



2025

Rapport d'activité



L'équipe de la Maison de l'emploi



VINCENT HORVAT
Codirecteur



AGATHE BINNERT
Codirectrice



GUILLAUME KIEFFER
Responsable d'opérations



LIANE DESSEIGNE
Cheffe de projet



CAROLINE OLIVIER
Cheffe de projet



MARIE-ASTRID BENARD
Cheffe de projet



JULIE BITZ
Cheffe de projet



PATRICIA LORENTZ
Cheffe de projet



ELODIE SPEICH
Cheffe de projet

Sommaire

Édito	4
Agir pour un emploi local inclusif, durable et transfrontalier	6
2025 sur nos réseaux sociaux	8
DÉFI 1 : Contribuer à la réduction des inégalités face à l'emploi	12
DÉFI 2 : Accompagner et outiller les entreprises dans les transitions sociétales et environnementales	20
DÉFI 3 : Développer les opportunités du territoire transfrontalier	30
Les membres de la Maison de l'emploi de Strasbourg	39

Rapport d'activité édité par l'équipe de la Maison de l'emploi de Strasbourg – juin 2026

Rédaction : Marie-Astrid Bénard, Agathe Binnert, Julie Bitz, Liane Desseigne, Vincent Horvat, Guillaume Kieffer, Patricia Lorentz, Caroline Olivier et Elodie Speich.

Interviews et coordination : Corinne Maix

Photos : Philippe Groslier, Abdesslam Mirdass et Jérôme Dorkel / Ville et Eurométropole de Strasbourg

Mise en page : Elodie Jansem



www.maisonemploi-strasbourg.org

Maison de l'emploi, 5 rue de la coopérative – F 67000 Strasbourg

« La coopération est devenue une évidence »

Regards croisés des codirecteurs de la Maison de l'emploi de Strasbourg

20 ans après la création de la Maison de l'emploi, les enjeux du territoire ont-ils changé ?

En deux décennies, le marché du travail s'est profondément transformé. Le taux de chômage a baissé d'environ 3 points, mais les difficultés se sont déplacées : ce sont les publics les plus éloignés de l'emploi qui restent à la marge et avoir un emploi ne protège plus de la pauvreté. Parallèlement, le vieillissement de la population active, auparavant surtout visible en Allemagne, touche désormais aussi la France.

Autre évolution marquante : le rapport au travail. Les attentes des salariés se sont renforcées autour de la quête de sens, des conditions de travail, de l'équilibre vie professionnelle et personnelle ou encore des engagements écologiques des entreprises. De nouveaux enjeux émergent, comme la santé mentale au travail et les transitions écologiques.

Comment la Maison de l'emploi a-t-elle fait évoluer son rôle ?

Créée autour de trois piliers — la gouvernance territoriale, le soutien aux entreprises et le marché du travail franco-allemand — la Maison de l'emploi de Strasbourg a élargi son positionnement en direction des transitions professionnelles et des mutations du travail. Au départ, l'objectif était surtout la sécurisation de l'emploi. Aujourd'hui, il s'agit aussi d'aider les actifs à évoluer avec leur

emploi et à faire face aux transformations des métiers et des compétences. Cette évolution s'est construite au plus près des entreprises et des réalités du territoire, avec une conviction forte : les réponses ne peuvent plus être uniquement individuelles ou cloisonnées.

2025 semble bien illustrer cette manière d'agir...

Deux fils rouges traversent l'ensemble des actions menées cette année : la coopération et l'expérimentation. Qu'il s'agisse des Labos RH, des actions autour des Futurs du travail, des projets transfrontaliers, des initiatives sur les conditions de travail ou encore des expérimentations menées avec les jeunes et les entreprises... toutes reposent sur une logique collective.

Les acteurs du territoire ont compris que les défis sont interdépendants : emploi, mobilité, transitions écologiques, attractivité, pauvreté... tout est lié, on ne peut plus avancer seul sur un territoire. Grâce aux entreprises et à nos partenaires, nous avons contribué à renforcer des habitudes de travail en réseau. Cette culture s'incarne notamment dans Kaleidoscoop, tiers-lieu transfrontalier de coopération, devenu un symbole de ces nouvelles façons de travailler ensemble. Il montre que des alliances entre acteurs publics, entreprises, associations et citoyens, permettent d'être plus efficaces, plus rapides, mais aussi d'agir à long terme.

Strasbourg a-t-elle pris conscience de son potentiel transfrontalier ?

Oui, la coopération franco-allemande, qui a longtemps été perçue principalement comme une opportunité d'emploi pour les travailleurs frontaliers, est désormais considérée comme un véritable levier de développement économique, d'innovation et d'ouverture européenne. Aujourd'hui, cela concerne autant les employeurs, les étudiants, les entrepreneurs que les demandeurs d'emploi et salariés. En 20 ans, nous avons construit un écosystème solide entre acteurs économiques français et allemands, notamment autour de plusieurs projets Interreg Rhin Supérieur pilotés par la Maison de l'emploi.

Strasbourg est devenue un laboratoire européen et une culture commune avec nos voisins grandit. Cette dynamique nous amène à prendre conscience que les nouvelles filières d'avenir rhénanes se développeront sans frontière et qu'il faudra répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises à l'échelle d'un bassin d'emploi commun.

Qu'est-ce qui vous rend optimistes aujourd'hui ?

Ce qui nous rend optimiste aujourd'hui, c'est de voir que malgré les crises et les incertitudes, les jeunes générations, les habitants, les entreprises veulent être davantage écoutés, consultés, associés. Nous voyons émerger une aspiration forte à un nouveau modèle de territoire : davantage de coopération et plus de participation aux solutions par les citoyens, les salariés et demandeurs d'emploi ainsi que par les acteurs de terrain. Par exemple, l'Allemagne est plus avancée sur l'intégration des seniors et l'intergénérationnel, tandis que la France a beaucoup progressé sur les questions d'égalité femmes/hommes... Chacun détient des solutions et on sent une vraie envie de construire collectivement les réponses.

Espérons que les politiques publiques continueront à s'ouvrir aux territoires et accorderont les moyens nécessaires à cette excellente échelle de coopération et d'expertise. C'est là que les solutions concrètes peuvent se construire, puis se déployer jusqu'à l'échelle européenne.

Vincent Horvat & Agathe Binnert



Agir pour un emploi local inclusif, durable et transfrontalier

Structure de coordination et d'innovation territoriale, la Maison de l'emploi de Strasbourg œuvre pour l'emploi local en mettant en adéquation les compétences du territoire et les besoins des entreprises, en accompagnant les publics fragilisés et en anticipant les évolutions du marché du travail, à l'échelle transfrontalière.

NOS OBJECTIFS



Promouvoir les métiers et opportunités professionnelles et développer l'attractivité du territoire



Anticiper les mutations des compétences et des emplois



Améliorer la qualité de vie au travail



Développer l'inclusion de tous les publics



Favoriser l'attractivité du marché de l'emploi transfrontalier



Créer un réseau et permettre la mise en relation avec les acteurs ressources du territoire



Outiller les acteurs et structures d'accompagnement



Accompagner le cycle des politiques publiques

NOS RESSOURCES

- Une équipe de 9 personnes spécialisées dans l'ingénierie et le développement de projets.
- De nombreux partenaires de l'emploi et de la formation, d'institutions publiques et d'entreprises.
- Un conseil d'administration composé d'acteurs français et allemands, d'institutions publiques, d'entreprises et d'experts.
- Une gouvernance participative qui impulse une dynamique locale de recherche-action, de laboratoire d'idées, de collaborations et d'expérimentations.

NOS VALEURS

La solidarité, la coopération, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et le respect des bénéficiaires.

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Depuis 10 ans, la Maison de l'emploi est engagée dans une démarche active de Responsabilité Sociétale des Entreprises, notamment pour répondre aux exigences des partenaires publics et des programmes européens comme le FSE ou le FEDER.



En 2016, avec la démarche de labellisation LUCIE- ISO 26 000



En signant le Pacte, la démarche strasbourgeoise pour une économie locale durable



En rejoignant le réseau Initiatives Durables, réseau de référence dans le Grand Est

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



En inscrivant son action dans 6 des 17 objectifs de développement durable de l'ONU

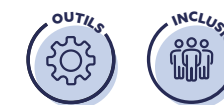
Impact de nos actions en 2025

Voici quelques chiffres qui rendent compte des résultats des projets conduits sur les trois défis auxquels nous entendons contribuer.

