



Maison de l'Emploi de la Formation et de l'Entreprise

**PAYS**

Bruche Mossig Piemont

1 Rue de la Fonderie

67120 Molsheim

Téléphone : 03 88 04 87 48

Télécopie : 03 90 40 90 14

# PROJET 2010-2014



# AVANT-PROPOS

La Maison de l'Emploi, de la Formation et de l'Entreprise du Pays Bruche Mossig Piémont, issue de travaux et réflexions de nombreux partenaires locaux, a été labellisée en juillet 2005 et a ouvert ses portes au public le 16 janvier 2006.

Depuis son origine, elle s'est toujours attelée à agir sur des **champs complémentaires à ceux occupés par ses partenaires** dans les 3 axes d'intervention des Maisons de l'Emploi (tels que définis dans le premier cahier des charges national des Maisons de l'Emploi).

De 2006 à 2009, la MEFE a :

- répondu aux besoins du territoire en réalisant une plate-forme de formation
- accompagné les PME dans leur Gestion des Ressources Humaines
- encouragé la formation continue et l'élévation des compétences
- porté des projets partenariaux.

Ce rôle de coordination et d'animation d'actions dans les champs de l'emploi et de la formation sur le Pays, a été rendu possible grâce à l'implication des acteurs locaux et au respect permanent des règles de fonctionnement que la MEFE s'est fixées en liaison avec les structures partenaires.

A travers la mise en œuvre de son plan d'actions, elle a apporté une valeur ajoutée en matière d'emploi et de formation au territoire, à ses entreprises et à ses habitants.

Ce sont sans doute la mise en réseau, la simplicité des échanges et le dynamisme impulsé qui ont permis à la MEFE de trouver sa place parmi les acteurs du développement local.

**La MEFE, c'est aujourd'hui :**

- **Un lieu d'écoute, de conseil et de mise en relation (5 000 personnes sont accueillies chaque année)**
- **Un organe d'observation du territoire**
- **Un lieu d'animation locale dans les domaines de l'emploi et de la formation**

Dans un contexte de quasi plein emploi qui a longtemps caractérisé notre territoire, l'ensemble des actions et services de la MEFE ont toujours été imaginés et mis en œuvre pour contribuer à **élever le niveau de compétences**, avec le double objectif de :

- Permettre aux entreprises, par la formation continue, de trouver les compétences qui n'existent pas sur le marché de l'emploi
- Favoriser l'accès à l'emploi des personnes les moins qualifiées, qui constituent le noyau dur des demandeurs d'emploi

Aujourd'hui, dans un contexte économique dégradé, il nous revient plus que jamais de poursuivre cette stratégie, en la complétant et en l'adaptant aux nouveaux enjeux.

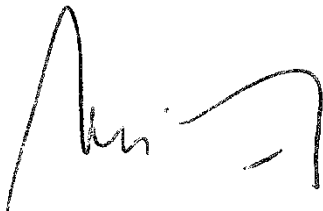
Notre rôle d'observation doit évoluer vers un exercice d'anticipation des mutations économiques pour contribuer à une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés. Anticiper davantage les évolutions pour moins les subir, en particulier dans un bassin d'emploi industrialisé (40% des actifs dans l'industrie) et fortement soumis aux aléas de la conjoncture.

Quelles sont les perspectives des entreprises de notre territoire ? Quels sont leurs projets ? Quels métiers sont-ils amenés à perdre du contenu, voire à disparaître ? Quels sont au contraire les métiers qui s'enrichiront et seront réclamés par les employeurs ? Quels sont les métiers émergents ? Quelles passerelles imaginer et mettre en place pour favoriser la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels ?

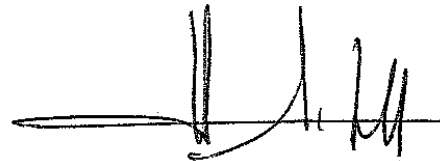
Cette nouvelle approche suppose une organisation différente de notre Maison de l'Emploi et des moyens renforcés pour :

- pérenniser et développer les actions marquantes mises en place depuis 4 ans ;
- initier de nouvelles actions s'appuyant sur la démarche de Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences.

La cohérence de notre territoire, l'envie de l'ensemble des acteurs de travailler ensemble, un partenariat large et constructif, la gouvernance simple de notre structure, constituent sans nul doute le ciment de la réussite de notre MEFE sur la période 2006-2009. Nous comptons repartir sur ces mêmes bases pour accompagner et réussir notre projet au service des habitants et des entreprises de notre territoire sur la période 2010-2014.



Marie-Reine FISCHER  
Présidente du Pays Bruche Mossig Piémont



Marcel SCHOTT  
Président de la MEFE

## SOMMAIRE

Fiche d'identité de la MEFE .....	5
-----------------------------------	---

### **PARTIE I :2006-2009, d'une plate forme de formation à une animation emploi-formation de territoire ..... 6**

1.1 Une plate-forme de formation.....	6
1.2 L'animation emploi-formation .....	7
1.2.1. Coordination et portage de projets et d'actions .....	7
1.2.2 Mise en œuvre d'une offre de services propres.....	8
Conclusion.....	10

### **PARTIE II : 2010-2014 le projet de la MEFE ..... 11**

2.1 Le diagnostic emploi-formation du territoire .....	11
2.1.1 Quelques chiffres clés concernant le Pays BMP .....	11
2.1.2 Analyse de la conjoncture .....	11
2.1.3 Structure du marché du travail du Pays .....	14
2.1.4 Création et reprise d'entreprise sur le Pays Bruche Mossig Piémont .....	17
2.2 Du diagnostic aux actions .....	19
2.2.1 Introduire une démarche de GTEC sur la base d'un diagnostic partagé .....	20
2.2.2 Animer et coordonner un réseau de partenaires .....	22
2.2.3 Tableau de synthèse du diagnostic au plan d'actions : .....	25
2.3 Gouvernance, organisation et moyens.....	26
2.3.1 La MEFE insérée dans une stratégie globale de développement local .....	26
2.3.2 Une équipe MEFE renforcée au service d'un programme ambitieux .....	27

## Fiche d'identité de la MEFE du Pays Bruche Mossig Piémont

**Implantation** : Idéalement située à 100m de la gare de Molsheim, constituée d'un bâtiment principal de 400 m<sup>2</sup> et d'une annexe de 60 m<sup>2</sup> - parking – petit espace vert, 7 salles de formation dont une entièrement informatisée (10 postes, écrans plats, connexion internet haut débit, possibilité d'impression), 8 bureaux pour permanents (équipe MEFE + partenaires présents à temps plein)

**Effectif** : 2,5 ETP dont 1 directeur à temps plein, 1 chargée de mission à temps plein, une assistante de direction/chargée d'accueil à mi-temps.

**Public accueilli** : 5 000 personnes franchissent chaque année la porte de la MEFE pour au moins un rendez-vous, une réunion, une formation. Il s'agit de demandeurs d'emploi, mais aussi de salariés, de créateurs d'entreprises, de d'entreprises du secteur, etc....

**Plan d'actions** : plus de 25 actions menées chaque année par l'équipe de la MEFE et ses partenaires

**Budget moyen annuel** : 250 K€ dont 1/3 d'autofinancement (locations permanentes et temporaires). Autres financeurs : Etat (25%), Région Alsace (16%), Conseil Général du Bas-Rhin (4%), autres (22% environ dont financements spécifiques obtenus pour certaines actions)

**Méthode de travail** : la MEFE a toujours cherché à **partir de l'existant (observation)**, puis sur cette base, à **élaborer une stratégie concertée** (et actualisée régulièrement), de laquelle a découlé le **plan d'actions**, adapté aux besoins réels du territoire.



