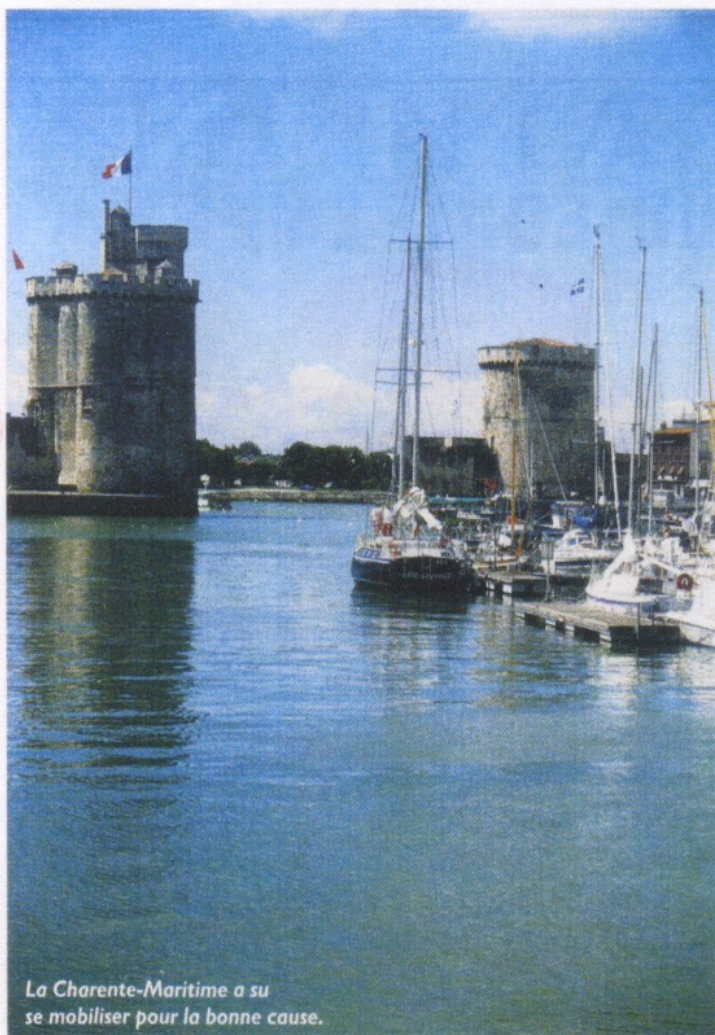


En Charente-Maritime

Une démarche de formation bien ciblée



La Charente-Maritime a su
se mobiliser pour la bonne cause.

Sous le sigle EDDF se cache l'Engagement au Développement De la Formation, une procédure normalement réservée individuellement aux entreprises. Grâce à leur partenariat avec la direction départementale du Travail, la Chambre de commerce et l'Agefos, les hôteliers de plein air de Charente-Maritime ont pu bénéficier de la première opération collective de ce type en France. C'était en 1999. Depuis, plus de cinquante modules ont été mis en place, avec un succès de fréquentation grandissant.

Pierre Frustier

A l'origine de l'affaire, le plan camping de Charente-Maritime, au terme d'enquêtes auprès des professionnels, fait apparaître un certain nombre de besoins de formations. Vingt-six modules vont alors être mis en place, d'abord en 1999-2000, puis prolongés en 2001 pour cause de "crise", suite à la tempête et au naufrage de l'Erika. Alain Barcat, responsable du dossier à la fédération départementale, souligne ici l'appui de la direction départementale du Travail qui a montré pour l'occasion une capacité de dialogue et d'adaptation avec laquelle les professionnels n'étaient pas familiarisés de la part d'une administration.

Les modules, de un à quinze jours, concernent tous les sujets, des espaces verts au management. Ils représentent environ 7 087 heures de formation, réparties sur 109 journées.

349 stagiaires en ont bénéficié, aussi bien des gestionnaires que des employés. Ce qui assure un taux de remplissage des séances de 80,5%.

"Cela a été la bonne surprise, confie Alain Barcat. On a un peu inventé, puisque ça ne se faisait pas. On ne savait pas quels allaient être les problèmes d'organisation, les conditions de prise en charge par les différents partenaires... et, surtout, on ne connaissait pas le degré d'adhésion des collègues à la formule." Au bout de l'expérience, une évaluation des besoins en ressources humaines a conduit au renouvellement de l'expérience.



Tout ce qui est entretien fait partie de la formation.

>> A guichets fermés

Le second EDDF, contracté pour 2002-2004, porte sur trente-trois modules qui vont représenter 13 050 heures de formation réparties sur 149 journées. 670 places sont prévues mais certains modules se déroulent à guichets fermés, ce qui montre la densité de la demande de la part des professionnels. En 2002, le taux de remplissage s'établit à 91%.

