# LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SAISONNIERS ET SAISONNIÈRES DANS L'AGRICULTURE, L'HÔTELLERIE-RESTAURATION ET LES REMONTÉES MÉCANIQUES

**Cathel Kornig, Julien Calmand, Isabelle Recotillet**

Mai 2024

***Cette étude a été financée par l'Agence d'objectifs de l'IRES***

## Equipe de recherche

**Cathel Kornig, coordinatrice, sociologue, chercheuse associée au Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail** (Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France)

https://www.cathelkornig.fr

**Isabelle Recotillet, économiste, chercheuse associée au Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail** (Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France)

https://www.ir2.fr

**Julien Calmand, économiste, chercheur associé à l'Institut de Recherche sur l'Education** (Université de Bourgogne, IREDU, Dijon, France)

jcalmand.consultant@gmail.com

## Sommaire


**1. Résumé de l'étude ____ 4**

**2. Synthèse de l'étude ____ 5**

**3. Présentation de l'étude ____ 9**

3.1. Objet de l'étude, contexte et enjeux ____ 9

3.2. La sécurisation des parcours professionnels : de quoi parle-t-on ? ____ 10

3.3. Le contexte de l'étude : réforme de l'assurance chômage, inflation et pénurie de main d'œuvre saisonnière ____ 12

3.4. Champ de l'étude, hypothèses et méthodologie ____ 13

**4. Méthodologie ____ 14**

4.1. Déroulement général de l'étude ____ 14

4.2. Présentation des entretiens ____ 15

**5. Ce qui fait la saison ____ 18**

5.1. Les saisonniers, une figure unifiée ? ____ 19

5.2. L'impossible mesure des effectifs saisonniers : une invisibilité sociale, institutionnelle et politique ____ 23

5.3. Un millefeuille de dispositifs et d'expérimentations autour de l'emploi saisonnier ____ 31

**6. Des conditions d'emploi et de travail très contrastés dans les trois secteurs ____ 34**

6.1. Le travail saisonnier dans l'agriculture ____ 34

6.2. L'hôtellerie-restauration ____ 41

6.3. Remontées mécaniques : une diversité des activités ____ 43

**7. Une forte pénibilité du travail ____ 46**

7.1. Les pénibilités en question ____ 46

7.2. Des améliorations observées depuis 2020 : effet de conjoncture ou de stratégie ? ____ 50

**8. Les besoins des saisonniers et saisonnières en matière de sécurisation de leurs parcours professionnels ? ____ 54**

8.1. Insuffisance de la connaissance des droits et intériorisation des normes d'emploi et de travail 55

Comment revendiquer ce qu'on ne connait pas ? ____ 55

Intériorisation des normes d'emploi et de travail ____ 57

Croisement des points de vue ____ 58

8.2. Des actions de formation professionnelle à repenser ____ 58

Les enjeux de la formation professionnelle ____ 58

Des dispositifs de formation peu mobilisés ____ 59

Les attentes et pratiques en matière de formation professionnelle des entreprises ____ 62

8.3. Des besoins de logement anciens et récurrents ____ 63

Des difficultés plurielles ____ 64

Des réponses variables selon les acteurs ____ 69

8.4. Une protection sociale inadaptée à la discontinuité de l'emploi saisonnier ____ 72

Des relations difficiles avec France Travail ____ 72

Des saisonniers et saisonnières peu informé·es sur leurs droits ____ 75
8.5. Des besoins forts en termes de santé au travail et d'addictions ____ 77
**9. Conclusion et ouverture ____ 82**
**10. Bibliographie ____ 85**
**11. Annexes ____ 90**
Grilles d'entretiens ____ 90

## 1. Résumé de l'étude

La crise sanitaire a mis en lumière la précarité des saisonniers et saisonnières. Souvent stigmatisé·es et mal connu·es, voire invisibilisé·es, ces salarié·es sont peu l'objet de l'attention des pouvoirs publics malgré des problématiques récurrentes de logement et de conditions de travail. Pour autant, si de nombreuses études existent sur ce statut d'activité, elles portent le plus souvent sur un secteur d'activité ou sur un territoire. Rares sont celles qui permettent de saisir ce qui fait la saison et ses spécificités quel que soit le secteur d'activité. La statistique publique elle-même peine à les comptabiliser.

L'étude réalisée contribue à sortir d'une approche uni-sectorielle en considérant plusieurs secteurs d'activités particulièrement concernés par le travail saisonnier, et à enrichir les connaissances existantes par l'analyse de la diversité des profils sociaux et des parcours professionnels des saisonniers et saisonnières. En considérant trois secteurs très différents du point de vue de leurs structurations, de leurs modes d'emploi et de leurs conditions de travail - l'agriculture, les remontées mécaniques et l'hôtellerie-restauration, l'étude dépasse leurs spécificités sectorielles pour faire émerger les particularités des besoins des saisonniers et saisonnières.

Au total, 49 entretiens ont été conduits auprès de saisonniers et saisonnières, d'entreprises ayant recours au travail saisonnier, auprès d'organismes de formation et/ou de conseils auprès des entreprises sur les ressources humaines et enfin auprès des acteurs de ces branches.

La main d'œuvre saisonnière est essentielle dans l'activité économique des territoires considérées, et, depuis la pandémie mondiale, certains secteurs sont confrontés à des pénuries dans les recrutements. Si les conditions de travail et d'emploi diffèrent dans les trois secteurs d'activité étudiés, la pénibilité du travail est commune à tous et pose la question de la soutenabilité de ces activités saisonnières du point de vue des parcours des travailleurs et travailleuses. Sans intersaison, sans périodes de repos, ces emplois ne seraient pas tenables. Les résultats de l'étude permettent d'identifier plusieurs types de besoins, transverses aux différents secteurs d'activité. Les problématiques de formation professionnelle, de santé au travail, de logement et de protection sociale sont autant de sujets sur lesquels l'action publique peut contribuer à sécuriser davantage les parcours professionnels.

## 2. Synthèse de l'étude

L'emploi saisonnier, par définition, répond aux besoins d'entreprises ayant une activité saisonnière. Il est alors indispensable, voire essentiel dans certains secteurs en particulier et pour l'économie des territoires qui se réalise lors d'une période courte : la saison. Le législateur a régulièrement assoupli les critères permettant l'emploi d'une main-d'œuvre saisonnière afin de répondre aux besoins de ces entreprises. Pour autant, les saisonniers et saisonnières ne bénéficient pas d'un statut particulier, à l'instar des intermittents et intermittentes du spectacle. Ils et elles travaillent donc sur la base de contrats à durée limitée et bénéficient d'une protection sociale régie par la règle du contrat de travail stable à temps plein, c'est-à-dire d'une protection sociale inadaptée au caractère permanent de la discontinuité de leurs emplois. Plusieurs types de contrats de travail et de situations de travail sont en effet regroupés sous la désignation d'emplois saisonniers : le CDD pour motif saisonnier, mais également le CDD d'usage, le contrat intérimaire, le détachement, le contrat de vendange, ou même la micro-entreprise… Par ailleurs, certains saisonniers et saisonnières travaillent dans des secteurs d'activités dont l'emploi peut être exercé toute l'année. Le terme de « saisonnier ou saisonnière » n'est donc pas stabilisé. Enfin, différentes situations coexistent qui vont du petit job d'été dans la restauration à celui d'emplois saisonniers à l'année ; de situation de mono-activité à celle de la pluriactivité ; de jeunes mobiles en début de vie active aux seniors stabilisés sur un territoire ; de saisons courtes (comme les vendanges) aux saisons longues ; de saisons avec un pic d'activité ou plusieurs, etc.

Souvent stigmatisé·es et mal connu·es, mal dénombré·es par la statistique publique, voire invisibilisé·es, les saisonniers et saisonnières sont peu l'objet de l'attention des pouvoirs publics malgré des problématiques récurrentes de logement et de conditions de travail. Le travail saisonnier a été particulièrement touché par la crise sanitaire alors qu'il s'agit d'une composante essentielle de l'emploi pour de nombreux secteurs d'activités. Une partie des saisonniers et saisonnières a vu son activité totalement stoppée, dans le cas de l'hôtellerie-restauration et des remontées mécaniques notamment, et une autre partie a dû poursuivre son activité dans le cas des ouvriers et ouvrières agricoles. A la réouverture des secteurs d'activité dits "non essentiels", les entreprises ont été impactées par le peu de candidatures autrefois nombreuses, en raison d'un manque d'attractivité, des mouvements de départ et de réorientation professionnelle de nombreux salarié·es. Par ailleurs, la réforme de l'assurance chômage est également entrée en vigueur au même moment et impacte fortement les personnes qui alternent chômage et emplois de courte durée, comme c'est le cas de certains saisonniers et saisonnières.

Dans ce contexte de mutation du marché du travail post-Covid et de transformation des règles de l'indemnisation du chômage, Force Ouvrière s'interroge sur les besoins des saisonniers et saisonnières des secteurs de l'agriculture, des remontées mécaniques et de l'hôtellerie-restauration dans leur quotidien de vie et de travail. Comment apporter de la sécurisation dans leurs parcours professionnels discontinus ? Comment accompagner ces salarié·es et prendre en

considération leurs besoins en termes professionnels ? Cette étude propose de répondre à ces questions et identifie les sujets sur lesquels des besoins existent pour sécuriser les parcours professionnels des saisonniers et saisonnières en France dans les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et des remontées mécaniques. Le choix d'une analyse multi-sectorielle apporte un éclairage nouveau par rapport aux travaux existants, souvent mono sectoriels, en identifiant les besoins communs à l'ensemble des saisonniers et saisonnières dont les conditions de travail et d'emploi diffèrent d'un secteur d'activité à l'autre, mais pour lesquels la discontinuité de l'emploi et la pénibilité est omniprésente.

L'étude s'est appuyée sur une analyse approfondie de la littérature existante et des données disponibles, ainsi que sur une série d'entretiens auprès d'experts et expertes et de différentes parties prenantes des secteurs d'activité concernés. A cette phase de cadrage a succédé une phase d'entretiens semi-directifs auprès d'entreprises et de saisonniers et saisonnières de chacun des trois secteurs d'activité. Face à la difficulté de réaliser des entretiens auprès de saisonniers et saisonnières suffisamment diversifié·es d'une part et à la faible expression de leurs besoin d'autre part, le choix a été fait de compléter l'analyse avec des entretiens auprès de parties prenantes en charge de l'accompagnement des saisonniers et saisonnières (maison des saisonniers ou organismes de formations par exemple) mais également de celles en charge de l'accompagnement des entreprises sur les problématiques de recrutement et de fidélisation des équipes. Au total 49 entretiens ont été réalisés.

**Un premier résultat important de l'étude est la faible expression des saisonniers et saisonnières sur leurs besoins en matière de sécurisation de leurs parcours professionnels.** Ayant une connaissance assez faible de leurs droits, ils et elles n'identifient pas réellement de besoins spécifiques pour eux·elles-mêmes, quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils travaillent et qu'ils et elles soient sédentaires ou non. Ainsi, l'interrogation seule des saisonniers et saisonnières ne pouvait permettre une compréhension suffisante des besoins qui pourraient être transformés en dispositifs et action publique.

**Un deuxième résultat de l'étude est que les saisonniers et saisonnières ont de fortes attentes en termes de logement et de gestion de leur assurance chômage**. Le logement des saisonniers et des saisonnières demeure depuis de nombreuses années un sujet de tensions sur les territoires notamment ceux où l'activité touristique est intensément développée. Ils et elles sont confronté·es aux difficultés d'accès au logement et à la question du mal logement. Malgré un désir d'améliorer la situation en raison d'une pénurie conjoncturelle de main-d'œuvre, les entreprises et les pouvoirs publics peinent à répondre aux besoins exprimés en la matière. Pourtant, sur des territoires à forte pression immobilière, des solutions émergent via un meilleur accompagnement des employeur·euses et des travailleur·euses ou la mise en place de logements aux conditions flexibles. L'existence de guichets uniques à l'échelle des territoires et le développement d'un accompagnement global semblent porter ses fruits.

En matière de protection sociale, les entretiens réalisés montrent une grande complexité dans les relations avec les institutions en mesure de venir en aide aux saisonniers et saisonnières. Comme déjà souligné plus haut, le manque d'information sur leurs droits accroît les difficultés des personnes à envisager ces relations dans de bonnes conditions. Les liens avec France Travail illustrent parfaitement ce constat. Dans la majorité des cas, nos interlocuteurs et interlocutrices sont inscrit·es au service de l'emploi mais éprouvent d'importantes difficultés dans leur suivi administratif.

**Un troisième résultat de l'étude est une forte intériorisation des conditions de travail, qui masque l'expression de besoins en matière de santé au travail.** La santé des saisonniers et saisonnières apparaît central dans les discours des acteurs et actrices interrogé·es dès lors qu'ils et elles exercent des activités physiques à forte pénibilité et peuvent être exposé·es à des produits chimiques notamment dans l'agriculture. Les saisonniers et saisonnières sont effectivement très souvent exposé·es à la pénibilité du travail, ne sont que rarement suivi·es par la médecine du travail, mais ils et elles semblent l'avoir intériorisé et n'en font pas un sujet de revendication. Les plus jeunes sont, par ailleurs, moins informés sur leur droit en matière de couverture sociale. Pour la majorité des interviewé·es le coût de la mutuelle à l'intersaison est, en revanche, une difficulté.

**Un quatrième résultat de l'étude est le manque de convergence entre les besoins exprimés par les saisonniers et saisonnières et ceux identifiés par les acteurs et actrices de branche et les entreprises.** Les résultats de l'étude montrent ainsi tout l'intérêt de croiser les regards des différentes parties prenantes qui permettent de faire émerger des angles morts. En effet, les acteurs et actrices de branche portent la focale sur la formation professionnelle intersaison, la pluriactivité et le logement, les entreprises sur ce qui est hors-travail pour fidéliser (logement, transport, garde d'enfants), et les saisonniers et saisonnières, lorsqu'ils ou elles expriment des difficultés, évoquent principalement les conditions de logement et leurs relations avec France Travail. Les saisonniers et saisonnières ne mettent pas au centre de leurs préoccupations la participation à des actions de formation, en dehors de celles proposées par leurs entreprises le cas échéant.

Il ressort à la fois que les actions conduites en faveur de l'emploi saisonnier se heurtent à plusieurs difficultés : un manque de coordination élargi des actions locales, d'évaluation des différents dispositifs mis en place, des inégalités territoriales ayant pour conséquence des actions différenciées pour les saisonniers et saisonnières, et un manque de prise en compte de leurs besoins lorsqu'ils sont exprimés. En creux, l'intériorisation des conditions de travail, souvent pénibles, laisse le champ ouvert à des actions concertées pour rendre les conditions de travail mais aussi d'emploi plus soutenables.

Les problématiques de l'emploi saisonnier sont apparues à la fois anciennes et relativement peu évolutives, malgré des avancées nationales post-Covid, avec notamment le Plan de Réduction des tensions sur le marché du travail et la feuille de route pour l'emploi saisonnier

2023-2025. Les initiatives pour l'emploi restent souvent locales et soumises aux capacités des acteurs et actrices des territoires à travailler ensemble. Entre-temps, la réforme de l'assurance chômage de 2019 qui, en visant une réduction des emplois de courte durée, a conduit à un allongement de la durée d'affiliation à 6 mois dans les 24 mois, n'est pas sans percuter les parcours discontinus des saisonniers et saisonnières et renforce leur précarité financière.

**Reconnaître la nécessité du travail saisonnier serait reconnaître la place et le rôle de ces activités et permettre alors de sortir la saisonnalité de l'ombre**. Les saisonniers et saisonnières sont souvent stigmatisé·es et se sentent stigmatisés. Ils et elles sont en situation de fragilité tant du côté du logement (comment prétendre à la propriété d'un logement avec un statut de saisonnier aujourd'hui ? comment accéder à la location avec des alternances d'emploi et de chômage ?), que du côté de la santé (avec une couverture santé discontinue et des changements de territoires réguliers qui ne permettent pas un suivi médical régulier) ou encore du côté de leurs revenus (certaines personnes interviewées sont au RSA durant l'inter-saison depuis plusieurs années, y compris en travaillant en saison).

**La création d'un statut saisonnier** permettrait de reconnaître la particularité de l'activité et par là-même la spécificité des besoins des saisonniers et saisonnières sur l'ensemble des thématiques présentées dans cette étude (formation, logement, assurance chômage, protection sociale, santé) et de réfléchir à de nouveaux droits pour ces salarié·ées qui soient adaptés à la discontinuité de l'activité saisonnière. Cela passe par une concertation de l'ensemble des parties prenantes en charge de l'accompagnement des salarié·es sur ces sujets, en y associant des représentants de saisonniers et saisonnières.

# 3. Présentation de l'étude

## 3.1. Objet de l'étude, contexte et enjeux

La Dares estime à plus d'un million le nombre de contrats saisonniers signés entre avril 2018 et mars 2019 (Limon 2019). Cependant, estimer le nombre d'emplois saisonniers est un exercice difficile en raison de la pluralité des sources statistiques et de la définition du travail saisonnier (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016). Plusieurs types de contrats de travail et de situations de travail sont en effet regroupés sous la désignation d'emplois saisonniers : le CDD pour motif saisonnier, mais également le CDD d'usage, le contrat intérimaire, le détachement, le contrat de vendange, ou même la micro-entreprise…Par ailleurs, certains CDD saisonniers travaillent dans des secteurs d'activités qui peuvent être exercés toute l'année (*Ibid*). Le terme de « travailleur saisonnier » n'est donc pas stabilisé. Enfin, différentes situations coexistent qui vont de l'emploi d'été d'un·e étudiant·e dans la restauration à celui d'un·e saisonnier·ère permanent·e ; de situation de mono-activité à celle de la pluriactivité ; de jeunes mobiles en début de vie active aux seniors stabilisés sur un territoire ; de saisons courtes (comme les vendanges) aux saisons longues ; de saisons avec un pic d'activité ou plusieurs, etc.

Les recrutements saisonniers sont souvent définis au sens large, c'est-à-dire « *liés à un surcroît d'activité temporaire et récurrent* » sans plus de précision (*Ibid.*). Ainsi, au sein de l'enquête Besoins en Main-d'œuvre, en 2023, 27,6 % des projets de recrutements sont des projets de recrutements saisonniers et concernent une grande variété de secteurs d'activité (Pôle Emploi 2022). Selon la DARES, entre avril 2018 et mars 2019, un saisonnier ou une saisonnière travaille 180 jours en moyenne (soit 6 mois) et n'a, dans 45 % des cas, aucune autre activité. Mais cela cache en réalité une véritable diversité des situations et des parcours professionnels (Limon 2019).

L'état des connaissances sur l'emploi saisonnier en France est aujourd'hui insuffisant pour permettre aux organisations syndicales d'accompagner au mieux ces travailleurs et travailleuses. La présente étude a pour objet de contribuer à l'amélioration de ces connaissances en analysant et en appréhendant les besoins des saisonniers et saisonnières selon la diversité de leurs profils sociaux et de leurs parcours professionnels, dans trois secteurs d'activité différenciés du point de vue des conditions d'emploi et de travail : l'agriculture, les remontées mécaniques et l'hôtellerie-restauration.

L'étude s'est appuyée sur les typologies existantes au regard des parcours de vie et des parcours professionnels (Collot et al. 2022; Antoine et Sénigout 2022; Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016), des droits et de leurs connaissances (droits syndicaux, droit du travail, etc.). L'étude met au centre du questionnement celui des besoins des salarié·es qui font les saisons et entend apporter des réponses aux questions suivantes :

- comment sécuriser ces parcours professionnels au fil des saisons, qu'ils soient temporaires ou plus stabilisés ?