# **PARTIE I : 2006-2009, d'une plate forme de formation à une animation emploi-formation de territoire**

Issue d'une plate-forme de formation, la MEFE a vu ses missions rapidement s'étoffer, confirmant l'émergence d'un second métier : l'animation de la politique d'emploi-formation sur le bassin d'emploi.

## **1.1 Une plate-forme de formation**

Le premier cahier des charges national des Maisons de l'Emploi prévoyait que celles-ci soient avant tout un lieu physique où se retrouvent différents partenaires, un lieu d'échanges et de coordination.

En cela, il rejoignait en tous points le projet de plate-forme de formation initié dès 2001 par les partenaires locaux réunis au sein de la commission emploi-formation du Pays Bruche Mossig Piémont.

Les objectifs initiaux de cette plate-forme consistaient à :

- Proposer des salles de formation et des bureaux d'entretiens à la location aux prestataires et partenaires locaux de l'emploi et de la formation
- Mettre en place un APP (Atelier de Pédagogie Personnalisée), qui permet d'effectuer des remises à niveau pour tous publics (demandeurs d'emploi, salariés, indépendants)
- Regrouper l'ensemble des services de conseil à la création-reprise d'entreprises sur le Pays Bruche Mossig Piémont
- Accompagner les entreprises et notamment les PME, dans leur gestion des ressources humaines

Beaucoup de partenaires avaient fait le constat que faute de lieu adéquat, de nombreuses actions de formation et de conseil ne pouvaient se tenir sur notre bassin d'emploi. Les disponibilités en locaux liées à la mise en place de la MEFE ont permis de solutionner ce problème. Au total, une cinquantaine d'organismes sont venus occuper ces locaux de façon permanente ou temporaire (voir tableau récapitulatif en annexe 1).

Il s'agit là d'un rôle clé de notre Maison de l'Emploi, qui a permis de :

- Etre un lieu d'accueil et d'orientation de tous les publics : stagiaires de la formation continue, créateurs d'entreprises, salariés en quête d'informations (réorientation professionnelle, bilans de compétences, VAE, etc....)
- Proposer une grappe de services de proximité aux habitants et aux entreprises du territoire
- Placer la MEFE au cœur des réseaux de l'emploi et de la formation en occupant un rôle pivot

- Favoriser les échanges entre partenaires, facilitant ainsi le parcours des publics suivis par les uns et les autres
- Optimiser la visibilité de la MEFE et contribuer ainsi à légitimer son action
- Assurer une rentrée financière pour la MEFE et autoriser ainsi un autofinancement partiel

Cette fonction a connu un essor considérable tout au long de la période 2006-2009, attestant du besoin réel identifié en amont du projet. Le taux d'occupation annuel des salles et bureaux de la MEFE atteint aujourd'hui 80%.

## 1.2 L'animation emploi-formation

En plus de ce rôle de plate-forme de formation, notre Maison de l'Emploi a été sollicitée pour devenir l'acteur pivot de la politique d'animation de l'emploi et de la formation à l'échelle du territoire. Cet engagement s'est toujours effectué dans le plus strict respect des champs de compétences des différents partenaires, et dans un souci permanent de transparence et d'association des structures adéquates aux différents projets.

Cette politique d'animation s'articule autour de deux axes majeurs :

- La coordination et le portage de projets et d'actions collectives (avec les partenaires)
- La mise en œuvre d'une offre de services propres à la Maison de l'Emploi

### **1.2.1. Coordination et portage de projets et d'actions**

La MEFE s'est vu confier la maîtrise d'ouvrage de plusieurs projets associant plusieurs partenaires locaux de l'emploi et de la formation, dont aucun n'avait la légitimité pour porter seul ces actions. La Maison de l'Emploi a en outre pris le relais des actions menées localement dans le cadre d'Univers Métiers.

Les exemples non-exhaustifs cités ci-dessous attestent de la diversité des actions menées (voir en annexe 2, synthèse des actions menées).

#### ► La promotion des métiers

Sur la base de constats récurrents sur le territoire (difficultés à recruter dans certains métiers en tension) et souhaitant effectuer la promotion de métiers qui recrutent (Services à la personne, métiers industriels), la MEFE et ses partenaires ont initié plusieurs salons.

Ainsi, après avoir organisé pendant plusieurs années « la Semaine de l'orientation à l'emploi », la MEFE et les acteurs locaux ont souhaité innover en organisant une journée de présentation et de promotion des métiers de l'industrie en direction du grand public.

En effet, ces métiers souffrent d'un déficit d'image injustifié alors qu'ils constituent localement un réservoir intéressant d'emplois.

Associant très étroitement dès le départ, partenaires locaux, organismes de formation et surtout entreprises du territoire, cette journée attire un public nombreux et varié. Echanges directs avec les professionnels, conférence-débat, rencontres avec les opérateurs de la

formation initiale et continue, ont permis à de jeunes scolaires, des demandeurs d'emploi et des salariés de s'informer sur la réalité de ces métiers.

#### ► Formations inter entreprises

Afin de répondre à la nécessité d'élever le niveau de qualification des actifs pour répondre aux besoins des employeurs, la MEFE a organisé des formations interentreprises.

Ces dernières consistent à repérer des besoins en formation similaires pour plusieurs entreprises (permettant d'atteindre la masse critique de stagiaires) et à monter le projet de formation correspondant, avec l'ensemble des acteurs concernés, y compris les financeurs.

A titre d'exemple, a été mise en place une formation de conducteurs de ligne automatisée (TPLA) réunissant plusieurs entreprises et l'AFPA en tant que partenaire pédagogique. Cette formation de niveau IV (bac) a permis, à la fois **d'élever les compétences de salariés en poste** et **d'insérer des demandeurs d'emploi** en les formant.

#### ► Soutien à la formation individuelle (SOFI)

Dans cette même optique de **contribuer à l'élévation des compétences**, notamment pour des publics en insertion, la Maison de l'Emploi a initié un programme de soutien aux formations individuelles.

L'objectif de ce dispositif consiste à :

- Permettre l'accès individuel à la formation qualifiante et professionnalisante à des personnes (salariés, demandeurs d'emploi, créateurs d'entreprise...) ne pouvant bénéficier de financements de droit commun.
- Privilégier des formations sur des métiers porteurs permettant de favoriser le retour à l'emploi

Les membres de la commission SOFI sont des partenaires de l'emploi et de la formation, des institutionnels et des financeurs. La MEFE assure le suivi et la gestion financière du dispositif.

## 1.2.2 Mise en œuvre d'une offre de services propres

3 exemples parlants attestent de la pertinence de ces services propres mis en place par la MEFE, en accord et en parfaite cohérence avec l'ensemble des partenaires concernés.

#### ► Les Cahiers de l'Observatoire

Offrant une information en matière d'économie, d'emploi et de formation à l'échelle du Pays, les Cahiers, rédigés au rythme de 3 par an, sont un outil d'information et d'aide à la décision pour les acteurs locaux (élus, organismes et entreprises).

Ils sont composés d'un tronc commun (évolution du chômage, bénéficiaires des minima sociaux, jeunes accueillis par la Mission Locale...), et d'un zoom sur une problématique particulière (la création d'entreprise sur le Pays BMP, le public jeunes, le handicap ou la présentation du tissu économique local par exemple).

► Le service conseil aux salariés :

Contrairement aux demandeurs d'emploi ou au public jeunes pour lesquels l'interlocuteur est naturel et connu, il n'existait pas sur le Pays BMP de lieu ressource identifié où un salarié puisse trouver des réponses à ses interrogations (formation continue, évolution du parcours professionnel, réorientation et reconversion professionnelle...)

