



# Annexes au bilan 2010 de la MDE du Périgord Noir

## Les cofinanceurs



# Annexes

1. Un budget 2010 réalisé à 100 %, respectant les ratio 80/20 et 30 /70	
2. Ressources humaines de la MDE	page 6
3. Supports de communication de la MDE	page 7
4. Bilan de l'appui aux entreprises	page 8
5. Bilan de l'espace saisonnier	page 11
6. Bilan de la semaine de l'orientation	page 17
7. Bilan de la bourse de l'emploi	page 25
8. Fréquentation des forums de l'emploi mars / septembre	page 27
9. <u>Compte-rendu d'exécution des conventions 2010</u>	
✚ 9.1 Bilan de J'Ose Dordogne	page 30
✚ 9.2 Bilan de la pépinière des métiers à Terrasson	page 39
✚ 9.3 Bilan chantier maraîchage bio	page 48
✚ 9.4 Bilan de la Ligue de l'enseignement	page 51
✚ 9.5 Bilan Interm'Aid	page 56
✚ 9.7 Situation commandes INSEE, CORIDOR, GTEC	page 57
10. <u>Bilan d'activité des points emploi</u>	
✚ 10.1 Bilan du point public de Belvès	page 66
✚ 10.2 Bilan du point public de Villefranche du Pg	page 69
✚ 10.3 Bilan du point public de Thenon	page 72
✚ 10.4 Bilan du point public de Carlux	page 76
✚ 10.5 Bilan du point public de Montignac	page 79
✚ 10.6 Bilan du point public de Salignac	page 83
✚ 10.7 Bilan du point public de Hautefort	page 86
11. <u>Etudes économiques et sociales</u>	
✚ 11.1 Enquête de conjoncture Sarladais	page 87
✚ 11.1 Enquête de conjoncture Terrassonnais	page 91
✚ 11.1 Observatoire SPEL	page 113

téléchargeables sur <http://www.mdepn.com/cgi-bin/web/default.asp?p=docs#VI> -

# Un budget 2010 réalisé à 100 % et respectant les ratios 80/20 et 30 / 70

Dépenses	REALISE 2010			Réalisation en % par rapport au BP / moyens nvx
	Offres de services moyens existants	Moyens nouveaux dédiés MDE	TOTAL	
<b>20 Investissements</b>		<b>41 235,77 €</b>	<b>41 235,77 €</b>	
Installations et agencements		8 639,43 €	<b>8 639,43 €</b>	
Mat. Bureau et informatique		29 706,63 €	<b>29 706,63 €</b>	
Mobilier		2 889,71 €	<b>2 889,71 €</b>	
<b>60 Achats</b>	<b>624 775,91 €</b>	<b>174 423,85 €</b>	<b>799 199,76 €</b>	95,36%
Commandes partenaires / objectifs (répartition dans le tableau ci-dessous)		<b>147 085,69 €</b>	<b>147 085,69 €</b>	99,99%
Achats de matières et fournitures		27 338,16 €	<b>27 338,16 €</b>	722,68%
Prestations partenaires / objectifs	624 775,91 €		<b>624 775,91 €</b>	100,82%
<b>61 Services extérieurs</b>		<b>65 042,93 €</b>	<b>65 042,93 €</b>	129,22%
Loyers et charges locatives		45 086,74 €	<b>45 086,74 €</b>	100,00%
Location autres		606,97 €	<b>606,97 €</b>	60,70%
Location matériel bureau		255,36 €	<b>255,36 €</b>	
Maintenance		17 824,86 €	<b>17 824,86 €</b>	1782,49%
Documentation générale		1 269,00 €	<b>1 269,00 €</b>	100,48%
<b>62 Autres services extérieurs</b>	<b>305 158,89 €</b>	<b>165 584,74 €</b>	<b>470 743,63 €</b>	101,42%
Mise à disposition de personnel		115 033,24 €	115 033,24 €	100,11%
1,86 etp Chambre économique	86115,6		86 115,60 €	100,00%
1,5 etp Pôle Emploi	60000		60 000,00 €	100,00%
2,03 etp MLPN	62437,95		62 437,95 €	100,00%
0,75 etp EEE + Ville Terrasson	96605,34		96 605,34 €	100,00%
Formation		448,50 €	448,50 €	
Expert comptable		5 260,39 €	5 260,39 €	101,16%
Commissaire aux comptes		3 557,50 €	3 557,50 €	107,09%
Publications-		10 235,62 €	10 235,62 €	88,51%

communication-internet				
Déplacements, réceptions		14 062,11 €	14 062,11 €	175,78%
Frais d'envoi et de télécommunication		14 830,58 €	14 830,58 €	114,04%
Services bancaires		515,18 €	515,18 €	34,35%
Cotisation AVE		1 641,62 €	1 641,62 €	109,44%
<b>63 Impôts taxes</b>		<b>1 259,00 €</b>	<b>1 259,00 €</b>	83,93%
Taxes sur les salaires		812,00 €	812,00 €	81,20%
Participation à la formation		447,00 €	447,00 €	89,40%
<b>64 Charges de personnel</b>		<b>110 414,59 €</b>	<b>110 414,59 €</b>	87,83%
3,8 ETP Conseils Emploi-entreprises		110 414,59 €	110 414,59 €	87,83%
			<b>1 487 895,68</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>929 934,80 €</b>	<b>557 960,88 €</b>	<b>€</b>	<b>100,55%</b>

Recettes	REALISE 2010			Taux de réalisation en % par rapport au BP / moyens nouveaux
	Offres de services moyens existants	Moyens nouveaux dédiés MDE 2010	TOTAL	
Etat au titre des Maisons de l'emploi		<b>443 941,70 €</b>	<b>443 941,70 €</b>	100,00%
<b>Total valorisations partenaires</b>	<b>929 934,80 €</b>		<b>929 934,80 €</b>	100,55%
<i>Prestations partenaires / objectifs (détail en dessous)</i>	624 775,91 €		<b>624 775,91 €</b>	
1,86 etp Chambre économique	86 115,60 €		86 115,60 €	
1,5 etp Pôle Emploi	60 000,00 €		60 000,00 €	
2,03 etp MLPN	62 437,95 €		62 437,95 €	
0,75 etp Espace Economie Emploi + Ville Terrasson	96 605,34 €		96 605,34 €	
Autofinancement (dont 3.033,76 € de fonds propres associatifs)		<b>114 019,18 €</b>	114 019,18 €	102,73%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>929 934,80 €</b>	<b>557 960,88 €</b>	<b>1 487 895,68 €</b>	<b>100,55%</b>

Répartition des commandes 2010		Réalisé
<b>Pépinière des métiers Terrasson</b>		33 356,00
<b>Points emploi</b>	Carlux	8 977,00
	Montignac	8 977,00
	Belvès	8 977,00
	Salignac	8 977,00
	Thenon	8 977,00
	Villefranche	8 977,00
	Hautefort	8 977,00
<b>Etude Insee</b>		8 900,00
<b>Commande LED</b>		4 000,00
<b>Chantier école maraîchage</b>		10 000,00
<b>Mission GPEC</b>		20 000,00
<b>Convention CORIDOR</b>		4 000,00
<b>Interm 'aid</b>		4 000,00
<b>TOTAL</b>		<b>147 095,00</b>

Partenaires	<b>APPORTS EN MOYENS NOUVEAUX</b>	<b>VALORISATIONS</b>	TOTAL COMMANDE + VALORISATIONS
EEET Pépinière		77 831,00 €	77 831,00 €
PP Carlux	1 795,40 €	78 134,99 €	79 930,39 €
PP Montignac	1 795,40 €	78 134,99 €	79 930,39 €
PP Belvès	1 795,40 €	78 134,99 €	79 930,39 €
PP Salignac	1 795,40 €	78 134,99 €	79 930,39 €
PP Thenon	1 795,40 €	78 134,99 €	79 930,39 €
PP Villefranche du Périgord	1 795,40 €	78 134,99 €	79 930,39 €
PP Hautefort	1 795,40 €	78 134,99 €	79 930,39 €
<b>TOTAL</b>	<b>12 568 €</b>	<b>624 775,94 €</b>	637 343,94 €

## Ressources humaines de la MDE en 2010

Une équipe de 5,35 ETP répartie entre :

- + 4 salariées de la MDE = 3,6 ETP
- + 4 personnes mises à disposition de la MDE à temps partagé par conventions = 1,75 ETP

(nota : les personnes dont les noms sont soulignés sont salariées de l'association Maison de l'emploi)

- + COORDINATION : 1,15 ETP DONT 0,9 FRANÇOIS VIDILLES ET 0,25 JEAN LALAY
- + APPUI AUX RESSOURCES HUMAINES : 1 ETP REBECCA DAIN
- + OBSERVATOIRE ET VEILLE ECONOMIQUE : 0,8 ETP GABRIELLE BRANCOURT
- + ESPACE DES SAISONNIERS : 1 ETP CHANTAL BERTHOME
- + ANIMATION ET ACTIONS COLLECTIVES : 0,9 ETP REPARTI ENTRE CELINE ESCALIER A 0,8 ET 0,1 MICHELE RODRIGUEZ
- + COMPTABILITE - ADMINISTRATION : 0,5 ETP PHILIPPE FLAGEAT

# Supports de communication de la MDE



Ces actions de communication se situent dans le cadre du SPEL	Conception par la MDE	Nombre d'impressions	Document téléchargeable sur <a href="http://www.mdepn.com">www.mdepn.com</a>	Document imprimé	Prise en compte des besoins du SPE	Nombre de partenaires impliqués
Bien vivre ma saison (pour DE saisonnier)	oui	1.000 prévus	oui	Oui hors fse	oui	Une trentaine
Guide des métiers saisonniers	oui	1.000 prévus	oui	Oui hors fse	oui	Une trentaine
Guide création/reprise/transmission actualisé tous les semestres	oui	500	oui	photocopié	oui	Une trentaine
Plaquettes + affichette info ½ journées création – reprise	oui	5.000 et 500	oui	Oui	oui	Une vingtaine
Forums de l'emploi : dépliants et affichettes	oui	4.600 et 1.600	oui	Oui	oui	Une dizaine
semaine de l'orientation : dépliant et affichette	oui	3.000 et 200	oui	Oui	oui	Une dizaine
Etude INSEE	appui	4.000 prévus	oui	photocopié	oui	Une dizaine
Charte du travail saisonnier et annexes insérées à l'intérieur	appui	1.000 prévus	oui	photocopié	oui	Une dizaine
Guide de compétences du saisonnier	oui	1.000 prévus	oui	Oui	oui	Une dizaine
8 @lettre de la MDE	oui	-	oui	non	oui	de 5 à 10 environ
1 site internet de la MDE <a href="http://www.mdepn.com">www.mdepn.com</a>	oui	-	oui	non	oui	Une centaine (liens)



## Annexe n°4 Bilan de l'appui direct aux entreprises

Deux agents de la MDE sont chargés du suivi des entreprises, Rébecca Dain couvre le bassin d'emploi du Sarladais (8 cantons) et Gabrielle Brancourt celui du Terrassonnais (4 cantons). Au total, ce 987 contacts, dont 233 visites en entreprises et 560 « plans actions » (listes détaillées ci-après) qui ont eu lieu. Il y a eu une douzaine d'actions collectives en faveur des entreprises. A noter que la fonction de pilotage (cf indicateur n°6 page 13) comprend de nombreux contacts en entreprise et visites..

### ✦ Informations collectives et actions collectives

19 janvier : Information collective « méthodes de recrutement » : 15 participants

2 mars : Information collective « livret d'accueil et tutorat » : 4 participants



14 sept : atelier/forum de la FNATH à destination des acteurs du Service à la Personne (employeurs, salariés, agents, élus) destiné à informer et sensibiliser sur la Prévention des Risques Professionnels

7 octobre : Information collective « L'emploi des TH dans les collectivités » : 28 participants

28 octobre : Information collective « la Santé au travail » : 15 participants

16 décembre : Information collective « dispositifs de la création reprise d'entreprises » à destination des cabinets comptables / banques / notaires / avocats : 15 participants

- La poursuite d'une action couvrant le Périgord Noir en partenariat avec la Direccte, le Fongecif et Pamid sur la promotion du dispositif « se former plutôt que licencier ». Une dizaine d'entreprises ont été contactées.



- une dizaine de visites d'entreprises avec le Sous-préfet de Sarlat
- Une action en faveur du BTP en liaison avec le Conseil Régional d'aquitaine et l'Education nationale, appui au montage d'un projet de plateforme de formation dédiée aux métiers du bâtiment, contiguë au lycée Pré de Cordy, avec une ouverture prévue en octobre 2012
- 3 forums de recrutements directs (« chemins de l'emploi ») : - 2 journées en appui à la Mission locale qui organisait : 1 promotion de l'apprentissage, 1 journée Jobs d'été



<b>Bilan de l'appui aux entreprises en 2010</b>	<b>Nombre de situations</b>
Recherche de candidatures	205
Développement d'activité	37
Recherche d'informations sur la veille juridique et administrative	37
Baisse d'activité	34
Projet d'installation sur le bassin d'emploi	34
Maintien d'activité	28
Recherche d'informations sur les aides à l'embauche	23
Installation sur le bassin d'emploi	20
Projet de déménagement	18
Recherche d'informations sur la GPEC	16
Autre	15
Changement de direction	15
Recherche de nouveaux marchés	10
Déménagement	8
Projet de recherche de candidatures	8
Projet de vente	7
Reprise d'entrepris	7
Projet de construction d'un nouveau bâtiment	6
Changement d'enseignes	5
Projet d'agrandissement	5
Recherche de saisonniers	5
Recherche d'information sur l'accueil des salariés (logement, garde d'enfants ...)	5
Veille économique et sociale	5
Changement de propriétaire	4
Difficultés de recrutement	4
Projet de transmission	4
Projet d'investissement	4
Anticipation des recrutements	3
Licenciement	3
Recherche de locaux	3
Recherche d'information sur les dispositifs de formation	3
Travaux	3
Vente d'entreprise	3
Agrandissement	2
Cessation d'activité	2
Diversification et évolution de l'activité	2
Investissement	3
Projet de location	2
Recherche d'information sur les aides à l'embauche	2
Plan de formation en cours de réalisation	1
Préparation de la saison	1
Projet de licenciement	1
Projet de reprise d'entreprise	1
Recherche de financement	1
Recherche d'information sur les contrats d'apprentissage	1
Vente de locaux	1
	<b>607</b>

<b>Bilan de l'appui aux entreprises en 2010</b>	<b>Nombre de plans actions</b>
Transmission des offres décelées à Pôle Emploi	120
Enquête de conjoncture	69
Information collective	55
Accompagnement de l'entreprise dans l'analyse de la situation	48
Chemins - Participation	48
Suivi de l'entreprise et de sa situation	34
Mise en relation partenaire	22
Recherche de locaux	22
Informations sur les nouvelles mesures	15
Chemins - Invitation	14
Présentation des services MDE	14
CUI - Suivi	11
Accompagnement de l'entreprise pour un démarrage réussi de son activité sur le bassin d'emploi	10
Semaine de l'orientation professionnelle - Participation	10
Analyse des besoins en ressources humaines	9
Informations ressources humaines	9
Soutien Ressources Humaines	8
CUI - Signature	7
Rencontre du dirigeant et analyses des besoins	6
Accompagnement Ressources Humaines	5
CUI - Présentation	4
Semaine de l'orientation professionnelle - Invitation	4
Accompagnement à la démarche commerciale	3
Autre	3
Accompagnement à la recherche de locaux	2
Enquête sur les besoins de formation	2
Accompagnement au reclassement	1
Accompagnement au soutien à l'activité	1
Accompagnement de l'entreprise pour son extension	1
Clause sociale - Présentation	1
CUI - Renouvellement	1
Présentation du territoire et des acteurs	1
	<b>560</b>

<b>Libellé</b>	<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Nombre d'évènements</b>
Courrier	106	106
Mail	13	14
Téléphone/Fax	108	223
Venue de l'employeur	96	120
Visite	74	233
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>696</b>

## Annexe n°5 Bilan de l'espace saisonnier

Animatrice : Chantal Berthomé - 05. 53.31.56.32 [espace.saisonniers@mdepn.com](mailto:espace.saisonniers@mdepn.com)  
[www.mdepn.com/saisonniers](http://www.mdepn.com/saisonniers)

### **Comité de pilotage - Espace saisonniers** **Compte rendu réunion du 1er décembre 2010**

#### Présents :

Anne	ALBARET	Conseil Régional - Mission Formation Emploi
Geneviève	AUDY	MSA - Martine DAVOINE
Cécile	BENOIT	MDS Arcachon
Jean-Luc	BOUSQUET	Président de l'UMIH
Dominique	BOUSSAT	Directrice MFR du Périgord Noir
Gabrielle	BRANCOURT	Maison de l'Emploi du Périgord Noir
Philippe	CAFFY	Syndicat Départemental de l'Hôtellerie de Plein Air
Chantal	BERTHOME	Espace saisonniers MDE Périgord Noir
Benoit	SECRETAT	Conseiller Régional
James	CHATENOUD	Cabinet de consultant
Nathalie	CHAULET	Conseil régional Aquitaine
Jean Pierre	FOURNY	Chargé de mission MDS Bayonne
Sylvia	DESBOUIT	Co-Directrice Maison de l'emploi Bergerac
Gérardo	DEUSTUA	MDS Pays Côte d'Agent
Elsa	ELOI	Pôle Interconsulaire - Chambre des métiers
Yves	EVENO	Secrétaire général UD - CFDT
Gérard	GAUTHIER	Conseil Général - Direction de l' Economie et de l'Emploi -
Anne	GUIBERT	Directrice de la Mission Locale du Périgord Noir
Joëlle	JACQUEMENT	DIRECCTE UT Dordogne
Valérie	LAFFARGUE	ADEFA DORDOGNE
Sylvie	LIPART	Directrice - Pôle Emploi Sarlat
Muriel	REVRANCHE	Co-Directrice Maison de l'emploi Bergerac
Jeanne	ROUANNE	Elu Mairie Sarlat
François	VIDILLES	MDE Périgord Noir
Colette	VISMARA	Pôle emploi - Terrasson

**Tour de table de présentation des présents. Nous accueillons exceptionnellement dans ce comité 3 maisons des saisonniers (MDS) d'Aquitaine : C.Benoit/Arcachon, G.Deustua/Pays Côte d'argent et J.P. Fourny/Bayonne, ainsi que la coordinatrice régionale Nathalie Chaulet.**

## ORDRE DU JOUR

I - Évolution de la charte de l'emploi saisonnier en Dordogne - Intervention de Joëlle Jacquement - Direccte UT Dordogne

II - Restitution de l'enquête qualitative réalisée en Sud Périgord - intervention de C.Berthomé.

III - Présentation de l'étude commandée à l'INSEE Aquitaine - intervention de F.Vidilles/MDEPN, puis de N.CHAULET/CRAquitaine

IV - Gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) sur les activités saisonnières en Périgord Noir - Intervention de J.Chatenoud - consultant, puis de A.Albaret / MFE sud Dordogne.

V - Point sur les démarches formation en cours avec les partenaires

VI - Logement des saisonniers : JL.Bousquet/UMIH, C.Benoit/MdS Arcachon et B.Secretat/CRA

VII - Bilan rencontres Alatras : N.Chaulet puis questions diverses.

*Puis, proposition de coopération entre les maisons des saisonniers, la Région et les partenaires présents.*

---

I - Évolution de la charte départementale de l'emploi saisonnier en Dordogne - Intervention de Joëlle



Jacquement - Direccte

UT Dordogne

J.Jacquement rappelle l'existence depuis 2005 de cette charte départementale, dont le stock imprimé est épuisé, et confirme l'accord de la Direccte pour **une nouvelle conception / impression sous la forme d'une jaquette avec rabat** permettant d'insérer des documents selon besoin. 1 000 exemplaires sont prévus pour le début d'année. Les documents insérés dans la jaquette seront photocopiés afin de prendre en compte en temps réels les évolutions, ajouts... Sur proposition de J.Jacquement, le comité décide de la création d'un comité d'écriture pour repenser la finalité du document (outil d'infos sur le droit social ?...), puis actualiser le corpus de base imprimé sur la jaquette, à réunir par la Direccte dès janvier. Les signataires « historiques » de la charte et les deux MDE de Bergerac et Sarlat y participeront en apportant des exemples de chartes existantes. Ensuite, s'ouvrira un deuxième chantier thématique, celui de la rédaction et actualisation des fiches par secteur d'activité.

**Deux questions se posent au comité : comment faire vivre et comment développer cette charte vers d'autres filières concernées par des pics saisonniers : l'industrie agroalimentaire, le commerce et l'agriculture :**

**Formations accessibles en Dordogne**  
Vous avez fait au moins une saison en hôtellerie restauration

Utilisez un crédit de 21 heures pour **renforcer vos atouts pour l'emploi**

Une formation souple, adaptée à vos besoins personnels ou ceux de l'entreprise pour laquelle vous allez travailler

Un choix de modules variés :  
CUISINE, SERVICE  
HACCP HYGIENE ET SECURITE ALIMENTAIRE  
BUREAUTIQUE  
ACCUEIL COMMUNICATION  
GESTION DES COUTS, GESTION DES STOCKS  
CŒNOLOGIE...  
AUTRES DEMANDES : NOUS CONSULTER

Financement intégralement assuré par le FAFIH  
Sous réserve de l'acceptation de l'Etat par le FAFIH

Possibilité de suivre la formation avant la saison 2010

Avec le GRETA DORDOGNE  
Améliorez votre CV sans attendre

Renseignements et inscriptions :  
Contacter le Greta qui analyse votre demande avec vous et vous inscrit sur le module choisi  
☎ 05 53 31 70 66 ☎ 05 53 31 70 67  
✉ app.sarlat@ac-bordeaux.fr

## **Réflexions :**

- Prise en compte d'autres domaines d'activité que HPA et HCR ? Quels financements pour l'impression des fiches intérieures ?
- Appui de la direction du travail pour la rédaction des fiches par domaines professionnels - J.L. Bousquet : la fiche horaires est indispensable.
- Rappel de S.Lipart : les engagements de cette charte ont favorisé le dialogue social (moins de conflits).
- Y. Eveno : quel outil veut-on en faire, en direction de qui ?
- Le volet territoire ? rappel de la dimension départementale de cette charte.
- Se fixer des objectifs et en faire un document opérationnel.
- Sur le volet territorial : ce n'est pas la priorité, à débattre en 2012.

**Opportunité de créer une commission paritaire locale ?** Exemple du bassin d'Arcachon – Cécile Benoît/MDS. Elle vient d'être signée sur le bassin d'Arcachon. Mr Barbier (Direccte) a pensé structurer ces actions par la mise en place d'une CPL (moyens d'informer, actions de médiation, faire des avenants à une convention collective...). C.Benoit précise que le programme est à affiner.

**J.L.Bousquet** se dit très peu favorable aux avenants sur la convention collective.

**Y.Eveno** : la CPL est un outil pour faire avancer la législation, pour aller chercher des financements.

**G. Deustua** : la CPL est l'aboutissement d'un travail entre partenaires sociaux, une démarche de réflexions sur un territoire, correspond à une approche locale sur un bassin d'emploi, un engagement des parties signataires.

## **- Proposition de participation à ce comité d'écriture :**

Représentants employeurs du tourisme : UMIH, SDHPA.

Il est proposé d'inviter également un représentant des sites en Périgord, Alain FRANCES.

Représentants syndicats de salariés : CFDT, CGC, FO.

Représentant de l'agriculture : FDSEA

Représentant de l'IAA : ?

Ce comité se réunira mi janvier 2011. C'est la Direccte qui se chargera des invitations.

## **II - Restitution de l'enquête qualitative réalisée en Sud Périgord - intervention de C.Berthomé.**

Power point des résultats joints au présent compte rendu et en ligne sur le [www.mdepn.com](http://www.mdepn.com).

## **Réflexions :**

**F.Vidilles** souligne l'importance de ce travail coproduit par les deux de l'emploi de Bergerac et Sarlat, en complément de l'étude INSEE. Les éclairent la réalité du fait saisonnier en sud Dordogne.

**J.P. Fourny/MDS** Bayonne nous informe avoir mis en place une enquête à

destination des saisonniers : 4 000 personnes interrogées, 419 retours (base volontariat) dont 15 % d'étudiants.

**G.Deustua** : Pluriactivité marquée en Périgord Noir. Besoin de travailler sur les complémentarités. Suite aux résultats, il lui semble que les personnes interrogées modulent leurs périodes d'activités par rapport à leur vie.



site

maisons  
résultats

### III - Présentation de l'étude commandée à l'INSEE Aquitaine - intervention de F.Vidilles/MDEPN, puis de N.CHAULET/CRAquitaine

F.Vidilles confirme et présente la commande passée à l'INSEE Aquitaine sur le travail saisonnier en Sud Dordogne en partenariat avec la Région :



**Objectifs** : l'étude sur le travail saisonnier doit mettre en évidence l'existence de différentes saisons d'activité (périodes temporelles ciblées présentant un pic d'activité) selon le moment de l'année et le secteur économique et d'autre part de quantifier, qualifier et analyser le phénomène. Elle apportera une analyse quantitative des établissements et salariés concernés ainsi que des problématiques associées : emploi, formation, hébergement, mobilité... .

**Cela permettra de porter à connaissance des décideurs une photographie** précise du travail saisonnier dans le sud de la Dordogne afin d'orienter les politiques publiques et les partenariats publics / privés dans ce domaine ; de mobiliser les acteurs

économiques pour apporter des solutions aux problématiques de l'emploi (complémentarité des saisons et annualisation du temps de travail cf GTEC point suivant), de la formation (évolution et polyvalence des compétences, formation en intersaison), de l'hébergement (migrants), de la mobilité... ; d'orienter le plan d'action des deux maisons de l'emploi en relation avec le comité de pilotage « espace saisonniers Périgord Noir ».

**Contenu de l'étude** : elle se déroulera en deux temps. D'abord il sera mis en évidence l'existence de différentes saisons d'activité (périodes temporelles ciblées présentant un pic d'activité), selon le moment de l'année et le secteur économique. Il sera produit des courbes de saisonnalité (emploi journalier) de chacune des activités. Des critères précis seront utilisés pour détecter la présence de saisonnalité. Ensuite le phénomène sera quantifié, qualifié et analysé : cela permettra de quantifier les saisonniers et ceux qui enchaînent les saisons en restant dans la zone d'étude. Puis l'étude analysera le parcours des saisonniers (que font-ils après une saison dans une activité ?) et leur profil (sexe, âge, rémunération, CSP). Les durées des « saisons » feront également l'objet d'une analyse pour voir dans quelle mesure elles peuvent se succéder.

#### Calendrier :

- d'ici déc 2010 : définition du périmètre de l'étude (zonage géographique et détermination des activités saisonnières)
- janvier à mars 2011 : réalisation de l'ensemble des traitements statistiques
- avril 2011 : validation du plan détaillé
- mai-juillet 2011 : rédaction du document
- août 2011 : relecture et bon à tirer de l'étude
- septembre 2011 : présentation

L'INSEE nous a adressé une première estimation du nombre des saisonniers dans le Sud Dordogne, soit environ 7 200 salariés saisonniers. F.Vidilles précise que les données MSA ne sont pas comprises dans cette estimation. N.Chaulet rappelle que la Région travaille sur l'identification du fait saisonnier en Aquitaine avec l'Insee dans les filières touristiques – Une première étude a été menée sur le littoral aquitain (livrée en janvier 2010) et elle nous

informe de la commande (en cours de décision) sur la phase 2, des NAF tourisme sur d'autres bassins : zones thermales, zone montage des Pyrénées Atlantiques, Unité urbaine de Bordeaux. C'est à ce titre que l'enquête sur le Sud Périgord intéresse la région car elle s'appuiera sur la même méthode. Sur ce point, lors des dernières rencontres nationales, la nouvelle méthode d'estimation des travailleurs saisonniers par l'INSEE a été présentée. Elle définit objectivement les périodes de pics et les NAF concernées. La commande sur la phase 2 du CRA se fera sur cette nouvelle méthode. La restitution se fera en juin 2011 et il est retenu le principe d'une communication coordonnée entre les deux travaux de l'INSEE.

#### **IV - Gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) sur les activités saisonnières en Périgord Noir - Intervention de J.Chatenoud - consultant, puis de A.Albaret / MFE sud Dordogne.**

##### **J.Chatenoud présente la GTEC pour 2011:**

- Une démarche GTEC sectorielle couvrant les activités saisonnières et le bâtiment.
- Une GTEC qui s'appuie sur l'observation (enquêtes et commande INSEE) et l'évaluation (actions « espace saisonniers » 2007-2010).
- Une action soutenue par le Conseil Régional d'Aquitaine afin d'anticiper les mutations économiques.
- L'appui technique d'un consultant en 2011 pour définir et mettre en œuvre une méthode participative. Création d'un comité technique spécifique au volet saisonnier suivi composé des différentes sensibilités : par activités, par statuts, par « expertises ». P.Caffi, Y.Eveno et A.Albaret annoncent leur participation.
- Une formation / action pour 2011-2014, des partenaires IMPLIQUES.
- « Une co gestion territoriale du potentiel humain ».

##### **Les objectifs à atteindre : être en mesure**

- d'accroître la lisibilité et la visibilité de l'offre d'emploi ;
- d'élaborer un « livret de compétences du saisonnier », puis de le diffuser et faire partager, en liaison avec la charte étendue et rénovée. Ce point a été largement commenté et **C.Benoît** nous informe du dispositif sur Arcachon, le « Visa du saisonnier » document complémentaire au CV.
- de renforcer la complémentarité pour des salariés polyvalents entre le tourisme et l'IAA (compétences collectives transférables – cf. résultats de l'enquête restituée par C.Berthomé) ;
- de développer les voies et moyens de l'annualisation ;
- d'innover dans les formations destinées aux métiers sous tension.

**A. Albaret** a expliqué pourquoi la région soutient cette démarche expérimentale de GTEC : La région souhaite mobiliser et rendre lisible ses dispositifs de formation au service du développement des compétences sur le territoire, adapter ces dispositifs en fonction des besoins identifiés, accompagner les entreprises et leurs salariés dans leurs démarches de développement de compétences. Autre volet de la GTEC en Périgord Noir : en appui au soutien de la Région pour l'ouverture à Sarlat d'un plateau technique bâtiment : favoriser l'utilisation par les entreprises et développer la formation continue pour le développement des compétences dans le secteur du bâtiment sur le territoire.

##### **Réflexions :**

**Y.Eveno** : nous devons réussir à développer les passerelles entre les activités, que le territoire puisse proposer plus de complémentarités, prendre en compte les différentes « cultures » saisonnières selon les domaines d'activités.

**G.Deustua** : ne pas oublier le regard social du salarié sur le territoire.

**F.Vidilles** précise que la maison de l'emploi n'est pas un opérateur, elle est dans le « faire faire » selon son nouveau cahier des charges national. La GTEC sera donc construite avec et pour des partenaires mobilisés, être dans la réactivité, anticiper les mutations.





**V - Logement des saisonniers : J.L.Bousquet/UMIH, C.Benoit/MdS Arcachon et B.Secretat/CRA**

**B.Secretat** nous informe de la réflexion menée par la Région pour la réhabilitation du bâtiment 6 (GRETA – ancien internat) dans le Lycée Pré de Cordy. Nous tient informés du suivi interne, préalable avant toute réunion avec des acteurs externes.

**Réflexions :**

**D. Boussat** (Maison Familiale et Rurale à Salignac) nous informe de la possibilité de réserver des chambres l'été. Nécessité de trouver des dispositifs de logement éclatés sur le territoire.

**G.Deustua** : rappelle l'expérience des 2 alpes en Isère, capter les résidences secondaires disponibles, nécessité d'avoir l'appui des employeurs, voir ce qui exportable sur notre territoire. Il propose que les 4 maisons des

saisonniers reçoivent ensemble le représentant des 2 alpes à Bordeaux, les 4 MdS donnent leur accord, organisation G.Deustua

**J.P. Fourny** : la législation sur les baux n'est pas adéquate pour les saisonniers.

**J.L. Bousquet** : s'étonne du parc de logements vides sur Sarlat. IL informe le comité de la signature d'un partenariat entre l'UMIH et la Caisse des Dépôts et consignations pour les salariés saisonniers. Cette convention a pour objectif de réaliser la construction de 10 résidences mixtes dédiées aux salariés saisonniers, aux étudiants et aux apprentis des branches professionnelles HCR et métiers de bouche ayant des difficultés de logement dues aux loyers incompatibles avec leurs ressources. Ces résidences deviendront la propriété foncière de la branche professionnelle et des partenaires sociaux. La gestion sera confiée à un professionnel du secteur. Le financement est réalisé par un « pool » de collecteurs du 1 % logement. Des fonds propres et des financements institutionnels participent à cette opération. Les collectivités territoriales pourront également apporter leur concours en fonction de leur politique d'accompagnement, différente selon les régions. Les loyers pratiqués y seront modérés à la fois pour les salariés et les étudiants.

JL.Bousquet demande si l'espace saisonnier a quantifié les besoins urgents en logement, la réponse est non mais l'étude INSEE devrait apporter des réponses avec l'origine géographique des saisonniers. Le entre membres du comité confirme la complexité du sujet, son intérêt et d'innover / expérimenter en Périgord Noir si des opportunités se présentent.

**N.Chaulet** se propose de se rapprocher de Thierry GREGOIRE (Président de la Fédération nationale des saisonniers à l'UMIH) pour récolter des compléments d'informations. Ce qui sera fait dès le lendemain du comité avec l'envoi du communiqué de presse de l'UMIH.

Un déjeuner pris en commun a permis de continuer d'échanger et de confirmer la mise en réseau avec la Région aquitaine des 4 maisons de saisonniers. Chantal Berthomé, animatrice de l'espace saisonnier remercie les participants de leur participation active et annonce que le prochain comité se tiendra avec l'INSEE en avril/mai à Sarlat.



débat  
l'utilité

## *Bilan de la semaine de l'orientation professionnelle – février 2010*

### *« Choisir un métier d'avenir »*

La semaine de l'orientation professionnelle s'est tenue du 09 au 13 février 2010 à Sarlat, Salignac et Terrasson. En programme complémentaire, la Mission Locale a proposé des actions durant 4 semaines à thèmes étalées de janvier à mars. Un public nombreux a participé aux divers événements, au total environ un millier, dont plus de 300 visiteurs mardi 09 février au centre culturel de Sarlat pour découvrir des métiers en exécutant des gestes professionnels.

Le partenariat de l'Education Nationale, de la Mission locale, du Conseil Régional et de la Maison de l'emploi a apporté les moyens nécessaires, et il en fallait pour relever le défi de la semaine organisée en 2009 qui avait connu un large succès :

- faire découvrir par des gestes professionnels et des visites d'entreprises, à un large public, des métiers recherchés en Sarladais et en Terrassonnais,
- permettre aux secteurs économiques du Périgord Noir qui recrutent "d'aller vers" des candidats potentiels qu'ils n'auraient pas rencontrés par les formes habituelles de contacts.

Par la diversité de ce qu'elle proposait, la semaine de l'orientation a une nouvelle fois touché « autrement » le monde scolaire, les demandeurs d'emploi, les chefs d'entreprise et le secteur de la formation. Il y avait un joyeux mélange des genres mais c'était le but recherché car il fallait décroquer. Quel que soit son âge, son niveau de qualification, sa situation, tout le monde a pu participer, découvrir et réfléchir à son avenir professionnel.

- La semaine a permis durant 4 semaines à thèmes à une cinquantaine de jeunes suivis par la Mission Locale d'avoir une idée plus exacte des opportunités proposées par une dizaine de secteurs d'activité.
- Mardi 09 février, la Maison de l'emploi a organisé un forum des gestes professionnels au centre des congrès à Sarlat, ouvert à tous les publics (300 visiteurs).
- L'Education nationale a ouvert ses portes et informé sur les carrières samedi 13 au lycée Pré de Cordy et mardi 09 février à Terrasson pour les élèves de troisième de 3 collèges.
- La Maison familiale et rurale de Salignac a également ouvert ses portes samedi 13 février

Un questionnaire d'évaluation a été diffusé mardi 09 février et il en ressort que cette journée des gestes est très largement plébiscitée par le public, les entreprises et les organismes de formation.

Couverture presse de la semaine de l'orientation : deux articles dans le quotidien Sud-ouest, deux dans l'hebdomadaire Essor dont la une pour annoncer la manifestation, un dans le quotidien l'Echo de la Dordogne

Moyens de communication engagés : 5.000 dépliants quadri trois volets, 500 affichettes quadri (format A3), 10 grandes affiches pour mâts drapeaux. 1.800 invitations par courrier, un envoi à un fichier mels.

Budget : 10.000 euros environ, dont 5.000 euros de la région aquitaine et autant en autofinancement de la MDE

**Liste des métiers qui proposaient des gestes**

**professionnels mardi 09 février 10**

vendeur en grande surface,  
 boucher-charcutier-traiteur,  
 boulanger,  
 maçon qualifié,  
 peintre / plaquiste,  
 plombier,  
 couvreur,  
 menuisier,  
 les métiers de l'écoconstruction  
 mécanicien auto,  
 mécanicien agricole,  
 conducteur routier,  
 cariste magasinier,  
 ouvrier qualifié dans l'industrie agroalimentaire,  
 maintenance industrielle et électrotechnique,  
 dessinateur DAO,  
 tourneur - production mécanique,



serveur,  
 cuisinier,  
 employé de l'hôtellerie,  
 jardinier - espaces verts,  
 conducteur d'engins des travaux publics,  
 aide soignant,  
 infirmier généraliste,  
 aide à domicile,  
 ambulancier  
 horticulteur - maraîcher,  
 élagueur,  
 militaire,  
 ouvrier agricole,  
 et un mini parc animalier...

Chaque métier présenté lors du forum a fait l'objet d'une fiche décrivant les compétences nécessaires, les conditions d'emploi, les formations possibles... Vous pouvez consulter ces fiches métiers en ligne

[http://www.mdepn.com/DOCS/MEPPN/fic/fiches\\_mtiers\\_09%20fev\\_10\\_MDEPN.pdf](http://www.mdepn.com/DOCS/MEPPN/fic/fiches_mtiers_09%20fev_10_MDEPN.pdf)

Partenaires institutionnels	Conseil Régional d'Aquitaine, Mission Locale, Pôle Emploi, Maison Familiale et Rural de Salignac, UMIH, FAFIH ; CFPPA, IFCDIS, CCI, CFAI, lycée Pré de Cordy, CFA de la Dordogne, IDC Pro, école d'aides soignants,...
-----------------------------	--

## métiers

## gestes professionnels proposés

Vente (commerce)

mise en rayon

Service restauration

préparation et service de cocktails + flambage de fruits +  
décoration de table

Cuisine

découpe

Employé de l'hôtellerie

réceptionniste : accueil téléphonique  
employée étage : service petit déjeuner

Industrie agroalimentaire

sertissage

Conducteur engin BTP

manœuvres avec mini pelle

Maçon

reprise d'un mur, joints etc + construction

Peintre

peinture + tapisserie + remise en état panneaux bois

Plombier -chauffagiste	cintrage de tubes en cuivre
Menuisier	constructions divers
Couverture	pose de tuiles + zinguerie + découpes d'ardoises

Mécanicien auto

valise sur voiture Citroën

Mécanicien agricole

réparation tracteur

Boucher

dénervage viande + ficelage paupiettes

Electricité industrielle

câblage

Travail des métaux

présentation poste dessin industriel

Maintenance des systèmes automatisés

travail sur une "table" systèmes automatisés : tri de boites de  
conserves + borne

Chaudronnier

traçage de cônes sur papier

Aide soignant

fauteuil roulant, lit médicalisé

Infirmier généraliste

lit médicalisé prise de tension, aérosol, prise de sang, accueil  
malade

Jardinier

plantation de fleurs et arbustes,

Élagueur

élagage

Conducteur Routier

utilisation d'un camion, etc ...

Amulancier

Véhicule d'évacuation des sapeurs pompiers

**Espace collectif d'information avec Aquitaine cap métiers, Aquitaine cap mobilité, Mission Locale, CIO, Pôle emploi, CIBC, la mission formation emploi du Conseil Régional, le FONGECIF, la Maison de l'emploi...**

The image shows a collage of promotional posters. The main poster on the right is for a 'forum des gestes professionnels' on 'mardi 9 FEVRIER de 9 h 30 à 18 h' at the 'Centre Culturel Sarlat'. It features a large blue 'e' logo with 'envie de métiers' and various icons representing different professions. To the left, there are smaller posters for a 'Semaine de l'orientation professionnelle en Périgord Noir' with dates from February 2nd to 22nd, and a 'Semaines à thème' section listing various topics like 'Santé', 'Agriculture', and 'Industrie'.



## Semaines thématiques des reporters des métiers

Découverte de 10 secteurs professionnels durant quatre semaines échelonnées entre janvier et avril

Les objectifs étaient de permettre à une cinquantaine de jeunes du Périgord Noir :

- de découvrir les réalités de ces secteurs d'activités
- de faire évoluer leurs représentations des métiers en découvrant leurs contextes d'exercice et les attentes réelles des employeurs en terme de savoir faire et savoir être.

Afin de dynamiser la démarche, ils sont devenus « Reporters des métiers » pour :

- les rendre acteurs dans leur quête d'informations leur permettant une restitution simple et claire des informations qu'ils auront reçues,
- prendre des photos des situations / matériaux leur semblant les plus caractéristiques,
- rédiger une légende à ces photos à partir des réponses obtenues à leurs questions.

