. L'analyse de ce secteur et de l'évolution des compétences dans les métiers de la mécanique automobile, a été réalisée dans l'étude « Mécanique du XXème siècle », demandée par la MEF à l'AURM en 2009.

### Le marché de l'automobile

Le marché de l'automobile évolue très rapidement. L'Europe en est désormais au stade d'un marché mature qui repose sur le renouvellement, d'autant que la qualité des produits accroît la durée de vie des véhicules. En conséquence, les firmes recherchent, à l'Est principalement, de nouveaux débouchés. La concurrence les conduit également à toujours réduire les coûts de production. Enfin, le marché de l'automobile s'est progressivement mondialisé et PSA, entreprise familiale, est devenu un groupe de taille mondiale.

PSA : présent dans le monde et à Mulhouse.

Trois types de sites de production existent dans le groupe.

- ✓ Les entreprises terminales assurent la phase finale de la fabrication des véhicules. On en dénombre 15, dont 6 en France, 6 en l'Europe, les autres étant en Argentine, au Brésil et en Chine. Les sites Est-Européens et Chinois sont d'implantation récente (années 1990 / 2000) et correspondent à la logique de mondialisation du groupe.
- ✓ Les sites dits «mécanique et bruts» fournissent des pièces (moteurs, boîtes de vitesses...) aux usines terminales du groupe et à d'autres constructeurs. 12 sites sur un total de 15 sont situés en France, généralement à proximité des usines terminales.
- ✓ Les usines dites d'assemblage sont des établissements sous licence qui assemblent des véhicules à partir de pièces détachées qui leur sont livrées. Elles sont situées en Turquie et en Afrique. Au total, en 2007, le groupe PSA a fabriqué 3 486 193 véhicules, dont à peu près 50% en France.

A Mulhouse : une usine terminale ainsi qu'une usine « mécanique et bruts », qui est la plus importante forge du groupe.

La production de véhicules est organisée autour de la « plate-forme 2 » sur laquelle plusieurs véhicules peuvent être assemblés à partir d'une base commune. Cette organisation permet notamment de réduire le temps d'assemblage, de flexibiliser l'utilisation de l'équipement et de baisser les coûts. La capacité du site de Mulhouse est de 400 000 véhicules par an.

Après le succès de la 206, le poids de Mulhouse dans la production de véhicules du groupe décroît.

Le poids du site de Mulhouse dans la production totale de véhicules diminue à partir de 2003. La production, qui a atteint en 2007 son plus bas niveau depuis dix ans avec 294 351 véhicules construits (soit 8,5% du total), pourrait trouver un second souffle avec le lancement de la « 206+ ».

Tandis que l'unité « mécanique et bruts » poursuit en croissance.

La production de l'unité « Mécanique et bruts » n'est pas uniquement liée à la production locale d'automobiles. Le site fournit non seulement les usines du groupe, mais aussi d'autres constructeurs. Néanmoins, la crise globale de l'automobile commence à affecter l'activité du site, les autres constructeurs réduisant leurs commandes.

Des évolutions d'effectifs contrastées, croissance à l'Est, baisse en France et à Mulhouse.

Pour assurer sa production, PSA employait 134 000 salariés en 2007, en hausse de 14 100 par rapport à 1998. Cette croissance concerne essentiellement les implantations en Europe de l'Est et en Chine. Les effectifs français ont décliné de 1 500 personnes sur cette période, dont 848 pour le site de Mulhouse. Fin 2007, on y comptait 9 502 salariés, soit 7% des effectifs totaux du groupe. En fait, les effectifs mulhousiens baissent depuis 2001. Sont au premier chef concernés les intérimaires (-57% entre 2000 et 2007) qui constituent une variable d'ajustement importante.

L'industrie automobile : peu d'entreprises mais beaucoup d'emplois.

Le groupe PSA ne produit pas seul ses véhicules. Il a besoin d'équipementiers et d'ensembliers. Les premiers fabriquent les pièces (sièges, plasturgie...) qui équipent le véhicule, alors que les seconds mettent en place l'outil de production. Ils interviennent donc en amont de la production et ont des relations très étroites avec le constructeur. Equipementiers et ensembliers peuvent eux-mêmes faire appel à d'autres entreprises, sous traitantes. Ces entreprises peuvent, soit relever de l'industrie automobile, soit d'autres branches (la chimie, le textile par exemple).

L'INSEE décline 4 activités constitutives de l'industrie automobile : la construction de véhicules, la fabrication de carrosseries et remorques, d'équipements électriques et électroniques automobiles et d'autres équipements automobiles. Les établissements correspondant à ces activités sont au nombre de 24 en Sud Alsace dont 12 dans la région mulhousienne. Il s'agit plutôt d'établissements de petite taille : 67% emploient moins de 20 salariés. L'industrie automobile ne représente donc que 0,08% des établissements de la région mulhousienne... mais 11% des emplois salariés privés du territoire (2007) . Cette part baisse, l'industrie automobile représentait 14% des salariés du privé en 1996.

Le poids de la filière dans l'emploi total décroît.

L'INSEE propose d'élargir la palette des entreprises considérées, pour mieux tenir compte des industries intervenant dans la construction automobile. Suivant cette approche, on trouve 305 établissements concernés, essentiellement des établissements de petite taille : 76% ont moins de 10 salariés. En 2007, ces fournisseurs représentaient 1 899 emplois salariés privés, ce qui porte l'emploi dans la filière automobile à 11 468 personnes dans la région mulhousienne, soit 13,15% de l'emploi salarié privé total.

Mais les salariés sont très concentrés dans quelques communes.

Avec 13,15% des emplois salariés privés de la région mulhousienne, la filière automobile ne saurait être négligée. Néanmoins, on note que la dépendance du territoire se réduit depuis plus de 10 ans. Non seulement parce que les effectifs occupés dans cette filière baissent, mais aussi parce que d'autres emplois privés se développent. Au final, la part de cette filière dans l'emploi salarié total décroît.

Le lieu de domicile des salariés de PSA constitue aussi un bon indicateur de la sensibilité du territoire aux activités liées à l'automobile. Le groupe dispose d'un réseau de transport des salariés qui rayonne jusqu'à 80 kilomètres alentour. Il n'en reste pas moins que 5 communes : Mulhouse (1 585 salariés), Wittenheim (423), Illzach (392), Kingersheim (359) et Rixheim (333) concentrent à elles seules un tiers des effectifs du groupe. On voit bien, dès lors, l'effet qu'aurait pour ces communes une mise au chômage massif des salariés du groupe.

S'agissant des autres entreprises de l'industrie automobile, pour lesquelles nous disposons de données, la distance domicile / travail est réduite, inférieure à 15 kilomètres. Nous sommes dans la configuration générale, telle qu'il existe une assez grande proximité entre lieux de travail et d'habitat.

Encore beaucoup d'emplois faiblement qualifiés.

Trois types d'enseignements sont tirés des données fournies par PSA début janvier 2009 concernant l'emploi des catégories ouvrières et techniciens / agents de maîtrise :

- ✓ les ouvriers les moins qualifiés (la main d'oeuvre directe) représentent 46% du total ;
- ✓ il existe une grande profusion des métiers au sein des différentes directions.
- ✓ L'emploi ouvrier est davantage qualifié (69%) et les métiers beaucoup plus homogènes, autour de la forge et de la fonderie, dans l'unité «mécanique et bruts». Dans l'usine terminale, seuls 36% des ouvriers sont des ouvriers professionnels.

Parmi les métiers les plus représentés au sein de ces deux directions figurent les métiers de la mécanique et de la métallurgie, de la maintenance de process industriel et de la manutention.

L'évolution des compétences et la mobilité, au coeur d'accords collectifs.

Les données prospectives indiquent que le nombre d'ouvriers non qualifiés devrait continuer de baisser. Les mesures prises par le groupe pour assurer la mobilité professionnelle, gages de pérennité des emplois, méritent un suivi régulier.

Un accord collectif de 2005 retient l'attention. Il redéfinit les postes d'ouvriers de production qui deviennent des Opérateurs Polyvalents d'Unité Élémentaire de Production. Il prévoit surtout que chaque métier fera l'objet d'un parcours de formation spécifique de telle sorte que les opérateurs maîtrisent les différentes compétences du métier.

L'évaluation des compétences devient la règle...

La mobilité et les compétences sont au centre de cet accord. Il met en place une évaluation par simulation lors de l'embauche. L'objectif est de repérer les habiletés des recrues. Le processus d'évaluation des compétences repose sur des référentiels établis et une évaluation comportementale au travail.

Cet accord a conduit, dès 2006, à la promotion de plus de 20% du personnel concerné.

... pour répondre aux exigences croissantes des postes de travail.

Cet accord a été étendu par avenant à l'ensemble des ouvriers professionnels, en 2007. Ces derniers peuvent se voir proposer des Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie pour accompagner leur évolution professionnelle. Aux évaluations précédentes, s'ajoute une évaluation de la performance au poste de travail. Cela témoigne d'une croissance certaine du niveau d'exigence. Les postes de travail ouvriers requièrent de plus en plus de compétences techniques, de compétences comportementales et de compétences transversales telles que la maîtrise du français (voire de l'anglais), des mathématiques, de la lecture de plans ...

Le groupe encourage également la mobilité externe.

La mobilité externe n'est pas en reste, avec l'accord concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences d'avril 2007. L'Observatoire des métiers et des compétences doit diagnostiquer tant les besoins en compétences et qualifications que les métiers « exposés aux variations technologiques, organisationnelles et économiques ». Les référentiels métiers sont donc utilisés à cette fin. Une cellule emploi-mobilité a été instaurée, qui a pour vocation d'informer et d'accompagner les salariés dans leur projet de mobilité, tant interne qu'externe, en faisant appel à divers dispositifs (DIF, VAE...) et aides financières.

Dans la mécanique prédomine la mobilité « par transfert de compétences ».

L'analyse des compétences peut donc servir à une mobilité ascendante, au sein d'un métier, mais aussi à l'identification des compétences transversales, transférables dans d'autres métiers. Plusieurs approches de la transversalité sont possibles. Une approche par aires de mobilité professionnelle a été choisie. Elle consiste, à partir d'enquêtes, à identifier les familles professionnelles vers lesquelles les personnes se dirigent lorsqu'elles changent d'emploi.

Concernant les métiers de la mécanique, la mobilité est moyenne et surtout elle se fait par transfert de compétences, à l'intérieur des familles professionnelles.

Les ouvriers non qualifiés sont les plus mobiles.

Les ouvriers non qualifiés de la mécanique se distinguent par leur mobilité. Plus du quart (27%) a connu une mobilité dans l'année. C'est sans doute la raison pour laquelle les réductions massives d'effectifs constatées au plan national au début des années 2000 ne se sont pas traduites par un chômage massif des ouvriers non qualifiés relevant de l'industrie mécanique.

Un fort mouvement d'accès à la qualification.

Les données disponibles montrent surtout qu'il existe un fort mouvement d'accession à des niveaux supérieurs de qualification pour les ouvriers de la branche mécanique. Ainsi, quand un ouvrier non qualifié est « mobile », il accède souvent à un poste d'ouvrier qualifié. Les ouvriers qualifiés accèdent quant à eux à des niveaux de qualification supérieurs.

Des opportunités de reclassement.

Parmi les secteurs employeurs des métiers de la mécanique, 10 secteurs, hors automobile, sont concernés. Ils représentent 3 633 établissements dans la région mulhousienne, qui totalisent 29 848 emplois (UNEDIC 2007). Si l'on s'en tient aux secteurs susceptibles d'employer les seuls ouvriers non qualifiés de la mécanique, qui sont les plus sensibles aux variations de l'emploi, on aboutit à 1 793 établissements, comptabilisant 12 119 emplois.

Les évolutions emplois/compétences probables sont multiples:

Maintien à moyen terme de l'emploi global, voire accroissements par effets conjoncturels du marché et/ou de repositionnements par rapport aux gammes constructeur du volume d'emplois directs sur le grand site local

Possibilités permanentes de défaillances - comme de croissance -, de sous traitants de tous types, dans un contexte tendanciel de productivité et de contraintes imposant une sélection, une qualification accrue, une mobilité géographique de moyenne proximité pour les personnes.

Intensification des liens pour les besoins en compétences liées à la recherche/développement et au transfert de technologies locales vers l'échelon national ou les structures voisines de Franche Comté (Belfort en particulier) ; on peut estimer par ailleurs que la part de demande locale des opérateurs de l'automobile (Alsace et Franche Comté) est tournée pour 1/3 vers les centres techniques (dont CRITT, Holo 3...), pour 1/3 vers les laboratoires universitaires et pour 1/3 vers la recherche privée interentreprises

Les risques pour le Pays de la région mulhousienne sont divers :

Besoin d'appui à la diversification clients/produits/compétences pour l'environnement des PME automobile, avec l'appui du constructeur local désireux de sécuriser son réseau et l'optimiser.

