

Groupe de travail REC :

Améliorer la connaissance sur l'emploi et les travailleurs saisonniers (quantitatif et qualitatif)

Compte-rendu réunion du 19 juin 2015

Participants

Enrico Riboni, Alatras (Réseau des maisons de la saisonnalité), Michel Boissonnat (Opcv FAFIH), Clément Le Mao et Camille Szymanski (FNSEA), Jacques Maignier (SNC), Natacha Ducatez (Observatoire des acteurs du lien social et familial - Alisfa), Sylvia Sanchez (Maison de l'emploi du Blaisois, représente le réseau Alliance Villes Emploi), Gérard Navarro (CPNEF branche du tourisme social et familial), Christophe Girardeau (ARFTLV- représente le réseau des Carif-Oref), Sandrine Aboubadra, Lucie d'Artois, Frédéric Lainé (France Stratégie).

Rappel des objectifs du groupe de travail

Le groupe de travail a pour ambition :

- D'enrichir l'état des lieux sur l'emploi saisonnier réalisé par France Stratégie à la demande du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (Cf. PPT joint)
- De définir les avancées méthodologiques nécessaires à une meilleure connaissance de l'emploi saisonnier
- D'identifier et capitaliser les bonnes pratiques en matière de sécurisation des parcours et de condition de travail

La première séance du groupe est consacrée à un tour de table des participants destiné à identifier les travaux existants et les questions soulevées, afin de définir une feuille de route pour les prochaines séquences. Le groupe devrait se réunir 2 à 3 fois après cette première séance, en visant une finalisation des travaux pour fin 2015/début 2016.

France stratégie présente quelques résultats issus d'une exploitation de l'enquête Emploi (cf. PPT joint), qui sera approfondie dans les prochains mois.

Les problématiques soulevées :

Mesure volumétrique de l'emploi saisonnier.

La mesure de l'emploi saisonnier soulève plusieurs questions :

- L'identification et les limites propres aux différentes sources statistiques (DADS, base Acoess et MSA, etc.) : quelle source choisir ? Quelles variables pertinentes ?
- La difficulté à recomposer une série pour la saison d'hiver à cheval sur 2 années
- L'influence de la distinction entre les emplois annexes/non annexes dans les DADS
 - o Et sous-jacente, la question de l'identification des saisonniers étudiants



- La définition des bornes de saisons qui peuvent fluctuer d'une région à une autre et d'un métier à un autre :
 - o ex : activité saisonnière des salons en régions Ile de France et Rhône-Alpes
- Le choix entre l'analyse du nombre d'emplois, de postes ou de salariés, qui ne répondent pas aux mêmes objectifs

Pistes à approfondir :

- L'analyse de la volumétrie de l'emploi saisonnier est important pour mesurer le poids économique des activités concernées, pouvoir qualifier et rendre attractifs les secteurs et les emplois concernés (favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande)
- Besoin de travailler sur les définitions et les périmètres de l'emploi saisonnier (ex : définition du pic d'activité et de la récurrence).

La typologie des saisonniers

Importance de mieux connaître les profils des saisonniers dans la mesure où les besoins sont différents selon ces profils (en termes de formation, technique ou non, mobilité, logement, santé, etc.).

Exemple :

Maisons des saisonniers (Alatras):

- 50% de saisonniers nouveaux chaque année
- 50% n'ont pas de formation dans le métier qu'ils occupent
- Tendances au vieillissement de la population de saisonniers ; même si 70% des saisonniers ont moins de 30 ans, une nouvelle population de plus de 40 ans est en train d'apparaître

Agriculture (FNSEA) :

- Tendances à la stabilisation d'une population sur un territoire, et donc au vieillissement de cette population

Hôtellerie restauration (FAFIH) :

- Les serveurs et cuisiniers sont très mobiles géographiquement, et ont peu de besoins de formation professionnelle technique
- Les agriculteurs qui proposent une restauration l'été sont stables géographiquement et ont besoin d'une formation technique de premier niveau
- Les jeunes étudiants à la recherche d'un emploi pour la période d'été

Pistes à explorer :

- Approfondir la définition d'une typologie des saisonniers (en lien avec les analyses quantitatives), pour mieux définir et adapter les actions à mettre en place (formation, logement et mobilité, santé, dialogue social et représentation des salariés, accompagnement,...)
- Quels « indicateurs » pour définir cette typologie ? (ex : mobile/non mobile ; niveau de qualification ; âge, ...)

Le réseau Alatras travaille sur la mise en place d'un outil de recueil des données sur les saisonniers au niveau national et a sollicité le Ministère pour déterminer les variables à définir.

Le développement de la prestation de service

Les employeurs ont de plus en plus recours à la prestation de service (autoentrepreneurs, sociétés de prestation de services nationales et internationales), notamment dans les activités de nettoyage, animation, vente, restauration, agriculture.

