

**MAISON DE L'EMPLOI/EQUIPE EMPLOI DU DEPARTEMENT DU BAS RHIN**  
**L'ALLIANCE DE DEUX RESEAUX AU SERVICE DE LA COMPETENCE ET DE L'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE**  
**DE L'EMS**  
CONVENTION DE PARTENARIAT 2020  
Document de travail

**Préambule : 16 000 bénéficiaires du RSA et plus de 7000 emplois non pourvus : la question clé de la compétence / vers une place pour chacun dans la société et dans l'emploi.**

La compétence est une clé du développement des territoires car une équation non résolue entre les besoins des entreprises et les capacités et/ou souhaits professionnels des habitants entrave aussi bien la performance économique des entreprises que l'accès à des revenus d'activités.

Du côté strasbourgeois, 3500 emplois potentiels ont été détectés dans les 11 métiers les plus en tension. Du côté allemand, 3672 offres d'emploi sont disponibles dans l'Ortenau en novembre 2019. Le taux de chômage dans l'Ortenau est actuellement de 2,8% (3,3% à Kehl). Le bassin d'emploi de Strasbourg bénéficie également d'un tissu d'entreprises riche et diversifié et d'une belle dynamique autour de l'économie sociale. 15 000 créations nettes d'emploi se sont ajoutées aux 220 000 emplois existants, le taux de chômage est en baisse, à 8,7%, et 5000 entreprises ont été créées ces derniers temps.

Cette situation favorable est cependant à mettre en perspective avec les 16 000 Bénéficiaires du RSA du bassin de Strasbourg dont une proportion significative n'est ni inscrite à Pôle emploi, ni ne bénéficie pas d'un contrat d'accompagnement. Conscient des limites de notre modèle de solidarité actuel, le Département du Bas Rhin met en œuvre en 2020 le Service Public de l'Insertion qui impulse une dynamique nouvelle et vise à répondre à deux enjeux majeurs: répondre aux besoins en main d'oeuvre des entreprises et permettre un retour durable vers l'activité pour les bénéficiaires du revenu de Solidarité Active au plus proche de leur bassin de vie. Il s'agit de sortir d'un système de solidarité qui compense les difficultés sociales pour passer à un système qui les prévient et ainsi de donner à chacun une autonomie de droits et de faits, un sentiment d'utilité et de reconnaissance sociale et des perspectives.

*Les candidats souhaitent des emplois porteurs de sens et les entreprises attendent de leurs collaborateurs la capacité de s'adapter à l'évolution de plus en plus rapide des emplois.* Le temps où il suffisait de prospecter le marché de l'emploi, d'organiser de grands forums ou de proposer des mesures financières incitatives aux entreprises est passé. Le recul du CDI et le recours de plus en plus fréquent au CDD et à des formes de travail de plus en plus précaires sont dûs au manque de visibilité des marchés pour les entreprises. Cela crée pour la population active une fragmentation du marché

de l'emploi et une fragilisation des parcours professionnels (sortie anticipée des seniors, entrée tardive des jeunes, disparition progressive des emplois de premier niveau de compétence, fragilité particulière de l'emploi féminin, persistance de phénomènes de discrimination,...). Face à cette situation, le système de formation peine à s'adapter à la rapidité des évolutions des besoins des entreprises. Les candidats, quant à eux, supportent mal d'enchaîner des emplois précaires et sans perspective et hésitent à s'engager sans visibilité dans des longs parcours d'acquisition de compétences dont ils jugent l'issue incertaine.

*Les transitions sociales et technologiques en cours favorisent l'émergence de nouveaux métiers et de nouveaux périmètres d'emploi* : le numérique, la transition énergétique, les nouveaux besoins sociaux, l'adaptation des territoires au vieillissement sont autant de thématiques faisant émerger de nouveaux besoins en compétences et de nouveaux emplois. Cela suppose la capacité, en proximité avec les entreprises, les instituts de formation et l'ensemble des autres acteurs économiques, de mener des programmes dans lesquels les phases de diagnostic et d'action sont imbriquées comme dans un processus de laboratoire ou de R&D. Loin des grandes études et des programmes descendants et standardisés, c'est au plus près des territoires et avec des collectifs d'entreprises associés à la conception des programmes qui les concernent que s'organise le développement efficace des compétences.

