

Saverne, Plaine et Plateau, le territoire à  
**chaleur  ajoutée**



[www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr)

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014



Saverne, Plaine et Plateau, le territoire à  
**chaleur  ajoutée**



# Sommaire

Un projet de territoire	5
Nos actions de l'année 2014	9
Nos actions autour du bâtiment	19
Nos actions autour du tourisme	29
Nos actions autour de l'agriculture	33
Nos actions autour de la santé	37
Nos actions autour du transport	41
Nos actions autour de l'orientation, formation accès à l'emploi	45
La création et l'appui aux entreprises	61

**Espace Info Énergies**  
Conseils sur les économies d'énergies

2/3

DES FRANÇAIS  
DES FRANÇAIS  
CONTENUS



**La chronique**  
Vers un Territoire à Énergie Positive



**SDE 20**  
Des licornes s'invitent

[www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr)

# LE BILAN EN CHIFFRES

## Vous avez dit "Pôle d'Equilibre territorial et Rural" ?

**La participation est en hausse par rapport à l'édition précédente.  
Le stand est resté très animé**

Les pôles d'équilibre territoriaux et ruraux, créés par loi du 27 janvier 2014, ont vocation à être **un outil de coopération** entre EPCI **sur les territoires situés hors métropoles**, ruraux ou non. Ils sont en quelque sorte le pendant des pôles métropolitains.

Selon l'article L5741-1 CGCT, ce sont des établissements publics constitués par accord entre plusieurs EPCI à fiscalité propre, au sein d'un périmètre d'un seul tenant et sans enclave correspondant à un bassin de vie ou de population. Un EPCI à fiscalité propre ne peut appartenir à plus d'un pôle d'équilibre territorial et rural.

Chaque pôle d'équilibre territorial et rural élabore un **projet de territoire** pour le compte et en partenariat avec les EPCI qui le composent. Il s'agit d'un projet d'aménagement et de développement économique, écologique, culturel et social de son territoire, afin de promouvoir un modèle de développement durable et d'en améliorer la compétitivité, l'attraction et la cohésion.

Pour la mise en œuvre du projet de territoire, le pôle d'équilibre territorial et rural peut conclure avec les EPCI à fiscalité propre qui le composent et les conseils départementaux et régionaux ayant été associés à son élaboration, une **convention territoriale**. Celle-ci fixe les missions déléguées au pôle d'équilibre par les EPCI et par les conseils

départementaux et régionaux pour être exercées en leur nom.

Les pôles d'équilibre territoriaux et ruraux comprennent un **conseil syndical** au sein duquel les EPCI à fiscalité propre qui le composent sont représentés en tenant compte du poids démographique des membres, chacun disposant au moins d'un siège et aucun ne pouvant disposer de plus de la moitié des sièges.

Ces pôles comprennent également un **conseil de développement**. Composé de représentants des activités économiques, sociales, culturelles, éducatives, scientifiques et associatives existant sur son territoire, il est consulté sur les principales orientations et sur toute question d'intérêt territorial.

Ce conseil est consulté sur les principales orientations du comité syndical du pôle et peut donner son avis ou être consulté sur toute question d'intérêt territorial.

De plus, une **conférence des maires** réunit les maires des communes situées dans le périmètre du pôle d'équilibre territorial et rural. Celle-ci est notamment consultée lors de l'élaboration, la modification et la révision du projet de territoire. Elle se réunit au moins une fois par an. ■

Source : [www.vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr)

# UN TERRITOIRE de Projet...

Les outils territoriaux des collectivités ou l'éternelle question du niveau territorial pertinent pour l'action publique.

Au croisement d'un double mouvement ascendant et descendant nos outils territoriaux sont - ou seront - impactés par les nombreuses réformes en cours.

Si la question des métropoles a largement dominé

## Loi de modernisation de l'action publique territorial et d'affirmation des métropoles (MAPTAM).

les débats, il n'en demeure pas moins que la loi MAPTAM envoie aussi un signal au monde rural dans la recherche récurrente du meilleur échelon local pour l'action. En effet, avec la suppression de leur assise juridique par la loi de réforme des collectivités territoriales de 2010, les pays se sont retrouvés dans une situation pour le moins incertaine. L'article 79 de la loi MAPTAM modifie quelque peu la donne en offrant aux pays la possibilité de se transformer en pôles d'équilibre territoriaux et ruraux (PETR) et ainsi retrouver une plus grande assise juridique.

Loi relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires qui fait passer le nombre de cantons sur notre territoire de 7 à 3 avec, sur chacun d'entre-eux, l'élection d'un binôme - une femme, un homme - de conseillers départementaux.

Loi relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral qui crée en ce qui nous concerne une très grande région regroupant l'Alsace, la Lorraine et la Champagne-Ardenne. Chacune des 3 régions fusionnées ayant des modalités différentes de soutien aux outils territoriaux. Est-il réaliste d'imaginer que les politiques de soutien à nos structures d'alignent sur le meilleur dans chacune des 3 régions.

Le projet de Loi transition énergétique qui prévoit qu'un Plan climat énergie air climat territorial serait obligatoire dans toute collectivité de plus de 20 000 habitants, avec possibilité de déléguer au Pôle d'Equilibre territorial et Rural. ■

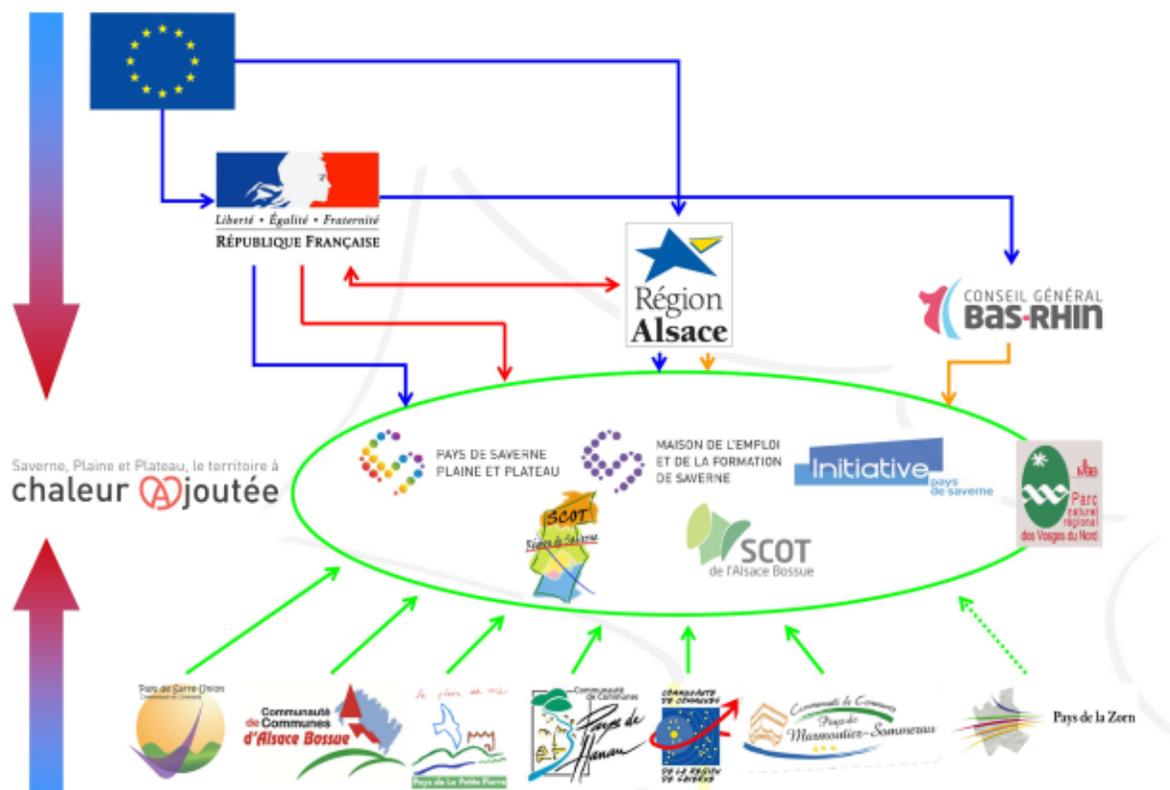


illustration : Un territoire de projet

# ... ET UN PROJET de Territoire

Les outils territoriaux des collectivités ou l'éternelle question du niveau territorial pertinent pour l'action publique.

Depuis 5 ans, le Pays de Saverne, Plaine et Plateau, Initiative Pays de Saverne et la Maison de l'Emploi et de la Formation ont fait l'objet d'unir leurs forces au service du territoire. Ces trois structures, que la conjoncture pourrait pousser à essayer de briller individuellement pour défendre leur budget, on fait le choix de la mutualisation à l'échelle du territoire.

- Les Assemblées Générales ont été le premier pas. Symbolique la première année, l'AG commune est une évidence aujourd'hui car elle permet de présenter une action collective, transversale et coordonnée au service du territoire ;

- Les locaux et le personnel sont mutualisés depuis 2012. C'est donc une équipe pluridisciplinaire qui est mobilisée au service des projets, c'est la mutualisation qui permet de professionnaliser certaines fonctions support. Enfin, c'est elle qui nous donne la résilience sans laquelle, il faut bien le dire, la réduction de personnel aurait encore plus importante à la maison de l'emploi l'an passé.

- Nous mutualisons nos outils de promotion (site Web, Le Mag) et notre temps fort d'animation : la semaine du développement économique.

- Nous partageons la même marque "le territoire à chaleur ajoutée" parce que nous partageons les valeurs qui y sont attachées : proximité, solidarité, travail en réseau.

passage d'une société fondée sur la consommation abondante d'énergies fossiles à une société plus sobre comme une contrainte, nous faisons le choix d'y voir une formidable opportunité de développement durable pour un territoire qui dispose de beaucoup d'atouts à valoriser en la matière. ■



illustration : Le portail [www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr) est un outil mutualisé d'information sur nos actions

## 2014, année de transition... énergétique

La déclinaison territoriale des objectifs du Schéma Régional Climat Air Energie a permis de mobiliser les parties prenantes du territoire autour de la question de la transition énergétique. Loin de voir le

Saverne, Plaine et Plateau, le territoire à  
**chaleur  ajoutée**

## Une stratégie clairement formulée

Finalement, nous partageons le même projet :

Développer l'attractivité du territoire à chaleur ajoutée en faisant de la transition énergétique un vecteur de développement économique durable local

**Attractivité** : capacité à attirer des facteurs de production (capital, main d'œuvre), des habitants, des touristes

**Chaleur ajoutée** : valorisation des relations inter-personnelles entre acteurs locaux

**Transition** : un changement de modèle est en cours

**Développement** : le territoire vise une plus-value par rapport à la situation de départ

**Durable** : prend en compte les aspects économiques (création de richesse), environnementaux (préservation des ressources, maîtrise des impacts) et sociaux (solidarité, développement de l'emploi)

**Local** : par et pour les acteurs locaux

Cette stratégie se matérialise :

- **Pour le Pays de Saverne, Plaine et Plateau**, en animant une démarche de développement durable du territoire, pour et avec les intercommunalités, en articulation avec le SCoT de la Région de Saverne, le SCoT de l'Alsace Bossue et le Parc Naturel Régional des Vosges du Nord ;
- **Pour la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne**, en pilotant la démarche de GPECT autour des secteurs stratégiques du territoire, en association avec l'ensemble des acteurs de la relation orientation-emploi-formation et les entreprises ;
- **Pour Initiative Pays de Saverne**, en accompagnant la création, le développement et la reprise d'entreprises et en favorisant les relations entre les acteurs économiques du territoire.

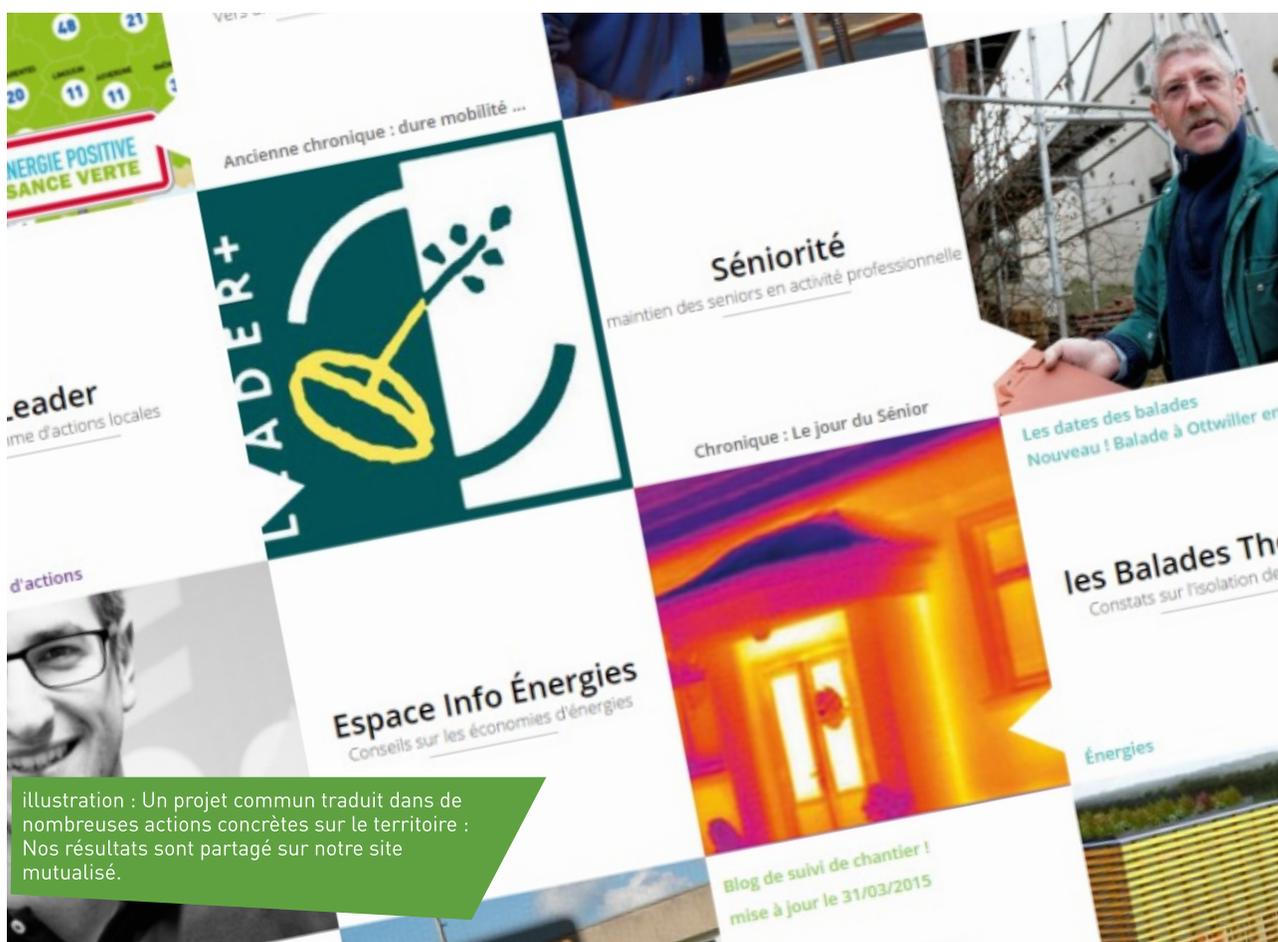
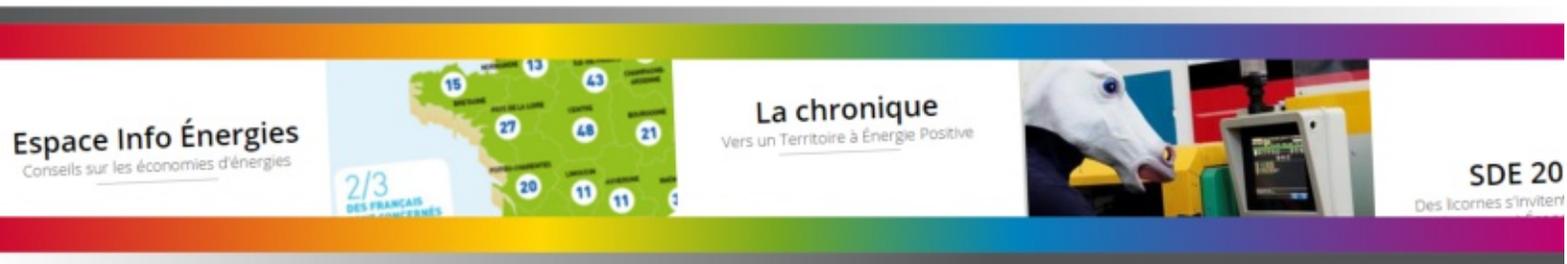


illustration : Un projet commun traduit dans de nombreuses actions concrètes sur le territoire : Nos résultats sont partagé sur notre site mutualisé.



[www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr)



Illustration : Semaine du Développement Économique 2014 - Un forum pour l'emploi et l'orientation

# NOS **ACTIONS** DE L'ANNÉE **2014**

Une année intense autour de l'emploi, de  
la formation et de projets de territoire

# UN FIL CONDUCTEUR, LA Transition Énergétique

La transition énergétique est le passage d'une société fondée sur la consommation abondante d'énergies fossiles, à une société plus sobre et plus écologique.

illustration : Le Pays a organisé en 2014 une visite d'un méthaniseur, une belle initiative pour la production d'énergie verte dans le cadre de Synergies 2020

## Triple enjeu de la transition énergétique

- 1. Écologique** : réduire nos émissions de gaz à effet de serre et maîtriser l'ensemble des impacts environnementaux et sanitaires
- 2. Économique** : réduire notre dépendance énergétique, gagner en compétitivité et créer de l'emploi
- 3. Social** : maîtriser le prix de l'énergie pour lutter contre la précarité énergétique

La région Alsace et l'Ademe ont élaboré une stratégie régionale visant à décliner les objectifs nationaux à l'échelle régionale au travers du schéma régional du climat, de l'air et de l'énergie (SRCAE). Le schéma ci-dessous propose également aux territoires infra (Pays, SCoT) une déclinaison locale des objectifs régionaux.



## → Production d'énergies renouvelables

Filières de production dans le Pays de Saverne, Plaine et Plateau		Production 2010 (GWh)	OBJECTIF : mobilisation supplémentaire d'ici 2020	
			GWh	équivalences (projets possibles ou en cours) :
	Grande hydraulique	0	+ 0	
	Petite hydraulique	3	+ 6	≈ 13 petite(s) centrale(s) de 100 kW ou 65 pico-centrale(s) de 20 kW
	Solaire Photovoltaïque	7	+ 35	≈ 33 MWC, soit 240 000 m <sup>2</sup> de panneaux solaires
	Éolien	0	+ 55	≈ 24 MW, soit environ 12 éolienne(s)
Énergies renouvelables électriques		898	+96	
	Biomasse bois	290	+ 100	≈ 200 chaufferies rurales de 200 kW
	Biomasse déchets	0	ND	
	Biomasse agricole	0	+ 17	
	Biogaz	0,7	+ 16	≈ 5 projet(s) équivalent(s) à l'unité du lycée agricole d'Obernai (180 kWé) ou 0,7 projet(s) équivalent(s) à l'unité Agrivalor à Ribeauvillé (1 415 kWé)
	Géothermie profonde	ND	ND	
	Géothermie de surface	11	+ 19	≈ 1 200 PAC individuelles
	Solaire thermique	1,9	+ 13	≈ 27 000 chauffe-eaux solaires individuels de 4 m <sup>2</sup>
Énergies renouvelables thermiques		342	+165	

illustration : La déclinaison territoriale du Schéma Régional Climat Air Énergie (SRCAE)

## comment tenir l'objectif à l'échelle de notre territoire ?

Le Pays de Saverne Plaine et Plateau et les deux SCoT ont organisé fin mai début juin 2014 une série de réunions sur le volet énergies renouvelables de ce schéma avec, pour chaque énergie, en filigrane la question "comment pouvons-nous tenir l'objectif à l'échelle de notre territoire ?"

Ces réunions ont mis en exergue deux points saillants :

- L'ampleur de la tâche, les investissements sont tels, que les initiatives locales et individuelles ne permettront pas d'atteindre les objectifs : **il faut jouer collectif et associer toutes parties prenantes au sujet**, utiliser toutes les sources de financement pour se rapprocher de l'objectif (emprunt, participation mutualisée des collectivités, des citoyens, des investisseurs institutionnels)
- Le sujet peut devenir **un formidable laboratoire d'innovation en ingénierie de projets territoriaux** et de gouvernance locale.

## un objectif : territoire à énergie positive en 2050

Pour atteindre cet objectif ambitieux mais nécessaire pour le bien-être des générations futures, il convient de mobiliser tous les outils disponibles et de les mobiliser de manière coordonnée autour de 4 axes prioritaires :

1. **Développer les Énergies renouvelables** et associer les acteurs locaux au financement des projets
2. **Promouvoir le standard "passif"** pour la construction
3. **Massifier la rénovation énergétique** avec a plateforme locale de rénovation énergétique
4. **Diminuer la part modale de la voiture**

Parmi les outils qui doivent permettre d'accompagner la mise en œuvre de la stratégie de transition énergétique, citons :

- L'appel à projets "territoires à énergie positive pour la croissance verte" lancé fin 2014 par la Ministre de l'Environnement,
- La signature d'une nouvelle convention avec ADEME/Région pour la mise en place sur le territoire du Pays d'un Plan Climat Air Energie Territorial, qui nous donne des objectifs à 3 ans,
- L'appel à projets de la Région Alsace pour la mise en œuvre du programme LEADER sur la période 2014-2020.■



## Synergie 2020 : des Réunions ENR avec Scots et le Parc Régional

Entre mai et novembre, 5 réunions d'information et de débat ont eu lieu sur les énergies renouvelables sur le territoire du Pays, regroupées sous le label synergie 2020 :

-La première s'est tenue à Gottesheim le 14/05/14. Elle a permis de faire un point sur les installations solaires photovoltaïque du territoire. Jonathan Muler de l'ADEME est venu exposer l'appel à projets « autoconsommation photovoltaïque » et M Audras, d'énergies partagées en Alsace, a pour sa part présenté le fonctionnement de l'investissement citoyen. La réunion s'est conclue par une visite de l'installation solaire de la salle polyvalente de Gottesheim.

-La seconde rencontre s'est tenue le 20/05 à Sarrewerden, dans la salle du moulin, avec pour objet, l'utilisation de l'énergie hydraulique. La coopérative citoyenne ERCISOL a notamment exposé ses projets de rénovation de centrales hydrauliques ainsi que les opportunités de l'investissement citoyen dans les énergies renouvelables.

-C'est tout logiquement à Dehlingen, qui abrite le premier parc éolien d'Alsace, que nous avons

discuté des opportunités et des difficultés liées au développement de projets éoliens sur le territoire du Pays. M Kuffler, maire de Herbitzheim a présenté le projet de parc éolien sur sa commune. Quant à Madame Gachet de la Caisse des Dépôts, elle nous a parlé des conditions d'intervention en tant qu'investisseur de la CDC dans les différents projets.

