N°8 / janvier 2015

le nas

Magazine d'information
du Pays de Saverne
Plaine et Plateau

formation

Faire ses études supérieures en apprentissage

economie

COLIN Ingrédients, pour le plaisir !

Les nouvelles voies de la bière

dossier

un pacte pour l'emploi des seniors

sur notre territoire

NOUS SOMMES TOUS CHARLIE

PAYS DE SAVERNE
PLAINE ET PLATEAU

www.paysdesaverne.fr

www.paysdesaverne.fr

économie
de proximité

le territoire à
chaleur Ajoutée

création
d'entreprise

aménagement
sanitaire

TRANSPORT ET
DEPLACEMENTS

climat
et
énergie

développement de
l'emploi

TOURISME

bâtiment
performant

2015

Le Pays de Saverne, Plaine et Plateau
vous présente ses vœux pour l'année 2015

www.paysdesaverne.fr

Antoine Unternehr chez Diebolt - Marmoutier

Sommaire

formation

Faire ses études supérieures en apprentissage 4-6

dossier

Un pacte pour l'emploi des seniors 7
Des seniors qui travaillent plus et plus longtemps 8-9
Des entreprises face aux seniors 10-11
Discriminations et risques psycho sociaux 12-13
La vie commence à 50 ans 14-15

économie

Création d'entreprise : Brasserie Blessing 17
COLIN Ingrédients, pour le plaisir 21
Les nouvelles voies de la bière 22-25

en bref

Actus économie, emploi, formation, orientation, ... 18-19

territoire

Des abeilles et des hommes 26

N°8 / Janvier 2015

cette action est cofinancée par l'Union Européenne

Le Mag a été réalisé par les équipes de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne et du Pays de Saverne, Plaine et Plateau.

Pour tout complément d'information, pour réagir aux articles, faire des suggestions pour les prochains numéros, vous pouvez nous contacter par e-mail adressé à lemag@paysdesaverne.fr ou par téléphone au 03.88.02.13.13.

Editeur : **Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne**

Association de droit local Alsace-Moselle enregistrée au TI de Saverne. 16, rue du Zornhoff 67700 SAVERNE

Directeur de la publication : **Patrick Hetzel**

Vice-Président de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne, président du Pays de Saverne, Plaine et Plateau

Comité de rédaction : **Isabelle Charbonnier-Aiguille, Frédéric Terrien**

Réalisation graphique : **David Roublot**

Crédit photo : **Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne**

Régie publicitaire : **Laurent Gassmann - Singrist**
Tél. 03 88 71 44 39
laurent.gassmann@gklfaire.eu

Dépôt légal : **janvier 2015**

Imprimeur : **OTT Imprimerie - Wasselonne**

Tirage : **47 000 exemplaires**

N° ISSN : **2112-3047**

édito

En ce début d'année 2015, je ne voudrais pas manquer de vous souhaiter mes meilleurs vœux de bonheur, santé et prospérité. Puisse cette nouvelle année vous apporter beaucoup de satisfactions. Vous avez entre les mains la nouvelle édition du Mag : le journal du Pays de Saverne Plaine et Plateau. Celle-ci aborde plusieurs thématiques aussi passionnantes que stimulantes. Qu'il s'agisse de la question de l'emploi des seniors qui mérite une attention toute particulière tant il est essentiel que chacun puisse exercer une activité professionnelle aussi longtemps qu'il le souhaite. Il s'agit d'un véritable capital humain qui reste hélas encore trop souvent mésestimé. Qu'il s'agisse aussi de la formation par alternance dans l'enseignement supérieur qui n'est pas encore aussi développée en France que l'on pourrait le souhaiter. Car l'alternance est un gage d'acquisition de compétences très complémentaires d'une part et d'une insertion professionnelle facilitée d'autre part. Ou qu'il s'agisse encore de la filière brassicole sur notre territoire, laquelle va du houblon jusqu'à la bière. Elle est également une richesse inestimable. À la fois par la préservation des traditions de notre région, des innovations qui y sont associées en matière de produit fini ou encore par les emplois et la création de valeur qu'elle permet. Vous l'aurez compris, cette édition du Mag met la focale sur des dimensions qui peuvent tous nous intéresser.

Bonne lecture à tous !

Patrick Hetzel
Député du Bas-Rhin
Président
du Pays de Saverne
Plaine et Plateau

Faire ses études supérieures en appren sur notre

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 alsaciens préparaient un diplôme de l'enseignement supérieur. Depuis 2006, les effectifs ont doublé en STS (Section de Technicien Supérieur) où 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 : 6 mois après leur diplôme, près de 80 % d'entre eux ont un emploi (78,5 % pour les BTS-DUT ; 80 % pour les bac + 3/5). Environ un tiers des apprentis diplômés intègrent leur entreprise d'accueil après leur formation.

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

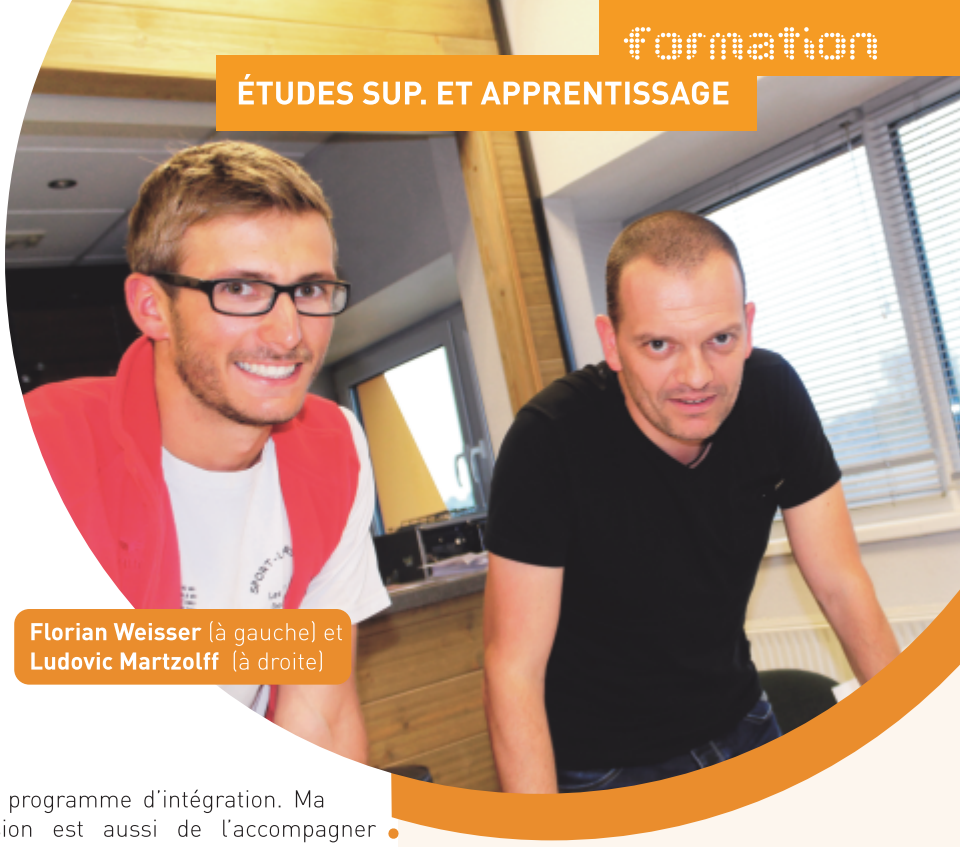
Localement, force est de constater que notre territoire propose très peu de formations post-bac. C'est donc à Strasbourg que la plupart de nos bacheliers poursuivent leurs études (Strasbourg accueille 80% des étudiants alsaciens). Une partie importante d'entre-eux s'y installent. Ces étudiants, une fois diplômés ne reviendront pas nécessairement « au nid » alors même que nos entreprises peinent à recruter de nouvelles compétences. S'il est illusoire d'imaginer transformer tous les territoires de France en pôles 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 découvrirez dans les quelques témoignages qui suivent.

Morgan Lerch - apprenti ingénieur chez Kuhn - a 20 ans et vit à Marmoutier. Il s'est engagé depuis début septembre dans des études d'ingénieur mention 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 Méthodes de la société Kuhn, à Saverne. Un parcours que la société a souhaité baliser pour garantir une collaboration gagnant-gagnant de qualité.

Morgan Lerch (à droite) et son tuteur **Sacha Schneider** (à gauche)

tissage territoire



Florian Weisser (à gauche) et **Ludovic Martzolff** (à droite)

Morgan Lerch : « Je ne connaissais pas vraiment la formule de l'apprentissage. Pendant mes 2 années de DUT génie industriel, je croisais des étudiants qui suivaient cette filière et ça m'a poussé à m'y intéresser. Je voulais faire une école d'ingénieur et j'ai découvert que c'était possible de passer des concours d'entrée spécifiques pour les apprentis. J'ai donc passé plusieurs concours en France. Kuhn, chez qui j'avais fait mon stage de fin de DUT, me proposait une place, à la condition de suivre ma formation dans une région proche. Alors, quand j'ai été admis à l'INSA, l'entreprise et moi étions ravis ! Je me sens fier d'entrer dans cette entreprise. Trois ans d'expérience, ça me donnera de meilleures chances de décrocher un emploi. Ca rendra aussi ma formation plus vivante, plus concrète. L'emploi du temps sera intense mais je vais bénéficier d'une bonne pression pour réussir !»