Les participants du groupe de travail considèrent qu'il s'agit d'une tendance lourde, qui doit être explorée.

Les pistes à explorer :

- L'analyse de la part et de la progression du recours à la prestation de service pour les emplois saisonniers (élargir l'analyse aux non-salariés)

Les initiatives en faveur de la sécurisation des parcours des saisonniers et de l'amélioration des conditions de travail et de vie

De nombreux enjeux en termes d'amélioration des conditions de travail et de vie et de sécurisation des parcours professionnels

- Les problématiques de logement liées aux problèmes de mobilité (manque de transports publics) ou au coût du logement
- Les problématiques de santé, pouvant être liées aux rythmes et à la pénibilité du travail, au manque de repos (mauvaises conditions de logement)
- La formation des saisonniers : quel type de formation pour quels profils (ex : qualifiante/non qualifiante ; pluriquelification ; etc.) ? Quels dispositifs mobiliser dans quel cadre (contrats de professionnalisation, dispositifs régionaux, CQP, etc.) ? Comment identifier l'écart entre compétence détenue/compétence attendue pour le poste ? Comment favoriser la multi-activité via la formation ?
- La mise en place d'actions en direction des saisonniers suppose au préalable de structurer des outils de mise en relation (pour mettre en visibilité les offres d'emploi, repérer les salariés pour les orienter). De nombreuses actions dans ce sens au niveau sectoriel ou local (Anefa dans le secteur agricole, sites MDE, régionaux, Maisons des saisonniers,...)
- Les actions pour assurer aux travailleurs saisonniers une activité tout au long de l'année dans les mêmes territoires ou sur des territoires différents

Bonnes pratiques et retours d'expériences :

Le réseau Alatras présente sur son site de nombreuses initiatives sous forme de « retours d'expériences » et de « boîte à outils » organisées autour des thématiques logement, emploi, formation, santé et protection sociale, vie quotidienne : <http://www.alatras.fr/>

Retours d'expériences des participants du groupe de travail :

- La titularisation des saisonniers dans la branche du tourisme social et familial (1000 salariés, 65% saisonniers, dont la moitié sont titulaires) ; pour assurer des périodes d'activité continues, création d'une société de maintenance des villages vacances en intersaison (30 animateurs, serveurs, moniteurs de ski ont été formés à la maintenance – électricité, plomberie, etc.)
- Branche hôtellerie restauration activités de loisir : l'Opcv de la branche (Fafih) a mis en place une formation de 21h pour les saisonniers avec pour objectif de les qualifier et leur assurer une stabilisation/fidélisation dans le métier (4000 à 5000 personnes formées) – il suffit pour en bénéficier d'avoir réalisé une saison dans les 5 dernières années. Objectif de l'amplifier au sein des PME. Réflexions autour de la validation des compétences acquises en emploi, à travers la mise en place du CPF : les CQP sont découpés en blocs de compétences, la pratique professionnelle pouvant être validée par de la VAE avant ou après la saison.
- Maison des saisonniers / Alapas : deux exemples de sécurisation des parcours => articulation de dispositifs de formation régionaux associés à une garantie d'emploi pour deux saisons, avec un parcours qualifiant de 18 mois, qui articule les formations avant et entre les deux contrats ; un contrat de professionnalisation proposé dans 3 métiers (cuisine, service en salle, animation) qui articule deux saisons sur deux départements (Ardèche et Alpes).
- Réseau des Carif-Oref : l'Oref Limousin a réalisé une analyse de l'emploi saisonnier à partir de l'exploitation des DADS redressées avec les DPAE et les données MSA, à partir d'un outil statistique de l'Insee, en associant les branches pour identifier les métiers les plus saisonniers. L'Oref centre a réalisé une étude en Indre et Loire sur l'agritourisme à partir d'une enquête auprès des employeurs.
- Maison de l'emploi du Blaisois : organisation de 54 boucles saisonnières avec les employeurs du territoire (900 établissements), dans le domaine de l'agriculture, destiné à proposer des successions de contrats et sécuriser les parcours. Cela repose sur une analyse très fine des activités. Un partenariat dans le domaine de l'hôtellerie restauration avec le département de la Savoie pour organiser des parcours plus complets. Le développement de boucles saisonnières en interbranche pourrait permettre d'organiser des parcours plus complets, mais ce type d'initiatives peut toutefois être freiné par des cadres juridiques ou conventionnels qui limitent la pluriactivité entre secteurs / entreprises.
- Alifsa : étude sur la mutualisation interbranches pour sécuriser les emplois saisonniers (hors saisonniers étudiants)

Prochaine réunion du groupe de travail : mardi 29 septembre à partir de 14h.