Risques pour le Pays de perdre des localisations d'équipementiers/sous traitants par manque d'infrastructures et de plateau compétences - de tous niveaux - disponibles

Risque pour le Pays de perdre des opportunités de spécialités et de garder les postes « tournevis » au profit des territoires de proximité (dont Franche Comté) du fait d'un engagement local relatif autour des besoins réseaux/technologies/compétences / les plus pointus du constructeur (qualité, conception, maintenance, sécurité, environnement....)

### 3) Les technologies de l'information et de la communication (TIC) et le sous-secteur des TIC

#### Les Technologies de l'Information et de la Communication

*(TIC : définies comme activités de fabrication industrielle et de services marchands permettant le traitement et la transmission de l'information par le biais des réseaux informatiques).*

Les TIC pèsent en Alsace autant que la construction automobile ou les activités financières (près de 20 000 emplois dans l'activité informatique, devant la téléphonie et l'électronique).

La concentration des emplois est forte sur les agglomérations alsaciennes et Mulhouse pèse près de 15% du total régional avec une sur-représentation pour l'informatique.

Les activités de service des filières (commerce de gros machines et matériels, conseil, réalisation de logiciels et activités de SSII...) représentent plus de 75% des emplois générés pour l'aire urbaine mulhousienne et ne s'inscrivent pas dans une logique de production industrielle (contrairement à Colmar en particulier).

L'analyse de l'activité des entreprises ayant transité par la pépinière du technopôle révèle une orientation quantitativement prépondérante des services informatiques, (donnée à relativiser compte tenu de la vocation spécifique du site qui peut induire cette sur-représentation).

Les besoins de compétences du secteur sont importants et les volumes d'emploi local liés ne sont pas inscrits significativement dans des activités à risques majeurs de délocalisation.

Concernant le recrutement, les entreprises du secteur restent positivement orientées pour des niveaux élevés majoritairement (bac + 5 et ingénieurs), mais les profils BTS et DUT restent recherchés. La demande de compétences est la plus forte pour des métiers précis (techniciens, maintenance, développement, etc.).

#### Le sous- secteur des TIC

La quasi-totalité des zones d'activité du Pays est connectée au haut débit.

Ce sous secteur est lié notamment aux grands projets de moyen terme engagés : tram train et fibre optique, pôle compétences NTIC (avec 26 entreprises SSII dont des éditeurs de logiciels, des développeurs), caractérisé par de petits établissements de moins de 10 salariés à forte valeur ajoutée.

Il ne présente pas d'effet emploi quantitatif direct significatif à court et moyen terme mais il est certainement une condition nécessaire à l'emploi en général et au développement sur les zones d'activités.

#### 4) Les services marchands

##### La qualité de l'emploi dans le secteur des Services

Le secteur des services a connu une croissance continue et régulière de ses effectifs. Cette croissance est due en grande partie au secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, qui en 2005 représente environ 25 % des effectifs du secteur des services.

Les secteurs du transport et des services aux entreprises connaissent quant à eux une légère érosion de leurs effectifs. Ceci est sans doute l'impact de la crise industrielle qu'a traversée le Pays de la région mulhousienne.

La croissance nette de l'emploi dans les services du Pays de la région mulhousienne est dépendante des évolutions du secteur des « services aux entreprises », secteur qui comprend notamment les effectifs du travail temporaire.

Illustration : Evolution des effectifs moyens entre 1999 et 2005

(source : étude Mouvement d'emplois MEF – AURM mai 2008)

|                                  | 1999/2000    | 2000/2001    | 2001/2002    | 2002/2003    | 2003/2004    | 2004/2005    | Solde       |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| <b>SERVICES</b>                  | <b>39414</b> | <b>40844</b> | <b>41684</b> | <b>41495</b> | <b>41122</b> | <b>41309</b> | <b>1895</b> |
| ACTIVITES FINANCIERES            | 2407,5       | 2494         | 2519         | 2507         | 2504,5       | 2469,5       | 62          |
| ACTIVITES IMMOBILIERES           | 1098,5       | 1129,5       | 1192         | 1285,5       | 1313         | 1289         | 190,5       |
| ADMINISTRATION                   | 2607,5       | 2673,5       | 2700         | 2741,5       | 2730         | 2725,5       | 118         |
| EDUCATION, SANTE, ACTION SOCIALE | 8065         | 8463,5       | 8807         | 9063         | 9569         | 10150        | 2085        |
| SERVICES AUX ENTREPRISES         | 15760,5      | 16455        | 16876,5      | 16534,5      | 15786        | 15613,5      | -147        |
| SERVICES AUX PARTICULIERS        | 5356         | 5306,5       | 5275         | 5277         | 5318         | 5339         | -17         |
| TRANSPORTS                       | 4119         | 4322         | 4314,5       | 4086,5       | 3901,5       | 3987,5       | -131,5      |

Illustration : Répartition de l'emploi dans les services

(source : étude Mouvement d'emplois MEF – AURM mai 2008)

|                                  | PART DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES |           |           |           |           |           |          |
|----------------------------------|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
|                                  | 1999/2000                          | 2000/2001 | 2001/2002 | 2002/2003 | 2003/2004 | 2004/2005 | Tendance |
| ACTIVITES FINANCIERES            | 6,1%                               | 6,1%      | 6%        | 6%        | 6,1%      | 6,0%      | =        |
| ACTIVITES IMMOBILIERES           | 2,8%                               | 2,8%      | 2,9%      | 3,1%      | 3,2%      | 3,1%      | ↗        |
| ADMINISTRATION                   | 6,6%                               | 6,5%      | 6,5%      | 6,6%      | 6,6%      | 6,6%      | =        |
| EDUCATION, SANTE, ACTION SOCIALE | 20,5%                              | 20,7%     | 21,1%     | 21,8%     | 23,3%     | 24,6%     | ↗        |
| SERVICES AUX ENTREPRISES         | 40%                                | 40,3%     | 40,5%     | 39,8%     | 38,4%     | 37,8%     | ↘        |
| SERVICES AUX PARTICULIERS        | 13,6%                              | 13,0%     | 12,7%     | 12,7%     | 12,9%     | 12,9%     | ↘        |
| TRANSPORTS                       | 10,5%                              | 10,6%     | 10,4%     | 9,8%      | 9,5%      | 9,7%      | ↘        |

## La nature des emplois

Le secteur des services est le secteur le plus créateur d'emplois dans le Pays de la Région mulhousienne. On observe là aussi une croissance régulière des professions intermédiaires et supérieures.

La catégorie socioprofessionnelle des employés connaît elle aussi une croissance forte et supérieure à la moyenne. En revanche, la catégorie des ouvriers non qualifiés connaît une chute très marquée entre 2002 et 2005, à l'inverse de la catégorie des ouvriers qualifiés qui connaît une hausse dans la même période.

Les créations d'emploi dans les services se concentreraient donc dans les catégories socioprofessionnelles supérieures mais aussi dans la catégorie des ouvriers qualifiés.

Ils constituent le 1/4 des emplois du tertiaire local :

- ✓ Services aux entreprises, promotion et gestion immobilière, activités informatique, services professionnels, publicité et études de marché, architecture, ingénierie, contrôle, sélection et fourniture de personnels, sécurité, nettoyage et services divers aux entreprises... et connaissent des sur-représentations fortes sur l'aire mulhousienne par rapport à la moyenne régionale
- ✓ Ces sur-représentations sont à rapprocher des perspectives nationales 2000/2010 qui prévoient un fort développement des métiers du tertiaire dont les métiers de l'informatique, des études, communication, services aux particuliers, gestion, du transport, des industries de process, du commerce...
- ✓ Les seuls services aux entreprises pèsent plus de 67% de la valeur ajoutée des services marchands pour l'Alsace

Des besoins de compétences renouvelés sont attendus : de plus en plus d'ingénieurs, de cadres administratifs, de commerciaux d'entreprises, mais souvent accompagnés d'un phénomène de recrutement de jeunes diplômés pour des postes peu qualifiés (effet de substitution).

*Illustration* : évolution de l'emploi par type de métier, dans les activités de services dans le Pays de la Région Mulhousienne (source : étude Mouvement d'emplois MEF - AURM mai 2008)

|                                  | Chefs d'entreprises, Cadres et professions intellectuelles supérieures | Professions intermédiaires | Employés    | Ouvriers non qualifiés | Ouvriers qualifiés | Apprentis et stagiaires |
|----------------------------------|--|----------------------------|-------------|------------------------|--------------------|-------------------------|
| <b>ENSEMBLE</b>                  | <b>2,2%</b>  | <b>2,2%</b>                | <b>2,0%</b> | <b>-2,4%</b>           | <b>0,5%</b>        | <b>-2,4%</b>            |
| <b>Services</b>                  | <b>3,6%</b>  | <b>3,1%</b>                | <b>2,3%</b> | <b>-2,0%</b>           | <b>2,5%</b>        | <b>-5,9%</b>            |
| Activités financières            | 1,6%   | 1,8%                       | -0,3%       | -22,3%                 |                    | -3,7%                   |
| Activités immobilières           | 1,1%   | 9,3%                       | 3,1%        | 0,3%                   | 11,8%              | 12,4%                   |
| Administration                   | 4,9%   | 3,4%                       | 2,2%        | 0,8%                   | -7,4%              | -27,0%                  |
| Éducation, santé, action sociale | 2,8%   | 2,4%                       | 2,9%        | -12,1%                 | 4,2%               | -11,9%                  |
| Services aux entreprises         | 6,9%   | 4,1%                       | 3,4%        | -1,2%                  | 3,3%               | 7,7%                    |
| Services aux particuliers        | -4%  | 3,3%                       | 2,3%        | -13,4%                 | 2,1%               | -0,1%                   |
| Transports                       | 2,8%   | 2,8%                       | -3,1%       | 0,8%                   | 1,2%               | -16,8%                  |



L'emploi salarié privé dans les secteurs d'activités transport / logistique augmente beaucoup plus rapidement que l'emploi total. Cette dynamique d'évolution concerne l'ensemble des périmètres. La progression de l'emploi salarié privé dans le secteur transport / logistique est de 10 points supérieure à celle de l'emploi salarié total. Par exemple, dans l'agglomération mulhousienne, le nombre d'emploi salarié a reculé de 1,2 % entre 1999 et 2006, alors que dans le même temps le nombre d'emplois présents dans les entreprises du secteur transport / logistique augmente de 13,9%.

Les emplois dans les secteurs d'activités transport / logistique se concentrent essentiellement dans les transports routiers de marchandises interurbains et de proximité. Ces deux secteurs d'activités présentent une forte concentration d'emplois relevant des métiers transports / logistique. Il s'agit principalement du métier de chauffeur routier. Viennent ensuite les secteurs du routage et de l'affrètement.

Les secteurs des ports, de la gestion des infrastructures, des entreposages frigorifiques etc. concentrent une part très modeste du nombre total d'emplois des secteurs transport / logistique.

Le Pays de la région mulhousienne comporte quelques spécificités par rapport au Haut-Rhin et à l'Alsace. Le secteur du transport routier représente 54,3 % des emplois des secteurs d'activités transport / logistique. Cette part s'élève à 51 % pour le Haut-Rhin et à 45% pour l'Alsace. Le secteur d'activité de la messagerie est moins représenté à Mulhouse. La proximité avec l'Euro-Airport doit avoir une influence. De nombreux centres de messagerie sont implantés à proximité de l'aéroport : DHL, TNT etc. Bâle est un centre majeur en Suisse pour la messagerie.

#### Les établissements de transport / logistique

La part de ces établissements est modeste. Elle représente moins de 2 % du nombre total d'établissements. Par contre, ces mêmes établissements concentrent en 2006 plus de 3 000 emplois soit 3,5 % du nombre total d'emplois privés du Pays.

