

TABLE RONDE 3



Anticiper les mutations sociales et économiques de la filière, ses nouveaux besoins pour répondre aux nouvelles attentes.

Améliorer la mixité des emplois et la fidélisation des travailleurs (permanents ou saisonniers) *via*

Développer une offre de services publics adaptés aux saisonniers facilitant leur installation sur les

Sécuriser les parcours des saisonniers (quel que soit leur statut) et accompagner la montée en compétences des salariés permanents peu ou pas diplômés *via* un accès facilité à la formation.

Communiquer

mobilisant les acteurs de l

Répondre à la pluriactivité par une multiplication des filières éducatives bi-qualifiantes.

(information sur les évolutions du secteur et des métiers, ses

Revaloriser les salaires et les conditions de travail, en proposant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle (développement , créer une marque

R en proposant une activité pérenne « quatre saisons ».



PRÉFET DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

GESTE
GROUPEMENT EMPLOYEURS DU SUD
POUR UN TOURISME ENGAGÉ

RÉGION SUD
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

COMITÉ RÉGIONAL DE TOURISME

Action du service public de l'emploi local pour soutenir l'attractivité et l'évolution des métiers - Départements alpins

Le service public de l'emploi local (SPEL) comprend les représentants de l'État et les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial : Pôle emploi, missions locales et organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.



Dans le département des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes, la question de l'emploi saisonnier revêt un enjeu majeur. Les saisonniers sont principalement des résidents locaux, âgés de plus de 45 ans. Pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à venir, une réflexion sur l'attractivité des métiers est indispensable dans le cadre du SPEL. Le développement d'un emploi « 4 saisons » s'inscrit dans cette dynamique. Les campagnes de communication doivent prendre en compte les tendances actuelles telles que la digitalisation, la RSE...



« Passerelle saisonniers », dispositif initié en 2022 financé dans le cadre du PRIC, propose un accompagnement dédié en faveur d'une sécurisation des parcours en associant les saisonniers et les entreprises.

Pour en savoir plus : <https://cibc-paca.fr/passerelle-saisonniers/>

Anne-Marie DURAND (DDETSPP 04 - Directrice), **Sandrine JACOB** (Pôle emploi 04 05 - Directrice territoriale) et **Jean-Joël FRAIZY** (Conseil en évolution professionnel pour les salariés et indépendants en région Paca - Directeur).

Zoom sur les dispositifs

La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) s'adresse à toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés, et en priorité aux PME de moins de 50 salariés et aux TPE de moins de 10 salariés non dotées d'un service ressources humaines (RH). La prestation de conseil en RH vise la sensibilisation, l'accompagnement, la professionnalisation et l'outillage de la TPE-PME en matière de RH. Il ne s'agit pas d'une formation au sens du code du travail, ni d'une formation en droit du travail ou de coaching. L'intervention doit permettre la mise en place d'un plan d'actions impliquant toutes les parties prenantes de l'entreprise.

La durée maximum d'accompagnement est fixée à 30 jours. Les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif peuvent en faire la demande auprès de leur opérateur de compétence (OPCO) de rattachement.

Source : <https://paca.dreets.gouv.fr/La-mise-en-oeuvre-de-la-prestation-en-conseil-RH-pour-les-TPE-PME>

Zoom sur les métiers en tension

Métier	Emploi moyen	Tensions	Catégorie de tension	Lien formation emploi	Intensité d'embauches	Manque de main-d'oeuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	113 400	0,08	5	1	5	1	4	5	1
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	53 200	0,2	4	1	4	1	1	2	3
Chefs cuisiniers	32 900	0,92	5	5	5	2	2	5	1
Cuisiniers	228 800	0,59	5	5	5	2	3	5	1
Employés de l'hôtellerie	92 600	0,29	4	1	5	1	5	5	2
Maîtres d'hôtel	39 700	0,59	5	5	2	3	2	5	3
Maîtrise de l'hôtellerie	18 100	0,33	4	4	5	5	5	5	5
Serveurs de cafés restaurants	243 400	0,31	4	1	5	2	4	5	1

Note : Les indicateurs sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions). Nous avons retenu dans ce tableau ceux aux plus forts niveaux de tension (3, 4 et 5).

Lien formation-emploi : plus l'indicateur est fort, plus le métier est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise,

Intensité d'embauches : plus l'indicateur est fort, plus le nombre d'offres ou de projets de recrutement est important

Manque de main-d'oeuvre disponible : plus l'indicateur est fort, plus le nombre de personnes souhaitant trouver un emploi dans le métier est faible

Non-durabilité de l'emploi : plus l'indicateur est fort, plus les postes proposés (offres ou projets de recrutement) sont de courtes durées ou à temps partiel ou saisonniers.

Conditions de travail contraignantes : plus l'indicateur est fort, plus la part de salariés subissant une ou plusieurs des contraintes ci-après est importante (contraintes physiques, limitations physiques, contraintes de rythme, travail répétitif, périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles, morcellement des journées de travail).

Inadéquation géographique : plus l'indicateur est fort, plus la répartition géographique de la main-d'oeuvre diffère de celle des postes proposés.

Source : Dares, Pôle emploi – Métiers en tension 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Pistes d'action

Cuisiniers

Enjeux liés aux problématiques de GRH

- Accompagner les TPE-PME en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).
- Professionnaliser les chefs d'entreprise de restaurant à la GRH.
- Professionnaliser l'encadrement de proximité (chefs de cuisine, seconds) au management du personnel de cuisine et à l'organisation du travail.
- S'appuyer sur les dispositifs existants et mieux les faire connaître.

Enjeux liés à l'attractivité du métier et à la formation

- Maintenir l'offre de formation sur des volumes importants et sur des niveaux CAP-BEP et bac.
- Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'apprentissage afin de maintenir leur capacité à recruter et à former un volume important de personnes.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- Faciliter la découverte des métiers pour éviter les décrochages ultérieurs (dispositif d'apprentissage...).

Enjeux liés à la GPEC

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (mobilité professionnelle, turnover et création d'emplois).
- Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers, par le biais de la formation continue (notamment en intersaison ou entre deux contrats) ou des groupements d'employeurs.
- Mettre à profit l'intensité du lien emploi-formation et la concentration sectorielle du métier (propices à une moindre « déperdition » des professionnels) pour mobiliser davantage les acteurs autour de ces perspectives.
- S'appuyer sur les actions collectives de GPEC existantes et sur les actions d'accompagnement développées par les chambres consulaires et les organisations professionnelles.
- S'adosser aux actions et associations de promotion des groupements d'employeurs ou d'autres formes de coopération inter-entreprises (nouvelles formes d'emploi et d'organisations du travail).
- S'appuyer plus largement sur les bonnes pratiques existantes en matière de gestion de la saisonnalité.
- Mieux faire connaître l'ensemble de ces actions.

Source : Diagnostics métiers réalisés par le Carif-Oref (BREMONT F., GAY-FRAGNAUD P.) : <https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Quels-enjeux-et-preconisations-pour-les-metiers-en-tension-en-region-Tome-1>



Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille
Tél. 04 42 82 43 20 - Courriel : contact@cariforef.fr