



# Les saisonnalités dans le Morbihan

Étude réalisée par Marie Ménard,  
Étudiante à l'IUP de Lorient  
Politiques sociales et santé publique  
Master 2 "Ingénierie des interventions sociales et de santé publique"

Année 2007



# Sommaire

<b>INTRODUCTION</b>	<b>page 5</b>
<b>SECTION 1 : LES CARACTERISTIQUES TERRITORIALES : QUELLES SAISONNALITES DANS LE MORBIHAN ?</b>	<b>PAGE 14</b>
<b><u>Paragraphe 1 : Portrait de la saisonnalité des activités au plan départemental</u></b>	<b>page 16</b>
<b>I - Les principales activités économiques concernés par la saisonnalité : de l'activité saisonnière au travail saisonnier.</b>	<b>page 17</b>
A. Les saisons liées aux modes de vie collectifs	page 22
B. Des activités cycliques rythmées par les saisons (liées aux facteurs climatiques)	page 37
C. Des saisons calendaires	page 44
D. Des saisonnalités indirectes ou économiques	page 46
<b>II. Les stratégies développées par les différents acteurs.</b>	<b>Page 49</b>
A. Les stratégies de rationalisation de la saisonnalité par les professionnels	page 49
B. La rationalisation de la saisonnalité de l'emploi par les groupements d'employeurs	page 59
C. La gestion de la saisonnalité par les partenaires de l'emploi	page 63
D. L'appréhension de la saison par les saisonniers du Morbihan	page 67
<b><u>PARAGRAPHE 2 : ANALYSE DE LA GESTION DU PHENOMENE SAISONNIER PAR BASSIN D'EMPLOI</u></b>	<b>PAGE 84</b>
A. Les pays urbains tertiaires (Lorient et Vannes) <sup>1</sup>	page 85
B. Un pays dit « côtier diversifié »(Auray)	page 94
C. Des pays dits « ruraux industriels » (centre ouest Bretagne, Pontivy, Ploërmel, Redon et Vilaine)	page 98
<b>SECTION 2 : ENJEUX, PROBLEMATIQUES, DISPOSITIFS ET ACTIONS POSSIBLES : LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI SAISONNIER</b>	<b>PAGE 108</b>
<b><u>Paragraphe 1 : Vers une pérennisation de l'emploi des saisonniers</u></b>	<b>page 110</b>
<b><u>Paragraphe 2 : Vers une amélioration de l'attractivité du territoire pour les saisonniers</u></b>	<b>page 118</b>



# INTRODUCTION

La saisonnalité, c'est la variation d'activités au cours d'une année quel que soit le secteur d'activité et la zone géographique. En Morbihan, la saison couramment identifiée est celle de la saison estivale liée à la manne touristique. Or, il apparaît qu'une pluralité de secteurs autres que ceux liés à la saison touristique, ont une saisonnalité et génèrent de l'emploi saisonnier. Peut-on alors parler des « saisonnalités dans le Morbihan ? ».

Afin de mieux aborder les activités saisonnières générant de l'emploi saisonnier en Morbihan, il faut préalablement définir la saisonnalité et l'activité saisonnière.

La saisonnalité s'entend comme une **variation d'activité au cours d'une année quelque soit le secteur d'activité et la zone géographique**. Certains secteurs d'activités comme l'agriculture, l'industrie agro alimentaire, le tourisme, le bâtiment, les activités culturelles et récréatives sont marquées par la saisonnalité.

Ainsi, tous les ans, à la même période, en fonction des saisons, ou des rythmes de vie collectifs (vacances d'été), ces secteurs recrutent de nombreux salariés pour des emplois saisonniers. Ces activités soumises aux variations saisonnières doivent permettre la pluriactivité entre différents secteurs.

Le travail saisonnier est juridiquement mal identifié.<sup>1</sup>. S'agissant du code du travail, il évoque les emplois à caractère saisonnier au 3° de l'article L.122-1<sup>2</sup>, comme un des cas autorisant le recours au contrat à durée déterminée. Le contrat de travail saisonnier constitue donc une sous catégorie du CDD et se trouve régi par les mêmes normes que lui.

Dans les secteurs d'activité obéissant à des variations saisonnières, tous les emplois offerts n'ont pas nécessairement un caractère saisonnier. Il faut qu'il y ait une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise. Ainsi, l'affectation d'un salarié « à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons », ou à des tâches « accomplies à toutes les époques de l'année » ne saurait opérer, selon une jurisprudence

---

<sup>1</sup> La réglementation européenne a elle-même tenté de préciser les contours de la définition de travail saisonnier. En effet, au terme du règlement CEE n°1408/71 du 14 juin 1971, il convient d'entendre par travail à caractère saisonnier « un travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année. ». Pour le ministère du travail, « il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations. ».

La Cour de Cassation a quant à elle, précisé que pour être considéré comme saisonnière, l'activité doit varier en fonction du rythme des saisons et non en fonction de la seule volonté de l'employeur, et que la notion d'emploi saisonnier n'est pas limitée à certains secteurs d'activité.

<sup>2</sup> Ce cas est expressément prévu par l'art. L. 122-1-1 du code du travail. " le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants : "...3o Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois."

dominante, par le biais de contrats à durée déterminée saisonniers. De même, l'embauche pour des périodes ne coïncidant pas avec une ou plusieurs saisons exclut le recours à de tels contrats<sup>1</sup>  
Par ailleurs, Il convient de garder à l'esprit que ne sont pas des activités saisonnières<sup>2</sup>:

- **Le surcroît d'activités.**
- **L'accroissement temporaire d'activité.**

Enfin, pour donner lieu à la création d'emplois saisonniers, ce que nous retiendrons alors, c'est qu'une augmentation d'activité cyclique doit répondre à l'un des deux critères suivant : **correspondre à des travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (comme dans l'agriculture) ou des modes de vie collectifs (comme dans le tourisme).** Enfin, une activité locale peut être considérée comme saisonnière si elle a lieu chaque année aux mêmes dates et si elle est liée aux modes de vie collectifs du territoire.<sup>3</sup>

**Les branches d'activités** qui sont concernés par l'usage du contrat saisonnier sont les suivantes :

Dans l'agriculture et les industries agro alimentaires (IAA), il s'agit de travaux liés à la récolte ou au conditionnement des différents produits (par exemple, cueillette des fruits et légumes, vendanges, la moisson ou la mise en conserve de fruits et de légumes)

Dans le tourisme, les travaux saisonniers sont le fait à la fois d'entreprises dont l'activité est fortement liée aux saisons (par exemple, moniteurs de ski, de planche à voile, etc.) et d'entreprises dont l'activité est simplement accrue du fait de la saison (par exemple, commerces des stations touristiques, hôtellerie, entreprises de transport urbain des stations touristiques)

Le contrat saisonnier fait essentiellement l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée. Ce cas est expressément prévu par l'art. L. 122-1-1 du code du travail.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Les contrats conclus dans le secteur de l'animation socioculturelle, pour la durée de l'année scolaire, ne sont pas des contrats saisonniers. L'ensemble des contrats de travail qui ont pu se succéder pendant plusieurs années, sans autre interruption que la période des congés payés scolaires, constitue une relation d'une durée globale indéterminée. " *les contrats conclus pour la durée de l'année scolaire ne sont pas des contrats saisonniers, et alors, d'autre part, que de l'ensemble des contrats de travail qui se sont succédés pendant plus de 4 ans sans autre interruption que la période des congés scolaires, il était résulté une relation de travail d'une durée globale indéterminée* " ( Cass. soc., 10-4-91, no 87-42.884, Guennec c/ Association sportive de Villefontaine Bull. Civ. 91-V-173 )

<sup>2</sup> Sources : <http://www.tripalium.com/fiches/embauches/contrats/saisonnier.htm>

<sup>3</sup> PERIPL « *les pluriactualités* » n°28 mai 2004

<sup>4</sup> Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants : « 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par décrets ou par voie de convention ou d'accord

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, de tels contrats peuvent être successivement conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.

L'ampleur et la saisonnalité des fluctuations de la demande jouent sur la décision de recourir aux salariés en CDD, aux heures supplémentaires ainsi qu'à l'intensité de l'utilisation des modes de flexibilité.

D'autres formes de contrat sont admises : le contrat de vendange, le contrat de travail intermittent, le contrat de travail temporaire, le contrat à temps partagé.

La définition de la saisonnalité nous a amené à poser une base définie pour le reste de l'étude : une augmentation d'activité cyclique doit correspondre à des travaux normalement appelés à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Au sens juridique, elle doit être également indépendante de la volonté de l'employeur.

**Qu'est ce qui relève de l'activité saisonnière, du surcroît ou encore de l'accroissement temporaire d'activité ? C'est afin d'éviter toute polémique que ce dernier aspect de la définition de la saisonnalité sera occulté dans l'étude.**

Quand aux travailleurs saisonniers, qui sont-ils ?

Les travailleurs saisonniers ne constituent pas une population facile à appréhender du fait de la pluralité des situations qu'ils revêtent. Ils ne correspondent pas aux classifications statistiques ou sociologiques usuelles (branche d'activité, catégorie socioprofessionnelle) d'où une difficulté à les qualifier faute d'un système d'information et d'observation adapté.

Dans le secteur du tourisme, c'est le rapport Anicet Le Pors qui fait référence, depuis 1999. Ce rapport estime à 420 000 le nombre de saisonniers employés en 1997 dans le secteur du tourisme (hôtellerie-restauration, remontées mécaniques, agences de voyage, commerces...) en France.

D'autres études ont été menées depuis par l'INSEE sur les emplois touristiques, mais au niveau de certaines régions uniquement.

L'autre important secteur saisonnier est celui de l'agriculture. Une étude publiée en mars 2005 par l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) mentionne le nombre de 937 901 contrats saisonniers agricoles pour l'année 2003 en France, sachant que les saisonniers cumulent souvent plusieurs contrats.

---

étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »



Mais les enquêtes annuelles menées par l'Unedic sur les besoins en main-d'œuvre montrent que les emplois saisonniers concernent aussi d'autres secteurs, comme l'industrie agroalimentaire. Nous ne connaissons pas le nombre d'emplois saisonniers générés marginalement dans le secteur industriel, commercial ou tertiaire.

En définitive, il est possible d'affirmer que plus d'un million de français sont concernés dans l'année par un emploi saisonnier, mais sans pouvoir démêler le nombre de personnes qui vivent de façon habituelle de la succession d'emplois saisonniers ; toutes les études menées localement s'accordent à décrire une forte proportion de saisonniers occasionnels, faute de mieux (étudiants, personnes en situation précaire...).

Pendant longtemps, les saisonniers du tourisme logeaient sur place chez l'employeur. Aujourd'hui, ils doivent de plus en plus trouver des solutions seuls pour se loger sachant qu'ils sont bien souvent payés au SMIC et en situation de précarité économique. Plus que les autres salariés, les saisonniers du tourisme sont susceptibles de rencontrer des conditions de logement insatisfaisantes (du fait des particularités des marchés locaux du logement à pression touristique forte ; des logements généralement onéreux et insuffisants, du non-accès de fait aux logements sociaux et aux dispositifs d'aide au logement).

A l'initiative du secrétariat d'Etat au tourisme et du ministère de l'emploi et de la solidarité, un programme d'actions pour améliorer la situation et les conditions de travail des saisonniers a été lancé en 2000 sur la base d'un rapport (présenté par M. Anicet LEPORS en janvier 1999) qui comprend 31 propositions dont certaines concernent le logement.

Dans la même lancée, à un échelon local, l'un des volets du schéma départemental de développement touristique 2006-2010 du Morbihan, est consacré à l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des saisonniers dans l'optique de moderniser et qualifier l'emploi touristique

Les contraintes générées par la saisonnalité de l'emploi autant pour les employeurs que pour les saisonniers font l'objet d'une véritable prise de conscience de la part des acteurs de l'emploi politiques dans les bassins d'emploi du littoral, à travers la mise en place des points Neptune sur les bassins côtiers, la de maison de la saisonnalité ainsi que les bourses de l'emploi saisonnier.

Dans le département du Morbihan, on peut parler principalement d'emploi saisonnier du tourisme, toutefois d'autres secteurs, sans supplanter l'activité touristique saisonnière génèrent de l'emploi saisonnier. De plus, le phénomène saisonnier génère une nécessaire instabilité. Ainsi, quelles difficultés inhérentes à la saison peut-on identifier sur le Morbihan, peut on harmoniser la politique de rationalisation de la saisonnalité de l'emploi sur tout le Morbihan, ou l'adapter à chaque bassin d'emploi ?



# LA DEMARCHE D'ANALYSE

***A la demande du groupe de travail emploi formation du Conseil général du Morbihan, une étude a été lancée pour mieux apprécier les problématiques des employeurs et des travailleurs saisonniers et impulser si nécessaire des actions susceptibles d'améliorer leur situation. Plus précisément, la mission consiste à répondre à cinq objectifs :***

- **proposer un cadrage départemental**, par zones d'emploi de la problématique des saisonniers du tourisme à partir de données statistiques permettant de qualifier les activités et la population ;
- **analyser les pratiques des employeurs** et déterminer les difficultés de recrutement des saisonniers ;
- **mieux connaître le profil et la situation des demandeurs d'emploi et des salariés** pour appréhender leurs besoins en qualification ;
- **élaborer un diagnostic à l'échelle du département de la situation des saisonniers en matière de logement ou d'hébergement** ;
- **formuler des propositions** pour améliorer d'une part l'insertion sociale et professionnelle des saisonniers et d'autre part pallier aux contraintes matérielles engendrées par la saisonnalité de l'emploi.

#### **La méthodologie adoptée et ses limites**

Pour ce faire, la méthode adoptée devait consister à croiser des éléments issus :

- de l'exploitation d'un certain nombre de données statistiques pour caractériser les zones d'emploi du Morbihan, identifier les spécificités et pôles dominants, qualifier la fréquentation touristique, la capacité d'accueil ; mesurer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi sur la zone, qualifier l'offre de formation...)
- de la réalisation de trois enquêtes (par questionnaire ou/et par téléphone) menées auprès d'un échantillon d'employeurs, de demandeurs d'emploi et de salariés du tourisme du Morbihan.
- d'un certain nombre d'entretiens semi-directifs effectués auprès de professionnels, de l'emploi, de fédérations d'employeurs et syndicats de salariés, des collectivités locales.
- Enfin, un volet relatif aux propositions d'action pourra être consacré

La méthode a du être adaptée au cours de l'étude en fonction des éléments qu'il a été possible de collecter. De plus, l'ampleur de l'étude ainsi que la justesse du calendrier pour une étude à réaliser seule, ont été autant d'obstacles à l'appréhension du phénomène saisonnier sur le département de manière très fine. (Un retard dans la communication des statistiques, des saisonniers qui n'ont pas encore commencé leur saison, l'analyse des pratiques des employeurs et la détermination des difficultés qu'ils rencontrent aurait du être appréciées localement et par secteur d'activité. Une approche territoriale aurait présenté un intérêt opérationnel mais cela aurait supposé une approche

compatible avec le calendrier de la mission). Toutefois, au vu des éléments recueillis, il a été possible de mettre en exergue les problématiques inhérentes à la saisonnalité de l'emploi départementale et territoriales.

Le caractère large de la notion de saisonnalité nous a permis de délimiter un champ d'étude lui-même conséquent réunissant une pluralité de secteurs d'activité.

Afin d'organiser ces pans d'activité concernés par les saisonniers, ils ont été classés selon qu'ils appartenaient à la catégorie des :

- Activités soumises à des variations saisonnières liées aux modes de vie collectifs
- Activités soumises aux variations saisonnières liées aux conditions climatiques
- Activités soumises aux variations saisonnières liées au calendrier
- Activités soumises aux variations saisonnières d'un autre secteur d'activité, on parle de saison économique.

En outre, compter les saisonniers est une tâche ardue.

En effet, pour mesurer l'importance du travail saisonnier en France et repérer le nombre de contrats saisonniers conclus chaque année, ou le nombre de personnes concernées chaque année par la saisonnalité, nous ne disposons que d'indicateurs partiels (chiffres de l'Unédic, de l'URSSAF,...), qui ne permettent que des approximations.

La difficulté de compter les "saisonniers" vient également de ce qu'il est difficile de :

- dénombrer le nombre de contrats à durée déterminée conclus sur une année,
- distinguer les CDD classiques (remplacement de personnel, accroissement temporaire d'activité...) des CDD saisonniers (conclus pour une période d'activité qui revient tous les ans à la même époque et résulte des variations climatiques ou des modes de vie collectifs),
- repérer le nombre de personnes concernées par rapport au nombre de contrats signés.

Si toutefois ces difficultés parvenaient à être levées ou contournées, il resterait ensuite à s'entendre sur la définition d'un "saisonnier" : s'agit-il de toute personne ayant exercé dans l'année un emploi saisonnier ? S'agit-il seulement des personnes qui ne vivent que d'emplois saisonniers ? Faut-il parler de saisonniers ou de pluriactifs à propos des personnes qui exercent un emploi saisonnier en complément d'une activité permanente ?

Pour identifier les cycles saisonniers des secteurs d'activités pré choisis, nous avons croisé les données relatives aux effectifs salariés (tous contrats confondus hors intérim) inscrits en fin de trimestre à l'URSSAF et la MSA du Morbihan.

Seules des solutions et quelques pistes d'action ont pu être dégagées.

**TITRE 1 : LES CARACTERISTIQUES  
TERRITORIALES : QUELLES  
SAISONNALITES DANS LE MORBIHAN**

Le Morbihan, département de la région Bretagne est au carrefour de plusieurs départements. Cette position stratégique contribue à croître son dynamisme économique et social. Son tissu économique très contrasté, est fortement lié à ses particularités territoriales. En effet, une partie de l'activité économique du Morbihan est liée aux variations saisonnières.

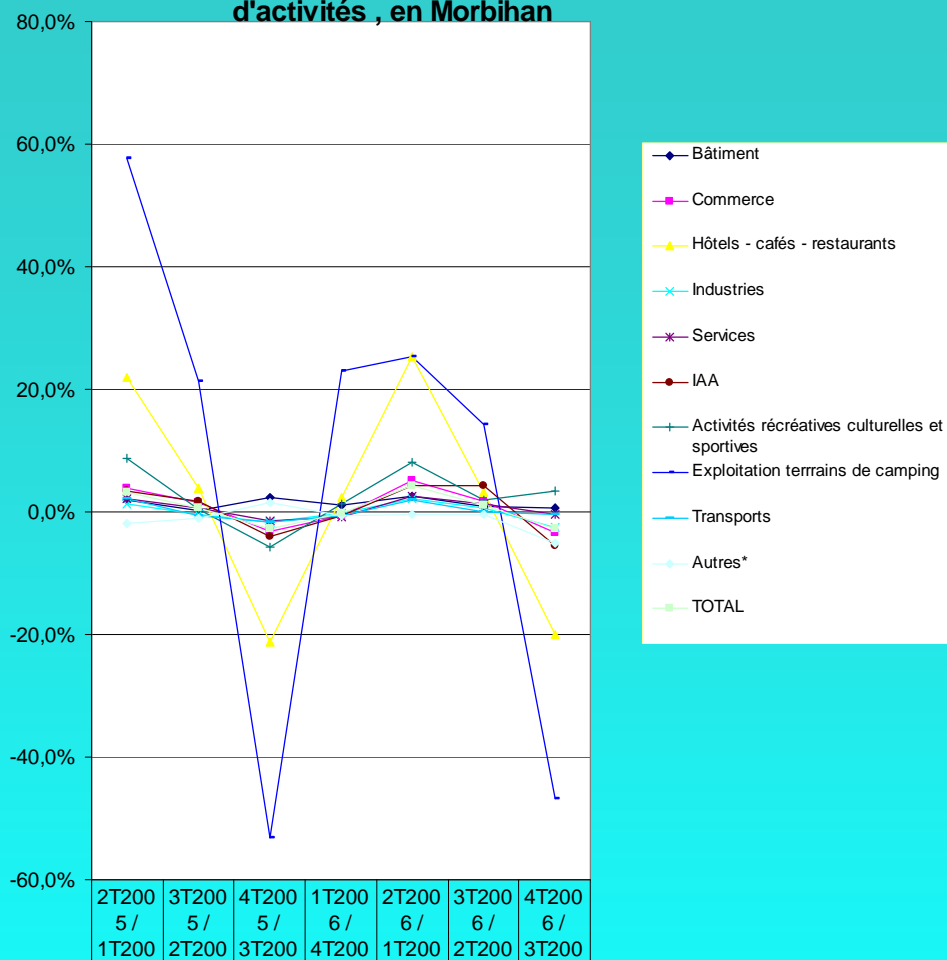
Afin d'identifier les secteurs d'activités soumis à des effets saisonniers et d'en évaluer l'importance et l'impact en terme d'emplois saisonniers, nous adopterons une approche quantitative et qualitative au plan départemental. Les acteurs économiques et de l'emploi adoptent différentes stratégies pour rationaliser ce phénomène saisonnier, nous tâcherons de les exposer.

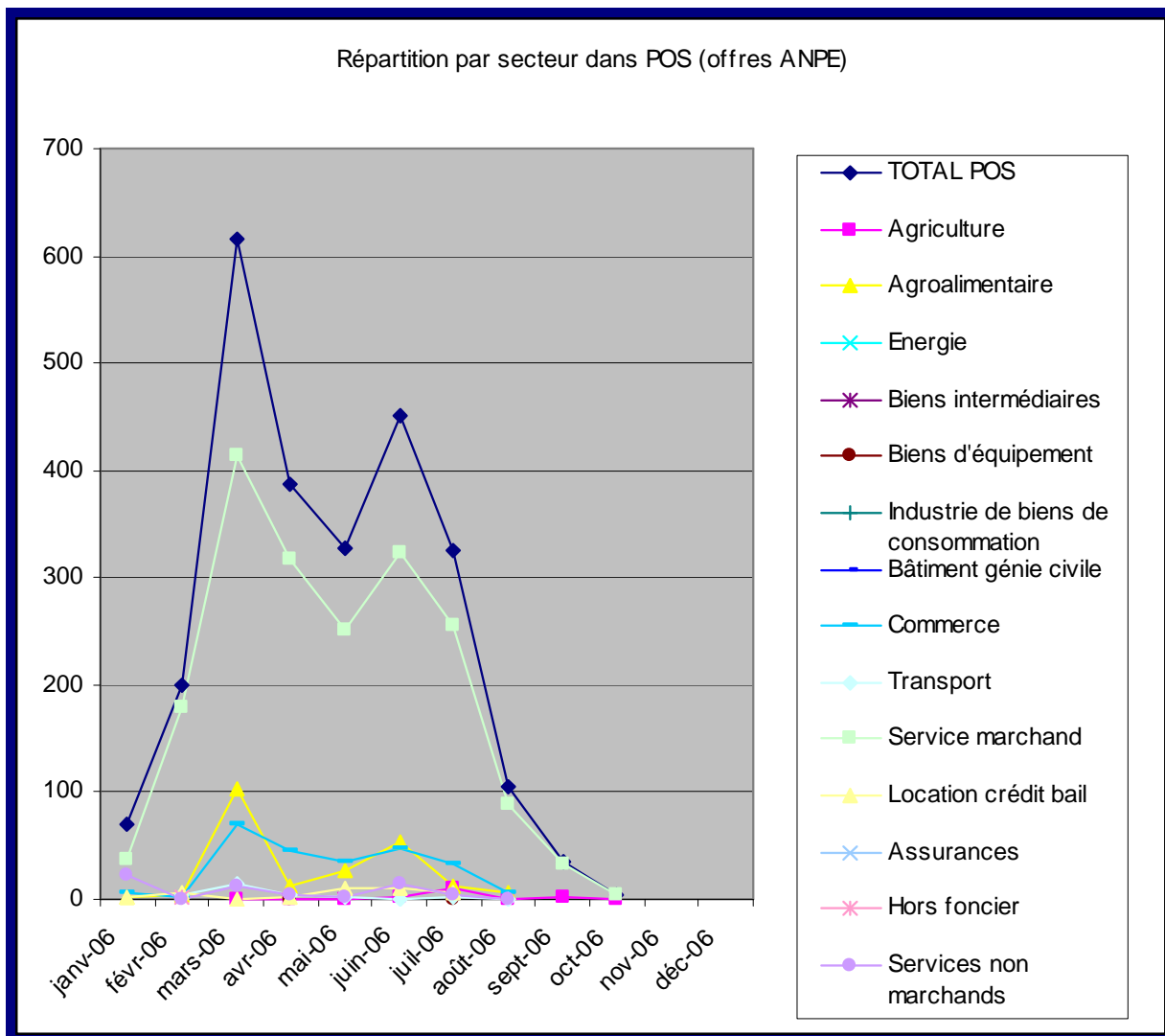
**Paragraphe 1 : Portrait de la saisonnalité au plan départemental**



**I Les principales activités économiques concernées par la saisonnalité.**

**Evolution trimestrielle 2005-2006 des effectifs salariés , tous secteurs d'activités , en Morbihan**





**Le secteur d'activité du « HCR »** est reconnu comme saisonnier du fait des pics d'embauches à dates à peu près fixes chaque année. On a un taux d'évolution de 21,9% entre la fin du 1<sup>er</sup> trimestre et la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre en 2005 ; et de la même façon +25,4% en 2006.

Ce secteur se démarque des autres par ces fortes variations.

La saison s'étend sur le deuxième et le troisième trimestre.

On sait cependant qu'à l'intérieur de cette saison, un pic d'embauche se détache très nettement et de manière régulière tous les ans au mois de juillet. Cela laisse entendre que nous avons à faire à une période d'embauches qualifiée de saisonnière ou d'estivale.

Le deuxième secteur d'activité, **le commerce de détail et de réparation** issu du niveau 36 de la NES, est soumis à des variations saisonnières. Les taux de variations sont moindres : +3,9% entre la fin du 1<sup>er</sup> trimestre et du 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2005 et une augmentation de 5.1% en 2006. Ainsi, nous avons à faire à une période d'embauche qualifiée de saisonnière ou d'estivale

**Les exploitations de terrains de camping en Morbihan**, ont une activité saisonnière. Un pic d'embauche se détache très nettement entre la fin du 1<sup>er</sup> trimestre et du 2<sup>ème</sup> trimestre 2005, ainsi

qu'en 2006. Ces exploitations de terrains de camping sont pour la majorité des entreprises saisonnières.

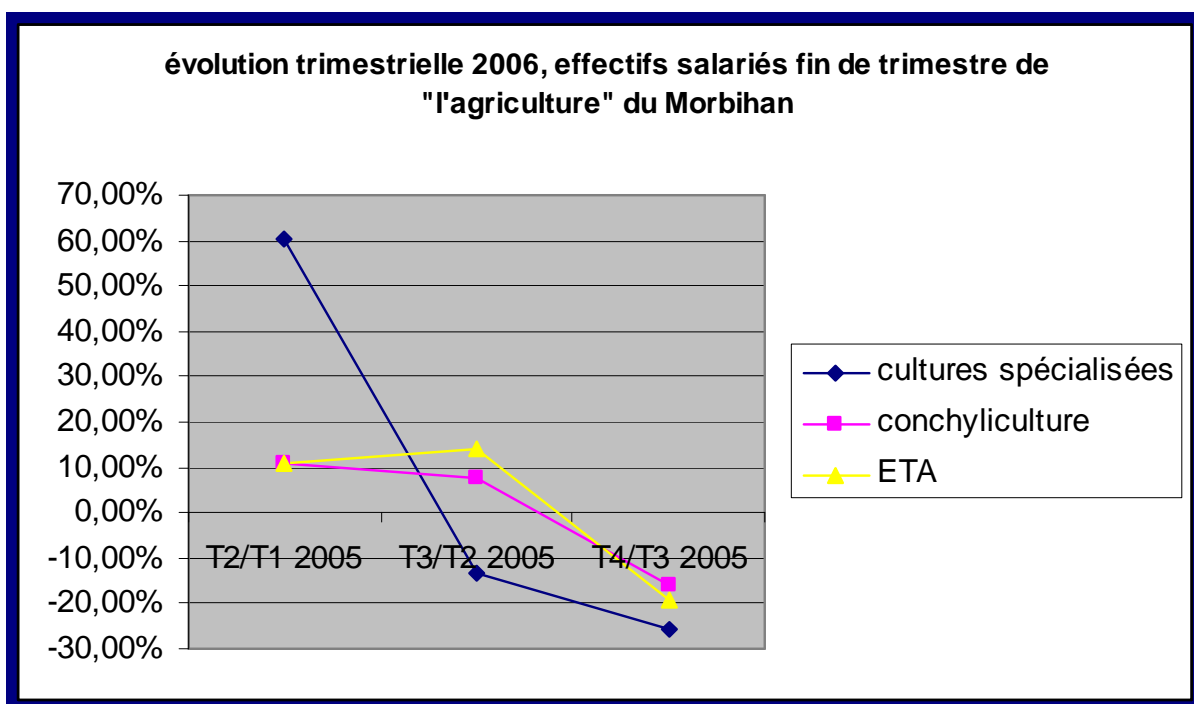
**Les activités récréatives culturelles** et sportives ont une saison estivale.

Un pic d'embauche apparaît ici entre la fin du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2005 et 2006.

**Dans le secteur de l'agroalimentaire**, (l'Urssaf, n'a pas une couverture complète pour ces données), un pic d'embauche se détache ici entre la fin du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>ème</sup> trimestre 2005 et 2006, ainsi qu'entre la fin du 2<sup>ème</sup> et du 3<sup>ème</sup> trimestre. On peut donc conclure que l'industrie agroalimentaire a deux saisons qui se suivent.

**Dans le bâtiment**, on note une pointe d'activité entre la fin du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>ème</sup> trimestre, c'est une saison estivale.

**Les services** englobent de nombreuses activités. La saison est estivale.



La saisonnalité de l'emploi agricole est concentrée dans trois activités principales :

- les cultures spécialisées (comprenant le maraîchage, l'horticulture, pépinières...)
- la conchyliculture
- ETA (polyculture, CUMA, Groupement d'employeurs à vocation de remplacement)

Il est difficile d'identifier des cycles saisonniers dans l'activité car nous ne disposons que des données 2005 de la MSA (observatoire Economique et Social Régional de la MSA).

Sous affirmation de la chambre régionale de l'agriculture de Bretagne, ainsi que des entretiens réalisés, des tendances saisonnières ont été confirmées.

Il en ressort que les cultures spécialisées et l'ETA ont une saison estivale et que celle de la conchyliculture est hivernale.

### **Ce sont donc ces secteurs que nous retiendrons comme saisonniers.**

Il est possible à présent d'étudier chaque secteur en profondeur. Afin de mieux appréhender les saisonnalités dans le Morbihan, nous avons procédé à une classification des saisons.

La saisonnalité de l'emploi dans le Morbihan est majoritairement liée à la saison touristique. En guise d'introduction, nous avons donc choisi de donner un panorama de l'influence touristique sur l'emploi.

### **Une activité touristique forte de son littoral : contexte économique**

**Le littoral Morbihannais** est un enjeu de toute première importance pour le département. Le Morbihan est le premier département touristique de Bretagne et l'un des premiers français. Le poids économique du tourisme pèse lourd dans son PIB. Le Morbihan accueille en moyenne 3,6 millions de touristes sur une saison. La majeure partie de ces touristes est concentrée sur le littoral c'est-à-dire sur les Pays de Vannes et Auray. Le pays d'Auray a le taux de résidences secondaires le plus élevé de Bretagne : 40% de son parc de logements en 1999. Ces résidences se situent majoritairement le long du littoral de la baie de Quiberon<sup>1</sup>. L'activité touristique la plus intense se rencontre dans les zones d'emploi offrant une façade maritime importante (Bassin d'Auray)

Il représente **10% du PIB** départemental, soit entre **1 et 1.5 milliards d'euros**.

L'activité touristique constitue un atout majeur en termes d'emplois, puisqu'elle génère **15400 emplois directs en haute saison** soit 28.3% des emplois touristiques bretons et 5.5 % des emplois salariés du Morbihan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Les dossiers de l'Octant de septembre 2003, n°45, p54 à 57 : Le Pays d'Auray

<sup>2</sup> Sources : deuxième schéma départemental de développement touristique, 2006-2010

ABRI, Comité Départemental du Tourisme du Morbihan, Compagnies maritimes, Conseil général du Morbihan,

Conservatoire du Littoral, Direction Départementale de l'Équipement, Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports,

Enquête Flux BET F. MARCHAND, FDOTSI, Fédération de Pêche du Morbihan, Gîtes de France, INSEE, Préfecture du Morbihan,

Sites et établissements de loisirs.

Depuis quelques années est né le souci d'offrir une palette diversifiée de services touristiques aux consommateurs et ce, sur une période plus courte. Cette tendance a un impact assez fort sur le nombre d'offres d'emploi proposé dans le secteur touristique saisonnier.

Le sud du département totalise à lui seul **84% des salariés du tourisme**.<sup>1</sup> Ainsi se dessine le premier contraste entre le Nord et le Sud du territoire.

Aujourd'hui, le département compte environ **4030 établissements touristiques** et les principaux établissements se situent sur la façade atlantique.

Outre ce caractère **créateur d'emploi**, le tourisme permet de valoriser le territoire, en améliorant le cadre de vie des habitants et en le rendant plus dynamique et attractif, favorisant l'implantation des entreprises sur son territoire.

La **saison touristique** est concentrée sur une **partie de l'année**. Ainsi, la saison s'étend depuis quelques années sur une période assez longue, soit, de **mars à octobre**.

Cependant, le **fort de la saison** a lieu sur la période de **juillet-août**. De nombreux emplois saisonniers sont ainsi créés durant cette période de l'année.

Il faut noter que le tourisme ne constitue pas un secteur en soi.

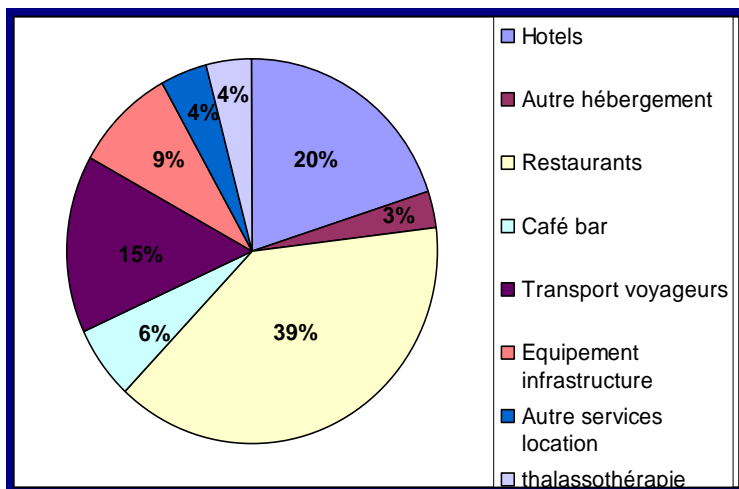
En effet, dans le tourisme, les travaux saisonniers sont le fait à la fois d'entreprises dont l'activité est fortement liée aux saisons (par exemple, moniteurs de ski, de planche à voile, etc.) : et d'entreprises dont l'activité est simplement accrue du fait de la saison (par exemple, commerces des stations touristiques, hôtellerie, entreprises de transport urbain des stations touristiques).

