

# Rapport d'activité et de gestion 2021





# Editorial

**L'année 2021 aura été une année de reprise économique sur tous les fronts, dont celui de l'emploi.**

Dans ce contexte de reprise de la conjoncture en matière d'emploi et de développement économique, l'équipe de la MEF Mulhouse Sud Alsace, est à même de proposer à l'ensemble des partenaires et aux entreprises du territoire, de nouveaux projets et des solutions innovantes.

Les besoins en recrutement des entreprises n'ont jamais été aussi importants et sont difficiles à pourvoir. Les actifs changent de carrière, de métiers, se reconvertissent, créant un déséquilibre sur le marché de l'emploi. Nos actions de GPEC territoriale nous permettent d'apporter des solutions concrètes aux entreprises et de l'information au public.

Nous avons réorganisé notre cellule de gestion de la Clause Sociale avec une nouvelle équipe en place et une extension de notre territoire d'intervention à tout le Haut-Rhin. Avec le Nouveau Programme de Rénovation Urbaine dans les quartiers, et les nouvelles dispositions de la commande publique en matière d'emploi, la Clause Sociale est plus que jamais un dispositif d'insertion professionnelle utile et nécessaire. La MEF Mulhouse Sud Alsace est le facilitateur de la Clause pour le Haut-Rhin.

Nous portons également depuis septembre, le dispositif de la Cité de l'Emploi, dispositif de l'État géré par la Sous-Préfecture et dont la MEF Mulhouse Sud Alsace gère la coordination partenariale en lien avec le Service Public de l'Emploi. La Cité de l'Emploi doit favoriser la complémentarité des dispositifs et des partenaires dans les quartiers prioritaires.

La nouvelle programmation FSE 2021-2027 bat son plein et le renouvellement de notre statut d'Organisme Intermédiaire gestionnaire de Fonds Social Européen nous permet également de proposer de nouvelles solutions de levée des freins au retour à l'emploi comme le dispositif « Territoire Zéro Chômeurs de Longue Durée » sur Wittenheim ou l'élaboration d'actions de formations spécifiques non prises en charge par ailleurs.

Nous avons en 2021, intégré le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi porté par la Collectivité Européenne d'Alsace.



Des conventions bilatérales avec Saint Louis Agglomération et Colmar Agglomération, nous permettent de développer notre offre de service au profit d'un plus large territoire.

Les perspectives de développement sont donc nombreuses et pour certaines, déjà engagées.

Laurent RICHE

Président de la MEF Mulhouse Sud Alsace



# L'équipe de la MEF MSA



**AZZOLA Chiara**  
Chargée de mission  
PLIE



**BUONO Sandra**  
Chargée de mission  
Clauses Sociales



**DREYER Elodie**  
Assistante  
administrative  
Clauses Sociales



**GUERRIER Elisabeth**  
Chargée de Comm.  
Chargée de mission  
Mon métier de  
demain



**HALM Sébastien**  
Responsable adminis-  
tratif et financier &  
Gestion du FSE



**MEYER Julie**  
Coordinatrice Cité de  
l'emploi



**NEAU Sandrine**  
Chargée de mission  
Clauses sociales &  
Plateforme RH



**OPPENOT Laurence**  
Chargée de Projet  
FSE - PLIE



**SCHWARTZ Delphine**  
Chargée de projets  
GPEC



**SIGRIST Adrien**  
Chargé de projet  
Innov. sociale,  
création d'entreprise



**STORTZ Louise**  
Coordinatrice Cité de  
l'emploi



**WALONISLOW  
Alexandra**  
Directrice



**WENTZEL Aurore**  
Chargée de mission  
FSE



# Sommaire

## AXE 1 : Participer à l'anticipation des mutations économiques p 8

---

ACTION 1.1 - Analyses locales partagées et coordination d'actions p 8

ACTION 1.2 - Gestion Territoriale des Ressources Humaines - Transversal p 10

ACTION 1.3 - Développement des mobilités professionnelles p 24

## AXE 2 : Contribuer au développement l'emploi local p 26

---

ACTION 2.1 - Création / Reprise d'entreprise p 26

ACTION 2.2 - Economie de proximité, innovation sociale, transfrontalier p 30

2.2.1. : L'innovation sociale p 31

2.2.2 : Le transfrontalier p 34

ACTION 2.3 - Haut-Rhin Clauses sociales p 42

ACTION 2.4 - La Cité de l'emploi p 50

## AXE 3 : Le Fonds Social Européen - le PLIE p 54

---

ACTION 3.1 - Le PLIE p 55

ACTION 3.2 - Le Fonds Social Européen - FSE p 70

## Résultats comptables de l'exercice 2021 p 75

---

# Axe 1

## Participer à l'anticipation des mutations économiques

### Action 1.1

Analyses locales partagées et coordination d'actions

#### Les objectifs de l'action

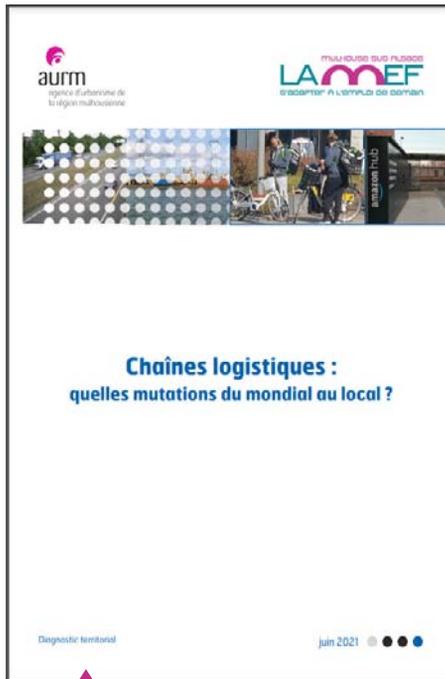
→ **Développer une analyse partagée**

Sur la base d'un diagnostic territorial partagé, la MEF Mulhouse Sud Alsace mène des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire sur différentes thématiques.

## Diagnostiques partagés



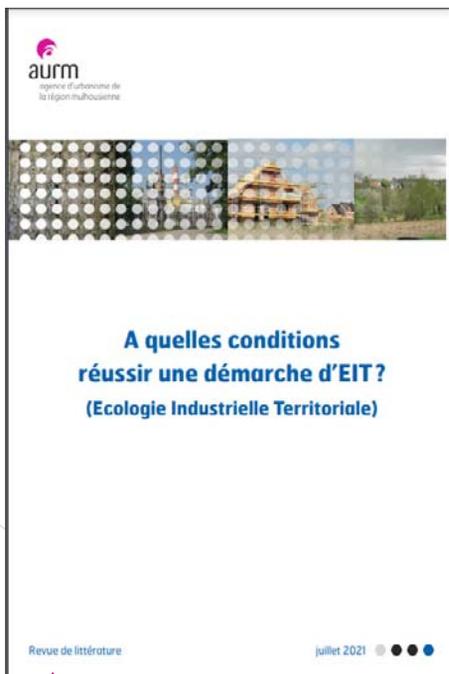
*Les dynamiques commerciales sur m2A et le Sud Alsace*



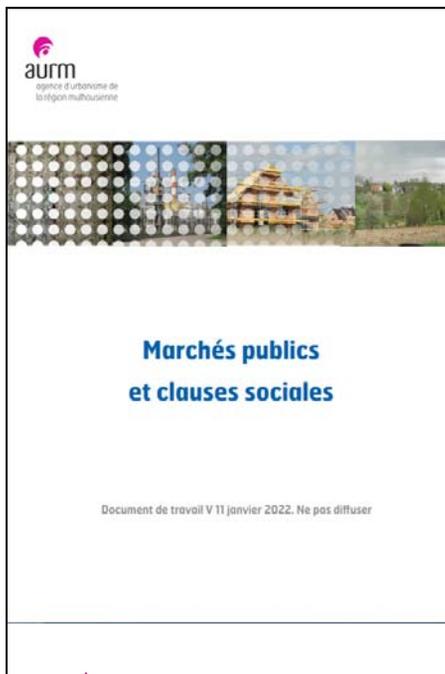
*Les chaînes logistiques – du mondial au local*



*Éléments de cadrage pour favoriser l'innovation dans les petites entreprises de production*



*Réussir une démarche d'EIT*



*Diagnostic territorial 2021  
Marchés publics et Clauses sociales*



## Action 1.2

### Gestion Territoriale des Ressources Humaines - Transvers'AL

#### Les objectifs de l'action

La démarche de Gestion Territoriale des Ressources Humaines TransverS'AL a vocation à mettre en place une stratégie partagée du développement de l'emploi dans le Sud Alsace. TransverS'AL est un espace de concertation entre partenaires de l'emploi, de la formation et du développement économique.

C'est aussi un espace de mise en place d'actions concrètes pour sécuriser les parcours professionnels des actifs dans une logique d'anticipation des mutations économiques.

La démarche se fonde sur un partenariat étroit avec l'Etat, la Région Grand Est, Pôle emploi, l'ensemble des OPCO (Opérateurs de Compétences, anciennement OPCA), les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les branches professionnelles et pôles de compétences.

## La démarche TransverS'AL

### Le point de départ : l'analyse des mouvements d'emplois

La démarche TransverS'AL se fonde sur une analyse globale de l'emploi sur le territoire.

Dans un contexte de mutations économiques, elle a vocation à compléter la connaissance de l'état actuel du territoire (nombre de salariés, d'entreprises, etc.) par une connaissance des mouvements d'emplois dans le Sud Alsace (créations et destructions d'entreprises, trajectoires professionnelles, etc.). Pour ce faire, elle s'attache à identifier les secteurs et les activités porteurs d'emplois, et ceux perdant des emplois. Il s'agit ensuite de créer des passerelles depuis les postes menacés vers les postes en développement en mettant en avant des formations accessibles et en valorisant les compétences transférables. L'objectif est de faciliter les transitions professionnelles depuis des métiers fragiles vers des métiers porteurs.

### La structuration de la démarche

La stratégie déployée dans le cadre de TransverS'AL se veut :

- Partenariale en favorisant la concertation des acteurs et la mise en place d'actions partagées entre structures du développement économique, de l'emploi, de la formation et de l'insertion.
- Prospective : il s'agit d'inscrire la réflexion sur la gestion des ressources humaines sur le moyen et le long terme, de mettre en cohérence les actions de développement des compétences d'une part et la stratégie de développement économique du territoire d'autre part, et de développer une logique d'anticipation des mutations économiques.
- Transversale : il s'agit d'opter pour une réflexion intersectorielle à travers une approche par les compétences transférables entre différents secteurs d'activité. Cela a vocation à faciliter la mise en relation des entreprises souhaitant recruter et celles projetant de diminuer leurs effectifs dans une logique de sécurisation des parcours professionnels des actifs.
- Territorialisée avec un périmètre Sud Alsacien.

Le plan d'action défini en concertation avec les partenaires s'inscrit toujours dans un ou plusieurs des objectifs de la démarche TransverS'AL.

## La gouvernance de la démarche

L'instance de gouvernance de la démarche TransverS'AL est le comité d'orientation stratégique, composé de l'ensemble des partenaires et réuni une à deux fois par an. Selon les projets en cours, des groupes de travail thématiques sont mis en place.

Le comité d'orientation s'est déroulé le 5 octobre 2021 à la Chambre des Métiers d'Alsace pour y présenter une rétrospective des actions menées en 2020 et 2021 (la crise sanitaire n'ayant pas permis la tenue d'un comité d'orientation en 2020).

Les actions s'articulant autour des trois axes principaux de la démarche TransverS'AL :

1. Les outils à destination des actifs pour sécuriser les parcours et diffuser l'information sur les dynamiques de recrutement
2. Les projets qui favorisent la mise en adéquation entre les besoins en compétences des entreprises du territoire et les compétences des actifs
3. Les temps forts sur les mobilités professionnelles



## 1. Les actions à destination des actifs :

Le site internet :  
[www.monmetierdedemain.com](http://www.monmetierdedemain.com)

Ce site permet au grand public de découvrir l'ensemble des connaissances développées par les partenaires de la démarche sur les métiers en déclin, les métiers porteurs et les réorientations professionnelles possibles.

Suite à la refonte du site en 2019, des actions de communication ont été lancées pour booster la fréquentation du site et permettre son développement :

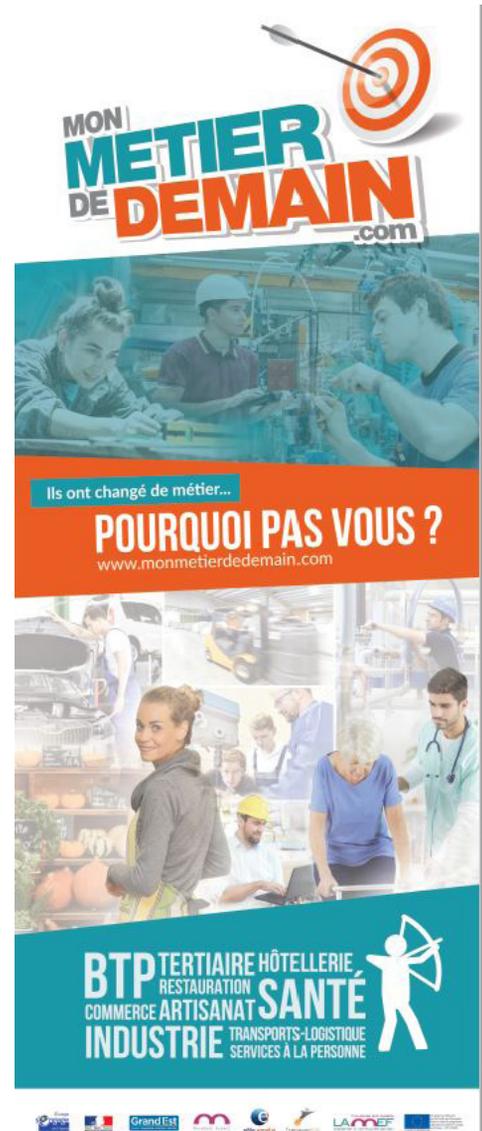
- Un nouveau kakemono aux couleurs du site
- Présentation du site lors de salons emploi-formation du territoire :



Warum Nicht (seul salon maintenu en présentiel en 2021)



Publications et partages d'informations –  
**1 893 abonnés**



## 2011 - 2021 : Mon Métier De Demain a aussi fêté ses 10 ans d'existence !

10 ans de reconversions professionnelles, de témoignages, de mise en avant de métiers qui recrutent sur le Sud Alsace, de passerelles métiers, de formation...

