

ESPACE SAISONNIERS – MAISON DE L'EMPLOI DU PERIGORD NOIR **COMPTE RENDU COMITE DE PILOTAGE DU 6 FEVRIER 2013**

Présents

POLE EMPLOI	Sylvie	LIPART
CRDA du Périgord Noir et GERS	Fabrice	GAREYTE
Conseil Régional Aquitaine	Anne	ALBARET
Conseil Régional Aquitaine	Philippe	BOURDON
UMIH	Gérard	LABORDERIE
CFDT	Emile	BENTOZA
CFDT	Michel	MATUSIAK
CONSEIL GENERAL	Gérard	GAUTHIER
DIRECCTE	Christian	DELPIERRE
SDHPA	Philippe	CAFFY
CFPPA	Marie-Ange	BOYER
MLPN	Anne	GUIBERT
EURALIS	François	PIVETEAU
ARACT aquitaine	Elise	FOSSET
GRETA	Fabienne	CAJAN
MFR Salignac	Dominique	BOUSSAT
OT Sarlat	Boualhem	REKKAS
OT Montignac	Annie	DROUILHET
Force ouvrière	Jean	EYNARD
CARSAT	Alain	BONHOMME
MDE Périgord Noir	François	VIDILLES
MDE Périgord Noir	Chantal	BERTHOME
MDE BERGERAC	Sylvia	DESBOUIT
MDE BERGERAC	Christelle	MORAS

BILAN 2012 ET OBJECTIFS 2013

I - CREER UN RESEAU DE 50 ENTREPRISES PARTENAIRES

Objectif de l'action : appliquer les outils collectifs de la GTEC - en démontrer l'utilité favorisant des emplois saisonniers de « qualité » et le dialogue social.

Moyen : s'appuyer sur un réseau d'entreprises volontaire et sur les 90 offres de 3 mois et + de la bourse de l'emploi.

Résultats : dans un contexte économique difficile

- 42 entreprises ont été sensibilisées aboutissant à 21 rendez-vous.
- 133 boîtes à outils du saisonnier ont été remises aux chefs d'entreprise rencontrés pour diffusion auprès de leurs salariés saisonniers.

⇒ Mais seulement 13 entreprises ont remis les guides de compétences soit 33 guides de compétences (*Pour mémoire : en 2011, 43 entreprises avaient remis 90 guides de compétences*)
5 projets de formation « côté employeurs » : 2 / cuisinier (1/annulé) – 1/œnologie – 1/informatique + gestion de stocks + 1/HACCP ⇒ Orientation GRETA SPPS/21 h

Analyse : un manque d'appropriation des outils et de disponibilité des chefs d'entreprise. Un potentiel de besoin de formation à suivre et exploiter.

II - FAVORISER LA PLURIACTIVITE D'UNE CENTAINE DE SAISONNIERS

Objectif : répondre à une double attente, celles des employeurs qui veulent qualifier et sécuriser leurs recrutements et des saisonniers qui souhaitent sécuriser leurs parcours et valoriser au mieux leurs compétences.

Moyens : 70 saisonniers identifiés (durée moyenne des contrats : 5,3 mois) dont une cinquantaine ont été vus ou appelés par l'espace saisonnier.

Bilan : 12 projets de formations repérés côté saisonniers : VAE ou formation cuisinier, VAE employée d'étage, formation excel, perfectionnement service et sommellerie, HACCP, remise à niveau informatique, anglais, comptabilité, auxiliaire ambulancier...

RENFORCER LES COMPLEMENTARITES D'ACTIVITE

Complémentarités repérées : 9 pers. ont eu un contrat saisonnier chez Euralis.
Une personne a obtenue une promesse d'embauche pour la saison 2013 (sur un poste d'hôtesse d'accueil du 04/02 au 31/10/2013).

3 CDD saisonnier ont évolué vers un CDI.

Analyse : le guide de compétences n'a pas été utilisé par les saisonniers.

Explication : perdu, oublié... Un manque d'autonomie des personnes sur leur parcours professionnel qui n'est pas encouragé par les employeurs.

Médiation en lien avec la Direccte

8 situations conflictuelles ont été signalées à la Direccte

3 entreprises ont été verbalisées suite à un contrôle UT Direccte / Urssaf.

