

Retrouvez dans ce numéro :

Edito

- "L'employeurabilité" en question

En bref...

- Trois plans d'action pour les saisonniers

Notre dossier :

- A bon employeur, bon saisonnier ?

Sur le terrain...

- Sensibiliser les vacanciers, pour quoi faire ?
- 1 convention pour 3 emplois
- Des formations à la carte pour les saisonniers

Zoom sur :

- L'emploi saisonnier
- L'emploi agricole

Vos questions :

- Jobs d'été : que faut-il savoir ?

A votre écoute !

Votre avis nous intéresse !
Pour nous en faire part,
vous pouvez prendre la
plume...ou nous répondre
en ligne sur :

www.pluriactivite.org (dans
"Nos lettres d'information")

Edito

Après "l'employabilité", place à "l'employeurabilité" !

Ce qui se cache derrière ce nouveau néologisme, c'est tout simplement la formation et l'accompagnement des entreprises pour développer leurs compétences d'employeurs.

La question des ressources humaines n'est pas toujours prioritaire pour les entreprises agricoles ou touristiques, qui emploient dans leur grande majorité moins de 10 salariés. Or la qualité de la production ou de la prestation offerte dépend en grande partie de la qualification et de la reconnaissance des salariés, souvent saisonniers, que les entreprises ont tout intérêt à fidéliser.

C'est pourquoi le Centre d'Analyse Stratégique propose de développer "l'employeurabilité" des entreprises, et non plus seulement "l'employabilité" des demandeurs d'emploi et des salariés.

Sur le terrain, des actions d'information ou de formation se mettent en place, ainsi que des médiateurs ou des facilitateurs du travail saisonnier. S'agit-il d'un effet de mode ou des prémices d'une véritable prise de conscience ?

Ch. G.

En bref

Trois plans d'action pour les saisonniers

1. Le plan d'action adopté par la Région **Rhône-Alpes** en mars 2006 devrait déboucher, au printemps 2008, sur la création d'un portail internet et d'un numéro vert permettant aux saisonniers du tourisme d'accéder à toutes les informations utiles pour réussir leur saison. Différents projets sont en cours d'étude.

2. En **Haute-Savoie**, 3 groupes de travail se penchent depuis décembre 2006 sur la santé, le logement, et toutes les autres préoccupations des saisonniers et de leurs employeurs. Le 17 avril 2007, ils se sont réunis pour un premier bilan dont ressortent quelques pistes d'action,

comme la valorisation de l'emploi saisonnier ou l'expérimentation de nouveaux dispositifs de formation. Ce programme devrait s'affiner dans les prochains mois.

3. Au niveau national, dans le cadre d'une convention signée en décembre 2006 avec le Ministère du Tourisme, le Fond d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière (FAFIH) pourra financer, jusqu'au 31 décembre 2007 :

- 200 formations en amont de la prise de poste effective (d'une durée de 3 jours, elles seront liées à un contrat saisonnier et s'adresseront en partie aux employeurs) ;

- 60 accompagnements à la Validation des Acquis de l'Expérience en intersaison.

? www.fafih.com

Dossier du mois

**En saison,
la question
des ressources
humaines et de
leur gestion
va-t-elle enfin
acquérir un peu
de légitimité ?
Plusieurs territoires,
en tout cas,
se sont emparés
du sujet...**

A bon employeur, bon saisonnier ?

En saison, employeurs et salariés ont peu de temps pour apprendre à se connaître. Si l'on ajoute à cela un rythme de travail intense et, de part et d'autre, une relative méconnaissance du droit du travail, les sources de conflit sont nombreuses. Pour les prévenir, plusieurs initiatives s'adressent aux employeurs...

Un employeur bien informé en vaut deux

Dans l'Hérault, la Chambre des Métiers, l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) et la Maison du Travail Saisonnier Hérault Méditerranée ont organisé le 19 mars 2007 une conférence-débat sur le thème du droit du travail et des contrats saisonniers, au Cap d'Agde.

