

FICHE DE SUIVI PROJET ET ACTION

> LA SAISONNALITÉ EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Fiche de suivi projet et action : « Favoriser la sécurisation des parcours professionnels des "saisonniers" quel que soit leur statut en favorisant les passerelles inter-branches »

Faire remonter les connaissances et les études ORM sur le travail saisonnier. Plus particulièrement, verser à ce dossier, pour étayer les discussions et faciliter les décisions, les problématiques concernant la saisonnalité dans Jeunesse & Sports et les IAA.

Échéance : à l'ODJ du groupe de travail de **janvier 2016**.

Dossier réalisé par Isabelle Boisseau avec l'appui d'Anne-Sophie Dumortier et Lydie Chaintreuil.

I - CONTEXTE ET ENJEUX

1. Les saisonniers : de quoi parle-t-on ?
2. Les saisonniers en PACA : secteurs, territoires et métiers
 - 2.1. Les principaux secteurs concernés par la saisonnalité
 - 2.2. Les principaux territoires concernés par la saisonnalité
 - 2.3. Les principaux métiers concernés par les projets de recrutements saisonniers
 - 2.4. Femmes et saisonnalité

II – PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA SAISONNALITÉ

1. Mobilité géographique, mobilité professionnelle, pluriactivité
2. Saisonnalité : choisie ou subie ?
3. L'accès à la formation des saisonniers

III – TRAVAILLER TOUT AU LONG DE L'ANNÉE : QUELLES BONNES PRATIQUES ? QUEL DÉVELOPPEMENT EN PACA ?

1. Jeunesse et Sports
2. Agriculture, aquaculture et pêche
3. Hôtellerie de plein air
4. Groupements d'employeurs
5. Maisons des saisonniers
6. IRIS saisonnier des Hautes-Alpes, IRIS tourisme

IV – QUE RETENIR EN TERMES DE PISTES D'ACTION ET DE FORMATION ?

1. Concernant le parcours de formation de saisonniers
2. Concernant l'accès à la formation
3. Concernant l'accès aux opportunités d'emploi
4. En termes d'infrastructures
5. En termes d'actions d'information et de communication

Pour en savoir plus

I - CONTEXTE ET ENJEUX

1. Les saisonniers : de quoi parle-t-on ?

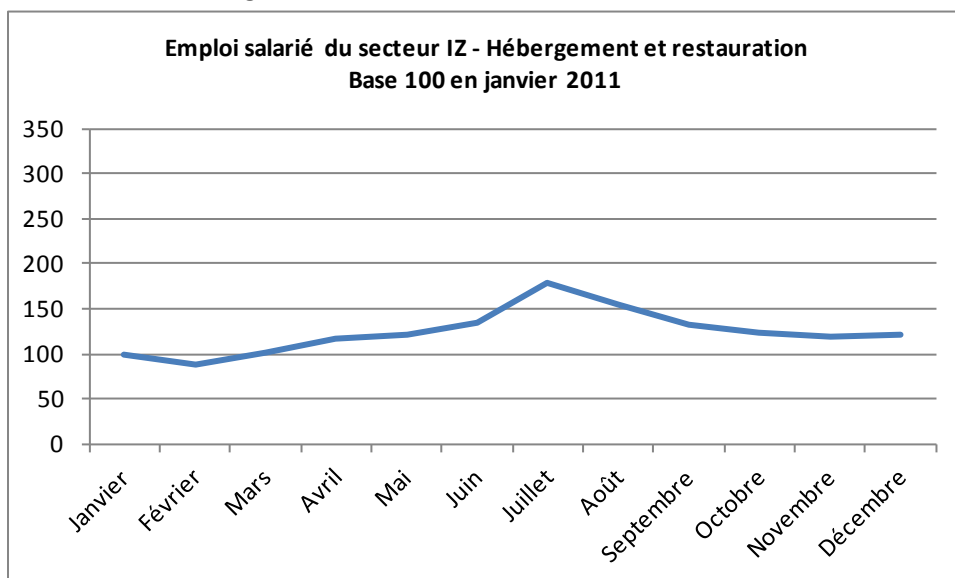
Il n'existe pas de réelle définition juridique de la **saisonnalité**. Selon l'Observatoire national de la saisonnalité ce qualificatif est attribué « à toute personne exerçant une **activité salariée ou indépendante, en majeure partie liée aux domaines touristique et agricole, pendant une durée qui correspond à une saison** (automne, hiver, printemps, été) ». D'autres définitions sont aidantes pour l'observation : « On qualifiera de saisonnier un métier ou un secteur qui présente de fortes variations du nombre de postes au cours de l'année, et pour lesquels on observera **un ou deux pics au cours de l'année.** »

2. Les saisonniers en PACA : secteurs, territoires, métiers

L'**emploi saisonnier** revêt une **importance particulière en PACA**. Sa géographie (montagne et littoral, patrimoine naturel), son ancrage culturel (« terre de festivals ») sont à la base d'une importante **économie touristique** qui génère une saisonnalité marquée. Cependant, le phénomène de saisonnalité n'est pas dû qu'au tourisme. Les productions liées aux saisons (filrière agroalimentaire, agriculture, aquaculture, etc.), les conditions climatiques (construction) peuvent avoir une influence, même si elle s'avère plus modeste.

2.1. Les principaux secteurs concernés par la saisonnalité

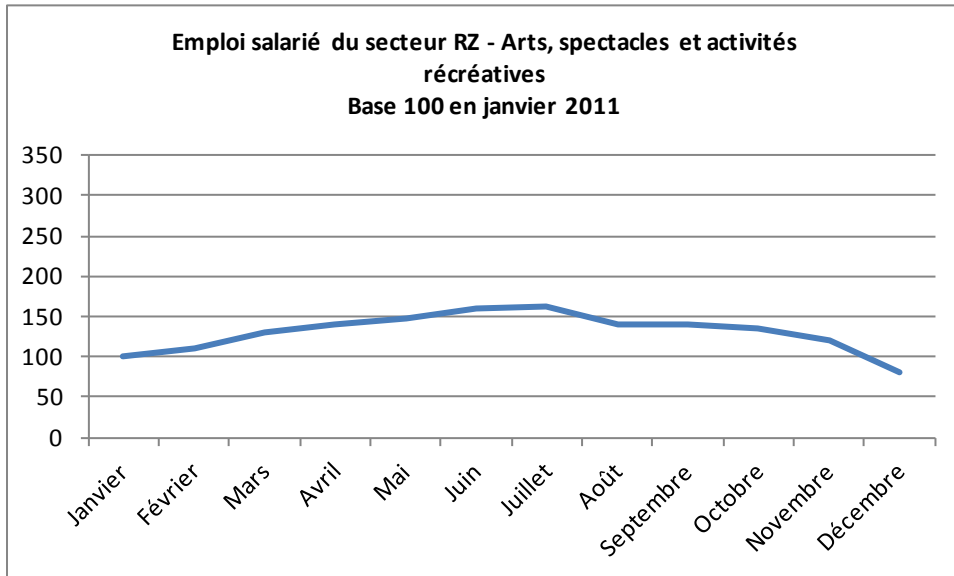
Saisonnalité : Hébergement et restauration