Nous travaillons actuellement au recueil et à la consolidation d'indicateurs transversaux afin de mesurer l'impact social de nos actions.

DÉFI 1

Contribuer à la réduction des inégalités face à l'emploi



7 projets
en lien avec la réduction des inégalités (YEA, Talents 55+, Quand j'avais ton art, Rendez-vous en entreprise inconnue, Club les entreprises s'engagent, Emergence et Scénarios pros)

77 professionnels participants aux **7 rendez-vous** en entreprise inconnue

73 jeunes et 17 employeurs participants aux ateliers YEA et **133 offres d'emplois, de stages, d'alternances** proposées

1 guide
« Jeunes et employeurs - Démolissons les idées reçues » issu du projet YEA

1 guide
« Modes d'Emplois - Mieux se comprendre pour mieux travailler ensemble » dans le cadre du CLE

1 vademecum
« Parcours des actifs vers le logement », pour lever les freins de l'accès au logement pour les salariés

DÉFI 2

Accompagner et outiller les entreprises dans les transitions sociétales et environnementales



+ de 300 entreprises ont bénéficié des actions déployées par les Labos RH (séminaires, webinaires Collab'RH, Learning Expeditions...)

3 opérations de passerelles interentreprises dans le cadre de plans sociaux

7 entreprises industrielles impliquées dans une démarche d'amélioration des conditions de travail

4 conférences sur le thème des Futurs du travail en 2025, à l'occasion desquelles nous avons accueilli **500 participants**

2 référentiels de formation créés pour adapter les compétences des métiers du transport bas carbone aux transitions écologiques

DÉFI 3

Développer les opportunités du territoire transfrontalier



+ de 750 personnes accueillies au Lieu ressource transfrontalier

Coordination de **20 partenaires français et allemands** engagés autour du projet Interreg Lieu ressource transfrontalier

90 bénéficiaires de l'accompagnement à l'entrepreneuriat sans frontière - Français, Allemands, internationaux, nouveaux arrivants

1 cartographie illustrée des acteurs franco-allemands du bassin Strasbourg-Ortenau

1 carnet de bord interculturel de mobilité professionnelle transfrontalière à destination des travailleurs frontaliers

1 guide du recrutement de part et d'autre du Rhin pour les employeurs français et allemands

1 dépliant de l'entrepreneuriat à 360° pour les porteurs de projet et les entrepreneurs

2025 sur nos réseaux sociaux

SUIVRE TOUTE NOTRE ACTUALITÉ :

 Maison de l'emploi de Strasbourg

 lieu_ressource_transfrontalier



Forum emploi Novares

le 24/02/2025

La Maison de l'emploi s'est associée à la cellule de reclassement et l'ADIRA pour réunir 45 entreprises et permettre aux salariés en transition, dans le cadre de la fermeture du site, d'explorer de nouvelles opportunités et perspectives professionnelles.



Une nouvelle formation pour la rénovation énergétique

le 05/03/2025

8 premiers demandeurs d'emploi ont démarré cette formation de niveau Bac +2, bâtie par la Chambre de métiers d'Alsace et la Maison de l'emploi.



Partenariat stratégique avec l'ANDRH Strasbourg

le 20/03/2025

Signature d'une convention de coopération entre l'ANDRH et la Maison de l'emploi pour innover et anticiper les transformations du monde du travail.



Atelier YEA à l'EPIDE

le 25/03/2025

Organisation du premier atelier du programme YEA pour accompagner les jeunes dans leurs parcours professionnels. → Lire page 14



Idea Lab Climathon transfrontalier

les 04 et 05/04/2025

Réunis durant 2 jours à l'Impact Hub de Karlsruhe, des participants engagés ont imaginé des solutions innovantes en faveur du climat dans le Rhin supérieur.



Rendez-vous en entreprise inconnue

le 15/05/2025

Immersion dans l'entreprise Nature et Techniques et ses métiers dédiés à la renaturation des milieux naturels, un secteur d'avenir.



Conseil d'administration de la Maison de l'emploi

le 22/05/2025

Ce conseil s'est tenu en amont de la soirée Futurs du travail, avec un focus sur les actions d'intelligence collective et de coopération interentreprises de la Maison de l'emploi.



Mon quartier, des opportunités à 360°

le 20/05/2025

Une journée de rencontres professionnelles et d'échanges au Port du Rhin pour découvrir entreprises, métiers et opportunités d'emplois transfrontaliers, organisée avec le centre socio-culturel Au-delà Des Ponts.



Une journée dédiée aux futurs du travail

le 22/05/2025

Lancement du Panorama des pratiques RH innovantes et conférence de Caroline Loisel... Une journée, organisée dans le cadre du festival Kaleidoscopie, pour réfléchir collectivement aux transformations du travail.



2025 sur nos réseaux sociaux



Assemblée générale de la Maison de l'emploi

le 19/06/2025

Un moment convivial dans les locaux de Kaleidoshop, qui a réuni les membres de la Maison de l'emploi et ses partenaires. L'AG s'est poursuivie par une visite du quartier Coop et de ses nouveaux projets, proposée par la SPL Deux-Rives.



Une fresque pour voyager depuis l'EHPAD

le 25/06/2025

La troisième fresque du projet Quand j'avais ton art a été inaugurée à l'EHPAD Le Bois Fleuri à Strasbourg. Elle a été réalisée par des jeunes en insertion, accompagnés par le dispositif Emergence.



Une semaine de visites d'entreprises

du 18 au 20/06/2025

Dans le cadre des Assises européennes de la filière transition énergétique, la Maison de l'emploi a programmé des visites des deux côtés du Rhin. → Lire page 16



Journée de la coopération Interreg

le 25/09/2025

Les partenaires du Lieu ressource transfrontalier pour l'emploi se sont réunis à Kaleidoscoop pour un comité de pilotage, puis une soirée Interreg. Des pitches de projets et une table ronde sur l'Europe ont célébré la coopération transfrontalière dans le Rhin supérieur.



Rencontre avec les salariés de Dumarey

le 30/09/2025

Après un forum emploi dans le cadre du PSE de l'entreprise, cette rencontre organisée avec la cellule de reclassement, la Maison de l'emploi, l'ADIRA et l'UIMM a permis aux derniers salariés en fin de période de reclassement de rencontrer les entreprises industrielles qui recrutent sur le territoire.



Rendez-vous à la Fondation de l'Œuvre Notre-Dame

le 13/11/2025

Les professionnels de l'emploi ont découvert le travail d'exception des tailleurs de pierre qui restaurent la cathédrale de Strasbourg, des métiers « passion » et exigeants pour ces gardiens du patrimoine.



Conseil d'administration à l'Université de Strasbourg

le 14/11/2025

Réunion des membres de la Maison de l'emploi autour des orientations stratégiques.



Idea Lab X Sustainable Futures

les 14 et 15/11/2025

Un temps de réflexion collective inédit, organisé par le réseau LiNK et ses partenaires français et allemands, avec des étudiants internationaux, des entrepreneurs et des start-ups, pour travailler en équipe sur des défis de durabilité et d'innovation dans la région du Rhin supérieur.



Soirée sur la santé mentale au travail

le 20/11/2025

Organisée avec l'ANDRH Alsace Strasbourg, cette soirée a réuni une soixantaine de professionnels RH autour des enjeux croissants de santé mentale au travail.



Recruter des deux côtés du Rhin

le 24/11/2025

Une journée franco-allemande sur le recrutement transfrontalier destinée aux employeurs des deux côtés du Rhin. L'événement s'est poursuivi par un afterwork sur l'impact de l'intelligence artificielle dans le recrutement.



Rencontres nationales du réseau Alliance Villes Emploi

du 16 au 18/12/2025

Quatre collègues de la Maison de l'emploi ont participé aux journées nationales du réseau, à Lyon, pour partager expériences, innovations et bonnes pratiques en faveur de l'emploi.



Contribuer à la réduction des inégalités face à l'emploi

Accéder à l'emploi n'est pas qu'une question de compétences. Cela repose aussi sur la rencontre, la confiance, des codes partagés et des opportunités concrètes. Sur ce terrain, tous ne partent pas égaux.

