

2021

Rapport d'activité



L'équipe de la Maison de l'emploi

VINCENT HORVAT
Directeur



AGATHE BINNERT
Directrice adjointe



GUILLAUME KIEFFER
Chef de projet



NELLY KEUERLEBER
Cheffe de projet



CAROLINE OLIVIER
Cheffe de projet



MARIE ASTRID BENARD
Cheffe de projet



LIANE DESSEIGNE
Cheffe de projet & coordinatrice Focale



PATRICIA BAUDIN
Cheffe de projet



ARNAUD TOUSSAINT
Chargé de gestion financière et comptable



LISA VOGEL
Cheffe de projet



Sommaire

Interview croisée	4 – 5
Agir pour l'emploi local	6
Actions 2021	7
Gouvernance	8 – 9
Notre engagement RSE	10 – 11
Axe 1 : agir en faveur de l'insertion professionnelle des publics les plus en difficulté	12 – 19
Axe 2 : accompagner la mutation des compétences et des organisations	20 – 27
Axe 3 : soutenir le marché de l'emploi transfrontalier	28 – 35
Les Temps Forts	36 – 39

—
Rapport d'activité édité par l'équipe de la Maison de l'emploi de Strasbourg – juin 2022

Patricia Baudin, Marie-Astrid Bénard, Agathe Binnert, Liane Desseigne, Vincent Horvat, Nelly Keuerleber, Guillaume Kieffer, Caroline Olivier, Dorian Souverain, Arnaud Toussaint et Lisa Vogel.

Conception : Joli Rouge - **DA** : nún

Réalisation cahier central : Séverine Voegeli

Photos : Philippe Groslier

www.maisonemploi-strasbourg.org

Maison de l'emploi et de la formation, 4 rue de Mutzig – F 67000 Strasbourg

Les enjeux de l'emploi sur notre territoire

Interview croisée réalisée le 23 mai 2022



Deux ans après le début de la pandémie, qui a très fortement impacté le marché de l'emploi de certains secteurs, quels enseignements positifs tirez-vous de cette période ?

R.A – Le télétravail a été une révolution, il a fallu apprendre à travailler plus vite et de manière plus efficace, maintenir le lien social avec les collaborateurs et garder les points managériaux, ça a été une manière de se réinventer.

D.D – Et nous avons dû accompagner et donner des outils aux managers et collaborateurs pour apprendre à travailler avec des nouvelles méthodes et de nouvelles manières de s'organiser chez soi.

A-M.J – Au niveau local, la MDE a interrogé les managers et les directions de ressources humaines et a imaginé des ateliers actifs et pertinents, en co-animation avec l'ADIRA, pour les aider à la mise en place d'accompagnements vers le télétravail. Et grâce au service psychologie du travail de l'Université de Strasbourg, on a aujourd'hui des nouveaux outils au service des entreprises. L'une des pistes est de proposer aux employeurs d'orienter leurs collaborateurs pour leurs temps de télétravail vers des tiers-lieux comme KaléidosCOOP.

R.A – On a la chance avec la MDE d'avoir une super équipe avec des gens au service du citoyen, très proches du terrain et avec une grande vivacité d'esprit. L'équipe de la MDE sait s'adapter, trouver des solutions et implémenter une dynamique intéressante.

D.D – Les MDE ont effectivement déployé beaucoup d'énergie pendant cette période.

A-M.J – La question des mobilités professionnelles

« La Maison de l'emploi c'est une énergie incroyable au service du territoire »

Anne-Marie Jean

Anne-Marie Jean

Présidente de la Maison de l'emploi, Vice-Présidente de l'Eurométropole, déléguée à l'emploi, formation, économie durable, transition écologique des entreprises, commerce, artisanat, tourisme durable.

Danièle Diligent

Vice-Présidente de la Maison de l'emploi, Éluë à la Collectivité Européenne d'Alsace.

Régine Aloird

Vice-Présidente de la Maison de l'emploi, Éluë à la Région Grand Est, commission transport et commission développement économique.

devient centrale dans un contexte de mutations économiques. En France, on a la chance que l'État ait mis en place une série de mesures d'aides pour les entreprises, pour éviter la faillite et les licenciements. Dans ce cadre, mettre en place des circuits courts pour permettre aux salariés dont les emplois sont menacés de rebondir dans une autre entreprise sur le même territoire est une vraie avancée. C'est le sens du projet de plateforme territoriale d'appui aux transitions professionnelles que la Maison de l'emploi a co-développé avec l'Adira et avec le soutien de l'EMS et de la CeA.

Trouver de nouvelles façons de faire, être inventifs à l'intérieur des cadres, est une capacité que la crise nous a incités à développer

D.D – Même si ce n'était pas dans nos missions, on a demandé à la préfète de permettre à nos entreprises alsaciennes de faire un « plan rebond » avec une aide de plus de 2 millions d'euros. Ça a permis à beaucoup de petites entreprises de subsister et de rester en activité. C'était une aide exceptionnelle.

R.A – Au niveau régional, notre Président a lancé avec la Préfète la mobilisation pour l'emploi local. Nous avons lancé un plan de 500 relocalisations d'entreprises pour redensifier le tissu industriel local et avoir à nouveau des entreprises sur le territoire qui vont recréer de l'emploi.

Dans quels secteurs d'activité ou quelles entreprises en particulier ?

R.A – Tout ce qui est production de matériau vert, recyclé pour le bâtiment, production agricole, production de méthane ou encore production d'énergies renouvelables. Remettre toutes ces entreprises dans un circuit-court, en proximité avec le territoire, avec de la création d'emplois.

D.D – C'est là que nous sommes complémentaires, puisque nous aussi avec la CeA, notre public étant

les bénéficiaires du RSA, nous soutiendrons le projet de plateforme de transitions professionnelles. Notre président ne cesse de le répéter : « Tout ce qui va vers l'emploi, on est présents ».

Nous activons de nouveau aussi tout ce qui est emplois saisonniers, en embauchant des personnes en local : nos équipes emploi, par territoire, mettent en relation les bénéficiaires du RSA avec les entreprises qui proposent des emplois.

L'objectif est le même : permettre l'accès à l'emploi du plus grand nombre possible de bénéficiaires du RSA.

R.A – Ce recentrage sur soi-même pour recommencer à penser local est l'un des effets positifs du Covid. Parce que quand on produit des valeurs, qu'on a un emploi et qu'on aime ce qu'on fait, c'est une satisfaction. Aujourd'hui, pour les jeunes cette notion de local a du sens.

Alors qu'on est depuis quelques mois dans une période où un grand nombre de secteurs sont en tension, comment les collectivités peuvent-elles accompagner les structures type Maison de l'Emploi à combler les besoins réels des entreprises ? Quels est votre rôle ?

A-M.J – J'ai trouvé que la MDE a fait quelque chose de très intéressant depuis cette crise du Covid : c'est le « sur-mesure » pour répondre aux besoins des entreprises et à la situation des demandeurs d'emploi du territoire.

La MDE travaille en partenariat avec les entreprises industrielles qui recrutent dans les métiers de la maintenance par exemple et les acteurs de l'emploi et de la formation pour monter des parcours qualifiants pour des personnes déjà salariées dans les entreprises et à des personnes demandeuses d'emploi, ayant manifesté des aptitudes dans des tests simples, la MDE, avec l'appui fort des entreprises, et avec le soutien de Pôle emploi et de l'UIMM, ça a été 100 % de réussite aux examens et 100 % d'embauche derrière.

« À la CeA, pour tout ce qui va vers l'emploi, nous sommes présents » - Danièle Diligent

Il y a deux intérêts majeurs pour la MDE : d'une part mettre autour de la table différents acteurs, comme aujourd'hui 3 entités territoriales, où chacun a ses politiques, plutôt descendantes, qu'il nous revient de mettre en œuvre de la façon la plus cohérente et la plus intelligente possible sur le territoire pour que les collectivités vivent en complémentarité. Et d'autre part regarder ce dont ont besoin les acteurs sur le territoire et monter des choses ensemble pour répondre aux besoins du territoire.

