

# Compte-rendu du comité de pilotage espace saisonnier Périgord Noir du 10 janvier 2012

*Présents : Dominique Christian – Sous-préfète, Benoît Secrestat – conseiller régional ; Sandrine Rossignol / Chambre d'agriculture, Valérie Laffargue - ADEFA Dordogne, Alain Bonhomme - CARSAT, Etienne Cloup - MDE/AIS, Joëlle Jacquement - Direccte 24, Philippe Cafy – SDHPA, Marlène Kiernowski direction du tourisme CRA, James Chatenoud – consultant, Sylvie Lipart – Pôle emploi, Marcel Ulrich – lycée de Sarlat, Anne Guibert – Mission locale, Anne Albaret et Abdi Sabéran – DFPA – CRA, Chantal Berthomé – espace saisonnier, Rébecca Dain et François Vidilles -  
Excusés : Jean-Luc Bousquet - UMIH, Yves Eveno – CFDT.*

Etienne Cloup représentant Jean-Jacques de Peretti ouvre le comité de pilotage en remerciant les partenaires présents. Il rappelle que l'espace saisonnier est soutenu par la Direccte et le Conseil Régional d'Aquitaine.

James Chatenoud, consultant missionné par la Maison de l'emploi pour accompagner la démarche GTEC saisonnier, présente succinctement la méthode.

Un dossier est remis aux participants comprenant :

- ✚ Le conducteur de réunion
- ✚ Le bilan et l'évaluation détaillée des résultats 2011 de la GPEC saisonnier
- ✚ Le dossier remis aux entreprises : charte ; guide de compétences, fiches horaire
- ✚ L'étude INSEE sur le travail saisonnier en sud-dordogne
- ✚ Les deux brochures éditées : « saisonnier, un métier de professionnel » et « bien vivre ma saison »

Chantal Berthomé, animatrice de l'espace saisonnier, restitue le bilan quantitatif des 5 axes de travail de l'espace saisonnier (cf dossier remis en séance)

1. VALORISER LES METIERS SAISONNIERS, FAVORISER LES RAPPROCHEMENTS
- 2 ELABORER ET DIFFUSER UN GUIDE DE COMPETENCES
- 3 RENFORCER LES COMPLEMENTARITES D'ACTIVITE
- 4 ANNUALISATION - DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES
- 5 INNOVER SUR LES FORMATIONS

Puis après débat, elle présente avec James Chatenoud l'analyse qualitative des réalisations et enfin les propositions d'axes de travail pour 2012 (cf dossier remis en séance).

M.Bonhomme pour la CARSAT présente un projet d'action sur la prévention des risques professionnels, Sandrine Rossignol informe que la chambre d'agriculture a déposé une demande de GTEC en faveur de la coopération en « ressources humaines » et partage de pratiques entre les groupements d'employeurs et assimilés.

Le comité de pilotage valide le bilan 2011 et les objectifs GTEC 2012 (détaillés en annexe). Ils feront l'objet d'une demande de subvention au Conseil régional d'Aquitaine.

Il ressort globalement des présentations et débats que la GTEC rencontre beaucoup de soutiens et des résultats prometteurs mais que sur les volets impliquant directement les entreprises et les salariés, du temps sera nécessaire pour convaincre, augmenter le niveau d'exigence des pratiques en « ressources

humaines » dans les entreprises et faire adhérer aux plans de formation dont les besoins ont été identifiés.

Une approche couvrant 2012-2013 sera au minimum nécessaire pour quantifier et évaluer les résultats.

Une réunion est prévue l'après-midi même à l'entreprise Rougié (groupe Euralis) pour commencer à élaborer le plan de formation en faveur des saisonniers.