Pour mettre en lumière cet événement, nous avons créé 3 mini-portraits vidéos de reconversions professionnelles réussies (campagne de publicité lancée en janvier 2022) :



Poursuite du partenariat avec l'AFPA pour la création de deux nouvelles fiches-métiers ainsi que des passerelles de reconversion professionnelle possibles :

### 1 Professeur du secondaire (enseignement général, technique et professionnel)

L'accès au métier d'enseignant du secondaire (collège/lycée) est très varié puisque outre les embauches dans le secteur public, il existe également des postes en contractuel et des postes dans le secteur privé. De même, le lieu d'enseignement (collège, lycée général, technologique, professionnel ou agricole) permet d'accéder au métier par différents concours.



### 2 Agent de surveillance :

Ce métier apparaît comme pourvoyeur d'offres d'emploi à la fois en France et en Allemagne. Le métier se diversifie (contrôleur de pass sanitaire, surveillance par drone, ...) et permet des évolutions (la télésurveillance, la sûreté aérienne et aéroportuaire, l'installation de systèmes, la formation, etc.)



A ce jour, le site propose :

- 30 métiers fragiles
- 90 métiers porteurs
- 6815 passerelles de reconversions professionnelles

## 2. Les actions à destination des entreprises :

### Plateforme RH TPE PME en Sud Alsace

La MEF Mulhouse Sud Alsace a lancé le service « Plateforme Ressources Humaines TPE PME » au dernier trimestre 2019. RH TPE PME Mulhouse Sud Alsace est un appui en ressources humaines aux entreprises de moins de 50 salariés du territoire du Sud Alsace.

Il s'agit d'un 1er niveau d'information pour le dirigeant sous la forme d'un service gratuit. Concrètement, ce service consiste en un entretien sur site avec le dirigeant pour établir un pré-diagnostic sur les problématiques RH (besoin en recrutement à court et moyen terme, point sur la formation du personnel et les obligations de l'employeur, recours à l'alternance, anticipation des départs en retraite, etc).

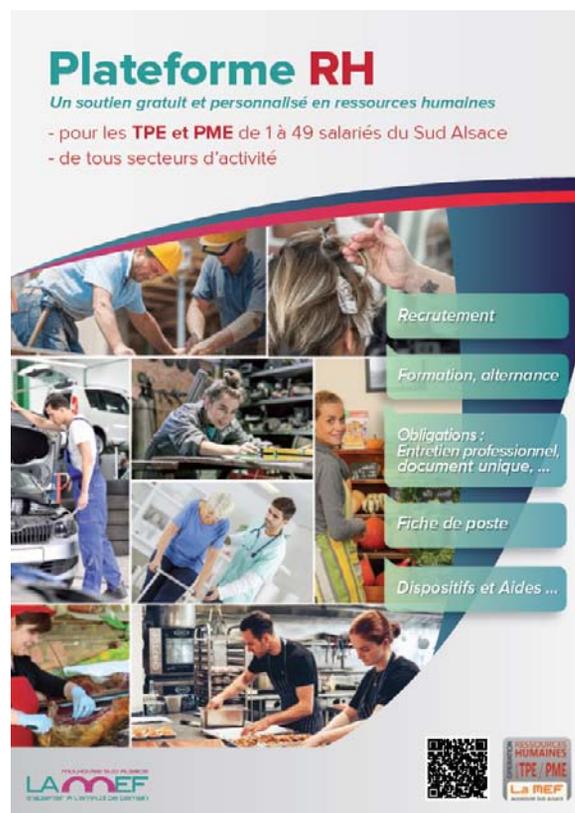
Dans un second temps, un panel de solutions est proposé au dirigeant, que ce soit la mise à disposition d'outils RH (recours à la formation, alternance, outils : trames d'entretien professionnel, guides, fiches-types...) ou des mises en relation avec les partenaires locaux.

Ce service a été déployé dans le cadre d'une expérimentation de 18 mois, avec un axe « industrie », encadrée par une charte signée par 8 partenaires : la DREETS, la Région Grand Est, Mulhouse Alsace Agglomération, Pôle emploi, la CCI et la CMA, le Pôle Formation Alsace (UIMM) et la MEF Mulhouse Sud Alsace.

De fin 2019 à fin 2020, 1 ETP était consacré au développement de cette action.

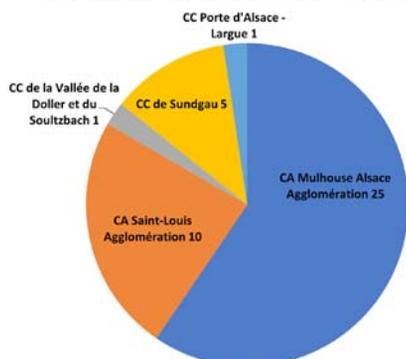
Depuis 2021, seul 0.5 ETP était consacré à la relation entreprise.

Le bilan de cette expérimentation a été présenté au comité de pilotage réunissant les partenaires signataires de la charte expérimentale, en février 2021 et sur validation des partenaires, il a été convenu de poursuivre le déploiement de ce service auprès des TPE et PME du BTP.

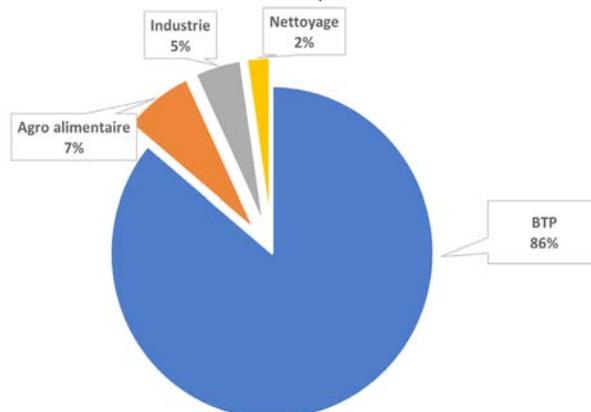


## Quelques chiffres concernant les 42 entreprises rencontrées en 2021 :

### Répartition des entreprises accompagnées par Communauté de Communes - 1ère visites



### Secteur d'activité des entreprises rencontrées

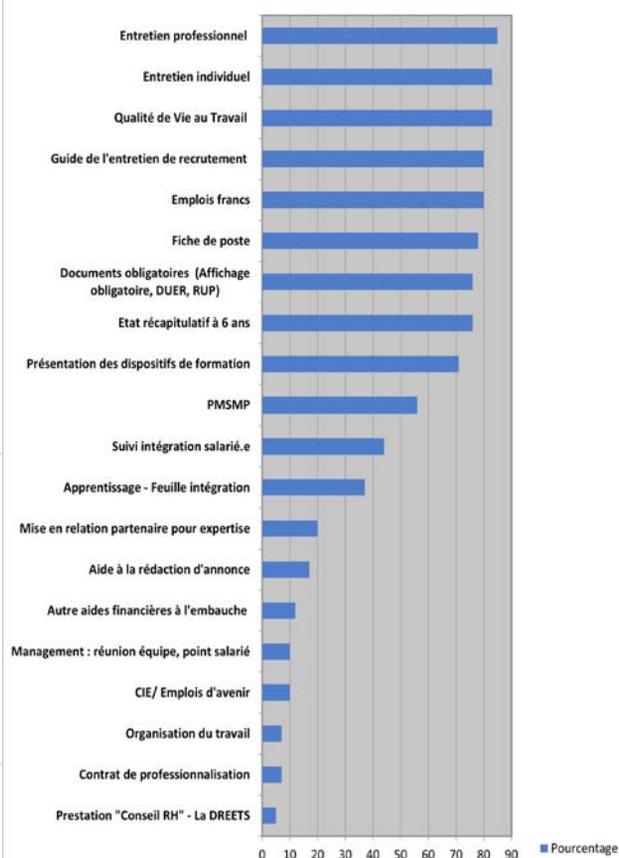


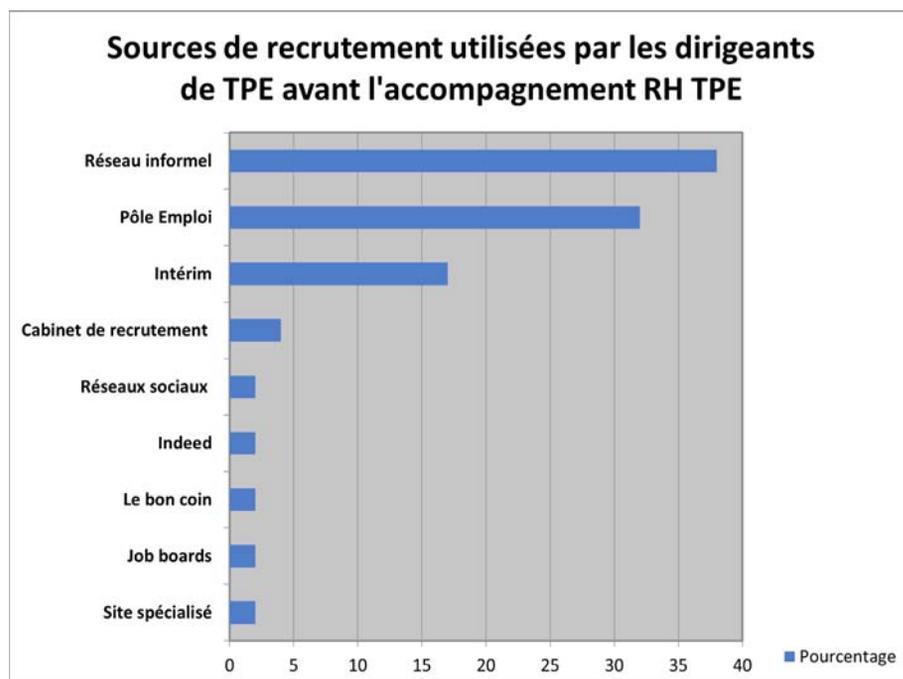
Globalement, les entreprises rencontrées sont plutôt en non-conformité concernant certaines obligations en matière de ressources humaines. 93 % n'ont pas mis en place les entretiens professionnels obligatoires. Idem pour le DUER ou l'affichage obligatoire. Le service Plateforme RH TPE PME s'avère plus que nécessaire lorsque nous abordons ces thématiques. Il y a un réel besoin.

### Les besoins en recrutement :

- Les projets de recrutement sont importants dans le domaine du BTP (21 postes recherchés au 31.12.21)
- Les entreprises sont en difficulté pour trouver des candidats qualifiés (56% pensent qu'ils manquent de compétences techniques)
- Les entreprises ont également du mal à trouver du personnel motivé.
- Les entreprises pensent qu'il faut développer la promotion des métiers

### Outils conseils proposés lors de l'accompagnement RH TPE





41% des entreprises rencontrées ne forment pas leurs salariés (hors formations obligatoires)

90% des entreprises rencontrées utilisent l'alternance (et 95 % l'apprentissage)

126 mises en relation de La MEF vers un ou plusieurs partenaires à l'issue du rendez-vous :

Partenaires	Nombre de mises en relation et transmissions de coordonnées
Pôle emploi	61
Région Grand Est	13
CMA	13
Alemploi	9
OPCO	8
GeBosse	8
Egée	6
DREETS	3
CCI	3
CeA – PAC employeur	1
CNAM - ARDAN	1

# 98% de taux de satisfaction des dirigeants rencontrés

“ Nous découvrons des aides que nous ne connaissons pas. Sans les bases c'est difficile de se lancer. Merci ! ”

Mme RAPIN,  
Imprimerie Sprenger

“ Je recommande cette prestation tout à fait bienvenue auprès de petites structures ”

Mme MATHIS,  
Maisons Crisalls

“ Très utile pour notre entreprise et qui arrive au bon moment ”

Mme WILHELM,  
Ets Wilhelm

## Les actions menées en 2021 dans le cadre de la Plateforme RH TPE PME :

- Mise à jour et adaptation du « guide pour attirer et fidéliser dans la petite entreprise » créé par Défis Emploi Pays de Brest. Ce guide a été envoyé à toutes les entreprises rencontrées lors des vœux de fin d'année.
- Formation d'une journée sur la Qualité de Vie au Travail le 29.06.21.
- Continuité dans le partenariat avec des entretiens réguliers, notamment pour se tenir informé des mesures (plan 1 jeune, 1 solution ; OPCO...)
- Veille réglementaire et participation active au réseau RH TPE national (27 plateformes en France)
- Communication autour du dispositif :
  - ➔ Newsletter aux entreprises du BTP début janvier 2021.
  - ➔ Newsletter sur le prêt de salariés en mars 2021.
  - ➔ Rencontre de partenaires.
  - ➔ Participation au salon ADN Business le 7 septembre 2021 et animation d'un atelier.
  - ➔ Communication sur LinkedIn => 100e RDV entreprise le 2 décembre 2021 !



## Le guide du chef d'entreprise

Ce guide, édité dans sa première version en 2011, a vocation à aider le chef d'entreprise en Sud Alsace à identifier le bon interlocuteur en réponse à son besoin : se faire accompagner sur l'export, trouver une nouvelle implantation, recruter ou former ses salariés, trouver des leviers pour innover, se faire aider en cas de difficultés, faire face à une diminution temporaire d'activité, s'engager dans une transition énergétique et écologique, ...

Une refonte de ce guide a été initiée en 2020, sa version finale a pu être distribuée en 2021 en version imprimée, disponible sur demande.

Il recense pas moins de 140 structures et est également disponible en ligne sur le site de la MEF MSA et est mis à jour annuellement.



## Démarche de GPEC pharmacie :

Cette démarche est issue de problématiques communes identifiées par 10 entreprises du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Celles-ci connaissent des difficultés de recrutement sur des postes d'opérateurs de production de 1er niveau de qualification ainsi qu'un turn-over important avec des difficultés de fidélisation.

En 2020, des échanges préalables ont eu lieu avec les partenaires de la démarche (Région Grand Est, Adira, Alemploi, Maison de l'emploi de Strasbourg) et avec les entreprises Delpharm, Elanco et Réci pharm.

Ce groupe de travail ainsi constitué a été lancé en février 2021.

- L'IFIS a été retenu pour dispenser les modules de formation.
- Delpharm, Elanco et Recipharm se sont engagées sur l'embauche de 10 stagiaires.
- La Région Grand Est et Pôle emploi ont co-financé le FIFE et la POEC.
- La formation théorique s'est déroulée au lycée Mermoz de Saint-Louis avec des modules en entreprises.

- La session de formation s'est déroulée de lundi 27 septembre au 12 novembre 2021. Les stagiaires ont ensuite poursuivi la formation par un contrat de professionnalisation de 1 an, porté par Aemploi.
- Les entreprises ont tenu à marquer cette première session expérimentale en organisant deux temps forts pour les stagiaires en démarrage puis en fin de formation :



A noter qu'une demande de reconnaissance partenariale RNCP est en cours d'analyse par France Compétences pour aboutir à un CQP Opérateur de production en industrie pharmaceutique et cosmétique.

Une nouvelle session est prévue courant 2022 selon les besoins des entreprises alsaciennes.