III - INNOVER SUR LES FORMATIONS PLURIDISCIPLINAIRES

Objectif : Aider à professionnaliser (formation hivernale hors saison) entre 30 et 70 travailleurs saisonniers « structurants » pour les entreprises (contrats de 3 mois et plus) par une approche interprofessionnelle.

Moyens : Mobilisation d'une commande PRF « *préqualification aux industries agroalimentaires* ». Formation dispensée par le CFPPA de la Dordogne.

Innovation : 2 stages en entreprises dont IAA et HCR ou commerce.

Les étapes de la mise en place :

- 1 – Une construction avec l'entreprise Euralis qui a repéré 115 profils,
- 2 – Sélection et suivi des candidats : infos collectives, suivies d'entretiens individuels,
- 3 – Constitution d'un groupe de 17 personnes,
- 4 – Durée de la formation : du 26 mars au 31 mai 2012 dont 4 sem de stages en entreprises (2 sem chez Euralis et 2 sem en hôtellerie restauration),
- 5 – Lieu de la formation : MDE Sarlat et tous les mercredis dans les locaux de l'entreprise Euralis.

Bilan : sur 17 personnes formées, 14 ont été recrutées chez Euralis en CDD (des recrutements qui se sont étalés du 11/06 au 22/12/2012).

Durée moyenne des contrats : près de 4 mois

Complémentarité identifiée : 3 personnes ont trouvé un CDD saisonnier sur juil. Août (snack, cuisine et propreté en camping).

Analyse : le projet de polyvalence a buté sur l'expérience des saisonniers qui ne souhaitent plus travailler en hôtellerie restauration, suite à de mauvaises expériences diverses.

**Innover sur une formation visant au certificat local de capacité (en lien avec AIS).
Demande de FIFOP**

Objectif initial de 36 stagiaires en 3 sessions de 70 heures. Un dossier a été déposé en juin 2012 auprès du conseil régional pour une expérimentation mais il n'a pas été retenu.

Explication de la MFE / A. Albaret : ce dossier a été ajourné pour les motifs suivants :

- Pas assez de lien avec des perspectives de qualification qui amèneraient les personnes à un premier niveau de technicité,
- A rattacher à des référentiels de formation.

Encourager les acteurs à se saisir de cette opportunité :

Appel à projets 2013 du Fonds d'Innovation de la Formation Professionnelle :

Les dossiers de réponse peuvent être retirés sur le site : <http://achat-formation.aquitaine.fr>

Date limite de réception des dossiers : 30/04/2013

Semaine du 20 au 25 mai (à confirmer) la Commission CRAC FP se réunit pour choisir les dossiers retenus.

Contacts : Olivier Delage - Chef de Service du Service Qualité Gestion de l'Offre de Formation
Catherine Fossat - Gestionnaire FIFOP.

Les formations du GRETA DORDOGNE et de la MFR :

GRETA DORDOGNE : 38 boîtes à outils du saisonnier remises aux personnes qui ont suivi les formations suivantes :

- CAP métiers de la cuisine du 07/10/2011 au 08/06/2012
- Commis de cuisine du 17/02 au 17/04/2012
- Perfectionnement langues appliquées aux métiers du tourisme du 21/03 au 24/05/2012.

MFR : 5 boîtes à outils ont été remises aux personnes qui ont validé le CQP employé(e) d'étage (contrat de professionnalisation du 02/04 au 02/10/2012).

Courant octobre 2012 toutes ces personnes ont été rappelées par la MDE afin de connaître leur situation emploi pour la saison 2012 et de mesurer l'utilisation du guide de compétences.

Bilan : aucune personne n'a présenté son guide de compétences en entreprise.

Motif : oublié ou perdu (il a été proposé aux personnes de revoir leur employeur afin de le faire compléter).

IV – COMMUNIQUER EN FAVEUR DU TRAVAIL SAISONNIER

Bilan :

75 fiches horaires remises à 3 chefs d'entreprise à leur demande.

Le site internet www.mdepn.com : + de 5 000 connexions différentes d'emploi, documents en téléchargement...).

@lettre spécial saisonnier (n° 30 été 2012)

Nombreux contacts avec des saisonniers à la MDE suite aux forums de l'emploi, de la bourse de l'emploi...

