



L'Espace Saisonniers de la MDEPN est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014 – 2020

Bilan fse saisonnier année 2017 (1^{er} janvier au 31 décembre)

N°MDFSE 201603426

Intitulé de l'opération accompagnement et professionnalisation des saisonniers en Périgord Noir

Axe prioritaire 1 - Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles

Objectif spécifique 1.8.7.1 - Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises

Raison sociale Maison de l'Emploi du Périgord Noir

Sigle MDEPN

Adresse complète Marc Busson

Code postal - Commune 24200 - SARLAT LA CANEDA

Code INSEE 24520

Responsable légal de l'organisme DE PERETTI Jean-Jacques

Téléphone 0553315600

Mail philippe.flageat@mdepn.com

Type organisme Association

Nature Organisme de droit privé

Date de début de l'opération 01/01/2016

Date de fin de l'opération 31/12/2018

Date de validation du bilan -----



L'Espace Saisonniers de la MDEPN est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014 – 2020

En quoi la réalisation de l'opération répond-elle aux besoins et problèmes identifiés lors de la demande ?

Apportez toutes les précisions utiles

Les salariés saisonniers, les pluriactifs ont des besoins spécifiques et un accès rendu complexe aux services publics et à leurs droits. Les employeurs ont des problématiques spécifiques en matière de Gestion des ressources humaines saisonnières. L'économie saisonnière est dépendante du travail saisonnier. Attirer et maintenir les populations et les entreprises est un enjeu pour les territoires à forte saisonnalité tels que le Périgord noir où l'opération FSE a visé à la fois à des actions principales d'ingénierie territoriale sectorielle (aides aux structures) et concrètement mais de manière subsidiaire un appui à des publics saisonniers (aide aux personnes).

Dans l'ingénierie partenariale en 2017, le coeur de l'opération concernait une approche partenariale RH - compétences impliquant entreprises et saisonniers déclinée en 2 volets =

- la montée en compétence des saisonniers = travail sur le parcours professionnel, les opportunités de formation, l'employabilité. Sécurisation des parcours = travail sur la fidélisation, le logement, la sécurité et santé au travail, la mobilité
- la relation employeur/demandeurs = L'opération vise à associer de manière innovante l'accompagnement individualisé de publics cibles (demandeurs d'emploi, personnes en retour à l'emploi...) générant un portefeuille de compétences, et la mobilisation d'entreprises en recherche de ressources et de bonnes pratiques RH. La démarche couvrira 2016 à 2018 pour monter en puissance et atteindre des objectifs significatifs permettant d'en faire la promotion dans les bassins saisonniers voisins et même au-delà grâce au réseau national ALATRAS qui fédère les maisons des saisonniers. Le bilan 2017 des actions est détaillé dans les pièces en annexe.

La maison de l'emploi du Périgord Noir a également porté un projet de SPOC (*small private open courses*) destiné aux saisonniers afin qu'ils se forment sur la connaissance du Périgord. Une autre action a favorisé le parcours résidentiel des saisonniers (projet de résidence sociale).

1. Concernant le volet aide aux structures

L'année 2017 a été consacrée à la mise en oeuvre du volet saisonnier de la plateforme ressources humaines (RH) = 15 entreprises tests ont été visitées en 2017. Nous avons collecté sur le marché caché et mis en ligne 393 postes à pourvoir, soit 247 postes de + de 2 mois et 146 jobs d'été de – de 2 mois. Le projet de SPOC sur la connaissance du Périgord Noir par les saisonniers a été travaillé grâce au recrutement en CDD d'une personne spécialisée et un comité de pilotage dédié a été créé. Il sera en 2018 en phase de mise en oeuvre par l'office de tourisme de Sarlat qui portera l'investissement (hors fse) L'espace saisonnier a ouvert 23 comptes personnels de formation CPF en 2017. Dans le cadre d'un partenariat avec le FONGECIF La démarche d'appui au parcours résidentiel des saisonniers s'est formalisée par le projet d'ouverture d'un Foyer de Jeunes Travailleurs (résidence sociale dédiée l'été aux saisonniers) prévue pour l'été 2019. L'animation du Comité