---

<sup>1</sup> Pour les pays de Vannes, Lorient et Auray, source observatoire économique CCI

## A. Une saison touristique liée aux modes de vie collectifs

La répartition des salariés par secteur d'activité est la suivante.



On s'intéressera à certains domaines d'activités de la filière tourisme<sup>1</sup>.

### 1- L'activité de l'industrie hôtelière

Nos statistiques et principales informations proviennent de l'UMIH, organisation professionnelle qui rassemble 60% des établissements de l'industrie hôtelière du département dont 90% ont du personnel.

L'industrie hôtelière, c'est 3181 établissements pour 5600 emplois permanents. Le HCR représente 65 % de l'effectif salarié dans la filière tourisme.

L'industrie hôtelière possède une enveloppe globale de 13 à 14 000 emplois sur le département, c'est inférieur à l'industrie agro alimentaire et au bâtiment qui génèrent respectivement plus de 15500 et 17000 emplois sur le département du Morbihan.

#### a. Les activités dans l'industrie hôtelière

L'industrie hôtelière se décline en trois branches : l'hôtellerie ; cafés et restauration. (plus couramment appelé sous le sigle de HCR)

<sup>1</sup> La filière du tourisme, telle qu'elle a été définie comprend, par code activité :

55 : hôtellerie restaurations hors restauration collective 555A et C633Z Agences de Voyage, 602B E G Transport routier de voyageurs hors transports urbains. 611 et 62 transports Maritime, fluviaux et aérien, 714B Location d'autres biens Personnels et domestiques, 712C et E Location d'autres matériels de transport, 748J Organisation de foires et salons, 923F et K Manèges forains et parcs d'attractions spectacles, 925 926 Gestion du Patrimoine Culturel et naturel, activités sportives, 927A et C jeux de hasard et d'argent et archives récréatives ? 930K activités thermales et de thalassothérapie.

### b. La représentation des saisonniers dans le secteur d'activité

La part des saisonniers dans ce domaine d'activité est relativement importante car elle représente 40% de l'effectif salarié global du secteur.

Les saisonniers exercent principalement les métiers de cuisinier ou commis de cuisine, de chef de salle ou de serveur en salle, de gouvernante...

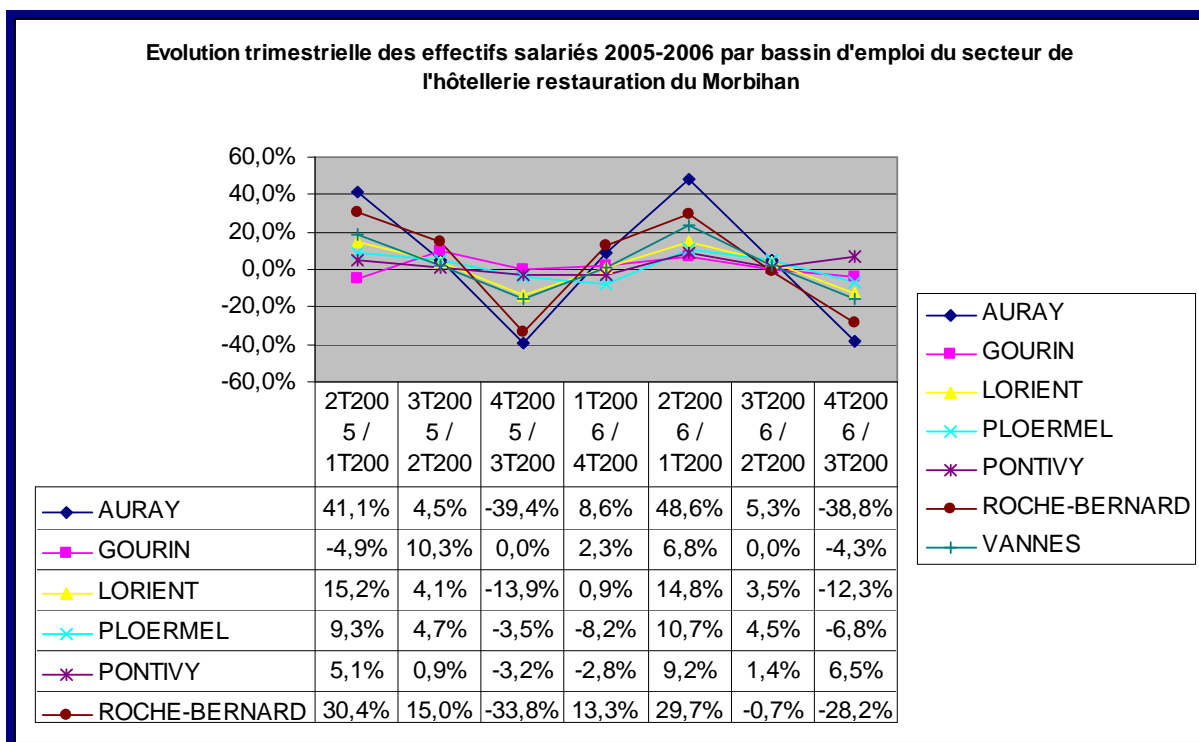
### c. Les périodes à forte saisonnalité

La saison s'étend d'avril à septembre. Intrinsèquement à cette saison, on observe des pics saisonniers qui correspondent :

- Aux premiers weekends de mai et juin (les entreprises commencent à recruter le personnel de base : cuisiniers, gouvernants..)
- A la haute saison qui a lieu entre juillet et août (elles recrutent du personnel d'appoint)

On remarque que plus on avance dans la saison, moins la technicité est forte.

### d. L'activité saisonnière dans l'espace



L'activité saisonnière de l'industrie hôtelière est concentrée sur la bande littorale de la Roche Bernard à Guidel.

La saisonnalité est très marquée sur la zone d'emploi d'Auray en 2005 et 2006. Entre la fin du 1<sup>er</sup> et la fin du 2<sup>e</sup> trimestre 2006, il y a 937 salariés inscrits en plus.

Le canton le plus marqué par cette saisonnalité est celui de Belle Île, suivi par ceux de Quiberon et de Belz.

Les bassins d'emplois situés sur la façade maritime sont encore plus marqués par la saisonnalité.

C'est le bassin d'emploi de Ploërmel qui connaît la plus forte évolution des effectifs entre la fin du 1<sup>er</sup> trimestre et le 2<sup>e</sup> trimestre en ce qui concerne les zones rurales. Cette zone d'emploi est donc marquée par une saisonnalité dans le secteur de l'industrie hôtelière.

#### e) Les formes d'emploi.

99% des contrats de l'industrie hôtelière sont des CDD d'une durée d'un à deux mois, ou de 4 à 6 mois.

Les contrats de un à deux mois sont pourvus par des étudiants qui sert de personnel d'appoint.

La durée hebdomadaire du travail est de 39h/mois

Leur salaire de base est le SMIC, ou il peut varier entre + 1.2 et 1.3 % du SMIC avec des avantages : logement et nourriture



## **2- L'hôtellerie de plein air**

280 campings homologués sont dispersés sur le territoire du Morbihan, dont la majorité est implantée sur la zone littorale. Ces établissements d'hôtellerie de plein air adhèrent à des syndicats départementaux qui sont eux même fédérés par union bretonne d'hôtellerie de plein air. On différencie les campings en gestion commerciale, dont la vocation est d'accueillir la population de vacanciers des campings municipaux.

### **a. Les activités dans l'hôtellerie de plein air**

L'activité saisonnière initiale de l'hôtellerie de plein air est l'hébergement. Des activités annexes se sont développées au fur et à mesure des années, les besoins des clients ayant eux-mêmes évolués. Ces prestations sont très variées : elles peuvent balayer le domaine du loisir (location de vélo, piscine) ou de la restauration.

### **b. La représentation des saisonniers dans le secteur d'activité**

Les saisonniers représentent un pourcentage dominant. Les campings travaillent essentiellement avec des CDD saisonniers. En effet, l'activité demeure essentiellement saisonnière, du fait d'une clientèle essentiellement saisonnière.

Ces saisonniers sont donc des agents d'entretien, des animateurs culturels et sportifs, ou sont sur des postes d'accueil.

### **c. Les périodes à forte saisonnalité**

Les entreprises sont donc souvent saisonnières. Elles sont ouvertes d'avril à octobre, mais le fort de la saison est concentré sur les mois de juillet et août.

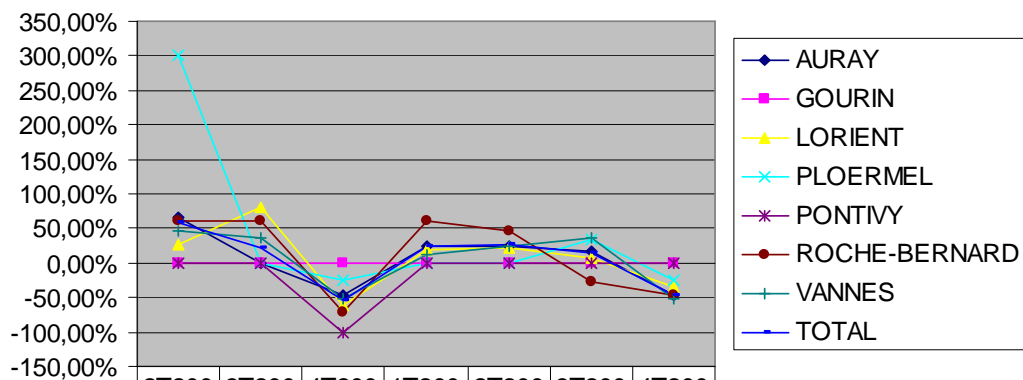
### **d. L'activité saisonnière dans l'espace :**

L'activité saisonnière est concentrée sur le littoral morbihannais. (Auray, Vannes et Lorient). Leurs cycles saisonniers suivent la même évolution.

Toutefois, c'est la zone d'emploi d'Auray qui concentre le plus d'effectifs saisonniers.

Certains bassins, tels que Pontivy et Gourin n'ont aucune activité dans l'hôtellerie de plein air, il n'y a aucune exploitation de terrain de camping !

**Evolution trimestrielle 2005-2006 des effectifs salariés des exploitations de camping par bassin d'emploi du Morbihan**



	2T2005 5 / 1T2006	3T2005 5 / 2T2006	4T2005 5 / 3T2006	1T2006 6 / 4T2006	2T2006 6 / 1T2007	3T2006 6 / 2T2007	4T2006 6 / 3T2007
—◆— AURAY	65,29	-0,50%	-46,23	24,30	24,06	15,76	-46,60
—■— GOURIN	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
—▲— LORIENT	26,09	79,31	-61,54	20,00	20,83	6,90%	-35,48
—×— PLOERMEL	300,00	0,00%	-25,00	0,00%	0,00%	33,33	-25,00
—*— PONTIVY	0,00%	0,00%	-100,0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
—●— ROCHE-BERNARD	61,90	61,76	-72,73	60,00	45,83	-28,57	-48,00
—+— VANNES	46,94	37,50	-52,53	10,64	23,08	35,94	-51,72
—■— TOTAL	57.67	21.24	-53.28	22.92	25.42	14.19	-46.75

e) Les formes de l'emploi.

Ce sont en majorité des contrats à durée déterminée de 2 à 3 mois.

Il y a peu de CDI et de contrats en intérim dans ce secteur

### **3- Le nautisme, un secteur fortement impacté par la saison touristique**

Ce secteur d'activité est scindé en deux :

- La **filière nautique** qui rassemble environ 650 entreprises avec un éventail de métiers assez large. (Environ une douzaine de codes NAF).
- La **construction navale** qui a pour principal employeur la DCN qui emploie 2000 salariés. Il n'y a pas d'effet saisonnier sur cette dernière branche d'activité. Cette entreprise lisse son activité sur l'année. Elle répond à des programmes de fréquences militaires, commandés par le gouvernement sur plusieurs années.

L'effectif salarié global du nautisme s'élève à 5500. Ils sont 3500 dans la filière nautique et 2000 dans la construction navale

**La filière nautique est touchée par des variations saisonnières**, mais seulement dans certaines branches.

#### a. Branches d'activité concernée :

*La phase de conception*, architecturale du bateau ne fait pas appel à des emplois saisonniers.

L'étape *de fabrication* de bateau, chars à voile, planches à voile, peut être soumise à des effets saisonniers. Cependant, pour certaines entreprises, c'est le carnet de commande qui va dicter l'importance de l'activité et non la saison.

En revanche, ***l'étape de la distribution***, la vente et le négoce qui se font via le chantier naval, répondent à une **activité saisonnière**. Les activités de distribution sont variées. Elles vont du négoce de bateaux neufs ou d'occasion à la maintenance, l'entretien, l'hivernage des bateaux. Les besoins recensés sont ceux qui touchent à la mécanique, à la peinture, à la stratification.

Cette branche peut être soumise à des variations saisonnières dues à la **saison touristique** d'été. En effet, les bateaux doivent être à l'eau en période estivale.

**L'équipementier** qui concerne l'électronique, l'agencement d'intérieur, ne fait appel à des emplois saisonniers que dans des cas exceptionnels. (Par exemple, la remise à neuf de l'électronique dans un bateau)

**Les services aux plaisanciers** drainent une activité saisonnière importante liée à la saison touristique.

Le volet **location** génère des besoins importants en emplois saisonniers. En effet, du personnel saisonnier est recruté pour l'accueil des clients, la prise en main du bateau. Les entreprises sont de taille moyenne dans ce secteur (en moyenne 4 personnes par entreprises)

Les loueurs ont parfois une activité complémentaire **d'évènementiel**, ce qui leur permet d'étendre leur calendrier d'intervention et de recruter des saisonniers.

**L'accastillage** est aussi un domaine d'activité saisonnier.

**L'enseignement de la voile** recrute des saisonniers pour la période estivale d'avril à septembre. Ce sont des moniteurs de voile, des secrétaires, des salariés en maintenance ; Ce sont 42 clubs de voile qui coexistent en Morbihan.

#### b. Représentation des saisonniers

Sur le nombre d'entreprises interrogées<sup>1</sup> (681), seulement 9% d'entre elles ont recruté des temporaires (c'est-à-dire CDD ; saisonniers ; intérimaires)

Ces entreprises peuvent être classées en 10 rubriques :

- Constructeurs
- Edition, presse, média
- Formation
- Location
- Négoce, maintenance, hivernage
- Prestataires de services
- Accastillage
- Skippers et managers
- Voilerie

On apprend que :

Les établissements prestataires de service peuvent doubler leurs effectifs. Le volume d'emplois engendré n'est pas significatif. Cependant, le poids relatif n'est pas à négliger (par rapport à la taille de l'entreprise)

Selon le comité départemental de voile du Morbihan, en 2003, on dénombrait, sur le département, 80 emplois permanents et 200 emplois sur juillet – août. On remarque que les effectifs doublent l'été.

---

<sup>1</sup> SOURCE : enquête Conseil Général du Morbihan 2006-2007, service nautisme.

### c. Période à forte saisonnalité :

En ce qui concerne la distribution, la saison débute en avril avec le SPI ouest France (500 bateaux qui régatent dans la baie de Quiberon), et se termine en septembre.

Des besoins peuvent se faire sentir à la fin d'hiver, au début du printemps. A cette période, on prépare les bateaux pour soient disponibles d'avril à mai.

De plus, des besoins en personnels saisonniers peuvent être ressentis l'été pour l'entretien des bateaux. Enfin, la fin de la saison correspondra à la sortie du bateau de l'eau, à sa révision générale avant son hivernage.

Quels besoins (questionnaires du Conseil Général du Morbihan, taux de retour assez faible)

La saison dans les services aux particuliers correspond à la période touristique, c'est-à-dire d'avril à septembre.

*L'enseignement de la voile, est compris dans les secteurs des activités sportives.*

La durée des contrats varie :

Elle peut être de 4 à 6 mois. Ces saisonniers sont des moniteurs titulaires d'un brevet état. Le reste de l'année ils sont moniteurs de voile pour les scolaires. Leur moyenne d'âge s'élève autour de 35-40 ans.

Elle peut être de 1 à 2 mois sur la période de juillet et août. Ce sont des jeunes moniteurs qui ont un brevet délivré par la fédération.

### d. Répartition géographique de l'activité nautique

Les grands pôles du nautisme situés sur la bande littorale, sont dans l'ordre :

1-Le pôle de Lorient

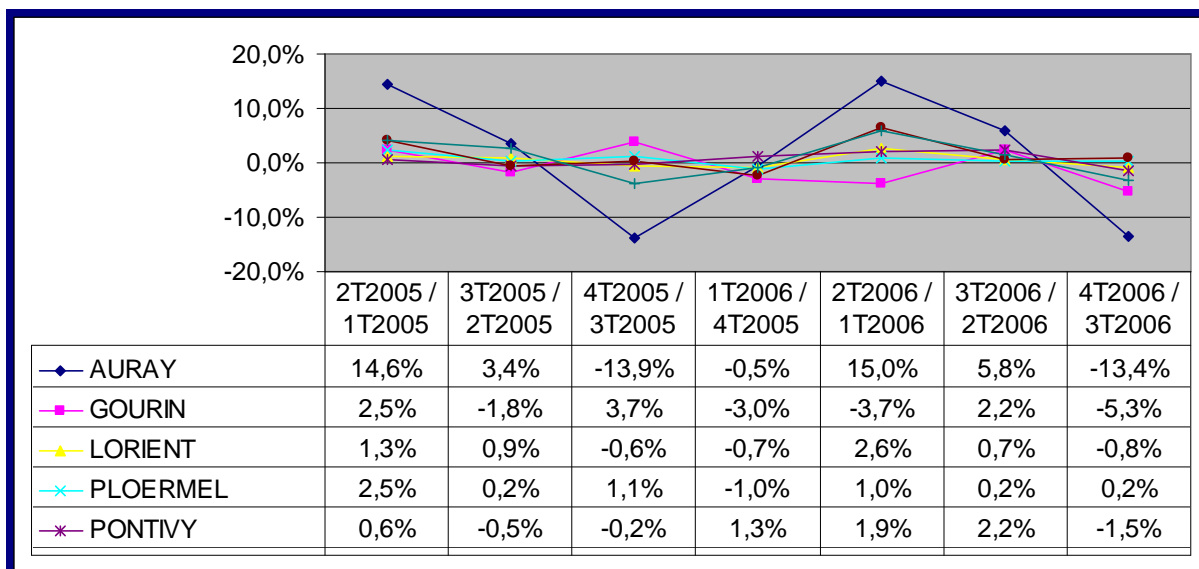
2-Le pôle d'Auray

3-Le pôle de Vannes

4-Le pays de Muzillac

Le reste est assez disparate

#### 4-Le commerce dans les stations touristiques



Ainsi, le commerce, est un des premiers secteurs dominants de la zone Morbihan. Il est issu du niveau 36 de la Nomenclature de synthèse.

Il recouvre à un niveau plus fin, trois catégories d'activités : « les grandes surfaces à prédominance alimentaire », les « magasins d'alimentation, spécialisés ou non », et enfin les « autres commerces de détail, en magasin ou non, réparations. »

Il réunit 7502 commerces pour 25567 salariés. (Il représente 12 % de l'effectif salarié du Morbihan<sup>1</sup>) ainsi que 145 supermarchés et 9 hypermarchés. Il est le quatrième secteur concerné par les plus fortes hausses en termes d'effectifs salariés. (+629 emplois au 03/05)

Les commerces peuvent être soumis à des effets saisonniers. Cependant, personne n'est parvenu à mesurer le poids de l'aspect saisonnier sur le commerce. La difficulté réside dans la recherche d'un indicateur fiable. Des tentatives ont été menées sur le territoire, mais les résultats n'ont pas été concluants. Un indicateur fiable pour connaître les effets saisonniers sur le commerce pourrait être celui du chiffre d'affaire des entreprises.

En outre, il est possible de dégager des grandes tendances dans le secteur du commerce :

**Le commerce ambulant, et non permanent** est très influencé par la saison touristique.

Sur la côte, le **commerce de gros** est soumis aux variations saisonnières estivales. Des saisonniers sont donc recrutés en tant que caissiers, employés de libre service.

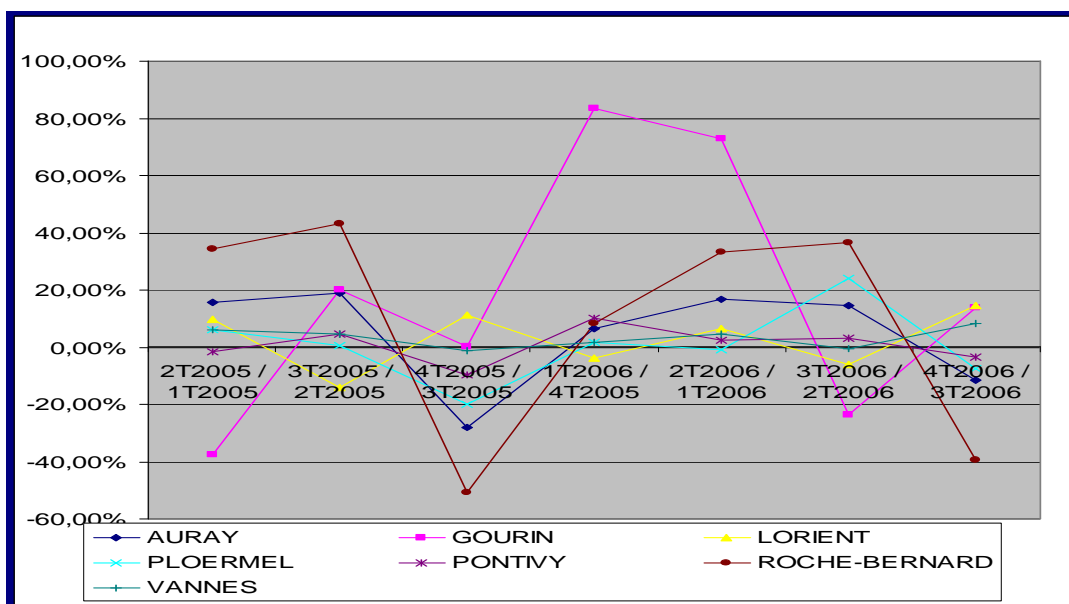
<sup>1</sup> Source : ASSEDIC, 31/12/2005

**Les commerces de détails** vont parfois être soumis à des variations saisonnières, mais un début d'enquête a révélé que cette approche se faisait presque au cas par cas. Ceux sont les commerces des stations touristiques qui vont être concernés. (On le voit sur le graphique.). Le bassin d'Auray est le plus concerné par un phénomène saisonnier dans le commerce. Pourtant, le bilan est assez contrasté pour ces derniers. Par exemple, on ne rencontre cet aspect saisonnier que dans la ville intra muros à Vannes. En dehors, cette influence saisonnière n'est pas aussi marquée.

Dans les territoires ruraux qui ne subissent qu'une faible influence touristique, certains commerces auront plus tendance à fermer durant la période d'été

On remarque que la hausse des résidences secondaires, des gîtes, des chambres d'hôtes lancent une nouvelle dynamique pour le commerce, les gens consomment à domicile.

### 5-Les activités culturelles et récréatives (animation socio éducatives seulement pendant les congés scolaires (saison calendaire))



Le secteur d'activités du « Activités récréatives, culturelles et sportives » issu du niveau 36 de la NES recouvre à un niveau plus fin, deux catégories d'activités : les « Activités audiovisuelle » et les « Autres activités récréatives, culturelles et sportives ». Ces deux types d'activités obéissent à des problématiques très différents (intermittences pour l'une, temps de travail annualisé pour l'autre, etc...), aussi l'approche par la NES 36 ne constitue-t-elle qu'une entrée en matière.

Ce secteur est assez large et comprend :

- En premier lieu, le **secteur culturel** au sens large
- En ce qui concerne le **tourisme**, ce sont tous les offices de tourisme et les syndicats d'initiative
- Le **sport** est l'un des secteurs les plus développés (sports nautiques, de loisirs l'été)
- **Le secteur loisirs, jeunesse** (centres de loisirs, centres aérés)

**Ce secteur est saisonnier lorsqu'il est lié à la saison touristique.**

Les pays les plus dynamiques sont Auray et Vannes. Néanmoins, le pays moteur reste celui d'Auray. On peut donc parler de saisonnalité de l'emploi dans ce secteur.

Cette saisonnalité est difficile à rationaliser dans la mesure où elle n'offre un emploi qu'une partie de l'année.



## **6-Les services à la personne, services aux particuliers**

On observe une variation saisonnière estivale de l'activité.

L'activité est concentrée sur le littoral morbihannais.

Cette activité est très liée à la saison d'été, époque où les propriétaires de maisons secondaires s'y installent. Cette population est assez âgée et a besoin de services particuliers à domicile. Des services divers peuvent être sollicités. Il peut s'agir de l'entretien de la maison, du repassage, des courses, de la préparation des repas, la garde d'enfants...

Sur Belle Ile, c'est le premier secteur employeur pour la saison d'été. Il comptabilise environ 56% des offres saisonnières de l'île.

### **Un exemple pour mieux comprendre**

#### **Proxim'Services**

#### **ASP Rhuys – Muzillac**

#### **Association de services aux particuliers**

Cette association a été mise en place pour créer de l'emploi durable. (CDI)

C'est une association d'employeurs classique.

Son champ d'activité est seulement celui du service aux particuliers. Ses prestations sont proposées sur les cantons de Sarzeau et de Muzillac et sur les communes de : Le Hézo, Noyal, Séné, Surzur.

Il y a un afflux de demandes saisonnières pendant l'été. L'association s'adapte donc à la demande et conclue des contrats saisonniers.

Pendant, l'association exprime des problèmes de recrutement. En effet, les employeurs n'anticipent pas leurs besoins pour la saison. Ceux qui ont déjà utilisé les services de l'association s'organisent et n'éprouvent pas de difficultés à recruter. En revanche, les nouveaux venus réclament du personnel tardivement et sont confrontés à des problèmes de recrutement. Ce sont des métiers à temps partiel, qui nécessitent beaucoup de déplacement. Ce n'est donc pas un gage de stabilité mais de précarité. Des étudiants sont employés pour la haute saison, mais cette logique du temps partiel peut les rebuter. Il faut trouver un autre emploi pour compléter et construire un temps plein. Ces étudiants ont aussi des problèmes de logement.

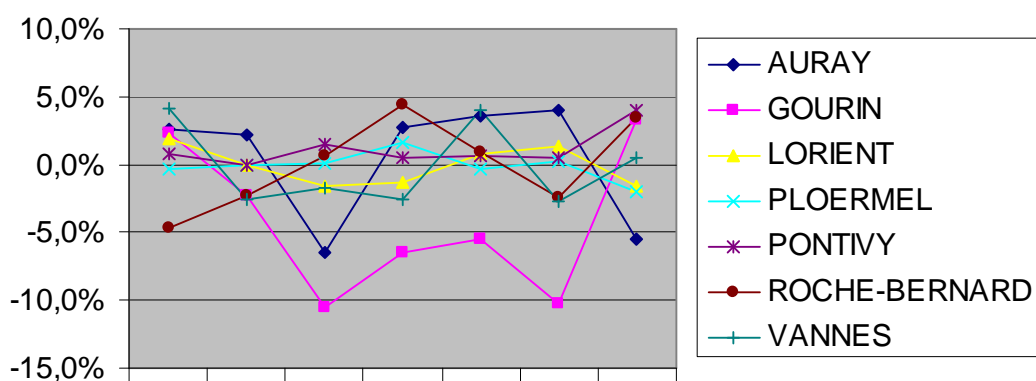
La population est exclusivement féminine. On peut donc en déduire un manque d'attractivité certain pour une population masculine. Or l'apport de cette main d'œuvre masculine, pourrait pallier au manque de main d'œuvre dans les services aux particuliers.

## 7- Une saison dans le transport de voyageurs

Le transport de voyageurs (routiers hors transport urbains, maritimes, fluviaux, aériens) représente 15% de l'activité de la filière tourisme.

Les principaux établissements dans ce secteur sont la compagnie des transports morbihannais, et la société morbihannaise de navigation

**Evolution trimestrielle des effectifs salariés 2005-2006 par bassin d'emploi dans le secteur des transport**



◆ AURAY	2,6%	2,1%	-6,5	2,7%	3,6%	4,0%	-5,4
■ GOURIN	2,3%	-2,3	-10,5	-6,5	-5,6	-10,3	3,3%
▲ LORIENT	1,8%	0,0%	-1,6	-1,3	0,8%	1,4%	-1,6
✧ PLOERMEL	-0,3	-0,1	0,1%	1,6%	-0,3	0,2%	-2,0
✱ PONTIVY	0,8%	-0,1	1,4%	0,5%	0,6%	0,5%	4,0%
● ROCHE-BERNARD	-4,6	-2,3	0,7%	4,5%	0,9%	-2,5	3,4%

### a. Le transport routier de voyageurs<sup>1</sup>

La profession n'emploie pas de saisonniers au sens strict du terme, car selon leur convention collective, il est interdit d'y recourir. En effet, ce sont des contrats intermittents. Pourtant, il y a une saisonnalité dans l'activité de transport, lorsqu'elle est liée à la saison touristique. Certes, c'est une activité occasionnelle, mais elle existe.

Le travail consiste en partie à transporter des voyageurs morbihannais dans d'autres régions. Cette activité vient corréliser l'activité locale.

La saison s'étend d'avril à octobre, mais est plus prégnante sur les mois de juillet et août.

<sup>1</sup> Source : la délégation régionale de la fédération des transporteurs des voyageurs de Bretagne

L'activité sur le territoire est homogène.

b. Le transport maritime de voyageurs<sup>1</sup>

b.1. Activités du secteur.

Il consiste au transport maritime de passagers, de marchandises et de véhicules

Ce secteur d'activité est fortement imprégné par la saison touristique. L'été, l'activité croît, ce qui induit l'embauche de saisonniers.

b.2. Représentation des saisonniers dans le secteur.

Le personnel est composé de personnel sédentaire et naviguant :

- **Le personnel sédentaire** est réparti en fonction de tâches différentes : l'accueil, le guichet et les appels téléphoniques. **Le personnel d'exploitation** est affecté à des postes de caristes, gardiens de nuit et commis de gare.

*Toutes gares confondues, c'est-à-dire Quiberon, le Palais, Groix, Lorient, 24 saisonniers sédentaires sont employés en avril, 26 en mai, 36 en juin, 63 en juillet, 64 en août et 35 en septembre<sup>2</sup> ; toutefois, en équivalent temps plein, cela représente **17.51 saisonniers**.*

- **Le personnel navigant** est moins important : ils sont 15 en avril- 19 en mai- 29 en juin- 40 en juillet – 42 en août- 41 en septembre

b.3. Les périodes à forte saisonnalité et l'activité saisonnière dans l'espace.

On comprend, au vu de ces données statistiques que la saison s'étend d'avril à septembre. Au cours de ces six mois, on observe un pic d'activité entre juillet et août.

La saison est plus longue sur Belle Ile que sur Groix. En effet, sur cette dernière, la saison débute réellement mi juillet et se termine fin août. Au contraire, pour la liaison Quiberon/ Le Palais, la saison se déroule d'avril à septembre, et elle concentre la majorité des saisonniers.

b.4. Les saisonniers et l'emploi.

La moyenne d'âge de ces saisonniers oscille entre 25 et 30 ans. Femmes et hommes travaillent en nombre égal dans ce secteur.

---

<sup>1</sup> Source : la SMN, principal établissement de la filière tourisme dans le Morbihan

<sup>2</sup> Source : la SMN

On note une différence de statut en fonction de la durée des contrats. Ainsi, ceux qui sont en contrat de courte durée (juillet et août) sont des étudiants. En revanche, les saisonniers qui ont des contrats longs (c'est-à-dire de 4 à 6) mois sont des demandeurs d'emplois jeunes ou moins jeunes, ou des pluriactifs. Les saisonniers sont tous au SMIC, toutefois, ils cumulent plusieurs avantages. Le dimanche, ils bénéficient d'une majoration sur leur salaire. Ils récupèrent un repos hebdomadaire. Les jours fériés sont récupérés et payés. Le saisonnier bénéficie d'un treizième mois prorata temporis (il faut faire 6 mois de présence). Ils peuvent adhérer au plan épargne, avec 3 mois minimum d'ancienneté. De plus, ils peuvent bénéficier de la participation, néanmoins il faut avoir travaillé 2 mois sur 3 ans. Ne serait ce pas un moyen d'optimiser la fidélisation de ses salariés ?

## **B. Des activités cycliques rythmées par les saisons (liées aux facteurs climatiques)**

### **1. Une saisonnalité de l'emploi agricole dans le sud du département**

Le secteur primaire, c'est 10982 exploitations, 11.5% de la production nationale. 74% de production animale et 26% de production végétale.

Les saisons dans l'agriculture sont tributaires des paramètres climatiques<sup>1</sup>, en effet la météo est un facteur de consultation et de décision.

Sur le Morbihan, plusieurs types d'activités agricoles se détachent par l'importance de leur saisonnalité :

- a. Les domaines générant de l'emploi saisonnier.

#### **Les cultures spécialisées**

##### a.1. Le contenu de l'activité.

**Les cultures spécialisées** sont soumises à des variations saisonnières.

Ces cultures comprennent entre autre le maraîchage de légumes et de fruits<sup>2</sup>. Les tâches saisonnières vont de la taille, à la cueillette ou à la récolte pour les légumes et fruits.

Au-delà des récoltes, il y a l'aspect « négoce » sur les marchés l'été. **L'intensité de l'activité maraîchère est donc aussi fonction de la saison touristique.**

##### a.2. La représentation des saisonniers.

L'emploi de saisonniers est nécessaire dans cette branche d'activité. Sur l'ensemble du Morbihan on recense 298 équivalents temps plein (ETP<sup>3</sup>).

##### a.3. L'activité saisonnière dans l'espace.

L'activité maraîchère est concentrée sur la côte (région Lorientaise (97 ETP) et Vannetaise (100 ETP).

---

<sup>1</sup> Entretien avec monsieur Robic, directeur adjoint au lycée LA TOUCHE, Ploërmel

<sup>2</sup> Annexe : calendrier des saisons dans le maraîchage, chambre de l'agriculture

<sup>3</sup> SOURCE : observatoire économique et social régional de la MSA.

