

-
COMPTÉ
-
RENDU
-

WEBINAIRE/ATELIER « PASSAGE À L'ACTION ! »

« Comment accompagner l'emploi saisonnier ? »

Webinaire du 16 décembre 2021

DYNAMIQUES TERRITORIALES
POUR L'EMPLOI



**Pays et
Quartiers**
de Nouvelle-Aquitaine



PÔLE D'ÉQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL (PETR) DU PAYS MONTS ET BARRAGES

| LES CLIENTES | PRÉSENTATION DU PROJET |
|--|---|
| <p>Victoria MARTIN, Chargée de mission emploi formation GPECT Mille Sources PETR du Pays Monts et Barrages</p> <p>Lou PERICAT, Chargée de mission développement économique PETR du Pays Monts et Barrages/Association Interconsulaire de la Haute-Vienne</p> | <p>Contexte : Le Territoire Monts et Barrages est un territoire rural situé au Sud-Est de la Haute-Vienne. Il compte 22 875 habitants (2018) pour 34 communes regroupées au sein de trois Communautés de communes (CDC). Si la population tend à se stabiliser, le territoire subit une baisse régulière du nombre d'emplois proposés localement. L'indice de concentration de l'emploi corrobore ce constat et confirme que la baisse du nombre d'emplois proposés est plus importante à l'ouest qu'à l'est du territoire, en lien avec une forte concentration de l'emploi sur l'agglomération de Limoges. Par ailleurs, l'emploi public est surreprésenté sur le territoire. Pour autant, certains secteurs d'activité connaissent de véritables problématiques de recrutement (filière bois, construction...). Le territoire se positionne de plus en plus vers une fonction résidentielle et moins comme un réel pôle d'emplois.</p> |
| <p>LES CONSULTANTS</p> | <p>Globalement, on constate une baisse du nombre de demandeurs d'emplois sur le territoire sur les deux dernières années. C'est une inversion de la tendance connue entre 2011 et 2016. Pour autant, un chômage structurel (demandeurs d'emploi de plus de douze mois) reste constant.</p> |
| <p>Douze participants</p> | <p>Si les niveaux de formation sur le territoire ne sont pas si éloignés de la moyenne départementale concernant les CAP/BEP et BAC/BP, les diplômés de l'enseignement supérieur sont eux moins représentés. Peu de formation sont identifiées sur le territoire au-delà de l'enseignement public « classique ». Cette absence de formation disponible sur le bassin d'emploi est un élément supplémentaire du manque d'attractivité de certaines entreprises.</p> <p>Le PETR du Pays Monts et Barrages porte deux dispositifs, les Actions Collectives de Proximité et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT). Ils ont permis de confirmer l'existence d'un enjeu en matière d'accueil de saisonniers et jeunes en formation/apprentissage sur le territoire. Dans le cadre de ces deux démarches des diagnostics et entretiens avec les chefs d'entreprise ont permis d'identifier d'importantes difficultés pour les entreprises de certaines filières à trouver de la main d'œuvre sur le public des saisonniers et apprentis, tout particulièrement les filières de l'hôtellerie restauration (apprentis et saisonniers) et la construction (pour les apprentis). Les principaux freins évoqués par les entreprises sont la situation géographique du territoire (notamment son éloignement avec l'agglomération de Limoges et les centres de formation / problématique du double logement) et son attractivité.</p> <p>Le projet : Fort de ces constats, le PETR du Pays Monts et Barrages a lancé une réflexion dans le cadre de l'ACP et de la GPECT autour de la création d'hébergements destinés à l'accueil du public apprenti et saisonnier sur le territoire.</p> <p>Pour tenir compte des contraintes de mobilité de ce public et des caractéristiques du territoire, ces hébergements pourraient prendre la forme de plusieurs unités de petites tailles éclatées sur l'ensemble du territoire.</p> |

Questions posées par le territoire

Comment initier une action en faveur de l'accueil du public saisonnier/apprenti en matière de logement ?

Sur quels facteurs et leviers travailler pour développer une offre de logements attractive ?