Quelles sont sur vos territoires les expérimentations et les solutions les plus innovantes ?

A-M.J – La MDE a la chance de pouvoir expérimenter de nouvelles façons de répondre à ces problématiques d'emploi et de formation. Focale est le projet emblé-

matique. Dans le quartier Neuuhof-Meinau, le projet consiste en la remise à l'emploi par de l'activité directe avec un accompagnement des personnes pendant tout le parcours.

Rendez-vous en entreprise inconnue est aussi une très belle expérimentation : nous y montrons concrètement les métiers au cœur des entreprises, pour les revaloriser auprès des prescripteurs de l'emploi et des demandeurs d'emploi.

D.D – C'est du travail dans la dentelle.

R.A – Tout ce qui se fait pour les métiers du bois est aussi très innovant. Nous anticipons les besoins de la filière. C'est une façon un peu visionnaire de travailler et de propulser des nouvelles filières.

Un des enjeux des entreprises dans les années à venir sera de revoir leurs méthodes de formation et d'embauche. Il va falloir que les entreprises se rendent attractives, qu'elles aillent se vendre auprès des jeunes pour redorer les métiers manuels notamment.

Les partenariats sur le travail transfrontalier ont démarré en 2006. Comment ses partenariats et les actions en place évoluent-elles aujourd'hui ?

A-M.J – Nous sommes là pour travailler sur du long terme. Aujourd'hui il faut traiter le sujet de fond qu'est la difficulté à recruter. La conjoncture actuelle est plus favorable côté français, mais on ne sait pas ce qu'il en sera demain. Quoi qu'il en soit, nous travaillons dans un climat de coopération.

Le fait que l'Agentur für Arbeit soit membre de notre Conseil d'Administration et de notre Bureau est quelque chose de très positif. Chacune des collectivités et entités a ses propres missions mais nous sommes ici pour travailler ensemble. Nous avons un destin commun sur ce territoire. C'est une évidence pour nous et pour beaucoup d'entreprises.

Nous travaillons également avec Singa depuis 2020 sur l'intégration de réfugiés via l'entrepreneuriat. Nous allons créer à KaléidosCOOP le 1er incubateur transfrontalier de création d'entreprises destiné aux réfugiés.

R.A – On a encore d'autres défis. Il y a quasiment 6 000 à 7 000 emplois sur la rénovation énergétique du bâtiment qui vont s'ouvrir dans les années à venir sur le territoire.

La MDE va avoir ce challenge à relever.

A-M.J – Sur nos projets transfrontaliers, le fait qu'on soit déjà parties prenantes ensemble à la MDE depuis 2006 avec des habitudes de travail et la confiance installée, est un vrai facteur de réussite pour nos autres projets, portés ou non par la MDE. Ce sont de précieux actifs.

« Parce que Quand on produit des valeurs, qu'on a un emploi et qu'on aime ce qu'on fait, c'est une satisfaction » - Régine Aloird

Agir pour l'emploi local

La Maison de l'emploi de Strasbourg est une structure de coordination et d'impulsion de projets qui contribue au rapprochement entre les besoins des entreprises et la main-d'œuvre du territoire, à l'échelle transfrontalière Strasbourg-Ortenau. Créée en 2006, la Maison de l'emploi répond à des besoins sociétaux d'inclusion, de cohésion sociale et d'adaptation au monde du travail, en accord avec les politiques publiques de l'emploi.

NOS MISSIONS

- L'accompagnement, l'accès et le maintien dans l'emploi des publics en difficulté ;
- L'adéquation entre les besoins des entreprises et les ressources en compétences du territoire ;
- La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels dans un contexte de transition écologique et sociale.

NOS VALEURS

La solidarité, la coopération, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et le respect des bénéficiaires. L'équipe partage ces valeurs au quotidien, en interne à la Maison de l'Emploi, mais aussi avec l'ensemble de ses parties prenantes.

NOS ENGAGEMENTS

L'éthique, la transparence, la responsabilité sociale et environnementale reconnues par une certification RSE ISO 26000.

NOS MOYENS D'ACTION

- Une équipe ancrée dans son territoire
 - 9 personnes spécialisées dans l'ingénierie et le développement de projets - conjuguant leurs forces avec de nombreux partenaires ;
- Un conseil d'Administration et un Bureau composés d'acteurs de l'emploi, d'élus locaux et de chefs d'entreprises, participant au programme d'actions ;
- Une gouvernance participative impulsant une dynamique locale de recherche-action, véritable laboratoire d'idées, de collaborations et d'expérimentations.

Nos actions 2021

SOUTENIR

le marché de l'emploi transfrontalier

Rheinkafé
Sing&Ami

Tremplin sur
le Rhin

Mobilite
Zalando



KaléidosCOOP

GPTEC Zones d'activité
Plateforme RH TPE
Club Génération Industrie
Arborescence
Metiers du Numerique

Rendez-vous
en entreprise
inconnue

Club des Entreprises
Inclusives du Bas-Rhin
Guide de l'Entreprise
Inclusive
Focale

ACCOMPAGNER

la mutation des compétences
et des organisations

AGIR

en faveur de l'insertion
professionnelle des publics
les plus en difficulté

Gouvernance

LA GOUVERNANCE DE LA MAISON DE L'EMPLOI EST ORGANISÉE AUTOUR DE LA VIE DE SES PROJETS.

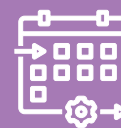
La Maison de l'emploi est constituée de parties-prenantes variées qui nous apportent beaucoup de richesse : entreprises, élus, services de l'État, techniciens de l'emploi et partenaires allemands. Ils représentent des cultures d'action, des compétences et des savoir-faire très larges. Un fil conducteur en 4 étapes mobilise ces partenaires autour de la vie des projets de la Maison de l'emploi.

01 — Le diagnostic des besoins

> **L'équipe de la Maison de l'emploi et l'ensemble des partenaires de l'emploi**

Les services des Collectivités et de l'État et l'ensemble des acteurs de l'emploi étudient sur le terrain, dans les entreprises et dans les quartiers les problématiques non résolues qui nécessitent le développement de projets adaptés. Ces constats sont partagés dans les instances partenariales comme le PACTE pour une économie locale durable, le Service Public de l'Emploi Départemental (SPED), le Comité Territorial de Développement des Compétences et de l'Orientation (CTDCO) ou le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE). **L'équipe de la Maison de l'emploi** contribue à ces diagnostics partagés et crée à partir de là des projets d'actions.

ÉTAPE 3
Le suivi global du programme



La mise en œuvre des actions
ÉTAPE 4

Le diagnostic des besoins

ÉTAPE 1



02 — Le niveau de décision stratégique

> Le Bureau de la Maison de l'emploi

Le **Bureau de la Maison de l'emploi**, constitué des élus des Collectivités, des représentants de l'État des partenaires allemands et des entreprises constitue le petit noyau de pilotage stratégique qui s'assure que les actions proposées par l'équipe sont en cohérence avec le schéma directeur de la Maison de l'emploi, en complémentarité avec les programmes des partenaires. Le bureau valide également les budgets des actions et leurs indicateurs d'évolution.

03 — Le suivi global du programme

> Le Conseil d'Administration

La mission du **Conseil d'Administration de la Maison de l'emploi** est de coordonner la mise en œuvre globale du programme. Constitué du Bureau auxquels s'ajoutent les représentants de l'économie et des entreprises (CCI, CMA, CRESS), de l'Université, des partenaires allemands, et les entreprises elles-mêmes, les membres du Conseil d'Administration participent au co-pilotage des actions mises en œuvre.

04 — La mise en œuvre des actions

> L'équipe de la Maison de l'emploi et ses partenaires

Après l'impulsion donnée par le Conseil d'Administration, de petits groupes projets réunissent l'équipe de la Maison de l'emploi, les partenaires de l'emploi, des membres du CA et les entreprises pour définir et organiser les contenus, calendriers et modalités concrètes de chaque action. Les résultats des actions sont présentés en bureau et en Conseil d'Administration pour permettre ajustements ou développement d'actions nouvelles ou correctrices.