-Le 4 juin 2014 a eu lieu la réunion sur le bois énergie à la Petite Pierre. Sacha Jung de FIBOIS et Julien Prinnet de l'ONF ont fait un état des lieux de la ressource bois énergie en Alsace, déjà bien mobilisée. Par ailleurs, Rita Jacob du Parc Naturel Régional des Vosges du Nord a exposé la charte forestière de territoire. Elle a insisté sur la possibilité de rénover et de construire de manière éco-efficace à partir du bois afin de limiter la consommation de bois de chauffage. La réunion s'est conclue par une visite de l'installation de chaufferie bois de l'hôtel-spa, la clairière.

-C'est en Novembre à Lohr, que s'est déroulée la réunion sur la méthanisation. M Muller, de l'ADEME et M Gintz, de la chambre d'agriculture ont présenté à tour de rôle le fonctionnement de la méthanisation et les enjeux de développement de cette énergie renouvelable en milieu rural. M Bieber, exploitant agricole a ensuite proposé une visite de son unité de méthanisation, récemment construite. ■



illustration : Etat des lieux sur le bois énergie à la Petite-Pierre

# PROGRAMME D'ACTION LOCAL

# Leader

## Une meilleure utilisation des ressources de notre territoire

LEADER est un acronyme pour « liaison entre actions de développement de l'économie rurale ». Depuis 1991, l'approche LEADER s'est affirmée en tant que mode de gouvernance pilote visant une meilleure utilisation des ressources d'un territoire.

Concrètement, des territoires élaborent une stratégie et un programme d'actions. Ils sont ensuite sélectionnés par un appel à projets régional. Les territoires retenus, organisés en Groupes d'action locale (GAL), se voient allouer une enveloppe financière destinée à mettre en œuvre le programme d'actions. Un comité de programmation composé d'acteurs publics et privés locaux assurent ensuite la sélection des projets s'inscrivant dans ce programme d'actions.

Pour la programmation européenne 2014-2020, la Région Alsace a lancé un appel à projets à destination des territoires avec un objectif affiché de retenir 5 territoires organisés pour mettre en œuvre des programmes LEADER. Chaque territoire retenu bénéficierait ainsi d'une enveloppe d'environ 1 million d'euros pour financer des projets répondant

aux orientations retenues.

Le Pays de Saverne, Plaine et Plateau et la Parc naturel Régional des Vosges du Nord se sont associés pour porter une candidature commune. Le territoire couvert serait ainsi constitué d'une part de l'ensemble du Pays de Saverne, Plaine et Plateau et, d'autre part, de l'ensemble des communes bas-rhinoises du Parc Naturel Régional des Vosges du Nord, soit une population de l'ordre de 140000 habitants.

Accompagnés par les bureaux d'études ARGOS et ITG, les porteurs de la candidature ont lancé fin 2014 une grande phase de concertation visant à élaborer une stratégie de développement local autour de grands thèmes comme :

- Eco-tourisme
- Filières locales
- Circuits courts et économie de proximité
- Transition énergétique ■



illustration : Réunion de travail - lancement



illustration : SDE2014 - Une forte fréquentation de notre forum emploi formation à la salle du Zornhoff



illustration : SDE2014 - Un travail de réflexion et de construction autour de l'économie circulaire



illustration : SDE2014 - le CLEE, où la préparation des jeunes à entrer dans le monde de l'entreprise



illustration : SDE2014 - Forum sur la création - reprise d'entreprise, avec des rencontres concrètes, ici sur l'auto entreprise.



illustration : SDE2014 - la Remise des Trophées du Pays est toujours une soirée clef d'échanges autour de l'économie du territoire

# ACTIONS TRANSVERSALES

## Le Mag' et la SDE

Au delà de sa mission d'information, le Mag' est la prolongation sous une forme illustrée de nos actions

Le Mag trouve sa place sur le territoire. Contrairement aux années précédentes, il n'est plus besoin de le présenter aux habitants et entreprises ; désormais lorsqu'on pose la question à nos interlocuteurs, ils se rappellent spontanément l'avoir reçu et/ou lu. C'est pour nous un encouragement fort pour poursuivre l'aventure débutée en 2008 avec le 1er numéro d'Avenir.

En 2014, nos équipes ont travaillé à la rédaction de deux nouveaux numéros :

- Le Mag 7 paru en Mai 2007, avec un dossier consacré aux Energies renouvelables.

- Le Mag 8 paru en janvier 2015, avec son dossier consacré à l'emploi des seniors.

Conçu à l'origine pour « porter » l'information au plus près des foyers en matière d'emploi, de formation et d'orientation, Il s'est progressivement enrichi de pages à destination des professionnels – héritage de la lettre de l'APERS puis du Mag pro-.

Au delà de sa mission d'information, le Mag est la prolongation sous une forme illustrée de nos actions. Le dossier central de 9 pages consacré à un secteur économique clef et à ses emplois nourrit notre action GPECT. Si le Mag traite d'actualité, met en avant témoignages et photos pour le rapprocher de son lectorat, les articles sont travaillés sur le fond afin de garantir une pérennité, proche d'une étude.

Un acteur non discriminant de l'information en matière d'emploi, formation, orientation.

Le Mag est imprimé en 47 000 exemplaires, envoyé à

plus de 3000 chefs d'entreprise et à l'ensemble des habitants (41 000 boîtes aux lettres). Couvrant l'ensemble de la population, il permet à la Maison de l'Emploi de se positionner comme un acteur non discriminant de l'information en matière d'emploi, formation, orientation. Il s'adresse à tous les publics, même ceux les plus éloignés des pôles de services. Dans un territoire rural, il permet de lutter contre la désertification économique ».

Le format traditionnel papier est privilégié afin de le rendre intergénérationnel. Une version numérique est également téléchargeable sur le site du pays, permettant de dépasser les frontières géographiques de notre territoire et d'en donner une image dynamique. ■

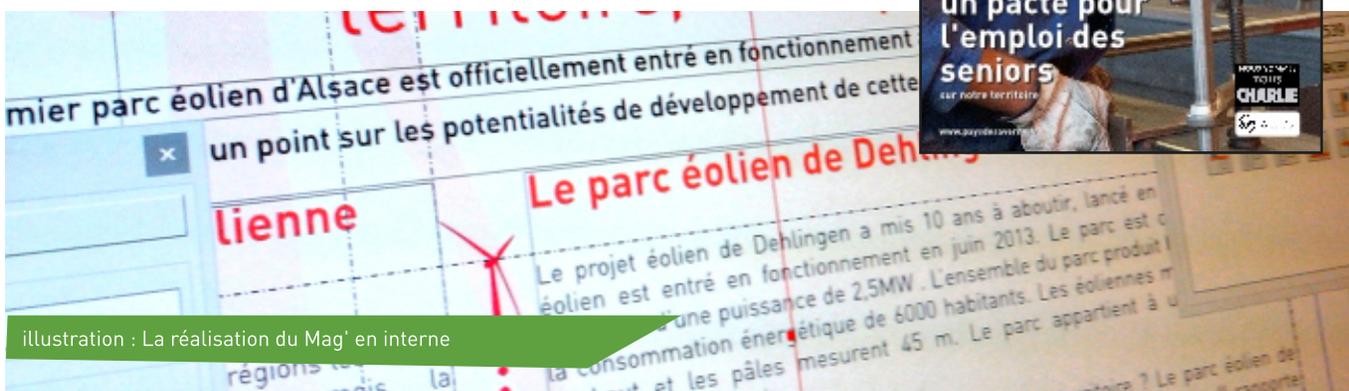


illustration : La réalisation du Mag' en interne

## La Semaine du Développement Économique, où l'attractivité de notre territoire

Toujours un moment attendu sur notre territoire, la Semaine du Développement Économique a changé de format en 2014, où nous avons concentré nos efforts sur la mise en œuvre de 7 manifestations du 17 au 21 novembre 2014, avec une ouverture de la semaine autour d'une conférence débat sur l'économie circulaire et ses déclinaisons possibles à l'échelle de notre territoire en partenariat avec la Jeune chambre économique de Saverne et la Chambre de Commerce et d'Industrie.

Cette semaine a également été l'occasion d'organiser un forum de l'emploi, de la formation et de l'orientation qui a impliqué et réuni 24 structures pour l'animation et dans les nombreux échanges avec plus de 740 personnes accueillies, dont près de 500 scolaires pour lesquelles le forum a été une opportunité concrète de rencontrer des professionnels.

Autres temps forts de cette semaine, un travail en partenariat avec le SCoT de la Région de Saverne sur la transition énergétique à destination de nos élus pour réfléchir sur les leviers d'action pour faire de notre territoire un territoire à énergie positive à horizon 2050. Un autre aspect du développement économique a été abordé sous l'angle de la responsabilité du dirigeant, afin de proposer un éclairage aux entreprises du territoire concernant leur responsabilité et les solutions pour limiter les risques et ainsi sécuriser ces acteurs du territoire, en partenariat avec le cabinet SVP.

Comme chaque année, cette semaine est l'occasion de mettre en lumière l'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise qui est assurée par la Maison des Entrepreneurs et par Initiative Pays de Saverne autour des portes ouvertes de la MDE qui rassemble de nombreux acteurs (banques, avocats, notaires, experts comptables, CCI, CMA, etc.).

Enfin, la soirée de remise des Trophées du Pays de Saverne est le moment convivial de la Semaine, centré sur les acteurs forts du territoire qui se

voient remettre un trophée pour leur engagement dans la vie économique locale. Cette année encore, cette soirée éco a réuni plus de 150 participants.

## LES CHIFFRES

**7 temps forts** autour de l'économie de notre territoire,

**1094 participants** sur la semaine

**182 professionnels** mobilisés

**80 créateurs potentiels** au forum entreprise

**4 trophées** remis à des entreprises remarquables du territoire.



illustration : 7 grandes manifestations de la semaine du développement économique





**NIEDERMODERN**

## ARPA

LA FORCE DE L'INNOVATION

**Denis Loeber** a lancé l'entreprise ARPA (Alsacienne Recherche & Production Appareils domestiques) en 2004 avec 2 associés, et compte aujourd'hui 58 salariés. Par des choix stratégiques judicieux et des choix de positionnement sur le marché, il a fait de cette entreprise un fournisseur incontournable de tables de cuisson. Sa clientèle est présente dans la quasi totalité des pays du monde, l'Amérique du Sud commençant à être intéressée par leurs produits. Ce succès, le fondateur de l'entreprise le doit à sa volonté de travailler continuellement dans l'innovation. C'est pourquoi, cette entreprise parvient à mettre sur le marché des tables de cuissons qu'aucun autre fabricant ne peut produire.

L'entreprise, pour pallier un surcroît d'activité, doit s'agrandir et a lancé un projet d'extension qui lui fera gagner de la place de stockage, mais aussi lui permettra d'installer 2 nouvelles lignes de production. De plus, l'acquisition d'un robot de collage, leur permet d'augmenter encore le niveau de qualité des produits proposés.

L'innovation est présente dans la technique de production, les produits proposés mais également dans la gestion des ressources humaines. Le dirigeant privilégie le bien être au travail de ses salariés, il est attentif à leurs possibilités d'évolution dans l'entreprise et les accompagne dans leur parcours.

[www.arpa.tm.fr](http://www.arpa.tm.fr)

16 Semaine du Développement Économique 2014

En 2009, **Claire Lorentz** (25 ans, titulaire d'un master géosciences) et **Stéphane Logel** (35 ans, licence de physique) décident d'unir leurs compétences pour créer BPE Ingénierie.

Le pari de BPE Ingénierie est de mettre les technologies d'analyses les plus pointues au service du patrimoine. Les principales missions du bureau d'études sont la caractérisation des matériaux et de leurs pathologies associées, l'assistance technique et la préconisation de solutions de réparation sur des ouvrages dégradés, par l'utilisation et la mise au point de techniques analytiques émergentes.

BPE ingénierie s'est constitué de solides références sur des sites prestigieux : le Palais Royal de Rabat, le Panthéon, la Cathédrale de Strasbourg, les Arènes de Nîmes, le Mont St Michel, les mines de phosphate du Togo, etc. Son expertise est reconnue au plus haut niveau, Stéphane Logel étant sur la liste des experts de l'UNESCO. 80% des cathédrales de France sont dans son portefeuille d'affaires, de quoi permettre à cette jeune entreprise de viser, d'ici la fin de l'année, la place de n°1 français sur le marché des cathédrales. BPE Ingénierie a engagé un mécénat avec l'abbaye de Marmoutier qui profitera en "circuit court" d'une expertise de haut-niveau.

Après 5 ans d'activité, le chiffre d'affaires est prometteur : 456K€ en 2013 et un prévisionnel de 614K€ en 2014. L'entreprise - reconnue Jeune Entreprise Innovante depuis 2 ans - a recruté du personnel hautement qualifié et compte 7 collaborateurs, un effectif qui devrait évoluer encore dans les prochains mois.

[www.bpe-ing.com](http://www.bpe-ing.com)

LE MARIAGE DU PATRIMOINE ET DE L'INNOVATION

**DIMBSTHAL**

**BPE**  
INGÉNIÉRIE

17 Semaine du Développement Économique 2014



**COLIN**  
INGRÉDIENTS  
**MITTELHAUSEN**

UNE EXPERTISE POINTUE DEPUIS PLUS DE 40 ANS

Dans les années 1960, Georges Colin travaille avec son propre père dans l'exploitation familiale à Mittelhausen. En 1966, il prend la tête de l'exploitation et développe la déshydratation du persil jusqu'à alors réalisée à petite échelle. L'entreprise poursuit son développement commercial et s'agrandit au fil des années. C'est aujourd'hui son fils, **Eric Colin** qui dirige l'entreprise.

Près de 50 ans plus tard, l'entreprise emploie 230 personnes - dont 130 à Mittelhausen - et est devenue un des leaders européens des solutions aromatiques et texturantes pour l'industrie agroalimentaire et la restauration.

Celui qui se plaît à rappeler qu'il se considère toujours comme un agriculteur est pourtant reconnu par le monde industriel, ses pairs l'ayant porté à la présidence de la fédération des industries d'Alsace.

À un outil industriel performant et en constante évolution vient s'ajouter une recherche permanente de la qualité gustative des produits.

Colin Ingrédients crée son culinary center, disposant ainsi d'un véritable laboratoire opérationnel. Une manière d'être totalement en phase avec les contraintes des industriels.

Équipé des principaux process de fabrication alimentaire, ce culinary center est rapidement devenu un maillon stratégique dans la mise au point de nouvelles recettes, permettant notamment aux clients de valider et d'orienter les développements selon leurs attentes spécifiques.

[www.colin-ingredients.com](http://www.colin-ingredients.com)

18 Semaine du Développement Économique 2014



**SAVERNE**

## Fédération Française de la Construction Passive

L'ÉNERGIE LA MOINS CHÈRE EST CELLE QUE L'ON NE CONSOMME PAS

Dans la course aux économies d'énergie, il y a des évidences qu'il faut rappeler : l'énergie la moins chère est celle que l'on ne consomme pas !

En matière de construction, le label Passiv'Haus atteste de réalisations exemplaires avec de si faibles besoins en énergie qu'on peut se passer de chauffage conventionnel.

En vieux routard de la construction, **Jean-Claude Tremsat** s'intéresse depuis des années à ce standard de construction, fort répandu Outre-Rhin mais qui peine à s'imposer en France.

Mais là où il y a une volonté, il y a un chemin, reste à fédérer quelques pionniers pour s'y engager. C'est de cette volonté qu'est née, en mai 2012, la Fédération Française de la Construction Passive qui se fixe notamment pour objectif de promouvoir et faciliter l'application du concept de construction passive dans les métiers de la construction.

La "fédé" comme on l'appelle entre membres a élu domicile à Saverne, un choix logique puisqu'on retrouve parmi ses fondateurs des chefs d'entreprises du territoire comme Jean-Claude Tremsat (Cabinet OZE - Saverne), Hervé Kintzelmann (La Maison Innovante - Dettwiller) ou encore Christophe Bieber (Bieber Bois - Waldhambach).

La "fédé" rejoindra bientôt le pôle de ressources efficacité énergétique, un bâtiment de 550m² que la communauté de communes de la Région de Saverne est en train d'ériger sur la zone du Martelberg - dans le standard Passiv'Haus évidemment - et qui sera dédié à l'éco-rénovation et l'éco-construction.

Un bel écran pour la "fédé" et la preuve in-situ que le passif n'est pas une utopie. On peut construire en Alsace des bâtiments 5 fois plus performants sur le plan thermique que la norme BBC à un coût maîtrisé, la fédération française de la construction passive le prouve au quotidien.

[www.fedepassif.fr](http://www.fedepassif.fr)

19 Semaine du Développement Économique 2014

illustration : Les lauréats du Pays de Saverne, des entreprises innovantes qui contribuent à l'attractivité de notre territoire

## Le Mag' n°8, objectifs et résultats

Les objectifs visés par Le mag sont :

- Donner aux parties prenantes du territoire (environ 200 institutionnels et collectivités, 41 000 foyers et 2500 entreprises) une lecture commune et incarnée des réalités socio-économiques du territoire, des secteurs structurants ou porteurs
- Les informer de l'offre de services d'appui sur le champ économie-emploi-formation
- Promouvoir des outils et des dispositifs (alternance, Dima, etc...)
- Favoriser les échanges entre acteurs sur une thématique donnée (énergies renouvelables, seniors, filière bois, ...)
- Mettre en lumière des bonnes pratiques, des initiatives exemplaires

Les résultats attendus sont :

- Susciter des coopérations territoriales
- Créer des liens entre les différents acteurs (particuliers, entreprises, collectivités)
- Renforcer l'ancrage territorial des parties prenantes

## Le Mag' n°8, en chiffres

Le Mag est imprimé en 45 000 exemplaires, envoyé à plus de 3000 chefs d'entreprise et à l'ensemble des habitants (41 h000 boîtes aux lettres). Couvrant l'ensemble de la population, il permet à la Maison de l'Emploi de se positionner comme un acteur non discriminant de l'information en matière d'emploi, formation, orientation. Il s'adresse à tous les publics, même ceux les plus éloignés des pôles de services. Dans un territoire rural, il permet de lutter contre la « désertification économique ».

Le format traditionnel papier est privilégié afin de le rendre intergénérationnel. Une version numérique est également téléchargeable sur le site du Pays, permettant de dépasser les frontières géographiques de notre territoire et d'en donner une image dynamique.

1 parution prévue en 2015 - 45000 ex - dossier central consacré à la santé (offre, besoins en main d'œuvre, formations, etc). Autres thèmes : faire des études à l'étranger, le transfert de technologie, la transition énergétique

1 parution prévue en 2016 - 45 000 ex - contenu à définir

La publication du Mag est l'aboutissement d'un

important travail amont pour collecter les informations clés à partager. C'est in fine à la fois un travail de veille sur les outils et services au services des entreprises, sur les dispositifs et un outil de diagnostic territorial.

## Un outil transversal

Le Mag n°8 est venu appuyer la démarche du Pays, de la Maison de l'Emploi et d'Initiative Pays de Saverne en abordant des sujets comme :

- Enseignement supérieur et apprentissage
- Dossier Séniors dans le cadre du projet Seniorité
- Mise en valeur d'entreprises locales
- Potentiel économique et touristique de la filière bière sur notre territoire. ■



illustrations : Le Mag 8, extraits des articles. Le Mag est également disponible en version numérique sur notre portail [www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr)



Illustration : Suivi de construction de l'espace éco-entrepreneur. Salle d'exposition, semaine 38 du chantier

# NOS ACTIONS AUTOUR DU BÂTIMENT

Quand le bâtiment va ...

# NOTRE AMBITION AUTOUR du **Bâtiment**

## Les entreprises du bâtiment sur notre territoire

9,7% des emplois du territoire de Saverne sont dans le secteur de la construction, c'est une des plus fortes concentrations d'Alsace.

Le chiffre d'affaires des entreprises du bâtiment du territoire se fait pour les 2/3 dans la rénovation et l'entretien. Ceci est à mettre en parallèle avec le parc de logements du territoire qui est l'un des plus typés d'Alsace : 59% des logements ont plus de 35 ans et 79% des logements sont individuels.

L'amélioration des performances énergétiques et la qualité environnementale des bâtiments présentent donc des perspectives intéressantes pour les entreprises du territoire.

Avec une forte présence de maisons et édifices traditionnels, la rénovation thermique doit se conjuguer avec la préservation du patrimoine bâti, axe important d'intervention du Parc Naturel Régional des Vosges du Nord.

**Spécialiser des groupements d'entreprises dans**

**L'éco-rénovation du patrimoine bâti traditionnel est un enjeu intéressant pour le territoire.**

Par ailleurs, la présence de **la fédération française de la construction passive sur le territoire (la FFCEP est née en 2012 au sein de la pépinière d'entreprises de Saverne)** représente une **opportunité à ne pas rater pour faire de notre territoire un territoire d'excellence dans la construction.**

## Notre ambition

Faire de notre territoire un territoire exemplaire en matière de bâtiment performant et diminuer de manière significative les consommations d'énergie fossile dans le bâtiment. ■



illustration : L'espace éco-entrepreneur - bâtiment passif - est le symbole de la réussite de notre engagement dans l'exigence de qualité qui doit aujourd'hui être celle de la construction

# LE FORUM DES MÉTIERS DU **Bâtiment performant**

## Le forum, 4ème édition

La 4ème édition s'est déroulée du vendredi 31 janvier après-midi au lundi 3 février 2014.

Ce forum se déroule chaque année au sein du salon « Saverne Expo habitat », au champ de foire à Saverne.

Le forum des métiers du bâtiment performant propose au public une information et des animations sur les métiers, la formation et l'emploi dans le bâtiment. L'information se concentre plus particulièrement sur les perspectives de développement des emplois et des qualifications dans le secteur du bâtiment, liées au Grenelle de l'environnement.

Il accueille également l'espace info énergie pour traiter des questions techniques et financières liées à la rénovation énergétique.

Une nouveauté est proposée cette année avec un « apprenti brunch » organisé le dimanche matin. L'apprenti brunch propose une rencontre directe entre des offres d'apprentissage et les candidats. Des conseillers répondent également à toutes les questions pratiques et périphériques posées par l'apprentissage.



illustration : Affiche de l'évènement



illustration : Un développeur de l'apprentissage répond aux questions des jeunes sur les métiers du bâtiment.



illustration : Une présentation ludique et riche des métiers par des professionnels

## En semaine, préparé en amont auprès des collèves, l'accueil des scolaires

En semaine, préparé en amont auprès des collèves, l'accueil des scolaires

Environ 20 élèves de 3ème (Découverte professionnelle) du collège de Dettwiller, et 10 jeunes de la Mission locale sont accueillis vendredi. Une conseillère de Fibois Alsace anime 2 présentations autour du bois énergie et du bois construction.