### semaine 1: du 18/01 au 12/01/2010

lundi 18/01	mardi 19/01	mercredi 20/01	jeudi 21/01
<b>Terrasson</b>	<b>Brive</b>	<b>Sarlat</b>	<b>Sarlat</b>
<b>Logistique</b> (cariste, préparateur de commande, magasinier)	visite d'une plateforme logistique, type SVD	<b>hôtellerie restauration</b>	Lycée hôtelier
afpa d'Ussac	Restitution	visite de l'hôtel IBIS	Restitution

### semaine 2 : du 01/02 au 04/02/2010

lundi 01/02	mardi 02/02	mercredi 03/02	jeudi 04/02
<b>Terrasson</b>	<b>Sarlat</b>	<b>Terrasson</b>	<b>Sarlat</b>
<b>Paramédical</b> (Aide soignant, ASH)	<b>bâtiment second œuvre</b> (écoconstruction) :	<b>Commerce / grande distribution</b>	restitution
visite d'une maison de retraite	Santé au travail (bâtiment éco-intelligent)	Carrefour Market	restitution

### semaine 3 : du 15/03 au 18/03

lundi 8/03	mardi 09/03	mercredi 10/03	jeudi 11/03
<b>Sarlat</b>	<b>Terrasson</b>	<b>Sarlat</b>	<b>à déterminer</b>
<b>Petite enfance</b>	<b>Travaux publics</b>	<b>Industrie agro-alimentaire</b>	restitution
visite d'une maison de la petite enfance	Lagarde & Laronze selon chantier	Conserverie Foies gras	restitution

### semaine 4: du 22/03 au 26/03/2010

lundi 22/03	mardi 23/03	mercredi 24/03	jeudi 25/03
<b>Sarlat</b>	<b>Coulounieix</b>	<b>Terrasson</b>	<b>Boulazac</b>
<b>Jardin Espaces Verts</b>	CFPPA	<b>Industrie des métaux</b>	CFAI
visite d'un jardin (Marqueyssac)	Restitution	Cégélec	restitution



Tous les reportages effectués lors des journées thématiques ont donné lieu à une exposition itinérante, à la maison de l'emploi et mardi 9 février lors du forum des gestes professionnels.

Exemple d'une journée, celle du mardi 2 février 2010 : La ML organise avec un groupe de 10 jeunes une journée sur les métiers du bâtiment, avec une approche éco construction. Compte tenu de la réalisation exemplaire des nouveaux locaux de la santé au travail à Sarlat, les jeunes ont souhaité découvrir et comprendre ce bâtiment réellement exceptionnel.

Durant la matinée, les jeunes ont reçu une première information sur ce secteur d'activité, avec la présence de professionnels dont B.Cariteau - architecte. De plus, ils ont élaboré la liste des questions à poser lors de la visite de l'établissement.

14 H00 - Arrivée des jeunes et de leurs encadrants pour une **visite du Service de Santé au travail de Sarlat en présence de Mme LESPES Directrice:**

Présentation du Service de Santé au Travail

Présentation de la finalité du bâtiment, de sa conception, ses innovations...en présence de l'architecte et de 3 artisans dont un accompagné d'un apprenti pour témoigner sur la mise en œuvre des concepts

Echanges jeunes / artisans

Bilan collectif de la journée

*Tous les reportages effectués lors des journées thématiques ont donné lieu à une exposition présentée le vendredi 6 février pendant le forum des gestes.*

# Questionnaire employeurs journée 09 février

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de votre participation à la journée d'information sur l'orientation professionnelle. Pour nous aider à progresser, nous sollicitons votre avis sur cette journée. Merci d'avance de votre concours.

Les organisateurs

Quelle est votre appréciation générale de la journée ?

4 colonnes : très satisfait, satisfait, insatisfait, très insatisfait

Quelle est votre appréciation sur l'organisation et le fonctionnement de votre stand ?

4 colonnes : très satisfait, satisfait, insatisfait, très insatisfait

Quelle est votre appréciation sur la fréquentation de votre stand ?

4 colonnes : très satisfait, satisfait, insatisfait, très insatisfait

Quelle est votre appréciation sur l'intérêt porté par le public sur la filière professionnelle que vous représentez :

4 colonnes : très satisfait, satisfait, insatisfait, très insatisfait ?

Estimez-vous que cette manifestation doit être renouvelée ?

Non

Oui :            chaque année            tous les deux ans

Quelles sont vos observations et propositions ?

Les ambassadeurs produisent à la fin de chaque demi-journée une estimation de la fréquentation de leur espace professionnel (le public vraiment intéressé) et le nombre de personnes qui ont essayé le geste



# Questionnaire grand public

Classer Homme ou femme

Classer en fonction de la tranche d'âge (*posez la question s'il y a un doute*) :

moins de 18 ans, moins de 26 ans, 26 ans et plus

1. Quel est votre niveau de formation :

- scolaire
- niveau bep ou cap
- a déjà un bep ou un cap
- a le bac ou au-delà
- autre : préciser

2. Pourquoi avez-vous participé à cette journée ?

- pour m'informer
- pour m'orienter
- pour me réorienter
- autre : préciser

3. Combien de gestes avez-vous pratiqués :

1

de 2 à 4

5 et plus

4. Quelle est votre appréciation générale sur cette journée ?

4 colonnes : très satisfait, satisfait, insatisfait, très insatisfait

5. une question générale : estimez-vous que cette journée est utile ?

Oui non

6. Une dernière question vous concernant directement : estimez-vous que cette journée a été utile pour votre orientation et le choix de votre futur métier ?

Oui non

## La fréquentation du mardi 09 février sur les gestes professionnels

317 visiteurs ont signé une fiche de présence, dont 141 scolaires (45%), 118 jeunes de moins de 26 ans non scolarisés (37 %) et 58 (18 %) de 26 ans et plus.

Fiche de présence 09 février 10		
AGE		
scolaires	18/25	26 et plus
141 visiteurs	118	58
Soit 45 %	37%	18 %
317 visiteurs dont 141 scolaires		

Un appui massif des professionnels partenaires. Résultat

du questionnaire écrit anonyme (37 réponses) : appréciation générale : 27 % de professionnels très satisfaits et 73 % de satisfaits. Ils souhaitent renouveler chaque année la manifestation, 3 sur 37 retiennent tous les 2 ans. Organisation idem, 1 seul professionnel insatisfait. Fréquentation des stands : 70 % de satisfaits et 30 % de non satisfaits car quelques stands n'ont pas eu la fréquentation attendue : Commerce, agriculture, maçonnerie... 74 % jugent que le public portait un intérêt, 9 professionnels sont insatisfaits.

appréciation générale				organisation et fonctionnement			
très satisfait	satisfait	insatisfait	très insatisfait	très satisfait	satisfait	insatisfait	très insatisfait
10	27	0	0	15	21	0	1
27%	73%	0%	0%	41%	57%	0%	3%

100%				97%				3%	
fréquentation du stand				intérêt porté par le public					
très satisfait	satisfait	insatisfait	très insatisfait	très satisfait	satisfait	insatisfait	très insatisfait		
7	19	11	0	4	22	8	1		
19%	51%	30%	0%	11%	63%	23%	3%		
70%				74%				26%	
renouvellement de la manifestation									
non		oui		chaque année		tous les 2 ans			
1		36		32		3			
3%		97%		91%		9%			
		97%							

Une large satisfaction du public sur l'intérêt général de la journée ... mais un décalage car moins de 1 visiteur sur deux trouve la journée utile à titre personnel. Résultat du questionnaire grand public. 160 réponses. Méthode orale en vis-à-vis, avec le concours des élèves du bac professionnel commerce du lycée Pré de Cordy.

84 % du public est satisfait ou très satisfaits (86 % en 2009), 11 % d'insatisfaits et 6 % de « très insatisfaits ».

85 % jugent la journée utile en général, mais seulement 38% (43 % en 2009) utile pour soi.

Motivation de la présence : 45 % (62 % en 2009) en information, 31 % (20 % en 2009) en orientation, 9 % en réorientation, 9 % se considéraient là comme « obligés » (soit par projection une trentaine de personnes sur toute la journée), 6 % sont venus pour d' « autres raisons ».

		AGE			niveau de formation					
		-	de -	de 26 et			BEP	Bac et		
H	F	18	26	+	scolaire	niveau BEP	CAP	CAP	+	autre
84	76	80	42	34	67	25	31	35	1	
53%	48%	51%	27%	22%	42%	16%	19%	22%	1%	
raison participation					nbre de gestes faits					
info	orientation	réorientation	Obligé	autre	0	1	2à4	5 et +		
72	49	15	14	10	2	69	58	31		
45%	31%	9%	9%	6%	1%	43%	36%	19%		

appréciation générale				journée utile		utile pour vous ?	
très satisfait	satisfait	insatisfait	très insatisfait	oui	non	oui	non
33	101	17	9	136	24	60	100
21%	63%	11%	6%	85%	15%	38%	63%

## Annexe n°7 : bilan de la bourse de l'emploi

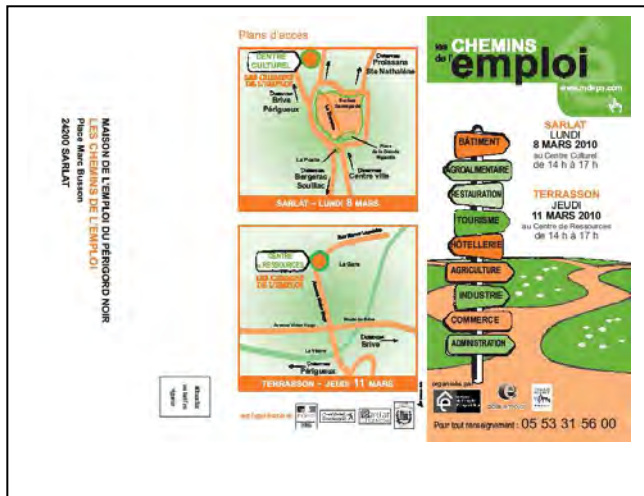
Postes à pourvoir collectés par la bourse de la maison de l'emploi du Périgord Noir	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc.
<b>Année 2009</b>	104	125	188	154	96	92	91	73	338	54	27	37
<i>cumulé</i>		229	417	571	667	759	850	923	1261	1315	1342	1379
<b>Année 2010</b>	34	156	216	123	98	90	90	166	124	48	52	30
<i>cumulé</i>		156	406	529	627	717	807	973	1097	1145	1197	1227
<b>Comparaison évolution 09-10</b>	-11%											

Conversion ROME au 29/12/2010

DOMAINE D'ACTIVITES	Janvier		Février		Mars		Avril		Mai		Juin	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Agriculture, marine, pêche.	2	1	6	4	4	6	3	3	5	3	2	1
Artisanat.	1			2	3							
Banque et assurances.				1	2							
Bâtiment, travaux publics.	15	5	6	3	17	12	4	5	8	6	6	7
Commerce.	16	6	22	10	9	44	30	12	3	10	8	5
Fonction publique, juridiques					1			1	1			
Communication et spectacle.	2			1		1	1			1		1
Électricité, électronique.					1							
Enseignement, formation.		1	1					1				
Gestion, des entreprises.	3	1	3	8	3	2	2	11	3	5	6	3
Hôtellerie, restauration, alimentation.	31	10	48	72	101	82	73	45	41	34	32	44
Industries de process.					7		5	4	1	4	2	
Ingénieurs, cadres de l'industrie										1		
Informatique.												
Maintenance.	1	2	2	1	5	9	2		4	2	2	2
Matériaux souples, bois,				1	1	3	2	1	1		1	1
Mécanique, travail des métaux.			1		2	5	1		1		3	
Santé, action sociale, culturelle et sportive.	7		5	16	8	11	6	20	6	5	8	3
Services aux particuliers et aux collectivités.	10	4	20	16	19	35	15	12	19	14	17	15
Transports, logistique et tourisme.	16	4	11	21	5	6	10	8	3	13	5	8
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	34	<b>125</b>	156	<b>188</b>	216	<b>154</b>	123	<b>96</b>	98	<b>92</b>	90
	-70	-67%	31	25%	28	15%	-31	-20%	2	2%	-2	-2%

DOMAINE D'ACTIVITES	Juillet		Août		Sept		Oct		Nov		Déc		Total	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Agriculture, marine, pêche.	5	2	4	4	8	5	1	6		3	2		42	38
Artisanat.													4	2
Banque et assurances.	1					1							3	2
Bâtiment, travaux publics.	4	4	6	3	19	14	7	4	4	5	2	2	98	70
Commerce.	14	5	4	8	3	6	11	14	5	11		3	125	134
Fonction publique, professions juridiques													2	1
Communication, information, art et spectacle.					3			2	2	1			9	7
Électricité, électronique.	3				1								5	
Enseignement, formation.	2	1			2	1		4	1	2			6	10
Gestion, administration des entreprises.	3	5		1	7	12	3	2	1	2	1	1	34	53
Hôtellerie, restauration, alimentation.	24	37	35	28	19	43	9	1	4	14	6	12	423	422
Industries de process.			1	104	206	2	1	2		1			223	117
Ingénieurs, cadres de l'industrie				2	5								5	3
Informatique.						1								1
Maintenance.		2		2	2	4	4	3	1	2		1	23	30
Matériaux souples, bois, industries graphiques.			1	1	7		2	1		4			15	12
Mécanique, travail des métaux.		2		1	3	4	3		1				15	12
Santé, action sociale, culturelle et sportive.	2	5	2	2	1	8		2			18	4	63	76
Services aux particuliers et aux collectivités.	25	22	15	7	34	7	7	6	8	6	8	5	197	149
Transports, logistique et tourisme.	8	5	5	3	18	16	6	1		1		2	87	88
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>90</b>	<b>73</b>	<b>166</b>	<b>338</b>	<b>124</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>1379</b>	<b>1227</b>
	-1	-1%	93	127%	-214	63%	-6	11%	25	93%	-7	19%	-152	-11%

# Fréquentation 2010 des trois FORUMS DE L'EMPLOI



Réunion d'évaluation des chemins de l'emploi - bilan 2010 - Jeudi 5 Mai 2011 – Montignac. Présents : Nathalie Lafon, (Point Public RSP Montignac), Elodie Lacoste ( Mairie de Montignac), Anne Guibert (Mission Locale PN) Grégory Marlière (PE Sarlat), Michel Viguier (PE Terrasson), Gabrielle Brancourt, François Vidilles, Céline Escalier (MDEPN)

Ordre du jour :

- Points sur les éditions passées,

- Analyse des chiffres,
- Propositions pour 2011

## Les chiffres de l'organisation

Communication par forum :

- 600 affiches A4 , 200 A3, 8000 flyers 10\*15 distribués dans les communes du PGD noir par les agents des points relais
- 2000 dépliant employeurs (818 envois individualisés – employeurs connus MDE + 450 invitations par la Mairie de Montignac)
- 11 mats drapeaux (7 dans Sarlat – 3 dans Montignac) 15 j avant
- E mailing à 635 employeurs,
- Invitation des DE :
  - o 1749 courriers (1121 DE sarladais dont 585 inscrits à la ML S ; 528 DE Terrassonnais dt 374 inscrits ML T) Rq : beaucoup de retour « boîte non identifiable »
  - o 850 Courriers PE Sarlat aux DE ayant un profil CHR, Espace verts, ménage, polymaintenicien
  - o @lettre de la MDE à tous les inscrits (4000)

## Accueil employeurs

- A chaque employeur présent il est remis un dossier d'accueil et d'information pour
  - o Valider ses offres en cours (copie et affichage)
  - o Evaluer le nombre d'entretien, nom des personnes rencontrées
  - o Evaluer le niveau de satisfaction (voir résultats d'enquête)

L'inscription tardive et la fluctuation des offres jusqu'au dernier moment rendent le travail administratif de préparation fastidieux. On peut se poser la question de l'utilité réelle des données recueillies.

## Mobilisation des employeurs :

Toujours très difficile et pourtant des retours assez positifs des participants.

Penser à solliciter les centres de gestion, la Poste ... pour 2011

Question : comment comprendre pourquoi des employeurs de viennent pas, ne viennent plus ?

### Evolution de la fréquentation depuis 2008

Edition	site	nbr d'entreprises	nbre postes représentés	fréquentation	Rq
printemps 2008	Sarlat 3 mars	63	252	604	
	Terrasson 17 avril	35	151	204	
Printemps 2009	Sarlat 16 mars	32	155	671	11%
	Montignac 18 mars	18	58	355	
Printemps 2010	Sarlat L 8 mars	25	100	484	-28%
	Terrasson j 11 mars	18	52	174	
<b>Comparaison type de contrats proposés</b>					
				CDD	CDI
				autres	
Printemps 2010	Sarlat L 8 mars	25	100	dt 23 jobs	
	Terrasson j 11 mars	18	52	tout CDD	

Edition	site	nbr d'entreprises	nbre postes représentés	fréquentation	Rq
Automne 2007	Sarlat M 25 sept	19	95	470	
	Terrasson v 28 sept	27	82	306	
Automne 2008	Sarlat 25 sept	27	242	503	
	Terrasson 23 sept	30	211	300	
Automne 2009	Sarlat 25 sept	18	289*	487	* dt 200 Postes Euralis
	Terrasson	19	88	313	
Automne 2010	Sarlat	30	119*	333	* dt 50 postes Euralis

### Satisfaction employeurs :

77 % des employeurs ayant répondu à l'enquête (voir annexes) sur Sarlat et 67 % sur Terrasson

« ont le sentiment que cette journée les a aidé dans leurs recrutement ». Leurs remarques : « Préparer les DE, les DE manquent de motivation, tenue des DE, orientation de DE, élargir les horaires »

**Les plus des ces forums emploi :**

Coup de projecteurs sur les services PE, MLPN, MdEPN,

**Les limites :**

- Peut être pas aussi visuel que nous le voudrions

- les demandeurs d'emploi les moins autonomes nous expriment un sentiment de foire désordonnée

Mise en relation DE / Employeurs

- certains employeurs n'ont pas d'entretien avec les DE,

Opportunité d'avoir un entretien d'embauche

et nous signalent leur atterrement quant à la présentation de certains DE

**Propositions :**

**Vêtement (gilet) spécifique pour indentification visuelle des personnes pouvant aider ou accompagner**

**Proposer une info-co préalable et facultative à l'entrée dans le forum : présentation rapide des services et du fonctionnement du forum. Rappel des règles de base pour un entretien d'embauche. Positionnement éventuel pour des RDV employeurs**

**Info-co employeurs ? lors du repas ?**

**Rque : le contenu doit être affiné lors d'une prochaine réunion**

**La Mission Locale attire notre attention sur le nécessité de mobiliser beaucoup d'agents pour assurer ce service**

**Affecter une personne à un nombre d'employeur et à une zone géographique du forum. Cette personne (salarié ML, PE ou MdE) sera chargée d'aller chercher des DE et de fluidifier les entretiens pour les employeurs dont elle a le charge. Objectif : s'assurer que tous les employeurs ont des entretiens, aider les DE un peu hésitant ou timide à faire le pas.**

**L'atelier « communiquer avec son image » animé par un agent PE au forum de Montignac a très bien fonctionné, voir pour le maintenir.**



# Annexe n°9 rapports issus des commandes externes 2009

## 9.1 RAPPORT D'EXECUTION DE J'OSE DORDOGNE / PRE NACRE

### 1 – INTITULE DE LA STRUCTURE SUPPORT

Association J'OSE DORDOGNE



## RAPPORT D'EXECUTION CONVENTION PRE-NACRE 2009-2010 (commande départementale)

### SOMMAIRE

- 1) RAPPEL DES OBJECTIFS
- 2) DEROULEMENT DE L'ACTION
- 3) PILOTAGE DE L'ACTION ET EVOLUTIONS
- 4) LES RESULTATS
- 5) LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS
- 6) LE BILAN FINANCIER

### LES ANNEXES

Contrat PRE-NACRE	p 15-19
Comptes rendus des comités de pilotage	p 20-29
Plaquette de communication	p 30
Tableau des parcours dans le dispositif PRE-NACRE	p 31
Tableau de l'état d'avancement des projets et des sorties du dispositif	p 31

### 1) RAPPEL DES OBJECTIFS

- Permettre à un porteur d'idée désireux d'évoluer dans la concrétisation de son projet de bénéficier d'une offre de services préalable à un parcours Nacre visant à s'assurer de la faisabilité tant économique que humaine, dans une logique de pérennité à 3 ans après la création ou la reprise. Il ne s'agit pas de se

substituer au porteur de projet mais au contraire de se positionner dans une démarche de faire faire et de pilotage de la construction du projet.

➤ **Public**

Public éligible au dispositif NACRE et en priorité les bénéficiaires des minima sociaux.

Les porteurs de projets intègrent le dispositif sur prescription.

Les entrées et sorties sont permanentes, non liées spécifiquement aux comités territoriaux.

Personnes souhaitant créer ou reprendre en Dordogne

➤ **Durée 15 heures d'entretien:**

**1. ANALYSE ÉCONOMIQUE GLOBALE DU PROJET :**

9 HEURES : réalisé par J'OSE DORDOGNE

Définition des contours économiques et précision du projet de création

1.1 Vérification des contraintes réglementaires liées à l'activité envisagée

1.2 Diagnostic commercial du projet :

    Analyse de l'opportunité commerciale du projet par rapport au marché ciblé et à l'environnement : hypothèses de ventes

    Analyse de la politique marketing et de son adéquation au marché

1.3 Analyse des moyens à mettre en œuvre

    Moyens matériels (locaux, véhicule, stock....etc)

    Moyens humains (embauches nécessaires, compétences...etc)

1.4 Projet de plan de financement prévisionnel

1.5 Projet de prévisionnel de rentabilité

**2. ETUDE DES CAPACITÉS ÉCONOMIQUES À MENER UN PROJET DE CRÉATION :**

6 HEURES : réalisé par Dordogne Formation

- Analyse de la personnalité et du mode de fonctionnement du bénéficiaire

- Evaluation des acquis et connaissances sur le métier et le marché visé (réseau, savoir faire de gestion, savoir faire commercial..)

- Analyse de la situation patrimoniale du porteur de projet au regard du financement de son projet (apport personnel mobilisable pour le projet, capacité d'emprunt, garanties) et détermination des ressources (reste à vivre) que devra dégager l'entreprise pour financer les besoins du foyer.

- Test sur les compétences comptables (bilan, compte résultat, état de trésorerie)

- Réalisation d'un argumentaire de projet dans une logique de recherche de partenaires (financiers par exemple) : mise en évidence des atouts du bénéficiaire par rapport au projet (motivations, savoirs, savoir-faire, savoir être)

- Synthèse sur les compétences à acquérir par le biais de la formation et sur les autres pré-requis (mobilité, santé, etc.).

- Préconisation d'investigations personnelles sur le métier ciblé :

- Enquêtes métiers auprès de professionnels pour confronter la représentation que le bénéficiaire a du (des) métier(s) ciblé(s) avec la réalité du terrain.

Cette phase sera conduite en partenariat avec Dordogne Formation

**3. DÉCOUVERTE DU MÉTIER ET/OU DE LA VIE DU CHEF D'ENTREPRISE (OPTIONNEL et non compris dans les 15 heures)**

- Au travers des dispositifs existants certains porteurs de projet pourront bénéficier d'une période de mise en situation au sein d'une entreprise afin de connaître leurs aptitudes, au regard d'un métier et d'un secteur d'activité donné ou de découvrir le métier de chef d'entreprise.

Les dispositifs mobilisés seront l'Évaluation en milieu de travail, les périodes en milieu professionnel, le dispositif CAP EMPLOI.

- L'analyse des capacités économiques pourra également déboucher sur la d'action de formation dans le cadre des dispositifs existants chez les partenaires du dispositif.

➤ **Objectifs quantitatifs**

Année 1 : 120 personnes intégrant le dispositif pour 100 sortants vers phase 1 NACRE

Durée de la convention 1/11/2009 au 30/10/2010

**2) DEROULEMENT DE L'ACTION**

➤ **Organisation de réunions de présentation du dispositif :**

- Chargés de création d'entreprise des agences Pôle emploi le 1/12/2009
- Maison de l'emploi de l'agglomération Périgourdine le 14/12/2009
- Maison de l'emploi du Périgord Nord le 15/12/2009
- Maison de l'emploi du Périgord Noir le 17/12/2009
- Maison de l'emploi du sud Périgord le 4/01/2010
- Rencontre avec madame BRYARD responsable de l'UT du Périgord Noir le 15/01/2010
- Service création transmission de la Chambre de Commerce et d'industrie de la Dordogne le 1/02/2010
- Chargée de l'accueil des créateurs Pôle emploi de TERRASSON le 18/02/2010
- Service création transmission de la Chambre de Métiers Dordogne Périgord le 19/03/2010
- Agents de Pôle emploi SARLAT le 1/04/2010
- Présentation aux opérateurs NACRE lors de réunions de comité.

➤ **Mise en place des outils**

- Un contrat signé par le porteur de projet entrant dans le dispositif Pré-NACRE a été mis en place (voir annexe).
- Une plaquette de communication destinée aux porteurs de projet et aux partenaires a été réalisée et diffusée (voir annexe). Cette plaquette comporte comme prévu à la convention les logos de l'ETAT et des quatre Maisons de l'Emploi de la Dordogne.

➤ **Communication**

Outre les actions de communication engagées auprès des partenaires et intervenants du département en matière de création/reprise d'entreprise cités précédemment et la plaquette qui ont permis des prescriptions, la communication concernant le dispositif a été réalisée lors des réunions d'information sur la création/reprise organisées par les Maisons de l'Emploi ; la majorité des personnes ayant intégré le dispositif sont issues de ces réunions.

Une plaquette de communication comportant les logos de l'ETAT et le logo national des Maisons de l'emploi a été éditée (voir annexe).

➤ **Mise en place de l'action ANALYSE ECONOMIQUE GLOBALE DU PROJET**

Cette action a démarré la première dès fin 2009.

Elle a été réalisée sous la forme d'entretiens individuels avec les porteurs de projet à Bergerac, Périgueux et Sarlat.

Toutes les personnes ayant intégré le dispositif sont passées par cet outil.

Adaptation de la durée d'appui individuel prévue initialement : une modulation de la durée d'accompagnement selon les besoins des porteurs de projet a été décidée par le comité de pilotage : certaines personnes ont donc bénéficié de plus de 9 heures et d'autres moins de 9 heures.

➤ **Mise en place de l'action ETUDE DES CAPACITES ECONOMIQUES A MENER UN PROJET DE CREATION avec DORDOGNE FORMATION**

- Elle a pu démarrer à l'issue des premières entrées sur le dispositif en Janvier 2010 elle a été réalisée pour chaque porteur de projet qui a bénéficié de cette prestation sous la forme d'entretiens individuels de 1 h 30 et/ou demi-journée de 3 heures consacrée à des tests de connaissance. Les prestations ont été réalisées sur Bergerac, Boulazac et Sarlat.
- Tous les porteurs de projet ne sont pas systématiquement passés par cette phase soit pour raison de profil déjà clairement adapté au projet, soit en raison d'une urgence dans la nécessité de créer ou de passer sur le dispositif NACRE.

➤ **Mise en place de l'action de SENSIBILISATION AUX OUTILS DE GESTION**

- Cette action a été décidée par le comité de pilotage du 28 septembre 2010 jusqu'au 31 décembre 2010. Le prestataire retenu a été Dordogne Formation.
- Le programme proposé sur 5 jours de 7h30 visait à permettre aux porteurs de projet de connaître et maîtriser des outils et des notions de gestion financière avec une application directe sur leur projet.

Le plan de financement initial (recensement des besoins durables et ressources durables de départ)

Le besoin en fonds de roulement (définition et finalité, calcul)

Le compte de résultat (utilité, sa construction, interprétation)

Le plan de trésorerie (notions d'encaissements et de décaissements, la TVA, gestion de la trésorerie)

Le plan de financement à trois ans (besoins financiers durables, ressources financières durables)

Le seuil de rentabilité (définition utilité, charges fixes et variables)

### **3) PILOTAGE DE L'ACTION ET EVOLUTIONS**

- Comme prévu à la convention un comité de pilotage composé des représentants de l'Etat, des quatre Maisons de l'emploi, de J'OSE DORDOGNE mais également de tous les partenaires recevant des porteurs de projet (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre de Métiers, Pôle Emploi, Conseil Général de la Dordogne, ADIE, PERIGORD INITIATIVE) s'est réuni deux fois pour suivre l'évolution de PRE-NACRE (voir comptes rendus en annexes).
- Ces comités de pilotage tout en suivant l'évolution des résultats ont permis de faire évoluer le dispositif quand à son contenu et à sa forme.
- Ils ont permis d'affiner le contenu des tableaux de suivi afin d'en tirer des enseignements plus précis sur le public et les parcours, notamment de prendre en compte les sorties hors création dont certaines peuvent être considérées comme positives mais également de personnaliser le contenu et de moduler la durée des parcours selon les besoins du porteur de projet.
- Le comité de pilotage du 28 septembre a également proposé la mise en place jusqu'à fin 2010 d'une opération test de sensibilisation aux outils de gestion car il a été constaté lors des accompagnements effectués que beaucoup de porteurs de projet présentent de grosses lacunes dans le domaine de la gestion ; 4 sessions de 37,5 heures ont pu être mises en place pour 17 porteurs de projet.
- Le comité de pilotage a également émis le souhait qu'un suivi des entreprises créées soit effectué si le dispositif est reconduit sur plusieurs années.
- Après avis du comité de pilotage, la convention a été prolongée jusqu'au 31/12/2010 pour permettre de terminer l'accompagnement des porteurs qui ont intégré le dispositif avant le 31 Octobre 2010 ; en effet le temps de mise route de l'action a réduit le temps d'accueil et de nombreux créateurs/repreneurs potentiels sont entrés tardivement.

#### 4) LES RESULTATS (voir tableaux joints en annexe)

##### ➤ les chiffres de chaque phase

113 personnes ont intégré le dispositif au 31 Octobre 2010.

1.800 heures ont été effectuées

Nombre d'heures moyen par porteur de projet : 15 h 50

##### ■ **Analyse économique globale du projet**

113 personnes ont bénéficié de cette phase (sur un objectif initial de 120)

##### ■ **L'étude des capacités économiques à mener a bien un projet de création.**

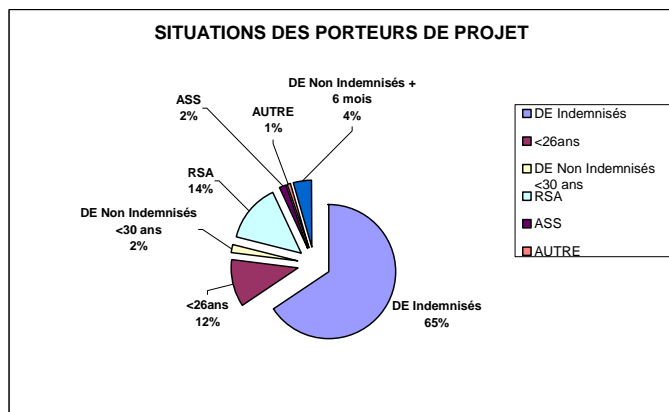
45 personnes ont bénéficié de cette phase

##### ■ **Découverte du métier**

2 personnes ont réalisé une phase de découverte du métier

##### ■ **Sensibilisation aux outils de gestion**

17 personnes ont suivi le module de sensibilisation aux outils de gestion



##### ➤ Les caractéristiques du public et des projets (cf :tableau des bénéficiaires et des projets)

55 hommes et 57 femmes

##### ■ **Situation des porteurs de projet**

74 Demandeurs d'emploi indemnisés ou CRP

5 demandeurs d'emploi non indemnisés de +de 6 mois

13 moins de 26 ans

2 demandeurs d'emploi non indemnisés moins de 30 ans

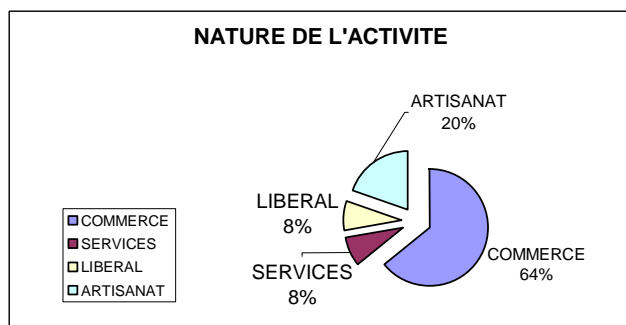
16 bénéficiaires du RSA

2 bénéficiaires de l'ASS

1 autre

##### ■ **Nature des activités envisagées**

La majorité des projets concerne des activités de nature commerciale



72 projets commerciaux

22 projets d'artisanat

9 projets de services commerciaux

9 professions libérales

➤ **Analyse des parcours (cf tableaux des parcours dans le dispositif et de l'état d'avancement des projets et des sorties du dispositif)**

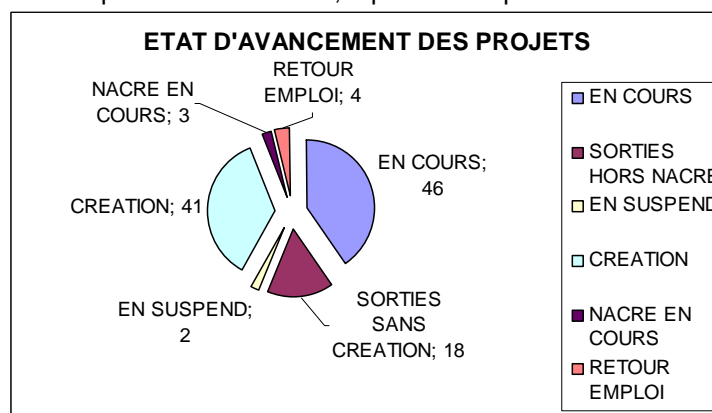
Les parcours suivis sont très différents selon les personnes et notamment leur profil et l'état d'avancement du projet au moment de l'entrée dans PRE-NACRE.

Il convient de noter que certains ne sont pas terminés au 31/12/2010 et que certaines créations ont été reportées à 2011 pour démarrer sur une nouvelle année fiscale.

■ **Etat d'avancement des parcours**

✚ 46 parcours sont encore en cours au 31/12/2010

✚ 22 personnes sont sorties du dispositif sans création : 4 pour des retours à l'emploi, 8 pour des problèmes de financement du projet, 3 projets non viables, 1 problème de locaux, 6 problèmes personnels ou relationnels avec associé



■ **Durée des parcours dans le dispositif PRE-NACRE pour les personnes qui ont créées (en passant ou non par NACRE).**

La durée moyenne d'un parcours débouchant sur une création ou une entrée en NACRE dans le dispositif est de 92 jours / personnes.

■ **Orientation vers NACRE**

27 porteurs de projet ont été orientés vers le dispositif NACRE phase 1 et/ou phase 2.

Comme prévu les personnes suivies dans Pré-NACRE et qui ont intégré une phase NACRE ne l'ont pas été sur le conventionnement de J'OSE DORDOGNE (hormis une personne lors de la période pendant laquelle les opérateurs phase 1 avaient épuisé lors conventionnement).

17 créations ont été réalisées sans passer par le dispositif NACRE.

Plusieurs raisons peuvent être à l'origine :

- Epuisement des conventionnements pour les opérateurs Phase 1 en Dordogne, ceux-ci ayant épuisé leurs premiers conventionnements très rapidement en cours d'année 2010.
- Refus d'opérateurs.
- Projet estimé non viable ou non mature au moment ou le porteur a voulu le concrétiser.

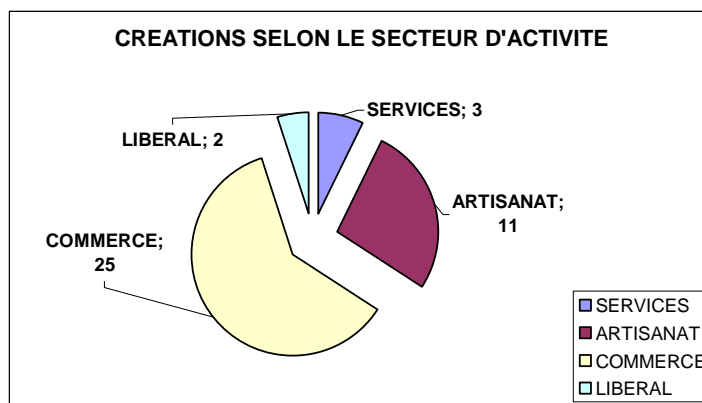
■ **Les créations**

41 créations réalisées au 31/01/2011

Plusieurs créations sont en cours

Dont 8 auto-entrepreneurs

Nature des créations réalisées



25 créations d'activités commerciales

11 créations d'activités artisanales

3 créations d'activités de services commerciaux

2 créations d'activité de profession libérale

#### ➤ Les prescripteurs

L'origine de la prescription n'est pas forcément connue pour toutes les personnes (46 sur 113, soit 40%).

Certains porteurs ont intégré PRE-NACRE après avoir participé à une réunion d'information collective qui est elle-même prescrite par certains opérateurs.

Les prescriptions identifiées font apparaître le rôle actif joué par les agences de Pôle Emploi. 63 % de la part des prescriptions connues (29 sur 46).

### 5) LES ENSEIGNEMENTS RETENUS PAR LE COMITE DE PILOTAGE

Le dispositif PRE-NACRE joue un rôle :

- complémentaire aux dispositifs d'accompagnement existants, soit en amont avec Pole emploi, soit en aval avec les chambres consulaires, les opérateurs NACRE et les organismes de financement Plateforme d'initiative Locale, ADIE, Caisse sociale de développement local. L'articulation est bonne.
- de « soupape » comme vu plus haut : certaines créations ont été réalisées sans passer par le dispositif NACRE lors de la période d'attente de conventionnements supplémentaires pour les opérateurs Phase 1 en Dordogne, ceux-ci ayant épuisé leurs premiers conventionnements très rapidement en cours d'année 2010. Pendant cette période le dispositif PRE-NACRE a permis de compenser cette situation en proposant aux porteurs de projets souhaitant créer ou reprendre rapidement un accompagnement complet.
- de dissuasion pour des projets irréalistes ou non viables.

Le dispositif PRE-NACRE est innovant, partenarial et souple :

- L'expérience a relevé la nécessité d'adapter le contenu et la durée des parcours entre les différentes phases disponibles selon le profil du porteur de projet, le public étant très hétérogène ; d'où l'intérêt de pouvoir moduler les heures entre les personnes et les phases.
- Intérêt du dispositif « découverte du métier », mais difficulté de trouver une entreprise d'accueil notamment en raison du risque de concurrence. La mise en place, lorsqu'une entreprise d'accueil a pu être trouvée, a été très facile à mettre en place grâce au dispositif de l'évaluation en milieu de travail.
- Apport très intéressant de l'outil de sensibilisation à la gestion qui selon les évaluations faites auprès des stagiaires permet à la fois de faire progresser son projet par rapport aux contraintes financières, mais également de prendre conscience de l'impératif de faire de la gestion financière dans son entreprise. Les questionnaires d'évaluation mettent en avant le caractère indispensable de ce module dans le cadre d'un



processus de création d'entreprise et son utilité pour la pratique future du métier de chef d'entreprise ; un commentaire qui revient souvent « *devrait être obligatoire* ».

- Le partenariat a très bien fonctionné tant au niveau de la prescription du dispositif qu'en ce qui concerne la participation au pilotage du dispositif.
- Afin de vérifier dans la durée l'intérêt et l'efficacité du dispositif, un suivi des personnes ayant créé sera réalisé dans le cadre de la reconduction annuelle du dispositif : ce suivi sera fait deux fois par an pour connaître la pérennité de l'entreprise et l'évolution de sa situation.

## 6) LE BILAN FINANCIER

EXERCICE DU 01 /11/2009 AU 31/10/2010

2.1.1. BESOINS	
<b>Prestation faisabilité économique et humaine</b> 1.800 h x 50 €	<b>90.000</b>
<b>Mise en place et pilotage du dispositif</b> 250 h x 50 €	<b>12.500</b>
<b>Communication</b>	<b>3.000</b>
<b>Fonctionnement du comité de pilotage</b> (ressources techniques, documentaires et moyens humains des partenaires).	<b>30.000</b>
<b>Gestion du réseau de professionnels accompagnant les porteurs de projet</b>	<b>10.000</b>
2.1.1. TOTAL DES BESOINS	<b>148.000 €</b>
2.1.1. RESSOURCES	
<b>Contrat ETAT/REGION</b>	<b>99.000</b>
<b>PARTENAIRES</b> (moyens humains et matériels mis à disposition par les partenaires Chambres consulaires, les 4 MDE)	<b>49.000</b>
2.1.1. TOTAL DES RESSOURCES	<b>148.000 €</b>

## Quel accompagnement ?



- J'OSE DORDOGNE réalise un accompagnement d'une durée de 15 heures visant à la mise en forme et à la validation du projet de création ou reprise préalablement à l'entrée dans le dispositif NACRE.

- Vérification des contraintes réglementaires
- Analyse de l'adéquation homme/projet
- Analyse de l'opportunité commerciale du projet par rapport au marché et à l'environnement: hypothèses de vente
- Analyse de la stratégie marketing
- Aide au choix de la forme juridique
- Analyse des moyens à mettre en œuvre
- Elaboration de projets de plan de financement et compte de résultats prévisionnels.



\* Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise

## Pour qui ?

- Demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi pendant 6 mois au cours des 18 derniers mois
- Demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage au titre de l'aide au retour à l'emploi (Are)
- Demandeurs d'emploi indemnisés par le régime de solidarité au titre de l'allocation temporaire d'attente (ATA)
- Demandeurs d'emploi susceptibles d'être indemnisés au titre de l'aide au retour à l'emploi (Are)
- Demandeurs d'emploi susceptibles d'être indemnisés par l'allocation prévue en cas de convention de reclassement personnalisée (Crip)
- Demandeurs d'emploi indemnisés par le régime de solidarité au titre de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
- Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (Rmi/Rsa)
- Bénéficiaires de l'allocation parent isolé (Api)
- Bénéficiaires de l'ancienne aide eden (Encouragement au développement d'entreprises nouvelles)
- Bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (Clca)
- Personnes salariées ou licenciées d'une entreprise soumise à l'une des procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires prévues aux titres II, III et IV du code de commerce qui reprennent tout ou partie de cette entreprise dès lors qu'elles s'engagent à investir en capital la totalité des aides et à réunir des apports complémentaires au moins égaux à la moitié des aides accordées
- Personnes remplissant les conditions d'éligibilité à un emploi jeune de 18 à moins de 25 ans révolus
- Personnes remplissant les conditions d'éligibilité à un emploi jeune de plus de 25 ans et moins de 30 ans
- Personnes bénéficiant d'un emploi jeune dont le contrat se trouve rompu avant le terme de l'aide prévue
- Personnes de 50 ans et plus inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi
- Personnes créant une entreprise implantée au sein d'une zone urbaine sensible



Cette action est financée par les Maisons de l'Emploi :

- du Périgord Noir
- du Sud Périgord
- de l'Agglomération Périgourdine
- du Périgord Nord

et la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Imprimé par nos soins J'Osé Dordogne N°siren 388953143  
ne pas jeter sur la voie publique



## PRE-NACRE

- Vous créez ou reprenez une entreprise en Dordogne ?
- Vous êtes éligible au dispositif NACRE \*?  
(voir conditions au dos)
- Vous pouvez bénéficier d'un dispositif d'accompagnement visant à la validation de votre projet en préalable à l'entrée en phase 1 du dispositif NACRE
- **Contact: J'OSE DORDOGNE**

CCI Pôle de Sarlat  
place Marc Busson  
24200 Sarlat  
05 53 31 73 73

Pôle interconsulaire, Créa@vallée Nord  
24660 COULOUNIEUX-CHAMERS  
05.53.53.00.00



## 9.2 RAPPORT 2010 de la pépinière des métiers de Terrasson

1 – INTITULE DE L'ACTION	
Développement des ressources humaines de la pépinière des métiers Carrefour Economique du Terrassonnais	

2 – PERIMETRE DE MISE EN OEUVRE	
➤ COMMUNE de Terrasson.	➤ PERIGORD NOIR

3 – MAITRE D'OUVRAGE	
➤ Intitulé	Espace Economie Emploi de Terrasson
➤ Adresse complète :	Centre de Ressources et de Développement Economique du Terrassonnais. BP 56 24122 Terrasson cedex
➤ Représentant légal :	Pierre DELMON, Président
➤ Interlocuteur technique :	Jean LALAY, Directeur
➤ N° de Téléphone :	05 53 50 82 44
➤ N° de télécopie :	05 53 50 04 98
➤ adresse messagerie :	<a href="mailto:contact@espace-economie-emploi.com">contact@espace-economie-emploi.com</a>

4 – L'ACTION	
Objet	Porter l'animation du volet « développement des ressources humaines » de la pépinière d'entreprises – Carrefour Economique du Terrassonnais Infrastructures propriétés de la ville de Terrasson.
Contexte	L'Espace Economie Emploi de Terrasson dispose d'une capacité d'expertise en gestion des ressources humaines notamment dans les domaines du recrutement et l'ingénierie de formation. La volonté de développement économique affichée par la ville de Terrasson au travers de ses investissements dont la pépinière d'entreprise, est associée à une volonté d'optimiser la gestion des ressources humaines inhérente à ce développement. C'est pourquoi la ville de Terrasson a souhaité qu'un accompagnement renforcé soit proposé dans le cadre de l'offre de

	<p>service présentée aux entrepreneurs par son Service Action Economique et Développement.</p> <p>La Maison de l'Emploi du Périgord Noir contribue à doter la pépinière d'entreprises de la capacité et des moyens d'expertise ressources humaines apportés par l'Espace Economie emploi de Terrasson.</p>
<p><b>a) Objectifs initiaux</b></p>	<p>L'Espace Economie Emploi mettra les moyens humains nécessaires au développement de la pépinière des métiers par :</p> <p><b>I. L'analyse des besoins</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation de deux entretiens annuels (initial et intermédiaire)</li> <li>▪ Proposition et validation d'un plan d'action portant sur les ressources humaines de l'entreprise</li> </ul> <p><b>II. La mise en œuvre de dix plans d'action</b></p> <p><b>III. La mise en œuvre et la coordination de formation « inter-entreprises »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en place et animer deux sessions d'information</li> </ul> <p><b>IV. La sensibilisation des entreprises aux obligations liées à l'hygiène et la sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mettre en place et animer deux sessions de formation</li> </ul> <p><b>V. La valorisation de l'apprentissage des métiers de l'artisanat et du bâtiment</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Associer les entreprises à deux journées par an de mobilisation aux métiers de l'artisanat par accueil de scolaires et de demandeurs d'emploi.</li> </ul> <p><b>I. I - Analyse des besoins</b></p> <p>Réalisation de deux entretiens annuels (initial et intermédiaire), proposition et validation d'un plan d'action annuel auprès de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 23 entreprises en suivi : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bernis Géodis</li> <li>▪ CEMIP</li> <li>▪ Confort Médical</li> <li>▪ Conty Groupe Couach</li> <li>▪ CSPPAI</li> <li>▪ Entreprise Lafon</li> <li>▪ Mondial Relay</li> <li>▪ Périgord Ressources</li> <li>▪ Sarl Noa (vente terrain ZAES)</li> <li>▪ SCER soulet</li> <li>▪ SIT 3 Vivre mobile</li> <li>▪ SL Métallurgie</li> <li>▪ Tell'us entreprise d'insertion</li> <li>▪ Transport Ferry</li> <li>▪ Viamark</li> <li>▪ Sarl Serticlave</li> <li>▪ Architecte Limousin</li> <li>▪ Nature et culture</li> <li>▪ Valaere Ebénisterie</li> <li>▪ Ceppag</li> <li>▪ Cernoix</li> <li>▪ CB Rénovation</li> <li>▪ Sigma fleurs Tati</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;">} Dont 7 nouvelles entreprises candidates pour une implantation en 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 entreprises sorties en 2010 :</li> </ul>
<p><b>b) Résultats obtenus</b></p>	

- Serge EI Electricité (cessation d'activité)
- Maisadour (déménagement)

## II. Mise en œuvre de dix plans d'action

### A. Volet Ressources humaines

#### • Cinq Mandats de recrutement

- ✓ TELL US : 1 poste de formateur H/F
  - ✓ Proposition d'une candidature
  - ✓ Poste suspendu / marché non suffisant
- ✓ TELL US : 1 poste de responsable de site H/F
  - ✓ Evolution en interne d'un salarié
  - ✓ Poste suspendu / marché non suffisant
- ✓ TELL US : 2 postes d'assistantes commerciales H/F
  - ✓ Proposition de six candidatures
  - ✓ Deux personnes embauchées en CDDI
- ✓ CB Renovation : 1 poste d'électricien H/F
  - ✓ Proposition d'une candidature via la Mission Locale
  - ✓ Une évaluation en milieu de travail EMT
  - ✓ Une personne embauchée en CDI CUI
- ✓ CB Renovation : 1 poste de chef d'équipe H/F
  - ✓ Proposition d'une candidature via Périgord Ressources
  - ✓ Une personne « travailleur handicapé » embauchée en CDI

Dans le cadre de notre offre de service ressources humaines et à partir d'un mandat de recrutement, nous proposons d'effectuer les missions décrites ci-dessous. Chaque action fait l'objet d'un document écrit permettant un suivi et la traçabilité de notre prestation :

#### 1. L'analyse de poste :

- Réalisation d'une fiche de poste, qui permet une étude détaillée du profil recherché.
- Visite de poste en entreprise.

#### 2. La recherche de candidatures :

- Dépôt et suivi des offres d'emploi à POLE EMPLOI
- Diffusions de l'offre :
  - Auprès de notre réseau « Espaces Economie Emploi », composé de neuf structures en Dordogne (Périgueux, Sarlat, Nontron ...)
  - Auprès de nos partenaires : Missions locales, Unités territoriales, Centres de formation, établissements scolaires ...
  - Sur le site de la Maison de l'Emploi du Périgord Noir ([www.mdepn.com](http://www.mdepn.com)) dans l'espace « Bourse de l'emploi ».
- Utilisation des supports locaux : Presse, Radio.

#### 3. La gestion des candidatures :

- Réception et sélection des CV.
- Entretiens téléphoniques de présélection, vérification de l'adaptabilité des candidats.
- Entrevue avec les candidats pressentis au poste et présentation de votre entreprise.
- Gestion des courriers réponses aux candidats non retenus.

#### 4. La mise en relation :

- Présentation des CV, des comptes rendus des entretiens pour les

b) Résultats obtenus suite

candidats retenus

- Envoi des fiches de candidature et des fiches de liaison.
- Rendez-vous dans vos locaux ou mise à disposition d'une salle au Centre de Ressources pour les entretiens.

#### **5. Le conseil :**

- Présentation des contrats aidés adaptés à l'entreprise selon les candidats retenus par l'entreprise (CUI, AFPR, ...)

#### Résultats :

- 29 CV traités
- 15 Entretiens
- 9 Mises en relation
- 4 Personnes retenues
- 1 Evaluation en Milieu de Travail
- 2 Contrats à durée indéterminée
- 2 Contrats de travail à durée déterminée Insertion signés
- 
- **Deux accompagnements en Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences « GPEC »**
  - 1. PERIGORD RESSOURCES**
  - 2. CEPPAG**

Dans le cadre de notre offre de service **accompagnement en Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences**, nous proposons d'effectuer les missions décrites ci-dessous :

#### **1. Identifier les compétences existantes** afin de :

- Repérer les postes en essor ou menacés, les fonctions à évolution significative de compétences, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.
- **Les compétences techniques** : les connaissances, les méthodes, les savoir-faire techniques liés à l'expérience, les méthodes et outils, les règles et procédures, et les savoir-faire ...
- **Les compétences organisationnelles** : La manière de s'organiser, d'occuper le temps, l'espace et de gérer les flux d'informations. L'auto-organisation, l'organisation collective et la gestion de projet, l'organisation du travail des collaborateurs par les managers
- **Les compétences relationnelles** La capacité d'expression orale et écrite, les compétences relationnelles en interaction, les compétences managériales liées aux équipes et aux réseaux
- **Les compétences d'adaptation** qui permettent de s'ajuster aux situations immédiates et aux évolutions dans le temps

#### **2. Etablir un diagnostic de la situation** afin de :

- Rendre les emplois visibles et de faire des ponts entre les compétences
- Proposer des formations plus adaptées aux besoins
- Affiner les recrutements
- Approfondir l'appréciation des entretiens annuels

#### **3. Décliner les objectifs en politique ressources humaines** afin de :

- Gérer plus facilement les conséquences de la pyramide des âges
- Gérer au mieux la transmission des compétences et des savoir-faire
- Donner au personnel les moyens de s'adapter aux évolutions
- Anticiper face aux changements qui s'imposeront

#### **4. Mesurer les écarts entre les besoins futurs et les ressources disponibles** afin de :

- Indiquer les priorités RH à mettre en œuvre : recrutement, formation, promotion, aide à la mobilité interne, licenciements, etc.

b) Résultats  
obtenus suite

## 1. PERIGORD RESSOURCES

### Contexte :

Créé en 1993, cette entreprise, née de la volonté de chefs d'entreprises locaux, s'est développée grâce à des prestations de services de qualité et à la sous-traitance industrielle. Cette évolution est due aux compétences du personnel alliées à des investissements importants en matériel de production. Elle s'appuie sur de nombreuses activités et favorise l'insertion des travailleurs handicapés.

### Activités :

- Blanchisserie
- Espaces verts
- Multi-services
- Sous traitance industrielle (ébaurage, récupération et recyclage, ménage ...)
- Reprographie
- Mise sous plie routage

⇒ En 2010

- Départ de 3 cadres :
  - Responsable du personnel et sous traitance industrielle
  - Responsable multi-services
  - Directeur commercial
- Départ de 2 employés qualifiés :
  - Comptable
  - Responsable maintenance
- Baisse d'activité en sous traitance industrielle et en multi-services
- Développement d'activité en blanchisserie et espaces verts

⇒ Prévision 2011

- Départ d' 1 cadre dirigeant à la retraite
  - Directeur général

Constats	Actions menées
Départ de 3 cadres	Cadres non remplacés en commercial et en sous traitance industrielle <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Renforcer la situation financière de l'entreprise</li><li>⇒ Possibilité de déléguer les missions à d'autres personnes (assistante commerciale, directrice adjointe ...)</li></ul>
Baisse d'activité en multi-services	Multi-services : remplacement du responsable <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Formation Autocad</li><li>⇒ Formation devis métré</li><li>⇒ Prévoir des formations techniques pour les peintres et les plaquistes</li></ul>
Gestion de d'illétrisme	<ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Recherche de nouveaux marchés (dépannage ...)</li><li>⇒ Formation Alphabétisation du 01/01/2010 au 31/12/10 pour 6 salariés</li></ul>



b) Résultats obtenus suite	Anticiper le changement	⇒ Formation Dynamique du Changement du 04/01/10 au 31/08/10 pour 7 salariés
	Départ d'un comptable et d'un responsable maintenance	⇒ Sous traitance de la comptabilité à un cabinet ⇒ Sous traitance de la maintenance
	Développement d'activité en blanchisserie et espaces verts	⇒ Amélioration de l'organisation du travail en blanchisserie (nouvelle machine, ergonomie des postes ...) ⇒ 3 embauches en espaces verts
	Départ du directeur général à la retraite	⇒ Mandat de recrutement auprès de l'Espace Economie Emploi pour 2011
	<b>2. CEPPAG</b>	
	<u>Contexte :</u>	
	Création d'entreprise prévue en 2011. Il s'agit d'un regroupement d'éleveurs de palmipèdes prêts à gaver.	
	2 techniciens qui gèreront deux types de clientèle	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les couvoirs</li> <li>▪ Les éleveurs</li> </ul>	
	3 chauffeurs	
	⇒ En 2010	
	- Accompagnement à la création d'entreprise : mise à disposition de salle de réunion (2 à 3 fois par mois)	
	- Aide à l'analyse des postes et prévisions des besoins en ressources humaines	
	- Présentation des partenaires (création, emploi, formation...)	
	⇒ Prévision 2011	
	- Embauche d'une assistante commerciale et comptable H/F	
	- Anticiper les besoins de formation selon le profil qui sera retenu car le poste demande beaucoup de polyvalence	
	Constats	Actions menées
	Recrutement d'une assistante commerciale et comptable H/F	⇒ Analyse de poste ⇒ Anticiper les besoins de formation selon profil : demande de programme de formation auprès d'organismes ⇒ Mandat de recrutement auprès de l'Espace Economie Emploi pour 2011
	<b>B. Volet formation</b>	

<p>b) Résultats obtenus suite</p>	<p>Dans le cadre de notre offre nous proposons aux entreprises un accompagnement pour la mise en place de plans de formation continue :</p> <p>1. <u>Ingénierie Pédagogique</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des besoins de formation.</li> <li>- Apporter des réponses par une méthodologie adaptée qui sait s'inscrire dans des champs professionnels spécifiques.</li> <li>- Montage de dispositifs de formation, adaptation des 'outils pédagogiques.</li> </ul> <p>2. <u>Ingénierie financière</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apporter la connaissance de l'ensemble des dispositifs financiers de la formation et des acteurs ressources.</li> <li>- Pouvoir utiliser avec efficacité les solutions de financement et comprendre le fonctionnement des différents dispositifs dans les systèmes de co-financements.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Un plan de formation</b> a été accompagné dans sa globalité afin de répondre aux besoins d'adaptation des compétences du personnel auprès de Périgord Ressources</li> </ul> <p>Accompagnement à la réalisation du plan de formation d'une structure adaptée aux travailleurs handicapés dans le cadre d'activités de production variées : Blanchisserie, espaces verts, multi services, reprographie, mise sous pli routage.</p> <p>8 formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alphabétisation</li> <li>▪ Recyclage SST</li> <li>▪ Formation Dynamique du Changement</li> <li>▪ Prévention des TMS</li> <li>▪ Devis Métré</li> <li>▪ Base Hygiène en locaux professionnels</li> <li>▪ Formation Autocad</li> <li>▪ CHSCT</li> <li>▪ Cuisine, Hygiène Couture</li> </ul> <p>3548 heures 46 salariés concernés Dont 33 travailleurs handicapés Coût : 42 015€</p> <p><b>C. Volet aide au reclassement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Un accompagnement d'aide au</b> reclassement suite à 8 licenciements pour motif économique.</li> </ul> <p>7 Conventions de reclassement personnalisé (CRP) mises en place entre les mois d'août et novembre 2010.</p> <p><b>D. Volet accompagnement au développement d'activité</b></p> <p>Dans le cadre de notre offre de service accompagnement au</p>
-----------------------------------	--

<p>b) Résultats obtenus suite</p>	<p>développement d'activité, nous proposons d'effectuer les missions décrites ci-dessous en collaboration avec le Service Action Economique et Développement :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Conseiller et étudier avec l'entrepreneur la faisabilité de son projet</b>        Lister les avantages et inconvénients        Analyser la cohérence et la viabilité économique, financière et juridique du projet.</li> <li>2. <b>Accompagnement dans le montage du dossier</b>        Baux commerciaux, Social, Fiscal, Assurance, Gestion Financière, Affichage, ...</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sept accompagnements personnalisés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Installation en Zone d'activité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cernoix -&gt; projet d'achat d'un terrain</li> <li>▪ Serticlave -&gt; recherche de surface supplémentaire</li> <li>▪ SL métallurgie -&gt; projet de la construction d'un bâtiment</li> <li>▪ Sigma fleurs Tati -&gt; installation zone du moulin rouge</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Ouverture de magasin ou d'enseigne en centre ville</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Architecte Limousin -&gt; Installation place de la Mazelle</li> <li>▪ SCER -&gt; Magasin avenue Jules Ferry</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Accompagnement à la vente d'un terrain</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sarl Noa (vente terrain ZAES)</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Projet d'embauche de salariés en 2011</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cernoix : 2 à 4 emplois</li> <li>▪ Serticlave : 2 emplois</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Attente de locaux ou de surface supplémentaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ceppag</li> <li>▪ CB Rénovation</li> <li>▪ Valaere Ebénisterie</li> <li>▪ Confort médical -&gt; nouvelle activité : location de matelas médicaux</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><b>III. La mise en œuvre et la coordination de formation « inter-entreprises »</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Proposition de mettre en place et animer deux sessions d'information, notamment via l'Association Interprofessionnelle du Terrassonnais :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CACES Nacelle</li> <li>- Chariot CACES 3 recyclage</li> <li>- Habilitation Electrique</li> <li>- Réception des échafaudages roulants</li> </ul> </li> <li>• <b>Une session de formation</b> en habilitation électrique CB Rénovation. Pas d'autre besoin décelé auprès des entreprises de la pépinière.</li> </ul> <p><b>IV. a sensibilisation des entreprises aux obligations liées à l'hygiène et la sécurité</b></p> <p><i>Mettre en place et animer deux sessions de formation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation réalisée lors de chaque visite auprès des entreprises de la pépinière</li> <li>▪ Invitation des entreprises aux sessions de formation organisées dans le cadre de réunion de bureau de l'AIT :       <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>En juillet</b> : Le cadre de l'obligation dite de « pluridisciplinarité » des Services de Santé au Travail (SST) instaurée par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, le décret n°2003-546 du 24 juin 2003 exige la</li> </ul> </li> </ul>
<p>b) Résultats obtenus suite</p>	<p></p>

<p>b) Résultats obtenus suite</p>	<p>présence d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) dans tous les SST.</p> <p>✓ <u>En septembre</u> : Les risques d'accident du travail et le document unique.</p> <p><b>V. La valorisation de l'apprentissage des métiers de l'artisanat et du bâtiment</b></p> <p><i>Associer les entreprises à deux journées par an de mobilisation aux métiers de l'artisanat par accueil de scolaires et de demandeurs d'emploi.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proposition aux entreprises de la pépinière de participer au forum des métiers organisé le 9 février 2010 par les collèges de Montignac, Terrasson et Thenon, en partenariat avec l'Espace Economie Emploi de Terrasson, en collaboration avec l'association inter-professionnelle du Terrassonais ainsi que le Centre d'Information et d'Orientation de Sarlat.</li> </ul> <p>Participants : 350 élèves de 3ième et 30 entreprises dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Périgord Ressources</li> <li>✓ Bernis</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proposition aux entreprises de la pépinière de réaliser des contrats d'apprentissage suite à la « journée de l'apprentissage » organisée le 9 juin 2010 par la Mission locale du Périgord Noir.</li> </ul>														
<p>c) Plan de financement de l'action</p>	<table border="1" data-bbox="580 1131 1217 1787"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">DEPENSES</th> <th style="text-align: center;"><i>En euros</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2"><i><u>Détails des principaux postes :</u></i></td> </tr> <tr> <td>Salaires et Charges :</td> <td style="text-align: right;">22 500.00</td> </tr> <tr> <td>Déplacements</td> <td style="text-align: right;">1 500.00</td> </tr> <tr> <td>Charges locatives et de fonctionnement</td> <td style="text-align: right;">5 250.00</td> </tr> <tr> <td>Charges administratives et de gestion courante</td> <td style="text-align: right;">4 106.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;"><b>33 .356.00</b></td> </tr> </tbody> </table>	DEPENSES	<i>En euros</i>	<i><u>Détails des principaux postes :</u></i>		Salaires et Charges :	22 500.00	Déplacements	1 500.00	Charges locatives et de fonctionnement	5 250.00	Charges administratives et de gestion courante	4 106.00		<b>33 .356.00</b>
DEPENSES	<i>En euros</i>														
<i><u>Détails des principaux postes :</u></i>															
Salaires et Charges :	22 500.00														
Déplacements	1 500.00														
Charges locatives et de fonctionnement	5 250.00														
Charges administratives et de gestion courante	4 106.00														
	<b>33 .356.00</b>														

### 9.3 Commande chantier maraîchage bio

**Un centre de formation au maraîchage bio, le premier de Dordogne, a ouvert en octobre 2010, à Campagnac. Douze jeunes, au profil plutôt urbain, suivent les cours.**



Premiers pas sur la terre déchaumée de Campagnac : quatre serres y seront prochainement implantées pour apprendre à douze futurs maraîchers à cultiver bio.

#### **Une plateforme de vente virtuelle**

Produire bio, pourquoi pas ? Encore faut-il pouvoir en vivre décemment. D'où la création d'une plateforme d'approvisionnement de la restauration collective en produits de proximité et bio. Pour l'heure, elle n'est que

virtuelle car il n'existe pas de lieu de stockage. En partenariat avec la Communauté de communes du Sarladais, la Chambre d'agriculture de la Dordogne se contente de jouer les intermédiaires entre les producteurs locaux et les gestionnaires de restauration collective. Quatre écoles élémentaires et le centre de loisirs de Sarlat sont approvisionnés depuis avril. Trois nouveaux établissements scolaires et la maison de la petite enfance en bénéficient depuis cette rentrée. Soit 1,6 tonne de produits labellisés Agriculture biologique et 1,2 tonne de produits laitiers fournis. La production des apprentis maraîchers bio de Campagnac, non chiffrée pour l'instant, se rajoutera prochainement à celle des 17 fournisseurs écoulant déjà une partie du fruit de leurs cultures via la plateforme. Objectif (un peu ambitieux à ce stade) : approvisionner l'ensemble du territoire communautaire et, plus largement, le Pays du Périgord noir.

#### **Des jeunes, au profil urbain**

Tout au long de l'année, le CFPPA encadrera les douze personnes, sélectionnées après évaluation de leur degré de motivation, qui évolueront ces prochains mois sur les deux parcelles d'un hectare et demi chacune, mises à disposition par la Communauté de communes du Sarladais. L'une à proximité du château de Campagnac, l'autre à Marquay. Quatre serres seront implantées sur la première pour une surface cultivable de 900 m<sup>2</sup>. « C'est une formation ouverte avec un recrutement permanent : le groupe va évoluer car il y aura certainement des découragements au moment de la production, anticipe le formateur. En fait, c'est un enseignement à la carte. Certains ressortiront avec des diplômes qualifiants, d'autres ne feront que passer pour acquérir les bons gestes. Curieusement, les plus motivés ne sont pas issus du milieu agricole mais ont plutôt des profils de citadins. » Outre l'aide à l'installation, la création de ce site pédagogique se voulait un accompagnement à la reconversion des agriculteurs du Sarladais, notamment des tabaculteurs minés par un contexte économique toujours plus défavorable. Pour l'instant, pas un seul n'a franchi le cap de l'inscription. « Un an de formation, même si elle est entièrement prise en charge par la Région, c'est certainement un peu long, suppose Erick Villatte. Il faut pouvoir se le permettre financièrement. Certains ne suivront la formation que quelques jours par semaine, au printemps. »

Huit garçons et quatre filles, dont la moyenne d'âge flirte à peine avec le quart de siècle, sont à l'œuvre aujourd'hui. Stephan, cuisinier saisonnier, lassé de travailler beaucoup pour un menu salaire à l'arrivée, a osé « changer de vie pour retourner aux choses essentielles. » Aussi, espère-t-il ne pas se heurter au problème de la pression foncière et à des prix prohibitifs pour tous ceux qui, comme lui, partent de zéro.

La Communauté de communes du Sarladais, l'État, la Région et le Département financent l'ensemble du projet qui vise à favoriser les circuits courts et la production bio en Périgord noir.

# Mise en place d'une formation au maraîchage biologique

Sur la ville de Sarlat la Canéda

Bilan 2010

Porteur du projet : Communauté de communes Sarlat-Périgord Noir

Partenaires du projet:

la Mairie de Sarlat, la Chambre d'Agriculture de Dordogne, le Centre de Formation Professionnelle et de Promotions Agricoles de Dordogne, la Mairie de Marquay, le Conseil Régional, le Conseil Général, l'ETAT et la Maison de l'emploi.

## Contexte du projet

Dans le cadre de son Agenda 21, la Communauté de communes Sarlat - Périgord Noir souhaite favoriser l'émergence d'une agriculture durable et développer les circuits courts notamment en produits issus de l'activité maraichère " bio ".

Ce projet s'établit en partenariat avec la Chambre d'Agriculture de Dordogne, le Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles de Dordogne et en concertation avec les exploitants agricoles.

Les objectifs poursuivis par ce projet sont les suivants:

- développer l'agriculture maraichère de qualité par la vente directe et les circuits courts
- alimenter les cantines et la restauration collective en produits issus de l'agriculture biologique
- former et accompagner des futurs maraîchers en agriculture biologique
- aider l'installation ou la reconversion dans l'activité maraichère bio

## Antenne de formation

Une antenne du CFPPA a ouvert ses portes le 4 octobre dernier sur le site du château de Campagnac à Sarlat sous la forme d'un chantier « 2<sup>ème</sup> chance ».

Elle assure la formation continue de personnes désirant s'installer ou en situation de reconversion dans le domaine du maraîchage bio.

Ce centre propose donc une formation diplômante d'un an à 12 stagiaires, avec à terme l'obtention Brevet professionnel agricole de deux types :

Brevet professionnel Agricole (niveau 5)

Brevet professionnel Responsable d'exploitation Agricole (niveau 4)

Les publics prioritaires sur cette action sont les demandeurs d'emploi (Jeunes, sans qualification, femmes, bénéficiaire du RSA...) auxquels peuvent s'ajouter des saisonniers. La formation est également destinée aux personnes en reconversion professionnelle, agricole ou non.

## Éléments budgétaires

Le coût total du **projet pédagogique**, hors investissements lourds est d'environ 100K€ avec un cofinancement de

la Région (71 K€) et du Département (20 K€). La vente des légumes produits sur site par le CFPPA complète les 10 K€ restant.

### 1. Les investissements lourds d'infrastructure agricole

INVESTISSEMENT	Coût en € (HT)	Coût en € (TTC)
Infrastructures agricoles (Serres, chalet)	11 915	12 250
Matériels agricoles	16 095	19 250
Aménagements des salles et des infrastructures	31 228	34 710
Frais supplémentaires (frais de raccordement électrique, eau etc...)	1 253	1 499
Adhésion au réseau d'irrigation	6 000	6 333
<b>TOTAL</b>	<b>66 491</b>	<b>76 042</b>

Partenaires financiers	Participation (en %)	Montant en € (HT)
Dotation de Développement Rural	18.5	12 341
Conseil Général de la Dordogne	22.6	15 000
Conseil Régional Aquitaine	22.6	15 000
Maison de l'emploi	15	10 000
Autofinancement Communauté de communes du Sarladais	21.3	14 150
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>66 491</b>

### 2. Les frais de fonctionnement

Les frais de fonctionnement du projet réglés par la Communauté de communes Sarlat – Périgord Noir sont détaillés dans le tableau ci-dessous :

FONCTIONNEMENT	Coût en € (HT)	Coût en € (TTC)
Petits matériels	1 195	1 429
Extincteur	134	160
Matériau (aménagement des salles et infrastructures)	2 195	2625
<b>TOTAL</b>	<b>3 524</b>	<b>4 214</b>

Ces frais ne sont pas définitifs pour l'année 2011, car les travaux d'aménagement des salles de cours ne sont pas encore terminés.

### 3. 2<sup>ème</sup> session

Il est prévu de reconduire ce chantier 2<sup>ème</sup> chance pour la deuxième session de formation 2011 – 2012. Les partenaires travaillent à ce jour au plan de financement du projet pédagogique. La participation de la Collectivité devrait s'élever à 15 000€.

# RAPPORT D'EXECUTION LED 2010

<b>1 – INTITULE DE L'ACTION</b>
<b>PLATE FORME LINGUISTIQUE EN TERRASSONNAIS</b>

<b>2 – PERIMETRE DE MISE EN OEUVRE</b>
➤ COMMUNE DE Terrasson. et environs

<b>3 – MAITRE D'OUVRAGE</b>	
➤ Intitulé	<a href="#">La Ligue de l'Enseignement de la Dordogne</a>
➤ Adresse complète :	82, Av Georges POMPIDOU BP 1055 24 000 PERIGUEUX
➤ Représentant légal :	M. Jean-Luc SANVICENS secrétaire Général
➤ Interlocuteur technique :	Mme Karin TUDAL directrice du service formation
➤ N° de Téléphone :	05.53.02.44.09
➤ N° de télécopie :	05.53.53 .93.95
➤ adresse messagerie :	formation@laligue24.org

<b>4 – L'ACTION</b>	
Objet	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Animation et coordination de la plate forme d'accueil, et d'orientation des publics en difficulté linguistique</li> <li>☞ Mise en place de formations linguistiques et développement des savoirs de base</li> <li>☞ Pré – requis aux leçons de code de la route en (aide lexicale et savoirs de base)</li> <li>☞ Mise en œuvre du dispositif de formation « Compétences clés » en partenariat avec le GRETA de Terrasson, Programme PRIPI (Etat)</li> </ul>
	☞ Publics repérés par les partenaires premier



Contexte	<p>accueil (MDE, EEE, PE et ML du Périgord Noir et GRETA ) en difficulté d'insertion professionnelle nécessitant un complément de formation.</p> <p>☞ Public demandeur d'emploi ayant besoin de réactualiser les savoirs de base ou de perfectionner ses compétences linguistiques en français pour accéder, par exemple aux leçons de code en auto-école.</p>
<p>a) Objectifs initiaux</p> <p>b) Résultats obtenus</p> <p>c) Indicateurs permettant de mesurer les résultats (joindre tous les documents ou annexes pour compléments)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. accueillir, évaluer et orienter le public sur des dispositifs de formation existants.</li> <li>2. créer des parcours formatifs complémentaires sur le territoire en lien avec les partenaires locaux (MDE, PE, ML, EEE, GRETA, Inservolant, Itinérances, etc.)</li> <li>3. Séances de formation en français langue étrangère dans le cadre du programme PRIPI <ul style="list-style-type: none"> <li>☞ accueil et orientation en flux de 76 personnes</li> <li>☞ 17 personnes en formation atelier Compétences clés + 23 personnes atelier PRIPI (FLE, savoirs de base , Compétences clés et lexique spécifique du code de la route) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feuilles d'émargements</li> <li>▪ Fiches de prescriptions de Pôle Emploi ou de la Mission Locale sur le dispositif « Compétences clés », accueil des personnes dans le cadre du dispositif PRIPI .</li> <li>▪ En lien avec l'Association « Inservolant » (auto-école associative à Terrasson)</li> <li>▪ Test d'entrée par Inservolant.</li> <li>▪ Test de positionnement à l'entrée</li> <li>▪ Tests du code de la route en situation en auto-école (validation des acquis et des progrès dans les savoirs de base et lexique du code de la route)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>

	<p style="text-align: center;">pour les personnes « inscrites »</p> <p style="text-align: center;">à</p> <p style="text-align: center;">Inservolant.</p> <p>Positionnements et bilans pour les personnes intégrées dans le dispositif « Compétences clés » et PRIPI</p>
--	---

### 5 – PLAN de FINANCEMENT DE L'ACTION

DEPENSES	En euros	RECETTES	En euros	En %
<i>Détails des principaux postes :</i>		⇒ <i>Financements publics :</i> 80 % maximum		
Achats (fournitures bureau, inform.)	388			
Assurances	90	• ETAT (Maison de l'emploi)	4 000	14,48
Documentation	345	• Autre(s) subvention(s) / détaillez – PRIPI	17 143	62,08
Déplacements	2 275	<i>Total financements publics</i>	21 143	76,56
Frais postaux et téléphone	637	⇒ <i>Financements privés :</i>		
Salaires (formateur et administratif)	13 261	• ⇒ <i>Autofinancement :</i> 20 % minimum	6 473	23,44
Charges sociales	6 365			
Partenariat	2 400			
Frais de siège	1 855			
TOTAL	27 616	TOTAL	27 616	100 %

6 - AUTRES PRECISIONS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanence d'accueil pour le public (orientation) dans le cadre notamment du PRIPI</li> <li>- un atelier en partenariat avec le GRETA « Compétences clés » (savoirs de base et compétences linguistiques, lexicales,</li> </ul>

arithmétiques, poursuite du travail sur la préparation aux leçons de code de la route, préparation aux tests, lexique et calcul).

- Atelier des savoirs de base Français langue étrangère

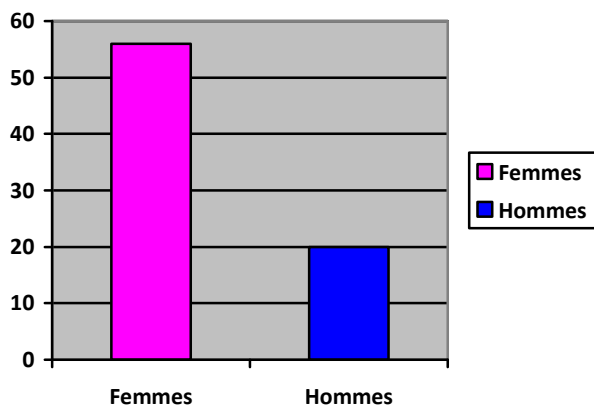
### Continuité 2011 :

- *Consolider la plate forme d'accueil et en assurer la permanence auprès du public notamment issu de l'immigration qui avait déserté faute de lieu dédié.*
- *Maintenir et développer au regard de la reconduction des financements les atelier de français langue étrangère aux thématiques civiques et citoyennes.*

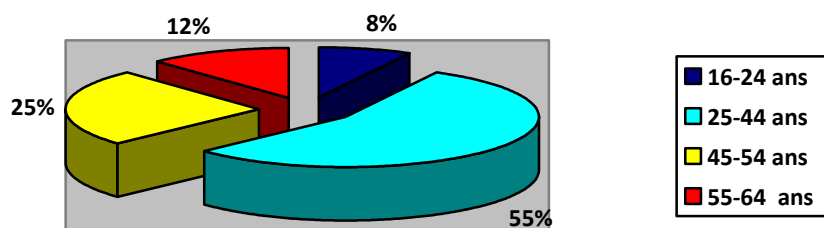
## **GRAPHIQUES QUANTITATIFS 2010 -Plate forme d'Accueil et de Formation Linguistique-**

### **A) Données quantitatives des flux à l'accueil**

- 1) Nombre de personnes en flux accueillies 56 Femmes et 20 hommes = **76 personnes**



- 2) Tranche d'âge des personnes accueillies sur la plate forme 2010



- 3) Accueil et orientation des personnes reçues :

Accueil et orientation	
Atelier "compétences clés/"	16
Atelier PRIPI	23
Autres (PE, AS, Inservolant,)	37
Total :	<b>76</b>

## B) Données quantitatives des personnes en atelier

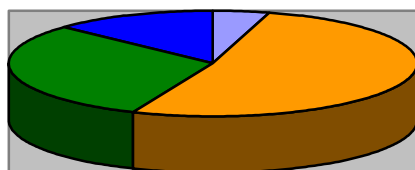
« Compétences clés »

Effectif de l'atelier : 17 personnes	
Femmes	11
Hommes	6
Total :	<b>17</b>

Effectif de l'atelier atelier « compétences clés » : tranches d'âge

Tranche d'âge :	femmes	hommes	Total
- de 26 ans	3	0	3
+ de 26 ans	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
<b>Total :</b>	11	6	<b>17</b>

Effectifs tranche d'âge atelier **PRIPI**



16-24 ans	1
25-44 ans	12
45-54 ans	7
55-64 ans	3

## 9.5 RAPPORT D'EXECUTION 2010 INTERM'AID

ORIENTATION DU PUBLIC (commissions sur Terrasson entre janvier et décembre 2010)

- **Nombre de personnes accompagnées durant la période de référence : 52, dont 15 hommes et 37 femmes.**
- **Nombre de dossiers présentés en commission durant la période de référence: 51, dont 29 par les Centres Médico-Sociaux et 22 par la Mission Locale du Périgord Noir.**
- **Nombre de personnes acceptées pour passer les tests d'admission : 44**
- **Nombre de personnes orientées vers une remise à niveau suite aux tests : 8**
- **Nombre de personnes qui ne sont pas venues aux tests: 4**
- **Nombre de personnes orientées en visite médicale des permis : 2**
- **Nombre de personnes inscrites en 2010 : 22, dont 5 hommes et 17 femmes.**
- **Nombre de personnes inscrites antérieurement ayant obtenu le code en 2010 : 11, dont 2 hommes et 8 femmes.**

**Répartition géographique des personnes bénéficiaires de l'action:**

**Terrasson : 38 (dont 19 R.S.A, 15 jeunes de moins de 26 ans et 4 chômeurs de longue durée.)**

**Montignac : 11 (dont 7 R.S.A., et 3 chômeurs de longue durée.)**

**Thenon : 2 (dont 1 R.S.A.)**

**Hautefort : 1(R.S.A).**

Nombre de personnes inscrites ayant obtenu le permis en 2010 : 10

<u>Statut des publics à la sortie de la formation</u>	Nombre
Contrats de travail (préciser) :	
- CDI tps partiel	1
- CDI tps plein	1
- CDD tps partiel	2
- CDD tps plein	1
- Intérim (classique + A.I.)	2
- Saisonniers	1
Sans emploi	2
	1
	2

## 9.7 SITUATION DE MISE EN ŒUVRE DES MISSIONS CONFIEES A CORIDOR, INSEE ET GTEC

### Commande INSEE

L'emploi saisonnier est une forme d'emploi importante en Dordogne et plus particulièrement dans le Sud du département autour de Bergerac, Sarlat et Terrasson.

Des emplois sont ainsi générés dans l'agriculture, l'industrie agro-alimentaire et le tourisme pris au sens large avec de nombreuses répercussions sur l'économie locale.

C'est, pourquoi la Maison de l'Emploi et l'Insee décident de collaborer à la conception, la réalisation et la publication d'une étude sur le travail saisonnier couvrant le sud du département de la Dordogne. A ce titre la maison de l'Emploi du Périgord Noir agit au titre de celle du Sud Périgord.

L'objet de l'étude sera d'une part de mettre en évidence l'existence de différentes saisons d'activité (périodes temporelles ciblées présentant un pic d'activité) selon le moment de l'année et le secteur économique et d'autre part de quantifier, qualifier et analyser le phénomène.

La finalité de l'étude est de :

- réaliser une analyse quantitative des établissements et salariés concernés ainsi que des problématiques associés : emploi, formation, hébergement, mobilité... ;
- porter à connaissance des décideurs une photographie précise du travail saisonnier dans le sud de la Dordogne afin d'orienter les politiques publiques et les partenariats publics / privés dans ce domaine ;
- mobiliser les acteurs économiques pour apporter des solutions aux problématiques de l'emploi (complémentarité des saisons et annualisation du temps de travail), de la formation (évolution et polyvalence des compétences, formation en intersaison), de l'hébergement (migrants), de la mobilité...;
- orienter le plan d'action des maisons de l'emploi du Périgord Noir et du sud Périgord, en relation avec les acteurs concernés regroupés au sein du comité de pilotage « espace saisonniers Périgord Noir » ;

---

### Compte-rendu d'exécution de la commande 2010 liant la Maison de l'Emploi du Périgord Noir et C.O.R.I.DOR.

Dans ses « entendus », la commande signée le 11 octobre 2010 précisait que le nouveau cahier des charges des Maisons de l'Emploi prévoit de réduire les obstacles culturels et sociaux à l'accès à l'emploi, de participer à la coordination et à l'animation des acteurs agissant dans le champ de la mobilité sociale et professionnelle.

La commande précisait, par ailleurs, que l'association CO.R.I.DOR (Collectif. Relais d'Insertion. Dordogne) est un lieu de travail et d'échanges de SIAE (Service d'Insertion par l'Activité Economique)

pour des personnes en difficulté de Dordogne et particulièrement du Périgord Noir. Ses adhérents reçoivent un public de plus en plus nombreux et avec des parcours des plus chaotiques. Elles doivent pour cela **se professionnaliser** davantage afin de leur apporter le meilleur soutien possible.