Illustration : Evolution du nombre d'établissements transport / logistique dans le Pays de la région mulhousienne sur la période 2001-2006

| Code NAF                     | Secteur d'activité                                 | 2001          | 2003          | 2004          | 2005          | 2006          | Evolution 2001-2006 |
|------------------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
| 602L                         | Transports routiers de marchandises de proximité   | 70            | 73            | 78            | 72            | 71            | 1,4%                |
| 602M                         | Transports routiers de marchandises interurbains   | 50            | 52            | 60            | 67            | 67            | 34,0%               |
| 612Z                         | Transports fluviaux                                | 2             | 2             | 2             | 2             | 2             | 0,0%                |
| 621Z                         | Transports aériens réguliers                       | 3             | 2             | 3             | 3             | 2             | -33,3%              |
| 622Z                         | Transports aériens non réguliers                   | 0             | 0             | 0             | 0             | 1             | -                   |
| 631A                         | Manutention portuaire                              | 1             | 1             | 0             | 1             | 1             | 0,0%                |
| 631B                         | Manutention non portuaire                          | 5             | 5             | 3             | 6             | 6             | 20,0%               |
| 631E                         | Entreposage non frigorifique                       | 11            | 12            | 9             | 17            | 15            | 36,4%               |
| 632A                         | Gestion d'infrastructures de transports terrestres | 12            | 12            | 15            | 14            | 14            | 16,7%               |
| 632C                         | Services portuaires, maritimes et fluviaux         | 3             | 4             | 2             | 4             | 3             | 0,0%                |
| 634A                         | Messagerie, fret express                           | 17            | 13            | 14            | 8             | 5             | -70,6%              |
| 634B                         | Affrètement  | 8             | 8             | 7             | 4             | 4             | -50,0%              |
| 634C                         | Organisation des transports internationaux         | 22            | 24            | 26            | 25            | 27            | 22,7%               |
| 748D                         | Conditionnement à façon                            | 4             | 6             | 4             | 3             | 3             | -25,0%              |
| 748G                         | Routage  | 0             | 2             | 1             | 1             | 1             | -                   |
| <b>Total Logistique</b>      |  | <b>208</b>    | <b>216</b>    | <b>224</b>    | <b>227</b>    | <b>222</b>    | <b>6,7%</b>         |
| <b>Total ensemble SIRENE</b> |  | <b>12 542</b> | <b>13 159</b> | <b>13 646</b> | <b>13 864</b> | <b>14 013</b> | <b>11,7%</b>        |
| <b>Poids logistique</b>      |  | <b>1,7%</b>   | <b>1,6%</b>   | <b>1,6%</b>   | <b>1,6%</b>   | <b>1,6%</b>   | <b>-</b>            |

Illustration : Les 20 premiers employeurs transport / logistique privés / publics dans le secteur transport / logistique  
Source : Sirene, 2007

|    | Etablissement                       | Nature de l'activité                             | Commune     | Tranche d'effectif   | Effectif approché |
|----|-------------------------------------|--|-------------|----------------------|-------------------|
| 1  | SOC NAT DES CHEMINS DE FER FRANCAIS | Transports ferroviaires                          | MULHOUSE    | 1000 A 1999 SALARIES | 1300              |
| 2  | TRANSPORTS PORTMANN ET FILS         | Transports routiers de marchandises interurbains | SAUSHEIM    | 200 A 249 SALARIES   | 200               |
| 3  | DECATHLON                           | Entreposage non frigorifique                     | WITTENHEIM  | 200 A 249 SALARIES   | 200               |
| 4  | GEFCO SA                            | Affrètement                                      | SAUSHEIM    | 200 A 249 SALARIES   | 200               |
| 5  | HEMMERLIN                           | Transports routiers de marchandises interurbains | SAUSHEIM    | 100 A 199 SALARIES   | 100               |
| 6  | TRANSPORTS KLINZING FRERES ET CIE   | Transports routiers de marchandises interurbains | RUELSHEIM   | 100 A 199 SALARIES   | 100               |
| 7  | MEDIA PORTAGE                       | ROUTAGE  | MULHOUSE    | 100 A 199 SALARIES   | 100               |
| 8  | TRANSPORTS KEMPF FRERES             | Transports routiers de marchandises interurbains | HOMBOURG    | 50 A 99 SALARIES     | 50                |
| 9  | RISS ET HAMMES SA                   | Transports routiers de marchandises interurbains | ILLZACH     | 50 A 99 SALARIES     | 50                |
| 10 | ZIEGLER FRANCE SA                   | Organisation des transports internationaux       | ILLZACH     | 50 A 99 SALARIES     | 50                |
| 11 | TRANSPORTS ALLOIN                   | Messagerie, fret express                         | KINGERSHEIM | 50 A 99 SALARIES     | 50                |
| 12 | HEPPNER SOCIETE DE TRANSPORTS       | Organisation des transports internationaux       | MULHOUSE    | 50 A 99 SALARIES     | 50                |
| 13 | SOC NAT DES CHEMINS DE FER FRANCAIS | Transports ferroviaires                          | BANTZENHEIM | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
| 14 | COURSECLAIR                         | Transports routiers de marchandises de proximité | MULHOUSE    | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
| 15 | TRANSPORTS ALOY SARL                | Transports routiers de marchandises de proximité | RUELSHEIM   | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
| 16 | INFORMATIQUE TRANSPORT              | Transports routiers de marchandises interurbains | ILLZACH     | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
| 17 | TRANSPORTS STURCHLER ET FILS        | Transports routiers de marchandises interurbains | HOMBOURG    | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
| 18 | BOURGEY MONTREUIL AUTOMATIVE EST    | Transports routiers de marchandises interurbains | OTTMARSHEIM | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
| 19 | BENTZ HENRI ET FILS                 | Transports routiers de marchandises interurbains | RIXHEIM     | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
| 20 | GRAVELEAU                           | Transports routiers de marchandises interurbains | HABSHEIM    | 20 A 49 SALARIES     | 20                |
|    |                                     |  |             | Total                | 2 610             |

|   |
|---|
| TRANSPORT                                       |
| MANUTENTION ET ENTREPOSAGE                      |
| GESTION D'INFRASTRUCTURE DE TRANSPORT           |
| ORGANISATION DE TRANSPORT DE FRET               |
| SERVICES FOURNIS PRINCIPALEMENT AUX ENTREPRISES |
| ETABLISSEMENTS PUBLICS                          |

Les entreprises de transport routier sont fortement représentées dans la liste des 20 principaux établissements employeurs transport / logistique. L'établissement concentrant le plus d'emploi dans ce secteur est la SNCF avec 1 300 salariés. Cet établissement relève du secteur public. Pour ce dernier, les emplois recensés ne se concentrent pas tous à Mulhouse. De nombreux emplois sont délocalisés dans des gares ou des triages situées en dehors de l'agglomération mulhousienne. Activités en croissance, elles constituent des fonctions-clés du service aux entreprises et emploient près de 25 000 personnes en Alsace dans une définition globale (transports de marchandises, manutention stockage, gestion, organisation, messagerie).

La nomenclature des métiers concernés couvre plus de 20 postes.

L'approche par emplois liés à la fonction logistique, quel que soit le secteur d'activité où ils sont exercés, donne près de 46 000 postes de travail en Alsace, en majorité concentrés dans le commerce et les transports.

Le département ne représente toutefois que le tiers de ces emplois régionaux, Mulhouse pesant un peu plus du tiers des sites logistiques du département. L'agglomération de Mulhouse est un pôle régional logistique secondaire avec Saint - Louis et Colmar et après Strasbourg.

Il faut noter le dynamisme du site secondaire de proximité immédiate à Colmar et surtout le poids du « cluster » économique transport/logistique de Bâle (40% des importations suisse, 35% des exportations en tonnage, 54% des transits entrants et 34% des transits sortants de Suisse, présence de quelques grandes entreprises et d'organisations internationales ferroviaires) influant fortement dans la répartition locale des activités.

Des possibilités d'évolution sont envisageables (options d'aménagements en multimodal compte tenu de la saturation des pôles de Strasbourg et Bâle, extension et aménagement des zones d'accueil et de transit pour les transports routiers sur l'autoport et Ottmarsheim, aménagements des zones logistiques en lien avec la tendance lourde d'externalisation des fonctions logistiques constatée pour l'industrie et le commerce...); ces possibilités impliquent des décisions structurantes pour l'avenir et sont à replacer dans le contexte local d'horizon industriel à évolution incertaine et d'évolution modérée de la grande distribution.

A court terme 70% du trafic portuaire d'Ottmarsheim dépend déjà du constructeur automobile et celui-ci développe ses activités et a besoin d'espaces aménagés supplémentaires.

Le grand Mulhouse présente un indice faible de spécificité par rapport à la Région, contrairement à la partie nord est du Pays, et peut donc se caractériser comme un « sous Hub » qui prend de l'importance malgré des difficultés relatives d'aménagements fonciers. Il est donc un site où sont rationalisés les flux de toutes provenances pour alimenter des connexions principales (fret camionné vers Roissy, Lyon, Rotterdam....) et des connexions en élaboration liées à l'Europe de l'Est et du Sud.

Les développements quantitatifs d'emplois directement liés au secteur ne paraissent pas majeurs mais les disponibilités en compétences nécessaires sont par contre importantes pour permettre le maintien des activités industrielles et commerciales existantes, voire comme condition principale d'un développement exogène.

Ces compétences devraient connaître des évolutions qualitatives significatives compte tenu en particulier de la tendance à l'externalisation des fonctions logistiques des entreprises qui devrait se poursuivre (25 à 30% des fonctions logistiques sont estimées « externalisables » : transport d'abord, puis entreposage, extension à la gestion de l'information, à la maintenance, aux opérations de fin de chaîne et ce même pour des secteurs comme la grande distribution qui conservent encore une approche domestique de ces traitements).

Des demandes de compétences sont récurrentes (ainsi pour les transports : compétences de conducteurs courtes et moyennes distance, la longue distance étant déjà captée par les transporteurs d'Europe de l'Est) mais l'enjeu emploi principal paraît davantage dépendre de la capacité à anticiper des métiers et fonctions en progression : gestion des stocks, préparation de commandes, emballages, petit montage, conditionnement voire administration des ventes/facturation, gestion information clients....

Des hypothèses permettent une estimation à 10 ans de création nette de 1000 à 1500 emplois.

La persistance de métiers en tension pour le secteur serait ainsi pénalisante, comme la non-exploitation des opportunités d'évolutions des compétences induites par les évolutions qualitatives attendues.

## 6) La santé

### Médecine de ville

(source : étude *Quel avenir pour la démographie médicale dans le Pays de la région mulhousienne?* MEF – AURM février 2009)

Dans le bassin de Mulhouse, 55% des médecins généralistes ont aujourd'hui plus de 50 ans.

Au 31 décembre 2006, on comptait 719 médecins généralistes dans le Haut-Rhin ; la densité de médecins généralistes pour 100 000 habitants étant légèrement inférieure à la moyenne française. Il y avait en effet environ 102 médecins généralistes en activité pour 100 000 habitants, contre 117 au niveau national.

Comme dans les autres départements, la profession fait face à la modification de la pyramide des âges des praticiens et à leur féminisation. Dans le bassin de Mulhouse, la moitié des médecins généralistes a aujourd'hui plus de 50 ans. Cet élément démographique aura des conséquences significatives sur la densité de médecins généralistes à moyen terme.

Mulhouse concentre logiquement l'offre médicale.

L'agglomération mulhousienne concentre 73% des médecins généralistes libéraux du Pays de la région mulhousienne.

L'ex-CAMSA concentre 73% des médecins généralistes libéraux du Pays de la région mulhousienne. On compte à Mulhouse 127 médecins généralistes libéraux en activité au 1<sup>er</sup> janvier 2008 (base ADELI), ce qui représente plus de 52% des médecins généralistes recensés dans le Pays de la région mulhousienne. En comparaison, Mulhouse a concentré en 2007 près de 48% des actes consommés en 2007.

Tableau : densité médicale

Source : DRASS/ADELI/INSEE

|                                       | Nombre de médecins recensés au 1/1/2008 (base ADELI) | Densité médicale pour 100 000 habitants (RGP 1999) |
|---------------------------------------|--|--|
| <b>CAMSA</b>                          | 176  | 104  |
| <i>Dont Mulhouse</i>                  | 127  | 115  |
| <b>ZUS Brossolette</b>                | 6  | 72   |
| <b>ZUS Briand-Franklin</b>            | 12   | 135  |
| <b>ZUS les Coteaux</b>                | 5  | 52   |
| <b>ZUS Drouot</b>                     | 2  | 54   |
| <b>ZUS Porte du Miroir</b>            | 7  | 204  |
| <b>ZUS Wolf-Wagner-Vauban-Neppert</b> | 4  | 57   |
| <b>Ensemble des ZUS mulhousiennes</b> | 36   | 88   |
| <b>CCIN</b>                           | 21   | 78   |
| <b>COCOCO</b>                         | 20   | 90   |
| <b>CCPF</b>                           | 5  | 76   |
| <b>Illzach</b>                        | 14   | 94   |
| <b>Pfastatt</b>                       | 5  | 63   |
| <b>Pays de la région mulhousienne</b> | 241  | 96   |

Aujourd'hui, la question de la densité médicale dans le Pays de la région mulhousienne ne peut pas encore être considérée comme un sujet inquiétant. Cependant, elle risque de le devenir à court ou moyen terme pour certaines zones du territoire. De plus, le vieillissement structurel de la population du Pays de la région mulhousienne est un facteur supplémentaire à prendre en compte dans l'estimation de la charge de travail des médecins généralistes libéraux.

