

# Revue de presse 2010

Messenger 28/01/2010

## Les moins de 26 ans touchés par le chômage de longue durée

« Depuis le début de la crise, le taux de chômage des jeunes augmente trois fois plus vite que le taux de chômage général », précise la présidente de la mission locale du Chablais Astrid Baud-Roche. « Deux jeunes Chablaisiens sur dix sont aujourd'hui concernés par le chômage. C'est une proportion tout de même importante. »

### Chômage de longue durée

Entre fin octobre 2008 et fin octobre 2009, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans a bondi de 28 % dans le Chablais. Comparé à la moyenne nationale (+ 57 %) ou à la situation des jeunes Annéciens (+ 59 %), « le Chablais ne s'en tire pas trop mal mais il y a une inquiétude », assure Eric Jacquier, directeur de la mission locale du Chablais.

Une inquiétude nourrie par l'augmentation du chômage de longue durée chez les jeunes. En Haute-Savoie, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans au chômage depuis un an a ainsi augmenté de 16 % sur la dernière année (+ 9 % sur le seul mois d'octobre). « Nous nous étions habitués à ce que les jeunes galèrent à l'entrée dans la vie active mais la situation s'est aggravée. » Le nombre de jeunes passant la porte de la mission locale chaque mois a ainsi augmenté de 30 %. « Une grande part de ceux

qui trouvaient des solutions d'emploi en interne n'ont plus d'autres choix que de tourner vers nous. C'est un effet du ralentissement économique dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics. L'achèvement du contournement de Thonon a par exemple joué son rôle. »

### Des jeunes nerveux

Dans l'œil du cyclone, les moins de 26 ans s'adaptent tant bien que mal. « Il y a de la tension et de la nervosité chez les jeunes, constate Astrid Baud-Roche. Ceux qui sortent de formation laissent en général passer l'été avant de chercher du travail. Ils prennent des vacances, ils étaient insouciant. Depuis deux ans, je constate que ces jeunes se mettent à chercher immédiatement un emploi. » A en croire la conseillère générale, la tension monte chez les moins de 26 ans. « Les jeunes sans formation ne comprennent pas qu'on ne trouve pas de solutions. Ils sont dans une situation d'urgence, ils craignent de perdre leurs droits, ils s'inquiètent pour leur avenir. On sent cette nervosité à certaines réflexions. »

Pour corriger la situation, la mission locale du Chablais entend parier sur les formations qualifiantes et préqualifiantes. « Les secteurs vers lesquels nous orientons les jeunes dépendent en partie du profil des deman-



Eric Jacquier et Astrid Baud-Roche sont en première ligne.

deurs. Nous essayons de les orienter vers les secteurs en besoin : les services à la personne, le commerce ou la grande distribution. » Si en 2009, 50 jeunes Chablaisiens sont entrés dans une formation professionnelle en alternance, l'efficacité de ce levier reste limitée du fait de l'absence de structure de formation sur le bassin chablaisien.

### Contrats aidés et formation

« S'il n'est pas question de ressusciter les emplois jeunes », la présidente de la mission locale entend s'appuyer sur les contrats aidés mis en place par le gouvernement.

D'abord, le contrat initiative servé au secteur marchand. An Boulanger morzinois, a offert tri de ce type à trois jeunes. « Et je tiens à dire que ça a permis d'offrir à deux autres, tranche André. D'ailleurs, nous avons une grande variété de contrats, même nos caisses sont différentes, faut prendre le temps de former CIE me permet de mobiliser des formations de ces jeunes. L'objectif est de leur offrir un CDI avec eux. »

Ensuite le contrat d'accompagnement de l'emploi réservé au secteur non marchand (collectivités, associations, délégués services publics...). « Avec les aides de ce type coûte un peu plus cher, mais ça permet de former des jeunes. Le contrat d'accompagnement de l'emploi est un peu plus cher que le contrat d'accompagnement de l'emploi, mais ça permet de former des jeunes. Le contrat d'accompagnement de l'emploi est un peu plus cher que le contrat d'accompagnement de l'emploi, mais ça permet de former des jeunes. Le contrat d'accompagnement de l'emploi est un peu plus cher que le contrat d'accompagnement de l'emploi, mais ça permet de former des jeunes. »

>>>> Suite de notre dossier

Messenger 11/02

## Le contrat d'aide à l'emploi s'installe dans le Chablais

Initié en mai dernier par Martin Hirsh, le contrat d'aide à l'emploi a déjà conquis quelques adeptes en Chablais. A Saint-Gingolph, on compte depuis quelques mois deux CAE.