de Pilotage Espace Saisonniers impliquait une quinzaine de partenaires. De nombreuses réunions techniques à thème ont été organisées ainsi que la mobilisation des partenaires sociaux autour d'un projet de médiation préventive (en lien avec le plan d'actions de la plateforme ressources humaines - compétences) Une communication régulière a été développée en direction des saisonniers et de leurs employeurs = un espace dédié sur le site internet de la Maison De l'Emploi <https://www.maisondelemploiperigordnoir.com/espace-saisonniers/>, une information collective des publics par an le 27 mars 2017, chaque année un appui à la journée jobs d'été de la mission locale, le 19 avril 2017 et à la journée du travail saisonnier de Pôle emploi les le 07/03/2017

2. Concernant le volet aide aux personnes

En 2017, nous avons poursuivi le travail d'accompagnement en vue d'un retour vers l'emploi de 62 nouveaux demandeurs d'emploi (hors demandeurs déjà suivis en 2016 et qui ont bénéficiés de nouveau en 2017 d'un appui)

En effet les publics qui ont ou non trouvé un emploi saisonnier dans le cadre de l'opération fse conservent les années suivantes la possibilité d'être bénéficiaires de l'accompagnement en vue d'un retour à l'emploi

Voir les annexes justificatives

L'opération s'est-elle ou se déroule-t-elle sur le territoire initialement prévu ?

Oui

L'opération respecte-t-elle le calendrier d'avancement prévu ? Oui

Quel est le niveau de réalisation de l'opération au regard des objectifs sur la période du bilan ?

Conforme au prévisionnel

Les moyens humains et matériels mis en œuvre sont-ils conformes au prévisionnel ? Oui

Comment avez-vous mis en œuvre l'obligation de publicité ?

La MDE a appliqué l'article 17 de la convention n°201603426, avec l'utilisation généralisée du bandeau fse avec texte et logos sur tous les supports de l'opération.

La communication sur l'opération FSE a été régulière en direction des saisonniers et de leurs employeurs =

Il y a un espace dédié au volet saisonnier sur le site

<https://www.maisondelemploiperigordnoir.com/entreprises/espace-saisonniers/>

Une page dédiée à l'opération FSE est accessible en ligne =

<https://www.maisondelemploiperigordnoir.com/cofinanceurs-1/>

Outils mobilisés sur l'action =

- Identification FSE au moyen d'affichages sur l'Espace Saisonniers de la Maison De l'Emploi du Périgord Noir
- Affiches et flyers pour les journées spéciales (« bien préparer ma saison », Forum de l'emploi, Jobs d'Été)
- Edition et distribution de la charte de l'emploi saisonnier en Dordogne à destination des salarié(e)s et des employeurs,

- remise de la boîte à outil à une centaine de saisonniers lors de leur passage à l'Espace Saisonniers,
- @mailings selon besoins, etc...

Niveau de réalisation et précision, en cas d'écart

Volet ingénierie de l'Espace Saisonniers

1°) création le 09 décembre 2016, après plusieurs mois de travail préparatoire d'une plateforme RH avec une dizaine de partenaires = 15 entreprises visitées en 2017, soit une conformité aux objectifs. La plateforme RH propose une offre de services (voir les 6 fiches action) aux entreprises (tpe) de saisonniers. Objectifs = mettre en évidence et promouvoir une offre globale (qui fait quoi et interactions), favoriser les bonnes pratiques RH et professionnaliser les dirigeants, identifier des solutions réseaux (entre entreprises), créer un lieu de dialogue social territorial, charte du travail saisonnier, club RH, etc...

2°) Recueil et mise en ligne des offres collectées (des CDD saisonniers de 2 mois et plus exclusivement) dans le marché caché, auprès de TPE fidélisées par l'opération Présentation aux entreprises des profils de compétences disponibles –
Objectif initial = collecte de 130 offres saisonnières en 2016 (cdd de 2 mois et plus) et 150 en 2017.

En 2017 282 offres de travail saisonnier ont été mise en ligne, correspondant à 393 postes soit un résultat supérieur aux objectifs.

Transmission de toutes les offres à la bourse de l'emploi gérée par la mission locale, en ligne www.mdepn.com Création d'un portefeuille de compétences en lien avec la plateforme RH - mise en relation profils/offres selon opportunités. Voir le bilan dans les annexes dédiées.

