



UNION DES MÉTIERS ET DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE DE CÔTE-D'OR

(cafés-hôtels-restaurants-discothèques)

11 Rue Louis de Broglie - Le Millénium - Bâtiment B - 21000 DIJON

☎ 03 80 65 81 81 📠 03 80 65 03 10 ✉ contact@umih21.fr

🌐 www.umih-bourgogne.fr/21 📘 facebook.com/umih21

COMPTE-RENDU REUNION JEUDI 2 FEVRIER 2017

Invitées : Madame Pascale GARDIEN - PÔLE EMPLOI
Mesdames Carine MALARDIER et Valérie HUMBLLOT – MISSION LOCALE

Etaient présents :

Lionnel PETITCOLAS
Stéphane DERBORD
Eric BRIONES

Vice-Président Général Umih Côte d'Or
Président des Restaurateurs
Vice-Président des Restaurateurs

Juliette BOGAERT
Sonia CAUTAIN
Guillaume DAVID
Jason GUYOT
Henri RAPEZZI
Max REBOUILLAT

Restaurant Le Grill
Café du Nord
Le Clos Badan
Tex-A-Way
Restaurant Le Sauvage
Le Chanoine

Stéphanie DIOGO

Secrétariat Umih Côte d'Or

Lionnel PETITCOLAS remercie Mesdames GARDIEN, MALARDIER et HUMBLLOT de leur présence ainsi que les adhérents présents à cette réunion. Il rappelle que tous les mois, l'UMIH organise, en présence des Présidents, une permanence avec un invité différent pour débattre sur diverses questions se référant à la profession. Ces rencontres constructives autour d'échanges d'informations, permettent de faciliter les liens entre tous les acteurs de notre secteur économique et touristique sur notre département.

Un tour de table est fait, où chacun se présente.

Pascale GARDIEN de Pôle Emploi explique qu'il y a eu plusieurs rencontres entre l'UMIH, le Pôle Emploi et la Mission Locale et le constat qui en ressort est le suivant : il y a de grandes difficultés à recruter dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, mais il est également difficile de remplir les stages de formation.

Stéphane DERBORD précise que le problème vient de la mauvaise image des métiers des CHR, notamment en terme d'horaires, de travail le week-end... Les plus difficiles à recruter sont les serveurs et les cuisiniers.

Il faut promouvoir les initiatives telles que « les clés de l'orientation », qui permettent à des demandeurs d'emploi, non issus du secteur, de rencontrer des professionnels pour échanger sur les métiers des CHR et pouvoir ainsi envisager de suivre une formation en toute connaissance de cause.

Pascale GARDIEN présente les nouveaux dispositifs en ligne mis en place par Pôle Emploi à destination des employeurs pour faciliter et accélérer le recrutement, en permettant notamment :

- ◆ de déposer des offres d'emploi

- ◆ d'accéder à une CV-thèque.

Les CV disponibles sont déposés par les demandeurs d'emploi après avoir été retravaillés en collaboration avec le Pôle Emploi (seuls les demandeurs d'emploi volontaires font partie de ce dispositif, ce n'est pas automatique).

Les CV mis en ligne dans cette CV-thèque permettent à l'employeur de contacter directement les demandeurs d'emploi.

- ◆ de simuler les aides à l'embauche dont peut bénéficier l'employeur

- ◆ de simuler le coût du salarié

- ◆ de simuler des entretiens

De nouvelles applications ont été mises en place récemment par le Pôle Emploi

→ l'application mobile « JE RECRUTE » qui permet d'avoir accès à des CV et de contacter le candidat immédiatement

→ l'application « CHOUETTE » qui permet de trouver un extra en urgence

[→ consultez la fiche « Applications » de Pôle Emploi](#)

Les recherches auprès de Pôle emploi se font désormais par compétences, auxquelles il est possible d'ajouter différents filtres. La recherche par code métier n'est plus d'actualité.

LE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

Madame GARDIEN présente la méthode du **recrutement par simulation**. Il s'agit d'un recrutement :

- ▶ en nombre (par exemple pour un établissement qui recrute en vue de son ouverture)
- ▶ qui fait abstraction des diplômes : la sélection se fait à l'aide d'exercices permettant de juger de l'aptitude des candidats. Le CV n'est jamais transmis à l'employeur.
- ▶ organisé par Pôle Emploi
- ▶ sans discrimination (âge, sexe, diplômes...)

LES STAGES D'IMMERSION EN ENTREPRISE

[→ Consultez la fiche pratique de Pôle Emploi](#)

Carine MALARDIER de la Mission Locale confirme que le recrutement se fait principalement par rapport aux aptitudes des candidats, plus que par rapport à leurs diplômes.

Stéphane DERBORD attire l'attention sur le fait qu'il faut pouvoir donner le goût du métier aux demandeurs d'emploi.

Carine MALARDIER et Valérie HUMBLLOT présentent le système des **stages d'immersion en entreprise**, qui permettent aux demandeurs d'emploi de faire un stage au sein d'une entreprise afin de se faire une idée plus précise du métier avant de décider d'entreprendre ou non une formation.

Ces stages d'immersion permettent aux financeurs de s'assurer de la connaissance du secteur par le candidat et de son appétence pour le métier.

Ces stages → sont d'une durée d'une semaine à un mois

→ sont non rémunérés

Le demandeur d'emploi → n'a pas le statut de stagiaire

→ doit avoir signé une convention avec l'entreprise qui le reçoit afin de bénéficier d'une couverture sociale

► **Consultez les documentations de la Mission Locale** en suivant les liens ci-dessous

- ◆ [Plaquette Mission Locale](#)
- ◆ [Présentation Mission Locale](#)
- ◆ [Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel \(PMSMP\)](#)

LES AIDES AU RECRUTEMENT

Pascale GARDIEN confirme que les stages d'immersion entreprise sont une bonne solution pour s'assurer de l'intérêt du candidat pour la profession.

Elle présente également différentes aides aux employeurs accessibles par l'intermédiaire de Pôle emploi.

→ [consultez le flyer « Service aux employeurs » de Pôle Emploi](#)

► Contrat Initiative Emploi (CIE) ouvert aux demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi, et dans certaines conditions :

→ [consultez les fiches pratiques sur le CIE](#)

► Il existe également des contrats aidés, qui peuvent prendre la forme de contrats à temps partiel pour lesquels il est possible de déroger à la durée minimum légale de 24 heures

► L'aide à l'embauche dans les PME a été repoussée au 30 Juin 2017

→ [consultez la documentation « Embauche PME »](#)

La Mission Locale de l'arrondissement Dijonnais a mis en place des outils de communication :

- ◆ un numéro AZUR à destination des employeurs
- ◆ Facebook et Twitter pour les candidats

La durée moyenne d'une carrière dans le secteur des CHR n'est pas très longue, et il faut pouvoir garder les bons éléments.

Stéphane DERBORD et Eric BRIONES expliquent que le métier a changé et qu'aujourd'hui il faut avoir une politique sociale plus souple qu'auparavant. C'est désormais un système de « donnant-donnant »

Fait à Dijon, le 28 Février 2017