**ALSACE** **Trois Frontières** Vendredi 19 novembre 2021 | 23

**INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

## Attirer de nouvelles compétences vers un secteur en forte croissance

**L'industrie pharmaceutique manque d'opérateurs de production. Pour attirer de nouvelles compétences, un groupe de travail a mis en place une formation spécifique. La première promotion vient de bénéficier de contrats de professionnalisation d'un an.**

**E**gli Zakaria et leurs camarades ont signé des contrats de professionnalisation au sein de trois entreprises pharmaceutiques alsaciennes : Delpharm, Elanco et Recipharm. Ces nouveaux opérateurs de production de premier niveau ont des profils différents, mais ont un point commun. Ils ne sont pas issus de la filière pharmaceutique. Pour eux, une toute nouvelle formation professionnalisante a été mise en place. Elle est née grâce à un groupe de travail qui réunit les Maisons de l'emploi et de la formation (MEF) de Mulhouse et Strasbourg, l'Adira, la filière pharmacie et Aemploi.

**Une synergie initiée**

William Belkacem, d'Aemploi (un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification), a accompagné le petit groupe. Il explique : « Les candidats de cette première promotion ont eu droit à sept semaines de formation avant de commencer à travailler dans le cadre de leur contrat de professionnalisation. » Ce dernier aura une durée de 12 mois. Le directeur d'Aemploi, Frédéric Mendel, souligne que cette opération devrait « amener les candidats vers un emploi durable ». À Verme, s'ils le souhaitent, ils devraient pouvoir bénéficier d'un CDI.

Cécile Weisbraun, directrice des ressources humaines pour Recipharm, à Kayserberg, s'est adressée aux huit recrutés à la fin de leur formation : « Vous allez intégrer concrètement les entreprises, c'est autre chose que de simples stagiaires. » Elle souligne « le gros travail de sourcing réalisé par les agents de Pôle Emploi, avec huit personnes retournées sur 250 CV analysés ».

Gaëlle Caron, responsable

tes les entreprises ont des besoins importants.

« Chez nous, poursuit Guillaume Sabatier, nous aurons besoin de 12 à 17 personnes à court terme. » et de constater : « Notre seul frein, ce sont les ressources humaines. C'est pour cela qu'il nous faut former à nos métiers, et pour cela attirer de nouvelles compétences sur ce secteur. »

À l'échelle de l'Alsace, il estime qu'il faudrait 40 à 50 primo-accédants formés pour couvrir les besoins des entreprises en pharmacie.

Ce qui est marquant en Alsace, c'est que, malgré un tissu dense, le cinquième bassin à l'échelle française, il n'y a « aucun écosystème de formation spécifique à la pharmacie », contrairement au Centre ou à la région lyonnaise, remarque Guillaume Sabatier. Une formation telle que celle qui vient de se dérouler devrait pouvoir « se faire tous les six mois ». Avec, rapidement, des entreprises volontaires dans le Bas-Rhin. Et peut-être, à terme, une école ?

Textes et photos : Jean-Christophe MEYER

**Le premier**

La première promotion de cette formation coorganisée avec de multiples partenaires (Pôle Emploi, Maison pour l'emploi, Aemploi, etc.) avec trois entreprises a été un succès pour les huit candidats. Les nouveaux opérateurs de production en pharmacie bénéficieront aujourd'hui tous les huit d'un contrat de professionnalisation d'un an. D'autres formations de ce type devraient suivre, y compris dans le Bas-Rhin. Photo (Olivier) : C.M.

**LE CHIFFRE**

# 69 245

C'est, en euros, le coût de cette première session de formation pour des opérateurs de production dans l'industrie pharmaceutique et cosmétique. Elle concerne huit personnes qui ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation. Le montant a été pris en charge à hauteur de 60 % par la Région et de 40 % par Pôle Emploi.

**PALLIER LE MANQUE D'EXPIÉRIENCE**

Zakaria, 28 ans, de Thann, travaille pour Elanco à Huningue. « Cela faisait un moment que je postulais dans la pharmacie, sans y arriver, à cause de mon manque d'expérience. J'en avais conscience. Il en faut davantage que dans l'industrie. Quand j'ai vu l'annonce via Aemploi, pour la formation, j'ai tout de suite postulé ! » Aujourd'hui, il a pu décrocher un contrat de professionnalisation. « Tout s'est bien passé, dès ma semaine d'immersion en août. Le contact était bon, j'ai senti beaucoup de respect. Et depuis lundi, je suis d'équipe, en fabrication. J'étais pressé de retourner en entreprise ! »



**Zakaria, 28 ans, de Thann, travaille pour Elanco.**  
Photo L'Alsace

**L'apprentissage de l'autonomie**

Delpharm a besoin de nouveaux opérateurs de production pharmaceutique. Durant la formation, ils reçoivent « les codes en termes de traçabilité ». Les recrues issues de la formation, cinq au sein de l'entreprise huninguoise, sont amenées à travailler sur des lignes de production. Et, sur ces lignes, les opérateurs sont autonomes. L'objectif de l'entreprise, c'est de donner à ses jeunes recrues cette autonomie. Il faut quelques mois, explique le directeur du site, Guillaume Sabatier. « Ensuite, c'est aux entreprises de travailler l'expertise de leurs nouveaux salariés, pour qu'ils puissent aller vers la fabrication. » Delpharm fonctionne « avec un principe de micro-usine. Nous avons quatre unités de ce type, avec une production maîtrisée de A à Z, de la cuve avec le mélange préformulé au produit conditionné. » L'entreprise poursuit ses investissements : 2,5 millions d'euros dans la production de suppositoires, « pour remettre à niveau notre outil industriel », poursuit Guillaume Sabatier. Sur cette somme, la Région a apporté une enveloppe de 200 000 €. Sur l'unité de production dédiée, une nouvelle ligne sera installée en décembre, et deux autres sont encore à remplacer.

20

## GPEC Filière forêt-bois en Grand Est : Arborescence



Arborescence est un travail conjoint des 7 Maisons de l'Emploi du Grand Est et de la Communauté de Communes d'Epinal avec Fibois Grand Est auprès des entreprises de la filière, dans le cadre d'un projet labellisé par l'Etat « Territoire d'Innovation ». Arborescence est la première démarche de gestion inter-territoriale des emplois et des compétences en Grand Est, une démarche inédite en France.

La filière forêt-bois est engagée dans une profonde et durable transformation et fait face à des enjeux d'avenir majeurs, tant environnementaux, que sociaux et économiques. L'objectif du projet Arborescence est de soutenir les entreprises dans le développement des compétences et des emplois pour répondre au fort potentiel de croissance et de développement de la filière. Les secteurs de la filière Forêt, Bois, Papier, Carton tiennent un rôle important dans la vie économique de la région Grand Est avec plus de 55 000 emplois.

### Le diagnostic :

Durant plusieurs mois en 2020 & 2021, nous avons recueilli les besoins, l'expérience et la vision de plus de 80 acteurs et entreprises de la filière, tous segments confondus, implantés dans la région Grand Est.

Une dizaine de métiers, dont les métiers de charpentier et menuisier, ont été identifiés en grande tension.

### La définition du plan d'action et mise en œuvre :

Construction d'un plan d'action pluriannuel avec les entreprises et expérimentation des actions innovantes répondant à leurs besoins en termes d'emplois et de compétences.

Nos échanges avec les entreprises nous ont permis de constater le besoin d'outils, de développement des compétences et d'accompagnement sur les sujets du recrutement, de la formation et de la gestion des ressources humaines.

→ 3 axes de travail ont été identifiés comme base du plan d'action :



Pluriannuel, le projet Arborescence a déjà permis de déployer différentes actions expérimentales sur le Grand Est. Chaque territoire ayant ses spécificités, au plan d'action collectif viennent s'ajouter des initiatives locales complémentaires.

Ainsi plusieurs opérations ont été entreprises depuis 1 an, essentiellement sur le volet orientation :

- La 1ère édition du Mois du bois en novembre 2021 avec au programme sur notre territoire :
  - ➔ des circuits de découverte des métiers et des visites d'entreprises ou de chantiers, destinés aux demandeurs d'emploi et à leurs conseillers, 1er relai dans l'orientation.
  - ➔ un salon virtuel organisé conjointement entre la Région Grand Est et Fibois Grand Est.

### En chiffres, le Mois du bois 2021 en Grand Est c'est :



- 30 événements organisés
- 60 entreprises impliquées
- 47 prescripteurs de l'emploi sensibilisés
- 946 participants qui ont découvert la filière et ses métiers via des journées d'immersion auprès des acteurs, des conférences, un salon virtuel de l'orientation

### Sur notre territoire :

- 2 circuits découverte (visite des entreprises Schilliger Bois et de Dattler ainsi que de deux parcelles forestières de l'ONF)
- Découverte des formations chez les Compagnons du Devoir de Strasbourg



D'autres actions seront amenées à rejoindre cette liste. Arborescence étant un projet qui se poursuit jusqu'à fin 2023, il a pour vocation de s'adapter et d'évoluer selon les besoins et demandes.

Pour nous suivre :



Lien LinkedIn



Lien Facebook





## Action 1.3

Développement des mobilités professionnelles...

### Les objectifs de l'action

L'anticipation des mutations économiques et la sécurisation des parcours professionnels sont au cœur de la démarche TransverS'AL.

Aussi, la MEF MSA s'attache à informer les actifs du territoire sur les possibilités de reconversion professionnelle et à communiquer sur les mutations des métiers, pour faciliter les transitions professionnelles des personnes vers des secteurs et des métiers porteurs.

La traditionnelle Journée des Carrières et des Formations du début d'année n'a pas été maintenue en janvier 2021 en présentiel. Cet évènement drainant en moyenne 13 000 personnes sur une journée a été remplacé par une version virtuelle et allégée via des tables rondes sur les métiers en facebook live.

## La promotion des dispositifs dédiés à l'évolution professionnelle

L'année 2021 ayant encore été impactée par la situation sanitaire liée au covid, nous avons souhaité aborder la thématique de l'évolution professionnelle à travers de courtes capsules vidéo présentant les dispositifs phares, à savoir le Compte Personnel de Formation (vidéo déjà initiée en 2020) et le Projet de Transition Professionnelle. L'objectif étant de toucher au maximum le public « salariés » souvent en manque d'information sur les possibilités de se former et les organismes à contacter pour être accompagné. Les vidéos sont visibles sur le site de la MEF (flasher QR code)



Quel que soit votre secteur d'activité, votre employeur a cotisé afin de vous fournir des droits utilisables dans le cadre d'un projet de formation.

L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.



Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) est un dispositif qui remplace le CIF (Congé Individuel de Formation) et qui permet au salarié de s'absenter de son travail pour suivre une formation et changer de métier.



# Axe 2

## Contribuer au développement local de l'emploi

### Action 2.1

#### Création et reprise d'entreprise

##### Les objectifs de l'action

Animer le réseau des acteurs de la création, du développement et de la reprise d'entreprise

Développer une stratégie concertée, coordonnée et complémentaire à l'action des acteurs locaux

- Coanimer le réseau des acteurs de la création, du développement et de la reprise d'entreprise aux cotés de la Région Grand Est dans le cadre du SRDEII - BeEst Entreprendre
- Développer une stratégie concertée, coordonnée et complémentaire à l'action des acteurs locaux
- Permettre la performance des différentes politiques publiques en faveur de l'entrepreneuriat : lisibilité, simplicité, optimisation, complémentarité, innovation et proximité
- Faire connaître les nouveaux acteurs de la création d'entreprise sur le territoire
- Porter le label Fabrique à Entreprendre de l'agglomération mulhousienne en lien avec BPI France
- Valoriser le potentiel entrepreneurial du territoire, et donner l'envie de se lancer
- Simplifier et sécuriser la création ou la reprise d'entreprise pour le porteur de projet.

## Ailes à Elles

L'association Femmes Chefs d'Entreprises en partenariat avec France Active Alsace, la MEF Mulhouse Sud Alsace, le Technopole Mulhouse ont organisé, avec le soutien de la Ville de Mulhouse et Mulhouse Alsace Agglomération, «D'ailes à Elles» pour sa seconde édition.

Ce second cycle a été lancé avec pour objectif de soutenir et accompagner les femmes qui souhaitent s'orienter vers la création de leur entreprise sur Mulhouse ou son agglomération.

Plus de 8 ateliers spécifiques ont été proposés pour accompagner les candidates tout au long de l'année :

1. Atelier Business Canvas
2. Affirmation de soi
3. Protection sociale
4. Stratégie numérique
5. Intelligence collective
6. Finance
7. Atelier Pitch
8. Communication/relation presse

Lors des différents temps forts, plus de 50 personnes se sont inscrites et 21 candidatures ont été déposées. Cette édition a permis également la mobilisation et l'implication de 24 partenaires.

La cérémonie de remise des prix du 8 avril 2021 a permis de valoriser 9 lauréates et de décerner 4 prix. L'événement relayé sur les réseaux sociaux a permis de toucher près de 9.000 personnes et de générer plus de 1.566 interactions.



Co-organisé par :



Ils nous soutiennent :



## BeEst Entreprendre



Le réseau Be Est entreprendre Sud Alsace rassemble les acteurs de la création-reprise d'entreprise du Sud Alsace afin d'accroître les synergies et les complémentarités entre les membres décideurs, financeurs et accompagnateurs. Il a pour but de stimuler la création et la reprise d'entreprise sur notre territoire.

Le réseau Be Est entreprendre Sud Alsace est animé localement par la Région Grand Est avec le concours de la MEF Mulhouse Sud Alsace.

En 2020, la Région Grand Est a développé de nouvelles orientations en faveur de la dynamique entrepreneuriale.

Dans les grands axes de la nouvelle stratégie régionale, la Région Grand Est a notamment développé un dispositif visant à faire émerger des pôles de coopération pour entreprendre sur les territoires du Grand Est, renforcer les synergies et développer un environnement favorable en faveur de la dynamique entrepreneuriale, et ce pour faire émerger des «CREA-Lab». Ces laboratoires favorisent les initiatives entrepreneuriales collaboratives sur un territoire en regroupant des entrepreneurs en collège restreint et permettent de pérenniser de jeunes entreprises.

Dans le cadre du dispositif « pôle de coopération pour entreprendre » de la Région Grand Est, la MEF Mulhouse Sud Alsace, l'ADIE et France Active Alsace ont mené un projet collectif en faveur de la dynamique entrepreneurial en Sud Alsace.

- Ce projet collectif a proposé une série d'actions sur les différents territoires du Sud Alsace, principalement Mulhouse Alsace Agglomération (m2A), la ComCom Sundgau et Sud Alsace Lague.
- Une action transversale par territoire, telles que les cellules apprenantes : ce sont des outils d'entraide, de partage et d'expérience entre dirigeants d'entreprise. 4 cellules apprenantes se sont déroulées avec 45 partenaires et porteurs de projets.
- Des actions transverses sur les outils et dispositifs, la communication et les entreprises engagées ont bénéficié à 68 porteurs de projets.