#### Emploi public et associatif dans le secteur de la santé

Fortement marquée par l'emploi public et associatif, le secteur de la santé est dominé par de grandes structures (Centre hospitalier de Mulhouse, APA) et la demande d'emploi se concentre sur deux types de métiers : intervenants auprès des enfants et aides à domicile (près de 60% de la demande du secteur).

Les structurations engagées de l'hôpital public en « pôles » (plan hôpital 2007) ne devraient pas générer d'effet emploi direct mais surtout susciter un besoin d'accompagnement par formations courtes d'adaptation - que le secteur assure généralement en liaison avec le collecteur spécifique régional et en mobilisant fréquemment des prestataires locaux.

Les départs de salariés âgés au cours des 5 prochaines années devraient être compensés par le flux assuré par les Instituts de formation pour les personnels soignants.

Des possibilités d'emploi supplémentaires apparaissent toutefois, mais très limitées quantitativement (catégories d'aides soignantes, personnels techniques et personnels nécessaires au projet d'accueil pour les traumatisés crâniens du Centre hospitalier local).

Des goulots d'étranglement spécifiques offre / besoin de compétences, quantitativement modestes, existent en particulier pour des catégories de techniciens (manipulateurs radiologie) ; la construction de filières de formation, à possible vocation nationale, pourrait être envisagée à partir des potentiels de l'appareil de formation local.

L'enjeu principal en termes de développement réside certainement dans la capacité d'appuyer ou non les vecteurs de spécialité du Centre hospitalier et notamment ceux liés au traitement des insuffisances coronariennes, à l'hématologie, à la radiothérapie.

Deuxième Centre hospitalier de France, l'établissement de Mulhouse représente un potentiel d'activité directe ou indirecte notamment par ses politiques d'achat de fournitures à l'échelon national, voire européen, aujourd'hui trop peu lié à l'environnement de proximité.

Illustration : Chiffres clés du Centre Hospitalier mulhousien

Source : *écho mulhousien*, mars 2010 - chiffres 2008

|  |
|--|
| <b>1611 lits et places</b>                                   |
| <b>4 257 employés (1<sup>er</sup> employeur de Mulhouse)</b> |
| <b>488 médecin</b>   |
| <b>127 métiers</b>   |
| <b>61 000 passages annuels aux urgences</b>                  |
| <b>2 700 naissances par an</b>                               |
| <b>1 361 267 repas préparés chaque année</b>                 |
| <b>1 631 tonnes de linge lavé chaque année</b>               |

## 7) La construction et les grands projets urbains structurants

### Tendance générale

5<sup>ème</sup> employeur local, le secteur de la construction connaît une évolution satisfaisante depuis plusieurs années et il paraît encore créateur d'emplois à court terme.

Il est toutefois impacté négativement par la diminution sensible des travaux liés à la construction de bâtiments professionnels (moins 6% à moins 30% selon les secteurs en données glissantes sur 12 mois) et, depuis peu, à celle des travaux de rénovation/réhabilitation.

Les projets engagés ou projetés d'aménagement (tram train, Fonderie, centre urbain Porte Jeune, rénovation gare centrale, projets d'aménagements de sites logistique - Bantzenheim, Autoport de Sausheim, Port Ile Napoléon -, raccordements TGV, transformation de sites miniers...) semblent de nature à compenser globalement la perte d'activité à terme, voire à permettre un effet positif, sans doute plus orienté vers les métiers des travaux publics. L'offre de formation locale sous estime certainement les possibilités induites par ces chantiers de moyen terme (ainsi à titre d'exemple l'opportunité inexploitée de création de filières formation de conducteurs d'engins de chantiers...).

### Impact des Clauses de Promotion et d'Insertion Professionnelle (CPIE)

Outre les effets emplois escomptés, ces grands projets d'infrastructures offrent des possibilités significatives d'emplois d'insertion, notamment par le biais des clauses mettant en jeu l'article 14 du Code des marchés publics (clauses dites de «promotion et d'insertion professionnelle pour des publics en difficulté ».)

Les potentiels d'emploi représentés par ces clauses sont par ailleurs manifestement sous utilisés et tous les types d'appels d'offre publics pourraient être concernés (contrats de prestation de services comme chantiers de réhabilitation) ; un recours plus systématique par les donneurs d'ordre importants que sont les collectivités territoriales locales et les bailleurs sociaux, devrait générer plusieurs centaines d'emploi sur le court et moyen terme.

Toutefois le montant du marché doit être significatif pour amortir les coûts induits de l'accompagnement et la pérennité de ces emplois reste relative (impératifs de parcours de formation qualifiante et de mobilité géographique nécessaire dans le secteur construction).

### Le défi de la rénovation de logements en basse consommation

Une étude menée par la MEF et ses partenaires, dans le cadre du Pôle Bâtiments Basse Consommation, évalue le marché potentiel de la rénovation des bâtiments d'habitation existant sur le Pays de la région mulhousienne, dans l'objectif de réduire leur consommation énergétique au niveau de la Basse Consommation (80 kWh/m<sup>2</sup>/an).

L'étude évalue à 106 000 le nombre total de résidences principales sur le territoire du Pays : 51 000 collectifs privés, 39 000 constructions individuelles et 16 000 logements sociaux. Il en résulte que le marché potentiel de la rénovation d'habitations principales en basse consommation peut être estimé entre 1,7 milliards d'euros (fourchette basse) et 3,6 milliards d'euros (fourchette haute). Ces montants représentent le chiffre d'affaires que généreraient à l'échelle du Pays les travaux de rénovation en basse consommation énergétique.

L'étude décline ensuite ce marché potentiel en termes de besoins en main d'oeuvre, dans chacun des corps de métier concernés. Ces travaux procureraient du travail pendant 10 ans à 1150 personnes (hypothèse basse) ou à 2400 personnes (hypothèse haute). Les travaux d'isolation mobiliseraient près de 50% de la main d'oeuvre estimée. L'électricité et le chauffage représenteraient chacun 18% de l'emploi induit sur ce marché. Enfin, la pose de portes et de fenêtres isolantes compterait pour 15% des besoins de travail.

## 8) Le tourisme, la restauration, l'hôtellerie

7<sup>ème</sup> activité en nombre d'emplois sur les 15 premières du Pays, il n'est généralement pas caractérisé comme facteur important du développement stratégique local.

Les spécificités de la Région mulhousienne dans ce domaine (offre muséographique, tourisme d'affaires, possibilités de coopération transfrontalière, possibilités de coopérations dans le réseau de Villes Rhin-Sud, pontage avec Belfort et Montbéliard, contribution à l'affirmation d'une « image » pour le Pays), s'ajoutent au potentiel d'emploi constaté et justifieraient un appui plus marqué aux difficultés récurrentes de recrutement du secteur (on peut rappeler l'initiative régionale récente de dispositions d'aides financières pour rapprocher les demandeurs d'emploi de ces métiers, même si l'on peut être réservé sur la logique du dispositif choisi).

La persistance de métiers en tension dans le secteur hôtellerie/restauration doit donc être vraiment prise en compte comme facteur négatif pour le développement local.

## 9) Le commerce de grande distribution

La Région de Mulhouse est la première région commerçante du département (plus de la moitié des surfaces de 300 m<sup>2</sup>, une tendance à l'augmentation, la première place également pour les surfaces de commerces de-300 m<sup>2</sup>).

Les aires de chalandise du commerce, notamment alimentaire, vont au-delà du périmètre Pays propre, mais le marché n'est pas extensible à l'infini et la corrélation avec les dépenses d'équipement et d'alimentation des ménages, les variations de pouvoirs d'achat, les taux d'épargne, indiquent un tassement significatif des possibilités de développement et un effet de vase communicant avec le petit commerce de proximité.

L'évolution des revenus pour Mulhouse n'est ainsi pas favorable (moins 4% en 10 ans), contrairement aux évolutions positives enregistrées pour l'unité urbaine et hors unité urbaine.

Le secteur reste pourvoyeur d'emplois, est ouvert à l'insertion, mais présente également des métiers en tension récurrente. Son évolution ne peut être dissociée de celle du commerce de proximité qui, faute de spécificité et de spécialisations produits et/ou qualité - notamment pour la Ville centre - subit directement des effets de vase communicants dans ce contexte de progression faible, voire de régression, du revenu local disponible (le nombre de ces petits commerces a baissé d'un tiers depuis 10 ans, tous les secteurs étant touchés).

Les perspectives d'emploi ne peuvent ignorer les risques précités liés aux évolutions du « hard discount » et, plus directement préoccupantes, celles liées aux évolutions d'organisation (suppression possible à moyen terme des postes de caisse par dispositifs automatisés d'enregistrement...).

## 10) Le textile

(source : Diagnostic de la filière textile dans le Sud Alsace MEF Septembre 2009)

Baisse des activités de production de textiles traditionnels

La filière textile rassemble 115 entreprises et 4 472 salariés dans le Sud Alsace, soit 40% des entreprises et des effectifs de la filière au niveau régional, et pèse pour 4,4 % de l'emploi total sur le Pays.

Alors que la production d'articles textiles traditionnels décroît en volume et en valeur depuis plus de dix ans, les entreprises du territoire doivent, pour assurer leur développement et maintenir leurs emplois, diversifier leurs activités (notamment vers la distribution), se réorienter vers des marchés de niche (haut de gamme, etc.), et/ou développer la production de textiles techniques.

Le savoir-faire développé sur les marchés traditionnels est indispensable pour se positionner sur des activités à plus forte valeur ajoutée (assemblage de multi-matériaux, produits techniques, impression numérique, etc.).

Parmi les marchés porteurs de croissance et donc d'emplois, figurent notamment la santé, la construction, la protection individuelle, la sécurité, les géotextiles, le textile pour l'événementiel, et l'environnement.

Le secteur est constitué de PME/PMI qui occupent plus de 90% des salariés du secteur et qui n'ont pas toujours les capacités propres d'investissement, de recherche développement, d'approche de nouveaux marchés.

Les effets emplois/compétences pour le secteur sont à rapporter à son poids devenu quantitativement très faible dans l'activité locale. Sa technicité produits / qualifications / recherche demeure toutefois significative pour des filières locales stratégiques - et d'abord l'automobile.

Les perspectives d'emploi ne sont qu'indirectes et l'avenir du secteur ne peut se lire qu'en complément de spécialité de pôles d'activités majeurs.

De ce point de vue l'image « historique » du textile représente certainement un atout à valoriser (design, musées, contributions en produits de haute technicité...) pour maintenir et développer une offre de compétences locales pointues.

Activités des entreprises de la filière face aux tendances nationales

#### Tendances nationales

|  |                                |  |
|--|--------------------------------|--|
| <b>Ingénierie</b>                      | 17 entreprises, 397 salariés   | ↗  |
| <b>Création</b>                        | 8 entreprises, 1 210 salariés  |  |
| <b>Production de fibres et de fils</b> | 1 entreprise, 245 salariés     | ↘  |
| <b>Surfaces textiles</b>               |                                |  |
| <i>Non-tissés</i>                      |                                | ↗  |
| <i>Tissage</i>                         | 8 entreprises, 381 salariés    | ↘  |
| <i>Tricotage</i>                       |                                | ↘  |
| <i>Cordes-Tresses</i>                  |                                |  |
| <b>Ennoblement</b>                     | 23 entreprises, 419 salariés   | Forte concurrence;<br>délocalisations  |
| <b>Confection / assemblage</b>         | 25 entreprises, 1 230 salariés | Forte concurrence;<br>Délocalisations pour<br>les activités de<br>confection de masse<br>pour les marchés<br>traditionnels |
| <b>Double métier de la prod.</b>       | 11 entreprises, 904 salariés   |  |
| <b>Distribution</b>                    | 11 entreprises, 130 salariés   | ↗  |
| <b>Utilisateurs</b>                    | 6 entreprises, 595 salariés    |  |
| <b>Blanchisseries industrielles</b>    | 5 entreprises, 50 salariés     | ↗  |



**928 salariés et  
24 entreprises  
ont été  
identifiées  
comme  
« fragiles »**

## 11) La chimie

### Effritement de l'emploi local

Le secteur de la chimie confirme une tendance au repli avec la baisse des prescriptions et la montée des médicaments génériques, une chimie de base à technologies basiques pouvant favoriser les délocalisations, les contraintes des normes environnementales pesant sur les coûts, dans un contexte national d'érosion des effectifs de moins 5% par an depuis 6 ans.