Sacha Schneider, technicien méthodes chez Kuhn, tuteur 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 mission. Il recrute l'apprenti et recherche une personne volontaire et qualifiée pour le suivre. On m'a proposé de tutorer Morgan parce que j'avais suivi une formation en interne pour accompagner les apprentis. J'avais déjà suivi un apprenti et ça m'intéresse. Mon rôle est de faciliter son intégration dans le service mais aussi dans l'entreprise. Si Morgan a un vrai poste de travail attitré dans le service dès le premier jour, il passe aussi plusieurs jours dans les services périphériques dans le cadre d'un programme d'intégration. Ma mission est aussi de l'accompagner dans sa réussite scolaire. En ce sens, ça va au-delà d'accueillir un nouveau collaborateur, je me déplace dans son école chaque trimestre pour faire le point avec ses enseignants. Dans la société, nous souhaitons qu'il réussisse son diplôme car notre objectif est de recruter nos apprentis. »

KUHN intègre régulièrement des diplômés ou futurs diplômés de l'INSA, Certains occupent aujourd'hui des postes à responsabilité et de management. La société Kuhn accueille actuellement 36 apprentis. 20% préparent un Bac pro et 80 % préparent un diplôme de l'enseignement supérieur.

Environ ¾ des apprentis sont embauchés à l'issue de leur formation.

Pour aller plus loin
www.cfai-alsace.fr
www.kuhn.fr

Florian Weisser - Licence pro en génie civil chez GCM -, 20 ans, habite Saverne. Adepte 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'IUT Robert Schuman d'Illkirch, il approfondit avec une licence professionnelle mention génie civil et infrastructures, en apprentissage chez GCM, une entreprise de travaux publics basée à Bouxwiller.

Florian Weisser : « Après un bac S au lycée du Haut-Barr, je voulais faire des études supérieures courtes et concrètes. J'ai un ami maître d'œuvre qui, en Terminale, avait éveillé 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-Illkirch. GCM est basée à Bouxwiller, j'y vais en voiture. On commence tôt, dès 6h30-7h00, on est sur le chantier mais à 17h30, on a fini sa journée et je me rends directement à mon entraînement. Ce qui me fatigue c'est le sport pas mon apprentissage !»

Ludovic Martzolff, responsable des études chez GCM est le tuteur de Florian : « Il y a forcement un fossé entre ce qu'un apprenti apprend à l'école et l'entreprise. On est aussi passé par là, on sait ce que c'est. Les apprentis sont épaulés sur les chantier par les aides-conducteurs. On veille à ce qu'il voient de tout. On les encadre beaucoup parce qu'une erreur dans les travaux publics, ça chiffre 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. »

Pour aller plus loin
www.gcm-tp.fr

Christian Klein (à gauche) et **Marie-Lise Betzy** (à droite)

Marie-Lise Betzy - Bachelor Professionnel «responsable de développement commercial» chez Picturial -, 23 ans, entame sa troisième année en tant que commerciale au sein de la société Picturial qui réalise et produit des films, à Monswiller. Après un BTS NRC – négociation relation client- en apprentissage elle a décidé de poursuivre ses études pour obtenir un Bachelor professionnel auprès du CFA de la CCI Alsace.

Originaire d'Épinal, c'est la rencontre avec l'entreprise qui l'a conduite à poser ses valises à Saverne.

Marie-Lise Betzy : « Après une année en fac de psycho, j'ai travaillé comme animatrice socioculturelle à Nancy. Je voulais évoluer professionnellement, alors reprendre les études s'imposait. Mais après avoir eu un salaire je ne me voyais pas reprendre une vie d'étudiante sans revenu. L'alternance était pour moi la solution pour réaliser mon projet. J'ai opté pour un BTS NRC que j'ai obtenu l'an passé. Chez Picturial, je suis chargée de développer l'activité publicitaire pour les cinémas. J'ai la chance d'avoir un vrai poste de commerciale, je suis en rendez-vous la moitié de mon temps. Progressivement j'ai compris le travail d'une agence de communication, les contraintes d'une régie publicitaire et je suis maintenant très autonome.

Mon conseil à ceux qui veulent se lancer dans l'apprentissage, c'est de ne pas se limiter à cause de l'âge. En BTS ça allait de 18 à 24 ans. Je dirais même qu'avec l'âge on sait mieux ce que l'on veut faire on est donc plus motivé. La motivation c'est indispensable parce que par moments, c'est difficile d'avoir les bons réflexes professionnels, de faire le lien entre théorie et pratique, il faut s'accrocher.

> **Et puis il faut être exigeant dans le choix de son entreprise d'accueil, ne pas prendre n'importe quoi. Si on peut faire un stage dans l'entreprise avant, c'est mieux !**

Christian Klein, gérant de Picturial : «j'ai recruté Marie-Lise pour un poste de commerciale que je créais pour développer une nouvelle activité sur les cinémas de la région. Nous nous sommes d'ailleurs mis d'accord sur un mode de rémunération incluant des commissions sur les affaires qu'elle rentre. J'aimerais pouvoir la garder après sa formation mais les contraintes financières seront autres et je ne sais pas encore si ce sera possible.»

Pour aller plus loin
cfa-cci-alsace.eu
Picturial : 03 88 71 00 62
www.picturial.com

Un pacte pour l'emploi des seniors

En France, les seniors (personnes âgées de plus de 50 ans selon l'INSEE) représentent une part croissante de la population active. Longtemps, les seniors étaient ces salariés qui, dès 50 ans, se préparaient à prendre leur retraite à 60 ans... au plus tard. Les départs anticipés (aux frais de l'assurance chômage ou de dispositifs financiers aujourd'hui disparus) étaient globalement admis par tous. Dans notre pays où il fait bon vivre, où l'on vit de plus en plus longtemps, on vieillissait curieusement bien peu en entreprise, à tel point que nous avons les taux d'emploi des seniors parmi les plus bas d'Europe.

Pourtant, la proportion croissante des inactifs à la charge des actifs, et la crise économique ont fragilisé nos régimes de retraite et rendu leur réforme inéluctable. Depuis 2009, l'âge moyen de départ à la retraite recule. Liquider sa retraite à 65 ans deviendra une règle pour une grande partie des Français.

La solidarité intergénérationnelle : un enjeu sociétal fort pour les entreprises. **Anthony Victor**, 20 ans (g) et **Antoine Unternehr**, 57 ans (d) travaillent en binôme chez **Diebolt** à Marmoutier.

Mais au-delà de ces aspects, à partir de quel âge doit-on envisager de quitter son travail ? La retraite autrefois espérée comme le graal après une vie de labeur peut également être vécue comme une fin sociale, voire un bannissement lorsque la fin d'activité est imposée. Et ceci est d'autant plus incompréhensible que l'on jouit de toutes ses capacités intellectuelles et physiques. Certains aspirent donc à un vieillissement actif comme en témoignent les retraités qui continuent à exercer une activité professionnelle par envie.

Alors que le rapport âge/travail évolue en permanence, les entreprises n'ont pas encore sensiblement changé leur regard sur les travailleurs seniors. Le senior en entreprise est encore trop souvent perçu comme une difficulté : maladies, démotivation, manque de flexibilité, etc. Bref, on sent une réticence des entreprises à se positionner sur le sujet, voire à être explicites sur leurs pratiques. Elles gagneraient cependant à se saisir de la formidable opportunité que constituent ces collaborateurs qui connaissent bien leur entreprise et ont souvent acquis un niveau d'expertise sur leur métier.

Dans le cadre d'un projet "séniorité", la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne est chargée d'animer un pacte territorial pour promouvoir l'emploi dynamique des plus âgés. Elle identifiera dans les prochains mois les pratiques vertueuses des entreprises - car il y en a - pour les diffuser au plus grand nombre. Elle proposera aux employeurs de se doter d'outils de gestion des carrières et des emplois. Elle proposera aux salariés des outils et des services pour gérer la poursuite de leur vie professionnelle après 50 ans.

Dossier préparé par Isabelle Charbonnier-Aiguille, responsable du projet Seniorité pour la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne

Pour aller plus loin
Maison de l'Emploi et de la Formation - 03 88 02 13 13
www.paysdesaverne.fr
www.dialogue-social.fr

des seniors fragilisés mais qui travaillent plus

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 60 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 60 ans baisse de 27 points (39% 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 dispositifs 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 60 à 69 ans occupait un emploi. Une proportion qui a doublé par rapport à 2006. Leurs motivations sont diverses : 50% parce que le montant de leur retraite est insuffisant pour vivre, 7% pour cotiser davantage pour leur retraite, 43% pour des raisons non financières.

Des « préretraites » souhaitées ou subies

En 2012, si les 2/3 des retraités âgés de 60 à 69 ans passaient directement de l'emploi à la retraite, le tiers restant a connu une période de transition :

- 1er groupe (31%) : ils ont perdu leur emploi et perçevaient dans 84% 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 auraient souhaité travailler plus longtemps (on observe dans ce groupe une surreprésentation des salariés du secteur privé, des moins diplômés et des femmes).
- 2ème 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).
- 3ème groupe (7%) : 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).
- 4ème groupe (46%) : ils ne souhaitaient 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 50-59 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 63,4 ans à partir de bac + 2 et 60,9 ans pour les non bacheliers).

19% envisagent de cumuler emploi et retraite (dont 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 – donnée marché du travail 2012

Rapport IGAS sur le retour à l'emploi des seniors au chômage - juin 2013

et plus longtemps

Rodolphe Rhit et Sameh Thelb

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).

source INSEE recensement 2011

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, en un an, la 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 1638 demandeurs d'emploi seniors contre 1251 jeunes. Et, donnée plus inquiétante encore, ce sont les plus de 45 ans qui font exploser le chômage de longue durée, qui est en progression de 12% sur 12 mois.

Ces chiffres démontrent que les séniors 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 décrochage 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.

À 60 ans, on jouit encore de toutes ses facultés intellectuelles et physiques

© Christian Schwier - Fotolia.com

De plus en plus de salariés licenciés après 50 ans devront continuer à travailler au-delà de 60 ans pour liquider une retraite à taux 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 Rhit, directeur de l'agence Pôle emploi de Saverne** :

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

Rodolphe Rhit : « Le chômage des jeunes a baissé sensiblement, il n'a jamais baissé chez les seniors. Les seniors s'installent 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 rarement suffisant pour tenir jusqu'à la liquidation de sa retraite.»