- comment cibler l'accompagnement en fonction des différents profils et réalités du travail saisonnier ?

Mieux comprendre les besoins en termes d'accompagnement des parcours nécessite d'interroger les points de vue des entreprises qui recrutent des saisonniers et saisonnières. L'étude questionne donc également des employeurs et employeuses des secteurs étudiés afin de croiser les points de vue et de comprendre les pratiques d'embauche en saison ainsi que les besoins et contraintes des entreprises aux activités saisonnières. Pour faire face aux besoins des employeurs et employeuses et à celui des salarié·es saisonniers et saisonnières, des dispositifs souvent locaux ou sectoriels, des mises en synergie d'acteurs ou actrices des territoires voient le jour (Maison du travail saisonnier, Groupement d'employeurs, boucle saisonnière, etc.) que l'étude s'efforce de répertorier pour mettre en perspective les matériaux collectés. Il existe en effet de nombreux dispositifs, le plus souvent localisés, peu harmonisés ni coordonnés, portés par des collectivités territoriales ou des branches professionnelles.

L'objectif final de l'étude est de permettre d'identifier des points d'appui existants ou émergents afin d'élaborer une offre de service renouvelée au regard des besoins exprimés par les travailleurs et travailleuses, par les entreprises et par les acteurs et actrices qui oeuvrent pour l'accompagnement des saisonniers et saisonnières (branches professionnelles, collectivités territoriales, etc.).

En résumé, trois grands enjeux sont questionnés dans le cadre de cette étude :

- la variété des parcours professionnels des saisonniers et saisonnières et la diversité de leur profils ;

- la sécurisation des parcours (dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage et de la période post-crise sanitaire) ;

- la connaissance par les saisonniers et saisonnières de leurs droits et des dispositifs existants sur leurs territoires.

### 3.2. La sécurisation des parcours professionnels : de quoi parle-t-on ?

Le concept de sécurisation des parcours professionnels voit le jour en France au tournant des années 2000 (Fayolle et Guyot 2014), suite à la parution de deux rapports parlementaires (Boissonnat 1995 ; Supiot 1999) qui cherchent à penser la continuité de la protection sociale dans les parcours professionnels et leurs transitions. La crise économique de 2008 remet au cœur du débat la sécurisation des parcours. Ce concept revêt aujourd'hui une multitude de définitions (Fayolle et Guyot 2014) qui vont d'une traduction du concept de flexicurité à la française à des définitions plus larges.

« *Les caractéristiques personnelles (l'héritage familial, le niveau d'éducation, l'origine immigrée, les aléas de la vie, etc.) rendent certaines personnes plus vulnérables aux déterminants d'ordre structurel ou institutionnel. L'ensemble de ces déterminants fractionne le salariat et individualise les parcours. La sécurisation des parcours professionnels agit à l'intersection des aspirations individuelles à l'autonomie et des facteurs externes qui affectent inégalement les individus. Elle prend en compte la double exigence de l'efficacité et de la justice* » (Fayolle et Guyot 2014)

En 2014, Fayolle et Guyot s'appuient sur une série de travaux, à partir notamment des analyses de Solveig Grimault (Grimault 2008) ou de Jacques Freyssinet (Freyssinet 2009), pour caractériser les différentes approches de la sécurisation des parcours professionnels au sein des organisations syndicales : une approche *statutaire*[1] à la CGT, une approche *transitionnelle* à la CFDT, une approche *paritaire et réglementaire* à la CGT-FO, une approche *personnaliste* à la CFTC, une approche par la *mobilité* à la CFE-CGC.

Pour la CGT-FO, *« au travers de l'insertion professionnelle, de la formation, de l'amélioration des qualifications, ou de reconversions, le but de la garantie des parcours professionnels est d'assurer à chaque salarié une continuité dans sa carrière professionnelle, notamment pour éviter les ruptures génératrices d'exclusion. Il s'agit de donner à chacun les moyens d'être acteur d'un parcours cohérent et valorisant, indépendamment de son lien avec une entreprise ou d'un emploi donné* » (Dupuch et Fitte 2009).

Il s'agit alors de penser l'articulation entre travail et protection sociale (Grimault 2009), de poser *« la question de savoir comment répondre aux risques inhérents à la vie d'un salarié »* (Dupuch et Fitte 2009) et d'assurer la continuité de ses droits (Duclos 2009). Cependant, la logique de sécurisation des parcours professionnels se concentre le plus souvent sur la question de la formation professionnelle et de l'accès à la formation (Erhel 2020), à des fins de mobilité (Vergnies 2023). La sécurisation des parcours professionnels ne peut être traitée sans considérer la sécurisation des parcours de vie, au titre desquels la problématique du logement est centrale dans la vie des saisonniers et saisonnières. En effet, s'agissant des travailleurs et des travailleuses qui travaillent en saison, hormis des conditions de travail et d'emploi très disparates sur lesquels l'étude revient largement, une question revient notamment, année après année : celle du logement. Loin d'être impensée, la question du logement occupe tous les acteurs et actrices de la saisonnalité depuis des dizaines d'années sans pour autant trouver de réponse satisfaisante. Cela étant, le logement est-il le seul besoin des saisonniers et saisonnières ? d'autres besoins existent-ils ? Sont-ils pris en compte par les acteurs qui ont la capacité d'apporter des réponses ?

[1] Les auteurs précisent combien : « *Les épithètes utilisées pour qualifier chaque approche syndicale ne visent qu'à mettre l'accent sur le trait le plus saillant de chacune d'entre elles* ». Pour plus de détails sur les différentes approches, voir le chapitre 2 de l'ouvrage

### 3.3. Le contexte de l'étude : réforme de l'assurance chômage, inflation et pénurie de main d'œuvre saisonnière

La sécurisation des parcours professionnels vient se heurter très rapidement au contexte dans lequel s'est déroulée l'étude et en particulier à la réforme de l'assurance chômage entamée à partir du 26 juillet 2019, à l'inflation économique et à la pénurie de main d'œuvre, qu'elle soit saisonnière ou non.

En effet, les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage ont changé à partir d'octobre 2021[2] et là où un saisonnier ou une saisonnière devait avoir travaillé 4 mois sur les 28 derniers mois pour prétendre à une allocation chômage, il faut désormais avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois. Par ailleurs, le calcul du Salaire Journalier de Référence (SJR) a été revu et intègre les jours non travaillés, ce qui contribue à le faire baisser. La CGT estime que la perte d'allocations chômage peut aller jusqu'à 43 % d'allocations en moins pour les plus affecté·es par la réforme comme c'est le cas pour certains saisonniers et certaines saisonnières.

La mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage se fait par ailleurs dans une période économique d'inflation qui impacte fortement le pouvoir d'achat des principaux résident·es des pays de la zone Euro. L'inflation annuelle s'élève ainsi à +4,9% en 2023, +5,2 % en 2022, contre +1,6 % en 2021 et +0,5 % en 2020.

Si les intermittents et intermittentes du spectacle ont pu bénéficier de dispositions particulières dans le cadre de cette réforme, bénéficiant d'une présence syndicale forte et ancienne, ce n'est pas le cas des saisonniers et des saisonnières, à l'instar des travailleurs et travailleuses les plus précaires (Belkacem et al. 2014) qui sont soumis·es aux règles générales de l'assurance chômage et se voient alors précarisé·es et parfois contraint·es à quitter cette forme d'emploi.

Ce phénomène de sortie de secteur n'est pas encore observable statistiquement mais il est pressenti par plusieurs experts et expertes et organisations syndicales/professionnelles interrogé·es dans le cadre de cette étude. Le rapport intermédiaire d'évaluation de la réforme chômage de 2019 montre qu'un million de demandeurs et demandeuses d'emploi sont affecté·es par le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence, et que les jeunes, les sortants de CDD ou d'intérim sont les plus impactés. Par exemple, 68% des allocataires de moins de 25 ans sont concernés par le changement du mode de calcul, induisant une baisse de leur allocation. Par ailleurs, entre 2019 et 2022, le nombre d'allocataires de moins de 25 ans ouvrant droit à l'assurance chômage a diminué de 24%, et le nombre d'allocataires sortant d'un CDD ouvrant droit à l'assurance chômage a diminué de 27%. De plus, la baisse des ouvertures de droits a été plus forte dans l'agriculture (-29%) que dans d'autres secteurs. Dans l'hébergement et restauration la baisse des ouvertures de droits est de l'ordre de 20% (ibid).

[2] La première réforme de novembre 2019 n'est entrée en vigueur qu'en octobre 2021 en raison du Covid

La pénurie de main d'œuvre saisonnière est mise à l'agenda et un plan saisonnier a été présenté le 31 mai 2023 conjointement par le ministre du Travail, la ministre déléguée chargée des Petites et moyennes entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme et le ministre délégué chargé de la Ville et du Logement. La feuille de route pour deux ans (2023-2025) vise à *« permettre à chaque saisonnier de pouvoir vivre de son travail, de se loger correctement et de se former »*. Trois axes majeurs sont retenus, intitulés comme suit : *« mieux accueillir, orienter et accompagner les saisonniers », « recruter et former plus efficacement »* et *« encourager l'offre de logement pour les saisonniers »*.

Le sujet de cette étude est ainsi revenu à l'agenda politique et est une préoccupation forte pour l'ensemble des professionnel·les de la saisonnalité.

Les trois secteurs d'activité étudiés ici que sont l'agriculture, les remontées mécaniques et l'hôtellerie-restauration permettent de penser la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et saisonnières à partir de la diversité des parcours, des situations socioéconomiques, des pratiques de recrutement des entreprises et des droits des salarié·es. En effet, le secteur de l'agriculture contraste tout d'abord fortement avec celui des remontées mécaniques quant à ses conditions de travail et d'emploi mais également par son histoire et sa structuration. Celui de l'hôtellerie-restauration, sorte de secteur médian au regard des deux autres, se singularise par son recours massif aux contrats courts.

### 3.4. Champ de l'étude, hypothèses et méthodologie

L'étude se centre sur trois secteurs d'activité et sur deux territoires mobilisant fortement de la main d'œuvre saisonnière.

L'étude cible trois secteurs d'activité : l'agriculture, les remontées mécaniques et l'hôtellerie-restauration, tous trois fortement impactés par la crise sanitaire de 2020. Les trois secteurs ne sont pas étudiés indépendamment les uns des autres, notamment parce que les saisonniers et saisonnières alternent des emplois dans l'un puis l'autre des secteurs (remontées mécaniques en hiver, agriculture le reste du temps par exemple). L'objectif est de repérer et de comprendre dans quel(s) autres secteur(s) ils·elles vont travailler après ? Quel(s) métier(s) sont concernés ? Avec quel(s) contrat(s) de travail ? Et ainsi d'analyser si des phénomènes de circularité des emplois saisonniers existent entre les secteurs.

Les deux territoires investigués pour cette étude sont la région PACA (Provence Alpes Côte d'Azur) et la région AURA (Auvergne Rhône-Alpes) dans lesquels les trois secteurs sont fortement implantés, ainsi que la part de saisonniers et saisonnières.

# 4. Méthodologie

## 4.1. Déroulement général de l'étude

L'étude s'est déroulée en trois phases :

Une première phase préparatoire au terrain contenait :

- Des entretiens exploratoires auprès d'experts et d'expertes (professionnel·les et universitaires)
- Une analyse de la littérature
- Une exploration des données disponibles pour identifier les points de connaissance

Une seconde phase de travail d'investigation de terrain a porté sur la passation d'entretiens semi-directifs auprès des différentes parties prenantes (salarié·es et entreprises utilisatrices de travail saisonnier dans les trois secteurs).

Une troisième phase a été consacrée à l'analyse et à la rédaction du rapport final.

Au final, les deux premières phases se sont déroulées plutôt simultanément que successivement. Après une série d'entretiens auprès d'experts et expertes professionnel·les (organisations syndicales et patronales) et universitaires, une première série d'entretiens avec des personnes en charge du recrutement en entreprise ainsi que des entretiens auprès de saisonniers et saisonnières ont été menés.

En raison de la difficulté à interroger les saisonniers et saisonnières et de la volonté d'obtenir une analyse de leurs besoins qui soit suffisamment étayée, le choix a été fait de compléter l'analyse avec des entretiens auprès de parties prenantes en charge de leur accompagnement (guichet / maison des saisonniers), de leur formation (organisme de formation / OPCO), de l'accompagnement vers l'emploi pour les salarié·es (Pôle Emploi), de l'accompagnement des entreprises sur le volet des conditions de travail et d'emploi (cabinet conseil).

L'accès au terrain s'est déroulé en recourant aux modes opératoires suivants :

- Via les intermédiaires interrogés
- Via les réseaux des réseaux sociaux (groupe Facebook notamment)
- Via les entreprises et salarié·es interrogé·es
- Via les réseaux personnels et professionnels de l'équipe

Les deux derniers ont été les plus efficients et nous ont permis l'accès au terrain. Cela étant, le travail de terrain et la mise en contact a été relativement difficile en raison de :

- la mobilité d'une partie des saisonniers

- la grande diversité des profils de saisonniers et la difficulté alors, pour un certain nombre de personnes, à identifier ce que recouvre la population des saisonniers (ce qui est un résultat également de l'étude, cf. la première partie des résultats)

Par ailleurs, de nombreux refus ou reports d'entretiens ont eu lieu (au moins un rendez-vous sur deux a été annulé, reporté à plusieurs reprises ou sans réponse).

### 4.2. Présentation des entretiens

Au total 48 entretiens ont été réalisés tout au long de l'année 2023, par téléphone et en face à face, selon les possibilités. Les différentes grilles d'entretien sont disponibles en annexes du présent rapport.

**15 entretiens auprès d'experts et expertes :**

- 5 organisations syndicales et patronales
- 4 universitaires
- 2 organismes de formation
- 2 responsables de maisons/guichets des saisonniers
- 1 responsable territorial de Pôle Emploi
- 1 organisme de conseil / accompagnement RH des entreprises

Objectifs des entretiens :

- Comprendre l'expertise de l'interviewé·e
- Analyser les éventuelles spécificités sectorielles et/ou territoriales existantes
- Analyser les besoins des saisonniers / besoins complémentaires des profils saisonniers que nous n'aurions pas dans l'échantillon
- Mise en contact avec d'autres parties prenantes (experts et expertes / saisonniers et saisonnières /employeurs et employeuses)

**9 entretiens auprès d'employeurs et employeuses** du secteur des remontées mécaniques, du secteur agricole et de l'hôtellerie-restauration ont été réalisés sur deux régions, PACA et AURA.

Objectifs des entretiens :

- comprendre leur modèle économique et leurs besoins en compétences
- identifier leur inscription dans des réseaux d'entreprises / groupements d'employeurs et employeuses
- comprendre les représentations et pratiques des employeurs et employeuses des trois secteurs en matière de recrutements saisonniers
- analyser leur anticipation des besoins en main d'œuvre pour les saisons à venir
- identifier les difficultés rencontrées dans le recrutement et la fidélisation des saisonnier·es ainsi que les leviers actionnés pour les surmonter
- mettre en discussion les dispositifs existants et les raisons de leur succès/échec

**<u>24 entretiens semi-directifs auprès de salarié·es</u>** des mêmes secteurs et régions.

L'échantillon a été diversifié en fonction des critères suivants :

- Métiers/secteurs
- Profils (âge, sexe, CSP, niveaux de qualification)
- Parcours (primo-entrant ou non dans l'activité saisonnière, ancienneté dans l'emploi saisonnier, type d'emploi saisonnier)

Les thématiques abordées en entretien ont porté sur les éléments suivants :

- Parcours professionnel et place du chômage indemnisé ou non dans ces parcours / conditions de vie / motivation pour l'emploi saisonnier/ ressources financières / pluriactivité / difficultés rencontrées
- Réseau personnel et professionnel / syndicalisation
- Retour sur les moments clés du parcours / dernier emploi ou emploi en cours
- Projection et anticipation pour l'année ou les années à venir
- Identification de personnes/institutions ressources existantes
- Connaissance des droits (syndicaux, du travail, des contrats)
- Besoins d'accompagnement, d'information

Le tableau suivant présente les caractéristiques des entretiens réalisés auprès des saisonniers et saisonnières des trois secteurs d'activité.

## Tableau de présentation des saisonniers et saisonnières interrogé·es par secteur d'activité :

| Nom fictif | Secteur | Métier principal | Métier secondaire | Sexe | Age | Situation familiale | Dernier diplôme Niveau scolaire |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Agathe** | AGR | Maraîchage | Aucun | F | 32 | En couple avec enfants | BTS |
| **Christian** | AGR | Maraîchage | Aucun | H | 32 | Célibataire | Brevet professionnel |
| **Elodie** | AGR / HCR | Maraîchage | Serveuse | F | 31 | En couple | École d'ingénieur |
| **Etienne** | AGR | Ouvrier agricole | Paysagiste | H | 27 | Célibataire | École d'ingénieur |
| **Lola** | AGR | Bergère | Agriculture | F | 33 | Célibataire | Master 2 Droit des archives |
| **Maud** | AGR | Bergère | Ramassage fruits / agnelage | F | 34 | Célibataire | Licence Pro Fromagerie |
| **Thomas** | AGR | Ouvrier agricole | | H | 32 | Célibataire | Équivalent Master (école art 5 ans) |
| **Edith** | AGR | agricultrice | Monitrice de ski | F | 38 | En couple avec enfants | BTS action commerciale |
| **Anthony** | AGR | Maraîchage | Aucun | H | 29 | En couple | Brevet des collège |
| **Cyprien** | HCR | Second de cuisine | aucun | H | 27 | Célibataire | lycée hôtelier sans obtention diplôme |
| **Lucas** | HCR | Cuisinier | - | H | 24 | Célibataire | BTS hôtellerie |
| **Michel** | HCR | Technicien de maintenance | - | H | 38 | Célibataire | CAP Carrosserie |
| **Nolan** | HCR | Chef de partie | Serveur | H | 22 | Célibataire | Bac |
| **Benjamin** | HCR | Responsable d'un bar d'hôtel | Aucun | 1 | 36 | En couple | Bac |
| **Noelie** | HCR | Serveuse | - | F | 28 | En couple | BTS |
| **Antoine** | RM | Pisteur secouriste | travail en refuge | H | 23 | Célibataire | Quitte lycée fin 1ère CQP Cordiste |
| **Boris** | RM | Conducteur de télésiège | Conducteur de car | H | 54 | En couple avec enfants | Bac |
| **Catherine** | RM | Hôtesse de caisse | - | F | 66 | Célibataire avec enfant | A arrêté l'école en 1ère |
| **Jeanne** | RM / HCR | Hôtesse de caisse | Serveuse | F | 37 | Célibataire | NR |
| **Margot** | RM | Affectée à la tyrolienne | Pisteur secouriste | F | 29 | En couple | Diplôme d'ingénieur |
| **Matthieu** | RM | Pisteur secouriste | cordiste (charpente) | H | 37 | En couple | Bac Eco, Licence Socio et Master Ergonomie mais non obtenu<br>A essayé d'obtenir le monitorat d'escalade |
| **Jean-Pierre** | RM | Pisteur secouriste | Moniteur de parapente | H | 60 | En couple avec enfants | Bac |
| **Timothée** | RM / AGR | Dameur | Moissons l'été | H | 20 | célibataire | Bac pro agricole |
| **Mael** | Sport | Moniteur de ski | Entrepreneur | H | 34 | En couple | Licence Pro Technico-commerciale |

AGR : agriculture / RM : remontées mécaniques / HCR : hôtellerie-restauration

## 5. Ce qui fait la saison

Être saisonnier ou saisonnière est souvent perçu comme dévalorisant, tant par les individus concernés que par la société : « *on associe volontiers les offres de travail dans ce secteur à des « petits boulots »* » (Baghioni 2015). Parfois, être saisonnier·ère est une situation de déclassement et engendre de la frustration car des individus se retrouvent dans une situation qu'ils n'avaient pas envisagée, et ne peuvent pas s'intégrer pleinement en raison de différences de capitaux (culturels notamment) (Roux 2017).

