CONSEIL DE DEVELOPPEMENT DE LA REGION MULHOUSIENNE

Université et territoire

1ère partie

Comment faire vivre l'espace transfrontalier ?

Avis du 24 mai 2016

Sommaire

Introduction

I - Une ressource sous exploitée

1. **Emploi transfrontalier : quelques chiffres clés**
2. **Un constat paradoxal**

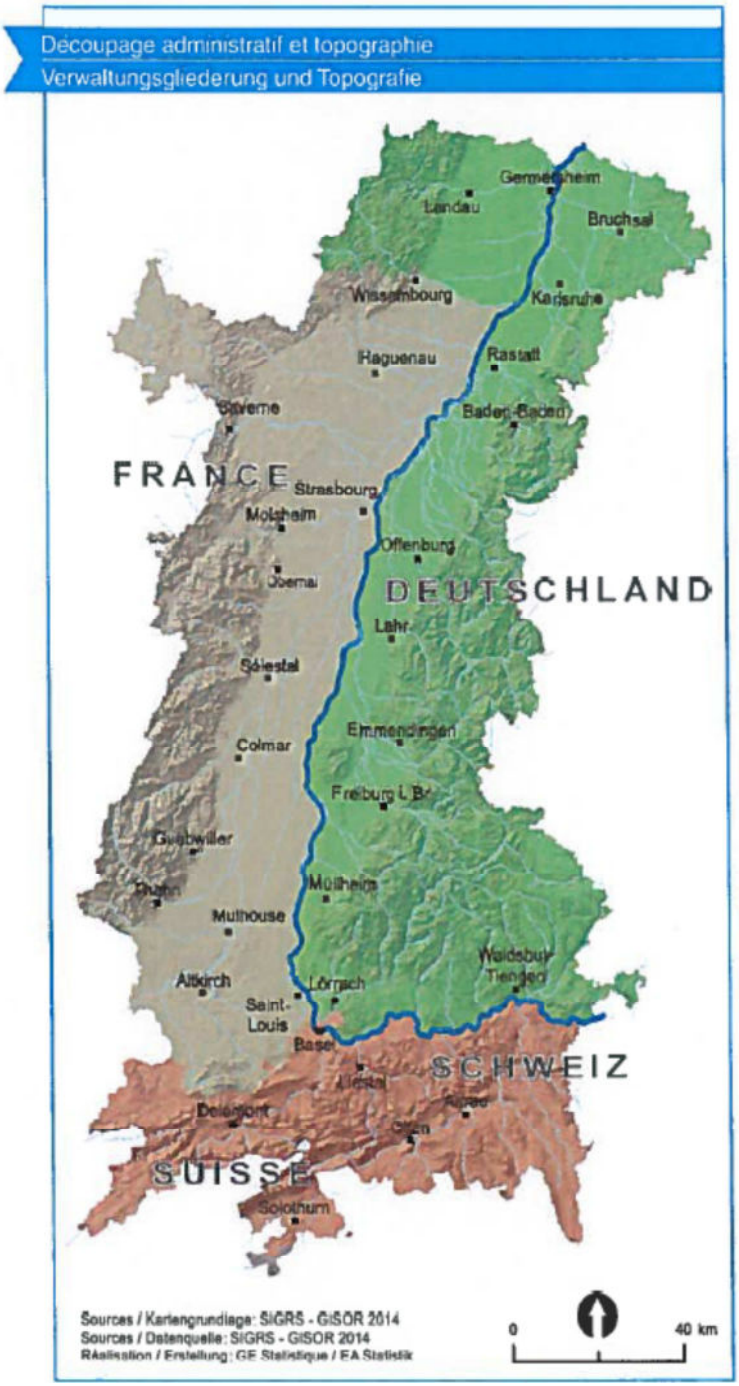
II - La dynamique transfrontalière

1. **Créer l'esprit transfrontalier**
2. **Informer les jeunes et les parents**
3. **Apprendre la langue et la culture de l' « Autre »**
4. **La proximité des entreprises**

III- Faire du transfrontalier un outil de développement : les recommandations du CDD

1. **Ce que l'université doit mettre en place**
2. **Ce que le territoire doit organiser**

Conclusion



L'espace trinational franco-germano-suisse du Rhin Supérieur *considéré dans le présent avis englobe quatre territoires : l'Alsace, le nord-ouest de la Suisse, le Pays de Bade et l'extrême sud du Palatinat. De taille sensiblement égale, l'Alsace et le Pays de Bade en occupent la plus grande partie, au total 76 % de la superficie. Le quart restant se partage entre le Palatinat du Sud (7 %) et la Suisse du Nord-Ouest (17 %) ; celle-ci regroupe les cinq cantons suisses de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Argovie, Jura et Soleure. L'espace couvre 21 517 km² et comptait un peu moins de 6 millions d'habitants en 2012.*

Introduction

Comme l'énonce clairement *Mulhouse Alsace Eco 2020 dans sa stratégie territoriale*[1] « La région mulhousienne a subi, avec une plus grande intensité que les autres territoires alsaciens, la remise en cause de son modèle de développement en raison de sa forte spécialisation industrielle. Elle a dû faire face à la perte de plus de 10 000 emplois industriels depuis 1990 ».