Face à ce constat, la Maison de l'emploi agit autrement : elle expérimente et teste de nouveaux formats qui bousculent les idées reçues, pour faire évoluer les pratiques des entreprises, des publics et des professionnels qui les accompagnent.

En recréant du dialogue, en montrant la réalité des métiers, en travaillant avec ses partenaires territoriaux, elle lève les freins, redonne confiance et ouvre des perspectives durables.



LÉA HESS
Chargée de communication
Alphaservice

« Les ateliers YEA nous ont permis de dialoguer autrement avec les jeunes et de casser les clichés sur les métiers du BTP. »

« Agence d'interim spécialisée dans les métiers du BTP, nous déléguons environ 400 salariés par an. Nous cherchons à recruter de jeunes talents et à valoriser les atouts des métiers du BTP et de l'interim, qui souffrent encore de nombreux préjugés. Lorsque la Maison de l'emploi nous a proposé de participer aux ateliers YEA, avec des rencontres anonymisées entre jeunes, associations et employeurs, nous avons tout de suite vu l'opportunité de dialoguer autrement.

Lors des échanges, les jeunes étaient à l'aise et ont parlé librement de leurs attentes et de leurs envies. Ils se sont intéressés à mon propre parcours en apprentissage, à nos formations et aux avantages de ces métiers qui permettent d'évoluer. Cette expérience a vraiment fait évoluer notre façon d'aborder le recrutement : aujourd'hui, notre communication est plus en phase avec les jeunes, et nos recruteurs adaptent naturellement leur discours et leur posture à leurs codes et à leurs attentes.

Grâce à YEA, nous avons aussi rencontré de nouveaux partenaires et élargi notre vision. La Maison de l'emploi joue un rôle clé pour créer ces passerelles et faire avancer des sujets essentiels comme l'égalité des chances, en lien direct avec les réalités du terrain. »

« Dans le cadre de l'Ecole de la 2^e Chance du Bas-Rhin (E2C 67), nous accompagnons chaque année environ 200 jeunes de 16 à 25 ans, souvent sans qualification, engagés dans un parcours de stages métiers. Nous cherchons sans cesse à créer des temps d'échange avec des employeurs pour dépasser leurs appréhensions et gagner en confiance.

YEA nous a tout de suite convaincus par son originalité : les rencontres anonymisées obligent les jeunes à poser davantage de questions et à devenir acteurs de l'échange, après des activités brise-glace qui les mettent à l'aise. D'ailleurs, nous avons poussé l'exercice en leur demandant de présenter l'E2C en se mettant en scène devant les autres structures d'accompagnement, les employeurs et les jeunes.

La Maison de l'emploi nous emmène plus loin, elle nous fait découvrir de nouveaux outils comme la méthode RIASEC ; elle est très à l'écoute des ressentis des jeunes pour améliorer les ateliers en permanence. Elle prend des initiatives et organise de nombreux événements avec grande ténacité et une organisation sans faille. »

JEAN-FRANÇOIS KRATZ
Formateur à l'Atelier

« L'atelier YEA aide les jeunes à dépasser leurs appréhensions face aux employeurs. »



YEA - Young Entreprises Associations

Réinventer la rencontre entre jeunes et employeurs

YEA – Young Entreprises Associations – propose une autre manière de faire se rencontrer des jeunes, des entreprises et des associations de quartier. Conçu comme **un laboratoire à taille humaine, le dispositif teste, en conditions réelles, de nouvelles formes d'échange** sur un territoire pourtant déjà riche en actions... mais où certains jeunes restent à distance.

D'un côté, des jeunes qui ne se reconnaissent pas dans les formats classiques – forums, job dating, ateliers – et qui hésitent à se présenter. De l'autre, des employeurs confrontés à des CV incomplets ou à une motivation jugée fragile. Plutôt que d'ajouter un dispositif supplémentaire, YEA se concentre sur un moment clé : **la rencontre**. Il crée un cadre différent, plus direct et plus équilibré, pour permettre aux deux parties de se découvrir autrement, au-delà des codes habituels.

► La méthode RIASEC* : 6 grands profils de personnalité, selon la typologie de John Holland

R comme **Réaliste**
I comme **Investigateur**
A comme **Artistique**
S comme **Social**
E comme **Entreprenant**
C comme **Conventionnel**

Un outil simple pour aider les jeunes à mieux comprendre leurs appétences et engager le dialogue avec les employeurs.

► Un parcours en trois temps

- 1. Préparation** : les jeunes passent le RIASEC*, explorent leurs profils, mettent en mots leurs aspirations avec des exemples concrets et travaillent leur prise de parole.
- 2. Rencontres YEA** : ils présentent leurs structures d'accompagnement, participent à l'atelier « Démolissons les idées reçues », puis échantent avec des employeurs à partir d'offres anonymisées et réécrites en langage RIASEC*.
- 3. Retours d'expérience** : un débrief est organisé à chaud, puis un suivi à deux mois permet de mesurer les évolutions de chacun (emploi, formation, besoins d'accompagnement).



Deuxième atelier de rencontre entre jeunes, entreprises et association à l'Ecole de la 2^e Chance

Ce que YEA teste

YEA repose sur une idée simple : **partir des aspirations des jeunes pour transformer la rencontre avec les employeurs. Grâce au RIASEC*, ils mettent des mots sur leurs envies et leurs façons de fonctionner.** Cela déplace le regard des employeurs, qui ne trient plus uniquement sur les manques, mais s'intéressent aux ressources des jeunes.

La manière de présenter les offres et les entreprises joue aussi un rôle clé. Anonymisées et reformulées dans un langage accessible, centrées sur le travail réel, elles limitent l'autocensure et suscitent davantage de curiosité de la part des jeunes.

Plus largement, YEA teste des formats scénarisés, plus chaleureux et sécurisés, capables de réduire le stress, de renforcer la confiance, de clarifier les codes et d'ouvrir des opportunités concrètes.

RIASEC et idées reçues

Le RIASEC sert de langage simple pour dire « comment je fonctionne » et pour rapprocher autant que possible, profils de jeunes et environnements de travail. Pour certains jeunes, il produit un effet de valorisation immédiat. Ils choisissent les offres en fonction de leurs centres d'intérêt, puis découvrent ensuite les entreprises et les personnes.

Les ateliers « Démolissons les idées reçues » (offre, CV, entretien, savoir-être, management) mettent sur la table représentations, peurs, colères et malentendus, et permettent de coconstruire des repères plus justes. La phrase « *les candidats doivent avoir du savoir-être, mais les recruteurs aussi* » circule des deux côtés, signe que la relation se rééquilibre un peu.

Ce que ça change

Les jeunes décrivent YEA comme un espace plus accessible et moins stressant qu'un forum classique. Certains prennent la parole pour la première fois, d'autres osent aller vers un employeur ou affinent leurs attentes et leurs questions pour la prochaine fois.

Les opportunités sont concrètes : stages, immersions, intérim, formations, recrutements. Sur 73 jeunes accompagnés, la part de ceux en recherche d'emploi diminue nettement : 18 sont en emploi et 18 en formation.

Un proto-modèle éthique

YEA met en lumière ce que les dispositifs classiques laissent souvent de côté : émotions, représentations, codes implicites de l'offre, du CV, de l'entretien. Le proto-modèle installe une autre éthique de la rencontre : possibilité d'aller voir à deux un employeur, temps conviviaux, prise en compte réelle de la parole des jeunes.

Outillé et documenté (offres en RIASEC, fiches ateliers, questionnaire d'amélioration continue, guide « jeunes et employeurs – Démolissons les idées reçues »), YEA constitue une preuve de concept : une manière très concrète de refaire société autour du travail, à l'échelle locale.



Assises européennes de la transition énergétique

Des visites d'entreprises pour voir les métiers en vrai

Dans le cadre des Assises européennes de la transition énergétique 2025, la Maison de l'emploi de Strasbourg, avec la Ville et l'Eurométropole, ont fait le choix de sortir des formats classiques pour aller à la rencontre des métiers, là où ils s'exercent réellement.