L'effritement de l'emploi local s'est accéléré depuis 2 ans. Les orientations de la commission de Bruxelles et notamment les normalisations induites par la politique de santé dite « REACH » pourraient accélérer l'intérêt (l'impératif ?) des délocalisations hors Europe pour les entreprises du secteur ; les délais d'autorisations administratives d'exploitation en France (délais plus de 3 fois supérieurs par rapport à l'Allemagne ou à l'Italie par exemple), comme les contraintes environnementales en général, pèsent également pour favoriser des orientations stratégiques extra locales.

Même les activités de recherche et développement devraient être aspirées par le déplacement des sites de production (Etats Unis du Nord Est en particulier).

Le déficit de voies d'eau appropriées (liaison grand gabarit) et d'aménagements portuaires nécessaires est également un facteur négatif comme les insuffisances fonctionnelles du fret ferroviaire ; là encore l'enjeu des communications terrestres est réaffirmé.

L'optimisation des possibilités de logistique, en complémentarité des installations bâloises, reste un impératif pour la localisation de cette activité. La parachimie (applications et produits dérivés) est moins concernée mais implique d'autres métiers et d'autres compétences ; elle est par ailleurs peu présente dans le département.

On peut faire l'hypothèse d'une stagnation, voire d'une régression, des emplois certains à court et moyen terme ; mais les grands établissements locaux ne devraient sans doute pas subir de diminutions drastiques de leurs effectifs pour des raisons diverses (part relativement faible des coûts de main d'oeuvre dans la fabrication - notamment en chimie fine - services spécialisés aux unités de fabrication en entretien/maintenance très performants localement, disponibilité de la main d'oeuvre locale jeune alors que ses homologues en Suisse et Allemagne ne considèrent pas la chimie comme un secteur d'emploi attractif, coûts induits par la dépollution des sites éventuellement fermés, effet « cluster » positif de la constellation chimie locale et transnationale...).

Les emplois de substitution sont à rechercher dans les secteurs connexes qui peuvent utiliser les compétences professionnelles de base de la chimie (pharmacie, filière biotechnologies, voire agroalimentaire, brasseries...).

Ils sont à trouver essentiellement pour les emplois de production (plus de 40% des emplois de la chimie locale dont près de 30% a moins de 30 ans) mais aussi pour les postes du secteur liés à la sécurité, à la qualité, à l'environnement, et pouvant fonder une offre de compétences locale, voire des créations d'activités externalisées, dans un contexte de spécialisation territoriale.

Pour un poids local direct très proche de celui du textile - mais beaucoup plus conséquent à l'échelle de la zone d'emploi, le secteur devrait donc être confronté à court et moyen terme à des restructurations, dans un contexte de délocalisation à plus long terme.

Les demandes à l'appareil de formation local enregistrent déjà cette tendance (formations différées de conducteurs de machines automatisées) ; toutefois l'appareil de formation local dédié (AFPA, plate forme du lycée Lavoisier) ne devrait pas être trop affecté dans l'immédiat malgré un recentrage des formations des grandes entreprises du secteur sur la Région Rhône Alpes où se sont constitués les plateaux techniques nécessaires.

## 12) Les activités financières

Les activités financières (*définies comme le regroupement de l'intermédiation financière - banque, sociétés de crédit, organismes de placement -, l'assurance, les services auxiliaires*) pèsent près de 1,6% de l'emploi total du Pays, soit la 15<sup>ème</sup> activité par ordre d'importance.

Elles connaissent des évolutions emploi contrastées liées aux concentrations, notamment dans l'intermédiation financière.

Les concentrations bancaires programmées pourraient paradoxalement permettre des créations nettes d'emploi pour les réseaux choisissant une stratégie renforcée de multiplication de réseaux d'agence et de maillage territorial plus fin; la concentration régionale, voire interrégionale des sièges, paraissant par contre inéluctable et ne pouvant pas profiter à Mulhouse en tout état de cause.

Les réseaux semblent disposer d'une autonomie de décisions pour le financement de l'économie locale, compte tenu notamment de la part des crédits orientés vers l'industrie (estimation de 4/5 des décisions de financement régionales) et de la part de marché relativement faible des banques nationales pour les acteurs locaux.

L'importance emploi du secteur est évidemment plus liée à son intervention dans le financement des activités de proximité qu'à ses emplois propres – très significatifs par ailleurs.

A noter : la profession bancaire régionale classe la Région de Mulhouse en zone à faible potentiel, ce qui ne l'incitera pas à y développer ses réseaux, ni à s'engager sur des financements à risques.

Le pôle assurances est par contre caractéristique d'un réel dynamisme régional et local.

Le niveau moyen des qualifications qui y sont requises augmente dans un paysage démographique de concentration, de tranches d'âges à renouveler et des possibilités d'emploi existent mais qui supposent la création de filières de formation locales adaptées et ciblées.

## La recherche/développement

(source : étude Innovation et recherche MEF – AURM décembre 2008)

Secteur reposant essentiellement sur la qualité de la ressource humaine, il se répartit à parts sensiblement égales entre recherche privée et recherche publique. La place régionale reste modeste (13<sup>ème</sup> rang de la recherche privée en part de dépenses et une recherche publique au 8<sup>ème</sup> rang en part de dépenses).

A titre d'exemples...

- ✓ Externalisation recherchée de la R&D par les majors de la chimie et de la pharmacie bâloise (ainsi Novartis qui consacre 18% de son chiffre d'affaire à la recherche est-il engagé dans une politique de sous - traitance partielle de ses activités de recherche pour des raisons diverses : meilleure réactivité, lourdeurs administratives internes, limitation de risques, diversifications.)
- ✓ Environnement du tissu de Pme qui par regroupements thématiques pourrait être moteur pour de la recherche privée ; la recherche publique devrait pouvoir répondre également à ces demandes à condition d'en faire un axe choisi de développement et d'améliorer ses capacités d'adaptation et de réactivité.
- ✓ Mise à disposition de laboratoires - relais nécessaires dans le cadre d'une politique de l'innovation technologique orientée vers la création d'activités/ produits innovants
- ✓ Développement de la recherche publique consacrée à des thèmes sociétaux et sociologiques pour valoriser les réalisations locales (ainsi, le quart estimé de la recherche publique pour l'Alsace et la Franche Comté concerne le thème des déplacements, de l'organisation des flux, de la mobilité, de l'optimisation des temps ; le potentiel représenté par ces compétences et recherches pour valoriser les impacts des grands travaux n'est pas utilisé localement - tram/train en particulier – contrairement à Belfort par exemple pour les études et recherches produites autour des thématiques « temps et transports terrestres »).

Les unités de recherche

Le nombre d'unités de recherche au niveau du Pays de la région mulhousienne a peu évolué entre 2002 et 2008. Cependant, en 6 ans, le nombre d'enseignants-chercheurs en moyenne par unité de recherche a varié de 15 à 22.

Pour l'Académie de Strasbourg (3 universités et l'INSA), on passe de 12 enseignants-chercheurs en moyenne par unité de recherche à 19 : l'académie a perdu 41 unités de recherche en 6 ans.

Tableau : Unités de recherche de 2002 à 2008

Source : Ministère de l'éducation

|                        | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Mulhouse (UHA)         | 18   | 18   | 17   | 16   | 16   | 17   | 15   |
| Académie de Strasbourg | 125  | 123  | 123  | 110  | 92   | 89   | 84   |

Malgré un positionnement relativement fort en Alsace au niveau de la recherche, la recherche publique sur le Pays de la région mulhousienne reste très modeste.

La prédominance de la recherche strasbourgeoise contrarie sûrement le développement de la recherche publique de la région mulhousienne. Strasbourg est également une ancienne université alors que Mulhouse ne s'est dotée d'une université que récemment.

Avant la création de l'UHA en 1975, Mulhouse ne disposait que de 2 écoles certes prestigieuses : l'école nationale supérieure de chimie de Mulhouse et l'école nationale supérieure des industries.

### La propriété industrielle

Souvent, le lieu de dépôt du brevet est différent du lieu de résidence de l'inventeur.

Dans le tableau ci-dessous sont comptabilisés les dépôts dont au moins un des inventeurs réside dans la Région Alsace, le Département du Haut-Rhin et le Pays de la région mulhousienne. En effet, pour un même brevet déposé, il peut y avoir plusieurs inventeurs.

Tableau : Evolution du nombre de brevets déposés de 2003 à 2004 selon le lieu de résidence de l'inventeur.

Source : INPI)

|                                       | 2003 | 2004 | Evolution |
|---------------------------------------|------|------|-----------|
| <b>Pays de la région mulhousienne</b> | 98   | 84   | -14,3%    |
| <b>Haut-Rhin hors Pays</b>            | 480  | 323  | -32,7%    |
| <b>Bas-Rhin</b>                       | 646  | 603  | -6,7%     |
| <b>Total Alsace</b>                   | 1224 | 1010 | -17,5%    |

En un an, les brevets dont l'inventeur réside dans le Pays de la région mulhousienne ont diminué de 14,3%.

Cette baisse est plus faible que pour l'ensemble de l'Alsace (-17,5%). Cependant, la part des inventeurs alsaciens résidant sur le Pays est de 8% en 2003 et 8,3% en 2004.

Sur le territoire du Pays de la région mulhousienne, le secteur d'activité le plus représenté est « machines mécanique-transport » (37% des brevets). Ce secteur est d'ailleurs en augmentation par rapport à 2003 : +24%. Il regroupe entre autre le transport et les composants mécaniques.



## 14) L'exemple des biotechnologies

La proximité immédiate de l'agglomération bâloise, de ses 38 000 salariés travaillant dans les sièges sociaux et les laboratoires de recherche de très grands groupes dans les domaines de la santé humaine, de l'agrobiologie, de l'environnement, devrait favoriser et polariser des activités induites au niveau local.

Encore faut-il relativiser les possibilités d'emplois induits par la proximité géographique directe (on peut ainsi rappeler que 2 étapes seulement sur 15 des processus de fabrication de l'industrie pharmaceutique relèvent de la biologie et 13 pour la chimie; la biochimie exemple demeure un mot dont les applications industrielles ne sont pas lisibles à moyen terme...)

Un ciblage par spécialités/produits, des partenariats spécialisés en recherche et développement, des moyens d'appui beaucoup plus importants en prospective et réseaux seront indispensables à l'exploitation de ces potentiels d'activité.

A noter aussi : la M2A a adhéré au Pôle de Compétitivité Alsace Biovalley visant à la promotion du territoire mulhousien comme lieu d'accueil d'entreprises à vocation biotechnologiques : 8 projets d'implantation existent et une réalisation importante est en cours.

### **Les commentaires : préparer demain**

*Les évolutions sectorielles sont marquées et dessinent un paysage pour demain différent de celui d'hier :*

*Importance vitale de l'industrie automobile et de son environnement de sous traitants, de son rôle structurant comme filière pour des secteurs et produits connexes (textiles techniques, technologies produits environnement, recherche et développement...) comme pour l'image et la « lisibilité » même du Pays à l'échelle européenne...)*

*Création d'emplois induits par les activités liées au positionnement géographique (logistique, transports)*

*Rôle de Pme créatrices, notamment dans les services marchands, les TIC*

*...autant d'évolutions qui contrastent avec la « culture emploi » locale, encore marquée par de grandes entreprises industrielles et des secteurs d'activité historiques.*

## 5. Emploi et espace situation géographique des entreprises et mobilité des actifs

### 1) Une région frontalière

Une forte dimension de dépendance frontalière directe

En 1999, l'emploi frontalier du Pays représentait 34,6% de l'emploi frontalier du Département. En 2007, cette proportion est à 33,8%. La part des femmes dans l'emploi frontalier du territoire est stable : 30,4% des frontaliers de 1999 étaient des femmes et 30,3% en 2007

L'emploi transfrontalier est un phénomène important en Alsace et plus particulièrement dans le Sud de la Région. L'influence de la proximité de l'agglomération bâloise, un des tout premiers pôles de la chimie organique et de la pharmacie à l'échelle mondiale, s'exerce sur tout le sud du département, y compris le Pays de la région mulhousienne.

Une forte dimension de dépendance frontalière indirecte :

Les filiales de groupes étrangers représentent un emploi sur trois en Alsace et 47% des investissements industriels mais pour des secteurs relativement moins représentés à l'échelon du Pays (pharmacie, parfumerie, chimie).