Env. 30 élèves de 3ème dont 10 en classe ULIS du collège de Bouxwiller sont accueillis lundi après midi. Trois conseillers du CIO co-animent une présentation interactive sur les métiers et les formations dans le bâtiment. Un professeur en menuiserie ainsi que deux de ses élèves en apprentissage font des démonstrations d'assemblage et apportent leur témoignage personnel sur la filière et l'apprentissage.

Les enseignants ont dès septembre 2013 été informés de cette manifestation, dans le cadre d'un programme annuel d'animations construit en partenariat avec le CIO de Saverne. La Maison de l'Emploi a proposé aux enseignants qui se sont inscrits à cette manifestation un dossier pédagogique pour travailler sur le sujet avec leurs élèves en amont du forum.

## Le week-end, priorité aux animations pour le grand public

Concours de dessins d'enfants, questions pour un champion à la sauce bâtiment, quizz etc..... L'animation est assurée par les conseillers de la

Maison de l'Emploi

Le quizz a rencontré un grand succès avec deux concours : grand public et collèves. Deux participants ayant répondu correctement aux 10 questions du quizz ont été tirés au sort et ont reçu un Smartphone.

## Nouveauté du dimanche, l'apprenti Brunch du bâtiment

L'objectif est de proposer un format original et efficace (unité de temps et de lieux, plusieurs offres et candidatures) pour se faire rencontrer des professionnels du bâtiment prêts à accueillir un apprenti et des candidats intéressés par cette voie. La présence des familles était encouragée dans nos communications : campagnes radio, cinéma, affiches, flyers...Car il était important que les jeunes soient accompagnés par leur famille dans cette démarche qui implique une double réflexion sur la formation et le contrat de travail complexe pour un jeune sans le soutien d'un adulte expérimenté.

Les familles ont exprimé spontanément leur intérêt pour cette opération, en particulier le fait de pouvoir recueillir l'ensemble des informations pratiques concernant l'apprentissage. ■

# L'ENCADRÉ

## La participation est en hausse par rapport à l'édition précédente. Le stand est resté très animé

- **26 acteurs ont animé le stand.** Ils sont issus des structures suivantes : CIO de Saverne, CFA Jules Verne, CFA Le Corbusier, IFRBTP, Fibois- Alsace, Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne, Pays de Saverne, Plaine et Plateau..

D'autres acteurs se sont également impliqués dans cette opération en mettant à disposition des moyens : Radio Est FM qui a gratuitement fait une campagne d'information pendant 15 jours, les mairies qui ont affiché l'évènement, la ville de Saverne qui a relayé l'information sur ses panneaux d'affichage, les DNA qui ont relayé l'information. Fibois et la Région Alsace qui ont mis à disposition des « goodies pour les participants aux jeux...

- **50 élèves de 3ème, répartis en 3 groupes ont participé aux « paroles de Pro »** et au parcours pédagogique avec quizz. 10 jeunes de la Mission Locale avec leur animateur ont participé à ces animations.

- **Apprenti brunch : 60 personnes accueillies lors du brunch**, dont env. 15 jeunes. 20 offres d'apprentissages récoltées

- **10 000 personnes ont visité le salon et ont été sensibilisées aux opportunités professionnelles** du secteur du bâtiment. - env. 300 personnes (hors scolaires) se sont rendues sur le stand des métiers pour avoir plus d'informations.

- **300 bulletins de participation au Quizz** distribués

- **600 Mags -dossier bâtiment performant** distribués

- **15 jeux « affronte un ami sur l'énergie » organisés** soit 30 participants directs ■



illustration : L'apprenti brunch des métiers du bâtiment, une rencontre autour de l'apprentissage le dimanche matin

# L'ESPACE ECO-ENTREPRENANT

## Suivi de chantier

L'espace Éco-Entrepreneur, bâtiment certifié passif dédié à l'éco-rénovation et l'écoconstruction

L'Espace Éco-Entrepreneur s'inscrit dans le pôle d'efficacité énergétique, porté et réalisé par la communauté de communes de la région de Saverne visant à "dynamiser l'économie locale de l'habitat durable" porté par le Parc Naturel Régional des Vosges du Nord.

**Le bâtiment accueillera des entreprises spécialisées dans l'éco-rénovation et l'écoconstruction.** Il disposera également d'un espace ressources pour les entreprises de la filière, d'un show-room et de la plateforme de rénovation énergétique pour les particuliers. Cela va **permettre au territoire de montrer son fort engagement dans la transition énergétique** dans le bâtiment, qui est un des enjeux forts de ces prochaines années.

Le chantier a débuté en avril 2014. La maîtrise d'œuvre du chantier est assurée par l'architecte Rolf Matz, du cabinet Rolf Matz Architecture et **le bâtiment sera certifié passif** à la fin du chantier par la "Fédération Française de la Construction Passive", fédération qui sera installée dans le bâtiment.

Pour que tout le monde puisse être informé de l'avancement du chantier et de son exemplarité par son niveau d'exigence passif, le conseiller info

énergie s'est rendu chaque semaine sur le chantier pour tenir à jour un blog sur le suivi de l'évolution de sa construction.

Un suivi de chantier transparent, pour impliquer les artisans dans la rigueur de la construction

Le blog propose, pour chaque semaine de chantier, de revenir sur les principales évolutions de la construction par le biais de quelques photos commentées par le conseiller info énergie. Ce dernier a su proposer une information adaptée au grand public. D'ailleurs, **les chiffres de fréquentation du blog montrent bien le fort intérêt pour le chantier.** Le blog a également permis aux différents artisans travaillant sur le chantier de se tenir informé de l'évolution des travaux. ■



illustration : le bâtiment, quasiment terminé, à la 58ème semaine du chantier

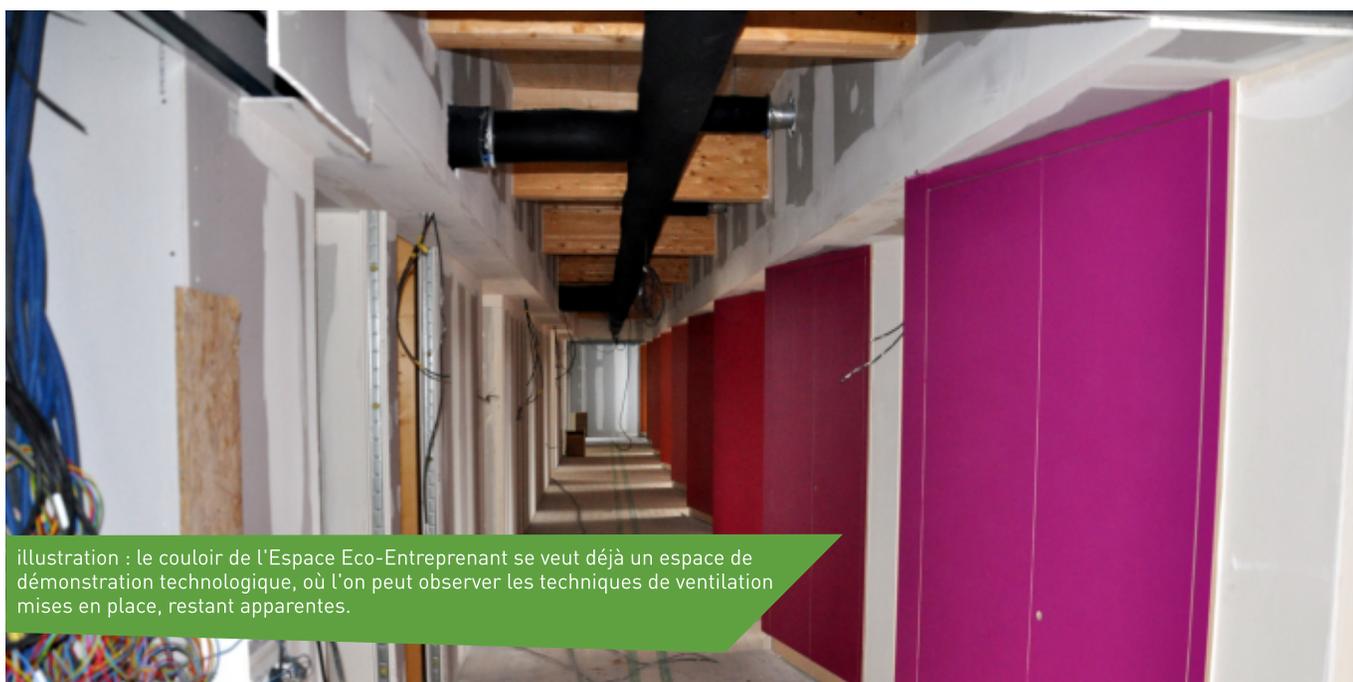


illustration : le couloir de l'Espace Eco-Entrepreneur se veut déjà un espace de démonstration technologique, où l'on peut observer les techniques de ventilation mises en place, restant apparentes.

# AIR ET VIE, Un chantier école

## Un chantier support de l'insertion professionnelle

Dès les débuts du projet Air et vie, Caritas Alsace a exprimé son intention d'utiliser les travaux de rénovation des bâtiments comme outil d'insertion sociale et professionnelle pour les publics en difficulté.

Air et Vie se destine à devenir un espace de loisirs, de vacances et de formation. L'ambition du projet est d'accueillir et éventuellement de faire (se) rencontrer différentes populations:

- Personnes accueillies et bénévoles du réseau Caritas Alsace,
- Habitants du territoire,
- Vacanciers,
- Entreprises et associations

C'est dans ce contexte que le chantier école Air et Vie est né.

## La découverte en pratique du monde des métiers du bâtiment

Un chantier école, c'est l'occasion pour des jeunes ou des moins jeunes de découvrir les métiers du bâtiment en grandeur nature, en travaillant de ses mains, en apprenant sur le terrain, avec un formateur et des entreprises, en participant à quelque chose de concret qui sera utile à d'autres.

Cela peut permettre :

- À s'orienter :
- À choisir un métier et un diplôme :
- À son projet de métier / formation :
- À trouver un financement de sa formation :

Concrètement, **le chantier école à bénéficier à 37 personnes dont 13 ont poursuivi leur parcours vers une formation qualifiante ou non et 6 ont trouvé un emploi.**

<http://www.caritas-alsace.org/air-et-vie/air-et-vie-cest-quoi/air-et-vie-c2019est-quoi> ■



illustration : Un chantier d'insertion, former et encadrer des jeunes au contact avec la réalité des travaux du bâtiment.

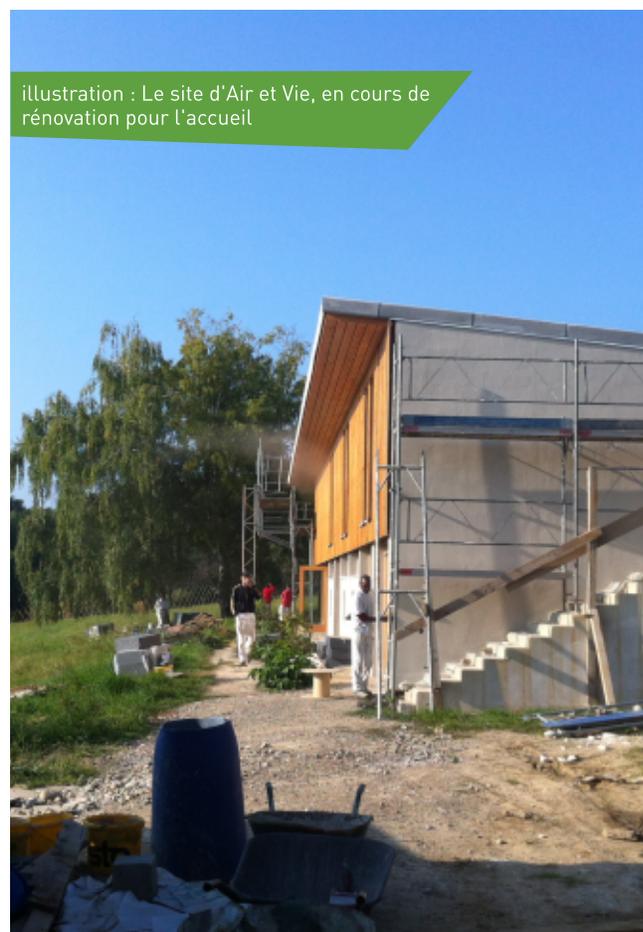


illustration : Le site d'Air et Vie, en cours de rénovation pour l'accueil

# LA PLATEFORME LOCALE DE Rénovation énergétique

Si les nouvelles constructions sont performantes énergétiquement, la majorité du parc immobilier est héritée d'avant 1975 et est constituée pour près de la moitié de maisons individuelles. Or la construction de nouveaux logements n'assure le renouvellement que de 0,1% du parc de logements existant par an ; l'atteinte de l'objectif de division par 4 des émissions de gaz à effets de serre d'ici 2050 n'est donc envisageable que si l'on rénove massivement les logements existants à un niveau BBC rénovation.

## Les objectifs

Concrètement, pour atteindre les objectifs fixés pour 2050, il faudrait rénover près de 900 maisons au niveau BBC chaque année sur le territoire du pays de Saverne, Plaine et Plateau.

Néanmoins, la montée en charge du nombre de rénovations s'effectue très lentement, ce en raison de deux freins majeurs :

- un accès aux financements à simplifier et faciliter pour les propriétaires ;
- un manque de structuration des professionnels du bâtiment pour proposer une offre globale adaptée et pertinente.

## Le Service Public de l'Efficacité Énergétique

Le Service Public de l'Efficacité Énergétique (SPEE) imaginé par la Région Alsace et l'ADEME permet de

faciliter la rencontre de l'offre et de la demande de travaux en constituant une interface qui doit permettre de lever les obstacles habituellement rencontrés. Le SPEE s'adresse aux propriétaires de maisons individuelles en leur offrant un accompagnement complet pour leur projet de rénovation performante et un mode de financement adapté à la configuration du ménage.

## Une mobilisation du territoire

Les territoires ont mobilisés sur ce projet ambitieux en complémentarité avec l'échelon régional. Notre configuration mutualisée nous permet d'envisager cette plateforme sous un double aspect :

- mobilisation et accompagnement des particuliers avec notre expérience de l'Espace Info Energie
- montée en compétences des artisans avec les ressources en ingénierie de formation et GPECT de la Maison de l'emploi. ■

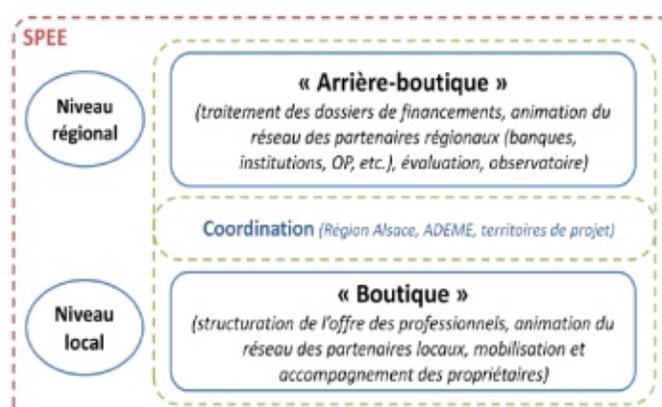


illustration : Le Pays de Saverne, Plaine et plateau, la Maison de l'Emploi et de la Formation, le Parc Naturel Régional des Vosges du Nord seront les co-porteurs de cette plateforme locale..



illustration : Une des formations organisée par le Pays de Saverne Plaine et Plateau dans le cadre de la rénovation thermique des maisons individuelles est l'une des actions concrètes de la Plateforme Locale de Rénovation Énergétique

# L'ESPACE INFO ÉNERGIE Place aux économies

## Un espace de renseignements au service des particuliers

L'Espace Info Energie est un service d'information et de conseil au particulier sur l'énergie, gratuit, objectif et indépendant.

Il bénéficie du soutien de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) et de la Région Alsace. Le conseiller Espace Info Energie accueille les particuliers qui souhaitent se faire conseiller pour construire, rénover, se chauffer, installer des énergies renouvelables ou bien faire des économies au quotidien.

C'est un service très apprécié par les particuliers qui peuvent se renseigner auprès d'une personne qui n'essaye pas de leur vendre quelque chose mais de les aider dans leurs démarches.

En 2014, le conseiller Info Énergie a renseigné 486 personnes. La majeure partie de ces personnes sont des particuliers à la recherche d'information. Mais il y a également des artisans qui le contactent pour des informations au sujet des aides financières pour leurs clients.

Pour se faire connaître au travers du territoire, Victor Boehrer, réalise des animations en direction des particuliers. En 2014 elles étaient au nombre de 34

et cela a permis de sensibiliser 691 personnes.

En parallèle, d'autres projets ont été réalisés par le conseiller.

En effet, il a également été amené à suivre la construction de l'Espace Éco Entrepreneant, hôtel d'entreprise passif, ainsi que participer à la création d'une plateforme locale de rénovation énergétique. Plateforme qui a pour but d'accompagner les particuliers et les artisans dans la rénovation globale des logements en optimisant les coûts de rénovation.■

## LES CHIFFRES

En 2014, le **conseiller Info Énergie a renseigné 486 personnes**, soit environ autant que l'année passée.

**691 personnes ont par ailleurs été sensibilisées lors des 34 animations.**

Les chiffres sont semblables à ceux de l'année passée. En parallèle, d'autres projets ont été réalisés par le conseiller.



Illustration : Victor BOEHRER, Conseiller Info Énergie.



illustration : Victor BOEHRER, Conseiller Info Énergie, apportant conseils d'isolation lors des balades thermographiques.

# ÉCONOMIES D'ÉNERGIE **Les balades thermo'**

## Un espace de renseignements au service des particuliers

ans le cadre des actions d'information et de sensibilisation des particuliers aux déperditions énergétiques ainsi qu'à la rénovation des bâtiments, Victor BOEHRER, Conseiller Info Énergie réalise des balades thermographiques durant les saisons de chauffe.

Le but de ces animations est de montrer facilement les déperditions de chaleur sur les habitations des particuliers présents aux animations. L'avantage d'une telle animation est la simplicité de compréhension ainsi que l'interprétation des clichés par le technicien.

En 2014, le Conseiller Info Énergie du Pays de Saverne, Plaine et Plateau a réalisé 24 balades thermographiques en sensibilisant 370 personnes.

Le déroulé de ces balades est le suivant. À la suite d'une déambulation dans la commune où le Conseiller Info

Énergie examine et commente les différents défauts des bâtiments avec les habitants, une présentation en salle est réalisée. Cette présentation a pour but d'expliquer le rôle du conseiller, les éléments importants de la rénovation et les aides financières

pour la rénovation.

Un représentant du Conseil Départemental était régulièrement présent pour présenter le Programme d'Intérêt Général «Rénov'Habitat 67», l'animation étant réalisée en partenariat avec ce dernier. ■

## LES CHIFFRES

le Conseiller Info Énergie du Pays de Saverne, Plaine et Plateau a réalisé **24 balades thermographiques en sensibilisant 370 personnes.**



Illustration : Les maisons troglodytes de Graufthal représentent un vrai attrait touristique, entre Saverne et la Petite Pierre et sont à l'honneur de la carte touristique du Pays de Saverne Plaine et Plateau

# NOS ACTIONS AU SERVICE DU TOURISME

Développer notre territoire

# NOTRE AMBITION AUTOUR du Tourisme

D'une manière générale, le territoire de Saverne n'est pas à ce jour une destination en tant que telle.

## L'offre touristique sur notre territoire

Au niveau de l'offre d'hébergement le territoire de Saverne se distingue par une plus faible part de l'hôtellerie (23% contre 34% pour toute l'Alsace) et par une hôtellerie de plus petite taille et plus familiale. Jusqu'à présent, ces petits hôtels familiaux avaient plus de difficultés que les chaînes à faire connaître leur offre, le développement de l'internet change la donne. On observe ainsi une augmentation de la « non-préférence » entre hôtels de chaînes et hôtels indépendants, due essentiellement à la visibilité acquise pour ces derniers grâce à Internet.

jour et de la nuit, le rôle des offices de tourisme évolue. La délivrance d'information pratiques, chronophage - si l'on veut proposer des plages d'ouverture importantes - et à faible valeur ajoutée, se fait de plus en plus via les outils numériques. Les agents peuvent donc se consacrer à des activités à plus forte valeur ajoutée de conseil et d'animation.

Enfin, l'accueil touristique se fait avec des femmes et des hommes dont les compétences doivent évoluer avec les besoins et attentes de la clientèle.

## Notre ambition

Renforcer l'attractivité touristique de notre territoire en rassemblant nos ressources autour de quatre thèmes principaux : tourisme à vélo, châteaux, savoir-faire, bière. ■

## Travailler sur les nouvelles formes de communication autour de notre offre

Avec la part devenue prépondérante d'internet dans la préparation des séjours, l'accès à l'information facile de partout dans le monde et à toute heure du



illustration : La carte touristique, imprimée au format sous-main, une ressource utile utilisée au quotidien par les Offices du Tourisme



illustration : Movélo apporte un réseau de mobilité douce à notre territoire, avec un maillage de points de location et d'échange de batterie, encourageant un tourisme vert.

# MOVÉLO ALSACE balades en vélo élec'

## L'implication du PSPP dans le maillage du territoire pour une mobilité accrue

En 2014, le Pays de Saverne Plaine et Plateau a apporté son concours au développement du réseau Movélo sur le territoire, en partenariat avec les Offices de tourisme. Movélo est un projet commun des Pays d'Alsace pour organiser un réseau de stations de location de vélos à assistance électrique, soutenu par la Région Alsace et par les Agences de Développement Touristique du Bas-Rhin et de Haute-Alsace, d'EDF et du groupe ÉS.

Pour la première année, 5 stations de locations ou d'échanges de batterie ont été ouvertes sur le territoire. Pour développer le réseau de points de locations de vélo à assistance électrique, les Pays se sont appuyés sur un prestataire privé : Movelo. Celui-ci a l'avantage de proposer une offre complète :

- Mise à disposition des vélos, entretiens, assistance,
- Fourniture des contrats types,
- Supports de communication locaux, catalogue européen (400 000ex)

En 2014, nous avons renouvelé l'action de promotion initiée en 2013 par la distribution de bons de locations gratuits, notamment lors de la fête du vélo organisée à Saverne.

## Nombre de locations :

	Nombre de vélo disponibles	Locations
OT Saverne	2	75
OT Marmoutier	2	17
Nichols Harschkirchen	2	5

## Stations d'échange de batterie :

- Office du Tourisme d'Alsace Bossue - Lorentzen
- Café Wast'Idées - La Petite Pierre

## ET POUR 2015 ?

- travailler autour de la **promotion du réseau**
- mettre en place une **charte d'engagement des prestataires**
- organiser **des ateliers thématiques pour les professionnels du tourisme**

# LA NOUVELLE Carte touristique

## Une carte du territoire

Le Pays a piloté la préparation d'une nouvelle carte touristique. La réflexion a associé les offices du tourisme du territoire, le parc Naturel régional des Vosges du Nord et l'ADT67.

L'objectif était de disposer d'un outil au format bloc-notes que les conseillers pourront utiliser et annoter lors de l'accueil des visiteurs.