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

Rodolphe Rhit : « Notre principal défi est de remobiliser ces seniors qui sont persuadés qu'ils ne retrouveront plus de travail. Nous leur proposons des outils adaptés pour les remobiliser comme le bilan de mi-carrière, la VAE (Validation 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 reclassement : portefeuille réduit de 70 volontaires, coaching individuel et collectif, démarchage des entreprises par le conseiller.»

Sameh Thelb 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 ?

Sameh Thelb : « C'est un public que je connais déjà dans le cadre de mon portefeuille actuel. Ce sont des personnes qui m'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 ?

Sameh Thelb : « 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 réutiliser tout ou partie. Mais cela implique de faire le deuil de son statut acquis à l'ancienneté, 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 CRAV (Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse), il faut être au clair par rapport à l'âge auquel on pourra prendre sa retraite.»

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 représentation 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'idée arrêtée sur l'âge auquel on part. Ce sont les salariés qui émettent le souhait d'arrêter, s'ils veulent continuer alors qu'ils pourraient prendre leur retraite, ça nous va bien. Les seniors ne nous posent pas de problème, nous avons seulement plus d'absences 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 fête de Noël, l'enveloppe grossit 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, via le contrat de cumul emploi-retraite. C'est le cas de Charles, depuis 9 ans, et de Robert depuis 8 ans. C'est une convention qu'ils peuvent dénoncer chaque année mais ils restent. Ils complètent leur retraite et ne s'ennuient plus. Il y a aussi Pierrot, 63 ans, un ouvrier retraité, qui réalise 50 heures de maintenance du bâtiment par mois. Il connaît toutes les arcanes de la maison et a toute ma confiance, il gère de façon autonome son job 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 (à gauche) nous présente son contrat de génération : **Anthony Victor** (à droite), soudeur, 20 ans et **Antoine Unternehr** (centre), 57 ans, assembleur soudeur, 40 ans d'ancienneté. 37 ans les sépare, et 30 cm dans l'entreprise.

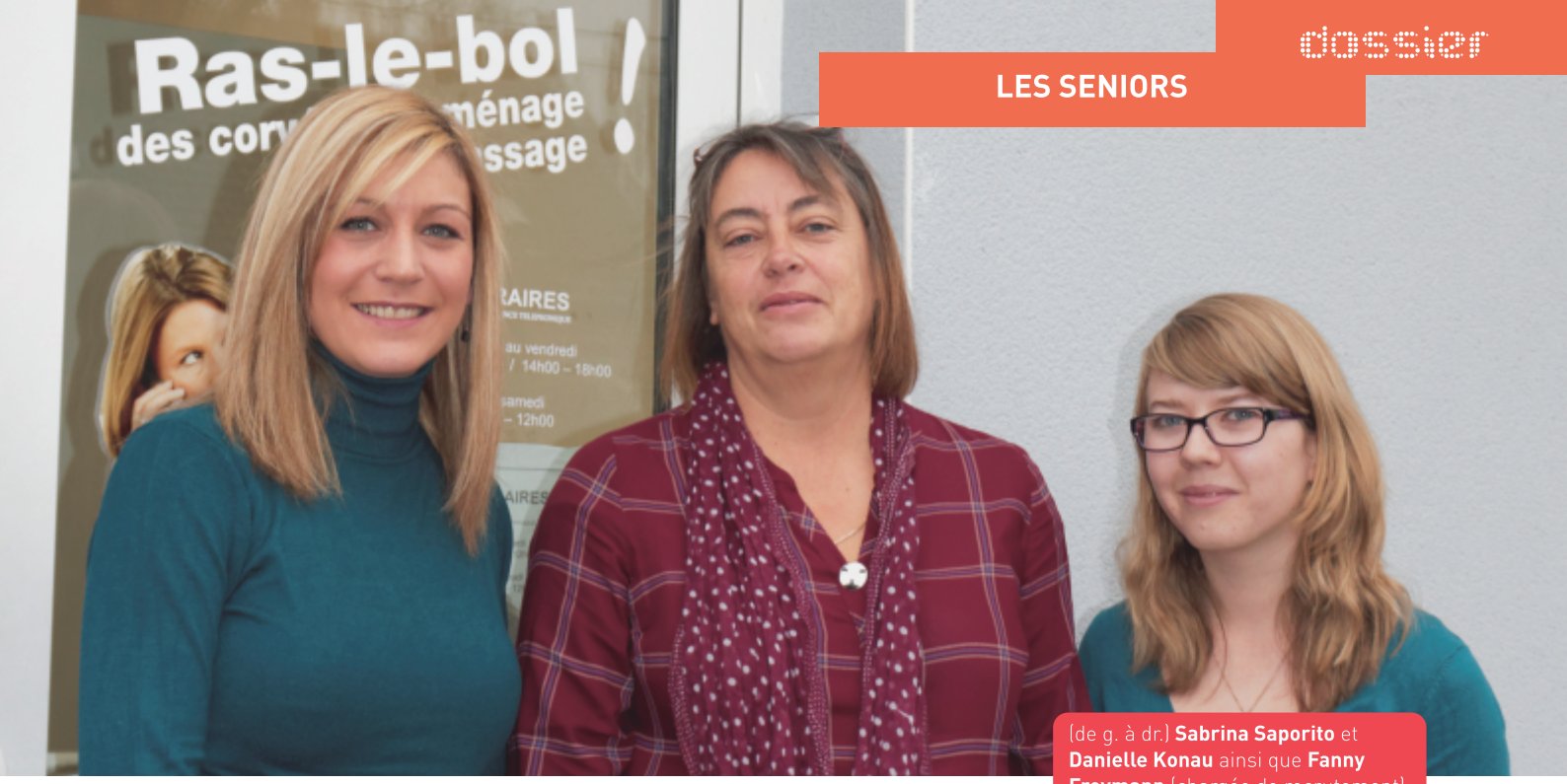
Au delà du culte de l'ancienneté, Jean Diebolt n'hésite pas à recruter des seniors si la compétence est présente « Je n'ai pas de barrière liée à l'âge, j'ai embauché Jacky, un mécanicien à l'âge de 50 ans. J'étais sûr de la personne, je me suis dis qu'à 50 ans, il resterait dans l'entreprise, c'est 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 anciens. »

Cette PME familiale si fidèle à ses anciens qu'elle pourrait oublier qu'ils partiront un jour, n'oublie pas de préparer l'avenir... en y associant les seniors : « un à deux ans avant leurs 60 ans, je songe à recruter leurs remplaçants. On compte sur les anciens pour former les plus jeunes car notre savoir faire est très spécifique, nous utilisons des aciers spéciaux, tout est spécial, ça ne s'apprend pas en formation initiale. Les anciens sont chez nous les plus aptes pour former les nouveaux venus, certains aiment 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 Unternehr : « Anthony n'est pas encore prêt, il faudra le former encore pendant 18 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 voulais un travail de terrain. Je me suis inscrit à Pôle emploi et j'ai fait une formation en soudure chez ITC. 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 contrat de génération en pratique
Pôle emploi - tél 39 95



(de g. à dr.) **Sabrina Saporito** et **Danielle Konau** ainsi que **Fanny Freymann** (chargée de recrutement).

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 95 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 Saporito, responsable de secteur et de Danielle Konau, 53 ans, employée d'A2micile qui ont accepté de témoigner.

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

Sabrina Saporito : «Nous employons 31 personnes qui ont plus de 50 ans - environ 30% de l'effectif - et 23 d'entre elles ont été recrutée après 50 ans.»

Le Mag : Ont-elles des caractéristiques spécifiques ?

S. Saporito : « Ce sont des personnes qui sont plus stables. Consciencieuses, 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 ralentir le rythme. Mais ce ne sont pas des jobs de tout repos pour autant, ainsi certaines sont contraintes, à contrecœur 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. Saporito : « Oui cela arrive. Un client âgé préférera une personne qui lui ressemble : dialecte et culture commune facilitent 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.

Danielle 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 pû 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 crèmerie 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'auxiliaire de vie, l'organisme de formation n'a pas compris mon projet, l'a perçu 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 garde depuis 2 ans une fratrie, 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.**

Discri risques

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**.

Ces 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 détient encore 80% de ses capacités, avoir exercé un travail pénible longtemps peut détériorer ses performances et compliquer la réalisation de certaines tâches. Ce qui augmente la charge mentale. De plus, ne pas pouvoir exécuter son travail correctement génère du stress.

- Les relations au travail. Selon le baromètre *entreprise & carrières* de 2012, 42% 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.

Olivier Jacquet

- 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 inadapté 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.

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

Accroître la polyvalence 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
tél : 07 82 87 78 89
olivier.jacquet@valorisationrh.fr

L'âge , une discrimination invisible mais bien réelle

Myriam Vannier directrice d'IMS* témoigne de la discrimination invisible dont sont victimes les salariés les plus âgés et nous encourage à investir dans l'entreprise inclusive.

Myriam Vannier

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 discrimination 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 process d'évolution de carrière, en fonction d'un de ces critères interdits constitue un délit.**

Le Mag : Est-ce 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 Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) puis au Défenseur des droits. Il

minations, psycho sociaux

les seniors surexposés ?

s'agit aujourd'hui du 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 fortement intériorisée 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 60-64 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 affichent 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 process 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 séniors accèdent moins fréquemment que leurs cadets à la formation. Enfin, la discrimination liée à l'âge touche également l'évolution de carrière. Ces discriminations viennent souvent des stéréotypes que peuvent avoir les employeurs sur les séniors. 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'ennuyer », « il/elle va me prendre ma place » ou encore « il/elle est surdimensionné(e) ».

Le Mag : Est-ce que l'on a estimé le coût de la discrimination dans nos 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 diversité 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 GPEC en analysant les parcours professionnels, et en intégrant toutes les phases de vie du salarié dans l'entreprise. Vu sous cet angle, l'entreprise développe un cadre inclusif où chaque salarié peut s'épanouir. Elle accroît ainsi sa performance et son potentiel d'innovation, tout en répondant à des enjeux sociétaux 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 séniors ?

M. Vannier : Les solutions sont nombreuses et peuvent également être simples à mettre en place. Professionnaliser les processus de recrutement, instaurer 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 devenant des formateurs internes, amoindrir la pénibilité pour favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir l'usure au travail.