Ce service, mis en place en novembre 2007, permet aux salariés de bénéficier de :

- accueil et une écoute active
- premier niveau d'information
- orientation vers le partenaire adéquat
- mise en œuvre d'actions de suivi et d'accompagnement

Les retours des salariés ayant réussi une réorientation ou progressé suite à une formation sont significatifs. Ceci s'explique avant tout par la qualité de l'écoute qui leur est proposée, la pertinence des réponses qui leur sont apportées ainsi que par la mise en réseau avec les différents acteurs concernés (Fongecif, organismes de formation, APP notamment).

► L'accompagnement à la création d'entreprises

Le Pays BMP a mis en place dès 2002 des services de conseil et d'accompagnement des porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprises, en partenariat avec plusieurs opérateurs, qui permettent au créateur de bénéficier de conseils adaptés. Ainsi :

- Des réunions d'information collective co-organisées avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de Strasbourg et du Bas-Rhin et avec la Chambre de Métiers d'Alsace ont été mises en place.
- Des entretiens individuels dans le cadre du guichet de primo accueil ont été initiés par le Pays.
- Une PFIL (Plate-Forme d'Initiatives Locales) a été créée pour aider de jeunes créateurs dans leur projet (octroi de prêts d'honneur à taux 0, sans caution ni garantie personnelle et de parrains bénévoles).

A la création de la MEFE en janvier 2006, il a été décidé de regrouper l'ensemble de ces services au sein de la Maison de l'Emploi. L'existence de cette dernière permet en outre d'en ajouter de nouveaux :

- Des permanences régulières de l'Espace Entreprendre de la CCI et de l'ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Economique)
- Des formations à la création d'entreprises animées par les chambres consulaires et par des organismes de formation (3 formations de plusieurs semaines chacune / an)

La MEFE étant alors largement identifiée comme lieu ressource incontournable sur cette thématique, elle a été étroitement associée aux travaux de mise en place d'une pépinière sur Mutzig dénommée « TREMLIN ENTREPRISES »

## Conclusion

Initiée dans un contexte de plein emploi, notre MEFE a su progressivement et naturellement s'imposer comme un acteur à part entière de l'emploi et de la formation.

La MEFE a conforté son rôle premier de plate-forme de formation par un rôle d'animateur territorial sur ses champs.

La mise en œuvre d'actions répondant à une problématique clairement identifiée et partagée a légitimé son action auprès des entreprises, partenaires et élus.

Une **démarche de concertation territoriale** menée à partir de septembre 2009, nous a permis d'échanger avec les acteurs locaux sur :

- Le bilan d'activités 2006-2009 ;
- le projet de la MEFE pour le bilan période 2010-2014.

Tous les partenaires consultés nous encouragent à poursuivre notre action en faveur de l'emploi et de la formation sur le territoire.

Le contexte économique évoluant, notre action doit s'adapter. Il s'agit d'approfondir notre capacité à anticiper les mutations économiques et de poursuivre les actions phares initiées jusqu'alors. Certaines de ces actions auraient probablement gagné en impact avec davantage de moyens. Il sera nécessaire dans le futur d'adapter les moyens aux objectifs poursuivis.

# PARTIE II : 2010-2014 le nouveau projet de la MEFE

## 2.1 Le diagnostic emploi-formation du territoire

### 2.1.1 Quelques chiffres clés concernant le Pays BMP

	Population totale (2007)	Nombre total d'actifs résidents (Estimation)	Actifs résidents travaillant hors Pays (Estimation)	Actifs extérieurs travaillant sur le Pays (Estimation)	Taux chômage 2 <sup>ème</sup> trimestre 09	Bénéficiaires RSA à juin 2009
<b>Pays BMP</b>	119 419	55 500	21 000	11 000	6%	985

	Nombre total d'Entreprises (2006) *	Nombre d'Immatriculations d'entreprises (2008)	Nombre d'établissements scolaires		Effectifs Scolaires Septembre 2008		
			Collèges	Lycées	Collèges	Lycées **	BTS
<b>Pays BMP</b>	6950	452	10	6	5430	3248	86

Sources : Insee, Conseil Général, CIO ; DRTEFP/SEPES

\* : Données 2007 non disponibles

\*\* : y compris filières professionnelles

### 2.1.2 Analyse de la conjoncture

#### a) Evolution du taux de chômage

	Deuxième trimestre 08	Troisième trimestre 08	Quatrième trimestre 08	Premier trimestre 09	Deuxième trimestre 2009
<b>Pays B.M.P</b>	4,2%	4,2%	<b>4,30%</b>	<b>5,30%</b>	<b>6%</b>
<b>Alsace</b>	6,4%	6,5%	<b>6,8%</b>	<b>7,70%</b>	<b>8,40%</b>
<b>France métropolitaine</b>	7,30%	7,4%	<b>7,80%</b>	<b>8,50%</b>	<b>9,10%</b>

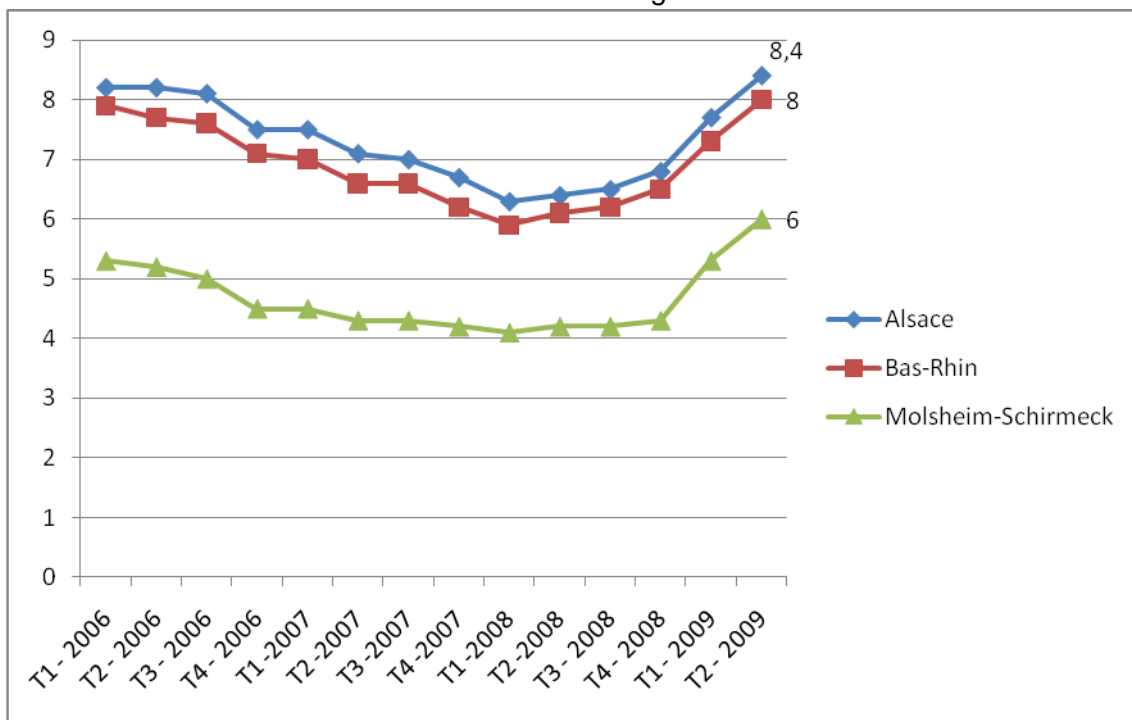
Sources : DRTEFP/SEPES /Insee /août 2009

### Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi par bassin d'emploi

Catégories A, B, C	sept-08	sept-09	Variation sur un an
Strasbourg	29119	36429	+25,1%
Haguenau-Niederbronn	4897	7446	+52,1%
Sélestat- Ste Marie Mines	4351	5688	+30,7%
<b>Molsheim-Schirmeck</b>	<b>3624</b>	<b>5082</b>	<b>+40,2%</b>
Saverne-Sarre-Union	3690	5018	+36%
Wissembourg	1460	2432	+66,6%
<b>Total Bas-Rhin</b>	<b>46723</b>	<b>61506</b>	<b>+31,6%</b>
<b>Total Alsace</b>	<b>79402</b>	<b>104118</b>	<b>+31,1%</b>

Sources: STMT- Pôle emploi, DARES -traitement DRTEFP

#### Evolution du taux de chômage de 2006 à 2009



Source : Insee

#### Commentaires :

- ↳ Après une stabilisation à un taux dit de plein emploi entre 2006 et 2008, le bassin d'emploi de Molsheim-Schirmeck connaît depuis 1 an, une forte augmentation du taux de chômage.
- ↳ Cette augmentation est générale au niveau alsacien, elle est plus forte dans les bassins frontaliers (Alsace du Nord) et industriels (Molsheim-Schirmeck).
- ↳ Le taux de chômage du bassin atteint une valeur nominale record de 6%, il reste significativement inférieur à la moyenne régionale.

b) **Caractéristiques et localisation des demandeurs d'emploi**

Demandeurs d'emploi par sexe et tranche d'âge inscrits en fin de mois à Pôle emploi par bassin d'emploi

Variation sur 1 an DEFM * (Mars 2008 - Mars 2009)	HOMMES				FEMMES			
	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et +	Total	Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans et +	Total
<b>Strasbourg</b>	27,10%	19%	15,40%	19,50%	7,80%	4,5%	8,00%	5,50%
<b>Haguenau- Niederbronn</b>	98,20%	48,20%	27,00%	53,50%	28,60%	20,70%	21,00%	22,10%
<b>Sélestat- Ste Marie aux Mines</b>	47,40%	31,00%	32,10%	34,40%	18,90%	10,40%	5,50%	11,00%
<b>Molsheim Schirmeck</b>	<b>91,20%</b>	<b>34,50%</b>	<b>15,70%</b>	<b>40,70%</b>	<b>28,40%</b>	<b>13,00%</b>	<b>14,80%</b>	<b>16,00%</b>
<b>Saverne-Sarre-Union</b>	87,30%	28,70%	19,10%	37,30%	15,30%	4,40%	12,70%	7,60%
<b>Wissembourg</b>	87,31%	28,70%	19,10%	37,30%	31,90%	10,40%	11,80%	13,80%
<b>Total Bas Rhin</b>	49,80%	25,40%	19,10%	28,00%	14,80%	7,70%	10,70%	9,03%
<b>Total Alsace</b>	47,90%	24,90%	20,00%	27,80%	12,60%	6,10%	8,30%	7,50%

*Sources: STMT- Pôle emploi, DARES- traitement DRTEFP*

\* : DEFM. Demandeurs d'emploi en fin de mois

Demandeurs d'emploi en fin de mois par canton à septembre 2009 (catégories a,b,c)

Cantons	Total à fin septembre 2009	Dont femmes	Dont +50 ans	Dont - 25 ans	Dont >1 an	Population canton R.P.2008	Rappel total à fin décembre 2008	Evolution en % entre déc 2008 et sep 2009	Nombre de D.E par rapport à la population totale à sep 2009
<b>Molsheim</b>	1758	908	257	433	375	40724	1087	+ 62%	4,3%
<b>Obernai</b>	895	460	140	201	206	21602	575	+ 56%	4,1%
<b>Rosheim</b>	606	323	97	130	154	17309	371	+ 63%	3,5%
<b>Saales</b>	192	101	37	43	58	3930	139	+ 38%	4,9%
<b>Schirmeck</b>	789	425	131	186	221	13885	522	+ 51%	5,7%
<b>Wasselonne</b>	842	434	115	202	191	21368	497	+ 69%	3,9%
<b>Total</b>	<b>5082</b>	<b>2651</b>	<b>777</b>	<b>1195</b>	<b>1205</b>	<b>118818</b>	<b>3191</b>	<b>+ 59%</b>	<b>4,3%</b>

Source : Pôle emploi de Molsheim-Schirmeck

**Commentaires :**

- ↳ Les moins de 25 ans constituent la tranche d'âge la plus concernée par l'augmentation du taux de chômage.
- ↳ Parmi les moins de 25 ans, les hommes sont plus touchés que les femmes.
- ↳ L'ensemble du bassin d'emploi connaît une augmentation massive des demandeurs d'emploi.

## 2.1.3 Structure du marché du travail du Pays

### a) L'emploi salarié sur le Pays

	Pays	Alsace
Emploi salarié au 31/12/2008	32 447	522 984
Evolution de l'emploi en 2008 (en %)	-2,8	-1
Part de l'industrie dans l'emploi salarié en 2008 (en %)	<b>42,77</b>	<b>26,3</b>
Part de la construction dans l'emploi salarié en 2008 (en %)	8,45	8,9
Part du tertiaire dans l'emploi salarié en 2008 (en %)	<b>48,76</b>	<b>64,8</b>

Source : Pôle Emploi : Décembre 2009

### Evolution de l'emploi salarié par secteur dans le Pays Bruche Mossig Piémont

Activité selon la NES 16 (*)	Effectif au 31 décembre			Evolution annuelle moyenne (en %)			
				Pays Bruche Mossig Piémont			Alsace
	1997	2001	2006	1997-2001	2001-2006	1997-2006	1997-2006
Agriculture et Industries agroalimentaires	3 406	3 823	3 529	2,9	-1,6	0,4	-0,3
Industries des biens de consommation	1 661	1 695	1 484	0,5	-2,6	-1,2	-1,5
Industrie automobile et des biens d'équipement	3 444	4 672	5 289	7,9	2,5	4,9	-0,2
Industries des biens intermédiaires et énergie	5 463	5 739	5 469	1,2	-1	0	-2,3
Construction	2 250	2 579	2 627	3,5	0,4	1,7	1,1
Commerce	4 826	5 250	5 566	2,1	1,2	1,6	1,0
Transports	1 623	1 582	1 478	-0,6	-1,4	-1	2,2
Activités financières et immobilières	629	690	753	2,3	1,8	2	0,6
Services aux entreprises	2 520	2 724	3 651	2	6	4,2	3,7
Services aux particuliers	1 960	2 197	2 105	2,9	-0,9	0,8	1,7
Education, santé, action sociale	1 530	1 635	1 869	1,7	2,7	2,2	2,6
Administration	220	269	359	5,2	5,9	5,6	1,1
<b>Ensemble</b>	<b>29 532</b>	<b>32 855</b>	<b>34 179</b>	<b>2,7</b>	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,0</b>