L'objectif de la soirée était d'aider les artisans à améliorer leur relation avec leurs salariés, afin d'**éviter des litiges préjudiciables à l'entreprise**. Un juriste et une représentante de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ont notamment évoqué la spécificité des contrats saisonniers ou la gestion du conflit avec un salarié.

Les employeurs présents, au nombre d'une vingtaine, ont également pu dialoguer avec un conseiller prud'homal et découvrir les possibilités offertes par le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ARTEIBAT.

La Maison du Travail Saisonnier, qui est un service de la Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée, est co-pilotée par l'Etat et les partenaires sociaux. Devant le succès de cette soirée, elle envisage d'autres actions de ce genre pour la suite.

 **Maison du Travail Saisonnier Hérault Méditerranée**
04 67 32 82 80, accueil.mts@agglohm.org

Et si l'emploi saisonnier avait besoin de « facilitateurs » ?

La station de Chamonix (74) accueille depuis cet hiver **des «facilitateurs»**, dont l'initiative a été formalisée en mars 2007 par le comité technique* de l'Espace Saisonnier du Pays du Mont Blanc.

Ces facilitateurs sont des représentants des employeurs et des saisonniers de la station, qui peuvent être sollicités en cas de litige entre un saisonnier et son employeur. Leur mission consiste à apporter un éclairage sur le droit du travail, et à **restaurer le dialogue** pour aider les deux parties à régler leur différend.

Ils travaillent en binôme (un employeur et un saisonnier), et reçoivent d'abord seul le salarié ou l'employeur qui le souhaite, avant de proposer une rencontre avec l'autre partie pour rechercher ensemble une solution. Les engagements pris dans ce cadre n'ont pas de valeur juridique et n'empêchent pas les parties de saisir le Conseil de Prud'hommes si elles le désirent.

Le comité technique de l'Espace Saisonnier pourra faire évoluer ce cadre d'intervention, en fonction des retours (anonymes) que lui feront les facilitateurs. Leur intervention vise à favoriser "l'apprentissage de l'écoute réciproque" et "exclut les remises en cause de personnes".

 **Espace Saisonniers du Pays du Mont Blanc**
Antenne de Chamonix, 04 50 53 12 24


* qui comprend des élus, des employeurs et des salariés de la station ainsi que la Maison de l'Emploi de Bonneville, la Direction du Travail, l'Assedic, l'ANPE, la Mission Locale...

A noter !

Comment sécuriser l'emploi ?

Une note de veille du Centre d'Analyse Stratégique explore diverses pistes d'action, dont :

- des actions d'information pour **aider les petites entreprises à améliorer leur «employeurabilité»** (c'est-à-dire leur capacité à employer, dans le respect du code du travail).
- la signature **d'accords d'intérêt local** pour faciliter la mobilité des saisonniers, grâce au transfert des droits à la formation ou à l'ancienneté au sein d'une même filière...
- et, de manière plus générale, la garantie de **"droits attachés à la personne** en dehors du cadre de référence de l'entreprise".

 www.strategie.gouv.fr/arti cle.php3?id_article=470

Sensibiliser les vacanciers, pour quoi faire ?

En règle générale, les questions liées à la saisonnalité de nombreux emplois touristiques ne semblent concerner que les salariés et leurs employeurs. Mais si les vacanciers avaient leur mot à dire ? Deux territoires se sont penchés sur la question...

Pour alerter des citoyens

Le Collectif Saisonniers de Chamonix (74) est une association de saisonniers, qui mène diverses actions pour améliorer les conditions de vie et de travail dans la station. Au cours de la saison d'hiver 2006-2007, le collectif a organisé deux manifestations, en février puis en avril, pour faire part de ses revendications.

Au-delà des élus et des habitants de Chamonix, l'association souhaite toucher les vacanciers, et leur dédie ses tracts. Tout en leur souhaitant la bienvenue, il s'agit de les alerter sur « l'envers du décor » en les informant sur les difficultés rencontrées par les saisonniers qui les accueillent (pénurie de logement, coût de la vie en station...)