### **Un exemple pour nuancer le travail saisonnier dans l'agriculture :**

La culture de la pomme de terre dans la région de Pontivy ; Locminé : de moins en moins de saisonniers dans la culture de légumes.

Témoignage de monsieur Louis Gaberne :

*Constat : disparition de l'emploi saisonnier dans la pomme de terre !*

En ce qui concerne l'arrachage de pommes de terre, les machines performantes ont remplacé les hommes.

Les contrôles URSSAF intensifiés par la MSA (travail au noir) ont engendré une nécessaire modernisation, qui a eu pour conséquence une suppression du personnel saisonnier.

Avant, c'était une soixantaine de saisonniers qui étaient embauchés sur l'année.

### **L'horticulture**

Il y a peu d'emplois saisonniers, car dans les espaces verts, il y a un phénomène de débauche l'été : *juillet et août* sont des périodes très calmes.

La saison serait plus celle du printemps dans la mesure où l'entretien redémarre. Le travail se décompose en plusieurs tâches : cela va de la plantation à la création.

L'hiver, ce sont des travaux d'aménagement et ce sont les permanents qui travaillent.

Les collectivités territoriales sont de gros employeurs dans ce secteur. Du personnel saisonnier est recruté l'été, toutefois il s'agit du remplacement de personnel permanent.

### **Culture et élevage non spécialisés ; polyculture, élevage, CUMA et Groupement d'employeurs**

Les saisonniers sont également recrutés par les entreprises de travaux agricoles, les coopératives (conditionnement), les CUMA, les groupements d'employeurs, et ce phénomène est naturellement appelé à se développer du fait de la spécialisation des tâches et l'agrandissement des exploitations.

Le troisième trimestre correspond à la saison dans ce domaine.

On s'intéressera aux CUMA, où le personnel saisonnier est constitué de conducteurs d'engins agricoles, main d'œuvre spéciale demandée du 15 juin au 15 août.

Les entreprises agricoles utilisent les services des CUMA, elles même adhérentes à la FDCUMA : (fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole en association : même structure que les coopératives : 180 groupes sur le département, 80 à 100 adhérents : 4000 à 4500 agriculteurs).

La représentation des saisonniers dans ce secteur est très mal connue, on recense 82 permanents et environ une vingtaine de saisonniers.

C'est une saison estivale très courte qui correspond à la moisson, l'ensilage et le pressage des rounds et parfois un supplément de main d'œuvre est demandé l'été pour la semi de maïs, mais seulement pour trois semaines.

On comprend alors que la saison creuse est très longue.

L'activité est concentrée sur le pays de Pontivy et de Vannes.

Les 20 saisonniers du département sont embauchés en CDD d'une durée d'environ deux mois, avec une mensualisation des heures de travail, mais la majorité est payée à l'heure de travail. La rétribution est fonction de la grille d'évaluation de la convention. Il s'agit du SMIC horaire. La convention collective est basée sur des critères techniques. (Grille d'évaluation selon les compétences des salariés)

**Remarque :**

Occuper un emploi dans l'agriculture demande un haut niveau de compétence.

Les saisonniers pourront être affectés à la cueillette de fruits et de légumes, mais ne seront pas assez qualifiés pour être chauffeurs sur des machines sophistiquées qui ont de surcroît un coût astronomique.

## **2 Une saisonnalité dans la conchyliculture sur la façade maritime du Morbihan.**

La politique départementale en économie maritime regroupe les domaines de la pêche, du mareyage et de la conchyliculture.

En effet, on compte 3740 entreprises dans le Morbihan qui génèrent 1335 emplois (salariés et exploitants compris) dont 1100 emplois équivalents temps plein.

La saison dans la pêche sera d'avantage liée à la saisonnalité de la consommation de produits frais.

Selon la maison de la conchyliculture, qui a créé l'organisation professionnelle des pêches et des cultures marines, l'activité saisonnière est surtout concentrée dans la conchyliculture

### a. L'activité.

L'essentiel du travail saisonnier est à terre. Il porte sur le tri, le conditionnement. Il s'agit d'un personnel essentiellement féminin.

### b. La représentation des saisonniers.

On ne connaît pas exactement le nombre de saisonniers.

### c. Les périodes à forte saisonnalité

La saison ostréicole est assez longue. Elle s'étend de septembre à avril. On remarque que le nombre de CDD s'accroît fortement au quatrième trimestre. Le fort de la saison a donc lieu durant cette période.

C'est une saison qui est assez longue et qui permet une complémentarité d'activité avec d'autres secteurs comme par exemple celui de l'hôtellerie restauration où la haute saison correspond à la basse saison dans la conchyliculture. Les emplois saisonniers sont concentrés sur deux périodes importantes : celle de septembre/ octobre, et celle de mars/avril.

La mise en bourriche d'huîtres qui a lieu au mois de décembre, génère elle aussi des emplois saisonniers. Cette période dure environ quinze jours, c'est à géométrie variable. A l'intérieur de la saison, il y a des pics d'activités qui génèrent un surcroît d'activité.

### d. L'activité saisonnière dans l'espace

L'activité ostréicole est située sur le trait de côte. Le bassin d'emploi d'Auray concentre 56.5% de l'activité. Les 43.5% restant de l'activité sont situés sur le bassin de Vannes. Cette activité littorale est répartie entre le canton de Carnac, Pénestin, Plouharnel, la rivière du Pénerf, celle de Crach et la ria d'Etel.



e. Les formes d'emploi

Les contrats sont d'une durée de huit mois maximum à temps plein.

### **3 Une saisonnalité de l'emploi dans l'industrie agroalimentaire très présente dans l'ensemble du département.**

L'industrie agricole et alimentaire fait parti des cinq secteurs dominants du Morbihan. En effectif salarié, elle représente 15 533 emplois, c'est-à-dire 10.5% des emplois salariés tous secteurs confondus du Morbihan <sup>1</sup> et 40% des emplois salariés du secteur industriel.<sup>2</sup>

Cependant, c'est un secteur concerné par les plus fortes baisses (moins 202 emplois entre 2004 et 2005).

C'est un secteur très féminin. Elles sont 11.6 % dans ce secteur, et représentent 49.7 des salariés dans l'agroalimentaire ;

Les territoires ruraux tels que Pontivy, Ploërmel Cœur de Bretagne, le centre ouest Bretagne concentrent le principal de l'activité de l'industrie agro alimentaire.<sup>3</sup>

Sur le pays de Ploërmel, la part des emplois dans l'IAA dans l'ensemble des emplois de la zone, représente 12.3%. De même, sur le bassin de Pontivy, cela représente 20.6% des emplois de la zone. Pour comparaison, sur le bassin d'Auray, le taux ne dépasse pas les 4.5%.<sup>4</sup>

L'activité agro alimentaire génère une activité saisonnière importante. Or, au sein de ce secteur d'activité, il y a des branches plus ou moins saisonnières.

La saisonnalité, c'est donc une variation de l'activité d'une entreprise à certaines périodes de l'année. Elle nécessite la mise en œuvre d'une organisation permettant l'intégration de salariés temporaires. La saisonnalité peut être liée à la production (exemple : conditionnement de fruits ou de légumes au moment de la récolte), mais aussi à la consommation (exemple : fabrication de saumon fumé au moment des fêtes), et enfin la promotion (exemple : mise en avant lors de l'anniversaire d'une grande enseigne)<sup>5</sup>

Ainsi, si l'on suit cette division, on peut répertorier une saison liée à la production agricole, une liée aux produits de consommation, et une au négoce d'agro fourniture.

#### **La saisonnalité liée à la production agricole :**

---

<sup>1</sup> SOURCE : ASSEDIC- hors agriculture

<sup>2</sup> SOURCE : CCI

<sup>3</sup> Source INSEE. Données du 31/12/2004, traitement GREF Bretagne)

<sup>4</sup> SOURCE : ASSEDIC

<sup>5</sup> Dictionnaire agro-job.com

Nous pouvons déjà évacuer la production animale (abattoir). En effet, il n'y a pas de saisonnalité dans cette branche.

En revanche, il y a une saisonnalité dans la **production végétale**. Il y a des cycles de production pour les légumes (épinards, carottes, choux, haricots verts), céréales, pour les périodes courtes. On remarque une très forte saisonnalité au printemps.

Les semences réclament de la main d'œuvre supplémentaire de janvier à mai. Le personnel saisonnier est composé principalement de conducteurs de machines de collecte. Leurs rémunérations sont indexées sur les tonnages collectés.

La fabrication de légumes et de conserve génère des emplois saisonniers. Ils travaillent à plein régime durant les mois de **mai jusqu'à octobre**. Leur salaire est proche du SMIC. Selon le statut juridique des personnes, il peut y avoir des différences. Les salariés sous contrat saisonnier n'ont pas le droit aux indemnités de fin de contrat. En revanche, les salariés sous contrat intérim peuvent prétendre à des indemnités de précarité.

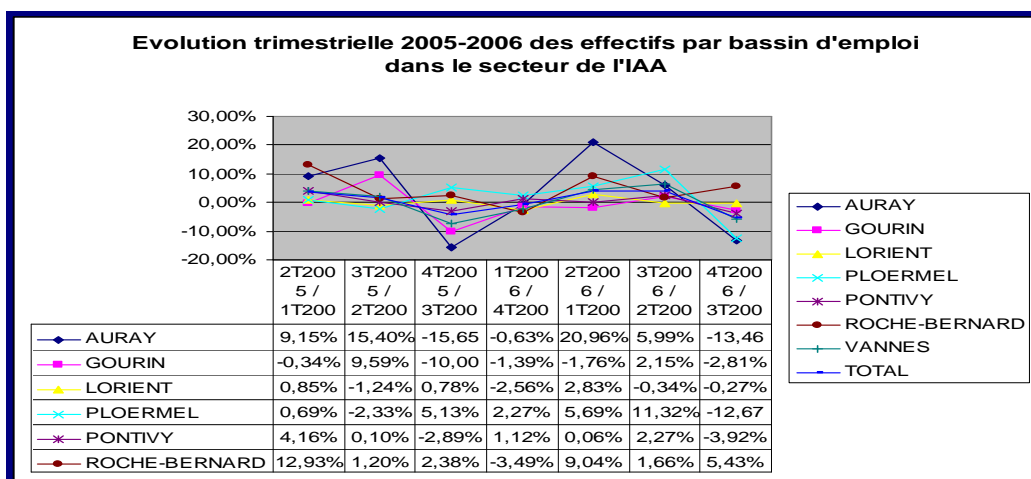
#### La saisonnalité liée aux cycles de consommation :

Il y a une saison dans l'agro alimentaire qui est liée à des cycles de consommation de produits : salades ; traiteurs frais, grillades de viande et de poissons La consommation s'accroît en été. **Les périodes fortes ont lieu de mars à avril et de août à septembre.**

Les périodes de fêtes génèrent aussi une activité saisonnière pour les conserveries de poisson, la volaille mais aussi dans les biscuiteries.

Ces entreprises adoptent une logistique en flux tendus pour les produits frais. Elles emploient donc de la main d'œuvre supplémentaire à cette période de l'année.

Le négoce d'agro fourniture : il s'agit du négoce de produits agricoles, jardinage, semis. La saison (de février à mai), est liée au volume des ventes



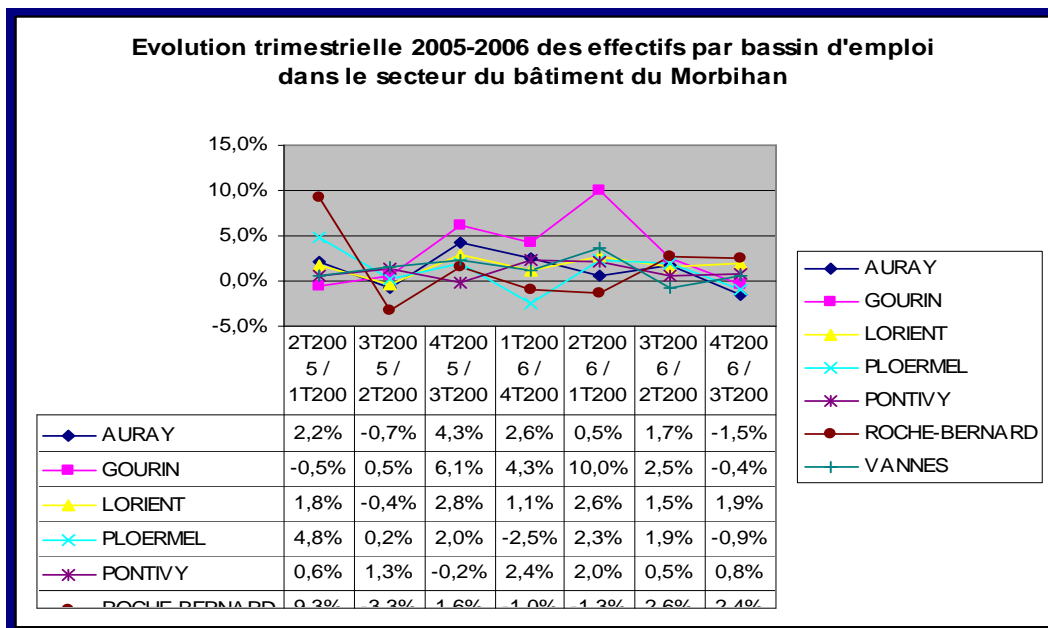
Tous les bassins d'emplois sont concernés par des variations saisonnières dans ce secteur d'activité.

Cependant, dans les bassins côtiers, la saison est plus marquée entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> trimestre. En revanche, dans les bassins ruraux, deux pics d'embauches se détachent : l'un entre le 2<sup>er</sup> et le 3<sup>e</sup> trimestre et l'autre entre le 3<sup>e</sup> et le 4<sup>e</sup> trimestre, ce qui permet de recruter des saisonniers sur deux périodes de l'année sur des territoires différents.

### C - Des saisons calendaires :

#### 1-Une saison dans le bâtiment liée aux conditions climatiques

On peut considérer que le secteur du bâtiment est soumis à des variations saisonnières dues aux conditions météo. On travaille plus facilement dans de bonnes conditions météorologiques.



Ainsi, on comprend que l'activité croît de manière cyclique pendant la période printanière et estivale. La saison débute au 1<sup>er</sup> avril et se termine le 31 octobre : le taux d'évolution est plus élevé entre la fin du 3<sup>e</sup> et le 4<sup>e</sup> trimestre. Le recrutement est plus important à partir du mois d'avril.

La basse saison a donc lieu l'hiver, les journées étant courtes et en proie à plus d'intempéries.

Les entreprises tentent d'annualiser le temps de travail des permanents. Le volume d'heures travaillées est plus important pendant la saison que pendant l'hiver. Malgré tout, des salariés temporaires intègrent ce secteur l'été pour faire face à cette charge de travail supplémentaire. Les

métiers du secteur qui ont une récurrence saisonnière sont ceux de couvreurs et de peintres (ravalement de façades des maisons).

Dans le bâtiment, l'activité a tendance à être plus importante sur la côte, mais selon la CAPEB, dans le bâtiment il ne s'agit pas d'un problème d'espace. Leurs sièges sont certes, situés sur la côte, mais il y a des mouvements de migration pendulaires.

Cette main d'œuvre temporaire est principalement composée d'intérimaires. En effet, dans le bâtiment, le motif de recrutement correspond plus à un surcroît exceptionnel d'activité. Il est ainsi difficile de quantifier les saisonniers dans ce secteur. Les saisonniers sont payés selon la grille que l'on trouve dans la convention collective du bâtiment.

## **2. Une saison dans le transport liée au calendrier scolaire**

Comme l'affirme la fédération des transporteurs de voyageurs de Bretagne, il y a une saisonnalité dans l'activité de transport conventionné liée au calendrier scolaire.

La moitié des emplois sont des temps partiels, souvent subis dont la durée est limitée à la période scolaire. La saison est marquée par l'intermittence qui correspond à la période scolaire. La contre saison pour ces conducteurs de cars est celle des vacances scolaires.

La question de la complémentarité dans ce secteur d'activité peut alors être soulevée.

## **3. Une saison dans le secteur de la santé**

En règle générale, le secteur de la santé n'est pas touché par des facteurs saisonniers. En effet, dans un bassin d'emplois comme Ploermel, où le centre hospitalier Alphonse Guérin est le premier employeur de la commune, la saisonnalité de l'activité se résume à des remplacements de congés l'été. Cela n'a pas de rapport avec l'activité supplémentaire que pourrait générer la saison. Les congés s'étalent sur une période du 15 juin au 15 septembre, avec un pic du 15 juillet au 15 août. Il s'agit de combler du personnel manquant. (Personnel médical, para médical mais aussi logistique.)

En revanche, sur des territoires marqués par la saison touristique, comme sur Vannes et Auray, on peut affirmer que l'activité obéit à des facteurs saisonniers. En effet, les hôpitaux de Vannes et Auray subissent des conséquences du fait de la haute fréquentation touristique sur leur territoire.

Cela se traduit par l'élargissement de l'antenne d'urgence sur Auray. En effet, l'ouverture du service d'urgence est allongée de six à sept semaines, ainsi que les horaires. Une antenne supplémentaire du SMUR est ouverte.

L'été, il y a donc un renforcement du personnel aux urgences, mais l'impact en termes d'emplois est faible.

## **D. Des saisonnalités indirectes ou économiques**

Il s'agit d'entreprises dont l'activité est soumise à des variations d'activités à caractère saisonnier liées à celles de ses principaux clients. Ces entreprises n'emploient pas de saisonniers. Pour faire face à ces fluctuations d'activités, elles modulent le temps de travail de leurs salariés. Ainsi, elles augmentent la durée du travail en cas de forte activité et en la réduisant lorsque l'activité diminue tout en garantissant aux salariés une moyenne annuelle de durée du travail égale à la durée légale ou, pour les salariés à temps partiel, égale à celle prévue par leur contrat de travail. La modulation du temps de travail leur permet de satisfaire les critères de qualité de distribution de leur client, d'améliorer leur compétitivité en optimisant leur organisation de distribution et ainsi, éviter le recours excessif aux heures supplémentaires, au chômage partiel, aux contrats à durée déterminée.

### **Un exemple pour mieux comprendre : le secteur de l'industrie agroalimentaire**

#### **Le secteur de l'industrie et de la métallurgie**

Dans les industries hors IAA, il n'y a pas de variations saisonnières. Les entreprises lissent leur activité sur l'année.

Dans ce secteur, les pics d'activités ne sont pas liés aux saisons mais à des facteurs conjoncturels, c'est-à-dire en fonction des commandes.

Pourtant, à défaut d'une saisonnalité directe, on pourrait identifier une saisonnalité indirecte.

#### **En matière de sous traitance.**

En effet, pour les entreprises qui sous traitent pour des industries dans l'agro alimentaire; un pic d'activité pourra être observé en août et à Noël, c'est-à-dire, pendant les vacances scolaires.

#### **En matière de maintenance:**

Pendant les vacances scolaires, les industries de la métallurgie vont faire appel à des soudeurs, des électriciens...

Ils interviennent dans les usines pendant les périodes de fermeture et mettent en place des lignes nouvelles. Ces personnes sont souvent en CDI dans l'entreprise. Peu de personnes sont appelées en renfort pour l'exécution de ces tâches. Les tâches à exécuter demande un haut niveau de qualification. Il apparaît donc impossible de recruter des saisonniers.

Le levier va être l'intérim. En effet, ce sont les emplois intérimaires qui vont accompagner les mouvements conjoncturels.

Dans cette branche d'activité, les pics d'activités sont gérés par des modulations et non des contrats saisonniers (il n'y a pas d'emploi saisonnier induit).

**Dans le secteur du transport de marchandises (externalisation des services) :**

Auparavant, il y avait une organisation symétrique, maintenant, elle est externalisée, c'est du frigorifique. Si l'industrie de base obéit à des variations saisonnières, le transport est lui aussi lié à l'activité saisonnière de l'agro.

Dans le transport se sont des gens hautement qualifiés : vu le coût des machines.

**Calendrier des saisons sur le département.\***

	janv	fevr	mars	avril	mai	juin	juillet	aout	sept	oct	nov	dec
HCR							haute saison					
Hotellerie de plein air												
Activités récréatives, sportives												
service à la personne												
transport de voyageurs												
agriculture (maraîchage)							haute saison (sud du département)					
conchyliculture							Bassin de vannes et Auray			haute saison		
agroalimentaire:												
conserverie												
cycles de consommation												
négoce												
bâtiment									haute saison			
transport scolaire												

\*Les périodes saisonnières indiquées pour le HCR, l'hôtellerie de plein air, les activités récréatives et sportives, le service à la personne, le transport de voyageurs, le bâtiment et le transport scolaire, concernent tous les bassins d'emplois.

En ce qui concerne l'industrie agroalimentaire, seul le Nord du département (bassin de Pontivy et le COB) ont une saison d'hiver, liée aux produits festifs.



## II Les stratégies développées par les différents acteurs

### E. La gestion de la saisonnalité par les professionnels

La gestion du phénomène saisonnier par les employeurs peut varier d'un secteur d'activité à un autre. Afin de mettre en lumière les pratiques des «employeurs saisonniers», nous adopterons la technique de l'analyse comparative. Ainsi, nous dégagerons les points communs et les divergences de stratégies des entreprises dans la rationalisation de la saisonnalité de la production, et par voie de concordance celle de l'emploi. Les pratiques des employeurs ont été analysées dans les secteurs suivants :

- industrie agricole et alimentaire
- agriculture
- transport maritime de voyageurs
- transport routier de voyageurs
- industrie hôtelière
- hôtellerie de plein air
- bâtiment
- artisanal et commercial
- nautisme

<b>L'ORGANISATION ADOPTEE</b>		
<b>Stratégie de recrutement</b>	<b>POINTS COMMUNS</b>	<b>POINTS DIVERGENTS</b>
<p><b>La phase de recrutement (les employeurs anticipent ils les recrutements saisonniers.)</b></p>	<p><u>Remarque générale :</u></p> <p>► <b>Manque d'anticipation dans les recrutements</b></p> <p><u>Différenciation :</u></p> <p>► <b>Contrats courts, contrats longs</b></p> <p><i>Contrats courts :</i> la phase de recrutement a lieu entre deux et trois mois avant la saison d'été (de juillet-août)</p> <p><i>Contrats longs (entre 4 et 6 mois), le</i></p>	<p><u>Des cas particuliers :</u></p> <p>► <u>Agriculture</u> (maraîchage)</p> <p>Besoins anticipés longtemps à l'avance : plus de six mois avant la saison, car afflux de la demande.</p> <p>► <u>Transport maritime :</u></p> <p>Anticipation de 5 à 6 mois, fidélisation des saisonniers : repris d'une année sur l'autre pour contrats courts et longs.</p>

	<p>recrutement est réalisé un mois à l'avance. Le délai est très court.</p> <p><u>Les causes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>des saisons d'hiver (montagne) et d'été (mer) qui se chevauchent.</b> « <i>Les saisonniers d'hiver débauchent les saisonniers d'été</i> »</li> <li>▶ <b>Une main d'œuvre saisonnière très qualifiée trop rare.</b></li> <li>▶ <b>Des contrats en intérim qui ne favorise pas l'anticipation.</b></li> </ul> <p><u>Problématisation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Problème de fidélisation des saisonniers ; fuite des compétences.</b></li> </ul>	<p>▶ <u>Conchyliculture :</u></p> <p>Pas d'anticipation car problème pour situer la saison et le rendement.</p>
<p><b>Les modalités de recrutement</b></p>	<p><u>Remarques générales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Les professionnels recrutent en majorité sur candidatures spontanées et par le réseau personnel et professionnel.</b></li> <li>▶ <b>Pas de sollicitation de cabinets de recrutement.</b></li> </ul> <p><u>Causes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ les emplois saisonniers demandent peu de qualification, à part certains métiers spécifiques.</li> <li>▶ <b>Ceux qui gèrent la saisonnalité de leurs emplois via l'ANPE (recrutement par simulation, tests d'aptitudes) ne font</b></li> </ul>	<p><u>Les cas particuliers :</u></p> <p><u>Bâtiment :</u></p> <p>Paradoxalement, pas assez de candidatures spontanées.</p> <p><u>Cause :</u></p> <p>Des métiers qui n'attirent pas de part la mauvaise image véhiculée par les employeurs.</p> <p><u>Conchyliculture :</u></p> <p>Obstacle pour travailler avec l'ANPE. Problème de mise à jour des outils de référence utilisés par l'ANPE. Les ouvriers ostréicoles sont classés comme ouvriers agricoles dans le code ROME.<sup>1</sup></p>

<sup>1</sup> Le COM, contrat objectif mer rassemble le Conseil Régional de Bretagne, l'Etat (DRTEFP), DRAM, les structures professionnelles de la mer dont le Comité Régional des Pêches (CRPM) et les SRC de Bretagne. On y trouve également l'ANPE, le GREF Bretagne, le FAF Pêches et Cultures Marines. Il a pour objectif de finaliser la construction de références stables et actualisables sur le secteur de l'ostréiculture.

	<p><b>pas appel aux intérim et vice versa.</b></p> <p>► <b>Peu utilisent les services des missions locales.</b> (sauf dans le HCR, échange Morbihan/ Savoie)</p> <p><u>Les résultats :</u></p> <p>► Les résultats avec l'<b>ANPE</b> sont <b>peu satisfaisants</b> dans l'ensemble.</p> <p>► En revanche, <b>l'intérim fait l'unanimité.</b> La majorité des professionnels interrogés attestent que cela leur permet d'absorber les vagues et les creux de la production. (donc utilisation pour des contrats courts) et que cela offre une flexibilité et une rapidité de recrutement.</p>	
<p><b>Les critères de décision lors du recrutement</b></p>	<p><u>Remarque générale :</u></p> <p>► Pour la majorité des professionnels, la <b>motivation, la personnalité et l'expérience professionnelle des candidats</b> sont les trois critères à privilégier lors du recrutement d'un salarié saisonnier.</p> <p>► <b>Le critère du diplôme ne joue pas dans le recrutement.</b></p> <p><u>Explications :</u></p> <p>► La pénibilité des travaux saisonniers (agriculture, agro, HCR...) requiert un niveau de <b>motivation</b> très important. Les conditions de travail ne sont pas optimales.</p>	<p><u>Cas particuliers :</u></p> <p><u>Transport maritime :</u></p> <p>Le niveau de diplôme joue pour le recrutement du personnel d'accueil (niveau de langue requis)</p> <p><u>Le HCR :</u></p> <p>Le niveau de qualification va être un critère de sélection pour les contrats longs.</p> <p>En effet, en amont de la saison, les professionnels recrutent les personnes très qualifiées (tels que par exemple, les cuisiniers, les crêpiers.)</p> <p>Une exigence de qualification sur</p>

	<p>►La <b>personnalité</b> du candidat et sa présentation sont des critères à ne pas négliger. Ces personnes seront en relation avec une clientèle touristique qu'il ne faut pas décevoir. (HCR ; bâtiment...)</p> <p>►L'<b>expérience professionnelle</b> est un atout pour le saisonnier car l'apport de formation est quasiment inexistant pour les emplois saisonniers. Il faut être immédiatement opérationnel.</p> <p>►Pour les contrats courts, le niveau de qualification est peu pris en compte, même s'il peut être un indicateur intéressant.</p>	<p>des postes qui en demande peu.</p> <p>Il faut donc repenser les postes et rendre moins sélective l'offre d'emploi. (ex : un CAP de serveur n'est pas systématiquement nécessaire, surtout dans la restauration rapide)</p> <p>L'ANPE d'Auray a mis au point une méthode dis de « recrutement par simulation ». Celle-ci consiste à sélectionner dans le grand public, les personnes sur leurs seules expériences professionnelles et aptitudes relationnelles, manuelles...</p>
<p><b>Aire de recrutement</b></p>	<p><u>Remarque générale :</u></p> <p>► <b>Recrutement de locaux en priorité.</b></p> <p><u>Des causes variables en fonction des secteurs :</u></p> <p>►Pour certains, le <b>logement</b> est une condition d'embauche, ils accordent donc une préférence aux locaux. (HCR)</p> <p>Dans le transport routier de voyageurs : préférence de la proximité du lieu d'habitation au lieu de travail pour cause de temps partiel</p> <p>►Dans l'IAA, ce sont uniquement des locaux ruraux. Rare sont les personnes qui vont migrer dans un autre département pour faire une saison dans ce secteur. On voit de plus en plus de personnes affluer des zones urbaines dans les zones rurales, et parfois ces personnes viennent de très loin.</p> <p>Cependant, des postes de saisonniers dans</p>	<p><u>Cas particulier :</u></p> <p>►Le <u>HCR</u> est un des seuls secteurs à recruter hors du département, et même hors région</p> <p>Cause :</p> <p>► <b>turn over important</b></p> <p>► <b>pénurie de main d'œuvre</b></p> <p>►Le secteur de l'<u>IAA</u> fait aussi appel à de la main d'œuvre étrangère pour les travaux de collecte, travail normalement réservé aux agriculteurs.</p>

	<p>l'agroalimentaire n'attirent pas. Les territoires ruraux ne sont pas assez attractifs pour les jeunes.</p> <p>► Dans la conchyliculture : l'activité située sur le littoral va permettre aux locaux de compléter leur activité le reste de l'année par la saison touristique.</p>	
<p><b>Fidélisation des salariés</b></p>	<p><u>Remarque générale :</u></p> <p>► <b>Toutes les entreprises ayant une activité saisonnière ont des difficultés à fidéliser leurs saisonniers.</b></p> <p>Cet handicap est d'autant plus prégnant pour les entreprises saisonnières dans le HCR, ou dans l'agriculture. Les contrats longs ne peuvent durer au-delà de six mois.</p> <p>► <b>les entreprises vont pérenniser l'emploi des saisonniers les plus qualifiés.</b></p> <p>► <b>Seuls les étudiants, saisonniers occasionnels reviennent en majorité dans la même entreprise d'une année sur l'autre.</b></p> <p><u>Causes :</u></p> <p>► Beaucoup de turn over dans ces secteurs saisonniers.</p> <p>► Pour les étudiants, il ne s'agit que d'un job d'été.</p> <p><u>Problématisation :</u></p> <p>► <b>Une complémentarité d'activité doit être recherchée pour le saisonnier titulaire d'un contrat long. (travailler pendant l'arrière</b></p>	<p><u>Cas particuliers :</u></p> <p><u>L'IAA :</u></p> <p>► Ce secteur est touché par la <b>précarité de l'emploi</b> car l'élément de réponse apportée aux cycles de production saisonnier est l'<b>intérim</b>. <i>La flexibilité dans cette organisation du travail n'est pas favorable à une forme durable et stable d'emploi.</i></p> <p>Les entreprises ne requalifient que rarement un CDD en CDI à la fin de la saison.</p> <p><u>Remarque :</u></p> <p>La majorité des coopératives et usines agroalimentaires appliquent la modulation du temps de travail pour faire face à la saisonnalité des activités. De ce fait, le calcul des heures supplémentaires est différent selon les entreprises.</p> <p>Lorsqu'il y a des pics d'activité à l'intérieur de la saison, l'organisation du travail est modifiée. Des équipes en 3/8 sont mises en place.</p> <p><u>Transport maritime :</u></p> <p>► Ce secteur parvient à fidéliser</p>

saison, ou faire un temps plein). Principe du groupement d'employeur.

► **La pérennisation de l'emploi à travers la complémentarité d'activité et l'intégration de la formation dans l'emploi.**

► **La difficulté : une coexistence de réglementations spécifiques et complexes, en dehors d'un encadrement par un groupement d'employeur**

ses saisonniers. Les saisonniers reviennent d'une année sur l'autre en CDD avec un contrat SMN (sur Lorient, cela représente 100% des salariés). En revanche, les saisonniers intérimaires ne seront repris que deux ou trois années de suite.

Leur stratégie :

► Les saisonniers en contrat long sont recrutés prioritairement dans l'année pour effectuer des remplacements pour des congés maladies ou de vacances. D'ailleurs, les saisonniers informent leur employeur sur leur devenir hors saison.

► Certaines entreprises comme dans l'industrie nautique privilégient l'embauche de saisonniers en CDI. C'est un réservoir de main d'œuvre déjà formé.

L'avantage est le retour sur investissement

Le transport scolaire :

Le cas est un peu particulier.

► Le temps partiel subi ne permet pas de fidéliser le personnel. Ainsi, il faut trouver des heures complémentaires pour construire un temps plein, ou un emploi complémentaire pour la saison estivale. (principe du GE)

**Le volet formation**

Remarque générale :

► **Les seules formations proposées sont celles internes à l'entreprise, destinées à un apprentissage rapide du métier.**

*(Sensibilisation à l'hygiène, au rythme de travail, qualité, sécurité, environnement du travail...)*. Ce sont des modules d'intégration et de formation au poste.

► Il n'existe **pas de formation préalable** à l'embauche.

Problématisation :

► La formation des saisonniers pendant l'arrière saison ne favoriserait elle pas la polyvalence, la pluri compétence des salariés, ne serait elle pas un vecteur d'intégration et de pérennisation dans l'emploi....

► Des niches de CDI ne méritent elles pas d'être exploitées ?

Cas particuliers :

Transport scolaire :

L'acquisition de la FIMO<sup>1</sup> est obligatoire. Celle-ci est financée par la délégation départementale des transporteurs de voyageurs qui possède sa propre plateforme de formation.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> FIMO : Formation Minimale Obligatoire

<sup>2</sup> La fédération des transporteurs de voyageurs s'implique beaucoup dans la formation professionnelle notamment dans le cadre de la Convention Assedic pour les demandeurs d'emploi qui ne sont pas indemnisés.

## LES DIFFICULTES DES PROFESSIONNELS

	Points communs	Points divergents
<b>Difficultés de recrutement</b>	<p><u>Remarque générale :</u></p> <p>► <b>Difficulté à recruter le personnel saisonnier qualifié sur des « contrats longs » : de 4 à 6 mois</b></p> <p><u>Causes :</u></p> <p>► Difficulté à recruter en dehors de la haute saison d'été.</p> <p>► Pas de réservoir de main d'œuvre étudiante.</p> <p>En effet, la main d'œuvre étudiante vient comme un renfort pour absorber le pic d'activité de la haute saison.<sup>1</sup>.</p> <p><u>Problème :</u></p> <p>Professionnalisation des futurs employeurs (passation du savoir), assurer une relève : le fait que certains secteurs soient saisonniers accentue les difficultés. Il faut assurer la relève. Il faut faire converger ce projet en faveur des saisonniers et développer leur professionnalisation.</p>	<p><u>Différences de stratégies :</u></p> <p>► Pas de difficultés pour ceux qui savent <b>fidéliser</b> leur personnel saisonnier.</p> <p><u>IAA :</u></p> <p>► Difficultés de recrutement pour certaines entreprises qui n'ont qu'une petite saison du fait de la manne des intérimaires sur le marché agro alimentaire des grosses industries. Concurrence rude pour les petites IAA.</p> <p><u>Conchyliculture :</u></p> <p>Des difficultés de recrutement pour absorber les pics à l'intérieur de la saison qui génèrent un surcroît d'activité.</p> <p><u>Problématisation :</u></p> <p>La création d'un Groupement d'employeurs peut elle être un créneau pour absorber ce surcroît d'activité ?</p> <p>Ou tout simplement un travail sur l'image du secteur ne peut il pas être une bonne alternative à la création de ce GE, et attirer la main d'œuvre ?</p>
<b>Origine des difficultés</b>	<p>► La majorité invoque la <b>pénurie de main d'œuvre</b>, c'est-à-dire pas suffisamment de demandeurs (88% des secteurs interrogés font cette</p>	<p><u>Transport maritime :</u></p> <p>► Il a un réservoir de main d'œuvre. Pas de pénurie.</p> <p>► Dès que les <b>conditions de travail sont optimales</b>, les</p>

<sup>1</sup> Pourtant, la main d'œuvre étudiante ne se considère ni n'est considérée comme saisonniers.



remarque). Le HCR prétend que 1500 offres ne sont pas satisfaites.