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

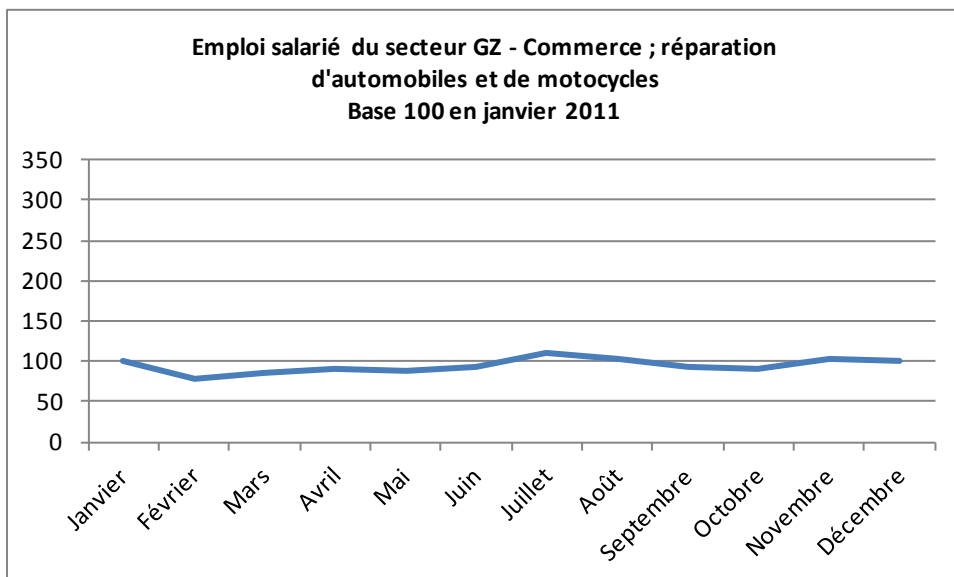
Saisonnalité : Arts, spectacle et activités récréatives



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

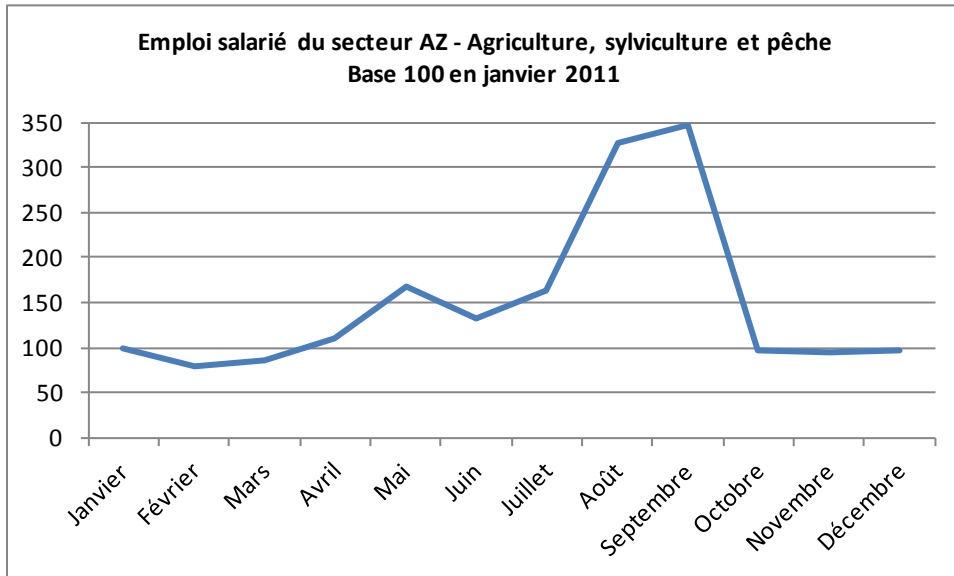
Saisonnalité : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

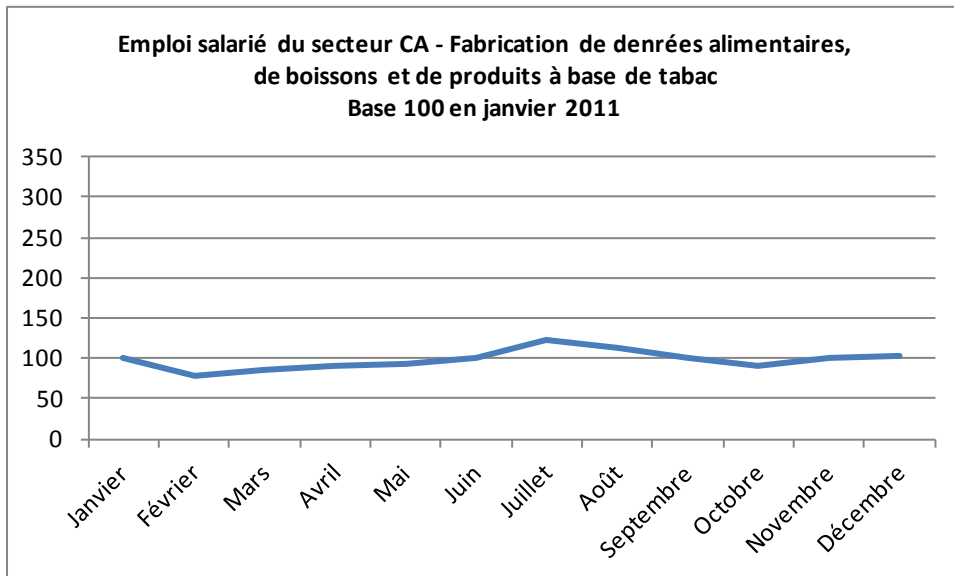
Saisonnalité : Agriculture, sylviculture et pêche



