

« *Gestion territoriale des emplois et des compétences  
en Périgord Noir :*  
- *métiers saisonniers*  
- *bâtiment et travaux publics* »

Note de situation au 02.03.11

## GTEC sur les métiers saisonniers

### Composition du groupe de travail :

- ✚ Conseil régional d'Aquitaine : Benoît Secrestat et Anne Albaret
- ✚ Directe UT Dordogne : Joëlle Jacquement
- ✚ Espace saisonniers Périgord Noir : Chantal Berthomé
- ✚ Pôle emploi : Sylvie Lipart et Fabienne Brachet
- ✚ Mission Locale : Anne Guibert
- ✚ MDE du Bergeracois : Sylvia Desbout et Murielle Revranche
- ✚ CFDT : Thierry Friconet
- ✚ CCI : Philippe Hirsch
- ✚ Chambre d'agriculture : Jean-Marie Laval
- ✚ GERS/FDSEA : Fabrice Gareyte
- ✚ ADEFA : Valérie Lafargue
- ✚ Sites en Périgord : Alain Francés
- ✚ HPA : Philippe Cafy
- ✚ UMIH : JL.Bousquet + professionnels à définir
- ✚ IAA : François Piveteau (Rougié-Euralis), Cedric Depenwiller (maison Lambert), Jean-Pierre Tuneux (Coopcerno)

Avec l'appui des collectivités et de l'Etat, la Maison de l'emploi anime depuis 4 ans un « Espace saisonniers » qui mobilisait jusqu'en 2010 essentiellement les professionnels de l'hôtellerie-restauration, de l'hôtellerie de plein air et de l'agriculture. En 4 années, ses résultats sont une bourse de l'emploi saisonnier très active, des actions ciblées sur la formation, les journées de l'emploi ainsi que l'appui quotidien aux saisonniers (plusieurs centaines par an).

Les professionnels et cofinanceurs souhaitent ouvrir la démarche aux autres secteurs du tourisme et à l'industrie agroalimentaire car les passerelles entre ces activités sont fortes. Dès janvier 11, l'actualisation de la charte départementale du travail saisonnier a repris cette stratégie. C'est dans ce contexte qu'une gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) spécifique au travail saisonnier en Périgord Noir a été décidée, s'appuyant sur la participation de chacun et la force d'un réseau. La réunion de lancement s'est tenue en décembre à l'occasion d'un

comité de pilotage de l'espace saisonnier. Un consultant, James Chatenoud, a expliqué ce qu'était la GTEC et abordé les pistes envisagées suite à une évaluation / diagnostic préalable. La Région et l'Etat cofinancent sa mission.

### **5 objectifs sont proposés en 2011 :**

- **ACTION 1 : ACCROITRE LA LISIBILITE ET LA VISIBILITE DES METIERS SAISONNIERS**

Le constat est accablant : les métiers saisonniers sont bien souvent considérés par les salariés comme des « métiers subits » alors que ce sont des métiers de professionnels, appelant la maîtrise de compétences importantes. Ils sont rarement « choisis », ce qui conduit à des parcours « par défaut ». L'objet de cette action sera d'informer tous les publics sur la diversité des métiers de l'agriculture, du tourisme et de l'industrie agroalimentaire, sur les formations professionnelles dédiées, initiales et continues. Il s'agira également de porter à connaissance du public, des entreprises et des décideurs les résultats de deux enquêtes conduites en sud Dordogne (Bergeracois+Périgord Noir) sur le travail saisonnier : l'une quantitative réalisée par l'INSEE et la seconde qualitative réalisée par les deux maisons de l'emploi auprès de 200 employeurs et 200 saisonniers.

- **ACTION 2 : ELABORER UN LIVRET DE COMPETENCES**

La Charte du Travail Saisonnier élaborée par l'Etat et les partenaires sociaux de l'hôtellerie il y a 4 ans, est en cours d'actualisation. Elle sera élargie à d'autres secteurs d'activité (les loisirs touristiques, l'industrie agroalimentaire, l'agriculture) et complétée par un livret de compétences : à l'issue de chaque contrat l'employeur pourra compléter le livret en indiquant les tâches exercées et maîtrisées afin de favoriser les passerelles entre les saisons où des savoir-faire « transversaux » sont demandés (hygiène et sécurité...). L'action expérimentale en 2011 s'appuiera sur une cinquantaine d'entreprises « tests » en Périgord Noir.