Quelques données illustrant facilement cette dépendance :

- ✓ 25% de la population active de l'Alsace travaille dans des entreprises filiales d'entreprises allemandes, 31% des exportations de l'Alsace se font vers l'Allemagne, la part estimée de l'investissement suisse pour les entreprises locales est de 30%, dans un contexte de diminution de ces investissements sur le territoire du Pays
- ✓ Certains secteurs d'activité sont particulièrement dépendants de capitaux étrangers : par exemple, la chimie est estimée dépendre à près de 70% de capitaux suisses, américains, anglais et allemands
- ✓ Le contrecoup des difficultés sectorielles en zones Bâle ville et Bâle campagne (Euroairport, chimie, pharmacie qui restructurent) est ressenti directement
- ✓ Un renouvellement massif de personnels attendu pour les secteurs d'activité forts de Bâle : banque, assurance, épargne avec 30% des effectifs partant d'ici 2010 et 45% des effectifs à renouveler d'ici 2015
- ✓ A noter : Une évolution globale de l'emploi à Bâle (2 cantons) et en Suisse du Nord-Ouest qui devient aussi négative (mais sans augmentation de taux de chômage compte tenu de la baisse de la population active).

## 2) La spatialisation : des concurrences à courte vue

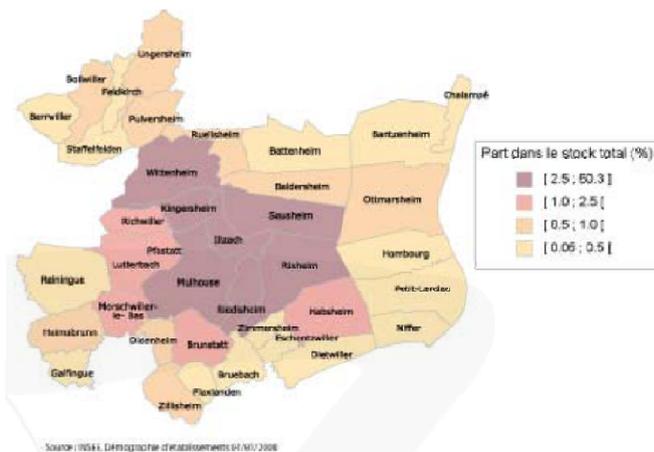
Concentration spatiale des établissements et des emplois

Les établissements sont concentrés au cœur du Pays de la région mulhousienne. La ville centre affiche un taux de plus de 50% des établissements.

La répartition spatiale des emplois, comme celle des établissements, s'établit au centre du territoire. Mulhouse comptabilise plus de 55% des emplois totaux.

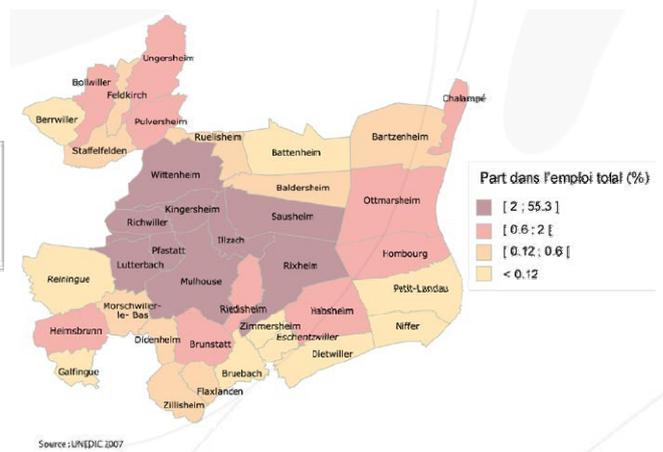
La concentration spatiale des établissements

Source : AURM



La concentration spatiale des emplois

Source : AURM



### Répartition des emplois par secteur d'activité et par zone géographique

En 2007, le commerce représente 19,4% de l'emploi salarié privé. Les emplois de ce secteur sont concentrés dans les communes accueillant des hypermarchés : Wittenheim (Cora), Illzach (Carrefour) Mulhouse (Cora).

L'emploi salarié privé est dominé par le secteur des services : il représente 49,3% de l'emploi total, en 2007. Les emplois du secteur des services sont en grande partie concentrés dans la ville centre (Soléa, banques, assurances, ...), à Sausheim (Transport Portmann et Fils, Gefco, ...) ou encore Illzach (France Telecom, Kunegel, ...).

Le secteur de la construction représente 7,4% de l'emploi salarié privé total. Il suit une répartition de l'emploi salarié privé similaire à celle du secteur du commerce. Cependant, les communes du Nord-Ouest sont plus orientées vers la construction que vers le commerce avec notamment avec les entreprises Bove et Ligne Bois à Ungersheim, la SNEF à Pulversheim ou encore Starter TP à Feldkirch.

Le secteur industriel représente 23,8% de l'emploi salarié privé total, en 2007. La répartition des emplois sur le territoire est plus diffuse pour ce secteur. En effet, la concentration des emplois se situe d'ouest en est avec notamment Mulhouse (61,5% des emplois industriels. A noter que tous les salariés de PSA sont comptabilisés à Mulhouse et non Sausheim), Illzach (5,4%), Chalampé (4,3%), Rixheim (3,8%), Pulversheim (3,6%).

### Localisation des zones d'activités et des réserves foncières

La localisation des zones d'activité à la périphérie de la Ville centre et à proximité d'infrastructures de transport performantes renforce les tendances de tertiarisation et de polarisation des activités que vérifient légalement les implantations de nouvelles entreprises (implantations d'abord à Mulhouse si tertiaires et en deuxième couronne si industrielles).

Ces zones d'activité sont commerciales à plus de 60% et leurs évolutions doivent intégrer les risques à court et moyen terme pour les enseignes du phénomène du « hard discount », comme ceux d'assèchement des commerces de proximité.

Les espaces tertiaires et mixtes de production représentent moins de 30% de l'espace dédié à l'activité.

Les réserves foncières sont concentrées dans la bande rhénane et le bassin potassique avec des liaisons à améliorer pour ce dernier par rapport à l'axe majeur Nord Sud.

L'offre de services (sécurité, conseil, équipements collectifs, collecte de déchets...) pour les zones d'activité est peu prévue dans les projets d'aménagement en cours, à l'exception notable du Parc des collines qui bénéficie de services venus de Mulhouse ou des services de Mulhouse, compte tenu de la proximité immédiate.

Une diversification des ZA par types de services offerts comme facteur spécifique d'attractivité ne paraît pas davantage prise en compte (grandes entreprises recherchant surtout la possibilité de création d'événements, de supports NTIC, d'équipements collectifs pour leurs salariés, de réseaux d'entreprises structurées et Pme ou artisanat plus sensibles à l'approche traditionnelle par les coûts immobiliers, la fiscalité, la proximité immédiate...).

Les équipements et services existants sont inégalement développés et implantés pour ces zones d'emploi et d'activité (ainsi de services à la petite enfance, notamment pour les plus petites communes du Pays...).

Un immobilier d'entreprises de service localisées en milieu urbain pour être près des clients a pu évoluer vers des implantations en ZA pour des raisons diverses (fiscalité adaptée, foncier...) sans qu'une spécialisation des politiques immobilières par types d'activités soit clairement identifiable et surtout sans créer d'emplois supplémentaires (effet de vases communicants).

Si l'offre potentielle pour l'accueil d'activités économiques paraît globalement suffisante à moyen terme compte tenu du rythme de consommation actuel (sous réserve d'aménagements souvent nécessaires - dépollutions, surfaces disponibles d'un seul tenant, dessertes - pour certaines activités), des incohérences dans l'emploi des terrains seraient de nature à fortement obérer les développements économiques futurs : les priorités et hiérarchisations, dans une logique de schéma local construit, doivent répondre à des stratégies identifiables.

Les exemples sont nombreux mais citons en simplement deux pour illustrer des enjeux forts de moyen et long terme : l'affectation de terrains pour les aménagements de sites logistiques autour du port d'Ottmarsheim pour répondre aux besoins de court terme exprimés par le constructeur automobile, l'aménagement de zones d'accueil pour trafic de fret routier sur l'ancienne zone frontière ...

Par ailleurs les communes du Pays bénéficient d'un potentiel d'attractivité très divers (ainsi Sausheim, Mulhouse, Ottmarsheim, pour l'attractivité principale et globalement la bande rhénane beaucoup moins) dans un environnement de concurrences départementales fortes (zone très attractive de Cernay notamment).

En outre les zonages actuels pour les éligibilités aux primes diverses ne paraissent pas favoriser le Pays dans son ensemble, compte tenu de la proximité immédiate des zones d'activité en vallées vosgiennes, très accessibles en fait mais comparativement sur primées.

L'évolution des écarts accrus lieu de résidence et lieu de travail rendra également nécessaire la densification de réseaux de communication à l'intérieur du Pays (notamment internes à la bande rhénane comme de celle ci vers la Ville centre).

Le tram/train est un type de réponse important et innovant dont l'évolution du réseau à long terme est un élément fondamental de la politique d'aménagement global pour le Pays.

*Les commentaires :*

*La demande en foncier aménagé (transports, équipements collectifs, aires de stockage, traitement des déchets, équipements de proximité...) est une demande exprimée nettement par les opérateurs et acteurs locaux.*

*Mais la question doit se lire sous plusieurs angles :*

- ✓ *Une demande liée à des besoins très diversifiés, voire inconciliables*
- ✓ *Une offre locale globale satisfaisante mais une insuffisance des liaisons d'importance très inégale (du canal à grand gabarit à la liaison ferroviaire Euroairport, du raccordement autoroutier du bassin potassique à l'axe nord sud, aux manques de liaisons routières pour certaines parties du Pays... ),*
- ✓ *Un déficit de modularité des surfaces*
- ✓ *Des contradictions entre des demandes immédiates d'acteurs économiques et des politiques de moyen terme de collectivités ou d'institutions (spécialisation des zones, dimension des lots...)*
- ✓ *Des politiques foncières pouvant créer des concurrences internes au Pays*
- ✓ *Des déplacements des localisations d'activité induits mais à volume constant d'activités (pas de solde net d'emplois).*

*Le facteur structurant pour les développements économiques futurs reste évidemment la traduction dans la politique spatiale d'options économiques de base ; de ce point de vue les réflexions des acteurs locaux concernés paraissent contradictoires.*

*En tout état de cause la non-transparence à l'échelle du Pays n'est pas un facteur de lisibilité pour des investisseurs externes, peut décourager des projets significatifs par manque de perspectives claires à moyen et long terme, comme encourager des déplacements internes d'activité sans valeur ajoutée collective.*

*L'implantation récente d'entreprises liées à l'automobile sur la bande rhénane peut ainsi être encouragée par une politique foncière adaptée, ou limitée par d'autres options dans le domaine ; dans le département voisin les évolutions de la zone proche de Fontaine qui attire des équipementiers automobiles mondiaux sont une illustration d'un effet de concentration géographique choisie et de son importance économique à l'échelle européenne.*

*La finalisation du Schéma de cohérence territoriale représente donc un enjeu important.*

*L'élaboration d'un schéma directeur des zones d'activité fonction de l'offre spatiale par type d'entreprises recherchées reste un objectif nécessaire, malgré les réticences constatées des élus locaux.*

*La réhabilitation des friches industrielles peut offrir par ailleurs des opportunités foncières complémentaires et - surtout - reste un facteur d'appel de projets de création de micro entreprises (proximité, possibilité de locations à faible loyer, tailles des parcelles,...)*

*La mobilisation possible de fonds européens pour les dépollutions éventuelles et la possibilité de concours financier des collectivités renforce ces possibilités, comme la création possible d'un groupement d'intérêt scientifique pour les friches industrielles restent des enjeux de développement importants (l'exemple de la Lorraine est de ce point de vue particulièrement intéressant)^.*

*La création d'un Etablissement public foncier local dédié (réservé à la Région, au Département, aux Communautés d'agglomération par définition légale) pourrait favoriser cette gestion et optimiser des possibilités d'emploi.*

## II. Une stratégie plurielle, des actions diversifiées

### 1. Avant propos : mise en œuvre du Conseil d'Orientation

La construction d'une stratégie partagée réclame de la méthode, de la volonté et il n'y a pas d'autres manières que l'instauration d'un dialogue organisé et la recherche de conclusions partagées.

Les interactions sont multiples, les intérêts sont loin d'être convergents et la complexité forte. Les processus d'élaboration des décisions collectives doivent être plus horizontaux que verticaux, et tenir compte des différences dans l'approche des problèmes et des méthodes de gouvernance. C'est le nouveau Comité d'Orientation de la MEF (ancien Comité Stratégie Territoriale de l'Emploi) qui poursuivra, dans la durée, sur la région mulhousienne, une stratégie partagée de l'emploi, de l'insertion, de la formation et du développement économique.