**Article 2 : Durée de la convention :**

Cette convention est valable pour l'année 2020 et sera renouvelée par reconduction expresse.

**Article 3 : Objectifs et moyens consacrés au partenariat :**

La Maison de l'emploi et le Département du Bas Rhin choisissent de se rapprocher pour développer des stratégies d'actions autour de quatre axes :

- le développement d'une gestion prévisionnelle et territorialisée des emplois et des compétences
- des actions en faveur des quartiers prioritaires de la Ville et de la grande pauvreté,
- L'accessibilité et proximité des services au public à travers le projet KaleidosCOOP,
- Le développement de l'emploi transfrontalier.

***Axe n°1 : Développer une gestion prévisionnelle et territorialisée des emplois et des compétences***

Au travers de cette ambition, le Département du Bas-Rhin est présent pour répondre aux besoins, avec les partenaires, en matière d'emploi pour les entreprises et anticiper les besoins à venir. Le Département, épaulé par l'Adira, a ainsi un rôle d'ensemblier, via sa connaissance des hommes et

des territoires pour concevoir et piloter, avec les entreprises, des programmes mutualisés et sur mesure.

De son côté la Maison de l'emploi mandatée par l'Etat et en association avec l'Eurométropole agit depuis plus de 10 ans sur cette problématique qui lui permet de disposer aujourd'hui d'un large réseau d'entreprises et de capitaliser sur de nombreux programmes réussis.

### **Stratégie 1.1 : programmes inter-entreprises de réponse aux besoins en compétences (Gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences, GPTEC)**

#### Objectifs et intérêts conjoints :

Il s'agit de mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises des secteurs (particulièrement celles en tension) et mieux connecter aux entreprises les talents et potentiels des habitants des territoires proches.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- augmenter le nombre d'entreprises participant aux programmes de GPTEC (passer de 100 à 200 entreprises) Tous les contacts pris en termes de prospectives d'entreprises par les développeurs territoriaux emploi contribuent à l'objectif visé de 200 entreprises.
- augmenter les territoires et les métiers concernés par une GPTEC (passer de 4 à 8)
- ouvrir aux BRSA les opportunités d'emploi ou de formations ouvertes par les programmes de GPTEC de la Maison de l'emploi (job datings dans la maintenance, recrutements caristes chez Siehr, développements d'activités sur l'Ecopark de Reichstett,...)
- permettre aux BRSA placés en emploi de bénéficier de programmes d'intégration et de fidélisation pour éviter les ruptures professionnelles.

#### Moyens :

La Maison de l'emploi mobilisera sur ce programme l'équivalent de 1,4 ETP et le Département du Bas-Rhin l'équivalent d'1 ETP.

Les deux équipes travailleront ensemble sur les sujets de GPTEC suivants :

- l'industrie
- le transport
- les métiers de la filière bois
- l'Ecopark de Reichstett,
- l'Hôtellerie-Restaurant,
- l'informatique,
- les métiers de la transition écologique dans le BTP,
- les métiers de l'aide à la personne.

## **Stratégie 1.2 : faire des contrats départementaux un levier pour l'emploi**

### Objectifs et intérêts conjoints :

Le Département du Bas-Rhin met en place des contrats départementaux de développement territorial et humain qui permettent de soutenir des projets structurants et fédérateurs qui favorisent le développement et l'épanouissement des habitants. Au regard des montants investis et des types de projets développés, ces contrats pourraient être de véritables opportunités de développement de nouveaux emplois.

Un travail construit entre la Maison de l'Emploi et les pilotes emploi du Département pour une stratégie emploi dans le cadre de projets d'attractivité en territoire co financés par le Département.

L'équipe emploi et la Maison de l'Emploi travailleront conjointement au déploiement de l'outil Jobconnexion, en partageant leurs offres d'emploi via l'outil et en incitant leurs partenaires à l'utiliser.