On dit que les saisonniers d'hiver (montagne) débauchent les saisonniers d'été.

Ne serait ce pas plutôt dû à un turn over trop important du fait de conditions de travail très difficiles non compensées par un accueil de qualité des saisonniers sur le territoire.

80% des employeurs évoquent le problème de logement des saisonniers.

► **Une mauvaise image** des métiers saisonniers due à la précarité des conditions de travail : des horaires atypiques, un rythme de travail très soutenu, un bas niveau de salaire (avoisinant le SMIC)

► **Pas suffisamment de demandeurs qualifiés dans certains secteurs.** (HCR ; Nautisme, conducteurs d'engins agricoles)

► **Le manque de motivation** des candidats. L'intérim ne favorise pas le maintien des personnes dans l'emploi.

**Le problème de logement** des demandeurs est un frein à l'emploi pour les secteurs dont l'activité est liée à la saison

employeurs n'ont pas de

difficultés de recrutement. Les conditions de travail jouent donc le rôle d'un curseur à activer positivement : plus elles sont bonnes, moins il y aura de problèmes de recrutement, plus elles seront mauvaises, plus les difficultés s'accroîtront. (ex : conserverie La Belle Iloise : conditions de travail favorables. Saison de mai à juillet. Travail de 4 jours sur horaires à la journée)

Les conducteurs de cars de voyageurs :

► Les problèmes de recrutement vont s'accroître dans le temps, car le personnel est vieillissant, et il n'y a pas de relève.

IAA

► Ce secteur souffre d'une très mauvaise image due à des conditions de travail très dures. Il y a donc un réservoir de main d'œuvre (demandeurs d'emplois) mais qui n'est pas attiré par ces métiers et encore moins sur du saisonnier. Les difficultés de recrutement ne se posent hors périodes scolaires lorsque les étudiants ne sont plus disponibles.

Certaines entreprises ont tendance à fonder leur

touristique.

recrutement sur le niveau de diplôme des candidats plutôt que sur le niveau d'habileté requis pour les postes saisonniers de l'agroalimentaire, critère plus pertinent. Il faut donc repenser les postes, et rendre moins sélective l'offre d'emploi.

## **B. La gestion de la saisonnalité par les groupements d'employeurs.**

La formule du groupement d'employeur, créée il y a quinze ans par la loi du 25 juillet 1985, permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du GE effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement. Très prisé des agriculteurs qui en ont créés plus de 800, le Groupement d'employeur se développe aujourd'hui dans d'autres secteurs d'activités.

En Morbihan, trois groupements d'employeurs ont vu le jour.

**L'association Venetis** a été créée en 1997. Elle couvre les bassins d'emploi de Vannes, Auray et Ploërmel. La montée en charge est régulière et l'effectif a atteint 95 salariés. Sur l'ensemble de ses salariés, 40 à 50 % sont des saisonniers en CDI. La production est l'activité principale saisonnière par excellence. De manière ponctuelle, on les fait travailler dans le secteur de l'hôtellerie restauration. Il y a peu d'activité administrative pour les saisonniers.

**Activy** est aussi un groupement d'employeurs. Il a été créé en septembre 2003 sur le bassin de Pontivy. Il compte aujourd'hui 65 entreprises et ses effectifs sont passés de 48 à 65 salariés en un an. 50% de ses salariés sont des saisonniers. Dans ce bassin d'emploi, les activités principales saisonnières sont celles de l'agroalimentaire à 30%.

Le groupement d'employeurs départemental "**Solutis emploi**" est une formule d'embauche à temps partagé qui permet à des agriculteurs en adhérant à "Solutis emploi" de se regrouper pour employer en commun un (ou des) salarié(s) qu'ils n'auraient pas eu, seuls, les moyens ou la nécessité de recruter.

C'est une association loi 1901. Afin de répondre aux besoins des entreprises agricoles en main d'œuvre à temps partiel, la FDSEA 56, le SEREMOR, l'AEF 56, la Chambre d'Agriculture 56 et la FDCUMA 56 sont à l'initiative de la création d'un groupement d'employeurs départemental appelé "Solutis Emploi". Créé le 27 juin 2005, les premiers contrats sont signés depuis le mois d'octobre 2005.

Ce groupement serait intéressé par la gestion du phénomène saisonnier dans l'agriculture. Les besoins réels sont donc à étudier au plus près.

### 1) Qu'est ce qu'un groupement d'employeurs ?

C'est une association qui réunit des petites et moyennes entreprises dont le but est de recruter un ou plusieurs salariés et de les mettre à disposition de ses membres, selon les besoins de chacun

d'eux. L'association est l'employeur des salariés qui sont liés au Groupement par un contrat de travail.

A vocation désintéressée, le Groupement d'employeurs ne peut effectuer que des opérations à but non lucratif. Il vise à satisfaire les besoins en main d'œuvre de petites entreprises qui n'auraient pas la possibilité d'employer un salarié à temps plein. Il favorise la stabilité des salariés dans leur emploi en leur offrant de travailler dans plusieurs entreprises regroupées sur un même territoire. Le groupement est ainsi un moyen efficace de fixer une main d'œuvre dans un bassin d'emploi, notamment en zone rurale.

**Mise à disposition** de personnel vers des entreprises adhérentes dont les **besoins sont complémentaires**.

Dans le temps ↔ dans le poste ↔ dans l'espace

**Ainsi que faire disparaître la précarité liée aux contrats occasionnels.**

## 2) Qui peut adhérer à un groupement d'employeurs ?

- Toute personne physique ou morale entrant dans le champ d'application d'une convention collective (en raison des salariés qu'elle emploie déjà, ou qu'elle est susceptible d'employer), quelle que soit son activité, libérale, commerciale, industrielle ou agricole et quelle que soit sa forme juridique ;
- Des personnes physiques ou morales n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective. Elles devront alors choisir ensemble, avec au besoin, la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la convention commune applicable aux salariés du Groupement.

## 3) A quoi sert un groupement d'employeurs ?

Les motifs qui peuvent conduire les petites et moyennes entreprises à se réunir pour créer un Groupement d'employeurs sont à la fois divers et multiples.

Il peut s'agir par exemple :

- De créer un emploi stable susceptible d'intéresser un salarié qualifié dont les chefs d'entreprises souhaitent s'attacher les services
- D'occuper à temps partiel pour un nombre d'heures correspondant exactement à leurs besoins un salarié possédant une qualification particulière
- De maintenir sur plusieurs entreprises l'emploi d'un salarié que son entreprise d'origine serait, sinon, obligé de licencier ;
- **D'utiliser à tour de rôle au cours de l'année un salarié pour effectuer des travaux saisonniers décalés dans le temps.**
- De bénéficier occasionnellement d'un appoint de main d'œuvre.

#### 4) Quels sont les avantages d'un Groupement d'Employeurs ?

*Pour les entreprises membres :*

- Celles-ci peuvent avoir recours à une main d'œuvre qualifiée au moment de l'année où elles en ont le plus besoin, le Groupement d'Employeurs permet **tout en stabilisant l'emploi, d'améliorer la qualification et la formation des salariés.**

En outre les salariés du Groupement bénéficient d'une expérience acquise dans plusieurs entreprises différentes ou dans le cas des travaux saisonniers, de la compétence accumulée les années précédentes.

- Chaque entreprise supporte les frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main d'œuvre, avec des frais de gestion réduits au minimum.
- Les entreprises sont déchargées des tâches administratives qu'occasionne normalement l'emploi d'un salarié supplémentaire.

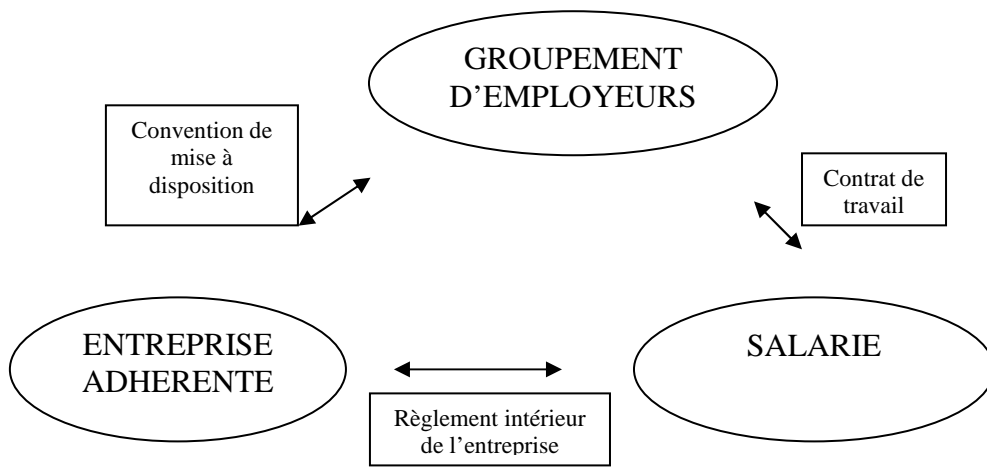
*Pour les salariés du Groupement :*

- Ils bénéficient d'un employeur unique, le Groupement, ce qui est plus simple en matière de couverture sociale, d'organisation de la relation de travail, que la situation du pluriactif dépendant de plusieurs employeurs.
- Ils ont un seul contrat de travail, obligatoirement écrit, qui mentionne la liste des adhérents du groupement.
- Ils sont couverts par une convention collective
- Ils peuvent bénéficier plus facilement de la formation professionnelle continue
- Ils bénéficient d'une plus grande sécurité de l'emploi, en raison de la dimension collective du groupement
- Ils ont l'assurance de percevoir leur salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du Groupement, ceux-ci étant solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés.

De plus, il met ses salariés à la disposition de ses seuls adhérents et en aucun cas auprès des entreprises extérieures.

Enfin, il a vocation à recruter des emplois stables (CDI), puisque l'objet même du Groupement est d'associer des employeurs qui, séparément, ne pourraient pas supporter la charge d'un emploi permanent.

Une relation tripartite



L'organisation des groupements d'employeurs « Venetis » et « Activy » se résume à ces mots :  
Souplesse, ouverture, rigueur et fidélisation.

## **C La gestion de la saisonnalité par les partenaires de l'emploi.**

Ces partenaires sont autant d'outils nécessaires à l'insertion professionnelle des saisonniers et à leur maintien dans l'emploi.

Ces partenaires sont nombreux, on limitera donc notre exposé aux ANPE, Missions Locales, la maison de l'emploi et de la formation professionnelle, maison de la saisonnalité, les organismes de formation professionnelle.

### **1) L'ANPE : L'Agence Nationale Pour l'Emploi**

L'ANPE est créée par ordonnance en juillet 1967 « pour organiser l'intervention publique sur le marché du travail ».

Les salariés saisonniers ont des droits, au même titre que les autres salariés. Ils gagnent au minimum le SMIC (80% de celui-ci pour les moins de 17 ans, 90 % entre 17 et 18 ans)

Depuis plusieurs années, l'ANPE du Morbihan développe une opération « **Neptune Emploi Saisonnier** » (Antennes ANPE dans les stations balnéaires ouvertes de juin à septembre) qui vise :

- à mieux connaître le marché local saisonnier,
- à faire converger l'offre et les demandes sur les points d'implantation géographiquement mis en place quatre points Neptune (Belle Ile anciennement point Neptune, Quiberon, Carnac, Arzon) en s'appuyant sur les points d'action hôtellerie restauration ;
- à satisfaire les offres et les demandes aux métiers liés à l'activité touristique,
- à mieux connaître et former les demandeurs d'emploi saisonniers
- et à favoriser la mobilité de la main d'œuvre saisonnière qualifiée mer, montagne, zones urbaines par le serveur ANPE.

L'ANPE s'est fortement engagée auprès des saisonniers pour les aider dans leur recherche d'emploi. Cet engagement va encore plus loin puisque deux institutions (ANPE et Mission locale) vont jusqu'à rechercher des solutions pour une stabilisation des saisonniers.

Elle organise des **bourses à l'emploi saisonnier** dans les stations balnéaires mais aussi dans les territoires les plus en retrait (comme Ploërmel où plusieurs offres d'emplois saisonniers du Morbihan étaient proposés aux demandeurs d'emploi ; le COB avec le PAE, les missions locales, les Bureaux Information Jeunesse se font les relais auprès des jeunes.). La première manifestation a été organisée sur le Bassin d'Auray en mars 1998 (en amont de la création d'une maison des saisonnalités).

Les bourses sont organisées autour de deux axes principaux :

- Faire se rencontrer des professionnels des métiers de l'hôtellerie restauration, de l'animation
- Marquer le début de l'activité saisonnière et l'ouverture des points saisonniers.

La bourse est donc un lieu de rencontre privilégié entre :

- **Des professionnels qualifiés :**

► Les entreprises du pays, hôteliers, restaurateurs, campings, villages vacances, commerce, grande distribution, mais aussi les entreprises de l'agroalimentaire.

- **Des demandeurs d'emploi :**

► sélectionnés sur leur CV, invités à la bourse,

► sans expérience significative de l'hôtellerie, mais volontaires pour occuper les postes saisonniers offerts à la bourse.

Les enjeux de la bourse à l'emploi saisonnier sont nombreux, cela permet :

- Un débouché local inscrit dans une dynamique de professionnalisation
- La réalité d'un marché de l'emploi permettant d'exercer également en montagne
- La prise en compte des professionnels d'une charte qualité sur les emplois saisonniers
- La prise en compte par les partenaires ANPE/ Mission locale/ AFPA, de compétences acquises à valoriser par la formation.

## 2) La mission locale.

Les missions locales sont des associations à but non lucratif de type loi 1901. Elles ont pour rôle l'insertion professionnelle et sociale des jeunes entre 16 et 25 ans. Elles accueillent les jeunes et les aident à construire un projet professionnel. Elles travaillent en lien avec l'ANPE.

### **La mission locale d'Auray a eu une très forte implication dans l'insertion professionnelle des saisonniers.**

En 1997, les villes d'Auray et d'Albertville s'associent afin de restreindre les périodes de chômage des saisonniers.

La mission locale d'Auray est très investie dans l'élaboration et le suivi d'échange entre le Pays d'Auray et celui d'Albertville. A cette fin, les comités de bassin d'Auray et d'Albertville en collaboration avec les ANPE et les missions locales, ont signé en 1998, un **partenariat** qui a, alors permis à 12 jeunes demandeurs d'emploi d'Auray de participer à la bourse de l'emploi organisée à Albertville. Dix sont revenus avec des contrats de travail pour la saison d'hiver. L'année d'après, le dispositif est devenu départemental. L'objectif est de donner du travail toute l'année aux saisonniers, autrement dit de les fidéliser. Les employeurs y sont encore réticents, il faut les



sensibiliser sur leurs propres intérêts. En effet, cela peut leur permettre de réaliser des économies, notamment en termes de formation.

### 3) La maison de la saisonnalité.

Le rapport de M. Anicet Le PORS a établi 31 propositions. La proposition n°28 consistait à créer des maisons du saisonnier qui « constituaient des lieux d'information où pourraient par exemple être consultées les offres d'emplois et être transmises les candidatures. ». Son but est bien d'améliorer l'environnement de vie des saisonniers.

Suite à ce rapport une maison de la saisonnalité a été portée par la mission locale pour l'emploi du Pays d'Auray.

Plusieurs partenaires y ont été impliqués :

- Des employeurs
- La DDTEFP du Morbihan
- Conseil Régional de Bretagne
- ANPE
- Comité de Bassin d'Emploi du Pays d'Auray

Les objectifs visés étaient les suivants :

- Favoriser la gestion des emplois saisonniers et les conditions extra-professionnelles des saisonniers du tourisme,
- Améliorer les compétences professionnelles des saisonniers

Cette structure était destinée à un public particulier : des personnes qualifiées dans le secteur du tourisme.

Elle fonctionnait pour les deux saisons hiver et été

Durant la saison d'hiver, cela consiste à accompagner la mobilité professionnelle des saisonniers qualifiés dans l'hôtellerie restauration du Morbihan.

Durant la saison d'été, il s'agissait d'accueillir les saisonniers sur le bassin d'emploi.

Les perspectives d'avenir de ce projet s'articulaient autour deux trois grands axes :

- Développer l'accompagnement à la mobilité à partir du CV emploi-entreprise
- Favoriser la formation des salariés peu qualifiés
- Engager des actions dans le domaine de la pluriactivité.

Aujourd'hui, une nouvelle structure a pris le relais de la maison de la saisonnalité, pour accompagner les saisonniers dans le sillage de l'organisation des saisons en montagne et des efforts faits pour l'accueil et l'hébergement des saisonniers sur la côte.

L'espace saisonnier est donc situé dans les locaux de la **nouvelle maison de l'emploi et de la formation professionnelle du Pays d'Auray**.

Les partenaires de l'emploi du Morbihan s'unissent pour œuvrer en faveur de la pérennisation de l'emploi des saisonniers.

La DDTEFP du Morbihan engage dans la continuité de la maison de la saisonnalité des actions dans le domaine de la pluriactivité. Ce travail consiste à réunir les professionnels, et les acteurs de l'emploi du bassin d'Auray pour étudier les besoins des employeurs et des saisonniers et rechercher des complémentarités entre ces activités saisonnières.

**Ainsi dans le cadre d'un projet de pérennisation de l'emploi dans le milieu associatif sportif**, un partenariat a été mis en place associant la direction du travail, l'AFPA, l'ANPE, le CIO, la mission locale, le conseil de développement d'Auray, la direction départementale de la jeunesse et des sports du Morbihan.

Face aux problèmes de précarité posés dans le monde associatif du sport, des perspectives d'actions ont été pensées par les partenaires.

En mutualisant leurs compétences et leurs connaissances, ils ont décidé de procéder par analyse excentrique (c'est-à-dire du plus près au plus éloigné de l'activité initiale de la personne) pour identifier les complémentarités d'activité :

- Autres activités d'encadrement/animation
- Activités dans un environnement proche de l'activité principale (entretien des installations, développeur de projet, secrétariat.)
- Activités dans la branche sport au sens large (vente, journalisme, fabrication)
- Activités liées au même milieu/ environnement (ex : BEES Voile / ostréiculture ; BEES Equitation / Agriculture ; BEES Ski / entretien station...)
- Activités dans d'autres branches

Se pose alors la question de la formation initiale et continue de la personne.

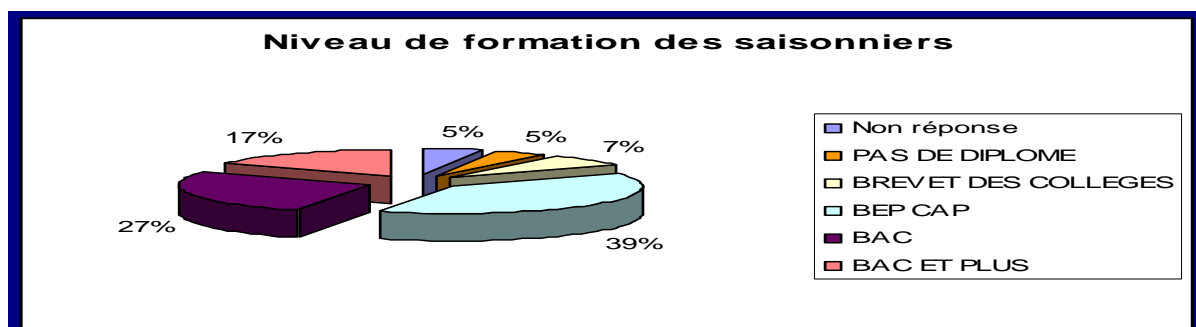
## **D) Les saisonniers du Morbihan**

### **1) Les caractéristiques socio professionnelles des saisonniers**

Les bourses de l'emploi saisonnier du Morbihan ont été des lieux privilégiés pour mieux connaître les saisonniers du Morbihan. L'enquête a donc pu être menée auprès des saisonniers du bassin d'emploi de Vannes, Auray et Ploërmel. La méthode sélectionnée a été celle du questionnaire avec une majorité de questions fermées. Les questions ouvertes demandant un peu plus de temps et de réflexion aux personnes qui ont bien voulu répondre au questionnaire n'a pas été un franc succès. Cependant, certaines suggestions intéressantes ont été émises par les saisonniers.

Aux vues des résultats de l'enquête, on note que la majorité des personnes interrogées dans tous les bassins d'emploi étaient des saisonniers du tourisme. Nous consacrerons donc un premier point à cette catégorie de saisonniers. De surcroît, beaucoup d'études ont été réalisées sur les saisonniers du tourisme<sup>1</sup>.

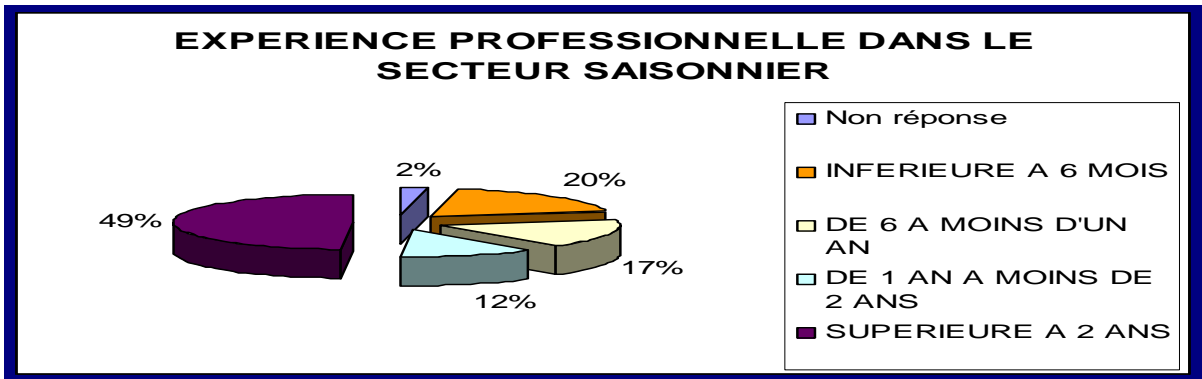
En outre, on ne doit pas occulter les saisonniers agricoles, de l'IAA, du bâtiment et du transport. Il faut souligner que leurs trajectoires sont bien différentes de celles des saisonniers du tourisme.



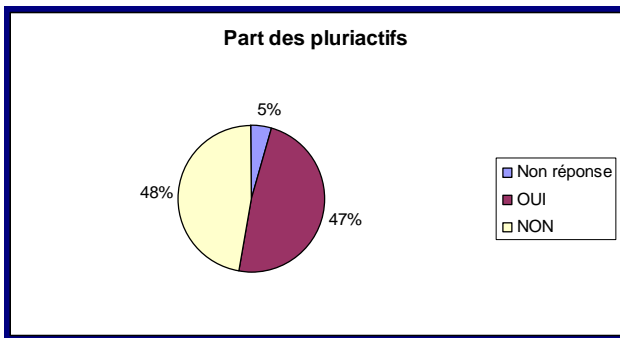
On remarque que le niveau de formation est assez bas : ils sont 46% à être de niveau V. La part des niveaux bacs est assez importante. La grande présence des étudiants dans ces forums explique le pourcentage élevé de diplômés

<sup>1</sup> Rapport présenté par Monsieur Anicet LE PORS, « propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme », janvier 1999.

Travail réalisé dans le cadre d'un mémoire de fin d'étude « le travail saisonnier, passerelle dans un projet d'intégration socio professionnelle » (diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et solidaire) de Madame Cécile Poulelaouen, chargée de la saisonnalité maison de l'emploi et de la formation professionnelle d'Auray.



Ce sont des saisonniers qui ont une expérience professionnelle assez importante.



La pluriactivité chez les saisonniers est partagée.

Les pluriactifs saisonniers sont des pluriactifs précaires<sup>1</sup>, ils enchainent une succession de contrats à durée déterminée. Ils sont composés de :

- **Pluriactifs migrants** et qui exercent dans deux endroits différents (mer/montagne), il s'agit du pluriactif saisonnier qui peut pratiquer :
  - ▶ le même métier : l'exemple type est le serveur de restaurant
  - ▶ deux métiers différents : moniteur de voile/ostréiculteur
  
- **Pluriactifs sédentaires** qui exercent successivement plusieurs métiers dans l'année, au même endroit.

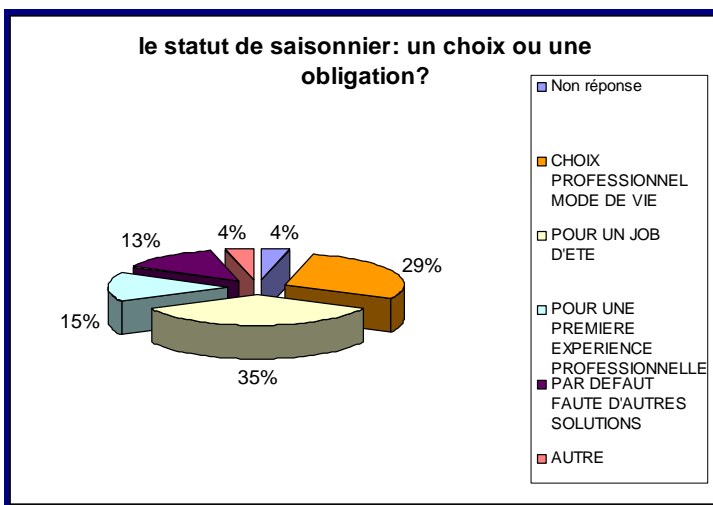
Dans les résultats de l'enquête, on a pu observer que la majorité des pluriactifs étaient âgés de 18 à 25 ans. C'est donc une population jeune qui cesse ce mode de vie à partir de 26 ans.

<sup>1</sup> www. Peripl.org



L'immense majorité des saisonniers ne souhaite pas adopter ce mode de vie pendant toute sa vie de travailleur.

Peut-on pour autant affirmer que cette situation professionnelle rythmée par les cycles saisonniers de travail est subie ?



C'est par le biais d'un premier job d'été qu'ils ont choisi d'intégrer le monde du travail saisonnier. C'est une bonne occasion lorsque l'on est étudiant d'économiser un petit capital pour le déroulement de son année universitaire.

Pour l'autre majorité, c'est la concrétisation d'un choix professionnel. La liberté est le maître mot des saisonniers qui ont choisi ce mode de travail. C'est une liberté dans le choix de leur employeur, du lieu de travail, de voyager...

On observe qu'une minorité a choisi d'être saisonnier faute d'autre solution ;

Etre saisonnier ne s'improvise donc pas et peut donc être un choix.

Quelques éléments de l'enquête du **Comité de développement du le pays d'Auray**,<sup>1</sup> nous ont aidé à compléter les caractéristiques des saisonniers.

**L'origine géographique des saisonniers est très locale :**

95% résident en Bretagne

59% sur le pays d'Auray

Ils soulignent que les saisonniers ont peu de problèmes d'accès au logement, et que les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'aide au logement des saisonniers

Il s'agit d'une population majoritairement masculine qui est âgée de moins de 25 ans

Cette population est majoritairement formée dans le secteur de l'industrie hôtelière du tourisme et des loisirs. La deuxième formation est celle du commerce et de la distribution.

Leur niveau de diplôme est majoritairement bas : de niveau V.

Le poste à la fois le plus recherché et occupé est celui de serveur.

1270 saisons ont été effectuées entre 1999 et 2004 :

280 personnes soit 4,6 saisons

4,4 pour les femmes et 4,7 pour les hommes

59% des saisons effectuées ont lieu en été, et 41% en hiver.

Le travail saisonnier est une démarche volontaire pour 76% des personnes.

-84,8% des personnes interrogées souhaitent travailler à la fois l'été et l'hiver

-60% des personnes souhaitent travailler été et hiver dans le même secteur d'activité

65% est satisfaite des rémunérations perçues, alors que 60% a obtenu des évolutions.

-des besoins en formation complémentaires mitigés

-une faible connaissance des modalités d'accès à une formation et à la VAE.

La destination des saisonniers entre 1999 et 2004 :

La région Bretagne concentre 63% des saisons (dont 58% en Morbihan)

La Savoie et Haute – Savoie : 15%

Autres régions de France :

13% (dont 3% Ile de France)

---

<sup>1</sup> Enquête du Comité de Développement du Pays d'Auray entre 1999 et 2004 auprès de 280 personnes ayant utilisé les services de la Maison de la Saisonnalité.

International : 6%

Pays d'Europe : 4%

Une très forte minorité recherche un emploi pour les deux saisons, uniquement dans le pays d'Auray

a) Les saisonniers du tourisme.

a-1 typologie des saisonniers.

« Les difficultés rencontrées pour définir et repérer les travailleurs saisonniers résultent d'une hétérogénéité des situations. Il n'y a pas un saisonnier du tourisme, mais plusieurs, correspondant à des situations sociologiques, juridiques et économiques différentes. »

Selon le rapport de monsieur Anicet Le Pors, on dénombre 3 types de travailleurs saisonniers :

► **Les professionnels mobiles** qui représentent 20% de la population totale. Ce sont les personnes issues des écoles hôtelières ou du tourisme qui s'établissent de façon durable dans cette profession en moyenne après 35 ans.

► **Les pluriactifs locaux** souvent peu qualifiés et qui représentent 20% de cette même population.

► Enfin, les jeunes en insertion. 60% des jeunes saisonniers du tourisme sont à la recherche d'un premier emploi et se répartissent en 3 catégories :

- des occasionnels (jobs d'été)
- des jeunes à la recherche d'emplois saisonniers par défaut
- des jeunes qui à terme vont se socialiser dans les métiers du tourisme

Mais il existe d'autres classifications comme par exemple, celle créée par la société « Conseil, étude et développement appliqués aux entreprises et aux territoires : CEDEAT <sup>1</sup> » dans son étude qui y décline trois catégories de saisonniers :

► **Les saisonniers classiques** qui reproduisent des modèles traditionnels,

► **Les néo-saisonniers** qui sont apparus au début des années soixante-dix mais dont le flot a continué de s'alimenter au gré des nouvelles générations de jeunes, attirés par un mode de vie particulier, le rythme et le contexte du travail touristique,

---

<sup>1</sup> E.OZENNE, M.ROUSSEAU, R.SIESTRUNCK, « l'emploi touristique du Grand Est, Travail Saisonnier et Mobilité », CEDAET, septembre 1990.

► **Les météores**, jeunes, peu qualifiés, ils sont venus de toutes les régions pour trouver du travail. La saison ne les attire aucunement. Ce qu'ils recherchent avant tout c'est un salaire. La saison, d'hiver ou d'été, à la montagne ou à la mer, représente pour eux une opportunité d'emploi. »

Il faut ajouter une quatrième catégorie d'individus qui ne se considèrent pas comme des saisonniers, ni ne sont considérés comme tels «les étudiants qui viennent renforcer les effectifs aux périodes de vacances scolaires, en particulier juillet-août ».

#### a-2. Les caractéristiques des saisonniers du tourisme.

La population employée est jeune puisque deux tiers des saisonniers d'été ont moins de 25 ans. C'est le secteur de l'hébergement qui pendant la période estivale embauche le plus de saisonniers avec 17% d'emplois dans les hôtels, 59% dans les terrains de camping et 44% dans les autres formes d'hébergement touristique (ex : centres et villages vacances...). Les contrats de travail proposés sont généralement de type CDD. 42 % des saisonniers, en été travaillent à temps partiel. « L'utilisation du CDD semble cependant plus répandue encore dans les activités récréatives, culturelles et sportives ».<sup>1</sup> La durée moyenne d'un contrat est de 38 jours et la mobilité dans ces secteurs est extrêmement élevée. 70% des saisonniers travaillent dans leur département de résidence, 13% dans un département voisin et 17% dans un département plus éloigné. Les salariés du tourisme sont majoritairement des employés à 60%. Enfin, « quatre personnes sur dix travaillent régulièrement comme saisonniers et n'évoluent pas dans les conditions favorisant l'épanouissement de l'individu. »

Ces caractéristiques générales des saisonniers du tourisme dégagées dans le rapport sont-elles similaires dans le Morbihan ?

#### a-3. Les saisonniers du tourisme dans le Morbihan

Les saisonniers du tourisme en Morbihan sont concentrés sur la bande littorale. La zone d'emploi d'Auray, est plus particulièrement dépendante des emplois du tourisme. Les trois quart des saisonniers y ont moins de 25 ans. Ce secteur géographique, avec le secteur Carnac-Quiberon connaît la plus forte économie touristique. Sur les sites balnéaires, les saisonniers sont très jeunes et possèdent un niveau d'enseignement général élevé.

En bord de mer, 60% des saisonniers sont occasionnels, principalement des étudiants. La période estivale leur permet de travailler un mois ou deux à temps complet. Selon l'enquête du CADET, il est possible d'estimer le nombre d'étudiants employés l'été à environ 10 000 personnes. Ces occasionnels se retrouvent peu ou pas en zone de montagne puisque l'on y retrouve majoritairement des professionnels. Ayant une qualification technique ou des saisonniers ayant à leur actif une certaine expérience professionnelle.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Source Rapport par Monsieur Anicet LE PORS, « propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des saisonniers du tourisme », janvier 1999.

<sup>2</sup> Françoise DUSSERRE, « Enquête sur les conditions de vie des saisonniers », pour l'AGEBEF, novembre 1993



En Morbihan, les pluriactifs professionnels vont cumuler une saison à la mer et une autre en montagne (pluriactivité géographique)

Les saisonniers qui veulent rester dans leur département d'origine, vont cumuler une saison dans un autre secteur d'activité. En Morbihan, nous avons l'exemple d'un moniteur de voile l'été qui cumule une saison l'hiver dans l'ostréiculture.

En revanche, les saisonniers occasionnels vont cumuler des petits jobs dans des secteurs d'activités qui ne sont pas forcément soumis à des variations saisonnières.