Pendant 4 jours et 5 visites, des jeunes, des demandeurs d'emploi, des professionnels de l'insertion et des citoyens ont découvert concrètement les métiers liés à la transition énergétique.

Chaufferies, réseaux de chaleur, centrale biomasse, chantier de rénovation ou terminal logistique de l'autre côté du Rhin : autant de lieux explorés **pour comprendre, sur le terrain, les réalités, les enjeux et les opportunités de ces métiers en pleine évolution.**

► Mettre les pieds en coulisses

Ces visites « Off » du Carrefour des Métiers reposent sur une conviction simple : pour comprendre un métier, il faut le voir en situation, dans son environnement, avec ses contraintes et ses équipes.

Chaufferies et réseaux de chaleur

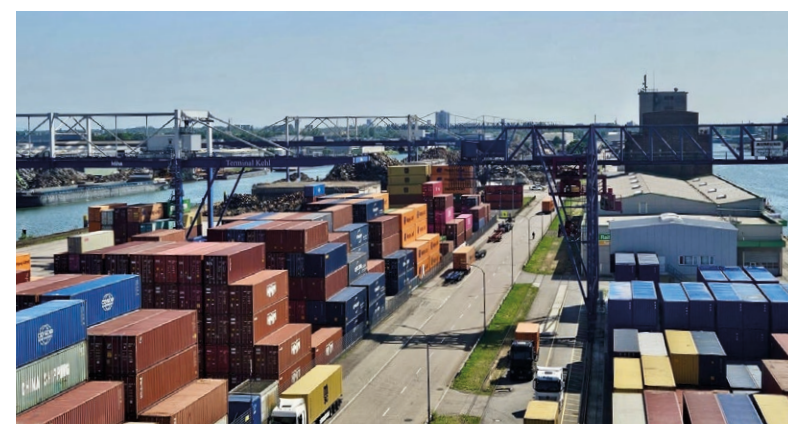
Avec **Électricité de Strasbourg**, les participants ont découvert l'écoquartier de Cronenbourg par son « moteur » : la chaufferie collective, puis la centrale biomasse du Port-du-Rhin, qui produit une énergie renouvelable.

À HautePierre, sur le réseau EVOS exploité par **ENGIE Solutions**, ils ont exploré l'ancienne centrale thermique, suivi le chantier de la future centrale biomasse et visité le local des pompes à chaleur. Sur chaque site, les équipes rendent visible l'invisible : pilotage des installations, astreintes, responsabilités, coopération entre métiers. Les métiers prennent corps à travers des récits concrets.



Ouverture transfrontalière

Les visites ont également franchi le Rhin, avec la **découverte de l'Euroterminal de Kehl**. Trains, conteneurs, grues, postes de contrôle... Derrière les flux de marchandises, les jeunes appréhendent les enjeux énergétiques et environnementaux du secteur logistique et la diversité des métiers qui y contribuent : exploitation, conduite, maintenance, gestion des flux, sûreté, management... Ils découvrent que la transition énergétique traverse aussi les hubs logistiques et les plateformes d'échanges.



Un chantier comme salle de classe

Quartier Risler, le décor change : 255 logements occupés, en pleine rénovation énergétique. Avec **Eiffage Construction, Ophéa et plusieurs entreprises partenaires** (isolation, échafaudage, électricité, façade, menuiserie...), les jeunes ont découvert un chantier où l'on améliore la performance énergétique sans interrompre la vie des habitants.

Les professionnels ont partagé leurs parcours, les compétences attendues et les perspectives d'emploi. Ici, la transition énergétique se traduit en gestes : travailler en site occupé, coordonner les corps de métier, composer avec la météo et les aléas de chantier.

Des visites pour se projeter

Au-delà de la découverte technique, ces visites sont des outils d'orientation. Sur chaque site, des temps d'échange permettent d'aborder conditions de travail, formations, parcours et débouchés.

Les professionnels de l'accompagnement s'appuient sur ces expériences pour aider les publics à se projeter. Les entreprises, de leur côté, valorisent leurs métiers et rencontrent de nouveaux profils, rarement touchés par leurs canaux de recrutement habituels.

Comité Local pour l'Emploi

Développer les savoir-être et lever les freins réciproques

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a renforcé le pilotage territorial des politiques d'emploi et encouragé une gouvernance plus partagée.

Dans ce cadre, le Comité Local pour l'Emploi (CLE) réunit l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion, en plusieurs groupes de travail, pour **produire des réponses concrètes et des outils opérationnels**, au plus près des besoins des publics et des employeurs.

Co-présidé par l'État et les élus locaux de référence, le CLE de l'Eurométropole de Strasbourg incarne cette dynamique de coopération territoriale. Il rassemble les grandes institutions – État, Eurométropole, Collectivité européenne d'Alsace, Région Grand Est – aux côtés d'un réseau élargi d'acteurs : services publics de l'emploi, collectivités, branches professionnelles, entreprises, associations et organismes de formation.

La Maison de l'emploi de Strasbourg est un de ses acteurs pivots, co-animateur du groupe de travail n°2 avec l'UIMM Alsace.

► 3 chantiers CLE pour faire bouger les lignes

Groupe de travail n°1 : Développer l'acquisition des savoirs de base

Pilotes : DDETS – Région Grand Est

Groupe de travail n°2 : Développer les savoir-être et lever les freins réciproques

Pilotes : Maison de l'emploi de Strasbourg – UIMM Alsace

Groupe de travail n°3 : Organiser la circulation de l'information autour de la levée des freins périphériques

Pilotes : Eurométropole de Strasbourg – DDETS

La mission du groupe de travail n°2

Face aux difficultés de recrutement, de nombreux employeurs sont prêts à accueillir des profils sans expérience ou qualification, à condition qu'ils soient « motivés ».

→ **Alors pourquoi certaines candidatures ne passent-elles jamais le cap de l'entretien, malgré des efforts répétés ?**

→ **Qu'est-ce qui freine certains employeurs à ouvrir leurs portes à des profils différents ?**

→ **Qu'est-ce qui retient certaines personnes à candidater ?**

Les freins à l'emploi ne relèvent pas uniquement des individus ou des entreprises. Ils sont réciproques et

tiennent souvent à des règles implicites et des attentes non formulées, des modes de communication qui ne se rencontrent pas ou encore des expériences passées qui nourrissent la méfiance.

Au-delà des compétences techniques, ce sont bien **les savoir-être et les codes partagés** – attitudes souhaitées, rapport au temps, au collectif, à l'écrit ou au cadre – qui **deviennent déterminants**, sans toujours être explicités.

Pour mieux comprendre ces mécanismes, le CLE a constitué un groupe de travail dédié. Copiloté par la Maison de l'emploi et l'UIMM Alsace, il a réuni, en 2025, une vingtaine d'acteurs avec un objectif commun : aider chacun à mieux comprendre la logique de l'autre et faire évoluer ses pratiques.

Un mode d'emploi pour mieux se comprendre

Ce travail a abouti à la création du guide « **Modes d'Emplois – Mieux se comprendre pour mieux travailler ensemble** », conçu à la fois pour les personnes en recherche d'emploi et pour les employeurs.

Structuré en miroir, il aborde les mêmes thèmes des deux côtés :

- **les règles du monde du travail explicites et implicites** : ce qui est écrit noir sur blanc, et tout ce qui ne l'est pas mais pèse dans les relations de travail
- **les savoir-être attendus** : qui ne sont pas toujours formulés, et comment les rendre plus compréhensibles et partageables
- **les freins à l'emploi**, du point de vue des candidats comme des employeurs
- **la non-discrimination** : son cadre légal, mais aussi les pratiques concrètes qui permettent de s'en approcher.

Chaque chapitre propose des ressources produites par les partenaires du CLE : fiches pratiques, vidéos, outils pédagogiques et retours d'expérience.

Pensé pour être imprimable et diffusé facilement, ce guide a vocation à être largement diffusé. Il permet à chacun, quel que soit son niveau de français ou sa connaissance du monde du travail, de s'approprier ces sujets, d'y revenir et de les travailler, seul ou en groupe.

Ce support commun facilite les échanges entre employeurs, structures d'accompagnement et publics, chaque fois que « ce qui ne se dit pas » risque de bloquer une rencontre qui aurait pourtant toutes les chances de réussir.