## Espace saisonnier : bilan des actions 2011

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

Objectifs de l'action : favoriser l'économie saisonnière qui rencontre des difficultés liées aux mutations économiques en outillant les acteurs du SPE et ses partenaires. Axes de progrès : les aider à informer tous les publics sur la diversité des métiers de l'agriculture, du tourisme et de l'industrie agroalimentaire, encourager les formations professionnelles dédiées, initiales et continues, favoriser les parcours professionnels maîtrisés, optimiser les passerelles entre les saisons et promouvoir les outils favorisant l'annualisation.

Moyens mis en œuvre :

1) conception puis diffusion par la MDE de 2 brochures spécifiques au travail saisonnier. La première présente les métiers, les périodes saisonnières, les compétences attendues et les formations pour y parvenir. La seconde est un guide pour « *bien réussir sa saison* », avec de nombreuses informations pratiques dans plusieurs rubriques : emploi, formation, mobilité, santé, hébergement...

2) deux études qualitative et quantitative sur le travail saisonnier en PN : une commande passée à l'INSEE sur la réalité du travail saisonnier et l'exploitation-diffusion en 2011 d'une enquête réalisée directement par la MDE Périgord Noir courant 2010 auprès de 100 employeurs et 100 saisonniers. Communication à destination du SPE, mais aussi du grand public, des entreprises et des décideurs locaux, départementaux et nationaux.

Procédure mise en œuvre : sous l'autorité d'un comité de pilotage, rédaction du cahier des charges de la commande passée à l'INSEE, accompagnement à la rédaction et à la mise en page, édition et diffusion des résultats de l'étude INSEE, puis en complément de l'enquête qualitative qui a fait l'objet d'un tiré à part.

**Lien avec le volet communication.** Toutes ces publications sont également en ligne sur le site internet de la maison de l'emploi [www.mdepn.com/saisonniers](http://www.mdepn.com/saisonniers) volet saisonnier et diffusées dans l'[@lettre](mailto:) de la MDE de novembre 2011 <http://www.mdepn.com/DOCS/MEPPN/fic/elettre-N-25-nov-2011.pdf>

### - ACTION 2 : ELABORER et EXPERIMENTER UN GUIDE DE COMPETENCES



- la Charte départementale du travail saisonnier a été actualisée en janvier 2011 avec l'appui de la MDE Périgord Noir et élargie à de nouveaux secteurs : le tourisme/service, de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire. Ont été mobilisés : les services de la Direccte et les partenaires sociaux de l'hôtellerie. Diffusion auprès de 50 entreprises tests (et 50 en Bergeracois lire supra). Impression de la charte en 2.000 ex. à la charge de la Direccte.

- sur cette base, les professionnels souhaitent disposer d'un outil partagé leur permettant de reconnaître des compétences professionnelles et de les faire évoluer. Les passerelles entre les saisons sont recherchées et rendues possibles si les savoir-faire « transversaux » sont maîtrisés (hygiène et sécurité...). Il y a une réelle attente de formations dédiées à ces saisonniers polyvalents pour augmenter leur employabilité. C'est à cette fin qu'a été conçu au 1<sup>er</sup> semestre le guide de compétences.

- le groupe de travail qui a conçu le guide s'est réuni le 11 mai 2011. Il s'est appuyé sur deux expériences dans d'autres régions. Puis il a ouvert la démarche au sud Dordogne avant la mise en oeuvre. La création et la mise en page du livret ont été soutenues par le FSE dans le volet « communication ». La charte et le livret ont été utilisés en complémentarité. Ils sont téléchargeables sur le [www.mdepn.com/saisonniers](http://www.mdepn.com/saisonniers) et font l'objet d'un article dans l'[@lettre](#) de la MDE en nov 2011.

L'action expérimentale en 2011 s'appuie sur une cinquantaine d'entreprises « tests » en Périgord Noir où sont appliqués la charte et le guide (idem en Bergeracois, cf. volet transfert / capitalisation)

- La mise en œuvre de cette expérimentation s'est appuyée sur le volontariat d'une centaine d'entreprises en Sud Périgord qui ont été rencontrées de juin à octobre 2011 afin de leur présenter la démarche :

- Présentation de la charte de l'emploi saisonnier et des documents joints (fiche sur la législation du travail saisonnier, extrait des conventions collectives HCR/HPA, fiche horaire) à remettre à chaque saisonnier recruté.

