



FICHE EXPERIENCES N°20

Maison des Saisonniers

NOM ET RAISON SOCIALE DE LA STRUCTURE RESPONSABLE :

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BASSIN D'ARCACHON SUD (COBAS)

1. INTITULE DU PROJET OU DE L'ACTION

Maison des Saisonniers

2. ETAT MEMBRE

France

3. REGION

Aquitaine

4. TERRITOIRE D'APPLICATION DU PROJET / ACTION

Communauté d'agglomération d'Arcachon sud

Située sur la façade ouest atlantique à une soixantaine de kilomètres de Bordeaux, la COBAS est une station balnéaire confrontée l'été au doublement de sa population estivale, à l'afflux de travailleurs saisonniers du tourisme et à une très forte pression immobilière notamment dans le locatif.

5. DONNEES DE CADRAGE (si connues)

Nb de communes : 4
Superficie : 329 km²

Nb d'habitants : 71 998

Densité : 165 habitants/km²

6. OBJECTIFS DU PROJET / ACTION

Le concept de Maison des Saisonniers (MDS) porté par la COBAS se réfère à un programme global visant à permettre l'expression d'un ensemble de réponses territoriales autour de la problématique de la saisonnalité.

La maison des saisonniers sur le Bassin d'Arcachon a l'ambition de répondre à la double problématique d'enjeu social et économique. Ce projet concerne en effet à la fois le devenir d'une fraction importante de la population active locale, et la nécessaire évolution des entreprises liées directement ou indirectement à l'économie touristique.

7. FACTEUR DECLANCHANT DU PROJET / ACTION

Devant la difficulté des entreprises saisonnières à trouver une main d'œuvre adaptée malgré l'affluence de travailleurs saisonniers, il fallait faciliter le rapprochement et l'adéquation de l'offre et de la demande et mettre en place des prestations et des outils consolidant l'attractivité du Bassin d'Arcachon.

8. PUBLICS VISES

Les saisonniers et les entreprises les employant.

La plus grande partie des secteurs économiques sont concernés par la saison touristique estivale, mais la problématique touche particulièrement l'hôtellerie et la restauration, secteur dans lequel avec 800 emplois saisonniers proposés, près d'un salarié sur deux est un saisonnier. Sur plus de 300 postes ouverts en été dans les campings ou dans les hypermarchés, les saisonniers représentent 2/3 des effectifs dans les campings mais seulement 1/5 dans la grande distribution

9. DESCRIPTION DU PROJET

Initié en 2002, le projet de la maison des saisonniers constitue une opération pilote en Aquitaine, dont le concept vise à permettre l'expression d'un ensemble de réponses territoriales autour de la problématique globale de la saisonnalité. La Maison des saisonniers s'appuie sur une démarche partenariale, autour d'un diagnostic commun et une évaluation permanente des approches retenues ainsi que sur la mise en œuvre coordonnée de réponses spécifiques apportées par les différents partenaires.

Destinée à favoriser l'information des salariés et des entreprises sur les droits et les devoirs de chacun des acteurs de la saison estivale, les partenaires ont décidé de se doter d'une démarche qualité et se sont engagés dans l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier.

Cette charte vise à renforcer l'attractivité du Bassin d'Arcachon comme lieu d'exercice professionnel pour cette main d'œuvre recherchée en affichant :

- les engagements des établissements signataires en matière d'accueil et de conditions de travail ;
- l'adhésion individuelle à une conduite professionnelle par les salariés ;
- l'appui d'un territoire et des institutions aux initiatives des deux parties prenantes.

La Maison Des Saisonniers organise chaque année un salon du recrutement des saisonniers au mois de mars.

Ce salon permet d'accélérer le processus de rapprochement de l'offre et de la demande, de privilégier et faciliter la venue de publics adultes en insertion et estomper l'afflux de publics jeunes mineurs en formation, de développer une animation informative pré-saison auprès des candidats, de prévoir une information sur la charte.