Les objectifs poursuivis sont :

- Développer l'ingénierie et l'expertise en matière d'engagements réciproques, d'effet levier, d'opportunités
- Co construire un socle de connaissance partagée sur les projets du territoire et sur les leviers qu'ils représentent en matière d'emploi.

### Moyens :

MDE : 0,25 ETP

Moyens CD : 1

La territorialisation de l'offre d'emploi a impliqué une réorganisation de l'équipe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Dans ce cadre, les contrats départementaux seront un levier prioritaire pour l'emploi demain. Les pilotes seront mobilisés sur ce sujet, mais également les Délégués de la Direction Générale ainsi que l'ensemble des équipes d'animation territoriales. Le temps de travail consacré à cette thématique sur l'Eurométropole peut être évalué à 1 ETP.

## **Axe n°2 : Une action renforcée pour les quartiers prioritaires de la Ville et la grande pauvreté**

### **Stratégie 2.1 : une mobilisation commune pour les quartiers prioritaires de la Ville**

#### Objectifs et intérêts conjoints :

La politique de la ville vise à réduire les écarts de développement au sein des quartiers défavorisés, à restaurer l'égalité républicaine et à améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Le Département du Bas Rhin via sa politique de contrat de ville (2015/2022) s'engage dans la politique de la ville par le biais de ses politiques de droit commun, et par le biais du Fonds urbain (500 000 euros permettant de soutenir des actions répondant à l'une au moins des dix priorités votées dont un axe lutte contre les exclusions (priorités : apprentissage et maîtrise de la langue française, parcours vers l'emploi et orientation et formation).

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Développer un plus grand nombre d'actions concrètes proposées par les entreprises en faveur de l'accès à l'emploi des habitants des Quartiers Politiques de la Ville avec les 100 entreprises du Club des entreprises inclusives du Bas-Rhin,
- Augmenter le nombre d'entreprises proposant des Activités Rémunérées à la Carte dans le cadre du programme FOCALÉ.
- Bénéficier de la vision globale du Département en matière de politique de la ville, sur l'Eurométropole, Haguenau Bischwiller Kaltenhouse, Saverne, au travers notamment de la connaissance globale du territoire, de la stratégie départementale et des fonds urbains mobilisés pour trouver l'effet levier.
- Proposer aux BRSA des quartiers habitant en QPV prioritairement des possibilités supplémentaires d'emploi, un accès à des emplois jusque-là hors de leur portée des BRSA éloignés de l'emploi par des programmes connectant leurs capacités et motivations et les besoins du monde économique.
- Engager dans un parcours vers l'emploi les BRSA habitant en QPV prioritairement des quartiers les plus anciens dans le dispositif.
- Dans le cadre de l'école de l'inclusion, former les entreprises aux pratiques inclusives et de Responsabilité Sociale des Entreprises

#### Moyens

MDE : 2 ETP

CD : L'équipe emploi de Strasbourg et la chargée de mission du territoire de l'EMS en charge notamment de la politique de la Ville sont les principaux acteurs impliqués sur cette thématique.

Le temps de travail consolidé peut être estimé à 1,8 ETP.

### **Axe n°3 : Accessibilité et proximité des services au public**

#### **Stratégie 3.1 : KaleidosCOOP**

##### Objectifs et intérêts conjoints :

Créer un lieu totem territorial dans lequel les enjeux d'emploi et de compétences sont creusés et résolus par des approches collectives d'entreprises et d'habitants basées sur la RSE et l'innovation sociale.