Le niveau de décision stratégique

ÉTAPE 2



RSE



Notre engagement RSE

Depuis 2016, la Maison de l'emploi est engagée dans une démarche active de Responsabilité Sociale et Sociétale des Entreprises (RSE).

Aujourd'hui, la RSE est une thématique transversale à la Maison de l'emploi, adoptée par l'ensemble de l'équipe, que ce soit pour les éco-gestes du quotidien ou dans la conduite et mise en œuvre de nos programmes d'actions.

*Nous partageons notre expérience de structure de moins de 10 salariés en ayant impliqué l'ensemble de ses parties prenantes dans une démarche RSE et mis en place une boîte à outils au sein du **Créalab**, un dispositif porté par Alsace Active pour sensibiliser des entrepreneurs à la transition écologique, sociétale et numérique.*

Notre démarche RSE répond également aux attentes des partenaires financeurs. Les programmes européens (FSE, FEDER) exigent aujourd'hui dans les principes transversaux des engagements concrets des porteurs de projet en termes de développement durable.

pacte
pour une
économie
locale durable

En 2021, la Maison de l'emploi a rejoint les signataires du Pacte pour une économie locale et durable, la nouvelle **feuille de route** de développement économique de l'Eurométropole de Strasbourg. Il a pour objectif d'amplifier la **dynamique collective** et les démarches locales de transition vers une économie locale plus durable. Il vise à assurer un **développement local équilibré**, sobre en ressources, à l'impact réduit sur l'environnement, qui profite au plus grand nombre, et à conforter Strasbourg, laboratoire européen des transitions.

La Maison de l'emploi s'est engagée autour de plusieurs actions, dont voici quelques exemples :

1. SE CONNAÎTRE, SE FAIRE CONNAÎTRE, SE FAIRE CONFIANCE

- Favoriser les brassages de différents publics et les rencontres de réseaux d'acteurs pour renforcer les synergies dans le futur tiers-lieu transfrontalier de coopération, KaléidosCOOP, dont la Maison de l'emploi est co-pilote,
- Faciliter l'interconnaissance entre les conseillers emploi/insertion/orientation et les entreprises du territoire de l'Eurométropole en proposant un programme de visites présentant les métiers, besoins de recrutement et pratiques RH des entreprises.

2. RENFORCER LA RÉSILIENCE DE NOTRE MÉTROPOLE FACE AUX CRISES MULTIPLES

- Solliciter des fournisseurs et des prestataires locaux qui ont eux-mêmes initié une démarche RSE au sein de leur structure ou le cas échéant les sensibiliser aux valeurs RSE en communiquant autour d'une charte de nos engagements,
- Insuffler la démarche RSE dans toutes les phases du projet de réhabilitation de KaléidosCOOP, pour s'installer dans des locaux respectueux de l'environnement, à faible consommation énergétique.

3. EXPÉRIMENTER, INNOVER ET TRANSFORMER DURABLEMENT LE TERRITOIRE

- Proposer un accompagnement global des entreprises dans leurs démarches RSE en alliant démarche d'écologie industrielle à travers l'expertise d'Initiatives Durables et démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences à travers l'expertise de la Maison de l'emploi,
- Positionner le télétravail dans les entreprises comme pratique managériale durable porteuse d'un engagement RSE et préparant les nouvelles manières de travailler de demain.

4. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET L'ACCÈS À UN EMPLOI PÉRENNE POUR TOUS

- Déployer un volet transversal autour de la transition énergétique dans l'ensemble des programmes de GPTEC (Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences),
- Organiser au sein des entreprises des parcours d'adaptation des compétences et de mobilité des salariés vers les nouveaux emplois ou nouvelles fonctions générés par la transition écologique.

5. FAVORISER LES DYNAMIQUES ÉCONOMIQUES INCLUSIVES SUR TOUT LE TERRITOIRE

- Outiller les entreprises souhaitant embaucher des publics fragiles à travers la mise à disposition d'un guide de l'inclusion regroupant contacts utiles, possibilités d'appui et outils existants.

Agir en faveur de l'insertion professionnelle des publics les plus en difficulté

La Maison de l'emploi agit en faveur de l'inclusion des publics éloignés du marché du travail ou fragiles : habitants des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville, jeunes, bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes en situation de handicap... En collaboration avec les entreprises et les acteurs du territoire, elle développe des actions innovantes pour permettre l'accès à un emploi dès le début des parcours d'insertion professionnelle. La Maison de l'emploi offre à chacun la possibilité d'accéder à la formation pour révéler ses capacités et développer ses compétences.



NICOLAS BORDILLAT

*Directeur des lignes TER Alsace
pour TER Grand-Est SNCF Voyageurs*

La Maison de l'emploi en 3 mots :

DISPONIBLE, DYNAMIQUE, POSITIVE

L'un des enjeux majeurs pour TER Grand-Est est de recruter de nouvelles ressources humaines. Notre entreprise est connue mais nos métiers sont méconnus et souffrent d'a priori. J'avais le sentiment que malgré nos efforts nous n'avions pas exploré tous les possibles. Afin de répondre à cette problématique, je me suis tourné vers la Maison de l'emploi de Strasbourg.

À ce jour, nous connaissons de belles réussites. Nous avons mis en place Rendez-vous en entreprise inconnue pour faire découvrir nos métiers aux conseillers à l'emploi. Cette visite et la vidéo qui a été tournée, nous ont permis de toucher un grand nombre d'acteurs de l'emploi en démultipliant l'information sur nos besoins en recrutement. TER Grand-Est a rejoint le Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin ce qui a permis de rencontrer d'autres entreprises avec lesquelles partager des problématiques qui nous sont communes mais surtout de nous inspirer mutuellement pour développer des pratiques RH inclusives.



“

Notre entreprise est connue mais nos métiers sont méconnus et souffrent d'a priori.



GAELE OFFNER

Conseillère en insertion professionnelle - Unis vers le sport

Rendez-vous en entreprise inconnue en 3 idées : **CONVIVIALITÉ, DÉCOUVERTE MUTUELLE, OUVERTURE D'ESPRIT**

J'ai découvert les Rendez-vous en entreprise inconnue via les réseaux sociaux. J'ai pu accéder à des informations sur les métiers directement dans l'entreprise, cela change des fiches métiers avec lesquelles on travaille habituellement ! J'ai assisté à 3 visites d'entreprises. 2 entreprises très connues et une entreprise que je ne connaissais pas mais dont je voulais découvrir le métier.

Ces visites m'ont permis de découvrir et d'observer certains environnements professionnels. Voir l'envers du décor est très impressionnant. Lors de la visite chez TER Grand-Est, j'ai été surprise par les lieux auxquels le public n'a pas habituellement accès et par l'ensemble des métiers qui permettent à un voyageur de circuler en train. Grâce à ce programme, je développe mes connaissances sur les métiers et les entreprises. Dans ma pratique, cela me permet une plus grande précision quand je parle des métiers aux jeunes que j'accompagne. J'aime l'échange direct avec les recruteurs qui accèdent, eux aussi, à une meilleure connaissance de nos publics et de ce que nous proposons.

Rendez-vous en entreprise inconnue



3

entreprises visitées

—

73

conseillers présents

—

14

rendez-vous programmés en 2022

Lancé en octobre 2021, ce programme propose aux entreprises d'ouvrir leurs portes aux acteurs de l'emploi sur le territoire. Les visites permettent aux conseillers de découvrir des métiers et des environnements professionnels souvent méconnus.

Notre objectif est d'accompagner les entreprises qui font face à des difficultés de recrutement en favorisant l'orientation de futurs candidats et en inspirant de futures vocations.



Décongelez vos connaissances métiers ! C'est quoi un chauffagiste ?

Rendez-vous chez R-CUA (Réseaux de Chaleur Urbains d'Alsace) en octobre 2021 et visite de la chaufferie des Tanneries à Lingolsheim.