3°) Ouverture de 23 comptes personnel de formation CPF (en remplacement du DIF) sur les 2 années, soit un bilan inférieur à l'objectif 2017 fixé à 30. Cependant sur les 2 premières années d'exercice (2016 et 2017) les objectifs sont largement dépassés : 67 CPF ouverts pour un objectif de 50. Des chiffres qui s'expliquent par le remplacement à temps partiel d'Isabelle PION en congé maladie.

Les publics reçus à l'Espace Saisonniers étaient encouragés / voire guidés pour l'ouverture de leur CPF et l'enrichissement de leurs heures DIF. Il leur était ensuite proposé selon la maturation de leur projet professionnel d'activer / mobiliser ou non ce CPF. Un site dédié à la formation a été créé par la MDE www.formationperigordnoir.com

Voir tableau des bénéficiaires 2017 en annexe

4°) MOOC (massive open on line course – cours en ligne) Le projet de MOOC favorisera la montée en compétences des saisonniers sur la connaissance de l'offre touristique du Périgord Noir, en lien avec l'OT de Sarlat et l'université tourisme de Périgueux (IUT). La MDE a recruté dans le cadre du FSE en septembre 2016 un CDD de 12 mois pour travailler sur le projet qui est devenu un SPOC = small private online course, du fait de ses conditions de mise en œuvre. Hors FSE la réalisation infographique du SPOC (ex MOOC) est prévu expérimentalement durant l'été 2018

suite à une prestation externe d'un cabinet spécialisé (hors fse), en partenariat avec l'OT de Sarlat et la Région Nouvelle Aquitaine. Voir bilan dans les annexes dédiées.

5°) venir en appui au parcours résidentiel des saisonniers – projet d'ouverture d'un foyer jeunes travailleurs (FJT) à Sarlat pour juillet 2019 (2,5 M€ ht d'investissement), ouvert l'été aux saisonniers. Le diagnostic territorial faisait apparaître un lien étroit entre la sécurisation des parcours résidentiels des saisonniers et celle des parcours professionnels. L'idée est donc de répondre à ce besoin par des solutions d'hébergement structurantes, portées par les collectivités du Périgord noir, avec un lien emploi/logement. En 2016 et 2017, l'opération visait à aider à porter le projet de résidence à statut Foyer de Jeunes Travailleurs conventionné CAF et de foyer soleil. Dès avril 2016 une bourse du logement a été créée en ligne avec la mission locale. Elle est en ligne sur www.selogerperigordnoir.com Voir bilan dans les annexes dédiées.

6°) Le comité de pilotage espace saisonniers impliquant au moins 10 partenaires s'est réuni le 17 février 2017 Voir bilan dans les annexes dédiées.

7°) communication = il y a un espace dédié aux saisonniers sur le site internet www.mdepn.com et sur le volet entreprises également www.entrepriseperigordnoir.com/espace-saisonniers/, 1 information collective le 20 juin 2016, 1 appui à la journée jobs d'été de la mission locale et à la journée du travail saisonnier de Pôle emploi –

Il n'y a pas globalement d'écarts entre le projet et la réalisation 2016 et 2017, même s'il faut noter le congé maladie d'Isabelle Pion agent d'animation de l'espace saisonnier en novembre et décembre 2017. Elle a été remplacée par un cdd à temps partiel (2 jours / semaine). Cela a entraîné un ralentissement du flux des suivis et nouveaux bénéficiaires de l'opération (ralentissement qui se poursuit au 1^{er} semestre 2018 du fait de la prolongation de l'arrêt et d'un remplacement sur seulement 2 jours / semaine

Intitulé de l'action	Nombre prévisionnel de participants	Nombre réel de participants
Accompagnement des saisonniers du Périgord Noir		
Bilan intermédiaire 2017	70	62 en 2017 (mais 78 en 2016, soit une moyenne sur 2 ans de 70 / an, conforme aux objectifs

L'activité de l'Espace Saisonniers s'est organisée dans l'opération FSE (volet subsidiaire appui aux personnes) autour de 3 grands axes : un accompagnement individuel des travailleurs saisonniers, l'accès à la bourse de l'emploi et le développement de services RH à destination des (très) petites entreprises.