Derrière cette campagne, l'objectif du collectif est de porter la question des conditions de vie et de travail des saisonniers au-delà des seules stations, et d'en souligner les enjeux nationaux. Les retours, au-delà de l'étonnement, sont assez positifs.

 <http://collectifsaisonniers.over-blog.com>

Pour valoriser des métiers

L'objectif de la Maison de la Saisonnalité du Pays d'Auray (56), devenue depuis la Maison de l'Emploi et des Saisonnalités, était un peu différent lorsqu'elle a conçu ses cartes postales et ses affiches à destination des vacanciers.

Diffusées au cours des vacances de Pâques et de la première quinzaine juillet, ces cartes postales insistent surtout sur le professionnalisme des saisonniers, « venus de toute la France (...) pour rendre votre séjour agréable ». L'objectif est de valoriser l'engagement de professionnels pour qui la saison n'est pas un passe-temps.

Les retours sont plutôt positifs, même si les vacanciers disent ne pas toujours bien repérer qui sont ces saisonniers. Faudra-t-il créer un badge et distinguer les « vrais » saisonniers des étudiants ?

 [Maison de l'Emploi et des Saisonnalités
saisonnalites.auray@orange.fr](mailto:saisonnalites.auray@orange.fr)

1 convention pour 3 emplois

En 2007, trois clubs de tennis de la Corrèze, dans l'incapacité de poursuivre le financement de leurs « emplois jeunes », ont décidé d'innover en mutualisant un poste de professeur de tennis.

Avec le soutien du DLA (Dispositif Local d'Accompagnement), **diverses solutions ont été explorées**, comme la combinaison de 3 contrats à temps partiel (sans recours possible aux aides régionales) ou la création d'un groupement d'employeurs (difficile à gérer pour des clubs reposant sur le bénévolat de leurs présidents).

C'est finalement **l'embauche de la salariée par un seul club** qui a été retenue, dans le cadre d'une convention de partenariat qui prévoit le meilleur (gestion des plannings, répartition des frais ...) et le pire (pénalités en cas de non paiement des frais, procédure de licenciement...).

La réussite de ce dispositif repose sur une parfaite entente entre les structures concernées. Il a permis de pérenniser l'emploi jeune créé dans l'un des clubs, en bénéficiant d'une aide régionale à l'emploi associatif et d'une aide à la formation de la part de la Ligue de Tennis du Limousin.

Après quelques mois de fonctionnement, la création d'un autre poste (administratif) sous ce même montage est envisagée.


 dla-correze@mission-locale-tulle.fr

1 formation pour 2 saisons

Depuis 4 ans, le GEIQ* BTP Pays de Savoie développe pour ses salariés des parcours de professionnalisation qui leur permettent de se lancer en été dans l'un des métiers du bâtiment ou des travaux publics et en hiver dans un autre métier de leur choix.

Cette possibilité concerne environ 20% des parcours d'emploi et de formation organisés par le GEIQ, qui compte 140 salariés. Chaque situation est unique, qu'il s'agisse de combiner deux parcours de formation ou d'adapter un contrat de professionnalisation en le suspendant pour la saison d'hiver...

Dans un DVD qui vient de paraître, le GEIQ donne la parole à ses salariés (dameur-conducteur d'engin, pisteur-plombier,...) et à ses entreprises adhérentes, heureuses de retrouver tous les étés des personnes qui connaissent bien la montagne...

 [GEIQ BTP Pays de Savoie,
04 50 45 69 18, geiqbtp@wanadoo.fr](mailto:geiqbtp@wanadoo.fr)

*Groupement d'Employeurs Insertion Qualification

Agenda

Mai

➤ du lundi 21 au vendredi 25 dans toute la France : **Semaine de la qualité de vie au travail**

➤ jeudi 24 à Lyon (69) : **Atelier de l'APECITA sur la recherche d'un emploi agricole**

➤ jeudi 24 à Paris (75) : **Territoires et Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

Juin

➤ vendredi 1^{er} et samedi 2 à Limoges (87) : **4^{ème} Foire à l'Installation en Milieu Rural**

➤ mercredi 13 et jeudi 14 à Lyon (69) : **Salon des Entrepreneurs**

➤ jeudi 14 et vendredi 15 à Niort (79) : **Séminaire national des GE (Groupements d'Employeurs)**

Zoom sur :

L'emploi saisonnier

Pour la 6^{ème} année consécutive, l'Unédic a mené l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre des entreprises.

