Trans VaLoire
"Les métiers saisonniers réunis"

Avril 2013

Les études de l'Observatoire n° 64

Réalisé avec le concours financier de la Maison de l'emploi du Blaisois
et du Conseil Général de Loir-et-Cher

Sommaire

Introduction **4**
Les périmètres d'étude **5**
Données de cadrage : les caractéristiques des entreprises ayant répondu à l'enquête **6**
232 réponses exploitables *6*
Un nombre de réponses très inégal selon les micro-périmètres 6
Une majorité de petits établissements 7
Un peu plus de la moitié des répondants emploient des saisonniers 7
Recrutement des saisonniers : modalités, provenance et difficultés **9**
Un recrutement qui se fait largement par relations 9
Et privilégie donc la proximité géographique 10
Des besoins encore largement à pourvoir pour la saison 2013 10
Une grande part de salariés revenant d'une année sur l'autre 11
Des difficultés à recruter du personnel qualifié 12
La gestion du personnel est le plus souvent assurée en interne 12
Le potentiel de boucles saisonnières **13**
Des pics de saisonnalité extrêmement marqués 13
Des micro-périmètres au potentiel très disparate 17
Périmètre 9 (autour de Bracieux) *19*
Périmètre 8 (autour de Vineuil) *20*
Périmètre 3 (ville de Blois) *21*
Périmètre 7 (autour des Montils) *22*
Périmètre 10 (Saint-Laurent) *22*
Périmètre 5 (autour d'Onzain) *23*
Périmètre 6 (autour de Chambon/Cisse) *24*
Périmètre 1 (autour de La Chapelle-Vendômoise) *24*
Périmètre 4 (autour d'Herbault) *25*
Périmètre 2 (La Chaussée-St-Victor et environs) *25*
Beaucoup de postes ne nécessitent pas de qualification particulière 26
Une expérience, même petite, est recherchée 26
Les qualifications et l'expérience requises diffèrent sensiblement pour un même métier, surtout dans le tourisme 26
Récapitulation des métiers offerts par périmètre (nombre maximum de postes proposés pour une quinzaine) 27
Les difficultés de mobilité des salariés potentiels freinent parfois les embauches locales **29**
Moins de 2 entreprises sur 10 ont constaté des problèmes de mobilité chez leurs salariés *29*
Quelques solutions d'hébergement permettant de pallier ces difficultés 29
Trans VaLoire, une réponse à un besoin **30**
Des exemples de boucles en voie de constitution 31
Annexe 33
Synthèse **37**
Les dynamiques enclenchées **38**

Introduction

Contexte

L'emploi saisonnier revêt une certaine importance en Loir-et-Cher : près de 11 000 contrats par an. Deux activités sont particulièrement concernées, le **tourisme et l'agriculture**. S'y adjoint de façon moins régulière le secteur de la **production nucléaire d'électricité**, notamment lors des arrêts décennaux de tranche, ce qui va se produire en 2013.

Les trois activités sont très présentes sur le territoire du Pays des Châteaux, qui est inclus en totalité dans le périmètre d'intervention de la Maison de l'emploi du Blaisois. Elles génèrent **plus de 4 000 postes saisonniers sur le Pays** (dont 1 000 pour le nucléaire).

Les engagements en faveur du développement économique conduisent à de nombreuses initiatives qui sont propices en terme d'attractivité et de création de nouveaux emplois dans ces secteurs (Loire à vélo, Golf des bordes, circuits courts, valorisation des ressources locales en chanvre et bois par exemple).

Il apparaît que les employeurs éprouvent de façon récurrente des **difficultés pour recruter leurs saisonniers**, même en période de hausse du chômage. Certains n'hésitent pas, en conséquence, à faire appel à des prestataires internationaux, en particulier en agriculture.

Objectifs

Les élus et les partenaires de l'emploi, soucieux de la dynamique et de l'équilibre de leur territoire, souhaitent d'une part **répondre aux besoins des employeurs**, d'autre part **faciliter l'accès des demandeurs d'emploi** résidents sur le Pays des châteaux **aux offres d'emplois** saisonniers.

Dans cette action, ils sont sensibles à la qualité même des emplois pour relancer l'attractivité et aboutir à une offre de service compétitive pour les employeurs.

Les objectifs du projet Trans VaLoire sont donc multiples :

> Qualifier des offres d'emploi,

> Sécuriser des emplois,

> Valoriser les 3 secteurs auprès des demandeurs d'emploi,

> Proposer des supports juridiques adaptés pour les employeurs et les saisonniers,

> Contribuer au recensement des volumes et types d'hébergement accessibles pour développer une offre d'hébergement et d'aide à la mobilité renforcée,

> Développer une offre de formation favorisant l'adéquation des compétences aux besoins des emplois recomposés.

In fine, ces objectifs doivent se concrétiser par la **construction de «boucles saisonnières»**, c'est-à-dire la possibilité pour un salarié de tenir plusieurs postes successivement, dans différents secteurs.

Le périmètre de l'étude

L'étude est circonscrite au territoire du Pays des Châteaux, composé d'Agglopolys (communauté d'agglomération de Blois) et de la Communauté de communes du Grand Chambord. Toutefois, certaines entreprises de communes contiguës au Pays ont été incorporées à l'enquête, pour faciliter la réalisation de boucles. Dans quelques cas d'entreprises ayant plusieurs sites (à la fois dans le territoire du Pays et à proximité), l'ensemble des sites a été retenu. Il convient de préciser que toutes ces structures hors Pays sont localisées sur le territoire de la Maison de l'emploi du Blaisois.

La proximité constitue un facteur déterminant dans la mise en relation entre employeurs et salariés potentiels. Le territoire du Pays a donc été divisé en 10 micro-périmètres d'étude. La ville de Blois fait l'objet d'un périmètre à elle seule (n°3), compte tenu des effectifs importants qu'elle génère dans le tourisme (mais ni en agriculture, ni dans le nucléaire) et du réseau de transports collectifs qui s'organise en étoile à partir du chef-lieu du département.

Les autres périmètres sont déterminés globalement en fonction d'un bassin de vie et de leur production locale.

Périmètre 1 (autour de La Chapelle-Vendômoise) : production de grandes cultures céréalières.

Périmètre 2 (La Chaussée et environs) : production de grandes cultures céréalières, légumes.

Périmètre 4 (autour d'Herbault) : production de grandes cultures céréalières.

Périmètre 5 (autour d'Onzain) : viticulture et céréales

Périmètre 6 (Ouest de Blois) : grande culture

Périmètre 7 (autour des Montils) : viticulture, céréales et maraîchage.

Périmètre 8 (autour de Vineuil) : arboriculture et maraîchage.

Périmètre 9 (autour de Bracieux) : légumes, fruits et fruits rouges, arboriculture.

Périmètre 10 (entre Chambord et St-Laurent) : tourisme, maraîchage et nucléaire.

Bien évidemment, la construction des boucles peut s'effectuer sur plusieurs périmètres, en ayant toujours comme contrainte une distance minimale. A cet égard, il va de soi que la Loire représente une véritable frontière entre le nord et le sud du territoire.

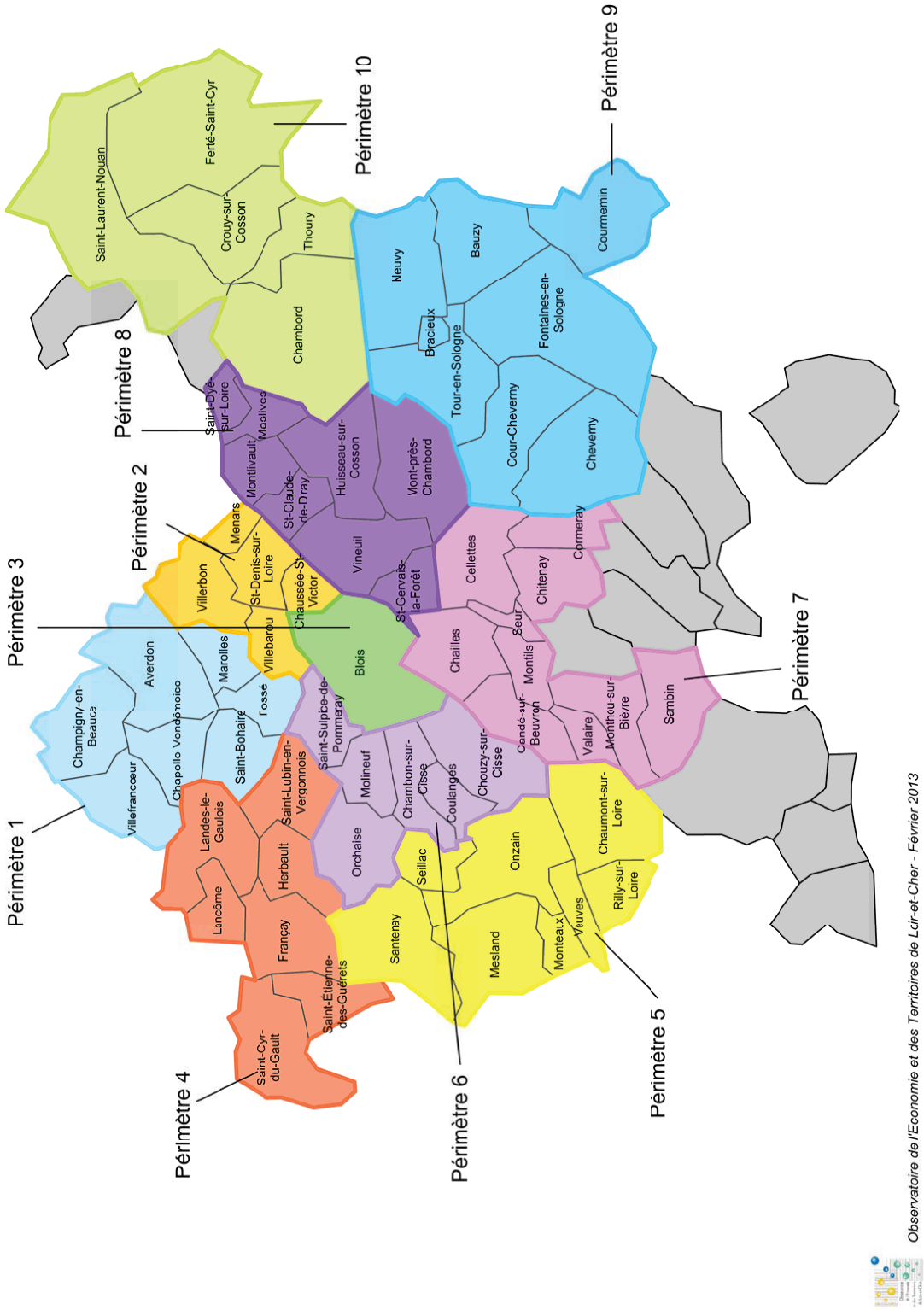
Méthodologie

Pour connaître les offres potentielles d'emploi (en particulier leur nature et leur positionnement dans l'année) et les attentes des employeurs, une **enquête** a été menée entre novembre 2012 et janvier 2013 **auprès de 900 entreprises** de l'agriculture (y compris des paysagistes et des exploitants forestiers) et du tourisme principalement. Ont été également interrogées quelques entreprises de l'agroalimentaire et des Centres de la Relation Client. La Centrale de Saint-Laurent-des-Eaux a fait l'oblet d'un traitement particulier.

Près de 26 % des responsables ont répondu (232 réponses exploitables). Les questionnaires ont été remplis la plupart du temps par téléphone.

Les périmètres d'étude

Micro-périmètres d'étude au sein du territoire du Pays des Châteaux



Communes hors Pays des Châteaux

D'après source : Maison de l'Emploi du Blaisois

Données de cadrage : les caractéristiques des entreprises ayant répondu à l'enquête

232 réponses exploitables

Le taux de réponse est assez exceptionnel pour une enquête de cette nature, ce qui montre bien l'acuité du problème. Il permet de réaliser une analyse statistique sur les postes saisonniers proposés, mais aussi de construire des boucles saisonnières sur la base des informations recueillies.

Le tourisme représente 57 % des réponses. La démarche a été très bien accueillie parmi les entreprises des secteurs d'activité divers.

> Le tourisme comprend en grande majorité des établissements hôteliers et des restaurants, ainsi que quelques structures de loisirs.

> L'ensemble «autres» regroupe des centres de relation client et des entreprises de l'industrie agroalimentaire pour l'essentiel.

Nombre et taux de réponses par grand secteur d'activité

Secteur d'activité	Nb d'entreprises interrogées	Nb de réponses exploitables	Taux de réponse (%)
Agriculture	544	90	16,5
Tourisme	344	132	38,4
Autres	12	10	83,3
Ensemble	**900**	**232**	**25,8**

Un nombre de réponses très inégal selon les micro-périmètres

Les taux de réponse sont très disparates selon les périmètres. Ils reflètent la diversité des activités, tant dans leur implantation (tourisme) que dans les orientations techniques (agriculture). Ainsi, le nombre de réponses est insignifiant dans le périmètre 4 (grandes cultures), alors qu'il est important dans le périmètre 9 (maraîchage, culture de fraises).

A noter également un taux de réponse élevé sur Blois (tourisme).

Nombre et taux de réponses selon le périmètre par grand secteur d'activité

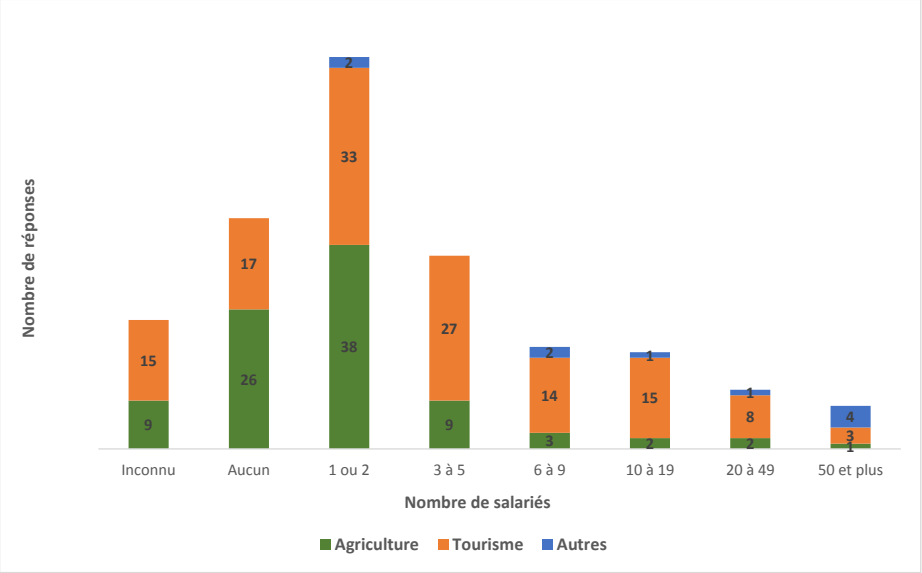
	Agriculture		Tourisme		Autres		Ensemble		
Périmètre	Interrogées	Réponses	Interrogées	Réponses	Interrogées	Réponses	Interrogées	Réponses	Taux de réponse (%)
Périmètre 1	60	10	1	1	1		62	11	17,7
Périmètre 2	32	3	14	3		1	46	7	15,2
Périmètre 3	24	3	152	54	8	5	184	62	33,7
Périmètre 4	51	1	3				54	1	1,9
Périmètre 5	51		13	6	1	1	65	7	10,8
Périmètre 6	28		4	2			32	2	6,3
Périmètre 7	87	14	28	12		1	115	27	23,5
Périmètre 8	63	16	44	15			107	31	29,0
Périmètre 9	107	36	44	23	1	1	152	60	39,5
Périmètre 10	35	4	24	9	1	1	60	14	23,3
Sous-total	538	87	327	125	12	10	877	222	25,3
Communes hors pays	6	3	17	7			23	10	ns
Total	**544**	**90**	**344**	**132**	**12**	**10**	**900**	**232**	**25,8**

Une majorité de petits établissements

> Les secteurs concernés sont constitués d'entreprises de petite taille. Les réponses sont à l'image de cette composition.

> La moitié des répondants compte moins de 3 salariés permanents.

Répartition des entreprises ayant répondu selon la taille des effectifs permanents et le secteur d'activités



Un peu plus de la moitié des répondants emploient des saisonniers

> 121 entreprises ont déclaré employer des saisonniers, soit un peu plus de moitié des répondants.