Le département n'a pas de groupement d'employeur spécialisé dans l'hôtellerie restauration, ni dans celui de l'animation. On peut se poser la question de son utilité.

## b) Les « autres saisonniers »

### b.1 Les saisonniers dans l'agriculture

#### **Un peu d'histoire :**

*Au début du XXe siècle, les bretons se rendaient à Jersey faire des saisons dans la pomme de terre de primeur.*

*Les tâcherons, comme on les appelait à l'époque, se rendaient dans la Bosse, en région parisienne, pour les binages des betteraves sucrières (un travail très pénible), pour le mois de mai.*

*Puis, sur la période du 15 octobre au 15 novembre, les mêmes tâcherons se livraient dans la même région à l'arrachage manuel des betteraves sucrées.*

*Enfin, jusqu'à fin décembre, ils alimentaient les chaînes de broyage à la sucrerie*

*A l'époque, ces tâcherons arrivaient à se constituer un salaire annuel en multipliant les tâches sur l'année. La pluriactivité dans l'agriculture existait donc à l'époque.*

*Aujourd'hui, cette pluriactivité dans l'agriculture existe encore mais elle concerne une population plus jeune qui n'adopte ce mode de vie que temporairement.*

#### Remarque générale :

► C'est une population assez jeune dans l'ensemble qui fait des saisons dans le sud du département. (Bassin de Lorient et de Vannes)

On recense trois types de saisonniers dans l'agriculture maraîchère : (pas de pourcentage) :

► **les pluriactifs locaux et mobiles.** Leur mode de vie s'organise autour des saisons dans l'agriculture. La durée de leur contrat varie en fonction des saisons. Mais la durée de leur contrat va souvent osciller entre 4 et 6 mois. Ils vont cumuler des saisons dans d'autres exploitations du Morbihan ou dans d'autres régions (par exemple des vendanges dans le Maine et Loire et en Loire

Atlantique). Certains vont cumuler une activité dans l'agro alimentaire (pas d'utilisation massive du GE). En agriculture, beaucoup fonctionnent par le bouche à oreille. C'est une population jeune. C'est une frange de la population assez marginale, qui cultive ce mode de vie et qui n'aspire pas à trouver un emploi stable. Certains, vont se professionnaliser au cours des années (dans la taille de vignes).

Leurs formations d'origine forment un panel très contrasté : celles-ci ne sont pas forcément en lien avec l'agriculture.

A titre d'exemple, nous pouvons citer les ouvriers ostréicoles saisonniers qui cumulent deux emplois dans l'année, dans deux secteurs différents. Ils vont principalement profiter de la saison estivale sur la côte pour compléter leur activité hivernale sur le littoral.

Un projet de création de groupement d'employeur dans la conchyliculture avait d'ailleurs été impulsé mais n'avait pas abouti.

► **Les saisonniers occasionnels.** Ils saisissent l'opportunité de la saison. Ils sont demandeurs d'emploi, étudiants en fin de cycle universitaire qui ne trouvent pas de travail dans leur branche.

► **Les étudiants** constituent un réservoir de main d'œuvre pour les agriculteurs. Ils effectuent des contrats courts correspondant à la période d'été. C'est aussi un secteur d'activité où l'on retrouve beaucoup de mineurs. Certains maraîchers n'emploient que des jeunes étudiants.

*La pratique du CDD est la plus répandue dans le travail saisonnier agricole.*

*Pour éviter le travail dissimulé, le **Titre emploi simplifié agricole** (Tesa) a été créé. Il permet à l'employeur de faciliter ses démarches relatives à l'embauche. Son interlocuteur unique est la MSA.*

#### *b.2. Les saisonniers des conserveries de légumes, IAA.*

La Dares<sup>1</sup> dénombre trois types de saisonniers dans la conserverie de légumes :

► **Les saisonniers professionnels** qui incarnent la stabilité. La monopolisation des chances est progressive : elle s'organise au début de la vie professionnelle et repose sur la mobilité et l'accumulation d'une expertise professionnelle fondée sur le diplôme et la variété des expériences.

► **Les saisonniers par défaut.** Ceux-ci sont dans un processus d'ouverture vers l'extérieur et de précarité. Ils ne bénéficient que de droits faibles.

► **les étudiants** constituent également un segment essentiel du système d'emplois saisonniers.

---

<sup>1</sup> M.DEL SOL, A. GOUZIEU, N SOUCHARD, P.TURQUET, la répartition du travail en question. Une lecture originale à partir de l'étude de cinq groupes socio statutaires éloignés de la norme salariale typique, Lessor, Rennes 2, rapport pour la Dares, 1997.

Le fondement de la différenciation de ces saisonniers par rapport aux autres salariés temporaires est l'intériorisation de la condition de saisonnier.

Les saisonniers dans les conserveries de légumes représentent la frange de la population la plus précaire. Ils n'ont pas de compétences reconnues. La relation d'emploi est soumise aux fluctuations de l'organisation saisonnière du travail. Ces contraintes s'étendent à la vie familiale et ne sont supportable qu'en raison des solidarités familiales et de voisinage. C'est une population rurale qui est concentrée dans le nord du département. Certains saisonniers sont des personnes qui viennent de s'installer dans la région et qui saisissent l'opportunité de la saison.

Les droits en matière de salaire indirect sont réduits.

Enfin, les femmes et les jeunes, peu qualifiés et peu mobiles, sont principalement affectés à ces emplois.

Des saisonniers parviennent à se stabiliser. Dans ce cas, leurs chances économiques et sociales sont étroitement dépendantes des réseaux de sociabilité et s'appuient sur des règles patronales implicites, comme d'ailleurs les « saisonniers par défaut » de l'hôtellerie-restauration.

Par contre les « professionnels » de ce secteur, généralement jeunes, célibataires et qualifiés, ont largement intégré la mobilité et profitent pleinement du calendrier touristique national (saison d'hiver à la montagne, saison d'été à la mer). Elle doit cependant s'interrompre au moment de l'installation matrimoniale et conduit à deux stratégies : la stabilisation dans des secteurs mieux protégés statutairement comme l'hôtellerie de chaîne ou l'installation comme travailleurs indépendants.

Beaucoup d'intérimaires.

**Les saisonniers de l'agro alimentaires sont pour partie des pluriactifs précaires.** Ce phénomène est très prégnant dans la partie centre ouest du centre Bretagne. Ce sont des pluriactifs sédentaires. Ils vont rester dans leur bassin d'emploi et dans le même métier et même secteur d'activité.

Les saisonniers sont des agents de production. Ils vont compléter leur saison par le biais de groupement d'employeur.

Exemple de parcours d'un saisonnier dans l'agroalimentaire qui se servent des saisons pour pérenniser leur emploi.

-Première saison : conserverie de légumes : de février à septembre

Chômage saisonnier

Deuxième saison : biscuiterie

### b.3 Zoom sur cas particuliers

► **Dans le transport de voyageurs**, la population des saisonniers est assez âgée. Les 2/3 des effectifs ont plus de 40 ans et subissent le temps partiel. Le taux de représentation des moins de 25 ans est très faible, il n'atteint que 3%.

Cette population est vieillissante car la majorité des salariés est composée de personnes en reconversion professionnelle. De plus, l'accès au métier de conducteur de car n'est possible qu'à partir de 21 ans. Cette réglementation réduit les chances d'avoir un personnel jeune qui assurera la relève.

Les conducteurs de cars sont exclusivement des locaux. En effet, le temps partiel impose un lieu d'habitation à proximité du lieu de travail.

Ce sont donc des intermittents, mais à temps partiel. Cette intermittence s'explique par l'inactivité cyclique pendant les vacances scolaires.

Pour cette population, un double problème se pose :

- La problématique du temps partiel sur la période scolaire. Il faut trouver des **heures complémentaires** pour constituer un temps plein.
- La problématique de l'intermittence. Il faut chercher un **emploi complémentaire** pendant les périodes de vacances scolaires.

Certains essayent de combler le temps d'inactivité restant par des « petits boulots » : ils représentent un éventail de métiers très ouvert. Certains ont pour employeur les GE ce qui leur permet un encadrement. On retrouve beaucoup de femmes dans les services à la personne, les entreprises de nettoyage. Certains chauffeurs vont cumuler une activité dans l'agroalimentaire en tant que chauffeur.

#### ► **Les services à la personne :**

Une population exclusivement féminine.

Une population saisonnière étudiante qui subit le temps partiel.

Le transport maritime de voyageurs :

#### ► **Dans le transport maritime lié à la saison touristique.**

Le niveau de formation des saisonniers est plus élevé que la moyenne. Un niveau bac et une bonne connaissance des langues sont requis pour travailler en tant qu'hôtesse d'accueil dans les gares ou à flot.

## **2) Les difficultés inhérentes à l'emploi saisonnier.**

### **a. Des conditions de travail difficiles, associées à une faible rémunération.**

Les résultats de l'enquête auprès des saisonniers ne sont pas exhaustifs. L'enquête auprès des entreprises nous a permis de soulever des problèmes. 50% des entreprises interrogées soulignent la difficulté des conditions de travail, et 30% la faible rémunération, les saisonniers évoquant ces deux facteurs de précarité.

Selon l'enquête de l'AGEBEF (Association de Gestion de l'Expérimentation d'une Bourse de l'Emploi Formation du tourisme), les conditions de travail des saisonniers<sup>1</sup> sont très extrêmement difficiles, mais celles-ci varient en fonction du secteur d'activité. Les saisonniers de l'hôtellerie-restauration sont sujets aux conditions de travail les plus dures. De surcroît, les salariés œuvrant sur les sites balnéaires sont encore plus exposés au non respect du droit du travail et de l'individu (temps de travail très long, salaires bas, peu de personnels logés par l'employeur). Les conditions de travail qui sont « aléatoires dépendent bien souvent de la personnalité de l'employeur. » Ainsi, il ressort de cette enquête que certains saisonniers travaillent 11 heures et plus par jour et ne bénéficient d'aucun repos hebdomadaire. De plus, les salaires sont souvent parmi les plus bas du fait du peu de qualification des travailleurs.

### **b. Le problème de la pérennisation de l'emploi**

L'emploi saisonnier n'est pas par définition, annualisé et/ou à durée indéterminée. Le travailleur saisonnier n'est pas toujours assuré de retrouver son emploi d'une saison à l'autre. Il est dépendant des variables d'embauche : conditions climatiques, conjoncture économique...il n'a pas de visibilité sur sa carrière.

La mobilité géographique est un facteur important d'embauche dans l'activité saisonnière du tourisme. Cela peut permettre d'assurer un travail sur la saison d'été et la saison d'hiver dans la même année. Il est possible dans le cas de longues saisons de voir des employeurs proposer des contrats annualisés.<sup>2</sup> (CDI). Cela permet à l'employeur de garantir une qualité du travail fourni et au salarié de stabiliser ses conditions d'emploi. Les conventions collectives doivent alors évoluer pour permettre l'annualisation du temps de travail. Mais cela reste trop rare.

---

<sup>1</sup> Françoise DUSSE, « Enquête sur les conditions de vie des saisonniers », pour l'AGEBEF, novembre 1993.

<sup>2</sup> Quatre cas d'expérimentation sur la presqu'île de Quiberon. (Cuisinier qui hors saison d'été sera l'homme d'entretien dans le même hôtel restaurant.)

### c. Le chômage saisonnier

Les périodes d'activité et d'inactivité sont étroitement liées et récurrentes à des moments quasiment identiques chaque année. L'indemnisation de ces périodes d'inactivité est importante pour le salarié<sup>1</sup>. Le règlement « Assédic » prévoit deux catégories de chômage saisonnier :

- le chômage survenant à la suite d'activités exercées dans un secteur saisonnier. (exploitations forestières/ centres de loisirs et de vacances/ Sport professionnel/ Activités saisonnières liées au tourisme/ Activités saisonnières agricoles (récoltes, etc. / casinos et cercles de jeux.
- Le chômage survenant trois années de suite aux mêmes périodes ; peu importe dans cette situation, le secteur d'activité concerné.

Est considéré comme chômeur saisonnier, « le salarié qui, pendant les 3 ans précédant la fin du contrat de travail, a exercé une activité dans un de ces secteurs, au cours de deux des trois années. »

Le montant de l'indemnisation au titre du chômage saisonnier est minoré. Le calcul du montant de l'indemnisation repose sur une annualisation du temps de travail. (Il faut avoir travaillé au minimum 182 jours et avoir totalisé 910h00 sur l'année). Cette modalité de calcul pénalise certains saisonniers qui ne parviennent pas à comptabiliser le montant d'heures requis sur l'année.

Toutefois, les règles sur le chômage saisonnier ne sont pas applicables si :

- ▶ La personne n'a jamais perçu les allocations d'assurance chômage,
- ▶ L'activité saisonnière est liée à des circonstances fortuites.

Une restriction :

**Si la personne est reconnue comme saisonnier à compter du 18 janvier 2006, le nombre d'admissions au titre du chômage saisonnier est limité à 3.**

Cette restriction des droits encourage les saisonniers à avoir une activité complémentaire pendant l'intersaison. Cette suggestion rejoint la problématique de la pérennisation de l'emploi. Afin d'encourager ce mouvement de pérennisation, des actions devront être mises en place.

Les acteurs professionnels économiques et de l'emploi ont soulevé un certain problème : certains saisonniers adoptent une attitude attentiste en attendant le redémarrage de la saison. Ils s'inscrivent en tant que chômeurs saisonniers, et perçoivent des indemnités.

On peut en déduire, que pendant la saison creuse, peu d'alternatives sont proposées.

---

<sup>1</sup> La commission nationale de l'assurance chômage réunie le 18 avril 1997 a décidé que le chômage saisonnier serait désormais indemnisé en intersaison.

d. Un manque de respect du droit du travail

On recense plusieurs infractions au code du travail en Morbihan<sup>1</sup> :

- ▶ L'absence de contrats de travail (engagements de procédures au pénal). Des employeurs «abusent» à travers le travail dissimulé.
- ▶ Des cadences de travail infernales.
- ▶ Un écart entre contrats de travail et la réalité, notamment en terme de salaire (ex : 1500 euros brut et non net).
- ▶ Des heures supplémentaires non rémunérées qui se traduisent par l'absence de relevé d'heures (cahier d'émargement non rempli) : 350h/mois, rémunérés 169h00. (En pleine saison, cela peut se chiffrer en milliers d'euros).
- ▶ Certains employeurs oublient la majoration des heures de nuit, les pauses réglementaires en cours de service, les heures, voire les jours de repos.
- ▶ Des cas de maltraitances (agressions sexuelles, racisme avéré)
- ▶ Le prélèvement abusif de la nourriture et du logement sur le salaire. Le cas de la restauration, sur les repas : élément du contrat de travail. Et au final, le repas ne sont pas fournis et sont même facturés.
- ▶ Les conditions limites de logement.
- ▶ Des ruptures abusives de contrats (procédure suivie : pas d'entretien préalable- litige modalités de licenciement : ils qualifient la rupture de licenciement de démission
- ▶ Certains ne respectent pas la convention collective de leur secteur.

e. Des difficultés d'accès à la formation

L'indemnisation du chômage permet aux travailleurs d'accéder à la formation rémunérée. Or, les conditions d'attribution d'une AFR (Allocation de Formation-Reclassement) ou d'un CIF (Congé Individuel de Formation) ne sont pas souvent remplies par le travailleur saisonnier, qui ainsi n'en bénéficie pas.<sup>2</sup>

D'autre part, durant l'intersaison, les salariés en CDD se retrouvent sans emploi et, de ce fait, ne peuvent bénéficier des possibilités offertes pour la formation professionnelle continue. »<sup>3</sup>

Cependant, depuis la loi relative au développement des territoires ruraux de février 2005, un CDD de formation pour les travailleurs saisonniers a été créé. C'est un contrat par lequel l'employeur qui s'est engagé à reconduire pour la saison suivante le contrat de travail saisonnier d'un salarié propose à ce dernier de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise.

---

<sup>1</sup> CFDT Morbihan. La CFDT diffuse des guides saisonniers destinés à informer les saisonniers de leurs droits. C'est un combat permanent pour ce syndicat.

<sup>2</sup> AFR, 4 mois d'activité dans les 12 derniers mois. CIF, 24 mois d'activité dans les 5 dernières années dont 4 mois dans les 12 derniers mois.

<sup>3</sup> Christian JUYAUX, «Saisonniers : la problématique sociale », in Espace ES n°93, août/septembre 1988.

La durée de ce CDD de formation est égale à la durée de l'action de formation et la rémunération doit être celle correspondant aux fonctions que le salarié concerné remplira la saison suivante. Même si le salarié refuse ce CDD formation, l'employeur reste tenu de l'embaucher pour la saison suivante si la reconduction du contrat saisonnier est prévue par une convention, un accord collectif étendu ou le contrat de travail.

f. Des problèmes périphériques à l'emploi

➤ **Des conditions de logements souvent peu satisfaisantes**

Trouver un logement reste toujours délicat pour beaucoup de saisonniers. La concurrence avec le marché locatif touristique (65 % de l'offre d'hébergement touristique dans le Morbihan sont des résidences secondaires<sup>1</sup>) est très vive et l'accès au logement social est souvent difficile pour des raisons de conditions de revenu, d'activité, de caution ou de délai d'instruction des dossiers incompatible avec la fluidité de l'emploi. Le problème majeur reste le coût de la location.

Les saisonniers des stations balnéaires sont encore plus exposés à ce risque de non logement que les saisonniers des zones urbaines ou rurales.

Indicateurs, variables :

L'origine et la localisation géographique à la fois du travailleur saisonnier et du travail saisonnier jouent comme deux variables pour identifier les problèmes de logement :

- Les saisonniers locaux ne sont pas ou peu concernés par cette problématique.
- Ce problème s'observe peu chez les saisonniers de la haute saison qui constituent une population jeune, étudiante. En effet, ils trouvent à se loger sur les aires des terrains de camping.
- Ce sont les saisonniers « non locaux », en contrat long qui pâtissent de la pénurie de logement. Le coût du logement sur le littoral côtier est trop élevé pour les petits salaires des saisonniers. Peu de logements sont spécialement aménagés et affectés aux saisonniers sur le territoire (cela se fait par des actions sporadiques, très limitées).
- Les conditions d'accueil des saisonniers sont altérées par la pénurie de logements attribués aux saisonniers. Cette problématique du logement des saisonniers dessert l'attractivité du territoire morbihannais. C'est un frein à l'embauche des saisonniers.

Les pouvoirs publics, les associations et certains employeurs réfléchissent de plus en plus à des solutions à apporter à ce problème. En effet, ces mauvaises conditions expliquent, en partie, les difficultés de recrutement rencontrées. Face à la pénurie d'hébergement, certains employeurs qui ne proposent pas de logements pour leurs saisonniers ont des difficultés de recrutement.

---

<sup>1</sup> Source : observatoire du CDT Morbihan



➤ **Des difficultés de mobilité sur le territoire, obstacle à la pluriactivité.**

C'est une problématique territoriale.

On doit donc procéder à une analyse territoriale par zones rurales et zones littorales ou urbaines.

**Dans les zones rurales :**

- On note des coûts élevés de déplacement dus à la ruralité. (Les gens qui veulent effectuer une saison en bord de mer, ont des difficultés à réaliser ce parcours d'emploi). En effet, le réseau de transport entre le centre ouest Bretagne et le littoral (bassin d'Auray) n'est pas assez dense.
- Cette difficulté de mobilité repose aussi sur des considérations personnelles. En effet, un nombre important de personnes ont un retrait de permis.
- Un secteur géographique très mal desservi (maillage de transport insuffisant) ; un projet de covoiturage est porté par le Conseil Général du Morbihan cette année.
- Un manque de moyen de la population pour acquérir un véhicule.
- Des horaires atypiques qui exigent la possession d'un véhicule, au regard de l'inadéquation des horaires de transports collectifs aux horaires de travail des usines.

C'est une population qui est peu mobile géographiquement, il n'y a pas de migration pendulaire. En revanche, ils sont mobiles professionnellement. Ils n'hésitent pas à changer de secteurs d'activités pour suivre le rythme des saisons. Ce sont des saisonniers très polyvalents dans leur secteur géographique.

*Un examen de la situation de plus près serait à étudier. (Étudier finement les besoins des saisonniers en transport en commun pour se rendre sur le littoral faire une saison).*

**Dans les zones touristiques (urbaines et littorales)**

- Un transport très coûteux dans les zones touristiques
- Les saisonniers vont avoir des problèmes de mobilité car ils sont contraints à trouver un hébergement loin de leur lieu de travail. Leurs déplacements deviennent difficiles dans les pays d'Auray et de Vannes où la circulation est souvent saturée l'été, particulièrement dans les presqu'îles de Quiberon et de Rhuys.
- Problème d'adaptabilité des horaires de transport aux horaires de travail. (horaires en décalés par rapport à la norme : très tôt le matin ou très tard le soir)

**Un point sur les saisonniers de Belle Ile**

Les conditions assorties aux tarifs de la SMN constituent un obstacle à la mobilité

Pour l'arrivée sur l'île, le saisonnier peut bénéficier de tarifs préférentiels (il bénéficie de 2, 3 allers retours gratuits pour son véhicule) à condition de présenter son attestation d'embauche (URSSAF) de l'employeur, et ce n'est pas rétroactif. Autrement dit, le saisonnier perd ce droit à tarif réduit s'il ne présente pas avant sa première traversée son contrat de travail.

A l'issue de la saison, il n'a que trois jours pour quitter l'île pour bénéficier de la gratuité du passage !

Ce problème de mobilité rejoint celui de **la garde des enfants** pour les femmes.

C'est une problématique qui se pose autant en territoire rural que dans les zones touristiques :

En zone rurale :

L'agroalimentaire recherche une main d'œuvre féminine qu'il est difficile de capter. En effet, les horaires atypiques (notamment les 3/8) ne conviennent pas aux femmes qui doivent faire garder leurs enfants.

Il est difficile de trouver une réponse adaptée car les besoins sont éclatés sur le territoire, même s'il y a déjà eu une prise de conscience des acteurs locaux.

En zone touristique :

C'est un problème de garde d'enfants liés aux horaires décalées.

Une réponse partielle a été apportée sur le territoire d'Auray, par l'implantation d'une crèche multi accueil. Cependant, on note une inadéquation des horaires d'ouverture et de fermeture proposées par rapport à celles des saisonniers.

### **Un état de santé souvent fragilisé.**

« Toutes les études conduites par les différents organismes intervenant dans le domaine du tourisme convergent pour souligner que l'état de santé des travailleurs saisonniers est relativement dégradé par rapport à la moyenne nationale ».<sup>1</sup>

Ainsi dans le cadre d'une étude<sup>2</sup> faite auprès de 146 saisonniers en avril 2003, 82,2% se déclarent fatigués, 70,5% sont fumeurs de tabac, 75% sont isolés de leur famille et 23,3% se disent déprimés. Les horaires de travail, la précarité, l'exiguïté, des logements sont autant de facteurs qui influencent l'état de santé des saisonniers. Mais le problème le plus important rencontré par ces travailleurs reste la difficulté d'accéder aux soins.

Tous ces facteurs associés expliquent en partie la précarité souvent installée dans ce secteur d'emploi.

---

<sup>1</sup> Rapport présenté par Monsieur Anicet LE PORS, « Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme », janvier 1999.

<sup>2</sup> J.MARTEAU, « Saisonniers du tourisme et conduites à risques : quelles préventions ? » avril 2003, mémoire de maîtrise en Sciences Sanitaires et Sociales.

### Point commun et points divergents dans le choix de rationalisation de la saison.

Un point commun rapproche ces acteurs dans leur choix de rationalisation de la saison, c'est la recherche d'une **pérennisation de l'emploi**. (Un contrat à durée indéterminée). Cependant, des divergences s'observent dans la mise en œuvre de cet enjeu.

En effet, les **employeurs** vont faire appel aux services des Groupements d'Employeurs. Certains n'ont aucune politique dans la gestion des ressources humaines, souvent c'est un problème d'anticipation. Cet écueil aurait pu être évité par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le **Groupement d'employeurs** va rationaliser la saison par le biais du temps partagé.

**Les saisonniers** pour pérenniser leur emploi, vont cumuler successivement plusieurs emplois ou activités sur l'année. Ils sont donc pluriactifs soit sur le plan géographique soit professionnel (dans le même métier ou pas). Le problème réside dans le fait qu'ils ne le font pas de manière encadrée, 80% des saisonniers qui ont été interrogés dans les bourses à l'emploi, ne connaissaient pas le groupement d'employeur dans leur bassin d'emploi.

**Les partenaires de l'emploi** recherchent les besoins complémentaires des employeurs par bassin d'emploi, et fonctionnent par analyse excentrique, en mutualisant leurs moyens.

L'absence d'unité de la question sur le plan économique et géographique sur tout le département induit une approche par bassin d'emploi.

## **PARAGRAPHE 2 : ANALYSE DE LA GESTION DU PHENOMENE SAISONNIER PAR BASSIN D'EMPLOI :**

La réalité des relations entre l'offre et la demande des emplois saisonniers est infiniment complexe : elle dépend certes, des caractéristiques de production, d'organisation du travail, mais elle dépend également du contexte économique et social de chaque bassin d'emploi. En effet, on remarque que les situations sont différentes et contrastées sur le département du Morbihan.

Le modèle de classification des pays est celui qu'a élaboré le GREF Bretagne.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Diagnostic territorial emploi formation contribuant à la stratégie régionale emploi formation conduite par le conseil régional de Bretagne. GREF Bretagne. Février 2006

## **A. Les pays urbains tertiaires (Lorient et Vannes)<sup>1</sup>**

### **Contexte économique**

Ils sont très peuplés (la zone de Vannes compte 172 523 habitants en 1999 et celle de Lorient 259 101 habitants en 1999<sup>2</sup>) comportant des aires urbaines de grande taille. Les actifs qui y travaillent sont très diplômés et exercent en majorité dans des domaines tertiaires.

Les indicateurs de précarité (RMI, chômage de longue durée) y sont plutôt défavorables.

Les niveaux de formation des élèves et stagiaires dans ces territoires sont plus élevés que la moyenne.

Vannes et Lorient sont deux gros pôles économiques mais n'ont pas le même tissu économique, et le coût de la vie n'y est pas le même. La durée de la période de chômage est beaucoup plus élevée sur Lorient que sur Vannes. Les entreprises du territoire Lorientais n'ont pas de difficultés à recruter excepté pour tout ce qui concerne l'alimentaire, un secteur pourtant attractif. (Boulangers, charcutiers).

Sur le bassin Lorientais, l'activité saisonnière liée au tourisme est moins prégnante : les pratiques, les modes de recrutement sont différenciés de ceux du bassin Vannetais.

Les entreprises d'intérim sont beaucoup plus positionnées sur le marché de l'industrie agro alimentaire.

### **1) Une saisonnalité peu marquée sur le bassin de Lorient.**

**La zone d'emploi de Lorient** est un peu marquée par la saisonnalité : entre la fin du 1<sup>er</sup> trimestre et la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2006, les effectifs ont augmentés de 3%(environ 1300 en valeur absolue). Les variations saisonnières ne sont pas plus importantes sur les communes du littoral que sur les autres.

#### a) Les activités soumises à des variations saisonnières

L'analyse par canton montre que le canton avec la plus grande saisonnalité est celui de **Groix** ; où le secteur du HCR est très développé. (+25% des effectifs inscrits entre la fin du 1<sup>e</sup> et la fin du 2<sup>e</sup> trimestre 2006, on peut donc estimer à une centaine le nombre de saisonniers sur cette île). Ensuite, viennent les cantons de Port Louis et d'Hennebont avec une hausse d'environ 5% des effectifs salariés sur la même période.

**Les trois grands secteurs soumis à des variations saisonnières dans le bassin d'emploi de Lorient** sont ceux de :

---

<sup>1</sup> Source : Gref de Bretagne, diagnostic territorial emploi formation, février 2006

<sup>2</sup> Source : INSEE- Recensement de la population- Exploitation exhaustive

**L'hôtellerie restauration** (+15,2% et 14,8% des effectifs entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> trimestre en 2005 et 2006) dont l'exploitation de camping soumis à de très fortes variations. (+79,31% des effectifs entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> trimestre en 2005), les activités socioculturelles de sport et de loisirs (+9,75% et 6,42% entre le 1<sup>e</sup> et le 2<sup>e</sup> trimestre 2005 et 2006.) **Dans le secteur de l'hôtellerie restauration**, le pic d'embauche a lieu en juillet sur le pays de Lorient. La saison s'étend à octobre mais, il y a un pic saisonnier sur les mois de juillet et d'août.

Ce pic d'activité lié à l'influence touristique n'est pas aussi important que dans le bassin d'emploi d'Auray ou de Vannes. A noter l'absence de bourse de l'emploi saisonnier dans le bassin Lorientais, signe d'une masse peu importante d'emplois saisonniers dans ce bassin. Dans le bassin d'emploi de Lorient, l'ampleur du phénomène saisonnier est importante sur l'île de Groix. Elle concentre à elle seule 250 emplois dans le secteur de l'hôtellerie restauration.

Vient ensuite le secteur du **commerce**.<sup>1</sup>

b) Les dix métiers saisonniers les plus recherchés sur le bassin d'emploi de Lorient<sup>2</sup>

<b>LORIENT</b>	<b>EFFECTIFS</b>	<b>%</b>
Agents d'entretien	420	29,60%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	280	19,70%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	219	15,40%
Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie	112	7,90%
Cuisiniers	76	5,30%
Caissiers, employés de libre-service	44	3,10%
Vendeurs en alimentation	36	2,50%
Autres ouvriers qualifiés de la manutention (caristes, responsables d'entrepôt...)	30	2,10%
Bouchers, charcutiers, boulangers	28	2,00%
Agents et hôtesses d'accueil, standardistes	21	1,50%

**On apprend que le métier saisonnier le plus recherché est celui d'agent d'entretien.** En effet, sur le territoire de Lorient, on a assisté ces dernières années à une forte externalisation des services. Les entreprises de nettoyages qui sont pour la plus part des sociétés externalisées ont des pics d'activités saisonniers liés aux pics d'activité des industries de l'agroalimentaire.

**Les offres dans le secteur de l'animation** affluent aussi l'été sur le bassin Lorientais. Ce sont les associations gérant des centres aérés qui recrutent des animateurs, des directeurs d'animation sur la période de juillet et d'août.

<sup>1</sup> Source : Urssaf, effectifs en fin de trimestre 2005-2006.

<sup>2</sup> Source : BMO ASSEDIC, avril 2007. Gref de Bretagne. Diagnostic territorial emploi formation. Pays de Lorient.

Les grandes structures hôtelières, camping VVF, recrutent également des animateurs loisirs pour un public jeune et adulte.

**UN POINT SUR LE FESTIVAL INTERCELTIQUE DE LORIENT : un vivier d'emplois saisonniers sur une courte période.**

Le festival est l'employeur du personnel du village inter celtique.

Il génère des embauches supplémentaires chaque été à la même période, au mois d'août plus exactement. Ce sont environ 200 saisonniers qui sont employés pendant une semaine de l'année. Des candidatures spontanées arrivent en nombre. Ce sont des locaux non qualifiés qui vont être recrutés en tant que serveurs ou intermittents du spectacle. Pour ces derniers, ils font appel à un prestataire qui gère un certain nombre de points de vente : cela génère entre 60 et 100 embauches. Ils emploient aussi par l'intermédiaire d'un prestataire du personnel de sécurité. (Le service de sécurité va être renforcé cette année, pour surveiller les sites où sont hébergés les artistes invités : création d'une dizaine de postes).

Le festival fait appel à l'ANPE en dépannage ; cette dernière diffuse donc les offres sur son site ANPE

Il y a souvent des désistements ; tous les postes ne sont alors pas pourvus, faute d'anticipation dans les recrutements.

Ce sont les postes de serveurs, ouverts aux demandeurs d'emploi non qualifiés et aux étudiants qui sont les plus recherchés et les plus demandés. **Pour des postes qualifiés** tels que crêpier et pizzaiolos, les entreprises ont des difficultés de recrutement. Elles font alors appel aux services de l'ANPE.

**Le métier d'ouvrier non qualifié de l'industrie** est très recherché dans l'agroalimentaire. Sur le Pays de Lorient, ce sont les entreprises de légumes qui vont recruter des saisonniers. (printemps/été).

Les entreprises de volailles recrutent elles aussi des saisonniers liés aux cycles de consommation : saison en fin d'année.

**Un exemple pour mieux comprendre : L'entreprise Socavi recrute au plus près**

**Agence d'intérim et mission locale organisent une journée, mardi 13 mars, à Languidic, en mairie. Une façon pour la société « de se faire connaître ».**

« **L'été, la consommation de volaille augmente et les produits demandés sont plus élaborés : blancs de poulets, grillades aromatisées... Cela requiert donc plus de main-d'œuvre** », explique Stéphane Auffret, directeur des ressources humaines Socavi-Languidic. La filiale d'Unicopa, qui emploie 420 salariés en production, doit aussi anticiper les remplacements d'été des salariés en vacances. « **Aujourd'hui, nous recherchons une quarantaine de personnes pour des missions longues, d'avril à mi-septembre sur des postes de production sur les lignes de fabrication et de conditionnement de viande de volaille.** » Qui sont-elles ? « **Des étudiants, principalement, mais aussi des demandeurs d'emplois et des personnes qui tournent d'entreprise en entreprise.** »

Demain, mardi 13 mars, les candidats seront accueillis en mairie de Languidic par la mission locale et à l'agence d'intérim Samsic. « **C'est une manière de nous faire connaître** », continue Stéphane Auffret. Autre attrait de la méthode : il s'agit de recruter au plus près. « **On a plus de chances de trouver des personnes qui sont domiciliées non loin de l'entreprise. Pour elles, la question des déplacements est toujours importante.** »

Les recrutements sont-ils difficiles ? « **Cela dépend des années. En général, chaque année, un tiers de l'effectif revient, principalement les étudiants.** » Une fois dans l'usine, ces personnels bénéficient de formations et d'un accompagnement : « **Des salariés jouent le rôle de tuteurs** », expose Stéphane Auffret.

*Ouest-France, le 12 mars 2007*



Les entreprises s'organisent toutes différemment. Celles qui ne fabriquent pas de produits frais vont avoir tendance à lisser leur activité sur l'année.

D'autres utilisent beaucoup l'intérim comme modalité de recrutement pour répondre à leurs besoins ponctuels. Elles recrutent des étudiants et des demandeurs d'emploi.

**Il ne faut pas oublier l'activité maraîchère des cultures spécialisées dans le sud du département:** le secteur de Lorient a une saisonnalité dans cette activité. Il concentre 32,5% des ETP du Morbihan. Ce sont des jeunes locaux qui occupent ces emplois.

c) Les spécificités du territoire.