Comme les acteurs de la sphère politique et économique, les citoyens de la région mulhousienne se sentent directement interpellés. C'est la raison pour laquelle le Conseil de développement a décidé de réfléchir à la question de l'emploi. Il a pris le parti d'aborder le sujet par l'une des clés d'entrée : la formation avec un focus plus particulier sur les formations supérieures proposées par l'Université de Haute Alsace. Trois thèmes principaux seront abordés successivement dans ce cadre :

I. Comment faire vivre l'espace transfrontalier ?
II. La formation (à tous les niveaux) et l'adéquation à l'emploi
III. Les partenariats

Un avis sera formulé pour chacun de ces trois thèmes.

Le présent avis concerne les aspects transfrontaliers, le périmètre concerné étant celui de l'espace tri-national du Rhin Supérieur décrit page 2. Dans le contexte de cet environnement territorial singulier, au carrefour des trois frontières France, Allemagne et Suisse, l'Université de Haute Alsace (UHA) développe une force de frappe ciblée sur des formations bi- ou tri-nationales et sur les compétences interculturelles nécessaires pour évoluer dans ce milieu.

Comment tirer profit de la situation géographique exceptionnelle de la région mulhousienne pour créer « l'esprit transfrontalier » ? Comment le dynamisme économique des régions frontalières du Bade Wurtemberg et de la région de Bâle peut-il jouer un rôle de moteur externe et faire bénéficier la région mulhousienne d'un effet d'entraînement ? Comment adapter la formation aux besoins du marché trinational du Rhin supérieur ? C'est le fil rouge de la réflexion du CDD sur cette thématique.

[1] « Mulhouse Alsace Eco 2020 » s'inscrit dans le cadre du Projet communautaire de m2A

Une ressource sous-exploitée

A l'heure où les taux de chômage ne reculent pas de façon significative sur notre territoire, la situation géographique de notre région à l'intersection de trois puissances économiques apparaît comme un atout important insuffisamment exploité. Alors que les régions de la métropole bâloise et de Freiburg in Brisgau caracolent en tête du palmarès du plein emploi et du développement économique, les retombées concrètes pour la région mulhousienne ne semblent pas à la hauteur de ce qui pourrait être attendu. Force est de constater que les échanges transfrontaliers ne sont pas considérés suffisamment comme une chance. D'aucuns diront même que nos concitoyens « subissent le transfrontalier », considérant les frontières comme des limites à leur propre développement.
Les multiples structures qui existent à l'échelle transfrontalière travaillent parfois isolément et la lisibilité de l'ensemble reste faible. L'outil de communication, souvent la langue allemande, est insuffisamment maîtrisé par les jeunes générations françaises. De même, la culture des entreprises ou du monde du travail de nos voisins allemands et suisses est méconnue par nos concitoyens. Tous ces éléments constituent des handicaps à la fois pour obtenir un emploi de l'autre côté de la frontière, pour attirer des entreprises allemandes ou suisses sur notre territoire, mais aussi pour développer les entreprises alsaciennes sur l'ensemble du marché régional tri-national.

La France se classe régulièrement derrière l'Allemagne et la Suisse dans les enquêtes PISA pour les compétences nécessaires à des jeunes de 15 ans pour faire face aux attentes du monde d'aujourd'hui et le niveau moyen de formation de la population alsacienne est plutôt dans la moyenne basse en France. Le domaine de la formation apparaît donc clairement comme une des clés de notre avenir économique. Comme l'affirme le rapport (2013) du Conseil général du Haut-Rhin[2], l'Alsace doit faire face à la perte du bilinguisme et à une faible pratique de l'anglais au moment où l'évolution métropolitaine des emplois offerts en Suisse et en Allemagne nécessite des qualifications de plus en plus élevées. Par conséquent, les emplois frontaliers ne peuvent plus compenser les effets du chômage comme cela était le cas auparavant.

1. Emploi transfrontalier : quelques chiffres clés[3]

A) Taux de chômage

Remarque préalable **:** les taux de chômage doivent être comparés avec précaution, n'étant pas forcément calculés de la même manière en France, Suisse et Allemagne. Les sources ayant conduit au tableau ci-dessous sont diverses. Nous considérerons toutefois les différences observées comme significatives et permettant d'argumenter.