- Présentation du guide de compétences professionnelles à remettre à chaque saisonnier en fin de saison lors d'un entretien afin de valider ses savoir-faire professionnels, favoriser les complémentarités et/ou faire du lien avec la formation.

En lien avec l'action n°3 de la GTEC « Renforcer les complémentarités », ce guide de compétences a été présenté le 26/10/11 aux responsables d'ateliers de l'entreprise Euralis Gastronomie. Il a été demandé à chaque responsable de le remettre aux saisonniers en fin de saison à l'occasion d'un entretien. 200 guides ont été remis.

Il a aussi été adressé aux stagiaires qui ont suivi des formations à savoir :

GRETA DORDOGNE (adressé par courrier le 26/07/2011)



- 12 personnes qui ont validé le titre professionnel d'Agent de restauration (formation du 01/02 au 08/06/2011)
- 9 personnes qui ont validé le CAP cuisine (formation du 11/10/2010 au 13/05/2011).

### MAISON FAMILIALE ET RURALE DU PERIGORD NOIR

- 10 personnes qui ont suivi une formation validant un CQP employé(e) d'été de mai à novembre 2011.

Bilan des entreprises visitées par bassins et domaine d'activité

Bilan des documents remis

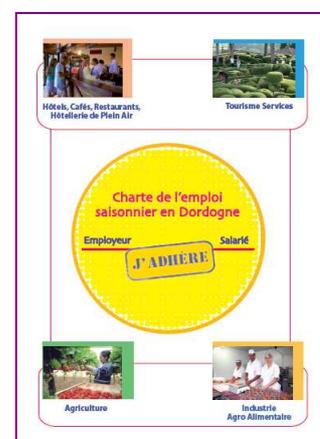
Domaine activité	Lalinde	Bergerac	Périgord Noir	Total entreprises visitées Sud Périgord
Tourisme (HCR - HPA - bowling - sites - bases canoës)	20	13	36	69
IAA	0	5	11	16
Agriculture	5	7	2	14
Grande distri	2	0	0	2
Organisme de formation			5	5
<b>Nbre entreprises visitées</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>54</b>	<b>106</b>
<b>Nbre de chartes remises</b>	<b>26</b>	<b>173</b>	<b>288</b>	<b>487</b>
<b>Nbre de guides remis</b>	<b>94</b>	<b>173</b>	<b>542</b>	<b>809</b>
<b>Nbre de fiches horaires remises</b>	<b>54</b>	<b>72</b>	<b>377</b>	<b>503</b>

En complément, le conseil d'administration de la MDE du 26 Mai 2011 a décidé la diffusion de la fiche horaire dans les Etablissements de l'hôtellerie-restauration en accord avec l'UMIH et la CFDT. Cette fiche horaire a été adressée par courrier à 262 établissements de l'hôtellerie restauration et hôtellerie de plein air et à 14 cabinets d'experts comptables.

L'évaluation le 10.01.2012 par le groupe de travail partenarial permet de mesurer dans quelles conditions ces outils pourront être généralisés en 2012 (cf compte-rendu en annexe).

### BILAN EVALUATION DU GUIDE DE COMPETENCES

**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 élaborées en lien avec les professionnels sont :

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

**EVALUATION :**

- De juin à octobre 2011, 50 entreprises réparties comme suit ont été visitées, afin de leur présenter les outils : la charte de l'emploi saisonnier, le guide de compétences professionnelles à remettre en fin de saison à leur salariés saisonniers et/ou CDD, et la fiche horaire.