## Action 2.2

Économies de proximité, innovation sociale et enjeux transfrontaliers

### 2.2.1 : L'innovation sociale

#### Les objectifs :

Faire émerger une stratégie partagée et une synergie/complémentarité des partenaires du territoire, notamment dans l'économie circulaire.

### 2.2.2 : Le transfrontalier

#### Les objectifs :

Développer la coopération transfrontalière et favoriser l'information sur l'emploi et la formation en Allemagne.

## Courts-Circuits

La Ville de Mulhouse, Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) avec l'appui de l'agence de la participation citoyenne et la MEF Mulhouse Sud Alsace, développent depuis plus de 6 ans différents temps forts dédiés à l'ESS sur le territoire du Sud Alsace.

Chaque année, cette animation prend différentes formes, complémentaire à la fois dans ses actions et avec les autres initiatives territoriales.

L'édition Courts-Circuits 2021 s'est déroulée en novembre 2021 sur l'agglomération mulhousienne.

### Les prix Courts-Circuits, novembre 2021

Les 3 prix Courts-Circuits viennent récompenser les lauréats de l'appel à projets lancé en octobre 2021.

Courts-Circuits, a pour sa sixième édition, recueilli 18 projets / candidats.

L'équipe Courts-Circuits a présélectionné 5 projets qui ont bénéficié d'un parrainage. Les étudiants du Master ESS de l'UHA ont également apporté leurs expertises aux projets. La philosophie de la démarche réside dans la possibilité de les faire fructifier dans un accompagnement bienveillant.



### Les 3 projets lauréats :

1. Prix du jury Courts-Circuits 2021, est attribué à : « Schnell ».
2. Prix des Entrepreneurs Courts-Circuits 2021, est attribué aux : « champignons de Mulhouse ».
3. Prix du Public Courts-Circuits 2021, est attribué à : « Nos biodechets à vélo ».



## Fabrique à Initiatives Fabrique à Projet d'utilité sociale



Avec l'appel à projet « Fabrique à Projets d'Utilité Sociale », la Région Grand Est a pour ambition d'accompagner, encadrer et encourager l'émergence de projets d'utilité sociale sur son territoire.

L'enjeu du dispositif est de favoriser, à partir d'une analyse de besoins non satisfaits localement, et dans le cadre d'une réflexion collective génératrice d'idées nouvelles, la conception de services et de solutions pour répondre à ces besoins.

La Fabrique à Projets d'Utilité Sociale capte les besoins sociaux de son territoire, met en relation l'ensemble des acteurs et invente des réponses entrepreneuriales, sociales et durables.

Elle crée des entreprises sociales en partant de besoins sociaux ou d'opportunités, repérés localement.

C'est un véritable catalyseur d'énergies, elle permet de travailler collectivement des solutions aux problèmes d'un territoire en rassemblant acteurs publics, privés, entreprises, associations, etc...

Dans sa volonté de renforcer l'émergence de

projets d'utilité sociale et de mener une réflexion collective sur les idées nouvelles et services répondant aux besoins du territoire, la MEF MSA et France Active Alsace ont trouvé dans le dispositif « Fabrique à Projets d'Utilité Sociale », les leviers permettant d'atteindre ces objectifs.

Fort du soutien de la Région Grand Est, la MEF MSA a souhaité intégrer le dispositif « Fabrique à Initiatives en expérimentation », animé par l'AVISE dès le mois de février 2018. En effet les deux dispositifs, Fabrique à Projets d'Utilité Sociale et Fabrique à Initiatives sont complémentaires.

La Fabrique à Projets d'Utilité sociale de l'agglomération mulhousienne et du Sud Alsace permet donc de capter les besoins sociaux de son territoire, met en relation le réseau des acteurs du territoire et invente des réponses entrepreneuriales sociales et durables.

Dans la poursuite des activités initiées, une étude d'opportunité sur la thématique « faciliter la mobilité des publics fragiles » a été réalisée.

Cette étude a permis de développer les différents points suivants :

- Deux structures du territoire de l'agglomération mulhousienne ont candidaté à un appel à porteur dédié.
- Un passage en CDIAE a permis la mise en place d'un ACI et l'ouverture d'un garage solidaire porté par l'Armée du Salut. Phase de préparation jusqu'à fin 2021 et lancement effectif sur début 2022.

Dynamo a également engagé une démarche exploratoire dans les 6 quartiers prioritaires de la politique de la Ville et a dégagé des pistes transverses et des thématiques récurrentes : Se nourrir, se loger, se déplacer, l'accès au numérique ...

Ces thématiques ont fait l'objet, notamment pour la question de se nourrir et l'accès au numérique, de groupes de travail et d'études d'opportunités dédiées.



## La mobilité transfrontalière :

### Salon annuel d'information le 22 septembre 2021 *Travailler ou se former en Allemagne, WARUM NICHT ?*

Une des actions phares mises en place par la MEF Mulhouse Sud Alsace et ses partenaires (m2A, Agentur für Arbeit de Freiburg et de Lörrach, la Région Grand Est, Saint-Louis agglomération, Pôle emploi, Sémaphore Mulhouse Sud Alsace, etc.) pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation transfrontaliers.

Une nouvelle édition qui s'est déroulée pour la première fois au parc des expositions de Mulhouse !

- Un espace dédié à la formation et à l'emploi
- Un espace dédié aux jeunes



720 visiteurs



434 abonnés

**Emploi & formation en Allemagne**

**Warum nicht !**

Mercredi 22 septembre 2021  
à Mulhouse 09h00 - 17h00  
au Parc Expo de Mulhouse

Bus : arrêt Cité Wagner **C5**  
Tram : arrêt Musée de l'Auto **1**

## Espace Formation et emploi



Des tests écrits et oraux pour évaluer son niveau en allemand sur le cadre européen de référence (A1, A2, B1...)

Présence de 9 Organismes de formation :

- ➔ AS formation
- ➔ Collège de Paris Grand Est
- ➔ Confluence Alsace
- ➔ Groupe MBR - Ecolingua
- ➔ Kedi formation
- ➔ Kolping Bildungswerk
- ➔ Linguaphone
- ➔ Université populaire du Rhin
- ➔ UP compétences +



Présentation de la PLI – Plateforme Linguistique Innovante

Des stands CV check et photo CV pour optimiser sa candidature



Infos / projets / coaching :

AFPA  
Voisins nachbarn  
AS Accompagnement  
Mon Métier De Demain

7 agences intérimaires ont renseigné le public sur les opportunités d'emploi en Allemagne :

AME-Zeitarbeit Freiburg-im-Breisgau  
Crit Mulhouse délégation Allemagne  
Gezim Colmar Allemagne  
Personal 4U Freiburg GmbH  
Probono GmbH Freiburg  
Synergie Personal Deutschland GmbH – Müllheim  
Heiba GmbH



L'Agentur für Arbeit de Freiburg et l'Agentur für Arbeit de Lörrach se sont associés à Pôle emploi pour renseigner le public sur le marché de l'emploi en Allemagne et proposer plus de 5000 offres du jour via le Service de Placement Transfrontalier (SPT).

EURES-T Oberrhein a proposé des conseils sur la mobilité internationale.

INFOBEST Vogelgrün Breisach a renseigné le public sur le statut du frontalier.

Eltern : La plateforme RecruToRRs portée par l'association Eltern a pour mission de promouvoir, sensibiliser et recruter pour les métiers de l'enseignement bilingue.

EuropaPark a présenté 150 offres de recrutement

## Les conférences

- ➔ Le statut du frontalier animé par INFOBEST Breisach Vogelgrün
- ➔ La PLI : Plateforme Linguistique Innovante animé par la Région Grand Est & Greta Sud Alsace
- ➔ Comment postuler en Allemagne ? animé par le Service de placement transfrontalier / Agentur für Arbeit & Pôle emploi



## Espace « jeunes »

### Infos – Projets – Stages & Jobs d'été :



Le Centre Européen de la Consommation a répondu aux questions sur les droits des consommateurs et a présenté son nouveau guide numérique « Vivre et étudier en Allemagne », (études, formation, stage).

L'association Eltern Alsace a renseigné les collégiens pour les aider à trouver un stage de 3ème en Allemagne.

INFOBEST Palmrain a renseigné le public sur le statut du frontalier, qu'il soit stagiaire, apprenti, intérimaire, salarié... (sécurité sociale, système d'imposition...)

Chloé, ambassadrice de l'office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) & Adeline de Sémaphore MSA ont renseigné les jeunes sur la mobilité Internationale, Erasmus+

Présentation de la plateforme « Do you speak Jeun'Est » destinée aux 15-29 ans du Grand Est, pour découvrir ou approfondir gratuitement l'allemand



### Orientation post-bac :



Les conseillers en orientation professionnelle de l'Agentur für Arbeit Freiburg ont renseigné sur les métiers qui recrutent, les formations professionnelles et les études supérieures.

Euroguidance ont renseigné sur les parcours scolaires et universitaires possibles en Allemagne ainsi que sur la reconnaissance des diplômes.

L'UHA dispense des formations binationales et tri-nationales dans divers domaines.

L'Université de Strasbourg (Unistra) propose des formations orientées vers l'international et le trans-frontalier grâce notamment à la structure «Eucor - le Campus européen».

### Formations & apprentissage transfrontaliers :



Le public a bénéficié des conseils de la Industrie- und Handelskammer (IHK) et de la Handwerkskammer Freiburg (HWK), l'équivalent de la chambre de métiers d'Alsace.

La presse parle du Warum nicht 2021

EMPLOI ET FORMATION

# Warum nicht en Allemagne !

Destiné aux jeunes et aux adultes en recherche d'emploi ou de formation en Allemagne, le 7<sup>e</sup> salon Warum nicht se tiendra ce mercredi 22 septembre. Une première au Parc-Expo de Mulhouse, où un espace à part sera dédié à chaque public pour mieux répondre à ses besoins spécifiques.

« Warum nicht », c'est le nom du salon mulhousien de l'emploi et de la formation en Allemagne, destiné à tous ceux qui souhaitent vivre en vrais transfrontaliers et travailler outre-Rhin. Ce rendez-vous revient après une année de pause pour cause de crise sanitaire, mercredi 22 septembre au Parc-Expo de Mulhouse. En 2019, le salon, organisé par un groupe de travail réunissant notamment la Maison de l'emploi et de la formation (Mef), les Agentur für Arbeit de Fribourg et Lörrach, Pôle emploi, des associations, la Région Grand Est, M2A (Mulhouse Alsace agglomération) et autres structures du Sud Alsace, avait attiré quelque 800 personnes.

## Échanges et partage

Le salon est né il y a huit ans du constat que, « si le marché de l'emploi vers la Suisse se fait tout seul, avec des entreprises qui croulent sous les demandes, il n'en est pas de même vers l'Allemagne. Or il y a huit ans, quand Warum nicht a été lancé, il y avait le plein-emploi en Allemagne, alors que le chômage était de 10 % en France, avec



Le salon Warum nicht est organisé par la Mef et l'Agentur für Arbeit. Archives L'Alsace

des pics à 30 % dans certains quartiers », rappelle Laurent Riche, président de la Mef.

Aujourd'hui, le chômage atteint les 3,7 % à Fribourg-en-Brigau, 4,3 % à Lörrach, mais il est de 7,9 % dans le Haut-Rhin. Le besoin de main-d'œuvre est encore élevé dans les entreprises outre-Rhin, avec une augmentation de 6,3 % depuis juillet. Les besoins se font notamment sentir dans les services aux personnes, la santé, les services sociaux, le secteur manufacturier, les services spécialisés, scientifiques et techniques, l'hôtellerie, l'administration publique et le commerce.

Des postes sont vacants dans la conduite de véhicules ferroviaires et les services de transport de

voyageurs, le soin aux personnes âgées et la santé, la médecine et les soins vétérinaires, la plomberie, les sanitaires, l'énergie, etc.

## La langue, une porte d'entrée

« Le but de ce salon est l'échange et le partage. » L'Allemagne apprécie de travailler en l'Alsace, car elle considère que « la culture rhénane, proche, et la langue sont des compétences. Mais on n'est pas dans une logique de concurrence sur les secteurs en tension dans les deux pays. L'Allemagne ne va pas aspirer notre main-d'œuvre, elle ne parasite pas nos actions », assure Laurent Riche.

Le but est que les deux marchés

soient complémentaires. Et de prendre comme exemple « les seniors, qui ont du mal à trouver un emploi en France, mais sont davantage prisés en Allemagne ». Camille Leveu, de l'Agentur für Arbeit de Fribourg, confirme : « C'est vrai qu'on accompagne davantage les publics à mi-parcours, jusqu'à 56, 57, 58 ans. Ce n'est pas un problème en Allemagne, qui donne de l'importance aux compétences, à l'activité. Ce qui fait peur, c'est un long trou dans le CV... »

« Passer en Allemagne est aussi une occasion pour les jeunes d'une nouvelle expérience, d'un parcours à l'étranger. S'ils s'intéressent à la culture, des formations en langue sont possibles »,

## Pour les jeunes et les adultes

Au programme du salon Warum nicht, des évaluations du niveau d'allemand, des outils d'aide aux candidatures, des infos pour trouver un emploi, un stage, une formation, un apprentissage ou un job d'été en Allemagne, des renseignements sur les démarches administratives, le statut de travailleur frontalier, des ateliers, des conférences, des stands des partenaires, organismes de formation comme le Greta, du coaching, des agences d'interim, etc.

Ainsi, les collégiens, lycéens et étudiants seront informés sur toutes les opportunités de stages, formations, jobs d'été et d'apprentissage qui existent en Allemagne et les différentes orientations post-bac. Ils pourront évaluer leur niveau de langue, découvrir ou approfondir l'allemand grâce à la plateforme de la Région « Do you speak Jeun'Est » et des tablettes mises à disposition des jeunes dès 15 ans et participer à un quiz ludique pour susciter leur envie d'ailleurs.

Le salon pour les jeunes est accessible à des classes entières, sur inscription par les établissements scolaires auprès de la Mef, ou en individuel, en famille ou entre amis.

Le public adulte pourra également tester son allemand. « Les demandeurs d'emploi peuvent même demander à Pôle emploi un code d'accès pour un test plus complet à faire en ligne au préalable », précise Erika Tschann, chargée de projet à la Mef. Les demandeurs d'emploi découvriront aussi la plateforme innovante pour l'apprentissage des langues (PLJ) de la Région et du Greta. Lors du salon, les adultes pourront également se renseigner sur les démarches administratives et sur le statut de travailleur frontalier, obtenir des conseils pour réaliser un CV et même faire une photo portrait recommandée pour les CV allemands avec un photographe professionnel, découvrir des projets transfrontaliers et accéder à quelque 5000 offres d'emploi et d'interim en Allemagne. Europa-Park sera aussi présent pour une campagne de recrutement.

poursuit Laurent Riche, qui conclut : « La langue allemande est une porte d'entrée sur le marché du travail en Allemagne. » Et le salon Warum nicht une des clés pour ouvrir la porte.