L'engagement pris par CO.R.I.DOR, en contrepartie de l'aide financière de la Maison de l'Emploi était d'une part, de réaliser un lien entre les institutions, les partenaires et les SIAE, d'autre part, d'apporter un **appui technique**, une **veille d'informations**, des **propositions auprès des institutionnels**. Le financement devait permettre des montages **d'actions de formation des publics en difficultés et d'accompagnement technique des personnels permanents des structures**.

### *Précision :*

Le collectif CO.R.I.DOR rassemble 12 SIAE (EI, AI, ACI, ateliers de remobilisation) sur les 35 structures de Dordogne dont 2 sur 4 en Périgord Noir. Jusqu'en 2011, son secrétariat et son administration ont été hébergés à la Main Forte, à SARLAT. Il s'est mobilisé fortement pour aider « les Jardins de Reilhac ». Son action sur le Périgord Noir en matière d'IAE est donc importante.

#### 2.1.1. Les actions menées

Pour la mise en œuvre du collectif et pour réaliser son plan d'action, CO.R.I.DOR a embauché une salariée, en CAE, du 1<sup>er</sup> octobre 2009 au 31 janvier 2011, au poste de coordinatrice.

Dans sa méthode de travail, le collectif privilégie la régularité des rencontres et le travail par objectifs en petit groupe avec des comptes rendus en conseil d'administration permettant de valider les orientations et le travail réalisé. Le conseil d'administration qui est composé des douze adhérents se réunit mensuellement. Les groupes de travail actuels sont les suivants :

- Commission **administrative et financière**
- Commission **formation**.
- Communication **clauses sociales et marchés publics**.
- Commission **innovation** (exemple : essaimage départemental de l'expérience de tri des bennes « tout-venant » permettant de réduire l'enfouissement des déchets et ouvrant des perspectives d'emploi et d'un nouveau métier)
- Commission **développement des prestations de service** (gageant des revenus favorisant la pérennité de l'association).
- Commission **accompagnement social**.

Veille, informations et propositions.

- a. Pour diffuser les informations en direction des adhérents ou non adhérents, des partenaires, la première action a été la création d'un **site internet**. Celui-ci donne des informations sur le collectif et les SIAE adhérents, relaye les informations communiquées par les réseaux (GARIE, FNARS, Chantier Ecole, réseau Cocagne) et les maisons de l'emploi et établit des liens directs avec les sites Internet du Conseil Général, de la DIRECCTE, de Pôle emploi, des PLIE Dordogne. *A noter : Le site est actuellement en réparation et sera opérationnel dans les prochains jours.*
- b. **Dispositif local d'accompagnement**. Afin de préciser son offre de service et pour établir les conditions de la pérennisation des prestations offertes, CO.R.I.DOR a sollicité l'intervention d'un DLA. Les douze adhérents ont travaillé pendant quatre mois, de septembre à décembre 2010, avec le Cabinet Delage. Les conclusions du DLA ont permis à l'association de préciser ses objectifs et de resserrer son dispositif opérationnel.
- c. La qualité du travail et l'investissement des adhérents ont conduit le préfet de la Dordogne à nommer l'association comme **membre de la CDIAE** (La CDIAE a deux grandes missions : la

première consiste à émettre les avis relatifs aux demandes de conventionnement des SIAE et aux demandes de Fonds départemental d'insertions et la seconde comprend l'élaboration du plan d'actions de l'insertion par l'activité économique en veillant à sa cohérence avec les autres dispositifs concourant à l'insertion). Ceci permet de répondre à notre engagement concernant l'apport de propositions auprès des institutionnels.

- d. La participation à la réalisation du **cahier des charges de l'A.P.R.E** (Aide Personnalisée au Retour à l'emploi) mise en place par le Conseil Général en collaboration avec la Directrice du Pôle R.S.A fait partie également des contributions du collectif auprès de ses partenaires.
- e. De même, le **soutien à une structure adhérente** en difficulté en lien avec la sous-préfecture, la Maison de l'emploi et de nombreux autres partenaires répond à l'objectif de se situer comme relais entre les SIAE et l'ensemble de ses partenaires.
- f. La présentation, lors de l'assemblée générale du 27 mai 2010 de deux structures (la CRESS Aquitaine et une Entreprise d'Insertion : ID Chanvre) va dans le même sens.
- g. On peut mentionner également la participation de CO.R.I.DOR aux différentes journées sur l'Insertion organisées par des acteurs multiples.

## Formations

Etant donné le mode de fonctionnement du collectif, il nous a semblé important que la coordinatrice possède ou acquiert un bagage dans le domaine de l'insertion, de la gestion, de la communication, de la connaissance du monde du travail, des technologies numériques afin qu'elle puisse proposer des formations aussi bien aux responsables des SIAE qu'aux personnes en insertion.

Ainsi les actions en matière de formation s'adressent-elles à la coordination, aux encadrants SIAE et aux personnes en insertion.

*Professionnalisation de la secrétaire chargée de mission de CORIDOR.*

Les axes forts de la formation de la coordinatrice (qui a fait une formation en cours d'emploi) ont été la découverte du monde de l'insertion par l'activité économique en même temps qu'elle poursuivait une licence en gestion, communication. La nécessité d'accompagner les adhérents dans la mise en place **d'outils de gestion comptable et administrative** ainsi que dans la **création de sites internet** ou **l'utilisation de logiciels professionnels** s'est matérialisée par plusieurs sessions de formations administratives informatiques.

*Professionnalisation des directions et encadrants*

Les douze adhérents au collectif se sont vus proposés une journée d'information sur la création de site internet propre à chacune de leur structure.

Cette journée collective (tronc commun) a été suivie d'une ou plusieurs journées dans chaque SIAE pour réaliser un audit sommaire du parc informatique, de l'utilisation des logiciels comptables et de paye. Cette formation à la carte a pu permettre à chacun de s'initier à la création de site.

Une journée (tronc commun) a été consacrée également à l'utilisation du nouveau logiciel LEA qui est un logiciel d'évaluation et d'accompagnement destiné à suivre l'évolution des personnes en insertion, leurs formations et leur parcours. Cette initiation a été suivie pour plusieurs adhérents de formation sur site.

Une session de trois jours a été proposée aux accompagnateurs sociaux pour réfléchir à leurs pratiques et créer un document sous forme de charte destiné à lister les « bonnes pratiques » indispensables dans l'accompagnement. Cette contribution constitue un système de référence auquel les SIAE du collectif doivent adhérer. Elle sera intégrée aux documents du site Internet.

Le collectif a pris plusieurs initiatives pour étendre la « réflexion/formation » au-delà de l'association. C'est par exemple l'organisation le 11 mai 2010, à la Maison de l'Emploi de Périgueux,



d'une rencontre sur la professionnalisation des structures. Cette réunion a donné lieu à des questions pratiques dont par exemple le statut des salariés en Insertion au cours des « périodes d'immersion ».

### *Professionnalisation des personnes accompagnées*

En ce qui concerne la formation des personnes en insertion, CO.R.I.DOR a répondu à l'appel à projet du Conseil Régional d'Aquitaine de 2009. Il a réalisé un parcours de formation, appelé « Au service du développement durable », sous la forme d'un pack de 8 modules. Le but était de permettre aux salariés de découvrir les métiers liés à l'activité de service et correspondant aux secteurs en développement sur le territoire, d'approcher concrètement le développement durable, de travailler leur projet professionnel et d'acquérir des prérequis pour suivre une formation qualifiante de niveau V ou plus.

La formation ouverte en octobre 2009 s'est achevée en avril 2010. Elle était constituée d'un tronc commun de 24 h suivi de modules spécifiques [jardinage et entretien des espaces verts, maraîchage biologique, maçonnerie et entretien de second œuvre d'une part ; hygiène au domicile des personnes, prestation de repassage et couture, d'autre part].

Chaque adhérent possédant un numéro d'agrément de formation (un sur deux environ) propose actuellement aux autres adhérents et aux non adhérents des formations spécifiques. Une enquête réalisée auprès des 12 adhérents a fait apparaître les besoins en formation des salariés en insertion avec parallèlement les capacités des SIAE d'offrir des formations. Le collectif étant là pour réaliser ou aider à mettre en place l'ingénierie.

On a répertorié des besoins en :

- Mécanique auto et motorcycle répondant au difficile problème de la mobilité (formation possible SIAE à Sarlat et Mauzac),
- Permis VL et PL, CACES (formation extériorisée),
- Technique vente et communication (formation extériorisée),
- Hygiène au domicile des personnes (formation possible SIAE Périgueux),
- Ménage et entretien des locaux industriels (formation possible SIAE Périgueux),
- HACCP, Hygiène et sécurité, plan de sécurité et évaluation des risques (formation possible SIAE Sarlat),
- Sauveteur secouriste du travail (formation possible SIAE Sarlat et Neuvic),
- Restauration, service, préparation (formation possible SIAE Neuvic et Périgueux),
- Menuiserie (formation possible SIAE à Sarlat et Thiviers),
- Techniques de recherche d'emploi (formation possible SIAE à Sarlat, Neuvic, Périgueux, Mussidan),
- Bâtiment 1<sup>er</sup> et second œuvre (formation possible SIAE à Sarlat, Prigonrieux),
- Entretien des bâtiments (formation extériorisée),
- Foresterie (formation possible SIAE Neuvic),
- Repassage, couture (formation possible SIAE Neuvic),
- Création de massifs, espaces verts (formation possible SIAE Neuvic et extériorisée pour des formations spécifiques comme la taille).

#### 2.1.1. Budget

Les recettes de l'association pour 2010 se montent à 10 250 € dont 6 250 € de cotisations des adhérents

et 4 000 € de commande 2010 de la Maison de l'Emploi de Sarlat. Les dépenses sont

supérieures occasionnant un déficit qui nous a contraints à demander à nos adhérents d'anticiper sur le règlement de leur cotisation 2011. Pour ne pas arrêter nos activités qui sont à l'évidence utiles et positives et qui correspondent à nos engagements vis-à-vis de nos partenaires dont la Maison de l'Emploi de Sarlat, nous avons décidé de nous organiser en réduisant les dépenses de personnel sans réduire notre activité.

### 2.1.1. Projet 2011

En ayant pour objectifs la professionnalisation de notre secteur, l'appui des structures qui ont besoin de se retrouver régulièrement et d'être encouragées à innover sans quoi elles ne répondront pas aux besoins des personnes qu'elles accompagnent, le collectif s'engage (est engagé), en 2011, dans les actions suivantes :

- Poursuite de la veille d'informations (relance du site internet)
- Poursuite des partenariats avec les institutionnels.
- Appui technique aux adhérents.
- Organisation des formations en direction des personnes en insertion.
- Formation deuxième niveau des accompagnateurs sociaux
- Formation du personnel administratif et comptable
- Ingénierie en appui de dossiers de chantiers de tri.

### 2.1.1. Conclusion

Nous avons atteint les objectifs fixés dans la commande 2010 de la Maison de l'Emploi du Périgord noir.

Nous espérons pouvoir poursuivre le travail du collectif qui est une source de dynamisme pour le secteur et nous sommes à la disposition de chacun de nos partenaires et de la Maison de l'Emploi à Sarlat notamment, pour travailler de concert.

Nous sommes évidemment prêts à répondre aux questions des responsables de la maison de l'Emploi et apporter d'autres informations dont ils auraient besoin.

Fait à Vallereuil

Le 30 juin 2011

Le président du collectif CO.R.I.DOR  
Robert CROIZIER

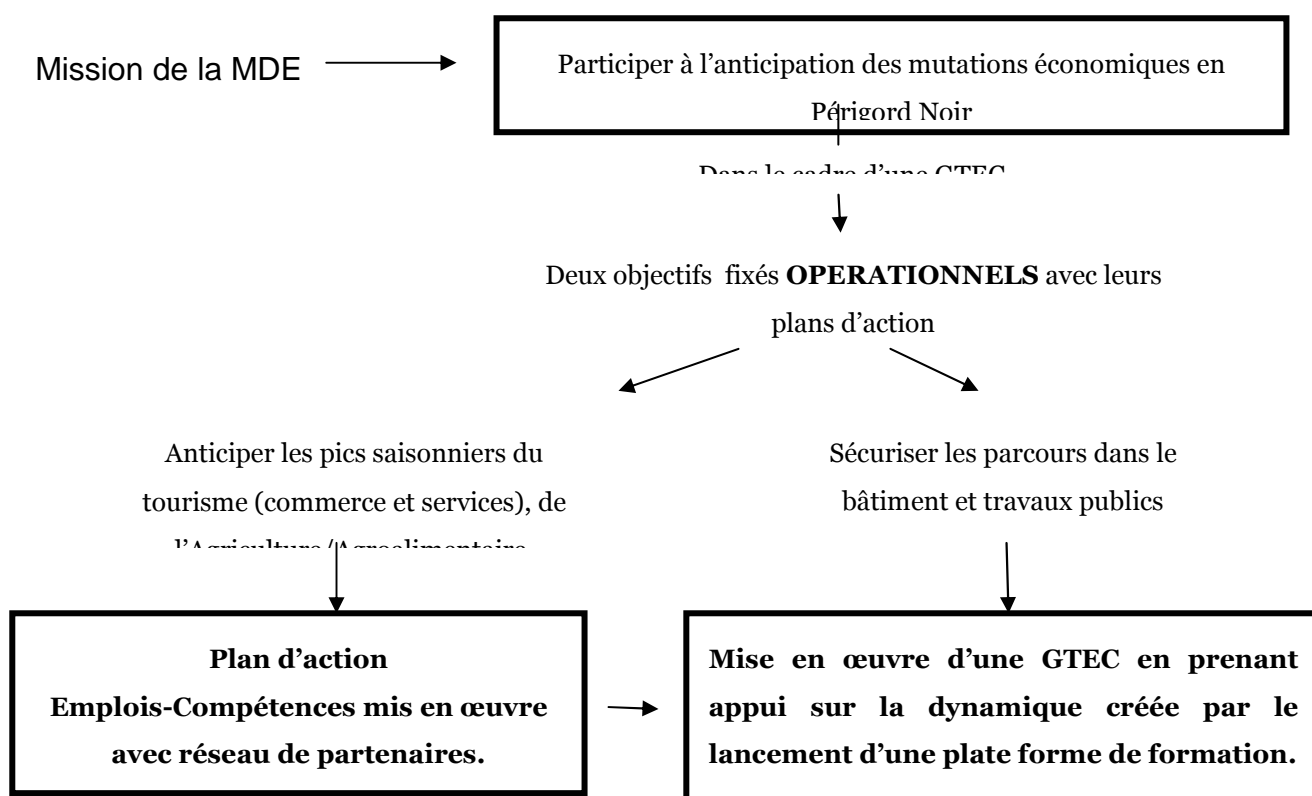
# CADRE METHODOLOGIQUE POUR ACCOMPAGNER LA DEMARCHE **GTEC** EN PERIGORD NOIR

**OBJECTIFS :** Dans la perspective d'atteindre les objectifs fixés dans les plans d'actions correspondant à la mission de *Participation à l'anticipation des mutations économiques en Périgord Noir* de la Maison de l'Emploi, il est demandé à un prestataire extérieur un appui méthodologique permettant l'efficacité et l'efficience des démarches entreprises et à venir.

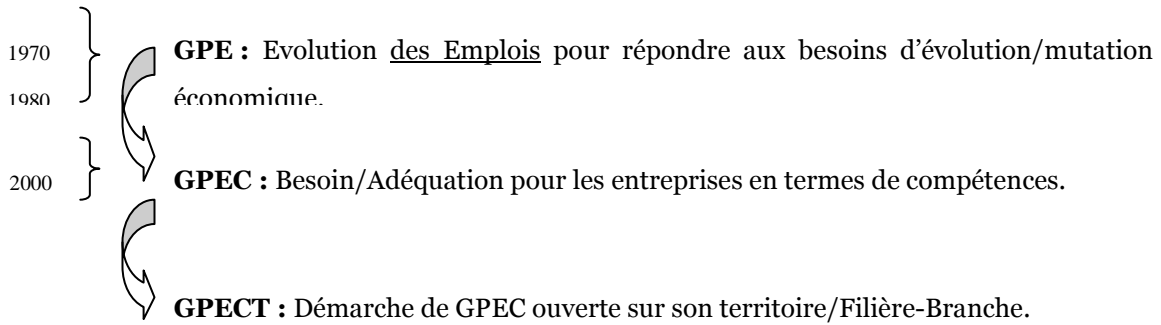
Soit les missions suivantes :

- **Structurer et coordonner la démarche GTEC proposée pour 2011 à 2014,**
- **Formaliser et professionnaliser les actions entreprises en une GTEC/GPEC Territoriale,**
- **Construire une méthode de travail pour conduire de nouvelles actions.**

## Contexte/Enjeux :



## DEMARCHE DE GPEC TERRITORIALE **GTEC**



**GTEC**

NECESSITE  $\Rightarrow$  Un processus à maîtriser et à repréciser (CADRAGE)

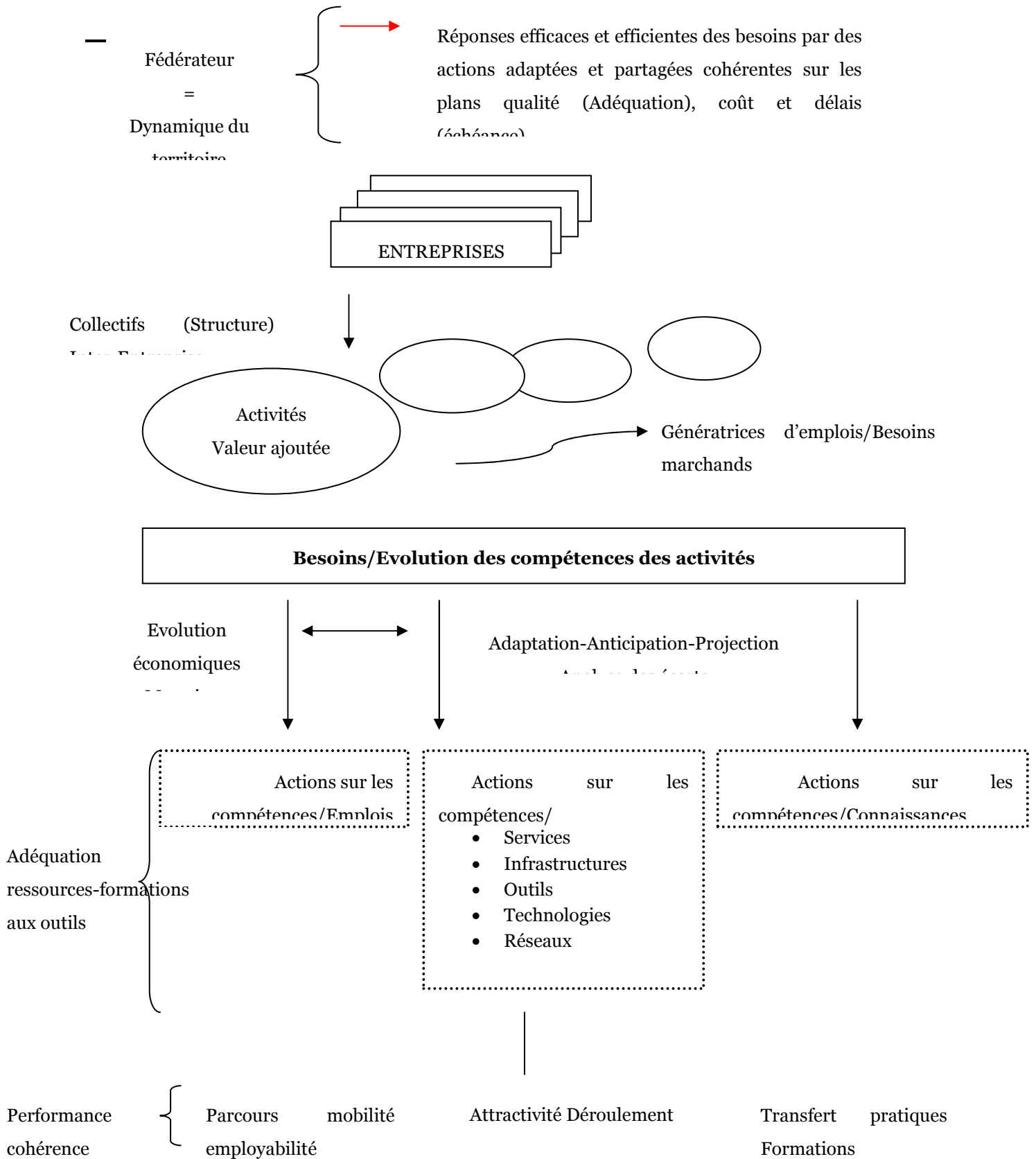
- Ne pas tendre vers une somme de GPE/GPEC
- Ne pas créer une boîte à outils spécifiques
- Développer des projets fédérateurs, moteurs pour la dynamique économique du territoire en termes de maîtrise et optimisation des compétences des Activités exercées et de leurs évolutions.

Besoin de  
méthode

**Le sens des  
actions**


**Déployer les bases d'une structure de gestion  
prévisionnelle (Prospective-Anticipative) des  
activités économiques réalisées sur le territoire.**

## DYNAMIQUE DE GESTION DES ACTIVITES



## **METHODE**

***Appui / Animation pour favoriser la pertinence des actions et entraîner leur déroulement en respectant les objectifs.***

- Bâtir avec les partenaires le/les programmes d'actions
  - Echéances (programmation)
  - Modalités (qui fait quoi/quand/comment)
  - Suivis (coût)
  -  ○ Organisation des solutions retenues
  - Validation des solutions
  - Analyse des besoins pour les activités
  
- Conduire les interventions nécessaires
  
- Participer à l'évaluation/Corrections
  
- Etablir un bilan
  
- Proposer les outils adaptés en facilitant leur utilisation par les personnes/organismes concernés

## 10.1 RAPPORT D'EXECUTION 2010 DU POINT PUBLIC DE BELVÈS

1 – INTITULE DU POINT PUBLIC ET NOM DE LA STRUCTURE SUPPORT
POINT PUBLIC DE BELVES – Relais Services Publics – Point Info Famille – Point Information Jeunesse - Relais CPAM – Relais CAF – Relais GRETA – Relais MDEPN – Relais Pôle Emploi -

2 – PERIMETRE D'INTERVENTION
➤ CANTON DE BELVES

3 – STRUCTURE	
➤ Adresse complète :	CIAS Maison des Services Place de la Liberté 24170 Belvès
➤ Représentant légal :	Sylvie MERLHIOT
➤ Animation :	Nathalie HUSSON
➤ N° de Téléphone :	05 53 31 44 81
➤ N° de télécopie :	05 53 31 44 86
➤ adresse messagerie :	<a href="mailto:pointpublic-belves@wanadoo.fr">pointpublic-belves@wanadoo.fr</a>

4 – RAPPORT D'ACTIVITE 2010	
<b>Objectifs généraux :</b>	<i>Les objectifs du Point Relais MDEPN de Belvès sont : Servir d'intermédiaire et de facilitateur administratif par la présence des services au public en matière d'économie, d'emploi, de formation, d'insertion en milieu rural. Rapprocher ces services des publics en recherche d'emploi et de toute personne souhaitant obtenir une information ou un contact.</i>
<b>Moyens :</b>	<i>1 agent titulaire de la fonction publique à temps plein, 1 agent en CDD à 30 heures, 1 bureau adapté pour recevoir du public, une documentation en libre accès, un micro-ordinateur + imprimante accessible au public,</i>

	<p>1 borne CAF, 1 mobylette, 1 scooter Horaires d'ouverture (21 heures)</p>
<p><b>Offre de services du point public</b></p>	<p><b>1. Accès aux Offres :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un poste informatique + imprimante avec accès aux offres</li> <li>- aide personnalisée au public qui ne maîtrise pas l'informatique</li> <li>- affichage des offres locales régulièrement actualisées de Pôle emploi et de la bourse de l'emploi du Périgord Noir, ainsi que de l'espace Économie Emploi de Lalinde</li> </ul> <p><b>2. Accueil et conseil aux personnes en recherche d'un emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1<sup>er</sup> accueil des publics afin d'identifier leurs attentes. Orientation vers les partenaires qualifiés : Pôle emploi, Mission Locale, Associations d'insertion...</li> <li>- aide à la réalisation de CV et de lettres de motivation, et</li> <li>- prescription à l'atelier de Techniques de Recherche d'Emploi de Pôle Emploi</li> <li>- insertion du CV sur la base des profils MdE (avec création des fiches contact et profil si nécessaire)</li> <li>- libre accès à de la documentation (Fiches CIDJ et CIJA, Conventions Collectives, Codes ROME, Code du Travail, Mémo Social, revues spécialisées : Rebondir, ..., Journaux quotidiens, ...)</li> <li>- information sur les structures existantes</li> </ul> <p><b>3. Collecte des offres.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1<sup>er</sup> contact avec un employeur potentiel et insertion des offres sur la base MDEPN avant relais auprès de Pôle emploi</li> </ul> <p><b>4. Permanences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise de rendez-vous</li> <li>- Organisation des permanences (Mission Locale) et/ou gestion des rendez-vous pour certaines</li> </ul> <p><b>5. Relais</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relais Services Publics</li> <li>- Point Info Famille</li> <li>- Relais MDePN</li> <li>- Point Information Jeunesse</li> <li>- Relais Greta</li> <li>- Relais Mission Locale</li> <li>- Relais Pôle Emploi</li> <li>- Relais CAF</li> <li>- Relais CPAM</li> </ul>
<p><b>Objectifs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer/renseigner au moins 200 personnes au second semestre (une personne pouvant revenir plusieurs fois, voire régulièrement)</li> <li>- Ouverture hebdomadaire minimum de 20 h par semaine</li> <li>- Qualification avérée des agents d'accueil</li> <li>- Participation aux réunions du réseau des points « emploi » – organisées par la MDEPN (une par trimestre)</li> <li>- Collecte d'offres d'emploi : 50 par an</li> <li>- CV (création et mise à jour) : 10 par an mis en ligne sur le site mdep.com et fiches profil : 50</li> </ul>



<b>Indicateurs de réalisation</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1674 info/doc</li> <li>2. 64 créations de fiches profils et 298 modifications</li> <li>3. 223 relais autres (mais non exhaustifs)</li> <li>4. 98 créations de contact</li> <li>5. ouverture hebdomadaire de 21 heures par semaine</li> <li>6. participation aux réunions du réseau du point « emploi » de Belvès organisées par la MDE du Périgord Noir (une par trimestre)</li> <li>7. collecte d'offres d'emploi : 69 par an (dont 5 suspendues, 4 annulées et 60 pourvues)</li> <li>8. Location mobylette et scoot : 376 jours.</li> </ol>
-----------------------------------	---

#### 5 – PLAN de FINANCEMENT DU POINT PUBLIC

POSTES DE DEPENSES	En euros	RECETTES	En euros	En %
Investissement	2.156	• ETAT (Maison de l'emploi)	8.977	30
Salaires et charges	49.409	• Autre(s) subvention(s) / détaillez	10.000	
Frais de fonctionnement	20.463	<i>Total financements externes</i>		
		• <u>⇒ Autofinancement :</u> <i>20 % minimum</i>	53.051	70
TOTAL	72.028	TOTAL	72.028	100 %

#### 6 - AUTRES PRECISIONS

Le Point Public de Belvès, également conventionné RSP, est aussi Relais pour la CPAM et la CAF. Le volet Vie Quotidienne étant donc largement sollicité nous tenons à votre disposition le bilan d'activité 2010 global.

#### 7 – LISTE DES PIECES ANNEXES JOINTES AU RAPPORT D'EXECUTION

- Statistiques du site [www.mdepn.com](http://www.mdepn.com)

## RAPPORT D'EXECUTION 2010 DU POINT PUBLIC DE VILLEFRANCHE DU PERIGORD

1 – INTITULE DU POINT PUBLIC ET NOM DE LA STRUCTURE SUPPORT
<b>POINT PUBLIC DU PAYS DU CHATAIGNIER</b> <b>STRUCTURE SUPPORT : CIAS</b>

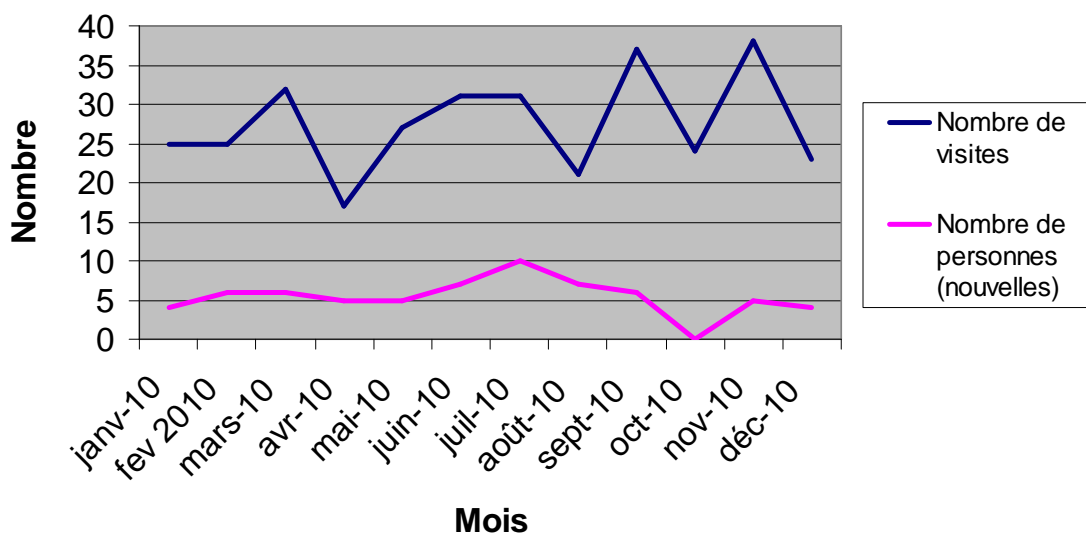
2 – PERIMETRE D'INTERVENTION
➤ Canton de Villefranche du Périgord : Besse, Lavaur, Loubéjac, Prats-du-Périgord, Orliac, Campagnac-les-Quercy, Saint Cernin de l'Herm, Mazeyrolles, Villefranche du Périgord.

3 – STRUCTURE	
➤ Adresse complète :	Place de la Mairie 24550 VILLEFRANCHE DU PERIGORD
➤ Représentant légal :	Président du CIAS et de la Communauté de Communes : M. MAURY Daniel
➤ Animation :	Aurélie PEUCH
➤ N° de Téléphone :	05.53.59.47.72
➤ N° de télécopie :	05.53.30.20.20
➤ adresse messagerie :	<a href="mailto:pointpublicchataignier@laposte.net">pointpublicchataignier@laposte.net</a>

4 – RAPPORT D'ACTIVITE 2010	
<b>Objectifs généraux :</b>	Servir d'intermédiaire et de facilitateur pour la présence des services au public en matière d'économie – d'emploi, de formation, d'insertion en milieu rural. Rapprocher ces services des publics en recherche d'emplois et de

	toute personne souhaitant obtenir une information ou un contact.
<b>Moyens :</b>	1 agent à 20H/semaine, 3 jours/semaine d'ouverture, 1 bureau adapté pour recevoir du public, une documentation en libre accès, un micro-ordinateur + imprimante accessible au public, prêt de mobylette.
<b>Offre de services du point public</b>	<p><b>6. Accès aux Offres :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un poste informatique + imprimante avec accès aux offres</li> <li>- aide personnalisée au public qui ne maîtrise pas l'informatique</li> <li>- affichage des offres locales régulièrement actualisées de Pôle emploi et de la bourse de l'emploi du Périgord Noir</li> </ul> <p><b>7. Accueil et conseil aux personnes en recherche d'un emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1<sup>er</sup> accueil des publics afin d'identifier leurs attentes. Orientation vers les partenaires qualifiés : Pôle emploi, Mission Locale, Associations d'insertion...</li> <li>- aide à la réalisation de CV et de lettres de motivation</li> <li>- insertion du CV sur la base des profils MdE</li> <li>- libre accès à de la documentation (Fiches CIDJ, Conventions Collectives... etc)</li> <li>- information sur les structures existantes</li> </ul> <p><b>8. Collecte des offres.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1<sup>er</sup> contact avec un employeur potentiel avant relais auprès de la bourse de l'emploi et / ou de Pôle emploi</li> </ul> <p><b>9. Permanences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise de rendez-vous</li> <li>- Organisation des permanences (Mission locale, Assistante sociale)</li> </ul> <p><b>5. Relai CAF</b></p>
<b>Objectifs</b>	<p>9. Informer / renseigner au moins 100 personnes par an (une personne pouvant revenir plusieurs fois, voire régulièrement)</p> <p>10. Ouverture hebdomadaire minimum de 20 heures par semaine</p> <p>11. Participer aux réunions du réseau des points « emploi » organisées par la MDE du Périgord Noir (une par trimestre)</p> <p>12. Collecte d'offres d'emploi : 12 par an</p> <p>13. Saisie de 30 fiches profils et 30 CV par an</p>
<b>Indicateurs de réalisation</b>	<p>1. Informations / renseignements à <b>331 personnes sur l'année 2010</b></p> <p>2. Ouverture hebdomadaire de 20 heures par semaine.</p> <p>3. Participation aux réunions du réseau des points « emploi » organisées par la MDE du Périgord Noir.</p> <p>4. 10 collectes d'offres d'emploi.</p> <p>5. 10 créations de CV et 18 fiches profils</p> <p>6. Sortie de la mobylette : 2 mois et 2 semaines</p>
<b>Analyse</b>	<p><b>Points forts :</b> Point Public bien connu des usagers aujourd'hui. Relation de confiance établie avec ces derniers. Périmètre d'action élargie aux communes limitrophes du canton.</p> <p><b>Points d'efforts :</b> Collecter davantage d'offres d'emploi.</p>

## Fréquentation du Point Public



	janv	fev	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	TOTAL
<b>Nombre de visites</b>	25	25	32	17	27	31	31	21	37	24	38	23	331
<b>dont personnes nouvellement reçues en 2010</b>	4	6	6	5	5	7	10	7	6	0	5	4	65

### 5 – PLAN de FINANCEMENT DU POINT PUBLIC 2010

POSTES DE DEPENSES	En euros	RECETTES	En euros	En %
<b>6288</b> Autres services extérieurs	3300	• ETAT (Maison de l'emploi)	12800	80 %
<b>6262</b> Télécom	700	• Autre(s) subvention(s) / détaillez		
<b>6261</b> Affranchissement	500			
<b>6287</b> Remboursement frais à d'autres services extérieurs	4650	<i>Total financements externes</i>	12800	80 %
<b>6182</b> Documentation	50	• <u>⇒ Autofinancement :</u> <i>20 % minimum</i>		
<b>6218</b> Remboursement frais CAE	6000		3200	20 %
<b>6064</b> Fournitures administratives	400			
<b>6257</b> Réceptions	400			
<b>TOTAL</b>	16.000	<b>TOTAL</b>	16.000	100 %

# 10.3 RAPPORT D'EXECUTION 2010 POINT EMPLOI-FORMATION DE THENON

## MAISON DE L'EMPLOI DU PERIGORD NOIR

### RAPPORT D'EXECUTION 2010

1 – INTITULE DE L'ACTION
POINT EMPLOI-FORMATION DE THENON

2 – PERIMETRE DE MISE EN OEUVRE (rayer les mentions inutiles)
➤ : COMMUNAUTE DE COMMUNES DE CAUSSES ET VEZERE

3 – MAITRE D'OUVRAGE	
➤ Intitulé	<u>Centre Social Intercommunal de Thenon</u>
➤ Adresse complète :	<u>5 place Montaigne 24210 THENON</u>
➤ Représentant légal :	<u>Jean Pierre DEBORD</u>
➤ Interlocuteur technique :	<u>Joëlle Dutoit</u>
➤ N° de Téléphone :	<u>05.53.35.09.96</u>
➤ N° de télécopie :	<u>05.53.35.07.13</u>
➤ adresse messagerie :	<u>Csi.thenon@wanadoo.fr</u>

4 – L'ACTION	
Objet	Point Emploi Formation Mettre en place un espace de proximité en milieu rural où les habitants trouveront un accès à des services, des informations, des accompagnements individuels et un accueil dans la dynamique de leur parcours d'insertion et de leur recherche d'emploi
Contexte	Point Public en milieu rural avec agréments : RSP, Relais CAF, Relais Pôle Emploi, Point Info Famille et Point Emploi Formation de la Maison de l'Emploi du Périgord Noir

<p>a) Objectifs initiaux</p>	<p><u>1 Accès aux offres d'emploi</u></p> <p>Le Centre social propose un affichage des offres d'emploi proposé par Pôle Emploi et réactualisé toutes les semaines Tous les jours les personnes ont accès aux offres avec un outil informatique et Internet Un agent d'accueil est constamment présent pour aider et conseiller les personnes non autonomes.</p> <p><u>2 Accueil et conseil aux personnes en recherche d'emploi</u></p> <p>Primo accueil Orientation vers un accompagnateur social et professionnel (2 personnes) Orientation si nécessaire vers Pôle Emploi, vers la Mission Locale, la MDE, ou Atelier de remobilisation ou Chantier d'Insertion ou Association Intermédiaire Prescription sur un prestataire Pôle Emploi</p> <p>Relais Pôle Emploi (accompagnateurs formés par Pôle Emploi) avec prestation (atelier multithème en individuel ...) Nombreuses permanences de prestataires de Pôle Emploi et MDE.</p> <p>Aide au CV et lettre de motivation</p> <p>Création d'espace personnalisé et CV sur le site Pôle Emploi.fr. Centre de documentation accessible librement</p> <p>Information des différents partenaires du Point Emploi Formation</p> <p><u>3 Collecte des offres d'emploi</u></p> <p>Contacts avec employeur locaux et renvoi vers Pôle Emploi (services des offres)</p> <p><u>4 Permanences</u></p> <p>Le Point Public accueille toutes les semaines des partenaires dans le cadre de diverses permanences :</p> <p>Mission locale (2 à 3 / mois) Insup (1x/semaine) Info droits (1x/mois) Pôle Emploi (5x/mois) Réfèrent RSA (2x/mois) MSA (sur rendez-vous) CPAM (sur rendez-vous)</p> <p>Le Point Emploi Formation est prescripteur pour le Pôle Emploi et prend les rendez vous pour les prestataires Pôle Emploi. Il organise la gestion des salles et du matériel nécessaire.</p>
------------------------------	---

b) Résultats obtenus

et

c) Indicateurs permettant de mesurer les résultats (joindre tous les documents ou annexes pour compléments)

Du 01/01/10 au 31/12/10, 105 accompagnements ont été réalisés individuellement (démarches professionnelles)

Du 01/01/10 au 31/12/2010, 1515 contacts ont été comptabilisés au Point Emploi Formation (voir tableau en annexe)

45 CV ont été réalisés et/ou modifiés

<b>Accompagnements encore en cours</b>	<b>10</b>
<i>Dont</i>	
Réalisé par le Centre Social	2
Orientés vers Pôle Emploi	2
Orientés vers la Mission Locale	2
Orientés vers le CMS	3
<b>Formation</b>	<b>3</b>
<b>Abandon</b>	<b>10</b>
<i>Dont</i>	
Déménagement	3
<b>Accompagnement Social</b>	<b>8</b>
<i>Dont</i>	
Santé	3
Logement	1
CMU	2
<b>Contrat de travail</b>	<b>18</b>
<i>Dont</i>	
CDI	1
CDD	3
SIAE	2
CAE	6
Intérim	2
Jobs d'été	2
Contrat d'apprentissage	1
<b>Sorties durables*</b>	<b>3</b>
Création d'entreprise	0
<b>CIVIS</b>	<b>0</b>

Le Point Emploi Formation est ouvert tous les jours du Lundi au Vendredi offrant un service hebdomadaire de 32.5 heures

(Voir documents en annexe)

## D - Données prévisionnelles sur les participants et les indicateurs de résultat

### D1 - Caractéristiques prévisionnelles des participants

A remplir si l'opération induit une relation directe avec des personnes bénéficiaires : formation, orientation, accompagnement, parcours d'insertion, emploi, colloque, ... (actions d'assistance aux personnes)  
Renseigner un seul tableau pour l'opération ; il est toutefois possible de renseigner un tableau par action composant l'opération si cela facilite la présentation et la compréhension de l'opération.

\* Champs obligatoires

Pour les caractéristiques des participants ciblés ou attendus, renseigner à minima les variables et/ou groupes de variables qui ont un lien avec la finalité de l'opération.