Nombre Entreprises visitées par domaine d'activité	
Tourisme (HCR - HPA - bowling - sites - bases canoës)....	36
Industrie agroalimentaire.....	11
Agriculture (dont GER du sarladais).....	2
Organismes de formation (GRETA + MFR) .....	2

Bilan des outils remis aux entreprises lors des visites :

➤ Charte de l'emploi saisonnier	288
➤ Mon guide de compétences professionnelles	342
➤ Fiche horaires	377

oooo OOOO oooo

### Evaluation téléphonique :

- Deux questionnaires d'évaluation ont été élaborés.

### **- 43 entreprises ont été rappelées afin d'évaluer le guide de compétences :**

#### - Documents remis aux saisonniers :

- 65 chartes ont été remises
- 111 guides de compétences (à noter : 21/GRETA - 55/ROUGIE - 35/AUTRES)

#### - Observations des employeurs :

- Pas de temps, prend trop de temps, laborieux.
- Remis sans explication aux saisonniers,
- Saisonniers, population très volatile, pas intéressé...

### **- 17 saisonniers ont été rappelés :**

- dont 10 personnes qui ont suivi une formation au GRETA DORDOGNE pour valider le CAP cuisine (9 pers.) et le titre pro d'agent de restauration (12 pers.)

#### - Observations des saisonniers :

- 2 personnes l'ont utilisé.
- Besoins en formation remontés : langues anglais, espagnol + informatique
- Dans l'ensemble les personnes n'ont pas compris la démarche.

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

- Objectif : La démarche est animée par la MDE avec et au profit de ses partenaires. Elle couvre plusieurs secteurs d'activité saisonniers : l'agriculture, le tourisme et l'industrie agroalimentaire. Il s'agit d'identifier et de mesurer les compétences attendues des salariés saisonniers et transférables entre les différentes saisons, la complémentarité des calendriers, les besoins éventuels en formation pour atteindre les polyvalences recherchées... afin de répondre à une double attente : celles des employeurs qui veulent qualifier et sécuriser leurs recrutements et des saisonniers qui souhaitent légitimement sécuriser leurs parcours et valoriser au mieux leurs compétences.
- 2011 est une phase d'expérimentation s'appuyant sur une entreprise rencontrant de fortes contraintes saisonnières qui pourraient pénaliser sa production industrielle. L'entreprise Rougié (groupe Euralis gastronomie) a marqué son accord et l'action s'est déroulée dans cette entreprise de Mars à Décembre 2011.



- Méthodes et outils utilisés : constitution d'un groupe de travail avec Mission locale, Pôle emploi, espace saisonnier de la MDE, et Rougié (le directeur de site François Piveteau et son responsable des ressources humaines implanté aux Herbiers. Les réunions préparatoires (le 3, 9, 10 et 23 Mars, et 27 mai 2011) avec l'entreprise ont permis de rechercher des solutions aux attentes exprimées. La réponse a pris la forme – à compter du 9 juin - de 17 journées d'appuis aux recrutements (12 à 15 personnes invitées par session) qui se sont déroulées comme suit :

description d'une journée

1 - Accueil des participants et présentation par l'entreprise des conditions d'exercice des emplois recherchés (animation power point - infoco de 30 mn)

2 - Un entretien individuel de 20 mn pour mieux appréhender les motivations de la personne et l'adéquation aux postes proposés.

3 - Une synthèse est réalisée après chaque session de recrutement pour vérifier les résultats et la pertinence de la méthode.