Michèle MARCHETTI

**Y ALLER** Salon Warum nicht, mercredi 22 septembre de 9 h à 17 h au Parc-Expo de Mulhouse. Entrée libre. Pass sanitaire obligatoire pour tous.

Renseignements : Warum nicht sur Facebook

## Permanence mensuelle franco-allemande « MonatsTreff »

**Emploi & formation en Allemagne**

Maison de la Région  
4 Avenue du général Leclerc - 68100 Mulhouse  
(à 100 mètres de la gare)

▶ Mer. 26 Mai      ▶ Mer. 27 Oct.  
▶ Mer. 30 Juin     ▶ Mer. 24 Nov.  
▶ Mer. 28 Juill.

15<sup>h</sup> - 18<sup>h</sup>  
GRATUIT & SANS RENDEZ-VOUS

DANS LE RESPECT DES MESURES SANITAIRES COVID-19

- Véritable déclinaison du salon annuel « Warum nicht », ces permanences se déroulent les derniers mercredis du mois



874 abonnés

- Objectif : informer le public sur les possibilités de formation, d'emploi en Allemagne ainsi que les stages, les tests de langue allemande (écrits et oraux), la création d'entreprise en Allemagne, le CV-Check.
- Public cible : tout public (collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, professionnels de l'orientation, enseignants...)
- Partenaires engagés, « experts » du transfrontalier franco-allemand :
  - EURES-T Oberrhein - Agentur für Arbeit (Freiburg & Lörrach)
  - EURES-T Oberrhein - Pôle emploi
  - Service de Placement Transfrontalier de Pôle emploi
  - INFOBEST Palmrain
  - Région Grand Est
  - La MEF Mulhouse Sud Alsace
  - Organismes de formation en langue allemande (1 ou 2 représentants) : Greta / Collège de France / Linguaphone / Cschooll / Ecolingua / UP Compétences+
  - Agences d'intérim (1 ou 2 représentants) : ProPartner / Personal 4U / Heiba GmbH / Synergie Personal Deutschland GmbH / Crit Mulhouse délégation Allemagne
  - Eltern
  - Sémaphore / OFAJ (office franco-allemand pour la jeunesse)

### Bilan 2021 :

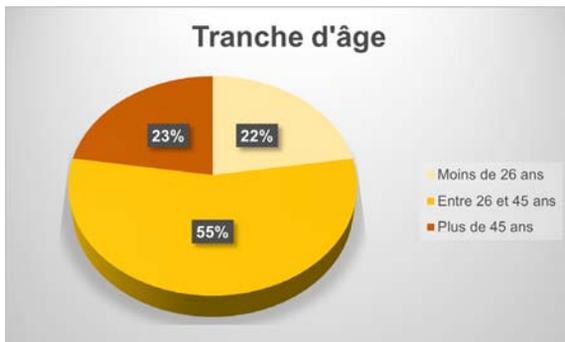
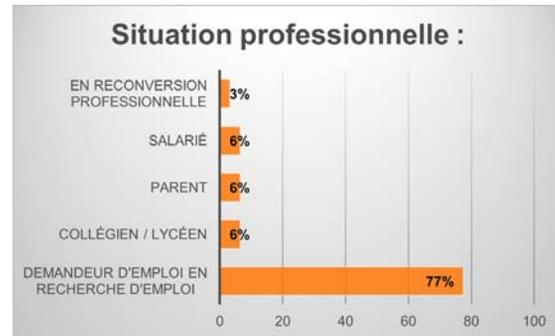
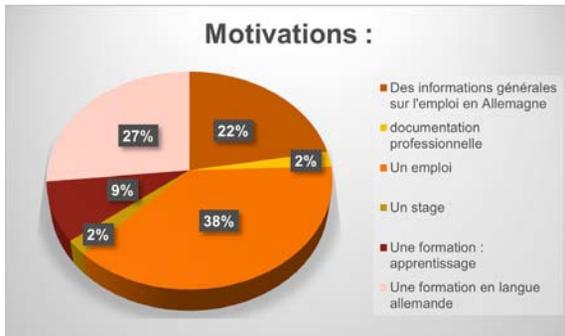


Sur cette année particulière (contraintes sanitaires toujours en vigueur sur une grande partie de l'année), seules les permanences de juillet, octobre et novembre ont été maintenues.

**31 personnes** ont été rencontrées sur ces 3 permanences.

Les personnes rencontrées ont été sondées par questionnaire de satisfaction :

**90%** sont reparties satisfaites ou très satisfaites de leur visite.



HOMMES / FEMMES



61% 39%

### Une conférence de presse le 21 mai 2021 :

Le public doit savoir à qui s'adresser s'il veut se lancer dans ce projet de formation, pour répondre à son besoin, à ses questions. Cette conférence de presse avait pour but de l'informer sur l'offre de service très complète, proposée par nos partenaires :

- Agentur für Arbeit
- Pôle emploi
- Greta
- UHA NovaTris
- La MEF MSA
- Région Grand Est



## Action 2.3

### La clause sociale

#### Les objectifs :

Proposer une offre d'ingénierie de qualité à l'ensemble des acteurs.

- Outiller le territoire et ses acteurs
- Soutenir l'acheteur public dans l'intégration des clauses sociales
- Proposer des taux d'insertion réalistes
- Faire en sorte que les engagements des clauses sociales soient respectés par tous les acteurs
- Evaluer et améliorer le dispositif en continu
- Donner l'opportunité aux publics en insertion de travailler en entreprise et d'aller vers de l'emploi durable
- Travailler en proximité avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion par l'activité économique
- Favoriser la généralisation des clauses sociales à l'ensemble de la commande publique
- Construire une politique cohérente et partagée par tous
- Diffuser auprès du plus grand nombre de donneurs d'ordre une culture des clauses sociales
- Construire une politique cohérente d'achat en tenant compte des nouvelles clauses environnementales, sociales et de responsabilité sociale des entreprises
- Essaimer les clauses sociales auprès des maîtres d'ouvrage et des collectivités

## La Clause sociale

Le Code des Marchés Publics incite à prendre en compte la notion de développement durable dans la définition des besoins d'un marché public.

L'introduction d'une clause sociale dans une commande publique répond à cette exigence en permettant de conditionner l'exécution ou l'attribution d'un marché en fonction des critères liés à l'emploi ou à la lutte contre les exclusions.

La clause sociale permet à des personnes rencontrant des difficultés socioprofessionnelles de saisir l'opportunité d'un marché public de travaux, de services, ou de fournitures pour s'engager dans un parcours d'insertion durable, via la mise en situation de travail auprès d'entreprises. Les clauses sociales sont ainsi à l'origine d'une dynamique vertueuse : les marchés publics génèrent une activité économique qui crée des emplois et bénéficie à des personnes en difficulté.

## La Clause sociale, pourquoi ?

### Parce que les Collectivités ont une responsabilité d'animation de leur territoire

- Soutenir l'économie locale
- Favoriser la cohésion sociale du territoire
- Développer les liens entre le monde de l'économie et de l'insertion
- Encourager l'emploi durable.

### Parce que la Clause sociale est un outil simple et essentiel

- Le Code des Marchés Publics place le développement durable dans la définition des besoins
- La Clause sociale n'engendre aucun coût supplémentaire
- Un "facilitateur" est présent sur le territoire pour proposer un accompagnement et assurer le suivi.

### Parce que la Clause sociale permet aux entreprises de recruter et de participer à une action sociale

- Disposer d'une main d'œuvre locale
- Réduire les risques liés à l'embauche de personnel, grâce à l'accompagnement des personnes en insertion
- Identifier probablement les futurs collaborateurs
- Participer à une action sociale qui peut être support de communication pour les entreprises.

## Les chiffres 2021

### 199 428 heures réalisées

- **142 739 heures d'insertion** ont bénéficié à **371** participants
- **48 345 heures** réservées aux structures de l'IAE et aux structures du handicap (entreprises adaptées, ESAT)
- **8 344 heures** d'effort d'insertion hors clauses



**38 Maîtres d'ouvrage** accompagnés  
**285 entreprises** attributaires



**145 opérations** soit **424 marchés/lots**

**371 participants**

**425 contrats de travail**



**86 %** sont des hommes  
**14 %** sont des femmes  
(essentiellement marchés de travaux)



**16 %** en CDI  
**17 %** en CDD  
**21 %** en alternance



**29 %** - de 26 ans  
**24 %** + de 51 ans



**19 %** en intérim d'insertion  
**27 %** en intérim classique



**144** résidents en QPV soit **39 %** des bénéficiaires

## Les actions 2021

### Visite de chantiers :

Nous souhaitons contribuer à la promotion des métiers du BTP en permettant au public de découvrir certains métiers du Bâtiment et de rencontrer des entreprises « in situ » mais également des partenaires de la formation. Nous avons organisé, avec le concours de BOUYGUES BATIMENT, une visite de chantier du bâtiment le Platinum à Mulhouse (extrémité du parvis de la gare après l'Ibis Style) le 20 mai 2021.



### Le NPNRU :

Dans le cadre du NPNRU, un travail sur un flyer/affiche d'explication a été initié concernant les Quartier Prioritaire de la Ville (QPV)

Bel air à Cernay : Des rencontres avec les résidents du quartier ont été mises en place en collaboration avec les partenaires de l'emploi du territoire les 12/05 et 16/06. Ces permanences ont eu lieu au CSC Agora Cernay avec la dépose de flyers chez les commerçants, dans les cages d'escaliers et les boîtes aux lettres (19/04 et 28/04).

Markstein-La Forêt 68270 : Permanences le 15/06 et 06/07 à la mairie de Wittenheim.



## Les ateliers ABC Clause

4 rencontres (17/06 - 08/07 - 14/10 - 30/11) 14 structures ont participé

- ➔ Présenter aux prescripteurs le mode de fonctionnement du dispositif des clauses sociales sur le territoire, les pièces administratives nécessaires au cours de l'exécution et répondre aux questions pratiques.
- ➔ Reprendre le fonctionnement de la clause et notamment les étapes obligatoires du positionnement de participants (éligibilités, CV, etc) et présenter succinctement le logiciel ABC Clauses.

## Clause'Letter

Une Clause'Letter a été adressée le 07/07 à nos partenaires

- ➔ Faire connaître l'actualité de la Clause sociale sur le territoire auprès de l'ensemble des partenaires de la MEF MSA.



## Relations Entreprises et Partenaires

La MEF MSA est également disponible pour les entreprises répondant au dispositif de la Clause sociale dans leurs marchés publics.

85 entreprises ont ainsi été rencontrées en 2021 et 385 suivis en présentiel ou par téléphone.

## Les points forts de l'années 2021 et les perspectives 2022

- ➔ Réaffirmer notre collaboration sur le dispositif de la Clause sociale

### Convention M2A :

Assistance à la maîtrise d'ouvrage concernant les chantiers ANRU :

- ➔ 5400 logements
- ➔ 341 millions d'€ HT
- ➔ 12 maîtres d'ouvrage
- ➔ 2021 - 2031

### Convention Pôle emploi :



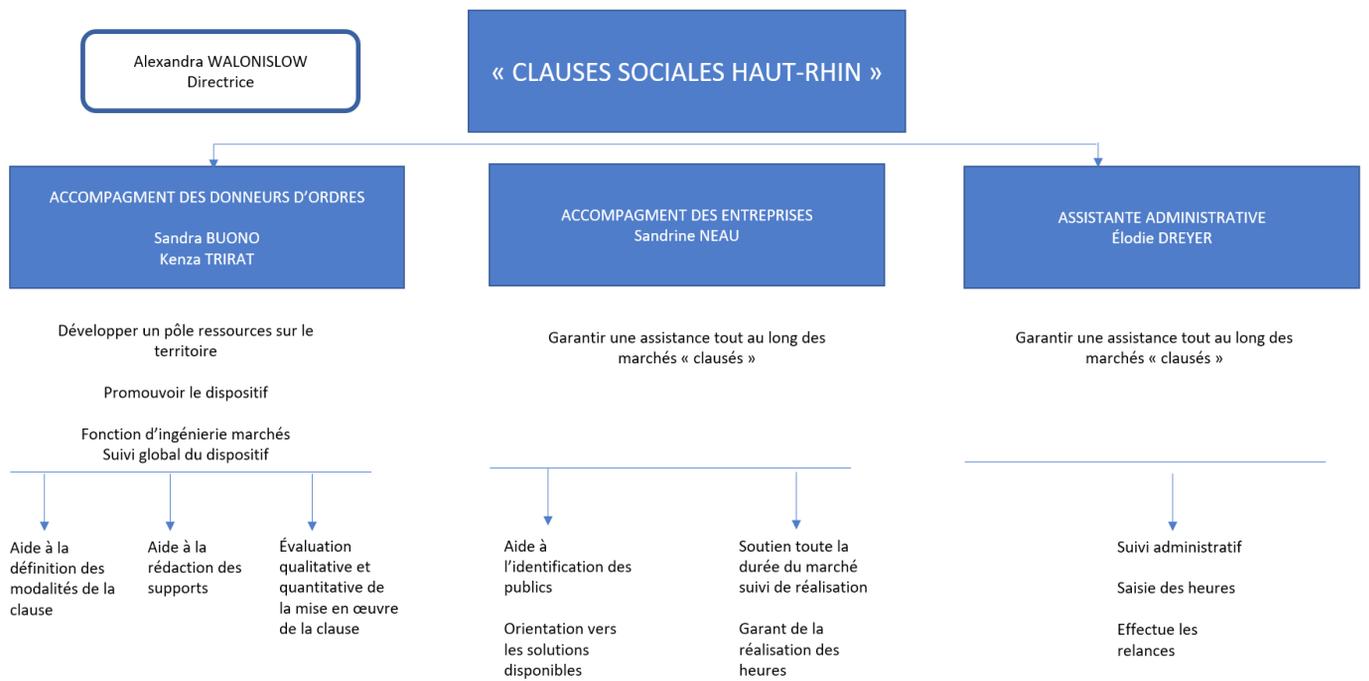
### Convention Colmar agglomération :

S'appuyer sur la MEF MSA pour continuer à inclure une dimension sociale dans la commande publique de Colmar Agglomération

### Convention Saint-Louis Agglomération :



## L'équipe de la Clause sociale Haut-Rhin (année 2022)





## Action 2.4

### La Cité de l'emploi

#### Les objectifs :

Lancée en décembre 2021, la Cité de l'emploi Muhouse Alsace agglomération, vise à répondre à la problématique spécifique de la persistance d'un haut niveau de chômage dans les quartiers de la politique de la ville (QPV). Fondée sur une démarche d'intervention de proximité auprès de publics divers (chômeurs de longue durée, jeunes, mères célibataires, primo-arrivants...), l'ambition est de parvenir à mieux coordonner un large panel d'acteurs de terrain, qu'ils soient institutionnels ou associatifs. Il ne s'agit pas de créer un énième dispositif dans un paysage déjà bien fourni, mais d'inventer avec souplesse une nouvelle méthode d'action reposant sur la connaissance des réalités locales.