**IMS Alsace est un des centres d'expertise IMS - Entreprendre pour la cité, en région. Créée en 2011 par des entreprises du territoire alsacien, IMS Alsace accompagne les structures en matière de RSE (Responsabilité Sociale et Sociétale 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

la vie commence à 50 ans !

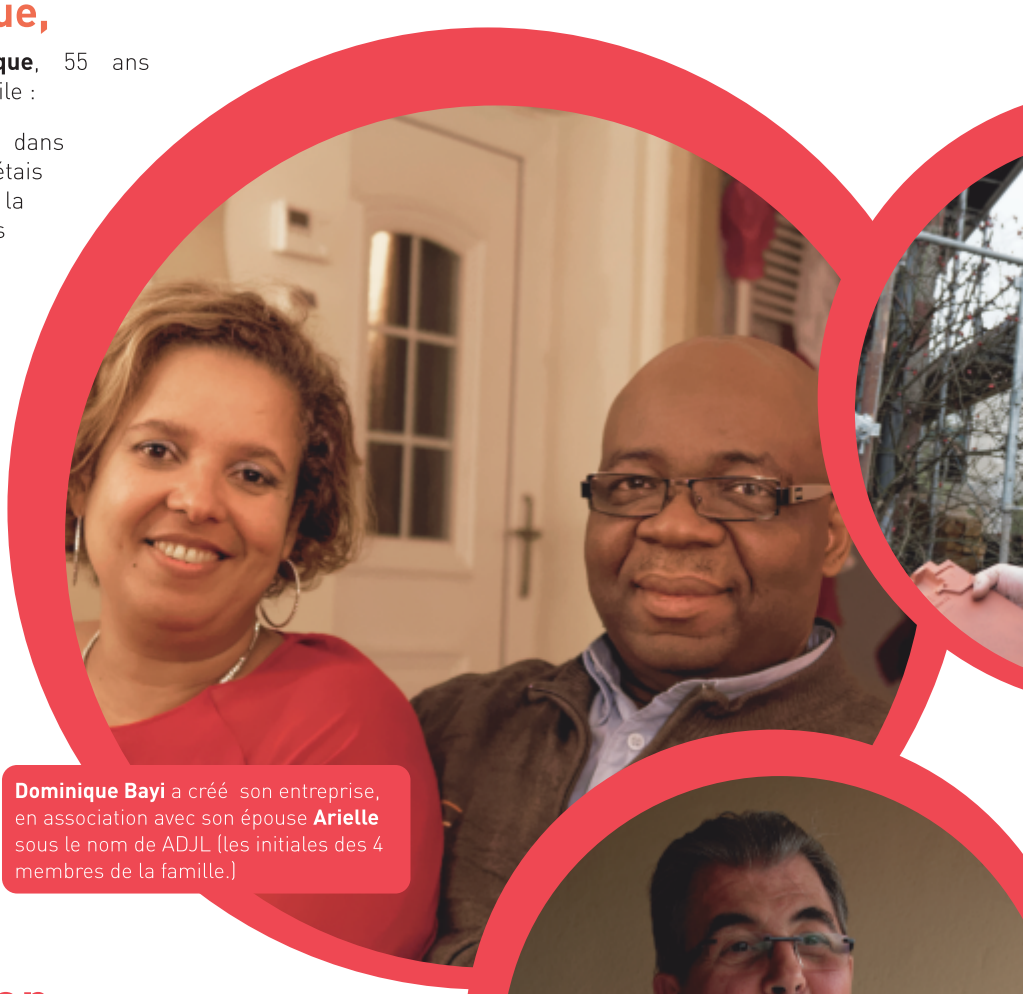
Perdre son job à 49 ans suite à un licenciement économique,

Dominique Bayi, ingénieur informatique, 55 ans aujourd'hui l'a d'abord vécu comme une tuile :

« Je travaillais, depuis 18 ans, à Illkirch dans une PME spécialisée dans le routage. J'étais chargé du développement et de la maintenance. On sentait les baisses d'activité mais on s'en sortait toujours et puis un jour c'est tombé : viré ! Deux jeunes enfants, on venait de construire à Monswiller, le chômage ça m'a stressé.»

Il se met en chasse et les propositions d'embauche arrivent mais le salaire n'est pas au rendez-vous. « Je me suis rendu compte qu'il serait plus intéressant de me mettre à mon compte et de vendre mon savoir-faire dans un secteur pénurique. J'ai vite compris également, qu'après 18 ans dans la même entreprise, il me fallait remettre mes compétences au goût du jour.»

Auto-entrepreneur au départ, il finit par créer sa SSII, multiplie les missions et propose actuellement ses services dans une filiale de la Poste à Nancy.



Dominique Bayi a créé son entreprise, en association avec son épouse **Arielle** sous le nom de ADJL (les initiales des 4 membres de la famille.)

Marc Kim

> **« dans mon métier, multiplier les expériences est un vrai atout.**

D. Bayi se projette sur une poursuite de carrière pour au moins les 10 prochaines années : « le secteur informatique recrute des jeunes et des personnes d'expérience. Je suis toujours en veille sur les réseaux professionnels. J'analyse les besoins pour me former car je suis dans un secteur qui évolue vite. Dans mon métier, multiplier les expériences est un vrai atout. Mon vécu de senior avec le savoir-faire et la méthodologie est un capital qui plaît beaucoup »

ADJL Informatique
18 rue Goldenberg à Monswiller
06 22 48 88 46

À 50 ans, Claude Freymann, couvreur depuis l'âge de 14 ans entreprend son premier virage professionnel,

en créant **Toiture Claude**, son entreprise à Pfalzweyer.

En 2012, son métier le passionne toujours, du travail, il n'en manque pas, il peut poursuivre comme salarié mais plus avec la même motivation. Un vieux rêve le taraude ; créer son entreprise, mais à trente ans, ses responsabilités de jeune père de famille avaient bridé son envie d'aventure

Claude Freymann

À 50 ans, peut-on encore vivre ses rêves ? « Je sentais que j'en étais capable mais à 50 ans, est-ce que je ne suis pas trop vieux ? Après tout, j'aurai ma retraite à 57 ans et demi » s'interroge Claude Freyman. La maison est payée, les enfants indépendants, les gestes techniques éprouvés et la condition physique préservée. Il s'entoure de précautions en suivant un check-up santé complet. Le soutien des banques et un stage de gestion le confortent dans son choix. À 50 ans, une nouvelle ère s'offre à lui. Et aujourd'hui, après deux ans d'activité, il savoure son audace : « aujourd'hui, je travaille comme je l'ai toujours rêvé ; à mon rythme, une douzaine de chantiers auprès des particuliers, 50 km alentour. J'aimerais bien arrêter vers 60 ans car je crains de manquer de condition physique. Mais on verra !».

Toiture Claude
90 Rue Principale à Pfalzweyer
06 24 43 67 95

Je dois encore travailler et j'aime mon travail !

À 57 ans, **Marc Kim** se retrouve sur le marché de l'emploi. Entré dès 16 ans en cuisine comme on entre en religion, avec ferveur, il fait un constat amer : « du travail, il y en a, des entretiens, j'en ai eu mais j'étais devenu trop qualifié, ou trop cher. » L'idée de monter son affaire devient une évidente nécessité : « J'ai un fils de 15 ans, une épouse plus jeune qui travaillera encore 20 ans. Je dois encore travailler et j'aime mon travail ! »

« ...c'est mon challenge et je suis impatient ! »

Il ne se sent pas fatigué, mais il réfléchit cependant à une restauration plus simple qu'il pourra assurer en grande partie seul. Dès février 2014, il se lance à fond dans le projet d'ouvrir une crêperie dans le centre de Saverne. Sa carte est déjà en place : salades, soupes, spécialités à base de galettes revisitées avec des légumes et produits du terroir que ce passionné de plantes veut promouvoir. « Après 40 ans dans les cuisines, je connais bien mon métier : régaler mes convives. Et cette fois-ci, je vais être en première ligne avec mes clients, c'est mon challenge et je suis impatient ! »

La crêperie du Griffon , 4 rue du Griffon à Saverne ouvrira ses portes début 2015

l'âge n'est pas une contre-indication à la mobilité professionnelle

Martine Claude

Martine Claude, conseillère en mobilité professionnelle pour le Fongecif intervient régulièrement à la Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne. Elle accueille et oriente les salariés qui souhaitent faire le point sur leur carrière professionnelle (bilan de compétences), engager des démarches de formation reconversion (Congé Individuel de Formation) ou une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Le Mag : Parmi les personnes que vous accueillez lors d'un premier entretien, quelle est la proportion de seniors ?

Martine Claude : « Avec les difficultés économiques, nous accueillons plus de jeunes (moins de 25 ans) et de seniors (plus de 50 ans) qu'avant. Pour les seniors, les raisons sont multiples : avec l'âge du départ à la retraite qui recule, ils ne sont plus prêts à rester dans le même poste jusqu'au bout. La survenue de problèmes de santé, plus fréquents en vieillissant, les oblige à envisager un autre métier. Beaucoup ont fini de payer leur maison, les enfants sont grands et ils peuvent envisager un changement de métier avec une perte de revenu, si nécessaire. »

Le Mag : l'âge a-t-il un impact sur le projet de mobilité professionnelle ?