Les saisonniers et saisonnières sont confronté·es aux variations saisonnières, affilié·es à différents régimes d'emploi**,** contraints et contraintes d'être mobiles et parfois pluriactifs ou pluriactives, travaillant « *à contre-rythme des temps sociaux dominants* » (Baghioni 2012). Près de la moitié des saisonniers et saisonnières n'ont pas d'autre contrat de travail (Limon 2019).

D'autres contraintes pèsent sur une partie des saisonniers et saisonnières, notamment de mobilité géographique et professionnelle, et d'hébergement. Ainsi pour les plus jeunes notamment, qui cherchent à acquérir une première expérience professionnelle ou à entrer sur le marché du travail (Girard, De Villeneuve, et Piana 2022), la saisonnalité de leurs activités engendre une discontinuité de leur couverture sociale. En 2015, la moitié des saisonniers et saisonnières agricoles ne l'était plus l'année suivante (Limon 2019). De plus, la majorité des salarié·es saisonniers et saisonnières est à temps partiel : d'après la DARES (Ibid.), « pour la moitié des saisonniers le cumul des contrats sur l'année représente moins de 5% d'un volume de travail à temps plein », ce qui ne permet pas de cotiser suffisamment aux différentes caisses de protection sociale (chômage, retraite, complémentaire santé, etc.).

Participant de la précarité du saisonnier ou de la saisonnière, sa rémunération est plutôt faible. En effet, le salaire médian se situe à 1017€ pour les hommes et 909€ pour les femmes. En 2016, 83% des travailleurs et travailleuses en saison cumulent moins de 5000€ de rémunération brute totale au cours de l'année avec des contrats saisonniers (Depeyrot et al. 2019). Cette moyenne ne doit pas occulter les grandes variations qui existent au sein de certains secteurs (comme celui des remontées mécaniques où certains emplois sont très qualifiés) mais est révélatrice de grands écarts de salaires au sein des différents secteurs.

Lorsque l'on cherche à comprendre les différentes problématiques existantes autour du travail saisonnier dans un secteur d'activité, plusieurs points communs sont intéressants à relever : une segmentation du marché du travail saisonnier, le recours progressif à une main d'œuvre saisonnière étrangère, les difficultés de logement, anciennes mais toujours prégnantes. La quasi-absence de dispositifs nationaux de sécurisation des parcours professionnels et la multiplicité d'expérimentations et/ou de dispositifs territoriaux sur ce sujet sont également observés dans les trois secteurs d'activité. Enfin, la question de la difficile (impossible) quantification des salarié·es saisonnier·es dans l'ensemble des secteurs pose celle de leur invisibilisation.

## 5.1. Les saisonniers, une figure unifiée ?

Différents types de contrats de travail sont utilisés pour embaucher en saison : le CDD, le CDD saisonnier, le contrat de vendange, le contrat TESA (Titre Emploi Service Agricole) dans l'agriculture, l'extra (CDDU) dans l'hôtellerie-restauration, etc. (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016). Les saisonniers et saisonnières que nous avons rencontré·es sont recruté·es sur ces types de contrats durant la saison et n'ont soit pas d'autres contrats de travail le reste de l'année, soit cumulent avec d'autres contrats temporaires ou encore sont des indépendants (majoritairement en autoentreprise) pour leur autre activité (dans l'artisanat, l'agriculture ou le sport par exemple). Ce dernier cas semble en augmentation (du point de vue des personnes interviewées dans le cadre de cette étude) et pose alors la question de la fragilité de leur protection sociale.

On observe une tendance croissante au recours à une main d'œuvre étrangère sur des emplois saisonniers. Sur l'ensemble des secteurs d'activité, « la direction générale des étrangers en France (DGEF) a délivré 22000 autorisations de travail saisonnier à des étrangers hors Union européenne », contre 1000 en 2012 (Pa 2022). Si l'emploi d'une main d'œuvre étrangère à bas coût est ancien dans l'agriculture, le secteur de l'hôtellerie-restauration l'expérimente également. L'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) a signé par exemple une convention le 30 juin 2022 avec le service public de l'emploi tunisien « pour faciliter la venue de plusieurs milliers de saisonniers en France » (*Ibid.*).

A rebours de la représentation unifiante du travailleur saisonnier jeune, travaillant par choix en saison dans de bonnes conditions et parcourant la France au gré des saisons, ou de celle du saisonnier optimisant les périodes d'emploi et de chômage, les travaux d'Axel Magnan ou de Nicolas Roux sur les saisonniers agricoles (Magnan 2022; Roux 2017) comme ceux de Liza Baghioni ou de Mathieu Jay sur les remontées mécaniques (Baghioni 2015; Jay 2018) soulignent la grande diversité des emplois saisonniers au sein de ces secteurs d'activité. Si les emplois saisonniers dans l'agriculture sont moins bien rémunérés et offrent des conditions de travail moins-disantes par rapport au secteur des remontées mécaniques, si les saisonniers agricoles sont deux fois moins nombreux à être pluriactifs que ceux du tourisme (*Ibid.)*, cela ne doit pas pour autant occulter les inégalités qui existent au sein des deux secteurs. A l'instar du monde salarié, dans le monde du travail saisonnier, ces chercheurs et chercheuses ont observé une multiplicité des statuts et une grande diversité de profils qui complexifient et opacifient le tout.

France Stratégie dans son rapport de 2016 sur l'emploi saisonnier (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016) propose une typologie en quatre postes :

- les moins de 25 ans sur des jobs d'été ou de transitions,
- les saisonniers de complément,

- les saisonniers agricoles
- les « grands » saisonniers pour qui la saison est un choix de vie.

L'étude réalisée par l'AFPA sur l'emploi saisonnier dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes présente quatre profils distincts observés dans ces deux départements de montagne (Girard, De Villeneuve, et Piana 2022) :

- les jeunes mobiles (en quête d'une première expérience professionnelle),
- les résidents et résidentes installé·es et parmi eux·elles :
    - les précarisé·es (qui cumulent des petits contrats à défaut d'autre chose)
    - les stratégiques (qui créent leur activité indépendante à côté)
- les résidents sportifs et résidentes sportives pluri-qualifié·es qui vivent un métier-passion.

Les résultats de l'étude montrent que :

- Les jeunes mobiles sont "des profils plutôt jeunes qui choisissent l'emploi saisonnier comme un mode d'accès à l'expérience professionnelle", ils sont "très difficiles à fidéliser d'une saison à l'autre". Ils sont mobiles, on les "retrouve majoritairement dans les activités saisonnières hivernales" et tendent à "privilégier le littoral pour travailler l'été".
- Les résidents et résidentes installé·es stratégiques ou précarisé·es ont "des profils expérimentés et installés depuis un certain temps", ils, elles ont des contraintes familiales plus présentes". Ils et elles sont les plus représentés dans les secteurs des remontées mécaniques, le sport, les loisirs, l'hôtellerie et sont à la recherche des "meilleures places". Enfin ils ont "des ressources plus ou moins importantes pour construire leur complément d'activité "hors hiver".
- Les passionné·es pluri-qualifié·es exercent sur des métiers-passion dans les secteurs du sport, les loisirs et les remontées mécaniques en tant que pisteurs. Ils cumulent les qualifications, et ont une notion de pluriactivité choisie et intégrée au projet professionnel. Enfin, ils peuvent être mobiles occasionnellement si cela permet d'exercer ou de monter en compétences.

Les personnes qui travaillent en saison dans ces deux départements habitent par ailleurs très massivement le département dans lequel elles travaillent (*Ibid.),* ce qui rend les problématiques de logement différentes mais accentuent encore celles de la mobilité.

Les acteurs de branche différencient pour leur part souvent les saisonniers en trois types :

- les locaux (souvent plus âgés et pluriactifs),
- les nationaux (souvent plus jeunes et mobiles)

- et les étrangers (nouvellement arrivés dans certains secteurs d'activités sous forme de contrat de détachement notamment).

Axel Magnan observe par exemple quinze profils différents au sein des différents emplois salarié·es agricoles. Parmi eux, sont distingués d'une part deux profils distincts employés par l'exploitation (type 6 et 7) qui combinent différents statuts d'emplois (CDD, contrat saisonnier, contrats de vendanges) en fonction du lieu de résidence du salarié (en France ou non), et, d'autre part, plusieurs profils employés par divers intermédiaires (via l'intérim, le détachement, type 10 et 11) ou encore le travailleur illégal (type 15) (comme nous le verrons dans le schéma page 22).

Du côté du secteur des remontées mécaniques, il ressort des entretiens exploratoires et des entretiens auprès des acteurs de branche qu'une hiérarchie des profils est faite selon le niveau de qualification (du pisteur aux hôtesses de caisse), selon l'origine des saisonniers (locale, régionale, française, étrangère) ou encore selon les massifs ou les stations (grandes stations, petites stations, Alpes ou non, etc.). A chaque critère correspondent des situations socioéconomiques différentes et des besoins différents en matière de sécurisation des parcours professionnels.

Près de la moitié des saisonniers n'exerce que des activités saisonnières, sans aucune activité non saisonnière en complément (Limon 2019). La pluriactivité observée chez les saisonniers et saisonnières n'est pas une réalité spécifique à un secteur d'activité (même si elle peut être plus importante dans certains secteurs que dans d'autres) ni à un niveau de qualification mais dépend davantage du territoire et de la présence d'une métropole dans la zone d'emploi où ils et elles travaillent (Antoine et al. 2022).

Une étude sur l'emploi saisonnier opérée par les branches liées au tourisme, réalisée en 2022 (Collot et al. 2022), s'interrogeant sur le faible recours à la formation professionnelle des saisonniers aboutit à une typologie en six classes :

- les saisonniers et saisonnières formé·es aux métiers et qui progressent grâce à des opportunités
- les saisonniers et saisonnières non formé·es aux métiers sans projet professionnel défini
- les saisonniers et saisonnières en reconversion avec un plan de carrière
- les saisonniers et saisonnières ayant un projet de reconversion entrepreneurial ou personnel
- les saisonniers et saisonnières en étude ne souhaitant pas forcément travailler dans le tourisme

L'étude montre qu'il existe deux grandes catégories de postes, l'une pour laquelle il est nécessaire d'avoir des compétences techniques spécifiques et d'en poursuivre le développement, et l'autre, plutôt peu qualifiée, pour laquelle ce sont les compétences

relationnelles et sociales qui sont à valoriser. Les entreprises de l'économie du tourisme identifient l'enjeu de recruter une main d'œuvre qualifiée et expérimentée, mais sont confrontées plutôt à des profils peu qualifiés, les conduisant à élargir leurs critères de recrutement et à prendre en compte des compétences non spécifiques au métier. Dans cette étude, il est indiqué que près de la moitié des entreprises estiment que les saisonniers ou saisonnières recruté·es ne disposent pas des compétences requises. Pour la catégorie-type "saisonniers et saisonnières non formé·es aux métiers sans projet professionnel défini", l'enjeu de les accompagner vers la formation professionnelle est fort, afin de leur permettre d'accéder à des emplois moins précaires et de s'ancrer dans le secteur du tourisme. Pour la catégorie-type "saisonniers et saisonnières formé·es aux métiers et qui progressent grâce à des opportunités", l'enjeu est de proposer des formations adaptées afin de les fidéliser durablement dans le secteur et leur permettre de faire carrière.

Enfin, les travaux d'Aurélien Gentil présentent une typologie qui distingue, dans son étude sur le tourisme estival sur le littoral atlantique, les saisonniers ambulants, les habitués, et les locaux (Gentil 2013). Cette typologie permet d'identifier leurs capacités à mobiliser des ressources selon qu'ils ou elles sont mobiles ou non, ainsi que leurs difficultés à trouver un emploi et/ou un logement.

- Les ambulants : dans cette catégorie-type, il existe les plus expérimentés, qui ont plus de 22 ans, qui ont une formation en lien avec l'activité, qui ont une meilleure qualité d'emploi (en termes de salaire et de logement) et qui sont motivés par leur mode de vie, le plaisir de faire des saisons. Les plus jeunes (moins de 22 ans), occupent les emplois les moins qualifiés, n'ont pas de formation en lien avec l'activité, et sont motivés par des expériences professionnelles et gagner de l'argent.
- Les habitués : ils s'installent sur un territoire pour un temps qui dépasse la saison, anticipent leur recherche de logement en fonction de leurs centres d'intérêt, et forment un réseau de sociabilité avec les autres habitués. Ils vivent plutôt seuls et ont des volontés variables de s'installer sur un territoire.
- Les locaux : originaires du territoire, ils apparaissent minoritaires parmi les saisonniers, possèdent un réseau familial et amical pour trouver un emploi et restent plutôt fidèles à un employeur ou une employeuse, leur sociabilité est forte. Ils possèdent par ailleurs un logement familial, ce qui les distingue des autres saisonniers. Ils identifient les clivages entre les travailleurs saisonniers anciens, habitués et les nouveaux, notamment dans les relations avec les commerçants et les habitants.

## 5.2. L'impossible mesure des effectifs saisonniers : une invisibilité sociale, institutionnelle et politique

Le public saisonnier est difficile à appréhender, que ce soit au niveau institutionnel mais également au niveau de son repérage statistique. Cela engendre une forme d'invisibilisation des saisonniers et saisonnières, et forme un cycle : puisque les analyses les concernant sont difficiles à conduire, les actions des institutions en leur faveur sont difficiles.

L'analyse statistique du public saisonnier se heurte à plusieurs difficultés : la multiplicité de statuts contractuels (cf. tableau 1) et de situations individuelles des saisonniers qui rendent difficiles la construction d'une catégorie unifiée « Saisonniers » (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016), des indicateurs temporels et géographiques, l'aspect local des études menées ou encore la distinction faite entre les saisonniers et saisonnières en fonction de leur secteur d'activité, ou de leur profil sociologique (étudiant, retraité, pluriactif).

Le « saisonnier » recouvre une hétérogénéité de profils : une diversité de métiers et d'activités de travail exercés, une multitude d'établissements et de modes d'organisation, différents territoires parcourus par les saisonniers et saisonnières et sur lesquels ils ou elles s'installent, temporairement ou non. Le public saisonnier présente une variété des âges et des temps de la vie dans lesquels se trouvent ces travailleurs et travailleuses, et enfin, leur statut est diversifié (déclaré·es, non-déclaré·es, employé·es, salarié·es etc.) : même si la majorité des enquêtés d'une des études consultées sont des ouvriers, certains sont aussi artisans ou entrepreneurs, il est donc difficile de faire des catégories stables et fixes (Ibid.).

Le saisonnier ou la saisonnière peut ainsi être employé·e directement par l'entreprise, par une entreprise prestataire de services ou encore par un groupement d'employeurs et employeuses, et il ou elle peut par ailleurs contractualiser sur des statuts différents (intérimaires, travailleurs détachés, salarié·es d'entreprises de travaux agricoles, etc.). Des études à l'échelon local sont parfois menées, mais aucune étude complète et solide n'est possible à l'échelon national, comme le souligne le rapport France Stratégie : « Aucune enquête statistique d'ampleur nationale ne permet aux employeurs et employeuses de déclarer le nombre de saisonniers et de saisonnières qu'ils ou elles ont recruté ou aux individus de déclarer s'ils ont, ou non, occupé un emploi saisonnier au cours de l'année » (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016).

Comme nous le verrons ci-après, les données de la statistique publique éclairent chacune une facette de l'emploi saisonnier, en fonction des objectifs pour lesquelles ces sources ont été construites. Par exemple, les données de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) sont des données de gestion administrative destinées à recenser les contrats de travail des salarié·es embauché·es par les exploitants et exploitantes agricoles. Ces données ne concernent donc qu'une partie des saisonniers et saisonnières.

**Tableau 1 : Caractéristiques des contrats par lesquels peuvent être recrutés des travailleurs saisonniers (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016, p. 12-13)**

| | CDD de droit commun | CDD saisonnier | CDD d'usage | Contrat intérimaire[14] | CDI intermittent | Contrat de vendange (Code rural et de la pêche maritime)[15] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Utilisation limitée à certaines activités** | Principalement six cas (remplacement d'un salarié ; accroissement temporaire de l'activité ; emplois saisonniers ; remplacement d'un chef d'entreprise, d'une personne exerçant une profession libérale ; remplacement du chef d'une exploitation agricole ; recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini) (L. 1242-2 à L. 1242-4) | Accomplissement de tâches à caractère strictement saisonnier et non durables, appelées à se répéter chaque année à une époque voisine, en fonction du rythme des saisons | Secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif, lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI en raison du caractère par nature temporaire des emplois[16] | Principalement cinq cas (remplacement d'un salarié ; accroissement temporaire de l'activité ; emplois saisonniers ; remplacement d'un chef d'entreprise, d'une personne exerçant une profession libérale ; remplacement du chef d'une exploitation agricole) (L. 1251-6) ou dans des conditions très proches de celles des CDD d'usage (D1251-1) | Une convention ou un accord collectif doit autoriser le recours à un tel contrat (L. 3123-31) | Réalisation de travaux de vendanges (des préparatifs jusqu'aux travaux de rangement) (L. 718-4) |
| **Durée maximale** | 18 mois, jusqu'à 24 mois notamment en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (L. 1242-8) | Non (Cour de cassation Chambre sociale du 28 octobre 1997 95-43.101), mais certaines conventions collectives précisent une durée maximale[17] | Non (Cour de cassation Chambre sociale du 28 octobre 1997 95-43.101) | Varie selon la nature de la mission (de 9 à 24 mois) (L. 1251-12) | Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié (L. 3123-34) | 1 mois (L. 718-5) |
| **Obligation de définir précisément la durée du contrat/la date de fin du contrat** | Oui, sauf cas particulier (remplacement, emplois saisonniers, contrat d'usage) (L.1242-7) | Non. mais si le terme du contrat est imprécis (fin de saison) obligation de préciser une durée minimale (L. 1242-7) | Non. Mais si le terme du contrat est imprécis (réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu) obligation de préciser une durée minimale (L. 1242-7) | Non. Mais si le terme du contrat est imprécis (l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu) obligation de préciser une durée minimale (L. 1251-11) | Le contrat doit préciser la durée minimale annuelle de travail, les périodes et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés (L. 3123-33 et L. 3123-35). | Oui. A défaut, la fin des vendanges (L. 718-5) |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Renouvellement** | Renouvelable deux fois dans la limite de la durée maximale (L. 1243-13) | Possibilité de contenir une clause de reconduction pour la saison suivante (mais il s'agit d'une simple priorité d'embauche) (L. 1244-2) | Renouvellement possible s'il s'agit d'un poste non permanent dans l'entreprise | Renouvelable deux fois dans la limite de la durée maximale (L. 1251-35) | - | Possible, dans la limite de 2 mois sur 12 (L. 718-5) |
| **Indemnité de précarité** | 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (L.1243-8) [18] | Non, sauf convention ou accord collectif contraire (L. 1243-10) | Non, sauf convention ou accord collectif contraire (L. 1243-10) | 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (L. 1251-32) | | Non |
| **Délais de carence entre contrats** | - 1/3 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, incluant le cas échéant ses renouvellements, est de 14 jours ou plus<br>- 1/2 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, incluant le cas échéant ses renouvellements, est inférieure à 14 jours (L.1244-3) | Non (L.1244-4) | Non (L.1244-4) | - 1/3 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, incluant le cas échéant ses renouvellements, est de 14 jours ou plus<br>- 1/2 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, incluant le cas échéant ses renouvellements, est inférieure à 14 jours (L. L1251-36) | - | Non (L. 718-5) |

Quatre sources principales permettent de caractériser l'emploi saisonnier, chacune apportant une dimension spécifique, du point de vue du secteur notamment (Ibid.) :

- Les enquêtes sur les structures de production (Recensement agricole et enquêtes Structures intermédiaires) ciblent les exploitations agricoles, et permettent de connaître le nombre total de saisonniers et saisonnières ainsi que le total d'heures travaillées mais ne permettent pas de connaître le parcours des travailleurs et travailleuses ni de savoir leur nombre par exploitation.
- Les données de la MSA, qui concernent également les exploitations agricoles, sont destinées à enregistrer les contrats des salarié·es employé·es ainsi que de celles et ceux employé·es par des tiers, et de connaitre les rémunérations associées à chaque contrat. Ces données ne couvrent pas le travail détaché ni les stages. Les données sur les saisonniers et saisonnières sont donc partielles sur le secteur de l'agriculture, provenant soit des sources sur les unités de production, soit des sources sur les contrats de travail. Ces données, par essence sectorielles, ne renseignent pas sur ce que deviennent les salarié·es hors de l'agriculture.
- L'enquête sur l'emploi de l'Insee apporte une vue de l'emploi au niveau national, tous secteurs, mais elle est réalisée sur un échantillon représentatif de ménages, de sorte que la part de saisonniers et saisonnières agricoles y est faible et ne permet donc pas une analyse solide de ce secteur d'activité.
- Les enquêtes annuelles Besoin de Main d'œuvre réalisées par Pôle Emploi. Il s'agit d'une enquête annuelle auprès des établissements. Ceux-ci reçoivent un questionnaire afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi (voir Encadré 1), et selon le type de contrat de travail envisagé. La part des prévisions d'emploi saisonnier est demandée aux établissements. Les établissements couverts sont l'ensemble des établissements du secteur privé, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales et les établissements publics administratifs. L'enquête ne comprend pas les administrations de l'État ni les entreprises publiques.