	Cumul	Années			
		2010			
1 Total des entrées nouvelles dans l'opération *	-	105			
2 Report de l'année précédente *	-				
3 Total prévisionnel de participants (entrées + reports) *	-				
<b>4 Caractéristiques des participants attendus ou ciblés (pour les entrées nouvelles dans l'opération)</b>					
<b>Genre</b>	-	-	-	-	-
Hommes	-	37			
Femmes	-	68			
<b>Statut sur le marché de l'emploi</b>	-	-	-	-	-
Actifs non indépendants (salariés)	-	3			
Actifs indépendants (artisans, commerçants, entrepreneurs, artistes, ...)	-				
Chômeurs <del>(hors longue durée)</del>	-	102			
Chômeurs de longue durée (inscrits depuis plus de 12 mois)	-				
Inactifs (hors en formation) (scolaires, retraités, ...)	-				
Inactifs en formation	-				
<b>Tranche d'âge</b>	-	-	-	-	-
Participants de moins de 15 ans	-				
Participants de 15 à 24 ans	-	11			
Participants de 25 à 44 ans	-	78			
Participants de 45 à 54 ans	-	16			
Participants de 55 à 64 ans	-				
Participants de 65 ans et plus	-				
<b>Groupes vulnérables</b>	-	-	-	-	-
Migrants (nés de nationalité non-française à l'étranger, résidant en France)	-				
Personnes handicapées	-	14			
dont jeunes handicapés (15-24 ans)	-				
Autres personnes défavorisées	-	36			
dont bénéficiaires minima sociaux	-				
<b>Niveau d'instruction</b>	-	-	-	-	-
Niveau VI (6e à 4e ou formation préprofessionnelle de 1 an)	-				
Niveau Vbis (3e ou 4e-3e techno. ou < terminale de 2nd cycles courts pro.)	-	26			
Niveau V (abandon avant terminale, terminale de 2nds cycles courts pro.)	-	62			
Niveau IV (classe terminale, abandon post bac (niveau Bac))	-	12			
Niveau III (diplôme bac +2)	-	4			
Niveaux II et I (diplôme supérieur au bac + 2)	-	1			
<b>Catégories socio professionnelles</b>	-	-	-	-	-
Agriculteurs exploitants	-				
Artisans - Commerçants - Chefs d'entreprises	-	1			
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	-	7			
Professions intermédiaires	-	20			
Employés	-	36			
Ouvriers	-	41			
Retraités	-				
Autres personnes sans activité professionnelle	-				
<b>Autres (à préciser)</b>	-				
	-				
	-				
	-				



## 10.4 RAPPORT D'EXECUTION 2010 DU POINT PUBLIC DE CARLUX

1 – INTITULE DU POINT PUBLIC ET NOM DE LA STRUCTURE SUPPORT
POINT PUBLIC de CARLUX Maison Relais des Services Publics Structure support : Mairie de CARLUX

2 – PERIMETRE D'INTERVENTION
➤ Canton de CARLUX

3 – STRUCTURE	
➤ Adresse complète :	<u>POINT PUBLIC de CARLUX</u> <u>Maison Relais des Services Publics</u> <u>Place de la Mairie</u> <u>24370 CARLUX</u>
➤ Représentant légal :	<u>M André ALARD</u>
➤ Animation :	<u>Mme Laurence ESPINET</u>
➤ N° de Téléphone :	<u>05 53 59 19 87</u>
➤ N° de télécopie :	<u>05 53 31 24 17</u>
➤ adresse messagerie :	<u>maisondesservicespublics252@wanadoo.fr</u>

4 – RAPPORT D'ACTIVITE 2010	
<b>Objectifs généraux :</b>	<i>Favoriser localement la présence active des services publics, en matière d'économie, d'emploi, de formation et d'insertion par la mise en place d'un espace de proximité où les administrés trouveront un accueil, un accès à des services, des informations, des accompagnements individuels dans leur parcours de recherche d'emploi.</i>
<b>Moyens :</b>	<i>1 agent, 1 bureau adapté pour recevoir du public, une documentation en libre accès, 2 micro-ordinateurs en libre accès reliés à une imprimante.            2 bureaux pour les permanences            une salle de réunion.            Horaires d'ouverture :</i>

	<p>Lundi &amp; mardi : 9h00-12h30 et 13h30-16h00  Mercredi : 9h00-12h30 et 14h00-16h00  Jeudi : 10h00-14h00  Vendredi : 9h00-12h30  L'agent reçoit sur rdv hors horaires indiqués ci-dessus.</p>
<p><b>Offre de services du point public</b></p>	<p><b>1. Accès aux Offres :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 postes informatiques en libre accès + imprimante</li> <li>- aide personnalisée au public qui ne maîtrise pas l'informatique pour la recherche d'emploi</li> <li>- mise à disposition des offres locales régulièrement actualisées de Pôle-emploi et la bourse de l'emploi Mission Locale.</li> </ul> <p><b>2. Accueil et conseil aux personnes en recherche d'un emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er accueil des publics afin d'identifier leurs attentes. Orientation vers les partenaires qualifiés : Pôle emploi, Mission Locale, - Associations d'insertion...</li> <li>- aide à la réalisation de CV et de lettres de motivation</li> <li>- insertion du CV sur la base des profils MdEPN</li> <li>- libre accès à de la documentation</li> <li>- information sur les structures existantes</li> </ul> <p><b>3. Permanences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise de rendez-vous</li> <li>- Organisation des permanences</li> </ul> <p><b>4. . Mobylette</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à disposition d'une mobylette (AFAC) pour les jeunes (contrat de professionnalisation, recherche d'emploi...)</li> </ul>
<p><b>Objectifs annuels convention initiale :</b></p>	<p><b>1 Accès aux offres d'emploi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Via internet par 2 outils en libre accès et un affichage des offres locales régulièrement actualisées</li> <li>- Aide personnalisée au public qui ne maîtrise pas l'informatique et aux techniques de recherche active d'emploi</li> </ul> <p><b>2 Accueil et conseil aux personnes en recherche d'un emploi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er accueil des publics afin d'identifier leurs attentes.</li> <li>- Orientation vers les partenaires qualifiés : Pôle Emploi, Mission locale pour les 16-25 ans, Maison de l'Emploi, Association d'insertion...</li> <li>- Délégation Pôle Emploi (selon convention spécifique)</li> <li>- Aide à la réalisation de CV et de lettre de motivation</li> <li>- Libre accès à de la documentation (Fiches CIDJ, Conventions Collectives...)</li> <li>- Information sur les structures existantes</li> </ul> <p><b>3 Collecte des offres d'emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1er contact avec un employeur potentiel avant relais auprès de la Maison de l'Emploi</li> </ul> <p><b>4 Permanences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise de rendez-vous</li> <li>- Organisation des permanences</li> </ul>
<p><b>Indicateurs de réalisation</b></p>	<p>information/renseignement d'environ 390 personnes par an</p> <p>Public reçu : 340</p> <p>Dont public cible : 140 - 15 en 1<sup>er</sup> accueil</p>

	<p style="text-align: center;">- 10 en suivi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ouverture hebdomadaire de 25 heures</li> <li>2. qualification avérée de l'agent d'accueil</li> <li>3. participation de l'agent d'accueil aux réunions du réseau des points « emploi » organisées par la MDE du Périgord Noir (une par trimestre)</li> <li>4. collecte d'offres d'emploi</li> <li>5. par an 90 interventions sur EWA</li> <li>6. Permanences (mise à disposition gratuite des locaux) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistante sociale</li> <li>- Mission locale</li> <li>- Croix rouge</li> <li>- Pôle-Emploi via SECADE formation</li> <li>- GROUPAMA</li> </ul> </li> </ol> <p style="text-align: center;">- RAM (Relais assistantes maternelles)</p>
	<p>Le Point Public de Carlux connaît toujours une progression dans la consultation, avec une prise d'autonomie des personnes.</p> <p>Un effort sera mené à nouveau sur les entreprises locales afin qu'elles prennent contact avec le Point Public pour la diffusion de leurs offres d'emploi. Une permanence supplémentaire de l'assistante sociale a été ajoutée au planning ainsi qu'une consultation régulière du RAM du Sarladais.</p>

#### 5 – PLAN de FINANCEMENT DU POINT PUBLIC

POSTES DE DEPENSES	En euros	RECETTES	En euros	En %
Détail des postes :		• ETAT (Maison de l'emploi)	10 050	
<b>Voir détail frais de fonctionnement ci-joint.</b>		• Autre(s) subvention(s) / DDR 2009	10 000	
		<i>Total financements externes</i>		
		• ⇨ <u>Autofinancement</u> : 20 % minimum		

TOTAL		TOTAL		100 %
-------	--	-------	--	-------

#### 6 - AUTRES PRECISIONS

Les 390 consultations concernent :

- Recherche d'emploi (avec aide)
- Consultation internet (dont recherche d'emploi en autonomie)
- Renseignements administratifs divers (montage de dossiers de demande de l'ASS, de RSA, d'aide Anah, relations avec la CAF, la Sécurité Sociale, Pôle-Emploi...)

Initiation internet (dont insertion de CV sur Pôle-emploi ou MdEPN)

# RAPPORT D'EXECUTION 2010 DU POINT PUBLIC DE MONTIGNAC

## 1 – INTITULE DU POINT PUBLIC ET NOM DE LA STRUCTURE SUPPORT

Relais Services Publics de Montignac  
Centre Intercommunale d'Action Sociale, CIAS de Montignac

## 2 – PERIMETRE D'INTERVENTION

➤ Le périmètre d'intervention se situe sur la Communauté de Commune de la Vallée Vézère (Montignac, Auriac, Aubas, La Chapelle Aubareil, Les Farges, Peyzac le Moustier, Sergeac, St Amand de Coly, St Léon, Thonac, Valojoux)

## 3 – STRUCTURE

➤ Adresse complète :	Place Y. Delbos – 24290 MONTIGNAC
➤ Représentant légal :	M. MATHIEU Laurent, Président du CIAS
➤ Animation :	Mme LAFON Nathalie
➤ N° de Téléphone :	05 53 51 79 90
➤ N° de télécopie :	05 53 50 48 99
➤ adresse messagerie :	<a href="mailto:rps.montignac@orange.fr">rps.montignac@orange.fr</a>

## 4 – RAPPORT D'ACTIVITE 2010

<b>Objectifs généraux :</b>	<i>Mettre à la disposition du public, un espace adapté pour le recevoir. Un agent d'accueil présent tous les matins et le mercredi toute la journée, avec possibilité de prendre rendez-vous en dehors des heures d'ouverture. Une documentation mise à jour régulièrement (offres d'emplois, formations, diverses permanences et plaquettes services administratifs et sociaux). L'agent est l'intermédiaire entre tous les services (MDE, Pôle emploi, CPAM,</i>
-----------------------------	--

	<p>CAF, CRAM, Associations ...) et le public pour faciliter la compréhension et l'accès à une recherche d'emploi, de formation, une actualisation, une inscription sur l'outil informatique ainsi qu'une orientation vers une association d'aide (INFODROITS, ADIL 24...) et prise de rendez-vous. Chaque jeunes sorties du système scolaire et qui s'adresse à l'agent du RSP sera orienté vers la Mission locale la plus proche. Un premier rendez-vous lui sera pris avec son accord avec le conseiller de secteur. Toute personne identifiée demandeur d'emploi sera elle aussi orientée vers Pôle emploi pour une inscription ou une ré-inscription. Pour les jeunes comme pour les demandeurs d'emploi l'agent se sert du logiciel EWA pour un suivi de la personne.</p>
<p><b>Moyens :</b></p>	<p>Un agent recruté à temps partiel présent tous les jours (9h-12h plus le mercredi 14h18h). Un bureau adapté pour accueillir le public</p> <p>Un hall d'accueil pour recevoir 5/6 personnes</p> <p>Deux salles qui permettent de recevoir les diverses permanences et le public plus discrètement.</p> <p>Un poste informatique relié à l'imprimante de l'agent, espace confidentiel.</p> <p>La mise en place d'une visio conférence (web cam sur l'ordinateur portable) afin de faciliter les entretiens entre le public et Pôle emploi ou la Mission Locale.</p> <p>Possibilité d'aide par l'agent avec l'ordinateur portable pour ceux qui ne maîtrisent pas l'informatique.</p> <p>Une documentation diverse et variée est mise à disposition du public (abonnement mensuel Rebondir, informations mises en affichage (GRETA, AFPA, CFA...), plaquettes des partenaires sociaux, ainsi que des associations tenant une permanence (ADIL 24, Infodroits, Conciliateur de justice, Médiateur familiale...) et les fiches CIDJ.</p>
<p><b>Offre de services du point public</b></p>	<p><b>1. Accès aux Offres :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un poste informatique + imprimante avec accès aux offres en accès libre</li> <li>- aide personnalisée au public qui ne maîtrise pas l'informatique avec l'ordinateur portable</li> <li>- affichage des offres locales régulièrement actualisées de Pôle emploi et de la bourse de l'emploi du Périgord Noir. L'affichage est hebdomadaire.</li> </ul> <p><b>2. Accueil et conseil aux personnes en recherche d'un emploi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1<sup>er</sup> accueil des publics afin d'identifier leurs attentes. Orientation vers les partenaires qualifiés : Pôle emploi, Mission Locale, Associations d'insertion...</li> <li>- aide à la réalisation de CV et de lettres de motivation</li> <li>- insertion du CV sur la base des profils MdE</li> <li>- libre accès à de la documentation (Fiches CIDJ,</li> </ul>

	<p>Conventions Collectives... etc)  - information sur les structures existantes</p> <p><b>Pour l'année 2010, 1650 passages au RSP</b></p> <p><b>5. <u>Collecte des offres.</u></b>  - 1<sup>er</sup> contact avec un employeur potentiel inscription de son offre d'emploi avant enregistrement de la bourse de l'emploi et / ou de Pôle emploi</p> <p><b>6. <u>Permanences</u></b>  - Prise de rendez-vous par téléphone avec confirmation par mail. Pour les nouvelles demandes, conventions de mise à disposition de salles, faites en deux exemplaires et signées par les deux parties.  - Organisation des permanences sur l'emploi du temps de mise à disposition des salles (Mission locale, INSUP, Adil24, CRAMA, CG, ...)</p>
<p><b>Objectifs annuels</b></p>	<p>Avec une ouverture hebdomadaire de 20 heures par semaine, Le Point relais mettra à disposition du public l'accès aux offres d'emploi, de formations avec un poste informatique en accès libre ainsi qu'un affichage hebdomadaire reprenant toutes les offres du secteur. L'accompagnement par l'agent des personnes maîtrisant mal l'outil informatique se fera avec l'ordinateur portable mis à ses côtés.</p> <p>Inscription, actualisation de leur situation mensuelle via internet auprès de Pôle emploi, s'inscrire en ligne sur la bourse de l'emploi de la Maison de l'emploi.</p> <p>L'agent fait le relais avec les partenaires ; prise de rendez-vous, informations de premier niveau, aide pour la constitution de dossier (demande de cmu, renouvellement de dossier cmu, demande de carte vitale, demande de dossier retraite), orientation vers les partenaires selon leurs permanences.</p> <p>L'objectif étant de garantir un accueil efficace pour les publics en demande. De promouvoir les services du RSP auprès des communes du canton afin que les personnes en difficultés puissent être aidées voire soutenues dans leurs demandes et leurs démarches.</p>
<p><b>Indicateurs de réalisation</b></p>	<p><i>7. Pour l'année 2010 : 1650 personnes ont été accueillies, renseignées ou orientées par l'agent selon la demande et la situation de chacun.</i></p> <p><i>8. L'accueil du Relais Services Publics est ouvert 20h par semaine</i></p> <p><i>9. L'agent participe aux réunions du réseau des points « emploi » organisées par la MDE du Périgord Noir (une par trimestre)</i></p> <p><i>10. L'agent offre, de part sa proximité, la possibilité aux employeurs d'enregistrer leurs offres d'emploi</i></p> <p><i>11. L'agent peut tracer grâce au logiciel EWA les profils des personnes en recherche d'emploi ainsi que l'aide à la réalisation de cv.</i></p>

<b>Analyse</b>	<p>2010 la fréquentation des publics au Relais Services Publics reste régulière. En moyenne 24,5 demi-journées ont été retenues par mois concernant les réservations de permanences (Adil 24, Carsat, Conciliateur de justice, Infodroits, Pôle emploi, Mission locale etc..).</p> <p>Concernant l'emploi, la fréquentation est en hausse, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les personnes en réinsertion sont de plus en plus nombreux à venir faire des recherches d'emploi, d'apprentissage ou consulter les formations en cours. Beaucoup viennent faire leur inscription ou ré-inscription et l'actualisation mensuelle à Pôle emploi. Pour les autres services comme la Caisse de retraite, la MSA et Infodroits, l'agent est sollicité pour des prises de rendez-vous (qui ont lieu au RSP). L'agent assure le relais pour les assurés sociaux et la CPAM, demande de CMU, renouvellement de CMU, attestation, renouvellement de carte vitale, changement de situation.</p> <p>Pour 2011, la mise en place d'un visio guichet, sous forme de web cam, afin de faciliter les entretiens des publics avec leur conseillers Pôle emploi ou Mission locale. Eviter ainsi certains déplacements ou permettre un entretien ponctuel. Ce système pourrait surtout satisfaire les personnes n'ayant pas de moyen de locomotion.</p> <p>Il est nécessaire de maintenir les formations des agents RSP qui garantissent la qualité de l'accueil et renforcent leurs actions auprès des publics. Continuer d'impliquer les agents PP dans les différentes actions menées par la Maison de l'emploi contribuant ainsi à promouvoir ses services.</p>
----------------	---

#### 5 – PLAN de FINANCEMENT DU POINT PUBLIC

POSTES DE DEPENSES	En euros	RECETTES	En euros	En %
Salaires versés	8007.60	• ETAT (Maison de l'emploi)		80
Charges patronales	3952.51	• Autre(s) subvention(s) /		
Téléphone/fax/internet	180.00	détaillez		
Cartouches imprimante	25.00	Total financements externes		
Ramettes papier	25.00	• ⇒ <u>Autofinancement</u> :		20
Petites fournitures (estimation)		20 % minimum		
<b>TOTAL</b>		<b>TOTAL</b>		<b>100 %</b>

## 10.6 . Bilan du point public de Salignac



**Pôle de services publics**

**de SALIGNAC-EYVIGUES**

**Place de la mairie**

**24 590 SALIGNAC-EYVIGUES**

**Tél : 05.53.28.81.48**

**Mail : [poleservices.salignac@orange.fr](mailto:poleservices.salignac@orange.fr)**

### Présentation générale du relais

Le relais de la maison de l'emploi de Salignac fonctionne depuis janvier 2008 au sein du pôle de services publics. Cette structure de proximité, gérée par la mairie, regroupe au chef lieu de canton l'essentiel des services intervenants dans la vie quotidienne des habitants : mairie, poste, trésor public, communauté de communes, centre intercommunal d'action sociale, permanence de l'assistante sociale, du référent RMI et des associations d'insertion.

L'objectif a été de créer une « dynamique » de services en développant un volet emploi grâce au partenariat signé avec la maison de l'emploi du Périgord noir et l'ANPE.

L'action vise la population des huit communes du canton.

Matériellement, le fonctionnement du relais se traduit par la présence d'un espace dédié à l'emploi et à la formation. Cet espace, situé dans l'entrée générale de la structure, comporte :

- un dispositif d'affichage (affichage des offres d'emploi et de l'actualité relative à l'emploi et à l'insertion professionnelle).
- de la documentation spécifique à l'emploi et la formation
- un micro-ordinateur en libre accès et connecté à internet

L'accueil et l'orientation du public sont assurés par le personnel de la mairie.

Le relais est ouvert **du lundi au vendredi de 9 heures à 12 heures et de 14 heures à 17 heures et le samedi de 10 heures à 12 heures.**

### Bilan des actions du relais

#### Accès aux offres d'emploi

- les offres d'emploi du canton extraites du site du Pôle Emploi et de la MDEPN sont affichées et actualisées chaque semaine.
- un ordinateur est mis à disposition pour la consultation des offres d'emploi sur internet.



- un agent est présent pour accompagner les personnes dans leur recherche et pour l'utilisation de l'outil informatique.

## Accueil et conseil aux personnes en recherche d'emploi

- premier accueil et orientation des publics
- une convention de coopération locale a été signée avec le Pôle Emploi en vue de la mise en place de services à destination des demandeurs d'emploi.
  - les supports techniques (plaquettes, guides pour agir ...) du Pôle Emploi sont mis à disposition.
  - l'accueil des demandeurs d'emploi est assuré.
- aide à la rédaction, à la saisie et l'édition de curriculum vitae.
- saisie des profils sur la base EWA Emploi.

## Permanences

Le pôle de services publics accueille les permanences suivantes :

- Mission locale : 1 fois par mois sur rendez vous.
- Référent RSA : 2 permanences ont été tenues en 2010.
- Permanence de l'assistant social du conseil général : 1 fois par semaine
- Permanences du Centre Intercommunal d'action sociale : 2 fois par semaine

## Aide à la mobilité

Le pôle de services publics dispose, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2008, d'une mobylette pour favoriser la mobilité professionnelle dans le cadre d'un partenariat avec l'AFAC 24.

Sur l'année 2010, **onze bénéficiaires** ont utilisé la mobylette pour se rendre à leur emploi ou à des rendez-vous liés à leur insertion professionnelle.

## Journées « jobs d'été »

Le 20 avril 2010, le pôle de Salignac a accueilli la journée organisée par la Maison de l'emploi et la Mission Locale pour l'information des jeunes travailleurs saisonniers. Cette journée a été suivie par **1 personne**.

## Bilan quantitatif de fréquentation 2010

Activité	Nombre de personnes
Communication d'informations générales concernant l'emploi ou la formation au guichet	43 personnes
Fréquentation du point emploi (sans demande particulière) consultation de la documentation	250 personnes
Utilisation du poste internet	45 personnes

Aide à la rédaction de curriculum vitae	
saisie de profils sur Ewa emploi	6
saisie de contacts sur Ewa emploi	8

## Projets 2011

Une activité relativement faible ayant été relevée pour le point emploi, des actions de valorisation du service ont été envisagées pour 2011.

- personnalisation du service :
  - nomination d'un seul référent pour améliorer l'identification du service par le public
  - augmentation du temps de travail de cet agent afin qu'il puisse se consacrer pleinement aux missions du point relais
- amélioration de l'accueil du public : aménagement d'un bureau d'accueil pour assurer la confidentialité des entretiens
- valorisation du service : développer des actions de communication sur les missions du point relais (bulletin municipal, informations dans les mairies des autres communes etc...)

## 10.7 BILAN D'ACTIVITE DU POINT PUBLIC DE HAUTEFORT

**Doc à recevoir**

## 11 DIAGNOSTIC TERRITORIAL



### 11.1 SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE ANNUELLE DE CONJONCTURE EN SARLADAIS

#### BILAN 2010 / PERSPECTIVES 2011

##### 1. ACTIVITE GENERALE

- ✦ Contrairement aux perspectives envisagées par les chefs d'entreprise l'an passé, le bilan 2010 a été plutôt positif que prévu. Et pour 2011, les chefs d'entreprise sont optimistes. A 50% ils prévoient que leur activité va progresser et 33% d'entre eux prévoient une stabilité.
- ✦ Indicateur de cette reprise, les entreprises se remettent à investir (à 49%), principalement dans du matériel ou pour réaménager leurs locaux. C'est le secteur de l'agriculture forêt qui estime le plus que l'activité va être stable ou en progression (60% parlent de hausse d'activité).
- ✦ Tout comme en 2009 et 2010, 63% des entreprises décident de stabiliser leurs prix : ils expriment « qu'ils n'ont pas le choix pour rester compétitif ».
- ✦ Une question ouverte sur ce qui pourrait être amélioré en priorité en sarladais a été posée en liaison avec l'association interprofessionnelle du Sarladais (AIS). Les réponses sont très larges mais la tendance va au maintien des emplois et à l'implantation de nouvelles entreprises. Une demande de meilleure accessibilité de Sarlat est également relevée.

##### 2. EMBAUCHE

- ✦ Contrairement à ce qu'elles avaient envisagé, les entreprises ont embauché à 54,4% (intérim compris) en 2010. Mais la prudence reste de mise en 2011 et elles ne prévoient pas d'embaucher à 59,6%.
- ✦ Celles qui embaucheront, le feront principalement pour remplacer des départs ; l'effectif restera stable pour 61,4% des entreprises. Les employeurs estiment à 77% que leur effectif sera suffisant.
- ✦ On remarque également que les recrutements de cadres et agents de maîtrise seront en baisse au profit de recrutement d'employés.

##### 3. ANALYSE DETAILLEE PAR SECTEURS D'ACTIVITE

- ✦ Une année de reprise s'annonce : 3 des 4 secteurs d'activité sont optimistes sur les perspectives 2011. Le secteur du commerce qui était très partagé et plutôt pessimiste l'année dernière reprend confiance et entrevoit une hausse d'activité à plus de 44%. Les services (à 50%) et l'agriculture-forêt (à 60%) anticipent une bonne année 2011. Les plus prudents restent les entreprises de l'industrie-BTP qui entrevoient une stabilité à 57%, mais également une baisse à 21%. Plusieurs entreprises du bâtiment restent inquiètes par rapport à la perte de certains gros chantiers.

- ✦ Majoritairement les entreprises recommenceront à investir en 2011, et parmi celles qui le feront, ce seront plutôt celles de l'industrie-BTP à 64% (nécessité de disposer d'un outil de production toujours performant)
- ✦ En ce qui concerne les prix pour 2011, la tendance est à la stabilité dans tous les domaines, sauf dans le commerce où près de 78% devront augmenter leur prix pour palier à la baisse générale de 2010.
- ✦ Malgré une reprise du secteur du commerce, les chefs d'entreprise restent prudents sur les embauches et ne recruteront pas à 89%.

L'industrie-BTP est partagé à 50/50 sur les projets d'embauches.

Changement total pour l'agriculture-forêt qui pensent renforcer ses équipes pendant la saison à 60% (contrairement à 2010 où ils n'étaient que 8% à l'envisager)

Ils expriment que ça ne peut que remonter puisque l'année dernière à été très difficile pour eux.

---

### **Méthode de l'enquête**

*Cette troisième enquête téléphonique et papier s'est déroulée en avril 2011 sur la base d'un questionnaire. La répartition des secteurs économiques du Sarladais (y compris le parapublic) a servi de base au panel qui a été interrogé. Sur 108 entreprises, 57 entreprises ont répondu (13 de moins que l'année dernière), soit la moitié, représentant 1229 salariés en équivalent temps plein et 182 saisonniers. L'enquête a été réalisée par Rébecca Dain avec l'appui de l'Association Interprofessionnelle du Sarladais (AIS).*

#### **Panel**

Secteur d'activité	Panel d'entreprises	Pourcentage	Entreprise ayant répondu	% retour questionnaire
Commerce	18	16,67%	9	15,79%
Industrie - BTP	24	22,22%	14	24,56%
Agriculture - forêt	26	24,07%	10	17,54%
Services	40	37,04%	24	42,11%
TOTAL	108	100%	57	100 %

## ACTIVITES EN SARLADAIS 2010/2011 PAR SECTEUR

Au cours de l'année 2010, votre activité a :

Secteur d'activité/activité	beaucoup	légèrement	rester	légèrement	beaucoup	TOTAL
2010	progressé	progressé	stable	baissé	baissé	
commerce	11,1%	33,3%	33,3%	22,2%	-	100%
service	8,3%	54,2%	25,0%	12,5%	-	100%
industrie	7,1%	35,7%	42,9%	14,3%	-	100%
agri/forêt	10,0%	30,0%	40,0%	20,0%	-	100%
TOTAL	8,8%	42,1%	33,3%	15,8%	-	100%

Les % du tableau sont issus de 57 réponses

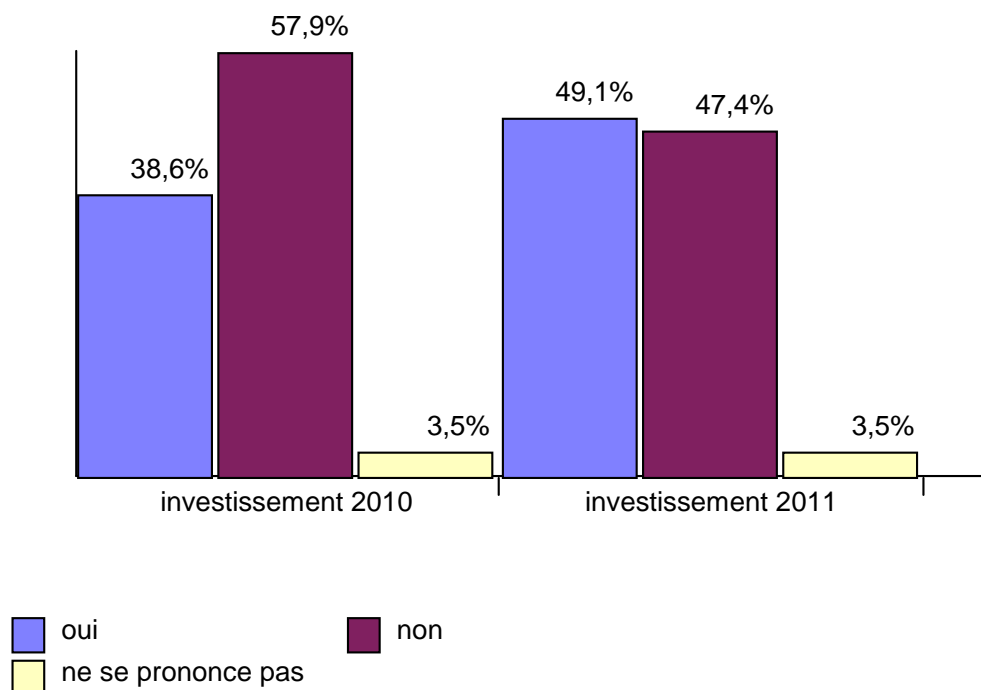
Au cours de l'année 2011, estimez-vous que votre activité va :

Secteur d'activité/activité	beaucoup	légèrement	rester	légèrement	beaucoup	TOTAL
2011	progresser	progresser	stable	baisser	baisser	
commerce	-	44,4%	33,3%	22,2%	-	100%
service	8,3%	41,7%	41,7%	8,3%	-	100%
industrie	-	21,4%	57,1%	14,3%	7,1%	100%
agri/forêt	-	60,0%	40,0%	-	-	100%
TOTAL	3,5%	40,4%	43,9%	10,5%	1,8%	100%

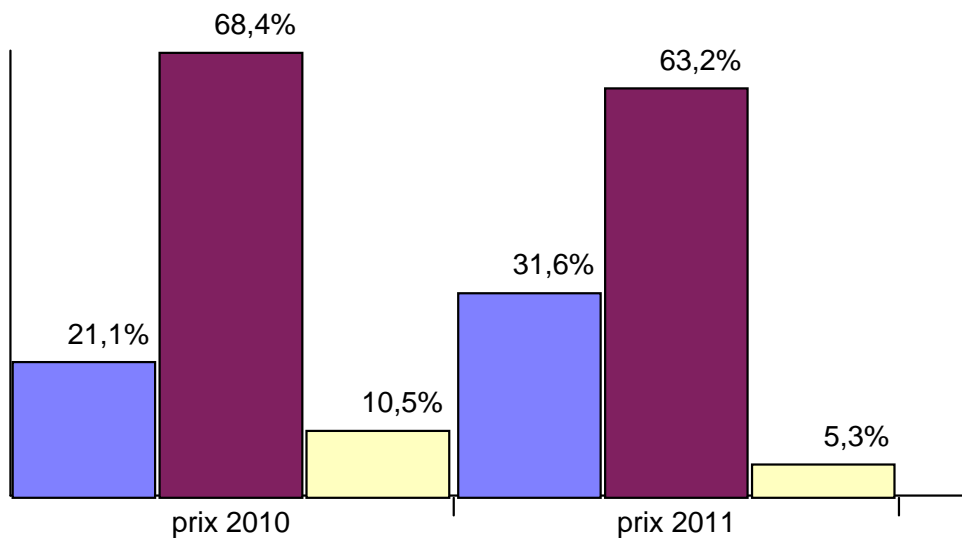
Les % du tableau sont issus de 57 réponses

## SYNTHESE COMPARAISON 2010/2011

Avez-vous réalisé des investissements importants ?

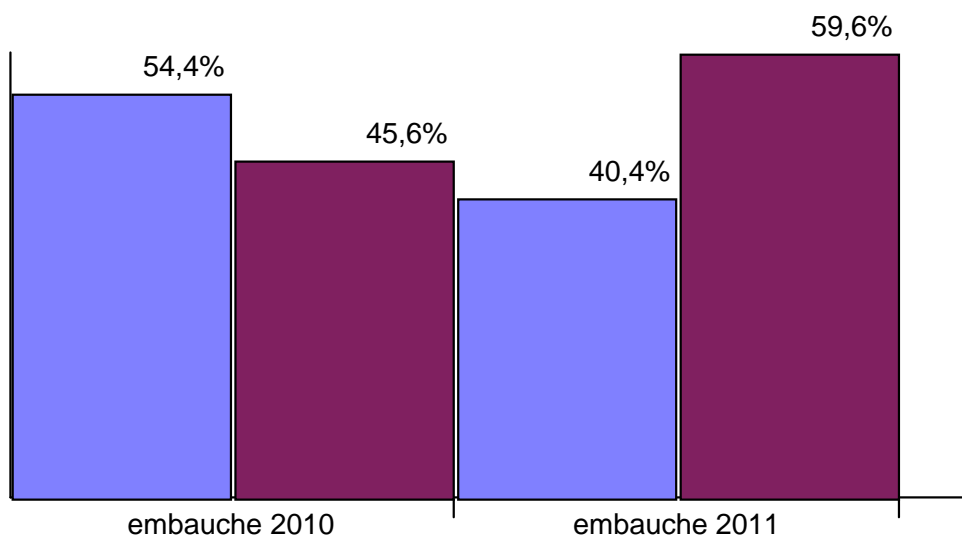


Estimez-vous que vos prix et tarifs sont ...



■ en hausse   ■ stable   ■ en baisse

Allez-vous embaucher ?



■ oui   ■ non

# 11.2 ENQUETE DE CONJONCTURE Entreprises du bassin d'emploi de Terrasson

## Bilan 2010 & Anticipations 2011

*Enquête réalisée en septembre 2010  
par l'Espace Economie Emploi de Terrasson*

L'Espace Économie Emploi de Terrasson appartient à un réseau de structures qui développent des actions en faveur de l'emploi. Toutes ces actions sont menées dans un partenariat très large : Direccte, Pôle Emploi, Maison de l'emploi du Périgord Noir, Conseil Général de la Dordogne, Conseil Régional d'Aquitaine, Mission Locale du Périgord Noir, Partenaires socio-économiques, Organismes de formation, Chambres consulaires, Groupements d'employeurs, Entreprises locales dont l'Association Interprofessionnelle du Terrassonnais.... L'Espace Économie Emploi de Terrasson, structure de coordination partenariale de proximité, permet, d'une part, d'améliorer l'adéquation entre la demande des entreprises et la capacité en main d'œuvre locale, et d'autre part de renforcer le tissu économique local.

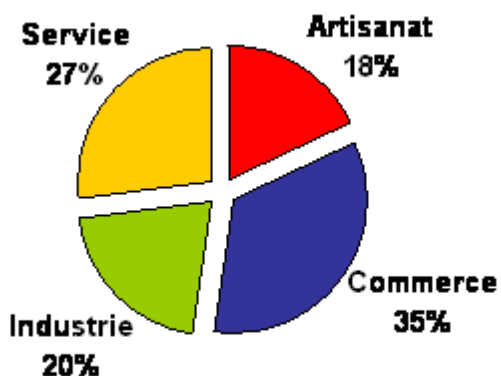
Cette enquête a pour objectif de réaliser un bilan de l'année 2010 et d'anticiper les besoins des entreprises du territoire en 2011. L'enquête de conjoncture s'est déroulée entre le 26 juillet et le 30 septembre 2010 auprès des adhérents de **l'Association Interprofessionnelle du Terrassonnais qui représente représentant 46% des emplois salariés du territoire** soit 2499 et 12% des établissements soit 90 SIRET.

Le questionnaire a été réalisé par courrier auprès d'un **échantillon de 85 entreprises** adhérentes de l'Association Interprofessionnelle du Terrassonnais, dans les secteurs de l'industrie, de l'artisanat et des services. **Le taux de réponse est de 52 %** : 44 entreprises

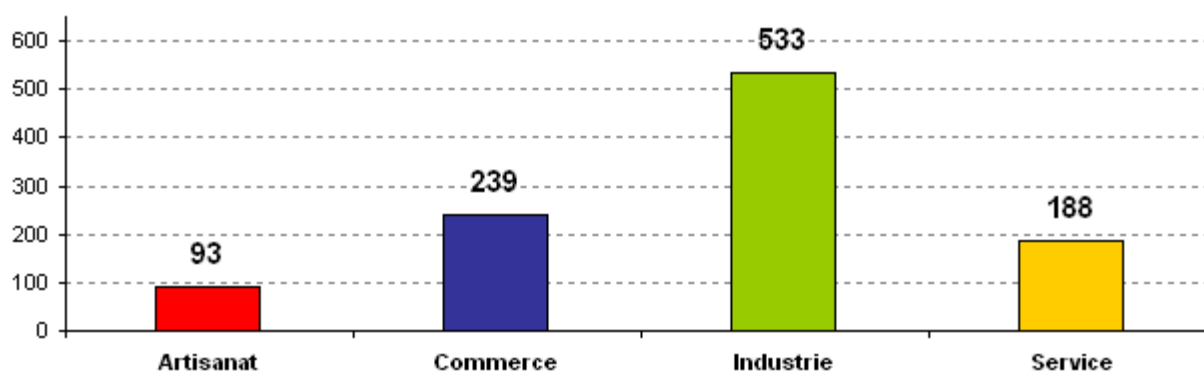


L'échantillon représente donc **6% des entreprises du Terrassonnais** et **19% des emplois** de ce territoire.

### Répartition des entreprises par secteur d'activité



### Répartition des emplois de l'échantillon



### Présentation de l'enquête

Afin d'apprécier la situation économique et les perspectives du bassin d'emploi de Terrasson, l'Espace Economie Emploi réalise une **enquête de conjoncture locale**.

Vous faites partie du panel d'entreprises sélectionnées. Sachez que la confidentialité des informations que vous donnerez est garantie. Elles sont utilisées uniquement au titre de cette étude et resteront anonymes.

En vous remerciant par avance de bien vouloir retourner le questionnaire complété à l'**Espace Economie Emploi** avant le **30 septembre 2010**.

**Entourez la réponse qui convient :**

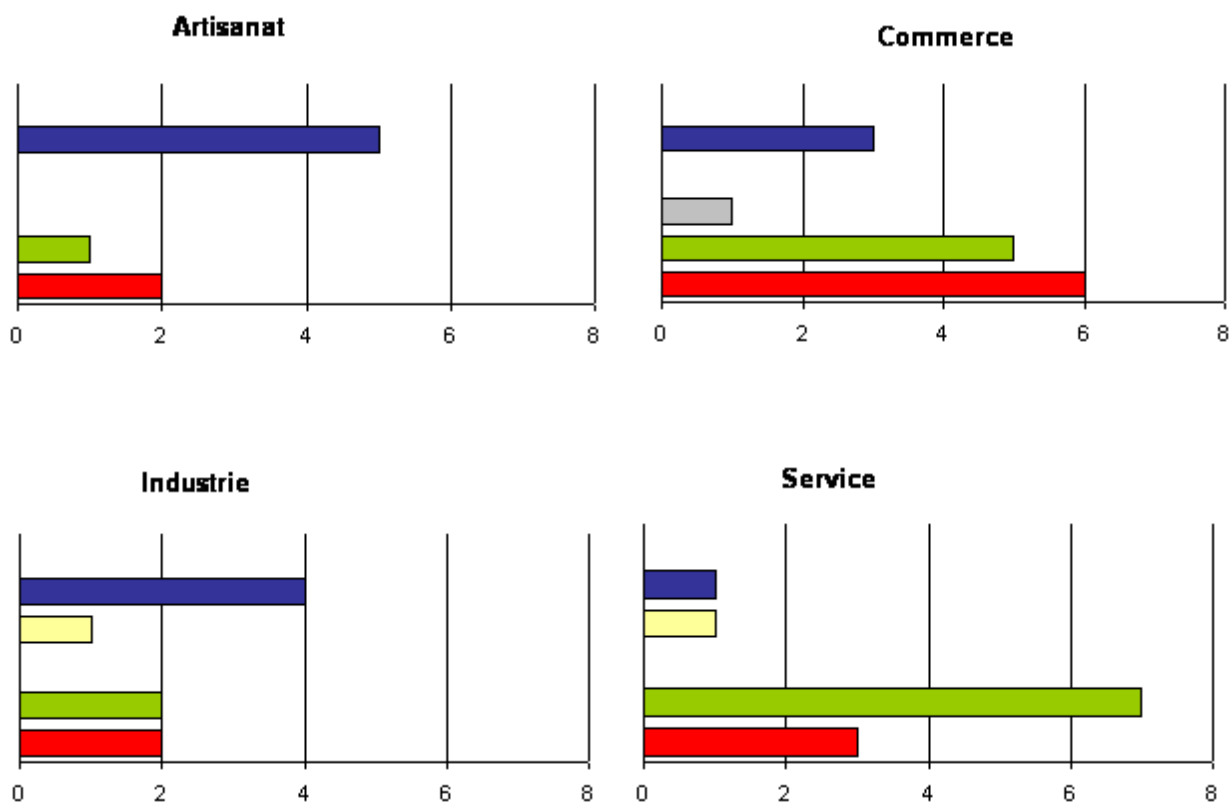
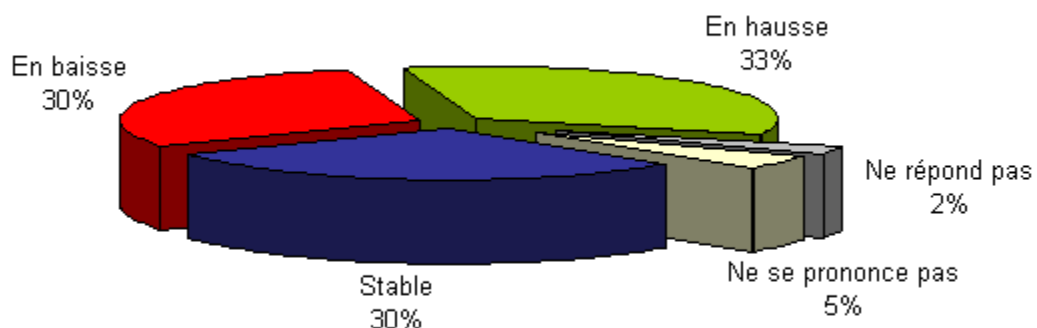
 En hausse   
  Stable   
  En baisse   
 X Ne se prononce pas

	Comparaisons 2009/2010				Prévisions 2011			
Votre activité				X				X
Vos commandes				X				X
Vos investissements				X				X
Vos tarifs fournisseurs				X				X
Vos prix de vente				X				X

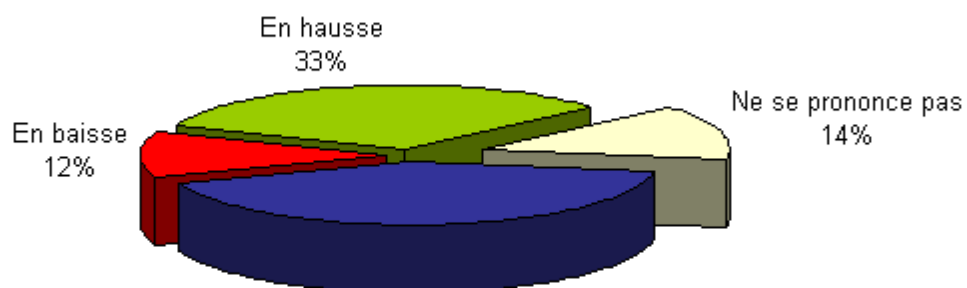
Vos marges		Quels sont les facteurs qui ont freiné le développement de votre entreprise en 2010 ?				
Vos effectifs		<u>Cocher la case qui convient :</u>				
Vos stages de formation continue			Très contraignant	Peu contraignant	Non contraignant	Non concerné
Votre entreprise comparée à votre secteur d'activité		La réglementation sociale				
		Les charges				
		La concurrence				
		La réglementation / normes				
		Les ressources humaines				
		La consommation des ménages				
		Les prix des matières premières				
		Les investissements				
		Le contexte national ou international				
		La fréquentation touristique				
		Les infrastructures / transport				
		Autre, précisez : .....				
		Quels sont les facteurs qui ont favorisé le développement de votre entreprise en 2010 ?				
		<u>Cocher la case qui convient :</u>				
			Au niveau Local	Au niveau National ou International		
		Des nouveaux marchés				
		Des investissements				
		Le développement de nouvelles technologies				
		La diversifications de votre offre				
		Le recrutement de nouvelles compétences				
		Autre, précisez : .....				

