

## **PREAMBULE**

*Pour améliorer le service rendu aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises, le plan de cohésion sociale présenté par le gouvernement le 30 juin 2004 et la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 renouvellent l'approche de la politique de l'emploi en France. La création sur initiative locale, le cas échéant à partir d'une structure existante, et la labellisation de 300 maisons de l'emploi constituent l'une des mesures phares du volet emploi du plan de cohésion sociale. La maison de l'emploi a pour objectifs d'associer les collectivités territoriales, de fédérer l'action des partenaires publics et privés et d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires et d'être le lieu de rapprochement des services territoriaux de l'ANPE et de l'Unédic. La maison de l'emploi assure la convergence des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre d'un diagnostic, d'une stratégie et d'un plan d'actions partagés, adaptés au développement économique et social du territoire. La maison de l'emploi est fondée sur l'adhésion de chacun des acteurs concernés qui apportent les moyens appropriés au projet. Elle respecte l'identité de chaque partenaire, reconnaît leur responsabilité commune et les rassemble dans l'action.*

# **Synthèse de l'offre de services de la Maison de l'emploi du Périgord Noir 2007-2010**

## **Axe 1. Observation, anticipation et adaptation du Périgord Noir**

**1.1 Consolider à l'échelle du Périgord Noir un observatoire économique, assurer une veille active sur la situation des entreprises**

**1.2 Appuyer le développement des services aux personnes** et notamment assurer le relais de la plateforme départementale de services aux personnes.

**1.3 Adapter l'offre de formation :**

1.3.1 Créer à Sarlat une plateforme emploi-formation pour les métiers du bâtiment

1.3.2 Plusieurs actions sont projetées dans l'hôtellerie-restauration avec les professionnels, les OPCA et organismes formation.

Il est proposé un plan de formation durant les hivers 2007 à 10 pour les saisonniers de l'hôtellerie restauration et un appui au CAP service d'étage / hôtellerie créé par la MFR de Salignac.

## Axe 2 - Accès et retour à l'emploi

### 2.1 Mettre en réseau l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi

L'offre de services sera mise en réseau et qualifiée lorsque ce sera nécessaire pour répondre à l'attente et aux situations des publics, notamment les plus fragiles. Désignation d'un « référent unique » tout au long du parcours du demandeur d'emploi inscrit depuis plus de 4 mois.

### 2.2 Extension du service de proximité

Décentralisation du réseau d'accueil, d'information et d'orientation avec la création de points publics « emploi » (sur le modèle du Point public de Belvès), Formation et équipement de ces points publics. Organisation de journées pour l'emploi (mise en relation offre / demande)...

### 2.3 Partager des données non nominatives sur les demandeurs d'emploi

Dans le contexte du DUDE (dossier unique du demandeur d'emploi), les groupements GERS et AQUILIM constituer avec un groupe de travail technique (ALE, EEE, ...) une base de données collective à vocation de portefeuille de compétences sera créée avec un extranet sécurisé, à l'échelle du Périgord Noir entre partenaires de l'emploi et de l'insertion

**2.4 Espace des saisonniers :** l'expérimentation réussie d'un service apporté depuis 2004 sous la forme d'un numéro vert 0 800 800 379 d'information / orientation et d'un minibus itinérant conduit le territoire a vouloir élargir l'offre de services avec un Espace des saisonniers

**2.5 Aider au reclassement des salariés privés d'emploi :** Augmenter le nombre des évaluations en milieu du travail (EMT). Selon les besoins, la MDE pourra porter en Périgord Noir une cellule de reclassement inter - entreprises facilitant ainsi l'existence d'une offre de services pour tous les salariés privés d'emploi ou menacés dans leur emploi. Favoriser l'insertion des RMIstes par des CIRMA

**2.6 Développer un dispositif de lutte contre l'illettrisme** en créant une plate forme d'action linguistique : mise en place de parcours, des sessions de formation pour faire face au problème de l'illettrisme.