Ces journées ont mobilisées en binôme un représentant du SPE (la Mission locale, la MDE ou Pôle emploi) et un cadre de l'entreprise. Les saisonniers venaient d'autres secteurs d'activité (tourisme - voir agritourisme - et agriculture essentiellement et devaient pour réussir leur intégration acquérir les savoir-faire et savoir-être attendus pour les postes à pourvoir

(liste) :

- OPERATEUR DE PRODUCTION H/F - 200 postes
- ANIMATEUR LOGISTIQUE PREPARATEUR DE COMMANDE H/F - 2 postes
- MAGASINIER H/F PRODUITS FINIS - 4 postes
- ANIMATEUR DE LIGNE DE PRODUCTION EN IAA H/F - 8 postes
- AGENT DE NETTOYAGE INDUSTRIEL H/F EN IAA - 3 postes
- CONDUCTEUR D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL H/F EN IAA - 10 postes

La MDE suit et évalue les solutions pour une lecture partagée de leur efficience. A cela il faut ajouter des rendez-vous avec des partenaires techniques (Région Aquitaine, OPCA, Direccte).

L'expérimentation a donné lieu à l'ouverture d'un dossier recueillant l'analyse des besoins, le plan d'actions et les réalisations correspondantes. Le tout étant synthétisé dans le tableau de bord en annexe

Plan d'action 2011 :

PREPARATION DE LA PHASE DE RECRUTEMENTS  
SAISONNIERS ET DEFINITION DES BESOINS  
ACCOMPAGNEMENT A LA REALISATION DU PLAN DE  
RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION DES SAISONNIERS  
ACCOMPAGNEMENT DES SAISONNIERS POUR FAVORISER  
LA POLYVALENCE D'ACTIVITE  
ACCOMPAGNEMENT A L'INGENIERIE D' ACTIONS DE  
FORMATION COMBINEES AU PROFIT DES ENCADRANTS –  
TUTEURS ET DES SAISONNIERS

DIFFUSION DU GUIDE DE COMPETENCES ET DE LA CHARTE  
VIA L'ENCADREMENT  
EVALUATION  
PREPARATION DE LA SAISON ROUGIE 2012 ET  
COMPLEMENTARITES POSSIBLES

- L'évaluation interne en janvier 2012 (cf compte-rendu en PJ) permet de mesurer comment dès 2012 les membres du SPE élargi pourront améliorer la qualité des services rendus et avec quels moyens au profit des entreprises et des saisonniers.

QUANTIFICATION : 5 REUNIONS DE PREPARATION

17 SESSIONS DE RECRUTEMENT + 2 participation chemins de l'emploi

**387 personnes ont participé aux informations collectives**

168 SAISONNIERS RECRUTES au **23/12/2011** (sur un objectif initial de 250, mais l'anticipation de la crise de consommation de fin d'année 2011 a amené l'entreprise à réduire la production)

TAUX DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI / 80 % - 33 ruptures de contrat (11/FPES - 10 FPEE - 6 Abs non justifiées - 6 démission)

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

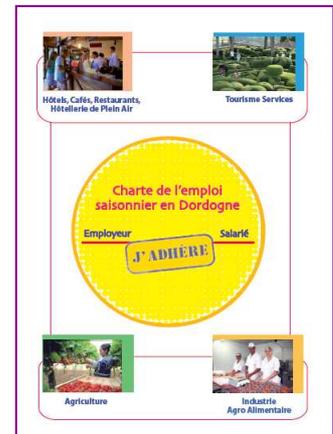
Les exemples d'annualisation du travail sont réels, même s'ils sont « timides » par rapport à l'attente légitime des saisonniers et des employeurs : groupements d'employeurs, complémentarité d'activités au sein des entreprises, complémentarités des saisons été/hiver, etc...

Objectif : Il s'agissait de doter les acteurs du SPE et leurs partenaires (consulaires...) de supports d'information destinés à informer leurs ressortissants (employeurs et salariés du Périgord Noir) des solutions déjà mises en oeuvre pour favoriser l'annualisation de l'emploi saisonnier.