## La Cité de l'emploi Mulhouse Alsace agglomération

### Qu'est-ce que c'est ?

La Cité de l'emploi est un dispositif national, labellisée sur notre territoire le 1er décembre 2021 à l'initiative du Sous-Préfet de l'arrondissement de Mulhouse. La MEF est partenaire du projet et est en charge du portage des deux coordinatrices, Louise STORTZ et Julie MEYER.

Un comité de pilotage de suivi restreint se tient tous les 15 jours, pour suivre l'évolution du dispositif et ses effets. Celui-ci est constitué de l'Etat (Sous-préfecture), la DDETSPP, la Région Grand Est, la CEA, M2A, la ville de Mulhouse, la MEF MSA, Sémaphore et Pôle Emploi.

### Le fonctionnement sur notre territoire

2 Coordinatrices portées par la MEF MSA sont présentes depuis le 1er décembre 2021 sur le terrain afin de faire un état des lieux de l'ensemble des outils de tous les partenaires, des mesures du Plan de Relance, pour les mettre à disposition de tous les acteurs et résidents des QPV, en s'assurant bien de la coordination entre les acteurs porteurs de ces mesures.

Dès le mois de décembre, un QPV Tour a été organisé dans 4 CSC afin de présenter ce nouveau dispositif aux acteurs de terrain. Par la suite, les coordinatrices ont rencontré différentes institutions afin d'identifier les problématiques et comprendre les points de blocages.

### Encore un nouveau dispositif ?

L'expérimentation des Cités de l'emploi vise à répondre à la problématique spécifique de la persistance d'un haut niveau de chômage dans les QPV : 3 fois supérieur à la moyenne nationale.

Les Cités de l'emploi, c'est :

- une nouvelle méthode d'action reposant sur la connaissance des réalités locales
- une coordination entre tous les dispositifs existants
- la capacité à « aller vers » les résidents des QPV

La Cité de l'emploi n'est pas un dispositif qui vient se rajouter aux autres, c'est une démarche qui permet de rassembler tous les acteurs d'un même territoire, pour mettre en commun leurs outils, leurs méthodes ainsi que leurs moyens. L'objectif étant de mieux accompagner, mieux repérer les résidents des QPV et les raccrocher aux dispositifs de droit commun existants afin de leur proposer le suivi dont ils ont réellement besoin.

## Un état des lieux

Un diagnostic a été rendu public lors d'un point presse avec le Préfet. Un premier état des lieux des problématiques identifiées :

- Dévalorisation du travail, manque de motivation et peu de projection à l'emploi
- Formations : Les méthodes d'apprentissage ne sont plus forcément adaptées au public loin de l'emploi.
- Problèmes de garde d'enfants
- Méconnaissance des codes et du savoir-être en entreprise
- Fracture numérique et la dématérialisation
- Barrière de la langue et analphabétisation - communication
- Problématiques sociales : Paupérisation des foyers
- Les Seniors
- Méconnaissance des acteurs de terrain
- Le décrochage scolaire et les « invisibles »
- L'orientation des jeunes : Méconnaissance des métiers, formations et débouchés possibles.
- L'accompagnement de masse ne marche plus : aller vers de la lisibilité et de la simplicité
- Problématiques de santé, d'addictions et troubles psychiques
- Mobilité et locomotion : financement permis, achat/réparation de véhicule
- Manque d'attractivité et pénurie de certains métiers
- Les critères de qualification

## Quelques pistes d'actions 2022

- Sollicitation des entreprises pour relever les points de blocage dans les recrutements
- Organisation de moment d'échange avec les DRH, les dirigeants, les branches professionnelles, les acteurs de terrain et les SIAE.
- Des actions de recrutements spécifiques et originales à destination des personnes Invisibles.
- Une communication plus claire à destination des habitants des QPV.



# Axe 3

## L'insertion socio-professionnelle et la levée des freins

### Action 3.1

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

#### Les objectifs de l'action

Les objectifs : Accompagner environ 2 600 personnes par an habitant le territoire Mulhouse Alsace Agglomération et Ensisheim en vue d'un retour à l'emploi durable ou la qualification professionnelle.

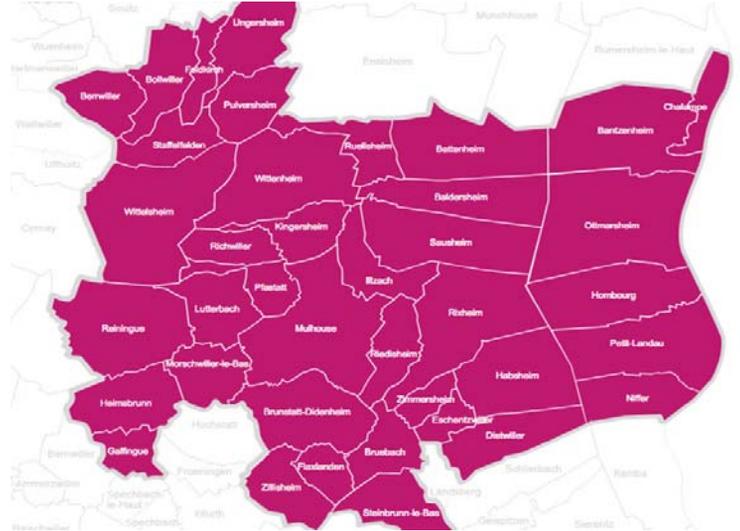
- Proposer un accompagnement spécifique adapté et personnalisé à chaque participant
- Proposer un référent de parcours unique jusqu'au 6 mois de retour à l'emploi durable, ou à la qualification
- Proposer des actions spécifiques à la levée des freins à l'insertion sociale et professionnelle
- Animer la dynamique d'insertion du territoire afin d'optimiser l'accès à l'emploi
- Coordonner le dispositif du Plie sur le territoire Mulhouse Alsace Agglomération et Ensisheim.

## Le PLIE

### 2021, les effets de la crise sanitaire toujours présents

L'année 2021 suit la même progression que l'année 2020. Le retour à l'emploi a été affecté par la pandémie du Covid 19 suite à certaines dispositions administratives mises en place dans les entreprises depuis 2020 et l'obligation d'avoir le pass sanitaire pour l'exercice de certains métiers ou l'accès à certaines formations. Au cours du 1er semestre, l'activité économique tournait au ralenti en raison des mesures sanitaires imposées aux entreprises. A partir du 2ème semestre, l'ensemble des mesures sanitaires a été allégé ce qui devait permettre une reprise de l'activité économique. L'offre d'emploi a cru considérablement et certains secteurs sont en tension. Sur notre territoire, certaines activités peinent à recruter notamment les secteurs de la santé, de la restauration, de l'industrie. Mais des difficultés d'approvisionnement en matières premières, semi-conducteurs, pour les plus importantes, ont empêché l'activité économique de redémarrer pleinement. Des secteurs comme l'industrie automobile ont dû reporter leurs embauches au 1er semestre 2022.

L'accompagnement des publics a été également perturbé par la pandémie cette année en raison des absences pour maladie (Covid 19) ou des départs de conseillers pour lesquels les structures ont du mal à recruter en raison de la pénurie de conseiller en recherche d'emploi. Cependant, nous assistons à un retour d'activité à peu près normal début 2022.



### Les Prescriptions

**1 139** orientations ont été effectuées vers le dispositif du Plie. 2 canaux principaux de prescription :

- La Collectivité Européenne d'Alsace (**742** prescriptions)
- Pôle emploi (**397** prescriptions)
- Le reste des prescriptions sont réalisées par les structures au sein des permanences emploi ou service immédiat - CIAREM, Sémaphore Mulhouse Sud Alsace, Réagir, Ville de Mulhouse, Aleos).

Les motifs de non-intégration : inéligibilité au regard des critères d'entrée, personne trop éloignée de l'emploi, absence aux rendez-vous proposés, sont à l'emploi ou en formation ou exerce une activité indépendante, ou en procédure sanction dans le cadre du rSa, ou titre de séjour non valide.

## Les Entrées :

**705** Entrées

**68 %** sont bénéficiaires du rSa

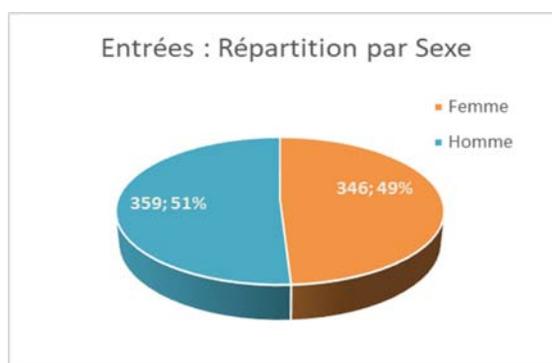
(dont 37 % sont DELD(\*))

**32 %** sont DELD

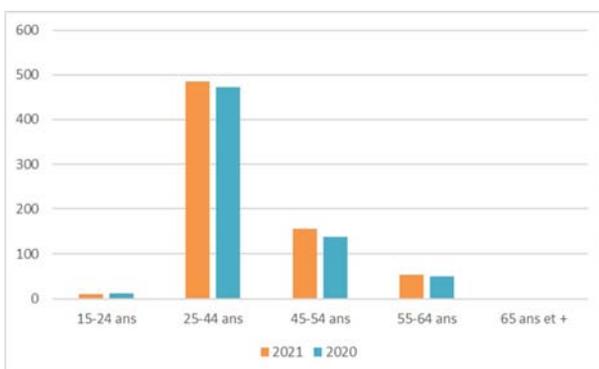
(\* DELD (Demandeur d'emploi de longue durée)

Le nombre d'entrées est en augmentation par rapport à l'année 2020 de 5,01 %.

Entre 2020 et 2021, le public féminin augmente de 14 % à l'entrée du dispositif et représente 49 % des entrées du dispositif alors qu'en 2020 ce public ne représentait que 45% des entrées dans le Plie.



Répartition des entrées par sexe



Répartition des entrées par catégorie d'âge

Le nombre d'entrées pour le public âgé de -25 ans stagne et représente à peine 2% des nouveaux entrants. Ceci s'explique par la mise en place de dispositifs adaptés spécifiques pour les jeunes comme la garantie jeune ou le PACEA (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie), notamment. Le public jeune orienté vers le Plie est souvent bénéficiaire du rSa.

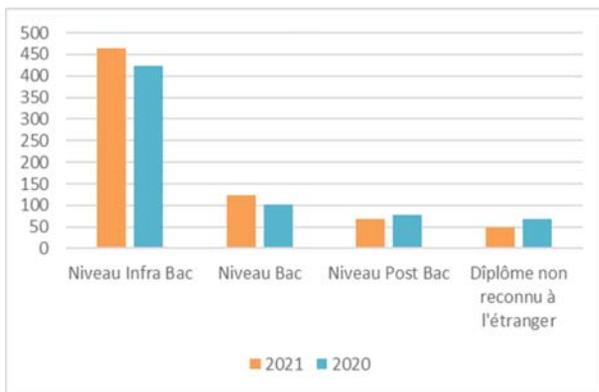
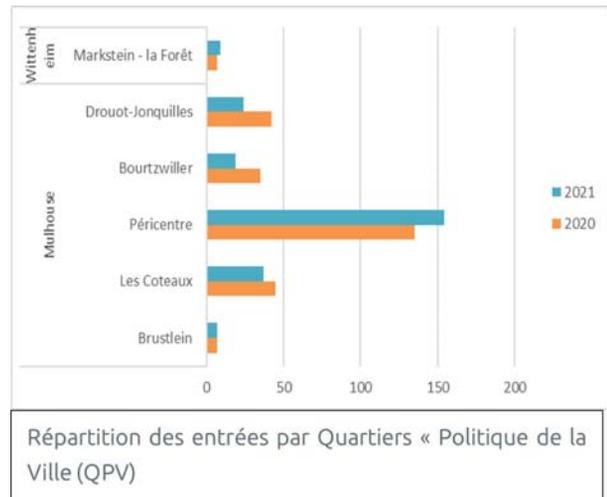
A l'inverse, la part du public de +45 ans dit « Sénior » est en augmentation et représente 30 % des entrées du Plie, soit +12 % par rapport à 2020.

*Selon les sources statistiques de Pôle emploi, 25,9% des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois sur le territoire de la m2A et Ensisheim sont âgés de 50 ans et plus. (Sources statistiques communes de plus de 5000 habitants mars 2022 Pôle emploi)*

Les communes concernées par un territoire QPV sont : Mulhouse – Illzach - Wittenheim

Globalement, les entrées des habitants de QPV diminuent de 5,08% par rapport à 2020, notamment sur 3 quartiers Coteaux Drouot-Jonquilles, et Bourtzwiller (-34 points de %). Les personnes peuvent être accompagnées sur d'autres dispositifs mis en place par Pôle emploi (ex : accompagnement spécifiques QPV, accompagnement Equip'emploi, mis en place dans les 4 agences du territoire, ...)

Dans les QPV, la part des Femmes est plus importante que celle des Hommes, ce qui n'est pas le cas sur l'ensemble du dispositif.



Répartition par niveau de qualification

Le Plie reste centré sur les faibles niveaux de qualification. La part des publics infra bac intégrés représente 66 % des entrées du dispositif avec une augmentation de 10 % par rapport à 2020.

On peut également noter la présence de public ayant le niveau bac en forte augmentation entre 2020 et 2021 avec près de 23 % d'augmentation.

Contrairement aux années précédentes, on constate une diminution des publics étrangers qualifiés dont le diplôme n'est pas reconnu en France (- 30 %)

La répartition des entrées par origine géographique reste stable par rapport à 2020. Il faut noter que parmi les personnes d'origine étrangère, un certain nombre éprouve des difficultés d'apprentissage de la langue française.

### Les parcours PLIE :

**2485 personnes accompagnées pour 6621 étapes de parcours**

**Ces étapes ont concerné 2446 personnes.**

Lors de l'accompagnement le référent de parcours mobilise différents outils mis en place sur le territoire financés ou non par le PLIE.