Cette immersion au sein d'un environnement professionnel surprenant composé de tuyaux gigantesques et de machines impressionnantes a suscité de nombreux échanges entre les visiteurs et les professionnels présents.

Les interrogations portaient tant sur les conditions de travail inconnues voire inattendues, que sur le parcours de formation pour devenir chauffagiste.



Découverte du chantier du nouveau quartier Fischer à Schiltigheim avec Eiffage et 25 conseillers et professionnels de l'emploi

Déconstruction d'a priori en compagnie de maçons-coffreurs !

Rendez-vous chez Eiffage Construction en novembre 2021 et visite d'un chantier de construction à Schiltigheim pour y découvrir le métier de maçon-coffreur. C'est en montant au sommet d'un édifice en construction et en observant le travail des maçons-coffreurs en plein mois de novembre que les conseillers revêtus des EPI (équipements de protection individuelle) de rigueur ont saisi les difficultés de recrutement que connaissent ces secteurs d'activité ! Confrontés à la réalité du terrain, conseillers à l'emploi et personnes en charge du recrutement ont échangé leurs points de vue pour définir ensemble des éléments tangibles d'attractivité du métier : horaires de travail, rémunération, avantages liés à l'entreprise, etc.



Intervenante à domicile : un métier difficile qui donne le sourire

Rendez-vous à l'ABRAPA en décembre 2021. "Venez découvrir par vous-même et vous verrez" nous a affirmé Mme Errached, l'intervenante à domicile de l'ABRAPA. Grâce à un reportage réalisé par Eric Antoni de Y'Voir au cœur du travail, les conseillers à l'emploi se sont immergés dans son quotidien professionnel. Émouvante et souriante ambassadrice du métier d'aide à domicile, Mme Errached a patiemment répondu à toutes les questions sans cacher les difficultés inhérentes à son métier ainsi que les joies qu'il lui procure.



Séverine Kocher (chargée de recrutement), Isabelle Barthelme (responsable formation), Iptissam Errached (intervenante à domicile), Lucie Penin-Klipfel (responsable de secteur Strasbourg - Neuhof) lors du rendez-vous en entreprise inconnue à distance avec l'Abrapa

Et pour la suite : variations sur un même thème

Séduites par l'idée d'ouvrir leurs portes aux acteurs de l'insertion professionnelle, de nombreuses entreprises nous ont sollicités pour participer au programme dès 2022. Généreux et ambitieux, ce programme permettra aux conseillers à l'emploi d'explorer des environnements professionnels porteurs d'emplois et aux représentants des entreprises de nouer le dialogue avec les conseillers. Curiosité, ouverture d'esprit et principe de réalité sont les maîtres-mots de nos Rendez-vous de 2022 !

Focale : grand angle sur 2 ans d'expérimentation



301
participants

88 %
de solutions

41 %
d'accès à l'emploi durable ou à la formation

40
entreprises partenaires

Depuis l'automne 2019, nous pilotons l'expérimentation Focale Neuhof-Meinau pour le compte d'un consortium de 8 structures implantées au cœur du Neuhof et de la Meinau. Ce projet accompagne 400 habitants hors des radars du service public de l'emploi pour qu'ils révèlent leurs compétences professionnelles. Il s'agit d'un dispositif soutenu par le Plan d'Investissement dans les Compétences et le Fonds Social Européen, pour 3 ans.

Un projet qui fait ses preuves

La première réussite du projet est d'avoir repéré et mobilisé le public ciblé. Plus de 300 habitants du Neuhof et de la Meinau sont entrés en parcours. Il s'agit de participants peu ou non qualifiés (77 %) et hors des radars du service public de l'emploi (82 %).

Les résultats sont très encourageants au vu des publics particulièrement éloignés de l'emploi en parcours. 88 % des participants ont une solution à la sortie du dispositif. Plus de 40 % ont accédé à un emploi durable, une formation qualifiante ou ont créé leur entreprise. Pour le reste, ils occupent un autre type d'emploi ou poursuivent leur accompagnement dans le droit commun. Au-delà des résultats quantitatifs, tous les participants ont retiré un bénéfice qu'il s'agisse d'une montée en compétences, de la levée de freins périphériques d'accès à l'emploi ou du gain de confiance en soi.



Retour d'expérience sur l'Activité Rémunérée à la Carte au centre de vaccination de la clinique sainte Barbe en présence d'anciens et nouveaux participants

Zoom sur notre mission dans le consortium

Nous contribuons au parcours des participants en proposant plusieurs actions qui ont pour dénominateur commun de mobiliser des entreprises.

- Les Activités Rémunérées à la Carte (ARC), en partenariat avec Logiservices et Germa AI,
- Des mises en relation avec des entreprises dans le cadre des "Reportages en milieu inconnu" et de stages formatifs en partenariat avec L'Atelier et Y'voir au cœur du travail,
- La promotion de l'entrepreneuriat collectif avec les Flashcoop de Coopération ou des partages d'expérience en partenariat avec Interfaces.

Focus sur notre ambition de porteur de projet

En tant que porteur du projet, nous sommes missionnés par le consortium pour en assurer la coordination et l'animation. Nous avons imaginé les modalités et outils utiles à la conduite de parcours sans couture, comme la plateforme numérique de suivi des participants. Nous nous chargeons également de la communication et de l'évaluation du projet dans un objectif de valorisation. Le travail de documentation réalisé permet notamment de contribuer aux guides édités par le Haut-Commissariat aux Compétences sur les enseignements du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

3 clés de réussite pour des parcours sur mesure et sans couture

- Une équipe de référents de proximité et un accompagnement décloisonné et personnalisé,
- Des opportunités de mise en situation professionnelle rémunérées dès le 1er jour de parcours,
- Une valorisation des compétences en situation de travail.

Tournage à l'Abrapa pour la réalisation d'un reportage en milieu inconnu sur le métier d'aide à domicile avec 2 participantes Focale



Vous voulez suivre l'actualité du projet Focale sans attendre le rapport d'activité ? L'Infocale est faite pour vous, il s'agit d'une lettre d'information régulière à destination des partenaires.

Pour en être destinataire, écrivez à ldesseigne@maisonemploi-strasbourg.org

Les entreprises agissent en faveur de l'inclusion

CHIFFRES CLÉS

60

entreprises membres

70

habitants des QPV recrutés

40

apprentis recrutés

Le Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin permet aux entreprises d'agir en faveur des personnes les plus fragiles. Depuis 2019, nous l'animons aux côtés de nos partenaires locaux pour permettre à chaque entreprise d'ouvrir ses recrutements et ses postes de travail à tous les habitants du territoire.

Les 60 membres du Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin

Abrapa • Action & compétence • Afpa • AGF 67 • Alemploi • Alsacienne de restauration Auport'Unes • Bouygues batiment Nord-Est • Carambar & Co. • Centre Socioculturel Le Galet Chalot Transport • Château du Pourtales • Collectivité Européenne d'Alsace • Confluence Crit • EHPAD Caritas • Eiffage Construction • Elsau Net • EMI & Creno • Engie • Equip'Age Electricité de Strasbourg • FARE Propreté • France Boisson • GHRD / UMIH 67 Ginkgo Espaces Verts • Groupe Finarest • Groupe Hospitalier Saint-Vincent Habitation Moderne • Heppner • Institut Européen de Formation • KS Groupe • L'atelier L'Ediac formation • Les Diaconesses Strasbourg • Logiservices • Manpower • Meinau Services Mobilex • Net Concept • Ophéa • R-CUA • R-GDS • Ranstad • Restaurant l'Ours Retravailler Alsace • RMT • Schroll SCOP Espaces Verts • SIRC • Sistra • SNCF • Sodexo Temporis • Trabet UIMM Alsace • Université de Strasbourg • URSIEA Utileco Groupement économique Solidaire • Ville de Bischwiller

Une méthode : partage de pratique et intelligence collective

Nous proposons aux entreprises membres **des temps de rencontre réguliers** afin de travailler ensemble sur les thématiques de leur choix. Durant l'année 2021, nous avons **organisé 6 workshops** et avons plus particulièrement travaillé sur :

- Les solutions de soutien social et les dispositifs d'aide à l'emploi,
- L'accueil de personnes en situation de handicap,
- Les clauses insertion,
- La formation et l'intégration de nouveaux collaborateurs.