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Co-construire le développement de KaleidosCOOP avec le quartier du Port du Rhin et proposer une offre de service adaptée aux habitants de ce QPV
  - Développer une plateforme RH pour les Très Petites Entreprises qui leur permette de repérer et de recruter les compétences dont elles ont besoin.
  - Proposer aux Bénéficiaires du RSA dès 2020 de nouvelles formes d'accompagnement et de parcours vers l'emploi associant entreprises, acteurs de l'emploi, associations de proximité, Collectivités et habitants via de nouvelles actions de mobilisation organisées hors les murs.
  - Proposer aux TPE dont les dirigeants se sentent isolés par manque de disponibilité et de réseaux des solutions sur mesure et personnalisées à leurs besoins en compétences
- Création d'un laboratoire et lieu d'échanges, d'inspiration en matière d'innovation sociale pour incuber des politiques publiques ou projets ; et lieu ressource pour les équipes médico sociales de la collectivité notamment.
- Living lab pour la formation (savoir être et savoir faire) des Bénéficiaires du RSA/demandeurs d'emploi

#### Moyens :

MDE : 1,05 ETP

Moyens CD : 0,5 (participation aux actions de mobilisation hors les murs)

### **Axe n°4 : Développer l'emploi transfrontalier**

Dans le cadre de la création de la Collectivité Européenne d'Alsace, l'enjeu transfrontalier est central et se décline sous différentes facettes dont l'emploi. Il s'agit d'une opportunité unique dont chacun pourra s'emparer.

C'est pourquoi, le Département du Bas-Rhin met en œuvre une stratégie emploi transfrontalière avec des projets précis (participation à des salons, projets interreg...). La collaboration renforcée avec la Maison de l'Emploi participe au déploiement de cette stratégie en proximité et visera à multiplier le nombre de contacts, de placements de BRSA en Allemagne et tout autre projet à imaginer (formation, mobilité...) et à développer des solutions innovantes pour capter et sensibiliser les publics éloignés de l'emploi. Elle permettra au Département de devenir membre actif de la gestion prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences, en s'appuyant sur les capacités de la MDE à prospector les entreprises et à connaître leur besoin.

La Maison de l'emploi développe l'ensemble de ses programmes à l'échelle transfrontalière depuis 2006, afin de favoriser un marché de l'emploi commun sur le territoire Strasbourg-Ortenau. Elle a porté le projet Interreg Emploi360°, mené des Gestions Prévisionnelles Territoriales des Emplois et des Compétences transrhénanes, développé le Pôle Transfrontalier de Coopération Economique et elle pilote actuellement le programme Interreg Tremplin sur le Rhin.

## **Stratégie 4.1 : Tremplin sur le Rhin**

### Objectifs et intérêts conjoints :

Rapprocher les marchés de l'emploi français et allemands ; ouvrir des possibilités d'emplois supplémentaires aux candidats français et des solutions nouvelles en termes de compétences pour les entreprises allemandes

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- Poursuivre l'animation et la professionnalisation du réseau de référents,
- Poursuivre et développer les parcours sur mesure permettant en trois mois l'accès à l'emploi en Allemagne pour des candidats non qualifiés et grands débutants en allemand,
- Développer un réseau d'entreprises allemandes proposant des emplois aux demandeurs d'emploi, jeunes, BRSA,...
- Permettre l'accès à l'emploi en Allemagne de Bénéficiaires du RSA ,
- étudier la faisabilité d'un élargissement possible du programme sur l'ensemble du département

### Moyens :

MDE : 2,7 ETP

Moyens CD : 0.15 ETP sont consacrés à Tremplin sur le Rhin.

De manière plus globale, le Département consacre 1 ETP à la thématique de l'emploi transfrontalier.

### **Article 4 : Dénonciation :**

Chaque partie a la possibilité de dénoncer à tout moment la présente convention sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

### **Article 5 : Modalités d'évaluation:**

A l'issue de cette convention, chacune des stratégies d'action présentées ci après sera évaluée. La Maison de l'Emploi et le Département du Bas Rhin proposent ci-dessous des indicateurs et des objectifs chiffrés qui serviront de guide à leurs travaux et permettront de mesurer la valeur-ajoutée de ce rapprochement opérationnel et la suite à donner à ce rapprochement.