Martine Claude : « On l'intègre dans la réflexion globale. Si la personne est toute proche du départ à la retraite, cela ne vaudra peut-être pas le coup d'envisager un parcours trop long à entreprendre. Mais autrement, l'âge n'est pas une contre-indication. Les seniors, lorsqu'ils entreprennent une formation, vont jusqu'au bout, ils sont très motivés. C'est lorsqu'ils se confrontent à l'accueil de leur projet sur le marché du travail que c'est moins facile. »

Fongecif Alsace
03 89 20 17 50
www.fongecif-alsace.com

« Bien manger dans le Pays de Saverne »

Restaurant Le Coin Gourmand

Plat du Jour • Tartes Flambées
Carte de Saison • Banquet
Ets référencé Table et Auberge de France

Famille VOLTZ
29 rue de la Gare
67330 Dossenheim / Zinsel
03 88 70 00 94
Ouvert mardi et mercredi midi
et du jeudi au dimanche, midi et soir.
restaurantlecoingourmand@gmail.com

Café Crista'Lion

Le Restaurant au Musée Lalique

Plat du jour et petite carte

Rue du Hochberg - 67290 Wingen sur Moder
Téléphone : 03 88 02 54 04 - www.liondor.com
cristalion2011@gmail.com

Hôtel** Restaurant Aux Comtes de Hanau

Au coeur du Pays de Hanau
et dans le Parc Naturel des Vosges du Nord
une table savoureuse et digne des plus fin gourmets vous attend.

Logis
139, rue du Général de Gaule 67340 Ingwiller • 03 88 89 42 27
www.aux-comtes-de-hanau.com

AUBERGE • RESTAURANT

S'Bastberger Stuewel

Famille REIXEL
25 rue Principale
67330 IMBSHEIM-BOUXWILLER
Tél. 03 88 70 73 85
Fax. 03 88 71 35 61

Tarte Flambée au feu de bois

Terrasse d'été de 80 places
Ouvert tous les jours sauf lundi et mardi soir
Parking pour autocars

Brasserie Uberach

visites
dégustation
vente directe
bar terrasse
expo animations

Désireuse de partager son savoir-faire, la Brasserie Uberach ouvre ses portes au public tout au long de l'année pour des visites-dégustations.

Accès Visites

Programme
Histoire de la bière, anecdotes, passé brassicole du Val de Moder, découverte des matières premières, processus de fabrication de la bière, visites des installations, dégustation des produits de la brasserie.

Groupe
Toute l'année, sur RDV
Sam. et Dim. compris
Durée 1h15
Parking car
Accès handicapés

Particuliers
De juin à sept.
et sur RDV

Brasserie Uberach
5 rue du cerf
67350 Uberach
Tél. 03 88 07 07 77
Fax 03 88 07 80 92

brasserie.uberach@wanadoo.fr
brasserie-uberach.fr
Visitez notre nouveau site de production

"Un lien entre les hommes"

Une personne, des ouvrages ... des prestations !

PAYS DE SAVERNE PLAINE ET PLATEAU le mag

Le mag Pays de Saverne Plaine et Plateau
45000 ex. Prochaine parution été automne 2015
la page « Bien Manger ... ... Au Pays de Saverne »
Soyez-y !

Magazine Alsace tendance[s] Agence d'attractivité d'Alsace
Le guide de référence des A.D.T. et Offices de Tourisme 50000 ex.
Prochaine parution n°10 février 2015

Création graphique
Création de site Internet
et toute solution d'impression.

Laurent GASSMANN • Votre conseiller communication
03 88 71 44 39 • www.gklfaire.eu
14 rue du 21 novembre 67440 Singrist
Fax. 03 88 71 47 71 • laurent.gassmann@gklfaire.eu

La Brasserie Blessing, née du retour aux sources

Jusqu'en novembre 2012, Nathalie et Thomas Blessing menaient une vie «normale». Lui, cadre biochimiste dans une entreprise pharmaceutique, elle, architecte indépendante. Deux quadras, parents de grands adolescents, qui vivent en plein cœur de Montpellier, la « Californie française» aux 400 000 habitants. Mais ce paradis-là ne leur suffit plus et depuis quelques années, ils aspirent à une nouvelle vie à la campagne, proche de la nature et en exerçant une activité qui leur plaît.

La réflexion, une quête existentielle et partagée, dure quelques années. L'idée de la bière germe progressivement, les micro-brasseries connaissent un vrai boom économique, il y a du potentiel. « Nous sommes des gourmands, quand nous partons en vacances c'est pour déguster les produits du terroir », confessent-ils. Le lieu, ce sera Waldhambach en Alsace Bossue, le village d'origine de la famille de Thomas. « Les racines, c'est ce qui nous donne de l'énergie ». Les Blessing, enfants de la ville, ont cultivé ce lien, été après été, pendant une quarantaine d'années, même si la vie professionnelle les a internationalisés.

> **« ...créer nos emplois, et surtout conserver le plaisir de ce qu'on fait.**

Dès septembre 2011, Thomas, ex-chercheur universitaire reprend le chemin des études, analyse les ouvrages, étudie et perfectionne les formules en anglais, fait ses travaux pratiques dans la cuisine. Le reste suit très vite et la maison est achetée en juillet 2012. Il faut réaliser de gros travaux pour la rénover et construire la brasserie dans l'ancienne grange attenante. En novembre 2012, Thomas s'installe seul pour entreprendre les travaux, le déménagement de la famille est prévu pour l'été 2013. Ils le savent, patience et détermination sont leurs alliés : « nous nous sommes donnés 4 ans pour que notre projet tourne, jusqu'en novembre 2016. Financièrement ce sera serré mais notre projet de vie, c'est aussi de vivre autrement, gagner moins d'argent et en dépenser moins. Pour vivre de notre activité, il nous faudra produire 300 hectolitres. Ce qu'on veut, c'est juste créer nos emplois, et surtout conserver le plaisir de ce qu'on fait ». Une banque de Sarre-Union les soutient à hauteur de 150 000 €, Thomas intègre le réseau Initiative Pays de Saverne et obtient même le parrainage de Michel Haag, le patron de Meteor. En septembre 2013, le montage de la brasserie commence et, le 6 septembre 2014, la brasserie Blessing ouvre officiellement ses portes !

> **« ...le produit que je voulais !**

Après la blonde et la bière de Noël, une ambrée, une brune et une blanche sont dans les cartons. L'accueil du public est favorable ; les participants de la Kneppelfescht, fin août, ont été séduits par cette bière de dégustation, locale et bio. Thomas se souvient : « mon meilleur souvenir, c'est l'ouverture de notre premier fût, le vendredi 31 août. C'était le produit que je voulais ! »

Nathalie et Thomas Blessing

Avec cette première blonde embouteillée en 33, 75 cl et en fût, s'ouvre l'ère de la commercialisation : vente sur place, restauration, boutiques bio spécialisées, épiceries fines, caves à bière, ... C'est Nathalie qui se charge de la distribution. « Avec le produit, nous allons pouvoir convaincre. On mise sur la qualité et l'authenticité.» Reste à rationnaliser le process, trouver le bon équilibre entre travail et vie personnelle. L'embouteillage à deux, pendant 20 heures non-stop, leur laisse quelques souvenirs amers. Mais le charme envoutant de cette boisson millénaire et la fierté d'écrire une nouvelle page de la formidable épopée des brasseurs en Alsace gomment vite ces moments difficiles.

Brasserie Blessing
www.brasserieblessing.fr
6 Rue de la Promenade - 67430 Waldhambach
tél. : 09 53 19 08 28

économie... emploi ... formation... orientation... économie... emploi ... for

OPCALIA : Facilitateur de la formation professionnelle

Partenaire des Dirigeants et des Responsables RH, OPCALIA intervient dans les entreprises pour apporter l'éclairage et les outils nécessaires pour mieux décrypter la formation professionnelle.

L'actualité brûlante de la nouvelle réforme suscite des questionnements.

Que faut-il en retenir? Quelles sont les obligations de l'employeur ? Comment mettre en place les entretiens professionnels ? Quelles preuves faut-il fournir ?...

OPCALIA propose des réponses à vos interrogations et l'outil pour faciliter les entretiens : Action Compétences.

Un conseiller dédié au territoire de Saverne Plaine et Plateau peut vous rencontrer pour un entretien personnalisé au 0 388 838 750.

contact : OPCALIA Alsace - Peter IYASAWMY
tél. : 0 664 478 852
mél. : peter.iyasawmy@opcalia-alsace.com

Une nouvelle directrice pour le CIO de Saverne

Sonia Bath-Legault a pris le 1er septembre la direction du CIO de Saverne. Ayant travaillé 16 ans au Quebec, elle y a acquis une pratique de l'orientation décloisonnée et décomplexée : « là-bas, c'est un processus durant toute la vie : scolaire, professionnelle, personnelle, c'est gérer les transitions de vie » nous confie-t-elle. Après un passage à Fréjus, c'est le travail multipartenarial sur Saverne ainsi que le désir de se rapprocher de sa Lorraine natale qui ont été déterminants dans son souhait de piloter l'équipe de Saverne.

contact :
mél : cio.saverne@ac-strasbourg.com
tél : 03.88.91.14.94

Sonia Bath-Legault (gauche) et son équipe.

Un nouveau sous préfet pour l'arrondissement de Saverne

Agé de 43 ans, Cédric Debons, originaire de la région bordelaise, fraîchement débarqué du Jura, a pris ses nouvelles fonctions à Saverne, le 6 novembre dernier. En matière économique, il est chargé de mettre en oeuvre les politiques gouvernementales en faveur de l'emploi et souhaite construire un véritable partenariat entre l'État et les acteurs économiques du territoire.

Maintenir un salarié handicapé dans son entreprise, c'est possible

Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) est défini et financé par l'Agefiph. Il a pour objectif d'intervenir auprès de l'employeur et du médecin du travail, afin de trouver et de mettre en œuvre des solutions adaptées visant au maintien dans l'emploi de salariés confrontés à un risque d'inaptitude (incompatibilité de l'état de santé et du poste de travail), suite à l' apparition, l' aggravation du handicap ou la modification du cadre du travail. Son action contribue à la lutte contre la désinsertion professionnelle de salariés. Il apporte une expertise quant à la mobilisation de prestations et aides nécessaires à la réalisation de cet objectif. Un consultant intervient sur le secteur de Saverne.

contact : www.sameth68-67.com
mél : info@sameth68-67.com
tél : 03.89.29.36.16

Un nouveau siège pour la Communauté de communes de Saverne

Depuis juin 2011, la Communauté de Communes de la Région de Saverne et la Ville de Saverne ont débuté une démarche de mutualisation des services. Le regroupement en janvier des services Ressources Humaines et Finances des deux structures au sein de l'intercommunalité a rendu nécessaire l'installation du siège dans des locaux plus appropriés, dont les nouvelles coordonnées se trouvent ci-après.

contact : 12 rue du Zornhoff, 67700 Saverne
tél : 03 88 71 12 29
web : www.cc-saverne.fr

mation... orientation... économie... emploi ... formation... orientation...