Alain Barcat parle d'expérience "magique": "On n' imagine pas tous les bénéfices induits par ce type de démarche puisque c'est mieux pour la qualité des entreprises, mais c'est aussi très intéressant pour les relations humaines entre les professionnels." Pour autant, le succès peut s'expliquer par les avantages inhérents au système: "La formation est complètement gratuite, les frais de déplacements et de restauration sont pris en charge et même une

partie des salaires. On peut difficilement trouver mieux pour une entreprise et c'est pour cela que ça fonctionne aussi bien. Il ne faut pas se leurrer, quand on donne de l'argent aux gens pour se former, ça les incite fortement", reconnaît-il. Pour le syndicat départemental, l'affaire n'est pas aussi simple et l'investissement est à la hauteur de l'enjeu. "La CCI ou la DDTE interviennent à nos côtés en tant que conseils ou organismes réglementaires qui signent avec nous des conventions. L'Agefos intervient comme gestionnaire du projet. Ça les mobilise très fortement pour bloquer les fonds qui revenaient individuellement aux campings. De notre côté, nous avons la responsabilité de nos membres et de leur mobilisation. Nous avons aussi la maîtrise du contenu de l'ensemble des modules et des intervenants. Cela mobilise l'un de nos salariés sur près d'un tiers de son temps. C'est dire qu'il doit y avoir une implication très forte du syndicat! Ce sont des choses qui, dans le pre-

mier EDDF, n'étaient pas finançables. Dans le second, nous avons réussi à montrer que, pour pouvoir réussir l'essai, il fallait mettre les moyens d'assurer le suivi des opérations."

>> Des attentes variées

Au fil des ans, certains modules sont devenus récurrents. C'est les cas de l'initiation aux premiers secours car il y a toujours de nouveaux personnels à former en ce sens. De même pour la formation aux appareils à gaz ou la gestion informatique sur des logiciels spécifiques. D'autres connaissances, au contraire, se sont "banalisées". Ainsi, "les modules de connaissance informatique de base, comme l'apprentissage de Word, ne sont plus financés", précise le responsable du projet.

"Malgré le succès de cette procédure, l'EDDF n'est qu'une solution provisoire, conclut Alain Barcat. Le système nous oblige à renégocier de nouvelles formations tous les deux ou trois ans pour essayer de toucher des fonds qui nous viennent, plus ou moins régulièrement, de la Région, de l'Etat ou de l'Europe.

L'entretien des espaces verts et des aires de jeux ne peut être mis de côté.



On ne peut pas stabiliser ainsi une formule de formation qui permette à nos gestionnaires de dire : j'ai quelqu'un à former, j'y vais. Nous cherchons donc une solution que nous avons baptisé L'Ecole sans murs, car il n'est pas question pour nous de bâtir un local. Avec l'EDDF, nous utilisons les locaux existants : Greta, organismes de formation privés, locaux consulaires. C'est bien pour bénéficier des capacités de chacun mais au niveau de la stabilité de l'ensemble, c'est moins génial.

Lorsque nous nous adressons à des organismes de formation comme le Greta, l'Afpa ou les lycées hôteliers, ils essaient de nous faire rentrer dans des groupes qui existent déjà. Dans ce cas, groupes scolaires



ou ne correspondant pas à notre corps de métier, l'intérêt pour la formation est moindre. Nous l'avons constaté, nos stagiaires sont moins satisfaits. D'où l'idée, sur laquelle nous travaillons à l'heure actuelle, de créer une formation qualifiante de haut niveau qui nous permettra de former les cadres à venir de nos entreprises et de se servir de cette structure pour d'autres formations." Affaire à suivre.

Les modules de l'EDDF 2002-2004 en Charente-Maritime

- ✓ Premiers dépannages d'appareils au gaz
- ✓ Premiers dépannages d'installations électriques
- ✓ Entretien des bâtiments
- ✓ Entretien des espaces verts et aménagements paysagers
- ✓ Entretien mécanique (conduite d'engin)
- ✓ Entretien piscines
- ✓ Hygiène et nettoyage
- ✓ Premiers secours
- ✓ Approche de la restauration (méthode HACCP)
- ✓ Approche et gestion environnementale
- ✓ Word 1 et 2
- ✓ Excel 1 et 2
- ✓ Publisher
- ✓ Power Point
- ✓ Découverte Internet
- ✓ Messagerie Internet
- ✓ Exploitation du site Internet FDHPA 17
- ✓ Anglais, Allemand, Espagnol
- ✓ Anglais spécifique tourisme
- ✓ Accueil clientèle étrangère
- ✓ Accueil (courrier, e-mail, téléphone)
- ✓ Création et commercialisation de produits touristiques
- ✓ Gestion (bilan, résultats)
- ✓ Droit social
- ✓ Organisation du temps et des tâches (principes)
- ✓ Organisation du temps et des tâches (techniques et logiciels)
- ✓ Management
- ✓ Prospective
- ✓ Concepts et enjeux de la qualité