## Les outils de mobilisation :

- **738 étapes** de mise en relation sur offre (293 personnes concernées). Il s'agit d'outils mis en place par Pôle emploi. On peut citer les POEC, les POEI, les informations collectives, les ateliers, des PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel), et des MRS (méthode de recrutement par simulation),
- **1138 étapes** de mobilisation (859 personnes concernées). Parmi les outils utilisés :
  - les ateliers collectifs dans le cadre de l'accompagnement des BrSa (bénéficiaires du rSa),
  - les ateliers spécifiques organisés par la MEF ou les structures de mobilisation à l'emploi (étude du CV, entraînement au CV, coaching à l'emploi, fonds d'aide individuels, actions spécifiques de formations de remises à niveau financées par la Région Grand Est, Rallye AKTO)
  - des actions spécifiques à destination des séniors (Consolidation parcours professionnel Séniors) parcours de validation des acquis et de l'expérience, positionnement sur recrutement, préparation au code de la route et à la conduite, sophrologie, test de positionnement sur formation, actions Pope Réagir, Forum Job Dating, cours de Français, santé, logement)

## Les outils de formation :

**247** étapes de formations qualifiantes (**230** personnes concernées) : 142 étapes sur un parcours qualifiant, 37 sur un parcours certifiant, 57 sur un parcours diplômant , 11 étapes concernent un contrat de professionnalisation.

**267** étapes de formations non qualifiantes (**250** personnes concernées) : ateliers pédagogiques personnalisés, habilitations, préparations aux concours, remises à niveau multisectorielles, formations d'acquisition des savoirs de bases, ou de français langue étrangère à visée professionnelle.

## Les outils emploi :

**1267** étapes « emplois de parcours » (**798** personnes concernées) ; parmi ces étapes, on note l'importance des contrats courts (434 étapes - 268 participants, **336 étapes** -272 personnes **en SIAE** (structures d'insertion par l'activité économique), l'intérim (398 étapes -178 personnes concernées). On peut relever une augmentation importante du recours à ce type d'étapes (+29,78%) et du nombre de participants sur étapes (+18,75 %).

**401** étapes « emplois de sorties et création d'entreprise » (**377** participants concernés). Il faut noter une part plus importante prise par les étapes « création d'entreprise ».

## Les sorties :

### Les sorties positives :

Sont comptabilisées dans les sorties « positives » :

- **les sorties « Emploi »** : CDD (contrat à durée déterminée), CDI (contrat à durée indéterminée), Intérim, création d'entreprise. Pour ces 4 motifs de sorties, la durée d'activité doit être de 6 mois et plus (avec une durée minimale de travail équivalente à un mi-temps), Sont comptabilisés également les contrats aidés si, à l'issue d'une période annuelle, le contrat a fait l'objet d'un renouvellement ou d'une concrétisation par un nouveau CDD ou CDI, d'une durée de 6 mois minimum.
- **les sorties « Formations »** validées, diplômantes, qualifiantes, ou certifiantes équivalentes au moins un niveau C03 (CAP/BEP)

L'objectif du Plie concernant les sorties positives est de 50 % du total des sorties avec un objectif de 42 % de sortie « Emploi » et 8 % de sortie « Formation ».

**294 participants sorties à l'emploi durable ou formés**

**Taux de « sorties positives » : 42,30 %**

Ce taux est en légère baisse par rapport à celui obtenu en 2020 (43,63 %). Cependant le nombre de sorties positives a augmenté par rapport à 2020 de +4 %.

Répartition des 10 métiers occupés les plus récurrents à la sortie à 6 mois :

Type d'emplois à partir du ROME= 6 à 10 principaux emplois, les plus récurrents des sorties					
n°	Code ROME	Libellé ROME	Nombre de participants total	H	F
1	K2204	Nettoyage de locaux	12	1	11
2	D1106	Vente en alimentation	8	4	4
3	K1302	Assistance auprès d'adultes	7	0	7
4	F1606	Peinture en bâtiment	6	6	0
5	G1603	Personnel polyvalent en restauration	6	5	1
6	N1103	Magasinage et préparation de commandes	6	5	1
7	N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	5	5	0
8	D1208	Soins esthétiques et corporels	4	0	4
9	D1505	Personnel de caisse	4	0	4
10	H2901	Ajustement et montage de fabrication	4	4	0

## Répartition par taille d'entreprises :

		Nombre de participants total	H	F
Taille de l'établissement	0	1	0	1
	1 à 9	42	28	14
	10 à 49	22	9	13
	50 à 199	9	3	6
	200 à 999	21	10	11
	1000 ou plus	14	7	7

La part des sorties pour formation a augmenté de près de 25 % par rapport à 2020 et représente près de 27 % des sorties « Positives » soit une progression de près de 5 points entre 2020 et 2021.

## Les secteurs de formation :

		Nombre de participants total	h	f
Domaines de formation	Bâtiment, travaux publics	5	5	0
	Services aux entreprises et collectivités (sécurité, environnement, nettoyage, etc.)	9	3	6
	Services à la personne / santé social / petite enfance	12	2	10
	Arts, artisanats, multimédia, audiovisuel	2	1	1
	Commerce / distribution	5	1	4
	Tourisme, hôtellerie, restauration	4	1	3
	Informatique - information - communications	6	5	1
	Production - manutention - industrie	2	2	0
	Secrétariat, comptabilité, gestion	6	0	6
	Transport - Logistique -	11	9	2
	Mécanique /Automatisme / transformation des matériaux	2	2	0
	Banque / finances / assurances	1	0	1
	Formation générale (sciences humaines, sciences, lettres, etc.)	1	1	0

## Les taux d'activité à l'issue :

Le taux d'activité à la sortie du Plie est mesuré en ajoutant aux sorties positives, les sorties à l'emploi pour « amélioration de situation » (ex : personnes travaillant en chantiers d'insertion)

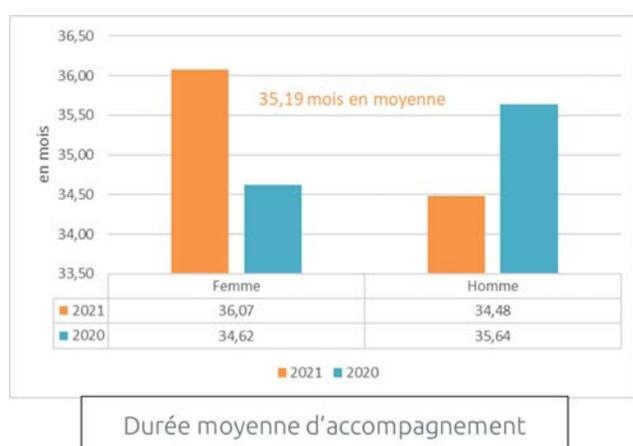
Le taux de sortie pour activité, à l'issue de la période est de :

**52,66 % des sorties**

Durée moyenne des accompagnements :

**35,19 mois**

Cette durée est équivalente à celle de 2020.



Cependant, l'écart se creuse en 2021 pour les Femmes accompagnées dans le dispositif, pour lesquelles la durée de parcours augmente par rapport à celle des Hommes.

### Les autres motifs de sorties :

Parmi les principaux motifs de sorties « **Autres** », nous retrouvons les sorties pour : Abandon (en légère augmentation par rapport à 2020 (+4%), Amélioration de situation, Changement de dispositif, Déménagement (en augmentation par rapport à 2020) et problèmes de santé.

On notera que la durée moyenne des parcours est plus importante pour les personnes dont la sortie se fait pour un motif « **Autres** » (**37,94 mois** d'accompagnement) alors qu'elle est de **31,44 mois** pour une sortie sur un motif « **Positif** ». Les personnes embauchées en contrat à durée Indéterminée ont une durée moyenne d'accompagnement de **28,49 mois**. On constate également une différence entre les Hommes et les Femmes car la durée de parcours est plus importante pour ces dernières sur ce type de contrat.

Le travail du référent est également plus long pour les parcours débouchants sur une mise à la retraite (52 mois de moyenne), avec une très nette différence entre les durées d'accompagnement Homme (40 mois) et Femme (**71 mois**).

La durée moyenne pour les **sorties sur une amélioration de situation** (mises en emploi notamment dans des structures d'insertion, des contrats aidés, ou des CDI à temps partiel valorisant très peu d'heures de travail, ou l'obtention d'une reconnaissance de travailleur en situation de handicap, reste longue (**41,57 mois**).

Les personnes sortant pour motif « changement de dispositif » sont en augmentation par rapport à 2020. Ces réorientations sont essentiellement des orientations sociales dans le cadre du rSa. Leur durée moyenne d'accompagnement reste importante : 42,68 mois.

### Le travail du référent :

Au cours de l'année 2021, **29480 entretiens** ont été réalisés par les 26 référents pour **15 000 heures** soit une moyenne de 1100 entretiens annuels par référent.

Ces entretiens ont concerné différentes thématiques dont voici les plus importantes :

- 18334 entretiens réguliers
- 2134 entretiens sur des mises en relation
- 1266 entretiens pour des points sur étapes
- 6255 entretiens pour des mises à jour de dossiers (CV, positionnement sur ateliers, entretiens téléphoniques entreprises, mises à jour d'inscription, etc...)
- 414 entretiens pour un positionnement formation
- 395 entretiens de premier accueil.

### Les actions spécifiques du Plie :

#### Travailler sa confiance et son image

**272,50 heures de sophrologie** ont été réalisées par Essalia pour **43 personnes** accompagnées dans le cadre du Plie.

La Sophrologue a fait état de difficultés psychologiques accrues, suite à la crise sanitaire (sentiment d'insécurité, perte de repères, perte de confiance en soi, rapport au monde difficile, difficultés de se projeter dans un avenir proche, etc...). 9 demandes de prolongation de suivi ont été validées en complément des 10 heures effectuées car les personnes étaient dans une dynamique positive, permettant de lever certains freins. Cette action a permis à **26 personnes** de retrouver le chemin de l'emploi, à **11 personnes** d'entrer et se maintenir en parcours de formation, à certains un retour à l'emploi ou son maintien, une sortie sur formation qualifiante, ou en cours de formation, ou en cours d'emploi.

## Travailler sa mobilité

### Les actions « mobilité »

#### Diagnostics « mobilité » :

Le partenariat entre AG2R LA MONDIALE et la MEF Mulhouse Sud Alsace a démarré en 2015, se poursuit avec une nouvelle convention de partenariat jusqu'en 2021.



60 diagnostics ont été réalisés en 2021. Ces diagnostics ont pour objectif de repérer les atouts, les compétences mais aussi les freins à la mobilité, évaluer la faisabilité technique du permis, chiffrer son coût et établir des préconisations pertinentes pour optimiser les parcours d'insertion professionnelle.

#### L'aide individuelle au permis de conduire :

38 personnes ont pu bénéficier d'un fonds d'aide individuel en 2021 de 15 heures de conduite à hauteur de 600 euros maximum. Cette action consiste à contribuer au financement du permis de conduire, en prenant en charge une partie des leçons de conduite du bénéficiaire cotisant AG2R LA MONDIALE, et le complément est apporté par la MEF et le Fonds social Européen.



15 fonds d'aide individuel ont été financés par AG2R LA MONDIALE, les 23 autres fonds d'aide individuel ont été financés par la MEF et le FSE.

#### Le permis de conduire :



Depuis 2005, le Plie oriente ses bénéficiaires vers l'auto-école sociale du territoire : « Mobilité Pour l'Emploi » pour la préparation du code de la route et de la conduite à hauteur de 50 heures de conduite prises en charge.

En 2021, 22 nouvelles personnes ont intégré le dispositif de mobilité. 38 élèves ont passé leur code dont 31 l'ont réussi et 27 personnes ont suivi des cours de conduite dont 24 personnes ont obtenu le permis. (taux de réussite : 81% et 89 %)

L'opération est conventionnée pour l'année 2019-2020-2021 pour un nombre prévisionnel de personnes de 180 personnes. Sur la période 193 personnes ont eu accès à Mobilité Pour l'Emploi, soit pour le code, soit le code et la conduite.

Cette opération est cofinancée par le Fonds social européen, la CeA, ASP et de l'autofinancement.

### Aider la formation :

Cette aide permet le financement d'une action individuelle de formation qui n'est pas prise en charge par le droit commun. **6 personnes** ont bénéficié de cette aide. La prise en charge PLIE est de 50 % des coûts pédagogiques et équipements, à hauteur de 1 200 euros maximum.

Les thèmes de formation concernent : spécialisation permis citerne, dans le cadre de la création d'une entreprise alimentaire HACCP, Ambulancier, BAFA, CAP AEPE.

Les cofinancements sont apportés soit par le bénéficiaire et selon le cas, Pôle emploi, la Région Grand Est, la CeA, ou des financements privés et par la MEF MSA et le Fonds social européen.

### Travailler son employabilité :

**2 types d'actions** ont été mises en œuvre dans le cadre du Plie :

#### *Booster son insertion professionnelle*

L'opération « Booster son insertion professionnelle » a démarré en septembre 2020. Cette opération permettait la mise en place d'un coaching individuel pour une reprise d'activité, pour des accompagnements « longs ». Une référente socio-professionnelle Julie Meyer, salariée de la MEF, a réalisé cette action en lien avec la structure d'animation du Plie et les référents socioprofessionnels. L'action s'est terminée en novembre 2021. Malgré le contexte sanitaire fluctuant, Julie a continué dans la mesure du possible à rencontrer les bénéficiaires, afin de garder le lien, le suivi se faisait aussi par mail et par téléphone. Au fur et à mesure des accompagnements, elle a pu constater l'apparition de nouveaux freins liés à l'isolement prolongé et au protocole sanitaire restrictif. En 2020 malgré le contexte difficile, les gens étaient motivés à trouver du travail et à sortir de chez eux, mais en 2021 la tendance a évolué. Les bénéficiaires se sont lassés de l'environnement pesant qui planait constamment. Le travail n'est plus un échappatoire mais un poids supplémentaire, il est plus difficile de les mobiliser pour des recherches d'emplois ou pour des ateliers.

De plus, l'apparition du Pass sanitaire obligatoire pour certains secteurs d'activité a réellement compliqué les choses car les personnes ne souhaitant pas se faire vacciner se sont trouvées sans solution. Nous avons aussi constaté qu'un grand nombre de personnes ont profité du confinement pour effectuer des réorientations professionnelles ; certains secteurs comme la restauration ont été désertés.

Contrairement au premier semestre, à la rentrée de septembre, la tendance du marché du travail a complètement basculé, les entreprises et agences intérim avaient un grand nombre de postes à pourvoir mais les candidats se faisaient rares même pour des postes à faible qualification. Nous avons profité de cette situation afin de mettre en avant les bénéficiaires de l'action «Booster» et promouvoir leurs profils auprès des agences intérim. Ce qui a permis à un grand nombre d'entre eux de bénéficier de petites et moyennes missions, et ainsi de remettre le pied à l'étrier et retrouver un rythme professionnel ;

3 ateliers collectifs à destination des bénéficiaires, ont été mis en place :

- Avant l'entretien d'embauche
- L'entretien d'embauche
- Les structures, les contrats et les aides

1 atelier d'échange, sur le CV et la lettre de motivation à destination des référents.

Au total **55 entreprises** ont été contactées par Julie Meyer, ainsi que **29 agences** d'intérim, pour répondre aux besoins en recrutement.