Le prêt croissance accompagne les créateurs sur la durée

Grâce à un fonds mis à disposition par la CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin, les entrepreneurs de notre territoire peuvent désormais compter sur une nouvelle offre de prêt pour soutenir leur développent : le prêt croissance.

Ce prêt d'honneur, à taux 0 et sans garantie, est destiné à des entreprises qui ont de 2 à 7 ans d'existence. D'un montant de 10 000€ à 25 000€, il permet de financer tout type d'investissement, en complément d'un prêt bancaire.

Marianne Weber, conseillère à La Maison des Entrepreneurs : «ce prêt complète notre offre de prêts aux créateurs. Il répond bien à notre volonté de les accompagner sur la durée et répond à des besoins très variés. Par exemple, une entreprise a récemment bénéficié de ce prêt pour financer l'achat de nouveaux locaux.»

contact : Initiative Pays de Saverne
tél : 03 88 02 81 86
mél : info@initiative-paysdesaverne.org
web : www.initiative-paysdesaverne.org

Les portes ouvertes du lycée

Le lycée des métiers Jules Verne et son CFA vous ouvrent leurs portes samedi 14 février de 9h00 à 16 heures. Durant toute la journée, enseignants et élèves échangeront avec vous sur les formations proposées. Au programme de la journée :

- ateliers vivants des boulangers, poissonniers, mécaniciens , menuisiers...
- réunion d'information sur l'apprentissage
- présentation du DIMA *

*L'ouverture d'une section DIMA au CFA Jules Verne a permis d'accueillir 18 élèves, à la rentrée 2014. Le DIMA ou dispositif d'initiation aux métiers par alternance permet aux collégiens d'effectuer leur année de troisième au sein du CFA pour y suivre des enseignements généraux et professionnels. Via la découverte des métiers sur le terrain, le DIMA permet au jeune d'affiner son choix d'une filière de formation professionnelle par apprentissage.

Le nombre de places étant limité, les inscriptions se font sur dossier à retirer auprès du collège dans lequel est scolarisé le candidat.

Infos :
www.facebook.com/LyceeDesMetiersJulesVerne

De nombreux lycées du territoire ouvriront leurs portes au public samedi 14 février.

Pour obtenir plus d'informations, consultez le site Web de chaque établissement.

Olympisme et métiers

La Région Alsace, en partenariat avec la Ville et la Communauté urbaine de Strasbourg, organisent les prochaines finales nationales des Olympiades des Métiers (43e édition) sur le site du Parc des Expositions de Strasbourg, du 29 au 31 janvier 2015.

Organisées tous les deux ans, les Olympiades des Métiers ont pour vocation de faire concourir des jeunes de moins de 23 ans : apprentis, compagnons, lycéens, stagiaires ou salariés. Les meilleurs de ces jeunes dans leur discipline se mesurent les uns aux autres ; ils font la preuve de leurs compétences et de la qualité de leur formation. Cet évènement offrira aux visiteurs la possibilité de découvrir les métiers en action.

Parc des expositions du Wacken, 7 place Adrien Zeller 67000 Strasbourg,du jeudi 29 janvier au samedi 31 janvier 2015

Entrée libre, entre 8 heures 30 et 17 heures 30 les jeudi et vendredi, le samedi entre 8 heures 30 et 12 heures 30.

Olympiades des métiers, deux candidats de notre territoire ont franchi les sélections régionales : **Marie Muller**, 21 ans, élève infirmière de l'IFSI de Saverne et **Stéphane Schlupp**, 18 ans, apprenti en BTM peinture au CFA Jules Verne de Saverne et qui travaille chez Peintures Boehm, à Dettwiller.

BIÈRE D'ALSACE - ELSASSBIER

LICORNE Elsass

100% elsässisch

Orge et houblon récoltés en ALSACE

www.brasserielicorne.com

L'ABUS D'ALCOOL EST DANGEREUX POUR LA SANTÉ. À CONSOMMER AVEC MODÉRATION.

COLIN Ingrédients
pour le plaisir !

Colin, à Mittelhausen depuis 1966, emploie 240 salariés et réalise 52M€ de chiffre d'affaires avec ses deux entités : Colin RHD et Colin Ingrédients. L'entreprise développe, produit et commercialise des bases et ingrédients pour préparations culinaires à destination des restaurateurs et collectivités ainsi que des arômes et colorants, des matières premières végétales, des mixes et ingrédients technologiques pour l'industrie agro-alimentaire. Au printemps, Colin a inauguré une extension (7 M€) du site de Mittelhausen, traduisant un attachement au métier d'industriel d'antan soucieux de développer son entreprise plus que de capitaliser.

le fils **Eric**, a toujours été dans l'entreprise et **Georges**, le père retraité depuis 2007 n'est est jamais vraiment parti.

C'est Eric Colin, 46 ans, qui préside aux destinées du groupe. Depuis quand exactement ? Ses souvenirs sont volontairement flous. Eric Colin, a toujours été dans l'entreprise dont l'histoire se confond avec celle de l'exploitation agricole familiale. Dans une ferme, toute la famille est associée à l'exploitation et bien entendu, les enfants dès leur plus jeune âge. C'est donc dans l'usine-ferme qu' il a grandi. « Quand nous avons eu notre premier Fenwick, c'était jour de fête pour toute la famille. Un Fenwick dans la cour, pouvoir conduire le Fen, c'était mieux qu'avoir une berline allemande» se souvient-il. Quant à la succession entre le père, Georges, et le fils, Eric, elle s'est faite progressivement et en douceur « je n'ai jamais senti la pression des miens pour reprendre le flambeau familal, j'ai eu une jeunesse libre ».

> **“ en matière de "food", notre premier moteur sera toujours le plaisir.**

C'est dans la famille également qu'on trouve les ferments de la société actuelle. Le grand-père, Albert, fils de directeur d'usine textile, se destinait à l'industrie avant de succomber aux charmes d'une jeune femme et de reprendre l'exploitation agricole de la belle-famille. Inventeur dans l'âme, il met au point un système de déshydratation mécanisée du houblon. **L'hybridation est faite ; la réunion de l'agriculture et de l'industrie.**

Georges prend la succession de son père en 1966 et développe la déshydratation des produits de la ferme : du persil en été, du poireau en hiver et des épinards à l'inter-saison. Plus tard, l'entreprise se développe en important des produits sous forme sèche qu'elle transforme en ingrédients pour l'industrie agro-alimentaire.

Dans les années 90, Eric se prend de passion pour les épices au hasard d'un stage dans une entreprise canadienne.

Entre investissements dans l'outil de production, rachat d'entreprises, et surtout la R&D, le groupe se structure et croît fortement ces 15 dernières annéees. Un développement boosté par une volonté permanente de ne pas subir les évolutions du marché mais d'en être à l'origine chaque fois que possible. Chez Colin, on travaille - comme dans la mode - avec des cahiers de tendances, on propose de nouveaux produits tous les 6 mois au minimum. «Nous ne nous positionnons pas en sous-traitants, nos innovations nous permettent d'être force de proposition pour nos clients. **Nos produits leur ouvrent le champ des possibles pour plus de plaisir dans l'assiette du client final**» explique Eric Colin. Ce businessman esthète, toujours prompt à capter l'air du temps : natualité, world food, french touch,... se plaît à provoquer et à nous ramener à notre nature : « en matière de «food», notre premier moteur sera toujours le plaisir. »

Et que fait Eric Colin pour se ressourcer en dehors de l'entreprise ? «Je monte sur mon tracteur pour m'occuper de ma ferme». Naturellement !

www.colin-ingredients.com

La Bière
les nouvelles voies

Meteor : Brasseur, Alsacien, et Indépendant

Michel Haag est le président de la société **Meteor** qu'il dirige avec son épouse, **Yolande**

Fondée en 1640, la brasserie familiale (de père en fils depuis 7 générations) est installée à Hochfelden. Le plus ancien site brassicole de France en activité produit 500 000 hectolitres/an .

Le Mag : Brasserie indépendante d'Alsace, qu'est-ce que cela signifie ?

Michel Haag : « Que nous sommes installés en Alsace. La bière produite en Alsace n'est pas une AOC, mais nos liens avec la terre d'Alsace restent forts. Nous utilisons du houblon alsacien et de l'eau que nous puisons sur place. Entre brasseurs alsaciens, nous nous sommes regroupés dans le syndicat des Brasseurs d'Alsace. En mai dernier, nous avons lancé l'opération Au gré des bières* à Strasbourg. Nous y avions convié les micro-brasseurs également. Cette manifestation permet de faire connaître la diversité et la qualité de nos produits. »

Le Mag : quelle est votre approche du marché de la bière ?

Michel Haag : « La consommation reprend, boostée par le travail des micro-brasseurs. Les consommateurs réclament des bières spéciales. Nous commercialisons une dizaine de bières différentes dont la Meteor Pils au goût atypique créée en 1920, la Wendelinus, bière d'abbaye déclinée en version fruitée - qui plaît aux femmes - brune ou ambrée. Nous sommes leader pour la vente des bières de Noël et de printemps sur le quart Nord-Est. Nous sommes régulièrement primés pour nos produits. Ainsi en 2014, nous avons remporté deux médailles d'or au Mondial de la bière pour la Wendelinus Tenebris et la Meteor Pils. Nous nous investissons de plus en plus dans ces concours, cela nous permet d'afficher la créativité et la qualité gustative de nos bières.»

*La prochaine édition de « au gré des bières » se déroulera les 29 et 30 mai 2015, au pied de la cathédrale de Strasbourg.