Le public visé par ce type de contrat est composé de jeunes de 16 à 25 ans, comme Lydie et Matthieu.

Au milieu des archives gingolaises disposées sur la table du conseil municipal, Lydie Strappazzon est comme un poisson dans l'eau. Pourtant, cette jeune fille de 19 ans ne se destinait pas vraiment au classement des documents anciens. « J'ai une formation de comptable mais je n'ai pas le bac. Sans ce diplôme, c'est très difficile de trouver du travail aujourd'hui. La mission locale m'a proposé ce classement d'archives, je ne connaissais pas du tout la documentation mais j'ai pensé que c'était l'occasion d'apprendre un nouveau métier. »

Dans l'impasse, Lydie a trouvé ce CAE l'opportunité de rebondir. Tout comme Matthieu, 17 ans, embauché en CAE au service technique de la commune. « Je n'étais pas bien à l'école alors j'ai arrêté en septembre. Je voudrais être formé en alternance mais il faut avoir 18 ans. Je suis resté

connait le maire de Saint-Gingolph, Raymond Peray. Pas question pour autant de ressusciter les emplois-jeunes, la durée de ce contrat est d'ailleurs limitée à un an. « Le but c'est d'orienter ces jeunes vers le secteur marchand. Concrètement, ce contrat permet de bénéficier de la formation, de se former au monde du travail, de se former une expérience via les collectivités ou les associations, puis, grâce à un stage, de se réinsérer dans le secteur marchand avant la fin de son contrat. Notre mission s'arrête lorsque le jeune a trouvé un emploi durable, c'est-à-dire un CDD d'au moins six mois. On peut également considérer une formation en alternance comme une sortie alternative du dispositif », note Aude Cognet.

Si Lydie a découvert une profession qui lui plaît, la jeune femme ne cache pas ses inquiétudes quand à la fin de son contrat. « J'aimerais continuer mon travail dans la documentation, mais il faut aller à l'université, dit-elle. » Si Aude Cognet précise que « l'employeur peut délivrer un certificat de compétences », elle reconnaît : « Pour l'instant, nous avons très peu de visibilité sur la sortie du dispositif. »

Julien Berrier

employeurs potentiels nous font part du profil recherché et nous leurs proposons une liste de candidats », explique Aude Cognet, chargée d'assurer la promotion et le suivi de ce dispositif au près de la mission locale du Chablais.

Pour une durée de travail de 24 heures en moyenne payées au SMIC, les collectivités ou les associations embauchent des jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui ont un niveau de formation inférieur au bac, qui sont demandeurs d'emploi depuis plus de six mois, qui sont titulaires d'un diplôme inadéquat au marché du travail, ou ceux qui sont dans une situation d'emploi précaire. Les

Dauphiné avril 2010

## Mission locale du Chablais : miser sur l'alternance pour l'emploi des jeunes

Vendredi 2 avril se tenait à la Mission locale jeunes une information collective avec l'entreprise Jean Lain automobiles, qui détient pas moins de dix-neuf concessions sur la Savoie, l'Isère et la Haute-Savoie, dont une depuis 2006 dans la zone d'Anthy.

Myriam Prette, responsable du recrutement, est intervenue auprès d'une dizaine de jeunes intéressés par les métiers de l'automobile, pour évoquer les offres d'emploi en alternance dans cette entreprise. Chaque année, environ 90 jeunes se qualifient par le biais de telles offres, 95 % d'entre eux sont embauchés après le Bac Pro. Les formations vont du CAP à la licence professionnelle (Bac +3).