1. Accompagnement individuel des saisonniers : des parcours individuels appuyés sur des actions de communication collectives. Sur l'objectif annuel 2017 de 70 personnes accompagnées 62 personnes ont été suivies dans le cadre de ce dispositif. L'objectif à court terme de retour à l'emploi se traduit par 34 contrats de plus de 15 jours signés (dont 11 en attente de justificatifs), et à plus long terme une réflexion « compétences » (évolution dans l'emploi ou changement d'orientation).

Géographiquement, la moitié des personnes accompagnées sont issues du Sarladais et le restant du Périgord Noir. Concrètement les personnes concernées ont pu selon le cas suivre un atelier d'orientation, aller vers un bilan de compétences ou un entretien d'évolution professionnelle, faire le point sur leurs droits à formation (23 CPF ouverts) et/ou suivre une formation (compétences de base, français langue étrangère, anglais accueil touristique, coordinateur en rénovation énergétique et sanitaire...).

Communication : des temps forts chaque année et plusieurs outils

-En 2017 les temps forts se sont répartis comme suit :

La demi-journée « Bien vivre ma saison » le 27 mars 2017 Co animée par des professionnels (UMIH Union des Métiers et des Industries de l'Hotellerie, Service de Santé au travail et DIRECCTE)

- La participation à la journée « jobs d'été » du 19 avril 2017 (portée par la Mission Locale)

- La présence au Forum de l'Emploi saisonnier organisé par Pôle Emploi le 07 mars 2017

- Les outils : la traditionnelle Bourse de l'Emploi, les sites internet et le projet innovant de SPOC (ex MOOC) Saisonniers sur la connaissance du territoire en cours de construction avec l'appui de l'Office de tourisme et des professionnels.

2. Bourse de l'Emploi : En collaboration avec la Mission Locale, en 2017 282 offres de travail saisonnier ont été mises en ligne correspondant à 393 postes

3. L'appui RH aux petites et très petites entreprises :

Ce volet, en cours de montée en charge, s'est concrétisé fin 2016 par la visite test de 5 entreprises à activité saisonnière, avec pour objectif d'identifier leurs premiers besoins RH/compétences, la suite de cette action devant s'inscrire dans la future Plateforme de Ressources Humaines participation.

En 2017 mise en oeuvre des objectifs avec la visite de 15 entreprises à activité saisonnière

<u>Volume participants</u>	<u>Nombre de participants prévisionnel</u>	<u>Nombre de participants entrés dans l'opération au(x) précédent(s) bilan(s)</u>	<u>Nouveaux entrants au titre du présent bilan 2017</u>	<u>Nombre cumulé de participants</u>	<u>Taux d'entrée (Cumulé/ prévisionnel)</u>
<u>Hommes</u>	105	37	37	74	52.85%
<u>Femmes</u>	105	41	25	66	47,14%
<u>Total</u>	210	78	62	140	<u>66.66 %</u>

Commentaires

Sur un objectif initial de 70 / an, soit 210 sur la durée de l'opération de 2016 à 2018 en 2016 = 78 personnes ont été suivies dans le cadre de ce dispositif, en 2017 = 62 personnes ont été suivies dans le cadre de ce dispositif, avec comme priorité à court terme le retour à l'emploi (34 contrats de plus de 15 jours signés, dont 11 en attente de confirmation), et à plus long terme une réflexion « compétences » (évolution dans l'emploi ou changement d'orientation). Géographiquement, la moitié des suivis sont issus du Sarladais et l'autre vient du reste du Périgord Noir. Hommes 74 suivis soit 52,85 % du réalisé (A savoir 74 hommes sur les 140 suivis réalisés) Femmes 66 suivies soit 47,14% du réalisé (A savoir 66 femmes sur les 140 suivis réalisés)

54,84 % des suivis de 2017 ont abouti à un emploi, 16.13 % à d'autres solutions (formation, départ du Périgord Noir...), et seulement 29 % n'ont pas trouvé d'emploi. Voir tableau justificatif en annexe.