# L'ACTIVITE des entreprises du Terrassonnais

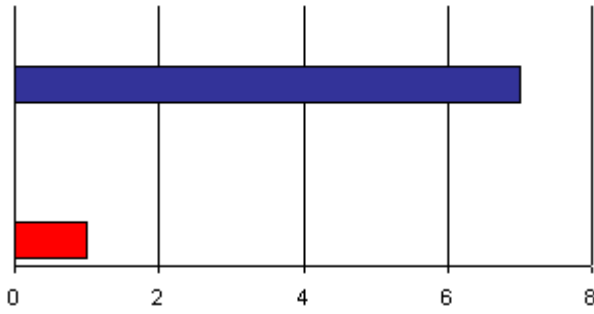
## Année 2010 comparée à 2009



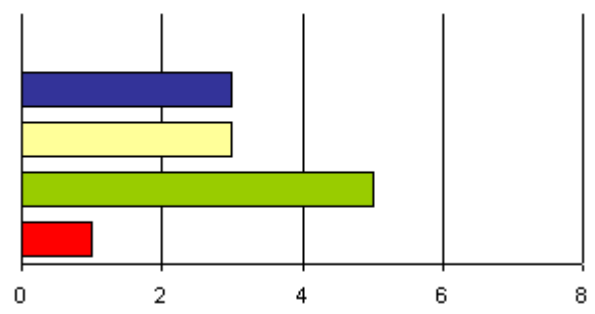
# L'ACTIVITE des entreprises du Terrassonnais



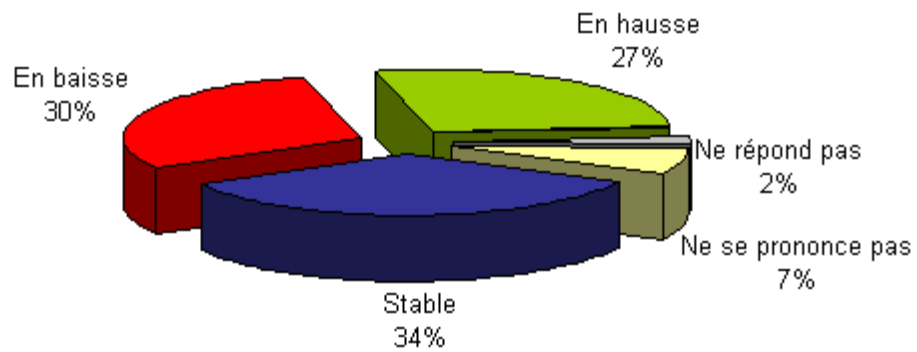
### Industrie



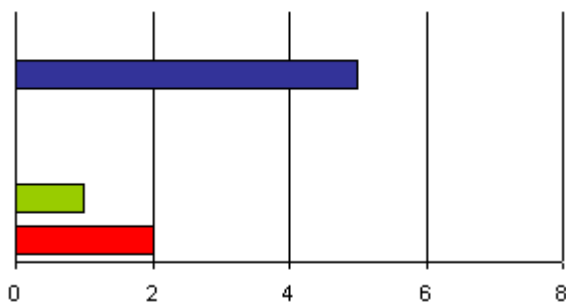
### Service



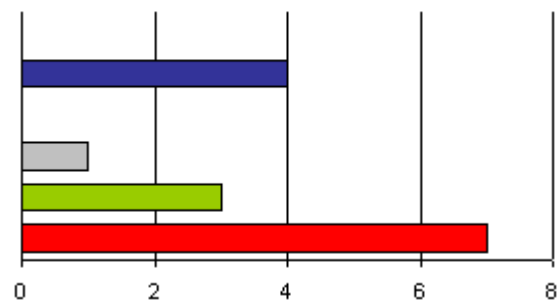
## Les COMMANDES des entreprises du Terrassonnais



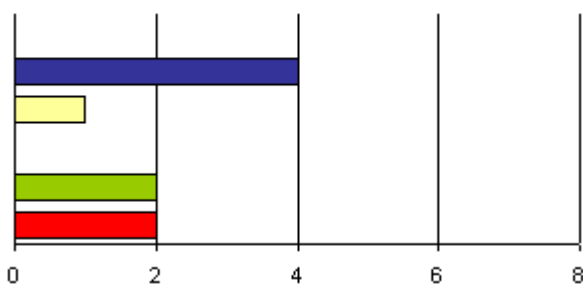
### Artisanat



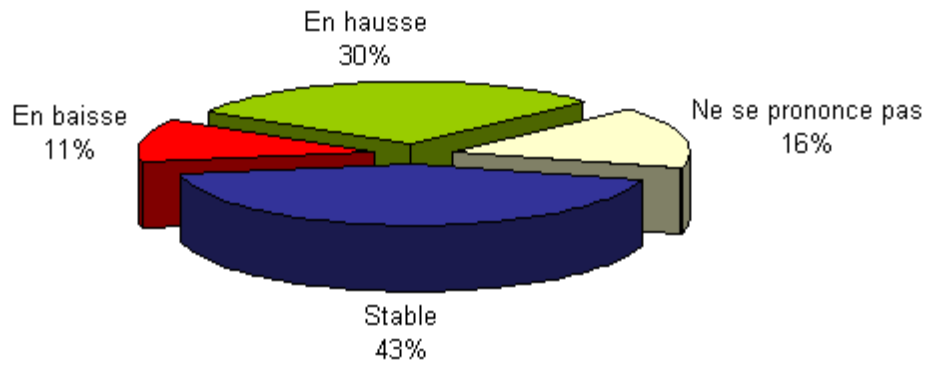
### Commerce



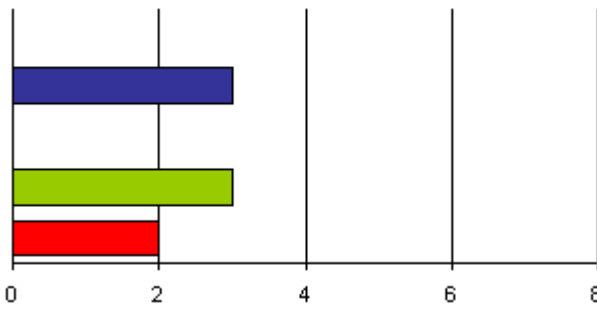
### Industrie



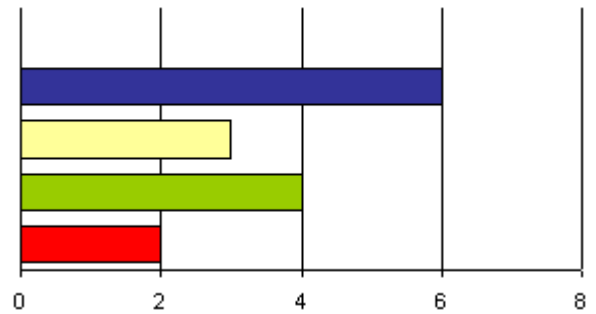
## Les COMMANDES des entreprises du Terrassonnais



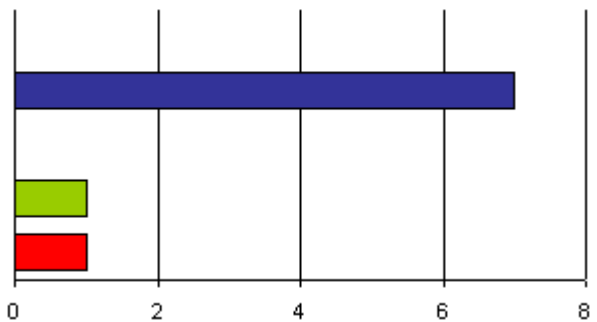
**Artisanat**



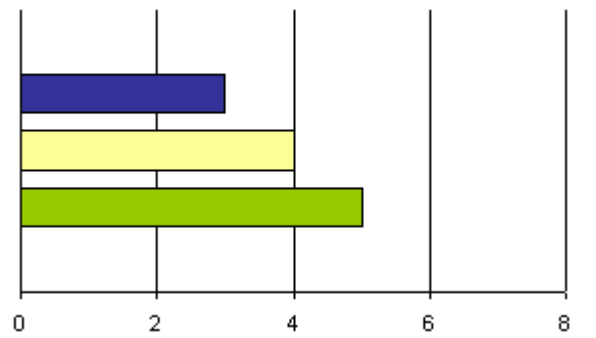
**Commerce**



**Industrie**

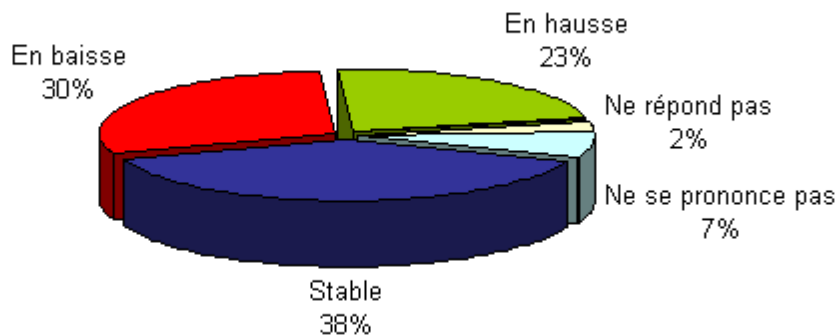


**Service**

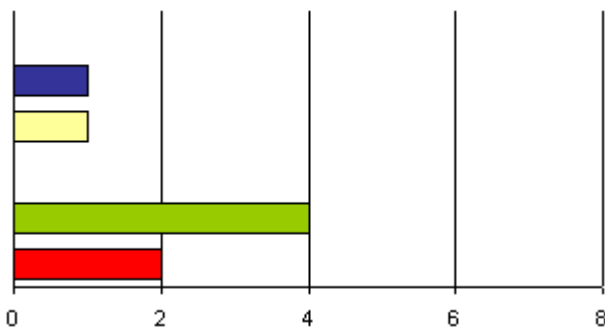


# Les INVESTISSEMENTS des entreprises du Terrassonnais

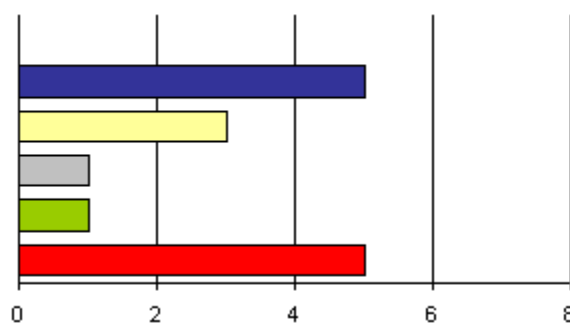
## Année 2010 comparée à 2009



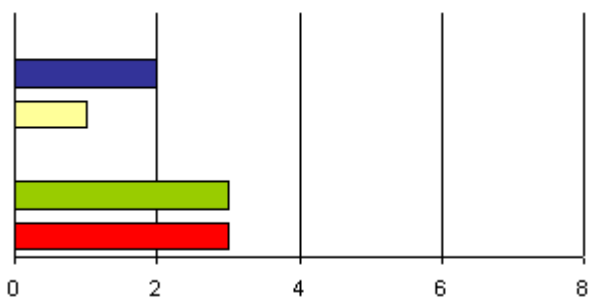
**Artisanat**



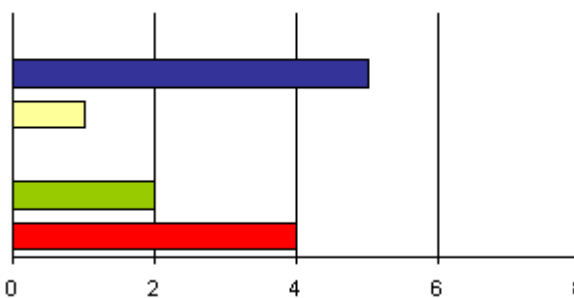
**Commerce**



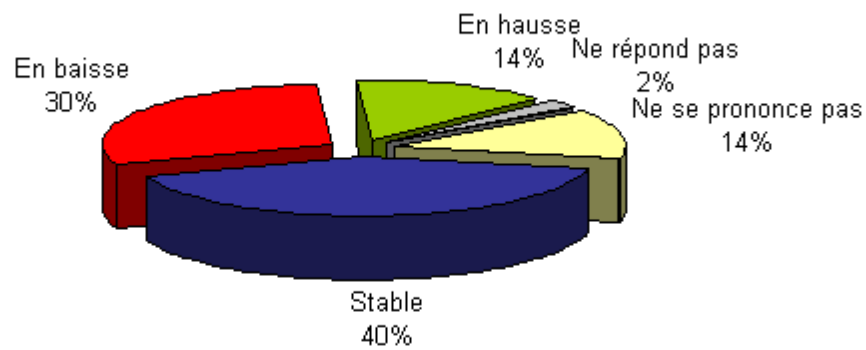
**Industrie**



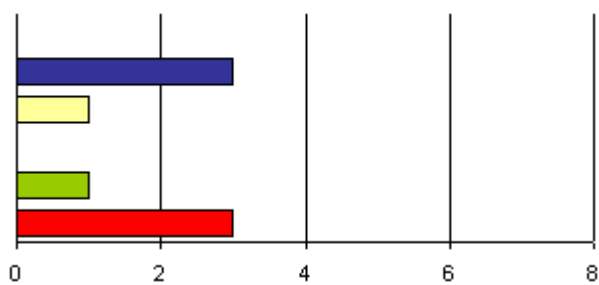
**Service**



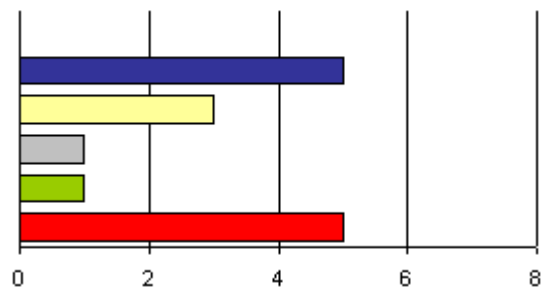
# Les INVESTISSEMENTS des entreprises de Terrassonnais PREVISIONS 2011



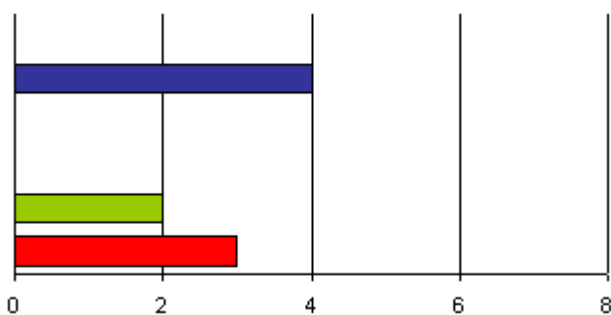
**Artisanat**



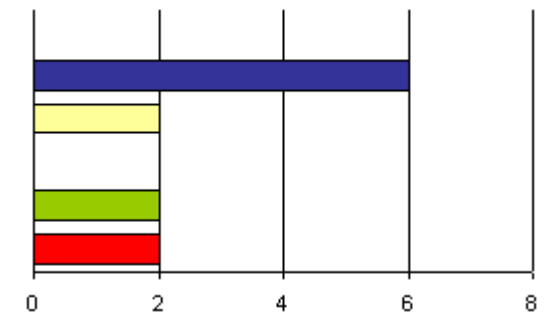
**Commerce**



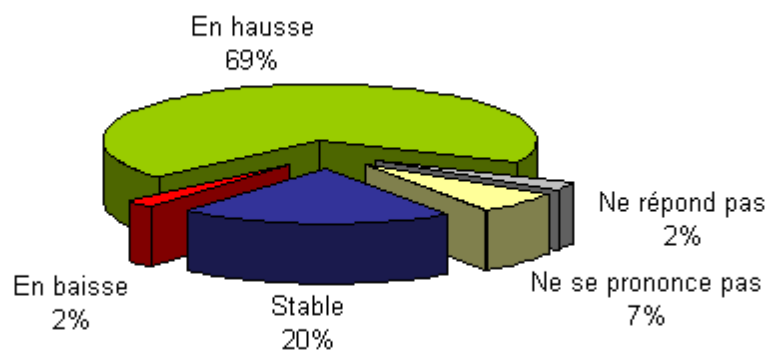
**Industrie**



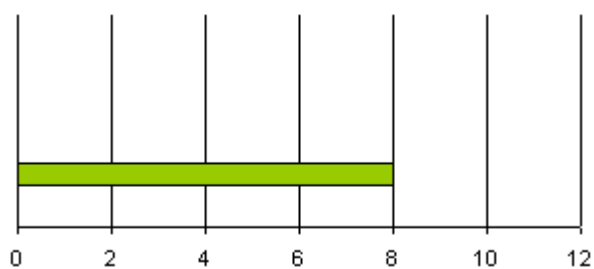
**Service**



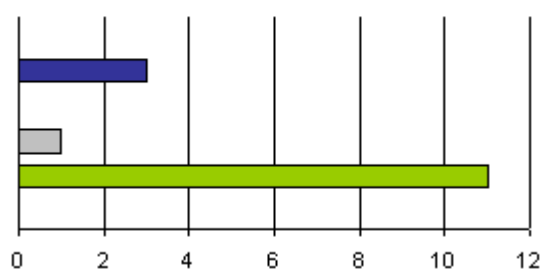
# Les TARIFS DES FOURNISSEURS des entreprises du Terrassonnais Année 2010 comparée à 2009



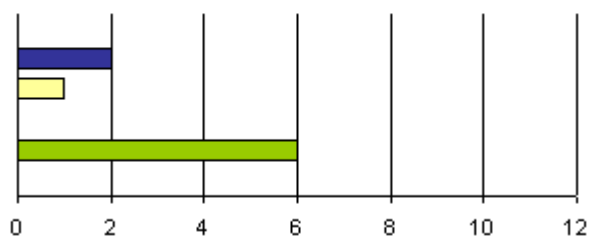
**Artisanat**



**Commerce**

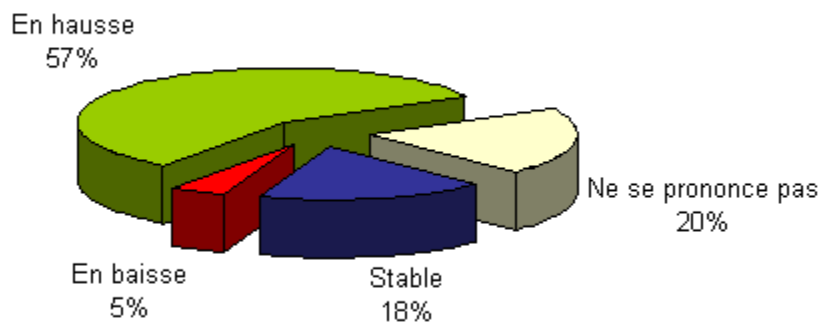


**Industrie**

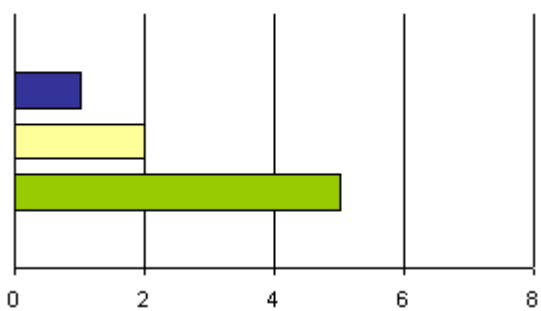




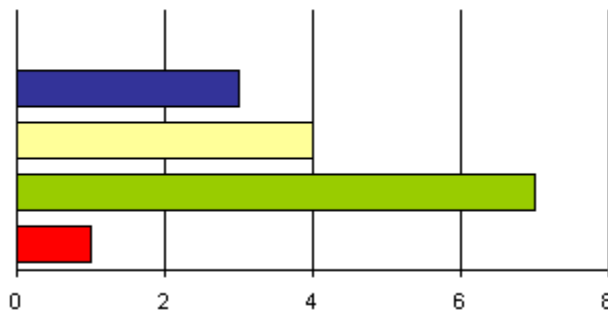
# Les TARIFS DES FOURNISSEURS des entreprises du Terrassonnais PREVISIONS 2011



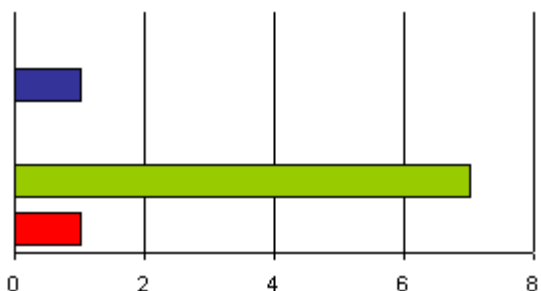
**Artisanat**



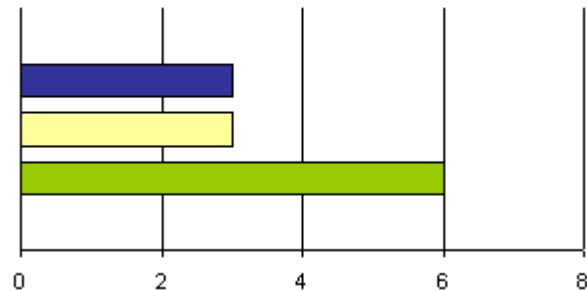
**Commerce**



**Industrie**



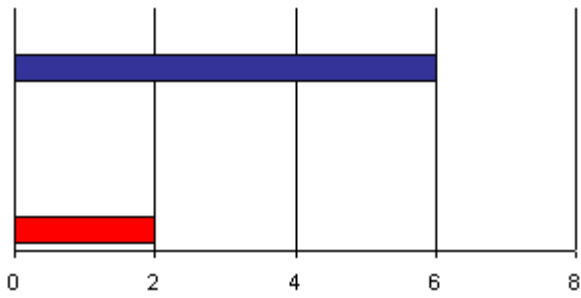
**Service**



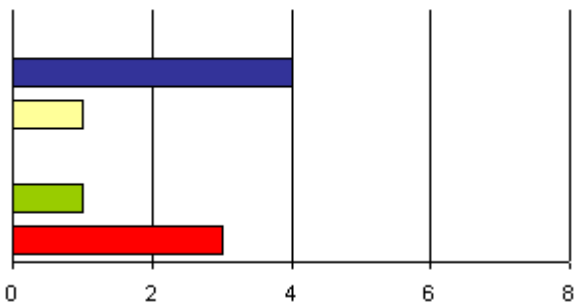
## Les PRIX DE VENTE des entreprises du Terrassonnais Année 2010 comparée à 2009



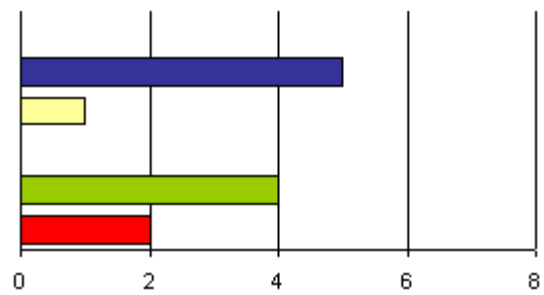
**Artisanat**



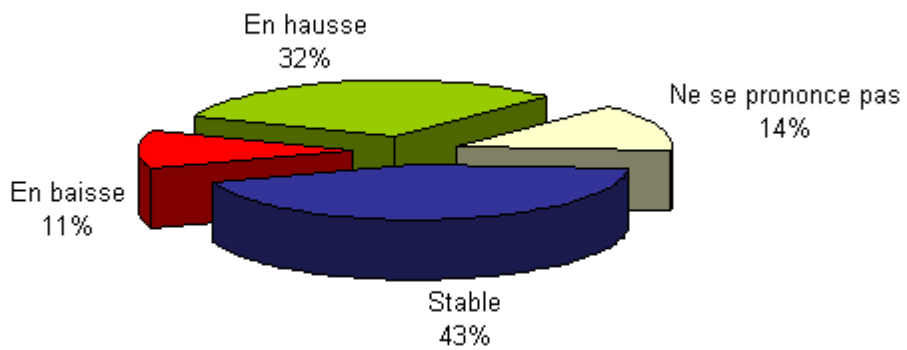
**Industrie**



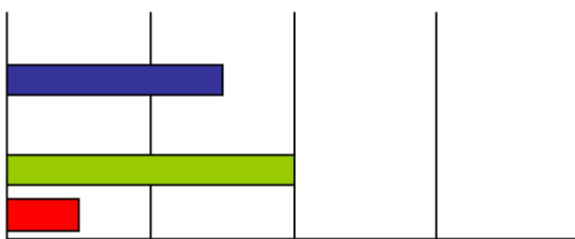
**Service**



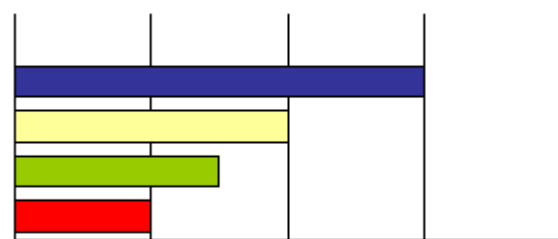
**Les PRIX DE VENTE des entreprises du Terrassonnais  
PREVISIONS 2011**



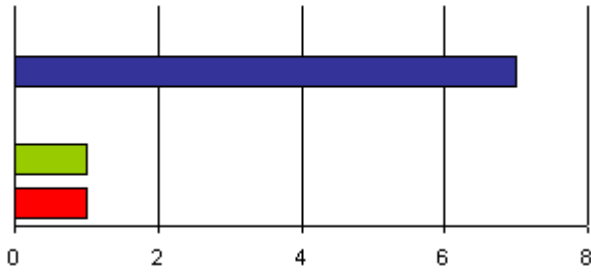
**Artisanat**



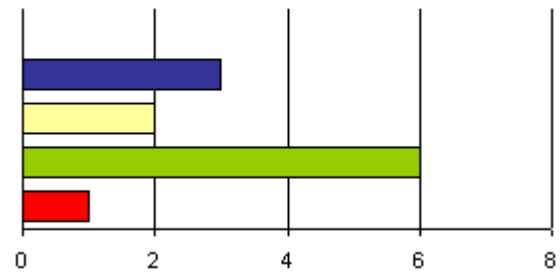
**Commerce**



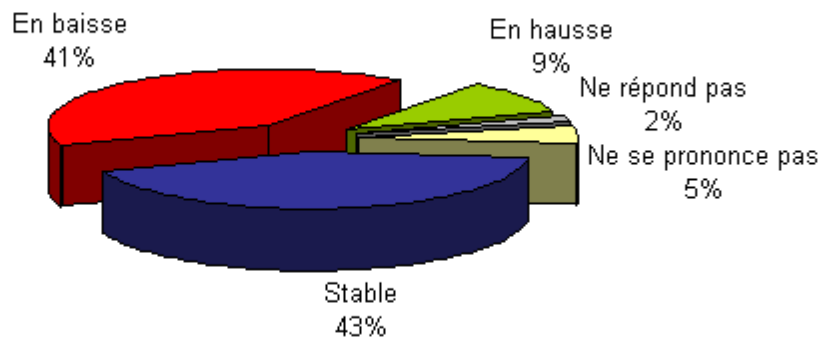
### Industrie



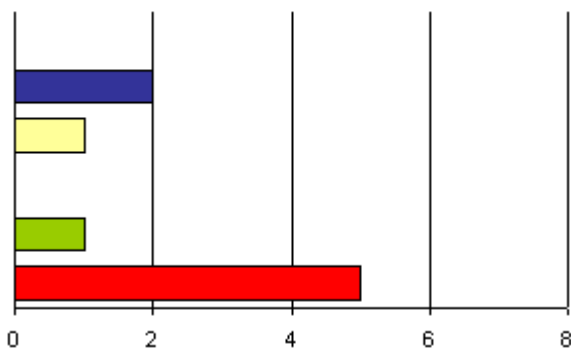
### Service



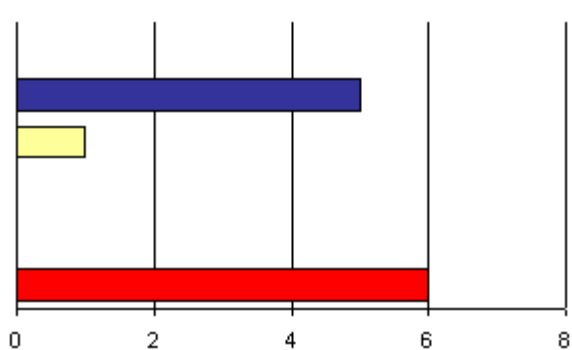
## Les MARGES des entreprises du Terrassonnais Année 2010 comparée à 2009



### Industrie

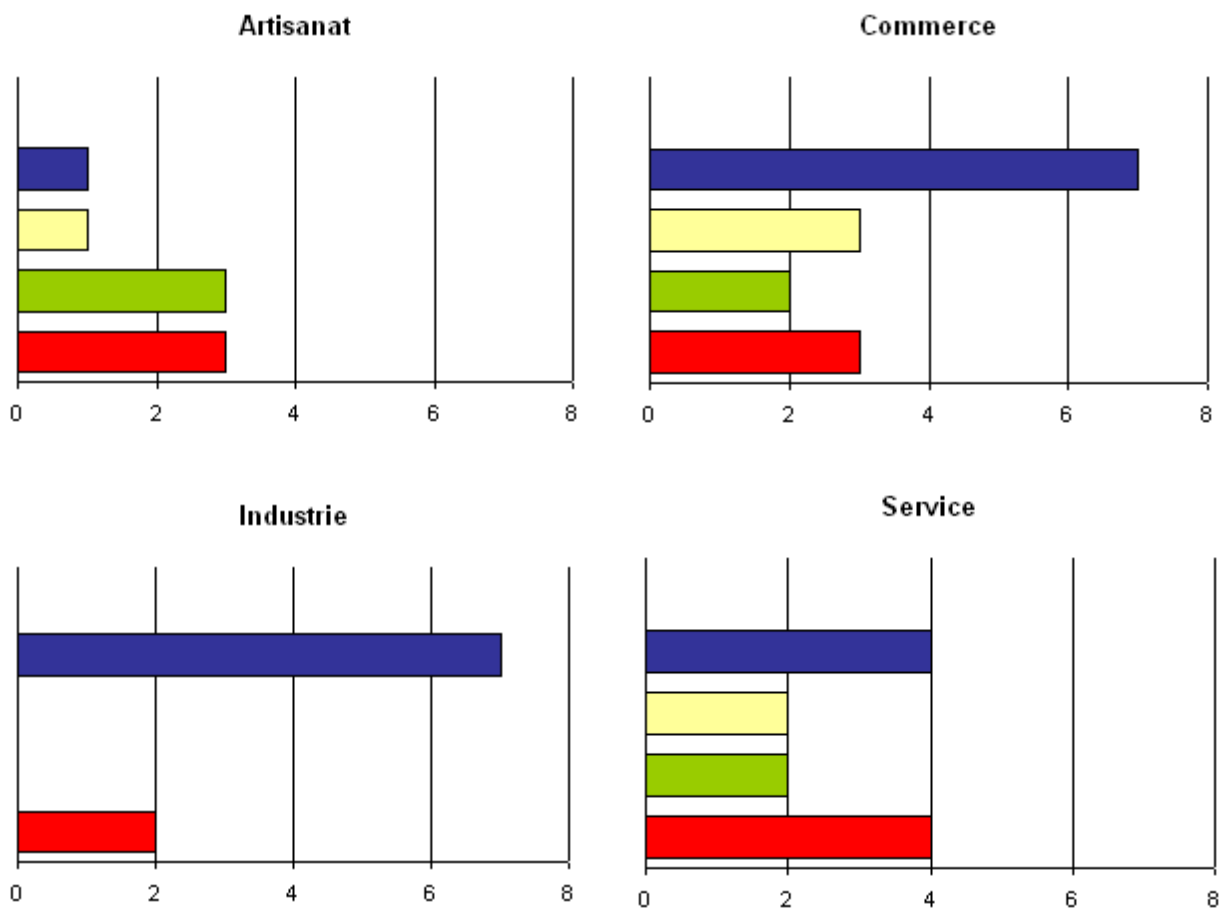


### Service

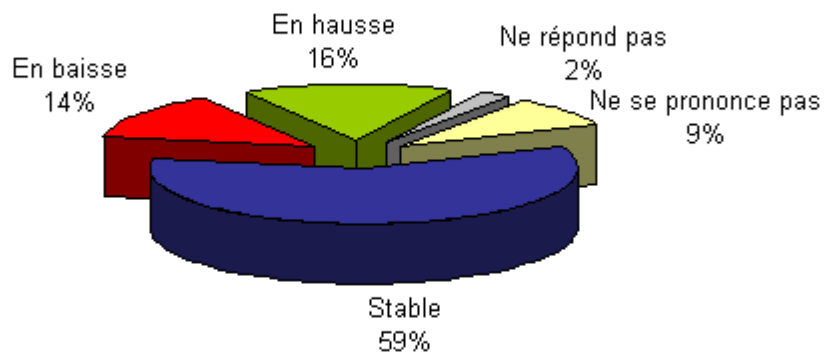


## Les MARGES des entreprises du Terrassonnais PREVISIONS 2011

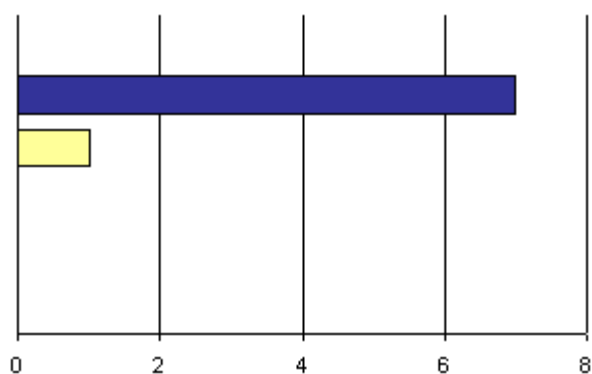




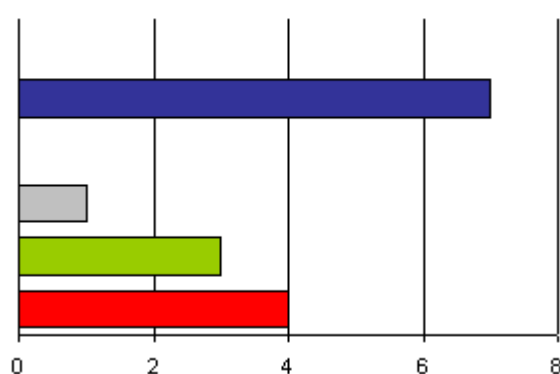
### Les EFFECTIFS des entreprises du Terrassonnais Année 2010 comparée à 2009



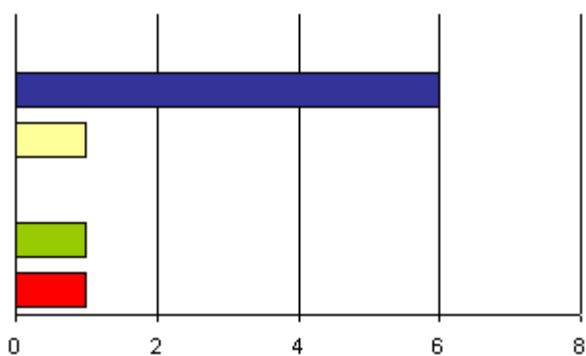
**Artisanat**



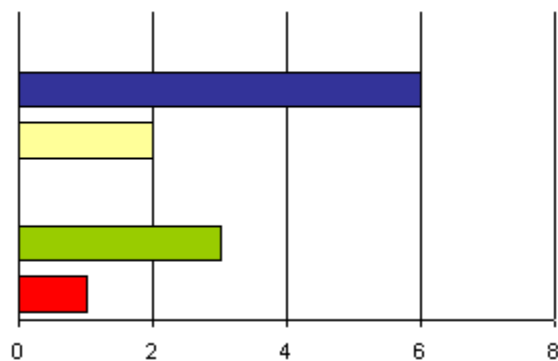
**Commerce**



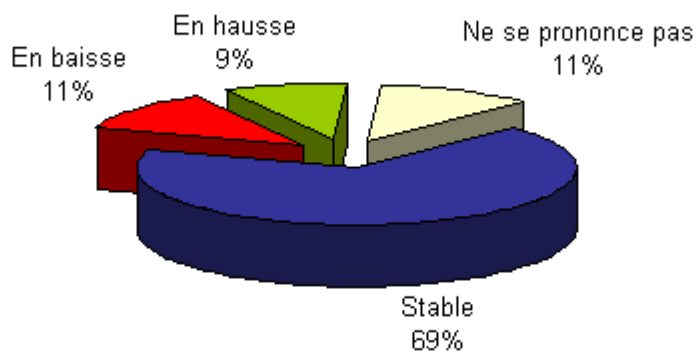
**Industrie**

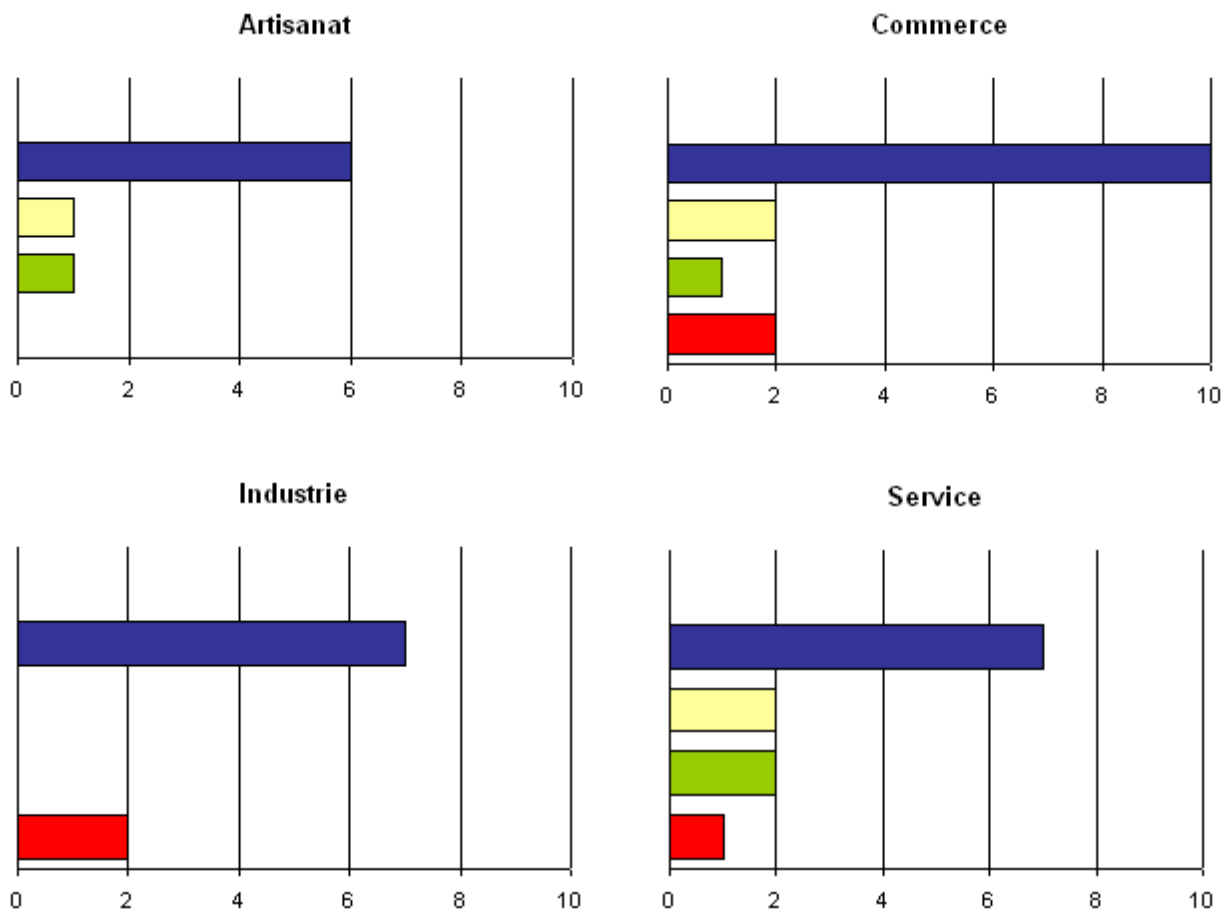


**Service**

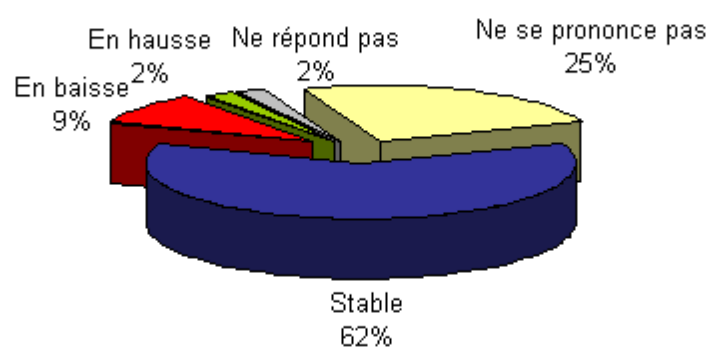


### Les EFFECTIFS des entreprises du Terrassonnais PREVISIONS 2011

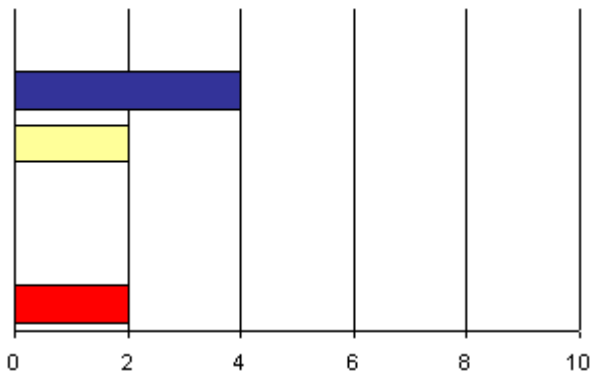




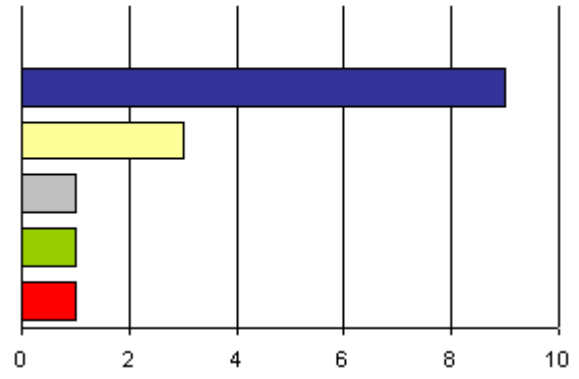
**Les STAGES DE FORMATION CONTINUE**  
des entreprises du Terrassonnais  
Année 2010 comparée à 2009