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

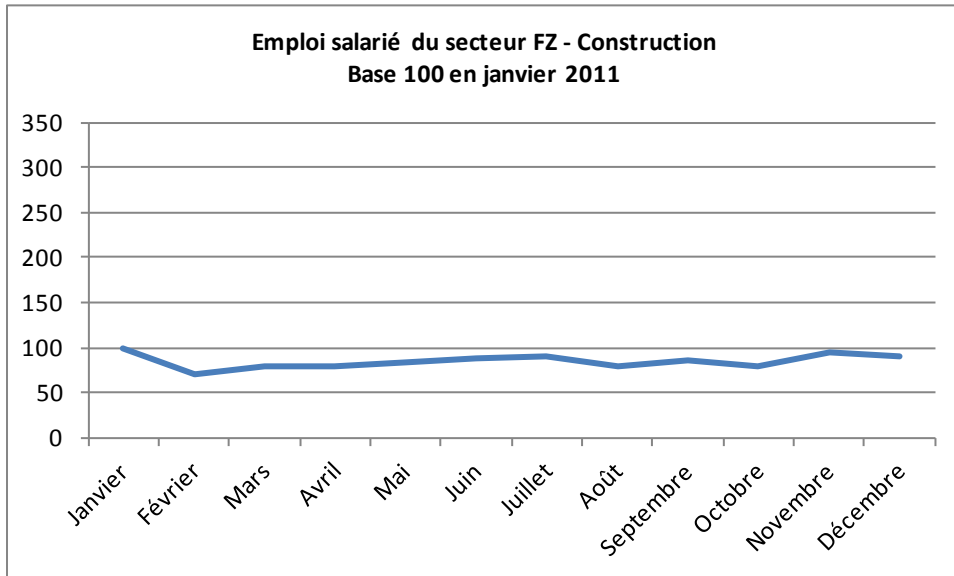
Saisonnalité : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

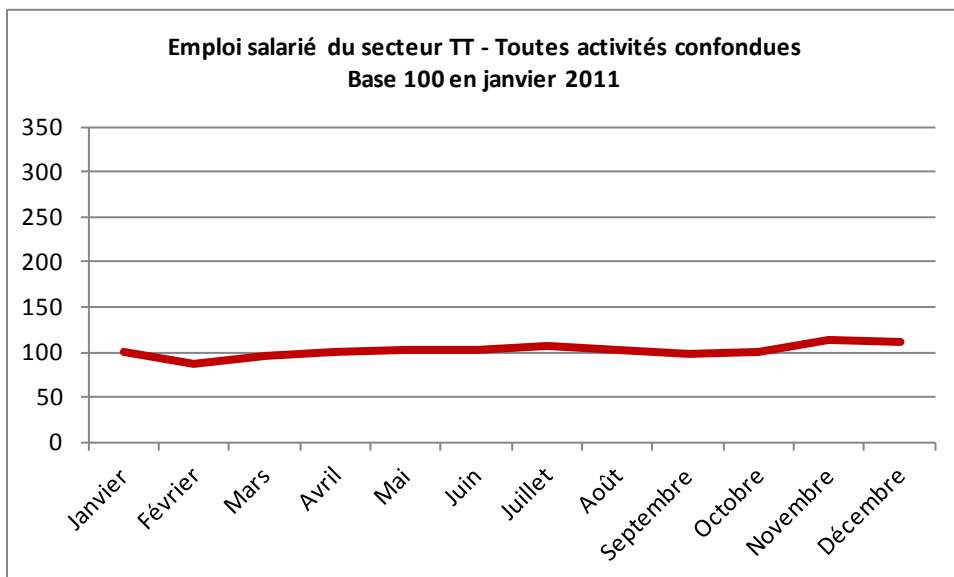
Saisonnalité : Construction



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

Saisonnalité : PACA, toutes activités confondues



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

Le principal facteur de variations d'emplois selon les saisons est le tourisme

Tourisme : le tourisme est un phénomène social, culturel et économique qui implique le déplacement de personnes vers des territoires situés en dehors de leur environnement habituel à des fins personnelles ou professionnelles. Ces personnes sont appelées des visiteurs et peuvent être des touristes ou des excursionnistes, des résidents ou des non-résidents (définition de l'OMT, Organisation mondiale du tourisme).

L'emploi touristique régional double pratiquement entre son minimum de janvier (86 000 emplois) et son maximum de juillet (161 000 emplois). Les emplois directement liés au tourisme (hébergement-restauration, sport et loisirs, patrimoine et culture) représentent, selon l'Insee, **6 % de l'emploi régional** en 2011, soit 116 000 emplois en moyenne sur l'année.

Selon l'Insee, en PACA, **le secteur le plus impacté** par le tourisme **est celui des grandes surfaces commerciales**, suivi du **commerce de détail** et **des activités liées au patrimoine et à la culture**.

Voué aux différents types de tourisme, **l'hôtellerie-restauration** est aussi un secteur très saisonnier. Près des deux tiers des emplois touristiques se concentrent dans les activités liées à l'hébergement, aux cafés et aux restaurants. Enfin, le secteur **sport et loisirs** (animation sportive et socioculturelle) est aussi fortement touché par la conjoncture saisonnière du tourisme.

Ces différents secteurs ou sous-secteurs représentent, au regard de l'emploi touristique régional (116 000 emplois) :

