

DÉFI COGNAC

GRAND COGNAC

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

SITE DE GENTÉ
PÔLE ÉCONOMIE TOURISME
5 route de la mairie
16130 Genté
tél. 05 45 83 47 99

ADRESSE POSTALE
HÔTEL DE COMMUNAUTÉ
6 rue de Valdepeñas CS 10216
16111 Cognac Cedex
www.grand-cognac.fr

COMPTE RENDU et PISTES DE REFLEXION

Démarche Emploi Formation Inter-filières du cognac dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales

Dans le cadre de DEFI cognac, démarche partenariale copilotée par Grand Cognac et la DIRECCTE, une réunion d'étape s'est tenue le 30 novembre 2017 à la Salamandre, Centre des congrès de Cognac. Ce jeudi 30 novembre, les multiples partenaires de DEFI cognac (Démarche Emploi Formation Inter-filière) se sont réunis pour faire le point sur les actions menées, les projets en cours et élargir la réflexion sur l'articulation vie professionnelle et vie familiale.

Née de la problématique de l'emploi dans la filière, cette démarche a permis de mettre en place des outils opérationnels :

- la « boîte à outils du recrutement » qui accompagne les employeurs sur les grandes étapes du recrutement.
- une exposition itinérante qui vise à faire connaître et valoriser les différents secteurs d'activité et métiers liés au cognac.
- des fiches thématiques publiées dans le magazine « UgniC » de l'UGVC (Union générale des viticulteurs pour l'AOC Cognac) traitant de sujets emploi et formation.

DEFI cognac a également travaillé de concert avec 6 groupements d'employeurs présents sur le territoire de l'AOC cognac afin de faire connaître et développer l'emploi partagé, particulièrement adapté aux besoins de la filière. Près de 80 nouvelles entreprises ont ainsi adhéré à un des groupements d'employeurs et plus de 140 contrats ont été signés.

L'emploi partagé : des avantages pour les salariés comme pour les employeurs

Plusieurs témoignages ont mis en avant les intérêts de la mutualisation des salariés : permettre aux entreprises de rester concentrées sur leur cœur de métiers, offrir une gestion réactive et adaptée des ressources humaines et ce, pour des coûts maîtrisés. Du côté des salariés, les groupements d'employeurs représentent un accès sécurisé à l'emploi et une expérience professionnelle nourrie des différentes structures dans lesquelles ils travaillent.

Afin de trouver les moyens de répondre au besoin de fidélisation des employés, DEFI cognac, la MSA et l'ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail), se sont associés. A ce titre, l'ARACT mène une enquête, toujours en cours, qui vise à capitaliser les expériences positives et les pratiques intéressantes afin de les partager largement au sein de la filière.

D'autres actions sont en cours et notamment la réalisation « guide d'attractivité du territoire » en lien avec le cluster Spirits Valley dont l'objectif est de promouvoir le territoire, afin d'attirer de nouveaux talents sur le territoire et/ou de faciliter leur installation. Le territoire disposant d'atouts parfois méconnus.



Démarche cofinancée par le fonds social européen
dans le cadre du PON « Emploi et inclusion en Métropole » 2014-2020



Un nécessaire équilibre

Cette réunion a également ouvert une réflexion plus large en évoquant l'importante articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

DEFI cognac ainsi que d'autres institutions (CAF de la Charente, Association familiale du pays de Cognac...) travaillent de concert pour l'élaboration de projets innovants prenant en compte les spécificités des métiers de la filière cognac (horaires décalés, travail saisonnier...) tout en menant une réflexion globale sur la qualité de vie et l'attractivité du territoire. La qualité de vie pouvant être déterminante dans le choix d'installation des particuliers comme des entreprises.

→ Rappel du contenu de la Démarche

Contexte : l'emploi une problématique pour la filière

- Des difficultés récurrentes de recrutement notamment sur des métiers à forte saisonnalité
- Une pyramide des âges élevée
- Nécessité de maintenir les savoirs et les savoir-faire dans l'entreprise avec le départ d'un nombre significatif de séniors dans les années à venir

Les enjeux :

- Apporter des réponses aux besoins en ressources humaines des entreprises de la filière cognac
- Faciliter le recrutement
- Maintenir les savoir-faire
- Améliorer la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi,
- Travailler sur la connaissance des métiers (demandeurs d'emploi et jeunes scolarisés)

Les objectifs de Défi cognac :

- Définir le plan d'actions qui répondent aux besoins des entreprises de la filière
- Mettre en place des actions concrètes autour de la sécurisation des parcours, de l'emploi partagé, du recrutement de la formation
- Consolider les partenariats

3 axes de travail :

- Axe 1 : adapter les formations aux besoins des entreprises et des salariés
- Axe 2 : soutien au recrutement
- Axe 3 : sécuriser l'emploi, soutenir les démarches d'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de santé au travail