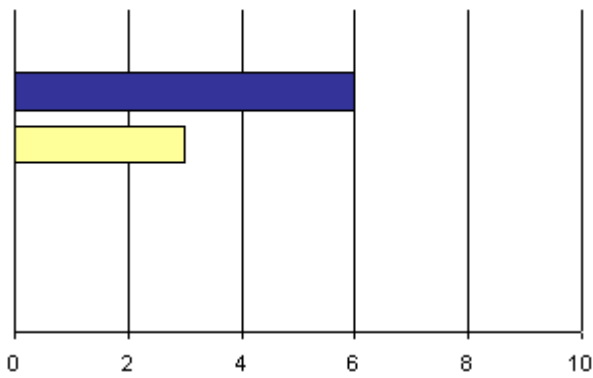
**Artisanat**



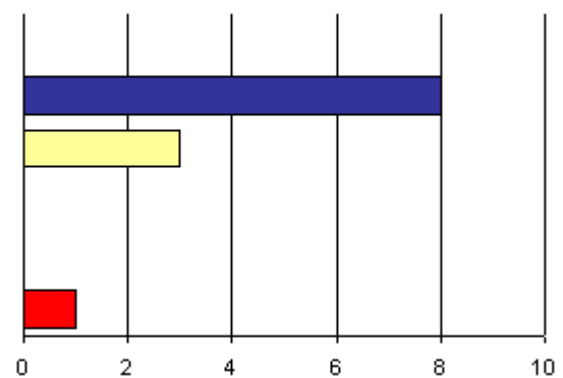
**Commerce**



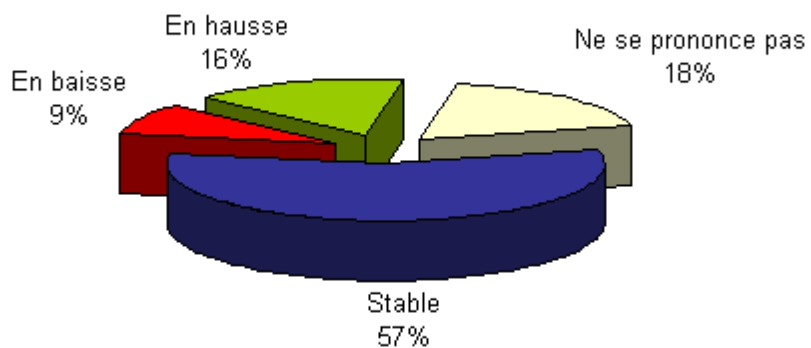
**Industrie**



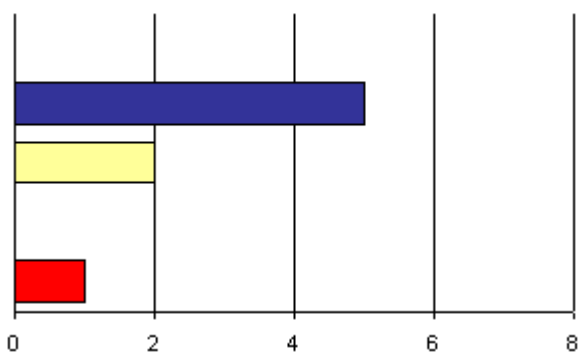
**Service**



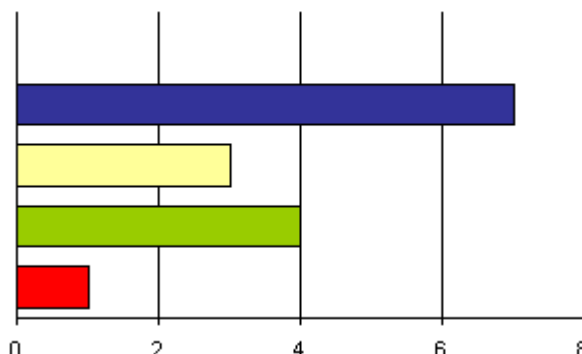
# Les STAGES DE FORMATION CONTINUE des entreprises du Terrassonnais PREVISIONS 2011



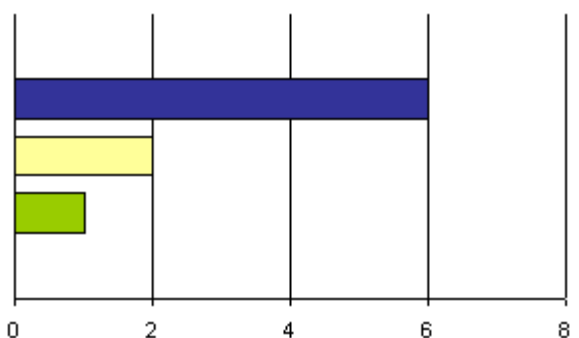
**Artisanat**



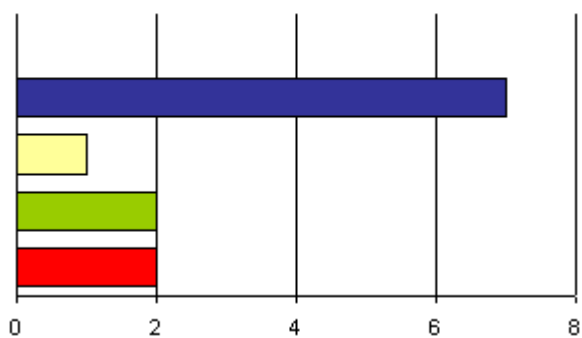
**Commerce**



**Industrie**

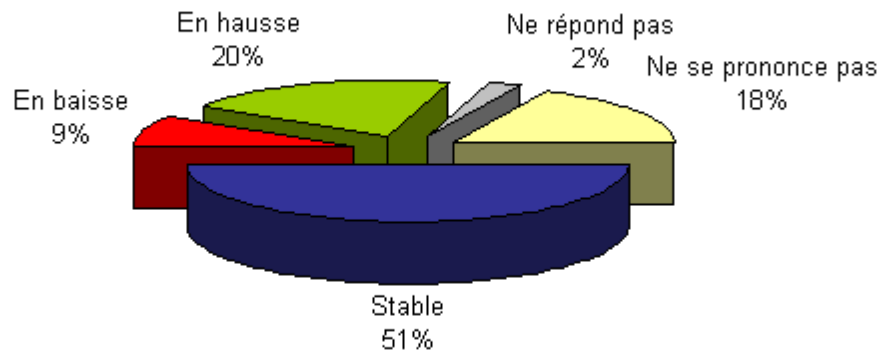


**Service**

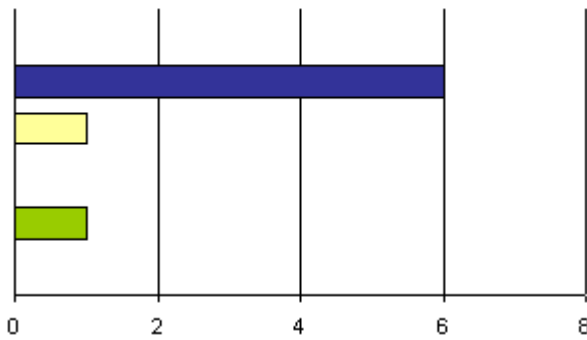




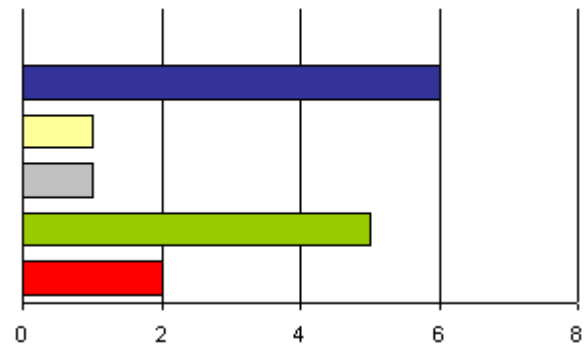
Les entreprises du Terrassonnais  
comparées à leur secteur d'activité  
Année 2010 / Année 2009



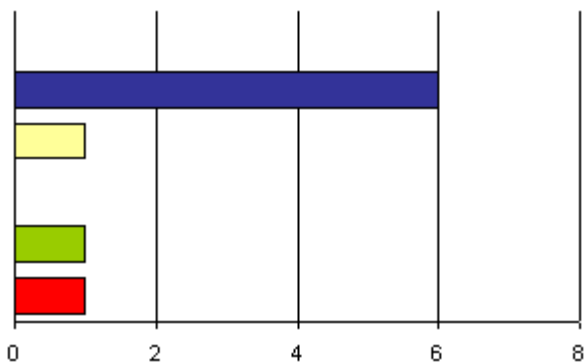
**Artisanat**



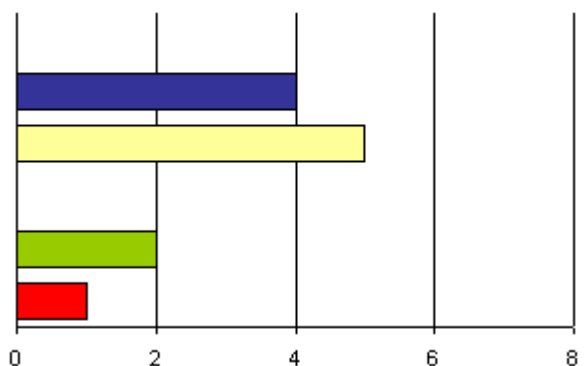
**Commerce**



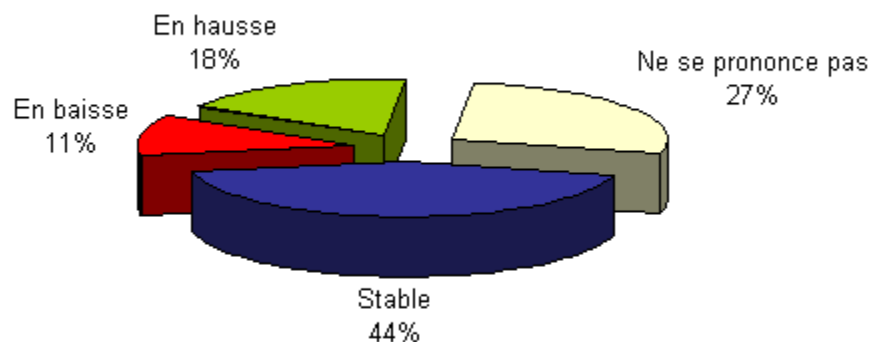
**Industrie**



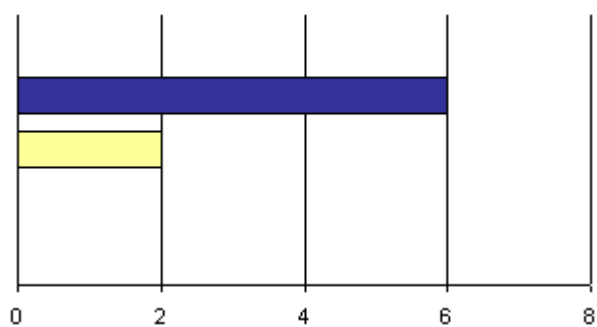
**Service**



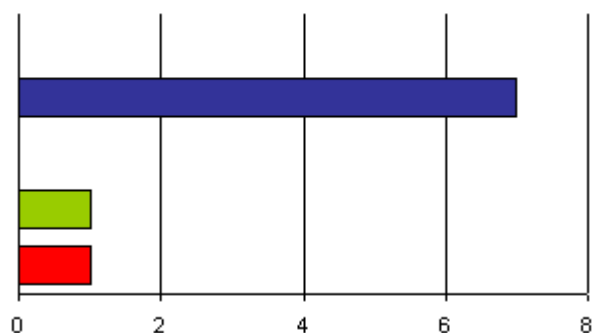
Les entreprises du Terrassonnais  
comparées à leur secteur d'activité  
PREVISIONS 2011



**Artisanat**

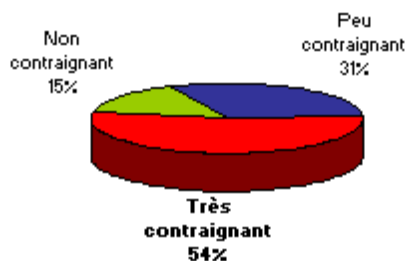


**Industrie**

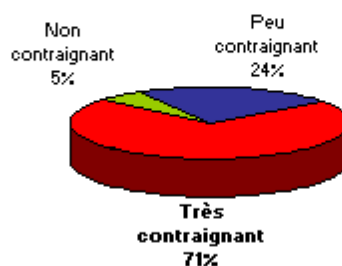


# Les freins au développement des entreprises Terrassonnais en 2010

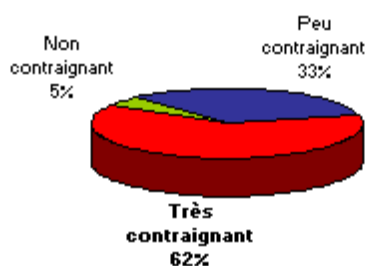
## La réglementation sociale



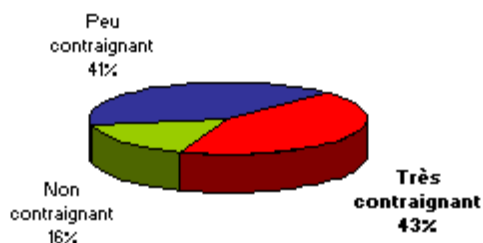
## Les Charges



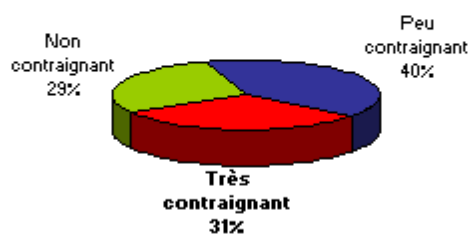
## La Concurrence



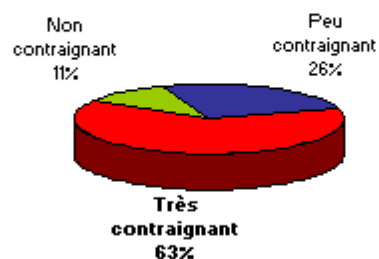
## La réglementation / normes



## Les ressources humaines

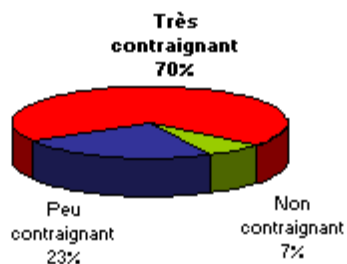


## La consommation des ménages

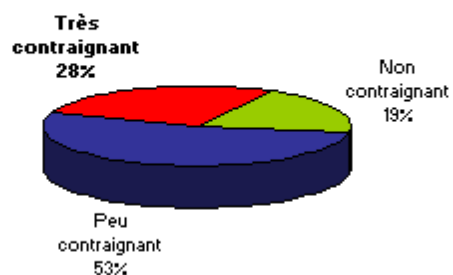


# Les freins au développement des entreprises Terrassonnais en 2010

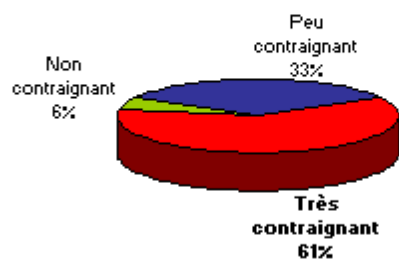
## Les prix de matières premières



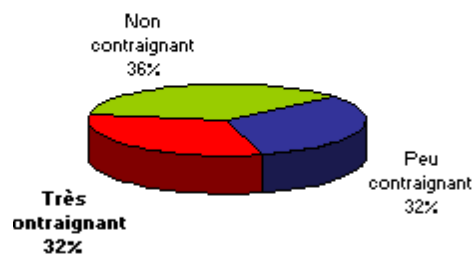
## Les investissements



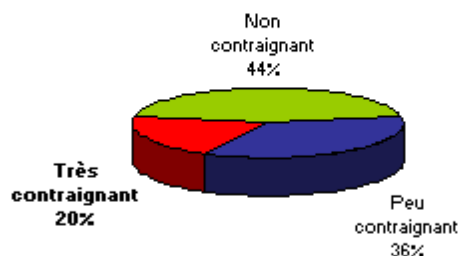
## Le contexte national ou international



## La fréquentation touristique

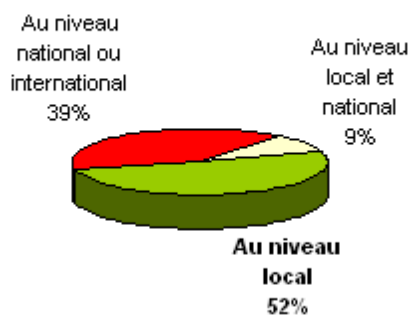


## Les infrastructures / transports



## Les indicateurs favorables au développement des entreprises du Terrassonnais en 2010

### Les nouveaux marchés



### Les investissements



### Le développement de nouvelles technologies



### La diversification de l'offre



### Le recrutement de nouvelles compétences





Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Sous Préfecture de Sarlat



# SPEL du Périgord Noir

## Noir Diagnostic territorial

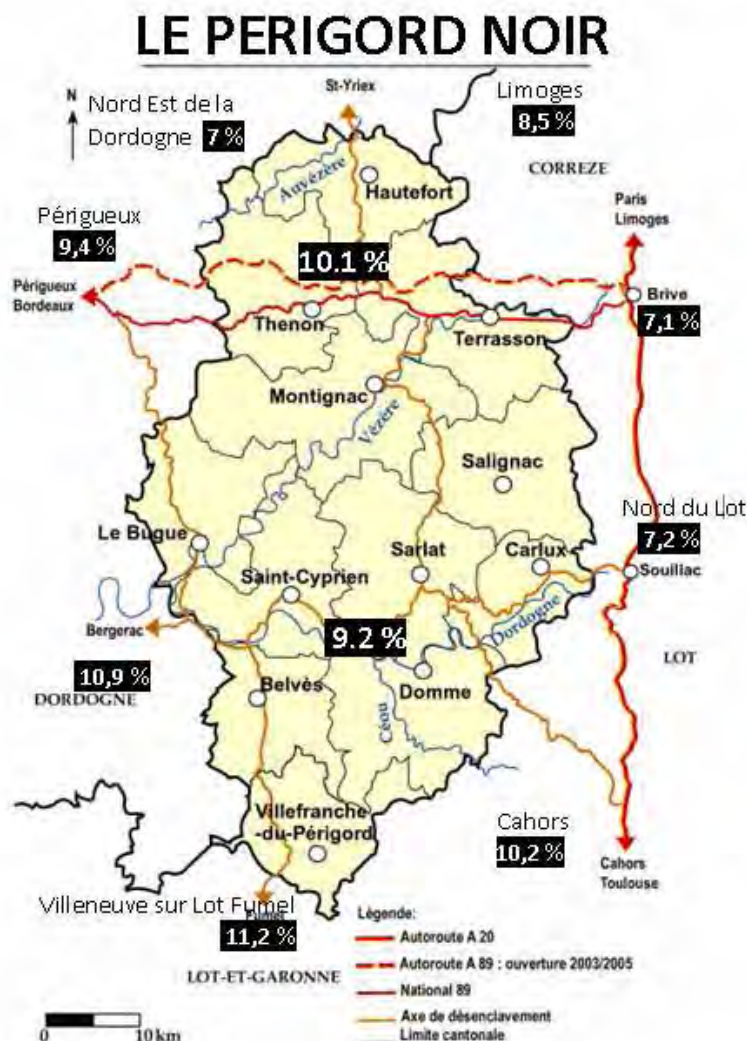
### Dec 2010

#### Taux de chômage par zones d'emploi

Moyenne nationale: 9,2 %

Source INSEE

4<sup>ème</sup> trimestre 2010



# Sommaire

---

**Les objectifs 2011 du SPEL Périgord Noir** **Page**

**Le territoire**

**La population**

**La précarité**

**Le tissu économique & la structure de l'emploi**

**Les mutations économiques**

**La création & reprise d'entreprises**

**Le marché du travail**

**La formation**

**Le récapitulatif des structures**

---

## **Objectifs 2011 du SPEL Périgord Noir**

---

Caractéristiques du Périgord Noir (PN) en 2011	Points forts	Points d'efforts	Priorités territoriales (enjeux et leviers)	Stratégie SPEL et plan d'action 2011
Un développement économique endogène, acteurs et ressources sont mobilisés autour de projets locaux complémentaires	Des secteurs (tourisme, services, commerce ...) résistent bien aux mutations	D'autres secteurs sont plus exposés : un taux de chômage élevé et une durée d'inscription des DE en augmentation	Observer et analyser l'évolution économique et sociale pour mieux anticiper collectivement	Disposer d'outils : tableau de bord (9 indicateurs mensuels) et diagnostic annuel + organisation de SPEL à thème
Une économie organisée en deux bassins distincts mais complémentaires	- Les associations interprofessionnelles AIS et AIT - Le service public de l'emploi - Les points publics	Un tissu de TPE très rural, isolé, des secteurs exposés	Mobiliser les acteurs économiques avec l'appui du service public de l'emploi	Visites d'entreprises par le Sous-préfet La fonction de veille des membres du SPEL. Le relais des points publics
Une économie saisonnière en constante adaptation	Les actions engagées dans le tourisme, l'agriculture et l'agro-alimentaire	Professionnalisation des saisonniers, complémentarités d'activité, logement, mobilité, santé...	Soutenir l'économie saisonnière par une approche ressources humaines transversale	GTEC saisonnier aboutissant à un plan d'actions, lien d'actions avec le Bergeracois
Une offre de formation professionnelle incomplète	Des initiatives dans plusieurs filières : tourisme, agriculture biologique...	Une offre de formation professionnelle insuffisante dans le BTP	Anticiper l'impact du Grenelle de l'environnement et de la performance énergétique	GTEC bâtiment, ouverture en 2012 d'une plateforme de formation bâtiment à Sarlat
Bassin d'emploi du Terrassonnais : Le poids de l'industrie (45%) Cf. <i>Sphère économique page 12</i>	Une activité industrielle (papeterie, caoutchouc, IAA...) développée	Des activités économiques à diversifier	Développer les secteurs du tourisme, des services et de l'artisanat, structurer la veille économique	Renforcer la pépinière des métiers et son offre de services, développer la veille économique
Une économie rurale, résidentielle, et de services	Une offre de services aux personnes en progression	La professionnalisation des services aux personnes (SOAP)	S'appuyer sur le schéma départemental SOAP et la Direccte	Actions en faveur des services aux personnes
Une augmentation des jeunes suivis par la Mission locale et une baisse démographique	Les migrations d'actifs qui compensent	Développer les outils favorisant la réussite des projets 16-25 ans en Périgord Noir	Priorité à l'emploi des jeunes dans les contrats aidés et l'apprentissage	Plan d'action de la Mission locale, appuyé par les partenaires



Une sous qualification des demandeurs d'emploi et des jeunes	Une offre de formation initiale dynamique	Des niveaux de qualification en moyenne trop faibles et des acteurs éparpillés	Un besoin général d'augmentation des qualifications et de valorisation des métiers porteurs	Coordination de l'orientation professionnelle et mise en œuvre d'un plan d'actions
1 emploi sur 4 n'est pas salarié	Un tissu entrepreneurial dense (agriculture, TPE)	Les reprises (pyramide des âges des cédants) à gérer par anticipation	Les reprises de TPE et l'appui à la qualification des auto-entrepreneurs	Commandes à Périgord initiative et J'Ose Dordogne + plan d'action Maison de l'emploi
Un marché de l'emploi très morcelé	Le partenariat Pôle emploi / Mission locale / Maison de l'emploi du Périgord Noir	Un taux de chômage élevé et des publics en difficulté	Renforcer les actions collectives et la fluidité du marché de l'emploi	Forums de l'emploi Jobs d'été Points publics
Un décalage entre l'offre et la demande d'emploi	La réponse apportée aux métiers saisonniers sous tension dans le tourisme	Il reste des secteurs sous -tension dans l'industrie agroalimentaire et le bâtiment par exemple	L'identification des emplois vacants non pourvus par Pôle emploi	La construction de parcours d'insertion ou de formation pour les pourvoir

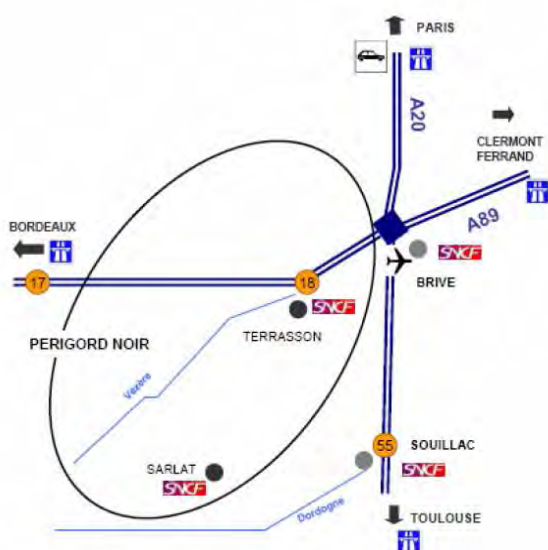
## LE PERIGORD NOIR

---

Situé à l'extrême Est de la région Aquitaine, aux confins du Limousin et de Midi-Pyrénées, le **Périgord Noir couvre une surface de 2.287 km<sup>2</sup>**, soit le ¼ du département de la Dordogne.

Il est composé de **146 communes** regroupées en 12 communautés de communes.

En 2007, il abritait **81.905 habitants**, dont 31.3% ayant plus de 60 ans. La population du Périgord Noir a augmenté de 7% depuis 1990, malgré un solde naturel négatif. Les migrations d'actifs et de retraités assurent cette croissance, la population résidentielle étant complétée par les touristes (plus de 2 millions de visiteurs par an) avec un fort taux de résidences secondaires (soit le ¼ du parc départemental). La fréquentation étrangère est significative.



## Répartitions des 12 cantons du Périgord Noir

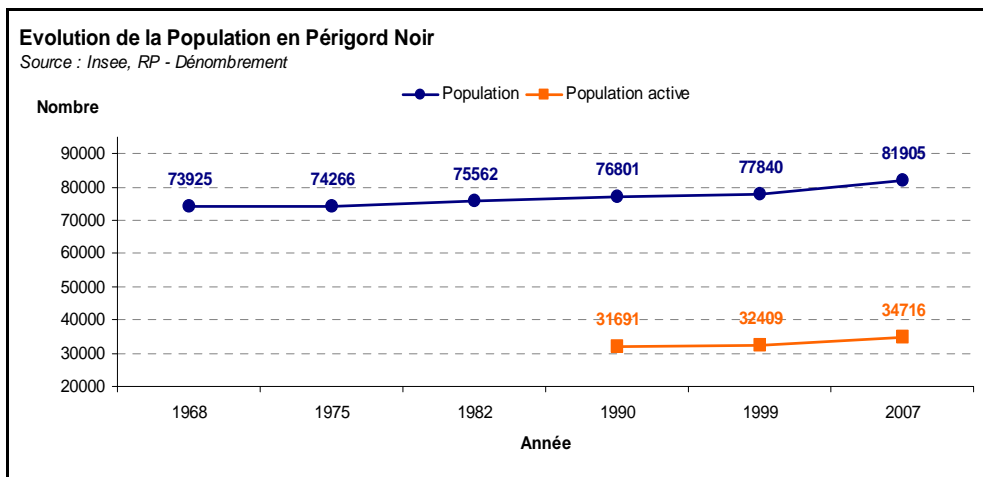
### Huit sur le bassin d'emploi du Sarladais

- **BELVES** avec les communes de Belvès ; Carves ; Cladech ; Doissat ; Grives ; Larzac ; Monplaisant ; Sagelat ; Saint Amand de Belvès ; Saint Germain de Belvès ; Saint Pardoux et Vielvic ; Sainte Foy de Belvès ; Salles de Belvès ; Siorac en Périgord
- **LE BUGUE** avec les communes de Campagne ; Fleurac ; Journiac ; Le Bugue ; Manaurie ; Mauzens et Miremont ; Saint Avit de Vialard ; Saint Cirq ; Savignac de Miremont ; Saint Félix de Reillac et Mortemart
- **CARLUX** avec les communes de Calviac en Périgord ; Carlux ; Carsac-Aillac ; Cazoulès ; Orliaguet ; Peyrillac et Millac ; Prats de Carlux ; Saint Julien de Lampon ; Sainte Mondane ; Simeyrols ; Veyrignac
- **DOMME** avec les communes de Bouzic ; Castelnaud la Chapelle ; Cénac et Saint Julien ; Daglan ; Domme ; Florimont Gaumier ; Grolejac ; Nabirat ; Saint Aubin de Nabirat ; Saint Cybranet ; Saint Laurent la Vallée ; Saint Martial de Nabirat ; Saint Pompont ; Veyrines de Domme
- **SAINT CYPRIEN** avec les communes de Allas les Mines ; Audrix ; Berbeguières ; Bezenac ; Castels ; Coux et Bigaroque ; Les Eyzies de Tayac Sireuil ; Marnac ; Meyrals ; Mouzens ; Saint Chamassy ; Saint Cyprien ; Saint Vincent de Cosse ; Tursac
- **SALIGNAC EYVIGUES** avec les communes de Archignac ; Borrèze ; Jayac ; Nadaillac ; Paulin ; Saint Crépin Carluçet ; Saint Geniès ; Salignac Eyvigues
- **SARLAT** avec les communes de Beynac et Cazenac ; La Roque Gageac ; Marcillac Saint Quentin ; Marquay ; Proissans ; Saint André d'Allas ; Saint Vincent le Paluel ; Sainte Nathalène ; Sarlat la Canéda ; Tamniès ; Vézac ; Vitrac
- **VILLEFRANCHE DU PERIGORD** avec les communes de Besse ; Campagnac les Quercy ; Lavaur ; Loubéjac ; Mazezyrols ;

## LA POPULATION

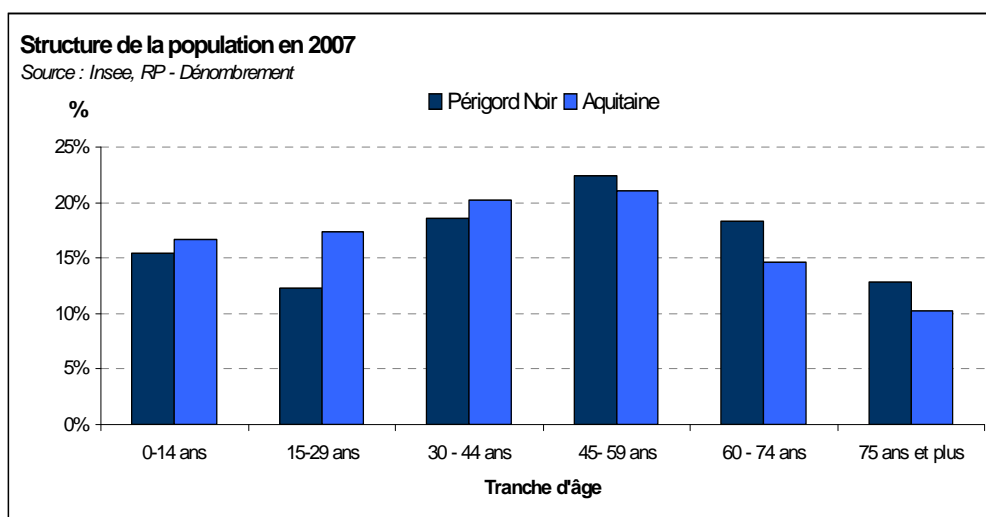
La population active augmente davantage (+9.5%) que celle de l'ensemble de la population, signe de son attractivité.

Son point faible : le départ croissant des 15 - 25 ans pour des raisons d'accès aux formations et à un premier emploi.



Le niveau scolaire est moins élevé que celui du reste de la région. Ainsi, la proportion de diplômés bac +2 et plus dans la population non scolarisée n'atteint

que 14,7% en 2006, contre 20,6% en moyenne régionale. Autre constat en ce sens, le taux de non diplômés est plus élevé : 19,8% contre 17,9%.



Recensement 12 cantons	1990	1999	2007
Population totale	76801	77840	81905
dont 15-29 ans	13972	11528	10123
% des 15-29 ans dans la population totale	18%	15%	12%
Jeunes entre 1999 et 1990 : moins 2.444		Jeunes entre 1999 et 2007 : moins 1.405	

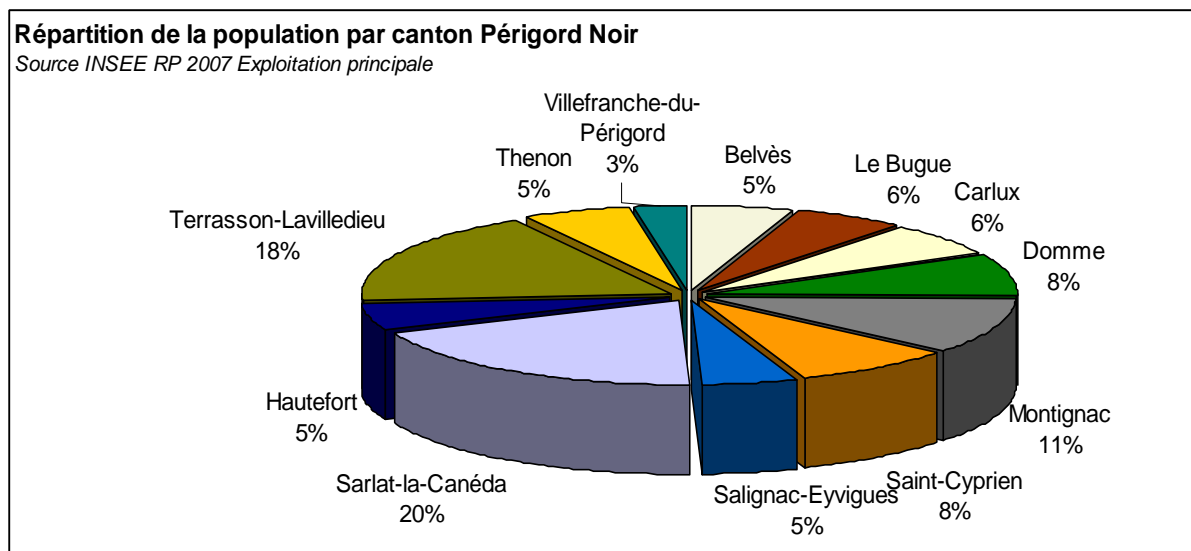
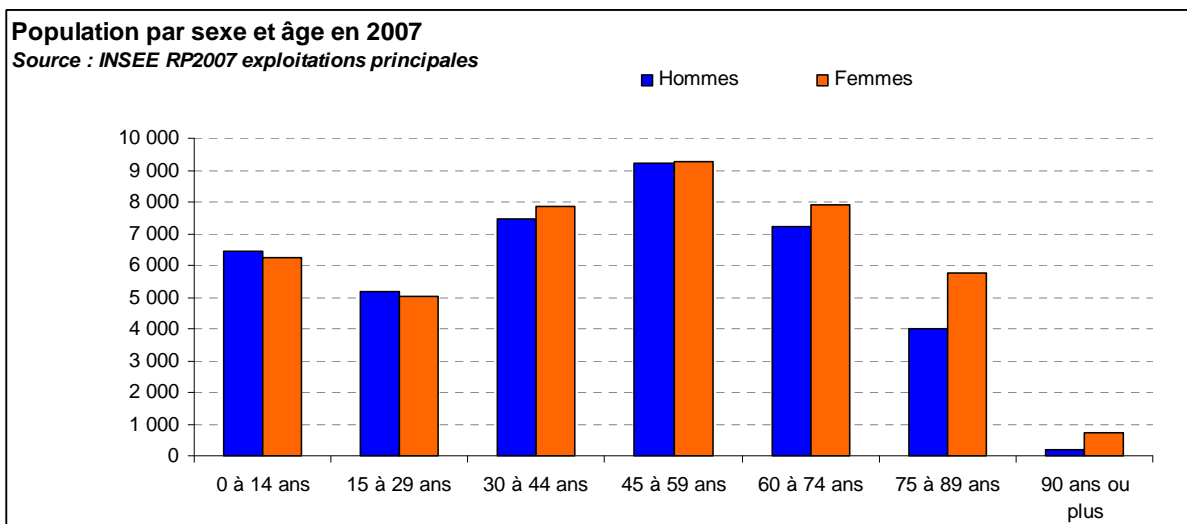
### Diagnostic de la Mission formation emploi du Conseil régional d'aquitaine

La part de la population sortie du système scolaire sans diplôme professionnel, supérieure de 3 points aux taux régionaux, a progressé plus nettement sur

la zone (+5%) que sur l'aquitaine (+1%) entre 1999 et 2006, avec une situation plus critique encore sur le terrassonnais (+13%). Dans le même temps, la part

de la population sortie du système scolaire avec le niveau CAP/BEP a progressé plus vite sur la zone (+9%) que sur la région (+6%) tout en restant légèrement en deçà (-1 point) des indicateurs régionaux. Ce faible niveau de qualification de la population engage plus fortement les publics demandeurs d'emploi vers la formation continue que dans l'ensemble de la région. On pouvait observer un

dynamisme du territoire, comme du département, de ce point de vue jusqu'en 2008, avec des taux de sorties pour formation parmi les meilleurs d'aquitaine, situation qui n'a pas perduré en 2009 avec une baisse de 4 points des taux de sorties pour formation ramenant ce territoire à des niveaux comparables à l'ensemble régional.



# LA PRECARITE

Allocataires 2010 <i>Source : CAF</i>	Nombre total d'allocataires	Nombre d'allocataire RSA <i>Droit commun versable</i>
BELVES	612	97
LE BUGUE	653	120
CARLUX	683	94
DOMME	726	106
HAUTEFORT	427	83
MONTIGNAC	1156	258
SAINT-CYPRIEN	824	152
SALIGNAC-EYVIGUES	448	56
SARLAT	2456	377
TERRASSON-	2128	346
THENON	583	114
VILLEFRANCHE-DU-PGD	258	41
	<b>10954</b>	<b>1844</b>

Au 31/12/2010, le Périgord Noir compte 10 954 allocataires de la CAF. Parmi eux, 17% dépendent des prestations versées au titre du RSA.