Séance d'information à la Mission locale Jeunes du Chablais.

Les jeunes ont le choix parmi tous les métiers de l'après-vente, mécanique, carrosserie,

peinture, magasin et métiers de la vente. Le centre de formation peut être soit au LEP de Thonon, ou aux CFA de l'Erier, Seynod ou Cruseilles. Les jeunes ont découvert des métiers méconnus, comme accessoiriste (vendeur magasinier responsable d'un "rayon" de pièces détachées obtenu par un contrat de qualification professionnelle en un an). Les contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation) commencent en septembre. Des demi-journées de recrutement (entreprises) vont avoir lieu. Si vous êtes intéressés, vous pouvez adresser vos CV avec lettre de motivation et vos trois derniers bulletins scolaires à candidature@jeanlain.com ou par courrier : Jean Lain Automobiles, Service RH, ZAC des Landiers Ouest, BP 617, 73003 Chambéry cedex.

Dauphiné 29/04

## Mission Locale : les jeunes en recherche d'emploi de plus en plus nombreux dans le Chablais



Une assistance attentive aux problèmes des jeunes dans le Chablais.

La Mission Locale du Chablais (MLC) tenait mardi soir son assemblée générale à l'Espèce des Ursules.

Astrid Baud-Roche, présidente de l'association fait part de son soulagement quant au projet avorté de la fusion de la MLC dans Pôle Emploi. Indispensable sur le plan économique, l'association poursuit son action, les jeunes éprouvant des difficultés de plus en plus majeures à entrer dans le monde du travail.

Pour y remédier, la MLC a fait appel au CAE Passerelle (contrat d'accompagnement dans l'emploi) qui permet aux moins de 26 ans d'intégrer une collectivité avant de se lancer dans une entreprise du secteur privé. Astrid Baud-Roche a encouragé les maires du Chablais à

créer au moins un emploi à l'aide de ce dispositif de manière à favoriser l'intégration de jeunes dans le monde du travail.

Comme le constate le directeur de la MLC, Alexis Jacquier, le taux de chômage des moins de 25 ans a augmenté de 16 % de janvier 2009 à janvier 2010. Face à ce net ralentissement économique, les jeunes peinent à trouver une solution d'où l'intérêt de les accompagner dans leur démarche. Au total, 1 809 jeunes ont été reçus en 2009, dont 845 pour la première fois avec un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou de femmes que d'hommes, qualifiés ou non.

Il y a deux ans, la MLC a été contrainte de fermer son local sur le canton d'Abondance faute de moyens financiers. « Nous n'avons

2% des inscrits originaires de ce canton, signale Astrid Baud-Roche. Or, cela ne veut pas dire que le problème est minime. Au contraire, nous avons perdu la moitié des jeunes en suivi ».

Il y a trois ans, l'association a été interpellée par le fait que de plus en plus de mineurs étaient déscolarisés dès leur 16 ans pour cause de problèmes familiaux, sociaux et/ou professionnels. Ce phénomène s'est toutefois ralenti l'an passé, leur effectif n'ayant augmenté que de 3 % par rapport à 2008.

Leur histoire, leur demande et leur maturité étant différentes, la MLC a dû réinventer certains de ses outils afin de s'adapter à ces facteurs.

Cathy BOZON

► EMPLOI

LA MISSION LOCALE DU CHABLAIS INNOVE EN PUBLIANT DES CV.

# "CV online", un coup de pouce pour les jeunes

Ils sont plombiers, pâtisseries, vendeurs... Bardés de diplômes ou non, bénéficiant d'une première expérience professionnelle ou fraîchement sortis de leur formation, tous les jeunes de 16 à 25 ans qui figurent sur la nouvelle newsletter de la Mission locale du Chablais, "CV online", sont prêts pour intégrer une entreprise. «Tous ont été sélectionnés par nos soins», précise Catherine Servoz, chargée de communication de la Mission, et nous pouvons garantir qu'ils sont aptes à occuper le poste qu'ils convoitent.»