Groupement d'employeurs

S'unir pour l'emploi

Le camping de La Brande, sur l'île d'Oléron, est situé en pleine zone ostréicole. D'un côté, les parcs à huîtres en mer, de l'autre les marais où verdissent les coquillages. Lorsque Alain Barcat termine sa saison et ferme son terrain, les cabanes de ses voisins ostréiculteurs commencent à s'animer. Alors que l'un renvoie ses saisonniers, l'autre recrute... Il n'en fallait pas plus pour que naisse l'idée d'un groupement d'employeurs sur l'île d'Oléron.

Pierre Frustier



L'ostréiculture, une activité réputée de la région.

Avec un ostréiculteur, nous avons créé, à deux, le premier groupement multiprofessionnel d'employeurs en 1995, se souvient Alain Barcat. On avait une employée qui avait fait une saison tout à fait satisfaisante chez moi, puis une autre saison, tout aussi satisfaisante, chez un ostréiculteur. On s'est dit : au lieu de la laisser partir vers un contrat à durée déterminée dans une autre entreprise, autant essayer de la garder.

Grâce aux relations que le syndicat départemental entretient avec les institutionnels, nous avons créé un groupement d'employeurs sous forme d'association loi de 1901. Depuis, j'ai toujours la même employée et la structure existe toujours, même si le partenaire ostréicole a changé." Le camping représente 70% de la charge de travail et l'ostréiculture 30%.

L'exemple retient l'attention du sous-préfet de l'époque qui sollicite Alain Barcat pour qu'il développe son expérience.

Celui-ci est réticent car il sait le travail que représente l'affaire. Un groupement se gère comme une entreprise et le bénévolat ne peut se concevoir au-delà de l'expérience à deux qu'il a réussie. Un projet plus ambitieux nécessite plus de temps, donc des moyens spécifiques... La réponse vient de la Communauté de communes de l'île d'Oléron, en 1999. *"La Communauté de communes a fait mener une étude pour inventorier la demande. Elle a mis un bureau et un ordinateur à disposition d'une permanente recrutée dans le cadre des emplois jeunes. A partir de là, je me suis investi dans la démarche du groupement d'employeurs Marennes-Oléron."*

Les employés travaillant dans la construction navale et les campings, cela existe !

>> Des employeurs d'horizons très divers

Les campings ont été les premiers à adhérer à l'organisation. En face, il y avait les ostréiculteurs puisqu'ils savaient qu'une première expérience fonctionnait. Les viticulteurs, les constructeurs navals, puis les grandes surfaces ont, à leur tour, complété l'offre.

Aujourd'hui, des commerçants, et même un pharmacien, apportent quelques mois de travail dans le "pot commun". Au terme de la troisième année, quarante-quatre entreprises sont adhérentes et fournissent onze contrats à durée indéterminée à quarante-deux employés et l'équivalent de vingt-deux temps pleins. Ce qui assure l'équilibre de gestion du groupement, hors de toute aide publique.

"Dès son entrée au sein du groupement, l'employé doit être polyvalent."



>> Employeurs et employés performants

Car le groupement est une entreprise à part entière. C'est lui qui est l'employeur. Il facture aux utilisateurs les heures pendant lesquelles ils font appel à la main-d'œuvre du groupe, plus les frais de gestion. *"La différence avec l'intérim, précise Alain Barcat, c'est que notre objectif est à la fois celui de l'employé et de l'entreprise. L'employé trouve une sécurité ; l'entreprise, grâce à des bons saisonniers qui reviennent d'une saison à l'autre, augmente sa compétitivité. Dans la mesure où ce saisonnier aura été parfaitement intégré à travers le groupement, c'est lui que les entreprises vont embaucher si un emploi se libère."* Ainsi, le taux de

fidélisation des salariés temporaires qui ont fini par intégrer des entreprises se situe à 15%. Dans le cadre du groupement, l'employé n'a pas besoin d'avoir de compétences particulières puisque, comme dans toute entreprise, il a droit à une formation. Il peut même être recruté en contrat de qualification. Reste que l'employé du groupement doit être, au départ du moins, polyvalent. Alain Barcat illustre parfaitement l'affaire au travers de l'exemple de l'un des salariés qu'il emploie : *"Le premier employé que j'ai eu, on lui a fait signer un contrat de qualification en espaces verts. Mais dans son contrat, il n'a pas fait que suivre des formations "espaces verts". Il a aussi passé son permis de caris-*