**RETROUVEZ
LES 7 GUIDES**

**MODES
D'EMPLOIS**
Mieux se comprendre pour
mieux travailler ensemble

© 2025
Une publication du Comité local pour l'emploi de Strasbourg

Accompagner et outiller les entreprises dans les transitions sociétales et environnementales

Les transitions écologiques et sociétales transforment en profondeur les métiers, les compétences et les organisations. Face à ces mutations, les entreprises doivent s'adapter et la Maison de l'emploi expérimente, questionne et met en mouvement des dynamiques collectives pour accompagner ces transformations. Non pas seule, mais en mobilisant entreprises, partenaires et une large communauté RH autour d'enjeux partagés.

Ces espaces d'échange, d'inspiration et de coopération - sur les compétences de demain, les conditions de travail ou les nouvelles pratiques RH - structurent une culture commune et font évoluer les pratiques, pour sécuriser les parcours et accompagner durablement les transitions.

« Nous avons choisi de soutenir ce projet porté par la Maison de l'emploi de Strasbourg, qui vise à améliorer les conditions de travail dans l'industrie et à renforcer la fidélisation des salariés sur un territoire frontalier. **La dimension collective et inter-entreprises proposée permet de mutualiser les réflexions et les solutions, ce qui constitue un réel atout.** Par ailleurs, la bonne connaissance du bassin d'emploi transfrontalier favorise l'élaboration de réponses adaptées aux réalités locales.

L'approche expérimentale, fondée sur des ajustements réguliers à partir des retours de terrain, ainsi que la capitalisation des enseignements en vue de leur diffusion, répondent pleinement à nos attentes.

L'animation du projet facilite l'implication des entreprises, malgré la complexité inhérente à ce type de démarche collective. **Les échanges sont constructifs et permettent de croiser des points de vue complémentaires autour de problématiques partagées.** Le projet intègre également une attention au dialogue social, élément essentiel pour la mise en place de solutions durables. »

ALINE DRONNE
Sociologue et chargée
de mission ARACT Grand Est

« **Nous considérons que les enseignements issus de cette démarche pourront être utiles à d'autres entreprises.** »



ISABELLE OTT
DAF de l'entreprise Trumpf Machines
et FRANÇOIS DESPREZ
Responsable QSE

« **La Maison de l'emploi sait transformer des situations individuelles en réponses collectives.** »

« Notre site produit chaque année entre 1 000 à 2000 bâtis mécano-soudés de machines-outils pour le travail de la tôle. Nos meuleurs, ébavureurs et préparateurs peinture travaillent quotidiennement sur des pièces en acier de très grande taille. **Pour préserver nos salariés expérimentés et attirer des jeunes**, nous avons initialement pensé investir dans des exosquelettes pour améliorer l'ergonomie de ces postes de travail. Mais en rejoignant ce groupe inter-entreprises, nous avons compris que la solution ne résidait pas seulement dans l'outil.

Grâce à l'accompagnement d'un ergonome dans le cadre du projet Aract, **nous avons pu réaliser un diagnostic précis des postes de travail.** Cette prise de hauteur s'est révélée bien plus riche que notre première idée. Travailler avec deux autres entreprises (NLMK et Stib Industrie) confrontées aux mêmes défis est aussi très formateur : **nous partageons nos difficultés, nos méthodes, nous gagnons du temps, même si nos degrés de maturité sur ces sujets diffèrent.** La Maison de l'emploi est à l'écoute de nos préoccupations RH. Comme d'habitude, elle nous a fait sortir de notre cadre habituel pour réfléchir à des questions d'avenir, avec professionnalisme et pragmatisme. »

Métiers du transport

Préparer les compétences de demain

En 2025, le projet « Favorisons la transition écologique dans les métiers du transport et de la logistique » est entré dans le concret.

Après une phase d'analyse prospective en 2024 sur les besoins en compétences des entreprises de la filière, **3 actions prioritaires** ont été lancées cette année pour qualifier précisément les besoins en compétences et **construire collectivement des solutions adaptées aux transitions écologiques** en cours et à venir.

Des choix directement issus du terrain, portés par 14 entreprises de transport et consolidés avec les organismes de formation du territoire.

► 14 entreprises impliquées et participantes

- SNCF Réseau
- SNCF TER Grand Est
- CTS – Compagnie des Transports Strasbourgeois
- Technicentre industriel de Bischheim
- Transports Chalot
- Batorama
- Ports de Strasbourg / Port Autonome de Strasbourg
- LK Kunegel
- CroisiEurope
- Europorte Socorail
- Haeger & Schmidt Transports
- Voglertrans
- Alemploi

Passer de l'étude à l'action

Au début de l'année 2025, le comité de pilotage du programme a validé les conclusions de l'étude menée en 2024 et a retenu 3 actions prioritaires :

- **Développer deux modules de formation inter-entreprises :**
« maintenance des véhicules bas carbone »
et « conduite des véhicules bas carbone »
- **et un socle de compétences « mobilité ».**

Ces choix ont été inspirés par les besoins exprimés par les 14 entreprises de transport mobilisées et par des entretiens complémentaires menés auprès des organismes de formation et d'acteurs ressources.



Des référentiels de formation liés aux motorisations bas-carbone

Pour accompagner l'évolution des motorisations, deux référentiels de formation inter-entreprises ont été conçus.

Pour la conduite, les travaux ont créé des contenus de formation autour de 4 axes de compétences : compréhension des enjeux énergétiques, maîtrise des réseaux embarqués, écoconduite avancée et gestion des situations d'urgence. Le référentiel constitue une base solide pour les futures évolutions de certifications.

Pour la maintenance, les échanges ont révélé un besoin accru de compétences liées à l'électrification des flottes de véhicules, notamment en diagnostic, réparation et fiabilisation des circuits. Des visites sur site – notamment à la CTS et chez LK Kunegel – ont permis d'ajuster finement les contenus pédagogiques, confirmant l'intérêt d'un déploiement dès 2026 pour certaines entreprises.



Un socle commun pour sécuriser les parcours

Tous les acteurs s'accordent sur un point : **la nécessité de renforcer les fondamentaux dans les métiers du transport** dans un contexte de transitions, aussi bien pour les demandeurs d'emploi souhaitant accéder aux emplois du secteur que pour consolider les acquis des salariés.

5 grands domaines ont été identifiés : savoirs de base, savoir-être, compréhension de l'écosystème transport, compétences techniques clés et introduction à la transition environnementale.

Avant de construire une nouvelle offre, un recensement des dispositifs existants sera mené en 2026 à travers une recherche-action menée auprès d'une cohorte de demandeurs d'emploi.

Une dynamique collective est lancée

Présentés fin 2025, les premiers livrables vont désormais vivre sur le terrain. Les référentiels seront partagés avec les entreprises pour faciliter la construction de parcours adaptés.

En 2026, le projet « **Passerelles d'évolution professionnelle dans les métiers du transport** » viendra prolonger cette dynamique, avec un objectif clair : accompagner les transitions, sécuriser les trajectoires et aider les entreprises à faire évoluer leurs compétences au rythme des transformations écologiques.

Les futurs du travail

Un cycle de conférences et d'ateliers devenu laboratoire d'idées

Depuis 2023, la Maison de l'emploi propose un cycle de conférences dédié aux **transformations du travail**. À chaque rencontre, **un expert national échange avec des dirigeants et professionnels RH du territoire** pour décrypter les mutations en cours et en comprendre leurs impacts concrets.

Au fil des éditions, ce cycle s'est imposé comme un véritable espace d'exploration et de dialogue. En 2025, la dynamique s'est poursuivie pour aider les entreprises à comprendre les mutations des organisations, l'évolution des compétences et les nouvelles attentes des salariés.