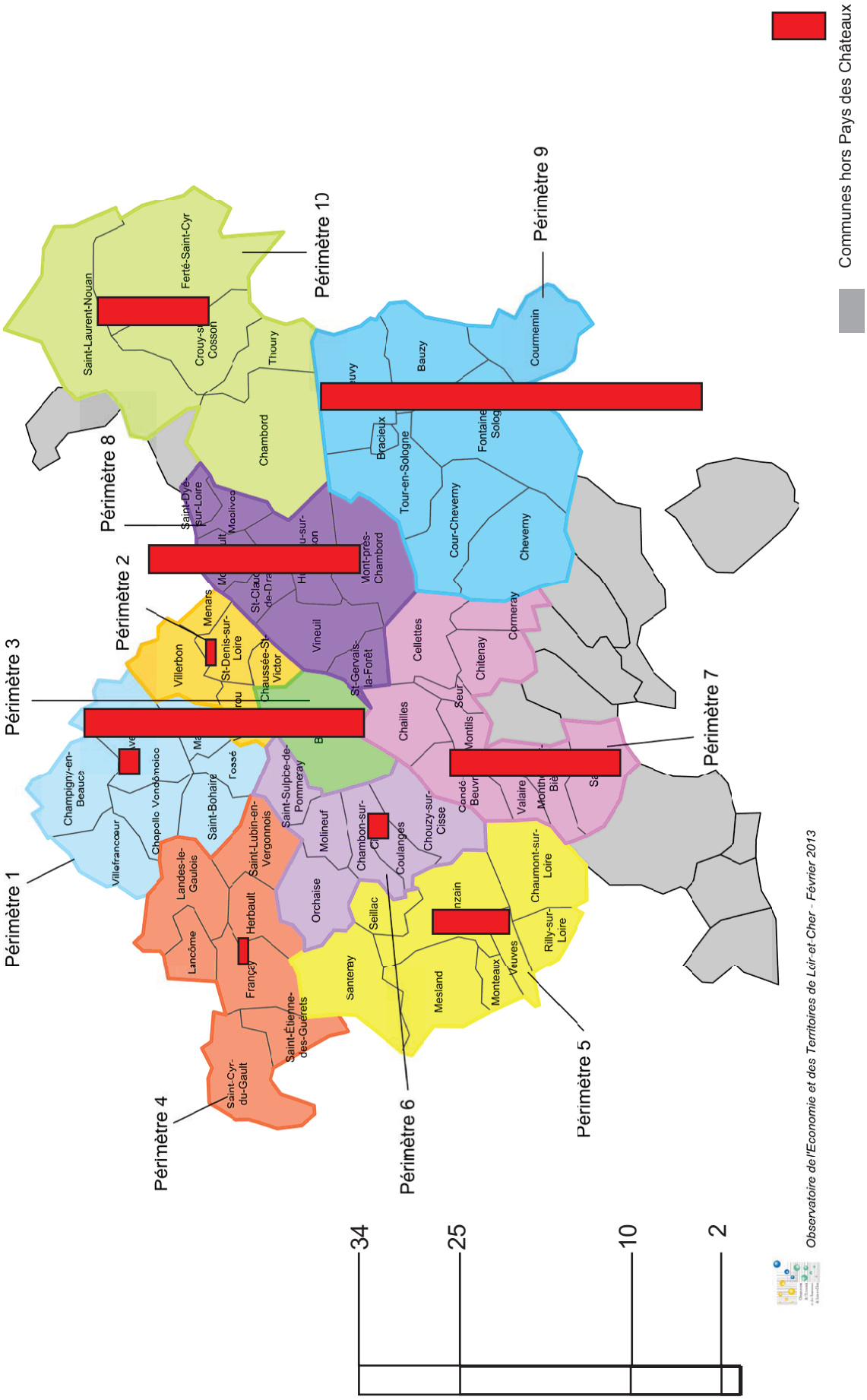
> Une concentration géographique ressort très nettement. Les employeurs de saisonniers sont nombreux dans le périmètre 9 (autour de Bracieux) et sur Blois (périmètre 3). En revanche, dans les périmètres 1 (nors de Blois), 2 (La Chaussée), 4 (Herbault) et 6 (ouest Blois), ils sont quasi-absents (voir carte page suivante).

> Le terme «saisonnier» s'applique également pour cette enquête à des contrats courts liés à des pics d'activité dans les centres de relation client.

Nombre des entreprises qui emploient des saisonniers parmi celles ayant répondu selon le secteur d'activité

Secteur	Nombre	Part dans le total
Agriculture	46	51,1
Tourisme	71	53,8
Autres	4	40,0
Ensemble	**121**	**52,2**

Nombre des entreprises qui emploient des saisonniers parmi celles ayant répondu par périmètre



Recrutement des saisonniers : modalités, provenance et difficultés

Avertissement : l'analyse qui suit est réalisée sur les 121 entreprises employant des saisonniers.

> Les entreprises employant des saisonniers les **recrutent prioritairement par relation**. Il s'agit en effet du mode privilégié par 4 sur 10 (parmi celles ayant renseigné la question). Pour deux-tiers d'entre elles, il s'agit d'un mode exclusif.

> Le recours à **Pôle emploi** est nettement moins pratiqué (moins de 2 sur 10 dont 8 seulement en exclusivité).

> Les «autres» modalités regroupent un ensemble disparate : candidatures spontanées (que l'on pourrait assimiler à «relations»), intérim, sites Internet, structures spécialisées (Cap Emploi, Mission locale, Les Portes de l'Emploi à Mer, Maison de l'emploi et de la formation Saint-Laurent), forums, etc.

> **7 entreprises** font appel à des **prestataires internationaux**, dont une à titre exclusif (voir encadré ci-dessous).

> Les **pratiques sont assez différentes selon le secteur**.

> Dans **l'agriculture**, 6 entreprises sur 10 privilégient les **relations** (pour la moitié, il s'agit même d'un mode exclusif).

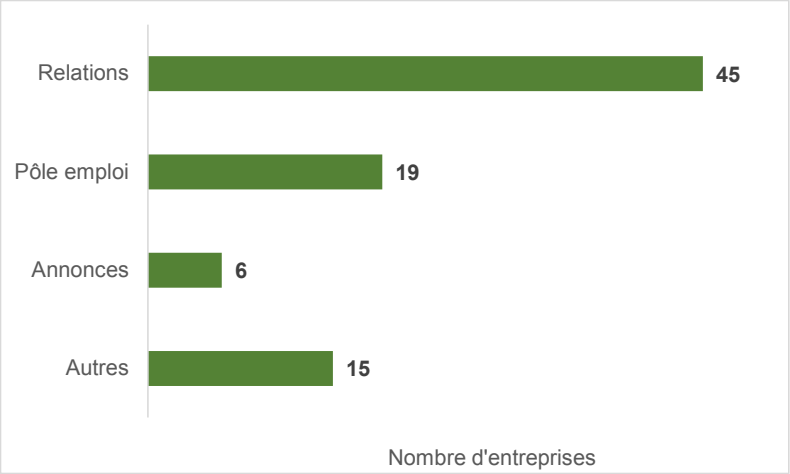
> Les entreprises du **tourisme** utilisent une **palette beaucoup plus variée**. Moins de 3 sur 10 ne recourent qu'à une seule modalité, avec un léger avantage aux relations (devant Pôle emploi).

Par moyen privilégié, on entend un mode par lequel transitent plus de la moitié des recrutements.

Prestations internationales : Depuis 1996, la législation européenne autorise des prestations de services d'un pays à un autre. Un client français peut donc faire appel à un prestataire européen pour un « chantier ». Le prestataire est en charge du recrutement de ses salariés, de leurs horaires, de leur management, de leur paie, de leurs frais de transports et d'hébergement. Le client ne doit s'occuper de rien (sinon le contrat de service pourrait être requalifié). La réglementation stipule que le salaire qui doit s'appliquer est celui du pays dans lequel est effectuée la prestation (mais pas les charges, impôts et taxes).

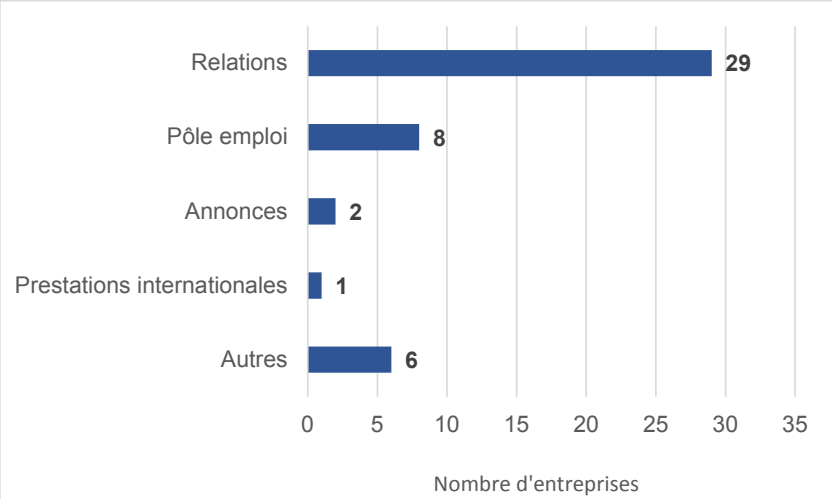
Un recrutement qui se fait largement par relations...

Répartition des entreprises selon le mode privilégié de recrutement



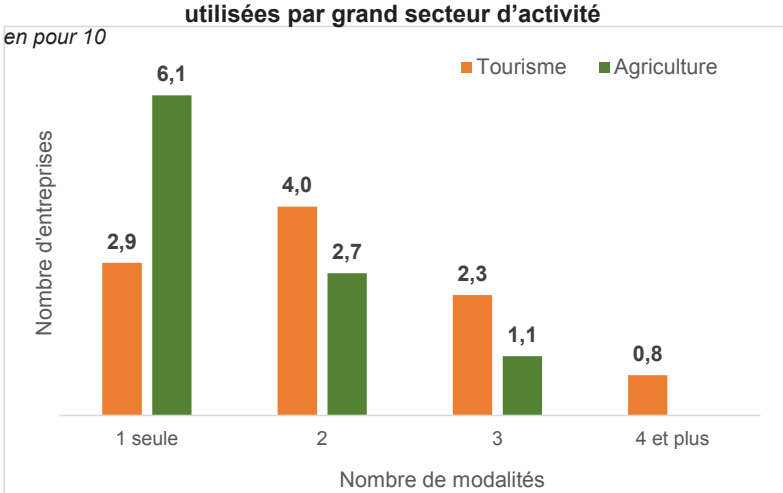
Analyse réalisée sur 85 entreprises

Répartition des entreprises selon le mode exclusif de recrutement



Analyse réalisée sur 46 entreprises

Répartition des entreprises selon le nombre de modalités de recrutement utilisées par grand secteur d'activité



Analyse réalisée sur 46 entreprises

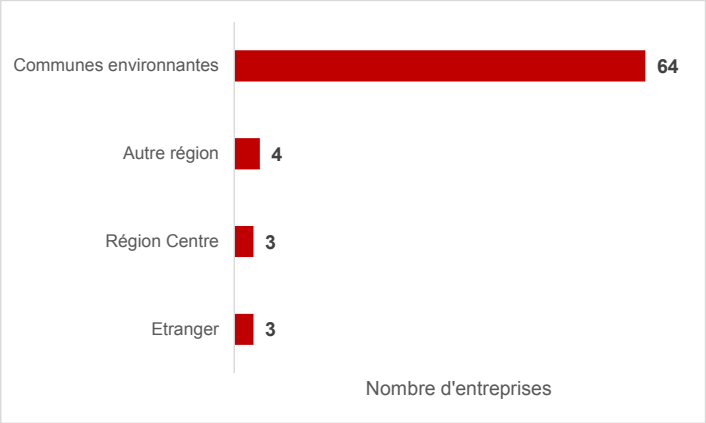
...Et privilégie donc la proximité géographique

> Les entreprises recherchent prioritairement leurs salariés saisonniers dans leur **entourage géographique**, ce qui est cohérent avec le mode relationnel précédemment pointé. Pour près de 7 sur 10 (ayant renseigné la question), il s'agit même d'une provenance exclusive ou presque (au moins 80 % des recrutements).

> Au-delà de ce périmètre rapproché, la **région Centre** ne constitue **pas un vivier plus exploité** que les autres régions françaises ou l'étranger.

> A noter que dans un nombre de cas non négligeable, la répartition des salariés selon la provenance géographique est incomplète (total inférieur à 100 %).

Répartition des entreprises selon la provenance privilégiée des salariés



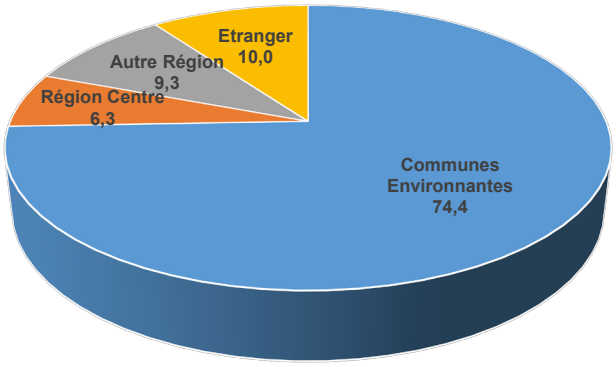
Analyse réalisée sur 74 entreprises

> Lorsque les entreprises ont renseigné le nombre de postes concernés, il a été possible de croiser la répartition géographique des salariés avec ce nombre. Celui-ci représente un total de 528 postes.

> **Environ les 3/4 des postes reviennent à des salariés de proximité**. 10 % sont pourvus par des étrangers.

> Le poids du «local» montre la pertinence de la création de boucles saisonnières, tant du point de vue des entreprises (fidélisation de la main-d'œuvre, possibilité de formation en amont des recrutements) que de celui des salariés (augmentation du temps de travail annuel).

Répartition des postes selon la provenance géographique des salariés



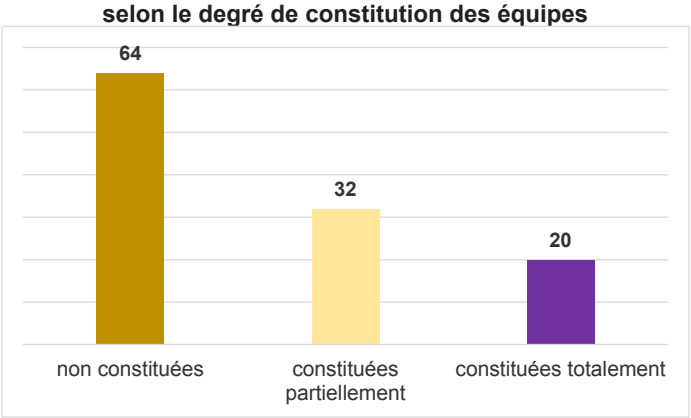
Analyse réalisée sur 110 entreprises

Des besoins encore largement à pourvoir pour la saison 2013

> Dans l'immense majorité des cas, les équipes de saisonniers ne sont pas encore constituées pour 2013 ou le sont seulement de façon partielle (à la date de l'enquête).

> 2 entreprises sur 10 ont déjà trouvé leurs salariés.

Répartition des entreprises employant des saisonniers selon le degré de constitution des équipes



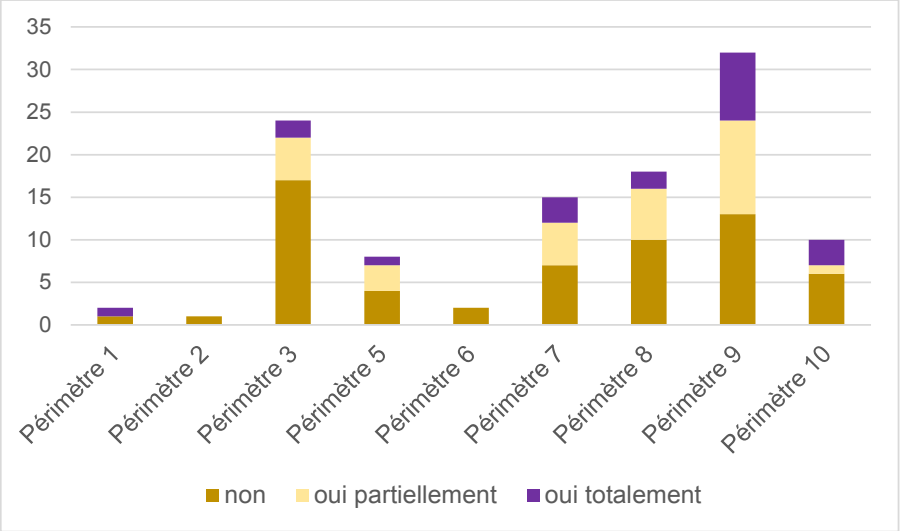
Analyse réalisée sur 116 entreprises

> Les opportunités d'emplois sont encore élevées dans les périmètres 3, 7, 8 et 9.

> Les salariés inclus dans une équipe déjà constituée peuvent participer à une boucle.

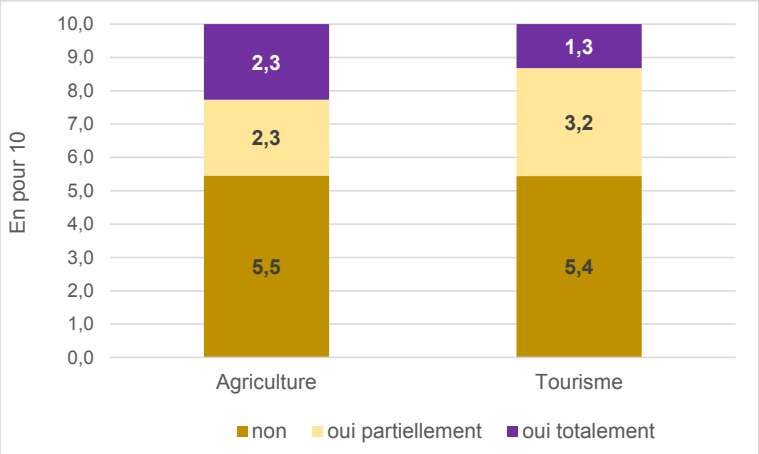
> Les écarts entre les deux principaux secteurs d'activité (en pour 10) sont assez minces. On rencontre toutefois **plus fréquemment des équipes totalement constituées en agriculture**.