"CV online" est une initiative unique en Rhône-Alpes que la Mission chablaisienne vient de mettre en service. Chaque mois, cette newsletter sera envoyée à quelque 700 firmes du bassin ainsi qu'aux collectivités locales. Sur cette page figurent six curriculum vitae résumés de jeunes gens et un lien permettra, pour chacun d'entre eux, d'accéder au CV quasi complet (le nom et l'adresse ne seront communiqués que sur demande à la Mission locale). Une façon innovante de les

mettre en avant et de leur donner une chance de plus de décrocher un emploi. «Tous sont par ailleurs éligibles aux contrats d'accompagnement ou d'insertion dans l'emploi qui ouvrent droit à des aides financières importantes de la part de l'Etat», poursuit Catherine Servoz. Actuellement, une centaine d'hommes et de femmes sont susceptibles de figurer dans cette newsletter qui pourrait s'enrichir, dès l'année prochaine, de CV vidéo.

La Mission locale du Chablais, qui s'occupe de l'emploi et de la formation des 16-25 ans sortis du système scolaire, reçoit environ 1 800 jeunes par an. 28 % d'entre eux sont sans qualification, 41 % ont un niveau CAP-BEP et 31 % un niveau bac et plus. Le chômage les touche durement avec une augmentation de 9 % des inscrits à Pôle emploi entre avril 2009 et avril 2010 dans le Chablais, alors que durant la même période, le taux baissait de 19 % dans la vallée de l'Arve, de 6 % dans le Genevois et augmentait de 1,4 % à Annecy.

Sylvie Bollard



## Mission locale du Chablais : CV online

■ MARDI, 9 HEURES. Astrid Baud-Roche, présidente, Alexis Jacquier, directeur et Catherine Servoz, à l'origine du concept, ont présenté un nouvel outil marketing pour les entreprises et les jeunes chercheurs d'emploi. En plus du site Internet lancé en 2009, la Mission locale lance une newsletter intitulée "CV online", qui sera envoyée par mail aux entreprises et aux collectivités locales du Chablais. Sur cette page, figureront des CV de jeunes, résumés en quelques lignes. Pour les entreprises, cette façon de procéder est un gain de temps considérable pour les recrutements. Pour les jeunes, le contact et l'accès aux entreprises seront grandement facilités.

Messenger du 17/06/2010

# La Mission locale veut vendre ses jeunes

A l'ère du marketing et du tout numérique, la Mission locale des jeunes du Chablais entend ne négliger aucun moyen pour s'attaquer au chômage des jeunes. Y compris celui de jouer les entremetteurs pour «vendre» les jeunes.

Astrid Baud-Roche, la présidente, ne craint pas d'utiliser le langage marketing : «Les jeunes ont un problème d'image chez les employeurs. C'est pour cela que nous n'avons pas peur de dire qu'on "vend du jeune".»

Alors que le chômage des jeunes a augmenté de plus de 9 % dans le Chablais depuis un an, la Mission locale lancera dans quelques jours une nouvelle opération. Baptisée "CV online", le concept est celui de la newsletter : «Nous sélectionnerons chaque mois six jeunes disponi-



Alexis Jacquier, directeur de la Mission locale, Astrid Baud-Roche, présidente, et Catherine Servoz présentent le "CV online".

bles tout de suite et prêts à l'emploi, c'est-à-dire avec de l'expérience ou une formation, explique Catherine Servoz qui a donné naissance au projet. Nous rédigerons un résumé de

nous ajoutons les aides auxquelles l'employeur peut prétendre. Notre but est que ce CV online permette aux recruteurs de penser aux jeunes lorsqu'ils chercheront à embaucher.»

«Le jeune aura peut-être plus de chances d'être contacté que s'il avait lui-même frappé à la porte de l'employeur, estime Alexis Jacquier, directeur de la Mission locale. Là il bénéficie de l'appui de notre structure. Avec cet outil nous espérons également lutter contre la discrimination.»