- Identification directe des 15 "incontournables" du territoire et de la proche Moselle

- Identification par pictogrammes des curiosités du territoire classées selon les axes de la stratégie de développement touristique du territoire :

- o Patrimoine castral,
- o Cyclotourisme
- o Sites brassicoles

- Mise en valeur de l'Euro-véloroute 5 et du GR53.



illustration : Le travail avec les Offices de Tourisme a permis de définir et mettre en avant des thématiques touristiques propres au territoire



Illustration : La culture de houblon sur notre territoire, le trait d'union entre l'agriculture et la production brassicole

# NOS ACTIONS DANS L'AGRICULTURE

Producteurs locaux et maintien de la biodiversité

# LA CARTE DES Producteurs locaux

## Carte des producteurs locaux

La carte des producteurs locaux a été transférée sur notre nouveau site internet. Elle permet au grand public de connaître les adresses des producteurs les plus proches. Ceux-ci sont triés par produits (laitiers, viande, fruits/légumes) ou par label (bio, bienvenue à la ferme...). En 2015, nous souhaitons actualiser cette carte et passer sur un modèle Opensource, plus simple à modifier.

Une petite étude de marché sur les circuits courts a été menée en début d'année 2014. Elle met en évidence le fait que les producteurs locaux n'ont globalement pas de difficulté à vendre et valoriser leur production sur le territoire, surtout en plaine. Par contre, le consommateur aimerait parfois avoir accès, de manière plus pratique à des produits locaux. Le marché gare de Saverne, le mardi en fin d'après-midi est une bonne illustration des initiatives possibles pour répondre aux attentes des consommateurs. Producteurs et consommateurs relèvent tous l'aspect convivial comme un point fort des circuits courts.

Un article est aussi paru dans le Mag 7 sur les circuits courts du territoire. Cet article présente

l'expérience de point de vente de la ferme Hermann, Hanau fruits à Bouxwiller. L'objectif de cet article a été de sensibiliser les consommateurs sur des solutions locales de consommation. Ainsi, les lecteurs ont pu apprécier un petit encart sur les différents marchés locaux du territoire. Parallèlement, cet article avait aussi pour but de montrer aux producteurs qu'il est possible d'écouler localement la production à un prix plus avantageux, en lien direct avec les consommateurs. ■

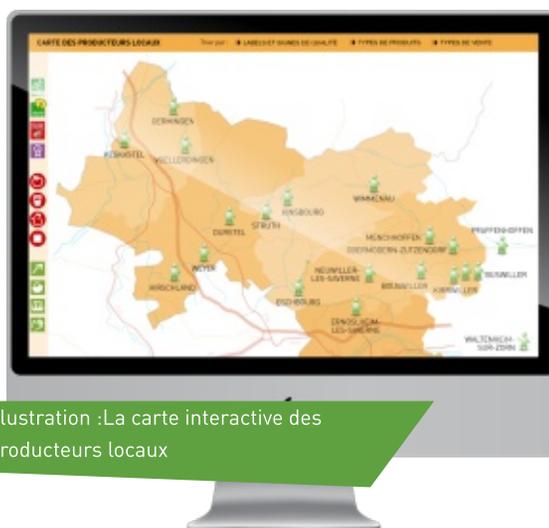


illustration : La carte interactive des producteurs locaux



illustration : Consommer local, un article paru dans le Mag 7 parle de la carte des producteurs locaux comme moyen d'action préférer les circuits courts



illustration : Le syndicat apicole de la Région de Saverne et environs est le plus grand syndicat apicole du Bas-Rhin. Il présente des cours d'initiation à l'apiculture.

# LA BIODIVERSITÉ Des abeilles au Pays

## L'implication du Pays dans la préservation de la biodiversité

Le Pays de Saverne Plaine et Plateau a également marqué son engagement dans la préservation de la biodiversité en Alsace par la publication d'un article sur l'apiculture sur le territoire du Pays. En effet, nous avons la chance d'avoir sur notre territoire le plus grand syndicat apicole du Bas-Rhin et de nombreux apiculteurs.

Cet article, dans les pages du Mag n°8, rappelle ainsi la situation apicole sur notre territoire - le seul arrondissement de Saverne représentant 17% du cheptel apicole du Bas-Rhin, et l'importance pour les consommateurs d'opter pour les circuits courts et les produits agricoles locaux, dont fait partie le miel, de qualité et disposant d'une appellation d'origine protégée - Miel d'Alsace.

C'est également l'occasion de donner des pistes aux jeunes - ou moins jeunes - lecteurs du Mag pour travailler en lien avec le monde apicole et devenir apiculteur, technicien apicole, cirier, etc.

**territoire**

## des abeilles et des hommes

### Du miel d'Alsace au miel du Pays

L'Alsace est la cinquième région productrice de miel en France et dispose d'un label Indication Géographique Protégée IGP - Miel d'Alsace. Notre territoire à la géographie variée, aux pertes de Pays naturel régional des Vosges du Nord, permet la production d'une large variété de miels de glands et de forêt. Le syndicat apicole de Saverne est l'un des plus importants - par le nombre d'adhérents - de la Confédération des apiculteurs d'Alsace. 120 stagiaires s'y sont formés depuis 2008.

**Quelques chiffres**

- Le seul arrondissement de Saverne représente 14 % des apiculteurs du Bas-Rhin pour 17 % du cheptel apicole du Bas-Rhin (soit env. 3000 ruches).
- Une ruche produit en moyenne 7 à 11 kg de miel par an (selon les transfumances).
- Une belle colonie compte jusqu'à 60 000 abeilles.

**Le miel, c'est bien, le miel local c'est bien mieux**

Aujourd'hui, le miel revient à la mode pour ses propriétés, notamment thérapeutiques, que l'on redécouvre via l'apithérapie. Miel en pot, propolis, pollen, gélule royale et même shampings et soins du corps... le travail des abeilles est synonyme de douceur, tonicité et santé.

La consommation croissante du miel fait face à une production française en baisse et fait glacer à une forte importation de miels de pays de l'Union Européenne, voire plus loin. Si le miel de Chine, longtemps décrié, est aujourd'hui réhabilité en France, l'Espagne est l'un des pays qui l'importe et procède au mélange de miels pour faire face à la demande. Le meilleur miel produit est donc celui de proximité ! Un petit tour de l'équipe ne va ennuagera vite à aller se former chez notre apiculteur local !

Nous disposons sur notre territoire d'apiculteurs de qualité, fiers de leurs produits, à l'image de François Oberlé, apiculteur professionnel Bas à Hagenau, ou encore Philippe Engel - apiculteur à Saverne, depuis 40 ans et membre du GDSA (Groupement de Défense Sanitaire Apicole) - qui témoigne de sa passion : « J'ai commencé l'apiculture avec mon père vers vingt ans. J'ai eu auparavant 45 sur le Pays de Saverne - qui produisent du blé, de l'avoine, du miel de forêt et de sapin. Ce dernier a obtenu la médaille de bronze au concours des miels de sapin - des forêts de Habsbourg - l'année dernière. Mon dernier-né, le miel de balustrade, est un miel de grande personnalité, à la saveur légèrement poivrée.

L'apiculture, c'est pour moi une activité secondaire. Si on veut être un professionnel, il faut plusieurs centaines de ruches pour une activité à plein temps.

\* Association Nationale des Éleveurs de Reines et des Centres d'Élevage Apicoles.

David Rodier, pour le Pays de Saverne Plaine et Plateau

**Devenir apiculteur** - Fiche métier de l'ONISEP : <http://pco.gil.mcd10a>

**Venez en parler avec les conseillers du Centre d'Information et d'Orientation**

**Cirier**, un métier d'art : <http://pco.gil090r/>

**Technicien conseil en apiculture** (formation CFPPE) : <http://pco.gil07m5/>

**Agent sanitaire Apicole** (charnière d'apiculture) : <http://pco.gil06p6/>

**En savoir plus** : [www.apiculture-alsace.com](http://www.apiculture-alsace.com), [www.jacheres-apicoles.fr](http://www.jacheres-apicoles.fr), [www.aherco3a.fr](http://www.aherco3a.fr)

26 MAG

MAISON  
Produit par le  
MAGAZIN  
PAYS DE SAVERNE  
PLAINE ET PLATEAU  
N°8 - 19/01 JANVIER 2015



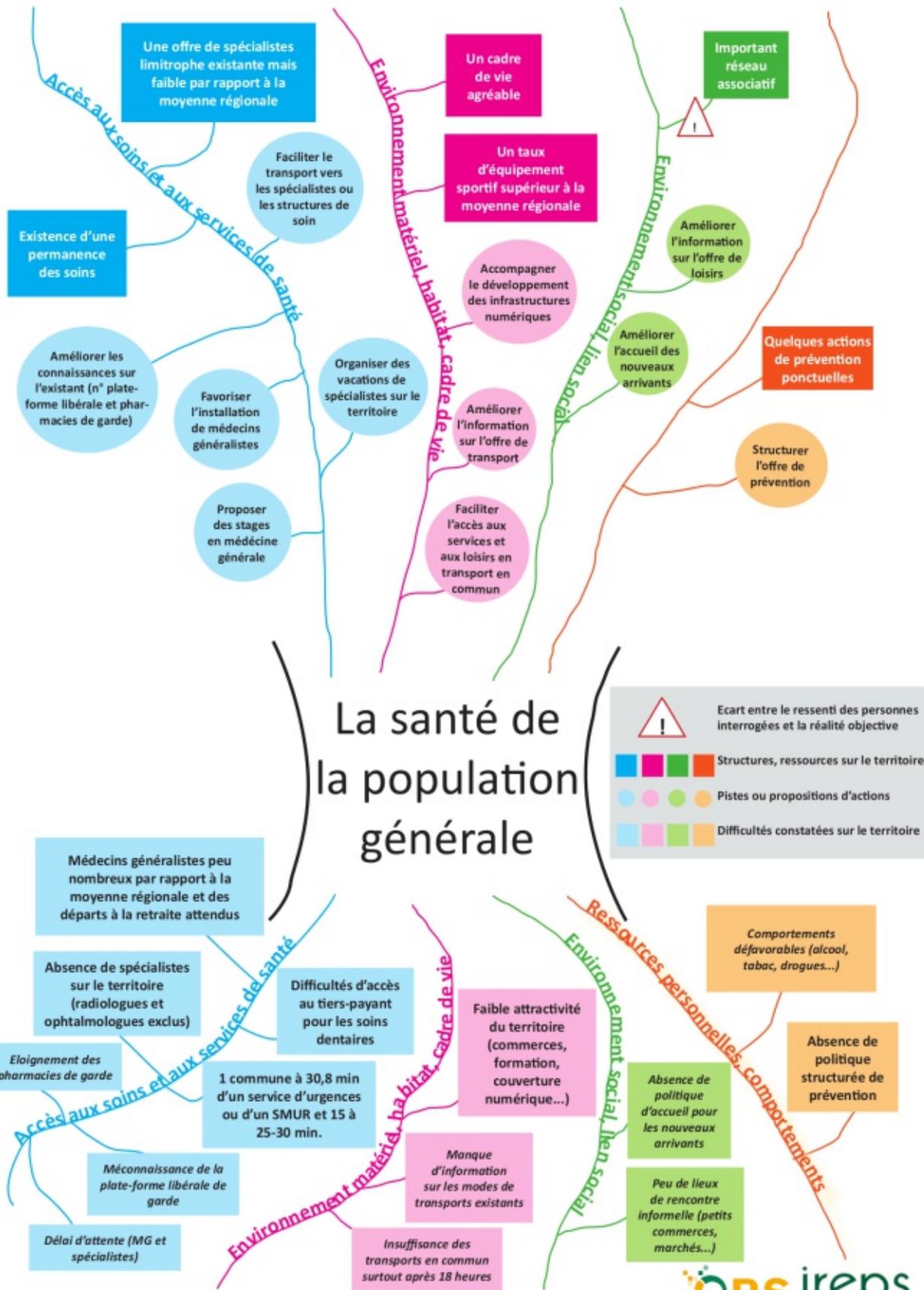
[www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr)



Illustration : Il est essentiel d'avoir un bon diagnostic santé sur le territoire pour maintenir une qualité de vie élevée

# NOS ACTIONS DANS LA SANTÉ

un diagnostic utile pour notre territoire



Diagnostic local de santé - Alsace Bossue



illustration : Représentation schématique de l'état des lieux dans le domaine de la santé en Alsace Bossue

# SANTÉ EN ALSACE BOSSUE

## diagnostic local

### Diagnostic Local de Santé en Alsace Bossue

L'observation de l'état de santé de la population alsacienne a montré des inégalités territoriales. Leur diminution est une des priorités régionales, c'est pourquoi un Diagnostic

Local de Santé partagé a été lancé sur les territoires. L'ARS a mandaté l'IREPS et l'ORS pour mener ce diagnostic.

Ce diagnostic se fait en plusieurs étapes :

- Mise en place d'un comité de pilotage auquel le Pays de Saverne Plaine et Plateau a participé
- Analyse de la situation :
  - o Exploitation de données quantitatives (recherches documentaires, indicateurs statistiques)
  - o Recueil de données non chiffrées (expertise de professionnels de terrain, expertise profane des populations)
- Restitution et diffusion des résultats

Le Pays de Saverne Plaine et Plateau a ainsi participé aux 2 réunions de COPIL organisées les 6 février et 7 juillet 2014. Un représentant de la structure a également participé à la réunion publique organisée à Drulingen le 10 avril 2014.

Ce diagnostic n'a pas fourni beaucoup d'éléments qui permettent de dire que ce territoire va beaucoup plus mal qu'un autre, en dehors des enjeux de démographie médicale, en particulier en ce qui concerne les médecins généralistes et la prise en charge des personnes âgées.

### Les pistes de travail : 3 axes d'améliorations

Une proposition de travail autour de 3 axes a été faite :

- Axe 1 : Valoriser via une information adaptée les ressources du territoire et des territoires adjacents

permettant de répondre aux problématiques de santé,

- Axe 2 : Améliorer l'accès aux soins de premier recours et à la prévention,
- Axe 3 : Favoriser le maintien à domicile et l'hébergement temporaire des personnes âgées et handicapées, en perte d'autonomie.

Les travaux se poursuivent selon les modalités suivantes :

- Complétude du DLS par l'IREPS et l'ORSAL (axe 1)
- Constitution de groupes de travail pour les axes 2 et 3.

La Maison de l'Emploi et de la Formation ainsi que le Pays de Saverne Plaine et Plateau ont participé à ce diagnostic et à sa démarche, ce qui alimentera nos travaux pour 2015. ■





Illustration : Chronique mobilité sur notre portail paysdesaverne.fr

# NOS ACTIONS DANS LES TRANSPORTS

Travailler la fluidité des déplacements dans une offre cohérente

# NOTRE AMBITION AUTOUR du Transport

## Les constats sur le territoire

La part modale de la voiture est élevée puisqu'elle représente 89% des distances parcourues par les voyageurs, en particulier pour les déplacements supérieurs à 3 km pour lesquels l'offre de transport en commun n'est pas suffisamment attractive par rapport à la voiture. Si les modes doux, en particulier la marche, représentent une part importante des déplacements sur une courte distance, les déplacements supérieurs à 10 km représentent 80% du total des distances parcourues, et donc l'enjeu majeur en termes de consommations d'énergie et d'émissions de GES.

## Déplacements quotidiens

En moyenne, les habitants du territoire se déplacent autant que la moyenne régionale (3,3 déplacements par jour et par personne)<sup>1</sup>. En revanche, la portée moyenne, qui est de 9 km par déplacement, est près de 50% plus élevée que la moyenne régionale.

## L'infrastructure

Le Pays de Saverne, Plaine et Plateau dispose d'une infrastructure ferroviaire limitée à un axe est-ouest mais avec une desserte importante de Saverne sur les axes Strasbourg-Nancy et Strasbourg-Metz. En revanche, il n'existe pas d'offre de transport en commun dans le pays mais uniquement une offre de transport à la demande et les cars du Conseil Général, destinés prioritairement au transport scolaire.

Le territoire dispose également d'un réseau peu développé d'itinéraires protégés ou partagés pour les cyclistes, concentré autour de Saverne<sup>2</sup>. La part des modes doux est d'environ 25 % pour les déplacements compris entre 1 et 3 km et inférieure à 1 % pour les déplacements compris entre 3 et 10 km.

## Nos ambitions

Dans un contexte de raréfaction des moyens publics la diminution de la part modale de la voiture individuelle ne se fera probablement pas, à titre principal, par l'augmentation significative de l'offre de transports publics. Ainsi, notre ambition est-elle de limiter l'autosolisme par des expérimentations locales de solutions type auto-stop organisé ou co-voiturage instantané. En termes de mobilité douce, compte-tenu de la topographie du territoire, le développement de l'usage du vélo à assistance électrique est une piste à explorer. ■

# ÉTUDE TRANSPORT ET Déplacements

## L'implication du PSPP dans le maillage du territoire pour une mobilité accrue

Cette étude a pour objectif d'identifier les réservoirs de réduction de gaz à effet de serre en optimisant l'utilisation de l'ensemble des moyens de transport utilisés par les habitants du territoire.

Parmi l'ensemble des flux de déplacement de personne, celui des mouvements domicile-travail est le plus dense, le plus important et les données de ses caractéristiques sont aisément disponibles.

Après une identification des flux significatifs depuis chaque commune, est étudiée la faisabilité des déplacements domicile-travail en transport en commun. Pour chaque commune, l'étude analysera les solutions (fréquence, durée, nombre de modalités) pour se rendre :

- au chef lieu de canton,
- à Saverne,
- à Strasbourg.

Elle sera ensuite utilisée comme **un outil d'animation pour faire émerger des solutions de mobilité durable sur le territoire.** ■



**Dure mobilité en milieu rural !**

Ce matin, j'ai rendez-vous à Saverne-Union pour parler d'un projet d'hydroélectricité avec un représentant de la commune. Travaillant à Saverne et n'ayant pas de voiture, c'est le début d'une grande réflexion sur la mobilité durable sur notre territoire.

La veille, lorsque j'ai appris que j'avais un RDV professionnel à Saverne-Union, j'ai cherché différentes possibilités pour m'y rendre. Voici une analyse des différentes possibilités qui s'offrent à moi.

**Les transports en commun**

Premier constat : le réseau de transports en commun sur le territoire du Pays de Saverne n'est pas très développé. Cependant, il est important de noter l'existence d'un site internet - viaSaverne - qui recense l'ensemble des transports en commun alsacien et vous calcule votre itinéraire. Ce site internet, clair et facile d'utilisation, me calcule un itinéraire depuis Saverne pour Saverne-Union. Itinéraire : 7h45, départ en bus de Saverne pour Saverne-Union, arrivée à 8h30. Le trajet met donc 45 minutes au total, c'est plutôt bien, en voiture j'aurais pris 35 minutes. On peut donc dire que le transport en commun est assez performant au moins en termes de temps, mais pas très flexible. Il y a en effet un vrai problème concernant la fréquence des bus. Le bus de 7h45, est le dernier bus de la matinée entre Saverne et Saverne-Union. Pour rentrer en bus, il me faut attendre 13h15, je paye 2€ par trajet en bus, ce qui est très bon marché.

**En résumé :**  
Vitesse : ++  
Fréquence : -  
Confort : +  
Flexibilité : ++  
Tarif : +++

**L'auto-partage**

L'entreprise Cité propose de l'auto-partage en Alsace. Il s'agit d'un système de partage de voitures avec un abonnement mensuel. Ensuite, l'utilisateur paie en fonction de l'utilisation de la voiture : heures d'utilisation et km parcourus.

Pour le trajet Saverne-Saverne-Union et une utilisation de 4h de la voiture, le coût aurait été de 40€. Ce qui est plutôt cher. Comme une seule voiture est accessible en gare de Saverne, il existe donc un risque d'indisponibilité du véhicule. Le trajet Saverne-Saverne-Union aurait duré 35 min.

**En résumé :**  
Vitesse : ++  
Fréquence : +  
Confort : +  
Flexibilité : +  
Tarif : ...

**Le covoiturage**

J'ai recherché le trajet sur un site de covoiturage (Blablacar : covoiturage.fr). Les tarifs sont plutôt avantageux, mais mon trajet n'était pas disponible. Ce type de transport nécessite une très bonne circulation d'information entre le conducteur et le passager.

**En résumé :**  
Vitesse : ++  
Fréquence : ...  
Confort : +  
Flexibilité : +  
Tarif : +

**Vers un covoiturage en temps réel ?**

Le covoiturage en temps réel reprend les mérites du covoiturage traditionnel en gagnant certains de ses désavantages.

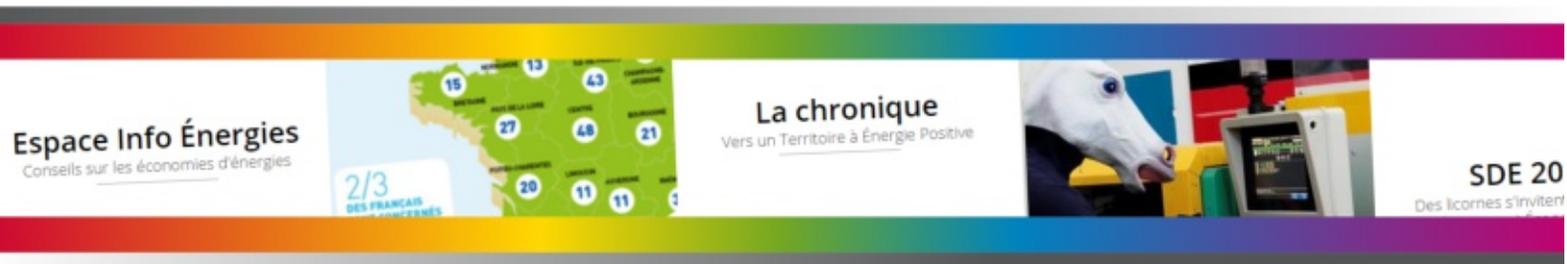
**Fonctionnement :**

Vous êtes passager et vous possédez un smartphone avec un abonnement internet et une fonction GPS, vous vous connectez à votre application de covoiturage en temps réel, vous entrez votre destination. Un conducteur connecté à la même application effectuant à peu près le même trajet reçoit une demande pour venir vous chercher. Il accepte ou refuse en fonction du début à effectuer des commentaires des autres internautes sur votre profil (prix qui ont déjà effectué un trajet avec vous). Si l'accepte, vous recevez une notification et peu de temps après votre conducteur arrive.

**Solution du futur.** Il peine à se développer pour plusieurs raisons :

- L'application nécessite une technologie assez complexe, aujourd'hui nous

illustration : Une des chroniques de notre animateur PCET sur le portail paysdesaverne.fr illustre la difficulté que peut parfois représenter la mobilité sur notre territoire ...