Méthodes et outils utilisés : La démarche a mobilisé l'association interprofessionnelle du Sarladais (AIS) dont beaucoup d'adhérents rencontrent des difficultés pour soit trouver des complémentarités en contrats à temps partiels, soit entre contrats saisonniers. Un inventaire des solutions locales a été réalisé, ainsi qu'une veille juridique. Des fiches « témoins » sont rédigées et diffusées pour démontrer aux employeurs et salariés que c'est possible et identifier les appuis pour y parvenir. Une réunion de l'AIS a été consacrée à ce sujet le 24 novembre (cf compte-rendu en annexe). Les fiches seront téléchargeables sur le site Internet de la maison de l'emploi [www.mdepn.com/saisonniers](http://www.mdepn.com/saisonniers) et seront aussi diffusées par l'AIS auprès de ses adhérents.

- **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.

Objectif : Il s'agit d'aider le SPE et ses partenaires à augmenter la qualification des travailleurs saisonniers afin de professionnaliser leur parcours et de mieux répondre à l'attente des employeurs.

Méthodes et outils utilisés par la MDE :

1. Evaluation des besoins non satisfaits à partir

- ✚ de l'enquête qualitative auprès de 190 employeurs du Sud Dordogne et de 200 saisonniers (cf annexe)
- ✚ de l'appui aux 163 recrutements Rougié et manques de compétences
- ✚ de la réunion des chefs d'entreprise avec AIS fin novembre sur le partage de compétence

2. Identification de solutions : réunion CFE avec la MFE et ML en octobre (groupe de travail issu de la commission formation emploi du conseil régional d'Aquitaine pour poser le sujet dans la perspective notamment de la commande PRF 2012 de la région)

3. Réunion enjeux/plan d'action 2012 chez Rougié le 10.01.2012. Réunion ouverte au SPE, aux OPCA et autres partenaires concernés.

4. Mise en oeuvre d'une action expérimentale : commande de la MDE à AIS sur le certificat local de capacité avec le projet de déposer un FIFOP tout début 2012 : 3 sessions de 12 stagiaires formation de 70 heures référentiel de formation hygiène sécurité, savoir être, communication, outils RH (mon guide de compétences, charte, fiche horaire).

## Mon guide de compétences professionnelles



## Espace saisonnier : objectifs à atteindre en 2012

### - ACTION 1 : CREER UN RESEAU D'ENTREPRISES METTANT EN ŒUVRE LES OUTILS DE LA GTEC

Objectif de l'action : s'appuyer sur un réseau d'entreprises volontaires (entre 50 et 100) pour démontrer l'utilité des outils GTEC favorisant des emplois saisonniers de « qualité »

Base : les entreprises déposant à la bourse de l'emploi des offres saisonnières de 3 mois et plus et s'engageant dans une démarche qualité comprenant :

- l'utilisation du livret d'accueil de l'entreprise et un tutorat/parrain pour favoriser l'intégration du saisonnier
  - la signature de la Charte départementale du travail saisonnier
  - la remise au saisonnier du « guide de compétences » + explications
- et en option
- l'utilisation de la fiche horaire (s'il n'existe pas de solution interne préexistante)
  - la prévention des risques professionnels
  - une information sur les formations dédiées aux saisonniers

Méthode : à l'occasion d'une prise d'offre par la bourse de 3 mois et plus, promotion du dispositif et si adhésion de l'entreprise, mise en relation ciblées (base la centaine de

saisonniers qualifiés), présence avant ou lors de la signature du contrat pour accompagner l'utilisation des outils. De même présence avant ou lors de la fin de contrat pour aider à remplir le guide. Appui aux entreprises durant le contrat si nécessaire (exemple : médiation). Organiser une réunion de promotion du dispositif par le réseau des experts comptables et lors des « chemins de l'emploi ». Mise en avant de la valeur ajoutée pour les entreprises adhérentes.