## Axe 3 - Développement de l'emploi et création d'entreprises

**3.1 Favoriser la validation des acquis de l'expérience (VAE) :** avec trois aspects privilégiés : Améliorer la diffusion de l'information concernant la Validation des Acquis et de l'Expérience, y compris dans les Relais services publics. Privilégier la négociation d'un accord avec le CIBC et systématiser la VAE dans les Plans Sociaux

**3.2 Favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :** L'objectif sera d'apporter un appui aux entrepreneurs dans la définition de leurs besoins en ressources humaines. Dans un premier temps en hôtellerie-restauration et bâtiment, puis

élargissement. L'action sera conduite en liaison avec celles des partenaires : au départ deux comités de pilotage spécifiques hôtellerie restauration et bâtiment. Puis élargissement.

**3.3 Aider à la création et à la reprise des Très Petites Entreprises (TPE) :** Organisation de journées pour la création – reprises d'entreprises à l'échelle du territoire et avec les partenaires spécialisés. Projet de création d'une pépinière des métiers à Terrasson qui viendra en appui à la création d'entreprises dans des secteurs clés. Commande prévue à une structure dédiée en liaison avec l'interconsulaire pour favoriser l'appui aux porteurs de projets : création et reprise.

**3.4 Venir en appui aux initiatives favorisant le partage des ressources humaines** dans les emplois ruraux, mais aussi industriels et de services : appui à deux groupements d'employeurs pour favoriser les recrutements et la formation professionnelle : l'un agricole / rural et l'autre industrie / services. Structuration de l'emploi : des CDI plutôt que des CDD. Partage des ressources humaines dans l'industrie et les services

## PLAN D'ACTIONS

Le plan d'actions, arrêté ci-dessous, sera adapté par les instances de l'association en fonction des évolutions de l'emploi sur le plan local et de l'évaluation annuelle des actions conduites précédemment. Il sera engagé chaque année selon la durée de la convention pluriannuelle (4 ans).

<b>Domaines d'intervention</b>		
<b>1. Observation, anticipation et adaptation au territoire</b>		
<b>Actions envisagées</b>	<b>Moyens mobilisés</b>	<b>Résultats attendus</b>
<p><b>Direction/animation/coordination et ingénierie</b> dans le cadre des groupes de travail transversaux Maison de l'Emploi pour le montage de projets et leurs mises en œuvre.</p> <p><b>1.1 Assurer une veille économique et sociale</b></p> <p>1.1.1 Fonction d'observatoire :</p>	<p><u>Moyens nouveaux MDE</u>  <u>volet 1 observation</u>  <u>anticipation adaptation</u></p> <p>- 0,25 ETP directeur                      - 0,2 ETP comptable                      - 1 ETP observatoire / veille active                      - 0,4 ETP animation</p>	<p>1.1.1 : Réalisation de trois études socio-économiques par an, dont une généraliste et deux thématiques. Collecte et analyse dynamique d'indicateurs en liaison avec le plan d'action de la MdE. Il n'en existait pas de niveau pays en 2005.</p> <p>1.1.2 : La veille économique et sociale « active » doit prévenir le plus grand nombre de situations d'entreprises en</p>