► Programme des conférences 2024 et 2025

- **#1 Futur du travail : être acteur des transformations**
avec Caroline Loisel, auteure, conférencière et journaliste
- **#2 Le défi de l'incertitude, saisir l'opportunité pour préparer l'entreprise à l'avenir**
avec Philippe Silberzahn, chercheur, professeur à EMLYON
- **#3 La transition écologique au cœur de chaque métier**
avec Emeline Fasolato et Marie-Lys Le Buhan des Nouveaux Géants
- **#4 Le futur des métiers à l'heure de l'IA générative**
avec Isabelle Rouhan du cabinet Colibri Talent et de l'Observatoire des Métiers du Futur
- **#5 Comprendre les mutations en cours et anticiper leur impact sur l'avenir du travail**
avec Cécile Wendling, prospectiviste et chercheuse en sciences sociales
- **#6 Compétences des métiers d'hier, d'aujourd'hui et de demain : quel avenir du travail ?**
avec Caroline Loisel, auteure, conférencière et journaliste
- **#7 Nouvelles attentes au travail, nouvelles organisations**
avec Suzy Canivenc, experte en innovation organisationnelle
- **#8 Travail en 2040 : quelles évolutions en Santé et Sécurité au Travail ?**
avec Marc Malenfer de l'INRS

→ Retrouvez les synthèses de ces conférences avec le QR code « **Téléchargez les synthèses** » page 25

Entre inspirations et expériences

Le programme des Futurs du travail s'articule autour de **deux volets complémentaires** : **un parcours d'inspiration pour décrypter les transformations en cours, et un parcours d'expérimentation pour passer à l'action.**

En 2025, 4 conférences inspirantes ont réuni des experts et une dizaine d'entreprises du territoire, venues témoigner de leurs pratiques (**VEGA technique, L&L Products, Métallerie Schaffner, Compagnons du Devoir, SEW Usocom, Brasseries Kronenbourg, Eiffage Construction Est, Wolf Lingerie, KS group**). Elles ont abordé les mutations du travail (Cécile Wendling), l'évolution des compétences (Caroline Loisel), les nouvelles attentes au travail (Suzy Canivenc) et les enjeux de santé-sécurité à l'horizon 2040 (Marc Malenfer).

En amont de chaque conférence, des ateliers thématiques ont permis d'approfondir ces sujets. Et lors du festival Kaleidoscoopie en mai, un forum d'idées fondé sur l'intelligence collective a prolongé la réflexion et favorisé les échanges entre pairs. Ces temps ont également permis de restituer **les premiers enseignements du Panorama des pratiques RH innovantes**, lancé en avril 2025. **Près de 50 entreprises y ont contribué**, avec des retours d'expérience qui nourriront les futures coopérations sur le territoire.

→ Pour contribuer au Panorama des pratiques RH innovantes, flashez le QR code.



CONTRIBUEZ
AU PANORAMA
DES PRATIQUES
RH INNOVANTES

Des entreprises outillées pour agir

Ces rendez-vous ont permis à plus de 400 participants de mieux comprendre les transformations du travail et de disposer de leviers concrets pour adapter leurs pratiques RH.

La richesse des échanges et la diversité des retours d'expérience font de ce programme un véritable laboratoire d'idées, au service des entreprises et du territoire. Cette dynamique collective contribue à **structurer une culture commune et une dynamique locale autour des enjeux RH de demain.**



TÉLÉCHARGEZ
LES SYNTHÈSES

Ensemble, faisons vivre les futurs du travail

Pour valoriser ces travaux, des synthèses sont mises à disposition en ligne et accessibles via le QR code ci-dessus. Elles permettent de prolonger la réflexion, d'accéder à de nombreuses sources bibliographiques et de découvrir les analyses d'experts comme les témoignages d'entreprises.

Ce cycle a également permis de concevoir de nouveaux parcours d'accompagnement destinés aux entreprises, dont le déploiement est prévu en 2026. Leur objectif : renforcer l'appui opérationnel aux entreprises et consolider les coopérations engagées.

→ Comme d'autres entreprises partenaires, vous pouvez devenir mécène de cette démarche consacrée aux Futurs du travail, au bénéfice des acteurs de votre territoire.

Labos RH de territoire

Un cadre unique de coopération

Avec les Labos RH, la Maison de l'emploi a imaginé **un cadre d'échanges entre professionnels des ressources humaines pour penser et conduire, à l'échelle territoriale, les transformations du travail et de l'emploi.**

Depuis 2023, la Maison de l'emploi anime deux Labos RH territoriaux, en Nord Alsace aux côtés de Résilian, ainsi que sur l'Eurométropole de Strasbourg, pour accompagner les entreprises face aux mutations économiques et aux transitions professionnelles.

Grâce à ces collaborations inter-entreprises, la Maison de l'emploi fait émerger des réponses concrètes aux transformations du travail, au plus près des réalités du terrain. En mobilisant un nombre croissant d'entreprises, **ces Labos deviennent un outil structurant pour sécuriser les parcours et renforcer l'attractivité du territoire.**

Labo RH de l'Eurométropole : une communauté RH structurée

Le Labo RH Eurométropole de Strasbourg (EMS) s'impose comme un espace de référence pour les questions RH à l'échelle du territoire, en organisant une coopération interentreprises lisible et durable.

En rassemblant dirigeants et professionnels RH autour d'objectifs communs, il favorise l'acculturation RH, la mutualisation des ressources et la construction de réponses collectives aux transformations du travail.

En 2025, plus de 200 entreprises ont bénéficié des actions déployées.

Les rencontres organisées au sein d'entreprises comme **Électricité de Strasbourg, Schroll, NLMK, Eiffage ou Wolf Lingerie** ancrent la démarche dans la réalité opérationnelle et renforcent un réseau de proximité, propice au partage de pratiques et de solutions concrètes.

Innover et apprendre ensemble

Le dispositif **Collab'RH**, rendez-vous mensuel en distanciel, s'est installé comme un temps clé de partage sur les mutations économiques, sociales et technologiques qui impactent la fonction RH. En 2025, **plus de 600 participations** ont été enregistrées autour de thématiques telles que la santé mentale, l'intergénérationnel, la gestion des parcours, l'IA en RH ou la marque employeur.

En complément, **les Learning Expeditions** permettent d'observer sur le terrain des pratiques innovantes (parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, développement des compétences, marque employeur...) et de coconstruire des actions directement mobilisables dans les entreprises. Ces temps de benchmark entre pairs permettent de créer des liens entre les fonctions RH du territoire pour travailler ensemble sur le développement des processus RH.



Visite du centre de tri de Schroll avec les membres du Labo RH

Passerelles interentreprises : sécuriser les parcours

Le Labo RH EMS constitue également un levier opérationnel pour accompagner les transitions professionnelles. En 2024-2025, **il a facilité des passerelles entre entreprises pour des salariés concernés par des PSE chez Dumarey, Novares, Lesaffre ou Heineken.**

En lien avec des partenaires comme l'ADIRA ou l'UIMM, ces actions ont favorisé des reclassements sur le territoire. Elles illustrent l'efficacité d'une approche interentreprises pour croiser les besoins, sécuriser les mobilités et limiter les impacts sociaux des restructurations.

Un ancrage fort et une ouverture vers les jeunes

Le Labo RH s'appuie sur un réseau de partenaires solide (ADIRA, ANDRH Strasbourg Alsace, APEC, CPME, MEDEF, Club des ETI...) qui garantit sa légitimité et sa pérennité.

Il s'ouvre également aux jeunes avec l'intégration du Comité local Ecoles Entreprises (CLEE) et la mise en place d'actions dédiées : stages multi-entreprises pour les élèves de 3^e ou programme « Les codes en entreprise pour mieux s'orienter » pour des classes de 5^e. Autant d'initiatives qui renforcent le lien école-entreprise et l'attractivité des métiers.

En 2026, la Maison de l'Emploi poursuivra la consolidation de cette dynamique, en élargissant la communauté et en développant de nouveaux dispositifs pour accompagner les transitions professionnelles.

Entreprises frontalières

Renforcer l'attractivité par les conditions de travail

La Maison de l'emploi de Strasbourg a lancé une démarche collective inédite pour **renforcer l'attractivité et la fidélisation des salariés dans l'industrie bas-rhinoise**, en misant sur un levier important : l'amélioration des conditions de travail en entreprise.

Cette démarche pionnière portée par la Maison de l'emploi positionne le territoire comme laboratoire d'innovation sociale.

Soutenue par l'ARACT Grand Est, en partenariat avec l'UIMM et l'ADIRA, et appuyée par des consultants spécialisés, cette initiative réunit, sur 2 ans, **7 entreprises industrielles volontaires : Blue Paper, Bongard, NLMK, Schiller Medical, Stib Industrie, Trumpf Machines et Werit.**



Cette démarche s'inscrit dans l'appel à projets de l'ARACT, FACT « *Entreprises frontalières, attirez et fidélisez les travailleurs grâce à des conditions de travail favorables* ».