[2] **Enjeux stratégique pour le Haut-Rhin : l'Agglomération trinationale de Bâle : un territoire d'expérimentation/ Deuxième rapport de prospective et de propositions/ Conseil général du Haut-Rhin -Avril 2013**

[3] **Tableau de bord régional emploi formation novembre 2015 OREF Alsace**/www.**oref-alsace**.org

Périmètre concerné et date d'observation	Taux de chômage observé	Commentaire
Région mulhousienne (2ème trimestre 2015)	11,4%	Un des plus forts taux sur l'ensemble du Rhin supérieur
Alsace	9,2 %	
France	10 %	
Freiburg-in-Brisgau (octobre 2015)	4,1 %	
Bade-Würtemberg (janvier 2014)	3.3 % < 3% par endroits	Le Land est un des acteurs majeurs de l'économie allemande (3ème Land d'Allemagne) ; en forêt Noire et à proximité de la frontière suisse, on observe régulièrement des pénuries de main d'œuvre.
Allemagne (août 2015)	4,5 %	
Suisse du Nord-Ouest (septembre 2015)	3,1%	Ce qui correspond à une situation de plein emploi
Land Kreis Brisgau Hochschwartzwald	3,1	
Land Kreis Lorrach	3	

La disparité des taux de chômage de part et d'autres des frontières est élevée.

B) L'emploi frontalier

Un travailleur « frontalier » est une personne résidant en Alsace et travaillant en Suisse ou en Allemagne. Le positionnement de l'Alsace est très spécifique en France. L'étude du tableau de bord régional OREF Alsace, mise à jour du 27 novembre 2015 nous fournit quelques éléments clés intéressants dont nous reprenons quelques éléments ci-dessous.

On constate tout d'abord que près d'un actif alsacien en emploi sur 12 travaille en Allemagne ou en Suisse. Deux territoires regroupent l'essentiel des 62 527 (27 026 en Allemagne et 35 501 en Suisse) travailleurs frontaliers recensés en 2012 : l'Alsace du Nord et Strasbourg d'une part et le Sud-Alsace et Mulhouse d'autre part. Pour la région mulhousienne, la destination dominante des travailleurs frontaliers est la Suisse et en particulier la région bâloise (environ 85% des emplois concernés).

En l'espace de 13 ans (1999-2012), le nombre de frontaliers à destination de l'Allemagne a diminué de 26%, celui à destination vers la Suisse étant resté plus ou moins stable. Sur la même période, le

nombre de frontaliers allemands vers la Suisse a sensiblement augmenté, ce qui revient à une « perte de marché relative » des frontaliers alsaciens, y compris vers la Suisse.

En outre, la population de travailleurs frontaliers alsaciens est vieillissante : en 1999, environ 44% avaient 40 ans ou plus alors qu'en 2011, ils étaient près de 67% !

70% des travailleurs frontaliers alsaciens sont concentrés dans 4 grands secteurs d'activité (industrie manufacturière, commerce, construction, transport) et ce sont des secteurs qui ont connu quelques difficultés conjoncturelles au cours des dernières années.

Enfin, on constate que l'emploi frontalier, surtout dans la région bâloise, concerne progressivement de plus en plus une main d'œuvre hautement qualifiée et trilingue, les travailleurs peu qualifiés et ne parlant pas un minimum l'allemand éprouvant de plus en plus de difficultés à trouver un emploi.

En dépit des arrivées massives de migrants en Allemagne, les acteurs de l'emploi de la région fribourgeoise considèrent que les entreprises du Baden Württemberg continuent à avoir un grand besoin de la main d'œuvre française.

A cet égard, le CDD encourage le renforcement des collaborations entre les instances allemandes (Arbeitsagentur de Freiburg), les instances françaises (Pôle emploi, Maison de l'emploi et de la formation) et les instances suisses (interlocuteurs à définir).

En conclusion de ces constats, il apparaît comme primordial

- de tout mettre en œuvre pour que le marché de l'emploi du Rhin supérieur puisse être considéré comme un marché unique nécessitant une gestion prévisionnelle des compétences transfrontalières
- d'augmenter les aptitudes des actifs de notre territoire à travailler dans un contexte transfrontalier (compétences linguistiques, compétences interculturelles, niveau de qualification, ...).

2. Un constat paradoxal

Les enquêtes et les études font état d'un constat paradoxal : d'un côté, il existe un réel besoin en compétences linguistiques et interculturelles du marché professionnel, une forte demande des entreprises et des employeurs pour engager des collaborateurs possédant des compétences transversales, interculturelles et linguistiques. Pour de nombreuses entreprises, l'expérience de l'international est déterminante dans le recrutement de nouveaux collaborateurs, une majorité d'employeurs expliquant que les diplômés possédant une expérience de l'international ont plus de chance d'accéder à des postes de responsabilité.