Chaque workshop réunit **une vingtaine de représentants d'entreprises** qui ont l'occasion de présenter leurs pratiques et faire part de leurs enjeux :

- Habitation Moderne et Ophéa nous ont accueilli pour nous présenter leurs entreprises et la formation de gardien d'immeuble qu'ils ont mis en place ;
- Bouygues Bâtiment nous a fait visiter le chantier de l'Hôtel des Postes à Strasbourg et nous a fait découvrir leur politique de recrutement et d'intégration ;
- Crit nous a présenté leurs actions en faveur de personnes en situation de handicap.

Réunis en communauté apprenante, chaque participant peut **s'inspirer des autres** pour développer la politique inclusive de son entreprise.



Un outil : le guide de l'entreprise inclusive

Ces temps de rencontre et les échanges que nous avons eus ensemble nous ont amené à capitaliser les bonnes pratiques des entreprises membres dans une publication unique : le guide des entreprises inclusives.

Ce guide, destiné à toutes les entreprises désireuses de développer leur RSE, a pour objectif :

- D'apporter une définition opératoire de l'inclusion,
- De permettre à l'entreprise d'ouvrir ses portes à tous,
- De donner les clefs de l'inclusion à tous les collaborateurs au sein de l'entreprise (direction, managers, chefs d'équipe...).

Il réunit également une vingtaine de fiches actions, rédigées par les entreprises membres du Club, qui présentent les bonnes pratiques mises en place et dont de nouvelles entreprises peuvent s'inspirer telles que :

- Le système de rotation sur les postes de travail pour découvrir tous les métiers de l'entreprise par Eiffage,
- La mise en place de recrutements/formations adaptés aux personnes peu qualifiées par Bouygues Bâtiment,
- La démarche qualité de vie au travail mise en place dans les métiers de la propreté par le FARE Propreté,
- La présentation de l'entreprise et de ses métiers au réseau des conseillers à l'emploi par R-CUA,
- La mise en place de collaborations entre entreprises et SIAE par Schroll.

Ce guide sera édité en 500 exemplaires et remis à chaque entreprise ayant la volonté de s'inscrire dans une politique RSE pleine et entière en créant les conditions d'une croissance à même de concilier les volets économique et social.



Accompagner la mutation des compétences et des organisations

À travers la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), nous développons avec les entreprises des stratégies gagnantes face aux mutations économiques et aux changements systémiques liés à la transition écologique. En intégrant la notion de parcours professionnel dans les stratégies RH en lieu et place d'une simple gestion prévisionnelle des emplois, nous investissons sur le capital humain et nous permettons aux salariés d'adapter leurs compétences, d'évoluer avec leur emploi et d'éviter les risques de décrochage professionnel.



STÉPHANIE TREGER

Animatrice du Groupement des Usagers des Ports de Strasbourg

J'accompagne le Groupement des Usagers des Ports de Strasbourg (GUP) depuis 3 ans dans le cadre de l'animation de projets portés par l'association en lien avec des partenaires du territoire. Depuis 75 ans, le GUP défend les intérêts de ses membres qui représentent aujourd'hui 85 établissements implantés sur les entreprises du Port autonome de Strasbourg (PAS) ou dont l'organisation logistique s'appuie sur les services de manutention du groupe.

En 2012, le GUP et la Maison de l'emploi ont créé un premier partenariat autour du projet REVE (Rapprochement entre les Entreprises et les Voisins pour l'Emploi). L'objectif était de favoriser des passerelles entre les besoins en recrutement des entreprises du port de Strasbourg et la valorisation des compétences des habitants des quartiers voisins.

Ces enjeux restent d'actualité. Ce constat nous a amené à réaliser une enquête fin 2020 auprès de 15 entreprises également engagées dans le projet d'écologie industrielle et territoriale « CLES ». L'objectif était de qualifier leurs besoins en matière d'emploi et de formation, pour la plupart renforcés par la crise sanitaire. Sur cette base, le dispositif que nous structurons actuellement avec la Maison de l'emploi vise à mettre en place une offre de services sur mesure basée sur une logique de coopération inter-entreprises et favorisant par exemple la mutualisation de sessions de formations. La MDE nous apporte ainsi son expertise et son dynamisme dans cette démarche innovante.



La Maison de l'emploi en 3 mots :

EXPERTISE,
RÉSEAU,
INNOVATION



CLAIRE FRITSCH

Responsable du pôle développement RH chez Lohr Industrie

Lohr Industrie est un groupe privé français spécialisé dans la conception, la fabrication et la commercialisation de systèmes de transport de biens et de personnes qui fêtera ses 60 ans l'année prochaine (1 350 salariés dans le monde). J'ai rejoint le groupe il y a 6 ans.

Ma RRH était déjà membre du Club Génération Industrie et m'a invitée à une réunion en 2018 dans le cadre de laquelle était présenté le Book RH sur l'intégration des nouveaux collaborateurs. A son départ, j'ai souhaité poursuivre la participation au CGI. Ces groupes de travail nous permettent de consacrer un vrai temps d'échange et de partage

de bonnes pratiques sur des problématiques RH communes. Cela permet de se sentir moins seul face à une problématique et de développer son réseau.

Cette année, nous avons participé à l'élaboration du Book RH sur la formation interne. C'est un sujet qui nous intéresse et sur lequel nous étions déjà engagés, nous avons pu appuyer les travaux du Book RH sur nos exemples concrets. Ce travail avec la Maison de l'emploi nous a permis d'approfondir notre réflexion sur le sujet, remettre en question nos pratiques pour les améliorer, et expérimenter de nouvelles méthodes.

La Maison de l'emploi en 3 mots :

ÉCHANGE,
ACCOMPAGNEMENT,
FÉDÉRATEUR

Le Club Génération Industrie, un booster de solutions RH partagées !

CHIFFRES CLÉS

5

nouveaux Book RH

28

ateliers inter-entreprises

60

entreprises membres du Club Génération Industrie

Cette année, nous avons travaillé avec les membres du Club Génération Industrie sur de nombreuses thématiques de développement RH à l'occasion d'ateliers d'échanges inter-entreprises. Des travaux très riches qui ont donné lieu à la rédaction de 5 nouveaux Books RH.

La grande force du Club Génération Industrie ? Les 60 entreprises qui le composent.

En partageant leurs bonnes pratiques et leurs savoir-faire, les entreprises disposent d'un capital d'outils et de compétences RH très étendu. Et conformément aux principes de soutien mutuel et de solidarité que porte le Club Génération Industrie, l'ensemble des boîtes à outils produites sont mises à la disposition de l'ensemble des entreprises industrielles du Bas-Rhin.

Phosphorer entre pairs sur les bonnes pratiques RH

Les ateliers interentreprises du Club Génération Industrie ont pour objectif de répondre à des problématiques RH partagées par les entreprises grâce à l'échange d'expériences et d'idées. En 2021, le Club a organisé 28 réunions sur 5 thématiques.

Les Books RH synthétisent les résultats de ces travaux et permettent de mettre ces bonnes pratiques à la disposition de toutes les entreprises intéressées. Ce sont de véritables outils pour les responsables RH et dirigeants de TPE/PME pensés comme des guides méthodologiques souples et adaptables aux besoins de chaque entreprise.