Les jeunes intéressés peuvent déposer leur CV auprès de la Mission locale ; quant aux professionnels qui souhaiteraient recevoir la newsletter, ils peuvent également en faire la demande.

EMMANUEL ROUXEL  
Mission locale : 04 50 26 36 97  
mlc@ml-chablais.org

Messenger 30/06/2010

# Mission locale : une permanence d'été à Morzine pour l'accueil des saisonniers

D'ordinaire, en période estivale, l'accueil des travailleurs saisonniers par la Mission locale du Chablais se fait à Thonon. Mais cette année, dans la continuité de sa politique en faveur des saisonniers, la mairie de Morzine souhaite ouvrir une permanence en montagne, sur le modèle du Point accueil saisonnier (PAS) activé en hiver.

«C'est une première», se réjouit Astrid Baud-Roche, présidente de la Mission locale, qui entend bien tout faire pour que ce projet aboutisse.

«Cet été, explique Lionel Bouleus, directeur-adjoint de la collectivité Morzine-Avoriaz, en raison du passage du Tour de France et surtout des grands travaux réalisés à Avoriaz, nous allons nous trouver confrontés à une demande de main-d'œuvre plus importante. Et ce sera aussi un moyen de créer du lien entre employeurs et saisonniers.» Les employeurs sont généralement, en effet, «le maillon faible» du système. «Trop souvent, confirme Mme Baud-Ro-



La collaboration entre municipalité de Morzine et Mission locale va se concrétiser par une permanence en montagne cet été.

che, les employeurs croient que quand nous travaillons pour les saisonniers, nous travaillons contre eux - c'est totalement faux.»

Le but ultime de l'opération, selon Jean-Pierre Benedetti, du CCAS de Morzine, étant «un espace saisonnier à l'année», avec la formation d'un groupe d'employeurs. «L'idée serait de sécuriser les parcours saisonniers en créant une structure qui embaucherait les gens pour mettre ce personnel à la disposition de ses adhé-

rents, les professionnels, comme s'ils étaient employés en CDI», annonce Mme Baud-Roche.

**Bilan de l'hiver et perspectives**

Le prolongement de toutes ces réflexions de la Mission locale sur le travail saisonnier passera par la publication en septembre d'un nouveau Livre blanc, par un état des lieux (logement, santé...) réalisé en octobre pour le Syndicat intercommunal d'aménagement du Chablais, et par l'édition en novembre d'un Guide du saisonnier commun au Chablais et au Pays du Mont-Blanc.

Quant au bilan de la saison hivernale écoulée, il est marqué principalement par une baisse de la fréquentation physique du PAS lors de ses permanences à Châtel et Morzine (437 visites, soit -18 %). Une donnée à rapprocher de la plus grande fréquentation du site internet www.saison-chablais.fr, qui représente désormais 30 % des contacts.

Les sollicitations des saisonniers concernant toujours principalement l'emploi (51 %). «Elles sont un peu moins juridiques et plus sociales», constate Pierre-Eric Petitgonnet, chargé de mission PAS, avec des cas plus complexes demandant un suivi plus important.»

Le site internet va continuer d'évoluer pour devenir encore plus pertinent, de même que les bornes multiservices installées en mairie de Morzine et à l'office de tourisme de Châtel, toujours en phase d'observation et d'ajustement.

Y.S.

**THONON-LES-BAINS**

**Mission locale et point accueil saisonnier : bilan et perspectives**

La Mission locale jeunes Chablais et le Point accueil saisonnier ont dressé leur bilan de la saison d'hiver et présenté leurs perspectives pour la saison d'été 2010. Dans le Chablais, le secteur touristique représente environ 60 % des emplois et jusqu'à 82 % dans les vallées de montagne. Le pourcentage de saisonniers qui vient de l'extérieur du Chablais oscille entre 60 et 70 %. C'est donc jusqu'à 2 800 personnes qui arrivent pour la saison d'hiver. L'intégration sociale de ce public nécessite des attentions particulières dans les domaines de l'emploi, de la santé et de la formation. Le Point accueil saisonnier (PAS), qui tient une permanence à l'année à la Mission locale jeunes Chablais plusieurs après-midi par semaine à Morzine et Châtel, enregistre cette année une diminution de la fréquentation globale de 18 % par rapport à la saison précédente.