D'un autre côté, on apprend - étude du sociologue Vincent Goulet (laboratoire de recherche SAGE, Unistra, en collaboration avec NovaTris/UHA ; mai 2015)[4]- que les jeunes d'Alsace sont très peu enclins à chercher un emploi en Allemagne ou en Suisse. Les obstacles à la mobilité professionnelle étant identifiés dans cette étude comme étant : des liens affectifs familiaux forts, la peur de l'inconnu que représente un pays étranger, le faible niveau de qualification, le manque de connaissance sur la situation de l'emploi dans les pays voisins, le faible voire le très faible niveau de langue.

Si le travail frontalier est une tradition dans le Rhin supérieur, pour la région mulhousienne et constituait depuis 1960 l'un de ses moteurs de croissance, il est aujourd'hui fragilisé. En 2013 le rapport du Conseil général du Haut-Rhin expliquait que, si exploiter le contexte géographique et économique reste une source de solutions, les solutions doivent être différentes de celles qui avaient fait sa réussite dans un autre contexte, avant notamment la révolution métropolitaine bâloise de 2006-2007 ayant engendré la création d'un très grand nombre d'emplois de haut niveau.

Le poids économique de la région bâloise est important dans la région du Rhin supérieur (chiffres 2012).

La comparaison des chiffres de PIB par habitant montrent une grande disparité entre l'Alsace (avec un PIB nettement inférieur à la moyenne du Rhin supérieur) et ses voisins suisses et allemands.

	Population	PIB en millions d'euros	PIB par habitant (en euros)
Alsace	1 852 000	53 632	28 916
Suisse du Nord-Ouest* 5 cantons (Bâle ville/Bâle campagne/ Argovie/Jura/ Soleure	1 422 000	87 525	61 571
Bade Wurtembergen 2015**	10 775 500	460 700	42 745

**Source : brochure « Faits et chiffres 2014 » éditée par la Conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur*
***Source : Statistisches Landesamt Baden Württemberg*

[4] **http://www.alsace.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/Jeunes_alsaciens_et_travail_frontalier_Rapport_Goulet_janvier_2015.pdf**

La dynamique transfrontalière

1. Créer « l'esprit transfrontalier»

Trouver des solutions nouvelles, inverser la tendance pour que notre région puisse participer à l'élan économique de nos voisins, tel est donc le défi à relever. Le CDD s'appuie sur les expériences concrètes déjà menées par l'UHA et d'autres structures pour suggérer de créer ce que l'on pourrait appeler l'« esprit transfrontalier » au sens d' « Oser dépasser les/ses frontières ». ¨En d'autres termes, créer l'esprit transfrontalier c'est actionner tous les leviers qui permettront aux citoyens de se former pour regarder au-delà des frontières.

L'UHA, université comptant 8 000 étudiants, a fait de ce domaine une de ses priorités stratégiques. Elle tient compte de la spécificité géographique du Rhin supérieur dans le choix de ses formations et a développé un centre de compétences transfrontalières (NovaTris, cf encadré). Son objectif est de permettre aux jeunes et aux adultes de travailler avec aisance dans les pays voisins ou dans des entreprises internationales s'installant potentiellement sur notre territoire ou d'assumer des missions à l'international dans les entreprises alsaciennes. Cette politique active d'ouverture internationale constitue une spécificité forte dans le contexte universitaire français.

Comme d'autres universités de la Région Grand-Est (l'Université de Lorraine et l'Université de Strasbourg), l'UHA est un acteur majeur dans le domaine des formations transfrontalières. En proposant une dizaine de formations bi- ou tri-nationales en lien avec ses partenaires suisses et allemands, elle permet aux étudiants français, allemands et suisses qui s'y inscrivent d'obtenir de réelles compétences interculturelles dans de nombreux champs disciplinaires : chimie, mécatronique, international business management, information communication systèmes, formation d'enseignants, gestion touristique, marketing international, informatique (à partir de 2016). Ces filières assurent à leurs diplômés un taux d'insertion professionnelle proche de 100%.
Le Conseil de développement ne peut que se réjouir de cette orientation. Dans un esprit pragmatique, il est convaincu que le périmètre d'action le plus pertinent, le plus cohérent pour former des jeunes ne peut s'arrêter à la frontière française et doit **tenir compte du marché de l'emploi rhénan**.