<p>renforcer les outils d'analyse économique à l'échelle du pays, regroupant la production de statistiques (infos quantitatives) mais également la récolte et l'analyse d'informations qualitatives.</p> <p>1.1.2 Fonction de veille économique et sociale « active », en repérant dans les établissements les situations ayant des conséquences en matière d'emploi Animation d'un groupe de travail dédié</p> <p><b>1.2 Anticiper sur les besoins de services aux personnes</b> Assurer le relais de la plateforme départementale de services aux personnes.</p> <p><b>1.3 Adapter l'offre de formation aux besoins des bassins</b></p> <p>1.3.1 Favoriser le recrutement des DE dans les métiers sous-tension : hôtellerie restauration et bâtiment</p> <p>1.3.2 Créer une plateforme de formation aux métiers du bâtiment à entrée et sortie permanente</p> <p>1.3.3 Appuyer l'organisation de journées de valorisation de l'apprentissage et de l'alternance</p> <p>1.3.4 Impliquer la MDE dans la</p>	<p>- groupes de travail : observatoire veille économique formation (cf composition et objectifs dans le dossier de labellisation)</p> <p><b><u>Moyens existants volet 1 (base année 2007)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Lieux ressources et activités des Espaces Economie Emploi de Sarlat et Terrasson (cofinancés par les subventions CG et collectivités)</li> <li>. Données brutes et enquêtes des partenaires</li> <li>. Données et analyses des demandes d'emploi des deux ALE</li> <li>. Enquête BMO Assédic</li> <li>. Outils régionaux d'observation</li> <li>. Outils GPEC Chambres consulaires</li> <li>. 0,33 ETP CCI et Chambre d'agriculture</li> <li>. 0,73 ETP MLPN</li> <li>. 0,16 ETP ANPE</li> </ul>	<p>difficulté ou en développement afin de les aider et les accompagner. Indicateurs : 120 situations actives repérées par an dans des établissements, débouchant sur 72 plans d'action. Indicateurs d'activité et d'impact : le nombre d'offres d'emploi pourvues et d'emplois sauvegardés suite à ces actions. Nombre de formations professionnelles mises en œuvre. Nombre d'investissements. Cette veille était expérimentale en 2005 dans le Terrassonnais.</p> <p>1.2 Mise en œuvre d'un programme d'appui favorisant le développement des emplois de service sur les bassins d'emploi du Sarladais et du Terrassonnais (contact Mme Plantié / DDTEFP). Indicateurs d'activité et d'impact : le nombre de partenaires mobilisés, d'actions mises en œuvres et d'emplois pourvus et / ou qualifiés. N'existait avant la MDE.</p> <p>1.3.1 Appuyer la réalisation d'au moins deux stages longs qualifiant par an dans les secteurs « sous tension » du territoire. Ex : l'ouverture en janvier 07 par la MFR de Salignac d'une formation qualifiante CAP / CQP « service hôtelier - hébergement ». Appui au CAP commis de cuisine 2006/2007. Orientation professionnelle d'une vingtaine de personnes en recherche d'emploi.</p> <p>1.3.2 Appui de la MDE à l'ouverture prévue en 2008 de la plateforme bâtiment avec une dizaine de box équipés. Cette action partenariale (Chambre de métiers, CFA, FNB...) visera à l'organisation de stages, à la promotion des métiers et à la formation professionnelle.</p> <p>1.3.3 appui de la MDE à la Mission Locale du Périgord Noir et à l'ANPE dans la mobilisation des chefs d'entreprise</p>
---	---	---

réflexion préparatoire, puis dans la mise en œuvre du programme régional de formation Aquitaine	. 0,68 ETP EEE Sarladais et Terrassonnais + ville de Terrasson	(pour la collecte des offres notamment)  1.3.4 appui de la MDE à la préparation puis à la bonne exécution du Programme Régional de Formation Région aquitaine (en liaison avec la MFE)
---	---	--

## 2. Accès et retour à l'emploi

Actions envisagées	Moyens mobilisés	Résultats attendus
<p><b>2.1 Accueil, information et orientation des demandeurs d'emploi</b></p> <p>2.1.1 Communiquer en interne : conception et diffusion / actualisation d'un répertoire des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion en Périgord Noir avec définition des fonctions et identification des correspondants avec coordonnées</p> <p>en externe : Conception, impression, diffusion, actualisation d'un guide des acteurs « emploi -formation – insertion - développement économique » grand public, comprenant l'offre de services Maison de l'emploi</p> <p>2.1.2 CV et lettre de motivation : Appuyer</p>	<p><b><u>Moyens nouveaux MDE volet 2 accès et retour à l'emploi</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,25 ETP directeur</li> <li>- 0,15 ETP comptable</li> <li>- 1 ETP espace des saisonniers</li> <li>- 0,4 ETP chargée d'accueil</li> <li>- création d'une base de données informatisée sur des profils de compétence</li> <li>- comité de pilotage espace des saisonniers</li> <li>- numéro vert infosaisonnier</li> <li>- comité de suivi d'une action sur l'illettrisme</li> </ul>	<p>2.1 : des locaux ouverts au public 45 h par semaine à Sarlat et Terrasson. Publics cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,</li> <li>• Les publics féminins,</li> <li>• Les travailleurs saisonniers</li> <li>• Les nouveaux habitants (déménagement)</li> <li>• Les jeunes qualifiés ou diplômés</li> <li>• Licenciés économiques</li> </ul> <p>• communication nouvelle : en interne, une meilleure information de « qui fait quoi » (sous la forme d'une brochure) entre les salariés des structures concernées par le plan d'action de la MDE = plus d'efficacité et de souplesse.</p> <p>Communication externe : sous format papier, diffusion d'un guide annuel à l'échelle du Périgord Noir en 3.000 exemplaires + version internet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par an, 200 CV nouveaux ou actualisés et 50</li> </ul>