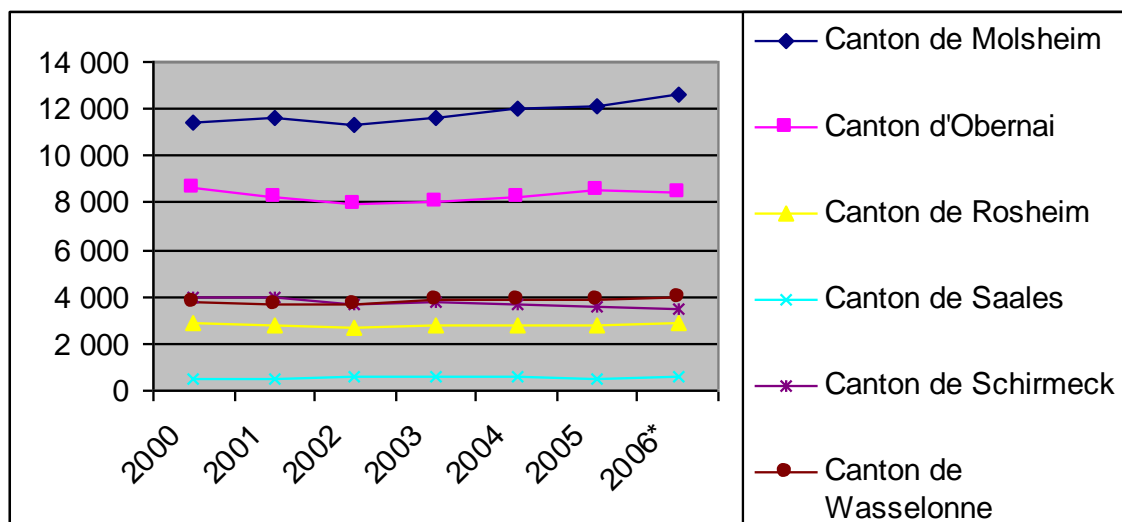
Source : ASSEDICS SIGS : Décembre 2007

#### Commentaires :

- ↪ L'emploi salarié dans l'industrie est sur représenté par rapport à la moyenne régionale.
- ↪ L'emploi dans les services est à l'inverse sous représenté.
- ↪ Les activités tertiaires concentre le plus grand nombre de création d'emploi, les effectifs dans les activités industrielles résistent mieux qu'au niveau régional.

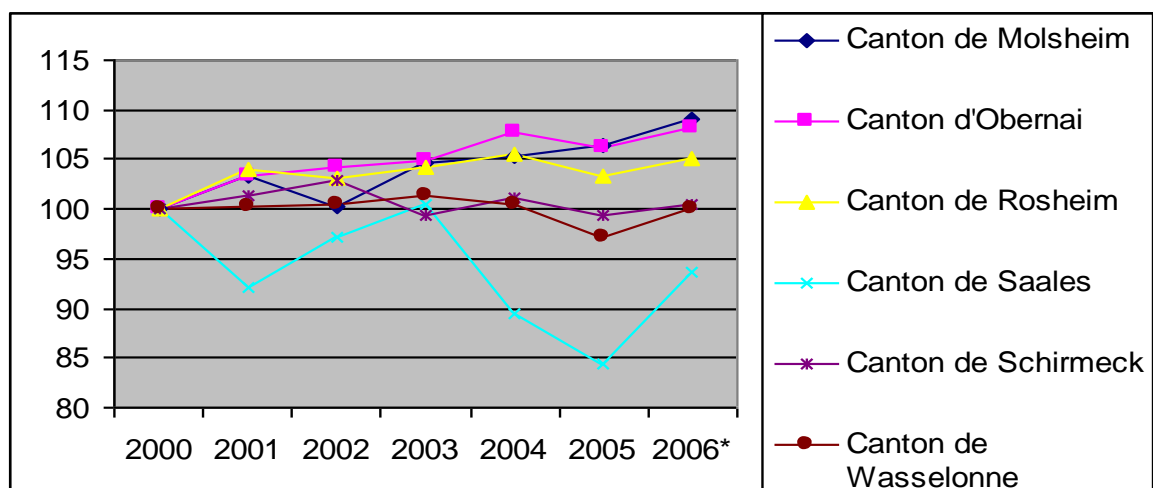
**b) Localisation des emplois et dynamique territorial**

Evolution des effectifs dans la zone d'emploi de Molsheim / Schirmeck  
(en valeurs absolues)



Source : UNEDIC- mise à jour août 2007 – données définitives 2000 à 2005, provisoires 2006

Evolution du nombre d'établissements dans la zone d'emploi de Molsheim / Schirmeck  
(indice 100 en 2000)



Source : UNEDIC- mise à jour août 2007 – données définitives 2000 à 2005, provisoires 2006

Les principaux employeurs du Pays au 1er janvier 2009 (CDD+CDI hors intérim)

Société	Commune	Effectif		Activité
		Total		
HAGER ELECTRO SAS	OBERNAI	2048		Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique pour basse tension et domotique
LOHR INDUSTRIE	DUPPIGHEIM	1229		construction de véhicules industriels, porte-voitures, bennes
OSRAM SAS	MOLSHEIM	736		Fabrication d'ampoules électriques et logistique
MILLIPORE	MOLSHEIM	731		Production de filtres pour l'industrie
BRASSERIES KRONENBOURG	OBERNAI	622		Brasserie
MERCEDES-BENZ	MOLSHEIM	542		Adaptations, aménagements spéciaux pour automobiles
TRIUMPH INTERNATIONAL SA	OBERNAI	500		Commerce de gros d'habillement
MESSIER SERVICES SA	MOLSHEIM	450		Production et réparations aéronautiques
MESSIER BUGATTI	MOLSHEIM	403		Production aéronautique
TRW COMPOSANTS MOTEURS	SCHIRMECK	366		Fabrication d'équipements automobiles
CORA DORLISHEIM	DORLISHEIM	360		Hypermarché
STOEFFLER	OBERNAI	349		Préparation industrielle de produits à base de viandes
SIAT BRAUN	URMATT	302		Scierie
MARS France	ERNOSLHEIM SUR BRUCHE	270		Alimentation animale (fabrication, gros)
SUPRA SA	OBERNAI	263		Fabricant de cheminées, foyers - inserts, poêles à bois et fioul. Chauffage électrique. Climatisation mobile et fixe (réversible).
SA CHARCUTERIE ALSACIENNE ILLER	ALTORF	255		Boucherie, boucheries-charcuteries, charcuteries gros
SA AUCHAN FRANCE ENTREPOT	DUTTLENHEIM	210		Entrepôts et magasins généraux
L&L PRODUCT	ALTORF	187		Fournitures pour carrosseries
BRUNO SIEBERT	ERGERSHEIM	184		Volailles et gibiers (gros)
SA ESPACE PROD INTERNATIONAL	MARLENHEIM	180		Panneaux de bois contreplaqués, fibres, particules, stratifiés (fabrication, vente)
TRANSROUTE	MOLSHEIM	178		Travaux public

Source : CCI d'Alsace-Annuaire des Entreprises d'Alsace

\* : Effectifs déclarés à un moment T. Les effectifs actuels peuvent varier légèrement de ceux présentés ici.

Commentaires :

↳ Les effectifs sont largement concentrés sur le bi-pôle Molsheim-Obernai.

↳ L'essentiel des créations d'établissement est concentré sur le bi-pôle Molsheim-Obernai qui rassemble par ailleurs la plupart des principaux employeurs.

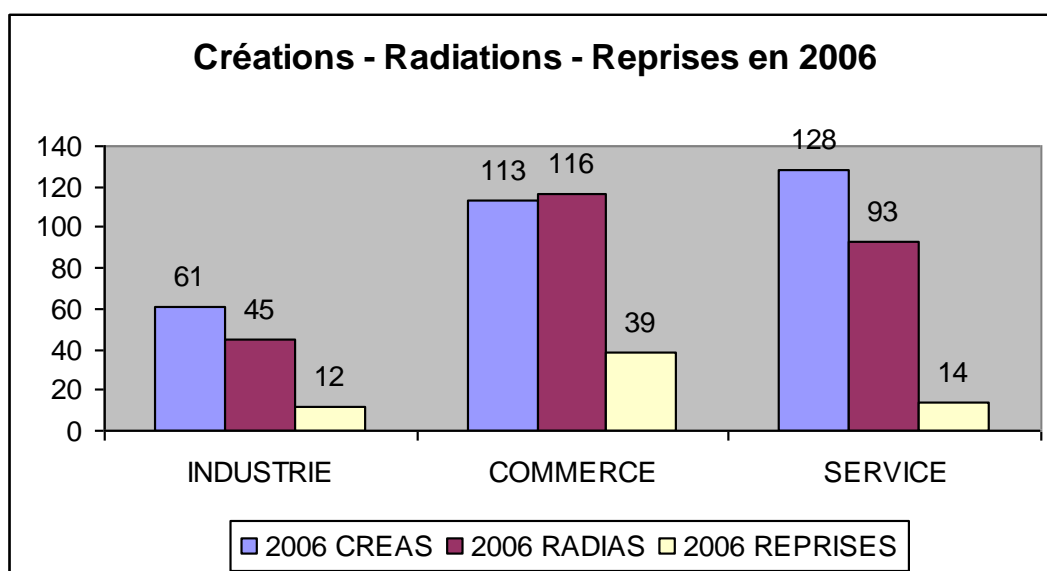
## 2.1.4 Création et reprise d'entreprise sur le Pays Bruche Mossig Piémont