Répartition des entreprises employant des saisonniers selon le degré de constitution des équipes par périmètre (en nombre)



Analyse réalisée sur 112 entreprises

Répartition structurelle des entreprises employant des saisonniers selon le degré de constitution des équipes par secteur d'activité (en pour 10)



Analyse réalisée sur 112 entreprises

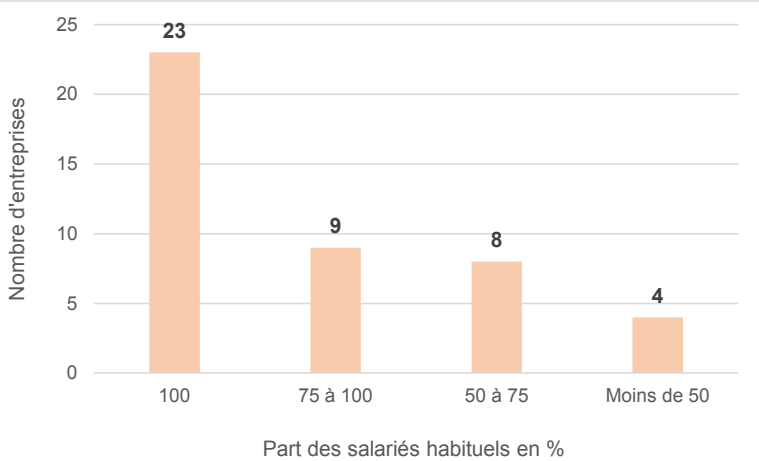
Une grande part de salariés revenant d'une année sur l'autre

> Parmi les 44 entreprises dont les équipes sont constituées (totalement ou partiellement) et ayant renseigné la question, 23 ont **fait appel uniquement à des salariés des années précédentes**, soit **plus d'une sur 2**.

> dans 17 autres, les fidèles détiennent plus de la moitié des postes pourvus.

> Le **complément est le plus souvent assuré par des prestataires** (intérim par exemple), très marginalement par l'appel à de nouvelles candidatures.

Répartition des entreprises dont les équipes sont constituées selon la part prise par les salariés de l'année précédente



Analyse réalisée sur 44 entreprises

Des difficultés à recruter du personnel qualifié

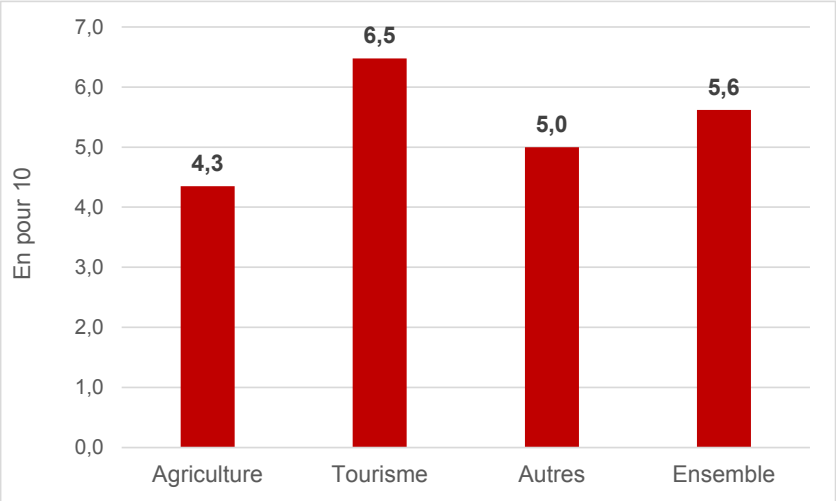
> Globalement, **plus d'une entreprise sur 2** éprouve des **difficultés à trouver** des candidats pour certaines catégories de **personnel qualifié** voire pour des postes moins exigeants.

> La proportion est **plus élevée dans le tourisme**.

> D'une manière générale, les responsables qui se sont exprimés pointent surtout le manque de motivation et l'absence de certains profils localement.

> Ils reconnaissent cependant que les **emplois proposés peuvent ne pas être attractifs** (trop courts, trop partiels, peu rémunérés...).

Part des entreprises employant des saisonniers déclarant éprouver des difficultés à recruter sur certains postes qualifiés



Analyse réalisée sur 121 entreprises

La gestion du personnel est le plus souvent assurée en interne

> Les **trois-quarts des entreprises** employant des saisonniers **assurent en interne la gestion de leur personnel**.

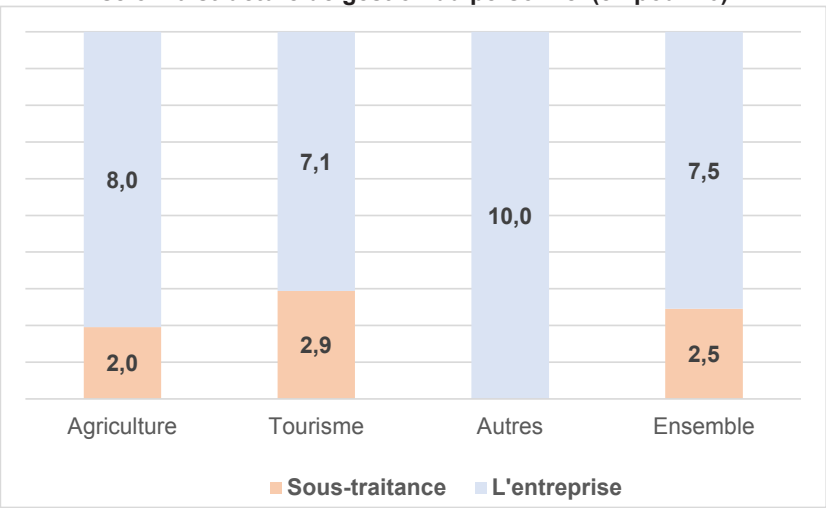
> C'est **davantage le cas dans le tourisme** qu'en agriculture.

> D'une manière générale, celles qui font **appel à des structures extérieures** sont de **petite taille**.

> Parmi les autres secteurs d'activité, il y a très peu de répondants (4) et les entreprises ciblées sont le plus souvent de taille importante. Les résultats sont donc à considérer avec prudence.

> Des **besoins en soutien** pour cette gestion ont été exprimés par une vingtaine de dirigeants (moins d'1 sur 2). Ils se répartissent presque à égalité entre les deux principaux secteurs d'activité.

Répartition des entreprises employant des saisonniers selon la structure de gestion du personnel (en pour 10)



Analyse réalisée sur 118 entreprises

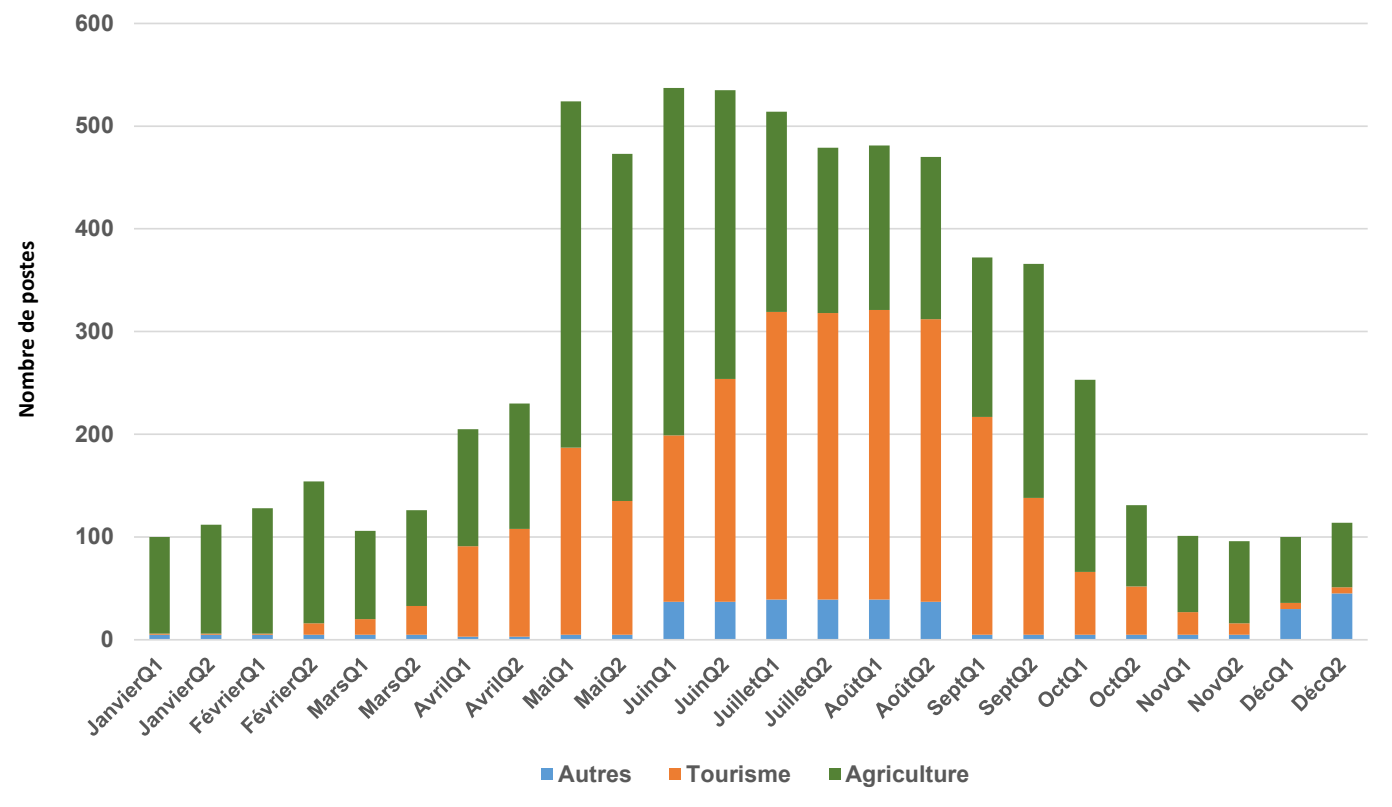
Le potentiel de boucles saisonnières

Les entreprises ayant accepté de répondre (et employant des saisonniers) se sont soumises à un exercice difficile : indiquer par quinzaine tout au long de l'année le nombre et la nature des emplois saisonniers dont elles ont besoin. Qu'elles en soient ici vivement remerciées car les informations fournies sont très riches d'enseignement.

Nb : Le code couleur choisi pour les trois secteurs d'activité restera inchangé pour l'ensemble de cette partie. Il ne sera donc pas fait mention de la légende dans les autres graphiques, sauf exception.

Des pics de saisonnalité extrêmement marqués

Répartition par quinzaine des postes saisonniers offerts selon le secteur d'activité



Q1 : première quinzaine du mois

Q2 : deuxième quinzaine

> Depuis la 1ère quinzaine de mai jusqu'à la fin de la deuxième quinzaine d'août, les besoins saisonniers du tourisme et de l'agriculture sont très importants. **Tout cumulé**, ils avoisinent ou dépassent les **500 postes** pour les entreprises ayant répondu à l'enquête. Les pics les plus élevés sont atteints en mai et juin.

> Les **minima enregistrés en fin d'année** revêtent une **importance stratégique** particulière en vue de l'objectif poursuivi. Ce sont eux en effet qui déterminent la viabilité et la durée des boucles. Le total des postes recensés n'est jamais inférieur à 80 postes.

> Dans les périodes les plus creuses, l'agriculture offre encore des opportunités non négligeables. La saisonnalité est logiquement plus marquée dans le tourisme.

> En décembre, les centres de relation client proposent un complément intéressant.

> Dans l'agriculture, l'enquête a fait émerger **33 postes différents** qui ont été **regroupés en 14 métiers**.

> Parmi eux, 8 peuvent représenter un potentiel de plus de 10 salariés pour une quinzaine.

> Les **besoins** sont **particulièrement importants dans 3 métiers** : ouvrier viticole (hors taille), ouvrier maraîcher et horticole et surtout ouvrier agricole cueilleur (sans spécialité).

> A noter que pour les 2 premiers cités, les offres s'étalent sur toute l'année, avec des différences d'intensité certes marquées selon les périodes.

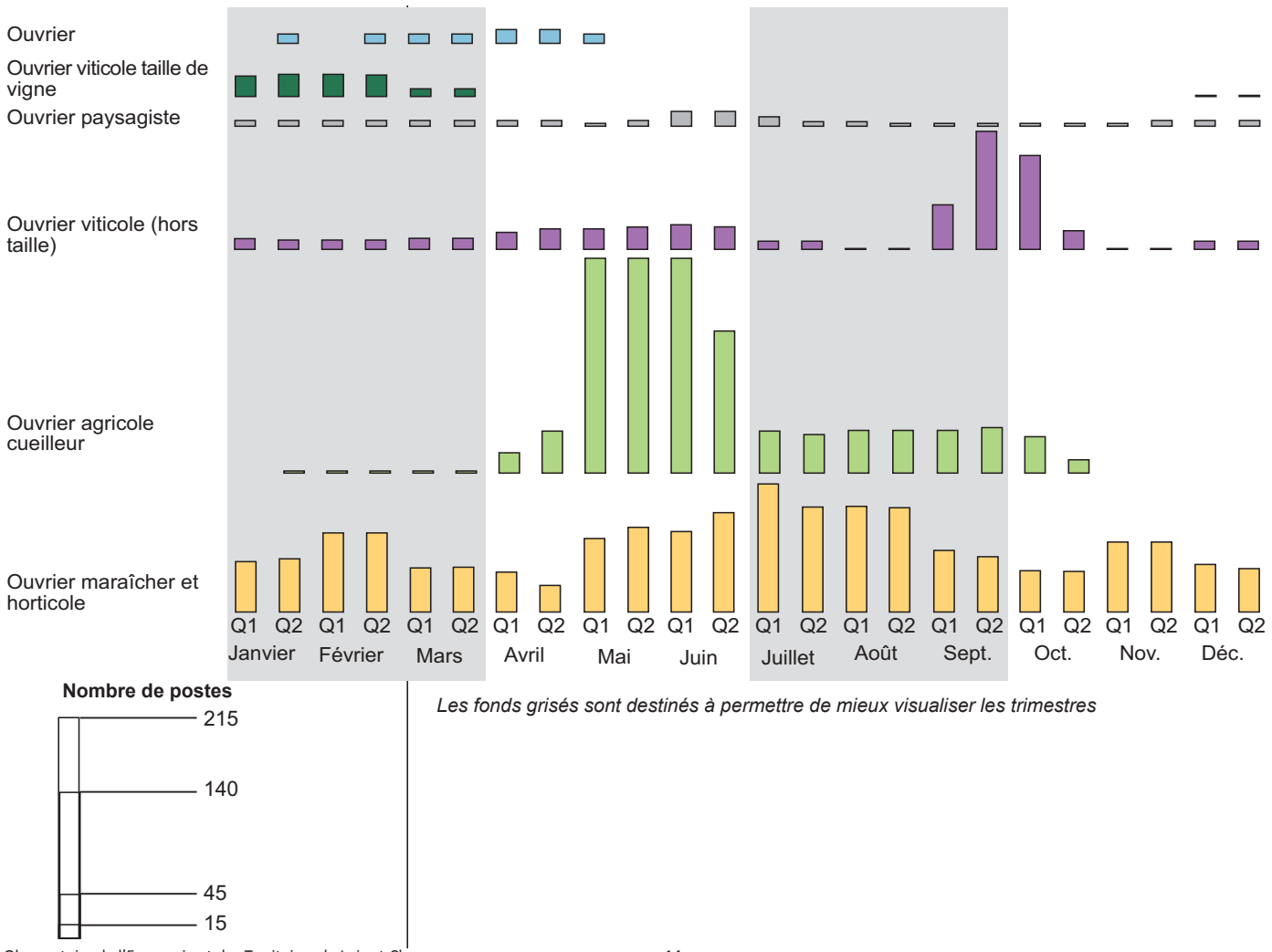
> Pour le troisième, on constate au contraire un pic concentré sur mai et juin.

> D'une manière générale, le nombre d'employeurs potentiels est assez faible pour chaque métier pris isolément.

Postes saisonniers de l'agriculture - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Chauffeur gros véhicules	1	2	4	1	2
Manutentionnaire	1	2	22	1	3
Ouvrier	10	15	6	1	1
Ouvrier viticole taille de vigne	2	22	8	1	6
Ouvrier(e) agricole cueilleur	2	216	19	1	10
Ouvrier(e) agricole cueilleur d'asperges	2	2	6	1	1
Ouvrier(e) agricole cueilleur de fraises	2	3	11	1	1
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	27	130	24	4	7
Ouvrier(e) paysagiste	3	15	24	1	3
Ouvrier(e) viticole (accolage, ebourgeonnage, palissage vendange)	1	119	24	1	11
Ouvrier(ère) en pépinère viticole atelier	3	6	12	1	1
Ouvrier(ère) en pépinère viticole vigne	2	10	16	1	1
Préparateur de commande	4	10	5	1	1
Taille arbres fruitiers	1	2	6	1	1

Principaux postes saisonniers de l'agriculture - répartition par quinzaine



Les fonds grisés sont destinés à permettre de mieux visualiser les trimestres

> Dans le tourisme, les compétences recherchées sont plus variées : **62 postes différents** ont été cités ; ils ont été **regroupés en 36 métiers**.

> Cette diversité génère un éparpillement. 6 métiers seulement peuvent représenter un potentiel de plus de 10 salariés pour une quinzaine.

> Parmi eux, 3 représentent des effectifs plus fournis : serveur(euse) en salle, femme/valet de chambre et cuisinier.

> La saisonnalité est plus marquée qu'en agriculture. Une partie de la montée en puissance de l'activité dans l'hôtellerie-restauration en début de saison est confiée aux salariés permanents, notamment par recours à l'annualisation du temps de travail qui permet de lisser les pics.

Des métiers atypiques

Dans bon nombre de cas, les salariés recherchés sont peu nombreux. Cela est dû notamment à un petit nombre de structures concernées pour certaines acrtivités (exemples : campings, entreprises ou bases de loisirs, baignades...).

S'y ajoutent parfois des compétences pointues nécessitant un diplôme d'état (natation et surveillance de baignade).