Les caractéristiques des saisonniers :

- les saisonniers du HCR du pays de Lorient sont des locaux
- Ce sont pour la plus part des saisonniers occasionnels, des demandeurs d'emploi qui saisissent l'opportunité de la saison estivale sur Lorient
- Dans l'ensemble, les saisonniers localisés sur le littoral sont peu mobiles (une fois la saison d'été achevée, ils ne migrent pas dans le nord du territoire pour faire une saison dans l'agroalimentaire par exemple)
- Une minorité de jeunes saisonniers va cumuler une saison d'été sur la côte et une saison d'hiver en montagne.
- Dans le Nord du département, les saisonniers de l'industrie agroalimentaire sans être mobiles géographiquement, sont mobiles professionnellement. Ils cumulent plusieurs saisons sur leur territoire.

Les difficultés des professionnels inhérentes à la saison :

- Ils n'ont pas de difficulté à recruter des saisonniers dans le HCR, ils ne subissent pas de fortes variations saisonnières excepté sur l'île de Groix.
- Peu de difficultés pour recruter du personnel dans l'agroalimentaire. Les candidats ont peu d'a priori sur cette activité. Ce sont des demandeurs d'emploi qui vont ne faire que des saisons dans l'agroalimentaire ou dans l'agriculture. Les saisonniers du HCR réagissent différemment. Les conditions de travail sont moins dures dans les entreprises lorientaises.
- Difficulté : le travail dans l'industrie agro alimentaire va être pris en charge par l'intérim : ce n'est pas le meilleur moyen pour pérenniser l'emploi et accéder à la formation.
- A noter l'absence d'un groupement d'employeurs sur Lorient : une analyse plus fine des besoins serait à envisager.

Les difficultés matérielles :

- Ils ont peu de difficultés pour se loger, mais on observe quelques problèmes de logement, notamment sur l'île de Groix.

Afin, de pérenniser l'emploi des saisonniers, et améliorer l'attractivité du territoire, il y a une volonté des élus de développer leur saison touristique l'été et l'hiver.

## **2. Une saisonnalité sur le littoral du bassin Vannetais.**

**Les communes de la zone d'emploi de Vannes** sont marquées par le phénomène saisonnier.

Les 3 cantons les plus saisonniers sont Sarzeau, Muzillac et Vannes Ouest (qui contient l'île aux Moines et l'île d'Arz). En effet, les effectifs inscrits au canton de Sarzeau augmentent de 20% entre la fin du 2<sup>e</sup> trimestre 2006, ceux du canton de Muzillac de 9% et ceux de Vannes ouest de 7%.

Les variations saisonnières des effectifs salariés des communes du littoral sont légèrement plus importantes (+ 5% contre +3% entre la fin du 1<sup>e</sup> et la fin du 2<sup>e</sup> trimestre 2006). Cependant, le bassin vannetais a une manne touristique et donc saisonnière moins importante que sur le bassin d'Auray.

### a) les secteurs d'activité soumis à des variations saisonnières

Les grands secteurs soumis à des variations saisonnières sont ceux liés à la saison touristique mais aussi à la saison agricole et ostréicole sur son trait de côte (conchyliculture).

**L'hôtellerie restauration** est le premier grand secteur qui embauche des saisonniers (+24% d'effectifs entre le 1<sup>e</sup> et le 2<sup>e</sup> trimestre 2006). On observe une très grande variation de main d'œuvre entre l'hiver et l'été. La saison démarre en avril et s'achève en octobre, avec une forte augmentation de l'activité en juillet et août. **Les offres saisonnières sont enregistrées au point opérationnel d'Arzon.** Entre la période de février et août, sur 2335 offres déposées, 800 sont saisonnières pour des contrats de 1 à 6 mois. En amont de la saison, c'est-à-dire au mois de mars, 500 offres ont été déposées.

Les offres qui seront déposées en juin, juillet sont destinées à pallier aux absences, aux désistements. **90% des offres sont satisfaites sur le bassin de Vannes.**

Les emplois saisonniers dans le **service aux entreprises** sont absorbés par l'intérim.

**L'intensité de l'activité du commerce** pendant la saison ne doit pas être négligée.

Le troisième secteur saisonnier est celui de la **conchyliculture**. En effet, le bassin de Vannes rassemble environ 36% des ETP dans ce secteur.

b) Les dix métiers saisonniers les plus recherchés sur le bassin d'emploi de Vannes

<b>VANNES</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b>Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)</b>	<b>451</b>	<b>18,40%</b>
<b>Cuisiniers</b>	<b>213</b>	<b>8,70%</b>
<b>Marins pêcheurs</b>	<b>201</b>	<b>8,20%</b>
<b>Caissiers, employés de libre-service</b>	<b>187</b>	<b>7,60%</b>
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	170	6,90%
Agents d'entretien	136	5,60%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	133	5,40%
Autres ouvriers qualifiés de l'industrie	90	3,70%
Vendeurs en équipement de la personne et articles de sport	67	2,80%
Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	67	2,80%

Les premiers métiers les plus recherchés sont ceux du secteur du HCR : serveurs, maître d'hôtel, cuisiniers, donc sur des postes qualifiés.

Sur le territoire, l'animation sportive liée au tourisme est moindre par rapport au bassin d'Auray qui est le pays moteur.

Des ouvriers de l'industrie agroalimentaires sont aussi recrutés pour la saison d'été. Ce sont des saisonniers qui sont affectés à des postes qui demandent peu de qualification. Souvent, ce sont des étudiants.

c) les spécificités du territoire

Les caractéristiques des saisonniers :

- Ce sont les jeunes qui complètent leur saison d'été par une saison d'hiver à la montagne.

Les difficultés inhérentes à la saison :

- Les employeurs ont des difficultés à recruter de la main d'œuvre qualifiée dans le HCR car des carences existent dans les conditions d'accueil des saisonniers, leurs conditions de travail (pas de proposition de logement...)
- Il y a des métiers en tension (cuisinier ; serveur ; bouchers charcutiers, traiteurs). Ce manque de main d'œuvre va s'accroître l'été avec le phénomène saisonnier.
- La complémentarité d'activité serait un bon moyen de pallier à la précarité induite par l'emploi saisonnier. Cependant, une expérience a été menée sur le territoire de Vannes : elle consistait à faire travailler les saisonniers dans le HCR de mars à août et de les faire cumuler

une saison l'hiver dans l'ostréiculture. Cette expérimentation n'a pas été généralisée. « les gens n'étaient pas prêt à travailler dans ce secteur ».

- Les collectivités locales sont des employeurs saisonniers : entretiens des espaces verts, des plages, animation, HCR, campings. (ex : la mairie de Sarzeau qui a déposé 28 offres saisonnières à la bourse d'emploi de Vannes).

#### Les difficultés matérielles :

- Des difficultés de mobilité et de logement en haute saison.
- Une meilleure desserte de Vannes et de la presqu'île de Rhuys serait souhaitable. Trouver une ville, plateforme du logement pour les saisonniers et un point de départ des lignes de transport en commun.
- Les difficultés de logement sur le bassin de Vannes sont moindres.
- Les seules possibilités de logement à présent proposées sont quelques logements en dur mis à disposition par les employeurs, des terrains de camping ou des mobil homes.
- Un projet assez exubérant avait germé : héberger les saisonniers dans les bateaux qui ne servaient pas pendant la saison. (Mais il n'y pas eu de suite : peur de la détérioration des bateaux)
- Des essais de mise en place de dispositifs qui ont échoués. (mise à disposition d'espaces pour les saisonniers en contre partie d'une aide financière). Peut-être faudrait-il retravailler ces dispositifs ?

## **B. Un pays dit « côtier diversifié » (Auray)**

Avec de nombreux emplois en lien avec le tourisme.

Ce pays se trouve autour de la moyenne départementale mais présente certaines particularités :

- un marché du travail peu dynamique avec une stagnation des offres d'emplois depuis 2002 et une forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi,
- la situation littorale de ce territoire l'amène à rassembler beaucoup d'emplois dans les domaines de la pêche, du commerce et de l'hôtellerie restauration (liés au tourisme).

### **1. Une saisonnalité de l'emploi très prégnante.**

#### **a. Les secteurs d'activité soumis à des variations saisonnières**

La saisonnalité est très marquée sur cette zone d'emploi en 2005 et 2006.

Entre la fin du 1<sup>e</sup> et du 2<sup>e</sup> trimestre 2006, il y a 2000 salariés inscrits de plus, dont 1500 pour les communes du littoral.

Pour les communes du littoral, l'augmentation entre la fin du 1<sup>e</sup> et du 2<sup>e</sup> trimestre 2006 est de 24%. Les effectifs augmentent encore jusqu'à la fin du 3<sup>e</sup> trimestre (+6% entre la fin du 2<sup>e</sup> et la fin du 3<sup>e</sup>). Le canton le plus marqué par cette saisonnalité est celui de Belle île, suivi par ceux de Quiberon et de Belz.

**L'industrie hôtelière** est non seulement le secteur le plus saisonnier du bassin d'emploi d'Auray mais aussi celui du département. Ces variations saisonnières en effectifs salariés apparaissent très nettement : entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> trimestre 2006, ils ont augmenté de 48%. Toutes activités confondues, la saisonnalité pèse plus de 7000 emplois sur Auray. La saison est assez longue, elle s'étale d'avril à octobre. En 2006, l'ANPE recensait hors intérim, 708 DUE.

**Le commerce** a aussi des influences saisonnières liées au tourisme : il représente 2850 DUE dont 1806 jeunes de moins de 26 ans.

Les étudiants occupent une majeure partie des emplois du commerce.

Ce phénomène s'explique par la flexibilité des conditions de travail. Ceux-ci acceptent d'avoir des horaires variables, des salaires moindres, car ils ont besoin de travailler pour financer leurs études.

Le bassin d'emploi d'Auray est très moteur dans le secteur des **activités récréatives, culturelles et sportives**. Les emplois saisonniers générés sont principalement générés dans le sport (+17% des effectifs entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> trimestre.), c'est 1308 DUE dont 484 jeunes.

Mais aussi celui de l'hôtellerie de plein air. (+24 % entre le 1<sup>er</sup> le 2<sup>e</sup> trimestre 2006).

Il y a une saison dans **l'industrie agroalimentaire** sur le bassin d'Auray, mais elle se chevauche avec la saison touristique.

Il y a trois sites principaux reconnus comme saisonniers.

- *La Belle Iloise* (des postes qualifiés, des aptitudes manuelles), recrutement par simulation : création d'exercice afin de permettre à des personnes de détecter si elles ont le profil ou pas pour tel ou tel emploi ;
- *La Quiberonnaise*
- *Kerlys* (acceptation des conditions de travail, découpe, geste répétitif)

b) Les dix métiers saisonniers les plus recherchés sur le bassin d'emploi d'Auray

<b>AURAY</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b><i>Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)</i></b>	<b>870</b>	<b>34,40%</b>
<b><i>Caissiers, employés de libre-service</i></b>	<b>255</b>	<b>10,10%</b>
<b><i>Cuisiniers</i></b>	<b>240</b>	<b>9,50%</b>
<i>Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)</i>	173	6,80%
<i>Agents d'entretien</i>	162	6,40%
<i>Vendeurs en alimentation</i>	135	5,30%
<i>Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs</i>	134	5,30%
<i>Bouchers, charcutiers, boulangers</i>	97	3,80%
<i>Vendeurs en équipement de la personne et articles de sport</i>	64	2,50%
<i>Agents et hôtesses d'accueil, standardistes</i>	51	2,00%

Sans surprise, ce sont les métiers de l'hôtellerie restauration qui sont le plus recherchés pour la saison sur le pays d'Auray.

Les métiers de caissiers occupés par les étudiants sont aussi très recherchés.

## 2. Les particularités du territoire

### Les caractéristiques des saisonniers :

- La part des emplois saisonniers est massivement occupée par des jeunes de moins de 26 ans dans le secteur d'Auray.
- Les jeunes saisonniers cumulent une saison en été sur le littoral et une saison en hiver en montagne (notamment grâce au dispositif mis en place : échange Morbihan/Savoie.)
- La saisonnalité profite à une grande part des demandeurs d'emploi
- La part des demandeurs d'emploi de longue durée est assez faible ; elle ne représente que 7% de demandeurs d'emploi.

### Les difficultés inhérentes à la saison :

- Précarité de l'emploi saisonnier dans ce bassin. les saisonniers de la zone d'Auray ne parviennent pas à cumuler une saison d'été et une saison d'hiver dans leur propre territoire.
- La part des demandeurs d'emploi s'accroît en hiver. Il faut donc trouver des activités complémentaires. Créer une activité hivernale ou aider les Alréens à migrer sur une autre partie du territoire (activité saisonnière d'hiver de l'agro alimentaire dans le Nord du Département. Développer une activité complémentaire dans le secteur industriel : stratégies d'activité industrielle)
- Il y a beaucoup de turn over.
- Une fuite des compétences et des jeunes actifs.
- Des actions sont donc menées en faveur de la complémentarité d'activité : saison touristique et l'hiver, une saison dans l'ostréiculture.
- L'hébergement des saisonniers sur Auray : les locations sont très coûteuses et représentent 2/3 de leur salaire.
- Difficultés de mobilité du fait de la contrainte de l'hébergement (éloigné des stations touristiques). Il ne faut pas perdre de vue que dans ce territoire, les difficultés de mobilité sont dues aux conditions, contraintes géographiques et financières du logement. (problématique différente dans le Nord du département).
- Un groupement d'employeur, Venetis mais qui est surtout présent dans le secteur saisonnier de l'industrie agroalimentaire, peu dans celui de l'hôtellerie restauration, secteur pourtant le plus saisonnier.



## Un point sur la saisonnalité de l'emploi sur Belle Ile

Sur Belle Ile, il y a un grand groupe hôtelier qui absorbe la majorité des emplois saisonniers : CASTEL CLARA qui a fusionné avec le Manoir de Calvard : une structure qui vient d'annualiser une petite partie de son personnel. Cela lui permet d'accueillir des groupes de personnes, ce que la pleine saison ne leur permettait pas de faire.

Cardinal sur Sauzon : il y a eu une annualisation

Café bleu : SNACK

Location de véhicules (locatouril)

Hôtel de Bretagne

Il recrute environ 200 personnes pour la saison.

**L'annualisation ne concerne que de 8 à 9 personnes, ce qui est très peu !**

La Thalasso adresse des offres à la Brise<sup>1</sup> : **mi février à mi novembre**

C'est le groupe qui propose la saison la plus longue

A l'intérieur de la saison, il y a un gros pic d'activité qui démarre en avril jusqu'au 30 septembre.

Il y a un petit ralentissement en juin

Le secteur le plus représentatif sur Belle Ile est celui du service aux particuliers, car l'île accueille beaucoup de résidents secondaires qui vont faire appel ponctuellement à des compétences dans le domaine des services à la personne, par le biais du CESU.

La Brise n'a pas connaissance de tous les demandeurs d'emploi de Belle Ile. Elle essaie d'anticiper au mieux la prochaine saison estivale, presque un an à l'avance, pour permettre aux insulaires qui effectuent une saison d'hiver à la montagne de se positionner sur la saison suivante. C'est un avantage pour les employeurs qui vont gérer leur recrutement le plus sereinement possible et fidéliser une main d'œuvre qualifiée en contrat long.

Le problème des saisonniers réside dans le **logement**. La condition pour travailler en saison sur l'île est d'avoir un pied à terre.

L'hébergement, contrairement à la Montagne ne fait pas partie intégrante du contrat de travail. (Il y a des saisonniers sur Belle Ile qui vont cumuler une saison à la montagne l'hiver)

Les élus de Belle Ile ont alors entamé une réflexion sur la problématique du logement.

Ils ont réfléchi à l'acquisition d'une structure, ancien lieu qui accueillait une colonie de vacances.

Ce serait une maison des saisonniers à moindre coût. (Conseil intercommunautaire).

Certains campings pratiquent des tarifs préférentiels pour les saisonniers, des hôtels vont aussi pouvoir à l'hébergement des saisonniers, mais en nombre insuffisant.

Le problème du logement concerne aussi ceux qui viennent d'être annualisés sur Belle Ile.

---

<sup>1</sup> La Brise : Belle Ile Relais de l'Information Sociale et de l'Emploi. C'est une association intercommunale créée en janvier 1996. Ses missions consistent à informer et accueillir le public insulaire saisonnier sur l'emploi et la formation à Belle Ile en mer.

### C. Des pays dits « ruraux industriels » (centre ouest Bretagne, Pontivy, Redon et Vilaine)

Peu peuplés et avec une pluralité d'emplois à dominante industrielle, en particulier dans l'agro alimentaire. Le plein emploi est assuré sur ces territoires. (Le taux de chômage ne dépasse pas les 5 ou 6%).

Ces pays comptent une population faible. Les actifs en emploi dans ces pays sont moins diplômés que la moyenne et sont souvent ouvriers. Les emplois agricoles et industriels sont donc largement implantés.

Les niveaux de formation suivis dans ces territoires sont également plus bas que sur le reste du département.

#### 1- Une saisonnalité de l'emploi dans l'agroalimentaire sur le bassin de Pontivy.

##### a) Evaluation de l'importance des secteurs saisonniers dans la zone de Pontivy.

La saisonnalité des effectifs est peu marquée dans les cantons de la **zone d'emploi de Pontivy**. Par contre, l'évolution annuelle montre une augmentation des effectifs entre 2005 et 2006 principalement dans le canton de Pontivy (+4,6%).

Le territoire se caractérise par sa « mono activité », au sens où l'emploi est principalement concentré dans le secteur de l'agroalimentaire.

**Le premier secteur qui subit les plus grandes variations saisonnières en effectifs salariés est celui de l'hôtellerie restauration** : entre la fin du 1<sup>e</sup> et la fin du 2<sup>e</sup> trimestre 2006, les effectifs salariés ont augmentés de 9%. Si c'est le secteur qui varie le plus en fonction de la saison, ce n'est pas le secteur qui génère le plus d'emplois saisonniers. La clientèle est professionnelle. Contrairement à la côte, c'est un tourisme de passage et non sédentaire. Un tourisme vert commence à se développer dans le secteur de Pontivy, même si cela n'en est qu'aux balbutiements. De plus, le volume d'emploi saisonnier engendré est assez faible.

**On enregistre aucune activité dans le secteur de l'hôtellerie de plein air, il n'y a pas de camping dans le Pays de Pontivy.**

C'est le domaine de l'agroalimentaire qui est le secteur où l'on recherche le plus de saisonniers : 44% des métiers saisonniers les plus recherchés sont ceux d'ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires. A la différence du littoral Morbihannais, il y a un échelonnement de la saison (il y a une saison d'été et une saison d'hiver au moment des fêtes). Les saisonniers du secteur de Pontivy sont donc peu qualifiés.

b) Les dix métiers saisonniers les plus recherchés sur le bassin d'emploi de Pontivy

<b>PONTIVY</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b>Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires</b>	<b>207</b>	<b>44,10%</b>
<b>Agents d'entretien</b>	<b>35</b>	<b>7,40%</b>
<b>Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)</b>	<b>31</b>	<b>6,60%</b>
Professeurs et directeurs d'établissement d'enseignement privé salariés	31	6,60%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	21	4,40%
Conducteurs routiers et grands routiers	18	3,90%
Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)	17	3,50%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	15	3,10%
Ouvriers non qualifiés de la manutention	10	2,20%
Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens, ajusteurs...)	10	2,00%

c. Spécificités de la zone d'emploi.

Les caractéristiques des saisonniers :

- C'est une population très rurale
- Des saisonniers qui travaillent dans l'industrie agroalimentaire
- Les classes d'âges sont variables.

Les difficultés inhérentes à la saison :

- Problème : régulation du phénomène saisonnier par les entreprises de l'agroalimentaire par l'intérim. Les entreprises vont plus panacher sur de l'intérim que sur la côte. A titre d'exemple, la deuxième agence d'intérim ADDECO de France est située dans une ville comme Pontivy de 10000 habitants.
- Conséquence : cela favorise la précarité plutôt que l'emploi stable. C'est un cercle vicieux : l'intérim favorise la précarité et bloque la recherche d'emploi stable. La proportion d'intérimaires est beaucoup trop importante.
- Groupement d'employeurs, Activy (emplois saisonniers dans l'industrie agroalimentaire)
- Manque d'anticipation des employeurs dans l'agroalimentaire : il faut donc les aider à améliorer leurs stratégies en ressources humaines. Sur le territoire, **aucune politique de préparation à la saison n'a été organisée, jusqu'à présent, c'est l'intérim qui y répond.**
- Les entreprises anticipent peu car elles sont tributaires des fluctuations des productions de la saison.

- Problème de recrutement dans les industries agroalimentaire du fait de la pénibilité des conditions de travail, de la mauvaise image du métier.
- Problème de recrutement en direction des jeunes. Ceux-ci vont préférer faire une saison sur la côte que dans leur territoire d'habitation dans l'industrie agroalimentaire
- Les saisonniers de l'industrie agroalimentaire peuvent rester sur leur territoire se construire un emploi à temps plein et sur toute l'année.
- Un problème de mobilité pour trouver une complémentarité d'activité.
- un manque de proximité avec la côte : possible avec un maillage de transport assez suffisant.
- Problème de garde d'enfant pour une population féminine.
- Il n'y a pas de problème de logement : ce sont des locaux

## **2) Une saisonnalité de l'emploi en développement dans le pays de Ploërmel.**

### a. Les activités saisonnières

**La zone d'emploi de Ploërmel** connaît une légère augmentation de ses effectifs salariés entre la fin des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestres 2006. **Le canton de Guer se distingue par une augmentation de 7% liée à l'emploi saisonnier entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> trimestre 2006.**

Sur cette zone d'emploi, le nombre de salariés inscrits à la fin de 2006 est sensiblement le même que celui de fin 2005

<b>PLOERMEL</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
Les 10 métiers « saisonniers » les plus recherchés sur le territoire		
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	194	50,50%
Agents et hôtesses d'accueil, standardistes	41	10,50%
Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie	37	9,60%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	21	5,50%
Caissiers, employés de libre-service	16	4,10%
Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)	10	2,60%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	9	2,30%
Menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs	8	2,10%
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	6	1,70%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	6	1,70%

**Ce sont donc les métiers de l'agroalimentaire** qui sont ceux les plus recherchés pour la saison. (50,50%)

La saison dans l'industrie agroalimentaire est liée aux cycles de consommation de produits : salades, grillades (comme Mix Buffet qui emploie des saisonniers pour les remplacements de congé d'été mais aussi pour des fluctuations dues à la saison). Les pics d'activités démarrent en avril jusqu'en octobre, et on note un dernier pic d'activité à Noël tous les ans pour la préparation de plats cuisinés, nous avons donc à faire à une embauche de saisonniers à cette période.

Bien que les besoins traditionnels de la saison touristique soient très peu développés, les petites entreprises dans le secteur de l'hôtellerie restauration recrutent : c'est le 4<sup>e</sup> secteur recruteur de saisonniers. Cependant, ces entreprises n'adressent pas leurs offres à l'ANPE.

Le volume d'emplois généré n'est pas comparable à celui de l'agroalimentaire, mais proportionnellement à la taille des entreprises, ce n'est pas négligeable.

#### b. Caractéristiques du territoire

- Pas assez de jeunes pour satisfaire les offres d'emplois dans l'agroalimentaire.
- Il faudrait faciliter l'accès aux zones d'emplois du littoral. Les jeunes du bassin de Ploërmel préféreraient faire des saisons sur la côte. Cela permettrait aussi de répondre aux besoins en main d'œuvre qui sont très prégnant sur la côte. Et inversement, les saisonniers du territoire d'Auray par exemple pourraient venir combler les déficits en main d'œuvre de l'agroalimentaire du pays de Ploërmel.
- La saison sur Ploërmel est caractérisée par un remplacement de congés.
- Il ne faut pas négliger la proximité du bassin de Ploërmel avec la ville de Rennes : les entreprises rennaises sont intéressées par la main d'œuvre jeune étudiante.
- Le marché des industries agroalimentaires de Ploërmel est ouvert au-delà des frontières bretonnes : ainsi si la saison est belle ailleurs, ils auront des pics saisonniers tout au long de l'année. Ces entreprises s'inscrivent dans une stratégie de recueil de candidatures en permanence.
- Il y a une pénurie de main d'œuvre saisonnière dans ce secteur d'activité sur Ploërmel, car il y a un décalage entre la demande des saisonniers et les postes qui leur sont proposés. Les conditions de travail et le niveau de rémunération ne les satisfont pas.

### 3) Le centre ouest Bretagne.

#### a) Les secteurs à forte saisonnalité.

La zone d'emploi du centre ouest Bretagne :

Seul un canton du Morbihan est rattaché à cette zone d'emploi : celui de Gourin. Les effectifs salariés y sont relativement stables au cours de 2005 et 2006 que ce soit en comparaison trimestrielle ou annuelle.<sup>1</sup>

<b>Centre Ouest Bretagne</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
<b>Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires</b>	<b>628</b>	<b>57,90%</b>
<b>Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs</b>	<b>118</b>	<b>10,90%</b>
<b>Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires</b>	<b>105</b>	<b>9,70%</b>
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	60	5,60%
Agents d'entretien	60	5,50%
Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)	24	2,20%
Agents et hôtesse d'accueil, standardistes	16	1,40%
Caissiers, employés de libre-service	15	1,40%
Cuisiniers	10	0,90%
Conducteurs routiers de transport en commun	9	0,80%

**Il y a une saisonnalité de l'emploi dans l'agroalimentaire** liée aux cycles de production. Les entreprises ont des besoins réguliers mais elles éprouvent des difficultés à recruter leur personnel. Les saisonniers vont compléter leurs saisons par le biais de groupements d'employeurs. Certains vont travailler dans les industries agro alimentaires en conserverie de légumes puis vont faire une saison dans la transformation de poisson par exemple.

<sup>1</sup> Le PAE du COB a réalisé une étude sur les emplois saisonniers du COB. Un questionnaire a été envoyé à 300 entreprises : collectivités, mairie, communauté de commune, bâtiment, HCR, loisirs, parcs, office de tourisme, industrie, agriculture, récolte, cueillette, transport de produits agricoles. Sur 3 ans, 50 questionnaires leur ont été retournés. Celui-ci portait sur : les besoins en emplois saisonniers ; les qualifications demandées ; les postes ; condition de permis ; modalités de recrutement.

A partir de cette enquête, des fiches types ont été réalisées. Plusieurs constats ont pu être opérés : certains secteurs demandent régulièrement une main d'œuvre saisonnière. Les entreprises qui ont répondu ont des besoins sur des postes qui demandent peu de qualification. Les collectivités ont répondu mais du bout des lèvres : ils font des recrutements locaux. Il y a des secteurs qui n'ont donné aucune réponse alors qu'il y a du recrutement en saisonnier. Comme les employés de libre service. Dans l'agro alimentaire, ils estiment aussi qu'ils ont suffisamment de candidatures et qu'ils ont des bases de données avec des listes dans leurs fichiers de personnel.

**Une partie de l'agriculture est concernée par des variations saisonnières dans le COB**, dans la culture et élevage non spécialisée (**polyculture, CUMA, et GE à vocation de remplacement**), le canton 56 du COB concentre 120 ETP pour 476 au total dans le COB. Pour répondre à ces besoins saisonniers, les exploitations emploient des chauffeurs saisonniers qualifiés pour la récolte. Ces saisonniers vont commencer dans la partie Nord pour finir dans le sud du bassin d'emploi.

Quelques saisonniers sont recrutés dans le **maraîchage**, ce sont de petits effectifs mais qui ne sont pas négligeables qui démarrent en mars pour finir en juin.

Dans le secteur, il y a de nombreux besoins en saisonniers, par exemple pour **le transport de fleurs**.

On observe un phénomène inverse de celui sur la côte : les **restaurants ferment en saison estivale**. (Cela peut s'expliquer par les départs en vacances des habitants qui ne sont pas remplacés par des touristes). Cependant, certains maintiennent leur activité l'été et emploient les locaux. (Des aides de cuisine ; serveuse (il y a peu d'offres) ; des demandes en crêperie pour du service

Toute une partie des besoins n'est pas diffusée auprès de l'ANPE.

Pendant les vacances scolaires, ce sont des jobs qui vont être occupés par des scolaires, des jeunes.

Il y a aussi des demandes de personnel dans les **centres de loisirs à partir des vacances d'avril et pour les weekends, avec la saison de juillet – aout**. Le métier d'animateur est d'ailleurs le deuxième métier saisonnier le plus demandé. Dans ce secteur d'activité, il est difficile de dégager des pics saisonniers mais les besoins vont en augmentant de trimestre en trimestre et d'année en années. (Augmentation de +80% des effectifs salariés entre 2005 et 2006).

Globalement, ils diffusent peu de demandes car cela se fait par la voie du réseau personnel et professionnel, et candidatures spontanées.

Pour les jobs dans le tourisme : musées, piscines, employés communaux, base nautique. C'est la commune qui gère ses recrutements.

#### b). Les particularités du territoire.

##### Les caractéristiques des saisonniers :

- Des jeunes saisonniers occasionnels.
- Les saisonniers vétérans. (10 ans de saison sur leur territoire).



- Une partie féminine, sans qualification ; qui a des enfants et qui a été une longue période sans travailler. Pour leur réintégration dans le monde du travail, ces femmes profitent de la saison.
- Des nouveaux arrivants sur le territoire et saisissent l'opportunité de la saison.
- Les gens vont se servir de la saison pour pérenniser leurs emplois.

Les difficultés inhérentes à la saison :

- Les entreprises du COB ont des difficultés à recruter une main d'œuvre qualifiée.
- **Ils ont de très gros problèmes de mobilité**, le secteur n'est pas assez desservi en matière de transport.
- **Les saisonniers de l'agroalimentaire souffrent souvent de maladies musculo squelettique.** Leurs candidatures ne sont plus retenues. Ils tombent alors dans un chômage de longue durée. Leur reconversion professionnelle pose problème car ce sont des personnes qui dans la majorité des cas possèdent peu de qualification.
- Cette proportion de personnes handicapées du fait de leur activité saisonnière dans l'agro alimentaire est beaucoup plus forte dans cette partie du territoire que dans le reste du département.
- La population des saisonniers est constituée d'une forte proportion de femmes qui ont des difficultés de garde d'enfants (d'autant plus que les coûts ont beaucoup augmentés).
- Mais il est difficile de trouver une réponse adaptée car les besoins sont éclatés sur le territoire (structures communes en dehors = bloquées au niveau du transport).
- Le PAE du COB essaie de promouvoir le littoral auprès des jeunes pour qu'ils puissent s'ouvrir sur d'autres horizons et ne pas se cantonner à chercher un job d'été au niveau local.

#### 4) Le pays de Redon.

Sur les trois cantons Morbihannais qui intègrent la **zone d'emploi de Redon**, celui de la Roche Bernard est sensible à la saison estivale en ce qui concerne les effectifs salariés inscrits fin de trimestre. (+9.3% entre la fin des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestres 2006)

Les effectifs inscrits ont augmenté de 2.1% entre 2005 et 2006.

Le secteur du HCR est soumis à de fortes variations pendant la saison estivale, ainsi que les activités récréatives culturelles et sportives et l'hôtellerie de plein air (+60% entre le 1<sup>e</sup> et le 1<sup>e</sup> trimestre en 2006).

<b>REDON</b>	<b>Effectifs</b>	<b>%</b>
(Hors « animateurs socioculturels, de sport et de loisirs » - données non valides)		
<b>Agents d'entretien</b>	420	29,60%
<b>Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs</b>	280	19,70%
<b>Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)</b>	219	15,40%
Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie	112	7,90%
Cuisiniers	76	5,30%
Caissiers, employés de libre-service	44	3,10%
Vendeurs en alimentation	36	2,50%
Autres ouvriers qualifiés de la manutention (caristes, responsables d'entrepôt...)	30	2,10%
Bouchers, charcutiers, boulangers	28	2,00%
Agents et hôtesses d'accueil, standardistes	21	1,50%

**Remarque : Sur le département du Morbihan, il est possible de parler des saisonnalités et non de la saisonnalité de l'emploi. On ne peut pas parler d'une « mono saisonnalité » entre le Nord et le sud du département.**

## « La recette du saisonnier plein d'avenir » :

Extrait de « HOTEL & Techniques »- n°14 – Janvier/F évrier 2001.

- ✓ Prendre un jeune saisonnier célibataire, fraîchement formé.
- ✓ Lui donner sa première expérience professionnelle et l'encourager à aller plus loin.
- ✓ Lui faire suivre des formations courtes en basse saison (langues étrangères, spécialisation...) et/ou l'envoyer dans une région où c'est la haute saison pour qu'il voie du pays et d'autres méthodes de travail.
- ✓ Lui faire faire sa 2<sup>ème</sup> saison et commencer à le faire rêver à une carrière prometteuse.
- ✓ Nouvelle basse saison : lui faire goûter un séjour dans un pays étranger pour cultiver en lui l'amour des langues et des échanges culinaires.
- ✓ Le reprendre en 3<sup>ème</sup> saison et l'inciter aux choses sérieuses : préparer un nouveau diplôme en alternance pour approfondir ses connaissances et le familiariser avec la gestion.
- ✓ Se l'attacher pendant plusieurs saisons en lui donnant du galon bien mérité (ne pas oublier le salaire y afférent).
- ✓ Comme entre temps il aura rencontré l'âme sœur, plus question de l'envoyer ailleurs pendant la basse saison. Donc le réserver au chaud par la pluriactivité (certains ont déjà vu un cuisinier en été devenir démarcheur en publicité l'hiver) ou le groupement d'employeurs.
- ✓ Quand il est bien mûr, l'aider se mettre à son compte.
- ✓ Et c'est alors à lui de prendre un jeune saisonnier fraîchement diplômé pour le faire rêver à son avenir et participer à la validation des étapes de sa vie professionnelle.

**Titre 2 : Enjeux, problématiques,  
dispositifs et actions possibles : la  
problématique de l'emploi  
saisonnier**

L'enjeu principal du département est de **maintenir ses actifs saisonniers, jeunes et qualifiés** sur son territoire.

**La saisonnalité n'est pas une fatalité**, pour autant que l'on se donne les moyens de l'utiliser de façon optimale. C'est un vecteur de développement de l'emploi : il est source de travail pour un certain public. Il faut donc faire du travail saisonnier un atout pour la collectivité.

Ainsi, les emplois saisonniers, bien que représentant une forme « particulière » d'emploi, se limitent de moins en moins à des échanges travail/ salaire. En effet, si l'emploi saisonnier constitue un appoint pour certains, **il est aussi un tremplin pour l'insertion des jeunes ou encore une voie professionnelle à part entière pour d'autres.**

L'activité saisonnière, par les variations qu'elle engendre, pose des problèmes spécifiques sur un territoire.