Taux de création d'entreprise

Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Pays BMP	9,3	9,3	8,9	10,4	9,7	9,2
Région Alsace	10,3	10,1	9,7	11,1	11,8	11,2

*Source : INSEE, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirène)*

Détail des immatriculations par grand secteur en 2006 (Immatriculations CCI uniquement)



*Source : CCI Strasbourg et Bas-Rhin*

La taille des entreprises immatriculées en 2006

<u>Tranche d'effectifs salariés</u>	Total
Total	100
0 salarié	79%
1 à 2 salariés	14%
3 à 5 salariés	4%
6 à 9 salariés	2%
10 salariés et plus	1%

*Source : INSEE/ Traitement APCE*

## Nombre et type d'immatriculations par canton sur le Pays BMP (2006)

2006 Cantons	Ensemble Créations pures	Ensemble Reprises	Ensemble Réactivations	Total Créations d'établissements 2006	Total Créations d'établissements 2005
Molsheim	135	24	11	170	120
Obernai	88	19	6	113	73
Rosheim	45	6	0	51	50
Saales	15	2	3	20	14
Schirmeck	37	5	2	44	32
Wasselonne	79	7	7	93	81
<b>Total</b>	<b>399</b>	<b>63</b>	<b>29</b>	<b>491</b>	<b>370</b>

*Source : INSEE, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirène)*

### Commentaires :

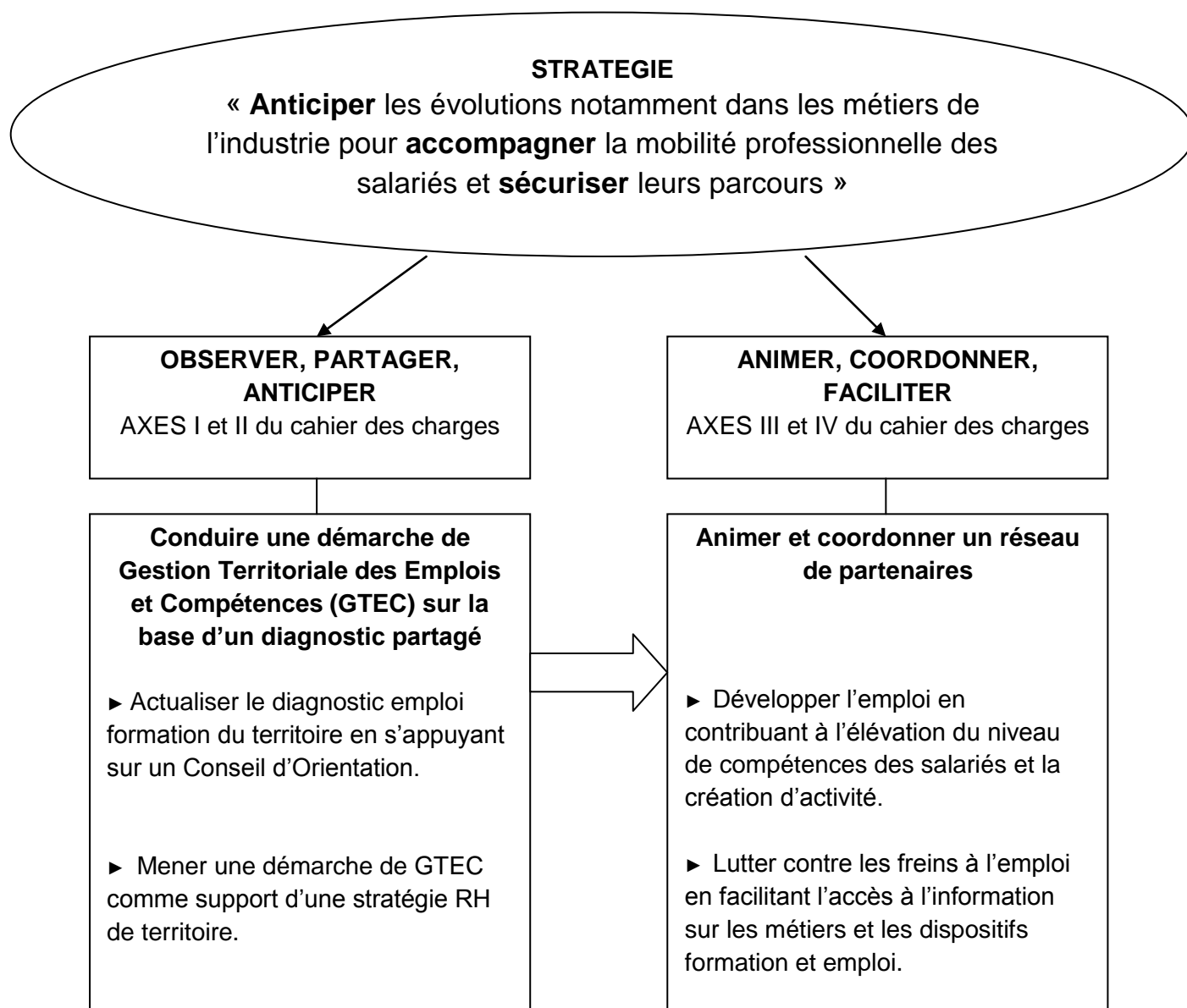
- ↪ Le Pays BMP est un territoire où le taux de création est, de façon récurrente, inférieur à la moyenne régionale
- ↪ Le solde entre immatriculations nouvelles et radiations est positif
- ↪ Le secteur tertiaire (services + commerce) concentre l'essentiel des créations d'activité
- ↪ 4 entreprises sur 5 qui se créent sur BMP n'ont aucun salarié, 97% en comptent moins de 5 salariés
- ↪ L'essentiel des immatriculations se concentre sur les cantons de Molsheim, Obernai et Wasselonne

## 2.2 Du diagnostic aux actions

La MEFE dispose aujourd'hui de la légitimité politique et technique pour s'inscrire dans un projet de long terme pour le territoire.

Nous souhaitons développer la capacité du territoire à anticiper les évolutions du marché de l'emploi. La stratégie mise en œuvre depuis la création de la MEFE sera enrichie d'un important volet prospectif.

La déclinaison de cette stratégie se schématise de la manière suivante :



## 2.2.1 Introduire une démarche de GTEC sur la base d'un diagnostic partagé

### ENJEUX

- Sur un territoire fortement soumis aux aléas de la conjoncture, les élus locaux souhaitent utiliser les outils à leur disposition pour sécuriser les parcours professionnels.
- Le diagnostic emploi-formation réalisé dans le cadre de l'élaboration de la Charte du Pays Bruche Mossig Piémont en 2002 mérite une mise à jour d'un point de vue statistiques mais aussi dans son appropriation par les acteurs locaux.
- La démarche de Gestion Territoriale des Emplois et Compétences (GTEC) consiste à appréhender les mobilités professionnelles de façon globale et dynamique : quels sont les secteurs qui risquent de décliner, ceux qui vont recruter et comment accompagner les salariés à passer des uns vers les autres ?
- La mise en œuvre d'une démarche de GTEC nécessite l'adhésion et l'implication des entreprises du territoire. Un climat de confiance et de coopération entre les acteurs doit être entretenu.