On rencontre également des «métiers» plus rares comme conducteur de voiture avec remorque pour rapatrier les montgolfières.

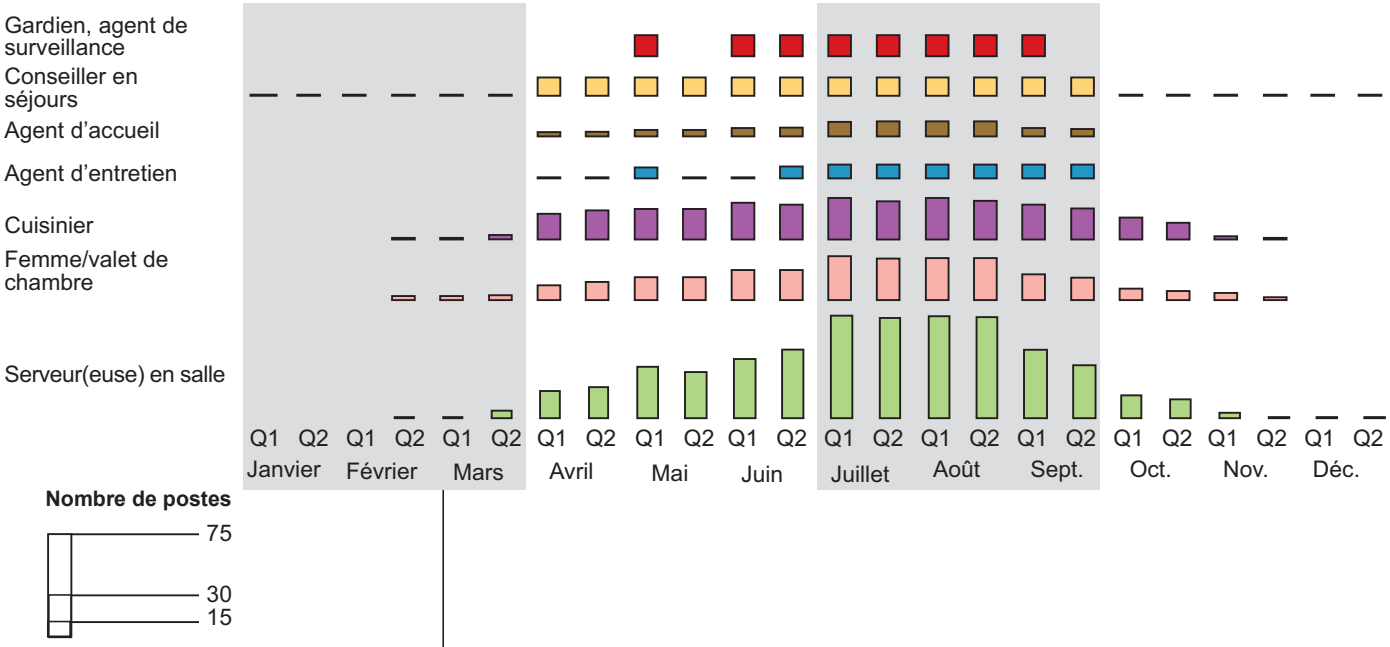
Postes saisonniers du tourisme - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

	Postes			Entreprises	
Métiers	**Nombre mini**	**Nombre maxi**	**Nombre de quinzaines**	**Nombre mini**	**Nombre maxi**
Accompagnateur groupe vélo bilingue anglais	1	1	6	1	1
Agent d'accueil	1	12	14	1	8
Agent d'entretien	1	9	11	1	2
Agent d'entretien bicyclette, barque, billetterie	1	1	6	1	1
Agent d'entretien d'équipement de loisir	2	5	12	1	3
Agent d'entretien d'espaces verts	1	1	12	1	1
Animateur(trice) lieu de loisir	1	7	13	1	3
Animateur/trice nature	1	1	11	1	1
Apprenti restauration	1	4	9	1	2
Barman	1	1	6	1	1
Chef de partie	1	1	19	1	1
Chef de rang - salle	1	2	19	1	2
Commis de cuisine	1	7	14	1	5
Conducteur véhicule léger avec permis remorque	2	2	12	1	1
Conseiller(ère) en séjours	1	14	24	1	1
Contrôleur de billet	6	6	7	1	1
Cuisinier	2	31	19	1	21
Employé de restauration en salle	1	3	19	1	2
Employé de snack	1	1	4	1	1
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	2	8	13	1	6
Employé(e) administratif(ve)	2	2	7	1	1
Employé(e) de camping	1	1	7	1	1
Employé(e) de commerce	3	3	4	1	1
Employé(e) d'hôtel	1	1	12	1	1
Femme / valet de chambre	2	31	19	2	19
Femme de chambre/lingère	1	3	13	1	1
Gardien agent de surveillance	16	16	7	2	2
Guide	1	9	11	1	2
Maitre(sse) nageur diplômé BEESAN*	1	2	7	1	1
Moniteur canoë kayak	1	1	4	1	1
Réceptionniste	2	8	18	1	5
Responsable de base nautique	1	1	10	1	1
Responsable service	2	2	7	1	1
Serveur(euse) en chambre	2	7	14	1	1
Serveur(euse) en salle	1	75	21	1	30
Surveillant(e) de baignade BNSSA*	1	3	7	1	1

***BEESAN** : Brevet d'Etat d'Educateur Sportif aux Activités de la Natation*

***BNSSA** : Brevet National de Surveillance et de Sauvetage Aquatique*

Principaux postes saisonniers du tourisme - répartition par quinzaine



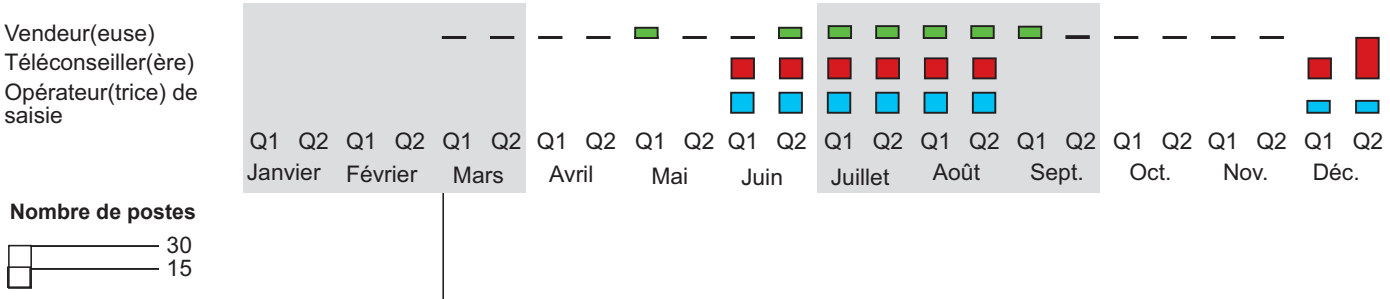
> Compte tenu de la spécificité de ces entreprises, le nombre de métiers est très restreint, d'autant que certains répondants n'ont pas été en capacité de déterminer le nombre d'emplois offerts (relation client).

> Les **besoins en décembre** pour deux métiers représentent une **opportunité** pour la création des boucles.

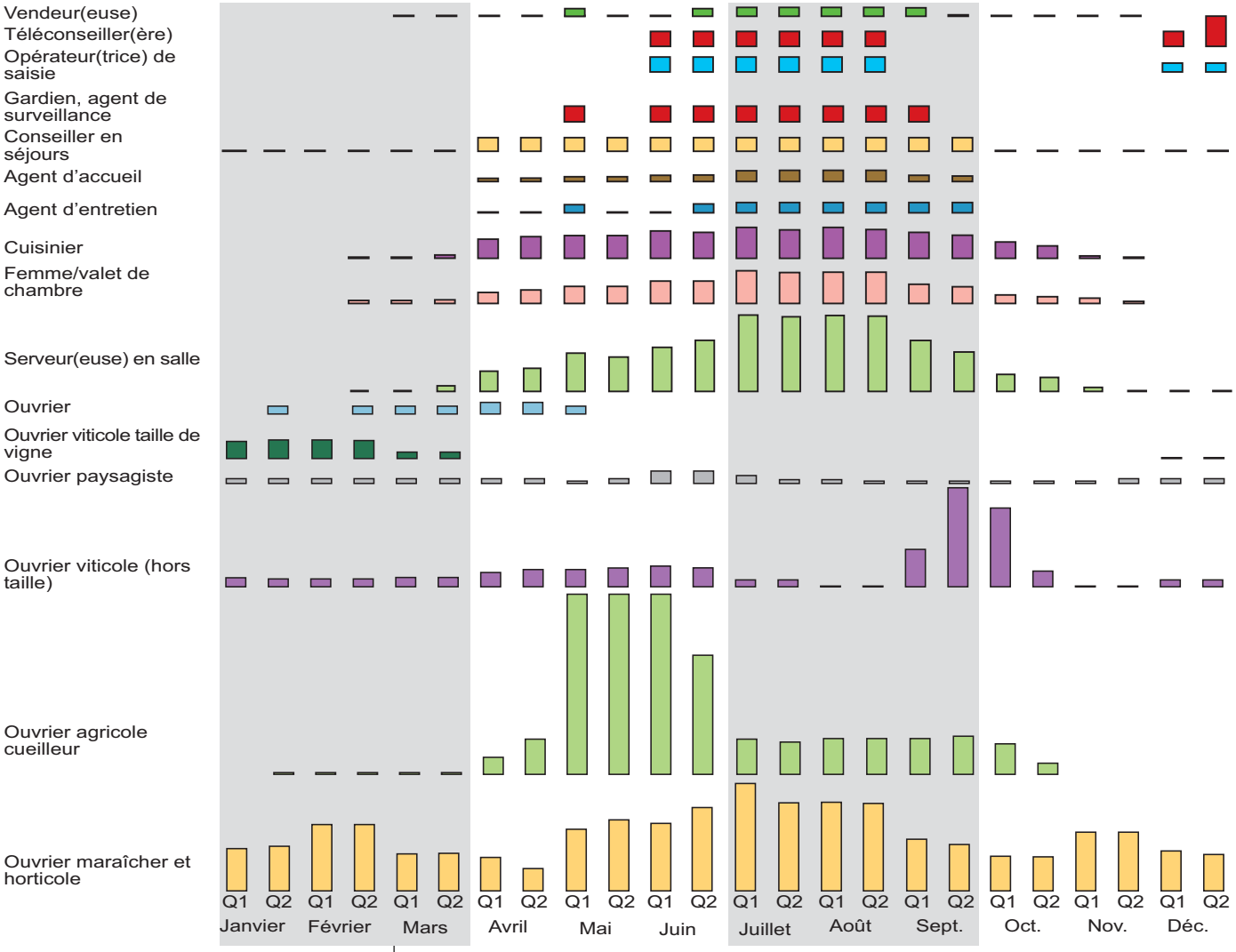
Postes saisonniers des autres secteurs - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

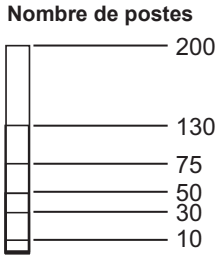
Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Directeur(trice)	1	1	10	1	1
opérateur(trice) de saisie	10	15	8	1	1
téléconseiller	15	30	8	1	1
vendeur(euse)	1	10	18	1	3

Principaux postes saisonniers des autres secteurs - répartition par quinzaine



Principaux postes saisonniers - répartition par quinzaine





NB

La carte page suivante présente, en introduction, la répartition par secteur d'activités du nombre maximum de postes proposés au cours d'une quinzaine.

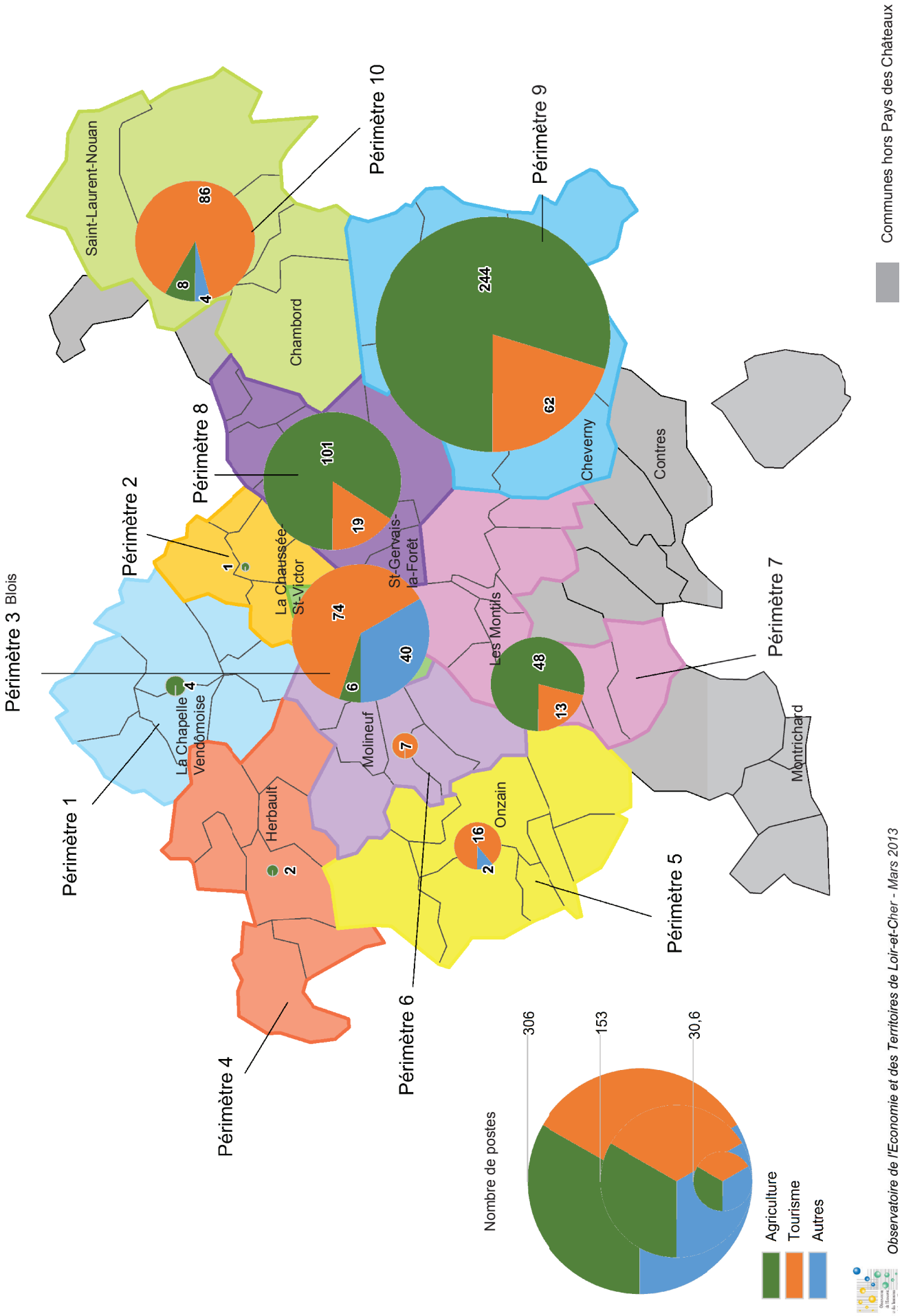
Des micro-périmètres au potentiel très disparate

> Comme signalé dans les données de cadrage, le nombre d'entreprises ayant répondu est sensiblement différent d'un périmètre à l'autre.

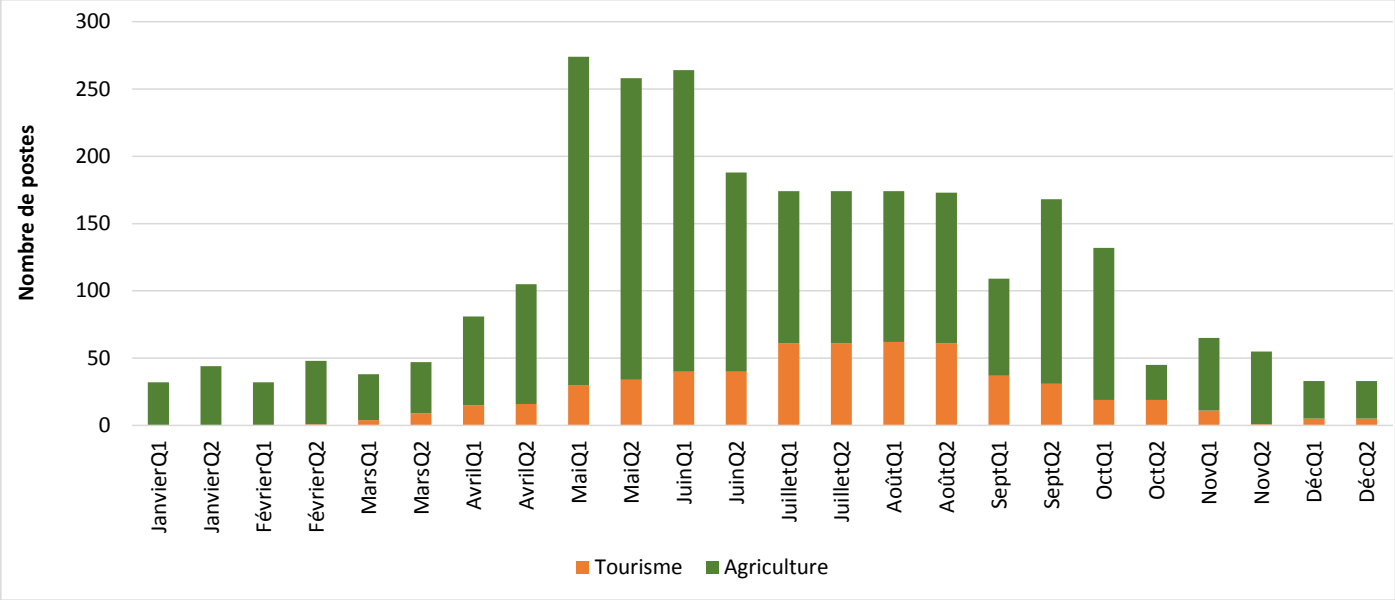
> Il en résulte des divergences particulièrement marquées sur le nombre de postes proposés. Dans plusieurs périmètres, le maximum pour une quinzaine est inférieur à 10. Dans d'autres, il dépasse 150.