Hébergement-restauration : **33,5 %** des emplois

Cafés, restaurants : **31,9 %** des emplois

Sport et loisirs : **8,8 %** des emplois

Patrimoine et culture : **5,5 %** des emplois

Commerce de détail non alimentaire : **5,3 %** des emplois

Le secteur public

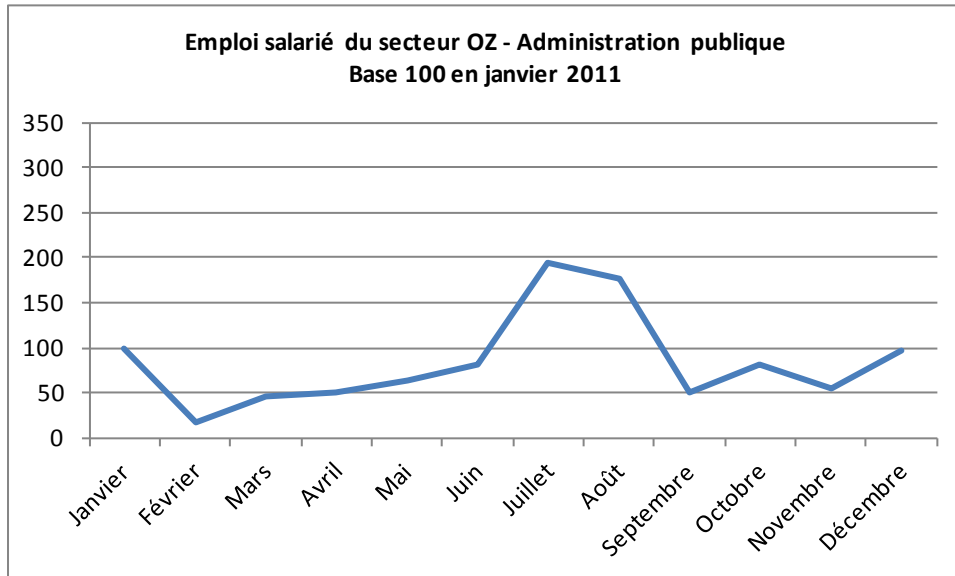
Un autre secteur, moins attendu, met aussi en évidence une saisonnalité des emplois : celui de l'administration publique.

Le secteur des **administrations publiques** comprend les administrations publiques centrales, les administrations publiques locales et les administrations de sécurité sociale (Insee).

Le CNFPT ¹ souligne « l'existence de besoins de recrutement d'emplois saisonniers et occasionnels dans les collectivités territoriales, notamment dans les secteurs de l'animation et les services techniques, (principalement dans les régions touristiques ou au sein des collectivités de grande taille). (...) Ainsi, la gestion des ressources humaines saisonnières au sein des collectivités nécessite un processus spécifique, qu'elles ont développé, et qui tient à l'élaboration d'outils de gestion et de recrutement structurés et planifiés ».

¹ Centre national de la fonction publique territoriale.

Saisonnalité : Administration publique



Source : Insee – DADS au 31 de chaque mois, année 2011 – Traitement ORM.

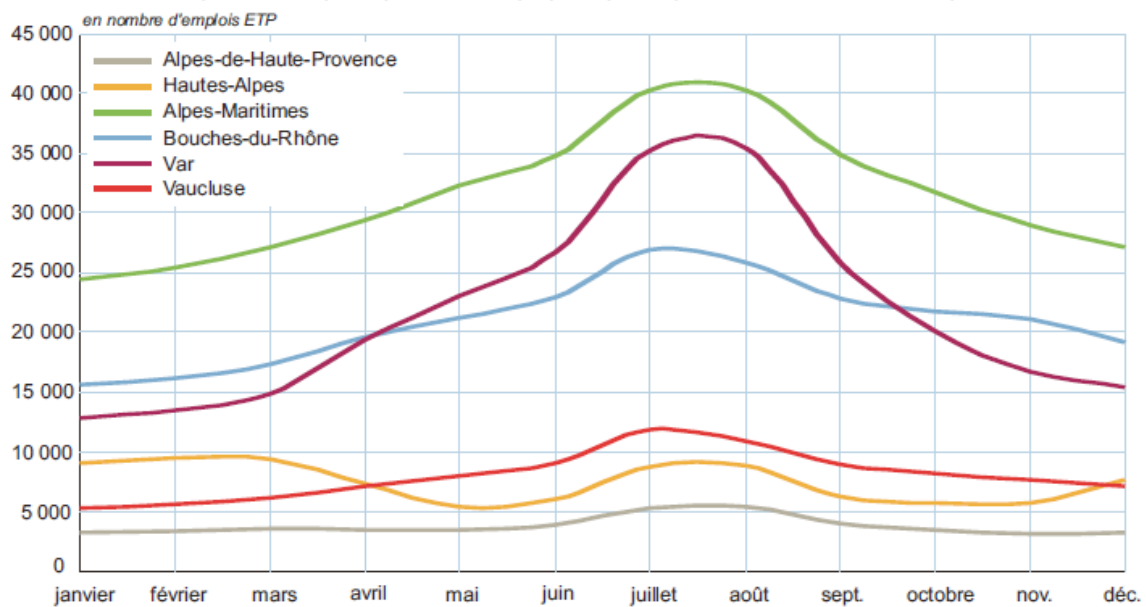
Champ : Effectif salarié, postes annexes et non annexes.

2.2. Les principaux territoires concernés par la saisonnalité

Selon l'Insee ²

5 Des saisonnalités très marquées

Saisonnalité de l'emploi touristique équivalent temps plein par département de Provence-Alpes-Côte d'Azur



Remarque : ces courbes sont lissées

Sources : Insee, DADS ; Acoiss 2011, traitements Insee

² Insee, « 6 % de l'emploi régional est directement lié au tourisme », *Insee Analyses*, n° 13 avril, 2015.

L'**amplitude saisonnière en PACA** est de **1,8**, c'est-à-dire que l'emploi touristique est multiplié par 1,8 entre l'hiver et l'été.

Le **Var** et le **Vaucluse** sont les départements les plus saisonniers.

Dans le département du **Var**, l'emploi touristique est multiplié par **2,8** entre l'hiver et l'été. C'est la plus grande amplitude régionale.

La caractéristique du **Vaucluse** est sa part d'emplois touristiques liés relevant du patrimoine et de la culture (9 %, soit deux fois plus que la moyenne régionale). L'emploi touristique y est multiplié par **2,2** entre l'hiver et l'été.

La caractéristique du département des **Hautes-Alpes** est sa double saisonnalité : le pic d'emploi de février est même plus important que celui d'août. Les activités du secteur sport et loisirs tiennent une grande part de l'emploi touristique du département (38 %).

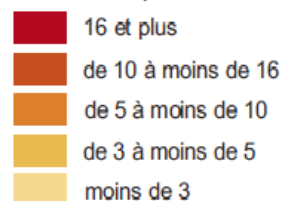
Les emplois touristiques des **Alpes de Haute-Provence** sont aussi des très concentrés dans le secteur sport et loisirs, auxquels se rajoutent les activités de soins (thermalisme et thalassothérapie).

Quant aux **Bouches-du-Rhône** et aux **Alpes Maritimes**, la saisonnalité liée au tourisme est moins marquée, en raison notamment de l'existence d'un tourisme d'affaires.