### ACTIONS

#### ► AXE I : Développer une stratégie territoriale partagée du diagnostic au plan d'actions

##### • Action 1.1 : Constituer et animer d'un Conseil d'Orientation

L'élaboration d'un diagnostic partagé dépend de notre capacité à mobiliser les acteurs du territoire dans sa réalisation. Sur la base des membres de la commission emploi-formation du Pays Bruche Mossig Piémont, un conseil d'orientation sera constitué. Celui-ci aura pour première mission de suivre l'actualisation du diagnostic emploi-formation du territoire.

En outre, ce conseil donnera l'occasion de relancer une dynamique de travail en commission afin d'impliquer davantage les socioprofessionnels et élus du territoire.

##### • Action 1.2 : Edition et diffusion des Cahiers de l'Observatoire

Cet outil nous permettra de diffuser le travail de diagnostic permanent. Par rapport à la forme actuelle des cahiers de l'observatoire, les améliorations suivantes sont attendues :

- Enrichir le contenu ;
- Travailler à une mise en forme plus dynamique et communicante ;
- Elargir la diffusion

## ACTIONS

### ► AXE II : Participer à l'anticipation des mutations économiques

- Action 2.1 : Introduire une Gestion Territoriale des Emplois et Compétence

En s'appuyant sur les expériences menées dans d'autres territoires, il s'agit de produire :

- une cartographie des métiers ;
- une étude prospective des métiers par secteur ;
- une simulation des passerelles inter-secteur prenant en compte les prévisions de conjoncture.

## EVALUATION

Le point de vigilance principal est l'appropriation de la démarche par les acteurs du territoire et en particulier les entreprises. Une double série d'indicateurs, d'activité et d'impact seront mis en place comme détaillée en Annexe 3.

## 2.2.2 Animer et coordonner un réseau de partenaires

### CONTEXTE

- Sur notre bassin d'emploi, le développement de l'emploi passe par :
  - **l'élévation du niveau de compétences des actifs.**  
Toutefois, les salariés envisagent la formation continue comme une contrainte ou un aveu de faiblesse et non comme une opportunité d'évolution. De plus d'un point de vue pratique, la constitution d'un projet d'évolution professionnelle est un parcours impliquant une multiplicité d'acteurs et de dispositifs.
  - **la création d'activité dans des secteurs porteurs •**  
La création d'activités s'appuie couramment sur l'expérience professionnelle du porteur de projet et de son entourage au dépend d'une connaissance approfondie du marché et de son évolution.
- Le grand public méconnaît le monde de l'entreprise et la réalité des métiers qui y sont exercés.
- Les entreprises doivent être accompagnées pour mieux intégrer dans leur stratégie :
  - les contraintes réglementaires liées à l'embauche de travailleurs handicapés ou de seniors ;
  - l'accessibilité de leur implantation.
- La MEFE a un rôle d'opérateur pour la mise en œuvre d'actions partenariales.
- La MEFE a une fonction de Plate Forme de Formation qui répond d'une part à un besoin immobilier au niveau du territoire et d'autre part au besoin de travail en réseau des organismes de formation et des partenaires de l'emploi.

### ENJEUX

- Apporter en proximité une écoute et une réponse globale à des questionnements individuels (salariés, créateurs d'entreprise, entreprises)
- Promouvoir les outils de gestion prévisionnelle des ressources humaines auprès des entreprises pour éviter de creuser l'écart entre les compétences disponibles et celles souhaitées par les entreprises.
- Dans un souci d'optimiser l'orientation professionnelle, permettre au grand public de mieux appréhender les métiers porteurs au niveau local.
- Faciliter l'accès à l'information sur les dispositifs de soutien à la formation et à l'emploi.

## ► AXE III: Contribuer au développement de l'emploi local

Il s'agit de contribuer au développement et la coordination de l'offre de services locales en matière d'accompagnement de projets en direction de :

- salariés ;
- porteurs de projet de création-reprise d'entreprise ;
- entreprises dans leur démarche de RH.

### • Action 3.1 : Pôle salariés

Renforcer le positionnement de la MEFE dans sa fonction de référent salarié avec l'intégration du dispositif « Points conseils territoriaux » mis en œuvre par la Région Alsace.

### • Action 3.2 : Pôle création-reprise d'entreprises

Soutenir et amplifier l'émergence de projet de création/reprise d'entreprise dans des secteurs porteurs en lien avec la cellule spécialisée Tremplin Entreprises.

### • Action 3.3 : Outils GRH dans les entreprises

Proposer aux entreprises une ingénierie de formation sur mesure (formation interentreprises...) et constituer un pôle de soutien GRH en particulier pour les petites entreprises du territoire.

### • Action 3.4 : Contribuer à la structuration de filière à l'échelle territoriale

Le travail du Conseil d'Orientation doit permettre d'identifier une ou des filières porteuses d'avenir (notamment en termes d'emploi) à l'échelle du territoire. Un travail spécifique de coordination des acteurs (entreprises, commande publique, organismes de formation, lycées...) pourra alors être encouragé.

## ► AXE IV : Réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi

En lien avec les partenaires concernés, il s'agit de mettre en œuvre des actions de communication et d'information sur les dispositifs existants et les compléter si besoin est.

### • Action 4.1 : Informer, orienter et réorienter

Les « Rencontres des Métiers de l'Industrie » deviendront la pierre angulaire de multiples actions d'information et de sensibilisation. Il s'agit, en particulier, de développer le travail en amont de la manifestation.

## ACTIONS

En outre, cette manifestation doit s'inscrire dans un réseau d'initiatives régionales en faveur de l'information et de l'orientation pour travailler à la complémentarité avec les autres forums et salons régionaux.

- Action 4.2 : Développer l'employabilité

Le développement du dispositif SOFI en faveur de la formation doit nous permettre de capitaliser sur les freins à l'embauche et en particulier sur l'absence de financement pour certaines formations par les dispositifs dits de « droit commun ». Le thème de la mobilité est difficile à traiter sous l'angle de la prise en compte de contraintes individuelles. Aussi, les démarches de type « Plan de Déplacement Entreprises » seront encouragées particulièrement lorsqu'elles s'inscrivent dans une logique interentreprises.

- Action 4.3 : Faciliter l'accès à l'information

Des actions de communication programmées de manière cohérente et coordonnées entre les différents partenaires doivent permettre d'améliorer la connaissance des politiques de l'emploi (PACTE Handicapés, Emploi Senior, Clause d'insertion dans les marchés publics) et des dispositifs de formation (renforcement des savoirs de base).

- Action 4.4 : Plate-forme de Formation

Continuer à proposer aux organismes de formation des locaux pour favoriser une offre de formation dispensée localement. Participer à la promotion de l'offre locale de formation notamment sur la diffusion des savoirs de base. Contribuer au développement des Ateliers Pédagogiques Personnalisés. Poursuivre les actions de mise en réseau des organismes de formation et partenaires.

## EVALUATION

Une double série d'indicateurs, d'activité et d'impact seront mis en place comme détaillée en annexe 3.