[www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr)



Illustration : article du Mag 8 - La formation en alternance chez Pictorial

# NOS ACTIONS DANS L' ORIENTATION, LA FORMATION, L'ACCÈS À L'EMPLOI

Organiser nos forces et nos actions

# NOS AMBITIONS SUR **L'accès à l'emploi**

## Notre rôle de fédérateur des acteurs de l'emploi-formation

Depuis 2007, la Maison de l'Emploi et de la Formation fédère les acteurs locaux de l'orientation, de l'emploi et de la formation autour de projets partagés.

Des actions comme les Moissons de l'Emploi ont démontré leur efficacité tant en termes de collecte d'offres d'emploi que de mobilisation et redynamisation des publics bénéficiaires. Les Moissons de l'emploi - marque déposée par la Maison de l'emploi et de la Formation de Saverne - ont été reprises par plusieurs maisons de l'emploi sur le territoire national, preuve que les échanges de bonnes pratiques fonctionnent au sein du réseau national des maisons de l'emploi, pourtant toutes différentes.

## Nos ambitions

Dans une vision à moyen terme, notre ambition pour le territoire est de :

- Proposer une offre de service structurée et coordonnée en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie
- Mieux adapter, développer, l'offre de formation en réponse aux besoins de l'économie locale
- Développer l'alternance.■

illustration : Lors des Moissons de l'Emploi, des formations ont été organisées par la Maison de la Formation. Ici, des exercices de mises en situations pour un entretien.



# ÉDITION 2014

# Moissons de l'emploi

## Prospecter les entreprises à la recherche des emplois cachés

Les Moissons de l'Emploi est une action multipartenariale qui a fait ses preuves depuis sa création en 2009 sur notre territoire. Elle est tellement efficace et innovante dans la manière de faire, que d'autres territoires en France s'en sont saisis et l'ont adapté à leur fonctionnement sur leur territoire.

Cette action rentre dans la catégorie des innovations sociales. Ça a été la première fois qu'un travail d'implication des demandeurs d'emploi a été mis en place pour la collecte d'opportunités professionnelles sur l'ensemble d'un territoire rural.

Dans cette action, il y a plusieurs phases :

- D'abord **la phase d'organisation** qui se fait avec l'aide de nos partenaires : Pôle Emploi qui porte le projet avec la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne, les Organismes de Formation comme Elan qui nous fournit une stagiaire pour organiser les tournées de prospection des moissonneurs, la Mission Locale qui communique auprès de son public de l'opportunité de participer à cette opération, les cabinets conseils du territoire, les SIAE, qui nous envoient du public pour la phase de recrutement des volontaires
- La **phase de recrutement des moissonneurs**. Chaque personne intéressée par la démarche peut se présenter à une réunion d'information collective, organisée pas trop loin de son domicile (4 réunions d'informations sur le territoire dans la même semaine). La démarche leur est expliquée dans ses moindres détails.
- La **phase de formation**. Les personnes qui ont été convaincues de l'intérêt de la démarche participent à une journée complète de formation, elle aussi organisée pas trop loin de leur domicile (5 à 6 journées de formation sur le territoire dans la même semaine). Durant la journée, ils apprennent à se présenter, à présenter l'action des Moissons de l'Emploi, à poser les bonnes questions, à écouter les réponses et à remplir un questionnaire en direct avec l'employeur. Cela peut paraître basique, mais bien souvent, ces basiques ne sont pas acquis par les demandeurs d'emploi. La prospection directe des entreprises n'est pas innée, elle s'apprend et c'est



l'objectif de cette journée de formation. Des mises en situation permettent un apprentissage plus rapide et plus efficace.

- La **phase de prospection**. Durant 15 jours, les moissonneurs formés se rendent sur le terrain pour aller rencontrer les entreprises listées dans la tournée qui leur est remise le matin. Les moissonneurs, par binôme, arpentent les rues de nos villages et communes à la rencontre des entreprises qui s'y cachent afin de relever leurs besoins en personnel. Le repas de midi est pris en commun dans un lieu, point de rassemblement. Cette pause est l'occasion d'échanges, de partages d'expérience qui sont souvent très riches. L'après-midi, retour sur le terrain à la rencontre d'autres entreprises. Chaque soir, le résultat de la récolte est saisi et mis en ligne pour que tous les moissonneurs puissent consulter l'ensemble des offres relevées durant l'opération. Ils ont une priorité d'accès et donc de réponse à ces offres.
- La **phase de bilan**. L'opération s'achève pour les Moissonneurs, par une soirée de bilan à chaud au cours de laquelle les premiers chiffres de leur



illustration : Un groupe organisé et motivé de moissonneurs, prêts à aller démarcher les entreprises pour dénicher des emplois cachés.

récolte sont présentés devant les moissonneurs, des élus du territoire et des chefs d'entreprise. Cette soirée se clôture autour d'un verre dans une ambiance très conviviale très propice aux échanges.

- La **phase d'exploitation des offres** relevées par les moissonneurs. Nos partenaires se saisissent des tableaux de relevé d'offres qui leur est transmis à la fin de l'opération et c'est eux qui commencent un travail de requalification des offres, de positionnement de leurs suivis sur des offres qui correspondent à leur profil.

En 2014, **cette opération a une nouvelle fois remporté un réel succès**. Nouveauté de cette édition, les entreprises ont pu recruter directement des moissonneurs puisque les profils présents lors de ces moissons correspondaient à ce qui était recherché par les employeurs. Ainsi, nous avons 8 moissonneurs qui avaient décroché un emploi durant la période de prospection des offres.

**En plus de résultats chiffrés et donc quantifiables, cette action permet d'obtenir des changements de regard :**

- Des chefs d'entreprises sur les demandeurs d'emploi
- Des demandeurs d'emploi sur les chefs d'entreprises
- Et des demandeurs d'emploi et des chefs d'entreprises sur l'implication des élus du territoire et des structures d'insertion professionnelle, notamment sur Pôle Emploi.

Ces différents acteurs apprennent à mieux se connaître, ils parlent le même langage et cela donne des résultats positifs en termes d'emploi.

Il s'agit d'une organisation lourde pour le porteur de projet qu'est la Maison de l'Emploi et de la Formation, mais une action réellement efficace avec des résultats concrets et quantifiables. ■

## LES CHIFFRES

- **132 personnes formées à la prospection** d'entreprises
- **116 personnes sur le terrain** pour le relevé des besoins
- **2850 entreprises ciblées** par cette prospection
- L'équivalent de **200 jours de prospection** réalisés en 8 jours
- **567 propositions de postes** en contrat de travail relevées, **59 propositions de contrats en alternance** et **13 propositions de reprises d'entreprise** ou d'activité
- **44% des moissonneurs avaient repris un emploi 3 mois après la fin des Moissons de l'Emploi**

# EMPLOI FORMATION ORIENTATION

## le Forum 2014

### Un moment privilégié autour de l'emploi à destination de tous

La dernière édition d'un forum de l'emploi date de plusieurs années déjà sur le territoire. Les partenaires ont souhaité renouveler avec cette manifestation. Mais plutôt que de n'aborder que le volet emploi, il a été décidé d'ouvrir ce forum à toute la partie formation et orientation.

### Un travail commun des acteurs du secteur de l'emploi-formation

De fait, 24 structures du domaine de l'emploi, de la formation et de l'orientation avec la coordination de la Maison de l'Emploi et de la Formation, se sont impliquées dans l'organisation de ce forum. Des structures de l'insertion professionnelle (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, Conseil Général 67), de la formation professionnelle et de l'orientation (CIO, APP, GRETA Nord Alsace, Lycée du Haut-Barr, Lycée Jules Verne, CFA Jules Verne, CFAI), les chambres consulaires (CMA, CCISBR, chambre d'agriculture), des organisations professionnelles diverses (UIMM, CAPEB, UPA Alsace, FIBOIS, FFB, OPCALIA, FONGECIF) et les

institutionnels (Région Alsace, Sous-préfecture, DIRECCTE) se sont réunis régulièrement durant l'année pour préparer cette manifestation.

Le résultat a été à la hauteur de l'investissement de ces structures. **740 visiteurs** ont profité de ce travail (dont 500 scolaires), **140 exposants ont répondu présents**, et **une dizaine de démonstrations** sont venues agrémenter cet après-midi.

Au regard du succès de cette manifestation, il a été décidé de la reconduire en 2015 en distinguant 2 temps : un pour les scolaires et un pour les actifs. ■



illustration : des jeunes en apprentissage ont fait des démonstrations de leur savoir-faire.



illustration : les jeunes sont venus en nombre sur le forum, pour s'informer auprès des professionnels présents.

# NOTRE ESPACE D'ACCUEIL

## Conseil documentation

L'espace d'accueil multipartenarial, conseil, documentation sur l'emploi

Cet outil, qui est un élément caractéristique très fort de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne, a été particulièrement touché par la baisse des crédits 2014 des maisons de l'emploi.

**C'est pourtant un outil fondamental pour permettre aux actifs d'anticiper les mutations économiques. Fruit de plus de 10 ans de travail en commun sur le territoire, l'espace conseils-documentation a accueilli près de 10 000 personnes sur 3 ans.**

En 2014, la baisse de dotation de l'Etat conjuguée à la fin de la programmation européenne 2007-2013 nous a conduits à fonctionner en mode dégradé au

niveau de l'accueil des personnes à la recherche d'une orientation professionnelle. Un groupe de travail a été constitué pour redéfinir, pour 2015, une nouvelle offre de services intégrant les avancées de la loi sur la formation professionnelle (conseil en évolution professionnelle et Compte personnel de formation) et l'émergence du service public régional de l'orientation. ■



illustration : un espace de travail apprécié



illustration : la collaboration avec le CIO et la présence de Conseillers d'Orientation est un atout indéniable.



illustration : L'espace d'accueil et de documentation doit voir sa configuration actualisée avec le concours de nos partenaires qui y assurent des permenes emploi-formation

# ESPACE PUBLIC NUMÉRIQUE **le Point Cyb'**

## Un redéploiement de la Cyberbase

La Caisse des Dépôts ayant annoncé la fin du réseau national organisé "Cyberbase" en mai 2014, l'Espace Public Numérique de la Maison de l'Emploi a donc été réorganisé et s'est rapproché du réseau NetPublic (et labellisé de facto NetPublic) et a changé de nom pour devenir Point Cyb' liant ainsi l'ancienne appellation Cyberbase avec le label Point Cyb' dont la charte a été mise en place dans cet Espace Public Numérique.

## Un travail de réorganisation, toujours au service de nos publics en recherche d'emploi ou de reconversion professionnelle

Un gros travail a dû être fait suite à l'abandon du réseau national Cyberbase et la recherche de solutions techniques palliative à celles fournies par le réseau, pour notre suivi de fréquentation et des usagers du Point Cyb'. Toujours attractive, l'offre de mise à disposition d'un point d'accès informatique moderne, complet (PCs, imprimante, accès à Internet) et surtout supervisé et accompagné par un animateur représente la majeure partie du public de l'Espace Conseil Documentation de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne, avec encore

plus de 4354 visites cette année par 1124 personnes enregistrées. Dans sa nouvelle disposition, le Point Cyb' - plus proche de l'agence Pôle emploi, s'avère un relai efficace pour les conseillers de cette structure pour permettre aux chercheurs d'emploi un accueil performant pour la recherche d'annonces d'emploi, mais aussi pour la création ou la correction de CV ou de lettres de motivation par exemple.

La réorganisation de ce Point Cyb' a également été envisagée avec une plus grande synergie avec notre partenaire le Centre d'Information et d'Orientation de Saverne avec la mise à disposition de ces postes de travail et l'installation de logiciels d'Orientation Professionnelle dont nous avons acquis les licences, tels que Pass Avenirs et Inforizon.

Le Point Cyb' est également une salle informatique appréciée de nos partenaires et est ainsi mise à disposition des occupants de nos locaux dans le cadre de leur activité d'aide à la recherche d'emploi au sein de notre bâtiment.

## ET POUR 2015 ?

**Cibler plus précisément le public en recherche d'emploi ou reconversion professionnelle,**

**Retrouver un ancrage territorial avec le label NetPublic.**



illustration : les guides du Point Cyb', toujours distribués



illustration : une utilisatrice d'un ordinateur du Point Cyb'.



illustration : Emilie, adjointe d'animation en CAE a beaucoup oeuvré pour le dynamisme du Point Cyb'



illustration : La LGV, un chantier comportant 1 million d'heures de travail pour plus de 1000 personnes (extrait de couverture du magazine de suivi de chantier).

# INSERTION PROFESSIONNELLE

## Clause d'insertion

### Qu'est ce que la clause d'insertion ?

La clause d'insertion est un outil favorisant l'insertion professionnelle des personnes en difficultés. Concrètement, un acheteur public contraint les entreprises qui obtiennent ses marchés à réserver un nombre d'heures de travail à ces personnes.

Grâce à cette aide, des personnes qui se voyaient éloignées ou exclues de l'emploi ont une chance de retravailler, de gagner un salaire, de développer leur employabilité et donc d'aller vers l'emploi durable.

Cependant les collectivités publiques ne sont pas seules à intégrer les clauses sociales dans leurs marchés, des acteurs privés tels que la Fondation Saint Vincent de Paul et l'association CARITAS ont intégré cette démarche sur notre territoire ce qui a permis de proposer 2654 heures de travail à 16 personnes.

### LES CHIFFRES

en 2014, suivi par la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne :

- **5000 heures d'insertions** réalisées,
- **6 maîtres d'ouvrages** concernés,
- **44 entreprises accompagnées**,
- **49 candidats en emploi**,
- **58 contrats de travail**.

### Chantier LGV et clause d'insertion

Du côté du chantier LGV les travaux se terminent doucement pour une période d'essai en 2015 avant une mise en service en 2016. C'est donc maintenant l'heure du bilan et il est important.

La clause sociale a pu bénéficier à plus de 1000 personnes pour plus d'1 millions d'heures de travail durant les cinq ans de chantier.

Au-delà du bénéfice immédiat, tous ont pu acquérir une expérience unique développant leur employabilité et pour une centaine d'entre eux d'intégrer les entreprises du chantier pour continuer l'aventure sur d'autres chantiers nationaux.

Au niveau du marché local de l'emploi, l'expérience LGV a bénéficié d'une réelle reconnaissance des entreprises qui ont donné leur chance à des personnes qu'elles n'auraient pas retenues préalablement.

Enfin, les marchés de travaux ne sont pas les seuls à permettre de proposer la clause sociale. La Ville de Saverne intègre désormais la démarche sur ses marchés d'entretien d'espaces verts se qui permet de proposer nouveaux métiers à des profils de candidats différents.■

# Étudier et travailler L'Apprentissage

**formation**  
ÉTUDES SUP. ET APPRENTISSAGE

## Faire ses études supérieures en appren sur notre territoire

Financer ses études, découvrir les métiers sur le terrain, s'habituer au monde du travail, acquérir l'expérience tant recherchée par les employeurs : les motivations pour étudier en alternance sont nombreuses. Depuis 1987, la formation par apprentissage s'est introduite dans l'enseignement supérieur et ne cesse de progresser.

Ainsi, à la rentrée 2013, un tiers des apprentis associent apprentissage et diplôme de l'enseignement supérieur. Depuis 2006, les effectifs ont doublé en STS (Section de Technicien Supérieur) ou sont inscrits près de la moitié des 4300 apprentis de l'enseignement supérieur. L'apprentissage est désormais proposé dans de nombreuses écoles d'ingénieurs et à l'université.

Les diplômés de l'enseignement supérieur formés en apprentissage s'insèrent plus facilement sur le marché du travail : ils ont après leur diplôme, près de 80 % d'entre eux ont un emploi 176,5 % pour les BTS-DUT - 80 % pour les bac + 3/5. Environ un tiers des apprentis diplômés intègrent leur entreprise d'accueil après leur formation.

**Morgan Lerch - apprenti ingénieur chez Kuhn - a 20 ans et vit à Marmoutiers. Il s'est engagé depuis début septembre dans des études d'ingénieur niveau génie mécanique en apprentissage. Un parcours de trois ans durant lesquels il se partage entre l'INSA Institut National de Sciences Appliquées à Strasbourg et le service Métrados de la société Kuhn, à Saverne. Un parcours que la société a souhaité faciliter pour garantir une collaboration gagnant-gagnant de qualité.**

**Il est réaliste et souhaitable de développer l'apprentissage, au niveau supérieur, dans nos entreprises.**

Localement, force est de constater que notre territoire propose très peu de formations post-bac. C'est donc à Strasbourg que le plupart de nos bacheliers poursuivent leurs études (Strasbourg accueille 65% des étudiants alsaciens). Une partie importante d'entre eux s'y installe. Ces étudiants, une fois diplômés ne reviennent pas nécessairement = au sud = alors même que nos entreprises peinent à recruter de nouvelles compétences. Si on étudie d'imaginer travailler tous les territoires de France en plus universitaires, il est réaliste et souhaitable de développer l'apprentissage, au niveau supérieur, dans nos entreprises. Il s'agit là d'une vraie opportunité pour nos étudiants de poursuivre une partie de leurs études sur leur territoire d'origine. Un avantage financier également qui permet la poursuite des études et pour les entreprises de se constituer un vivier de compétences pointues.

L'apprentissage concerne désormais tous les niveaux de formation. Il concerne également toutes les entreprises de tous les secteurs comme vous le découvrez dans les quelques témoignages qui suivent.

**Sachs Schneider, technicien métrados chez Kuhn, futur de Morgan -** « Nous recrutons chaque année des apprentis qui font des études supérieures. Le responsable du service, avec ses collaborateurs, définit d'abord un besoin en termes de missions. Il recrute l'apprenti et recherche une personne référente et qualifiée pour le suivre. De ma proposition de l'admirer Maxime, parce que j'ai pu avoir une formation en interne pour accompagner les apprentis. J'ai pu déjà suivre un apprenti et ça m'intéresse. Mais il est de faciliter son intégration dans le service mais aussi dans l'entreprise. Si Morgan a un vrai poste de travail attribué dans le service dès le premier jour, il passe ainsi plusieurs mois dans les services périphériques dans le cadre

**Florian Weissner (à gauche) et Ludovic Martzoff (à droite)**

**Peur aller plus loin**  
www.cfa-abace.fr  
www.kuhn.fr

**Florian Weissner - Licence pro en génie civil chez GCM - 28 ans, habite Saverne. Adapte de grands espaces et d'air pur - il est champion de France 2013 de course en montagne - c'est dans les travaux publics qu'il trace sa voie professionnelle. Après un DUT en génie civil à l'UTT Robert Schuman d'Alsace, il apprendra avec une licence professionnelle mention génie civil et infrastructures, en apprentissage chez GCM, une entreprise de travaux publics basée à Bissendorf.**

**Florian Weissner -** Après un bac 5 au lycée de Hatt-Barr, je voulais faire des études supérieures courtes et concrètes. J'ai un ami maître d'œuvre qui, en Terminal, avait évité mon intérêt pour les travaux publics. C'est une activité qu'on apprend sur le tas, alors l'apprentissage c'est une évidence. D'ailleurs, la licence ne se fait que par apprentissage.

J'ai recherché une entreprise proche de mon domicile pour pouvoir poursuivre mes entraînements sur Saverne. En termes de rythme, je gère. C'est même plus facile que pendant le DUT où je faisais des allers-retours quotidiens Saverne-Bissendorf. GCM est basée à Bissendorf, j'y vais en voiture. De commerce 18h, des 8h30-17h30, on est sur le chantier mais à 17h30, on a 15 minutes de pause et je me rends directement à mon entraînement. En qui me fatigue c'est le sport pas mon apprentissage !

**Ludovic Martzoff, responsable des études chez GCM est le tuteur de Florian -** « Il y a forcément un fossé entre ce qu'un apprenti apprend à l'école et l'entreprise. Ce est aussi passé par là, on sait ce que c'est. Les apprentis, sont équilibrés sur les chantiers par les adresses-conducteurs. On veille à ce qu'il soient de nuit. On les encadre beaucoup parce qu'une erreur dans les travaux publics, ça change vite et la maîtrise des coûts est devenue cruciale dans notre activité. La rigueur et l'organisation sont des qualités très appréciées dans nos métiers. »

**Peur aller plus loin**  
www.gcm-tp.fr

LE MAG - 16/17 JANVIER 2014

**formation**  
ÉTUDES SUP. ET APPRENTISSAGE

## Faire ses études supérieures en appren sur notre territoire

Financer ses études, découvrir les métiers sur le terrain, s'habituer au monde du travail, acquérir l'expérience tant recherchée par les employeurs : les motivations pour étudier en alternance sont nombreuses. Depuis 1987, la formation par apprentissage s'est introduite dans l'enseignement supérieur et ne cesse de progresser.

Ainsi, à la rentrée 2013, un tiers des apprentis associent apprentissage et diplôme de l'enseignement supérieur. Depuis 2006, les effectifs ont doublé en STS (Section de Technicien Supérieur) ou sont inscrits près de la moitié des 4300 apprentis de l'enseignement supérieur. L'apprentissage est désormais proposé dans de nombreuses écoles d'ingénieurs et à l'université.

Les diplômés de l'enseignement supérieur formés en apprentissage s'insèrent plus facilement sur le marché du travail : ils ont après leur diplôme, près de 80 % d'entre eux ont un emploi 176,5 % pour les BTS-DUT - 80 % pour les bac + 3/5. Environ un tiers des apprentis diplômés intègrent leur entreprise d'accueil après leur formation.

**Morgan Lerch - apprenti ingénieur chez Kuhn - a 20 ans et vit à Marmoutiers. Il s'est engagé depuis début septembre dans des études d'ingénieur niveau génie mécanique en apprentissage. Un parcours de trois ans durant lesquels il se partage entre l'INSA Institut National de Sciences Appliquées à Strasbourg et le service Métrados de la société Kuhn, à Saverne. Un parcours que la société a souhaité faciliter pour garantir une collaboration gagnant-gagnant de qualité.**

**Il est réaliste et souhaitable de développer l'apprentissage, au niveau supérieur, dans nos entreprises.**

Localement, force est de constater que notre territoire propose très peu de formations post-bac. C'est donc à Strasbourg que le plupart de nos bacheliers poursuivent leurs études (Strasbourg accueille 65% des étudiants alsaciens). Une partie importante d'entre eux s'y installe. Ces étudiants, une fois diplômés ne reviennent pas nécessairement = au sud = alors même que nos entreprises peinent à recruter de nouvelles compétences. Si on étudie d'imaginer travailler tous les territoires de France en plus universitaires, il est réaliste et souhaitable de développer l'apprentissage, au niveau supérieur, dans nos entreprises. Il s'agit là d'une vraie opportunité pour nos étudiants de poursuivre une partie de leurs études sur leur territoire d'origine. Un avantage financier également qui permet la poursuite des études et pour les entreprises de se constituer un vivier de compétences pointues.

L'apprentissage concerne désormais tous les niveaux de formation. Il concerne également toutes les entreprises de tous les secteurs comme vous le découvrez dans les quelques témoignages qui suivent.