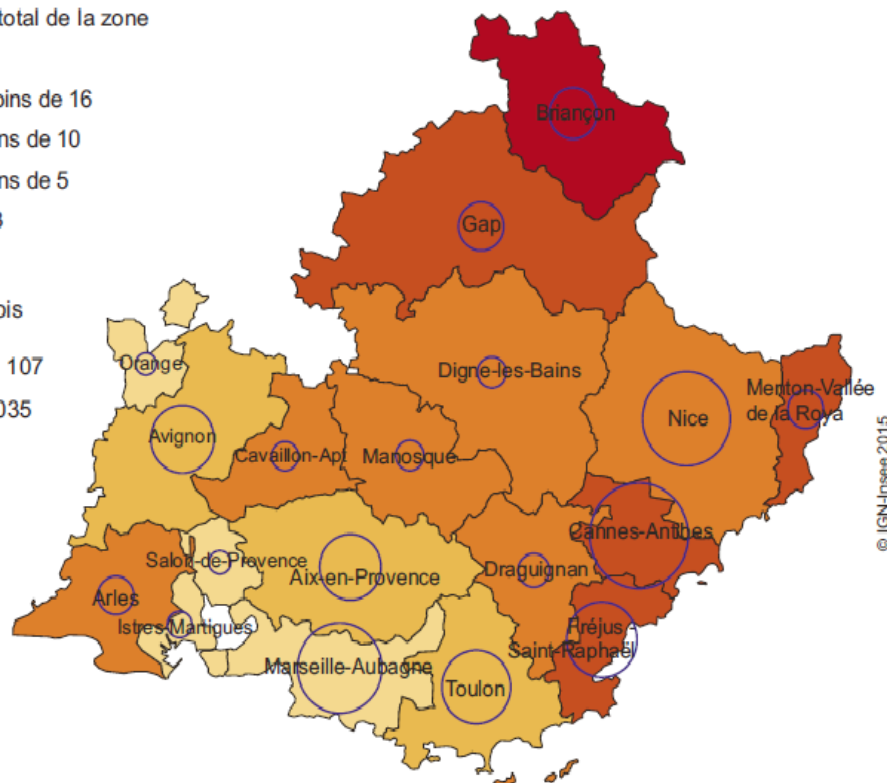
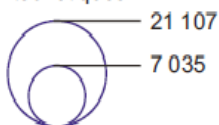
4 Trois emplois sur dix sont touristiques dans la zone d'emploi de Briançon

Nombre et part de l'emploi touristique dans l'emploi total par zone d'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2011

En % de l'emploi total de la zone



Nombre d'emplois touristiques



© IGN-Insee 2015

La **zone d'emploi de Cannes - Antibes** concentre à elle seule plus de **un cinquième** des emplois touristiques de la région.

C'est dans la **zone d'emploi de Briançon** que le poids des emplois touristiques est le plus important : **30 % des emplois** y sont touristiques.

Selon l'enquête en besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi (BMO) :

Les projets de recrutements saisonniers sont principalement situés dans **les bassins d'Est Carpentras, du Nord Vaucluse et des Hautes-Alpes (de 80 % à 76 %)**.

2.3. Les principaux métiers concernés par les projets de recrutements saisonniers

Selon l'enquête en besoins de main-d'œuvre de Pôle emploi, **49 % des projets de recrutement sont saisonniers en PACA** ³.

> *Métiers où **plus de 90 %** des projets de recrutements sont saisonniers :*

Agriculteurs salariés ; cadres et maîtres d'équipage de la marine ; conducteurs sur rails et d'engins de traction (conducteurs de trains, métro, de remontées mécaniques, etc.) ; contrôleur des transports ; maraîchers et horticulteurs salariés ; marins salariés ; pêcheurs et aquaculteurs salariés ; viticulteurs et arboriculteurs salariés.

> *Métiers où **plus de 80 %** des projets de recrutements sont saisonniers :*

Employés de l'hôtellerie ; serveurs de cafés et restaurants.

> *Métiers où **plus de 70 %** des projets de recrutement sont saisonniers :*

Agents et hôtesse d'accompagnement ; caissiers ; employés des services divers ; employés des transports et du tourisme ; maîtrise de l'hôtellerie ; photographes ; sportifs et animateurs sportifs ; vendeurs généralistes ; éleveurs salariés.

> *Métiers où **plus de 60 %** des projets de recrutements sont saisonniers :*

Bûcherons, sylviculteurs et agents forestiers ; chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur) ; employés de libre-service ; maîtres d'hôtel ; ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires ; professionnels de l'animation socioculturelle ; techniciens du transport et du tourisme ; vendeurs en habillement et accessoires ; vendeurs en produits alimentaires.

2.4. Femmes et saisonnalité

La situation des **femmes** qui exercent de façon saisonnière est à regarder spécifiquement. Ces femmes saisonnières sont souvent présentes lors de l'identification de « populations féminines sensibles », *a fortiori* si elles sont faiblement qualifiées.

Ensuite, elles sont directement concernées par la difficile conciliation vie professionnelle/vie privée, difficultés souvent accentuées en cas de travail saisonnier.

³ Pôle emploi et Credoc, Enquête en besoin de main-d'œuvre, année 2015.

II – PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA SAISONNALITÉ

1. Mobilité géographique, mobilité sectorielle et pluriactivité

La mobilité liée à la saisonnalité des emplois touristiques ne s'organise pas de la même façon selon les territoires et les métiers et **fait jouer différemment mobilité géographique et mobilité professionnelle (mobilités intersectorielle et infrasectorielle)**.

Ainsi, dans les territoires de montagne, les habitants, très attachés à leur lieu de vie, vont plus facilement changer de métier que changer de lieu de vie : ils vont préférer une mobilité intersectorielle. Dans les départements du littoral, les saisonniers choisiront plutôt une mobilité géographique pour continuer à exercer leur métier. Ils vont résider entre le littoral et la montagne.

Plus largement, parmi les saisonniers, certains sont sédentaires et pluriactifs, d'autres sont mobiles. L'IRIS tourisme avait souligné l'importance de distinguer ces deux types de publics lorsqu'il s'agit d'apporter des réponses sur mesure.

2. Saisonnalité : choisie ou subie ?

La saisonnalité peut correspondre à un choix de vie, comme le temps partiel. Elle n'est pas toujours synonyme de statut précaire. Un certain nombre de saisonniers sont attachés à leur statut et ne souhaitent pas en changer (du moins un temps de leur vie).