Points clés retenus par les consultants

1/ Mener une analyse plus fine des besoins du territoire afin de dimensionner le projet

- Définir plus finement les besoins des entreprises, le nombre d'apprentis et de saisonniers présents sur le territoire, leur implantation géographique, etc. ;
- Définir également, en lien direct avec eux, les besoins des apprentis et saisonniers : quel type de logement ? caractéristique des logements ? périodicité/saisonnalité ? ;
- Identification des hébergements et du nombre de lits existants susceptibles d'être mis à disposition : hébergements publics, privés, lien avec les internats du territoire, centres de vacances, gîtes touristiques, etc. Quantifier l'écart entre l'offre et la demande.

2/ Construire une démarche partenariale autour du projet

- Identification des partenaires en matière d'emploi/formation et d'hébergement et acteurs concernés (publics, privés, bailleurs sociaux, employeurs, centres de formation, financeurs, etc.) ;
- Concertation des partenaires/construction de partenariats multiples suivant les projets au sein de l'écosystème local.

3/ Dimensionner le projet/évaluer les moyens nécessaires afin d'évaluer sa faisabilité

- Moyens financiers ;
- Portage juridique du projet ;
- Ingénierie nécessaire ;
- Etudier la possibilité de faire appel à un prestataire/assistance à maîtrise d'ouvrage (Exemple : [Soliha](#)).

4/ Valoriser les solutions d'hébergement proposées aux apprentis et saisonniers

- Travailler sur des solutions à loyers attractifs ;
- Travailler sur des logements en proximité directe des employeurs ;
- Envisager la mise en place de solutions type intermédiation locative afin de simplifier la relation entre le locataire et le bailleur grâce à l'intervention d'un tiers social ;
- Tenir compte des besoins du public apprenti en terme d'équipements et de services (espace de vie collective etc.) ;
- Développer la communication autour de l'offre existante en s'appuyant sur divers partenaires et biais de communication (Office de tourisme, collectivités, réseaux sociaux avec sites spécialisés / réseaux saisonniers, etc.).

Points de vigilance

- Problématique de mobilité des étudiants et des saisonniers. Il est important de proposer des logements proches des centralités et des lieux d'emploi ;
- Différences entre les besoins du public apprenti et ceux des saisonniers (présence sur le territoire, âge, mode de vie, etc.) ;
- Prise en compte dans les modèle économique des coûts d'entretien et de gestion des hébergements mis à disposition (aire de camping, internats, FJT...) ;
- Besoin d'accompagnement social, le cas échéant, pour certains publics en difficultés.

Retours d'expériences

- Maison des saisonniers sur le littoral landais (Lande Nature Côte d'Argent plateforme Nomad') : [plateforme en ligne pour les saisonniers](#) afin de trouver un logement, un emploi et des infos pratiques.

Sur le volet hébergement, elle a vocation à aider les saisonniers à trouver des hébergements, à faire le lien entre les logeurs, les saisonniers et employeurs ainsi qu'à accompagner les propriétaires à la location.

Avant la mise en place de la plateforme, un diagnostic poussé a été réalisé par les chargés d'accueil afin d'identifier précisément le besoin (en lien avec les entreprises du territoire, les saisonniers, etc.). Un recensement des logements communaux et privés disponibles a également été réalisé. Le diagnostic a ensuite été présenté aux élus afin de définir les orientations stratégiques prioritaires et actions à mettre en place. Cette phase de diagnostic a duré une année complète.

Travail en partenariat avec Soliha notamment la recherche de financement, la gestion de la location d'un internat l'été pour les saisonniers avec le développement d'un calendrier de réservation.