> Il est toutefois apparu opportun d'effectuer une présentation exhaustive afin de faire ressortir les éléments permettant de constituer une aide à la décision. Elle est effetuée selon un ordre décroissant du nombre de postes maximal.

Postes saisonniers - répartition selon le secteur d'activité (maximum proposé au cours d'une quizaine) par périmètre



Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> La **plus grande diversité de métiers et les effectifs les plus étoffés**.

> Des besoins en agriculture répartis sur l'ensemble de l'année.

> Un **fort potentiel de boucles**.

> Mais certains postes requièrent une qualification pointue.

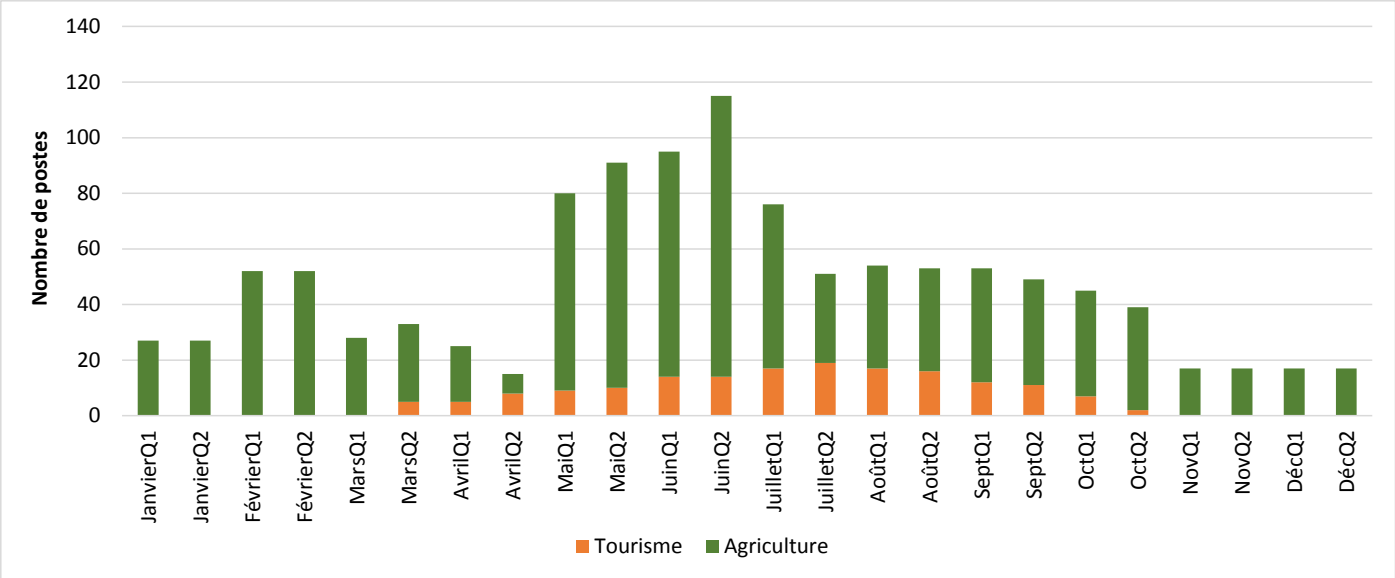
Nb d'entreprises interrogées : 152
Nb de réponses : 60
dont employant des saisonniers : 34

Postes saisonniers périmètre 9 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Agent d'accueil	1	4	12	1	2
Agent d'entretien d'équipement de loisir	2	2	8	1	1
Chauffeur gros véhicules	1	1	1	1	1
Chef de rang - salle	1	1	8	1	1
Commis de cuisine	1	1	3	1	1
Cuisinier	1	8	15	1	6
Employé de snack	1	1	4	1	1
Employé(e) polyvalent(e) en hôtel-lerie restauration	1	1	4	1	1
Employé(e) de camping	1	1	7	1	1
Employé(e) de commerce	3	3	4	1	1
Femme / valet de chambre	2	4	16	1	3
Guide	1	3	9	1	1
Maitre(sse) nageur diplômé BEESAN	1	2	7	1	1
Manutentionnaire	1	1	12	1	1
Ouvrier	10	15	7	1	1
Ouvrier viticole taille de vigne	2	3	6	1	2
Ouvrier(e) agricole cueilleur	2	162	19	1	8
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	15	70	24	1	2
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	1	66	22	1	5
Préparateur de commande	4	10	5	1	1
Réceptionniste	3	4	16	1	2
Serveur(euse) en chambre	2	7	14	1	1
Serveur(euse) en salle	1	20	21	1	7
Surveillant(e) de baignade BNSSA	1	3	7	1	1
Vendeur(euse)	1	2	18	1	1
Total	**60**	**395**			

Périmètre 8 (autour de Vineuil)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> Large prédominance de l'agriculture.

> Des besoins importants en **cueillette et maraîchage**.

> Des complémentarités qui apparaissent dans la répartition tout au long de l'année.

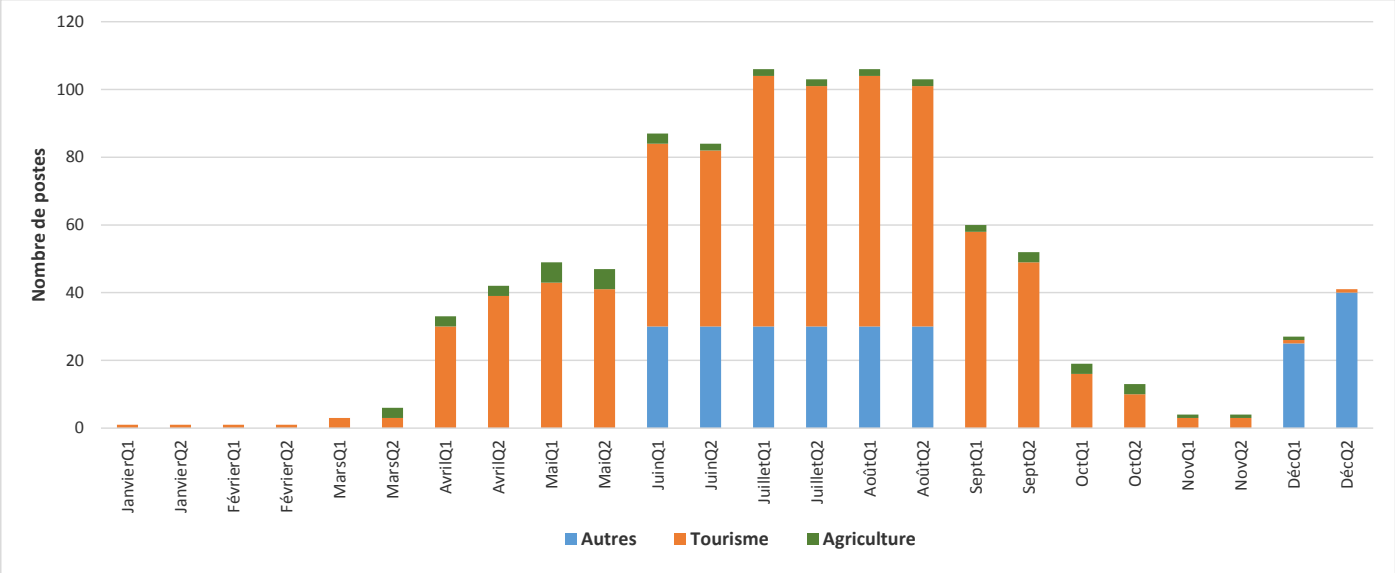
> Une assez **grande diversité d'offres du tourisme**, mais en **faible volume**.

Nb d'entreprises interrogées : 107
Nb de réponses : 31
dont employant des saisonniers : 19

Postes saisonniers périmètre 8 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

	Postes			Entreprises	
Métiers	**Nombre mini**	**Nombre maxi**	**Nombre de quinzaines**	**Nombre mini**	**Nombre maxi**
Agent d'accueil	2	3	4	2	2
Commis de cuisine	1	3	14	1	2
Cuisinier	1	2	13	1	2
Femme / valet de chambre	2	3	14	1	2
Manutentionnaire	1	1	3	1	1
Moniteur canoë kayak	1	1	4	1	1
Ouvrier viticole taille de vigne	3	3	6	1	1
Ouvrier agricole cueilleur	2	54	12	1	2
Ouvrier maraîcher et horticole	5	55	24	1	4
Ouvrier viticole (hors taille de vigne)	2	5	8	1	1
Réceptionniste	1	1	3	1	1
Responsable de base nautique	1	1	10	1	1
Serveur(euse) en salle	1	5	15	1	3
Taille arbres fruitiers	1	1	2	1	1
Total	**24**	**138**			

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> La ville de Blois offre logiquement des **perspectives** intéressantes dans le domaine du **tourisme,** dans l'hôtellerie-restauration principalement mais aussi dans les agences, les sites ou les structures de loisirs.

> Elle concentre également l'essentiel des besoins des secteurs divers, en particulier les **téléconseillers** (centres de relation client).

> On remarque **quelques postes de l'agriculture**.

> Il convient de souligner que la **position centrale** du chef-lieu dans son territoire en fait par ailleurs un **réservoir naturel de main d'oeuvre** pour tous les périmètres environnants, à condition que soient résolues les questions de transport.

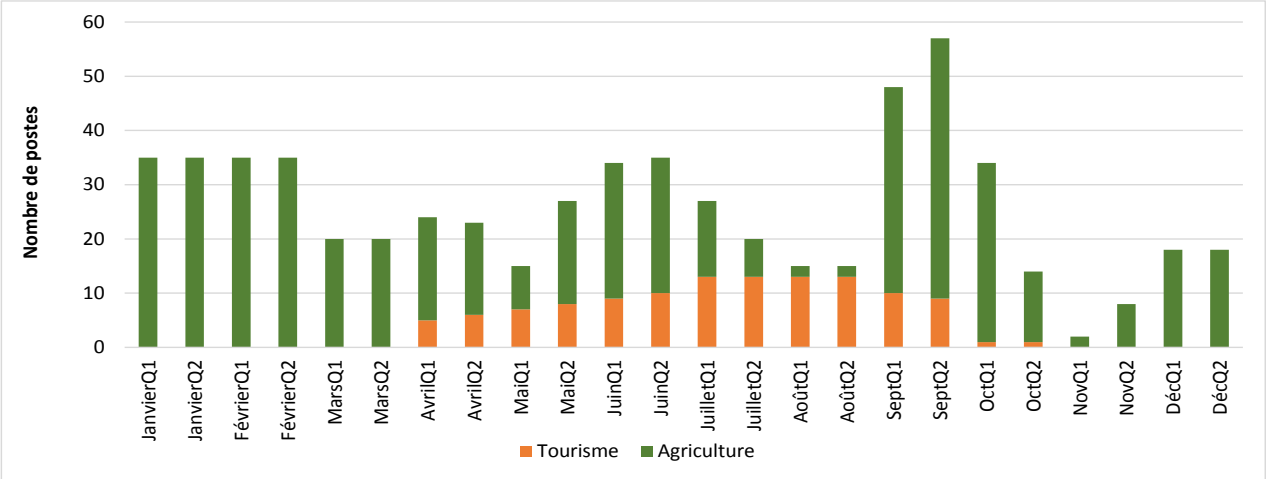
Nb d'entreprises interrogées : 184
Nb de réponses : 62
dont employant des saisonniers : 24

Postes saisonniers périmètre 3 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

	Postes			Entreprises	
Métiers	**Nombre mini**	**Nombre maxi**	**Nombre de quinzaines**	**Nombre mini**	**Nombre maxi**
Accompagnateur groupe vélo bilingue anglais	1	1	6	1	1
Agent d'entretien bicyclette, barque, billetterie	1	1	6	1	1
Barman	1	1	6	1	1
Commis de cuisine	2	2	5	1	1
Conseiller(ère) en séjours	1	14	24	1	1
Cuisinier	1	10	14	1	6
Employé de restauration en salle	2	2	6	1	1
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	2	5	13	1	3
Femme / valet de chambre	4	11	14	2	7
Femme de chambre/lingère	1	3	13	1	1
Opérateur(trice) de saisie	10	15	8	1	1
Ouvrier(e) agricole cueilleur d'asperges	2	2	6	1	1
Ouvrier(e) agricole cueilleur de fraises	2	3	11	1	1
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	1	1	12	1	1
Réceptionniste	2	4	18	1	3
Serveur(euse) en salle	1	20	13	1	9
Téléconseiller	15	30	8	1	1
Vendeur(euse)	1	1	6	1	1
Total	**50**	**126**			

Périmètre 7 (autour des Montils)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> Des **besoins assez constants sur une grande partie de l'année**, surtout en agriculture.

> Quelques offres dans le tourisme.

> Globalement, des **profils diversifiés** qui peuvent toutefois se révéler complémentaires.

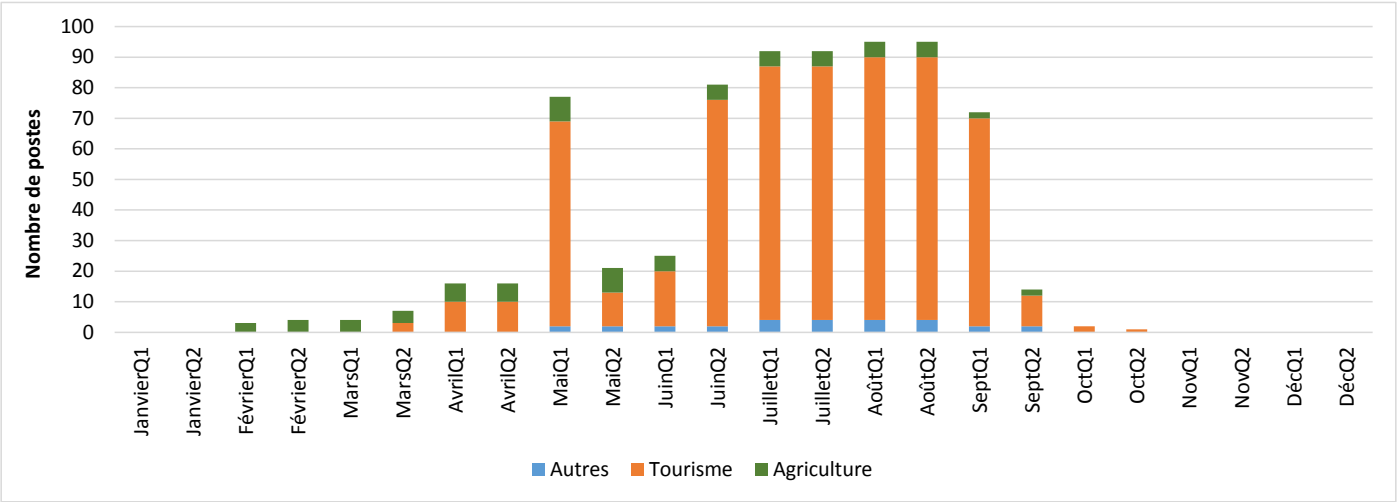
Nb d'entreprises interrogées : 115
Nb de réponses : 27
dont employant des saisonniers : 15

Postes saisonniers périmètre 7 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Agent d'accueil	1	3	14	1	2
Agent d'entretien d'équipement de loisir	2	2	12	1	1
Agent d'entretien d'espaces verts	1	1	12	1	1
Apprenti restauration	1	4	9	1	2
Femme / valet de chambre	1	1	6	1	1
Ouvrier viticole taille de vigne	2	17	8	1	4
Ouvrier paysagiste	3	10	15	1	1
Ouvrier viticole (hors taille de vigne)	1	48	22	1	5
Ouvrier en pépinère viticole atelier	3	6	12	1	1
Ouvrier en pépinère viticole vigne	2	10	16	1	1
Serveur(euse) en salle	1	2	12	1	2
Taille arbres fruitiers	2	2	4	1	1
Total	**20**	**106**			

Périmètre 10 (St-Laurent)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> Une offre logiquement dominée par les métiers du tourisme.

> Une assez grande diversité de profils.

> Une **saisonnalité très marquée**.