Il y a un report important du nombre de contacts physiques sur le site internet du PAS. Pour la saison 2010-2011, il est prévu de développer le site par l'ajout de fonctionnalités visant à renforcer l'orientation vers l'emploi et la communication. Afin d'apporter une réponse de proximité aux problèmes d'ordre administratif, et de faciliter les démarches d'informations, deux bornes multiservices ont été installées à Morzine et à Châtel. Un programme visant à sécuriser l'accès aux fonctions fondamentales (recherches et démarches sur Internet, courriels, etc.) sera installé.

Jacky CARRILLAT

**POUR EN SAVOIR PLUS**  
Mission Locale Jeunes Chablais, 2 avenue de la gare à Thonon.  
Tél : 04 50 26 36 97. [www.ml-chablais.org](http://www.ml-chablais.org)



Astrid Baud-Roche, présidente de la Mission locale, Alexis Jacquier, directeur, et leurs collaborateurs, se mettent au service du public et du territoire.

Messenger 21/10/2010

**Le Guide des saisonniers, nouvelle formule**

La nouveauté du *Guide des saisonniers 2010-2011*, c'est qu'il est départemental : y figurent donc des informations communes à toute la Haute-Savoie, assorties d'une déclinaison par territoire, que ce soit le Chablais, le massif du Mont-Blanc ou les Aravis. Ce guide, édité à 3 000 exemplaires et financé par le conseil général, la Mutualité française, la Mission locale jeunes Chablais et la Maison de l'emploi de Bonneville, est le résultat de deux années de travail « pour être au plus près de la demande », explique Astrid Baud-Roche, présidente de la Mission locale du Chablais. Car quand les trois mille saisonniers arrivent pour trouver du travail dans le département, ils se moquent que ce soit dans le Chablais, le Mont-Blanc ou les Aravis : ils veulent du travail. C'est tout. Cette année encore, la plaquette se veut résolument pratique et informative (avec des données systématiquement vérifiées et actualisées), en complément des autres prestations offertes par le Point-accueil saisonnier. Celui-ci, animé par Pierre-



Pierre-Eric Petitgonnet tient ses permanences à Thonon, Morzine et Châtel pour répondre aux questions des saisonniers.

Eric Petitgonnet, reprend en effet ses permanences pour répondre à toutes les questions qui se posent aux postulants à un emploi en saison : travail, logement, transports, santé, événementiel, etc. Ces permanences sont assurées à Thonon (à la Mission locale : 2, avenue de la Gare) du lundi au vendredi de 9 heures à 11 h 15 ; à Morzine (18, route du Palais-des-Sports) les lundis, mercredis et jeudis de 14 heures à 17 heures ; et à Châtel (temporairement aux "Rhododendrons", 43, route de Sous-le-Crêt) les mardis et vendredis de 14 heures à 17 heures. En dehors de ces horaires, des boîtes internet interactives assurent le relais, en plus du site dédié ([www.saison-chablais.fr](http://www.saison-chablais.fr)), sur lequel le Guide est également disponible en téléchargement. Y.S.

**LANCEMENT** Un guide des saisonniers 2010/2011 départemental, véritable "bible"

Dès mardi, la mouture 2010/2011 du guide des saisonniers sera en ligne et disponible dans les trois points d'accueil saisonnier du Chablais (Thonon-les-Bains, Morzine et Châtel) ainsi qu'à l'espace saisonnier de Chemonin. Grande nouveauté, cette année le guide est

départemental. Édité à 3 000 exemplaires, c'est la "bible" du travailleur saisonnier. Il y trouvera toutes les informations utiles à une bonne saison. L'emploi, la réglementation du travail, la santé, le logement (...) sont largement détaillés. Au sein des différents points

d'accueil, Pierre-Eric Petitgonnet, chargé de mission (notre photo), se tient à disposition pour répondre aux questions des arrivants et mettra à leur disposition un espace internet. Pour plus d'informations : [www.saison-chablais.fr](http://www.saison-chablais.fr) Tél. : 06 43 37 10 62.