<p>l'élaboration, la saisie et parfois la rédaction des CV et lettres de motivation, au profit des publics les moins autonomes</p> <p>2.1.3 Proposer un appui individualisé à la recherche d'un emploi pour les publics les moins autonomes</p> <p>2.1.4 Saisies de « profils professionnels » pour pouvoir ensuite partager des données non nominatives sur les demandeurs d'emploi</p> <p><b>2.2 Augmenter le service de proximité grâce à une meilleure couverture territoriale</b></p> <p>2.2.1 Créer puis développer un réseau de Relais services publics (RSP) en Périgord Noir conventionné par l'ANPE et les ASSEDIC. Définition de l'offre de services à apporter par ce réseau</p> <p>2.2.2 Qualifier l'offre de service des agents en charge des RSP grâce à des formations collectives.</p> <p>2.2.3 Organiser des journées de recrutements directs au service des employeurs. Meilleure adéquation offres / demandes d'emploi</p> <p><b>2.3 Partager des données non nominatives sur les demandeurs d'emploi</b> En tenant compte du DUDE (dossier unique du demandeur d'emploi), la MDE constituera</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conventionnement d'un réseau de points publics servant à la promotion des dispositifs et à l'accueil des publics</li> <li>• Appui individualisé pour les publics les plus fragiles : CV, lettre de motivation, recherche d'emploi</li> <li>• Libre accès aux outils bureautiques, à Internet et aux offres d'emploi (panneaux d'affichage)</li> <li>• Mise à disposition d'une documentation sur l'emploi et ses techniques de recherche, sur la reprise et la création d'entreprise et la formation professionnelle.</li> <li>• Coordination pour la mise en place de parcours individualisés fléchés avec l'ensemble des partenaires et acteurs pour des publics ciblés.</li> </ul>	<p>lettres de motivation. Compter en moyenne une 1/2 heure par CV ou lettre et autant pour un entretien individualisé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par an, 220 nouvelles personnes aidées individuellement dans leur recherche d'emploi (chiffre incluant les objectifs de l'espace saisonnier)</li> <li>• Par an, saisie de 310 nouveaux profils incluant les objectifs de l'espace saisonnier. Lien avec la base de données élaborée par le GERS (commande externe cf 2.3) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.2. : ouverture et mise en réseau de 6 nouveaux points publics entre 2006 et 2008. Appui MDE en liaison avec les nouveaux conventionnements de l'ANPE et des ASSEDIC. Objectifs pour chaque nouveau point public : renseigner au moins 600 personnes par / an (une personne pouvant revenir plusieurs fois, voire régulièrement). Collecte d'offres d'emploi : 6 par an. Fiches profils : 30 par an. CV : 30 par an</li> </ul> </li> </ul> <p>2.2.3 : organisation chaque année d'au moins deux journées pour l'emploi, au niveau du pays (action nouvelle partant d'une expérimentation en Sarladais en 2005). Accueil et orientation de 300 DE au printemps, et 450 à l'automne. Présence à chaque journée de 20 employeurs en recrutement direct.</p> <p>2.3 : Partager avant la fin 2007 un portefeuille de profils professionnels, mobilisant 5 partenaires au moins de l'emploi / formation/ insertion. Action nouvelle. Indicateurs annuels de résultat : nombre de structures impliquées,</p>
---	--	---