L'enquête porte sur l'ensemble des établissements affiliés à l'Assedic (ce qui exclut notamment les exploitations agricoles).

Pour 2007, le recrutement de saisonniers représente **28% des intentions d'embauche** : un chiffre en léger recul par rapport à l'an dernier. Il reste que 346 600 projets de recrutements concernent des saisonniers.

Les métiers les plus recherchés sont liés au tourisme, la plupart du temps pour un poste saisonnier. Pour ces métiers, la proportion de recrutements jugés difficiles s'avère inférieure à la moyenne nationale (qui est de 46%), à l'exception notable des cuisiniers.

 <http://info.assedic.fr/unistatis/index.php?idarticle=12419&chemin=10488|12472|>

L'emploi agricole

L'ANEFA (Association Nationale pour l'Emploi et la Formation Agricole) a récemment mis à jour son *Observatoire de l'emploi salarié en agriculture*.

D'après cette nouvelle édition, la proportion de salariés saisonniers (employés moins de 6 mois dans l'année) reste constante : ils représentent 34% des salariés, soit 11% des actifs agricoles.

Parallèlement, **les groupements d'employeurs continuent de se développer** : ils sont plus de 4 300, pour 26 000 adhérents (+ 35% depuis 2003) et presque autant de salariés (+ 8% depuis 2003).

Les 12 700 CUMA (Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole), n'emploient que 6 500 salariés, mais la possibilité de mettre du personnel à disposition (dans la limite de 30% de la masse salariale) devrait augmenter la part du travail en temps partagé.

 www.aneфа.org

Vos questions



Quelle différence faites-vous entre un job d'été et un emploi saisonnier ?

La différence est mince, mais réelle, car le job d'été concerne une personne qui travaille pendant ses vacances scolaires ou universitaires, pas nécessairement dans le cadre d'un contrat saisonnier. Cette spécificité est prise en compte de plusieurs manières par la loi.

➤ **On peut travailler à partir de 14 ans.** Jusqu'à 16 ans, le jeune doit bénéficier d'un repos continu couvrant au moins la moitié de ses vacances (et au moins 7 jours), et son employeur doit demander à l'Inspection du travail une autorisation de recruter. D'une manière générale, les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de protections particulières (durée maximale du travail réduite à 35 heures, interdiction du travail de nuit ou de certains travaux...).

➤ A moins de posséder une expérience professionnelle d'au moins 6 mois dans la branche concernée, **le salaire minimum est le SMIC minoré** de 20 % avant 17 ans, puis de 10 % avant 18 ans.

➤ Au terme de son contrat, le jeune qui travaille pendant ses vacances scolaires ou universitaires reçoit une indemnité de congés payés, mais **n'a pas droit à l'indemnité de précarité**.

➤ Enfin, les salaires qui lui sont versés pendant ses congés scolaires ou universitaires sont **exonérés d'impôt sur le revenu** dans la limite de 2 fois le montant mensuel du SMIC. Cette exonération joue aussi bien si le jeune est imposable en son nom propre que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents. Pour en bénéficier, il faut être âgé de 21 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année d'imposition.

Les Pluriactualités ! - Directeur de Publication : Jean-Marc Cross - 97 A avenue de Genève, 74000 ANNECY.

Rédaction : Christian Gilquin, Adeline Parenty

Edité par l'association SEA 74 / PERIPL, 97 A avenue de Genève, 74000 ANNECY – Tél. : 04 50 67 57 05 – messages@peripl.org

Imprimé par Couleurs Montagne, 126 chemin St Martin, 73190 Saint Baldolph

ISSN : 1634-8079 - Diffusion moyenne : 1 400 exemplaires - Périodicité mensuelle

Première publication : janvier 2002 - Dépôt Légal : à parution - Marque déposée