Brasseurs d'Alsace veut rappeler au public que l'Alsace brasse aujourd'hui plus de la moitié de la bière produite en France (56%)

www.brasserie-meteor.fr

Brasserie Licorne , vers la pureté originelle

Penser et ré-agir local

Hanno Fink « Je ne connais pas un brasseur qui n'aime pas son métier »

Avec 200 salariés, plus d'un million d'hectolitres produits par an, la Licorne est un industriel de la bière. Mais Hanno Fink, ingénieur brasseur allemand, directeur de production relativise « Nous sommes plus petits que les micro-brasseurs américains.» La brasserie, autrefois brasserie de Saverne, fait désormais partie du groupe familial allemand Karlsbrau. Hanno Fink précise : « membres d'une Holding, nous agissons local et nous décidons local ». À travers sa marque Licorne, la brasserie, qui commercialise 80% de sa bière sous des marques distributeurs, a développé une bière à l'identité marquée, dès les années 90. « Avec la Licorne Elsass, on a une bière 100% alsacienne : du houblon alsacien développé en partenariat avec les producteurs de la région, du malt acheté à Strasbourg. Nos bières sont vendues surtout en Alsace. Les emplois sont locaux, les transports sont réduits. Nous sommes des locaux ! » analyse posément Hanno Fink, brasseur voyageur séduit par l'universalité de son métier et profondément attaché aux singularités culturelles de chaque nation bière.

Une licorne noire, Quelle histoire !

Avec la création en 2004 de la Licorne Black, la brasserie de Saverne signe une bière plus personnelle qui connaît un beau succès commercial. Une brune de caractère qui est distribuée depuis quelques semaines nationalement en grande distribution pour son caractère authentique et racé.

Licorne Une micro brasserie pour lancer des nouvelles saveurs

50 ans de déboires

La bière est probablement la boisson alcoolisée la plus vieille au monde et la plus universelle. C'est encore en Europe que se concentre la consommation et la production de bière. En 2010, sur le podium mondial des buveurs de bière (en nombre de litres par habitant), c'est la république Tchèque (148l) qui monte sur la première marche, suivie par l'Autriche (107l) et l'Allemagne (106l). La France, quoiqu'acteur majeur de l'agriculture brassicole (1er producteur d'Europe d'orge de brasserie) n'arrive qu'en 41ème position avec 30 litres. La consommation de la bière (et d'alcool) dans notre pays n'a cessé de baisser depuis 50 ans. Lutte antialcoolisme, demande de boissons plus qualitatives et plus variées y contribuent..

Moins de bière mais des bières uniques

Avec l'industrialisation, les brasseries qu'on trouvait dans toutes les villes et régions de France ont disparu . La majorité de la production mondiale est entre les mains de géants comme Bev, SAB Miller, Carlsberg ou Heineken.

Mais depuis 15 ans, les micro-brasseries* soufflent un vent de renouveau sur la filière bière. On compte aujourd'hui en France environ 600 brasseries contre 300 en 2010. Essentiellement artisanales, elles proposent au consommateur moins de bière mais des bières « uniques ». Quantités limitées, fermentation basse, absence de pasteurisation, recherche de saveurs nouvelles, liens avec le terroir, approvionnements locaux et/ou bio, distribution en circuits courts rendent la bière tendance.

Et ce n'est pas pour déplaire aux industriels qui, à leur tour, investissent des bières plus authentiques, plus riche en arômes forts leur permettant de développer à nouveau leurs marchés.

En Alsace, 25 brasseries artisanales et micro-brasseries

L'Alsace, région brassicole, suit également ce mouvement. À côté des deux géants (Kronenbourg et Heineken), des deux fleurons de notre territoire (Licorne et Meteor), 25 brasseries artisanales et micro-brasseries ont poussé. Le succès de l'impertinente brasserie artisanale d'Uberach, créée en 1999 aves ses 2000 hl/an démontre la pertinence des nouveaux venus et inspire les plus petits : brasserie Blessing à Waldhambach, Vergers d'Arlette à Voellerdingen, Holtzmann à Wingersheim, Roehrig à Lorentzen.

Un potentiel touristique à développer

Les touristes sont de plus en plus nombreux à s'intéresser à notre tradition brassicole. Une demande à laquelle ont répondu collectivement les producteurs du houblon d'Alsace – le célèbre Strisselspalt à l'arôme et à la prononciation inégalés, en créant à Wingershein un sentier touristique du houblon et de la bière. Citons également le musée de la bière qui verra prochainement le jour chez Meteor. Avec son houblon et ses brasseurs, notre territoire dispose d'une nouvelle carte pour lancer et développer un tourisme de la bière. Au travers de nos rencontres avec ces différents acteurs, nous vous souhaitons une bonne dégustation – avec modération !

*la brasserie artisanale = une production inférieure à 10 000 hectolitres/an, la microbrasserie = une production inférieure à 1000 hl/an.

www.brasseurs-de-france.com
www.facebook/BRASSEURS-DALSACE

Comment crée-t-on un best-seller dans le domaine de la bière ? Pour H. Fink : « il n'y a pas de recette miracle, personne ne peut dire d'avance que ça va marcher. On travaille en équipe, chacun amène de nouvelles idées. On fait un essai par semaine dans notre propre micro-brasserie. On fait goûter le personnel, on analyse les retours et on fait 3 à 4 essais de lancement de nouveaux produits par an pour au final commercialiser un nouvelle bière ».

Réduire son impact environnemental, la nouvelle licorne de bataille

Sur son métier, Hanau Fink est intarissable : « Les modes changent mais le métier de brasseur reste inchangé. La créativité est un atout, la technique, une condition. Brasseur, c'est un métier très complet ; émotionnel et technique à la fois. on touche à l'agriculture, aux biotechnologies, aux automates, aux énergies,... Je ne connais pas un brasseur qui n'aime pas son métier. On a encore de belles marges de progrès en matière de rationalisation des ressources énergétiques. Aujourd'hui 10% de notre gaz est issu de notre propre biogaz. On a réduit de 15% nos consommations électriques. Un bonne bière doit aussi être produite dans de meilleures conditions environnementales »

www.brasserielicorne.com

Agriculteurs et brasseurs

Sébastien Holtzmann ou l'entêtement du houblonnier

Sébastien Holtzmann exploite 19 hectares de houblon (40 tonnes récoltées) dans sa ferme de Wingersheim. S'il est venu à la bière, c'est un peu par entêtement **« quand les américains n'ont plus acheté notre Strisselspalt, plus personne n'en voulait et je trouvais ça injuste parce qu'ici, on a le meilleur houblon. Alors je me suis mis à faire de la bière avec mon houblon»**. L'agriculteur se forme sur le tas - littérature, Internet, visites, séjours dans des micro-brasseries allemandes - et expérimente. Il met un an pour parvenir à produire sa bière qu'il définit comme « très riche en arômes grâce au Strisselspalt ».

Sébastien Holtzmann

Une bière alsacienne assumée

La commercialisation est réalisée en réseau : famille, amis et agriculteurs en vente directe. 40 % des ventes sont réalisées sur site pour les habitués. **« La bière se vend bien, ça prouve que le houblon est bon ! »** se félicite S. Holtzmann. Aujourd'hui la micro-brasserie Holtzmann produit 100 hectolitres par an en blonde, blanche, ambrée et bière de Noël. La blanche est élaborée avec le houblon Aramis, une nouvelle variété issue du Strisselspalt développée par le lycée agricole d'Obernai pour donner un nouveau souffle à l'arôme alsacien. Ce fameux arôme, qui selon S. Holtzman permet de mettre en avant une bière alsacienne « Je suis attaché à mon terroir et je revendique l'idée de bière alsacienne, de tradition. Mais ça n'exclut pas le renouveau.»

Un savoir faire, source d'attractivité touristique

Au final, l'activité lancée comme un défi devient une composante non négligeable de l'exploitation familiale. S. Holtzmann, qui a déjà 2 gîtes ruraux, investit dans le tourisme et accueille environ 200 personnes chaque été, des groupes de 10 à 50 personnes. J'ai un vrai plaisir à montrer notre double savoir-faire de houblonnier et de brasseur, en Alsace. ».

www.brasserie-holtzmann.fr/ tél 03 88 51 48 41

À Wingersheim, la renaissance du Strisselspalt...

Avec 400 hectares de houblonnières, l'Alsace est le principal producteur de houblon en France et Wingersheim en est l'épicentre.

Hubert Pfister cultive en famille 23 hectares. Il y a 10 ans, il ne produisait que du Strisselspalt qu'il vendait au leader américain Anheuser-Busch. En 2008, suite au rachat de ce brasseur par le groupe In Bev, son principal débouché se ferme. Lui et tous ses confrères encaissent mal le choc : « On a été pris par surprise, on n'avait aucune roue de secours. Depuis, on s'est protégé en se diversifiant : Nous écoulons désormais notre production vers le Comptoir agricole de Hochfelden. Avec le Comptoir, on se réunit pour anticiper les tendances du marché. La bonne nouvelle c'est qu'il y a tout doucement un retour vers le Strisselspalt, notre produit emblématique, qui ne se plaît que sur les terres alsaciennes. »

...passe par la promotion touristique des houblonnières d'Alsace

Avec l'association ACHA – Au Cœur des Houblonnières d'Alsace - créée en 2002, à l'initiative de la Commune de Wingersheim, les producteurs de houblon de Wingersheim se sont investis bénévolement dans la promotion du Houblon d'Alsace. Ils proposent une sortie découverte ludique le long d'un sentier de découverte du houblon.

En 2014, près de 2500 personnes ont tenté l'aventure, une fréquentation en hausse par rapport à 2013. La visite type dure environ 1h30. Elle est proposée de juin à septembre. Visite du sentier en remorque aménagée, tour du village en petit train, projection vidéo, dégustation de bières locales, vente de produits dérivés, déjeuner au restaurant. Autant de minis événements qui, proposés dans une ambiance chaleureuse, constituent désormais une attraction touristique proposée par les voyagistes et croisiéristes.