Ce premier travail de cadrage sur les sources de données permet de distinguer plusieurs types d'analyses qui se focalisent sur la structuration du marché du travail saisonnier et qui mobilisent l'exploitation des matériaux quantitatifs. Elles s'appuient aussi bien sur l'exploitation de bases de données issues d'enquêtes statistiques que de sources administratives, adressant tel ou tel type d'angle d'analyse ou de problématique de l'emploi saisonnier.

Parmi les études recensées sur la structuration du marché du travail saisonnier, l'accent est mis sur la part de l'emploi saisonnier au sein d'une famille professionnelle ou d'un métier. Ces analyses peuvent être déclinées de manière territoriale et sont pour la plupart connectées à la question des tensions sur le marché du travail et des difficultés de recrutement.

D'autres études s'attachent plutôt à caractériser les volumes d'emploi saisonnier sur un territoire. Ces données rendent compte, par exemple, de l'évolution du nombre de travailleurs saisonniers au sein d'un territoire.

Enfin, des travaux s'attachent à décrire les trajectoires professionnelles des individus concernés par l'emploi saisonnier, le plus souvent localisés au sein d'un territoire spécifique. Ces données permettent, en théorie, de retracer des parcours individuels sur le marché du travail, l'articulation entre les situations professionnelles (emploi, inactivité, chômage, formation) ou l'enchaînement des emplois.

Ces différents types d'études s'appuient sur des sources d'informations diverses. Toutes les sources d'information existantes ne sont pas accessibles facilement, et nécessitent des démarches parfois longues. Les travaux qui consistent à caractériser le volume d'emplois saisonniers ou à étudier les trajectoires professionnelles exploitent des données qui sont soumises au secret statistique car elles contiennent des informations individuelles permettant d'identifier directement ou indirectement l'individu. Ces travaux sont réalisés notamment à partir de l'exploitation des données du panel DADS (Déclarations Annuelles des Données Sociales) disponibles via le Centre d'Accès Sécurisé aux Données CASD et dont l'accès est géré par le Comité du secret Statistique du Conseil national d'information statistique.

Dans cette étude, il n'a pas été envisagé d'avoir accès à des données de la statistique publique. En revanche, un travail de recension de la littérature permet d'avoir une bonne connaissance de la structuration de l'emploi saisonnier, que ce soit à partir des publications de l'INSEE ou de la DARES principalement. Dans le secteur agricole, les données de la MSA permettent en partie d'identifier le nombre de contrats saisonniers. Cependant, elles ne permettent pas de produire des analyses localisées à un territoire spécifique.

Enfin, sur les aspects tels que les conditions de travail, de logement, la santé, des enquêtes ponctuelles réalisées auprès des employeurs et employeuses sur des territoires précis permettent de caractériser l'emploi saisonnier, mais ne sont en général pas accessibles.

Les sources de données disponibles et exploitables sont celles de Pôle Emploi (enquête Besoins de Main d'œuvre et Statistiques du marché du travail) et les statistiques produites par la DARES. Nous les détaillons dans les encadrés 1 et 2.

Encadré 1 : L'enquête BMO de Pôle Emploi[3] :

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à l'ensemble des établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi. Cette enquête permet :

- d'anticiper les besoins de recrutement ;
- d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

L'enquête BMO disponible en ligne fournit trois types d'informations :

- Le nombre de projets de recrutements envisagés par les établissements
- Le nombre de projets de recrutements jugés comme difficiles
- Le nombre de projets de recrutements saisonniers.

Ces données sont déclinées par :

- Zone d'emploi
- Type d'emploi selon la nomenclature FAP
- Année depuis 2016

Encadré 2 : Les données SMT de Pôle Emploi :

Les statistiques sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi portent sur le nombre et les caractéristiques (âge, catégorie, etc.) des demandeurs d'emploi inscrits ainsi que sur les flux d'entrées et sorties des listes. Les données sont publiées chaque trimestre et portent sur les valeurs moyennes au cours du trimestre (stocks, flux).

En complément, Pôle Emploi fournit des statistiques sur les offres d'emploi proposées sur le marché du travail de manière trimestrielle.

Que ce soit pour la demande ou pour l'offre d'emploi, les données disponibles en ligne sont déclinées par :

- Unité géographique : arrondissement, département et région
- Type d'emploi selon la nomenclature ROME
- Année et trimestre

La comparaison de la demande et de l'offre d'emploi sur le marché de travail permet d'apprécier le degré de tension d'un métier à l'échelle d'un territoire.

Les données sur les statistiques du marché du travail de la DARES permettent de connaître l'évolution des offres d'emploi proposées sur un territoire de manière longitudinale. La DARES, en collaboration avec France Travail, publie des statistiques sur les tensions sur le marché du travail. Ces données longitudinales existent depuis 2011, et ont pour vocation de mesurer les tensions sur le marché du travail selon le territoire et le type de profession considéré, grâce à un indicateur synthétique de tension des professions qui prend en compte la dimension de non-durabilité de l'emploi. Ainsi, il est possible de savoir si les offres concernent ou non des emplois saisonniers. Déclinées par zones d'emploi, ces données permettent donc d'étudier des

[3] https://statistiques.pole-emploi.org/bmo

familles professionnelles ou des emplois précis comme les saisonniers et saisonnières dans l'agriculture ou dans le secteur des remontées mécaniques.

L'enquête BMO de Pôle Emploi permet de caractériser la part de l'emploi saisonnier au sein d'une famille professionnelle ou d'un métier parmi les projets de recrutement déclarés par les employeurs et employeuses. Ces données localisées présentent plusieurs intérêts puisqu'elles sont collectées de manière longitudinale et permettent alors d'apprécier l'évolution de la part de l'emploi saisonnier prévu par les entreprises ; et, d'autre part, elles permettent d'associer les tensions de recrutements sur le marché du travail au degré de saisonnalité de l'emploi sur un territoire. De fait, la question de la tension sur le marché du travail et le degré de saisonnalité d'une famille professionnelle ou d'un métier apparaissent liées dans les analyses menées sur le sujet. Il est sans doute intéressant de relier les exploitations de la BMO avec celles de la DARES sur les « tensions sur le marché du travail » qui visent à produire des indicateurs synthétiques croisant famille professionnelle et territoire (Niang, Chartier, et Lainé 2022).

Enfin, une nouvelle base de données semble intéressante et plus appropriée pour la quantification du travail saisonnier, mise en place par la Dares, avec la contribution de Pôle emploi, en 2020 dans le cadre de l'évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Encadré 3 : ForCE - Présentation extraite sur le site de la DARES[4]

Dispositif permanent de croisement des bases statistiques sur la FORmation, sur le Chômage et l'Emploi (ForCE), dont l'enjeu est de permettre la reconstitution des trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi (missions locales, Pôle emploi) ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

Les données sont constituées par appariement de quatre bases de données :

- Le **Fichier historique des demandeurs d'emploi** (FH) qui rassemble pour chaque demandeur d'emploi des informations sur ses épisodes d'inscription à Pôle emploi sur 10 années glissantes.
- La **base I-Milo** (issue du système d'information des missions locales), qui rassemble pour chaque jeune suivi en mission locale des informations sur les contacts avec la mission locale et les dispositifs suivis en mission locale, depuis 2016.
- La **base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle** (Brest), qui rassemble pour chaque personne en recherche d'emploi, stagiaire de la formation professionnelle, les caractéristiques des formations suivies depuis 2017.
- La **base Mouvements de main-d'œuvre (MMO**, dont les données sont issues de la Déclaration sociale nominative), qui rassemble depuis 2017 les informations sur les contrats de travail pour chaque salarié du privé, et depuis 2022, les informations sur les contrats en cours d'une grande partie des salarié·es de la fonction publique

[4] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/dispositif-force

Cette base de données est pertinente dès lors qu'il s'agit d'étudier les parcours de certains saisonniers ou saisonnières puisqu'elle « permet de documenter les trajectoires d'emploi et de formation de 17 millions de demandeurs d'emploi et de 2 millions de jeunes accompagné·es en missions locales ». Le dispositif ForCe pourrait être utilisé afin de :

- Créer des typologies de trajectoires au sein de la population des saisonniers comme ce qui est réalisé avec les enquêtes longitudinales (Grelet et Mansuy 2004; Mazari et Recotillet 2013). Il s'agit ici de considérer les successions de situation sur le marché du travail et de considérer certains types de parcours (par exemple : sortie de l'emploi saisonnier vers la formation, succession des contrats saisonniers etc.). Il s'agit aussi de comprendre comment se répartissent les saisonniers selon les trajectoires au regard de leur profil sociodémographique, leur lieu de résidences et leur inscription géographique sur les territoires. Dans ce cadre, ce sont aussi les mobilités géographiques des saisonniers qui pourraient être étudiées grâce à la base ForCe.

- Caractériser les types d'emploi saisonniers au travers de l'activité. Il s'agit ici de repérer la pluriactivité et les emplois concernés au sein des trajectoires des saisonniers sur le marché du travail. Dans ce contexte, c'est la saisonnalité des activités qui pourrait être appréhendée.

- De comprendre la manière dont les acteurs, notamment les intermédiaires de l'emploi, participent à la sécurisation des parcours des saisonniers via notamment l'accès à la formation. Il s'agit de repérer les facteurs (caractéristiques sociodémographiques, inscription géographique) qui permettent d'accès à la formation et d'appréhender ces effets sur les trajectoires professionnelles des saisonniers et saisonnières.

Ce difficile exercice de repérage statistique questionne et peut être mis en miroir avec l'analyse en termes d'invisibilité institutionnelle et politique, comme l'analysent les trois auteurs et autrices de trois thèses récentes sur le travail saisonnier dans les remontées mécaniques et dans l'agriculture (Baghioni 2015 ; Magnan 2022 ; Roux 2017).

### 5.3. Un millefeuille de dispositifs et d'expérimentations autour de l'emploi saisonnier

Le deuxième commun sur la question de la saisonnalité et de la sécurisation des parcours professionnels dans les trois secteurs de l'étude a trait au millefeuille de dispositifs existants sur de nombreux sujets qui contribue à les invisibiliser. Si une feuille de route du gouvernement vient de voir le jour afin de « permettre à chaque saisonnier de pouvoir vivre de son travail, de se loger correctement et de se former »[5], jusqu'alors, les mesures prises en faveur de ces travailleurs et de ces travailleuses relevaient tantôt d'un dialogue social territorial (Lamotte et Massit 2015), tantôt d'une volonté d'un·e élu·e (Jay 2018) ou d'une personnalité sécante ou encore d'une coordination entre plusieurs entreprises qui proposent des missions successives au travailleur (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016).

Les différents entretiens avec les acteurs de branche témoignent tous d'une multitude de dispositifs territoriaux expérimentés ou mis en place au gré des volontés politiques locales dont les espaces saisonniers sont un exemple emblématique. Interrogés à propos des espaces ou guichets à destination des saisonniers (57 guichets recensés par le gouvernement à l'été 2022), ils soulignent la grande dépendance de ces guichets aux élus locaux et l'absence de coordination des guichets sur les territoires. Nombreux sont nos interlocuteurs et interlocutrices qui considèrent que les solutions sont à penser au niveau des territoires, du local.

A l'échelon national, on observe une forme de relégation du saisonnier au second plan par les institutions, avec peu de dispositifs visant à valoriser le statut et les conditions de travail de ces travailleurs, notamment dans le secteur agricole. Le modèle de la FNSEA, prédominant selon Magnan (2022) dans les politiques publiques du milieu agricole encourage, par exemple le recours au salariat précaire : « Ce modèle a des implications fortes pour les salariés précaires : flexibilité, disponibilité et compétences sont attendues de salariés dont le salaire doit être faible et dont la qualité des conditions de travail et de vie n'est pas un sujet. » (Magnan 2022). Les instruments de politiques publiques « favorisent l'intensification du travail agricole et la multiplication du recours à des contrats précaires courts » (*Ibid*). Par ailleurs, le secteur agricole ne figure pas dans la liste des secteurs concernés par l'article 86 de la loi du 8 août 2016 – visant à lutter contre la précarité des saisonniers– alors qu'il est le premier employeur de travailleurs saisonniers.

Toutefois, des actions sont menées à l'échelon local – sans qu'il soit possible d'en faire une recension exhaustive-, afin de faciliter le parcours des saisonniers et des saisonnières, tel un dispositif de soutien à la recherche d'emploi ou de logement, un accompagnement à la création d'entreprises (Baghioni 2015) ou des « boucles saisonnières » qui, par une coordination entre plusieurs entreprises, au sein de groupements par exemple, permettent de proposer des missions

5 https://presse.economie.gouv.fr/31052023-dossier-de-presse-15-engagements-pour-ameliorer-lemploi-des-travailleurs-saisonniers-dans-le-tourisme/

successives aux saisonniers et saisonnières. Des actions sont également mises en œuvre au niveau des branches professionnelles, comme dans le tourisme social et familial, où une titularisation des saisonniers et saisonnières est proposée à celles et ceux qui ont travaillé douze mois sur deux ans consécutifs (ce qui ouvre des droits à des indemnisations en cas de non renouvellement) et un renouvellement pour des travailleurs et travailleuses ayant travaillé deux saisons consécutives ou encore le CDI emploi-formation pour l'hôtellerie de plein air (formation qui débouche sur une qualification reconnue par la branche et qui permet aux entreprises de privilégier le CDI) (Aboubadra-Pauly, d'Artois, et Le Ru 2016).

A l'instar de nombreux salarié·es précaires (Belkacem et al. 2014; Grollier 2010), le taux de syndicalisation des saisonniers est très faible : 95 % des saisonniers et saisonnières interrogé·es ont déclaré ne pas être syndiqué, et ne l'avoir jamais été (Baghioni 2015). Dès lors, avec de faibles possibilités de porter leur voix et un faible portage institutionnel, les saisonniers et saisonnières ne font pas l'objet d'actions nationales en leur faveur, malgré une mobilisation partielle d'acteurs locaux ou de branches professionnelles pour améliorer la sécurisation de leur parcours. Au niveau local, certains interlocuteurs syndicaux soulignent les difficultés de recours à des actions ciblées comme des journées d'appel à la grève qui sont peu suivies.

Le logement est emblématique de ce faible portage et de l'émiettement de l'action collective organisée (Meunier 2016). Cette problématique majeure est récurrente et nécessite une coordination partenariale entre différents acteurs ou actrices parties prenantes. Le rapport Le Pors « *Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme* », en 1999 signalait déjà combien « *les conditions de logement très dégradées que connaissent nombre de travailleurs saisonniers du tourisme sont une réalité connue (…) un tiers d'entre eux occupent un logement sans toilettes ni douche* » (Le Pors 1999). Un rapport spécifique sur la question du logement des saisonniers et saisonnières du tourisme paraît ensuite en 2003 (Halls-French et Simon 2003). En 2008, un rapport de l'inspection générale de l'équipement alertait une fois de plus sur les problématiques de logement en zones touristiques, rappelait l'importance de cette question et *la nécessité d'une politique concertée entre l'Etat et les collectivités locales*[6]. En 2016, un rapport d'étude sur la prise en charge syndicale de la question du logement soulignait également l'importance et l'ancienneté de cette problématique (Meunier 2016).

En station de montagne, le manque de logements perdure ainsi que leur coût élevé en raison de l'afflux touristique. Lorsque des logements sont mis à disposition des saisonniers (en 2008, 35 % des saisonniers se sont vu proposer un logement en PACA (Baghioni 2015)), ils ne sont pas toujours conformes aux conditions définies par le code du travail (notamment celles et ceux logé·es par leurs employeurs et employeuses (Meunier 2016)) ou enfin, ils ne correspondent

[6] https://www.entreprises.gouv.fr/fr/tourisme/conseils-strategie/travail-saisonnier

pas aux besoins des salarié·es, par exemple pour ceux qui font la saison en couple ou avec des enfants. Les logements sont souvent petits et la question de la promiscuité est prégnante ainsi que l'importance des logements vétustes et insalubres. Une partie des saisonniers cherche alors à se loger par eux-mêmes et vivent dans des camions ou campings-cars ou dans des logements insalubres (*Ibid.)*.

Les récents travaux sur cette question font état d'une problématique toujours bien présente. Les travaux de Lizza Baghioni identifient trois manières de se loger pour les saisonniers et saisonnières de montagne : une colocation chez un particulier, l'habitat mobile en camion soumis aux contraintes de stationnement limité, le logement proposé par l'employeur ou l'employeuse (Baghioni 2012). Cette dernière solution est loin d'être majoritaire, bien que très valorisée par les institutions et associations locales qui la présentent comme une « chance ». Les employeurs et employeuses peuvent avoir une certaine réticence à loger les saisonniers et saisonnières, pour plusieurs raisons : dans le secteur agricole, et spécifiquement pour les logements en plein air, il existe un durcissement des normes sanitaires et de sécurité : se mettre aux normes engendrerait des investissements trop importants pour les employeurs et employeuses ; dans le secteur touristique, les employeurs et employeuses évoquent le fait que la location touristique est plus rentable que la location pour les saisonniers. Dans un second temps, ils évoquent les nuisances que peuvent provoquer l'hébergement des saisonniers et saisonnières : qu'elles soient sonores et/ou visibles, elles nuiraient à l'image du site et pourraient déranger les touristes (*Ibid*.).

