

Intitulé du projet : **Plan d'actions - Emploi saisonnier**

Porteur de projet : **CC de l'Oisans**

Objectifs du projet

Le projet « **plan d'actions emploi saisonnier** » répond aux objectifs visés dans la fiche action 4 : « *encourager le développement d'activités par la coopération des acteurs économiques* » et « *accompagner de nouvelles formes d'organisation et de services mutualisés* ». In fine, plusieurs objectifs sont poursuivis pour le territoire :

- La sécurisation des parcours des saisonniers, mais également leur fidélisation, pour permettre aux employeurs d'avoir du personnel formé et compétent, répondant ainsi aux attentes de la clientèle touristique. La mise en œuvre de ce projet doit permettre de développer l'emploi local et de lutter contre les PSI (Prestations de Services Internationales) abusives.
- Proposer des services mutualisés aux employeurs : accompagnement au recrutement avec pistes de mutualisation d'emploi, formations communes à destination des employeurs, groupe de travail 'employeurs' pour leur permettre d'échanger sur leurs problématiques communes.

Description des actions

- **Observation du territoire :**
 - o Compléter les données existantes (tant quantitatives que qualitatives) par un approfondissement 'au cas par cas' de notre connaissance du territoire. L'idée est de créer du lien avec chaque entreprise du territoire pour recenser précisément ses besoins et ses attentes en termes de formation/qualification, perspectives de recrutement,
 - o Construire un calendrier des recrutements,
 - o Poursuivre l'analyse quantitative des grandes dynamiques socio-économiques du territoire : niveau de revenu, de qualification, accès aux services, démographie...

- **Accompagnement collectif des employeurs :**

Une réelle dynamique s'est amorcée à partir de deux actions organisées par la collectivité : la journée de l'emploi de printemps et les ateliers employeurs. La journée de l'emploi de printemps a permis de créer un vrai lien de proximité avec nos entreprises, qui aujourd'hui ont l'habitude de nous solliciter pour leurs problématiques d'emploi et de recrutement. Concernant les ateliers employeurs, ceux-ci offrent un espace d'échanges et de construction de solutions concrètes aux employeurs. Tout particulièrement, les deux ateliers ayant eu lieu sur la thématique de la mutualisation ont permis de mettre en évidence que, si pour l'instant nos entreprises ne sont pas prêtes à se lancer dans un groupement d'employeurs, elles ont de réelles attentes vis-à-vis de la collectivité pour les aider à avancer dans leurs besoins en mutualisation.

- **Accompagnement individuel des employeurs :**

Depuis deux ans, les services de la Communauté de communes de l'Oisans s'attachent au cas par cas, avec les employeurs, des solutions à leurs problématiques d'emploi. Ainsi, nous avons accompagné cette année deux gros employeurs du territoire dans une démarche de mutualisation, et d'autres projets sont en cours. L'objectif est de pouvoir encore améliorer cette offre de service à destination des entreprises.

- **Accompagnement des saisonniers :**

La formation constitue l'axe central pour mener à bien une politique de GPECT. Il est nécessaire de pouvoir déterminer quelles sont les formations à adapter, les monter, trouver de financements. Des liens doivent être créés à la fois avec les OPCA et avec les organismes de formation. Il pourrait être également intéressant de rééditer un guide du saisonnier.

- **Maintenir et renforcer le partenariat :**

Toutes ces actions ne peuvent se faire qu'en complémentarité, partenariat et étroite collaboration avec nos partenaires emploi-formation. Il ne s'agit pas de refaire ce qui existe déjà mais bien :

- D'agir en complémentarité avec nos partenaires, pour répondre à des besoins non pris en charge,
- D'adapter les dispositifs et outils existants aux caractéristiques de notre territoire,
- De coordonner notre réseau pour apporter des réponses construites de manière collégiale et partenariale sur notre territoire.

Le Projet aura réussi si :

- Des emplois mutualisés pérennes sont créés sur le territoire.
- L'emploi local est développé.
- Des saisonniers expérimentent une montée en compétences.
- Des entreprises ont mutualisé des moyens.
- La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales est mise en place.
- L'attractivité touristique du territoire a été renforcée.