► Quelques thèmes travaillés par les entreprises

- Pénibilité physique
- TMS et ergonomie
- Organisation du travail
- Horaires en 5x8
- Absentéisme
- Égalité professionnelle
- Attractivité et fidélisation

Faire travailler les entreprises autrement

Au cœur du projet, une conviction : les réponses aux enjeux d'attractivité se construisent collectivement. La Maison de l'emploi a conçu et coordonne une véritable ingénierie de coopération inter-entreprises : avec la constitution d'un groupe d'entreprises industrielles engagées, l'animation d'un comité de pilotage partenarial et la mise en place, dans chaque structure, de groupes de travail paritaires (directions, RH, représentants du personnel et salariés).

Elle est garante du cadre, du calendrier, de la mobilisation des entreprises et de l'articulation entre les séances en entreprise et les temps collectifs de capitalisation.



Visite de l'entreprise Bongard, lors du comité de pilotage partenarial



Des solutions concrètes au plus près du terrain

Chaque entreprise est accompagnée par des experts pour travailler sur ses propres enjeux : pénibilité, ergonomie, organisation du travail, horaires atypiques, absentéisme, égalité professionnelle ou fidélisation.

Un volume de jours d'appui et de conseil, alloué à chaque entreprise, permet de coconstruire et tester des réponses opérationnelles : aménagements de postes, évolution des rythmes de travail, dispositifs de prévention ou outils de dialogue social... Une approche pragmatique, ancrée dans le réel, qui vise des résultats mesurables.

Un projet qui dépasse les entreprises participantes

Au-delà des 7 sites accompagnés, la Maison de l'emploi porte clairement une ambition territoriale : **faire du Bas-Rhin « un territoire ressource » où attractivité, emploi-formation et amélioration des conditions de travail se renforcent mutuellement.**

Elle organise la capitalisation des expériences et prépare, avec ses partenaires, des outils concrets : retours d'expérience, guides méthodologiques et boîte à outils. Diffusées via le Labo RH et les réseaux d'entreprises, ces ressources ont vocation à bénéficier à plusieurs centaines d'entreprises du territoire et à nourrir des actions de mentorat entre les entreprises bénéficiaires de l'appui.

En initiant, structurant et animant cette démarche, la Maison de l'emploi confirme son rôle de cheffe de file locale des coopérations emploi-compétences-conditions de travail et démontre que **l'innovation RH passe aussi par le collectif et le dialogue social de terrain.**

Développer les opportunités du territoire frontalier

Entre deux cultures, deux marchés du travail et deux écosystèmes économiques, le territoire rhénan offre des opportunités qu'il faut savoir identifier et activer. Pour les rendre accessibles, la Maison de l'emploi agit comme un facilitateur : elle relie les acteurs français et allemands, rend plus lisibles les ressources du territoire et crée des passerelles concrètes pour entreprendre, se former ou travailler de part et d'autre du Rhin.

Depuis trois ans, avec le Lieu ressource transfrontalier, elle mobilise tout un écosystème de partenaires et de formats de coopération innovants, elle stimule les échanges, enrichit les projets et ouvre des horizons.

Aujourd'hui, avec sa nouvelle démarche d'exploration des filières d'avenir, elle veut contribuer à l'attractivité du territoire transfrontalier en faisant émerger de nouvelles perspectives professionnelles.



« Je redonne vie aux vêtements, en les transformant et en les retouchant. La création de mon activité de tailleur est née de mon parcours au Cameroun et de mon envie d'indépendance en arrivant en France. Grâce à l'accompagnement de Singa et aux ateliers proposés par la Maison de l'emploi au Lieu ressource transfrontalier, j'ai pu réfléchir à l'ADN de mon projet, clarifier mes motivations et travailler ma communication.

Un moment décisif a été une rencontre « pitch » à Offenbourg avec des entrepreneurs français et allemands : être désigné « coup de cœur » m'a rassuré sur la légitimité de mon projet et sur le fait qu'on me prenne au sérieux.

GUILLOME TAILLEUR
Entrepreneur à Kaleidoshop

« Des ateliers transfrontaliers et la rencontre d'autres créateurs m'ont donné confiance et m'ont ouvert des opportunités pour développer mon activité. »

J'ai ensuite pu tester mon activité grandeur nature, pendant le marché de Noël de Kaleidoscoop, qui a été un vrai tremplin pour créer mon entreprise. Dans ce lieu ouvert sur l'Allemagne, j'ai pris conscience de la possibilité de développer plus tard ma clientèle de l'autre côté de la frontière. »

« Installée à Kaleidoscoop depuis le départ, notre association accompagne des entrepreneurs venus d'ailleurs et bénéficie pleinement des synergies de ce lieu transfrontalier très rassembleur. Les événements et l'esprit de solidarité qui l'animent permettent à nos incubés de tester leurs projets de commerce, de services ou de restauration et d'apporter une offre complémentaire.

La proximité avec la Maison de l'emploi facilite leur mise en relation avec des acteurs économiques, partenaires ou chefs d'entreprise, qui participent à des rencontres et des jurys. Cela renforce la crédibilité et la visibilité de leurs projets, tout en changeant le regard porté sur eux.

Le volet transfrontalier de la Maison de l'emploi, via les actions menées dans le cadre du projet Interreg Lieu ressource transfrontalier, est aussi très utile pour enrichir les projets de nos futurs entrepreneurs, en y apportant de l'innovation ou de nouvelles perspectives vers le marché allemand.

Enfin, le Lieu ressource porte vraiment bien son nom avec ses ateliers thématiques qui profitent à tous — y compris nos incubés — pour structurer son activité : du business model aux aspects juridiques de la création d'entreprise.



WAHIBA KHENIFI
Directrice de Singa Strasbourg

« L'écosystème de Kaleidoscoop crée une dynamique bénéfique à de nombreux publics. »

Le Lieu ressource transfrontalier

Un point d'entrée unique pour travailler et entreprendre des deux côtés du Rhin

Au cœur d'un bassin de vie et d'emploi profondément transfrontalier, la Maison de l'emploi de Strasbourg a créé, au sein du tiers-lieu Kaleidoscoop, un espace unique pour faciliter l'accès aux opportunités professionnelles de part et d'autre du Rhin.

Dans le cadre du projet Interreg Lieu ressource transfrontalier, **20 partenaires franco-allemands** y proposent une offre de services coordonnée pour **accompagner le grand public dans ses démarches de mobilité professionnelle sur le territoire Strasbourg-Ortenau.**

► La carte du Lieu ressource transfrontalier à télécharger avec le QR code page 33



Illustration : Camille Brasset



Un espace de rencontres, de networking et d'échanges d'informations

Installé depuis septembre 2023 au rez-de-chaussée de Kaleidoscoop, le Lieu ressource transfrontalier agit comme **un véritable guichet unique** pour s'informer, entreprendre, se former ou développer un projet dans la région Strasbourg-Ortenau.

Plus de 2 000 personnes – étudiants, demandeurs d'emploi, entrepreneurs, institutions ou simples curieux – y ont déjà participé à des ateliers, rencontres et événements, organisés avec les **20 partenaires du projet Interreg.**

Pensé comme un espace de coopération et de mise en relation, ce lieu rend le réseau transfrontalier plus accessible et plus concret pour tous les publics.

Des formats variés pour répondre à chaque besoin

→ Les Afterworks transfrontaliers

À destination des employeurs français et allemands de la région, ils sont imaginés **sous forme de conférences ou d'ateliers** dédiés à des problématiques de recrutement, d'évolution des métiers et d'attractivité économique. Ils permettent aux participants d'échanger, de s'inspirer, de partager des pratiques concrètes grâce aux experts sollicités pour l'animation de ces événements.

→ Les Idea-Lab et les permanences sur l'entrepreneuriat

Les permanences dédiées à l'entrepreneuriat, organisées chaque vendredi, ainsi que les Idea Lab, proposés ponctuellement sur deux jours, **permettent à des futurs entrepreneurs de bénéficier d'un accompagnement** pour affiner leurs idées et développer leurs projets. Grâce à l'appui d'experts

de la CCI, d'Initiative Strasbourg et du réseau de partenaires, plusieurs entrepreneurs ont pu lancer et développer leur activité.