## 6. Des conditions d'emploi et de travail très contrastées dans les trois secteurs

Des premiers éléments d'analyse, plusieurs dénominateurs communs sont observés. Cependant, au sein de chaque sous-secteur, il est intéressant ensuite d'observer ce qui les distingue et, en simplifiant à dessein le trait, il ressort que les secteurs de l'agriculture et des remontées mécaniques sont très différents tant dans le type d'emploi proposé qu'en matière de durée des contrats, de qualifications requises, de revenus ou encore de logement. En 2014, Nicolas Roux reprend les mots de l'Organisation Internationale du Travail de 1996 pour décrire la situation des saisonniers agricoles, qui sont « les plus pauvres d'entre les pauvres » (Roux 2014). A l'inverse, parmi les saisonniers des remontées mécaniques, certain·es sont qualifié·es de « cadres de la montagne » et vivent dans des conditions assez différentes de celles des saisonniers agricoles. Le secteur de l'hôtellerie-restauration enregistre davantage de diversité de situations et semble être un secteur médiant, moins spécifique que les deux autres secteurs d'activité.

### 6.1. Le travail saisonnier dans l'agriculture

L'actualité récente et la crise sanitaire ont rendu visible la grande précarité du monde agricole et la grande diversité des situations économiques et sociales du secteur. Le nombre d'exploitations continue de diminuer, mais leur taille augmente. En moyenne aujourd'hui, la taille des exploitations est de 69 hectares (contre 14 en 1955) et les grandes exploitations emploient deux fois moins de personnes que les petites (Breteau 2024). La pression économique est très forte et les conditions de travail y sont difficiles voire extrêmes. Le 17 février 2021, une lettre signée par près de 300 organisations européennes qualifiait ainsi les conditions de travail et d'emploi : « *Les conditions de travail inhumaines, les salaires bas, les heures de travail, le taux élevé de travail non déclaré et les logements insalubres ne sont que quelques-unes des difficultés quotidiennes auxquelles sont confrontés les travailleurs agricoles en Europe* » (Foote 2021). Cette lettre, qui qualifie d'esclavage moderne la situation d'emploi dans certaines exploitations, proposait alors de conditionner l'attribution de la PAC à des critères sociaux.

<u>Une grande diversité d'exploitations agricoles</u>

Pendant longtemps et jusqu'en 2021, de nombreuses conventions collectives coexistaient au sein du secteur avec par exemple, en 2010 pas moins de 237 conventions collectives différentes (Jequier-Zalc 2024). Les formes de travail salarié diffèrent d'une exploitation à l'autre (10 % des plus grandes exploitations emploient 22 % de la main-d'œuvre totale) et le recours à la sous-traitance s'intensifie (Gillot 2021). Le profil des salarié·es temporaires du secteur agricole est marqué par celui de jeunes hommes (les moins de 30 ans représentent 45 % des effectifs hors CDI).

« *En 2016, la moitié du travail salarié dans les exploitations agricoles était effectuée sous des statuts intrinsèquement précaires (CDD, travail saisonnier, apprentis). Compte tenu de la durée plus courte des périodes d'emploi sous statut précaire, 80 % des 756 000 salariés agricoles employés cette année-là évoluaient sous ces statuts* » (Depeyrot et al. 2019).

Parmi les tendances observées quant à l'emploi dans ce secteur, le travail salarié se développe de plus en plus (faute d'exploitants suffisants qui reprennent) avec une augmentation de 10 % des salarié·es permanents non familiaux entre 2010 et 2020 et une diminution du nombre d'exploitants de près de 18 % (Jequier-Zalc 2024). L'utilisation des différents contrats de travail diffère selon les sous-secteurs d'activité (Magnan 2022). Grandes exploitations et petites fermes biologiques ne proposent pas les mêmes conditions de travail et d'emploi pour autant (Bonnel 2020). L'évolution du modèle agricole français et européen, mis en lumière début 2024 par le mouvement social en cours au moment de la rédaction de ce rapport, a rendu visible les inégalités du secteur entre grandes et petites exploitations notamment. Si les conditions d'emploi et de travail des salarié·es du secteur sont précaires, de nombreux employeurs et employeuses de saisonniers et saisonnières sont également en grandes difficultés économiques et peuvent être également en grande détresse psychologique parfois. Dans le cadre de nos entretiens, une employeuse nous explique combien "*c'est difficile d'arriver à avoir une discipline d'employeur sur les saisonniers dans un modèle où on en a pas vis-à-vis de soi-même, je ne sais pas si j'arrive à me faire comprendre*". Un autre agriculteur soulignait combien, le plus souvent, les quelques salarié·es qu'il peut embaucher temporairement gagnent parfois mieux leur vie que lui qui n'a pas toujours réussi à se verser un salaire. La santé économique des exploitations agricoles est très variable selon la taille des exploitations et leur forme sociétaire et selon les filières (les revenus agricoles sont plus faibles dans l'élevage que dans la production végétale, Insee Premiere n°1876). Comme le montrent les données du ministère de l'Agriculture, la moitié des exploitations en 2022 ont un excédent brut d'exploitation inférieur à 62 650 euros, un quart étant en dessous de 32 310 euros. Celles considérées comme grandes exploitations ainsi que celles constituées en société sont celles qui ont les revenus d'exploitation les plus élevés.

Diversité et concurrence des contrats précaires

L'emploi était autrefois essentiellement un emploi indépendant mais aujourd'hui, avec le développement des grandes exploitations (qui sont par ailleurs de plus en plus grandes), l'emploi salarié s'y est fortement développé, dont une partie importante sous forme de travail détaché. La production arboricole et maraichère française est en concurrence avec celle de l'Espagne et du Maroc notamment. « *La compétitivité y repose sur deux facteurs principaux : le calendrier, à savoir la capacité à produire de manière précoce, voire à contre-saison, pour bénéficier, quelques semaines au moins, du statut plus rémunérateur de « primeur » ; le prix de vente, sur un marché où les marges sont globalement faibles et où la survaleur est captée par l'aval de la chaîne, notamment par la grande distribution* » (Décosse, Hellio, et Mésini 2022). Cette structuration du secteur incite à des productions en gros volumes dans des temps

records, ce qui pousse les employeurs et employeuses à avoir une main-d'œuvre disponible très rapidement et à fragmenter les tâches, ce qui a des effets sur le recrutement et sur le traitement des travailleurs (Sempéré 2023). Les coûts de la main-d'œuvre représentent la moitié des coûts de production (Décosse, Hellio, et Mésini 2022).

En 2022, dans ce secteur, 78 % des projets de recrutement sont des recrutements saisonniers contre 30 % sur l'ensemble des secteurs d'activité (Pôle Emploi 2022). Les contrats saisonniers représentent les 3/4 des contrats de travail (FNSEA 2022). En 2016, sur les 756 000 salarié·es du secteur agricole, 532 000 ont été embauchés en contrat saisonnier (Depeyrot et al. 2019) avec des situations de réembauche pour une partie des saisonniers et saisonnières. La durée moyenne des contrats saisonniers varie selon les régions notamment, puisque selon les vignobles par exemple, la durée du contrat passe de 18 jours dans le Jura à 77 en Charente (Limon 2019). Par ailleurs, la moitié des salarié·es qui travaillent exclusivement en saison en 2015 n'était plus salariée en exploitations agricoles l'année suivante (*Ibid.*). La grande majorité des saisonniers de ce secteur sont des saisonniers occasionnels (Bellit et Détang-Dessendre 2014), ce qui en fait un secteur de passage (Villaume 2011).

Dans certains sous-secteurs, comme dans l'arboriculture ou le maraichage, le CDD représente 90 % des contrats (Décosse, Hellio, et Mésini 2022). Cependant, au sein des effectifs saisonniers de ce secteur coexistent des contrats de travail et des parcours/profils très différents :

- Les saisonniers agricoles nationaux (Roux 2022)
- Les contrats de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII[7]) (historiquement importants dans le secteur depuis la fin de la seconde guerre mondiale (Darpeix 2008)).
- Les saisonniers détachés via la prestation de service intérimaire (Castracani, Décosse, et Nieto 2021; Décosse, Hellio, et Mésini 2022).

Frédéric Décosse souligne, dans l'entretien qu'il nous a accordé dans le cadre de cette étude, combien les statistiques sont difficiles à stabiliser mais que les séquences d'observation sur le terrain montrent un nombre de saisonniers détachés bien plus nombreux que les nationaux dans ce secteur. Nicolas Roux mentionne un ratio de 67 000 saisonniers détachés contre 8 000 contrats OFII en 2017 (Roux 2022). Le recours à des étrangers est récurrent, ainsi que le travail illégal ou non déclaré (Lascaux 2023), ce qui permet l'allongement de la journée de travail, d'avoir une main d'œuvre à bas coût, sans engagement et, par ailleurs, d'externaliser tout le processus du recrutement, du logement et parfois même du management (Sempéré 2023). La concurrence internationale n'est pas sans conséquence, et induit notamment une pression sur la baisse du coût du travail. Cette pratique est appuyée par des actions institutionnelles, en faveur

[7] Historiquement ONI, OMI, SSAE, ANAEM puis OFII depuis 2009

des employeurs et employeuses agricoles qui demandent la création ou le maintien « d'instruments de politiques publiques pour tenir ce recours jugé inéluctable au salariat précaire » (Magnan 2022).

Axel Magnan souligne la concurrence qui existe entre les différentes formes d'emplois précaires dont le travail saisonnier et, au sein des emplois saisonniers eux-mêmes, entre les saisonniers et saisonnières détaché·es et non détaché·es. Les premiers sont de plus en plus recherchés par des employeurs et employeuses qui avancent l'argument de la pénurie et de travailleurs français et travailleuses françaises qui seraient trop protégé·es au contraire des détaché·es :

« *Eux, ils ont faim et ils n'ont droit à rien… En France, il y a trop de social." »* (*Ibid.*, p. 42)

On retrouve ces conventions de jugement à propos de saisonniers locaux qui seraient « *trop protégés par le Code du Travail* », observé dans d'autres secteurs d'activité pour expliquer le recours de plus en plus important aux travail détaché (Alberola, Kornig, et Recotillet 2021a).

Par ailleurs, comme nous l'indiquait une employeuse du secteur lors d'un entretien dans le cadre de cette étude, le travail rémunéré est une des options possibles parmi d'autres pour les plus petites structures, telles que le travail alternatif (contrats d'apprentissage, stages) et le travail non-rémunéré (bénévolat, woofing, aide familiale, entraide agricole via des échanges de services ou de matériel). En effet, les alternatives au travail rémunéré sont importantes dans les structures qui peinent à embaucher comme le dit cette employeuse : "*ça nous demandait, nous, de dégager en termes de chiffres, une somme assez considérable de caisses de carottes pour pouvoir payer le salarié !*".

Parmi les contrats de travail rémunérés, le contrat saisonnier est le contrat qui progresse le plus dans ce secteur. Des exonérations de charges patronales sont prévues dans le cas d'embauches de salarié·es occasionnel·les : l'exonération est totale pour les rémunérations inférieures ou égales au SMIC, dégressive pour celles comprises entre 1,2 et 1,6 SMIC et non applicables pour celles supérieures à 1,6 SMIC selon le site de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) mis à jour en janvier 2023.

L'emploi agricole se caractérise ainsi par une grande précarité d'emploi avant tout et l'orientation vers un travail agricole saisonnier est souvent un choix par défaut, « faute de mieux » (Roux 2017).

Le secteur de l'agriculture est historiquement un secteur ancien et fortement utilisateur de travail saisonnier : plus d'un quart des saisonniers et saisonnières travaille dans la filière agricole entre avril 2018 et mars 2019, répartis en trois grands secteurs : la vigne, les légumes et les fruits (Limon 2019). Le dispositif de groupement d'employeurs et employeuses a d'ailleurs été initié au départ dans le secteur agricole et artisanal. Il est aujourd'hui davantage mobilisé dans ce secteur d'activité, même s'il n'est pas pour autant synonyme d'amélioration

de la qualité de l'emploi (Roux 2018). Pourtant, les entretiens menés montrent que cette forme permet de sécuriser certains parcours par la multiplication des contrats au sein des organisations du groupement. Cependant, ces initiatives paraissent clairsemées et ne correspondent pas à tous les profils de saisonniers et de saisonnières. Il s'agit souvent des « plus motivé·es » ou considéré·es comme tel par un employeur ou une employeuse qui les a « repéré·es ». Au sein d'un groupement, un interviewé constate qu'il « *arrive à intégrer deux ou trois profils chaque année dans une logique de parcours au sein du groupement* ». Dans cet exemple, il s'agit d'activités dans les champs et dans les usines de transformation alimentaire.

> *"En fait, le saisonnier, c'est tellement pratique pour les employeurs ! Et tout est fait pour qu'on soit un peu dissuadé de sortir de ce modèle-là" (employeuse, production maraîchère)*

Ce secteur est fortement subventionné et soutenu par les pouvoirs publics, notamment pour faciliter l'embauche de contrats saisonniers avec des exonérations de cotisations patronales. Cela contribue à freiner toute velléité des employeurs et employeuses à sécuriser les parcours professionnels des saisonniers. « *Ces exonérations n'étant possibles que pour les très bas salaires, elles fonctionnent comme une trappe à pauvreté maintenant les revenus des salariés précaires à un niveau faible* » (Magnan 2022). Le soutien des pouvoirs publics contribue au développement des emplois précaires dans l'agriculture (*Ibid.)*. "*Si on dépasse le Smic, on va payer des charges", voilà le discours qu'on nous rabâche*" explique un représentant syndical pour *Politis* (Jequier-Zalc 2024).

Pour comprendre dans quel paysage s'inscrit l'emploi saisonnier dans ce secteur, la typologie d'Axel Magnan est très éclairante. L'auteur structure cette typologie à partir de 3 critères :

- Le statut d'emploi
- La nature de l'entreprise
- Le statut de résident ou non en France (davantage éclairant que celui de la nationalité) *pour l'accès à la protection sociale et la capacité à faire valoir ses droits.*

Le schéma suivant[8] résume cette typologie en partant de la dichotomie « employé·e par l'exploitation ou non » :

**Tableau 2 : typologie des emplois agricoles (Magnan 2022)**

[8] Extrait de la thèse d'Axel Magnan (Magnan 2022) p. 116

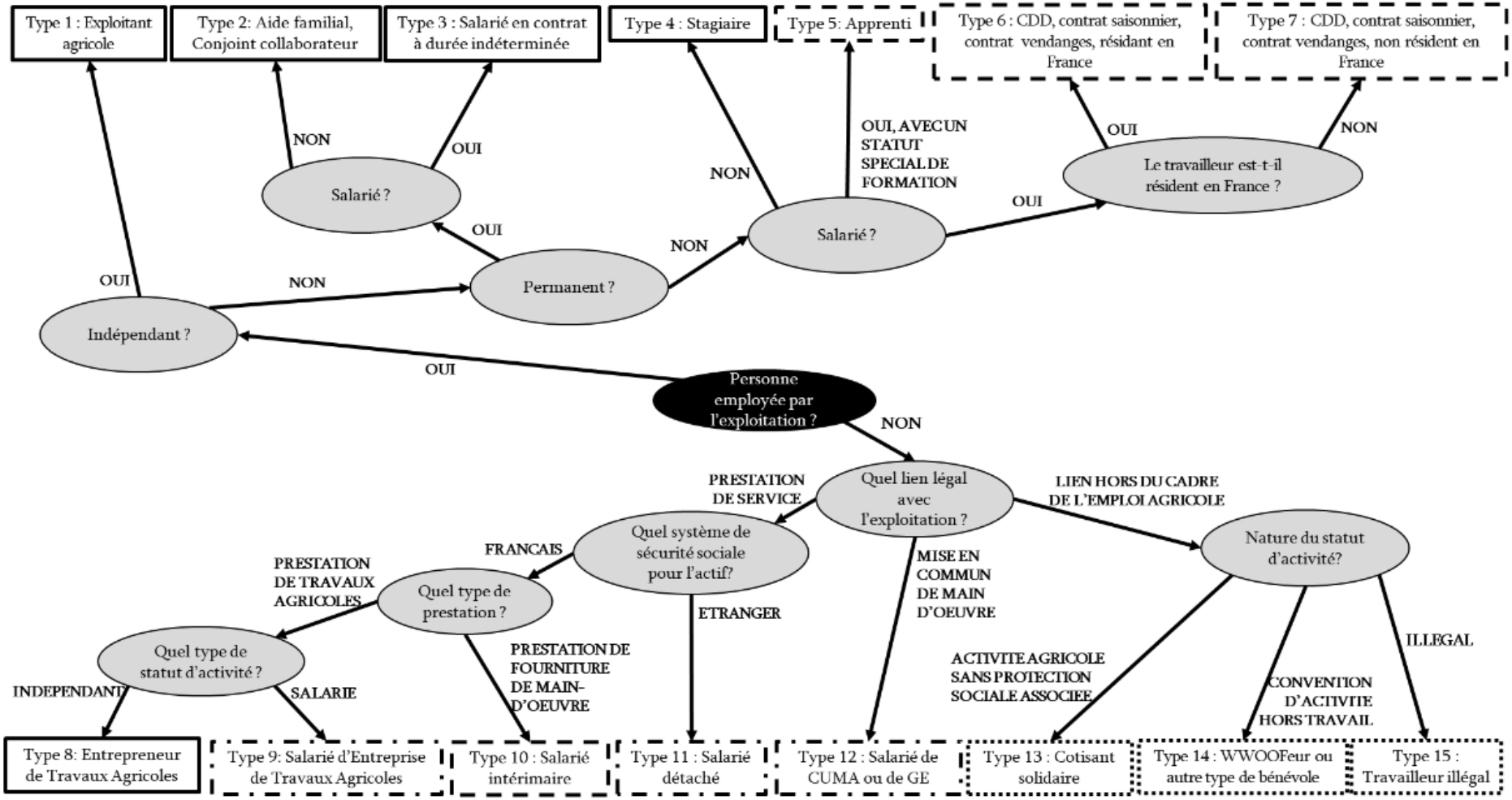



Figure 4.1 : Arborescence de la typologie des statuts professionnels

Légende de la figure 4.1

: Premier critère de séparation de la typologie

: Critère de séparation de la typologie

: Type incluant exclusivement des travailleurs qui ne sont pas des salariés précaires

: Type incluant des salariés précaires

: Type incluant exclusivement des salariés précaires

: Type correspondant à de l'activité sans emploi agricole associé

Il existe donc des précarités plus ou moins grandes dans le monde des salarié·es agricol·es et la multiplicité des statuts opacifie là encore toute velléité de statistiques ou de cartographie.

Des conditions de travail extrêmement pénibles

Les travaux existants (Magnan 2022; Roux 2020) font état de conditions de travail extrêmement pénibles et de conditions de vie et de logement également difficiles. Les emplois agricoles sont à 80 % des emplois non qualifiés et les revenus mensuels sont inférieurs au SMIC le plus souvent. L'exercice d'une activité uniquement saisonnière est plus important dans le secteur agricole (58%) que dans les autres secteurs (41% dans le secteur du tourisme). Ainsi, la probabilité qu'un travailleur soit exclusivement saisonnier est 1,4 fois plus élevée pour un saisonnier agricole par rapport à un saisonnier du secteur du tourisme (Roux 2017).

Le travail est physique et pénible et la mise en pause du plan Ecophyto va encore exposer davantage les salarié·es du secteur agricole aux pesticides et fragiliser ainsi leur santé. Le travail se fait en extérieur, avec des variations de températures importantes. Le réchauffement climatique vient accentuer la pénibilité du travail avec de plus en plus d'épisodes de températures extrêmes (Depeyrot et al. 2019; Baghioni et Moncel 2023).

La pénibilité du travail dans ce secteur favorise par ailleurs une mise à distance du travail, « pour tenir » (Roux 2020).