### 2.2.3 Tableau de synthèse du diagnostic au plan d'actions :

	STRUCTURE	CONJONCTURE	ACTIONS PREVUES
<b>Tissu économique</b>	Sur représentation de l'industrie par rapport à la moyenne régionale, majorité des créations d'emploi dans les services	Industries fortement soumises à la conjoncture économique.	Action 1.2 : Cahier de l'observatoire Action 2.1 : GTEC
<b>Marché du travail</b>	Taux de chômage plus faible que la moyenne régionale	Une augmentation sans précédent du taux de chômage depuis fin 2008.	Action 3.1 : Pôle salarié Action 3.3 : Développer les outils GRH dans les entreprises Action 4.2 : Développer l'employabilité Action 4.4 : Plate forme de formation
<b>Dynamique économique territoriale</b>	Bi-pôle Molsheim Obernai concentre l'essentiel des entreprises et création d'emploi.	L'ensemble des cantons connaît une dégradation de l'emploi.	Action 3.4 : Contribuer à la structuration de filière
<b>Profil des demandeurs d'emploi</b>	Sur représentation des femmes et des jeunes	Explosion du chômage des jeunes et en particulier des jeunes hommes.	Action 4.3 : Faciliter l'accès à l'information
<b>Création d'entreprise</b>	Un taux de création d'entreprise plus faible que la moyenne régionale	Une augmentation des immatriculations en particulier dans les services.	Action 3.2 : Service d'Amorçage de Projet
<b>Bassin de vie</b>	Dynamise démographique du bassin de vie Bruche Mossig Piémont	Croissance de la population de 7.7 % au dernier entre 1999 et 2006.	Action 4.1 : Informer, orienter, réorienter

## 2.3 Gouvernance, organisation et moyens

### **2.3.1 La MEFE insérée dans une stratégie globale de développement local**

#### ► Portage juridique

Le support juridique de la MEFE est l'association du Pays Bruche Mossig Piémont dont les membres sont :

- les 82 communes du périmètre concerné ;
- les membres de droit à savoir l'Etat, les conseillers généraux, les conseillers régionaux et les parlementaires du territoire.

Vous trouverez en annexe 4, l'organigramme de l'association précisant sa gouvernance.

Comme le prévoient les statuts de l'association: « Le comité de direction de la Maison de l'Emploi a, pour les opérations se rattachant à l'objet de la Maison de l'Emploi, les pouvoirs les plus étendus ».

Le Comité de direction est composé des membres suivants :

- les membres constitutifs obligatoires : Etat, Pôle Emploi, Pays Bruche Mossig Piémont ;
- un membre constitutif complémentaire : la Région Alsace
- un membre associé : le Président « socioprofessionnel » du Conseil d'Orientation.

La composition du conseil d'orientation qui reprendra des membres de la Commission Emploi-Formation du Pays sera élargie aux partenaires sociaux, représentants des branches professionnelles ainsi qu'à de nouvelles entreprises.

D'un point de vue financier, la MEFE dispose d'une comptabilité analytique permettant de scinder ses activités de celles de l'association. Avec le soutien d'un expert comptable et sous le contrôle d'un Commissaire aux comptes, un compte de résultats et un bilan annuel spécifiques sont établis.

#### ► Organisation de l'équipe du Pays

L'équipe du Pays est composée de 9 postes (8,5 ETP) et est répartie sur deux sites :

- la MEFE à Molsheim (3 ETP) ;
- Tremplin Entreprises à Mutzig (siège social de l'association - 4 ETP) ;
- les fonctions externalisées d'animation et de gestion de la démarche LEADER (1,5 ETP).

L'organigramme fonctionnel figure en annexe 5. On notera que cette présentation n'intègre pas les emplois créés pour des missions spécifiques à durée déterminée soit pour la MEFE :

- Chargé de mission GTEC (Contrat de projet de 24 mois)
- Secrétaire Polyvalente (CDD 1 an)

### **2.3.2 Une équipe MEFE renforcée au service d'un programme ambitieux**

Comme pour la première convention, les ressources propres liées aux activités de location génèrent un autofinancement permettant de couvrir les frais généraux de la structure (locaux, énergie, téléphone, internet, fourniture de bureau, petits équipements...). Aussi, les fonds publics sollicités portent entièrement sur la mise en œuvre du plan d'actions et les investissements nécessaires au développement de la Plate forme de formation.

#### **► Budget équipe d'animation**

L'équipe de la MEFE en charge de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions, sera composée de 3 ETP aux postes de :

- direction ;
- chargé de mission emploi-formation ;
- assistant administratif et chargé d'accueil.

Par rapport à la période précédente, cela correspond à un renforcement des effectifs en place.

Dans une logique de présentation budgétaire par action, le temps consacré par les membres de l'équipe à chaque action est détaillé sur les fiches correspondantes.

Le budget prévisionnel sur la période 2010-2014 peut s'exprimer par axe d'intervention, le détail par action pour chaque année sera précisé en N-1 lors des dialogues de gestion avec les services de l'Etat.

► Dépenses prévisionnelles par axes sur la période 2010-2014

		2010		2011		2012		2013		2014	
Axe	Intitulé	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part
1	Diagnostic partagé	45 450	10%	26 100	5%	24 000	5%	22 000	5%	22 000	5%
2	GTEC	77 850	17%	104 400	20%	48 000	10%	22 000	5%	22 000	5%
3	Développement de l'emploi	91 910	21%	156 000	30%	196 000	43%	220 000	50%	220 000	50%
4	Lutte contre les freins	229 654	52%	234 900	45%	192 000	42%	176 000	40%	176 000	40%
TOTAUX		444 864	100%	522 000	100%	460 000	100%	440 000	100%	440 000	440 000

► Recettes Prévisionnelles sur la période 2010-2014

		2010		2011		2012		2013		2014	
Financiers		Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part	Montant	Part
	ETAT	231 592	52%	315 050	60%	321 725	67%	304 000	70%	304 000	70%
	REGION ALSACE	21 000	5%	21 000	4%	21 000	4%	21 000	5%	21 000	5%
	CONSEIL GENEAL DU BAS RHIN	10 000	2%	10 000	2%	10 000	2%	10 000	2%	10 000	2%
	PAYS BMP	14 102	3%	15 000	3%	15 000	3%	15 000	3%	15 000	3%
	CHIFFRES D'AFFAIRES	80 000	18%	80 000	16%	80 000	17%	80 000	20%	80 000	20%
	CONVENTION KRONENBOURG	77 725	17%	80 000	15%	12 275	3%				
	AUTRES (CAE Passerelle)	10 445	2%	950	0%						
TOTAUX		444 864	100%	522 000	100%	460 000	100%	430 000	100%	430 000	100%

► Budget 2010

<b>Dépenses</b>		<b>Recettes</b>	
<b>Intitulé</b>	<b>Montant</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Montant</b>
<b>Plan d'actions</b>		Etat	231 592
Action 1.1 : Constitution et animation d'un Conseil d'Orientation	21 750	Région Alsace	21 000
Action 1.2 : Edition et diffusion des cahiers de l'observatoire	23 700	Conseil Général du Bas-Rhin	10 000
		Pays Bruche Mossig Piémont	14 102
Action 2.1 : Mise en place d'une démarche de GTEC	77 850	Chiffre d'affaires	80 000
		CAE Passerelle	10 445
Action 3.1 : Pôle salarié	13 350	Convention de revitalisation Kronenbourg	77 725
Action 3.2 : Pôle création d'entreprise	16 850		
Action 3.3 : Outils GRH dans les entreprises	37 360		
Action 3.4 : Contribuer à structuration de filières locales	24 350		
Action 4.1 : Informer, orienter et réorienter	34 725		
Action 4.2 : Développer l'employabilité	46 000		
Action 4.3 : Faciliter l'accès à l'information	30 340		
Action 4.4 : Plate Forme de formation	118 589		
<b>TOTAL</b>	<b>444 864</b>	<b>TOTAL</b>	<b>444 864</b>

**Taux d'intervention de l'Etat**

**(hors convention de revitalisation et soutien CAE passerelle)**

**65%**