Le cas d'une entreprise⁴ gérant plusieurs villages vacances, où certains saisonniers exercent depuis près de vingt ans avec ce statut, peut illustrer ces cas de saisonnalité choisie par les salariés. Leur employeur, leurs qualifications et les besoins du territoire leur rendent possible de travailler la saison d'hiver et la saison d'été, avec une brève interruption en intersaison.

D'une part, les salariés ont une triple qualification (formation en apprentissage sur deux ans, avec obtention du BPJEPS⁵ activité sportive/animation socioculturelle et du Bapaat⁶).

D'autre part, la CCN (tourisme social et familial) oblige à un renouvellement de contrat saisonnier après deux saisons, ce qui aboutit au statut de « saisonnier titulaire ». Dans certains cas les saisonniers ont une quadruple qualification qui leur permet une mobilité intrasectorielle et intersectorielle. Par exemple, en intersaison, ils travaillent pour la rénovation des bâtiments du village vacances grâce à une formation en petite maintenance.

Enfin, ces doubles qualifications répondent à des besoins de main-d'œuvre identifiés sur le territoire.

Cependant, les métiers saisonniers ont souvent des horaires atypiques et nécessitent une mobilité géographique. Modes de garde, accès aux transports, logement sont autant de difficultés rencontrées par ces travailleurs, *a fortiori* lorsqu'ils sont chargés de famille (parents et/ou aidants). Cela peut se révéler définitivement inconciliable avec une articulation vie professionnelle/vie privée, ne plus correspondre au choix de vie du saisonnier. La saisonnalité va être subie et le saisonnier peut décider de reconverter.

⁴ Entretiens recueillis lors de l'enquête réalisée pour l'étude d'Anne-Sophie Dumortier, *Les Métiers des sports de montagne, évolution et enjeux en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Études », n° 12, août 2009.

⁵ BPJEPS : brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

⁶ Bapaat : brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien.

3. L'accès à la formation des saisonniers

La portabilité des droits à la formation est une avancée pour les saisonniers. Attacher les droits à la formation à la personne et non à son statut a fait partie des mesures qui facilitent l'utilisation de leurs droits. Mis en place avec le DIF, cette portabilité est reprise par le CPF qui prévoit, de plus, une articulation avec le CIF et le plan de formation

Dans sa fiche-outil de gestion des ressources humaines concernant la formation, l'Observatoire de la saisonnalité formule les conseils suivants en direction des employeurs :

« **À la veille de la saison**, l'employeur a la faculté, pour pourvoir un poste en CDD de 6 à 12 mois ayant fait l'objet d'une diffusion par Pôle emploi, de mettre en œuvre une **formation préalable à l'emploi**. Dans l'hypothèse d'une embauche en CDI (dans le cadre d'une embauche par un groupement d'employeurs par exemple) ou en contrat de travail indéterminé intermittent, l'employeur peut procéder à une **préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**. Cette formation ou préparation préalable d'un maximum de 400 heures, soit quatre mois, a pour but de permettre au saisonnier recruté de développer ses aptitudes et d'acquérir les compétences supplémentaires nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste de travail. (...) L'employeur peut proposer au saisonnier, dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction, la conclusion d'un **CDD de formation** avant que ne débute la saison. Cette possibilité est ouverte aux employeurs des secteurs du tourisme social et familial et des remontées mécaniques et domaines skiables dont les conventions collectives imposent la reconduction du contrat, et aux employeurs qui en ont pris l'initiative. »

Pendant la saison, il est suggéré à l'employeur de favoriser l'intégration du saisonnier par une formation de prise de fonction.

La VAE est un moyen de pérenniser son emploi. L'**intersaison** est un moment privilégié pour réaliser une VAE ou se former. L'employeur peut intégrer la VAE dans son plan de formation. Le salarié qui remplit les conditions peut réaliser une VAE en dehors de son temps de travail à l'occasion de l'intersaison (CIF-CDD, congé VAE ou dispositifs mis en place par Pôle emploi ou la Région).

Dans les métiers de l'animation, une enquête effectuée auprès de 55 candidats VAE aux BPJEPS « loisirs tout public », « animation sociale » et « animation culturelle » met en relief la détermination des candidats lorsqu'ils s'engagent dans la démarche : pérenniser son emploi, faire reconnaître une longue expérience, professionnelle ou bénévole. En règle générale, l'obtention du BPJEPS par la voie classique ou la VAE donne accès à un emploi plus stable, à temps complet et donc mieux rémunéré ⁷.

⁷ Anne-Sophie Dumortier, *Animateur socioculturel, un métier en reconstruction ? L'exemple de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Études », n° 14, décembre 2010.

III – TRAVAILLER TOUT AU LONG DE L'ANNÉE : QUELLES BONNES PRATIQUES ? QUEL DÉVELOPPEMENT EN PACA ?

1. Jeunesse & Sports

Jeunesse & Sports est un secteur emblématique en termes d'adaptation à la saisonnalité. La **pluriactivité** comme option pour travailler tout au long de l'année est une donnée ancienne.

Cas 1 Une déclinaison de son métier de base : moniteur de ski l'hiver et moniteur de VTT l'été, etc. (mobilité intrasectorielle).

Cas 2 Un changement de secteur et de métier : moniteur d'escalade l'été, cordiste (travailleur acrobatique du BTP) l'hiver, etc. (mobilité intersectorielle)⁸.

Dans ces exemples d'adaptation à la saisonnalité, le point commun est la **multi-qualification**.

La pluriactivité nécessite l'acquisition de compétences complémentaires. Certaines compétences sont transférables d'un métier à l'autre (cas 1), d'autres sont totalement nouvelles à acquérir (cas 2).

Il existe plusieurs formations bi-qualifiantes dans ce secteur en PACA, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue : moniteur sport eaux vives et permis pour la conduite d'autocar (formation continue), bac pro monitorat de ski et constructeur bois ou menuisier agenceur (scolarité aménagée), etc.

Plus de la moitié des éducateurs sportifs de nature (ils sont 7 500 en PACA) exercent une autre activité que celle liée aux sports de nature. Dans 18 % des cas, cette activité n'a aucun lien avec les sports de nature⁹.

2. L'agriculture, l'aquaculture, la pêche

L'agriculture, l'aquaculture, la pêche, certaines activités artisanales et industrielles du **secteur alimentaire**, sont par essence saisonnières.