Ainsi, deux problèmes majeurs viennent contrecarrer cet objectif de développement économique et de l'emploi saisonnier dans le Morbihan.

- Les emplois saisonniers sont majoritairement des emplois précaires .
- Des carences dans les conditions d'accueil des saisonniers, nuisant à l'attractivité du territoire pour les saisonniers.

## **Paragraphe 1 : Vers une pérennisation de l'emploi des saisonniers**

A. Le contexte : une précarité de l'emploi saisonnier.

❖ **Les emplois saisonniers ont une durée limitée dans tous les secteurs d'activités saisonniers :**

- Pour les plus qualifiés (ceux qui en font leur métier) la durée sera plus longue, **elle varie de 4 à 6 mois.**
- Pour les moins qualifiés qui saisissent l'opportunité de la saison, demandeurs d'emploi, et étudiants, elle sera de **1 à 2 mois.**

La précarité de l'emploi ne permet pas :

- **aux saisonniers de construire un projet professionnel et de vie stable.**
- **aux entreprises de fidéliser leurs salariés**, déjà formés, qualifiés et opérationnels pour la saison avenir.

**Ce problème est d'autant plus préoccupant pour les entreprises saisonnières.** Leur caractère temporaire ne leur permet pas de proposer une activité complémentaire aux saisonniers dans leur entreprise hors saison (dans le secteur de l'hôtellerie restauration ; l'agriculture (cultures spécialisées) ; hôtellerie de plein air).

**La précarité de l'emploi saisonnier est en partie à l'origine de cette pénurie de main d'œuvre saisonnière, notamment en ce qui concerne la main d'œuvre qualifié** (recherche d'un CDI). Pour pallier à cette fuite des compétences, il faut fidéliser ses salariés. Cela passe par une sécurité et une pérennité dans l'emploi.

La saisonnalité permet **la pluriactivité et la poly activité au sein d'un même secteur ou d'une même entreprise.**

B. Développer la recherche d'activités complémentaires ou en alternance par la formation.

1). Favoriser la coordination des besoins complémentaires sur le département.

- ❖ **La pluriactivité n'est pas seulement l'affaire des individus, il est possible de s'organiser collectivement pour construire des emplois durables à partir de deux ou plusieurs activités complémentaires.<sup>1</sup>**

Cette démarche doit être encadrée, soit institutionnellement, soit par la voie associative privée ou publique.

**Comment procéder ?**

- ❖ L'analyse des besoins par secteurs pour connaître les secteurs complémentaires
- ❖ Une analyse des besoins des employeurs
- ❖ Une fois les besoins analysés, il faut procéder par **analyse excentrique** à la fois en ce qui concerne l'activité et sa localisation géographique. (Du plus près au plus éloigné de l'activité initiale de la personne : en partant du métier, puis de l'environnement proche de l'activité principale, activité de la branche, activité liée au même milieu, et enfin activité dans d'autres branches), pour coller au plus près des attentes professionnelles des saisonniers.<sup>2</sup>

*On peut déjà avancer l'idée qu'il faut créer une activité hivernale sur le Morbihan là où ont déjà été identifiés les besoins, ou aider les saisonniers dans leur mobilité professionnelle sur l'ensemble du territoire au gré des saisons.<sup>3</sup>*

*Une analyse fine des besoins s'impose.*

---

<sup>1</sup> La recherche d'une activité complémentaire ou en alternance, sur place ou déplacée est une alternative à la précarité générée par les emplois saisonniers. Cumuler successivement ou de manière simultanée plusieurs emplois saisonniers ou non dans l'année dans la même entreprise ou dans le même secteur d'activité de manière encadrée réglerait le problème du CDD et du temps partie.

<sup>2</sup> La mise en correspondance des points communs, des sources de satisfaction et éventuellement des spécificités des parcours avec les caractéristiques d'autres secteurs/emplois/ permettra de disposer d'une base d'échange dans une démarche de partenariat avec d'autres branches  
Il faut alors mutualiser les connaissances entre les acteurs économiques, de l'emploi et politiques. (Élus locaux).

<sup>3</sup> En dehors de l'échange Morbihan/Savoie et Haute Savoie, dans le cadre du CV emploi entreprise (150 saisonniers placés pour la saison d'hiver 2003-2004 :



2. Intégrer la formation dans l'emploi.

- ❖ **Cependant, compléter son activité par une autre suppose l'acquisition d'une double compétence.** Former les saisonniers pendant la saison creuse serait la bonne période : elle servirait de contre saison. Cela suppose **d'intégrer la formation dans l'emploi.**

Le loi sur la « formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social » a instauré un **Droit Individuel à la formation** et institué de nouvelles catégories pour les actions de formation ouvrant la possibilité pour les salariés de se former hors du temps de travail. Elle a confié également aux branches professionnelles un rôle important dans cette nouvelle architecture.

- ❖ Dans cette perspective, nous pouvons supposer la possibilité de **professionnaliser le travail saisonnier** pour qu'il ne soit plus subi mais choisi :
  - soit comme un tremplin vers un emploi stable nécessitant expérience et formation
  - soit, vers une pluriactivité autrement dit, la reconnaissance de savoirs faires facilitant l'embauche d'une saison à une autre ou d'une branche d'activité à une autre.
- ❖ Ainsi, plusieurs **dispositions législatives**, en attente d'un vote définitif ou de décret d'application devraient améliorer la situation des travailleurs saisonniers avec :
  - la possibilité pour un saisonnier de demander la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité, afin de faciliter l'accès à un autre emploi ou à la formation
  - la création du droit individuel à la formation, qui cependant ne serait pas transférable d'un employeur à un autre ;

Cependant, il reste de nombreuses difficultés auxquelles sont et seront confrontés les travailleurs saisonniers, et liées au financement des formations, à la durée du travail ouvrant droit à formation, au cumul d'une activité et d'une formation....celles ci engagent donc les acteurs de terrain à poursuivre leurs efforts.....

### Les actions à mettre en œuvre :

- ✓ **Une fonction ressources humaines est alors à créer ou à renforcer** dans les entreprises (les encourager à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- ✓ **Une aide au montage et au financement des formations, à la promotion du temps partagé<sup>1</sup>** (aide du département aux entreprises pour s'organiser) auprès des employeurs pourraient être développée.
- ✓ Cet effort peut être encouragé par l'adhésion des entreprises aux Groupements d'employeurs existant.<sup>2</sup>
- ✓ **Une structure porteuse de type institutionnelle** pourra être portée par le département pour encourager cette forme d'emploi pérennisée. Cela serait possible en organisant la circulation de la main d'œuvre au sein d'un territoire, prenant appui sur la législation des groupements d'employeurs.
- ✓ Doit-on envisager création **d'un groupement d'employeur spécifique pour les saisonniers à l'échelle départementale regroupant tous les secteurs d'activité ?** (en ce sens, poursuivre la réflexion de la maison de l'emploi et de la formation professionnelle du pays d'Auray sur la mise en place d'un GE pour les saisonniers du HCR (en partenariat avec le GE DU HCR de la Loire Atlantique)

---

<sup>1</sup>Travail à temps partagé: (TTP): il ne possède pas de définition précise. On parle en général de travail en temps partagé pour désigner le maillage d'emplois salariés à temps partiels ou ponctuels, de manière à obtenir un emploi à durée indéterminée à temps plein. Dans son acception la plus courante, le travail à temps partagé est surtout le fait de cadres et de personnes qualifiées qui cumulent plusieurs contrats de travail à temps partiel.

Mais le travail en temps partagé désigne également l'activité d'une personne au service de plusieurs structures (entreprises, associations..) dans l'un des cadres suivant :

- Le groupement d'employeurs
- La coopérative d'activités
- L'entreprise de travail en temps partagé
- La pluriactivité avec au moins une activité salariée

<sup>2</sup> En 2002, c'est le rapport du sénateur Jean Paul Amoudry sur « l'avenir de la montagne, un développement équilibré dans un environnement préservé » qui formule 7 propositions pour « sortir de l'impasse de la pluriactivité ». Parmi celles-ci figurent : la participation des personnes publiques aux groupements d'employeurs. Plusieurs emplois précaires ou rassembler sous le même statut des activités diverses

- ✓ **En adaptant la législation du travail** : annualisation, pluri-compétence et polyvalence (ex : moniteur de voile/ ostréiculteurs ; cuisinier/ chargé de maintenance)
  
- ✓ **En officialisant le statut d'intermittent, il est possible de fidéliser certains saisonniers.**
  
- ✓ Tout simplement : **un site consacré à l'emploi saisonnier sur le serveur du Conseil Général** qui recenserait toutes les entreprises ayant une activité saisonnière sur le territoire (en lançant une campagne d'information et de sensibilisation auprès des employeurs sur la nécessité de se faire connaître auprès des saisonniers : ils pourraient procéder à une inscription sur le site en précisant leur localité, les critères des postes saisonniers, le type de contrat, la période d'activité). Ce site pourrait mettre en lien les différents acteurs de l'emploi ainsi que mettre en valeur les activités saisonnières complémentaires sur le territoire.

**Le département peut alors jouer un rôle d'animateur, de rassembleur pour poursuivre l'existant et non reconstruire en harmonisant les besoins départementaux.**

### C. Des projets en développement dans le Morbihan.

**Des brèches ont été ouvertes en ce qui concerne la complémentarité d'activité par les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle sur des territoires impactés par la saison estivale** (comme le territoire d'Auray, sur la presqu'île de Rhuys<sup>1</sup>).

Les professionnels et les élus locaux<sup>2</sup> sont de plus en plus sensibles à ces questions et tentent de s'organiser pour pérenniser l'emploi de leurs saisonniers<sup>3</sup>. Des expériences ont été menées sur le territoire, les résultats sont mitigés.

En ce qui concerne la formation en basse saison, aucun dispositif n'a été mis en place pour faciliter ce projet. Dans sa sixième proposition, Monsieur Le Pors avait proposé de permettre la tenue de formation hors saison, en réformant les conditions d'accès à l'AFR et au CIF-CDD<sup>4</sup>

Les saisonniers auraient besoin de formations courtes, fondées sur le savoir être, l'habilité du saisonnier.

**La méthode du recrutement par simulation** fondée par l'ANPE permet d'atténuer le cloisonnement existant entre qualifiés et non qualifiés. (Par exemple : un serveur sera recruté pour sa capacité à s'adapter à une organisation du travail sous tension, son amabilité.) L'idée est d'ouvrir le recrutement à un large panel de personnes. Les formations courtes doivent être privilégiées à la surenchère des diplômés. La démarche à suivre est celle d'un accroissement progressif des qualifications grâce à la formation.

Un recensement de toutes les actions menées sur le territoire (au plus petit échelon) est nécessaire avant d'impulser des actions au plan départemental. Ce volet de l'étude n'a pas été approfondi faute de temps, c'est un axe qui sera à approfondir.

---

<sup>1</sup> Voir en annexe : le projet lancé par Rhuys Emploi

<sup>2</sup> C'est le cas de 15 cuisiniers entre la Bretagne Sud et la Loire Atlantique qui sont embauchés en CDI sur l'année. De mars à octobre, ils travaillent en cuisine et pendant la saison creuse, ils deviennent ouvriers d'entretien, après avoir suivi une formation. Pour mettre en place ce CDI, il est préalablement nécessaire d'annualiser le temps de travail. Pour cela, la convention collective de l'hôtellerie- restauration. Cette poly compétence est le signe de leur performance. De plus, c'est une solution pour pérenniser l'emploi que d'associer l'emploi et la formation dans le parcours du saisonnier.

<sup>3</sup> Union des acteurs du tourisme de Bretagne.

<sup>4</sup> Rapport de Monsieur Anicet Le Pors. Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme. Janvier 1999 : « les travailleurs saisonniers ne peuvent pas suivre de formation pendant la saison. Or, les dispositifs permettant la rémunération des demandeurs d'emploi en formation, essentiellement l'AFR et le CIF-CDD, leur sont difficilement accessibles, du fait des conditions d'activité requises : au moins 4 mois d'activité dans les 12 derniers mois pour le CIF-CDD. De ce fait, les saisonniers du tourisme se trouvent écartés des actions de formation.

D. Les éventuels freins à l'action.

Quelques obstacles peuvent s'opposer à la réalisation de ce projet de temps partagé pour les entreprises :

- ✓ **Il est difficile pour les saisonniers de se projeter dans un emploi complémentaire, différent** : la question de l'identité professionnelle ou de nécessité de suivre une nouvelle formation représente un frein. Ce nouveau métier doit être un choix ayant des valeurs communes avec leur autre activité plus qu'une orientation par défaut. (C'est moins le secteur d'activité que l'activité elle-même qu'il pourrait exercer qui prime).
- ✓ **La capacité à exercer simultanément plusieurs emplois (pour ceux qui sont à temps partiel) pose question.** Ils vont avoir des difficultés dans leur choix d'orientation. (Faut-il donc leur proposer des emplois complémentaires en amont ou les accompagner dans leur orientation ?)
- ✓ **L'image dégradée des métiers saisonniers** est un frein à la complémentarité d'activité. Il faut revaloriser cette image (une compétence qui relèverait peut être plus de la région).
- ✓ **La tendance à la professionnalisation** de certains métiers comme dans l'hôtellerie restauration laisse en marge de l'emploi de nombreux travailleurs saisonniers. Avant de travailler sur la mise en place d'une formation complémentaire des saisonniers, il faudra s'intéresser à la **formation initiale** de certains travailleurs et donc favoriser leur professionnalisation.

## **Paragraphe 2 : Vers une amélioration des conditions d'accueil des saisonniers.**

La pénurie de main d'œuvre dans les secteurs d'activité sous influence saisonnière est liée à des carences dans les conditions d'accueil au sens large.

Ces conditions d'accueil comprennent :

- ✓ L'hébergement,
- ✓ La mobilité,
- ✓ La mise en place de garde spécifique pour les enfants des salariés,
- ✓ Des points d'accueil référents pour les saisonniers. (les informant sur leurs droits, leurs obligations, les offres saisonnières).

A. Le contexte : des carences dans les conditions d'accueil des saisonniers.

1.) L'hébergement

Trouver un logement n'est pas une sinécure pour les saisonniers. Dans le Morbihan, il n'existe pratiquement pas de structure collective spécifique pour les saisonniers du Morbihan<sup>1</sup>. Un sérieux problème de logement sur site marque le littoral morbihannais.

Les employeurs eux-mêmes, s'accordent à dire qu'il y a des carences dans l'hébergement des saisonniers du Morbihan. L'hébergement est devenu l'une des conditions d'embauche des saisonniers chez certains employeurs.

Compte tenu du coût des logements, les employeurs proposent de moins en moins un hébergement aux saisonniers et les particuliers préfèrent louer aux estivants à des prix qui ne sont pas accessibles aux salariés.

Ce problème de logement implique un public particulier : les saisonniers professionnels pluriactifs, des stations balnéaires qui sont en contrat long. (C'est-à-dire d'avril à septembre). C'est un obstacle à l'attractivité du territoire pour les saisonniers arrivant sur le département.

Les territoires ruraux ne sont pas concernés par cette pénurie de logement. En revanche les saisonniers de cette partie du territoire subiront les mêmes difficultés s'ils effectuent une saison sur le littoral morbihannais.

2.) La mobilité professionnelle des saisonniers

**Les horaires de transport sont en inadéquation par rapport à celles des travailleurs saisonniers.** Cette problématique est commune aux zones rurales et littorales.

Le problème de mobilité est aussi transversal. Le réseau de transport entre le Nord et le Sud du département n'est pas assez dense pour favoriser une mobilité professionnelle des saisonniers (les saisonniers du Nord pourraient effectuer une saison estivale dans le sud du département et inversement).

---

<sup>1</sup> La conserverie La Belle Iloise met à disposition de ses saisonniers, des mobil homes à titre gratuit pour 28 saisonniers. L'ancien dortoir qui accueillait les saisonniers a été fermé pour cause d'insalubrité. Le centre des dunes à Plouharnel doit, dès 2008 pouvoir en héberger, mais ce ne sera pas suffisant.

### 3.) La garde d'enfants

La population des saisonniers est composée d'une forte proportion de femmes.

La saisonnalité, très forte sur les zones côtières, la présence d'équipements hôteliers et de soins corporels, favorise la venue de ces femmes dans les zones d'emploi littorales.

Cependant, ces femmes qui reprennent le travail et qui projettent d'effectuer une saison sur la côte, ou dans l'agro alimentaire en milieu rural ne disposent que de peu de possibilité pour faire garder leurs enfants pendant la saison.

En effet, elles sont confrontées à la flexibilité de leurs horaires et de leur temps de travail: horaires décalées (travail de nuit), une modulation du temps de travail sur l'année (peu d'heures de travail en basse saison, beaucoup en haute saison), qui ne leur permettent pas d'inscrire leurs enfants en crèche ou en nourrice.

### 4.) L'accompagnement des saisonniers.

Un accueil structuré doit être mis en place autant pour les saisonniers que pour les employeurs.

Il s'agit d'un lieu où l'on pourrait :

- ✓ S'informer sur la législation (droits des saisonniers : contrat de travail, médecine du travail...),
- ✓ Favoriser la médiation sociale. (En ayant une permanence réunissant les acteurs de l'emploi, tel la direction du travail) ;
- ✓ Préparer l'inter saison (formation, autres activités professionnelles..) et enfin de développer un service de proximité pour les saisonniers, employeurs et salariés. (La question du lieu d'implantation, du nombre de ce type de structure est ici soulevée).



B. La solution : adopter une approche « rentabilité pour les saisonniers »

Il faut avoir une approche « rentabilité » pour les saisonniers.

1. L'hébergement

Le développement de l'offre publique de logements doit permettre de rattraper un retard accumulé.

Différentes formes sont à envisager :

- La construction d'immeubles locatifs, foyers – logement, acquisition et amélioration de biens immobiliers existants...
- L'octroi de prêts avantageux pour transformer des bâtiments communaux vacants en logements sociaux.
- Une possibilité pour les associations agréées ou les centres communaux d'action sociale de sous-louer, en meublé, à des saisonniers tout en conservant à ceux-ci les aides à la personne.

Toutes ces aides concourent à favoriser la mobilité professionnelle des saisonniers. Il convient d'identifier un interlocuteur local qui s'occupe des questions du logement...

- Une maison des saisonniers pourrait être financée par les collectivités et les entreprises. Cependant, ce projet ne se ferait pas à moindre coût !
- La réponse la plus pertinente reposerait sur un système de « **chèque logement** », qui serait alloué au saisonnier sur présentation d'un contrat saisonnier en bon uniforme. Ce chèque servirait à payer le loyer auprès d'un propriétaire. Une sensibilisation des propriétaires serait alors nécessaire. (La question du financement doit aussi être soulevée).
- Une réponse simple pourrait être apportée : la **mise à disposition des chambres d'internat des établissements de second degré (se pose la question de la gestion)**.
- Pour les saisonniers de la haute saison, les communes pourraient mettre à disposition leurs places dans leurs campings municipaux.

## **2. La mobilité**

- **Rendre compatible les horaires de transport** collectif avec celles des travailleurs saisonniers dans leur bassin d'emploi serait un premier pas. Cette difficulté est plus prégnante dans le Nord du département.
- De plus, en ce qui concerne l'enclavement des zones rurales du département, les saisonniers du Nord du département rencontrent des difficultés quant à l'accès aux emplois saisonniers localisés particulièrement sur la côte sud (le réseau de transport pas assez dense, un trop grand éloignement de la zone d'emploi).
- Il serait intéressant de favoriser ces derniers en proposant un accès plus direct vers le littoral. (étudier les besoins précis avec la direction départementale des transports).
- Une aide à la mobilité pourrait être pensée.
- **Une promotion du covoiturage auprès des entreprises et des saisonniers serait nécessaire**

## **3. La garde d'enfants**

- En fonction des besoins particuliers géographiques des saisonniers, il faudrait étudier la possibilité d'implanter une crèche réservée aux familles dont les parents sont saisonniers, dans un lieu stratégique (c'est-à-dire pouvant avoir un rayonnement important sur le littoral, et une autre en zone rurale).
- Crèches inter entreprises.
- **La promotion du CESU** auprès des entreprises et des saisonniers.

## **4. L'accompagnement**

- ✓ Cet accompagnement sera abordé différemment selon qu'il s'agit de saisonniers professionnels ou de saisonniers occasionnels.
- ✓ Le public cible est celui des professionnels. Ce sont eux qui ont besoins d'être orientés et accueillis sur le territoire.
- ✓ Quand à l'action à mettre en place, il peut en premier lieu s'agir d'une page sur le serveur du Conseil Général leur apportant les informations nécessaires pour l'accomplissement d'une bonne saison. (Des adresses, des aides utiles).

## C. Des dispositifs « en chantier »

### 1. L'hébergement.

- ✓ Des propositions avaient été faites dans le rapport LE PORS afin de développer la mise à disposition de logement par l'employeur en incitant leur réalisation grâce à une exonération des charges, et d'accroître l'offre de logement en mobilisant les logements sociaux et en facilitant leur accès aux saisonniers.
- ✓ L'offre en hébergement pour les saisonniers est très faible<sup>1</sup>. Aucune structure (type maison des saisonniers<sup>2</sup>), n'existe à ce jour dans le Morbihan.
- ✓ Les employeurs dans le Morbihan proposent parfois des solutions pour se loger aux travailleurs saisonniers moyennant un loyer peu élevé. Cette offre de logement est réglementée<sup>3</sup>
- ✓ Un logement social pourrait être proposé mais l'accès y est souvent difficile pour les conditions de revenus, d'activité, de caution, de délai d'instruction des dossiers qui est incompatible avec la flexibilité de l'emploi.
- ✓ Il existe des allocations logements dont les saisonniers peuvent bénéficier.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Quelques offres d'hébergement spartiates : tels des chambres CROUS dans les universités ; les foyers de jeunes travailleurs (3 sur Vannes qui ont une capacité totale d'accueil de 240 logements ainsi qu'une dizaine éparpillés dans les foyers soleil des communes limitrophes de Vannes) mais qui sont saturés pratiquement toute l'année. Les BIJ bénéficient de quelques logements, même si ce n'est pas sa première mission. Ils sont occupés par les étudiants qui les libèrent l'été

<sup>2</sup> Un projet de maison de la saisonnalité du pays d'Auray avait été lancé et avait entre autre pour vocation de développer les services à destination des saisonniers : « En relation avec les communes et offices de tourisme du Pays d'Auray, nous tentons de sensibiliser les hébergeurs afin qu'ils puissent louer leurs logements aux saisonniers professionnels du tourisme. Nous vous informons et vous accompagnons pour le montage des dossiers d'allocations logements auprès de la CAF. »

**Maison des saisonniers du bassin d'Arcachon** La Maison des Saisonniers dispose de 15 places gérées par le CLLAJ. Elles sont réservées par les entreprises adhérentes à la Charte de l'emploi saisonnier et elles les attribuent à leurs salariés d'été. Postulez en priorité chez elles. Elle propose une aide à la recherche de logement.

<sup>3</sup> En février 2005, la loi relative au développement des territoires ruraux a instauré un quota minimum de logements pour les salariés saisonniers dans les résidences de tourisme ; les exploitants de ces dernières devront en effet réserver au moins 15% de leurs logements pour les salariés saisonniers. En juillet 2006, un décret a apporté trois précisions sur cette obligation :

-D'abord, cet engagement doit être écrit et joint à la déclaration de résultat de l'exploitant.

-Ensuite, les salariés saisonniers concernés sont ceux qui travaillent sur le territoire de la commune où est située la résidence, les communes limitrophes, voire l'ensemble du groupement de communes.

Enfin, les logements à réserver doivent être situés sur le territoire de la commune où est située la résidence ou les communes limitrophes.

- ✓ Sensibilisés par ces nombreux problèmes, les pouvoirs publics ont pris de nouvelles dispositions :

La prise en charge du dépôt de garantie du locataire (caution). Le montant maximum est en général de deux mois de loyer. C'est l'avance gratuite LOACA-PASS financée dans le cadre du « 1% logement ». En Morbihan, c'est le CIL, mais seulement dans le bassin de Lorient.

La garantie au bailleur du paiement de 18 mois de loyers et charges locatives sur une durée de trois ans. Cette garantie est mise en jeu en cas de défaillance du locataire : c'est le LOCA-PASS.

## **2. La mobilité professionnelle.**

Une entente entre la SNCF et la conserverie La Belle Iloise a permis d'adapter les horaires du Tire Bouchon à celles correspondant à la fermeture de l'usine.

## **3. La garde d'enfants.**

**La maison des p'tits loups *Multi Accueil* du Pays d'Accueil** apporte un début de réponse aux parents saisonniers qui peuvent choisir les créneaux horaires dont elle a besoin, les jours d'accueil, la durée du contrat d'accueil et le type de contrat.

Cependant, bien que le concept du Multi Accueil double la capacité d'accueil, la capacité actuelle ne permet pas de répondre à toutes les demandes.

De plus, sur le plan qualitatif, le concept du multi accueil permet de prendre en compte une grande flexibilité d'emploi. Cependant, cette prise en charge ne peut se faire que si elle est contenue entre 7h30 et 19h00 du lundi au vendredi. L'avant 7h30 (Poste, Grande Distribution, commerce et casinos) et le week-end tous commerces et lieux de services ouverts), l'accueil des jeunes enfants n'est pas assuré. Des systèmes de garde se mettent alors en place. Des passerelles formalisées entre l'accueil collectif et l'accueil individuel devraient être formalisés.

Dans le Nord du département, une prise de conscience de ce problème a été opérée, cependant aucun dispositif n'a été mis en place.

---

<sup>1</sup> Un des obstacles majeurs pour obtenir l'aide au logement concerne la notion « d'occupation de la résidence principale : seules les personnes occupant le logement pendant un minimum de huit mois avaient accès aux aides au logement. Un décret paru au JO du 8 juillet 2000 précise que cette durée n'est plus exigée en cas d'obligation professionnelle.

Il existe trois aides au logement qui ne sont pas cumulables :

Ce même décret apporte deux autres nouveautés concernant les jeunes de moins de 25 ans ayant un contrat de travail autre qu'à durée indéterminée en leur permettant de bénéficier d'une aide plus avantageuse qu'auparavant :

#### **4. L'accompagnement des saisonniers dans la saison.**

L'ancienne maison de la saisonnalité avait vocation à accompagner les saisonniers dans leur saison et de leur aménager un cadre de vie favorable au travail. Elle devait réunir toutes les conditions d'accueil nécessaires. Aujourd'hui, c'est la maison de l'emploi et de la formation professionnelle qui prend le relais.

La Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) Morbihan, œuvre également à une amélioration de l'accueil des saisonniers. Elle organisait des permanences pour la saison. Elle disposait d'un local à Carnac où pouvaient se retrouver les saisonniers pour un moment de détente ainsi que pour s'informer sur leurs droits.

La JOC est donc en lien avec la CFDT, les missions locales, ANPE...

Ce local a été supprimé. Leur présence n'était pas souhaitée.

Ainsi, la JOC a décidé cette année d'orienter leur action différemment. Elle va tenter l'expérience de se rendre dans les festivals d'été pour agrandir leur champ d'action. C'est un moment de regroupement fort de jeunes. L'impact sera d'autant plus important. Dans ce genre de manifestations, de nombreux saisonniers ont besoin d'être renseignés sur leurs droits :

- ✓ Leur apporter une aide
- ✓ Donner un point de chute

Cette année, ils envisagent d'orienter leur action sur deux festivals :

- ✓ Cornouaille
- ✓ Celtique de Lorient

Ils se sont rendu compte que leur localisation sur Carnac réduisait leur champ d'action. Leur présence avait porté ses fruits car les commerçants avaient accru leurs efforts sur les conditions de travail. Un problème prégnant persiste : l'hébergement. Aucun dispositif, outil n'a été engagé. La JOC avait envisagé de sous traiter avec un camping, mais cela n'a pas été concrétisé. Ce sont des jeunes qui prennent des initiatives, qui font les démarches administratives et qui mènent les actions. Il est ainsi assez laborieux pour eux de mener à bien ces actions.

# CONCLUSION

Au-delà de la rationalisation de la saisonnalité, il faut lutter contre l'inter saisonnalité de tous les secteurs identifiés comme saisonnier dans le Morbihan.

Travailler sur la pérennisation de l'emploi à travers la complémentarité d'activité serait la première démarche à suivre.

Une étude des besoins des secteurs complémentaires serait pertinente à l'échelle du département. Il est possible d'imaginer qu'un Alréen réalise une saison d'été dans le tourisme sur la côte et une saison d'hiver dans l'ostréiculture, ou bien une saison dans l'agro alimentaire dans le Nord du département.

Il faudrait mettre l'accent sur une amélioration de la mobilité professionnelle des saisonniers et sur leurs conditions d'accueil sur le territoire.

Le Conseil Général du Morbihan, pourrait être un facilitateur, un animateur à l'échelle départementale.

Il jouerait le rôle de rassembleur et pourrait ainsi, faire le lien entre tous les partenaires associés à des projets concernant la saisonnalité de l'emploi en mutualisant leurs connaissances sur le sujet.

## **ANNEXES :**

### **Annexe 1 : Guides d'entretiens :**

- **Questionnaire des professionnels**
- **Questionnaire des organisations professionnelles**
- **Questionnaire groupements d'employeurs**
- **Questionnaires saisonniers**

### **Annexe 2 : Etude réalisée sur la complémentarité d'activité sur la presqu'île de Rhuys par Rhuys Emploi**



**ANNEXE 1 :**

**QUESTIONNAIRE ENTREPRISE**

**Evaluation des besoins des entreprises en personnel saisonnier**

Identification de l'entreprise :

Code NAF : .....

Raison sociale : ..... date de création : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : VANNES.....

Téléphone : ..... Fax : .....

Nom du dirigeant : ..... Nom de la personne rencontrée : .....

**I - ACTIVITES PRINCIPALES**

Ouvert à l'année Oui  si non, nombre de mois.....

**II - NOMBRE DE SALARIES**

Evolution depuis 3 ans :

2004 : (hors saison) ..... En pleine saison : ..... Origine géographique : .....

2005: (hors saison) ..... En pleine saison : ..... Origine géographique:.....

2006 : (hors saison) ..... En pleine saison

Prévisions été 2007:

Organigramme sommaire de l'entreprise :

1. Type de contrat : CDI.... Nombre :..... Durée mensuelle : .....
2. Type de contrat : CDD. Nombre :..... Durée mensuelle : .....
3. Type de contrat : Intérim Nombre :..... Durée mensuelle : .....

Modalités du contrat de travail : Temps plein :  
Temps partiel :

Type d'emploi	Type de contrat	de	Salaire base (brut hors av nat) + prime saison


**Niveau de formation** V ..... ; IV..... ; III..... ; II..... ; I.....

**Niveau de diplôme** : brevet BEP ....., CAP....., BAC.....  
BAC+1.....

Origine géographique des salariés saisonniers : zones rurales, à proximité du lieu de travail ;

*(Commune, pays, département, région, hors région, Europe, hors CEE)*

Saisonnalité : indiquez les périodes fortes (dates) :

.....

Gardez-vous des saisonniers d'une année sur l'autre ?

OUI  NON

Si oui : Combien ?

### **III - RECRUTEMENT**

Quand démarrer vous la phase de recrutement ?

6 mois avant  Entre 5 et 4 mois  Entre 3 et 2 mois  1 mois avant

Moins d'1 mois

Modalités de recrutement :

Structures sollicitées	O/N	Type d'emploi Type de contrat	Quels résultats
ANPE			
Mission locale			
Cabinet de recrutement			
Intérim			
Organisme de Formation			
Annonce Presse			
Candidatures spontanées			
Réseau personnel et prof			

Pensez-vous que l'intérim soit un élément de réponse à une activité saisonnière ?

### Les critères de décision lors des recrutements (hiérarchisez)

L'expérience professionnelle	
La personnalité du candidat	
Le niveau de diplôme	
Le niveau de qualification	
Le niveau de motivation	
Les références professionnelles	
Les recommandations	

Avez-vous des difficultés pour trouver du personnel saisonnier ?

OUI  NON

Si oui, quelles sont les causes à l'origine de ces difficultés ?

- Pénurie de main d'œuvre dans la région
- Décalage entre le profil des candidats et les critères de sélection de l'établissement
- La mauvaise image du métier ou du secteur
- Les conditions de travail
- Le niveau de salaire offert
- La localisation géographique
- La concurrence
- L'exigence des candidats
- Le statut du poste

### IV - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

Participez-vous à des bourses de l'emploi saisonnier ? : OUI   
Non

Existe t il dans votre entreprise un stage de découverte de l'entreprise obligatoire pour les candidats ? (Préalable à l'embauche)

OUI  Non

Existe-t-il des formations pour les saisonniers et si oui, lesquelles ?

OUI  Non

.....

.....

.....

Y a t il beaucoup de propositions de requalification d'un contrat saisonnier en CDI ?

OUI  Non

**Savez-vous ce que deviennent vos saisonniers hors saison ?**

Oui  Non

Si oui : (Précisez)

.....

**V - QUESTIONS RELATIVES AU LOGEMENT**

**1- Les travailleurs saisonniers rencontrent-ils des difficultés pour se loger dans le secteur ?**

Oui  Non , car c'est une population locale

Si Oui, lesquelles (*précisez*) : .....

**Participez-vous à une aide à la mobilité de vos salariés ?**

Oui  Non

Si Oui, sous quelles formes (*aide financière, ramassage, mise à disposition d'un véhicule*), *précisez* : .....

**2- Proposez-vous directement des solutions pour loger vos travailleurs saisonniers ?**

Oui  Non , ce n'est pas le rôle de l'entreprise

Si Oui, combien de logements proposez-vous : .....

Gratuitement

moyennant finances : Montant du loyer demandé : .....

Où est (sont) localisés ce(s) logement(s) [*Possibilités de cocher plusieurs réponses*]

Sur le lieu de travail

A votre domicile

Sur la commune du lieu de travail

Sur une autre commune que celle du lieu de travail

*Précisez laquelle* : .....

De quel(s) type(s) de logement(s), s'agit-il ? [*Possibilités de cocher plusieurs réponses*]

Un logement indépendant

Une chambre chez l'habitant

Un hébergement collectif

Autres : (*précisez*) .....

**3- Si vous ne proposez pas directement de solutions pour loger vos travailleurs saisonniers, apportez-vous une aide à la recherche de logement ?**

Oui  Non

Si Oui, sous quelle forme : .....

**Pour aller plus loin sur la question, nous souhaitons enquêter auprès des salariés saisonniers, pouvons-nous en rencontrer dans votre établissement ?**

Oui  Non

## **VI - INSERTION DANS L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE**

Adhérez-vous à une organisation professionnelle :

OUI  NON

Précisez : .....