**Sachs Schneider, technicien métrados chez Kuhn, futur de Morgan -** « Nous recrutons chaque année des apprentis qui font des études supérieures. Le responsable du service, avec ses collaborateurs, définit d'abord un besoin en termes de missions. Il recrute l'apprenti et recherche une personne référente et qualifiée pour le suivre. De ma proposition de l'admirer Maxime, parce que j'ai pu avoir une formation en interne pour accompagner les apprentis. J'ai pu déjà suivre un apprenti et ça m'intéresse. Mais il est de faciliter son intégration dans le service mais aussi dans l'entreprise. Si Morgan a un vrai poste de travail attribué dans le service dès le premier jour, il passe ainsi plusieurs mois dans les services périphériques dans le cadre

**Florian Weissner (à gauche) et Ludovic Martzoff (à droite)**

**Peur aller plus loin**  
www.cfa-abace.fr  
www.kuhn.fr

**Florian Weissner - Licence pro en génie civil chez GCM - 28 ans, habite Saverne. Adapte de grands espaces et d'air pur - il est champion de France 2013 de course en montagne - c'est dans les travaux publics qu'il trace sa voie professionnelle. Après un DUT en génie civil à l'UTT Robert Schuman d'Alsace, il apprendra avec une licence professionnelle mention génie civil et infrastructures, en apprentissage chez GCM, une entreprise de travaux publics basée à Bissendorf.**

**Florian Weissner -** Après un bac 5 au lycée de Hatt-Barr, je voulais faire des études supérieures courtes et concrètes. J'ai un ami maître d'œuvre qui, en Terminal, avait évité mon intérêt pour les travaux publics. C'est une activité qu'on apprend sur le tas, alors l'apprentissage c'est une évidence. D'ailleurs, la licence ne se fait que par apprentissage.

J'ai recherché une entreprise proche de mon domicile pour pouvoir poursuivre mes entraînements sur Saverne. En termes de rythme, je gère. C'est même plus facile que pendant le DUT où je faisais des allers-retours quotidiens Saverne-Bissendorf. GCM est basée à Bissendorf, j'y vais en voiture. De commerce 18h, des 8h30-17h30, on est sur le chantier mais à 17h30, on a 15 minutes de pause et je me rends directement à mon entraînement. En qui me fatigue c'est le sport pas mon apprentissage !

**Ludovic Martzoff, responsable des études chez GCM est le tuteur de Florian -** « Il y a forcément un fossé entre ce qu'un apprenti apprend à l'école et l'entreprise. Ce est aussi passé par là, on sait ce que c'est. Les apprentis, sont équilibrés sur les chantiers par les adresses-conducteurs. On veille à ce qu'il soient de nuit. On les encadre beaucoup parce qu'une erreur dans les travaux publics, ça change vite et la maîtrise des coûts est devenue cruciale dans notre activité. La rigueur et l'organisation sont des qualités très appréciées dans nos métiers. »

**Peur aller plus loin**  
www.gcm-tp.fr

LE MAG - 16/17 JANVIER 2014

**formation**  
ÉTUDES SUP. ET APPRENTISSAGE

## Faire ses études supérieures en appren sur notre territoire

Financer ses études, découvrir les métiers sur le terrain, s'habituer au monde du travail, acquérir l'expérience tant recherchée par les employeurs : les motivations pour étudier en alternance sont nombreuses. Depuis 1987, la formation par apprentissage s'est introduite dans l'enseignement supérieur et ne cesse de progresser.

Ainsi, à la rentrée 2013, un tiers des apprentis associent apprentissage et diplôme de l'enseignement supérieur. Depuis 2006, les effectifs ont doublé en STS (Section de Technicien Supérieur) ou sont inscrits près de la moitié des 4300 apprentis de l'enseignement supérieur. L'apprentissage est désormais proposé dans de nombreuses écoles d'ingénieurs et à l'université.

Les diplômés de l'enseignement supérieur formés en apprentissage s'insèrent plus facilement sur le marché du travail : ils ont après leur diplôme, près de 80 % d'entre eux ont un emploi 176,5 % pour les BTS-DUT - 80 % pour les bac + 3/5. Environ un tiers des apprentis diplômés intègrent leur entreprise d'accueil après leur formation.

**Morgan Lerch - apprenti ingénieur chez Kuhn - a 20 ans et vit à Marmoutiers. Il s'est engagé depuis début septembre dans des études d'ingénieur niveau génie mécanique en apprentissage. Un parcours de trois ans durant lesquels il se partage entre l'INSA Institut National de Sciences Appliquées à Strasbourg et le service Métrados de la société Kuhn, à Saverne. Un parcours que la société a souhaité faciliter pour garantir une collaboration gagnant-gagnant de qualité.**

**Il est réaliste et souhaitable de développer l'apprentissage, au niveau supérieur, dans nos entreprises.**

Localement, force est de constater que notre territoire propose très peu de formations post-bac. C'est donc à Strasbourg que le plupart de nos bacheliers poursuivent leurs études (Strasbourg accueille 65% des étudiants alsaciens). Une partie importante d'entre eux s'y installe. Ces étudiants, une fois diplômés ne reviennent pas nécessairement = au sud = alors même que nos entreprises peinent à recruter de nouvelles compétences. Si on étudie d'imaginer travailler tous les territoires de France en plus universitaires, il est réaliste et souhaitable de développer l'apprentissage, au niveau supérieur, dans nos entreprises. Il s'agit là d'une vraie opportunité pour nos étudiants de poursuivre une partie de leurs études sur leur territoire d'origine. Un avantage financier également qui permet la poursuite des études et pour les entreprises de se constituer un vivier de compétences pointues.

L'apprentissage concerne désormais tous les niveaux de formation. Il concerne également toutes les entreprises de tous les secteurs comme vous le découvrez dans les quelques témoignages qui suivent.

**Sachs Schneider, technicien métrados chez Kuhn, futur de Morgan -** « Nous recrutons chaque année des apprentis qui font des études supérieures. Le responsable du service, avec ses collaborateurs, définit d'abord un besoin en termes de missions. Il recrute l'apprenti et recherche une personne référente et qualifiée pour le suivre. De ma proposition de l'admirer Maxime, parce que j'ai pu avoir une formation en interne pour accompagner les apprentis. J'ai pu déjà suivre un apprenti et ça m'intéresse. Mais il est de faciliter son intégration dans le service mais aussi dans l'entreprise. Si Morgan a un vrai poste de travail attribué dans le service dès le premier jour, il passe ainsi plusieurs mois dans les services périphériques dans le cadre

**Florian Weissner (à gauche) et Ludovic Martzoff (à droite)**

**Peur aller plus loin**  
www.cfa-abace.fr  
www.kuhn.fr

**Florian Weissner - Licence pro en génie civil chez GCM - 28 ans, habite Saverne. Adapte de grands espaces et d'air pur - il est champion de France 2013 de course en montagne - c'est dans les travaux publics qu'il trace sa voie professionnelle. Après un DUT en génie civil à l'UTT Robert Schuman d'Alsace, il apprendra avec une licence professionnelle mention génie civil et infrastructures, en apprentissage chez GCM, une entreprise de travaux publics basée à Bissendorf.**

**Florian Weissner -** Après un bac 5 au lycée de Hatt-Barr, je voulais faire des études supérieures courtes et concrètes. J'ai un ami maître d'œuvre qui, en Terminal, avait évité mon intérêt pour les travaux publics. C'est une activité qu'on apprend sur le tas, alors l'apprentissage c'est une évidence. D'ailleurs, la licence ne se fait que par apprentissage.

J'ai recherché une entreprise proche de mon domicile pour pouvoir poursuivre mes entraînements sur Saverne. En termes de rythme, je gère. C'est même plus facile que pendant le DUT où je faisais des allers-retours quotidiens Saverne-Bissendorf. GCM est basée à Bissendorf, j'y vais en voiture. De commerce 18h, des 8h30-17h30, on est sur le chantier mais à 17h30, on a 15 minutes de pause et je me rends directement à mon entraînement. En qui me fatigue c'est le sport pas mon apprentissage !

**Ludovic Martzoff, responsable des études chez GCM est le tuteur de Florian -** « Il y a forcément un fossé entre ce qu'un apprenti apprend à l'école et l'entreprise. Ce est aussi passé par là, on sait ce que c'est. Les apprentis, sont équilibrés sur les chantiers par les adresses-conducteurs. On veille à ce qu'il soient de nuit. On les encadre beaucoup parce qu'une erreur dans les travaux publics, ça change vite et la maîtrise des coûts est devenue cruciale dans notre activité. La rigueur et l'organisation sont des qualités très appréciées dans nos métiers. »

**Peur aller plus loin**  
www.gcm-tp.fr

LE MAG - 16/17 JANVIER 2014

illustration : Un dossier complet qui a fait la une du Mag n°8

Si la part de l'apprentissage\* est supérieure à la moyenne nationale en Alsace (18.1% contre 14.9%), elle se situe plutôt autour de 12.5% sur notre territoire.

De plus l'offre locale en matière d'apprentissage est encore trop limitée aux niveaux V et IV.

Il y a donc un double enjeu :

- faire évoluer l'offre de formation pour proposer des parcours en alternance en post-bac.
- poursuivre le travail sur les représentations afin que l'alternance soit considérée comme une modalité pédagogique et non comme une voie de garage. ■

\* nombre d'apprentis / nombre d'apprentis + lycéens



illustration : Le dossier central du Mag 8 illustre la possibilité de conserver un emploi tout en vieillissant. Photo de Claude Freyman, couvreur : "à 50 ans, une nouvelle carrière s'offre à lui".

# EMPLOI ET VIEILLISSEMENT

## Séniorité

### Séniorité, ou l'engagement de notre territoire en faveur du vieillissement actif

Séniorité est une nouvelle action développée depuis octobre 2014 par la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne. Véritable pacte territorial pour l'emploi des seniors, Séniorité doit mobiliser les entreprises, les actifs ainsi que tous les professionnels de l'emploi pour le maintien en activité professionnelle après 50 ans.

L'action qui a été retenue par la Direccte au titre d'un appel à projet régional GPECT (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales) a été proposée au vu de la situation particulière des seniors sur notre territoire : alors même qu'il a des taux d'emploi plus élevés que la moyenne régionale, toutes catégories d'âges confondus, il présente les taux d'emploi et d'activité des seniors les plus faibles d'Alsace.

### Le plan d'action

Le plan d'action du projet « Séniorité » comprend trois axes de travail :

- 1 : sensibilisation des entreprises et des salariés.
- 2 : développement des actions et outils de gestion de mi-carrière auprès des entreprises- diagnostic des besoins.
- 3: animation de la démarche. Sur la question des seniors, la Maison de l'Emploi s'attachera à rassembler et coordonner les acteurs de tous horizons professionnels motivés par ce projet.

	arr Saverne	Cant Hochfelden	Territoire MDEF Saverne	Strasbourg	Haguenau	Molsheim	Bas-Rhin	Alsace
population 15-64 ans	60263	11026	71289					
population active	44914	8572	53486	75%	71,3%	76,0%	76,5%	73,8%
population active en emploi	40722	8020	48742	68%	61,0%	68,7%	69,9%	65,1%
population 55-64 ans	12370	2200	14570					
actifs > 55 ans	4881	957	5838	40%				45,2%
actifs en emploi > 55 ans	4500	897	5397	37%	43,5%	38,8%	40,2%	41,1%

illustration : Sur le bassin de Saverne-Sarre-Union, le + faible taux d'emploi des 55 ans + Source INSEE recensement 2011

## Une action de sensibilisation : dossier du Mag 8 : Un pacte pour l'emploi des seniors

EN 2014, c'est l'action de sensibilisation qui a été lancée avec la préparation du dossier central du Mag n° 8 consacré à l'emploi des seniors. Le mag n° 8 est diffusé à compter de janvier 2015.

Le dossier est construit de la façon suivante :

- Un pacte pour l'emploi des seniors : Les enjeux la gestion de l'âge sont posés au regard du vieillissement de la population, de la fragilisation financière des régimes de retraite, du retardement progressif de l'âge du départ en retraite et des habitudes, souhaits des acteurs de quitter l'entreprise avant 60 ans, si possible.

Le projet séniorité initié par la Maison de l'Emploi est également présenté au regard :

- o du faible niveau d'activité et d'emploi des plus de 50 ans sur notre territoire par rapport au reste de l'Alsace,

- o des objectifs du projet séniorité,

- o des actions mises en œuvre dans le cadre de ce projet

### - Des seniors fragilisés mais qui travaillent et plus longtemps :

Un état des lieux de l'emploi des plus de 50 ans est réalisé en se focalisant sur la situation particulièrement dégradée sur le bassin d'emploi de Saverne-Sarre-Union. On retient que si le taux d'emploi des seniors progresse depuis les années 2000, le taux de chômage ainsi que sa durée augmentent constamment depuis 2009. 1/3 des personnes prenant leur retraite connaissent une période de transition par l'assurance maladie ou l'assurance chômage. A noter aussi que l'âge du départ en retraite recule, le cumul emploi-retraite se développe, rendant plus floue la frontière actif-inactif. Un reportage réalisé auprès de l'agence Pôle emploi de Saverne permet de présenter le nouveau dispositif de suivi renforcé des DE de plus de 50 ans. [Pages 8 et 9]

**dossier LES SENIORS**

## des seniors fragilisés mais qui travaillent plus et plus longtemps

En France, le taux d'emploi des actifs de 50 ans et plus progresse depuis le début des années 2000. Le taux de chômage des seniors est nettement plus faible que celui des autres catégories d'âge et le plus souvent causé par un licenciement. Néanmoins, depuis 2009, le nombre de demandeurs d'emploi seniors a fortement augmenté, principalement en raison de la réforme des retraites et de la suppression de la dispense de recherche d'emploi. L'évolution du nombre de demandeurs d'emploi dans la classe d'âge 50-55 ans montre cependant un durcissement du fonctionnement du marché du travail.

**L'âge de la retraite recule, la frontière entre travail et retraite devient mouvante**

Être retraité à 40 ans est moins fréquent en 2012 qu'en 2006. Retraites précoces et retraites anticipées sont plus rares. Par rapport à 2006, le pourcentage des retraités à 40 ans baisse de 27 points (29% en 2012 contre 66% en 2006).

La tendance est identique pour les retraites précoces entre 55 et 59 ans. Cela s'explique par le recul de l'âge légal de départ à la retraite (réforme de 2010), le durcissement des conditions d'entrée dans le dispositif préretraite pour carrière longue (2009) et l'extinction des dispenses de préretraite et de dispense de recherche d'emploi.

Non seulement l'âge du départ en retraite recule, mais il est de plus en plus fréquent de continuer à travailler pendant sa retraite. En 2012, 7% des retraités âgés de 40 à 49 ans occupent un emploi. Une proportion qui a doublé par rapport à 2006. Leurs motivations sont diverses : 56% parce que le montant de leur retraite est insuffisant pour vivre, 7% pour cofinancer un projet de leur retraite, 43% pour des raisons non financières.

**Des « préretraites » souhaitées ou subies**

En 2012, si les 2/3 des retraités âgés de 40 à 49 ans passent directement de l'emploi à la retraite, le tiers restant a connu une période de transition :

- 1<sup>er</sup> groupe (31%) : ils ont perdu leur emploi et perçoivent dans 86% des cas une allocation d'assurance chômage après leur dernier emploi. Ils ont souvent quitté leur emploi entre 50 et 54 ans, 70% d'entre eux seraient souhaités travailler plus longtemps (on observe dans ce groupe une surreprésentation des salariés du secteur privé, des moins diplômés et des femmes).
- 2<sup>ème</sup> groupe (16%) : ils ont quitté leur emploi pour raisons de santé et perçoivent des indemnités maladie ou une pension d'invalidité (surreprésentation des 50-54 ans, du secteur de la construction et des moins diplômés).
- 3<sup>ème</sup> groupe (17%) : ils ont quitté leur emploi en raison de

contraintes familiales, 2 sur 3 ne perçoivent aucune allocation après leur dernier emploi (surreprésentation des femmes et des non-salariés).

- 4<sup>ème</sup> groupe (34%) : ils ne souhaitent pas travailler plus longtemps et 1/3 d'entre eux étaient préretraités (surreprésentation des hommes, salariés, du secteur public et des plus diplômés).

**Des salariés qui envisagent de travailler plus longtemps**

En 2012, les 58-59 ans encore en emploi envisagent d'arrêter de travailler à 61,4 ans, en moyenne (soit 1,5 an de plus que les personnes du même âge en 2006). Le nombre de ceux qui envisagent de partir à 62 ans et plus augmente.

Plus on est diplômé, plus on envisage une sortie tardive du marché du travail (à 61,4 ans à partir de bac + 2 et 60,9 ans pour les non bacheliers).

15% envisagent de cumuler emploi et retraite (soit 56% pour des raisons financières).

**La perception de l'âge par les employeurs évolue et varie selon la taille de l'entreprise** En 2008, 58,5 ans est l'âge moyen à partir duquel les employeurs considèrent les salariés de leur établissement comme âgés. Cette perception dépend de la taille de l'entreprise : 59,2 ans dans les établissements de moins de 10 salariés, 57,3 ans dans les établissements entre 10 et 49 salariés, 57,1 ans dans les établissements entre 50 et 249 salariés et seulement 56 ans au-delà.

**Sources :**  
INSEE première - juin 2013 : le passage de l'emploi à la retraite - dernière marche du travail 2012  
Rapport 8045 sur le retrait à l'emploi des seniors au chômage - juin 2012

**dossier LES SENIORS**

De plus en plus de salariés licenciés après 50 ans devront continuer à travailler au-delà de 40 ans pour liquider une retraite à leur plein et sont donc contraints de rechercher un emploi. L'agence Pôle emploi de Saverne se mobilise pour accélérer leur retour à l'emploi.

**Questions à Rodolphe Rhié, directeur de l'agence Pôle emploi de Saverne :**

**Le Mag : Quelle lecture faites-vous du chômage des seniors dans notre région ?**

**Rodolphe Rhié :** « Le chômage des jeunes a baissé considérablement, il n'a jamais touché les seniors. Les seniors insistent durablement dans le chômage avec une durée moyenne de 11 mois. C'est un public qui a des difficultés à se repositionner. La durée d'indemnisation est allongée à 36 mois, mais c'est vraiment suffisant pour tenir jusqu'à la liquidation de sa retraite. »

**Le Mag : Existe-t-il des solutions pour remédier à cette situation ?**

**Rodolphe Rhié :** « Notre principal défi est de remodeler ces seniors qui sont persuadés qu'ils ne retrouveront plus de travail. Nous leur proposons des outils adaptés pour les remodeler comme le bilan de compétences, la VAE, l'Atelier des Acquis de l'Expérience... »

Depuis janvier 2015, sur l'agence de Saverne, nous proposons un dispositif spécifique pour accélérer le retour à l'emploi des seniors. Un conseiller est totalement dédié à leur accompagnement : portfolio réduit de 70 volontaires, coaching individuel et collectif, démarchage des entreprises par le conseiller.

**Sarah Theib** est conseiller en intermédiation professionnelle depuis 2005 chez Pôle emploi. Elle est en charge du suivi renforcé des seniors et aborde ce challenge avec enthousiasme et réalisme.

**Le Mag : Comment vous projetez-vous dans ce dispositif ?**

**Sarah Theib :** « C'est un public que je connais déjà dans le cadre de nos portefeuilles actuels. Ce sont des personnes qui inspirent confiance. Elles ont un passé, une expérience, sont volontaires. Leur problème est qu'elles ne savent pas comment aborder le marché du travail et là je vais pouvoir les aider. »

**Le Mag : Quelles sont les difficultés spécifiques des seniors ?**

**Sarah Theib :** « On a des personnes qui ont toujours été dans le même emploi, parfois leur métier a disparu. On ne doit surtout pas effacer ce passé professionnel, on va le réactualiser tout ou partie. Mais cela implique de faire le deuil de son statut ancien à l'embauche, ce qui peut prendre du temps. Accepter un salaire moins important, un job moins valorisé, ce n'est pas simple. On doit également tenir compte de la condition physique surtout dans le bâtiment ou l'industrie. Très vite je les pousse à faire des démarches auprès de la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse), il faut être au clair par rapport à l'âge auquel on pourra prendre sa retraite. »

**Alors que notre territoire a un taux d'emploi (68%) et d'activité (75%) supérieur à la moyenne régionale (resp. 65,1% et 73,8%) toutes tranches d'âges confondues, il passe au dernier rang alsacien pour l'emploi des plus de 55 ans (37% contre 41,1% en Alsace).**

**Sur le territoire de Saverne - Sarre-Union, les seniors sont désormais les chômeurs les plus fragilisés par la situation économique difficile**

Alors que l'on a réussi à ralentir la progression du chômage des jeunes, l'emploi des seniors lui ne cesse de se dégrader. Ainsi à la fin avril 2014, se un an, le part des moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi a diminué de 7% tandis que celle des seniors (plus de 45 ans) a progressé de 13% (source baromètre Pôle emploi avril 2014).

Sur le territoire, depuis la mi-2011, le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans dépasse celui des jeunes de moins de 25 ans. À fin avril 2014, on compte 1438 demandeurs d'emploi seniors contre 1251 jeunes. Et, donnée plus inquiétante encore, ce sont les plus de 45 ans qui font progresser le chômage de longue durée, qui est en progression de 12% sur 12 mois.

Ces chiffres démontrent que les seniors sont désormais les chômeurs les plus fragilisés par la situation économique difficile. Lorsqu'ils sont encore salariés, ils sont également plus fragilisés dans leur emploi. En témoigne le décalage important en matière d'accès à la formation professionnelle en entreprise dès lors qu'on aborde la tranche d'âge des 45 ans et plus.

**A 60 ans, on peut encore de travail ses forces intellectuelles et physiques.**

**Le Mag - 10/10 JANVIER 2015**

illustration : dossier du Mag 8 sur des seniors fragilisés mais qui travaillent de plus en plus longtemps.

- **Des entreprises face aux seniors** : Le diagnostic auprès des entreprises n'étant pas encore lancé, nous ne pouvions pas généraliser sur les pratiques de nos entreprises. Nous avons donc choisi de rencontrer deux entreprises afin qu'elles nous fassent part de leur expérience sur le sujet :

o un acteur industriel, la société Diebolt à Marmoutier,

o un représentant des Services, La société A2micile basée à Saverne. [Pages 10 et 11]

- **Discriminations, risques psychosociaux, les seniors surexposés ?** Nous avons souhaité mettre en avant les problématiques supposées ou réelles concernant les seniors dans l'emploi et les réponses possibles développées par des experts du sujet. Un premier article concerne la fragilité des seniors face aux risques psycho-sociaux. Sont-ils plus concernés que les autres salariés, quelles sont les réponses spécifiques à apporter par l'employeur ? Un second article pointe la discrimination liée à l'âge comme frein à un retour à l'emploi ou à la progression dans

l'entreprise et son coût pour nos économies. Au-delà de du risque juridique et économique de la discrimination, c'est une approche solution qui est proposée aux entreprises afin de développer l'entreprise inclusive. [Pages 12 et 13]

- **La vie commence à 50 ans !** Parce que séniorité s'adresse également aux salariés qui doivent être sensibilisés à la nécessité de construire leur vie professionnelle sur une durée plus longue, nous avons choisi de mettre en avant des témoignages vécus de plus de 50 ans qui ont développé des projets professionnels après 50 ans. L'accès à la formation à tout âge est abordé avec le témoignage d'une conseillère du Fongecif qui nous confirme l'intérêt croissant des plus de 50 ans pour interroger leur suite d'activité. [Pages 14 et 15]

# des entreprises face aux seniors

## Chez Diebolt, jeunes et anciens soudés pour la pérennité de l'entreprise

Chez Diebolt, à Marmoutier, les seniors sont au cœur de l'entreprise. Sur les 70 collaborateurs, 26 ont plus de 50 ans, dont 17 dans les ateliers.