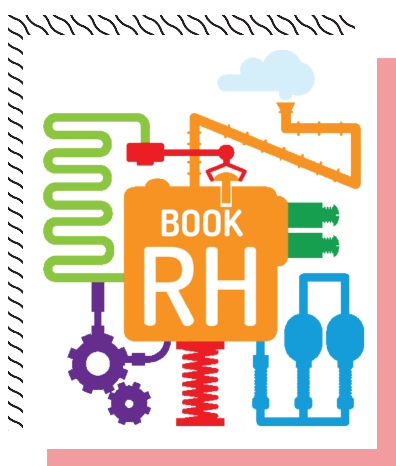


Des solutions RH adaptables

METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DYNAMIQUE DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

La GEPP permet de mettre en place des plans d'action ayant pour objectifs de :

- Réduire de manière anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise,
- Considérer les salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle.



CONSTRUIRE UN PARCOURS DE FORMATION INTERNE

Former ses collaborateurs permet de faire évoluer leurs compétences en adéquation avec les besoins de l'entreprise. C'est aussi un moyen de les fidéliser et de générer de l'engagement : des arguments déterminants pour investir dans la formation.

FAIRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL UN OUTIL DE MANAGEMENT

Cet entretien a pour objectif de répondre aux demandes des salariés en matière de motivation, de promotion ou d'évolution. Souvent perçu comme une "contrainte" par les managers, c'est pourtant un véritable outil de management et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

RÉUSSIR SES RECRUTEMENTS

Dans un marché de l'emploi tendu, il y a lieu de bien définir sa politique de recrutement : politique visible et partagée, sécurisation de ses recrutements, marque employeur, etc...

LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS, LES RÉSEAUX SOCIAUX : POURQUOI ET COMMENT ?

Construire et développer son réseau professionnel peut s'avérer compliqué, mais c'est incontournable dans un monde professionnel en constante évolution. C'est l'opportunité de créer des synergies, développer son expertise ou même échanger avec des pairs.

Scanne le QR code ci-dessous pour accéder aux différents Book RH en libre accès.



Le Port Autonome de Strasbourg : cap vers les solutions inter-entreprises !



15

entreprises du Port de Strasbourg rencontrées

6

parcours de formation mutualisés proposés à l'ensemble des entreprises du Port

Les zones d'activité de l'Eurométropole représentent, pour le territoire, une richesse économique majeure et un gisement d'emplois important. Elles relèvent majoritairement du transport, de l'industrie et de la logistique, trois secteurs en forte tension sur le marché des compétences. Les entreprises ont donc besoin d'être accompagnées dans la formation, le recrutement et l'intégration de leurs candidats. Pour cela, nous nous appuyons sur la proximité géographique des entreprises au sein des zones d'activité pour construire avec elles des solutions mutualisées.

Une offre de formation mutualisée pour les entreprises du Port de Strasbourg

Les formations mutualisées de proximité ont de nombreux avantages pour les entreprises : des tarifs collectifs plus avantageux, un gain de temps dans l'organisation, des contenus de formation parfaitement adaptés à leurs besoins...

Cinq parcours de formations mutualisés ont été mis au point en 2021 et seront proposés aux entreprises du Port en 2022 :

- opérateur de maintenance industrielle,
- conducteur d'installations et de machines automatisées,
- conducteur d'équipements industriels,
- préparateur de commandes,
- technicien de maintenance industrielle.

En complément sont aussi proposés aux entreprises des achats groupés de formations à la conduite d'engins et de poids-lourds, de formations aux habilitations électriques, de formations bureautiques, etc.



Sur la zone de l'Écoparc Rhénan, la Maison de l'Emploi s'associe à la démarche d'Ecologie Industrielle et Territoriale animée par Initiatives Durables, en portant l'axe emploi et compétences.

Un partenariat avec Initiatives Durables pour allier environnement et emploi

Notre programme est une composante du groupe CLES (Coopérations Locales et Environnementales en Synergies) associant le Port de Strasbourg, le Groupement des Usagers du Port (GUP), Initiatives Durables et la Maison de l'emploi dans une même stratégie de partenariat. Cette stratégie permet de proposer aux entreprises du Port une offre de services à deux volets, l'écologie industrielle et les questions d'emploi et de compétences.

Poursuite du partenariat avec les entreprises de l'Écoparc Rhénan

L'action menée avec le CLES constitue un volet d'un programme plus global fonctionnant également à l'échelle de l'Écoparc, toujours avec Initiatives Durables, et sur la zone Joffre de Holtzheim. Notre objectif est d'élargir notre programme à de nouvelles zones d'activité chaque année.

Le mois du bois



13

entreprises
engagées dans le
Bas-Rhin

100

participants
(55 demandeurs
d'emploi &
45 conseillers
en insertion
professionnelle)

30

événements
organisés dans le
Grand Est

En novembre 2021, les entreprises de la filière forêt-bois ont ouvert leurs portes aux prescripteurs de l'emploi et aux demandeurs d'emploi afin de faire connaître leurs métiers et leurs activités. Cet événement organisé à l'échelle régionale par les Maisons de l'emploi du Grand Est et Fibois Grand Est, est le premier axe du projet Arborescence.

Un programme varié pour découvrir les métiers de la forêt et du bois

En novembre 2021, les acteurs du projet Arborescence ont organisé plus d'une trentaine d'événements en région Grand Est pour permettre aux demandeurs d'emploi et prescripteurs de l'emploi de découvrir les entreprises et leurs métiers : visites d'entreprises, ateliers de plantation forestière, circuits-découverte de la filière forêt-bois, salon virtuel des métiers, visites de centre de formation, ateliers de présentation des métiers de la filière, etc...

L'OBJECTIF :

Attirer de nouveaux candidats vers cette filière en plein développement.

Une journée au fil de la transformation du bois

Pour rendre visible la grande diversité des opportunités professionnelles dans la filière, nous proposons, à travers un "circuit découverte", de rencontrer en une journée des professionnels de 3 entreprises intervenant à différents moments de la transformation du bois : l'exploitation forestière et sylvicole, la scierie et les entreprises de première transformation, la construction bois et/ou l'ameublement.



Les Entreprises partenaires du Mois du Bois 2021 dans le Bas-Rhin :

ONF, Cosylval, Utiléco Bois, Groupe Siat, Piasentin, Girol, M.O.B. Alsace, Mathis, Hunsinger, Les bois du Ried, Booa, Schmidt Groupe, Les Compagnons du devoir.

Valoriser les métiers auprès du public et des prescripteurs de l'emploi

Pour continuer à valoriser les métiers de la filière forêt-bois après ces événements, nous avons réalisé une exposition mobile qui pourra être utilisée par les acteurs d'Arborescence dans le cadre d'actions en faveur de l'orientation (ex : forum). Les photographies qui l'illustrent ont été réalisées à l'occasion des visites d'entreprises organisées lors du mois du bois.

Des portraits d'entreprises sont également diffusés aux acteurs de l'emploi avec les informations clés pour orienter des candidats vers l'entreprise et des vidéos métiers ont été réalisées avec certaines entreprises partenaires.



La dimension inter-territoriale du projet Arborescence permet de donner une visibilité régionale à des expérimentations territoriales menées par les Maisons de l'Emploi en proximité des entreprises, des acteurs de l'emploi et des demandeurs d'emploi.

Soutenir le marché de l'emploi transfrontalier

La Maison de l'emploi et ses partenaires transfrontaliers souhaitent favoriser un marché de l'emploi commun :

- en développant des projets transfrontaliers innovants, notamment pour les personnes éloignées de l'emploi
- en trouvant des réponses coordonnées pour accompagner les secteurs en tension communs des deux côtés du Rhin

Le contexte économique actuel est favorable à cette dynamique transfrontalière, avec une baisse du taux de chômage à Strasbourg et une augmentation des besoins en main d'œuvre, notre situation se rapproche aujourd'hui de celle de l'Ortenau.