La Maison Des Saisonniers a mis en place une plate-forme d'accueil et d'information des saisonniers pendant la saison estivale de mai à septembre, offrant une assistance, selon un calendrier de permanences, pour les entretiens, des conseils et informations en matière d'emploi, de droit et de médiation.

Le site internet permet la mise en ligne des CV à destination des saisonniers migrants et des entreprises adhérentes.

La Maison Des Saisonniers a dernièrement initié l'opération "la saison, c'est toute l'année" en amorçant un travail autour d'un groupement de professionnels Bassin d'Arcachon-Massif des Pyrénées, en organisant une campagne "saison d'hiver à la montagne".

10. METHODE ET STRATEGIE

Ce projet, pilote en Aquitaine, qui se présente comme un lieu de réflexion, de coordination et d'appui aux personnes ainsi qu'aux acteurs socioprofessionnels et institutionnels, comporte trois volets principaux :

- 1. l'animation du territoire autour du projet MDS pour faciliter la mise en réseau des acteurs et des partenaires locaux concernés :
 - élus locaux et représentants des administrations de l'Etat, de la Région, du Département concernés par le développement économique et social du Bassin d'Arcachon ;
 - acteurs socio-économiques du Tourisme et des autres activités caractérisées par l'incidence de la saisonnalité ;
 - techniciens de l'emploi, de l'insertion, de la prévention, du logement, de la formation, de la santé
- 2. le développement de la connaissance sur les mécanismes de la saisonnalité en matière d'emploi, d'économie et des enjeux associés en termes de développement du territoire, d'aspirations sociales, d'évolution des pratiques professionnelles, de conditions de séjour, de mouvement de main d'œuvre, de compétences locales, de besoins de formation ...
- 3. la mise en œuvre de prestations à destination des salariés saisonniers et d'outils d'appui aux acteurs socioprofessionnels dont les objectifs prioritaires visent à :
 - Développer l'accès des salariés saisonniers aux informations sur la réglementation, la santé, l'emploi, le logement, les conditions de travail et de séjour;
 - Apporter un soutien aux salariés saisonniers pour disposer d'un hébergement;
 - Apporter une aide à la gestion des parcours professionnels des saisonniers;
 - Faciliter le rapprochement de la demande et de l'offre d'emploi saisonnier;
 - Favoriser l'attractivité du territoire en matière d'emploi saisonnier.

11. PRECISEZ LE NOMBRE ET LE TYPE DE STRUCTURES ET / OU PARTENAIRES ASSOCIES OU IMPLIQUES (DANS LE CAS OÙ IL Y EN AURAIT PLUSIEURS)

	DÉNOMINATION	(*) TYPE DE STRUCTURE
Structures	Région	B5
	Département Gironde	B4
	Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon (COBAS)	B2
Autres partenaires impliqués	Le ministère délégué au tourisme	B6
	La direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	B6
	L'Agence Nationale pour l'Emploi	B7
	Les partenaires sociaux locaux	

12. COUT TOTAL DU PROJET ET FINANCEMENTS MIS EN ŒUVRE (BUDGET)

Le budget prévisionnel pour 2006 s'élève à 116 200 € sur lesquels la participation régionale représente le quart. Subvention : FSE 14 000 € - Région : 30 000 € - Conseil général : 15 000 €

13. EN QUOI, SELON VOUS, CETTE ACTION OU CE PROJET EST-IL INNOVANT OU SPECIFIQUE ?

Un engagement conscient et construit entre les entreprises, leurs salariés saisonniers et les collectivités pour le développement de l'économie touristique du Bassin d'Arcachon
Un outil nécessaire pour différencier le Bassin d'Arcachon et ses entreprises des territoires concurrents en matière de tourisme estival.

14. DÉCRIEZ LES RÉSULTATS OBTENUS (ASPECTS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS)

Bilan de la saison 2005 :

Charte : 61 chartes signées par les saisonniers et 84 par les employeurs ;

Salon du recrutement : 847 candidats accueillis, 40 recruteurs représentants 36 entreprises ;

Plate-forme d'accueil : 1372 visites enregistrées.