Cohérence du projet avec la fiche action

Le projet permet l'émergence d'actions de mutualisation en favorisant les rencontres entre acteurs économiques. Il permet également l'émergence de mutualisation d'emplois et de compétences à l'échelle du territoire. L'accompagnement des employeurs et des saisonniers encourage la collaboration entre acteurs, permettant à des petites entreprises d'accéder à des outils et des moyens qu'elles pourraient difficilement financer seules. Le projet déploie une offre de services sur l'ensemble du territoire et apporte une offre d'accompagnement de proximité.

Élément sur l'impact territorial du projet

Impacts économiques : le projet « plan d'actions emploi saisonnier Oisans » doit permettre de renforcer l'attractivité touristique du territoire. En effet, dans un contexte de concurrence exacerbée entre les destinations et d'exigence de plus en plus forte de la clientèle, la qualité de l'accueil touristique est un point clé de l'attractivité d'un territoire. L'atteinte de cet objectif passe par la mise en réseau des entreprises, la formation tant des employeurs que des saisonniers et le développement et le maintien d'une dynamique au sein du territoire.

Impacts sociaux : une très grande majorité de la population du territoire de l'Oisans occupe une activité saisonnière, que ce soit à travers un statut salarié ou indépendant. Cette caractéristique a des impacts sociaux forts notamment en termes de revenu, puisqu'il est difficile d'avoir une activité à l'année. En outre, la question se pose également des possibilités de formation et donc d'évolution de carrière pour les saisonniers. L'objectif de la Communauté de communes est donc bien la sécurisation des parcours et l'accompagnement du public saisonnier dans leur évolution professionnelle.

Impacts environnementaux : la délocalisation des formations et des animations sur le territoire permettra d'éviter les déplacements sur un territoire très excentré des grands pôles urbains tel que le nôtre.

Éléments sur les aspects innovants du projet

Mettre en place une GPECT à l'échelle d'un territoire est une démarche innovante. En effet, la GPECT permet d'intégrer l'ensemble des éléments constitutifs du tissu économique local : compétences existantes et besoins en compétence à venir, détection des potentiels de créations d'activité, émergence et réponses aux besoins de mutualisation. Cette mise en réseau forte permettra d'expérimenter de nouvelles formes d'organisation de l'emploi à l'échelle huissane, de permettre aux employeurs de se projeter dans l'avenir et d'anticiper les besoins. En construisant une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Territoire à l'échelle de l'Oisans, nous pourrons mieux cibler les besoins en formations qu'il sera nécessaire de délocaliser afin de répondre aux futurs besoins des employeurs du territoire.

Éléments sur le partenariat et la gouvernance

La Maison de services au public et les services saisonniers des Deux Alpes entretiennent des partenariats avec un ensemble des partenaires institutionnels, qui viennent faire des permanences dans nos locaux et assurent une mise en réseau autour des problématiques des usagers : la Mission Locale, Pôle emploi, la Direccte ou encore la Mife. Outre ces partenariats institutionnels, la MSAP entretient également un partenariat avec les acteurs du territoire : la Maison du territoire ou encore le Relais du père Gaspard (logement pour les saisonniers et lieu d'accueil pour les demandeurs d'emploi cherchant un travail sur le territoire de l'Oisans), l'accueil logement saisonnier des Deux Alpes.

Indicateurs de réalisation de l'action

Projet		26 200 €
FA 1		190 000 €
FA 2		455 000 €
FA 3		196 000 €
FA 4		105 000 €
FA 5		390 000 €
FA 6		50 000 €
FA 7		415 000 €
LEADER		1 801 000 €

Plan de Financement

Taux d'aide publique appliquée : 80 %

Règlement d'aide d'état appliqué OUI NON

Dépenses

Type dépenses	Montant des dépenses
Dépenses d'animation	45 000 €
Frais de déplacement	400 €
Dépenses de communication	6 800 €
Frais d'atelier	4 440 €
Frais de restauration	550 €
Coûts indirects	6 810 €
Total	64 000 €

Recettes

Type dépenses	Demandé/Obtenu
Autofinancement public (hors TAP)	12 800 €
DIRECCTE	25 000 €
FEADER	26 200 €
Total	64 000 €

Remarque Plan de Financement