**132 positionnements** ont été réalisés auprès des agences d'intérim, et **72 positionnements** auprès des entreprises.

**120 personnes** ont rencontré la référente parfois pour une mise à jour du CV, ou une relecture, **56 personnes** ont bénéficié d'un accompagnement long, à l'issue duquel **20 exercent un emploi** et **28 suivent une formation**.

### *Job Academy pour les plus de 45 ans*

Une problématique rencontrée par les bénéficiaires du Plie, notamment les personnes sans activité depuis longtemps, réside dans la méconnaissance des nouveaux codes de l'entreprise, souvent une inadéquation dans leur comportement professionnel. Cette opération « **JOB Academy** » réalisée par **FACE ALSACE**, a pour objet d'avoir une :

- Meilleure connaissance du monde de l'entreprise
- Meilleure utilisation et connaissance des outils et techniques de recherche d'emploi
- Prise de confiance des bénéficiaires, dans leurs démarches professionnelles
- Lutte contre la fracture numérique

L'objectif recherché : aller vers une autonomisation du groupe et la constitution d'un réseau professionnel.

Pour l'année 2021, 1 seul groupe a pu être organisé, avec une participation de 8 personnes. Les autres groupes n'ont pas pu être mis en place à cause des règles mises en place dans le cadre de la crise sanitaire.

## Les partenariats du Plie

### Le partenariat avec la Collectivité Européenne d'Alsace (CeA)

Cette année **742** personnes ont été prescrites par une instance de la CeA. **496** ont intégré le Plie soit 64 % des orientations.

### Le partenariat avec Pôle emploi

En 2021, l'équipe d'animation du Plie a organisé en partenariat avec Pôle emploi, **37 sessions d'information collective**.

**317** personnes se sont présentées 185 personnes ont été orientées vers le dispositif, **140** ont adhéré et démarré un accompagnement Plie soit 76 % des personnes orientées. Les 24 % restants ont été réorientés vers Pôle emploi ou vers un dispositif plus adapté à la situation personnelle.

**80** personnes ont été orientées « en direct » (contre 75 pour 2019, 130 en 2020). Au total 181 personnes ont intégré le PLIE en 2021.

### La commission de parcours Plie

La commission de parcours Plie ne s'est pas réunie en 2021. Cependant plusieurs consultations écrites ont eu lieu au cours de l'année pour les entrées et sorties dérogatoires du Plie.

### Les réunions de référents

8 rendez-vous collectifs ont été organisés par la Structure d'animation et de gestion du Plie.

Les thématiques traitées :

mode	mois	thématique
visio	Février	Pôle emploi sur l'ASS - Région Grand Est Présentation de BEEST Entreprendre
visio	mars	Intervention Pole emploi: dif types d'accompagnement proposes
visio	mai	Retour Atelier Partenariat AKTO - Pass lae et Site Inclusion - Gestion des Offres d'emploi - Matériel Informatique
visio	juin	Retour Rallye - présentation de la carte mentale - action de Formation Greta
Présentiel	juillet	Intervention URSIA et Inclusion
Présentiel	septembre	Intervention Pole emploi: Adit Mediacycles - TZCLD et HOPLA
Présentiel	novembre	GT IAE : Comment mieux travailler et créer des passerelles
visio	decembre	Pôle emploi: nouvelle réforme de l'indemnisation et modalités d'accompagnement

### Les réunions de structures :

Rencontre des directeurs de structures le 15 octobre 2021 avec la Collectivité Européenne d'Alsace et Pôle emploi.

Autres participations du Plie : Réponse à l'appel à projet dans le cadre de la *Fabrique à Initiative* (projet APII), participations aux réunions organisées par la Région Grand Est, dans le cadre de la mise en œuvre du programme régional de formation, participation au groupe de travail Séniors mis en place par l'Etat en 2021, participation à différents Webinaires (DiversiDays, IAE, boussole des jeunes, .) participation au comité de pilotage *Garage solidaire* porté par l'Armée du Salut, Territoire Zéro Chômeur de longue durée...

### Poursuite du partenariat AKTO démarré en 2019 :

Le partenariat avec AKTO, opérateur de compétences (OPCO) du Travail Temporaire, s'est poursuivi en 2021 avec la mise en place de plusieurs actions :

- 4 rencontres entre bénéficiaires du Plie et les agences d'intérim
- Un rallye de l'emploi : dont l'objectif est de permettre aux bénéficiaires du Plie, de rencontrer un maximum d'agences d'emploi dans une journée.

En chiffre :

**7 agences participantes**

**10 bénéficiaires ont participé, sur les 14 prévus**

**2 sessions de préparation collective**

Globalement les agences d'emploi, les bénéficiaires et les organisateurs ont sortis satisfaits de cette action.

Dans le cadre des réunions de promotion des métiers : pour 2021 il a été choisi de promouvoir les métiers de la propreté auprès des bénéficiaires du Plie, en partenariat également avec le GEIQ PROPRETE 68.

## Les Projets 2022 :

- Poursuite des partenariats entamés en 2021
- A la suite de la réunion de référents Plie de novembre 2021, poursuite du travail de collaboration avec les structures de l'IAE, notamment pour éviter les ruptures de parcours,
- Lancement de l'Appel à projets 2022 dans le cadre des projets FSE 2022 – REACT EU
- Réécriture du Protocole Plie 2022-2026
- Développement du projet Pépite (partenariat OPKO des Entreprises de proximité)
- Préparation de Projets 2022

## Evolution des sorties positives réalisées sur la période 2017-2021 :

Objectifs de sorties positives sur les 5 années : **1269 sorties**

Réalisation sur la période : **1 403 Sorties positives** soit **110,56 %** des objectifs atteints

Retrouvez-nous sur <https://www.facebook.com/PlieMulhouse>





## Action 3.2

Le Fonds social européen - FSE

Programme Opérationnel National  
2020-2022

70

## FSE - Période 2020-2021-2022

### Activité de l'organisme intermédiaire

La MEF est Organisme Intermédiaire pour l'Etat depuis 2007. A ce titre, elle gère le programme du Fonds social Européen.

L'année 2021 marque la fin de programmation du programme 2014-2020. Cependant, l'Europe a déployé des crédits supplémentaires auprès des différents pays européens pour « amoindrir les effets de la crise sanitaire ». La convention de subvention globale 2017-2020 n° 201600011 a fait l'objet en 2021 :

- d'1 avenant n°4 de report de date de fin de réalisation des opérations au 31/12/2021 avec modification du plan de financement des reliquats FSE non consommés sur la période 2017-2020, notifié le 6 mai 2021

### Nouvelle répartition maquette FSE 2017-2021

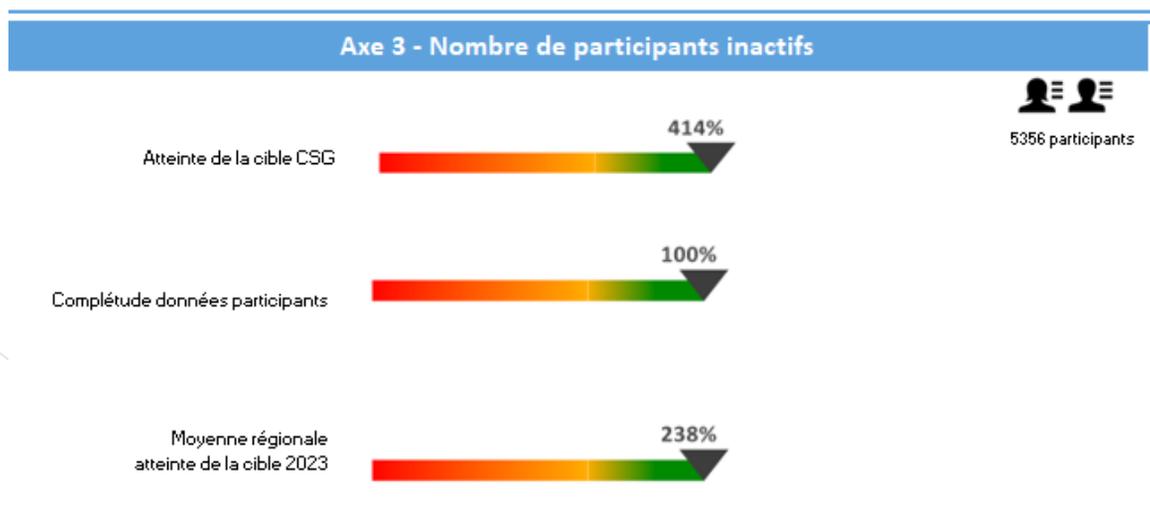
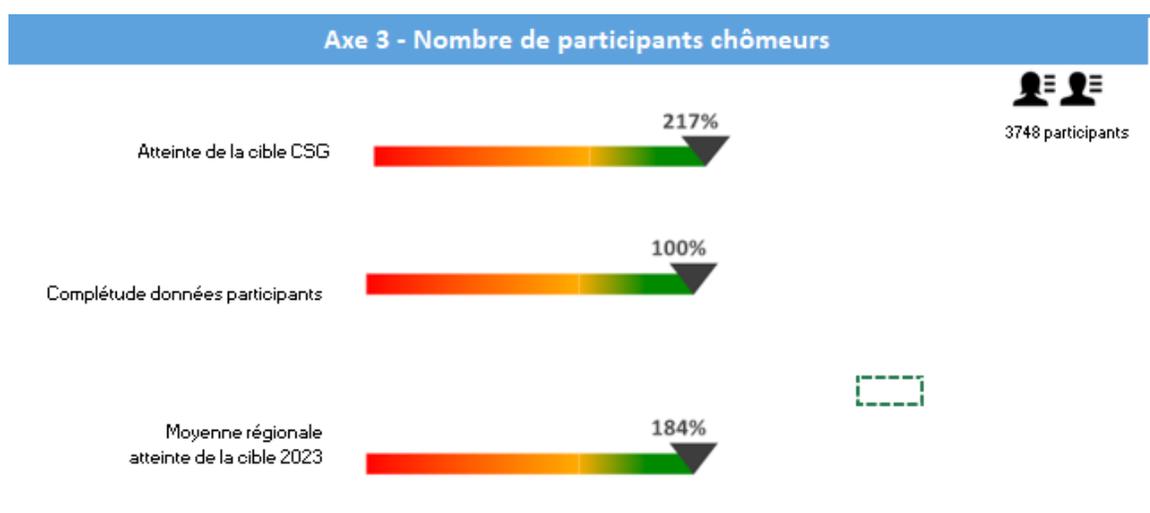
Répartition par OS		subvention globale 2021600011		
OS	Dispositif	FSE	COUT TOTAL	% FSE
2.8.5.1	GPECT	525 604,80	1051209,60	50,00%
3.9.1.2	CPIE	164 000,00	328000,00	50,00%
3.9.1.3	Animation Plie	284 000,00	568000,00	50,00%
3.9.1.3	Expérimentation TZCLD	30 000,00	90000,00	33,33%
3.9.1.1	Actions Hors Plie - actions réalisées dans le cadre de parcours d'accompagnement	376 000,00	752000,00	50,00%
3.9.1.1	Plan Local pour l'insertion et l'emploi - PLIE	4 424 000,00	8818000,00	50,17%
<b>Total</b>		<b>5 803 604,80</b>	<b>11 607 209,60</b>	<b>50,00%</b>

### Activité FSE 2021

- Demande d'ouverture de 2 nouveaux axes pour la programmation 2022 React Eu
- Notification de l'enveloppe pour 2022 par la DREETS 14/12/2021 : 882 144,85 euros pour l'Axe 5 (Opérations d'accompagnement) et 31 995,04 euros pour l'Axe 6 (Assistance technique React Eu)
- Juin 2021 : 1 Consultation écrite du comité de pilotage pour la mise en place d'avenant de report de période de réalisation au 31 décembre 2021 et déprogrammation d'une opération
- Septembre 2021 : Dialogue de gestion avec la DREETS

- Décembre 2021 : 1 comité de pilotage en décembre 2021 en Visio
- Contrôles de services fait des opérations 2020 et instruction des avenants aux opérations 2021 de la Préfecture de Région Grand est
- Recrutement d'un nouveau chargé de mission FSE pour la nouvelle programmation
- Confirmation du renouvellement de notre qualité d'organisme intermédiaire pour la période 2022-2027 FSE + au titre du Plie
- Définition des besoins 2022-2027

## Indicateurs de performances :



**Activité prévisionnelle 2022 :**

- Mise en place et suivi des nouveaux axes de programmations FSE – REACT EU 2022
- Demande de subvention globale pour la période 2022-2027
- Appels à projets 2022 pour le lancement de la programmation REACT EU 2022
- Instruction des demandes 2022
- Contrôle de services fait des bilans 2021
- Dialogue de gestion
- Appels à projets 2022-2023



## Les résultats comptables de l'exercice 2021 – la MEF

Le compte de fonctionnement et de résultats de l'exercice 2021 comprend :

### 1. EN RECETTES DE FONCTIONNEMENT :

• les subventions de fonctionnement reçues ou à recevoir	
de l'État au titre de la Maison de l'emploi :	114 927,00 €
de l'État au titre de la Cité de l'emploi :	100 000,00 €
de l'État au titre de la Politique de la Ville :	25 000,00 €
de l'État au titre de la Politique de la Ville (BOP 103) :	25 000,00 €
de la Ville de Mulhouse au titre de la Politique de la ville :	5 000,00 €
du Fonds social européen :	1 211 478,00 €
de la Région Grand Est :	91 000,00 €
de la Collectivité européenne d'Alsace :	35 000,00 €
des Collectivités locales :	315 769,00 €
de l'Agentur für Arbeit de Freiburg :	13 476,00 €
du Centre de formation d'apprentis :	35 000,00 €
• les contributions financières (MDE Nancy, LA SIM, JAIM, AG2R)	34 600,00 €
• Reprise sur amortissement, transfert de charges	
Aide DRFIP CUI-CAE :	5 744,00 €
aides à la formation :	7 084,00 €
• les produits financiers	494,00 €
• les produits exceptionnels et autres produits	4 487,00 €
• Contribution MEF (déficit de l'exercice)	248,00 €
Pour un total général de produits de :	2 024 307,00 €

### 2. EN CHARGES DE FONCTIONNEMENT :

• Frais de fonctionnement de l'association :	88 474,00 €
• Impôts et taxes / impôt sur les sociétés :	46 989,00 €
• Charges de personnel :	660 202,00 €
• Autres charges de gestion courante:	
Actions de la MEF Mulhouse Sud Alsace :	181 397,00 €
Fonds social européen (FSE) (conventions) :	925 115,00 €
FSE (instructions, contrôles) :	15 100,00 €
• Charges exceptionnelles :	8 952,00 €
• Dotation aux amortissements :	12 407,00 €
• Engagement à réaliser sur ressources :	85 671,00 €
Pour un total général de charges de :	2 024 307,00 €







ANTICIPER LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

DÉVELOPPER L'EMPLOI LOCAL

ORIENTER