Quand Jean Diebolt recrute, c'est encore pour garder ses salariés le plus longtemps possible. « Pas de pression chez nous pour que les personnes partent à cause de leur âge. Chez nous, la représentativité de « l'ancien » est variable. Un salarié est âgé à partir du moment où il envisage de prendre sa retraite. Il n'y a pas d'âge arrêté sur l'âge auquel on part. Ce sont les salariés qui dirigent le souhait d'arrêter, s'ils veulent continuer, alors qu'ils pourraient prendre leur retraite, ça nous ne gêne pas. Les seniors ne nous posent pas de problèmes, nous avons seulement plus d'attention liées à la santé, pas forcément en lien avec leur travail d'ailleurs. Car chez nous, les emplois ne sont pas pénibles, ils sont très polyvalents et exercés avec beaucoup d'autonomie, ce qui limite les troubles liés à la répétitivité. »

Chez Diebolt, l'ancienneté reste une valeur et à la tête de Noël, l'entreprise gratifie avec le nombre d'années passées dans l'entreprise, c'est une fierté que le patron aime cultiver. « Nous sommes une entreprise familiale, humaine. Certains étaient dans l'entreprise avant que je n'y entre, nous sommes attachés à nos anciens. Ils sont également attachés à l'entreprise ; ainsi certains commerciaux sont revenus après être partis à la retraite, ou le contrat de cumul emploi-retraite. C'est le cas de Charles, depuis 9 ans, et de Robert depuis 8 ans. C'est une conversation qu'ils peuvent déclencher chaque année mais ils restent. Ils complètent leur retraite et ne s'en vont plus. Il y a aussi Florent, 63 ans, un ouvrier retraité, qui réalise 50 heures de maintenance de 30min par mois. Il connaît toutes les arcanes de la maison et a toute ma confiance, il gère de façon autonome sans jà en toute souplesse, chacun est gagnant. Je compose avec sa retraite, quand c'est les asperges je le laisse tranquille. On a aussi des anciens qui viennent faire une visite dans l'usine. L'entreprise reste au cœur du village. »



Jean Diebolt et Anthony Victor au conseil de gestion. Anthony Victor est dans le conseil de gestion depuis 20 ans et Antoine Unterwiesingh depuis 51 ans, eux-mêmes ont rejoint l'entreprise à 27 ans et 37 ans de retour en 2008 et 2010 dans l'entreprise.

Au-delà du culte de l'ancienneté, Jean Diebolt n'hésite pas à recruter des seniors si la compétence est présente. « Je n'ai pas de barrière liée à l'âge, j'ai embauché Jacky, un mécanicien à l'âge de 58 ans. J'étais sûr de la personne, je me suis dit qu'à 50 ans, il resterait dans l'entreprise, c'est un investissement sûr. En matière de salaire, pour ne pas les pénaliser, j'ai une grille spécifique pour les profils expérimentés qui leur permet de rattraper rapidement les plus jeunes. »

Cette PME familiale se fie à ses anciens qu'elle parvient à oublier qu'ils partent un jour, n'oublie pas de préparer l'avenir... en y associant les seniors : « un à deux ans avant leurs 60 ans, je sors à recruter leurs remplaçants. On compte sur les anciens pour former les plus jeunes car notre savoir-faire est très spécifique, nous utilisons des outils spécifiques, tout est spécial, ça ne s'apprend pas en formation initiale. Les anciens sont chez nous les plus agiles pour former les nouveaux venus, certains savent transmettre, d'autres moins. Ils comprennent bien les enjeux de la formation. Ils savent qu'il est nécessaire de former les jeunes pour assurer la pérennité de l'entreprise. »

Antoine Unterwiesingh : « Antoine n'est pas ancien grand, il a rejoint la firme encore pendant 10 mois. Je forme régulièrement des jeunes, j'aime ça et ça me soulage un peu. Je leur répète qu'il faut travailler, comment s'y prendre. Je fais tout mon possible pour qu'ils restent dans l'entreprise. »

Anthony Victor : « Après mon Bac, je m'étais engagé dans un BTS mais ça ne m'a pas plu, je vivais un travail de terrain. Je me suis inscrit à Pôle emploi et j'ai fait une formation en soudure chez TTC. J'aime pouvoir voir le résultat de mon travail. Être formé par un ancien, ça me rassure. Les relations entre anciens et plus jeunes se passent bien. »

Le centre de génération en pratique  
Pôle emploi - tél 39 39



Mag à la Sabrina Saparito, Danièle Konau et Prayman Chahar.

## A2micile, recrute à tout âge

Les services à la personne recrutent à tout âge mais à condition de posséder des diplômes et qualifications dans ce domaine.

A2micile propose des services à la personne : ménage, garde d'enfants et maintien à domicile. L'agence de Saverne emploie 15 intervenants et 4 permanents. Ce secteur est traditionnellement réputé réserver un très bon accueil aux seniors et nous avons voulu le vérifier auprès de Sabrina Saparito, responsable de secteur et de Danièle Konau, 53 ans, employée d'A2micile qui ont accepté de témoigner.

Le Mag : Quelle est la part des seniors dans votre effectif ?

Sabrina Saparito : « Nous employons 31 personnes qui ont plus de 50 ans - environ 33% de l'effectif - et 23 d'entre elles ont été recrutées après 50 ans. »

Le Mag : Ont-elles des caractéristiques spécifiques ?

S. Saparito : « Ce sont des personnes qui sont plus stables. Caresseuses, expérimentées, elles savent travailler en autonomie. Cependant, l'âge n'est pas un critère de sélection, nos entretiens sont très structurés, les critères sont stricts. Il faut des qualifications professionnelles car notre secteur s'est beaucoup professionnalisé. La mobilité est également importante. Nous proposons des jobs à temps choisi ce qui répond aux attentes de seniors qui veulent ajuster le rythme. Mais ce ne sont pas des jobs de tout repos pour autant, ainsi certaines sont contraintes, à contrecoeur souvent, de cesser leur travail pour inaptitude. Nous faisons le maximum pour gérer la pénibilité au cas par cas. »

Le Mag : Est-ce que votre clientèle a des exigences sur l'âge des intervenants ?

S. Saparito : « Oui cela arrive. Un client âgé préfère une personne qui lui ressemble - même si culture commune facilite les échanges. En matière de garde d'enfants, c'est très variable. Des familles seront rassurées par les qualités grand-maternelles tandis que d'autres privilégieront des profils plus modernes. »

## À 50 ans... J'avais envie de continuer à travailler, mais autrement, ailleurs.

Danièle Konau, 53 ans, employée d'A2micile : « À 50 ans, cette enseignante et mère de quatre enfants a souhaité prendre sa retraite anticipée de l'Éducation nationale. « C'était un dispositif à la fin programmée, après je n'aurais plus pu en bénéficier. J'avais envie de continuer à travailler, mais autrement, ailleurs. Mon rêve c'était de m'occuper de personnes âgées. À 50 ans, je me suis dit que c'était plus facile de changer de carrière qu'à 60. J'avais également besoin de compléter, pendant quelques années encore, mes revenus pour financer les études de mes enfants. Je ne me voyais pas rester chez moi, le travail ça permet de rencontrer des personnes, de rester curieux et ouvert. Malheureusement je n'ai pas été admise dans ma formation d'aide à la vie, l'organisme de formation n'a pas compris mon projet, le peu comme une régression, j'en ai été vraiment blessée. Alors, j'ai souhaité m'occuper d'enfants, mais j'ai dû me former à distance pour obtenir mon CAP petite enfance. A2micile m'a recrutée à l'âge de 51 ans. Je gère depuis 2 ans une hémisphère, 3 jours par semaine à leur domicile. Je cumule avec une autre garde et je suis en CDI pour 110 heures par mois environ. »

www.a2micile.com

“ le travail, ça permet de rencontrer des personnes, de rester curieux et ouvert. ”

illustration : dossier du Mag 8 sur les entreprises qui embauchent des seniors

### Les seniors plus exposés aux risques psychosociaux ?

Selon la loi, l'employeur est tenu d'évaluer les risques psychosociaux, au même titre que les risques physiques. Il a d'ailleurs une obligation de résultats à ce sujet.

Des risques affectent tout le monde, les seniors y étant parfois plus exposés pour différentes raisons :

- **L'intensité et le temps de travail.** Même si un senior démontre encore 80% de ses capacités, avoir exercé un travail pénible longtemps peut altérer ses performances et compliquer la réalisation de certaines tâches. De qui augmente la charge mentale. De plus, ne pas pouvoir valider son travail corrompt le bien-être.
- **Les relations au travail.** Selon le baromètre entreprise & salariés de 2012, 43% des plus de 50 ans affirment avoir été victimes de harcèlement à cause de leur âge, ce qui s'explique par les stéréotypes et le manque de reconnaissance.
- **L'autonomie au travail.** La possibilité d'évoluer dans son poste est plus difficile avec l'âge, notamment de par l'absence ou le caractère inadéquat des formations.
- **L'insécurité de l'emploi et du travail.** Elle affecte davantage les seniors qui appréhendent plus les changements et craignent davantage les licenciements en raison de leurs difficultés à retrouver un poste.



Olivier Jacquet



Myriam Vannier

### Des leviers pour améliorer la performance et l'engagement des plus âgés

Accroître la performance des seniors, adapter la charge de travail à leurs capacités, leur permettre de s'organiser pour effectuer leurs tâches, améliorer leur système de formation sont des exemples de leviers possibles pour diminuer leurs risques psychosociaux.

Olivier Jacquet, fondateur du cabinet Valorisation RH

Le cabinet Valorisation RH, basé à Sarrebourg, accompagne les entreprises pour identifier, évaluer, et traiter les risques psychosociaux.

**Valorisation RH**  
4 Terrasse Bretagne à Sarrebourg  
581 | 87 82 87 78 85  
olivier.jacquet@valorisationrh.fr

# Discriminations, risques psychosociaux

## les seniors surexposés ?

### L'âge, une discrimination invisible mais bien réelle

Myriam Vannier directrice d'IMS Alsace dit que la discrimination invisible dont sont victimes les salariés les plus âgés et ceux encouragés à investir dans l'entreprise inclusive.

**Le Mag :** La notion de discrimination s'applique-t-elle à l'âge ?

**Myriam Vannier :** La discrimination est une différence de traitement opérée entre les personnes physiques ou morales en raison de critères prohibés par la loi. Il existe aujourd'hui 20 critères de discriminations tel que l'origine, les mœurs, la situation familiale, le handicap, l'état de grossesse ou encore l'orientation sexuelle. L'âge fait bien évidemment partie de ces 20 critères de discrimination. Ainsi, en matière d'emploi, le choix opéré lors de recrutement ou d'un des processus d'évolution de carrière, en fonction d'un de ces critères interdits constitue un délit.

**Le Mag :** Est-ce que l'âge est une forme de discrimination importante par rapport aux autres ?

**M. Vannier :** On peut constater que depuis 2005, les discriminations liées à l'âge sont en augmentation. Elles ont fait l'objet de plus de 3 000 réclamations adressées à la Haute Juridiction Autonome de lutte contre les discriminations et pour l'égalité puis au Défenseur des droits. Il

s'agit aujourd'hui de troisième critère de discrimination après l'origine et le handicap. Le nombre de discriminations liées à l'âge est certainement bien plus élevé. En effet, cette discrimination possède la caractéristique d'être largement invisible ou tolérée parce qu'elle est : totalement insensibilisée et banalisée.

**Le Mag :** Les entreprises sont-elles plus discriminantes face aux seniors que les autres acteurs de notre société ?

**M. Vannier :** Les trois quarts des saisines du Défenseur des droits concernent l'accès aux formations professionnelles et à l'emploi. Cette discrimination touche les Français dès la cinquantaine.

**Le Mag :** La discrimination des seniors face à l'emploi est-elle universelle ?

**M. Vannier :** C'est un mal plutôt français. Le taux d'emploi des 40-64 ans en France est de 18%, contre plus de 30% pour la moyenne des 27 pays de l'Union Européenne. Un autre chiffre est assez parlant : 20% des offres d'emploi analysées en France affichaient un critère d'âge, contre seulement 1% chez les Britanniques ; cette pratique est pourtant discriminatoire !

**Le Mag :** Comment se traduit-elle en pratique ? Avez-vous des exemples ?

**M. Vannier :** La discrimination liée à l'âge peut se traduire, au sein de l'entreprise, dans tous les processus des ressources humaines, du recrutement à la gestion des carrières. L'âge est devenu un frein plutôt qu'un atout en entretien de recrutement. Les salariés

seniors accèdent moins fréquemment que leurs cadets à la formation. Enfin, la discrimination liée à l'âge touche également l'évolution de carrière. Ces discriminations visent souvent des stéréotypes que peuvent avoir les employeurs sur les seniors. Ils les voient comme peu adaptables, chers, moins performants, manquant d'écoute. Ainsi, l'on entend souvent des phrases du type « il/elle va s'enuyer », « il/elle va me prendre ma place » ou encore « il/elle est surdimensionné(e) ».

**Le Mag :** Est-ce que l'âge a influencé le coût de la discrimination dans vos économies ? Quels sont les risques économiques (au-delà du risque légal) pour les entreprises à discriminer ?

**Myriam Vannier :** Au-delà du risque économique ou de la contrainte légale, une politique diversifiée participe à la performance de l'entreprise. Pour cela, il faut que l'entreprise réfléchisse en termes de gestion des âges et non pour un public spécifique. Cela consiste à développer sa politique DPEC en associant les parcours professionnels, et en intégrant toutes les phases de vie du salarié dans l'entreprise. Si vous est anglo, l'entreprise développe un cadre rotatif où chaque salarié peut dépasser. Elle accroit ainsi sa performance et son potentiel d'innovation, tout en répondant à des enjeux sociaux majeurs : le retour et maintien dans l'emploi des 50-70 ans, la sauvegarde du système de retraite et la solidarité intergénérationnelle.

**Le Mag :** Quelles solutions pratiques ont les organisations de travail pour lutter contre les discriminations envers les seniors ?

**M. Vannier :** Les solutions sont

nombreuses et peuvent également être simples à mettre en place. Professionnaliser les processus de recrutement, insérer des indicateurs de suivi de l'égalité d'accès à la formation, permettre à des salariés expérimentés en seconde partie de carrière d'acquérir de nouvelles compétences en dessinant des formations internes, aménager la plénière pour favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir l'usure au travail.

IMS Alsace est un des centres d'expertise IMS - Entreprise pour la Cité, en région. Créée en 2017 par des entreprises du territoire alsacien, IMS Alsace accompagne les structures en matière de RSE (Responsabilité Sociale et Sociale des Entreprises). IMS Alsace est également responsable de la Plateforme de la Charte de la Diversité.

**IMS Alsace**  
<http://www.facebook.com/pages/IMS-Alsace>  
<http://imsalsace.wordpress.com>

illustration : dossier du Mag 8 sur les risques de discrimination et psychosociaux qui se posent pour les seniors

LE MAG - N°121 JANVIER 2015

LE MAG - N°121 JANVIER 2015

page 13

## Et pour 2015 ?

EN 2015, les actions suivantes seront développées :

Le diagnostic senior auprès des entreprises : Un questionnaire comprenant une trentaine de questions (négociation, pénibilité, recrutement des seniors, transfert de compétences, motivation, préparation du départ en retraite...), en face à face permettra de cerner les pratiques clefs des entreprises face à la séniorité, leurs difficultés éventuelles et leurs attentes.

La cible est composée de 60 entreprises du territoire, dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

Il est proposé aux entreprises de participer au questionnaire afin de nourrir un diagnostic collectif territorial vivant. En échange, elles seront destinataires de ce diagnostic.

Les ateliers de la séniorité qui auront lieu le matin de 9 h à 12 heures à la MDEF de Saverne. Ils sont ouverts aux entreprises qui ont une expérience du sujet à partager et à celles qui souhaitent apprendre sur le sujet. L'objectif est de réunir 10 entreprises par atelier. Chaque atelier sera co-animé par un chef

de projet de la MDEF et un expert de la thématique.

1. Accords et plans d'action intergénérationnels : du diagnostic à l'action - 02/10/2015
2. Manager et dynamiser les secondes parties de carrière (inclus l'entretien professionnel) - 16/10/2015. Avec OPCALIA
3. Vers l'organisation apprenante intergénérationnelle- 30/10/2015 avec OPCALIA
4. Vers l'entreprise inclusive qui valorise les différences.06/11/2015. Avec IMS alsace

La table ronde ou les Etats généraux de l'âge. Cette manifestation se déroulera pendant la Semaine du développement Economique, le 26 novembre 2015. Elle réunira des experts, chercheurs, managers, sur la question de la gestion de l'âge en entreprise. Destinée aux chefs d'entreprise, l'objectif est de mobiliser dynamiquement les entreprises en faveur du vieillissement actif de leurs salariés en croisant les approches démographique, sociale, sociologique, psychologique, managériale, philosophique sur la thématique "vieillesse et travail". La préparation de l'évènement (contacts et négociation avec intervenants) débutera en juin 2015.

Un mini site consacré au projet séniorité. Destiné aux entreprises, aux actifs, aux acteurs institutionnels, ce site permettra de décrire l'avancement du projet, de présenter les acteurs et leurs motivations, permettant de traduire leur engagement en un véritable pacte territorial pour l'emploi des seniors.

Un clip vidéo sera réalisé pour mobiliser le public le plus large possible sur le sujet.

L'accompagnement des salariés. L'objectif est de faire prendre conscience aux actifs de l'allongement de la vie au travail et de les y préparer en continuant de développer leur motivation et leurs compétences.

L'outil privilégié est la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle opérationnel au sein de l'espace conseils documentation avec le renforcement de l'offre actuelle. Cette phase de travail démarrera en juillet 2015 pour un déploiement progressif à compter de septembre 2015.

## Comité de pilotage

Trois comités sont prévus courant 2015. Le premier aura lieu le 27 février 2015. A l'invitation conjointe des sous-préfet de l'arrondissement de Saverne et du président de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne, une vingtaine de participants seront conviés : associations dans le domaine de l'emploi, OPCA, consultants en RH, chambres consulaires, entreprise, branches professionnelles ont pris connaissance du projet et ont précisé leurs attentes et leur possible contribution à ce projet. On retrouvera tous ces acteurs et leurs témoignages sur le site : [www.paysdesaverne.fr/MDEF/Seniorite/Acteurs-Seniorite.htm](http://www.paysdesaverne.fr/MDEF/Seniorite/Acteurs-Seniorite.htm)

Le second comité sera réuni fin juillet 2015 ou début septembre pour rendre compte du diagnostic réalisé auprès des entreprises.

Le troisième aura lieu fin décembre 2015. ■



# LA GESTION DE LA **MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**

## La fin d'un gros chantier

Il y a des réhabilitations qui ne passent pas inaperçues, ce fut le cas de celle de la Maison de l'Emploi et de la Formation à plus d'un titre : A l'extérieur, la morne façade en béton a fait place à une nouvelle silhouette plus homogène et beaucoup plus moderne qui cache une isolation désormais renforcée. A l'intérieur, sur les 3 niveaux, presque tous les locaux ont été impactés par les travaux avec des améliorations sensibles à la clé. Des espaces perdus - comme la bien nommée salle des pas

perdus - ont trouvé une nouvelle destination, la discrète brigade des douanes dispose de locaux plus fonctionnels et, depuis février 2014, Pôle Emploi a enfin pu regrouper sur un site unique flambant neuf l'ensemble de ses 45 collaborateurs. Mais si les travaux ne sont passés inaperçus, c'est d'abord parce qu'ils ont été réalisés en site occupé, cette contrainte d'exploitation représentant un gros challenge pour l'équipe de maîtrise d'œuvre et les entreprises.



illustration : La maison de l'Emploi et de la Formation, photo d'avant les travaux, en 2010.



illustration : La maison de l'Emploi et de la Formation, après la rénovation complète et l'isolation du bâtiment par l'extérieur.

## En 2014, chacun a repris ses marques

Les occupants permanents sont Pôle Emploi, la brigade des douanes, le CIO, l'APP, les restos du cœur, l'INFA, Elan, SIMOT, Cap Emploi, le SCoT de la Région de Saverne, le Pays de Saverne, Plaine et Plateau et la Maison de l'Emploi et de la Formation. Depuis 2013, les loyers des occupants permanents sont encaissés directement, ils ont représenté un CA du XXXX€ en 2014. A fin mai 2014, l'INFA, qui louait 100m<sup>2</sup> a quitté la Maison de l'emploi. Au total, le taux d'occupation des locaux permanents est supérieur à 95%.

A ces recettes s'ajoutent les locations temporaires gérées par la Maison de l'Emploi. Les 7 bureaux et 15 salles - qui peuvent être loués à la carte, d'une demi-journée à plusieurs semaines - ont ainsi généré un CA de 70 288€. Ceci représente 1938 journées d'occupation, soit un taux d'occupation global des locaux temporaires de 39%, variant de

14% pour une salle en sous-sol à 60% pour un bureau au RDC.

Notre plus grande salle, la salle Chappe, accueille toujours des grandes réunions, assemblées générales, conseils, forums. Elle est très bien identifiée pour cela, tant par le public que par les organisateurs. A l'initiative du SMICTOM de la région de Saverne, elle a également accueilli durant un mois l'exposition de l'ADEME "Consom'Attitudes", ouverte aux scolaires du territoire.

## ET POUR 2015 ?

- inauguration des locaux rénovés
- nouvelle signalétique





Illustration : Il est essentiel d'avoir un bon diagnostic santé sur le territoire pour maintenir une qualité de vie élevée

# LA CRÉATION ET L'APPUI AUX ENTREPRISES

Le soutien aux entreprises d'aujourd'hui  
fait l'emploi de demain

# NOS AMBITIONS POUR LES **Entreprises**

## L'appui aux entreprises

Depuis la création de l'APERS en 1987, l'appui aux entreprises locales et l'accompagnement des porteurs de projets de création-reprise d'entreprise sont des axes d'intervention particulièrement développés sur le territoire.

## Un réseau local structuré

Particulièrement Initiative Pays de Saverne a réussi à constituer un réseau structuré de chefs d'entreprises et d'experts qui soutiennent les candidats à la création d'entreprise via des prêts

## La plateforme AccENT

d'honneur ou des actions de parrainage.