Des préconisations pour sécuriser le travail saisonnier dans cette filière ont été émises via le Conseil économique social et environnemental¹⁰. Elles identifient des choix économiques (diversification des productions, extension des périodes de commercialisation grâce à l'exportation, etc.), des stratégies de GRH (améliorer l'accueil et l'intégration des saisonniers dans les entreprises, etc.), des démarches de GPECT (avec développement de **groupements d'employeurs multisectoriels**, voir plus bas) ancrées sur les activités économiques complémentaires d'un territoire, etc.) et aussi des préconisations en termes de formation (reconnaître les qualifications des salariés saisonniers, encourager les **bi-qualifications, développer les CQP transversaux**, etc.).

Récemment, en mai 2015, un accord multibranches de travail, relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de CQP transversaux du secteur alimentaire, a été signé par les partenaires sociaux. Ces CQP permettront aux salariés une **reconnaissance de leur qualification sur la quasi-totalité des branches de la transformation alimentaire**. Ces CQP transversaux sont une opportunité pour qualifier les travailleurs saisonniers et leur permettre une mobilité professionnelle.

⁸ Anne-Sophie Dumortier, *Les Métiers des sports de montagne...*, op. cit.

⁹ Anne-Sophie Dumortier, *Les Métiers des sports du littoral en Provence - Alpes - Côte d'Azur, des mobilités professionnelles souvent choisies*, ORM, « Études », n° 19, septembre 2012.

¹⁰ Rafaël Nedzinski (rapporteur), « La saisonnalité dans les filières agricoles halieutiques et agroalimentaires : une réalité méconnue aux enjeux pourtant importants. Projet d'avis présenté au nom de la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation », CESE, juin 2014.

3. L'hôtellerie de plein air

L'hôtellerie de plein air est aussi par nature soumise à la saisonnalité. En PACA, **deux emplois touristiques sur trois** sont dans l'hôtellerie-restauration. Le Var et le Vaucluse ont fortement développé cette offre d'hébergement touristique.

Pour lisser les revenus des salariés tout au long de l'année et les fidéliser sur un territoire, la CCN de l'hôtellerie de plein air a mis en place des embauches sous **CDI emploi-formation** (contrat de travail à durée indéterminée conclu sous modulation annuelle du temps de travail). La durée annuelle du temps de travail effectif est décomposée en périodes travaillées et en périodes de formation.

Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, CDI emploi-formation : « L'employeur s'engage contractuellement à faire suivre à son salarié chaque année, durant cinq années en principe consécutives, les actions de formation programmées d'un commun accord, à le faire évoluer professionnellement au sein de son entreprise ou des entreprises de la branche avec son accord. (...) Le salarié s'engage contractuellement à suivre chaque année, durant cinq années en principe consécutives, les actions de formation programmées d'un commun accord avec son employeur. ¹¹ »

PACA fait partie des **régions expérimentales** pour le CDI emploi-formation en période de professionnalisation.

4. Les groupements d'employeurs

Pour limiter la saisonnalité, se sont mis en place des groupements d'employeurs intersectoriels ou infrasectoriels proposant des CDI en temps partagé entre activités saisonnières complémentaires et adaptées au territoire. Dans cet esprit avait été mis en place en 2004 le GEBA (Groupement d'employeurs du bâtiment et d'autocaristes) des Hautes-Alpes. D'autres complémentarités sont parfois évoquées qui permettraient de poursuivre ce déploiement. Par exemple, l'agriculture, l'industrie alimentaire et le commerce. « Une centaine d'entreprises relevant de la Friaa seraient intéressées par des parcours spécifiques tourisme ¹² », ou encore la mutualisation d'entreprises présentant des besoins en compétences proches. Par exemple, « des passerelles du tourisme d'affaires vers le tourisme de sport ou le tourisme soins/santé ¹³ ».

En PACA s'est développé **Geode (Groupement d'employeurs pour l'optimisation et la diversification de l'emploi)**, relevant de la structure Ressources dans le Vaucluse, une association d'entreprises de l'agroalimentaire ciblant le temps partagé pour aménager la saisonnalité et le temps partiel. Le salarié de Geode est en CDI, avec un unique employeur, mais exerce selon la saison dans une diversité d'entreprises tout en bénéficiant d'un salaire constant tout au long de l'année. Il est demandé aux salariés de Geode « polyvalence (...) et aptitude pour la formation ».

Il existe d'autres groupements d'employeurs en PACA, notamment Profession Sport, un groupement d'employeurs ciblant la multiactivité et les mutualisations intersectorielles.

Cependant, **les groupements d'employeurs rencontrent plusieurs difficultés** pour se monter (problème juridiques liés aux conventions collectives, complexité des financements à mobiliser...), leur développement s'est fortement ralenti en 2015. Ils sont concurrencés par le CDI intérimaire, le portage salarial, la multiplication des ensembliers (GE-GEIQ-ETT-ETTI-OF-portage). Néanmoins le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social s'intéresse aux groupements d'employeurs, et a dans ce sens commandité au cabinet Geste une étude qui devrait sortir à la fin du premier trimestre 2016.

¹¹ Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, accord du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et à la formation professionnelle, article 3, embauche sous contrat à durée indéterminée alternant des périodes de formation.

¹² Cf. IRIS tourisme, page 16.

¹³ *Idem*.

5. Les « Maisons des saisonniers »

Ce sont des « structures de proximité spécialisées dans l'accueil et l'accompagnement des saisonniers et des pluriactifs ¹⁴ ». Ces structures, « au cœur des territoires de montagne, des massifs et des sites touristiques, permettent un travail considérable et indispensable pour faciliter l'information, l'intégration et donc de la qualité du travail et des conditions de vie de ces derniers ». Selon l'Annuaire des saisonniers de France, il en existe trois en PACA (Point accueil saisonniers de Barcelonnette, Maison des saisonniers du Briançonnais, Point accueil saisonniers Embrunais-Savinois). À noter qu'il en existe presque vingt en Rhône-Alpes.

La Maison des saisonniers, associée aux Relais services publics du Pays des Écrins, du Queyras et du Guillestrois, a participé au développement d'un site Internet, [Espritsaison.jobs](http://www.espritsaison.jobs), « conçu comme un bouquet de services à destination des saisonniers, des entrepreneurs et des territoires ». <http://www.espritsaison.jobs/>

6. IRIS saisonnier des Hautes-Alpes, IRIS tourisme

Ces IRIS ont pris en compte de façon spécifique l'emploi saisonnier pour proposer des pistes d'action conjuguées au développement des territoires.