***L'Université de Haute Alsace** (chiffres 2016)*

8112 étudiants (janvier 2016)
2 villes (Mulhouse et Colmar) , 5 campus :
8 composantes : 2 IUT, 2 écoles d'ingénieurs (Top 3 des universités de France en % ingéniérie), 4 facultés
15 laboratoires, 5 Ecoles doctorales (ED) co-accréditées + 2 ED associées
548 enseignants et enseignants-chercheurs, 253 doctorants
452 personnels administratifs et techniques
20,25 % des étudiants sont de nationalité étrangère, 92 nationalités représentées
356 étudiants inscrits dans les diplômes tri-nationaux (France, Suisse et Allemagne)
310 étudiants inscrits dans les diplômes bi-nationaux (France et Allemagne/ France et Espagne/ France et Chine) ainsi que de nombreux apprenants bénéficiant de dispositifs comme les Universités d'été, des UE libres transfrontalières, ...

De même, le regroupement des universités du Rhin supérieur dans le réseau Eucor, le campus européen (cf encadré) est un des atouts indéniables et un facteur d'attractivité important. Ce réseau facilite les échanges, permet aux étudiants de suivre et de valider des unités d'enseignement au sein des cinq universités du réseau et se développe (mise en place d'un groupement européen de coopération territoriale (GECT) dès janvier 2016) pour devenir une réelle force de frappe à l'échelle mondiale. Le CDD se félicite de cette coopération universitaire à l'échelle du Rhin Supérieur et suggère d'en améliorer significativement la lisibilité par une communication accrue pour faire connaître toutes ces possibilités de parcours individuels de formation et de cursus bi ou tri-nationaux.

Dans ce contexte, l'association de l'UHA à l'Université de Strasbourg (contrat d'association signé en 2013) et la définition commune d'une politique de site est un puissant moteur permettant à l'espace alsacien de tenir toute sa place dans le Rhin supérieur. L'évolution de la structuration territoriale française en grandes régions (mise en place de la région Grand Est début 2016) ne devrait pas affaiblir la priorité transfrontalière de notre Région mais bien au contraire la renforcer, ce thème étant en particulier également une priorité pour la Lorraine. **Le CDD suggère de tout mettre en œuvre pour que la spécificité transfrontalière de l'UHA soit clairement reconnue au sein de la grande région**

Eucor, le campus européen

Près de 120 000 étudiants
Plus de 35 000 personnels
15 000 chercheurs et enseignant-chercheurs
11 000 doctorants
2,3 Mds € de budget annuel global

Les Universités membres :
Université de Strasbourg
Université de Bâle
Université de Fribourg en Brisgau
Karlsruher Institut für Technologie
Université de Haute Alsace

Confédération créée en 1989, EUCOR est devenu un GECT (groupement européen de coopération territoriale) début 2016 (les documents officiels ont été signé par les 5 présidents d'Université à l'UHA le 9 décembre 2015). Doté de la personnalité morale et juridique, Eucor, le campus européen gagnera en lisibilité et pourra mieux répondre aux exigences de la coopération transfrontalière et de l'économie du Rhin supérieur. L'UHA occupe la vice-présidence Eucor en charge de l'interculturalité et son Centre de compétences transfrontalières NovaTris est chargé de développer les compétences interculturelles pour l'ensemble d'Eucor, le Campus Européen au sein des projets Interreg 5 en cours.

Le CDD approuve la stratégie de m2A (Mulhouse Eco 2020) qui affirme clairement vouloir se placer au cœur du réseau des métropoles du Rhin supérieur. Il rappelle que dans cette logique m2A s'est engagée à soutenir le développement de formations bi- ou tri-nationales et à établir une gestion globale des besoins en compétences des entreprises et de l'offre de formation professionnelle à l'échelle de la zone tri-nationale. Il insiste pour que la dimension frontalière de l'Université de Haute Alsace, et les formations tri-nationales qu'elle a mises en place soient bien valorisées dans le cadre de la nouvelle grande Région. Il se félicite que le diagnostic[5] de la région Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine réalisé par les services de l'Etat en juillet 2015 recommande « d'exploiter le positionnement géographique privilégié de la région en Europe » en précisant que « la situation frontalière est un enjeu de premier ordre ».

[5] Document élaboré par les services d'études des SGAR Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine – juillet 2015

2. Informer les jeunes et … les parents

Si l'on veut créer l'esprit transfrontalier, il faut commencer, on le sait, auprès des plus jeunes dès le collège et le lycée pour instaurer une continuité jusqu'à l'université.
Comment amener les jeunes à regarder au-delà des frontières, les inciter à se former dans la perspective de travailler à l'échelle internationale ? Le CDD propose d'appuyer fortement la mise en place d'un réseau regroupant les collectivités et les acteurs locaux de l'emploi et de la formation avec pour objectif l'optimisation formation-emploi dans la région tri-nationale du Rhin Supérieur. Il pointe également dans ce cadre l'importance des compétences interculturelles et linguistiques qu'il s'agit de développer auprès de l'ensemble des acteurs du Rhin Supérieur.