<p>un groupe de travail (ALE, EEE,MLPN...) pour créer sous un format informatique commun une base de données collective à vocation de portefeuille de profils, à l'échelle du Périgord Noir. Ouverture aux partenaires de la MDE sur extranet sécurisé dès que possible</p> <p><b>2.4 Espace des saisonniers</b> Créer un Espace des saisonniers au sein de la Maison de l'emploi pour favoriser l'accès des publics aux emplois saisonniers, la collecte des offres, l'information des acteurs. Développements sur 2007 à 2009. Suivi et évaluation par un comité composé de partenaires et de professionnels.</p> <p><b>2.5 Aider au reclassement des salariés privés d'emploi</b></p> <p>2.5.1 favoriser le recours aux EMT pour l'embauche des publics cibles</p> <p>2.5.2 : Prévoir un dispositif de reclassements en cas de nécessité (travail collectif)</p> <p>2.5.3 concourir aux objectifs de recrutements en CIRMA</p> <p><b>2.7 Développer un dispositif de lutte contre l'illettrisme en créant une plate</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotage des réunions de coordination avec les acteurs de l'emploi par la direction de la Maison de l'emploi.</li> </ul> <p><b><u>Moyens existants volet 2 : accès et retour à l'emploi (base année 2007)</u></b></p> <p>. Lieux ressources et activités des Espaces Economie Emploi de Sarlat et Terrasson (cofinancés par les subventions CG et collectivités)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,98 ETP personnel Mission locale du Périgord Noir</li> <li>• 1,74 ETP ANPE</li> <li>• Supports d'information de la Mission locale, l'ANPE, l'Assedic, le Conseil Régional, les trois chambres consulaires</li> <li>• 0,25 ETP personnel Espaces Economie Emploi</li> </ul>	<p>nombre de profils saisis par an (liens : avec les EMT les objectifs en matière de CIRMA, conventionnement EEES du Sarladais et ALE de Sarlat).</p> <p>2.4 - Accueil téléphonique par le biais d'un <b>numéro vert</b> gratuit : 1.500 appels / an. Accueil physique de 180 personnes à la MdE et lors des 36 permanences du mini bus itinérant, ouvrant sur 225 contacts approfondis (1,25 / personne), 100 CV et lettres de motivations. Collecte de 180 offres d'emploi saisonnières / an. Mises en relation : 2 personnes minimum par offre. Saisie de 280 profils pour alimenter le portefeuille de compétences / an. Action issue d'une démarche expérimentale 2006 soutenue par le FSE</p> <p>2.5.1 En liaison avec les ALE, la MdE appuiera les dispositifs d'évaluation (EMT) des personnes en recherche d'emploi pour qualifier son fichier des profils (cf 2.3) et favoriser leurs recrutements : par exemple en CIRMA (cf. 2.5.3). Objectif : 100 nouvelles EMT par an</p> <p>2.5.2 Selon les besoins, la MDE sera partenaire de cellules de reclassement pour tous les salariés privés d'emploi ou menacés dans leur emploi. Action nouvelle issue des initiatives locales précédentes (mais jamais de niveau pays).</p> <p>2.5.3 La MdE appuiera le recrutement des RMistes en entreprise, conformément aux objectifs du Conseil Général de la Dordogne. Cf dispositif CIRMA</p>
--	--	--

<p>forme d'action linguistique : mise en place de parcours, des sessions de formation pour faire face au problème de l'illettrisme.</p>		<p>2.6 Dispositif de lutte contre l'illettrisme à Terrasson. Permettre chaque année à 50 bénéficiaires, dont une grande part de demandeurs d'emploi, d'acquérir des capacités en terme de savoirs de base et en terme de geste professionnels ou professionnalisant. Evaluation du niveau de maîtrise de la langue à la sortie du stage. Pérennisation d'un dispositif ayant perdu ses financements traditionnels</p>
---	--	---

### 3. Développement de l'emploi et création d'entreprise

Actions envisagées	Moyens mobilisés	Résultats attendus :
<p><b>3.1 Favoriser la validation des acquis de l'expérience (VAE) :</b> avec trois aspects privilégiés : Améliorer la diffusion de l'information concernant la Validation des Acquis et de l'Expérience, y compris dans les Relais services publics. Privilégier la négociation d'un accord avec le CIBC et systématiser la VAE dans les Plans Sociaux</p> <p><b>3.2 Appuyer les entrepreneurs dans la définition de leurs besoins en ressources humaines (GPEC).</b> Assurer un meilleur</p>	<p><b><u>volet 3 : Moyens nouveaux « accès et retour à l'emploi »</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,25 ETP directeur</li> <li>- 0,15 ETP comptable</li> <li>- 1 ETP sur la GPEC en entreprise</li> <li>- 0,1 ETP animation - secrétariat</li> <li>- base de données sur des profils de compétence</li> <li>- comité de pilotage espace des saisonniers et numéro vert infosaisonnier</li> <li>- comités de suivi spécifiques</li> </ul>	<p>Indicateurs d'activité et d'impact à partir <u>d'activités nouvelles</u> de niveau MDE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ VAE (3.1) : nombre de nouveaux partenaires impliqués par la VAE, le nombre de permanences d'infos et celui des publics qui s'y rendent</li> <li>■ GPEC (3.2) : réaliser 200 nouveaux entretiens individuels en entreprise. 130</li> </ul>