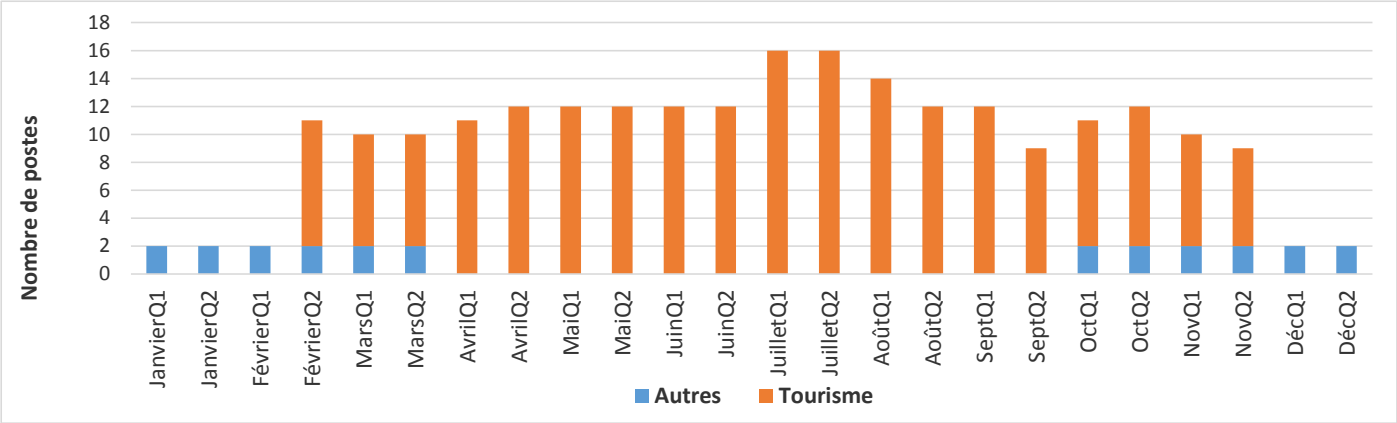
Nb d'entreprises interrogées : 60
Nb de réponses : 14
dont employant des saisonniers : 10

Postes saisonniers périmètre 10 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Agent d'accueil	1	1	4	1	1
Agent d'entretien	8	8	7	1	1
Agent d'entretien d'équipement de loisir	1	1	7	1	1
Animateur(trice) lieu de loisir	1	5	10	1	2
Contrôleur de billet	1	6	7	1	1
Cuisinier	1	6	14	1	3
Directeur(trice)	1	1	10	1	1
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	1	2	11	1	2
Employé(e) administratif(ve)	2	2	7	1	1
Femme / valet de chambre	1	5	12	1	2
Gardien agent de surveillance	16	16	7	2	2
Guide	6	6	7	1	1
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	2	8	16	1	3
Responsable service	2	2	7	1	1
Serveur(euse) en salle	1	22	15	1	3
Vendeur(euse)	7	7	7	1	1
Total	**52**	**98**			

Périmètre 5 (autour d'Onzain)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> **Peu de réponses**, concentrées dans le tourisme, mais avec une **grande diversité de métiers**.

> Aucune offre provenant de l'agriculture.

> Un poste dans les autres activités.

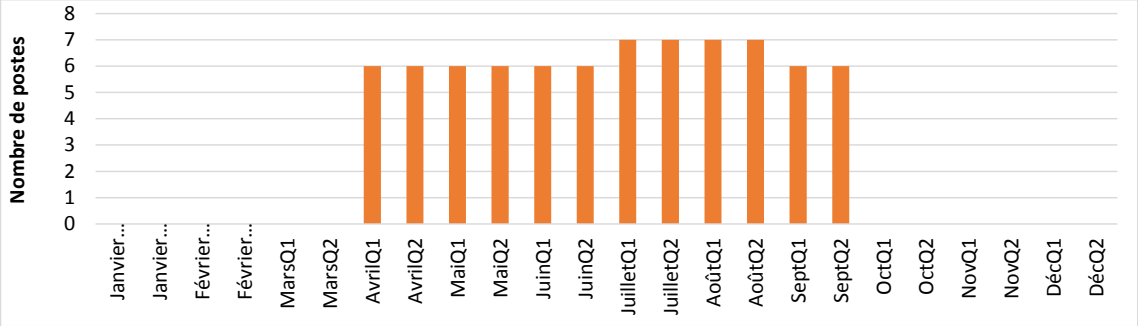
Nb d'entreprises interrogées : 65
Nb de réponses : 7
dont employant des saisonniers : 7

Postes saisonniers périmètre 5 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Agent d'entretien	1	1	11	1	1
Animateur(trice) lieu de loisir	1	2	5	1	1
Animateur/trice nature	1	1	11	1	1
Chef de partie	1	1	19	1	1
Chef de rang - salle	1	1	19	1	1
Cuisinier	2	4	19	1	2
Employé de restauration en salle	1	1	19	1	1
Femme / valet de chambre	2	3	19	2	2
Manutentionnaire	2	2	12	1	1
Serveur(euse) en salle	1	2	11	1	2
Total	**13**	**18**			

Périmètre 6 (autour de Chambon/Cisse)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> Très peu d'offres.
> Dans le **tourisme uniquement**.
> Une **très forte saisonnalité**.

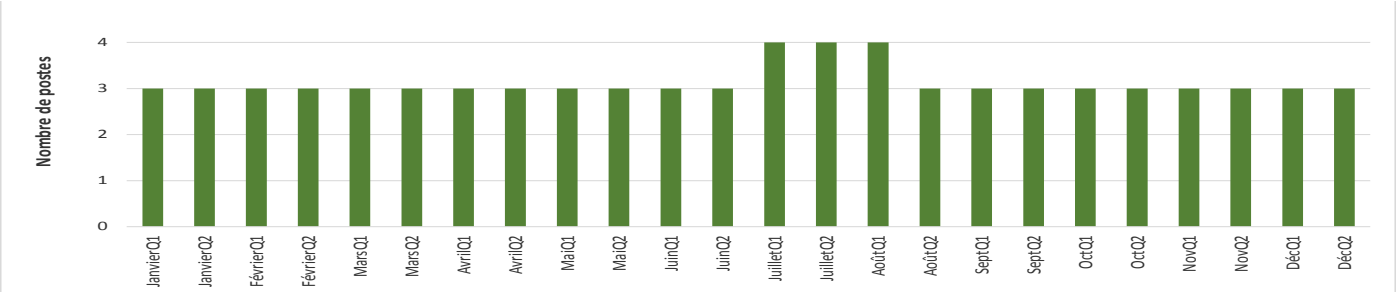
Nb d'entreprises interrogées : 32
Nb de réponses : 2
dont employant des saisonniers : 2

Postes saisonniers périmètre 6 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Agent d'accueil	1	1	12	1	1
Commis de cuisine	1	1	12	1	1
Cuisinier	1	1	12	1	1
Femme / valet de chambre	2	2	12	1	1
Serveur(euse) en salle	1	2	12	1	2
Total	**6**	**7**			

Périmètre 1 (autour de La Chapelle-Vendômoise)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> Peu de postes, mais des besoins constants sur toute l'année.
> L'agriculture est seule concernée.

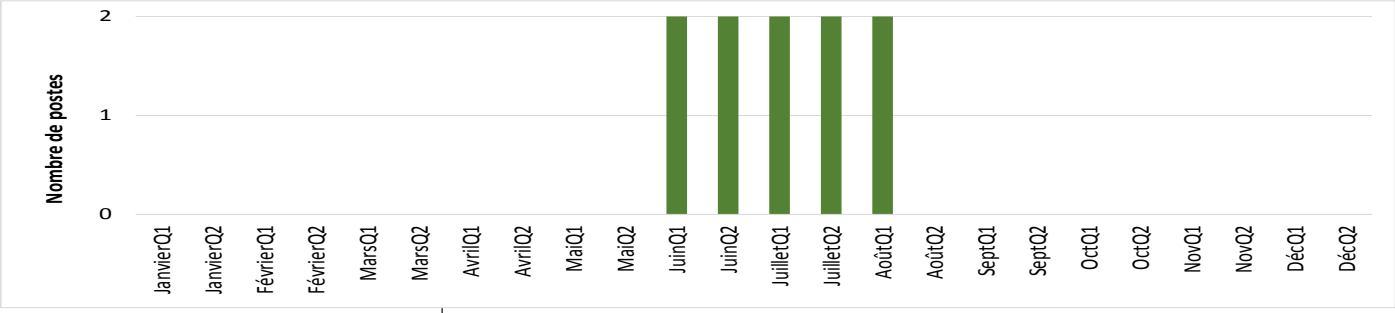
Nb d'entreprises interrogées : 62
Nb de réponses : 11
dont employant des saisonniers : 2

Postes saisonniers périmètre 1 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Chauffeur gros véhicules	1	1	3	1	1
Ouvrier(e) paysagiste	3	3	24	1	1
Total	**4**	**4**			

Périmètre 4 (autour d'Herbault)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> Besoin exprimé très faible.

> Un seul métier, 2 postes pour 5 quinzaines.

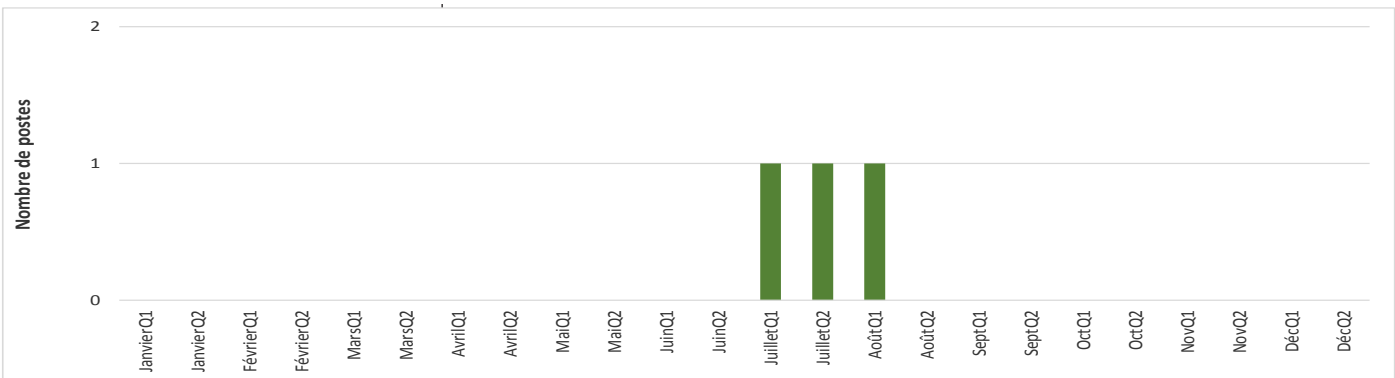
Nb d'entreprises interrogées : 54
Nb de réponses : 1
dont employant des saisonniers : 1

Postes saisonniers périmètre 4 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Ouvrier(e) paysagiste	2	2	5	1	1

Périmètre 2 (La Chaussée-Saint-Victor et environs)

Postes saisonniers - répartition par quinzaine selon le secteur d'activité



> Quasiment aucun besoin exprimé.

> Un seul poste, pour 3 quinzaines.

Nb d'entreprises interrogées : 46
Nb de réponses : 7
dont employant des saisonniers : 1

Postes saisonniers périmètre 2 - nombres minimum et maximum, nombre de quinzaines de présence et nombre d'entreprises

Métiers	Postes			Entreprises	
	Nombre mini	Nombre maxi	Nombre de quinzaines	Nombre mini	Nombre maxi
Chauffeur gros véhicules	1	1	3	1	1

Beaucoup de postes ne nécessitent pas de qualification particulière

> Le graphique récapitulatif permet de pointer des possibilités de boucles inter-secteurs, sous réserve que l'on mette en évidence des compétences transversales à différents métiers.

> Tous ceux qui nécessitent des compétences particulières sont évidemment exclus (cuisinier par exemple).

> L'harmonisation des exigences des employeurs potentiels apparaît également nécéssaire. On constate en effet de grandes disparités dans la nature de la qualification et de l'expérience requises pour un même poste.

> Une **bonne partie des postes** offerts ne requièrent **aucune qualification**.

> **Peu de postes à Bac et plus**. Ils relèvent le plus souvent du tourisme.

Répartition des métiers proposés selon le niveau de qualification requis

Secteur	Non précisée	Aucune qualification	BAC	BTS et +	CAP_BEP
Agriculture	27	43			7
Tourisme	37	47	10	7	48
Autres	1	1	3	1	
Ensemble	65	91	13	8	55
Ensemble en %	28,0	39,2	5,6	3,4	23,7

Nb : Pour un même métier, une entreprise peut rechercher des profils différents. Le total des citations n'a qu'une valeur statistique.

Une expérience, même petite, est recherchée

> Dans la majeure partie des cas, une **expérience du poste** est demandée.

> Celle-ci est le plus fréquemment de courte durée. Cela fait sans doute gagner à l'entreprise du temps à la prise de poste.

> Pour un certain nombre de postes, ce sont les **salariés confirmés** qui ont la préférence des employeurs.

Répartition des métiers proposés selon l'expérience requise

	Agriculture	Tourisme	Autres	Ensemble	Ensemble en %
Débutant	10	27	1	38	16,4
Petite	15	38	2	55	23,7
Confirmé	14	24	1	39	16,8
Débutant + Petite	3	10		13	5,6
Petite + Confirmé	2	16	1	19	8,2
Débutant + Confirmé	2			2	0,9
Débutant + Petite + Confirmé		1		1	0,4
Non précisée	31	33	1	65	28,0

Nb : Pour un même métier, les entreprises peuvent rechercher plusieurs profils d'expérience.

Les qualifications et l'expérience requises diffèrent sensiblement pour un même métier, surtout dans le tourisme

> Selon les entreprises, un même métier peut requérir des qualifications et des durées d'expérience variées.

> Les métiers étant constitués par le regroupement de postes, ceux-ci recouvrent des réalités diverses.

> A titre illustratif, les agents d'accueil. Les qualifications recherchées vont de «aucune» à «BTS et +». Les établissements très haut de gamme ne reçoivent évidemment pas la même clientèle que les hôtels de standing inférieur.

Différents niveaux de qualification et d'expérience requis pour le métier *d'agent d'accueil*

Qualification	Type d'expérience			Nb d'entreprises
	Débutant	Petite	Confirmée	
aucune	Oui	Oui		2
aucune	Oui			1
aucune		Oui		1
BAC	Oui	Oui	Oui	1
BAC		Oui	Oui	1
BTS et +	Oui	Oui		1
BTS et +		Oui		1

Nota : l'ensemble des métiers avec les niveaux de qualification, la durée d'expérience ainsi que les périmètres figure en annexe.

Récapitulation des métiers offerts par périmètre (nombre maximum de postes proposés pour une quinzaine)

Métiers de l'agriculture

Métiers	Per. 1 Chapel. Vend.	Per. 2 Chaus. St Vict	Per. 3 Blois	Per. 4 Herb.	Per. 5 Onzain	Per. 6 Chamb. Cisse	Per. 7 Montils	Per. 8 Vineuil	Per. 9 Bracx	Per. 10 St Laur.
Chauffeur gros véhicules	1	1							1	
Manutentionnaire								1	1	
Ouvrier									15	
Ouvrier viticole taille de vigne							12	3	2	
Ouvrier(e) agricole cueilleur								50	30	
Ouvrier(e) agricole cueilleur d'asperges			2							
Ouvrier(e) agricole cueilleur de fraises			3							
Ouvrier(e) maraîcher et horticole			1					25	70	5
Ouvrier(e) paysagiste	3			2			10			
Ouvrier(e) viticole (accolage, ebourgeonnage, palissage vendange)							25	5	30	
Ouvrier(ère) en pépinère viticole atelier							6			
Ouvrier(ère) en pépinère viticole vigne							10			
Préparateur de commande									10	
Taille arbres fruitiers							2	1		
Vendeur(euse)									2	

Métiers des autres secteurs d'activité

Métiers	Per. 1 Chapel. Vend.	Per. 2 Chaus. St Vict	Per. 3 Blois	Per. 4 Herb.	Per. 5 Onzain	Per. 6 Chamb. Cisse	Per. 7 Montils	Per. 8 Vineuil	Per. 9 Bracx	Per. 10 St Laur.
Animateur(trice) lieu de loisir										3
Directeur(trice)										1
Opérateur(trice) de saisie			15							
Téléconseiller			30							
Manutentionnaire					2					

Métiers du tourisme

Métiers	Per. 1 Chapel. Vend.	Per. 2 Chaus. St Vict	Per. 3 Blois	Per. 4 Herb.	Per. 5 Onzain	Per. 6 Chamb. Cisse	Per. 7 Montils	Per. 8 Vineuil	Per. 9 Bracx	Per. 10 St Laur.
Accompagnateur groupe vélo bilingue anglais			1							
Agent d'accueil						1	2	2	2	1
Agent d'entretien					1					8
Agent d'entretien bicyclette, barque, billetterie			1							
Agent d'entretien d'équipement de loisir							2		2	1
Agent d'entretien d'espaces verts							1			
Animateur(trice) lieu de loisir					2					2
Animateur/trice nature					1					
Apprenti restauration							2			
Barman			1							
Chef de partie					1					
Chef de rang - salle					1				1	
Commis de cuisine			2			1		2	1	
Conseiller(ère) en séjours			14							
Contrôleur de billet										6
Cuisinier			5		3	1		1	2	4
Employé de restauration en salle			2		1					
Employé de snack									1	
Employé(e) polyvalent(e) en hôtel-lerie restauration			2						1	1
Employé(e) administratif(ve)										2
Employé(e) de camping									1	
Employé(e) de commerce									3	
Employé(e) d'hôtel										
Femme / valet de chambre			2		2	2	1	2	2	4
Femme de chambre/lingère			3							
Gardien agent de surveillance										8
Guide									3	6
Maitre(sse) nageur diplômé BEESAN									2	
Surveillant(e) de baignade BNSSA									3	
Moniteur canoë kayak								1		
Réceptionniste			2					1	3	
Responsable de base nautique								1		
Responsable service										2
Serveur(euse) en chambre									7	
Serveur(euse) en salle			5		1	1	1	3	8	12
Vendeur(euse)			1							7

Les difficultés de mobilité des salariés potentiels freinent parfois les embauches locales

Moins de 2 entreprises sur 10 ont constaté des problèmes de mobilité chez leurs salariés

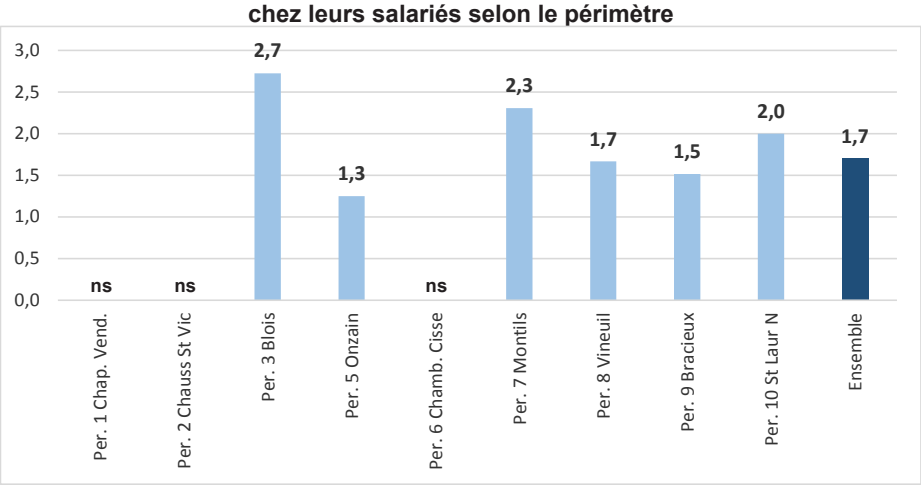
> Globalement, **moins de 2 employeurs sur 10** déclarent avoir constaté des **problèmes de mobilité chez leurs salariés**.