- **ACTION 3 : RENFORCER LES COMPLEMENTARITES TOURISME/IAA DES SAISONNIERS POLYVALENTS**

Une démarche entre le tourisme et l'industrie agroalimentaire permettra de mesurer les compétences attendues par les différents secteurs, les calendriers de saisons, les complémentarités possibles... Mise en œuvre expérimentale dans une grande entreprise IAA du Sarladais.

- **ACTION 4 : ANNUALISATION - DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES**

Les exemples d'annualisation du travail sont réels, même s'ils sont « timides » par rapport à l'attente légitime des saisonniers : groupements d'employeurs, complémentarité d'activités au sein d'une entreprise, saisons été/hiver, etc... Des fiches « témoins » seront rédigées et diffusées largement pour démontrer aux employeurs et salariés que c'est possible et identifier les appuis pour y parvenir.

- **ACTION 5 : INNOVER SUR LES FORMATIONS**

La formation professionnelle est globalement insuffisante en Périgord Noir dans les métiers saisonniers : l'offre est trop souvent éloignée, les salariés peu mobiles, les employeurs et demandeurs d'emploi pas toujours motivés. L'innovation peut « bousculer » les représentations et les habitudes.

**Liaisons entre les actions et les objectifs clefs de la GTEC métiers saisonniers en Périgord Noir**

	Professionaliser les métiers	Sécuriser les parcours	Favoriser l'employabilité	Faciliter les recrutements	Anticiper sur les mutations économiques	Conforter l'adéquation Offre/demande saisonnière
----- ACTION 1 ACCROITRE LA LISIBILITE ET LA VISIBILITE DES METIERS SAISONNIERS	X	X		X	X	X
ACTION 2 ELABORER UN LIVRET DE COMPETENCES (en liaison avec la charte)	X	X	X	X	X	X
ACTION 3 RENFORCER COMPLEMENTARITES TOURISME / IAA DES SAISONNIERS POLYVALENTS		X	X		X	X
ACTION 4 ANNUALISATION - DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES		X	X		X	
ACTION 5 INNOVER SUR LES FORMATIONS	X	X	X	X	X	X

**Présentation d'une des fiches actions : le livret de compétences**

**Objectif** : permettre à un employeur volontaire de valider à l'issue du contrat de travail les compétences et aptitudes du saisonnier qui est intervenu dans son établissement, avec l'intention de favoriser et sécuriser grâce à ce livret les passerelles d'activité entre les saisons dans un domaine complémentaire similaire et/ou d'inciter le saisonnier à envisager une formation professionnelle afin de compléter ses compétences et aptitudes.

- Principe de mise en place : expérimentation en 2011 lors des saisons auprès de 50 entreprises volontaires réparties par 10 dans 5 secteurs d'activité avec pour chaque secteur un métier précis. Exemple agriculture / aide agricole saisonnier

Modalités : le livret sera individualisé pour chaque domaine d'activité et métier avec un professionnel en s'appuyant sur les répertoires existants (voir fiche rome, référentiel...). Il y sera joint une notice explicative permettant aux employeurs de remplir le livret et d'évaluer la démarche sur les mêmes bases. Cibler et rencontrer individuellement les 50 entreprises qui vont expérimenter le livret et évaluer la démarche.

- Lien avec la charte départementale de l'emploi saisonnier qui sera testée par des employeurs également volontaires (tout ou partie des 50 expérimentant le livret)
- La démarche sera en lien avec les résultats de l'étude INSEE sur le travail saisonnier en Sud-Dordogne
- L'employeur validera par écrit en fin de saison les compétences et aptitudes du saisonnier et fera parallèlement connaître à la MDE/espace saisonnier par un questionnaire son avis.