## 6.2. L'hôtellerie-restauration

Le secteur de l'hébergement-restauration est l'un des secteurs d'activité qui a été parmi les plus fortement impactés par la crise sanitaire et les fermetures liées aux différents confinements sur le territoire. D'après les données de l'Insee, l'activité a été réduite de plus de 70% entre mars et mai 2020 par rapport à l'année précédente et de plus de 60% entre novembre et décembre de la même année (Chausse, Gouyon, et Malard 2021). De façon corollaire, l'effectif du secteur hébergement-restauration est passé de 1 309 00 à 1 072 000 entre février 2020 et février 2021 (Barry, Paloc, et Obser 2021), soit une baisse de 237 000 personnes alors que le secteur est habituellement propice à des renouvellements et des recrutements annuels importants. Fait nouveau, le secteur a perdu des salarié·es qui, traditionnellement, revenaient d'année en année comme saisonniers et saisonnières notamment. Si le secteur est caractérisé par un taux de renouvellement important et un recours intense aux contrats de courte durée, la crise sanitaire a conduit les entreprises du secteur dans une tension forte sur leur main-d'œuvre, les confrontant à de sévères difficultés de recrutement. Ainsi, au dernier trimestre 2022, 75% des entreprises du secteur déclarent avoir des difficultés de recrutement (Moquay et Obser 2023). Alors que le travail saisonnier constitue un levier clé pour ces entreprises (Collot et al. 2022), les difficultés à trouver des saisonniers et saisonnières pour les saisons été ou hiver sont particulièrement fortes. Les tensions sont marquées sur toutes les familles de métiers saisonniers dans l'hôtellerie-restauration, avec des tensions particulièrement fortes dans les métiers de la restauration, que ce soit en cuisine ou en salle. Dans la restauration, 80% des entreprises constatent de très fortes difficultés de recrutement en cuisine et 62% en salle (Collot et al. 2022).

L'emploi saisonnier est par ailleurs fortement concentré sur des territoires touristiques, comme les zones de montagnes sur lesquelles notre étude porte, tout au moins en partie. Deux tiers de l'emploi saisonnier en haute montagne se concentrent sur un territoire composé de cinq zones d'emplois et comprennent pour moitié des saisonniers et saisonnières dans le secteur de l'hôtellerie-restauration (Thouilleux, Bertrand, et Durand 2019). Dans les Alpes de Haute Provence et les Hautes Alpes, début 2021, les besoins de recrutement de ce secteur étaient parmi les plus forts de la région (Girard, De Villeneuve, et Piana 2022), sachant que l'emploi salarié dans l'hôtellerie-restauration compte pour 7% de l'emploi total sur ces deux départements. Le recrutement des saisonniers et saisonnières installé·es dans ce secteur se fait le plus souvent par des réseaux informels que ce soit la cooptation, le bouche à oreille, et pour les nouveaux entrants par les forums de l'emploi saisonnier. Les réseaux sociaux sont également très utilisés pour la mise en relation entre employeurs ou employeuses et saisonniers ou saisonnières. De leur côté, les acteurs et actrices de l'emploi développent des outils comme "Passerelles Saisonniers" dans les départements 04 et 05 pour améliorer les processus de recrutement et proposer des services d'information sur la formation. Les acteurs et actrices ainsi que les experts et expertes interrogé·es font cas d'un "*monde qui a implosé, où tout a volé en éclat*" et où de nouvelles problématiques émergent, comme celle du bien-être au travail (membre d'une maison des

saisonniers). Les pratiques des employeurs et employeuses évoluent, toujours d'après ce membre d'une maison des saisonniers :

> *"Il y a trois ans, avant le COVID, ils nous envoyaient leur demande sur un petit bout de papier, comme une liste de courses, on fait pas des courses, aujourd'hui c'est plus possible. On a dû les accompagner, on a des restos qui ont dû supprimer un service sur deux. On a encore des employeurs avec des comportements arriérés, pas logés, 50h" (membre maison des saisonniers, vallée alpine)*

Ces pénuries de main d'œuvre saisonnière ont des conséquences visibles dans le secteur : baisse de l'activité, élargissement des profils dans le recrutement (le secteur accueille beaucoup de débutant·es), et évolution des pratiques de la part des entreprises qui cherchent à fidéliser les saisonniers et saisonnières dont elles sont satisfaites. Parmi celles de l'hôtellerie-restauration interrogées dans l'étude, on observe une prise de conscience significative : amélioration de la communication et échanges sur les pratiques professionnelles au sein de l'établissement (restaurant traditionnel de station de montagne), sur des efforts salariaux (bar grande station de montagne), sur des passages en CDI au lieu de CDD (restaurants de station de montagne), sur la montée en compétences et l'achat de logements pour les saisonniers. Ces changements de pratiques, dont nos entretiens témoignent, visent la fidélisation d'une saison sur l'autre mais également au cours de la saison, car les abandons de poste sont fréquents (Collot et al. 2022). C'est dans la restauration que le niveau de fidélisation est le plus faible, avec 25% de saisonniers qui reviennent d'une année sur l'autre (ibid.)

Ces constats sont à lier aux profils des saisonniers de ce secteur : plutôt jeunes (âge médian de 24 ans pour la saison été, 27 ans pour la saison hiver, (*Ibid.*), un profil plutôt masculin et peu qualifié, sauf pour les postes de cuisinier·ères, traditionnellement plus mobiles qui requièrent diplôme ou expérience. Les saisonniers et saisonnières qui vivent sur le territoire à l'année représentent une part importante des effectifs, puisque 62% l'été et 72% l'hiver des saisonniers du secteur résident dans leur zone d'emploi. S'agissant des salaires, le métier de cuisinier et commis de cuisine est le plus rémunérateur (2141 euros brut mensuel estimé), les employé·es d'étage, les agents d'accueil ayant des niveaux moyens de rémunérations inférieurs (autour de 1800 euros bruts mensuel moyen) (*Ibid.)*.

### 6.3. Remontées mécaniques : une diversité des activités

Davantage choisi que dans l'agriculture (Girard, De Villeneuve, et Piana 2022), l'emploi saisonnier au sein du secteur des remontées mécaniques est central dans la vie et le développement des territoires de montagne où l'activité sportive du ski est fortement implantée. Les analyses de l'INSEE (Antoine et al. 2022) soulignent que les remontées mécaniques sont des activités déterminantes au sein des territoires concernés par le tourisme sportif et dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, le recours à l'emploi saisonnier y est presque 4 fois supérieur à la moyenne régionale. Ainsi, les acteurs et actrices interrogé·es soulignent que malgré « une prise de conscience » des acteurs locaux pour faire émerger un modèle qui ne se concentre pas uniquement sur les activités économiques hivernales, de nombreuses stations existent uniquement grâce à la saison d'hiver. De ce fait, même si certaines activités sportives en été peuvent solliciter une main d'œuvre dans le domaine des remontées mécaniques, cela demeure marginal et représente moins de 5% des activités économiques du secteur (*Ibid.*). L'activité économique est donc concentrée sur trois ou quatre mois de l'année, ce qui favorise le recours à l'emploi saisonnier de manière systémique.

Souvent concernés par une logique d'invisibilisation d'eux-mêmes, comme le montre Baghioni (2015) au sujet des saisonniers et saisonnières de montagne, fragilisé·es auprès des employeurs et employeuses et éprouvants des difficultés à se projeter dans l'avenir en début de carrière, ils et elles sont pour autant une main d'œuvre essentielle pour l'activité économique locale. Dans les stations de sport d'hiver, l'activité économique concentrée sur quatre mois dépend du recrutement de saisonniers considérés comme une main d'œuvre « vitale » pour les territoires. Dans un contexte de pénurie de main d'oeuvre, ce paradoxe est d'autant plus exacerbé, et, différents acteurs s'attèlent à développer des initiatives pour favoriser le recrutement des saisonniers et saisonnières via des plans (plan saisonnier) ou des dispositifs plus locaux de type « job dating ».

Les acteurs mettent en lumière des transformations récentes qui posent de réelles difficultés à l'écosystème des stations de ski. Si par le passé, il n'existait pas de pénurie de main d'œuvre, après la période COVID, la tendance s'est inversée et les difficultés de recrutement sont devenues importantes. Les saisonniers et saisonnières ont été confronté·es à un arrêt brutal du secteur qui a rendu criante la précarité de l'emploi. De fait, le secteur n'a pas retrouvé son rythme d'activité et l'attractivité des métiers de la branche a fortement baissé auprès des publics habituellement concernés par l'emploi saisonnier. En conséquence, la question de l'emploi saisonnier dans les remontées mécaniques est devenue centrale pour les acteurs locaux, voire une question de survie pour certaines stations. Sur ce sujet, il y a une incompréhension des acteurs qui estiment que, dans la majorité des cas, les rémunérations proposées aux saisonniers et saisonnières du secteur des remontées mécaniques sont satisfaisantes. Pour recruter et fidéliser les salarié·es, certaines organisations proposent des logements, d'autres mettent en valeur la possibilité de concilier vie professionnelle et loisirs notamment par la présence de

journées de repos ou le financement de forfaits de ski. Cependant, la disparition d'une partie de la main d'œuvre habituée à « faire des saisons » à la suite de la crise COVID et le recrutement de profils nouveaux a posé des problèmes de renouvellement et d'encadrement des compétences dans les stations de ski.

Contrairement aux idées reçues, l'emploi dans la branche des remontées mécaniques se caractérise par une hétérogénéité de métiers et de professions plus ou moins qualifiées. La branche concentre aussi bien le métier de pisteurs[9], considéré comme le « métier roi » dans les stations de ski, que des personnels techniques chargés de l'entretien des infrastructures, que des conducteur·ices d'engins chargés de damer les pistes ou encore du personnel d'accueil à la vente de forfait ou à l'information. Ainsi, au sein des activités professionnelles du périmètre des remontées mécaniques, il existe une certaine hiérarchie entre les métiers du secteur avec des métiers qui sont plus prestigieux que d'autres. En haut de la hiérarchie, telle qu'elle nous a été présentée dans les entretiens, il y a par exemple les pisteurs tandis que les emplois d'accueil et d'information sont considérés en bas de l'échelle. Dans ce contexte, il existe une division sexuée au sein des métiers, les hommes sont plus représentés dans les métiers les plus prestigieux que les femmes. Les matériaux collectés soulignent que la main d'œuvre employée dans les métiers les moins prestigieux (donc les femmes) est moins concernée par les dispositifs de sécurisation des parcours professionnels développés par les opérateurs (OPCO par exemple) qui ont tendance à se concentrer sur les métiers les plus prestigieux. Ceci étant, une étude récente conduite par Domaines Skiables de France[10] montre que la situation des saisonniers et des saisonnières dans les remontées mécaniques est éloignée de celle des autres secteurs, traversant les stéréotypes de précarité économique souvent véhiculés. Ils estiment que l'ancienneté moyenne est de 8 ans, que 60% sont propriétaires de leur logement, et donnent des indications de salaire des métiers phares comme celui de pisteur-secouriste (les stations de ski embauchent environ 2500 pisteurs secouristes par an). Un pisteur-secouriste débutant gagne environ 1700 euros bruts, alors qu'un pisteur confirmé peut espérer gagner jusqu'à 2300 euros bruts. Les conducteurs de remontées mécaniques ont des salaires bruts autour de 1700 euros, tandis que les conducteur·ices d'engins de damage ont la même base salariale brute mais avec une majoration de 20% pour travail nocturne.

Le périmètre des activités saisonnières dans les remontées mécaniques recouvre de nombreuses professions aux compétences variées. Pour un acteur interrogé, plus un emploi est qualifié, moins il est concerné par l'emploi saisonnier. Ainsi, les fonctions de management au sein des organisations de remontées mécaniques sont peu concernées par la saisonnalité de l'emploi. A contrario, des activités très spécifiques et hautement techniques sont concernées par l'emploi saisonnier. C'est le cas des activités de maintenance. Aujourd'hui, ces compétences sont fortement recherchées et ce sont sur ces activités que les difficultés de recrutement sont les plus

[9] Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des métiers de la branche des remontées mécaniques.

[10] https://www.skiinfo.fr/news/combien-gagnent-les-saisonniers-du-ski/

importantes. En termes de conditions d'emploi, l'étude déjà citée de l'INSEE note qu'en Auvergne Rhône Alpes, les saisonniers et saisonnières des remontées mécaniques apparaissent moins concerné·es par la multi-activité (le fait d'avoir plusieurs emplois au cours de la même période) que les autres employé·es dans d'autres secteurs d'activité. Souvent concerné·es par des postes à temps complet, leurs activités sont moins propices à la multi-activité. En réalité, les matériaux collectés notent une variété de profils au sein de la population des saisonniers et saisonnières des remontées mécaniques : du jeune breton en saison aux travailleurs et travailleuses de la vallée plus expérimenté·es au rythme des saisons.

Les saisonniers et saisonnières du secteur des remontées mécaniques sont fortement impacté·es par des freins périphériques qui rendent difficile l'exercice de leur activité. Le logement est une question centrale et il existe une pression forte dans ce domaine. Les acteurs soulignent l'existence, au sein des territoires, de tensions quant au choix de dédier des logements pour les touristes ou pour les saisonniers et saisonnières. Face aux difficultés de recrutements, le recours à la main d'œuvre des vallées est souvent questionné mais il existe des freins à la mobilité notamment pour ceux qui n'ont pas de moyens de transport. Enfin, les saisonniers et saisonnières sont en demande de services de crèches, qui dans certains cas, ne sont pas adaptés à leurs besoins notamment en termes d'amplitude horaire.

Sur ces problématiques comme sur la question du recrutement et de l'emploi saisonnier en général, les entretiens menés soulignent la diversité des réponses des acteurs locaux. Aussi, il est important de noter que la branche se caractérise par une variété des formes d'organisation. Certaines entreprises dans le secteur des remontées mécaniques sont cotées au CAC 40 et disposent de ressources leur permettant d'apporter des réponses (ressources humaines, financières, matérielles sur le logement par exemple) sur la question de l'emploi saisonnier que n'ont pas les plus petites structures (Baghioni 2015). Les collectivités territoriales, les municipalités notamment, tentent d'apporter une réponse aux difficultés des saisonniers et saisonnières et, dans certains cas, des initiatives émergent pour sensibiliser l'ensemble des acteurs. C'est le cas de certaines vallées plutôt proactives où un service municipal est parfois dédié à la saisonnalité. Dans ce cadre, la question de l'accès aux droits et à la formation est souvent à l'ordre du jour. Pourtant, certains représentants syndicaux locaux notent la difficulté à mobiliser les saisonniers et saisonnières sur ces questions.

La sécurisation des parcours est à l'agenda des acteurs de branches et des organismes paritaires. Au sein des réflexions menées le transfert de compétences et l'articulation entre activités d'été et d'hiver sont à l'ordre du jour. Ainsi, par exemple, des couples d'activités ont déjà été identifiés et existent sur le terrain. Les hôte·esses d'accueil aux remontées mécaniques peuvent être employé·es l'été comme hôtesse de caisse dans le commerce ou la distribution. Les techniciens de maintenance des remontées mécaniques et des engins motorisés d'hiver peuvent être embauchés en tant que mécanicien automobile. Les questions de pluriactivités et de transferts de compétences inter-métiers ont pour le moment été identifiées mais ils restent de nombreux dispositifs à activer.

Enfin, concernant les difficultés observées dans ce secteur d'activité, la problématique des addictions et de la présence de drogue est identifiée par les partenaires locaux sur plusieurs territoires et est considéré comme un problème important à prendre en charge collectivement (via des dispositifs de prévention notamment). Cette problématique est par ailleurs mise en lien parfois avec la question de la pénibilité du travail.

## 7. Une forte pénibilité du travail

Les saisonniers et saisonnières des différents secteurs d'activité étudiés décrivent des conditions de travail différentes selon les métiers et selon les secteurs. Si certaines activités sont plus exposées que d'autres, toutes sont cependant des activités qui comportent des risques physiques et une forte intensité du travail dans le cadre d'une relation d'emploi par nature temporaire.

Les saisonniers et saisonnières cumulent de nombreuses contraintes physiques ou horaires et une intensité du travail sur des temps limités mais avec des effets d'usure prématurés sur les corps. Les conditions de travail recouvrent les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.), et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle.

### 7.1. Les pénibilités en question

Tout d'abord si ces contrats sont signés pour un temps limité, ils enregistrent tous un rythme de travail (très) soutenu, voire intense soit parce qu'ils n'ont pas ou peu de congé pendant plusieurs mois d'activité intense, soit parce que les saisonniers et saisonnières cumulent ces contrats avec d'autres emplois précaires le week-end ou la nuit pour pouvoir gagner suffisamment leur vie.

Timothé a 20 ans et nous décrit une saison où il a fait les moissons dans le sud de la France avec des journées de travail de 18h :

> *"On moissonne à partir de 7h30, puis on fait une pause dej puis à nouveau jusque 20h, pause et on reprend jusqu'à minuit, on faisait 18h de travail par jour, on n'avait pas de journée de repos, quelques dimanches ; mais pendant un mois, on a pas eu de congés. On est à fond, on court partout pour un salaire autour de 3200 euros net".*

Maud, 34 ans est bergère, elle part souvent en estive plusieurs mois et raconte tout le temps de préparation en amont de la saison, qui nécessite notamment une préparation physique :

> *Moi, je sais que quand je me déplace, du coup, c'est pour faire une grosse saison parce que du coup, ce n'est pas intéressant d'y aller juste pour quelques heures. Donc on essaye soit d'enchaîner plusieurs grosses saisons, soit faire carrément une grosse saison. C'est vrai que maintenant, avec les*

*estives, c'est plutôt ce rythme-là que j'ai pris ces dernières années. Et oui concrètement, ben déjà, il y a besoin quand même d'un temps de préparation qui est quand même énorme (...) j'essaye à la fois d'y aller mollo, mais à la fois progressivement, physiquement aussi de reprendre une forme physique.*

Par ailleurs, le nombre d'heures déclarées par les saisonniers et saisonnières (qui leur permet d'ouvrir des droits en matière d'allocation chômage notamment) ne sont pas toutes comptabilisées comme nous l'explique Lola en raison du dépassement fréquent du cadre légal :

*"Les contrats sont majoritairement des contrats de 44h. Donc c'est le maximum que des employeurs peuvent faire pour coller au droit du travail. Par dérogation, parce qu'avec une dérogation préfectorale, ça peut être 49h, mais donc la majorité des contrats sont de 44h. Là, cette année, pour avoir un peu des statistiques précises, on a demandé à plein de bergers de remplir des fiches horaires avec leurs horaires réels. Et du coup, évidemment, les 44h sont effectuées en quatre jours. Voilà. Parce que c'est au moins dix heures de présence au troupeau, enfin au moins 10h de présence dans la montagne avec les brebis. Et ça, c'est si ça se passe bien. Donc c'est-à-dire que c'est quand y'a pas d'attaque de loup, s'il n'y a pas d'orage, il n'y a pas de brebis malade, etc. Donc en fait, c'est une semaine où tout se passe bien, enfin ça n'existe pas, y'a forcément, un événement, un truc quoi. Mais c'est quelque chose de normal, donc ça fait sept jours de présence aux brebis, donc on est déjà sur 70h plus x heures. Voilà. Donc en gros, donc tout ça en fait c'est des heures qui n'existent pas, qui ne sont pas payées. Et en plus Pôle emploi, ils se basent sur une rémunération de cinq jours ouvrés par semaine. C'est à dire que quand on travaille sept jours sur sept, il y a deux jours qui sautent, quoi. Et donc nos heures, mêmes celles payées par l'employeur, elles ne sont pas comptées par Pôle Emploi"(Lola, 33 ans, bergère)*

De la même façon, Thomas raconte des conditions de travail difficiles dans la vigne, qu'il ne conseillerait pas à ses proches, et des dépassements d'heures qui sont fréquents et souvent payés au noir :

*"Ce qui est un peu dur dans la vigne, c'est que souvent, on passe deux mois à faire la même chose sept heures par jour. Là, psychologiquement, c'est un peu plus... Les premiers temps, ils sont un peu rudes (...) J'ai travaillé chez un maraîcher là, quatre mois et demi. Du coup, j'avais une durée minimum de 130 jours ou 150 jours je ne sais plus. C'était une durée minimum. Ça n'empêchait pas de poursuivre avec un 35 heures, même si dans les faits, y'a des gros mois, on faisait plus de 200 heures, donc on est payé une partie au black quoi" (Thomas, 32 ans, ouvrier agricole)*

*"En restauration, il y en a, ils n'ont pas de congés hein l'été. Après, des fois, c'est voulu aussi de la part des salariés. Oui. Il y a une part des gens, c'est voulu, parce que ça leur fait des heures et même, c'est quelque chose qui est accepté, ils savent que pendant deux mois et demi, trois mois d'été par exemple, ils ne vont pas avoir de congés, mais ça leur fait des heures et après, ils ont leur intersaison... " (Mathieu, 37 ans, pisteur secouriste)*

Les saisonniers et saisonnières qui travaillent pour les sociétés d'exploitation des remontées mécaniques ou comme moniteur de ski en station sont plus protégés avec des horaires qui se calent sur les horaires d'ouverture de la station (9h-17h).