**Un livre blanc liste les mesures nécessaires à l'amélioration de l'accueil des saisonniers**

Trois ans après la publication du premier Livre blanc sur l'emploi saisonnier, la mission locale du Chablais a actualisé son diagnostic. « Il y a trois ans nous nous étions dit : "C'est bien de faire des constats mais nous souhaitons aussi faire des propositions". Nous avons alors commencé la rédaction du premier Livre blanc », explique Astrid Baud-Roche, présidente de la mission locale du Chablais au sein de laquelle le point accueil saisonnier joue un rôle moteur. Sur l'ensemble des propositions listées à l'époque très peu ont été suivies d'effets : « A dire vrai, une seule a été reprise mais elle est importante puisqu'il s'agit de la réforme de l'Insee ». Cette avancée révèle pourtant la principale difficulté pour apporter des réponses aux problèmes rencontrés par les saisonniers : « Une partie des mesures peut être engagée localement mais pour

d'autres, il est indispensable d'agir au niveau national », reconnaît Astrid Baud-Roche. De là à considérer le livre blanc comme un recueil de vœux pieux... « Les propositions que nous faisons seront rendues publiques mais aussi transmises à nos parlementaires et aux présidents des conseils général et régional. » Si une partie des mesures notées dans le Livre Blanc 2010 est reprise de l'édition précédente, quelques propositions ont été ajoutées. Constatant le manque de 120 logements saisonniers, le Livre blanc propose des mesures incitatives en direction des employeurs en particulier dans le domaine de la fiscalité : réintroduire la décaissement pour la modernisation de l'offre d'hébergement (avec un engagement de création ou de mise aux normes des logements saisonniers) et créer des leviers fiscaux pour encourager l'employeur individuel à investir dans le logement saisonnier.



L'emploi saisonnier représente 75 % des emplois en saison d'hiver dans le Haut-Chablais.

Concrètement : exonération de taxe foncière, taux de TVA à 5,5 %, prêts bonifiés, possibilité de réinvestir les droits de succession. Par ailleurs, le point accueil saisonnier propose de créer un lien entre le contrat de bail et le contrat de travail. En clair, en cas de rupture du contrat de travail, l'employeur peut récupérer rapidement le logement

et plusieurs lits pour les grandes stations », lit-on dans le Livre blanc. « Des saisonniers se présentent chaque année en situation sans avoir encore trouvé de travail et d'autres doivent chercher un nouvel emploi à l'issue de leur période d'essai de 15 jours », note Pierre-Eric Petitgonnet, responsable du point accueil saisonnier. Carte et prêt de main-d'œuvre En matière d'emploi, le Livre blanc propose la création d'une carte saisonnier. « L'un des enjeux c'est la fidélisation. Pour l'heure le turn-over est de 10 %. Les employeurs ont donc tout intérêt à disposer d'employés impliqués et à pouvoir les garder d'une saison à l'autre », note Astrid Baud-Roche. La carte pourrait offrir l'accès à un certain nombre d'avantages et de réductions : forfaits ski, entrées à la piscine, locations de matériels, transport, cinéma, etc. De petits cadeaux

qui comptent alors que 45 % des saisonniers ont un revenu proche du Smic. « C'est assez facile à mettre en place et cela peut rendre de grands services. » Le Livre blanc propose également de définir un cadre légal au prêt de main d'œuvre entre entreprises, sans but lucratif. « Prenons l'exemple des eaux d'Evian : la production est marquée par une forte saisonnalité. Le besoin de main d'œuvre étant plus important à partir du printemps on peut imaginer que certains employés pourraient travailler dans les stations l'hiver. Il s'agit d'organiser la flexibilité du marché de l'emploi tout en offrant davantage de sécurité aux salariés qui pourraient alors disposer de CDI. Tout cela est aussi de nature à orienter davantage de Chablaisiens vers les métiers de saison », assure Astrid Baud-Roche. JULIEN BERRIER [www.saison-chablais.org](http://www.saison-chablais.org) ou [www.ml-chablais.org](http://www.ml-chablais.org)