Bourse de l'emploi gérée par la Mission Locale : toujours un grand succès malgré la crise
En 2012 : 382 CDD saisonnier + 237 jobs d'été = 619 offres d'emplois saisonnières.

A noter : beaucoup de fluctuations dans les recrutements (suspension d'offres, durées de contrats raccourcies...).

Communiquer en faveur de la professionnalisation du travail saisonnier

LA BOITE A OUTILS DU SAISONNIER

⇒ La charte de l'emploi saisonnier en Dordogne

Un outil qui vient encadrer le contrat de travail et favoriser le dialogue social



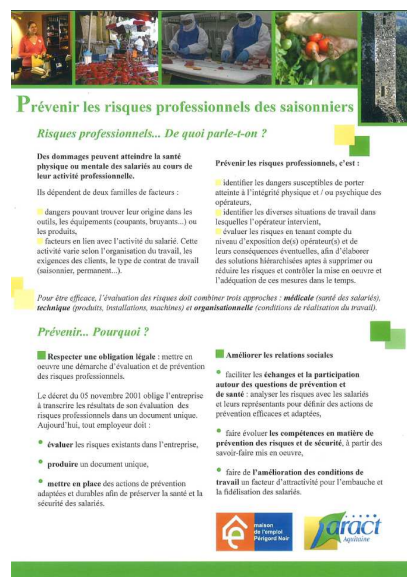
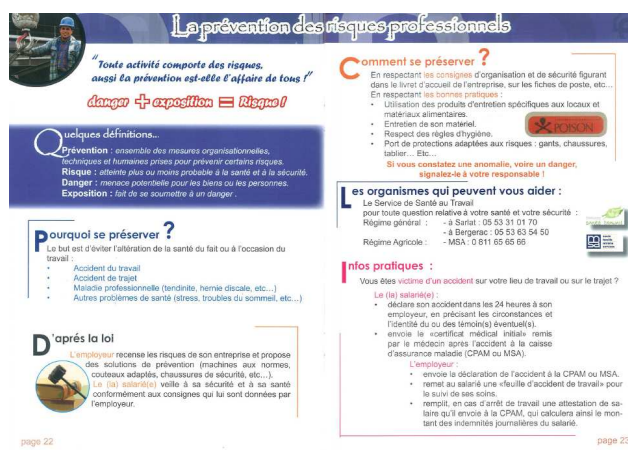
⇒ Mon guide de compétences professionnelles
Un outil pour valoriser ses compétences, sa formation et favoriser les complémentarités d'activité.



- Un e.mailing du 28/03/2012 adressé à 864 entreprises

Bilan :

- 5 entreprises participantes (sur objectif de 10) mais 50 saisonniers impliqués (sur objectif de 50)
- Évaluation favorable des saisonniers
- 2 documents uniques refondus suite contacts entreprises.
- A reconduire en 2013 + info collective à organiser en mars 2013.
- Rédaction avec la Direccte d'une double page sur la prévention des risques professionnels insérée dans le guide de compétences.



ARACT AQUITAINE : réalisation et impression de 200 plaquettes « Prévenir les risques professionnels des saisonniers (insérée dans la boîte à outils du saisonnier en 2013.

- Accompagner la chambre d'agriculture dans sa GTEC en faveur de la mutualisation des outils et ressources dans l'agriculture (entre GE, CUMA...).

La Maison de l'emploi a appuyé en 2012 le lancement de la GTEC agricole conduite par la chambre d'agriculture :

Objectifs : Mutualiser et adapter les compétences des actifs pour répondre aux mutations économiques, sociales et démographiques d'un territoire, créer des synergies inter entreprises et inter secteurs d'activité, favoriser la mise en relation des offres et des demandes d'emploi,

contribuer à l'amélioration des conditions de travail par de nouvelles pratiques professionnelles respectueuses de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement.

Proposition MDE info suite aux journées AVE « Impacts des mutations environnementales de l'agriculture sur l'emploi et les compétences » :

Contacts transmis à la Chambre d'Agriculture : V. Normand – Chargée de mission MDE de la Petite Camargue Héraultaise et Mr. Bies-Pere – Pdt de l'Adéfa des Pyrénées Atlantiques.

- Lien avec la GTEC bâtiment et l'ouverture en mars 2013 d'un centre de formation interprofessionnelle à Sarlat.