> Dans **certains périmètres**, cette **proportion est plus élevée**, en particulier sur **Blois** (plus d'un quart). C'est le cas également, mais dans une moindre mesure, dans les périmètres 7 et 10.

> Le **tourisme est un peu plus concerné que l'agriculture**. Les entreprises des **autres secteurs le sont bien davantage**, mais elles sont très peu nombreuses. Ce constat est cependant corroboré par d'autres études, notamment dans les centres de relation client.

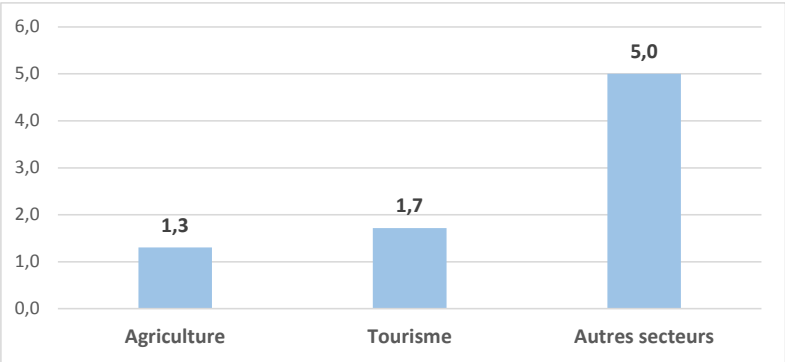
> Dans toutes les entreprises les ayant pointés, **ces problèmes de mobilité peuvent entraîner des abandons de postes**.

Part des entreprises (pour 10) ayant constaté des problèmes de mobilité chez leurs salariés selon le périmètre



ns : non significatif vu le faible nombre des réponses

Part des entreprises (pour 10) ayant constaté des problèmes de mobilité chez leurs salariés selon le secteur d'activités



Quelques solutions d'hébergement permettant de pallier ces difficultés

> **26 entreprises proposent une solution d'hébergement** à leurs salariés, représentant un total de **139 places**.

> Les **deux-tiers** de ces entreprises appartiennent au secteur du **tourisme**.

> **2 périmètres** apparaissent bien dotés, le 7 et le 9. Ils **regroupent 7 places sur 10**.

Nombre d'entreprises proposant un hébergement et nombre de places selon le périmètre

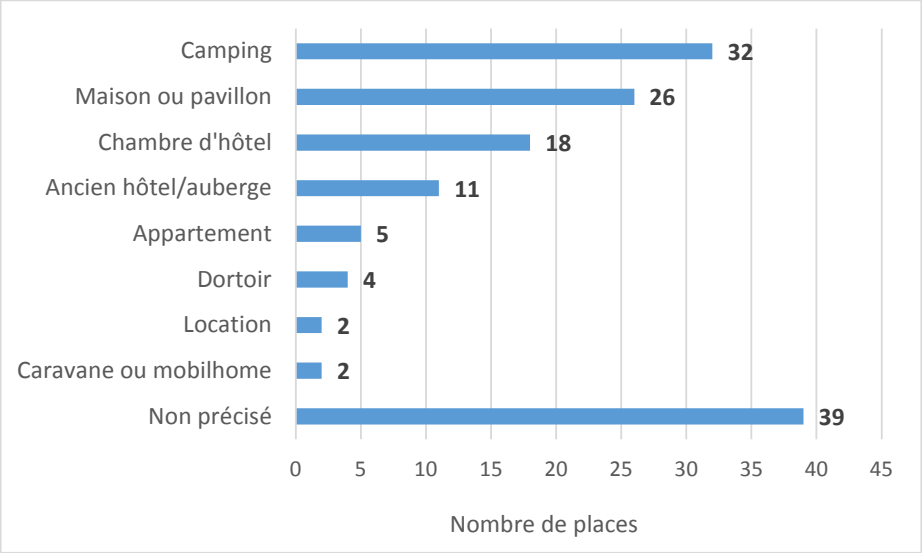
Périmètre	Nb d'entreprises	Nb de places d'hébergement
Périmètre 3 - Blois	4	9
Périmètre 5 - Onzain	2	17
Périmètre 6 - Chambon/Cisse	1	1
Périmètre 7 - Les Montils	4	41
Périmètre 8 - Vineuil	2	7
Périmètre 9 - Bracieux	10	57
Périmètre 10 - St-Laurent-Nouan	2	3
Communes hors pays	1	4
Ensemble	26	139

> La nature des hébergements n'a pas été souvent précisée.

> Les **exploitants agricoles** recourent plus volontiers aux places de **camping** ou aux **maisons**.

> Les **hôteliers** (qui ont répondu) réservent des **chambres dans leur établissement**.

Nature des hébergements proposés et nombre de places



Trans VaLoire, une réponse à un besoin

> Alors même que le projet Trans VaLoire était peu, voire pas du tout connu, **plus de la moitié des entreprises** employant des saisonniers (parmi les répondants à l'enquête) se sont **montrées intéressées par la démarche et prêtes à y participer**.

> Elles se répartissent assez équitablement entre l'agriculture et le tourisme (45 % / 55 %).

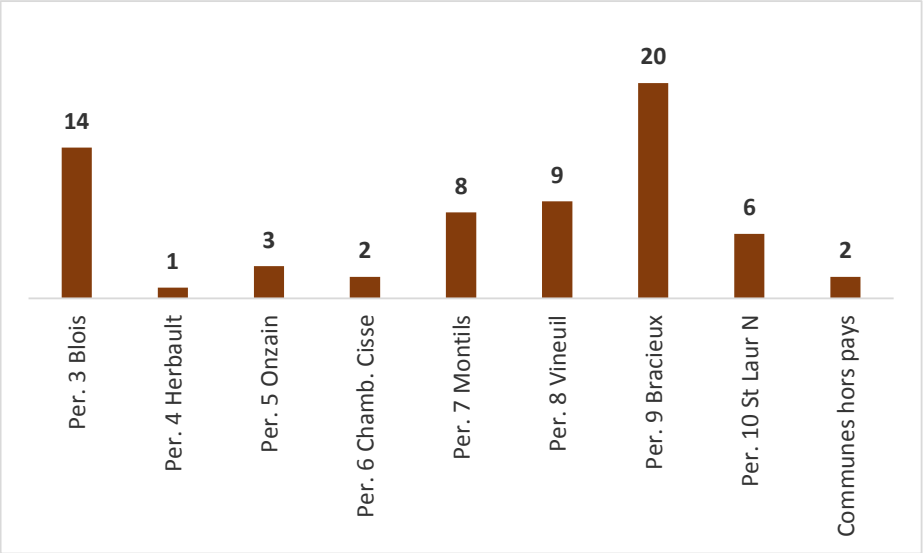
> Il leur a en revanche été plus difficile de **quantifier le nombre de postes susceptibles** de participer à une boucle saisonnière.

> Une quarantaine de dirigeants s'y sont néanmoins risqué, représentant un total de **plus de 210 postes**.

> Deux métiers semblent particulièrement concernés : **ouvrier de maraîchage et cueilleur**.

> Depuis l'enquête, d'autres employeurs ont fait connaître également leur intérêt.

Répartition selon le périmètre des entreprises se déclarant prêtes à intégrer la démarche Trans VaLoire



Des exemples de boucles en voie de constitution

> Partant des éléments recueillis, la Maison de l'Emploi du Blaisois a **élaboré les premières boucles**.

> Leur création nécessite évidemment de **reprendre contact avec les entreprises**. Il convient d'affiner les profils recherchés, la période et la durée du travail (plein temps, temps partiel, etc.). Doit également être pris en considération pour les temps partiels le moment de la journée où s'exerce la tâche. Par exemple une femme de chambre peut travailler à mi-temps dans 2 établissements si leurs besoins sont complémentaires (matin pour l'un, soir pour l'autre).

> La diversité des postes en agriculture, tant pour les tâches que les périodes, constitue indéniablement un atout.

> Un des principaux défis est de trouver des complémentarités entre secteurs, en particulier pour les métiers du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration. D'où les contacts noués avec la Savoie.

> Les différences de salaires peuvent également représenter un frein à la réalisation des boucles.

> La démarche a reçu un accueil enthousiaste chez les salariés et les demandeurs d'emploi.

Agriculture - Boucle pour 6 à 10 postes d'ouvriers agricoles polyvalents périmètres 9 et 10

	JanvierQ1	JanvierQ2	FévrierQ1	FévrierQ2	MarsQ1	MarsQ2	AvrilQ1	AvrilQ2	MaiQ1	MaiQ2	JuinQ1	JuinQ2	JuilletQ1	JuilletQ2	AoûtQ1	AoûtQ2	SeptQ1	SeptQ2	OctQ1	OctQ2	NovQ1	NovQ2	DécQ1	DécQ2
production de plants horticoles Fontaines-en-Sologne	6 à 10																							
Cueillette de fraises Cheverny									6 à 10															
Aide maraîcher tomates concombres St Laurent Nouan												2 à 4												
Vendanges Cheverny																		6 à 10						

Agriculture - Boucle pour 6 à 12 postes d'ouvriers agricoles viticulture et pépinière viticole périmètres 5 et 7

	JanvierQ1	JanvierQ2	FévrierQ1	FévrierQ2	MarsQ1	MarsQ2	AvrilQ1	AvrilQ2	MaiQ1	MaiQ2	JuinQ1	JuinQ2	JuilletQ1	JuilletQ2	AoûtQ1	AoûtQ2	SeptQ1	SeptQ2	OctQ1	OctQ2	NovQ1	NovQ2	DécQ1	DécQ2
Taille de vigne Sambin	10 à 14																							
Cueillette asperges vertes Onzain						14																		
Ouvrier espaces verts Chaumont sur Loire											2													
Ouvrier pépiniériste viticole Monthou sur Bièvre											10	10												
Vendanges Candé sur Beuvron																		10						

Agriculture - Boucle pour 7 postes polyvalents (horticulture, cueillette fraises, arrachage poireaux) périmètres 8, 9 et 10

	JanvierQ1	JanvierQ2	FévrierQ1	FévrierQ2	MarsQ1	MarsQ2	AvrilQ1	AvrilQ2	MaiQ1	MaiQ2	JuinQ1	JuinQ2	JuilletQ1	JuilletQ2	AoûtQ1	AoûtQ2	SeptQ1	SeptQ2	OctQ1	OctQ2	NovQ1	NovQ2	DécQ1	DécQ2
Ouvrier horticole Crouy sur Cosson			3																					
Ouvrier horticole Crouy sur Cosson			1																					
Ouvrier agricole arrachage poireau Maslives	4																							
Cueilleurs fraises Tour en sologne									3															
Cueilleurs courgettes Maslives													10											

Tourisme/Autres secteurs - Boucle pour une dizaine de postes de serveurs et des postes de téléopérateurs périmètres 3 et 10

HRT	JanvierQ1	JanvierQ2	FévrierQ1	FévrierQ2	MarsQ1	MarsQ2	AvrilQ1	AvrilQ2	MaiQ1	MaiQ2	JuinQ1	JuinQ2	JuilletQ1	JuilletQ2	AoûtQ1	AoûtQ2	SeptQ1	SeptQ2	OctQ1	OctQ2	NovQ1	NovQ2	DécQ1	DécQ2
Bar Grill Chambord/ serveurs											10													
Téléopérateurs Blois																			A préciser					

Agriculture/Autres secteurs - Boucle pour un ou plusieurs postes de manutentionnaire périmètres 5, 8 et hors Pays des Châteaux

	JanvierQ1	JanvierQ2	FévrierQ1	FévrierQ2	MarsQ1	MarsQ2	AvrilQ1	AvrilQ2	MaiQ1	MaiQ2	JuinQ1	JuinQ2	JuilletQ1	JuilletQ2	AoûtQ1	AoûtQ2	SeptQ1	SeptQ2	OctQ1	OctQ2	NovQ1	NovQ2	DécQ1	DécQ2
Manutentionnaire Onzain	2																							
Cueillette fraises Fontaines en Sologne																								
Chauffeur de tracteur Villerbon													1											
Manutentionnaire Mont Prés Chambord																	1							
Manutentionnaire Mer																								

Voir également les premiers résultats de création de boucles page 38 «les dynamiques enclenchées»

ANNEXE
Liste des métiers proposés avec la qualification et la nature de l'expérience, le nombre d'entreprises et le périmètre

Métier	Qualification	Secteur d'activité	Type d'expérience			Nb d'entreprises	Périmètre
			Débutant	Petite	Confirmée		
Chauffeur gros véhicules	np	Agriculture			Oui	1	Périmètre 9
Chauffeur gros véhicules	np	Agriculture				1	Périmètre 1
Chauffeur gros véhicules	aucune	Agriculture		Oui		1	Périmètre 2
Manutentionnaire	np	Agriculture				1	Périmètre 9
Manutentionnaire	CAP_BEP	Agriculture	Oui	Oui		1	Périmètre 8
Ouvrier	aucune	Agriculture				1	Périmètre 9
Ouvrier viticole taille de vigne	np	Agriculture				1	Périmètre 7
Ouvrier viticole taille de vigne	aucune	Agriculture	Oui			1	Périmètre 7
Ouvrier viticole taille de vigne	aucune	Agriculture		Oui		1	Périmètre 7
Ouvrier viticole taille de vigne	aucune	Agriculture		Oui		1	Périmètre 9
Ouvrier viticole taille de vigne	aucune	Agriculture			Oui	1	Périmètre 9
Ouvrier viticole taille de vigne	aucune	Agriculture			Oui	1	Périmètre 8
Ouvrier viticole taille de vigne	CAP_BEP	Agriculture		Oui		1	Périmètre 7
Ouvrier(e) agricole cueilleur	np	Agriculture				1	Périmètre 8
Ouvrier(e) agricole cueilleur	np	Agriculture				2	Périmètre 9
Ouvrier(e) agricole cueilleur	np	Agriculture				1	Périmètre 8
Ouvrier(e) agricole cueilleur	aucune	Agriculture	Oui	Oui		1	Périmètre 8
Ouvrier(e) agricole cueilleur	aucune	Agriculture	Oui			1	Périmètre 9
Ouvrier(e) agricole cueilleur	aucune	Agriculture		Oui		1	Périmètre 9
Ouvrier(e) agricole cueilleur	aucune	Agriculture			Oui	3	Périmètre 9
Ouvrier(e) agricole cueilleur	aucune	Agriculture				1	Périmètre 9
Ouvrier(e) agricole cueilleur d'asperges	CAP_BEP	Agriculture		Oui		1	Périmètre 3
Ouvrier(e) agricole cueilleur de fraises	CAP_BEP	Agriculture		Oui		1	Périmètre 3
Ouvrier(e) agricole cueilleur de fraises	CAP_BEP	Agriculture		Oui		1	Périmètre 3
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	np	Agriculture				6	Périmètre 8
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	np	Agriculture				1	Périmètre 3
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	aucune	Agriculture	Oui			1	Périmètre 10
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	aucune	Agriculture			Oui	1	Périmètre 8
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	aucune	Agriculture			Oui	1	Périmètre 9
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	aucune	Agriculture			Oui	1	Périmètre 9
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	aucune	Agriculture				1	Périmètre 10
Ouvrier(e) maraîcher et horticole	CAP_BEP	Agriculture			Oui	1	Périmètre 10
Ouvrier(e) paysagiste	np	Agriculture				1	Périmètre 1
Ouvrier(e) paysagiste	aucune	Agriculture	Oui			1	Périmètre 4
Ouvrier(e) paysagiste	aucune	Agriculture				1	Périmètre 7
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	np	Agriculture	Oui			1	Périmètre 9
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	np	Agriculture			Oui	1	Périmètre 9
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	np	Agriculture				3	Périmètre 7
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	np	Agriculture				3	Périmètre 9
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	np	Agriculture				1	Périmètre 9
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	np	Agriculture				1	Périmètre 9
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture	Oui		Oui	2	Périmètre 8
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture	Oui			1	Périmètre 7
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture	Oui			1	Périmètre 8
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture	Oui			2	Périmètre 9
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture	Oui			1	Périmètre 7
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture		Oui	Oui	1	Périmètre 7
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture		Oui		6	Périmètre 7