- Région Nouvelle-Aquitaine : Solutions d'hébergement offertes par le modèle des foyers jeunes travailleurs notamment les « foyers soleils » qui permettent de créer des logements périphériques rattachés à une unité centrale existante avec des services et espaces collectifs. Cela permet notamment aux apprentis d'avoir deux hébergements, un proche du centre de formation et un proche du lieu d'apprentissage avec la possibilité de bénéficier des Aides au Premier Logement (APL) sur les deux hébergements avec un seul loyer pour deux hébergements.
- Pays d'Orthe et Arrigans et le Relais Saisonnier d'Orthe : [mise à disposition d'aires d'accueil pour les saisonniers](#) avec des services, accès à l'eau, l'électricité, une zone de repas, etc.
- L'association CLÉ POUR TOUS intervient depuis 2021 sur le Pays royannais pour favoriser les solutions et les actions dans le domaine de l'hébergement solidaire à destination des saisonniers, des salariés en contrats courts, apprentis et stagiaires. L'association développe, entre autres, les cohabitations solidaires en s'appuyant sur le dispositif régional "Un, Deux, Toit" et en développant la cohabitation intergénérationnelle solidaire en lien avec Cohabilis.

Contact : Anne GROSSIN - anne.claire.grossin@gmail.com

LA MÉTHODE DE CODÉVELOPPEMENT

Cette technique d'animation vise à réfléchir et améliorer avec d'autres, sa pratique professionnelle. L'un des participants prend le rôle de « client », les autres étant ses « consultants ». Ces derniers ont pour objectif central et unique d'aider le client.

La démarche, très structurée, s'articule autour de six étapes :

ÉTAPE 1 Exposé de la problématique

La séance commence par la présentation d'une situation actuelle sur laquelle le client s'interroge. Le client a 2 finalités, à la fois résoudre son problème, mais aussi améliorer sa pratique. Présenter une problématique est un aspect essentiel en codéveloppement car ce processus favorise à lui seul la prise de recul et la propre compréhension du client.

ÉTAPE 2 Clarification

Elle doit permettre aux consultants de se faire une idée claire de la demande du client. Ils sont donc amenés à le questionner pour lui faire préciser certains points. L'intérêt de cette étape est aussi de faciliter l'objectivation du client.

ÉTAPE 3 Contrat de consultation

Une fois que le client a présenté le plus clairement possible sa situation et que les consultants ont tous les éléments objectifs, il est très important que le client reformule son attente précise vis à vis des consultants, sous la forme d'une question précise. Les consultants doivent à ce moment là avoir une vision claire et commune de l'attente du client. Le contrat constitue la base de la consultation.

ÉTAPE 4 Consultation

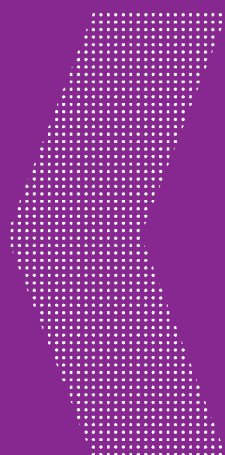
Les consultants livrent ici leurs impressions, questions, suggestions pratiques ou partages d'expériences. Ils sont centrés sur le client et lui offrent tout ce qui peut l'aider à penser et agir. La phrase clé pour le consultant lors de cette étape est « Comment puis-je aider ce client ? ». Le client ne répond pas. Il écoute et prend des notes.

ÉTAPE 5 Synthèse et plan d'action

A partir de toutes les informations reçues par le client, celui-ci va tout d'abord dégager une synthèse des principaux éléments qu'il a retenu pour arriver ensuite à un 1^{er} plan d'action, réalisable à court terme. Lors de la séance suivante, le client sera amené à faire un point sur son plan d'action et les résultats atteints, ou non.

ÉTAPE 6 Partage des apprentissages de chacun

Il s'agit là pour chacun de réfléchir à sa propre pratique et de s'approprier la démarche. Ce faisant, les participants apprennent à objectiver leur situation, à prendre le recul nécessaire. Souvent, les participants font ce constat « Je ne me suis jamais vraiment arrêté pour réfléchir à ce que je fais ».



Pays et Quartiers de Nouvelle-Aquitaine
Ecosystème Darwin - 87 Quai de Queyries - 33 100 Bordeaux
05 56 90 81 00 / contact@pqn-a.fr

www.pqn-a.fr



Avec le soutien de :