ALAN LOTH

26 ans, en CDD chez Zalando

Comme bénéficiaire du RSA, ma conseillère Pôle emploi m'a présenté les postes chez Zalando, qui correspondaient bien à mon profil. Le seul problème, c'était le déplacement à Lahr car je ne suis pas véhiculé. La navette mise en place par la Maison de l'Emploi résout ce problème et elle permet de sympathiser avec des collègues pendant les trajets. On s'habitue vite au poste et au rythme de l'équipe du matin ou de l'après-midi car l'ambiance est bonne. J'apprécie que

Zalando donne sa chance à tous types de profils, de 18 à 60 ans. Les chefs sont compréhensifs et essaient de se mettre à notre place. Il y a de la bonne volonté des deux côtés et même si on se comprend avec les gestes, beaucoup font l'effort de parler en français. Cette expérience ne m'amène que du positif : un salaire motivant, de la rigueur dans le travail et dans les horaires. Elle me donne une expérience de plus, de la confiance en moi et des nouvelles perspectives.

THERESIA DENZER-URSCHEL

Présidente du Directoire de l'Agentur für Arbeit Offenburg

La Maison de l'emploi en 3 mots :

SUR-MESURE, PROXIMITÉ, INNOVATION

Depuis des années nous avons mené avec succès de nombreux projets avec la Maison de l'Emploi de Strasbourg pour aller vers un marché du travail commun et sans frontière.

La Maison de l'Emploi nous permet d'être visible auprès des partenaires français, de les rencontrer et de construire des projets ensemble que ce soit avec les partenaires privés, institutionnels ou encore les collectivités.

L'un de nos défis majeurs est de communiquer autour des possibilités d'emploi outre-Rhin auprès du grand public, ce travail a été facilité par la Maison de l'emploi dans le cadre de « emploi360 » un projet INTERREG V. Ce type de projet contribue à la mission du service de placement transfrontalier à Kehl, que nous proposons en collaboration avec Pôle emploi.



“

Le Rhin n'est plus une frontière depuis longtemps, on dénombre 7905 frontaliers français qui travaillent en Ortenau.

Sing&Ami

L'entrepreneuriat sans frontière



5

jours d'ateliers
thématiques

6

mois de coaching

8

équipes-projet

Le laboratoire d'idées transfrontalier et inclusif soutient les projets entrepreneuriaux entre Strasbourg et Karlsruhe portés par des personnes réfugiées et locales. Convaincus du potentiel de notre région ainsi que de la richesse émanant des rencontres entre autochtones et nouveaux arrivés, nous soutenons des personnes engagées qui ont envie de façonner la société transfrontalière de demain en proposant des programmes intensifs alliant ateliers et coaching.

Un incubateur transfrontalier et inclusif

En 2021, dans le cadre de la deuxième cohorte « entrepreneuriat360 » de cette belle coopération avec Singa Stuttgart et Impact Hub Karlsruhe nous avons permis à 8 projets déjà existants d'aller plus loin dans leur développement transfrontalier. Il s'agit de projets dans la culture, l'écologie, la restauration ou encore l'inclusion :

- Cultural4kast
- An der Grenze
- Rabya Würze
- Stamtish
- Octop'us
- Trans3nd
- Establi
- Unedited

Les équipes ont été suivies durant 6 mois et spécifiquement accompagnées autour des thématiques suivantes :

- Equipe et établissement des objectifs
- Entrepreneuriat social et vente
- Le droit des affaires en France et en Allemagne
- Marketing transfrontalier et image de marque
- Impact social
- Entrepreneuriat social et forme juridique
- Financements privés et publics

Suite à ces deux ans d'expérimentations, un incubateur permanent THSN (The Human Safety Net) by SINGA s'installe à Strasbourg, dans les locaux de la Maison de l'emploi en attendant l'ouverture de KaléidosCOOP.

En nous appuyant sur les laboratoires d'idées développés depuis 2020 notre coopération continue en 2022 et Sing&Ami devient LiNK. Le programme transfrontalier intensif alliant bootcamp et coaching accompagnera une vingtaine de porteurs de projet dans la genèse de projets autour de défis liés à la migration et à l'intégration.



En septembre 2020, à l'issue de l'accompagnement, les participants pitchent l'avancement de leurs projets au Point COOP. Le jury constitué de la Rhein-Stiftung, la fondation THSN, la Baden-Württemberg Stiftung et notre coach Anne-Cécile Graber constatent les progrès des derniers mois et continuent à épauler les équipes.



Tremplin sur le Rhin & Rheinkafé



115

inscrits à la Newsletter

18

Rheinkafé en ligne

13

Rheinkafé en présentiel

2

Ateliers de co-construction

Dans le cadre du projet INTERREG V « Tremplin sur le Rhin » les partenaires ont développé la procédure de **reconnaissance d'équivalence d'un diplôme professionnel français par rapport à un diplôme professionnel allemand de référence.**

Par ailleurs, dans un contexte de fermeture des frontières nous avons pu maintenir une rencontre accessible à tous les habitants du territoire pour continuer d'encourager l'échange et la rencontre transfrontalière : le Rheinkafé.

Tremplin sur le Rhin la méthodologie développée

- Pour chaque métier, nous avons choisi un **métier français d'entrée** et un **métier allemand cible** puis nous avons comparé les référentiels de formation respectifs afin d'identifier les **différences en termes de contenu entre ces diplômes**.
- À partir de ce delta, des **modules de formation sur mesure** – impliquant cours de langue, formation interculturelle et formation technique – sont mis en place pour permettre au candidat français d'acquérir en plus du curriculum du métier français les aptitudes du métier allemand de référence.
- À l'issue de la formation continue en entreprise et centre de formation, les candidats obtiennent une **reconnaissance d'équivalence ou une qualification pour le métier allemand cible** leur permettant d'exercer leur métier en tant que main d'œuvre qualifiée en Allemagne.

Essaimage sur d'autres territoires frontaliers

Ce nouveau process inédit développé sur le territoire Strasbourg-Ortenau pourra servir de base pour essaimer la méthodologie sur d'autres territoires frontaliers le long du Rhin supérieur.

La réalisation de ces formations ciblées a démarré en 2021 dans la logistique et a dû être décalé en raison du Covid. L'entreprise Zalando a recruté les candidats qui avaient démarré une formation.

Rheinkafé : une approche innovante pour sensibiliser aux perspectives du marché de l'emploi transfrontalier

En 2021, nous avons poursuivi notre rendez-vous hebdomadaire franco-allemand « Rheinkafé » en partenariat avec la CCI d'Alsace Eurométropole – en ligne ou en présentiel.

Le Rheinkafé est un temps d'échange convivial ouvert à tous. Il permet aux personnes des deux côtés du Rhin de se rencontrer et d'échanger, et vise à éveiller la curiosité pour le pays voisin et informer les participants sur les possibilités d'emploi dans la région Strasbourg-Ortenau.

Lors d'un Rheinkafé au Point COOP, le responsable de la formation de la BAG à Kehl présente les possibilités de formation sur site incluant des cours d'allemand adapté aux métiers dans l'aciérie.

Un nouveau format

Après deux ateliers de co-construction avec les participants du Rheinkafé, nous avons structuré ce format en rendez-vous mensuels récurrents.

Quatre thèmes se répètent désormais chaque mois et sont enrichis par différents temps forts et interventions :

1. Autour de l'emploi
2. Une entreprise allemande ou française se présente
3. Un atelier linguistique franco-allemand
4. Une sortie culturelle dans la région Strasbourg-Ortenau.



Solution de mobilité vers Zalando à Lahr



62

personnes présentes
aux 3 informations

31

personnes à la session
de préparation au
recrutement

20

personnes recrutées,

dont 9

bénéficiaires
du RSA

En 2021, la Maison de l'emploi a mis en place une solution de mobilité temporaire pour permettre à des publics motivés ne disposant pas de véhicule personnel ou du permis de conduire de décrocher un emploi au sein de la plate-forme logistique de Zalando à Lahr.

6 mois de mobilité à la carte

L'équipe transfrontalière de la Maison de l'emploi a été sollicitée d'une part par le service des ressources humaines de Zalando pour un accompagnement à la mobilité et d'autre part par le réseau de référents de proximité. Ce réseau avait identifié des profils en adéquation avec les attentes de Zalando mais sans solution pour se rendre sur le site de Lahr. Nous avons proposé un accompagnement à la mobilité durant 6 mois, en faisant appel à un autocariste local qui a assuré les navettes entre Strasbourg et Lahr 5 jours par semaine, selon les horaires d'équipe de Zalando.