→ Les Ateliers sur l'emploi transfrontalier et sur l'interculturalité

Ces ateliers, animés par les partenaires du projet, permettent aux participants d'**identifier un large réseau de structures engagées dans la coopération frontalière.** Ils découvrent une offre variée de projets, identifient les bons interlocuteurs et bénéficient d'un accompagnement personnel adapté à chaque situation. Avec les ateliers interculturels, animés par l'Euro-Institut, ils se familiarisent par exemple avec les différences interculturelles dans un contexte professionnel.

Rendre visible la richesse du réseau

Pour rendre cet écosystème plus lisible, **une carte du Lieu ressource transfrontalier** a été réalisée par l'illustratrice Camille Brasset. Elle permet d'**identifier en un coup d'œil les partenaires mobilisés, leurs domaines d'intervention et les différentes portes d'entrée pour trouver un emploi, créer une entreprise, se former, explorer la culture ou découvrir le marché du travail de l'autre côté du Rhin.**

Bien plus qu'un support visuel, cette carte illustre la richesse des coopérations engagées et la volonté de rendre la mobilité transfrontalière plus simple et plus accessible.



TÉLÉCHARGEZ LA CARTE

Entrepreneuriat sans frontière

Un accompagnement pour passer à l'action

Transformer la frontière en opportunité : telle est l'ambition portée par la Maison de l'emploi de Strasbourg à travers le programme **Interreg Lieu ressource transfrontalier pour l'emploi**.

Depuis trois ans, la Maison de l'emploi de Strasbourg et ses partenaires accompagnent les porteurs de projets dans la découverte et l'expérimentation des opportunités offertes de part et d'autre du Rhin.

► Renforcer les liens économiques d'un territoire transfrontalier

Cette démarche a permis de structurer un véritable écosystème transfrontalier, enrichi par de nouveaux partenariats.

En renforçant les coopérations et en facilitant les parcours, elle confirme que le Rhin supérieur peut devenir un terrain d'expérimentation privilégié pour entreprendre autrement.

Deux leviers pour entreprendre autrement

Le dispositif repose sur deux approches complémentaires :

- **D'un côté, un accompagnement structuré des porteurs de projets intégrant la dimension franco-allemande** : grâce à des ateliers animés par la CCI Alsace Eurométropole et Initiative Strasbourg sur les aspects juridiques, financiers et le business model, complétés par des permanences hebdomadaires pour un suivi individualisé.
- **De l'autre, le réseau LiNK** (Impact Hub, SINGA Strasbourg, SINGA Stuttgart, Maison de l'emploi) **propose ateliers, laboratoires d'idées, événements de pitch et temps de networking**.

Autant de formats pour faire émerger des projets, favoriser les rencontres et stimuler les coopérations transfrontalières.



Animation des jeunes européens lors de la journée Interreg



Idea Lab Climathon transfrontalier

Une diversité qui devient un levier

Près de 250 participants – Français, Allemands, internationaux, nouveaux arrivants – ont déjà bénéficié de ces actions. Cette diversité, souvent perçue comme un frein, devient ici un moteur pour dépasser les barrières culturelles et linguistiques et imaginer des solutions innovantes à l'échelle du Rhin supérieur.

Des parcours concrets, entre deux pays

La complémentarité des approches permet aux porteurs de projet de construire de véritables parcours entrepreneuriaux transfrontaliers.

Le parcours de Sumaia Sediqi et son projet DOR Afghanistan Jewelry en est une illustration : accompagnée par SINGA Strasbourg et participante aux ateliers du Lieu Ressource, elle a pu structurer son projet, tester son activité en Allemagne via des pop-up stores, avant de se lancer sur le marché français.

Outils des entrepreneurs des deux côtés du Rhin

Pour garder une trace de cette dynamique d'entrepreneuriat transfrontalier, un dépliant intitulé « *Entrepreneuriat à 360°* » recense les incubateurs et structures d'accompagnement partenaires du projet Interreg, qui facilitent l'orientation des porteurs de projets dans l'écosystème franco-allemand.

Il est complété par une FAQ dédiée, apportant des réponses concrètes aux premières démarches entrepreneuriales transfrontalières.



TÉLÉCHARGEZ
LE DÉPLIANT

Les filières d'avenir rhénanes

Anticiper les métiers de demain à l'échelle transfrontalière

Dans la continuité des actions menées dans le cadre du Lieu ressource transfrontalier, la Maison de l'emploi lance une démarche dédiée aux « filières d'avenir rhénanes » : **des secteurs en développement de part et d'autre du Rhin, porteurs d'emplois et de nouvelles compétences.**

► **Filières pressenties à ce stade**
(seront confirmées par un diagnostic territorial)

- Numérique, IA et cybersécurité
- Mobilité durable, logistique et transports
- Biotechnologies et santé
- Construction durable et rénovation énergétique
- Industrie 4.0



Un territoire propice aux coopérations

Le bassin rhénan se distingue par un tissu économique associant un socle industriel historique et un secteur tertiaire en forte croissance, avec de nombreuses PME et TPE. Sa position géographique, la complémentarité des bassins d'emploi et la vitalité des échanges en font un espace particulièrement favorable à la coopération et à la mobilité professionnelle.

Dans ce contexte, plusieurs défis se croisent :

- la transformation rapide des métiers et des compétences liée aux évolutions technologiques et sociétales,
- la transition écologique et énergétique qui nécessite de nouvelles expertises,
- ainsi que les tensions de recrutement dans certains secteurs.



Journée employeurs des deux côtés du Rhin, 24 novembre 2025

Renforcer l'attractivité du territoire

Les objectifs sont multiples : mieux anticiper les besoins en recrutement, accompagner les évolutions des compétences et faciliter l'accès à la formation et à l'information sur les métiers et les opportunités professionnelles.

Ce projet permettra également de contribuer à l'attractivité du territoire transfrontalier et de renforcer les coopérations entre acteurs économiques, de la formation et de l'emploi, afin d'améliorer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les parcours professionnels.



Table ronde « L'Europe en dialogue, l'Europe vue d'ailleurs » lors de la journée de la coopération Interreg le 25 septembre 2025

Mieux accompagner entreprises et actifs

La démarche vise à structurer une offre de services adaptée à trois publics :

1. les employeurs des filières concernées,
2. les personnes en formation ou en recherche d'emploi (étudiants, demandeurs d'emploi, salariés, personnes en reconversion),
3. ainsi que les porteurs de projets et entrepreneurs.

Notes

Les membres de la Maison de l'emploi de Strasbourg

6 INSTITUTIONS PUBLIQUES

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

11 TÊTES DE RÉSEAUX

ADIRA
Agence de Développement d'Alsace
ANDRH Strasbourg-Alsace
Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines
CCI
Chambre de Commerce et d'Industrie Alsace Métropole
CMA
Chambre de Métiers d'Alsace
CRESS
Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire
FFB 67
Fédération Française du Bâtiment Bas-Rhin
F RTP
Fédération Régionale des Travaux Publics d'Alsace
GHRD - UMIH 67
Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie - Alsace
MEDEF Alsace
Mouvement des entreprises de France
PRISM'EMPLOI Grand-Est
UIMM Alsace
Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

4 PARTENAIRES ALLEMANDS

Agentur für Arbeit
BSW
Badische Stahlwerke
IHK
Industrie Handwerkskammer
Nectanet

10 ENTREPRISES

Actua Agences d'emploi
Blue Paper
Caisse d'Épargne Grand Est Europe
CTS
Compagnie des Transports Strasbourgeois
Eiffage Construction
Habitation Moderne
Kronenbourg
Ophéa
Sew-Usocom
SNCF Réseau

6 ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

APEC
Association Pour l'Emploi des Cadres
France Travail
Mission Locale Strasbourg Eurométropole
Mission Locale et Relais Emploi de Schiltigheim
Relais Chantiers / Relais 2D Experts
Université de Strasbourg

4 EXPERTS

Michel Bintz
Jean-François Jacquemin
Denise Karmann
Mireille Schmitt

41 membres