### ***Axe n°1 : Développer une gestion prévisionnelle et territorialisée des emplois et des compétences***

- nombre de métiers en tension concernés par les plans d'action : passer de 4 à 8

- nombre d'entreprises partie-prenantes des cercles de travail : passer de 100 à 200.
- proportion et nombre de BRSA intégrés dans les programmes (job datings dans la maintenance, recrutements caristes chez Siehr, développements d'activités sur l'Ecopark de Reichstett,...)
- nombre d'action menées permettant le développement de la filière bois
- nombre d'embauches de Bénéficiaires du RSA ou via la Maison de l'Emploi en lien avec les contrats départementaux
- nombre d'offres d'emplois saisis sur Job connexion par la Maison de l'Emploi

### Axe n°2 : Une action renforcée pour les quartiers prioritaires de la Ville et la grande pauvreté

- nombre d'entreprises formées aux actions inclusives
- nombre d'actions inclusives proposées par les 100 entreprises du Club des entreprises inclusives aux habitants des quartiers,
- nombre de BRSA et de bénéficiaires des minima sociaux accédant à une activité rémunérée et sortant du RSA par le programme FOCALÉ et les actions du Club.

### Axe n°3 : Accessibilité et proximité des services au public

- nombre d'habitants du Port du Rhin et BRSA participant aux programmes hors les murs,
- nombre de travailleurs indépendants BRSA participant au tiers lieu et développant leur activité grâce à l'accompagnement proposé.

### Axe n°4 : Développer l'emploi transfrontalier

- nombre de BRSA à l'emploi dans les entreprises allemandes
- nombre de BRSA au sein des parcours sur mesure
- nombre de BRSA se formant au bilinguisme

#### **Article 6: gouvernance:**

##### **- Niveau 1 : pilotage opérationnel**

Le Département et la Maison de l'emploi missionnent Anne LUDWIG, pilote emploi pour le Département et Guillaume KIEFFER pour la Maison de l'emploi en qualité de superviseurs du travail conjoint des chefs de projets de la Maison de l'emploi et des développeurs territoriaux de l'équipe Eurométropole de Strasbourg du Département.

Guillaume Kieffer et Anne Ludwig ont pour mission de mettre en place et de piloter l'organisation de travail qui permettra dans le cadre de chacune des quatre stratégies d'organiser l'intervention des



chefs de projets et des développeurs territoriaux (répartition des missions et des rôles, calendriers et échéances, mises en place d'outils de suivi partagés,...)

- **Niveau 2 : suivi stratégique**

Tous les trimestres, Guillaume Kieffer et Anne Ludwig rendent compte auprès du comité de suivi de l'avancée des travaux des différentes équipes. Le comité de suivi est composé pour la Maison de l'emploi de Vincent Horvat et d'Agathe Binnert et pour le Département de Lucie Le Du et de Sabine Gorkiewitz.

Guillaume Kieffer et Anne Ludwig présentent au comité de suivi une restitution qualitative et chiffrée du travail en commun des équipes (fonctionnement des différents binômes, points forts et axes de progrès,...), et font le point sur le suivi des objectifs et indicateurs inscrits dans chaque fiche-action.

Le comité de suivi met à la disposition de Guillaume Kieffer et Anne Ludwig tout appui, conseils et moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs prévus dans les fiches-actions.

Le comité de suivi se prononce sur l'avancée des différentes actions, émet des recommandations et prend toutes décisions utiles au bon déroulement du programme.

**Article 6 : modalités de financement**

Le Département soutient à hauteur de 24 000 € par an le programme Tremplin sur le Rhin et à hauteur de 24 000 € par an l'action en direction des Quartiers Prioritaires de la Ville (48 000 € au total).

Le Département soutient également à hauteur de 19 000 € la création d'outils de pilotage et de suivi du partenariat entre les équipes du Conseil Départemental et celle de la Maison de l'Emploi. Ces outils prendront notamment la forme d'indicateurs qui permettront de mesurer l'impact pour les bénéficiaires du RSA du travail conjoint des deux entités. pour un montant annuels.

La présente convention est établie en deux exemplaires originaux qui sont remis à chaque partie signataire.

Fait à Strasbourg, le .

**Pour La Maison de l'Emploi de Strasbourg,**

**Le Président,**

**Patrick ROGER**

**Pour le Département,**

**Le Président du Conseil Départemental**

**du Bas-Rhin,**

**Frédéric BIERRY**

PROJET