Hubert Pfister « Le houblon est exploité pour les cônes femelles non fertilisés qui renferment la lupuline, poudre jaune, précieux amérisant naturel aromatique »

www.wingersheim.payszorn.com / tél 03 88 51 26 35

À Uberach, un **artisan brasseur** défricheur de tendances

Eric Trossat, le patron fondateur de la Brasserie d'Uberach

2000 hectolitres sur mesure

« 2000 hl par an chez nous, ça correspond à une journée de production chez Meteor, ou à 2 heures de production chez Kronenbourg. » pèse Eric Trossat, le patron fondateur de la Brasserie d'Uberach. Ici, on est dans une brasserie artisanale qui produit et commercialise une vingtaine de références, baptisées de prénoms empruntés au répertoire de Jaques Dutronc. Des classiques : blonde, blanche, ambrée, brune, des spéciales telles la Juliette mouillée de rose et de gingembre pour la Saint Valentin, des bio ; la série des Klintz... Toutes sont nées des intuitions d'Éric Trossat. Des bières de dégustation, produites en fermentation haute, variées, pour rompre avec des bières industrielles au goût plus standardisé.

le **Strisselspalt** est une variété de houblon, une culture qui suscite la curiosité tant par sa taille – la liane grimpe sur des poteaux de 7 mètres - que par son caractère endémique, sa production se concentrant dans un périmètre de 20 km autour de Wingersheim.

La brasserie sur une friche

La brasserie est créée en 1999, presque par hasard, à Uberach. Après quelques années dans le nucléaire à Cherbourg, Éric Trossat inspiré par l'entrepreneuriat pose ses valises à Nancy pour se former au métier de brasseur. l'Alsace n'est plus très loin. Il s'établit dans une ancienne fabrique de chaussures, au centre d'Uberach, territoire prioritaire de développement économique. « La bâtisse en briques était en en ruine mais elle avait de la gueule et c'était financièrement accessible. J'étais sensible au défi du développement local. Au départ, on sentait le doute autour de nous mais aussi de la curiosité ! ». L'entreprise commence par produire 400 hectolitres/an. Le succès est au rendez-vous. Cinq années plus tard, sa production atteint les 2000 hectolitres/an.

Une bière artisanale locale

Éric Trossat se défend de produire une bière alsacienne « il n'y a pas d'AOC en matière de bière. C'est une bière artisanale, locale, produite à Uberach, dans le Val de Moder, par une entreprise de taille humaine ». Ses bières sont consommées dans le Bas-Rhin pour la grande distribution, également dans les départements limitrophes pour les commerces de détail, et à Strasbourg pour les cafés, hôtels restaurants. 10 % des ventes sont réalisées sur site, 6000 touristes viennent visiter la brasserie chaque année.

L'hommage du néobrasseur à l'histoire

Après une longue phase de démarrage , « il a fallu 10 ans pour bien travailler », l'entreprise déménage en 2013 dans de nouveaux locaux plus vastes - toujours à Uberach - pour développer les ventes sur place, accueillir plus de touristes. Son prochain rêve se réalisera bientôt : ouvrir un espace muséographique avec toutes les pièces de sa collection brassicole, bel hommage d'un brasseur new-age à la tradition des brasseurs d'Alsace.

Info + : l'entreprise recrute un nouveau collaborateur qualifié ou préparant en alternance une licence professionnelle industrie des boissons.

www.brasserie-uberach.fr
brasserie.uberach@wanadoo.fr

Abeilles et Formation au Syndicat Apicole de Saverne © D.Roublot

Photos © David Roublot

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 portes du Parc naturel régional des Vosges du Nord permet la production d'une large variété de miels de plaine 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.

Le miel fait régulièrement l'actualité au Pays de Saverne Plaine et Plateau, à l'image des journées d'études de l'ANERCEA* qui se sont déroulées en novembre 2014, à la Petite-Pierre et de l'ouverture prochaine d'une boutique de vente de matériel apicole et de produits de la ruche, à Saverne.

Quelques chiffres

Le seul arrondissement de Saverne représente 14 % des apiculteurs du Bas Rhin pour 17 % du cheptel apicole du Bas Rhin (soit env. 3030 ruches).

Une ruche produit en moyenne 7 à 11 kg de miel par an (selon sa transhumance).

Une belle colonie compte jusqu'à 60 000 abeilles.

Les métiers autour des abeilles

Devenir apiculteur – Fiche métier de l'ONISEP : http://goo.gl/mdcUGu
Venez en parler avec les conseillers du Centre d'Information et d'Orientation

Cirier, un métier d'art : http://goo.gl/qOSlrf

Technicien conseil en apiculture (formation CFPPA) : http://goo.gl/Bzyv6S

Agent sanitaire Apicole (chambre d'agriculture) : http://goo.gl/L8opGa

En savoir plus
www.apiculture-alsace.com
www.jacheres-apicoles.fr
www.anercea.fr

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, gelée royale et même shampoing et soin 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 place 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 interdit 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'étiquette nous encouragera vite à aller se fournir chez notre apiculteur local !

Philippe Engel, apiculteur

Nous disposons sur notre territoire d'apiculteurs de qualité, fiers de leurs produits, à l'image de François Oberlé, apiculteur professionnel Bio à Haegen 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 l'âge de 10 ans et j'ai eu mes propres ruches vers l'âge de vingt ans. J'en ai aujourd'hui 45 sur le Pays de Saverne – qui produisent du tilleul, de l'acacia, du miel de forêt et de sapin. Ce dernier a obtenu la médaille de bronze au concours des miels de sapin – des forêts du Hunebourg - l'année dernière. Mon dernier-né, le miel de balsamine, 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 Roublot, pour le Pays de Saverne Plaine et Plateau

FSC www.fsc.org MIXTE Papier issu de sources responsables FSC® C015209

abrapa
ensemble partageons la vie

Les professionnels de l'aide et des services à la personne à vos côtés...

- Aide aux actes essentiels
- Aide aux actes quotidiens
- Portage de Repas
- Transport Accompagné
- Téléassistance « Bip Tranquille »
- Ménage • Repassage

DEPUIS PLUS DE 50 ANS
ASSOCIATION D'AIDE ET SERVICES À LA PERSONNE

www.abrapa.asso.fr

Votre Antenne de proximité :
41 rue Saint Nicolas 67700 SAVERNE
03 88 91 68 97

De loin le prix le plus juste pour corriger votre presbytie.

PACK PRESBYTIE
à partir de
199€*
Monture
+ 2 verres progressifs
ANTIREFLET

à coté du cinéma Cubic

133 Grand'Rue
67700 SAVERNE

03 88 03 41 80

com.sa@mf-alsace.com

Du mardi au vendredi
de 9h30 à 12h et de 13h30 à 18h30
le samedi de 10h à 12h
et de 13h30 à 16h30

www.mf-alsace.com

LES OPTICIENS MUTUALISTES

LES OPTICIENS MUTUALISTES
VOTRE VUE. NOTRE PRIORITÉ.

Organisme régi par le Code de la Mutualité - SIREN 434 111 129 - Octobre 2014 - Ce dispositif médical est un produit de santé réglementé qui porte au titre de cette réglementation le marquage CE. Photos non contractuelles. *Voir conditions en magasins.

Conseil - analyse - Transaction - Immobilière

www.imb-immo.eu

Pierre Bernhardt
Négociateur indépendant

06 07 47 40 05
Fax. 03 88 09 01 53
pierre-bernhardt@hotmail.fr

PB EXPERTISE
Pierre BERNHARDT

Expert en Évaluations Immobilières,
Foncière et Commerciale
Immeubles, Habitations, Terrains, Murs
et Fonds de commerces

Selon les méthodes définies par la charte de l'expertise en évaluation immobilière

26 rue des Poiriers
67340 INGWILLER
Mail : pierre-bernhardt@hotmail.fr
Mob : 06 07 47 40 05
www.pb-expertise.com

"Un lien entre les hommes"

Une personne, des ouvrages ... des prestations !

PAYS DE SAVERNE PLAINE ET PLATEAU le mag

Le mag Pays de Saverne Plaine et Plateau
45000 ex. Prochaine parution été automne 2015

Magazine Alsace tendance[s] Agence d'attractivité d'Alsace
Le guide de référence des A.D.T. et Offices de Tourisme 50000 ex. Prochaine parution n°10 février 2015

Création graphique
Création de site Internet et toute solution d'impression.

Aïki'Zoo
Animation et initiation à la pratique de l'Aïkido à l'école • Laurent est animateur enseignant d'Aïkido depuis plus de 15 ans

Aiki Panda Globe-trotter

Laurent GASSMANN • Votre conseiller communication
03 88 71 44 39 • www.gklfaire.eu
14 rue du 21 novembre 67440 Singrist
Fax. 03 88 71 47 71 • laurent.gassmann@gklfaire.eu

KIRCHNER BUREAUTIQUE

WANTZ Concept Office

www.kirchner-bureautique.fr

Système d'impression

Aménagement de bureau

Informatique

Télécopieurs

Terminaux d'encaissement

Assistance

Canon

Photo non contractuelle

Direction Générale et Administrative

1 rue de Strasbourg - B.P. 30101
57403 SARREBOURG

Téléphone : **03 87 03 11 13**
Télécopie : 03 87 03 35 10

Agence Bas-Rhin - Assistance Technique et Commerciale

Rue Mayerhoffen
67790 STEINBOURG

Téléphone : **03 88 91 25 76**
Télécopie : 03 88 71 06 58

SCHLOTTERBECK mode S

Toutes vos envies de mode sont chez Schlotterbeck

Le service et le sourire en plus

INGWILLER : 74 - 78 rue du Gal Gouraud - Tél. : 03 88 89 44 40
SARREGUEMINES : 1 rue Poincaré - Tél. : 03 87 28 35 20

www.schlotterbeck.fr

E.Leclerc **SARRE-UNION** Plus beau, plus grand et toujours moins cher !

LE PARTENAIRE DES PRODUCTEURS LOCAUX

E.Leclerc

SARRE-UNION