Le CDD souhaite encourager des initiatives comme celle du réseau haut-rhinois pour l'économie, l'emploi et la formation transfrontaliers créé en 2013 à l'initiative du CAHR, de la Régio du Haut-Rhin et de NovaTris. Ce réseau regroupe plusieurs acteurs locaux de l'emploi et de la formation[6] : Son objectif est d'apporter aux collégiens, lycéens et jeunes adultes du Haut-Rhin une information générale sur l'économie et le marché de l'emploi en Alsace et dans la région tri-nationale du Rhin Supérieur. Il intervient ainsi entre janvier et mars dans une dizaine de lycées et classes de 3ème de collège de Mulhouse, Altkirch, St Louis et autres, pour expliquer l'importance des compétences interculturelles et linguistiques.
Parmi les préjugés à surmonter, il y a les idées reçues selon lesquelles les salaires en Allemagne seraient moins élevés qu'en France et que les contrats proposés sont souvent précaires.
Le CDD demande que de nouveaux moyens humains permettent de généraliser cette communication dans l'ensemble des établissements scolaires.

Des manifestations comme « Warum Nicht »[7] sur l'emploi et la formation en Allemagne co-organisée par la Maison de l'emploi et de la formation du Pays de la région mulhousienne et ses partenaires (M2A, Agentur für Arbeit de Fribourg, la Région Alsace, Pôle emploi…) depuis deux ans pour informer les jeunes des possibilités de se former et de travailler en Allemagne, vont dans le même sens et doivent être également valorisées et développées vers Bâle.

Le CDD considère également nécessaire de sensibiliser les parents pour orienter les choix de leurs enfants. Il regrette cependant que les parents, en demande de visibilité sur les cursus des voies bilingues ou internationales de l'Education nationale, ne puissent prendre le risque d'inscrire leurs enfants dans ces filières bilingues en raison des réformes qui se succèdent et qui altèrent la lisibilité du système.

---

6 l'UHA à travers son centre de compétences transfrontalières NovaTris, le Conseil départemental du Haut-Rhin, la Maison de l'emploi et de la formation, le Pays de la région mulhousienne, la CCI Sud Alsace, Sémaphore Mulhouse Sud Alsace, m2A.

7 Dernière édition le 20 avril 2016, Orientoscope de Mulhouse

3. Apprendre la langue et la culture de l' « Autre »

Alors que le marché de l'emploi germanique est fermé à une partie grandissante de la jeunesse alsacienne à cause de la langue, chacun s'accorde à dire que le multilinguisme est encore plus nécessaire aujourd'hui qu'il y a quelques années. L'apprentissage des langues mais aussi des compétences interculturelles est une plus-value considérable pour une personne en formation puis en recherche d'emploi.
Le CDD se réjouit de la démarche de NovaTris (cf encadré), Centre de compétences transfrontalières de l'UHA qui a conçu un programme de formation interculturelle pour des demandeurs d'emploi (sélectionnés par Pôle emploi) ayant un projet professionnel en Allemagne ou en Suisse. Cette formation a été proposée deux années de suite sous forme expérimentale et financée par le Pays de la région mulhousienne. Il serait intéressant de la renouveler.

Il reconnaît en outre l'intérêt des sections européennes avec un apprentissage de l'allemand technique et de l'allemand professionnel proposé par exemple par le lycée Stoessel à Mulhouse. Mais il souhaiterait qu'à plus long terme l'apprentissage de l'allemand soit revu pour en faire une langue plaisir, pour privilégier la compétence et surtout pour faciliter la recherche d'emploi dans les entreprises internationales du Rhin Supérieur.

***NovaTris* - www.uha.fr/novatris**

Le Centre de compétences transfrontalières NovaTris est un service exclusif de l'Université de Haute-Alsace, dont la mission est de soutenir le développement de formations initiales et continues à caractère transfrontalier. Pour cela, NovaTris propose d'une part une offre de conseil et d'autre part une offre de modules d'enseignement permettant à l'apprenant, quelles que soient sa discipline de base et son expérience professionnelle, d'acquérir ou approfondir les compétences-clefs lui permettant d'évoluer avec aisance dans l'environnement transfrontalier.

En 2012, dans le cadre des programmes d'investissements d'avenir (PIA), l'UHA a été lauréate de l'appel à projets « IDEFI » (Initiatives d'Excellence en Formations Innovantes) et s'est fait doter de 4,5M€ sur 90 mois pour monter NovaTris. L'examen à mi-parcours (en novembre 2015) par un jury international a confirmé l'importance des travaux de NovaTris. Aujourd'hui, NovaTris devient, au sein de Eucor, le campus européen un acteur important de l'interculturalité dans le Rhin supérieur.