Les 5 fiches métiers à élaborer en lien avec les professionnels sont :

- |   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
| - Commis de cuisine   | } | UMIH - club hôtelier - HPA          |
| - Employé(e) d'étage  |   |                                     |
| - Agent d'accueil sites touristique et services canoës - Gabarre - divers musées... |   | Sémitour - Sites en Pgd - Bases     |
| - Ouvrier H/F non qualifié de production IAA Ardiaa                                 |   | Syndicat des artisans conserviers - |
| - Aide agricole saisonnier  |   | CRDA – ADEFA                        |

---

## **GTEC dans le bâtiment**

Avec l'appui de la Région aquitaine et de l'Etat, la Maison de l'emploi prépare l'ouverture de la plateforme de formation aux métiers du bâtiment, jouxtant le lycée Pré de Cordy. Très attendu par la profession, cet outil sera accessible dès octobre 2012 à tous prestataires de formation et stagiaires. L'offre de formation sera construite en fonction des besoins : certains sont connus, d'autres sont à faire émerger, formaliser, regrouper. Et derrière la formation, il y a l'enjeu de l'évolution des compétences au sein des entreprises et le renforcement de la filière du bâtiment en Sarladais. Dans le contexte d'anticipation de la plateforme, une gestion territoriale des emplois et des compétences a été retenue, s'appuyant sur la participation de chacun et la force d'un réseau. La réunion de lancement du groupe de travail s'est tenue vendredi 21 janvier 2011 à la Maison de l'emploi. Un consultant, James Chatenoud, a présenté au groupe de travail la démarche. La Région et l'Etat cofinancent sa mission.

Les pistes d'intervention proposées dans le cadre de la GTEC bâtiment sont les suivantes :

- Les dispositifs emploi-formation existants seront optimisés, notamment grâce à la plateforme de formation professionnelle qui sera l'outil territorial de proximité autour duquel se greffera un bon nombre d'actions. La démarche prendra en compte les évolutions importantes issues du BTP : écoconstruction, contraintes de la commande publique (HQE, réglementations diverses), développement de la sous-traitance, morcellement du tissu des TPE et importance qu'elles travaillent en réseau pour relever le défi de l'efficacité énergétique : il est prévu 2 actions partenariales expérimentales au 2<sup>ème</sup> semestre 2011
- Grâce à une démarche de veille collective et d'enquêtes (certaines étant déjà réalisées, mais à actualiser), il s'agira de mieux anticiper les besoins futurs des entreprises du secteur, au niveau collectif et individuel : besoins en formation avec des réponses à apporter dans le catalogue proposé par la plateforme dès son ouverture en octobre 2012, impact de la pyramide des âges, évolution des savoir-faire / des matériaux et techniques... Il est prévu la visite de 50 entreprises en 2011.
- Objectifs transversaux :
  - Accroître l'adéquation offre -demande en liaison avec les acteurs de l'emploi
  - renforcer la mobilité professionnelle et sécuriser les parcours (pénibilité)
  - mettre en place une offre collective de formation avec le catalogue proposé par la plateforme du bâtiment et prospecter pour remplir ces formations dès l'ouverture de la plateforme
  - favoriser les transferts de compétences (tutorat, relance de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation...);
  - partager les compétences (GERS, GEIQ bâtiment, GE de la chambre de métiers, Aquilim)

- lien avec l'orientation professionnelle : la semaine de l'orientation en février 2011 comprenait un volet fort « éco-construction » par le biais d'un salon innovant en liaison avec la profession et la communauté de communes du Sarladais (agenda 21). Il s'agira de poursuivre et amplifier ce volet.

## Composition du groupe de travail « bâtiment »

- ✚ CAPEB : Patrick Meynier
- ✚ FFB : Christian Monti
- ✚ Association Interprofessionnelle du Sarladais : Michel Vaunac
- ✚ Représentants des professionnels : Philippe Brel, Remy Royère et plusieurs autres entrepreneurs selon corps d'état
- ✚ Conseil régional d'Aquitaine : Anne Albaret
- ✚ Direccte UT Dordogne : Emilie Horn
- ✚ Maison de l'emploi : Etienne Cloup
- ✚ Communauté de communes du Sarladais : Hélène Delroc
- ✚ Pôle emploi : Sylvie Lipart
- ✚ Mission Locale : Anne Guibert et Sylvie Guézennec
- ✚ Lycée professionnel : Philippe Mesturoux
- ✚ Chambre des métiers : Gérard Blondel
- ✚ GE 24 : Véronique Monsifrot
- ✚ Médecin BTP : Marie-laure Meuleman / Amco centre ouest
- ✚ Main Forte : Eric Broucayet