Métier	Qualification	Secteur d'activité	Type d'expérience			Nb d'entreprises	Périmètre
			Débutant	Petite	Confirmée		
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture			Oui	2	Périmètre 7
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture				1	Périmètre 9
Ouvrier(e) viticole (hors taille de vigne)	aucune	Agriculture				1	Périmètre 9
Ouvrier(ère) en pépinère viticole atelier	aucune	Agriculture				1	Périmètre 7
Ouvrier(ère) en pépinère viticole vigne	aucune	Agriculture				1	Périmètre 7
Préparateur de commande	np	Agriculture		Oui		1	Périmètre 9
Taille arbres fruitiers	aucune	Agriculture		Oui	Oui	1	Périmètre 8
Taille arbres fruitiers	aucune	Agriculture			Oui	1	Périmètre 7
Vendeur(euse)	CAP_BEP	Agriculture	Oui	Oui		1	Périmètre 9

Métier	Qualification	Secteur d'activité	Type d'expérience			Nb d'entreprises	Périmètre
			Débutant	Petite	Confirmée		
Accompagnateur groupe vélo bilingue anglais	BAC	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Agent d'accueil	aucune	Tourisme	Oui	Oui		2	Périmètre 7
Agent d'accueil	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 8
Agent d'accueil	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Agent d'accueil	BAC	Tourisme	Oui	Oui	Oui	1	Périmètre 10
Agent d'accueil	BAC	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 6
Agent d'accueil	BTS et +	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 8
Agent d'accueil	BTS et +	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Agent d'entretien	CAP_BEP	Tourisme	Oui			1	Périmètre 10
Agent d'entretien bicyclette, barque, billetterie	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Agent d'entretien d'équipement de loisir	np	Tourisme				2	Périmètre 7
Agent d'entretien d'équipement de loisir	aucune	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 9
Agent d'entretien d'équipement de loisir	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 10
Agent d'entretien d'espaces verts	np	Tourisme				1	Périmètre 7
Animateur(trice) lieu de loisir	np	Tourisme				2	Périmètre 5
Animateur(trice) lieu de loisir	aucune	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 5
Animateur(trice) lieu de loisir	BTS et +	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 10
Animateur/trice nature	BAC	Tourisme				1	Périmètre 5
Apprenti restauration	CAP_BEP	Tourisme		Oui		2	Périmètre 7
Barman	CAP_BEP	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 3
Chef de partie	np	Tourisme				1	Périmètre 5
Chef de rang - salle	CAP_BEP	Tourisme			Oui	1	Périmètre 5
Chef de rang - salle	CAP_BEP	Tourisme			Oui	1	Périmètre 9
Commis de cuisine	np	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 8
Commis de cuisine	np	Tourisme				1	Périmètre 3
Commis de cuisine	np	Tourisme				1	Périmètre 5
Commis de cuisine	aucune	Tourisme				1	Périmètre 9
Commis de cuisine	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 6
Commis de cuisine	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 8
Conseiller(ère) en séjours	BAC	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 3
Contrôleur de billet	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 10
Cuisinier	np	Tourisme			Oui	1	Périmètre 5
Cuisinier	np	Tourisme				1	Périmètre 10
Cuisinier	np	Tourisme				1	Périmètre 3
Cuisinier	np	Tourisme				1	Périmètre 5
Cuisinier	np	Tourisme				1	Périmètre 8
Cuisinier	np	Tourisme				1	Périmètre 9
Cuisinier	aucune	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 3
Cuisinier	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 5
Cuisinier	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 8

Métier	Qualification	Secteur d'activité	Type d'expérience			Nb d'entreprises	Périmètre
			Débutant	Petite	Confirmée		
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme	Oui			1	Périmètre 3
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme	Oui			1	Périmètre 9
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 9
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 3
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme		Oui		2	Périmètre 10
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme			Oui	1	Périmètre 3
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme			Oui	2	Périmètre 9
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme			Oui	1	Périmètre 6
Cuisinier	CAP_BEP	Tourisme			Oui	2	Périmètre 9
Directeur(trice)	np	Tourisme				1	Périmètre 3
Employé de restauration en salle	np	Tourisme				1	Périmètre 5
Employé de restauration en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 3
Employé de snack	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	np	Tourisme				1	Périmètre 10
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	aucune	Tourisme	Oui			2	Périmètre 3
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 9
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 10
Employé(e) polyvalent(e) en hôtellerie restauration	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Employé(e) administratif(ve)	BTS et +	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 10
Employé(e) de camping	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Employé(e) de commerce	np	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Femme / valet de chambre	np	Tourisme	Oui	Oui		2	Périmètre 5
Femme / valet de chambre	np	Tourisme				1	Périmètre 3
Femme / valet de chambre	np	Tourisme				1	Périmètre 10
Femme / valet de chambre	np	Tourisme				1	Périmètre 5
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 10
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 8
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 6
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 9
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 3
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme		Oui		2	Périmètre 3
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme			Oui	2	Périmètre 3
Femme / valet de chambre	aucune	Tourisme			Oui	1	Périmètre 8
Femme / valet de chambre	CAP_BEP	Tourisme	Oui			1	Périmètre 7
Femme / valet de chambre	CAP_BEP	Tourisme			Oui	1	Périmètre 9
Femme de chambre/lingère	aucune	Tourisme				1	Périmètre 3
Gardien agent de surveillance	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 10
Gardien agent de surveillance	CAP_BEP	Tourisme	Oui			1	Périmètre 10
Guide	np	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Guide	BTS et +	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 10
Maitre(sse) nageur diplômé BEESAN	np	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 9
Moniteur canoë kayak	BAC	Tourisme			Oui	1	Périmètre 8
Réceptionniste	np	Tourisme				1	Périmètre 5
Réceptionniste	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 9
Réceptionniste	BAC	Tourisme	Oui			1	Périmètre 3
Réceptionniste	BAC	Tourisme	Oui			1	Périmètre 3
Réceptionniste	BAC	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Réceptionniste	BTS et +	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 9
Réceptionniste	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 8

Métier	Qualification	Secteur d'activité	Type d'expérience			Nb d'entreprises	Périmètre
			Débutant	Petite	Confirmée		
Responsable de base nautique	BTS et +	Tourisme			Oui	1	Périmètre 8
Responsable service	BAC	Tourisme			Oui	1	Périmètre 10
Serveur(euse) en chambre	aucune	Tourisme			Oui	1	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	np	Tourisme				1	Périmètre 10
Serveur(euse) en salle	np	Tourisme				3	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	np	Tourisme				1	Périmètre 5
Serveur(euse) en salle	np	Tourisme				1	Périmètre 7
Serveur(euse) en salle	np	Tourisme				1	Périmètre 8
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 5
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme	Oui			1	Périmètre 7
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme	Oui			2	Périmètre 8
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	aucune	Tourisme			Oui	1	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme	Oui			1	Périmètre 10
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 10
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui	Oui	1	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 6
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme			Oui	2	Périmètre 9
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme			Oui	1	Périmètre 6
Serveur(euse) en salle	CAP_BEP	Tourisme				1	Périmètre 9
Surveillant(e) de baignade BNSSA	np	Tourisme	Oui	Oui		1	Périmètre 9
Veilleur de nuit	np	Tourisme				1	Périmètre 3
Vendeur(euse)	CAP_BEP	Tourisme	Oui			1	Périmètre 10
Vendeur(euse)	CAP_BEP	Tourisme		Oui		1	Périmètre 3

Métier	Qualification	Secteur d'activité	Type d'expérience			Nb d'entreprises	Périmètre
			Débutant	Petite	Confirmée		
Animateur(trice) lieu de loisir	BAC	Autres		Oui	Oui	1	Périmètre 10
Directeur(trice)	BAC	Autres			Oui	1	Périmètre 10
Manutentionnaire	aucune	Autres	Oui			1	Périmètre 5
Opérateur(trice) de saisie	BAC	Autres		Oui		1	Périmètre 3
Téléconseiller	np	Autres				1	Périmètre 3
Téléconseiller	BTS et +	Autres		Oui		1	Périmètre 3

Synthèse

Le **taux de réponse élevé** à l'enquête menée par la Maison de l'Emploi du Blaisois montre que les employeurs sont sensibles à la question de l'emploi saisonnier. Ce sont souvent des entreprises de petite taille, ce qui explique qu'**un peu plus de la moitié des répondants** seulement **emploient des saisonniers**.

Une **concentration géographique** des postes offerts apparaît d'ailleurs, certains micro-périmètres étant très peu couverts. Cette situation tient probablement à la spécificité de leurs activités (grandes culture, peu de tourisme).

Les éléments recueillis sont cependant très éclairants pour amorcer la constitution de boucles saisonnières.

Améliorer la lisibilité de l'offre

La lisibilité des offres d'emplois saisonniers est l'un des premiers objectifs du projet Trans VaLoire. Elles sont en effet assez peu diffusées. Le **mode de recrutement privilégié** (et souvent exclusif) des employeurs est en effet **le relationnel**, le réseau de connaissances. D'ailleurs, de nombreux salariés reviennent d'une année sur l'autre. Ce constat ne comporte aucun jugement de valeur négatif ; il prouve au contraire que la main-d'œuvre locale est concernée en priorité. La **sécurisation des parcours professionnels** par la construction de boucles et la **mise en place de formations** pour accroître les compétences dont ont besoin les entreprises nécessitent toutefois d'**accroître la publicité** de ces offres. De surcroît, la démarche peut apporter une réponse alternative au recours à des prestataires de services européens, phénomène qui semble en voie d'accélération (mais qui ne transparaît pas dans l'enquête).

Des pics saisonniers de grande ampleur

Les besoins du tourisme et de l'agriculture se conjuguent et se concentrent sur une période allant de **mai à septembre**. Les postes offerts **en dehors de cette période**, essentiellement agricoles, revêtent en conséquence une **importance stratégique** majeure pour la démarche. Il en est de même pour les emplois identifiés en période creuse auprès des centres de relation client (téléopérateurs).

Au plus fort du printemps et de l'été, les besoins sont d'une grande ampleur. Le cumul atteint ou dépasse **500 postes pendant 4 quinzaines** pour les entreprises ayant répondu. Il s'agit donc d'un minimum.

Une grande diversité de métiers

L'enquête fait apparaître une **vaste palette de compétences recherchées** : 110 postes différents regroupés en 54 métiers. Cette diversité représente à la fois une opportunité et une contrainte. Elle est en effet le gage que des complémentarités peuvent être détectées dans le temps et entre employeurs. En revanche, les différences de salaire entre les métiers (voire entre les entreprises) peuvent constituer un frein. Il apparaît également que **pour un même type de poste**, les **exigences en termes de niveau de qualification et de durée d'expérience peuvent varier de façon considérable**. A titre d'exemple, pour le poste d'agent d'accueil, les qualifications requises vont de aucune à BTS + et l'expérience de débutant à confirmé. Il est patent que, sous un intitulé identique, le contenu de ce poste recouvre des réalités très différentes entre un petit hôtel et un établissement de grand standing.

En volume, **3 métiers de l'agriculture et 1 du tourisme concentrent un grand nombre de postes** : ouvrier agricole cueilleur, ouvrier maraîcher et horticole, ouvrier viticole (hors taille de vigne) et serveur en salle. L'ouvrier viticole présente une complémentarité de période par rapport aux deux autres (septembre, octobre). A côté figurent une multitude de tâches, dont certaines font appel à des compétences pointues sanctionnées par un diplôme. Pour celles-ci, d'autres solutions doivent être imaginées. Les contacts noués avec une station de ski de Savoie visent ainsi à faciliter l'emploi dans le tourisme (voir ci-après les dynamiques enclenchées).

Quelques difficultés de mobilité, peu de solutions d'hébergement

Dans l'ensemble, **moins de 2 entreprises sur 10 ont pointé des difficultés de mobilité** de leurs salariés, qui peuvent conduire à des abandons de poste. Cette **proportion est nettement plus élevée sur Blois**. Ce constat est à rapprocher de celui établi lors de la précédente étude réalisée sur les difficultés d'accès aux zones d'activités du Blaisois et dont Agglopolys a tenu compte dans la rédaction du cahier des charges ainsi que le choix du prestataire pour le renouvellement de la convention de service public concernant les transports urbains. En **matière de mobilité, des solutions existent déjà** en Loir-et-Cher. Des voies sont ainsi explorées avec Mobilité 41 afin d'augmenter le parc de mobylettes en prêt.

A défaut de pouvoir se déplacer, un **hébergement sur place ou à proximité** peut se révéler utile. Assez rares sont les entreprises qui réalisent cette démarche ; le plus souvent elles appartiennent au secteur du tourisme. De plus, deux périmètres regroupent 7 places sur 10 parmi celles qui ont été identifiées.

Trans VaLoire, une expérimentation qui suscite de l'intérêt

Plus de la moitié des employeurs de salariés saisonniers ayant répondu à l'enquête se déclaraient prêts à participer à la démarche, alors que celle-ci n'était pas encore connue. Depuis, le retour vers les entreprises en vue de la construction des premières boucles a confirmé, voire amplifié, cet intérêt. Pour donner plus de visibilité aux offres saisonnières, un bandeau spécifique est porté sur le site de Pôle emploi. (voir ci-après les dynamiques enclenchées)

Les dynamiques enclenchées

Le projet **Trans VaLoire** s'est bien évidemment nourri des résultats de l'enquête auprès des entreprises. Ceux-ci ont permis d'orienter concrètement la construction des boucles. Mais en parallèle, la réflexion partenariale s'est poursuivie et enrichie sur d'autres aspects.

Elle s'est également formalisée et concrétisée par la **signature d'une charte** impliquant **18 partenaires institutionnels** qui se sont engagés dans une démarche constructive pour la qualification de l'emploi saisonnier dans le Pays des Châteaux.

Une plate-forme informative

Pour remédier à la faible lisibilité des offres d'emplois saisonniers, une **plate-forme informative** a été créée par la Maison de l'Emploi, avec le concours de financements européens (Leader, via le Pays des Châteaux), du Conseil général, de la Communauté de communes du Grand Chambord. Elle contient des informations sur les **emplois proposés** et sur les **boucles identifiées**, mais également sur les **moyens de mobilité** (transports collectifs, aires de covoiturage), les possibilités **d'hébergement**, **l'offre de formation**, **l'accès au droit et la prévention des risques**. Elle comprend 32 fiches métiers et offre la possibilité de déposer son CV. Le bandeau Trans VaLoire présent sur le site de Pôle emploi mentionné précédemment reprend certains de ces éléments et renvoie sur cette plate-forme.

Un jumelage avec une région de montagne

Dans le domaine du tourisme, priorité est évidemment donnée à la recherche d'une mise en relation entre la main-d'œuvre locale et les postes proposés. Toutefois, il existe des **métiers en très forte tension**, notamment dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, pour lesquels il est **très difficile de trouver suffisamment de candidats locaux**. Pour ces compétences critiques et à forte valeur ajoutée (réceptionnistes bilingues ou trilingues, cuisiniers, chefs de rang, chefs de partie, voire commis de cuisine), un **jumelage interrégional de compétences** a été imaginé afin d'aider les employeurs dans leur recherche et de créer des parcours sécurisés attractifs pour les personnels. Une **convention de GPEC** (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) a été signée **entre le Pays des Châteaux et la vallée des Belleville*** (Savoie) ; on perçoit immédiatement la complémentarité saisonnière entre la montagne et notre région. De part et d'autres, les candidats sont recommandés par les établissements sur la base d'une grille de critères objectifs de compétences.

Des contrats de travail adaptés

La multi-activité entre plusieurs entreprises, mais aussi plusieurs secteurs, nécessite la **mise en œuvre de contrats de travail adaptés**, en vue d'une réelle sécurisation des parcours. Ainsi, le partenariat avec la vallée des Belleville* tente de parvenir à la construction de CDI pour certains métiers, afin de fidéliser les équipes. L'objectif recherché est à la fois de pérenniser les emplois pour les personnels et de fidéliser les équipes pour les employeurs.

Des boucles identifiées

Depuis le mois de décembre 2012, un travail a été engagé sur **26 boucles** :

- 15 en hôtellerie-restauration-tourisme dont 13 envisagées en partenariat avec la Savoie, pour un potentiel de 39 postes ;
- 7 en agriculture dont deux très avancées et 5 à réactiver, pour un potentiel de 25 postes ;
- 2 en tertiaire, le volume des postes restant encore à qualifier.

2 boucles identifiées ont été mises en sommeil.

Par ailleurs, parmi les contacts qui ont été noués, certains ne déboucheront qu'à partir de la fin de l'année, les besoins en personnel saisonnier étant déjà pourvus pour le début de la saison.

Une labellisation « Loir-et-Cher 2020 »

Dans le cadre de la démarche prospective initiée par le Conseil général « **Loir-et-Cher 2020** », Trans VaLoire a reçu la labellisation « **Labs 41** » (début mai, il y en a 13). Il a été retenu pour l'identification et la sécurisation des emplois saisonniers, la création de la plateforme informative et pour la logique d'emplois de proximité sur le secteur d'Agglopolys et de la communauté du grand Chambord. Cette labellisation permet à Trans VaLoire d'accéder à une plus grande notoriété, à quelques moyens supplémentaires et aussi d'**envisager les étapes de développement et d'essaimage sur tout le territoire du Loir-et-Cher**.

* *S'agissant d'un nom propre, il est invariable.*

Directeur de la publication : Alain QUILLOUT
Tirage : publication électronique
Dépôt légal à parution
ISSN N° 1291-2565

Observatoire de l'Economie et des Territoires de Loir-et-Cher
Cité Administrative - Porte B 1er étage
34 avenue Maunoury - 41000 BLOIS
Tél. 02 54 42 39 72 - Fax 02 54 42 42 02 - infos@observatoire41.com
http : //www.pilote41.fr