Les compétences transfrontalières clefs sont :

-Savoir prévenir et gérer des conflits (interculturels)

-Savoir communiquer dans le contexte interculturel

-Prendre la parole en public

-Prendre conscience de l'environnement multiculturel
-Savoir tolérer l'ambiguïté
-Travailler en équipe (interculturelle)
-Gérer la diversité des équipes

4. La proximité des entreprises

Le CDD est convaincu que, grâce à ses caractéristiques professionalisantes – avec l'un des plus fort taux d'ingénierie en France – l'UHA peut jouer un rôle plus direct dans l'économie du territoire. Plusieurs outils (création de diplômes d'Université (DU) ciblés comme par exemple la formation innovante dans le domaine du numérique UHA 4.0, plateformes technologiques partagées, ...) méritent d'être développés (exemple : l'initiative Campus Industrie 4.0*). Il faut leur offrir un cadre pour cela.

Campus Industrie 4.0

Campus Industrie 4.0 vise à constituer un centre d'expertises et de compétences technologiques à l'échelle trinationale afin de faciliter le transfert de technologies, d'accélérer la compétitivité de plus de 6000 entreprises industrielles régionales et de diversifier les activités sur des marchés à fort potentiel. Ce vaste chantier fédère de nombreuses forces vives du territoire autour de l'UHA, de la m2A, de la CCI Alsace et de la Société industrielle de Mulhouse (SIM).

NB : Ces points seront développés dans les travaux à venir du groupe de travail « Université et Territoire » du CDD.

Faire du « transfrontalier » un outil de développement : les recommandations du CDD

Le CDD soutient l'idée que le transfrontalier n'est pas une fin en soi mais devrait être un outil de développement. Pour renforcer l'attractivité et le développement du territoire mulhousien, il faudrait intégrer systématiquement les dynamiques suisses et allemandes. La mise en place d'un réel « business de l'interculturalité » doit être envisagée dans les meilleurs délais.

Dans ce contexte, le CDD suggère d'engager un certain nombre de démarches concrètes résumées ci-dessous:

1. **Ce que l'université doit mettre en place**

- Devenir, dans le cadre de la grande région, un pôle d'attractivité majeur en termes de compétences interculturelles avec le soutien du territoire.
- Créer une entreprise, acteur économique du « business de l'interculturalité », interface entre le domaine public (l'Université en particulier) et le milieu économique (les entreprises actives à l'international en particulier) permettant de fournir au milieu économique une main d'œuvre aguerrie dans le domaine linguistique (trilingue) et le domaine des compétences interculturelles.
- Mettre en place une formation linguistique innovante, en transcendant les formations classiques selon le principe de la langue plaisir.
- Motiver les étudiants bi et tri-nationaux de l'UHA pour qu'ils deviennent des ambassadeurs de la région mulhousienne (développement par la collectivité de bourses d'ambassadeur, prix de la meilleure initiative, ...).
- Développer les formations transfrontalières (initiales et continues) en adéquation avec les exigences du milieu économique du Rhin Supérieur, permettant ainsi une ouverture accentuée de la région mulhousienne sur le marché transfrontalier.

La réussite globale du « faire vivre l'espace transfrontalier » s'appuie sur les actions que pourra engager l'Université de Haute Alsace, mais pas seulement. Elle est subordonnée à l'organisation que le territoire pourra mettre en place parallèlement.

2. **Ce que le territoire doit organiser**, en lien avec les acteurs concernés

- Mener des échanges d'expérience avec d'autres universités proches des frontières et évaluer l'impact des facteurs transfrontaliers sur leur fonctionnement
- Renforcer grâce à l'éveil d'un réel esprit transfrontalier une stratégie de promotion de la région mulhousienne en Suisse et en Allemagne autour de grands projets structurants comme le quartier d'affaires gare, KM0, le quartier DMC ou d'autres espaces de la région mulhousienne.