Le fonds IRIS interprofessionnel « IRIS Saisonniers des Hautes-Alpes » a été créé en 2011 et démultiplié depuis sur les territoires des Alpes-de-Haute-Provence et le territoire d'Avignon.

IRIS saisonnier des Hautes-Alpes : Cet IRIS a mis en place en 2013 une GPECT, devant se décliner selon plusieurs types d'actions : une plateforme ressource information (centralisation des informations emploi-formation sur le territoire), un « club entrepreneur » (connaissance et mutualisation de projets, etc.), recensement des différents modes de coopération existants et prospection pour identifier les complémentarités possibles, actions pour faciliter le logement saisonnier, accueil du nouvel arrivant (fidélisation les porteurs de projets arrivant sur le territoire), formation des employeurs et des saisonniers aux spécificités de ce statut.

Le fonds IRIS tourisme

IRIS tourisme : Sur la base du diagnostic réalisé, les partenaires font le constat d'enjeux partagés en matière de formation et de sécurisation des parcours dans le domaine du tourisme. Enjeu n° 1 : la sécurisation du parcours professionnel dans un contexte de saisonnalité. Enjeu n° 2 : l'accompagnement des salariés. Enjeu n° 3 : l'identification des bons leviers de sensibilisation et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Enjeu n° 4 : la territorialisation de l'action (source : projet d'accord de partenariat pour le développement des compétences des actifs, la sécurisation des emplois et le maintien de la compétitivité des PME – TPE dans le secteur du tourisme).

¹⁴ « Le développement des emplois dans les territoires de montagne », rapport remis à M. Xavier Bertrand le 17 novembre 2011 par François Vannson.

IV – QUE RETENIR EN TERMES DE PISTES D’ACTION ET DE FORMATION ?

Ces « bonnes pratiques » (dont le recueil est cependant non exhaustif) sont, pour certaines, déjà anciennes. Elles sont ou ont été des réponses apportées à la problématique de la saisonnalité. Elles sont à envisager aujourd’hui sous l’angle de la mobilisation du CPF et de son abondement éventuel.

Concernant le parcours de formation de saisonniers :

- Faciliter l’accès à **la formation de salariés saisonniers pluriactifs** en contrat de travail intermittent (CTI), en CDD saisonniers, travaillant en temps partagé.
- Encourager le développement des **filières multiqualifiantes** en formation initiale et en formation continue FI et en FC, filières à identifier à partir de **diagnostics de gestion prévisionnelle des emplois et compétences de territoires (GPECT)**.
- Favoriser l’accès à la VAE des saisonniers (mettre notamment en valeur les acquis transférables d’un secteur à un autre).
- Recourir, dans la mesure où il peut être levier et en complémentarité avec des actions en face à face, au **e-learning**.

Concernant l’accès à la formation :

- Faciliter **l’inscription au RNCP de CQP transversaux**.
- Faciliter les **formations de reconversion**, quel que soit le niveau de qualification antérieur du salarié, lorsqu’il s’agit pour lui d’abandonner son statut de saisonnier.
- Examiner les refus de prise en charge financière d’une nouvelle formation visant **l’acquisition de compétences complémentaires** à des stagiaires déjà diplômés lorsqu’il s’agit de travailleurs saisonniers.

Concernant l’accès aux opportunités d’emploi :

- Faciliter l’accès des saisonniers à la **pluriactivité** (identifier les périodes compatibles avec leurs rythmes spécifiques de travail, mobiliser des fonds intersectoriels, etc.).
- Soutenir le déploiement des **structures permettant la sécurisation des parcours saisonniers** : notamment les groupements d’employeurs (GE) et les sociétés coopératives d’intérêt collectif (SCIC).
- **Favoriser les actions de formation** mises en place par ces structures en direction de leurs salariés, notamment celles permettant la qualification et la pluriactivité.

En termes d’infrastructures :

- Valoriser le développement de lieux ressources comme les « **Maisons de la saisonnalité** ».
- Ou le déploiement d’équipements adaptés à la saisonnalité comme les **crèches mobiles**.

En termes d'actions d'information et de communication :

- Informer les **conseillers en évolution professionnelle (CEP)** de la spécificité de l'emploi saisonnier, de l'importance de la VAE et la multiqualification.
- Développer des **modules de formation ou d'information à destination des salariés concernés ou des employeurs** de secteurs soumis à la saisonnalité.
- Faciliter et soutenir les sites Internet d'information spécialisés.

Pour en savoir plus

DUMORTIER A.-S., *Les Métiers des sports de montagne, évolution et enjeux en région Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Études », n° 12, août 2009

BOYER A. & CHAINTREUIL L., *La Prospective régionale en PACA, étude pilote sur l'industrie agroalimentaire*, ORM, « Études », n° 25, juin 2015

DUMORTIER A.-S., *Les Métiers des sports du littoral en Provence - Alpes - Côte d'Azur, des mobilités professionnelles souvent choisies*, ORM, « Études », n° 19, septembre 2012

DUMORTIER A.-S., *Animateur socioculturel, un métier en reconstruction ? L'exemple de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Études », n° 14, décembre 2010

Insee, *6 % de l'emploi régional est directement lié au tourisme*, « Insee Analyses », n° 13, avril 2015

CESE, « La saisonnalité dans les filières agricoles halieutiques et agroalimentaires : une réalité méconnue aux enjeux pourtant importants », projet d'avis présenté au nom de la section de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation par R. NEDZYNSKI, rapporteur, CESE, juin 2014

Observatoire national de la saisonnalité, « La formation des saisonniers », fiches pratiques « La gestion des ressources humaines saisonnières », n° 7

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, *Les Emplois saisonniers et occasionnels dans la fonction publique territoriale*, mars 2012

À paraître : *Les Groupements d'employeurs, acteurs de la sécurisation des parcours professionnels ?*, étude confiée au cabinet Geste par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (achèvement au premier semestre 2016)

Le site <http://www.saisonnalite.org/> : « L'Observatoire national de la saisonnalité met en œuvre une démarche innovante, interactive et collaborative avec tous les partenaires qui souhaitent trouver ou proposer de l'information liée à la saisonnalité dans le secteur touristique. »