Anticiper demain (la sortie de crise et l'après crise), c'est se projeter dans un paysage transformé, en mettant à profit la crise comme catalyseur et accélérateur de mutations !

Il faut agir à la fois dans la continuité de l'existant avant la crise (on continuera à produire, à consommer, à se soigner, à se déplacer,...) et en même temps intégrer de nouveaux modèles de croissance (TIC, croissance verte, évolution des métiers, gestion des flux de matière et d'énergie...).

Ces gisements d'emploi qu'il faut favoriser et exploiter sont une composante essentielle de la cohésion sociale.

On ne passera pas d'un état à un autre sans être capable d'en assurer la transition !

Il s'agit donc bien d'anticiper les effets de ces mutations sur les métiers et l'emploi en privilégiant la mise en œuvre d'une formation tout au long de la vie professionnelle.

Il s'agit donc de faire vivre ce Conseil d'Orientation et de bâtir une stratégie territoriale de l'emploi optimisée (Page 4).

### 2. Une stratégie territoriale concertée et cohérente

#### 1 ) Une méthode pour travailler ensemble et bâtir une planification stratégique : SWOT

La méthode SWOT a été initialement développée dans le milieu des entreprises dans les pays industrialisés comme outil pour leur planification stratégique. Flexible, elle peut parfaitement s'appliquer à un territoire.

C'est une méthode d'analyse interne et externe qui utilise comme support une matrice à quatre fenêtres : Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces. Cette analyse permet d'identifier des stratégies en vue d'atteindre les objectifs recherchés. L'analyse interne identifie les forces et les faiblesses selon deux critères (performance et importance). L'analyse externe identifie les opportunités et les menaces.

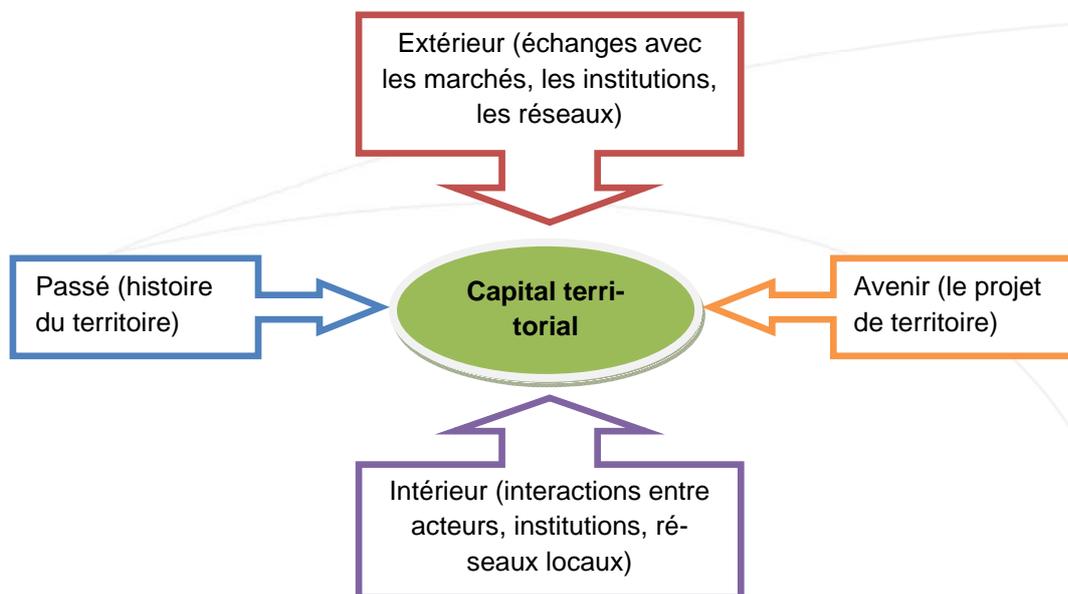
- ✓ Disposer d'une stratégie de développement économique partagée (à fortiori dans un contexte récent de modification de l'intercommunalité) imprégnée de la notion de durabilité en faveur des ressources humaines, des compétences et de l'emploi (quelles actions pour favoriser la disponibilité des ressources humaines et compétences nécessaires au développement économique ?).
- ✓ Intégrer le modèle de planification stratégique SWOT dans le circuit de décision et l'observation du territoire.
- ✓ Disposer de données actualisées et pertinentes.
- ✓ Construire la complémentarité avec Pôle Emploi

## 2 ) La notion de capital territorial

Elle représente l'ensemble des éléments dont dispose le territoire sur le plan à la fois matériel et immatériel, et qui peuvent constituer, sur certains aspects, des atouts, et pour d'autres, des contraintes.

Cette notion n'est pas statique mais dynamique. Le capital territorial dépend de l'idée que se font les acteurs locaux de l'avenir du territoire. Dans quelle direction s'engager ? Quelle construction stratégique les spécificités du territoire autorisent-elles, favorisent-elles, permettent-elles ? Elle est donc liée à celle de projet de territoire et à la recherche de sa compétitivité.

Le capital territorial renvoie également à ce qui fait la richesse du territoire, (activités, paysages, patrimoine, savoir-faire...), dans la perspective de la recherche des spécificités susceptibles d'être mises en valeur.



## 3 ) Les conditions de la réussite

- ✓ Nouvelle donne démographique, métiers émergents, transformations de l'appareil de production, approfondissement du mouvement de mondialisation... autant d'évolutions qui modifient profondément le marché du travail et l'activité économique. Comment identifier ces tendances, ces risques, ces opportunités et ces ruptures pour anticiper les besoins ?
- ✓ Comment construire des solutions pertinentes pour répondre aux tensions déjà à l'oeuvre dans certaines filières, les unes générant des difficultés de recrutement, les autres de forts besoins de professionnalisation, notamment dans les filières en expansion ?
- ✓ Quels rôles peuvent jouer les secteurs professionnels et les territoires pour accompagner les entreprises et les personnes, faire évoluer les pratiques de GRH, les organisations du travail, favoriser des mobilités individuelles qualifiantes.... ?

**Tous ces questionnements qui découlent du diagnostic effectué vont nous permettre de bâtir un plan d'actions.**

Deux facteurs sont essentiels pour réussir :

- ✓ La capacité des acteurs à agir efficacement ensemble sur la base d'une conception partagée du projet et encouragée par une concertation entre les différents niveaux institutionnels
- ✓ La capacité des acteurs à produire et à retenir un maximum de valeur ajoutée sur le territoire en renforçant les liens entre secteurs et en faisant de la combinaison des ressources des atouts pour valoriser les savoirs faire, les productions et les services locaux.

Cette stratégie doit s'ancrer dans le concret et l'action : les enjeux se déclinent en objectifs qui eux-mêmes doivent aboutir à une ou plusieurs actions adaptées.

### 3 ) Un développement économique adossé à une Gestion Territoriale des ressources Humaines (GTRH)

D'une part, la tertiarisation des emplois ne doit pas faire oublier l'enjeu majeur que représente le maintien et le développement d'une activité industrielle performante, créatrice de richesses, enracinée dans le patrimoine local (**pages 10, 11 et 37**).

D'autre part, l'erreur serait d'avoir une approche filière par filière. Il faut bien au contraire favoriser l'intersectorialité, c'est-à-dire, mutualiser les opportunités entre secteurs pour mieux répondre aux menaces qui pèsent sur l'emploi, multiplier les possibilités de rebond ! (**page 17**).

Pour être réaliste, cette mutualisation doit être progressive. Le Dispositif TransverS'AL a engagé une démarche en ce sens, dont les enjeux peuvent être traduits de la sorte :

- ✓ Anticiper l'impact sur les compétences et l'emploi des évolutions du marché (**page 37**) ;
- ✓ Faciliter les recrutements (**page 19**) ;
- ✓ Faire évoluer les compétences (**page 20**) ;
- ✓ Sécuriser les parcours professionnels des salariés (**page 27**) ;
- ✓ Aider les entreprises à détecter les faiblesses de leur positionnement sur les marchés et la gestion de leurs ressources humaines ;
- ✓ Décliner à destination des demandeurs d'emploi les actions menées vers les salariés, notamment sur le positionnement stratégique en termes de métiers (*pages 18 et 19*) et de compétences (en tension, porteurs et en émergence).

Plusieurs secteurs sont visés :

- ✓ **L'automobile (pages 39 à 44)** : le territoire est très concerné, l'emploi direct et indirect lié à ce secteur s'érode, des stratégies à l'échelle mondiale sont à l'œuvre et dépassent le simple cadre du territoire, les années fastes sont révolues (les modèles de production changent), les réseaux existent (Pôle de compétitivité Véhicule du futur, IUMM, ADEFIM, OPCA, chambre consulaire...), mais l'anticipation demeure difficile à réaliser, les mutations imposent évolution des compétences et fragilisation de certains métiers, l'industrie automobile et plus globalement la métallurgie continuent de recruter ;compétences et fragilisation de certains métiers, l'industrie automobile et plus globalement la métallurgie continuent de recruter ;
- ✓ **Le bâtiment et les travaux publics (pages 15, 19 et 54)** : activité prononcée, fortement impactée par la crise en 2 vagues successives (le gros œuvre immédiatement, puis le second oeuvre 6 à 12 mois plus tard), une situation des entreprises à l'image du niveau de remplissage des carnets de commandes, un secteur avec des emplois en tension de façon récurrente, des métiers appelés à évoluer pour répondre aux objectifs d'efficacité énergétique (emplois verts) ce qui rend indispensable l'adaptation des compétences et l'anticipation, structuration locale d'un Pôle de compétences, des réseaux actifs (Fédération du BTP, CAPEB, UCA, OPCA, chambre consulaire), secteur qui continue de recruter et qui recherche des profils sur mesure (multi compétences) ;

- ✓ **Le textile** (pages 57 et 58) : activité historique sur les Pays de la région mulhousienne et Thur Doller, des activités en grande difficulté concurrencées par la mondialisation, des niches porteuses et des applications techniques, des réseaux actifs (Pôle Textile Alsace, Pôle de compétitivité fibres Grand Est, Forthac, OPCA, chambre consulaire), perte d'emploi et fermeture notamment dans les plus grosses PME, dynamisme des TPE, identification des emplois menacés ;
- ✓ **L'hôtellerie restauration** (page 55) : secteur en tension en France et en Allemagne, recherche de personnel formé, activité variable, un des baromètres du commerce, une des mesures de l'attractivité du territoire et du tourisme, présence de réseaux (OPCA, chambre consulaire) ;
- ✓ **Les services à la personne** : secteur en croissance, besoin de personnel formé, enjeu de la mobilité géographique, structuration de l'offre en cours (lisibilité), pas de mutualisation des clients entre opérateurs, besoin de communication, évolution des comportements individuels et familiaux.

Des spécificités du territoire mulhousien découlent une stratégie appropriée :

- ✓ D'une part, c'est un territoire où les entreprises sont nombreuses, de même que les collaborations (points 1 et 2) ;
- ✓ D'autre part, c'est aussi un territoire où les entreprises travaillent de manière dispersée (points 3 et 4).

## 4. Les réponses apportées

### 1) Les stratégies de complémentarité

- ✓ Concentrer l'action sur certains éléments pouvant faire un saut qualitatif au processus en cours et le consolider ;
- ✓ Enrichir le développement économique (repérage d'idées et de nouveaux projets, innovation, labels de qualité, mise en réseau, formation, études de viabilité...);
- ✓ Réaliser des projets pilotes permettant de tester certaines transformations dans des secteurs traditionnels : ces initiatives doivent avoir pour effet de promouvoir une pédagogie du changement, d'augmenter la capacité de prise de risques, de créer un environnement propice aux investissements dans des secteurs non traditionnels, de créer les conditions nécessaires à la réussite.
- ✓ Cibler certains secteurs économiques stratégiques (**voir page précédente + TIC et Chimie**).
- ✓ Etablir des partenariats entre réseaux d'acteurs (travailler ensemble et travailler autrement).
- ✓ Donner toute sa place au dialogue social territorial.
- ✓ Travailler à moyen et long terme.
- ✓ Ouvrir la voie avec un ou des projets pilotes (TransverS'AL et groupement d'activité).
- ✓ Favoriser les transferts de compétences au sein d'un métier, d'une filière et entre filière (transférabilité des compétences, aires de mobilité professionnelle)
- ✓ Promouvoir le développement économique endogène par la création d'entreprise, les nouvelles formes de travail (**pages 14 et 15**).
- ✓ Développer les formes possibles de la croissance verte et les gisements d'emplois qui y sont liés.
- ✓ Développer des activités à fort potentiel avec l'Université Haute-Alsace (**pages 31 à 32**)
- ✓ Articuler les dispositifs d'orientation et de formation tout au long de la vie pour les salariés et les demandeurs d'emploi avec des outils partenariaux appropriés (**pages 21 et 34 à 36**).
- ✓ Poursuivre la stratégie territoriale de l'emploi (lier social / emploi / économie) en cohérence avec la réorganisation des services de l'emploi sur le territoire.