3 quartiers prioritaires de la ville ciblés

Avec l'appui de Pôle emploi, la Maison de l'emploi a organisé des réunions d'informations dans 3 quartiers proches de l'Allemagne : Port du Rhin, Ampère et Neuhof. Nous avons mobilisé les acteurs de terrain des 3 quartiers pour communiquer auprès de leurs publics et les orienter vers nos réunions. Tous ont activement participé au sourcing, ils ont croisé aussi de nouveaux publics non accompagnés, intéressés par une prise de poste directe.

Accompagnement à la prise de poste en Allemagne

La Maison de l'emploi a mis en place des sessions de préparation à l'entretien d'embauche et des séances d'information sur le travail frontalier avec Info-Best. Nous avons accompagné le groupe lors de la signature de leur contrat de travail à Lahr. Un suivi régulier a été réalisé pendant les 6 mois de l'expérimentation, pour accompagner les 20 candidats à la recherche d'une solution de mobilité durable : acquisition d'un véhicule pour certains, co-voiturage pour d'autres. Chaque bénéficiaire de la navette a participé aux frais à hauteur de 50 € par mois.



La participation de Zalando

Les candidats retenus par Zalando ont des profils éloignés de l'emploi, sans solution de mobilité, sans expérience ou sans qualification. Ils ont convaincu Zalando grâce à leur forte motivation.

Pour faciliter l'organisation des navettes, Zalando a proposé les mêmes horaires de travail en équipe à tout le groupe durant 6 mois : une semaine en équipe du matin (6h-14h30) puis une semaine en équipe d'après-midi (14h30-23h).

Les 20 candidats ont démarré par des postes de préparateurs de commande, pour lesquels la maîtrise de l'allemand n'était pas nécessaire. La rémunération mensuelle nette était de 1900 € pour 40h de travail sur 5 jours par semaine.

2021

Les temps forts de la Maison de l'emploi

19/01/2021



ARC au centre de vaccination de la clinique Sainte Barbe

Le Groupe Hospitalier Saint Vincent fait appel à des étudiants et participants Focale en insertion pour des missions d'accueil.

23/03/2021



pitch by SINGAmi

Sing'Ami

La 2ème cohorte du laboratoire d'idées transfrontalier démarre avec 7 équipes qui pitchent leurs idées. Le jury attribue 3 prix : innovation, meilleur pitch et impact social.

07/06/2021



Le Rheinkafé se déconfiné !

Nous reprenons nos rencontres franco-allemandes en présentiel et profitons de la réouverture de nombreux lieux culturels empreints de l'identité rhénane.

01/03/2021



Démarrage de la formation CQP Technicien de Maintenance industrielle

au CFAI pour un groupe de 11 salariés d'entreprises industrielles.



La Maison de l'emploi s'engage dans le Pacte pour une économie locale durable

et notamment dans l'objectif "Favoriser le développement des compétences et l'accès à un emploi pérenne pour tous".

10/05/2021

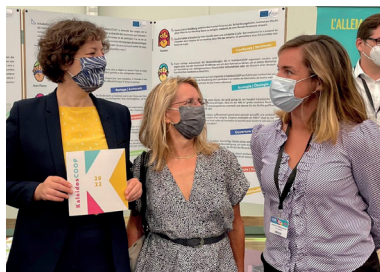


Assemblée générale de la Maison de l'emploi

dans un format convivial et participatif grâce aux témoignages de nos partenaires sur nos projets et perspectives menés en commun.

15/06/2021

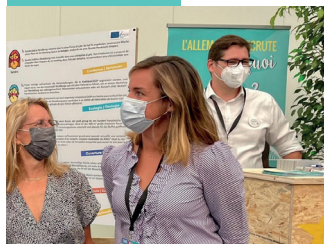
03/09/2021



Zoom sur l'emploi transfrontalier avec différents acteurs franco-allemands

pour la Maison de l'emploi et KaléidosCOOP sur le pavillon de l'Eurodistrict à la Foire européenne.

30/09/2021



A Innova'ter, le forum de l'innovation territoriale

Anne-Marie Jean participe à la table ronde sur les politiques d'insertion.

19/10/2021



Première journée de travail chez Zalando

pour 20 habitants du Port du Rhin et du Neuhof, remobilisés vers l'emploi et bénéficiant d'une navette Strasbourg-Lahr pendant 6 mois, le temps d'organiser des solutions de mobilité durables.

28/09/2021



Workshop du club des entreprises inclusives

Une vingtaine de membres sont accueillis chez Ophéa et Habitation Moderne pour parler d'inclusion et de formation.

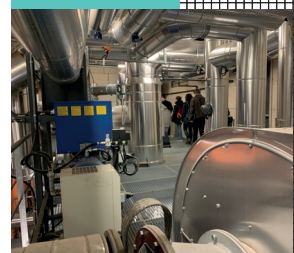
18/10/2021



World café emplois et compétences numériques

A l'occasion du rendez-vous annuel Bizz and Buzz, avec la CCI et Numeum, nous avons réunis 47 représentants d'entreprises et intermédiaires de l'emploi sur le sujet.

21/10/2021



Démarrage des rendez-vous en entreprise inconnue

Tous les mois avec R-CUA comme première entreprise visitée.

2021

Les temps forts de la Maison de l'emploi

28/10/2021



Visite du chantier KaléidosCOOP en présence de Jeanne Barseghian, Pia Imbs et la presse

L'occasion de présenter l'avancement du projet à la Maire, très impliquée au sein de notre task force lors de son précédent mandat et de lancer notre appel à colocataires pour rejoindre nos espaces de travail partagés.

26/11/2021



Partage d'expérience 100% Inclusion

Nous sommes invités à témoigner des enseignements de Focale par le Haut Commissariat aux Compétences à l'occasion des travaux de capitalisation du PIC.

01/11/2021



Le mois du bois

Les MDE du Grand Est organisent un événement régional dans le cadre duquel 60 entreprises de la filière forêt-bois ont accueilli demandeurs d'emploi et conseillers pour présenter leurs métiers dans le cadre de la démarche Arborescence.

13/12/2021



Bredelcoop : la 1ère coopérative éphémère d'Alsace

Pendant 7 jours, des participants Focale se sont essayés à la création d'entreprise dans une Flashcoop encadrée par Cooproduction.

Le Conseil d'administration de la Maison de l'emploi

5 INSTITUTIONS PUBLIQUES

État
Ville de Strasbourg
Eurométropole de
Strasbourg
Collectivité
Européenne d'Alsace
Région Grand Est

5 TÊTES DE RÉSEAUX/ CHAMBRES CONSULAIRES

CCI, Chambre de Commerce
et d'Industrie Alsace
CMA, Chambre de Métiers
d'Alsace
CRESS, Chambre Régionale
de l'Économie Sociale et Solidaire
GHRD, Groupement
des Hôteliers Restaurants
et Débitants du Bas-Rhin
UIMM Alsace, Union
des Industries et Métiers
de la Métallurgie

12 ENTREPRISES

Crit Intérim
Caisse d'Épargne
Grand Est Europe
Eiffage Construction
Blue Paper
Hôtel Château de Pourtalès
Habitation Moderne
Kronembourg
Rubis Terminal
Scop Espaces Verts
Sew-Usocome
Tarifold
Ophéa

6 ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Pôle emploi
Mission Locale pour
l'emploi de Strasbourg
Mission Locale et Relais
Emploi de Schiltigheim
Relais 2D
APEC
Association Pour
l'Emploi des Cadres
Université de
Strasbourg

35 membres
composent le CA
de la Maison
de l'emploi

2 EXPERTS

Michel Bintz
Jean-François Jacquemin

5 PARTENAIRES ALLEMANDS

Agentur für Arbeit
WRO - Wirtschaft Région Ortenau
BSW - Badische Stahlwerke
IHK - Industrie Handwerkskammer
BSK - Berufliche Schule Kehl