Actualisation puis réimpression du guide de compétences en 1.000 exemplaires (1 réunion avec la Direccte)

#### - ACTION 2 : **RENFORCER LES COMPLEMENTARITES D'ACTIVITE**

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

Méthode :

- a. Accueillir et suivre une cinquantaine de saisonniers clefs pour l'entreprise Rougié pour favoriser leur polyvalence et pluriactivité en individualisant les parcours.
- b. Accueillir et suivre 50 à 100 travailleurs saisonniers et les orienter/suivre vers des formations en 2012 (cf action 3) dont les 50 de l'entreprise Rougié.
- c. Saisir et transmettre à Pôle emploi et Mission locale des offres d'emploi collectées à l'occasion de la démarche (3 mois et +). Actualisation du fichier des offres (bourse locale) et du fichier de profils de compétences (50 à 100 entreprises) sur le site [www.mdepn.com](http://www.mdepn.com).
- d. S'appuyer sur les visites réalisées dans une vingtaine d'entreprises volontaires de l' AIS pour identifier leurs besoins en compétences partagées : en saisonniers mais aussi en interprofessionnel, favoriser les mises en relations (par besoins complémentaires).

#### - ACTION 3 : **INNOVER SUR LES FORMATIONS**

Objectif : professionnaliser entre 50 et 100 travailleurs saisonniers « clefs » (contrats de 3 mois et plus) afin de mieux répondre à l'attente des employeurs.

Méthodes et outils utilisés par la MDE : suite à une réunion de programmation le 10.01.12

- ✚ Augmenter par des formations ciblées la qualification et/ou les savoir-faire de 50 à 100 saisonniers dont si possible la cinquantaine de saisonniers Rougié à professionnaliser dans l'action n°2. Cet objectif mobilise différents outils dont :
  - La mise en oeuvre d'une action expérimentale décidée fin 2011 visant à la relance du certificat local de capacité (avec AIS et dossier FIFOP) : en objectif 36 stagiaires
  - Lien avec l'offre du PRF et avec la commande Pôle emploi
  - Les outils spécifiques des OPCA : FAFIH, OPCALIM...
- ✚ S'appuyer sur l'ouverture en octobre 2012 de la plateforme pour développer avec Rébecca des sessions « sur mesure » en faveur des saisonniers et des tuteurs en entreprise.

#### - ACTION 4 : **ACCROITRE LA LISIBILITE ET LA VISIBILITE DES METIERS SAISONNIERS**

Objectifs: informer tous les publics sur la diversité des métiers de l'agriculture, du tourisme et de l'industrie agroalimentaire, encourager les formations professionnelles dédiées, initiales et continues, favoriser les parcours professionnels maîtrisés, optimiser les passerelles entre les saisons et promouvoir les outils favorisant l'annualisation.

Moyens mis en œuvre :

1) diffusion de 2 brochures spécifiques au travail saisonnier : 2.000 exemplaires en liaison avec la MDE du Bergeracois. Remis lors des entretiens individuels, proposé dans les présentoirs des partenaires (MDE, ML, points publics...), diffusés par @lettre MDE, en téléchargement sur site MDE...

2) animation du volet saisonnier du site internet de la maison de l'emploi [www.mdepn.com/saisonniers](http://www.mdepn.com/saisonniers) (1 mise à jour / semestre) et 2 articles dans l'[@lettre](#) de la MDE

- **ACTION 5 : ANNUALISATION - DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES**

Méthodes et outils utilisés :

1) Mise en forme des 3 fiches « témoins » (Groupement/interim, annualisation, portage salarial) pour démontrer aux employeurs et salariés que l'annualisation et le partage de compétences sont possibles, à partir d'exemples locaux démontrant leur faisabilité. Diffusion via @lettre et site mde.

2) Organiser une réunion pour clarifier la définition du contrat saisonnier avec les têtes de réseau employeurs (IAA, SDHPA, UMIH, FDSEA...) / des représentants de salariés (CFDT et CGC) et URSSAF, Direccte, MSA et Pôle emploi : porter à connaissance des conclusions de cette réunion via l'[@lettre](#) de la MDE + diffusion note aux entreprises et têtes de réseaux.

3) Organiser si nécessaire une réunion d'information des entreprises