Plus récemment, la Maison de l'Emploi et de la Formation a développé, dans le cadre du SPEL, la

## Nos ambitions

plateforme numérique AccENT qui permet aux entreprises de solliciter le réseau d'accompagnement très facilement.

Ensemble, le Pays de Saverne, Plaine et Plateau, la Maison de l'Emploi et de la Formation, initiative Pays de Saverne oeuvrent pour valoriser les initiatives remarquables des entrepreneurs du territoire (trophées, entreprise à la une, ...)

Nous souhaitons :

- Permettre à tout porteur de projet de bénéficier d'un accompagnement ante et post-crétation
- Faciliter la mise en relation des entreprises avec les réseau d'accompagnement
- Accompagner l'émergence d'un réseau distribué d'acteurs économiques du territoire (cluster territorial, méta-réseau territorial)



# LA PLATEFORME AccENT

## Un outil d'appui aux entreprises

En 2013, la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne a développé un nouvel outil d'accompagnement des entreprises la plateforme AccENT.

En effet, il a été développé pour faciliter l'accès aux informations pour les entreprises. Cette plateforme regroupe une dizaine de structures pouvant répondre aux questions sur l'emploi, la formation, les aides financières, les investissements économiques, etc. Et cela en ne composant qu'un seul numéro !

## Des réponses concrètes dans un délai raccourci

Cette plateforme a permis de répondre aux demandes très diverses de plus d'une vingtaine d'entreprises dans des délais plutôt courts. Des questions concernant les aides à l'embauche ont été enregistrées, ainsi que sur les aides à l'investissement. Des sujets plus pointus ont également été abordés tels que la réglementation des congés payés et la modulation du temps de travail. Chacune de ces questions a trouvé une réponse grâce à l'un ou plusieurs des partenaires engagés sur cette plateforme. Ainsi, on trouve sur cette plateforme Pôle Emploi et la Mission Locale pour répondre à toutes les questions sur l'embauche et les aides à l'embauche, la CMA et la CCI pour toutes les questions sur l'apprentissage notamment mais aussi sur le développement des entreprises, les questions juridiques, etc., la DIRECCTE est le partenaire le plus à même de répondre à toutes les questions qui ont trait au droit du travail, et enfin l'ADIRA et la Région Alsace participe à cette plateforme, également pour apporter des réponses sur tout ce qui touche au développement économique des entreprises, les aides aux investissements.



## La nécessité de communiquer autour de cette plateforme

Mais cet outil n'est pas encore suffisamment connu ou utilisé par les entreprises du territoire. L'objectif est donc de développer la communication autour de cette plateforme et en faire un incontournable pour les entreprises du territoire. ■





illustration : Le dossier central du Mag 8 illustre la possibilité de conserver un emploi tout en vieillissant. Photo de Claude Freyman, couvreur : "à 50 ans, une nouvelle carrière s'offre à lui".

# MOTEUR ÉCONOMIQUE : LA **Commande publique**

**l'achat public, moteur de développement économique local: Conférence table ronde - Heinrich & Bock – 19 septembre 2014**

Si « le politique » n'a pas vocation à se substituer à « l'économique », il ne doit cependant pas omettre sa responsabilité économique lorsqu'il devient consommateur de biens et de services. Les achats des structures publiques, comme tout acte de consommation, peuvent à leur tour devenir des achats « militants » tout en respectant les règles des marchés publics. Cette table ronde animée par des économistes, juristes et politiques\*, au sein d'une PME industrielle confrontée à cet enjeu, permettait aux élus notamment d'identifier quelques pistes pour développer l'économie locale.

**Retour sur cette manifestation qui a réuni une centaine d'invités.**

« En préambule à la visite du site, Patrick Heinrich proposait à ses invités de participer à une table ronde sur "l'achat public, moteur de développement économique local" : Des réflexions, des pistes d'action proposées aux décideurs publics pour concilier le soutien à leur économie locale, la rationalisation des dépenses publiques et le respect du code des marchés publics. Des

encouragements aux PME et TPE également pour qu'elles comprennent et anticipent les besoins et les contraintes des collectivités.

Comment les mondes de l'entreprise et du secteur public peuvent-ils mieux se connaître ? Dans un contexte réglementaire encore lourd (mais en voie de simplification ?), des solutions pratiques existent pour que les élus ouvrent les marchés aux PME : l'allotissement, les marchés ouverts, des critères d'attribution élargis à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, l'innovation, des journées de rencontres avec les acheteurs etc.... Les entreprises doivent également balayer leurs à priori et être plus offensives : se regrouper pour proposer des réponses conjointes clé en main, être en veille, utiliser les procédures dématérialisées...



illustration : De nombreuses opérations manuelles permettent un contrôle à chaque niveau de la production.

Ce premier pavé posé, l'entreprise Heinrich & Bock proposait à travers la visite de ses installations de mieux comprendre ses activités. Le fabricant de pavés en béton propose désormais, sur ses 3 sites alsaciens, avec ses 100 collaborateurs des solutions d'aménagement urbain à base de pierre naturelle reconstituée. En plus de sa capacité à fabriquer des produits qui répondent parfaitement aux normes techniques des marchés européens, l'entreprise développe chaque année de nouvelles gammes plus design qui s'adaptent aux évolutions esthétiques. L'entreprise innove également en déposant des brevets : pavés autobloquants Kheops, pavés perméables etc. Si l'export vers ses voisins (25% de son CA) lui permet d'amortir la faiblesse du marché français, l'entreprise se mobilise depuis quelques années sur le développement de son marché vers les collectivités. « Il y a là des marges de développement prometteuses si nos décideurs publics nous laissent une chance de concourir » votre présence en nombre à cette manifestation est un gage de bonne volonté encourageant, merci à vous tous » concluait Patrick Heinrich à l'issue de cette manifestation. »

Geneviève Siat-Ganière –CCI Alsace-, Georges Metzger – GCM Travaux Publics, Roland Klein –Communauté de Communes Sarrebourg Moselle Sud-.

10h45-12h30 : Présentation de la société Heinrich&Bock par Patrick Heinrich et zoom sur la filière béton par Robert Wagner, président de la Fédération des Industries du Béton région Est

Visite guidée du site

12h30-14h00 : buffet déjeunatoire ■

## Le programme

08h30-09h00 : Café d'accueil

09h00-10h45 : Table ronde animée par Antoine Latham, chef du service économique\* aux DNA. Participation des intervenants suivants :

Maxance Barré – CKS public-, Patrick Hetzel-député-, Vincent Poinsignon –Région Alsace-,



illustration : une recherche constante est faite pour optimiser les matériaux et répondre à des critères d'excellence.



illustration : La visite du site de production de Heinrich & Boch est accompagnée de nombreuses explications sur la technicité des matériaux et du savoir-faire mis en oeuvre.



illustration : Le dossier central du Mag 8 illustre la possibilité de conserver un emploi tout en vieillissant. Photo de Claude Freyman, couvreur : "à 50 ans, une nouvelle carrière s'offre à lui".

# CRÉATION d'Entreprises

## le premier accueil individuel

Le premier accueil individuel Sur le flux (2 demi-journées par semaine à Saverne) ou sur rendez-vous (dans les antennes), les conseillers de La Maison des Entrepreneurs :

- Informent le porteur de projet sur les démarches de création ou reprise d'entreprise,
- L'aident à structurer sa démarche,
- L'orientent vers le dispositif d'accompagnement le plus approprié.

338 nouveaux porteurs de projets ont été accueillis en 2014.

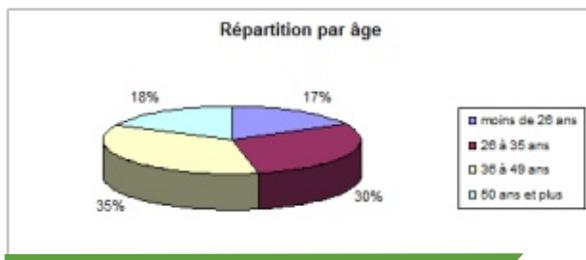
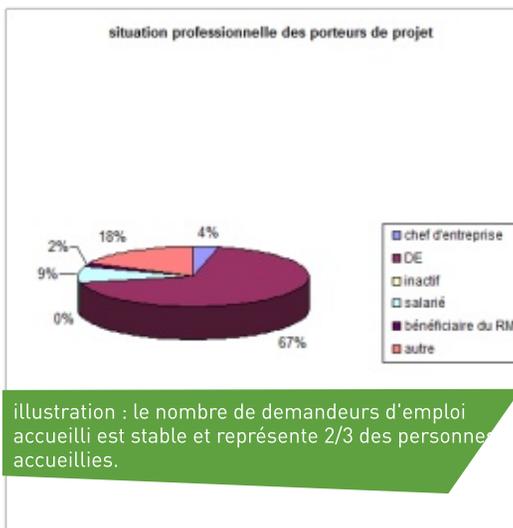
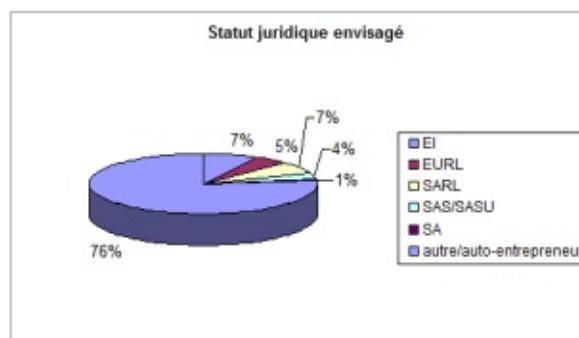
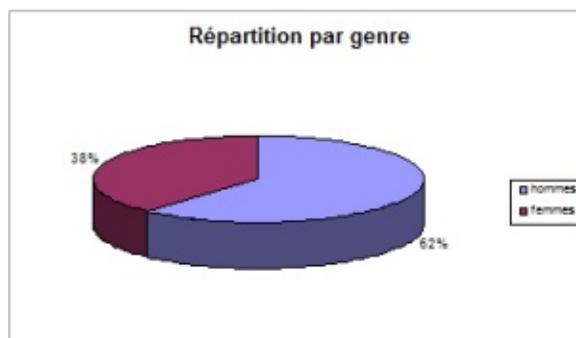
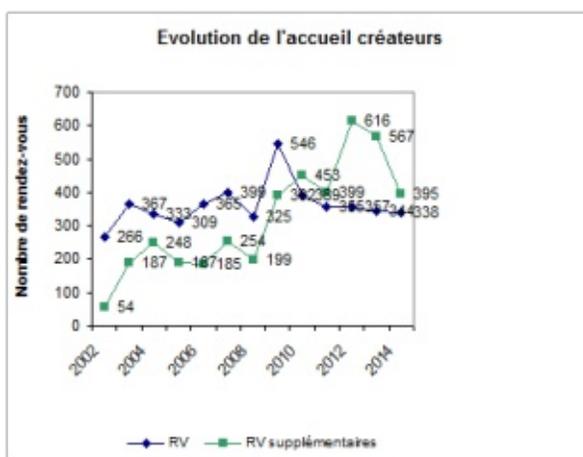


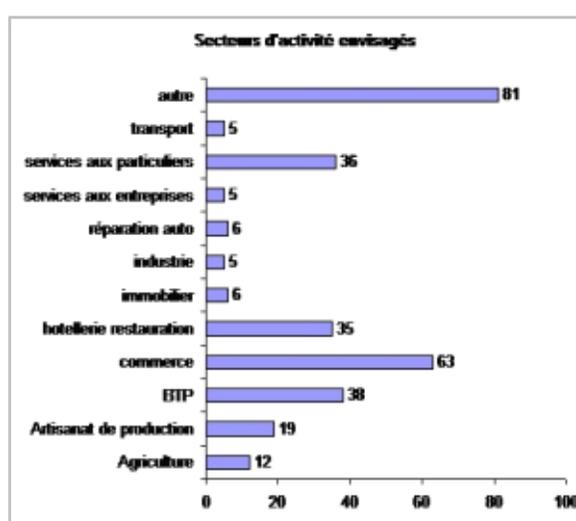
illustration : le nombre de personnes âgées de 26 à 35 ans a augmenté en 2014 par rapport en 2013





Le graphique ci-dessus illustre le changement intervenu depuis 2010 sur l'accueil des porteurs de projet. Depuis 5 ans, on observe une augmentation des entretiens dits supplémentaires par rapport aux entretiens de premier accueil, faisant évoluer l'offre de « guichet de renseignement » vers un **accompagnement dans la durée des projets présentant le plus de potentiel.**

En 2014, on note cependant une baisse du nombre d'entretiens supplémentaires (-20%) qui s'explique par une augmentation des créations d'auto-entreprises pour lesquels le besoin d'accompagnement dans la durée ne se fait pas systématiquement ressentir.



## L'accueil collectif des auto-entrepreneurs

Les réunions collectives d'information sur le statut d'auto-entrepreneur, organisées et animées par la Maison de l'Emploi et de la Formation connaissent toujours un vif succès avec une participation de 111 personnes. Le public est toujours principalement composé de demandeurs d'emploi auxquels se sont rajoutés quelques étudiants et plus régulièrement des retraités en recherche d'un complément de retraite.

# STRUCTURATION DE PROJETS

## L'accompagnement à la structuration du projet

La Maison des Entrepreneurs peut accompagner le créateur sur la structuration de son projet principalement au travers de deux prestations :

- Le Nouvel Accompagnement des Créateurs Repreneurs d'Entreprises (dispositif NACRE) sur les 3 phases que sont le montage du projet, la structuration financière du projet et le suivi post-crétation de l'entreprise sur une durée de 3 ans. C'est un dispositif de l'Etat.

20 nouveaux projets ont été accompagnés en 2014 sur le montage et la structuration financière (phases 1 et 2) et 51 entreprises sont en cours d'accompagnement en suivi post-crétation (phase 3). Plus de 175 entretiens ont été réalisés en 2014.

- Objectif Projet Création Reprise d'entreprises, dispositif Pôle Emploi

16 prestations ont été engagées en 2014

## Le financement

La plateforme Initiative Pays de Saverne a participé au financement de 21 entreprises en 2014, grâce à son fonds d'intervention constitué de ressources publiques et de fonds privés d'entreprises locales, et aux crédits NACRE délégués par l'Etat. Pour mémoire, le comité d'agrément reçoit individuellement chaque porteur de projet et se prononce à la majorité des votants sur le financement du projet (de 5 000 EUR à 20 000 EUR en couplant le prêt d'honneur et le prêt NACRE).

En 2014, grâce à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Strasbourg et du Bas-Rhin qui met à disposition des plateformes Initiative bas-rhinoises des fonds, Initiative Pays de Saverne est en capacité de proposer un prêt Croissance, financement à un entrepreneur qui permet à l'entreprise d'accroître, de diversifier, de moderniser son activité ou son organisation. Le projet de croissance peut se traduire par un développement durable de l'emploi, du chiffre d'affaires de l'entreprise, la création d'une nouvelle activité, un impact positif sur le territoire.

A travers le prêt d'honneur Croissance, Initiative Pays de Saverne permet un renforcement des fonds propres, et un apport de confiance pour les financeurs, lié au mode de décision d'attribution du prêt et à l'accompagnement qui en découle.

Le prêt Croissance proposé par Initiative Pays de Saverne est compris entre 10000 EUR et 25000 EUR à 0%, il ne nécessite pas d'apport personnel du chef d'entreprise. Il est obligatoirement couplé à un concours bancaire.

### Les prêts d'honneur

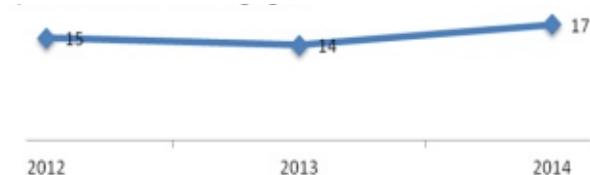


illustration : Nombre de prêts d'honneur engagés

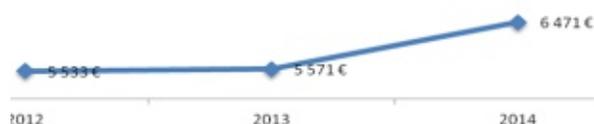


illustration : Montant moyen des prêts d'honneur engagés

### Les prêts NACRE

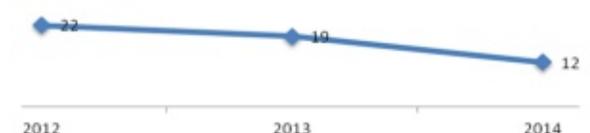


illustration : Nombre de prêts NACRE engagés



illustration : Montant moyen des prêts NACRE engagés



illustration : Celine REBSTOCK (à g) et Mariylene PEREIRA (à d.), de l'agence de voyage HOLIDAY MAKER, hébergée à la Maison des Entrepreneurs.

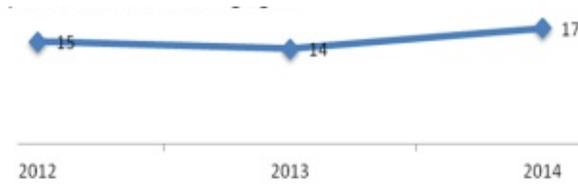


illustration : Nombre de prêts d'honneur engagés

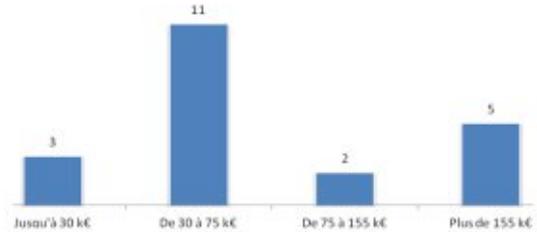


illustration : Nombre de prêts d'honneur engagés

## LES CHIFFRES

### Chiffres clés 2014 :

**21** entreprises financées

**110 000 €** de prêts d'honneur engagés

**35 500 €** de prêts NACRE engagés

**1 557 166 €** de prêts bancaires mobilisés

**86.7%** de taux de pérennité à 3 ans

**44** emplois directs créés ou maintenus

En 2014, **1 702 666 €** auront été injectés dans l'économie du territoire de la plateforme.

# LA PLATEFORME DE LA BOURSE AUX LOCAUX

## Un outil d'appui aux entreprises

La Bourse aux Locaux et terrains professionnels est un service gratuit délivré par l'Apers depuis quelques années. Son objectif est de faciliter la mise en relation entre propriétaires de biens vacants et entreprises à la recherche de terrains ou locaux professionnels. En 2013, il a été décidé de renforcer cet outil. La chargée de gestion des bâtiments de la MDEF a prospecté sur le terrain pour « dénicher » les biens disponibles. Elle s'est tout particulièrement attachée à rencontrer les mairies et communautés de communes pour faire connaître ce service. Il est systématiquement proposé au bailleur une rencontre dans ses locaux afin de bien analyser les caractéristiques du produit et de prendre des photos. Ce travail permet à l'animateur de cette bourse de mieux décrire le bien aux personnes en recherche. 53 offres ont été enregistrées dont :- 9 terrains et 12 locaux et halls à vendre, - 16 bureaux, 4 magasins et 12 locaux et halls à louer.

## Faire connaître le service

À ce jour, il n'y a pas eu de mise en relation concluante. Le service reste insuffisamment connu des entreprises en recherche de locaux. De plus, on se heurte à une inadéquation entre les besoins exprimés (petits locaux en ville) et les offres (grands locaux à la campagne). En 2014, l'effort sera intensifié pour mieux faire connaître ce service au grand public aux collectivités.

## Le site internet

Un site internet spécialement dédié a été créé pour afficher les biens :

[www.bourseauxlocaux.paysdesaverne.fr](http://www.bourseauxlocaux.paysdesaverne.fr) ■



illustration : Une interface d'accès simple et efficace



illustration : La cartographie interactive de la Bourse aux locaux permet une bonne représentation géographique des disponibilités

# LA GESTION DE LA MAISON DES ENTREPRENEURS

## Un centre de ressources pour la création d'entreprises

La Maison des entrepreneurs, animée par la maison de l'emploi et de la formation pour le compte de la CCRS est avant tout le centre de ressources pour les candidats à la création d'entreprises.

Collectivement, Initiative Pays de Saverne, la Maison de l'Emploi et de la Formation, la CCI, la CMA, la Région Alsace et les autres acteurs de la création-reprise d'entreprises y délivrent une offre de service coordonnée, de l'information collective sur le statut d'auto-entrepreneur, au financement, à la formation et bien entendu, à l'hébergement.

Plus de 350 nouveaux créateurs d'entreprises se sont rendus au moins une fois à la maison des entrepreneurs en 2014 et une trentaine d'entre eux ont bénéficié d'un prêt d'honneur sans intérêt après passage devant un comité d'agrément composé d'experts bénévoles du territoire (banquiers, chefs d'entreprises, experts-comptables, avocats, ...)

## Des locaux professionnels plebiscités par les entreprises

En termes de locaux, à fin 2014, 10 entreprises occupaient 10 bureaux et 5 ateliers. Avec 1326m<sup>2</sup> loués sur 1403 disponibles, le taux d'occupation était de 95%. Un niveau jamais atteint dû à l'entrée durant l'été 2014 de la chocolaterie Jacques Bockel suite au dramatique sinistre de juillet 2014. La mobilisation

des locaux de la Maison des Entrepreneurs pour permettre à une entreprise de 30 salariés de rebondir était une évidence la communauté de communes. Opération réussie puisque Jacques Bockel a choisi le Martelberg pour y construire son nouveau bâtiment. Un beau "retour de flammes" finalement, nom choisi avec humour pour le premier chocolat d'après sinistre.

La Maison des entrepreneurs a aussi servi de préfiguration de la dynamique d'entreprises qui va s'installer au sein de l'espace eco-entrepreneur. Dans l'attente de la livraison du nouveau bâtiment, DIAGTHERMELEC, le cabinet OZE et la Fédération Française de la Construction Passive développent l'art du bien construire. Chaque premier mercredi du mois, la "fédé" rassemble à la Maison des Entrepreneurs entre 40 et 60 professionnels du bâtiment performant (fabricants, constructeurs, architectes, bureaux d'études, enseignants, ...) qui viennent de tout le grand Est de la France, parfois même de plus loin.

Enfin, la Maison des Entrepreneurs s'est ouverte à l'expression artistique en accueillant une exposition des drôles de boîtes de la plasticienne "4'in" ainsi que les représentations de "l'Avare" par la compagnie Tournesol.

## ET POUR 2015 ?

La journée portes ouvertes régionale des pépinières d'entreprises.

Illustration : Les ateliers de la Maison des Entrepreneurs. On aperçoit l'entreprise Bockel au fond, et les véhicules de l'entreprise Geotechnique



Saverne, Plaine et Plateau, le territoire à  
**chaleur**  **ajoutée**

**Espace Info Énergies**

Conseils sur les économies d'énergies



**La chronique**

Vers un Territoire à Énergie Positive



**SDE 20**

Des licornes s'invitent

[www.paysdesaverne.fr](http://www.paysdesaverne.fr)