Ouverture en mars 2013 d'un centre de formation interprofessionnelle à Sarlat :

Appui aux entreprises qui souhaiteront impliquer leurs salariés et aux OF qui développeront l'offre de formation professionnelle

ORIENTATIONS 2013 GTEC SAISONNIERS

Les membres du comité de pilotage ont validé les objectifs 2013 suivants :

- Appuyer la bourse de l'emploi de la mission locale pour capter les offres sur le marché caché - Objectif 400 offres saisonnières.

- Participer aux 2 forums de l'emploi les 4 et 7 mars 2013 à Sarlat et Terrasson et à la journée job d'été du 30 avril 2013 à sarlat - Objectif 30 personnes.

- Poursuivre la diffusion des outils au service des chefs d'entreprise et des travailleurs saisonniers :

1 – Remise du dossier à l'occasion des contacts de l'espace saisonniers : objectif 80 personnes

2 – Contacts sur forums de l'emploi du 4 et 7 mars 2013 Sarlat et Terrasson : objectif : 30 personnes

3 - @lettre n° spécial saisonniers mars 2013

- Favoriser le développement de la formation professionnelle

1 – Diffusion du « guide sur la formation professionnelle » : objectif 15 visites en entreprises « saisonnières » (non vues en 2011 et 2012) – relais avec l'offre des OF

2 – Suivi des formations liées au travail saisonnier : GRETA, MFR, CFPPA...

- Relayer le plan régional des saisonniers 15 PROPOSITIONS :

- 1.1 : problématique de la saisonnalité dans les commandes publiques PRF-PE
- 1.2 : formations interfilières base FIFOP, PRF ou branches
- 1.3 : coup de projecteur spécial métiers saisonniers / ACM et EMA
- 1.4 : diffusion du logiciel PERENNITAS
- 1.8 : charte régional de l'emploi saisonnier
- 2.1 : hébergement saisonnier au lycée Pré de Cordy
- 2.3 : extension de 1,2, toit aux saisonniers
- 2.4 : allocation logement saisonniers
- 2.5 : tarification spécial saisonnier sur les TER
- 2.6 à 2.8 : préalable de l'étude logement en 2013 avant toute action
- 3.1 : partenariat Région / MDEPN sur commande au SST
- 4.1 : ouverture MdS en sud-dordogne
- 4.2 : réseau régional des MdS
- 4.4 : porte d'entrée numérique régionale
- 4.5 : une action collective des MdS / communication sur le thème de la saisonnalité

Présentation du Plan Régional des Saisonniers par Philippe BOURDON :

A l'initiative du Conseil régional une vaste concertation auprès de plus 130 partenaires s'est déroulée courant 2012.

Le PRS se décline en 5 volets :

- 1. Formation et emploi
- 2. Logement et transport
- 3. Santé et social
- 4. Information et réseau
- 5. Observation socio-économique

Objectifs : définir une politique cohérente, capitaliser sur les expériences existantes, donner une lisibilité et une ampleur régionale aux projets des territoires, et trouver des réponses innovantes aux enjeux de la saisonnalité.

Philippe Bourdon explique les enjeux de ce plan régional des saisonniers :

- des crédits dédiés à ce dispositif,
- accompagnement des projets.

Il invite les partenaires à la réflexion et à la mise en place de projets.

- PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

Commande au Service Santé au Travail : réunion de lancement en s'appuyant sur l'expérience des entreprises mobilisées en 2012. Objectif de 10 établissements et 50 saisonniers mobilisés.

- ETUDE HABITAT – Quels sont les besoins non satisfaits en hébergements des travailleurs saisonniers et des apprenants en Périgord Noir et quelles solutions ?

Cahier des charges / 6 cabinets contactés

Jury semaine 10 (début mars)

Étude réalisée d'avril à octobre 2013, avec un comité de pilotage

Nov/déc : préparation du plan d'action 2014

Coût : 23 000 € (CRA 10 000 € + CAF 5 000 € + CG 3 000 + MDE 5 000 €)

- DEVELOPPEMENT DE LA FILIERE BOIS : Suite à une réunion de faisabilité à Belvès le 15/02/2013, proposition de visiter 15 établissements. Base questionnaire en vue de développer les réponses en formation et bonnes pratiques RH.