Dans la branche des remontées mécaniques, les saisonniers et saisonnières sont plutôt stables et font, plus souvent que dans d'autres secteurs, carrière dans le secteur. La forte présence syndicale ainsi que celle des collectivités territoriales [11] en font un secteur plus protégé que les deux autres secteurs. Par exemple, la clause de reconductibilité des CDD adoptée par la branche des remontées mécaniques favorise également la stabilité du personnel saisonnier en station de montagne. La structuration du secteur est aussi particulière puisqu'il est constitué d'établissements employeurs dont plus de la moitié ont plus de 50 salariés. Par ailleurs, 30% des salarié·es ont plus de 50 ans. Les conditions de travail y sont décrites meilleures que dans l'agriculture ou l'hôtellerie-restauration. En effet, hormis les conducteurs et conductrices d'engins de damage qui ont des horaires de nuit, les conducteurs et conductrices de remontées mécaniques, les agents de sécurité et de surveillance, les hôtes et hôtesses d'exploitation, ont des horaires de jour, correspondant approximativement aux horaires d'ouverture des remontées mécaniques. C'est d'ailleurs ce qui a conduit Catherine à faire toute sa carrière comme hôtesse de caisse dans une société d'exploitation des remontées mécaniques d'une station de taille moyenne. Les horaires de jour ainsi que la concentration de l'activité sur deux saisons par an lui ont permis de s'occuper de ses enfants à la sortie de l'école.

Jean-Pierre, 60 ans, pisteur dans une station de taille moyenne, démarre comme saisonnier "mobile" pendant une dizaine d'années, puis souhaitant se sédentariser à la naissance de ses enfants, se fait embaucher comme pisteur secouriste dans la station dans laquelle il travaille encore au moment de l'entretien. Avec le contrat saisonnier et la priorité d'embauche à la saison suivante, il est assuré de travailler la saison suivante, car "*en général, ils reprennent les mêmes sauf s'il y a un souci avec la personne*". En saisons d'été, il a une autre activité indépendante, dans le sport.

[11] Le service des remontées mécaniques a une spécificité en France, puisqu'il est considéré comme un service public industriel et commercial. Depuis la loi Montagne de 1985, le code du tourisme attribue aux communes le pouvoir de gestion des remontées mécaniques, qu'elles peuvent alors déléguer, totalement (comme c'est le cas des plus grands domaines alpins) ou partiellement (via des sociétés d'économie mixte ou des syndicats mixtes) (Cour des Comptes 2024)

Ensuite, si les conditions de travail sont pénibles, c'est également en raison de conditions physiques éprouvantes, telles que le port de charges lourdes, la station debout, les postures pénibles ou encore une forte mobilisation du corps.

La pénibilité du travail est par ailleurs forte en raison des conditions météorologique pour les saisonniers et les saisonnières qui travaillent très souvent en extérieur. Tant pour les métiers qui s'exercent dans le froid ou la neige, pour une partie des activités, que pour les activités estivales, qui, en raison du changement climatique exposent les saisonniers et saisonnières à de fortes températures.

Jean-Pierre évoque des journées qui peuvent commencer par deux heures de déblayage, à la pelle, dans certains endroits de la station, parfois sous une tempête de neige :

> *Les journées ne sont jamais les mêmes, mais on peut avoir des journées avec beaucoup de boulot avec des conditions météo aussi pas terribles. Parce que bon, quand il fait beau, c'est bien, mais après quand y'a la tempête... On a le boulot à faire quand même.*

Il s'interroge sur sa fin de carrière en tant que pisteur en raison du caractère physique qui ne lui permet plus de faire des saisons aussi longues qu'auparavant.

> *"On a tous des soucis d'articulation, c'est des métiers où le corps est un peu mis à rude épreuve (...) Effectivement, il y a des moments où c'est très très physique quoi. Des fois on travaille dans des conditions, on nous fait faire des choses qui ne sont pas au top pour le corps quoi, Parce que déjà on travaille avec des chaussures de ski, et les chaussures de ski, ça, ça bloque une articulation. Donc on va travailler dans le froid, même si on est couvert, c'est pour aller faire de la pioche, pour sortir des filets qui ont été gavés par la neige par exemple. Du coup, c'est des métiers physiques dans des conditions météo qui ne sont pas toujours terribles quoi » (Jean-Pierre, 60 ans, pisteur secouriste).*

Plusieurs saisonniers et saisonnières savent qu'ils ne pourront pas faire ces emplois toute leur vie, d'autres s'interrogent sur la viabilité du métier. Qu'en est-il alors des fins de carrière sur ces métiers durablement insoutenables en raison des conditions physiques difficiles ?

> Vous vous voyez saisonnier toute votre vie *? Moi, ça me dérange pas, en plus, ça me fait faire deux boulots différents, j'aime bien changer. Je ne ferais pas de la corde toute l'année, par exemple, quelques mois ça me va, toute l'année, non. Pour les skis, c'est pareil, on peut faire un métier passion, mais bon après, c'est aussi usant physiquement (Mathieu, 37 ans, pisteur secouriste).*

Si les conditions de travail sont difficiles et parfois inévitables (comme dans le cas du métier de pisteur-secouriste ci-dessus), les différentes parties prenantes interrogées durant l'étude font toutes état d'une légère amélioration des pratiques des entreprises dans les différents secteurs d'activité depuis la crise sanitaire. Un effet conjoncturel est observé mais il ne suffit pas à expliquer la diversité des pratiques pour autant.

### 7.2. Des améliorations observées depuis 2020 : effet de conjoncture ou de stratégie ?

La crise sanitaire tout d'abord a complètement modifié les conditions de travail puisque pour un certain nombre de secteurs, comme l'hôtellerie-restauration ou les remontées mécaniques, l'activité s'est totalement arrêtée. Les différents entretiens réalisés avec différents acteurs qui accompagnent les entreprises mentionnent souvent ce moment comme étant un point de rupture, puisqu'au moment de la réouverture, là où les candidatures étaient nombreuses, ils n'en avaient plus aucune et cela n'était jamais arrivé :

> *"Ce qui m'a surprise, c'est qu'en fait, crise du sens, etc, on en a entendu un peu partout, mais effectivement, le Covid leur a fait une vraie cassure. Ils ont eu une année blanche où de toutes façons, on n'a pas pu ouvrir. Et après, quand ils ont redémarré, plus aucun CV, mais plus aucun ! Donc ça a été la catastrophe". (Salariée d'un cabinet de conseil en ressources humaines auprès des entreprises)*

Avec cette pénurie subite de main d'œuvre, certains comportements semblent changer malgré tout, du point de vue des acteurs de la formation :

> *"Il y a encore trois ans, donc avant le Covid, y'a quatre ans, on a retrouvé un mail où l'employeur nous a envoyé la photo d'un bout de papier sur lequel il a griffonné ses besoins, comme on aurait fait, nous, notre liste de courses. Donc il faut "deux cuistots, un valet de chambre, un machin, merci de publier aujourd'hui", ça c'est plus possible, c'est plus possible, ça se passe plus comme ça et surtout, c'est plus toléré. Et depuis cette année, les employeurs acceptent l'idée que c'est plus toléré, c'est plus tolérable. On ne fait pas ses courses, on ne commande pas deux patates et trois carottes. On parle d'humains, on parle de gens qui vont devoir donner d'eux-mêmes et à qui on va devoir donner en retour, parfois plus qu'un simple salaire (...) mais encore maintenant, on a encore des employeurs qui sont les irréductibles, qui continuent à proposer des emplois non logés, qui continuent à proposer des semaines de 50 heures payées à moitié au black, à moitié pas. On en a encore qui sont sur des comportements qui aujourd'hui sont complètement arriérés". (Responsable d'un espace saisonnier en montagne)*

> *"Il y en a qui, jusqu'à avant Covid ne se sont jamais vraiment posé la question de la gestion de l'humain ou qui le faisaient vraiment de manière très caricaturale et qui, du jour au lendemain, se sont retrouvés avec plus aucun CV et se sont dit « Ah mince faut qu'on fasse quelque chose ». (Salariée d'un cabinet de conseil en ressources humaines auprès des entreprises)*

La crise sanitaire aurait donc eu un impact sur les pratiques. Les années à venir permettront de confirmer si ces changements de pratiques, plus vertueuses pour les salarié·es s'inscrivent dans le temps ou non. En revanche, dans les stations de ski, la crise sanitaire n'est pas le seul facteur déclenchant. La question du changement climatique vient également bousculer les entreprises dans leur modèle économique et dans leurs stratégies et les contraint alors à penser autrement la poursuite de leurs activités et par là-même la fidélisation des saisonniers et saisonnières.

Par ailleurs, nous observons une certaine hétérogénéité dans les pratiques de fidélisation des saisonniers et saisonnières.

Les entreprises interrogées dans le cadre de cette étude, dans les trois secteurs d'activité en question, ont été contactées par le biais d'intermédiaires qui nous avaient signalé des entreprises vertueuses en matière de conditions de travail et d'emploi. L'objectif de ces entretiens était alors de comprendre comment des employeurs et employeuses, confronté·es aux mêmes contraintes que les autres entreprises de leurs secteurs, pouvaient faire/penser/recruter autrement afin de comprendre ce qui peut faire levier en matière de conditions de travail et d'emploi des saisonniers et saisonnières.

Dans la suite des travaux sur les pratiques de recrutement des entreprises d'une partie des membres de l'équipe, qui tendent à montrer des usages différenciés des contrats de travail en fonction du type de stratégie développée par les entreprises, nous avons souhaité poursuivre cette hypothèse déjà confirmée par ailleurs (Alberola, Kornig, et Recotillet 2021a; Kornig, Recotillet, et Saccomanno 2024; Alberola, Kornig, et Recotillet 2021b). Dans ces travaux, les auteures ont montré combien les pratiques de fidélisation des équipes salarié·es étaient plutôt observées dans les entreprises animées par une recherche de compétitivité par la qualité que par une recherche de compétitivité par les coûts. Et c'est ce qu'explique cette responsable d'un espace saisonnier à propos des raisons qui peuvent amener certains employeurs et certaines employeuses à former davantage leurs équipes par exemple :

> *"L'employeur se rend compte que quand il récupère un saisonnier qui revient l'année d'après, ben il économise en formation, il économise, il gagne en qualité de travail, il gagne en confiance et au final il est gagnant parce que ce sont des relations gagnant gagnant. Mais les mentalités prennent du temps à évoluer" (responsable d'un espace saisonnier en montagne)*

Et les entreprises interrogées dans le cadre de cette étude confirment également ces résultats, comme le souligne une professionnelle qui accompagne les entreprises dans la fidélisation des

équipes de saisonniers et saisonnières. Selon elle, c'est en réalité une partie des entreprises qui change seulement, ces changements ne sont pas massifs et représentatifs de l'évolution des pratiques dans l'ensemble des entreprises :

> *"La situation de la restauration, elle est vraiment catastrophique. Et pourtant, quand je rencontre mes clients, je me dis « Pourtant, ils se sont vraiment remis en question. On est sur du management participatif et responsabilisant. Ils ont mis les conditions de travail qu'il fallait. La plupart ont supprimé les coupures. Il y a des salaires qui sont quand même intéressants. » Donc vous voyez, je me dis « Tiens, c'est étonnant. Moi, j'en serais presque à me dire « Non, je vais aller bosser en restauration, ça va être fun. » Mais je sais qu'en fait, ce n'est pas représentatif de toute la branche. Il y a beaucoup d'abus et c'est pour ça, il y a eu beaucoup d'abus dans le secteur de la restauration" (Salariée d'un cabinet de conseil en ressources humaines auprès des entreprises).*

Comme le souligne Germain Bonnel (auteur d'une thèse sur l'emploi dans l'agriculture biologique (Bonnel 2020) dans un entretien accordé à Politis sur les conditions de travail et d'emploi dans l'agriculture (Jequier-Zalc 2024), si les conditions restent pénibles dans l'agriculture biologique, elles diffèrent radicalement dans le maraîchage bio et dans les grandes exploitations céréalières. Selon la stratégie développée par les entreprises, l'employeur ou l'employeuse cherchera à fidéliser, à former ses équipes, à les faire évoluer, et ce, même dans des activités exclusivement saisonnières. La recherche de la qualité du service, notamment dans la restauration par exemple, pousse certains employeurs ou certaines employeuses à former leurs équipes et à proposer des conditions de travail et de logement attractives, pour chercher à améliorer leur attractivité, comme le montre cet extrait d'entretien avec un restaurateur :

> *"Parce que nous, si vous avez le temps d'aller voir un peu les cartes qu'on propose, on ne vend pas des steaks frits. Ce n'est pas seulement ... Donc on veut des gens qui sont conseillés, qui savent conseiller, qui savent vendre, qui parlent des langues. Donc, il ne faut pas des débutants. Il faut qu'ils sachent décanter le vin. Il faut qu'il y ait des gens qui soient formés (...) Qu'est- ce qu'on veut offrir à nos clients, aux clients qui viennent chez nous ? On veut leur offrir à la fois des produits de qualité et on veut leur offrir des services de qualité. Or, cette prestation de services nécessite forcément d'avoir des compétences derrière et des compétences avec des gens qui soient bien dans leurs équipes, qui soient bien, qui aient dormi la veille et qui soient reposés, qui soient pleinement en pleine possession de leurs moyens. Or, tu es en pleine possession de tes moyens si tu as dormi et si justement, tu t'es reposé. Or, si tu as été dérangé toute la nuit parce que ton coloc, il fait n'importe quoi, ce n'est pas possible. Ce n'est pas possible, ça ne marche pas" (Restaurateur en station)*

De la même façon, l'exemple de ces deux employeurs interrogés dans le cadre de cette enquête, engagés à la Confédération Paysanne et au sein d'un groupe de travail sur l'emploi saisonnier, en réflexion depuis plusieurs années sur les moyens d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des saisonniers et des saisonnières. Ce sont alors des petites exploitations gérées par des néo-ruraux par exemple, très attachés au territoire, au développement local et inscrits dans une recherche de compétitivité par la qualité.

## 8. Les besoins des saisonniers et saisonnières en matière de sécurisation de leurs parcours professionnels ?

De façon presque inattendue, compte tenu de la connaissance apportée par les travaux d'études mentionnés précédemment qui pointent un certain nombre de difficultés et de parcours précaires, les saisonniers et saisonnières s'expriment peu sur leurs besoins, exception faite de quelques-un·es. En particulier, les difficultés sur l'enchaînement des saisons, sur les éventuelles difficultés à trouver un emploi ne sont pas apparues comme une problématique centrale. La difficulté se situe davantage sur le fait de trouver un emploi qui leur convienne. Ici, il s'agit de trouver un employeur ou une employeuse ayant une bonne réputation (i.e. qui traite bien ses employés et propose de bonnes conditions de travail) et qui offre un logement. Lorsqu'ils ou elles s'expriment sur leurs besoins, cela concerne spécifiquement deux points : la relation avec France Travail et le logement. Quelques saisonniers et saisonnières citent la prévention sur les risques au travail. Enfin, encore plus marginalement et surtout pour les plus jeunes, l'accompagnement à la recherche d'emploi et l'enchaînement des saisons. En revanche, les saisonniers et saisonnières sont prolixes sur leurs conditions de travail (et de logement) mais relativement silencieux·euses quant à l'expression de besoins relatifs à leurs parcours professionnels et à la sécurisation de leurs parcours.

L'identification des besoins des saisonniers et saisonnières est pourtant au cœur de l'analyse sociologique menée durant cette étude. Dans ce contexte, les entretiens semi-directifs réalisés auprès de la main d'œuvre saisonnière avaient comme objectif de les faire s'exprimer sur la question de leurs éventuels besoins, en déclinant différentes thématiques (protection sociale, logement, santé, conditions de travail…etc.). Dans la majorité des cas, peu de saisonniers ou saisonnières s'attachent librement à affirmer un quelconque besoin pour elle·lui-même. Lors des entrevues, de nombreux interviewé·es ont exprimé plutôt le fait "qu'il·elle connaissait des saisonniers ou saisonnières qui éprouvent des difficultés" et qui "avaient besoin d'être accompagné·es". L'échantillon interrogé a plutôt un rapport distancié par rapport à des actions d'accompagnement qui pourraient être mises en place pour améliorer leur situation et accroître la sécurisation de leur parcours professionnel.

## 8.1. Insuffisance de la connaissance des droits et intériorisation des normes d'emploi et de travail

Plusieurs explications peuvent être avancées pour comprendre pourquoi les saisonniers ou saisonnières sont si peu enclins à exprimer des besoins.

### Comment revendiquer ce qu'on ne connait pas ?

Si la spécificité de l'échantillon interrogé peut être questionnée, les saisonniers ou saisonnières font preuve d'un certain détachement par rapport aux questions d'informations, d'accompagnements, de revendications et de mobilisations. De ce point de vue, souvent, l'intensité du travail en saison est mise en avant pour exprimer le fait qu'ils et elles "n'ont pas le temps, les saisons sont courtes" et qu'ils et elles "travaillent beaucoup" pour s'occuper de ces questions. Les changements de statuts entre les saisons et l'intersaison, le passage de l'emploi intensif au statut de demandeur d'emploi, ne favorisent pas la réflexion sur les besoins puisque l'intersaison est pour certain·es l'occasion de se reposer, de voyager, de prendre du bon temps et de profiter de sa famille après des mois de travail très intenses où la conciliation des temps n'a pas été possible.

Par ailleurs, revendiquer ou se mobiliser pour des emplois saisonniers, c'est s'exposer à un risque d'exclusion du marché du travail en raison de l'inégalité des rapports de force entre offre et demande de travail :

> *« Malgré tout le problème des contrats saisonniers, c'est ça qui fragilise beaucoup, c'est que le renouvellement est entièrement dépendant des employeurs et donc du coup, ils sont dans une position où c'est compliqué pour eux de faire appel à l'aide extérieure » (expert).*

Par ailleurs, l'intensité du travail en saison associé à, dans certains cas, une faible présence d'opérateurs capables de mobiliser et à minima d'informer les travailleur·euses sur leurs droits, expliquent en partie une faible expression des besoins. La mobilisation des saisonniers ou saisonnières sur les questions de leur droit est faible et une représentante syndicale en station souligne :

> *"La saison d'hiver est courte et le nombre de jours de travail a tendance à se réduire au fil des années, ils ne sont pas enclins à se mobiliser sur leurs droits notamment au travers de l'arrêt du travail. Ils ne peuvent pas se mettre en grève, c'est vrai pour faire valoir leurs droits ou sur des mobilisations plus larges comme la casse du régime des retraites" (Une représentante syndicale en station, elle-même saisonnière en tant qu'hôtesse d'accueil)*

Des interviewé·es soulignent néanmoins la faible présence des organisations syndicales à destination de la force de travail sur les territoires où s'exercent les activités saisonnières. C'est particulièrement vrai dans l'agriculture par exemple. Dès lors, l'accès à l'information sur les droits, les besoins est disparate selon les territoires, et, de ce point de vue, les saisonniers et saisonnières des stations de sports d'hiver bénéficient d'une plus forte présence d'acteurs capables de les aiguiller dans la définition de leurs besoins et l'accompagnement qui va avec. C'est particulièrement vrai lorsque des centres d'accueil dédiés de type "maison des saisonniers" sont déployés dans les territoires de montagne. En définitive, pour beaucoup, la faible expression des besoins relève d'un manque d'information, de la méconnaissance du champ des possibles.