Concrètement les personnes concernées ont pu selon le cas suivre un atelier d'orientation, aller vers un bilan de compétences ou un entretien d'évolution professionnelle, faire le point sur leurs droits à formation (23 CPF ouverts) et/ou suivre une formation (compétences de base, français langue étrangère, anglais accueil touristique, coordinateur en rénovation énergétique et sanitaire...).

Comment pouvez-vous justifier de l'éligibilité des participants à l'opération ?

Méthodes d'accompagnement et outils utilisés pour le retour à l'emploi, en individuel :
 - Entretiens physiques ou téléphoniques -> objectifs re-motivation, revalorisation, autonomie et remise en mouvement si nécessaire

- Travail sur le CV et les compétences : à partir de l'expérience (extra)-professionnelle, recherche de compétences cachées / réorganisation du document et mise en valeur
- Transfert de savoir-faire sur les techniques de recherche d'emploi : consultation des offres, aide à la rédaction de CV et lettre de motivation, conseils pour de futurs entretiens,... Réflexion commune pour le retour à l'emploi , en collectif : voir bilans dans les PJ
- Stand espace saisonnier au Forum de Pôle emploi = fait
- Soutien à la journée « Jobs d'Eté » organisée par la Mission locale = fait
- Organisation d'un temps d'information collective et d'échanges = Bien Vivre ma Saison = fait
- Supports de communication : flyers, affiches, mailings, boîte à outils du saisonnier, 3 nouveaux sites internet : www.formationperigordnoir.com , www.entrepriseperigordnoir.com/espace-saisonniers/ ; www.selogerperigordnoir.com et le site MDE a été actualisé www.maisondelemploiperigordnoir.com/espace-saisonniers/
- Bourse du Logement et sites d'offres d'emploi = fait

Matériels mobilisés et partenariats envisagés pour la mise en œuvre de l'action.

- Dépliants et supports : Charte de l'Emploi saisonnier, Guide « Saisonnier, un métier de professionnel », « Mon Guide de Compétences Professionnelles », dépliant Direccte « Travail saisonnier en Dordogne », fiches horaires, Fiche pratique Droit du Travail « Le travail saisonnier », Guide ADEFA,... = fait
- Caractéristiques du public ciblé, modalités de sélection...Personnes en recherche active d'emploi du Périgord Noir ou de la région, inscrites ou non comme demandeurs d'emploi, sans distinction d'âge ni de sexe, et sans activité ou travaillant moins d'un mi-temps - Modulation de l'accompagnement en cas d'intervention possible d'autres acteurs : ML, Cap Emploi, PE,...

Sur la base de quelles pièces, vérifiez-vous et justifiez-vous l'éligibilité des participants ?

Modalités de sélection... Les personnes se présentent suite à un repérage lors d'une visite dans les locaux de la maison de l'emploi à Sarlat ou sont adressés par un partenaire : ML, PE, un élu,...

L'accompagnement se fait toujours après présentation sur choix libre du participant
Vérification de l'éligibilité des participants : attestation de Demandeur d'Emploi, attestation sur l'honneur de l'intéressé(e), réponse au questionnaire FSE, CV,...

Il est prévu le suivi des inscrits l'année suivante pour ceux qui le souhaiteront (hors objectif des 70 nouveaux / an).

Comment avez-vous pris en compte les principes horizontaux prévus dans la convention ?

Egalité entre les femmes et les hommes

- Egalités entre femmes et hommes lors des réunions d'information et envois des mèls
- Accompagnement des personnes intéressées sans aucune distinction de sexe (2016 + 2017) = plus de femmes (53%) que d'hommes (47%) dans le réalisé
- Présentation de compétences aux employeurs sans aucune distinction de sexe.

Egalité des chances et non-discrimination

- Accompagnement sans aucune distinction des personnes dans la construction d'un projet professionnel avec pour seules limites : la situation, les paramètres individuels et les besoins quels qu'ils soient, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, les paramètres emploi du territoire et les possibilités de financement
- Recherche d'emploi centrée exclusivement sur les compétences, besoins et goûts individuels, avec pour seule limite l'offre existant sur le territoire éligible.
- Egalités des chances et non-discrimination lors des réunions d'information

Développement durable (uniquement le volet environnemental)

Utilisation généralisée des outils numériques (site internet, @mailing...) pour favoriser les économies d'impression papier et diminuer les déplacements.