## 2) Stratégies de travail à la marge

- ✓ Promouvoir des actions « à la marge » qui peuvent réorienter ou compléter ce qui se fait déjà ou revaloriser ce qui a été abandonné en les inscrivant, par exemple, dans un travail de consolidation du développement d'un secteur donné.
- ✓ Développer un territoire où il fait bon vivre et naturellement attractif (aménités, services de proximité, transports publics...).
- ✓ Développer l'usage des clauses sociales dans la commande publique (**page 54**).
- ✓ Favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des femmes éloignées du marché du travail (**pages 24 et 25**).
- ✓ Concourir à l'égalité (accès aux Technologies de l'Information et de la Communication, accès à l'information, accès gratuits aux manifestations Emploi Formation).
- ✓ Sécuriser les parcours professionnels pour les actifs ne maîtrisant pas les savoirs de base, en réduisant notamment les ruptures de parcours.

## 3) Stratégies d'intégration, stratégies de masse critique

- ✓ La compétitivité du territoire s'obtient alors en créant des liens entre les éléments présents mais épars (exemple : très petites entreprises dans une même filière sans pratique de collaboration et fragilisées par l'absence d'instruments de concertation sur les marchés).
- ✓ Cette stratégie privilégie l'action collective et nécessite un intense travail d'animation et d'assistance technique.
- ✓ Accompagner les pôles de compétences et de compétitivité (**page 54**).
- ✓ Développer une offre territoriale lisible des services à la personne (structures, activités, périmètre d'intervention).
- ✓ Construire des réponses sur mesure pour les TPE afin de les aider à se développer et à rester compétitives (**page 19**).
- ✓ Valoriser les têtes de réseaux, notamment dans l'artisanat et le bâtiment (**page 16**).
- ✓ Développer les formes d'entreprises coopératives.
- ✓ Favoriser la mutualisation de main d'oeuvre interentreprises.

## 4) Stratégies de diversification et de consolidation

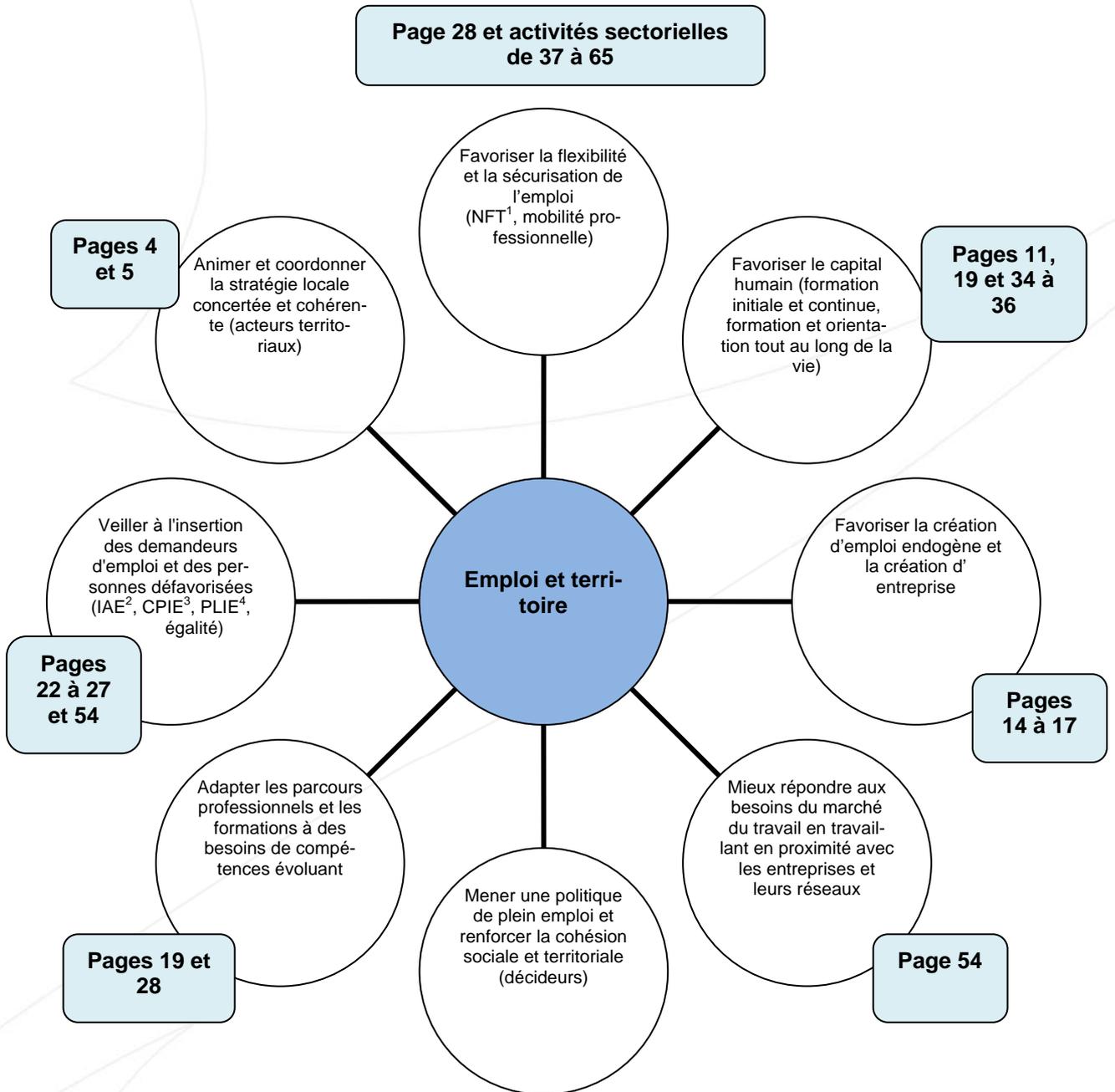
- ✓ La compétitivité s'obtient en soutenant l'introduction de lignes de production nouvelles dans le secteur dominant ou la filière déjà dominante (consolidation par complémentarité), en améliorant la qualité de l'offre (diversification par différenciation) ou en encourageant des expériences pilotes dans de nouveaux secteurs (introduction de nouveaux produits et / ou services).
- ✓ Cette stratégie doit être menée simultanément à un travail de consolidation des acteurs en créant un environnement favorable au développement de petites structures ou activités, notamment par des services d'aide aux micro-entreprises ou aux micro-activités.
- ✓ Poursuivre le travail de dynamisation du réseau d'accompagnement à la création, reprise et développement d'entreprise (**page 14**).
- ✓ Outiller les partenaires et le territoire pour faciliter l'entrepreneuriat (**page 17**).
- ✓ Soutenir l'insertion par l'activité économique (**page 13**).
- ✓ Favoriser les pratiques de Responsabilité Sociale des Entreprises.

- ✓ Rendre plus attractifs et plus accessibles à l'ensemble des actifs certains métiers (salariés et chercheurs d'emploi) (**page 19**).
- ✓ Explorer les nouveaux modèles économiques : Economie quaternaire, Economie de la fonctionnalité, Economie circulaire (Ecologie industrielle)
- ✓ Adapter les compétences aux marchés présents et futurs (GTRH) et utiliser la plateforme de vocation de Pôle Emploi (**pages 19, 35 et 36**).
- ✓ Enrichir la mise en oeuvre du Contrat de Transition Professionnelle par le travail de recueil des intentions d'embauche des entreprises à moyen terme et à long terme.

#### La notion de durabilité

- ✓ Les principes de cette stratégie trouvent leurs fondements dans 4 dimensions :
- ✓ **Durabilité économique** : favoriser l'implantation des entreprises et mettre en oeuvre les moyens pour qu'elles trouvent intérêt à demeurer sur le territoire
- ✓ **Durabilité sociale** : offrir un cadre de vie, des services et une croissance qui poussent la population à rester sur place
- ✓ **Durabilité environnementale** : prendre en compte dans le développement les facteurs environnementaux, en faire un levier de croissance et d'image
- ✓ **Durabilité institutionnelle** : piloter, coordonner et animer pour construire des relations bonnes et stables entre acteurs du territoire.

## Emploi sur le Pays de la région mulhousienne



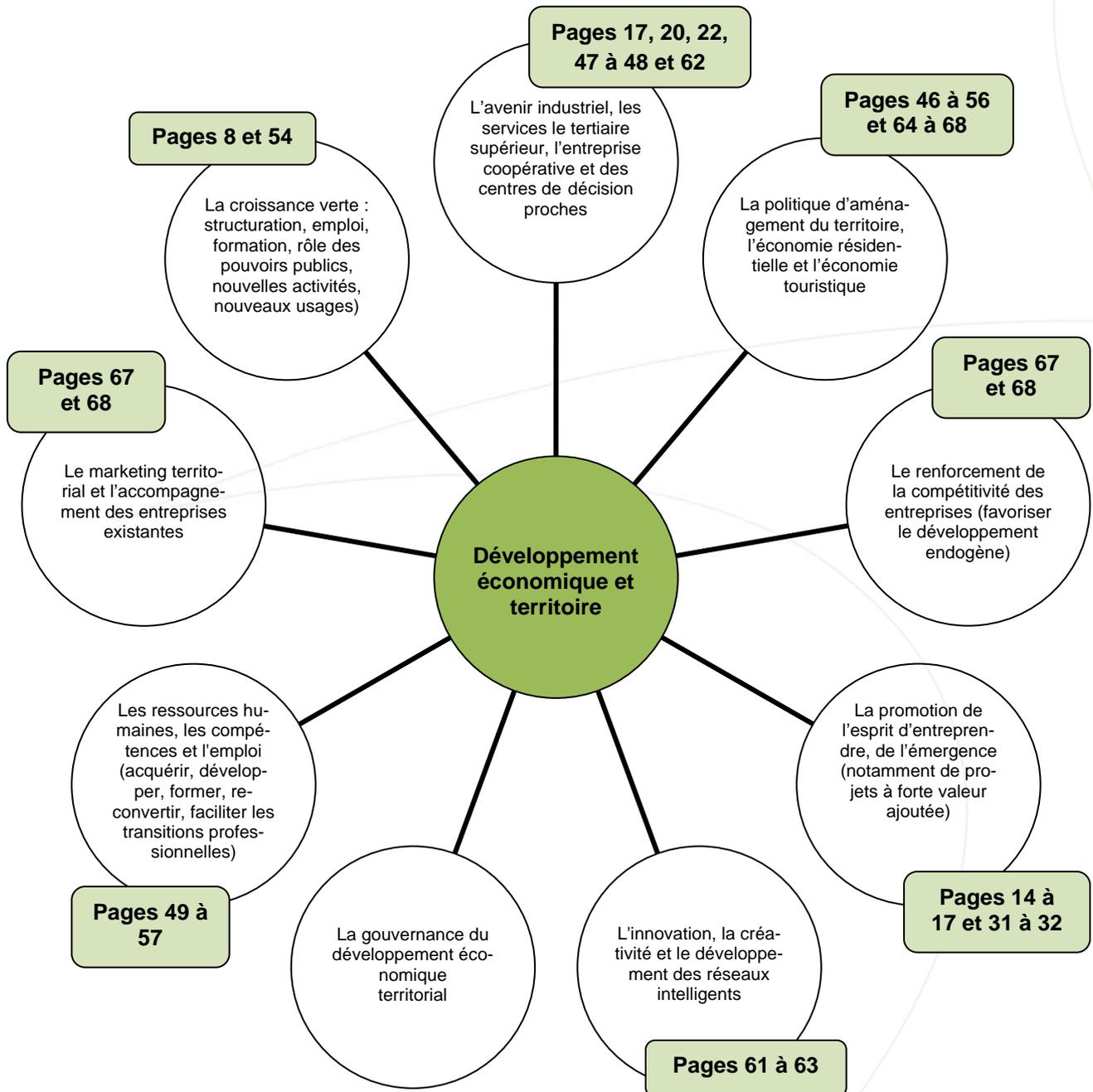
<sup>1</sup> Nouvelles Formes de Travail

<sup>2</sup> Insertion par l'Activité Economique

<sup>3</sup> Clause de Promotion de l'Insertion et de l'Emploi

<sup>4</sup> Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

Développement économique sur le Pays de la région mulhousienne







DÉVELOPPER  
ANIMER  
CONTRIBUER  
RÉDUIRE  
ACCUEILLIR