**Un guichet pour les candidats au départ à l'étranger**

La mission locale du Chablais vient d'obtenir le label guichet unique de la mobilité internationale (Gumi). En proposant un interlocuteur unique aux jeunes en voie d'insertion professionnelle, la structure entend faciliter les départs. « Les étudiants peuvent partir à l'étranger facilement, ce n'est pas le cas pour les jeunes en insertion professionnelle », expose Astrid Baud-Roche, présidente de la mission locale du Chablais.



(De g. à d.) Alexis Jacquier, directeur de la mission locale, Frédéric Baubigny, Astrid Baud-Roche et Charles Riera.

Il n'est pas vraiment question d'ajouter de nouveaux programmes à ceux existant : « Dans le cadre du Gumi, ces programmes sont intégrés à une plateforme qui rassemble les réseaux des missions locales, des

centres régionaux d'information des jeunes (Crij) et des unions régionales pour l'habitat des jeunes (Urhaj) », explique Frédéric Baubigny, référent Gumi pour la mission locale.

« Notre rôle sera de recevoir les jeunes, de les orienter vers le programme qui correspond le mieux à leur projet. » Par la suite, c'est l'acteur de mobilité internationale (Ami), porteur

du programme choisi, qui gère le voyage. Et Astrid Baud-Roche d'insister : « Que ce soit clair, nous ne payons pas des vacances. Le but c'est l'insertion professionnelle. »

Le public concerné par ces programmes est celui qui fréquente le bureau information jeunesse, la mission locale ou le foyer jeune travailleur. « Le profil, c'est un jeune de 18 à 25 ans, sorti du système scolaire et qui éprouve des difficultés d'insertion professionnelle. Ce peut-être quelqu'un qui travaille en intérim ou CDD, par exemple », explique la présidente de la mission locale qui reconnaît cependant : « Évidemment, un séjour à l'étranger ce n'est pas la panacée, mais cela permet de mûrir et, aux yeux des employeurs, ce type d'expé-

rience a de la valeur. » Et Frédéric Baubigny de préciser : « Certains jeunes n'osent pas partir car ils n'ont aucune notion en

langues étrangères. Eh bien, il existe des programmes qui permettent aux jeunes d'apprendre la langue avant le départ. Si la motivation est là, le départ est possible. »

**QUELQUES EXEMPLES DE PROGRAMMES DE MOBILITE**

- **Service volontaire européen** : ouvert aux jeunes âgés de 18 à 30 ans, séjour de deux à douze mois au sein d'une association dans 31 pays d'Europe. Les activités doivent être profitables à la communauté d'accueil. Le voyage, la nourriture et l'hébergement dans le pays hôte sont pris en charge.
- **Départ immédiat** : ouvert aux jeunes âgés de 18 à 25 ans et disposant d'une expérience d'au moins trois mois en hôtellerie et restauration. Porté par l'association jeunes emploi mobilité Rhône-Alpes (Jemra). Deux semaines d'hébergement à Londres sont prises en charge de même que l'abonnement au Job Centre et 9 à 15 h de cours d'anglais. A charge au jeune travailleur de décrocher un emploi au cours de son séjour. 32 bourses sont décernées chaque année par la Région.
- **Eurodyssée** : ouvert aux demandeurs d'emploi et jeunes diplômés âgés de 18 à 30 ans. Stage d'une durée de 2 à 7 mois dans une entreprise européenne. Prise en charge totale : frais de séjour, hébergement, recherche de l'entreprise d'accueil, etc.