15. DÉCRIEZ LES EFFETS INDUITS (sur le projet de développement local, sur les populations locales, sur les partenaires, sur l'image du territoire en interne et à l'extérieur...)

La charte de l'emploi saisonnier par rapport à la clientèle démarque positivement l'entreprise dans un contexte concurrentiel où la notion de qualité globale s'impose.

Par rapport aux salariés, cette charte attire les candidatures des saisonniers expérimentés et autre personnel difficile à recruter. Elle joue sur des valeurs simples à mettre en œuvre (respect de la parole donnée, respect de la personne) et qui engagent de façon réciproque et équilibrée le saisonnier et l'employeur.

Par rapport aux collectivités et structures de tutelle : elle démarque positivement l'entreprise sur des valeurs éthiques, de développement durable, publiquement avancées par les collectivités locales, elle apporte un crédit positif au niveau des instances de régulation et d'appui (DDTEFP, ANPE ... mais aussi organisations syndicales et professionnelles adhérentes)

Cependant le lancement d'une campagne de sensibilisation et d'adhésion à la charte s'est avéré nécessaire pour en développer l'usage.

16. LES PROBLÈMES RENCONTRÉS ET LES SOLUTIONS TROUVÉES

Le logement constitue toujours le principal frein à l'emploi sur le littoral

Faire état d'un logement mis à disposition par un ami ou par la famille est un élément clé de la négociation d'un futur emploi. A défaut, voici quelques indications :

- Face à cette pénurie de logements, les employeurs vont aider à se loger les saisonniers les plus expérimentés sur les postes les plus qualifiés. "Si vous ne disposez pas vous-même d'un logement sur le Bassin, il n'est pas raisonnable de postuler sur un poste de type plongeur. En revanche, si vous êtes un second de cuisine, n'hésitez pas à démarcher les entreprises locales".
- Les campings logent la plupart de leur propre personnel d'été, gratuitement. Cependant, ils ne réservent pas de places pour les saisonniers d'autres établissements.
- De plus, les employeurs potentiels de l'hôtellerie ou de la restauration voient d'un mauvais œil que leurs salariés logent sous tente : ils savent que les saisonniers logés en camping ont, objectivement, du mal à récupérer de la fatigue et que le rythme des estivants est en antagonisme avec celui des saisonniers. Loger en camping est souvent une fausse solution pour trouver un emploi.
- Privilégiez plutôt la colocation à deux (à la limite à trois mais pas plus). C'est une solution qui ne marche que si les colocataires ont bien défini entre eux leur mode de cohabitation. De plus, un propriétaire sera réticent à louer si les colocataires ne jouent pas le jeu de la transparence et de l'engagement respectueux : il faut qu'il perçoive clairement que vous êtes là pour travailler et non pas pour transformer son appartement en centre de transit de personnes qu'il ne connaît pas ! Un studio meublé se loue, l'été, environ 400 euros par mois. Et il faut s'y prendre tôt.
- La Maison des Saisonniers dispose de 15 places gérées par le CLLAJ. Elles sont réservées par les entreprises adhérentes à la Charte de l'emploi saisonnier et elles les attribuent à leurs salariés d'été. "Postulez en priorité chez elles" ; 6 nouveaux chalets doivent voir le jour en 2007.
- Enfin la COBAS mise sur l'exploration d'un marché prometteur, celui de l'hébergement chez les particuliers, notamment les personnes âgées. Des 1ères expériences de saisonniers logés chez des retraités se sont révélées positives et riches d'échanges intergénérationnels.

18. PERSPECTIVES (ABANDON, RECONDUCTION, ÉVOLUTION...)

Poursuivre la dynamique engagée avec l'ambition de constituer un réseau et organiser des rencontres locales du massif pyrénéen-ouest, aquitaines, et nationales afin de partager, approfondir et développer des approches communes.

Contact : Maison des saisonniers du bassin d'Arcachon

15 rue Camille Pelletan

33260 La Teste de Buch

Tél. 0820 890 298 - Courriel : contact@saisonniers-bassin-arcachon.com