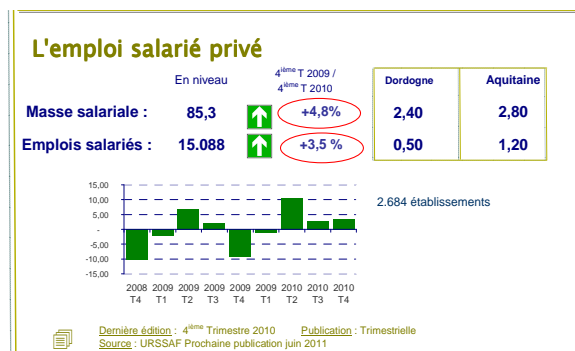
## Des revenus faibles compensés par des ressources externes

Sur la base des déclarations fiscales de 2007 (source DATAR – observatoire territorial), 54,4 % des foyers fiscaux du Terrassonnais ne sont pas imposables (soit 9.892 foyers) et 52,6 du Sarladais (soit 13.789 foyers), contre 44,6 % en France métropolitaine et 52,9% en Dordogne. Le montant moyen du revenu net imposable est inférieur à la moyenne régionale. Cette situation est atténuée par le potentiel issu de l'économie résidentielle et des deux millions de touristes qui apportent un pouvoir d'achat conséquent, équivalent à 40.000 habitants supplémentaires. Une partie de l'économie (services, bâtiment, agriculture en vente directe...) tient à cette ressource externe. La précarité n'en est que plus exposée notamment pour le parcours résidentiel des jeunes et des foyers à faibles revenus qui ont des difficultés à se loger (listes d'attente importantes

pour accéder à un logement social), voire à accéder à la propriété. Les migrations des actifs alimentent aussi une part des allocataires de minimas sociaux

## TISSU ECONOMIQUE – STRUCTURE DE L'EMPLOI

### Une année 2010 de reprise et une tendance 2011 favorable



Après deux exercices difficiles et grâce à la reprise constatée au niveau européen, la tendance économique a été favorable en 2010 en Périgord Noir avec une nette augmentation de la masse salariale de +4,8% et du nombre d'emplois salariés de +3,5 %, niveaux supérieurs aux moyennes départementale et régionale. Bien sûr, des différences existent entre les secteurs porteurs (commerce, service...) et ceux en mutation défensive

(bâtiment, agriculture, industrie) ; il existe aussi des différences notables au sein d'un même secteur : les commerces de gros et de détail, l'alimentaire et le non-alimentaire...

a tendance économique pour 2011 semble également favorable même si certains secteurs restent exposés, voire très exposés comme celui du bâtiment. Deux enquêtes de conjonctures en Sarladais et en Périgord Noir seront réalisées au cours de l'année par la Maison de l'emploi, avec l'appui de l'AIS et de l'AIT.

## TISSU ECONOMIQUE – STRUCTURE DE L'EMPLOI

---

L'activité économique du Périgord Noir est diversifiée. C'est ce qui ressort d'une étude réalisée par la Maison de l'emploi à partir des données Unistat 2009, exploitées sur 10 ans pour mesurer l'évolution des principaux secteurs économiques, leur poids local et leur position par rapport à la moyenne nationale. Chaque secteur d'activité (l'économie a été divisée en 36 familles : NES 36) contribue de façon très inégale à l'emploi local. Année après année, les secteurs sont en croissance ou en recul dans un contexte national lui-même porteur ou en récession. Au final, les 36 activités économiques vont de la surreprésentation (le tourisme par exemple) à la sous représentation (l'industrie de l'habillement et celle du cuir). Les premiers secteurs représentent 80 % de l'emploi. Ils définissent le profil économique du Périgord Noir. Un travail plus précis a également été réalisé en infra, pour les bassins du Sarladais et du Terrassonnais qui partagent des constantes mais aussi des différences (industrie papetière en Terrassonnais, bâtiment en Sarladais, par exemple). Ces études sont disponibles sur le site [www.mdepn.com](http://www.mdepn.com) (volet documents à télécharger). Pour définir la « surreprésentation » et la « sous représentation », 3 facteurs sont utilisés :- le poids de l'emploi par secteurs ;

- la performance des secteurs ;
- les spécificités territoriales.

**Les principaux secteurs en développement sont l'hébergement, la restauration, le commerce et la construction. A relever que l'industrie agroalimentaire, un secteur emblématique du Périgord Noir (conserverie), est en progression alors que l'IAA est en diminution au niveau national. En moins de 10 secteurs d'activité sur 36 sont en croissance. Les secteurs de la santé (problème de démographie médicale en secteur rural) et les transports (lié à l'activité industrielle). Sont en retrait, cependant inférieur à celui du niveau national, l'industrie du bois (alors que le département est leader national en châtaignier), les industries du caoutchouc et du papier (Condat) et, en petite baisse, le commerce de gros (regroupement dans les grandes agglomérations).**

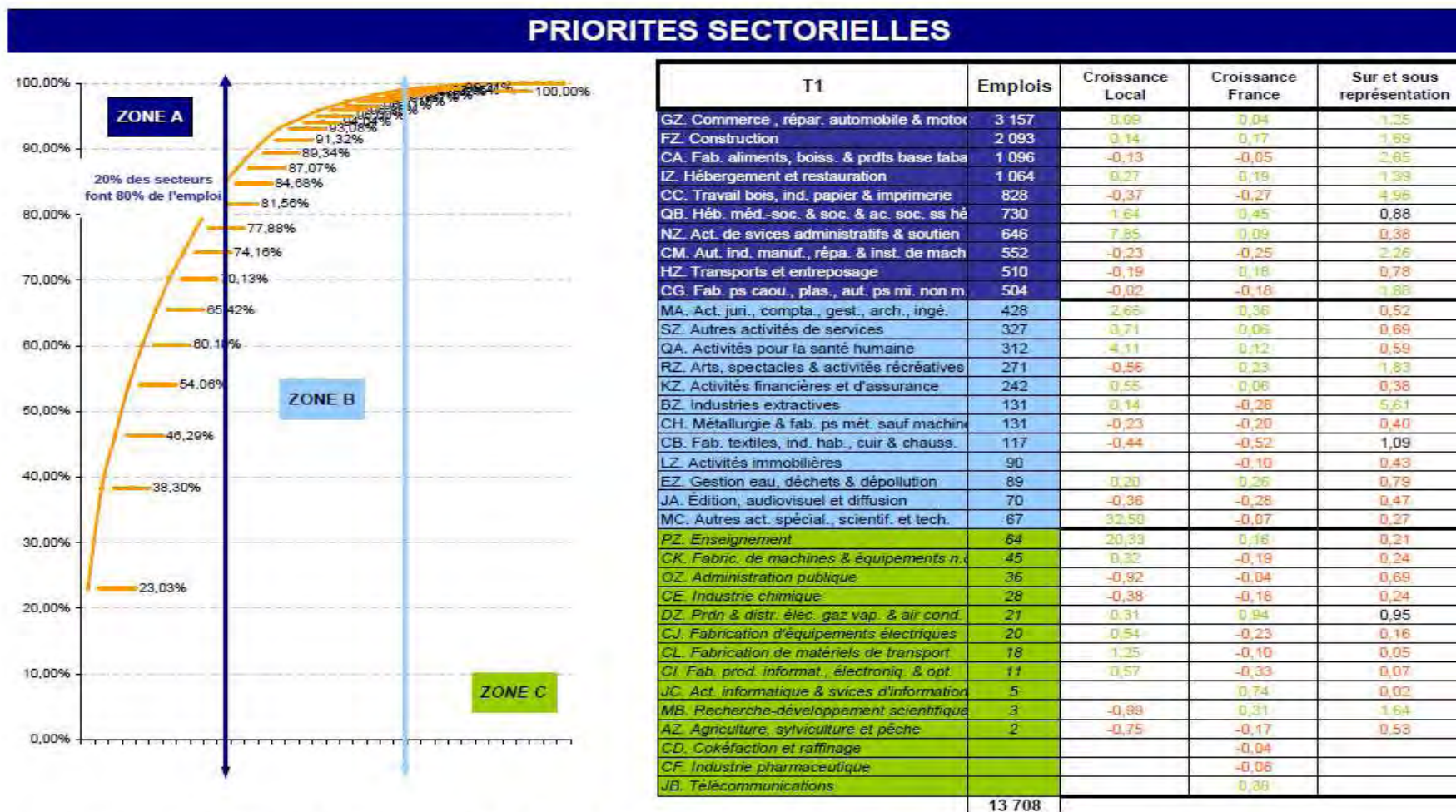
*Graphique suivant : vous pourrez identifier les dix premiers secteurs d'activité du Périgord noir (cf. tableau dans l'ordre décroissant du nombre de salariés) : la construction, le commerce de détail et réparations, les industries agricoles et alimentaires, les hôtels et restaurants, la santé et action sociale, les industries du bois*



# TISSU ECONOMIQUE – STRUCTURE DE L'EMPLOI

L'emploi salarié cumulé en Périgord Noir : répartition par secteurs et analyse de l'évolution depuis 10 ans

Diagramme de Pareto (80/20) Source : Unistatis 2009 provisoire



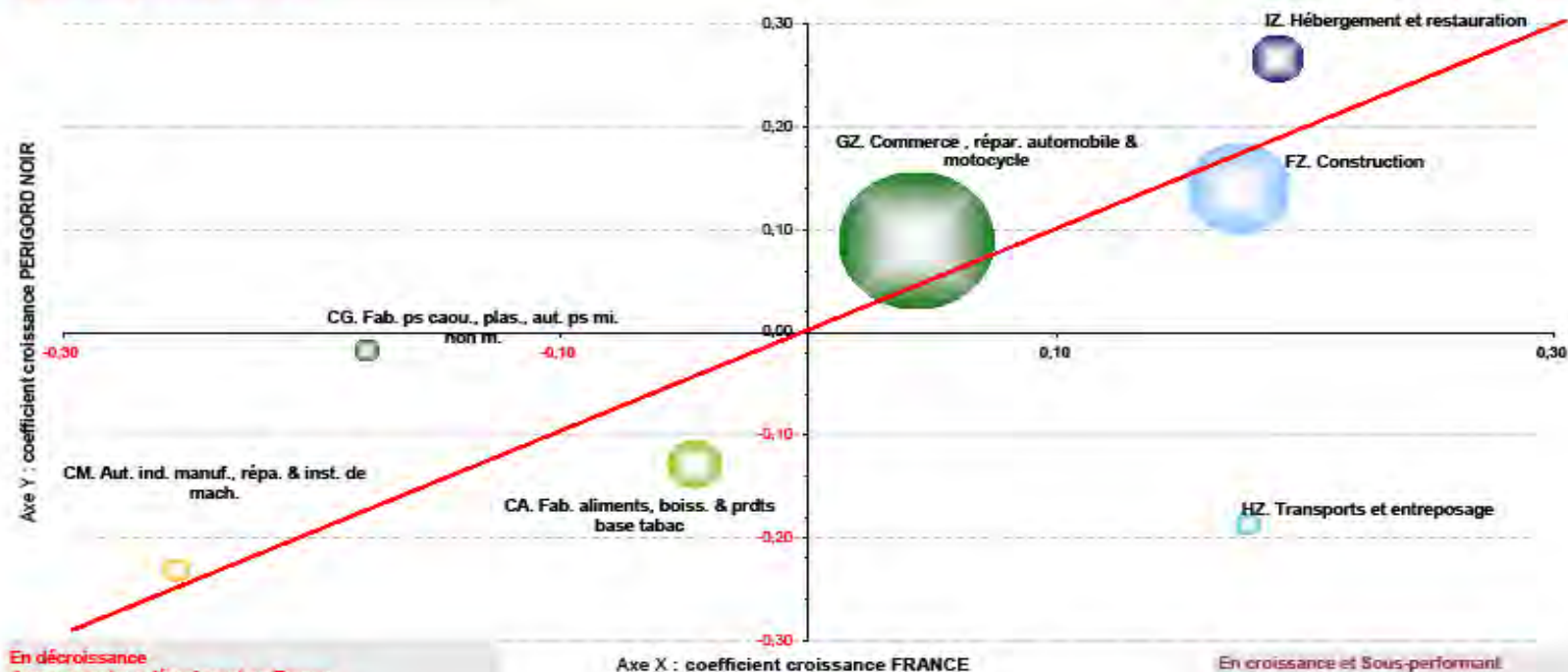
G12 - Emplois salariés cumulés par secteur en pourcentage Analyse des 80/20 - Diagramme de Pareto Source : Unistatis 2009 provisoire

# TISSU ECONOMIQUE – STRUCTURE DE L'EMPLOI

## SYNTHESE POUR LES SECTEURS DE LA ZONE A

En décroissance  
dans un secteur croissant en France

En croissance et Sur-performant  
par rapport à la France



En décroissance  
dans un secteur décroissant en France

En croissance et Sous-performant  
par rapport à la France

Comparaison du coefficient de croissance local au coefficient de croissance France - 2000/2009.  
La taille de la bulle est proportionnelle au nombre d'emplois salariés du secteur Source : Unistatis 2000/2009 provisoire



# TISSU ECONOMIQUE – STRUCTURE DE L'EMPLOI

Deux sphères économiques bien distinctes en Périgord Noir

Majoritairement industrielle en Terrassonnais où 52% des biens produits sont consommés hors de la zone et dont le domaine public représente 24% des emplois salariés, situé dans le sillage du bassin de Brive.

Effectifs salariés des établissements actifs au 31/12/2007, par sphère économique en % par Zones d'emploi	Production de biens et de services		% Domaine public
	Consommés Hors Zone	Consommés Intra Zone	
	*1 Sphère non présenteielle	*2 sphère présenteielle	
Terrassonnais	52%	48%	24%
Sarladais	35%	65%	41%
Aquitaine	41%	59%	34%
France	45%	55%	32%

Source : INSEE CLAP au 31/12/2007

## Les Sphères économiques

La partition de l'économie en deux sphères, présenteielle et non-présenteielle (appelées auparavant résidentielle et productive), permet de mieux comprendre les logiques de spatialisation des activités et de mettre en évidence le degré d'ouverture des systèmes productifs locaux.

Elle permet aussi de fournir une grille d'analyse des processus d'externalisation et autres mutations économiques à l'oeuvre dans les territoires.

Remarque : la sphère publique disparaît au profit d'une appartenance au domaine public qui peut se combiner avec l'une ou l'autre des deux sphères économiques.

## MUTATIONS ECONOMIQUES

Le recours au chômage partiel du 1er janvier au 20 avril 2011 en Périgord Noir :

- 710 heures consommées sur les 5519 heures autorisées soit 13%.

Procédure collective de licenciement économique du 1er janvier au 20 avril 2011 en Périgord Noir :

- 1 portant sur 10 salariés et plus dans le cadre d'une liquidation judiciaire

En Dordogne, par rapport à avril 2010, l'année 2011 enregistre une diminution de :

- 45 % des demandes de chômage partiel
- 80 % des heures autorisées
- 86 % des salariés concernés

7 demandes de chômage partiel en Périgord Noir	Effectif de l'Ets concerné	Ouvriers	ETAM	Cadres	Nombre d'heures	Total des Heures
					totales autorisées	consommées
	3	1	0	0	196	0
	15	11	3	0	3 000	0
1er janvier 2011 au 20/04/2011	5	0	2	0	306	0
	6	1	1	0	142	142
	2	0	2	0	686	0
	8	1	1	0	114	0
Source : Direccte	9	5	0	0	1 075	568
		19	9	0	5519	710

## CREATIONS & REPRISES D'ENTREPRISES

### Bilan en Périgord Noir

Données Chambre économique année 2010

<u>Année 2010</u>	Créations	Reprises	Suppressions	Total
Artisanat de production	19	1	18	1
Bâtiment	84	12	68	16
Commerce	162	66	94	68
Industrie	36	2	10	26
Services	156	23	72	84
<b>Sous-total</b>	<b>457</b>	<b>104</b>	<b>262</b>	<b>195</b>
				<i>cf. statistiques URSSAF</i>
				<i>page suivante</i>

Un dynamisme constant de la création - reprise d'entreprise en Périgord Noir

Le Périgord Noir est un territoire

traditionnellement propice à la création et à la reprise d'entreprises. Le tissu économique s'y prête avec un grand nombre de TPE, des activités saisonnières et un grand nombre de reprises proposées par des artisans, commerçants et prestataires de services (rappelons qu'1 actif sur 4 n'y est pas salarié,

soit le plus fort taux d'Aquitaine). Les dispositifs d'appui à la création / reprise sont coordonnés par la Maison de l'emploi : l'offre de services y est quasi complète grâce à des actions collectives et l'intervention de partenaires structurants tels que J'Ose Dordogne et Périgord Initiatives.

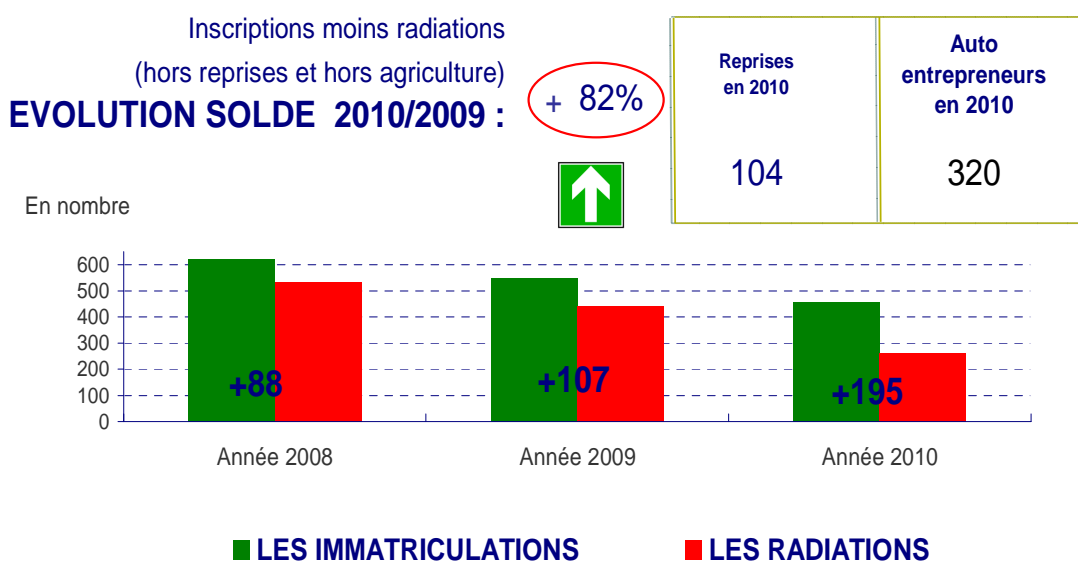
Le solde créations – suppressions est toujours favorable, l'enjeu étant celui des successions compte tenu de la pyramide des âges des entrepreneurs.

## CREATIONS & REPRISES D'ENTREPRISES

Avec la « reprise » (de caractère inégal suivant les secteurs), le nombre des liquidations est en baisse, même si le 1er semestre 2011 donne actuellement des résultats peu encourageants car les entreprises ont beaucoup puisé dans leurs trésorerie en 2009-2010 tandis que certaines doivent déposer leur bilan faute de

moyens pour bénéficier de la reprise. Le phénomène des auto entrepreneurs se tasse un peu après avoir connu des volumes importants. Désormais les CFE voient s'inscrire des auto entrepreneurs ayant dépassé les plafonds de chiffre d'affaire.

### Démographie des entreprises



Dernière édition : Février 2011  
Source : Chambre économique Dordogne

Publication : Semestrielle  
Prochaine publication juillet 2011

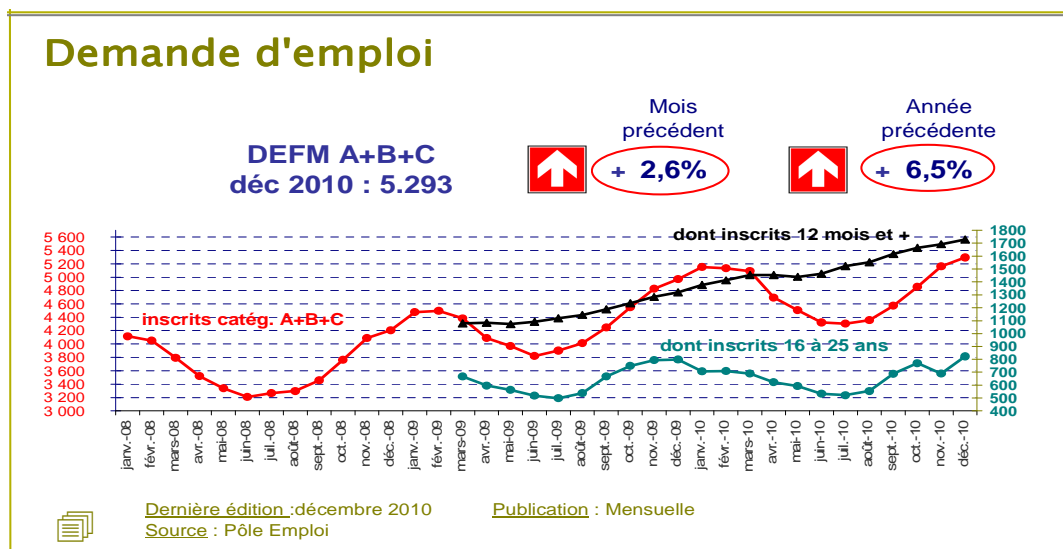
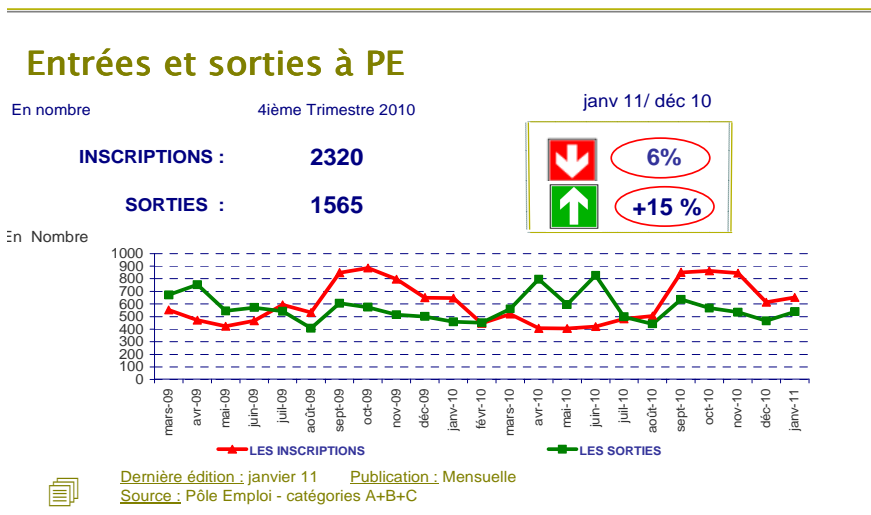
# MARCHE DU TRAVAIL

Les différentes saisons (tourisme, agriculture, industrie agroalimentaire) ont un impact sur les inscriptions et désinscriptions à Pôle emploi, tout particulièrement à l'agence de Sarlat, et dans une proportion également croissante à l'agence de Terrasson. L'enquête en besoins de main d'œuvre réalisée chaque année par Pôle emploi identifie le

Périgord Noir comme celui ayant **le plus fort taux d'emplois saisonniers** dans les intentions de recrutements de l'année; Cela se retrouve dans les croisements de courbes ci-après.

Source des données : Pôle emploi aquitaine

# MARCHE DU TRAVAIL



# MARCHE DU TRAVAIL

## Résultats de l'enquête BMO sur les intentions de recrutements en 2011

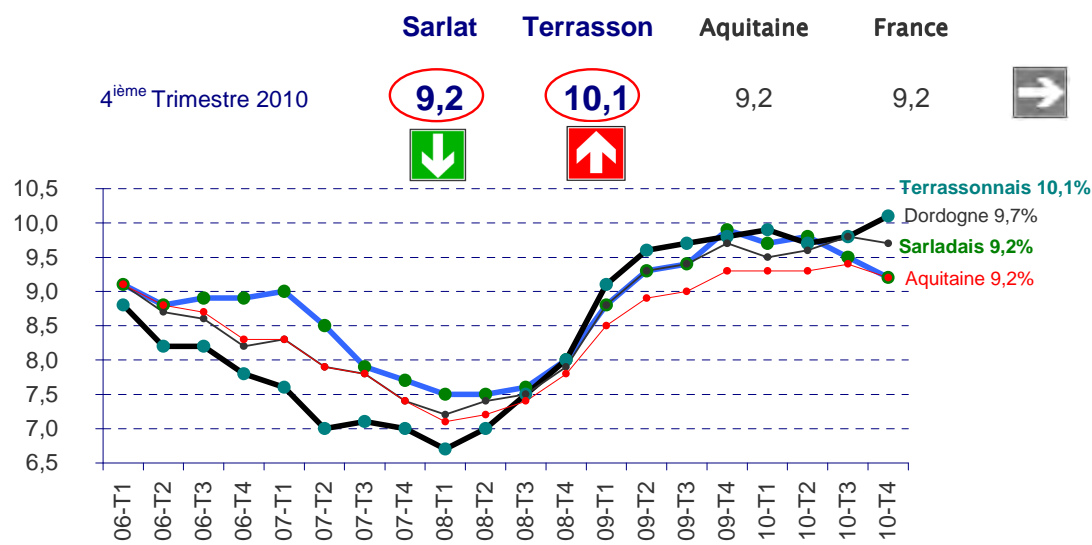
Nombre de projets : 2 799 Part de projets difficiles : 38.4 % Part de saisonniers : 70.6 %

Libellé du métier <i>Source Pôle emploi</i>	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
<a href="#">Serveurs de cafés, de restaurants et commis</a>	474	40.3 %	90.2 %
<a href="#">Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine</a>	280	57.3 %	91.7 %
<a href="#">Cuisiniers</a>	198	35.3 %	66.4 %
<a href="#">Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs</a>	165	56.1 %	100 %
<a href="#">Employés de l'hôtellerie</a>	158	38.3 %	94.1 %
<a href="#">Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)</a>	111	19.2 %	61.3 %
<a href="#">Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)</a>	98	63.8 %	92 %
<a href="#">Agents et hôtesses d'accompagnement</a>	85	8.1 %	95.9 %
<a href="#">Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles</a>	82	35 %	81.6 %
<a href="#">Vendeurs en produits alimentaires</a>	76	55.8 %	51.3 %
<a href="#">Agents des services commerciaux transports de voyageurs et du tourisme</a>	70	0 %	100 %
<a href="#">Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires</a>	64	10.5 %	59.1 %
<a href="#">Employés de libre-service</a>	61	3 %	74 %
<a href="#">Vendeurs en habillement, accessoires articles de luxe, sport, loisirs et culture</a>	61	0 %	89.1 %
<a href="#">Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales</a>	52	34 %	52.6 %
<a href="#">Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation</a>	40	85 %	0 %
<a href="#">Employés de maison et personnels de ménage</a>	40	0 %	75.1 %
<a href="#">Jardiniers salariés, paysagistes</a>	39	22.9 %	58.2 %
<a href="#">Sportifs et animateurs sportifs</a>	38	39.9 %	90.8 %
<a href="#">Agents d'accueil et d'information, standardistes</a>	27	12.9 %	87.1 %
<a href="#">Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)</a>	25	75.7 %	0 %
<a href="#">Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction</a>	22	0 %	70.7 %

Libellé du métier <i>Source Pôle emploi</i>	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Emplois saisonniers
<a href="#">Aides-soignants (aides médio-psychologiques, auxiliaires de puériculture...)</a>	20	53.7 %	0 %

## MARCHE DU TRAVAIL

### Taux de chômage



Dernière édition : 4<sup>ème</sup> Trimestre 2010      Publication : Trimestrielle  
 Source : INSEE      Prochaine publication juin 2011

### CARACTERISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN CATEGORIE ABC

Fin décembre 2010, il y avait en Périgord Noir **5.293 personnes inscrites à Pôle emploi** (catégories A+B+C : les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi agences de Sarlat et Terrasson tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi), marquant en **janvier 2011 un pic annuel de la demande d'emploi.**

Les sorties de demandeurs (465) diminuent tandis que les entrées restent à un niveau élevé (613). En conséquence, le solde net des inscrits augmente de 148 demandeurs.

Points préoccupants : le taux de chômage à 10.1 % en Terrassonnais et 9,2 % en Sarladais avec un chômage de longue durée d'un niveau inconnu en Périgord Noir même s'il a reculé depuis le point haut du mois d'août 2010.

Point favorable : la décélération de l'augmentation des inscrits sur un an, faisant mieux que les moyennes départementale (+ 7,6 %) et régionale (+ 6,7 %). Il y a toutefois un décalage entre le bassin du Sarladais (+4,2 %) et celui du Terrassonnais (+10,4 %).

Outre les points forts et d'efforts relevés

précédemment, les caractéristiques de la demande d'emploi en décembre 2010 en Périgord Noir par rapport au Département/Région/France sont en surreprésentation concernant les femmes et les demandeurs de 50 ans et plus.

## MARCHE DU TRAVAIL

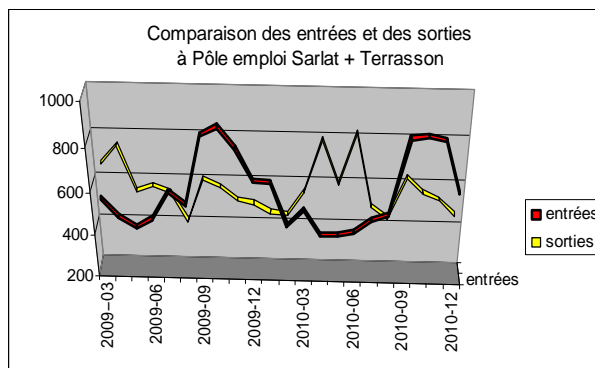
### UNE REPRISE SANS EMPLOI ?

On peut craindre que les entreprises du Périgord Noir cherchent à rétablir leur taux de productivité car elles ont conservé leur personnel, faisant parfois de

Le nombre de jeunes est en sous représentation. On constate moins de cadres (3,6 % contre 5,6 % en Aquitaine) et un chômage de longue durée qui s'est installé tout en restant contenu. Les inscriptions restent stables sur 12 mois.

lourds sacrifices, notamment dans le bâtiment. Cela pourrait signifier que les licenciements baissent mais que les entreprises n'embauchent pas. Cela expliquerait la **reprise actuelle « sans emploi »**.

### Inscriptions et sorties à Pôle emploi Sarlat et Terrasson Total des catégories ABC

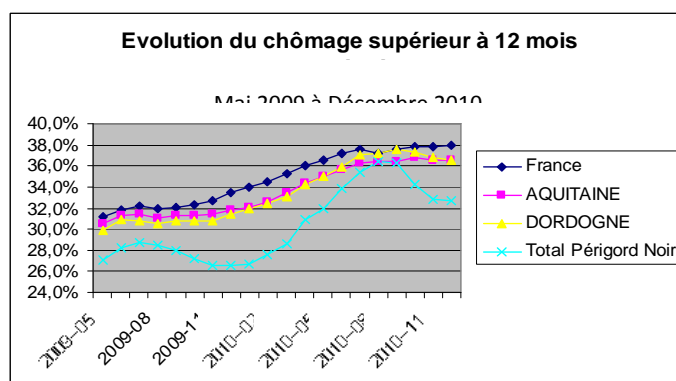


Source des données Pôle emploi aquitaine

La différence est de 5,3 % entre le niveau Périgord Noir (32,7%) et le national (38%). La vigilance doit cependant rester importante compte tenu de l'évolution de la demande durant l'hiver

Chômage de longue durée :

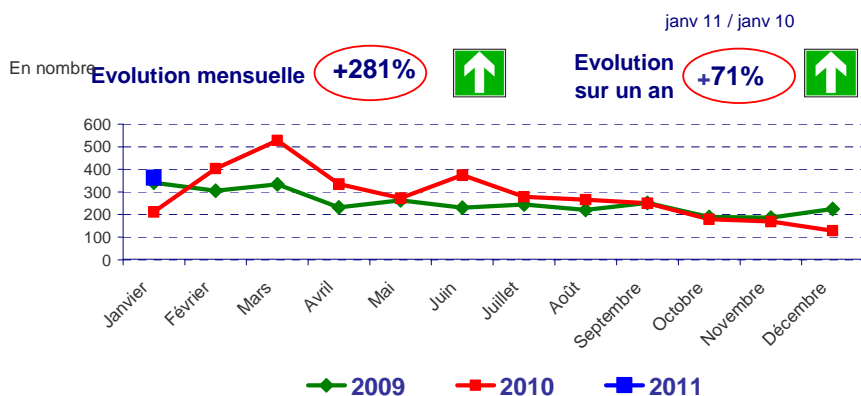
Par rapport au « pic » d'août qui laissait craindre le pire, le nombre de demandeurs inscrits depuis 12 mois et plus par rapport au total des inscrits A+B+C baisse de 3,7 % (32,7% contre 36,4%) mais leur nombre augmente encore un peu en données brutes : il y avait fin décembre 1.062 inscrits depuis 12 à 23 mois contre 988 en août et 667 depuis 24 mois et plus contre 564 en août.



Source des données Pôle emploi aquitaine

# MARCHE DU TRAVAIL

## Offres d'emploi collectées par PE



Dernière édition : Janvier 11  
Source : Pôle Emploi

Publication : Mensuelle

Comparaison de l'origine des inscriptions à Pôle emploi au 4 <sup>ème</sup> trimestre 2010 avec - le trimestre précédant - sur 12 mois	T4 2010	Rappel T3 2010	Rappel T4 2009
licenciements	204	207	253
démissions	66	81	57
fin de contrats et missions	1.160	701	1.141
1 <sup>ère</sup> entrée	63	101	82
reprise d'activité	147	111	119
fin d'activité non salariée	28	22	17
total inscriptions précises	1.668	1.223	1.669

autres réinscriptions	652	613	661
<b>total inscriptions</b>	<b>2.320</b>	<b>1.836</b>	<b>2.330</b>

Sur 12 mois (par rapport au 4<sup>ème</sup> trimestre 2009), on observe en **fin d'année 2010** une **stabilité des inscriptions « précises »** (sans compter les « autres réinscriptions » qui sont pour l'essentiel des radiés réinscrits).

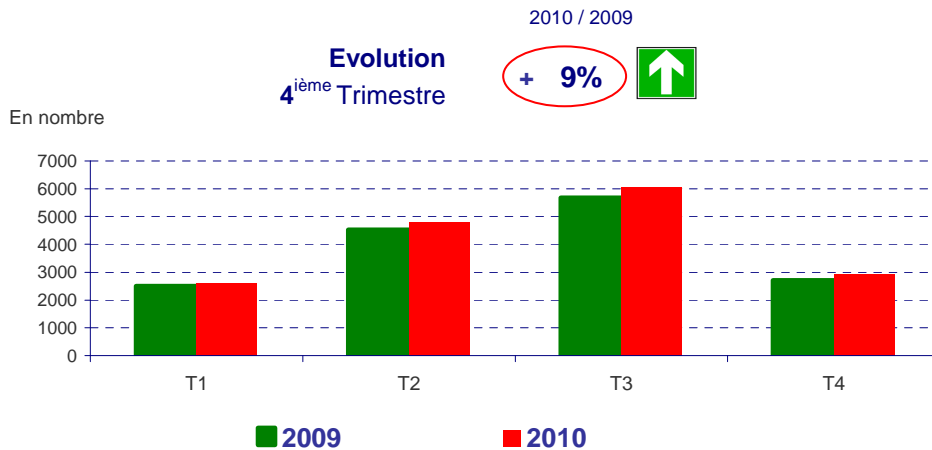
Elle est justifiée essentiellement par un volume comparable de fins de contrats et missions marquant le terme de la saison « touristique », moins de licenciements mais plus de reprises (après une formation...).

En comparaison du trimestre précédent, les 1<sup>ères</sup> entrées (-26 ans) diminuent mais les fins d'activité non salariée (inscription suite à un dépôt de bilan d'artisan/commerçant...) augmentent, tout en restant dans des valeurs « faibles ».



# MARCHE DU TRAVAIL

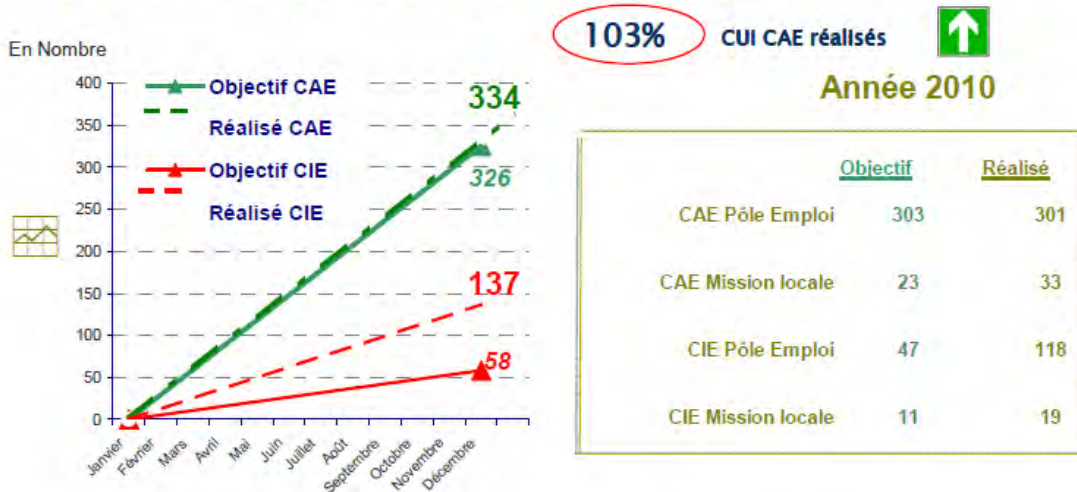
## Déclarations uniques d'embauche



Dernière édition : 4<sup>ème</sup> Trimestre 2010 Publication : Mensuelle  
Source : URSSAF

## Tableau des contrats aidés en 2010

### Les Contrats Aidés du plan de cohésion sociale



Dernière édition : au 31 décembre 2010 Publication : Mensuelle  
Source : Pôle Emploi & Mission Locale Périgord Noir

# MARCHE DU TRAVAIL

## Problématique des 16-25 ANS

La Mission Locale (ML) du Périgord Noir enregistre une augmentation de son 1<sup>er</sup> accueil et stabilise son suivi en nombre.

Les garçons qui représentaient en 2008 40% des jeunes suivis, puis 43 % en 2009 sont à présent à 45%.

Activité de la Mission Locale du Périgord Noir	2009	2010	Evolution
<i>Source : Mission Locale</i>			
1 <sup>er</sup> accueil	667	680	+2%
Suivi	1.482	1.572	+6%
Accès à l'emploi	495	560	+13%

## Accueil 16-25 ans par la ML

En nombre

31/01/2011 comparé à 31/01/2010

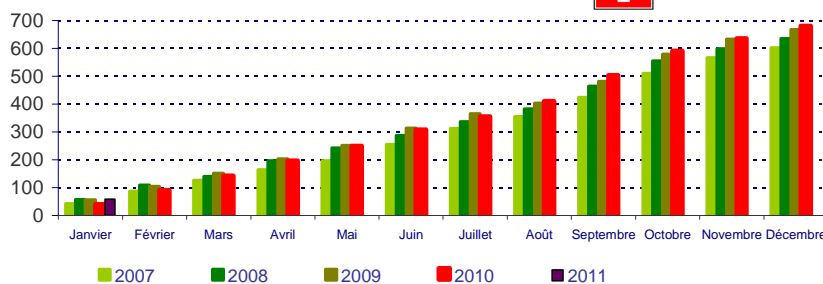
1<sup>er</sup> ACCUEIL : 59

↑ + 48%

SUIVI : 502

↑ + 21%

1<sup>er</sup> Accueil en nombre en CUMUL



Dernière édition : janvier 2011 Publication : Mensuelle  
Source : Mission Locale du Périgord Noir

## FORMATION Offre et enjeux formation/emploi

L'accès à la formation et à la qualification

Le constat : pas d'inégalité d'accès à la formation professionnelle, mais un

### **retard pour l'accès aux qualifications.**

Les effets de sélection sont défavorables aux publics originaires du Périgord Noir. Il y a des axes de progrès en termes de développement de l'offre et de mise en œuvre, avec par exemple le projet d'ouverture d'une plateforme de formation aux métiers du bâtiment en octobre 2012.

#### Focus sur deux secteurs :

- **Le secteur transport logistique** : un tissu de PME et TPE qui se concentrent dans les transports de marchandises et de transports sanitaires. Un contexte de crise qui freine les recrutements, mais qui ne doit pas occulter des besoins de renouvellement de la main d'œuvre dans un secteur dont la pyramide des âges est défavorable. Enjeu : attirer et sécuriser l'accès des publics à la profession.

- **Un paysage commercial en mutation** : pas de progression des effectifs, dans le contexte d'incertitude économique, mais une rotation importante. La main d'œuvre qualifiée en métiers de bouche est très prisée, mais rare. Les compétences relationnelles sont recherchées, plus que les diplômes.

*Source : Mission formation emploi du Conseil Régional d'Aquitaine*

### **Préparer les compétences de demain grâce à une GTEC dans les secteurs du bâtiment et des activités saisonnières**

Tous les jours, tout au long de l'année, l'économie du Périgord Noir est confrontée à des **pics d'activité**. On appelle cela les saisons : il y a celle de **l'industrie agroalimentaire** de septembre à janvier, celles de **l'agriculture** émiettées sur différentes périodes et celle du **tourisme**, la plus connue, qui va de Pâques à la Toussaint.

Voici 4 années que l'Espace saisonnier du Périgord Noir apporte avec des représentants des salariés et des employeurs des solutions pour aider les acteurs économiques à relever les défis auxquels ils sont confrontés : recruter, intégrer, développer les compétences... Une nouveauté en 2011 : **l'Etat et la Région Aquitaine appuient une démarche de gestion territoriales des emplois et des compétences (GTEC)**, avec derrière ce sigle mystérieux du bon sens et de l'anticipation collective. Un exemple ? La charte du travail saisonnier actualisée est étendue à tous les secteurs saisonniers. Elle servira avec un livret de compétences, de passerelles entre les activités saisonnières. Les autres objectifs de cette GTEC portent sur la formation professionnelle continue, sur l'annualisation du temps de travail, sur une meilleure connaissance des métiers saisonniers et des formations pour y parvenir.

La démarche concerne des centaines d'entreprises et des milliers de salariés en Sud Dordogne. Elle ouvre sur les 4 prochaines années un chantier à la mesure du défi : rapprocher l'offre et la demande d'emploi saisonnière.

Une GTEC peut en cacher une autre : **une démarche est également engagée sur le volet bâtiment** pour préparer l'ouverture en octobre 2012 de la plateforme de formation dédiée aux métiers du bâtiment, avec à la clef une offre taillée à la mesure du Grenelle de l'environnement et de l'efficacité énergétique.