<p>repérage des écarts entre les attentes et les compétences de la main d'œuvre disponible dans un premier temps en hôtellerie restauration et bâtiment, puis élargissement à d'autres secteurs d'activité. Cette analyse doit faciliter l'adéquation dynamique entre l'offre et la demande, à l'échelle des deux bassins d'emploi.</p> <p><b>3.3 Aider à la création et à la reprise des Très Petites Entreprises (TPE)</b></p> <p>3.3.1 Organisation chaque année avec une dizaine de partenaires du territoire de deux ½ journées d'information pour la création – reprises d'entreprises. Publication dédiée.</p> <p>3.3.2 Ouverture d'une pépinière des métiers. Elle viendra en appui à la création d'entreprises dans le secteur de l'artisanat. Elle accueillera des porteurs de projets en leur proposant des services qui faciliteront leur installation / développement : secrétariat, accueil téléphonique, loyer réduit les 1ères années...), accompagnement à la gestion, équipements sociaux. Sensibilisation aux métiers de l'artisanat.</p>	<p>hôtellerie restauration et bâtiment.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- création d'une pépinière des métiers : convention Ville de Terrasson - Etat</li> <li>- commande à J'Ose Dordogne pour favoriser l'appui à la création reprise d'entreprise</li> <li>- commandes aux deux groupements via une commande de la MDE</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcours d'accompagnement à la création d'activité.</li> <li>• Accès à l'offre de reprise d'activité (Artisanat, commerces, agriculture.....)</li> </ul> <p><b><u>Moyens existants (base année 2007)</u></b></p> <p>. Lieux ressources et activités des Espaces Economie Emploi de Sarlat et Terrasson (cofinancés par les subventions CG et collectivités)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supports d'information de l'ANPE, l'Assédic, le Conseil Régional, les Chambres consulaires de la Dordogne... Mise à disposition de l'inventaire des patrimoines immobiliers et informations centralisées des aides à la création d'entreprise.</li> <li>- Mise à disposition de l'ensemble de l'offre de services des bassins</li> </ul>	<p>solutions individualisées réparties en nombre d'offres d'emploi pourvues, nombre de formations professionnelles mises en œuvre, et identification des autres solutions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ TPE (3.3.1). Création / reprise d'entreprise : Recevoir et informer 35 nouveaux porteurs de projets. Chaque année, actualiser et diffuser une brochure consacrée aux appuis en PN.</li> <li>■ Pépinière des métiers (3.3.2) : ouverture en 2008 de la pépinière avec 10 lots équipés, implantation de 5 artisans par an. Commande pépinière des métiers : Sensibilisation individualisée de 50 personnes par an aux carrières de l'artisanat</li> <li>■ 3.3.3 : développer l'offre de service sur le territoire grâce à la présence décentralisée d'une structure spécialisée, en liaison avec les chambres consulaires</li> <li>■ 3.4.1 : Commande à un 1<sup>er</sup> groupement d'employeurs :</li> </ul>
--	--	--

<p>3.3.3 Favoriser l'accueil de porteurs de projets, dont une partie viendra de l'extérieur du Département</p> <p><b>3.4 Promouvoir le partage des compétences notamment dans les groupements d'employeurs</b></p> <p>La MDE assurera la promotion et contribuera au développement des groupements d'employeurs avec un effort tout particulier dans la professionnalisation de leurs salariés : des CDI plutôt que des CDD.</p>	<p>du Sarladais et du Terrassonnais pour la création d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1,99 ETP Chambre de Métiers, Chambre d'agriculture et CCI de la Dordogne</li> <li>- 0,1 ETP ALE de Sarlat et Terrasson</li> </ul>	<p>recrutement annuel de 5 CDI supplémentaires, grâce à une augmentation et une diversification de la commande des adhérents. Heures de formation professionnelle supplémentaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 3.4.2 : Commande à un 2<sup>ème</sup> groupement d'employeurs : par an / 3 nouvelles adhésions d'entreprise, 6 nouveaux salariés partagés (dont 5 CDD et 1 CDI, 4 femmes et 2 hommes, 1 handicapé)</li> </ul>
--	--	--