Connaissez-vous le groupement local d'employeurs de votre secteur ?

OUI  NON

Appartenez-vous à un groupement d'employeur ?

OUI  NON

**Avez-vous des saisonniers pluriactifs dans votre entreprise ?**

OUI  NON

Ce sont les conducteurs de machine, ce sont en parallèle des agriculteurs

Selon vous, quels en sont *les avantages* ? (Possibilité de cocher plusieurs réponses)

- Apport de main d'œuvre et de compétences "le juste temps au juste coût" ;
- Personnel motivé et autonome
- Garantie de retour des investissements de formation du personnel pluriactif

**Quelles sont *les contraintes* ?**

- Intégration de personnel atypique dans l'entreprise
- sélection de personnel autonome, polyvalent et à faculté d'adaptation rapide
- organisation du travail plus poussée (par exemple : planification précise des activités saisonnières)
- coexistence de réglementations spécifiques et complexes

**Question ouverte :**

Quelles solutions préconisez- vous pour améliorer la situation sociale et professionnelle des saisonniers ?

Avez-vous d'autres suggestions ?



## QUESTIONNAIRE ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Identification de l'organisation professionnelle :

Date de création : .....

Adresse :

Code postal : ..... Ville : .....

Téléphone : ..... Fax : .....

Nom du représentant de l'organisation : .....

Nom de la personne rencontrée :

### **I - ACTIVITE PRINCIPALE DE VOTRE ORGANISATION**

.....

### **II – LA REPRESENTATION DES SAISONNIERS DANS LE SECTEUR D'ACTIVITE**

Quelle est la part des travailleurs saisonniers dans le total des salariés de votre secteur d'activité ?

Dans quels métiers sont ils le plus présent ?

### **III – LA REPARTITION DE L'ACTIVITE**

Dans le temps :

Quelles sont les périodes à forte saisonnalité ? (précisez les dates) :

.....

.....

Quelles sont les périodes creuses ?

.....

.....

Dans l'espace :

.....

### **IV – TYPOLOGIE DES CONTRATS**

4. Type de contrat : CDI. Nombre : ..... Durée mensuelle : .....

5. Type de contrat : CDD Nombre : ..... Durée mensuelle : .....
6. Type de contrat : Intérim Nombre : ..... Durée mensuelle : .....

Type d'emploi	Type de contrat	Salaire base <i>(brut hors av en nature)</i> + prime saison

**Qualification** : niveau de formation V ..... ; IV..... ; III..... ; II..... ; I.....

Niveau de diplôme : brevet BEP ....., CAP....., BAC.....  
BAC+1.....

### V - RECRUTEMENT

En moyenne, quand est ce que démarre la phase de recrutement des entreprises ?

6 mois avant  Entre 5 et 4 mois  Entre 3 et 2 mois  1 mois avant

Moins d'1 mois

**Quelles sont leurs modalités de recrutement ?**

Structures sollicitées	O/N	Type d'emploi Type de contrat	Quels résultats
ANPE	O		Présentation du métier aux demandeurs d'emploi Tests d'attitudes
Mission locale			
Cabinet de recrutement			
Intérim	N		
Organisme de Formation			
Annonce Presse			
Candidatures spontanées			
Réseau personnel et prof			

**Pensez vous que l'intérim peut être un élément de réponse à une activité saisonnière ?**



**Quels sont de manière générale les critères de décision lors de leur recrutement ?**

L'expérience professionnelle	
La personnalité du candidat	
Le niveau de diplôme	
Le niveau de qualification	
Les références professionnelles	
Les recommandations	

Il faut pouvoir trouver des gens qui acceptent du temps partiel

**Zone géographique de recrutement :**

*(Commune, bassin d'emploi, département, région, hors région, Europe, hors CEE)*

**Les entreprises rencontrent elles des difficultés pour recruter les saisonniers ?**

OUI  NON

**Si oui, quelles sont-elles ?**

- Pénurie de main d'œuvre dans la région
- Décalage entre le profil des candidats et les critères de sélection de l'établissement
- La mauvaise image du métier ou du secteur
- Les conditions de travail
- Le niveau de salaire offert
- La localisation géographique
- La concurrence
- L'exigence des candidats
- Le statut du poste
- Autre,  
précisez : .....

.....  
..

**Les entreprises renoncent elles souvent à l'embauche faute d'avoir trouvé les qualifications nécessaires ?**

OUI  NON

**VI - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :**

Participez-vous à des bourses de l'emploi saisonnier ? : OUI  Non

Savez-vous si dans les entreprises faisant partie de votre organisation professionnelle, il existe des stages obligatoires de découverte de l'entreprise pour les candidats ?

OUI  Non

Savez vous s'il existe des formations pour les saisonniers et si oui, lesquelles ?

OUI  Non

Y a-t-il des salariés saisonniers qui reviennent d'une année sur l'autre ?

Les entreprises proposent elles souvent un CDI aux salariés saisonniers en fin de saison ?

Savent-ils ce que deviennent les saisonniers hors saison ?

Oui  Non

Si oui : (Précisez) .....

.....

## **VII - QUESTIONS RELATIVES AU LOGEMENT**

**1- Les travailleurs saisonniers rencontrent-ils des difficultés pour se loger dans le secteur ?**

Oui  Non

Si Oui, lesquelles (*précisez*) : mais ça tend à en devenir un vu le coût des loyers

**Les entreprises participent elles à une aide à la mobilité de ses salariés ?**

Oui  Non

Si Oui, sous quelles formes (*aide financière, ramassage, mise à disposition d'un véhicule*), *précisez* : .....

**2- Proposent elles directement des solutions pour loger leurs travailleurs saisonniers ?**

Oui  Non

Si Oui, combien de logements proposent-elles : .....

Gratuitement

moyennant finances : Montant du loyer demandé : .....

Où est (sont) localisés ce(s) logement(s) [*Possibilités de cocher plusieurs réponses*]

Sur le lieu de travail

Au domicile de l'employeur

Sur la commune du lieu de travail

Sur une autre commune que celle du lieu de travail

*Précisez laquelle* : .....

De quel(s) type(s) de logement(s), s'agit-il ? [Possibilités de cocher plusieurs réponses]

- Un logement indépendant
- Une chambre chez l'habitant
- Un hébergement collectif
- Autres : (précisez) .....

**3- Si elles ne proposent pas directement de solutions pour loger leurs travailleurs saisonniers, apportent elles une aide à la recherche de logement ?**

Oui  Non

Si Oui, sous quelle forme : .....

### **VIII - INSERTION DANS L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE**

Connaissez-vous les complémentarités d'activités qui existent entre les différentes entreprises sur le territoire ?

.....

.....

Savez-vous s'il y a des saisonniers, pluriactifs dans votre secteur d'activité ?

OUI  NON

**Pour vous, quels sont les avantages ?** (Possibilité de cocher plusieurs réponses)

- Apport de main d'œuvre et de compétences "le juste temps au juste coût" ;
- Personnel motivé et autonome
- Garantie de retour des investissements de formation du personnel pluriactif

**Pour vous, quelles sont les contraintes ?**

- Intégration de personnel atypique dans l'entreprise
- sélection de personnel autonome, polyvalent et à faculté d'adaptation rapide
- organisation du travail plus poussée (par exemple : planification précise des activités saisonnières, processus de prise de décision pendant les périodes "d'absences") ;
- coexistence de réglementations spécifiques et complexes

**Question ouverte :**

Quelles solutions préconisez- vous pour améliorer la situation sociale et professionnelle des saisonniers ?

.....

.....

## **IX - JURIDIQUE**

Y a-t-il beaucoup de litiges en ce qui concerne le travail saisonnier sur le département ?  
Sur quoi portent-ils majoritairement ?

.....  
Avez-vous des suggestions, des solutions à proposer ?

**Pensez vous que d'autres points auraient pu être abordés, qui vous causent des difficultés par exemple ?**



## Groupement d'employeur

Identification du groupement d'employeur :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

Fax :

Nom du dirigeant :

Nom de la personne rencontrée :

Quelles sont les activités principales dans votre groupement ?

Combien y a-t-il de salariés dans votre groupement d'employeur ?

Combien y a-t-il de salariés saisonniers en CDI ?

### Répartition

Combien sont à temps partiel dans différentes entreprises ?

Combien cumulent des emplois différents : récurrence saisonnière ?

### Niveau de formation

Quelles sont les qualifications des travailleurs saisonniers ?

Quelle est la moyenne d'âge des salariés saisonniers ?

Quelle répartition selon le sexe ?

Avez-vous connaissance des motivations des travailleurs saisonniers ?

Pourquoi ont-ils choisi d'occuper un emploi saisonnier ? (Motivations)

Choix professionnel, mode de vie

Pour un Job d'été

- Pour une première expérience professionnelle
- Par défaut, faute d'autres solutions
- Autres (précisez) :

En termes d'emplois saisonniers, quelles sont les complémentarités d'activités qui existent ?

Quelle est la proportion de personnes à être embauché définitivement en CDI ? (turn over positif)

**RECRUTEMENT :**

*Modalités de recrutement :*

- part des salariés détectés au sein des entreprises du groupement, ou entreprise extérieure :
  
- Part des salariés, candidatures spontanées reçues dans votre groupement :

**Les critères de décision lors des recrutements**

L'expérience professionnelle	
La personnalité du candidat	
Le niveau de diplôme	
Le niveau de qualification	
Le niveau de motivation	
Les références professionnelles	
Les recommandations	

*(Commune, bassin d'emploi, département, région, hors région, Europe, hors CEE)*

Avez-vous des difficultés pour trouver du personnel saisonnier ?

OUI

NON

Si oui, quelles sont-elles ?

- Pénurie de main d'œuvre dans la région
- Décalage entre le profil des candidats et les critères de sélection de l'établissement
- La mauvaise image du métier ou du secteur
- Les conditions de travail
- Le niveau de salaire offert
- La localisation géographique
- La concurrence
- L'exigence des candidats
- Le statut du poste

Participez-vous à des bourses de l'emploi saisonnier ? :

OUI

NON

Avez-vous mis en place un système de stage de découverte de l'entreprise obligatoire pour les candidats ?

OUI

NON

Existe-t-il des formations pour les saisonniers et si oui, lesquelles ?

.....

### **QUESTIONS RELATIVES AU LOGEMENT**

**1- Les travailleurs saisonniers rencontrent-ils des difficultés pour se loger dans le secteur ?**

Oui

Non

Si Oui, lesquelles (*précisez*) : si difficultés, apportent une aide pour trouver un logement.....

**Participez-vous à une aide à la mobilité de vos salariés ?**

Oui

Non



Si Oui, sous quelles formes (*aide financière, ramassage, mise à disposition d'un véhicule*), précisez : .....

**2- Proposez-vous directement des solutions pour loger vos travailleurs saisonniers ?**

Oui  Non

Si Oui, combien de logements proposez-vous : .....

- Gratuitement
- moyennant finances : Montant du loyer demandé : .....

Où est (sont) localisés ce(s) logement(s) [*Possibilités de cocher plusieurs réponses*]

- Sur le lieu de travail
- A votre domicile
- Sur la commune du lieu de travail
- Sur une autre commune que celle du lieu de travail

Précisez laquelle : .....

De quel(s) type(s) de logement(s), s'agit-il ? [*Possibilités de cocher plusieurs réponses*]

- Un logement indépendant
- Une chambre chez l'habitant
- Un hébergement collectif
- Autres : (*précisez*) .....

**3- Si vous ne proposez pas directement de solutions pour loger vos travailleurs saisonniers, apportez-vous une aide à la recherche de logement ?**

Oui  Non

Si Oui, sous quelle forme : .....

**Pour aller plus loin sur la question, nous souhaitons enquêter auprès des salariés saisonniers, pouvons-nous en rencontrer dans votre établissement ?**

Oui  Non



## QUESTIONNAIRE TRAVAILLEUR SAISONNIER



(Questionnaire à remplir recto verso)

Commune : .....

Homme  Femme

Age : < 18 ans  18-25 ans  26-49 ans  plus de 50 ans

### 1- Quel est votre niveau de diplôme ?

- Brevet des collèges
- BEP. CAP
- BAC
- BAC +

### 2- Quel est votre statut ?

- Demandeur d'emploi
- Salarié
- Etudiant
- Autre, précisez :

### 3- Expérience professionnelle dans le travail saisonnier :

- Inférieure à 6 mois
- de 6 mois à moins d'un an
- De 1 an à moins de 2 ans
- supérieure à 2 années

### 4- Dans quel(s) secteur(s) d'activité avez-vous déjà exercé une activité saisonnière ?

- HOTEL CAFE RESTAURANT DISCOTHEQUE
- COMMERCE
- AGRICULTURE
- INDUSTRIE AGRO ALIMENTAIRE
- BATIMENT
- ACTIVITE RECREATIVES (ANIMATION CULTURELLES, SPORTIVES)
- AUTRES : précisez :

### 5- Dans quel(s) métier(s) ?

### 6- Quelle est la durée moyenne de vos contrats saisonniers ?

- Entre 1 et 2 mois
- De 3 à 5 mois
- 6 mois
- Plus de 6 mois

**7 - Comment procédez-vous dans la recherche d'un emploi saisonnier ?**

- ANPE
- Mission locale
- Annonces presse
- Candidature spontanée
- Réseau personnel et professionnel

**8- Pourquoi vous êtes vous tourné vers des emplois saisonniers ?**

- Choix professionnel, mode de vie
- Pour un job d'été
- Pour une première expérience professionnelle
- Par défaut, faute d'autres solutions
- Autres, (précisez):

**9- Retournez vous dans la même entreprise d'une année sur l'autre ?**

- OUI                       NON

**10- Envisagez-vous d'être saisonnier tout au long de votre vie ?**

- OUI                       NON

***Avantages d'être saisonnier :***

***Inconvénients d'être saisonnier :***

**11- Cumulez-vous de manière successive plusieurs emplois, ou activités professionnelles sur l'année ?**

- OUI                       NON

**Si non, envisagez-vous de le faire ?**

- OUI                       NON

**12. Connaissez-vous les groupements d'employeurs de votre région ?**

- OUI                       NON

**13- Rencontrez-vous des difficultés pour vous loger lors de la saison ?**

- OUI                       NON

**14- Rencontrez-vous des difficultés de mobilité ?**

- OUI                       NON

**15- Avez-vous connaissance de structures ou organismes qui vous aideraient dans vos recherches d'emploi ?**

- OUI                       NON

Citez des exemples :

**16- Que suggérez-vous pour améliorer votre accueil dans les entreprises morbihannaise ?**

**17- Que pensez-vous de la mise en place d'un point information spécifique aux travailleurs saisonniers répondant aux besoins d'emploi, de logement, de transport, sur les droits et obligations des saisonniers.**

**Vos suggestions :**



## SYNTHÈSE DE NOTRE EXPÉRIMENTATION SUR LA COMPLÉMENTARITÉ D'ACTIVITÉS EN PRESQU'ÎLE DE RHUYS

Le phénomène de **saisonnalité**, prégnant sur le territoire d'intervention de Rhuy's emplois, et tout particulièrement sur la Presqu'île de Rhuy's, nous a conduit à mener une expérimentation sur la complémentarité des activités dans le cadre de notre projet DEFIP<sup>1</sup> (Développement des Filières d'Insertion Professionnelle). Il s'agit d'une expérimentation à notre échelle, en relation avec notre territoire d'intervention, le public que nous recevons et en nous appuyant sur un partenariat solide avec le village vacances AZUREVA d'ARZON.

Le village vacances AZUREVA emploie la grande majorité de son personnel 8 mois de l'année, de mars – avril à octobre – novembre. Outre la sensibilité du Directeur au domaine de l'insertion, ce dernier souhaite **fidéliser** un personnel dans lequel il a toute confiance et qui **réside sur la Presqu'île**, d'où un intérêt particulier à favoriser la mise en œuvre de notre action. Ainsi, nous avons eu la possibilité de réunir à deux reprises les salariés intéressés par la démarche afin de construire un parcours avec eux et de leur proposer un accompagnement.

Un des secteurs d'activité permettant une véritable complémentarité avec la saison AZUREVA s'avère être **l'ostréiculture**, sachant que la saison des huîtres peut s'étendre de novembre à février ou mars. Aussi, nous nous sommes mobilisés pour sensibiliser les entreprises ostréicoles à l'intérêt de la démarche (expérimentation en vue d'une fidélisation du personnel, notamment des femmes) en les rencontrant via leur fédération.

Trois personnes ont opté pour cette complémentarité d'activité<sup>2</sup>.

L'autre opportunité intéressante (en particulier pour les jeunes) est de proposer une alternance de saison dans la restauration en s'appuyant sur les sites d'AZUREVA à la montagne : trois personnes se sont positionnées sur cette alternative.

Les autres salariés ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé en lien avec leur projet spécifique :

- Service Technique au MIRAMAR. Le potentiel dans cette entreprise est intéressant car les travaux d'entretien s'effectuent pendant la fermeture annuelle, hors saison.

---

<sup>1</sup> DEFIP : Projet pour lequel nous avons obtenu des financements d'Etat (DDTEFP) et européens (dans le cadre du programme Leader+)

<sup>2</sup> Cf. tableaux suivants

- Foyer logement à ARZON
- Leroy Merlin à SENE

## BILAN SUITE A LA PROSPECTION DANS LA FILIERE OSTREICOLE ANNEE 2006

Entreprises	Nombre de postes à pourvoir	Type de contrat	DE en complément d'activité AZUREVA
A	2	1CDD + de 6 mois 1 MST* puis CDD	1
B	2	2 MST*	1
C	1	1 CDD	1
D	1	1 MST*	

\* **MST** : Mise en Situation de Travail (par RHUYS EMPLOIS)

### **L'INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ACCOMPAGNÉS PAR RHUYS EMPLOIS AU TERME DE LA SAISON À AZUREVA.**

16 personnes concernées<sup>1</sup>

CDI	CDD (TOUS DOMAINES CONFONDUS)	ACCOMPAGNEMENT + MST EN COURS	FORMATION OU ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE *	SITUATION INCONNUE
<b>2</b>	<b>7</b> <small>(dont 1 en intérim)</small>	<b>3</b> <small>(dont 1 après 1 CDD)</small>	<b>4</b>	<b>2</b>

\* (1 : concours, 2 : mesure ASI, 3 : reprise d'étude, 4 : VAE)

### **REPARTITION DES CDD ET CDI PAR DOMAINE D'ACTIVITE**

NOM DE L'ENTREPRISE OU SECTEUR D'ACTIVITE	POSTE	NOMBRE DE SALARIES
ENTREPRISE OSTREICOLE	Conditionnement	2 CDD
MIRAMAR	Services techniques	<b>1 CDI</b>
FOYER LOGEMENT	Service/ménage	1 CDD
LEROY MERLIN	Conseil/vente	<b>1 CDI</b>
INTERIM	Bâtiment	1 CDD
AZUREVA MONTAGNE	Service/restauration	3 CDD

<sup>1</sup> Une personne peut être comptée plusieurs fois



Sur les 16 personnes ayant effectué une saison à AZUREVA et étant intéressées par la démarche, 3 personnes sont toujours accompagnées et effectuent des missions de travail salarié au sein de RHUYS EMPLOIS.

Le taux d'insertion sur cette expérimentation est de 56% alors que 25% sont en formation ou suivent un accompagnement spécifique.

L'objectif à venir est de mesurer les possibilités de développement et de contractualisation dans les domaines déjà démarchés. Nous prévoyons également de réfléchir à de nouveaux secteurs d'activités afin de multiplier les propositions pour un public aux aspirations diverses.

**Toutefois, la question qui se pose est la suivante : faute d'un groupement d'employeurs issu d'une volonté des entreprises locales, quelle possibilité avons-nous pour consolider le lien entre un salarié et une, deux ou trois entreprises (par rapport aux droits du salarié) ? Est-il possible de créer une sorte de convention tripartite dans un premier temps ?**

## **Table des matières**

<b>INTRODUCTION</b>	<b>page 5</b>
<b>DEMARCHE D'ANALYSE</b>	<b>page 11</b>
<b>TITRE 1 : LES CARACTERISTIQUES TERRITORIALES : QUELLES SAISONNALITES DANS LE MORBIHAN ?</b>	
	<b>page 14</b>
<b><u>Paragraphe 1 : Portrait de la saisonnalité au plan départemental</u></b>	<b>page 16</b>
<b><u>I- Les principales activités économiques concernées par la saisonnalité : de l'activité saisonnière au travail saisonnier</u></b>	<b>page 17</b>
<b>A. <u>Une saison touristique liée aux modes de vie collectifs</u></b>	<b>page 22</b>
1. L'activité de l'industrie hôtelière	<b>page 22</b>
2. L'hôtellerie de plein air	<b>page 25</b>
3. Le nautisme, un secteur fortement impacté par la saison touristique	<b>page 27</b>
4. Le commerce dans les stations touristiques	<b>page 30</b>
5. Les activités culturelles et récréatives	<b>page 32</b>
6. Les services à la personne, services aux particuliers	<b>page 33</b>
7. Une saison dans le transport de voyageurs	<b>page 34</b>
<b>B. <u>Des activités cycliques rythmées par les saisons</u></b>	<b>page 37</b>
1. Une saisonnalité de l'emploi agricole dans le sud du Département	<b>page 37</b>
2. Une saisonnalité dans la conchyliculture sur la façade maritime du Morbihan	<b>page 40</b>
3. Une saisonnalité de l'emploi dans l'industrie agroalimentaire très présente dans l'ensemble du département	<b>page 42</b>
<b>C. <u>Des saisons calendaires</u></b>	<b>page 44</b>
1. Une saison dans le bâtiment	<b>page 44</b>
2. Une saison dans le transport liée au calendrier scolaire	<b>page 45</b>
3. Une saison dans le secteur de la santé	<b>page 45</b>
<b>D. <u>Des saisonnalités indirectes économiques</u></b>	<b>page 46</b>
<b>Calendrier des saisons dans le département</b>	<b>page 48</b>
<b><u>II. Les stratégies développées par les différents acteurs</u></b>	<b>page 49</b>
<b>A. <u>La gestion de la saisonnalité par les professionnels (points communs et points divergents)</u></b>	<b>page 49</b>

<b>B.</b>	<b><u>La gestion de la saisonnalité par les groupements d'employeurs</u></b>	<b>page 59</b>
	1. Qu'est ce qu'un groupement d'employeurs ?	<b>page 59</b>
	2. Qui peut adhérer à un groupement d'employeurs ?	<b>page 60</b>
	3. A quoi sert un groupement d'employeurs ?	<b>page 60</b>
	4. Quels sont les avantages d'un Groupement d'Employeurs ?	<b>page 61</b>
<b>C.</b>	<b><u>La gestion de la saisonnalité par les partenaires de l'emploi</u></b>	<b>page 63</b>
	1. L'ANPE : l'Agence Nationale pour l'Emploi	<b>page 63</b>
	2. La mission locale	<b>page 64</b>
	3. La maison de la saisonnalité	<b>page 65</b>
<b>D.</b>	<b><u>L'appréhension de la saison par les saisonniers du Morbihan</u></b>	<b>page 67</b>
	1. les caractéristiques socio professionnelles des saisonniers	<b>page 67</b>
	a. Les saisonniers du tourisme	<b>page 71</b>
	b. Les autres saisonniers	<b>page 73</b>
	2. Les difficultés inhérentes à l'emploi saisonnier	<b>page 77</b>
	a. Des conditions de travail difficiles, associées à une faible Rémunération	<b>page 77</b>
	b. Le problème de la pérennisation de l'emploi	<b>page 77</b>
	c. Le chômage saisonnier	<b>page 78</b>
	d. Un manque de respect du droit du travail	<b>page 79</b>
	e. Des difficultés d'accès à la formation	<b>page 79</b>
	f. Des problèmes périphériques à l'emploi	<b>page 80</b>
	<b><u>Paragraphe 2 : Analyse de la gestion du phénomène saisonnier par bassin d'emploi</u></b>	<b>page 84</b>
<b>A.</b>	<b><u>Les pays urbains tertiaires (Lorient et Vannes)</u></b>	<b>page 85</b>
	1. Une saisonnalité peu marquée sur le bassin de Lorient	<b>page 85</b>
	a. Les activités soumises à des variations saisonnières	
	b. Les dix métiers saisonniers les plus recherchés sur le bassin d'emploi de Lorient	
	2. Une saisonnalité sur le littoral du bassin Vannetais	<b>page 91</b>
	a. Les secteurs d'activité soumis à des variations saisonnières	
	b. Les dix métiers saisonniers les plus recherchés sur le bassin d'emploi de Vannes	
	c. Les spécificités du territoire	
<b>B.</b>	<b><u>Un pays dit « côtier diversifié » (Auray)</u></b>	<b>page 94</b>
	1. Une saisonnalité de l'emploi très prégnante	<b>page 94</b>
	a. Les secteurs d'activité soumis à des variations saisonnières	
	b. Les dix métiers saisonniers les plus recherchés	
	2. Les particularités du territoire	<b>page 95</b>

<b>C.</b>	<b><u>Les pays dits « ruraux industriels » (Pontivy, Ploërmel, Centre Ouest Bretagne, Redon et Vilaine)</u></b>	<b>page 98</b>
1.	Une saisonnalité de l'emploi dans l'agroalimentaire sur le bassin de Pontivy	<b>page 98</b>
a.	Evaluation de l'importance des secteurs saisonniers dans la zone de Pontivy	
b.	Les dix métiers saisonniers les plus recherchés sur le bassin d'emploi de Pontivy	
c.	Les spécificités de la zone d'emploi	
2.	Une saisonnalité de l'emploi en développement dans le pays de Ploërmel	<b>page 101</b>
a.	Les activités saisonnières	
b.	Les caractéristiques du territoire	
3.	Le centre Ouest Bretagne	<b>page 103</b>
a.	Les secteurs à forte saisonnalité	
b.	Les particularités du territoire	
4.	le pays de Redon et Vilaine	<b>page 104</b>

**TITRE 2 : ENJEUX, PROBLEMATIQUES, DISPOSITIFS  
ET ACTIONS POSSIBLES : LA PROBLEMATIQUE  
DE L'EMPLOI SAISONNIER**

		<b>Page108</b>
	<b><u>Paragraphe 1 : Vers une pérennisation de l'emploi des saisonniers</u></b>	<b>page 110</b>

<b>A.</b>	<b><u>Le contexte : une précarité de l'emploi saisonnier</u></b>	<b>page 111</b>
<b>B.</b>	<b><u>Développer la recherche d'activités complémentaires ou en alternance par la formation</u></b>	<b>page 112</b>
	1. Favoriser la coordination des besoins complémentaires sur le département	
	2. Intégrer la formation dans l'emploi	
<b>C.</b>	<b><u>Des projets de développement dans le Morbihan</u></b>	<b>page 116</b>
<b>D.</b>	<b><u>Les éventuels freins à l'action</u></b>	<b>page 117</b>

	<b><u>Paragraphe 2 : Vers une amélioration des conditions d'accueil des saisonniers</u></b>	<b>page 118</b>
--	---	-----------------

<b>A.</b>	<b><u>Le contexte : des carences dans les conditions d'accueil des saisonniers</u></b>	<b>page 119</b>
	1. L'hébergement	

2. La mobilité professionnelle des saisonniers
3. La garde d'enfants
4. L'accompagnement des saisonniers

**B. La solution : adopter une approche « rentabilité pour les saisonniers »** **page 121**

1. L'hébergement
2. La mobilité
3. La garde d'enfants
4. L'accompagnement

**C. Des dispositifs « en chantier »** **page 123**

1. L'hébergement
2. La mobilité professionnelle
3. La garde d'enfants
4. L'accompagnement des saisonniers dans la saison

**CONCLUSION** **page 126**

**ANNEXES** **page 128**

|

|

## REMERCIEMENTS :

- **A tous les employeurs qui ont consacré de leur temps pour nous faire partager leur expérience de la saisonnalité :**
  - Monsieur Hugues Robert GROS, Responsable du personnel Société Morbihannaise de Navigation
  - Monsieur Jacques LAMBERT, Directeur des ressources humaines Centre hospitalier Bretagne-atlantique à Vannes
  - Madame LE NORMAND, Directrice des ressources humaines Centre hospitalier Alphonse Guérin de Ploërmel
  - Monsieur Alain DELAUNAY, Directeur CTM
  - Monsieur Geoffroy MAULION, Directeur des ressources humaines BIC SPORT SA
  - Monsieur Ludovic RABY, Directeur des ressources humaines de CECAB
  - Monsieur David LE THUAULT, Responsable des ressources humaines Conserverie La Belle-iloise
  - Monsieur Patrice LE HIR, Directeur Mix Buffet
  - Monsieur Eric PHILIPPE, Directeur général Groupe GLON et la directrice des Ressources Humaines, Madame Alexandra GUILLOMARD
  - Merci à tous les employeurs des petites entreprises dont nous préservons l'anonymat
  
- **Aux présidents et secrétaires généraux des organisations professionnelles qui ont donné de leur temps pour nous faire part de leurs connaissances sur la saisonnalité dans leur secteur d'activité dans le Morbihan :**
  - Monsieur Hervé JENOT, Président Conchyliculteurs de Bretagne sud
  - Monsieur Hervé GUILLOU, Président de l'Union des commerçants, industriels et artisans de Pontivy
  - Monsieur Thierry LAPERCHE, Secrétaire général, Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
  - Monsieur Philippe PLANTARD, Délégué régional de la Fédération des transporteurs de voyageurs de Bretagne
  - Monsieur Jean-Claude PICHON, Directeur GEIQ BTP Lorient
  - Monsieur Jean-François SERAZIN, Président UMIH 56
  - Monsieur Yves LE FLOCH, Président Union bretonne d'hôtellerie de plein air
  - Monsieur Hervé THOMAS, Délégué départemental Union de l'industrie et des métiers de la métallurgie
  - Monsieur LE MOIGNO, FDCUMA

- **Aux deux groupements d'employeurs GLE VENETIS et ACTIVY.**
  - Monsieur Gérard FRANCOIS, Directeur d'ACTIVY
  - Monsieur Franck DELALANDE, Directeur GLE VENETIS
  
- **Aux partenaires de l'emploi, directeurs et techniciens d'avoir pris le temps d'exposer la manifestation du phénomène saisonnier sur leur bassin d'emploi**
  
- **Les Missions locales :**
  - Monsieur Patrice DOUBLET, Directeur de la mission locale du pays de Vannes
  - Monsieur Philippe JOURDAN, Directeur de la mission locale du pays de Lorient
  - Madame Yvonne MALAUDORY, Directrice de la mission locale du pays de Ploërmel – Cœur de Bretagne
  - Monsieur Guillaume SIMEON, Directeur de la mission locale du pays centre Bretagne
  - Madame Sylvie LEFEBVRE, Directrice de la mission locale du pays de Redon et de Vilaine
  
- **Les Agences locales pour l'emploi :**
  - Madame Isaline PAWLACK, Direction Départementale ANPE
  - Madame Mireille MARTIN, Directrice de l'agence locale pour l'emploi de Lanester
  - Monsieur Stéphane LE GUENNEC, Directeur de l'agence locale pour l'emploi de Lorient Centre
  - Monsieur Christian DIMITROF, Directeur de l'agence locale pour l'emploi de Lorient littoral
  - Monsieur Olivier PELVOIZIN, Directeur de l'agence locale pour l'emploi d'Auray
  - Madame Michèle Anne SICALLAC, Directrice de l'agence locale pour l'emploi de Redon
  - Monsieur Gilles LARNO, Directeur de l'agence locale pour l'emploi de Vannes Jude
  - Monsieur Jean Christophe CLAPSON, Directeur de l'agence locale pour l'emploi de Ploërmel
  - Monsieur Alain ORDINEZ, Directeur de l'agence locale pour l'emploi de Pontivy
  - Madame Catherine DEGOND, Directrice de l'agence locale pour l'emploi de Vannes Armor
  
- **Les associations pour l'emploi :**
  - Madame ANSQUER, Responsable de l'Association Emploi Formation du Morbihan (agriculture)
  - Madame Rosine GOUEZ, Responsable du Point Accueil Emploi du Pays du Roi Morvan



- La BRISE Belle-Ile
- Madame Armelle LE BORGNE, Rhuys Emploi
  
- **La direction départementale du travail et la formation professionnelle du Morbihan :**
- Monsieur Alain COURTEAUX, coordonnateur emploi formation du bassin d'Auray
- Monsieur Jean Louis LAFORGE, coordonnateur emploi formation du bassin de Lorient
  
- **Les maisons de l'emploi:**
- Monsieur Didier QUINTIN, directeur de la MDEFP du Bassin d'Auray
- Madame Cécile POULELAOUEN, chargée de la saisonnalité et de la GPEC à la MDEFP du pays d'Auray
- Madame Anne- Marie MILLER, directrice de la MDE du bassin de Ploërmel
  
- **Direction départementale de la jeunesse et des sports**
- Madame Magali CRAYSSAC, Conseiller d'Animation Sportive
  
- **Aux organismes de recouvrement des cotisations sociales pour nous avoir communiqué les données statistiques dont nous avons besoin pour mener à bien notre étude/**
- Monsieur Joseph RIO, Président de la MSA du Morbihan
- Madame Jany MATHIEU, Présidente de l'URSSAF du Morbihan
  
- **Aux chambres consulaires :**
- Monsieur Jean-François Le TALLEC, Président de la CCIM
- Monsieur Jacques DECOURS, Responsable statistiques (observatoire de la CCIM)
- Monsieur Yves LE GOURRIEREC, Président Chambre d'agriculture du Morbihan
  
- **Au Conseil général du Morbihan :**
- Monsieur Yves BLEUVEN, Conseiller général du Canton de Grand Champ
- Monsieur Marcel LE ROUX, Direction du développement économique et de l'emploi
- Monsieur Jean François THOMAS, en charge de la question du nautisme dans le Morbihan
- Monsieur Pascal BARRET, responsable du service tourisme
  
- **Au Comité départemental du tourisme du Morbihan :**
- Monsieur Jean-Jacques MICOUD, Directeur du CDT

- Madame Brigitte VADIER METRA, Observatoire touristique
  
- **Au Conseil Régional de Bretagne - Point Région de Vannes :**
- Madame Nathalie GUIDOU et Madame Joëlle MOISAN, déléguées territoriales du Point Région de Vannes
  
- **Monsieur Gilbert ROBIC, directeur adjoint au lycée « La Touche » à Ploërmel**
  
- **Aux saisonniers de la bourse de l'emploi saisonnier**

## Conseil général du Morbihan

Direction du développement économique et de l'emploi

Service emploi/formation

Hôtel du département - 2, rue St-Tropez • B.P. 400 • 56009 Vannes Cedex

Tél. 02 97 54 80 32 • Fax 02 97 54 80 35

Mél : [sef@cg56.fr](mailto:sef@cg56.fr)