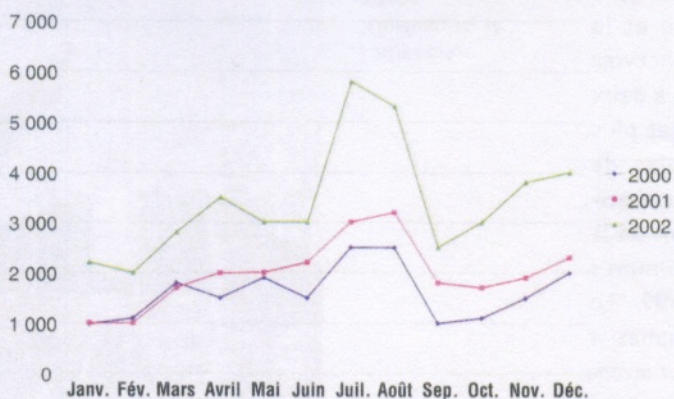
te parce que, chez l'ostréiculteur où il travaillait ensuite quelques mois, il conduisait un transpalette. Il a fait aussi de la taille de vigne parce qu'il a été plus tard chez un viticulteur. Et de conclure : C'est du travail, c'est long, pour trouver des centres de formation qui acceptent ce genre de challenge mais on a droit à tout le panel des contrats aidés. On cotise aux Agefos pour ça. Si quelqu'un veut former un employé en particulier, il le prend sur son temps de travail en bénéficiant des fonds de formation disponibles."

>> Un handicap

La seule difficulté en la matière, c'est que la polyvalence des tâches ne permet pas de faire de formation préalable à l'emploi. C'est peut être le handicap du système qui ne pêche pas du point de vue des employeurs mais plutôt du côté candidats à l'emploi. Autre préoccupation : celle des associations, sportives en particulier, qui ont besoin d'éducateurs ou d'animateurs, sans avoir les moyens de les rémunérer en permanence. Dans les campings, ce type d'emploi est particulièrement recherché en saison.

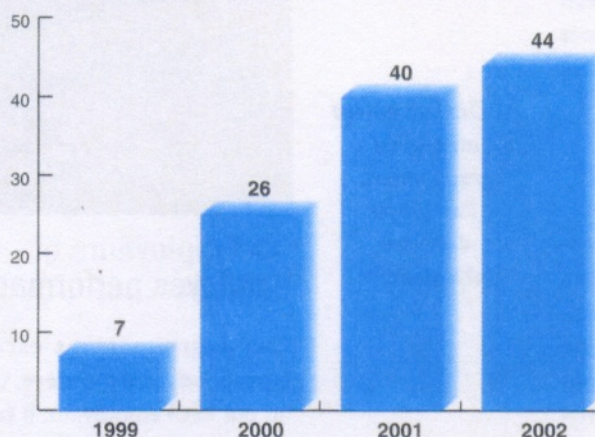
Sur l'île d'Oléron, baptisés "Emplois bleus", certains animateurs disposant d'un brevet d'Etat, sont partagés entre campings pendant la saison, mais il devient de plus en plus difficile d'en trouver pour la saison estivale seulement. Il y a une complémentarité évidente avec les associations sportives, mais ces dernières manquent encore de financements adéquats.

Répartition mensuelle des heures de mise à disposition



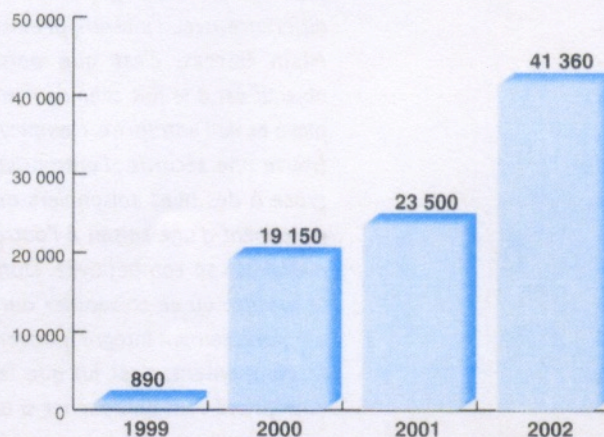
Juillet et août représentent encore un "pic" d'emplois, mais la répartition annuelle a tendance à s'harmoniser comme le montrent les courbes des années 2001 et 2002.

Evolution du nombre d'entreprises adhérentes au Glemo



Depuis sa création, le Groupement local des employeurs de Marennes-Oléron (Glemo) mobilise six fois plus d'employeurs.

Nombre d'heures de formation depuis 1999



Avec plus de 40 000 heures de formation, le groupement devient un employeur respectable.