- Mettre en place un guichet unique pour des entreprises suisses ou allemandes souhaitant s'installer en région mulhousienne.
- Installer une vitrine transfrontalière de placement au centre de la ville de Mulhouse pour montrer au grand public et pas seulement aux demandeurs d'emploi, toutes les possibilités d'emploi (et de poursuite d'études) en Allemagne et en Suisse.
- Identifier les opportunités économiques notamment les besoins du marché bâlois et du marché allemand, les propositions de services aux entreprises, les offres foncières et immobilières pour le développement d'antennes locales, la création d'antennes mulhousiennes de manifestations d'envergure (Art Basel, ...)
- Intégrer les marchés de l'emploi tri-nationaux en développant la mise en relation des offres et des demandes d'emploi au-delà des frontières comme cela a été fait lors des premiers jobdating franco-allemands à Mulhouse[8], en anticipant des besoins à venir en termes d'emplois sur les grands projets bâlois ou allemands ; développer les formations transfrontalières en conséquence.
- Proposer un service de covoiturage ou de transport spécifique vers des entreprises éloignées des transports collectifs sur le territoire transfrontalier.
- Examiner si des liaisons ferroviaires Mulhouse Müllheim plus nombreuses et à des horaires adaptés aux travailleurs frontaliers de la région mulhousienne permettraient de faciliter le travail frontalier en Allemagne. Le CDD rappelle que, du lundi au vendredi, seuls sept trains TER circulent quotidiennement entre Mulhouse et Müllheim, alors que 46 trains TER circulent quotidiennement entre Mulhouse et Bâle.
- Mener des campagnes d'information et de sensibilisation pour donner envie à des Suisses ou à des Allemands de venir s'installer et habiter dans notre région.
- Suivre avec intérêt l'expérimentation menée actuellement dans plusieurs établissements en Alsace –dont le lycée professionnel de Pulversheim- destinée à familiariser leurs élèves aux spécificités du cursus d'apprentissage dans les entreprises du Bade Wurtemberg
- Communiquer davantage sur les atouts touristiques en prenant en compte la globalité du territoire alsacien, allemand et suisse qui permettrait de « vendre » l'apport de la culture rhénane. Le pass'musée en est une traduction concrète[9].

Ces missions nécessitent des ressources humaines, des ambassadeurs ou prospecteurs trilingues qui s'introduisent dans les réseaux économiques. En outre, le réseau des acteurs doit être doté d'une gouvernance forte. Le CDD propose que Mulhouse Alsace Agglomération en assure le pilotage.

[8] **Initiés en 2012 et 2013 par le Pays de la région mulhousienne**

[9]**Cette carte donne accès à 320 musées, châteaux et jardins en France, Allemagne et Suisse. Elle invite les touristes des trois pays à sillonner facilement sur les trois territoires.**

Informations générales

***En 2014**, l'Allemagne demeure le premier partenaire commercial de l'Alsace*
1er client avec 28,6% des exportations
1er fournisseur avec 30,6% des importations

Sociétés à capitaux étrangers établies dans le Haut-Rhin en 2012 :
1er: sociétés à capitaux allemands (43%)
2ème: sociétés à capitaux suisses (27%)
3ème: sociétés à capitaux nord-américains (6%).

Source : CAHR comité d'action économique du Haut-Rhin

Conclusion

Pour que la région mulhousienne bénéficie au mieux de sa situation géographique exceptionnelle, le CDD propose la mise en œuvre rapide d'actions concrètes. Il s'agit de s'appuyer sur les acteurs existants sur le territoire tri-national en les mettant en réseau et en en assurant une gouvernance lisible. Dans ce cadre, il faut engager sans attendre une réflexion de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences transfrontalières nécessaires au développement économique de notre région.

Remerciements

Le Conseil de développement et notamment le groupe de travail tient à adresser ses remerciements à toutes les personnes qui par leurs travaux, la communication d'informations ou par des entretiens ont contribué à la préparation de cet avis.

Les participants de l'équipe-projet

Philippe Aubert, Yves Bertrand**, Laurent Bigué (co-animateur du groupe de travail)**, François Billig, Béatrice Caudreliez, Amir Hajjam El Hassani, Jacques Gaus, Barbara Jakubik, Laurent Kammerer, Bernard Kuhn, Armand Lang, Marie-Sophie Marchive, **Serge Neunlist (animateur du groupe de travail)**, Christiane Reymann, Michel Richard, Anne Rieffel, Jean-Jacques Thuet, David Turcant, Pierre Vidal, Marc Weinzaepflen.

Administration
Brigitte d'Aranda

Réunions de travail et auditions

Le groupe de travail s'est réuni les 21 avril, 26 mai, 23 juin, 29 septembre, 8 décembre 2015 et les 26 janvier, 23 février, 26 avril 2016.

Ont été auditionnés Vivien Peirera de Souza de NovaTris, Alain Dieterlen enseignant à l'UHA en charge de la formation transfrontalière ICS.
Ont été consultés Norbert Mattusch, chargé des affaires transfrontalières des agences pour l'emploi Freiburg et Offenburg et Gérard Michaux, membre du Conseil de développement de l'agglomération de Metz, ancien vice-président Cevu de l'Université de Metz, professeur d'histoire contemporaine en retraite.

Contact

Secrétariat du Conseil de développement
2 rue Pierre et Marie Curie – B.P. 90019 – 68948 MULHOUSE CEDEX 9
Tel : 03 69 77 67 86 – e-mail : info-pays@mulhouse.fr