Par ailleurs, ce sont notamment plusieurs saisonniers du secteur agricole et de la restauration qui déclarent ne pas être informés sur leurs droits, sur le paiement des heures supplémentaires, sur leur contrat, sur la prévention des risques. Ils et elles se trouvent parfois seul·es pour gérer des situations de litige avec leur employeur ou employeuse :

> *"Moi j'ai pas eu de gros pépins en saison, mais autour de moi, des gens qui ont eu des gros pépins, ils auraient pu être aidés. Les gros litiges, comme le non-règlement des heures supplémentaires, du harcèlement aussi. (...) Les collègues à qui ça arrive ils se sont débrouillés seuls. Si on n'a pas les parents derrière ou un organisme ou un syndicat, le problème est vite résolu, on se casse, et on se fait avoir, on s'assoit sur ce qu'on aurait dû avoir par connaissances" (Lucas, 24 ans, cuisinier)*

Une employeuse d'une grande station de ski alpin, qui connaît bien les saisonniers et saisonnières de son territoire, pointe le manque d'informations qu'ont les saisonniers et saisonnières sur l'accompagnement, sur leurs droits :

> *"Ce qui est très visible sur les 50-60 ans, ils ont trop travaillé au black, ils n'auront pas de taux plein ! pas d'accompagnement, à moins de tomber sur un travailleur saisonnier qui y prête attention. Même pour la lecture d'un contrat, ils signent sans lire" (Employeur, grande station de montagne).*

Il semble que la connaissance des droits est plutôt un apprentissage expérientiel pour les saisonniers et saisonnières, que ce soit parce qu'ils ou elles ont été confronté·es directement à une difficulté, ou indirectement (un·e collègue saisonnier·ère le plus souvent). Peu d'entre eux connaissent les structures publiques comme les maisons des saisonniers au sein desquelles ils pourraient trouver des ressources. Cependant, les entretiens avec les travailleurs saisonniers révèlent l'existence de collectifs de saisonniers, de relations professionnelles fortes où l'entraide est souvent présente, par exemple pour le transport, ou en termes d'organisation du travail, ou bien de droits, mais à distance des institutions le plus souvent.

### Intériorisation des normes d'emploi et de travail

Par ailleurs, nous faisons l'hypothèse que la faible expression des besoins des saisonniers et saisonnières révèle en creux un processus d'intériorisation des normes d'emploi et de travail (Bonnet, Mazari, et Verley 2018; Weber 2011). L'intensité du travail est par exemple appréhendée comme faisant partie de la saisonnalité, par nature, et de nombreuses pratiques et conditions de travail sont alors intériorisées comme faisant partie des règles du jeu et des risques du métier, de la même manière que les douleurs font partie du métier de danseur·euse (Casale 2023). Les modalités du travail saisonnier, activité discontinue et récurrente alternant des périodes intenses de travail et des périodes d'inactivité, sont intégrées comme telles par l'ensemble des acteurs concernés.

Les motivations pour travailler comme saisonnier·es sont variables : entre des entrées dans le métier par choix (diplôme du sport par exemple), à défaut d'autre chose (ne pas aller à l'usine), par opportunité (on trouve facilement sans avoir de qualification), par envie d'organiser son temps de travail (alterner travail, loisirs, vacances), pour le mode de vie permis (vivre en pleine nature, travailler beaucoup par période puis avoir du temps pour soi).

On pourrait même aller jusqu'à penser qu'une forme de résignation transparaît pour certains saisonniers ou certaines saisonnières, derrière le "métier passion", ou "l'envie de travailler au grand air". Pourtant, interrogés sur les besoins sur différents registres (emploi, formation, santé, logement), ce sont essentiellement des réponses sur les difficiles conditions de travail qui sont apportées.

Ces motivations, décrites comme des avantages du travail saisonnier sont contrebalancées par des conditions de travail parfois difficiles, plus souvent dans l'agriculture et la restauration que dans les remontées mécaniques cependant. Les sédentaires ont organisé leur activité professionnelle autour de deux métiers la plupart du temps, un métier en hiver et un en été, combinant les statuts (salarié·es et/ou indépendants et indépendantes), se ménageant des temps de repos entre les saisons. Les saisonniers et saisonnières décrivent l'intensité du travail en saison comme une contrepartie du temps de repos entre les saisons, où ils et elles peuvent se reposer, profiter de leur famille, avoir d'autres activités. Les saisonniers ou saisonnières mobiles, reflétant la figure usuelle du saisonnier ou de la saisonnière qui travaille pour financer ses voyages hors saison, intègrent également l'intensité du travail comme contrepartie de salaires leur permettant de partir entre les saisons (surtout en stations de montagne où les salaires en restauration semblent plus élevés qu'ailleurs, tout au moins dans les déclarations faites des saisonniers et saisonnières interrogé·es).

Face au constat du manque d'information et de connaissance de leurs droits et à l'intériorisation des normes de travail et d'emploi qui ne nous permettait pas d'identifier suffisamment les besoins en matière de sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et saisonnières, la méthodologie d'enquête a été quelque peu revisitée.

### Croisement des points de vue

La construction de la méthodologie d'investigation a été fondée sur une triangulation des points de vue d'experts et expertes, d'employeurs et employeuses et de saisonniers et saisonnières sur ce qui pourrait contribuer à appuyer l'action syndicale en support de la sécurisation des parcours des saisonniers. C'est ainsi que nous avons augmenté le nombre d'entretiens auprès de parties prenantes qui accompagnent les saisonniers et saisonnières sur les territoires et auprès des entreprises ayant recours à ces salarié·es. Chaque partie prenante a été questionnée sur les besoins entrevus ou vécus en termes d'accompagnement dans le parcours, du point de vue du travail, de l'emploi, de la formation, de la santé ou du logement.

Les acteurs de la formation et de l'emploi identifient, a contrario, des besoins importants en termes de sécurisation des parcours, déployant des actions pour promouvoir la formation professionnelle, sécuriser la recherche de logement et faciliter la mise en relation employeur/employeuse - salarié·e, accompagner la pluri-activité. Ici, les actions menées par les branches professionnelles se différencient selon le secteur d'activité concerné.

Les employeurs et employeuses identifient pour leur part, essentiellement des besoins connexes, en dehors du travail : logement, transport, garde d'enfants. De leur point de vue, ces besoins sont d'ailleurs plutôt du ressort des acteurs publics, sauf peut-être le logement sur lequel certains ont des comportements pro-actifs.

Les résultats présentés dans les sous-sections qui suivent reprennent les grandes thématiques de besoins qui ont émergé du croisement des points de vue des différentes parties prenantes.

## 8.2. Des actions de formation professionnelle à repenser

### Les enjeux de la formation professionnelle

Les enjeux de la formation professionnelle sont multiples : il s'agit de répondre aux besoins des saisonniers et saisonnières, des entreprises et des territoires.

Les enjeux du côté des salarié·es sont présents en matière de parcours et de projets professionnels, d'éventuelles reconversions, etc. Un enjeu fort également quant à la formation des saisonniers et saisonnières tient à la question de la prévention des risques et de la santé au travail. On sait aujourd'hui combien les risques d'accidents du travail sont plus fréquents chez les moins expérimenté·es sur un poste (une personne a 4 fois plus de risques de lésion le premier mois de travail qu'après un an dans un nouvel emploi (Smith 2024). Les statistiques montrent un risque plus élevé d'accident du travail pour les plus jeunes (OIT 2024).

Pour les entreprises, dans le cadre des financements qu'elles déploient pour la formation professionnelle, les enjeux se situent plutôt sur l'adaptation des compétences au poste de travail.

Pour les territoires, les enjeux en matière de formation sont environnementaux et de développement socio-économiques, notamment dans les territoires de montagne que les changements climatiques affectent dans leurs modèles économiques (Cour des Comptes 2024).

Chacune des parties prenantes peut ainsi avoir des intérêts différents, mais également convergents, quant à la formation professionnelle :

- Pour les acteurs de branche et le développement économique des territoires, la formation des saisonniers et saisonnières locaux entre les saisons peut contribuer à ce qu'ils et elles acquièrent de nouvelles qualifications, se forment à un métier complémentaire, ou développent une activité économique sur le territoire.
- Pour les entreprises, la formation professionnelle (financée par les acteurs de branche, France Travail ou les Régions) entre les saisons peut avoir deux effets opposés :
    - soit contribuer au développement des compétences liées au métier saisonnier pour lequel elle recrute le saisonnier ou la saisonnière (effet levier sur les compétences),
    - soit contribuer au développement des compétences d'un autre métier qui potentiellement peut emmener le saisonnier ou la saisonnière à changer d'activité (effet de sécurisation pour les saisonniers, effet négatif pour l'entreprise qui doit recruter de nouvelles personnes).

### Des dispositifs de formation peu mobilisés

Les saisonniers et saisonnières interrogé·es dans notre échantillon ont en majorité une formation initiale qui n'est pas en lien avec l'activité occupée au moment de notre enquête, comme l'atteste le tableau des entretiens. Le travail en saison est rarement un choix de carrière qui a été anticipé et qui a donné lieu à une formation préalable, hormis pour ceux qui ont un diplôme du sport. C'est le cas notamment des pisteurs secouristes et des moniteurs et monitrices de ski qui ne peuvent exercer sans le diplôme attenant.

Leur parcours est le plus souvent marqué par de premières expériences d'emplois dans un secteur puis par des moments de ruptures ou de bifurcations d'une part, ou par l'enchaînement de ce qu'ils ou elles appellent des "petits boulots" d'autre part, puis par des emplois en saison. Ils ou elles ont le plus souvent été formé·es sur le tas, en interne, par l'enchaînement des saisons. Le sujet semble impensé dans les parcours d'emplois dits non qualifiés et la formation est davantage un sujet pensé pour les métiers les plus qualifiés dans certains secteurs, ainsi que ceux liés à la sécurité pour lesquels les entreprises financent la formation de leurs salarié·es.

Lorsque l'on questionne les saisonniers et saisonnières sur leur volonté de se former entre les saisons, ils ou elles sont peu à avoir bénéficié d'une formation dans les mois précédents et/ou à avoir des perspectives de formation, que ce soit pour évoluer dans leur métier ou pour un projet de reconversion. Pourtant, certain·es, comme Edith, 38 ans, monitrice de ski l'hiver et agricultrice l'été, ont conscience que "*pour être travailleur saisonnier, il faut avoir plusieurs*

*cordes à son arc*". Edith déconseille à sa fille d'être uniquement monitrice de ski et l'encourage à apprendre un métier en complément, car avec les changements climatiques, les saisons sont en moyenne plus courtes, et les rémunérations avec.

Les saisonniers et saisonnières de l'agriculture ou de l'hôtellerie-restauration sont relativement éloigné·es de la sphère de la formation professionnelle, exprimant rarement des besoins de se former. Celles et ceux rencontrés dans le cadre de l'étude, qui travaillent dans la restauration notamment, développent leurs compétences et progressent grâce à leur activité et expérience professionnelle. Certain·es disent ne pas être accompagné·es par France Travail sur ce sujet lorsqu'ils ou elles sont en contact avec un conseiller ou une conseillère :

> *"Je ne suis pas vraiment accompagnée sur les histoires de formation par Pôle Emploi. Il faut que ce soit nous qui démarchions ! J'ai galéré sur les histoires de formation" (Agathe, 32 ans, maraîchage)*

Si une partie des saisonniers et saisonnières ont fait quelques formations en cours de parcours, ils et elles se sont le plus souvent autofinancés cette formation et n'ont pas connaissance des dispositifs de formation qui les concerne. Et, de fait, lorsque nous interrogeons les acteurs ou actrices de la formation, ces dernier·es évoquent la difficulté à capter ce public en raison de leur mobilité et de l'intensité des périodes de travail au moment des saisons.

> *"Un point qui est hyper important, c'est la temporalité. Les deux fois, où on est arrivés… Une fois un peu trop tard en fin de saison, donc pour nous, c'est déjà plié hein, quand on arrive sur les derniers jours de la saison, c'est trop tard. Et l'autre temps était trop tôt pour le coup, puisqu'il était en avant-saison, au moment du lancement de saison. Et c'était trop tôt. Le bon timing a été sur la station où on était allés au niveau de S.. C'est là où on a fait plus de résultats puisqu'on est arrivé sur du... Alors, c'était du fin de saison, mais il restait grosso modo un mois. On avait une fenêtre de tir qui était intéressante parce que ça leur laissait le temps d'agir. " (salarié d'un organisme de formation)*

Les employé·es des remontées mécaniques sont assez souvent des pluri-actifs, comme le rappelle un acteur de la branche. Ces évolutions des parcours d'emploi des saisonniers et saisonnières sont, de son point de vue, à rapprocher des réformes successives de l'assurance chômage. C'est ce qui a conduit également la branche à se préoccuper de l'inter-saison, et du développement des compétences pour occuper des métiers différents (et donc accroître la durée de cotisation). Le levier de la formation professionnelle est donc un levier important pour la branche, avec des formations courtes, adaptées et un travail partenarial important du travail de relations avec les secteurs fortement implantés dans les vallées, comme le BTP par exemple. C'est dans cette même direction qu'opère un fonds pour la formation professionnelle interrogé dans le cadre de l'étude, avec le développement d'une ingénierie de parcours de formation adaptée au rythme de l'intersaison, discutée avec l'OPCO et les employeurs et employeuses.

C’est d’ailleurs la coopération des acteurs qui semble porter ses fruits et conduire les saisonniers et saisonnières à se former.

Cependant, selon la typologie d’entreprises exerçant dans le secteur par exemple, le partenariat avec les organismes de formation n’est pas le même :

> *“Finalement, on a plus expérimenté dans les remontées mécaniques là récemment, parce que c'est en mobilisant l'employeur qu'on a réussi le plus à capter et donc les employeurs de l'agriculture, ils ne sont pas si simples que ça … c'est des plus petits entrepreneurs” (Salarié d’un fonds pour la formation professionnelle).*

Des dispositifs de formation spécifiques au travail saisonnier existent bel et bien. C’est le cas du projet professionnel de transition (le PPT CDD) qui peut être mobilisé et financé pour les salarié·es à la fin de la saison. Cependant, si ce dispositif existe et peut permettre une formation rémunérée, comptabilisée de surcroît dans le calcul des droits à l’assurance chômage, il ne concerne que les formations certifiantes, ce qui est loin de couvrir l’ensemble des dispositifs de formation. Les conditions sont alors les suivantes : avoir travaillé 2 ans dans les 5 dernières années et avoir travaillé 4 mois dans la dernière année (les contrats de professionnalisation et contrats d’apprentissage sont par ailleurs repris dans l’ancienneté). De plus, la formation peut être financée à hauteur du salaire de la saison précédente, si le contrat s’enchaîne. Cela permet alors aux saisonniers et saisonnières de cumuler davantage d’heures de travail pour prétendre à une allocation chômage ensuite. Dans le cadre de la dernière réforme de l’assurance chômage de 2019, où le nombre de jours travaillés nécessaire pour ouvrir des droits a augmenté, le dispositif du PPT CDD est avantageux en matière de protection sociale. Mais l’information n’arriverait pas aux intéressé·es.

L’information des saisonniers et des saisonnières via des forums saisonniers n’est pas pertinente puisque les publics de ces forums sont souvent des primo saisonniers ou de très jeunes, qui ne bénéficient pas de droits suffisants encore ni de projets en cours à ce stade de leurs parcours. La manière la plus efficiente pour capter les saisonniers et saisonnières et les informer de ces possibilités de formation est alors de mobiliser leurs employeurs et employeuses et les sensibiliser à l’intérêt de saisonniers et saisonnières formé·es :

> *“C'est ce qui a le plus marché donc où l'employeur avait proposé des créneaux spécifiques aux salariés sur leur temps de travail, leur permettant de venir nous rencontrer et d'exposer leurs projets. Ça, c'est ce qui a le mieux marché puisqu'on a fait de l'individuel et que l'employeur a joué le jeu de dégager un temps sur le temps de travail pour justement aller plus loin sur leur public saisonnier.” (Salarié d’un organisme de formation)*

Cela étant, les professionnels de la formation expliquent combien l’enchaînement d’une saison avec une formation est difficilement tenable, notamment après plusieurs mois de travail intense.

Pour les saisonniers et saisonnières, il est nécessaire d'avoir un temps de récupération après la saison. Le risque est grand sinon de rupture de contrats et d'abandon…

### Les attentes et pratiques en matière de formation professionnelle des entreprises

Le déploiement de la formation et la façon dont cette dernière est appréhendée par les différentes parties prenantes est relativement différente dans les trois secteurs, notamment, en raison de la structuration des secteurs et en raison de la nature des relations professionnelles. Dans les entretiens, les saisonniers ou saisonnières évoquent peu de formations d'adaptation au poste ou de développement des compétences qui auraient pu être supportées par leur employeur ou employeuse.

> *"Après, la formation dans l'agriculture, ce n'est même pas la peine d'y penser. Ils ne sont pas du tout là- dedans (...) je n'en ai pas beaucoup parlé parce que ça n'a pas été un super grand succès pour moi. J'ai eu beaucoup de mal à les mobiliser." (Salariée d'un cabinet conseil en ressources humaines)*

Les acteurs de la formation évoquent combien la structuration d'un secteur économique peut faciliter ou non le travail de déploiement de la formation avec les entreprises qui emploient des saisonniers et saisonnières. Selon la taille et la structuration des entreprises, les moyens sont différents. Les grandes entreprises sont perçues comme davantage outillées, avec des équipes dédiées à la formation, des services supports, des responsables de ressources humaines et une véritable gestion des ressources humaines.

Enfin, selon la durée des saisons, et la durée des contrats (les salarié·es en contrat court bénéficient d'un faible accès à la formation continue (Ferracci 2013)), les possibilités de formation des salarié·es diffèrent. Plus les contrats sont courts, moins l'entreprise a d'intérêt à investir dans la formation de ses salarié·es. Dans l'agriculture, où les saisons sont plus courtes en moyenne que les deux autres secteurs d'activité, la formation des salarié·es y est peu développée.

Certains employeurs et certaines employeuses voient l'intérêt de leur proposer des formations (en anglais par exemple dans l'hôtellerie-restauration) pour les fidéliser ou pour accroître leurs ventes mais ils expriment des difficultés à convaincre, comme le déclare ce responsable d'un bar en station de montagne :

> *"Les travailleurs saisonniers, ce qui les intéresse, c'est la fête, l'argent et le ski, pas la formation professionnelle" (Employeur, bar, grande station de montagne).*

Pourtant, ce même employeur forme certains de ses salarié·es, ceux ou celles dont il sait que le risque est minime qu'ils ou elles partent au milieu de la saison (ce qui constitue son risque le plus important) :

*"Ma barmaid, je lui ai fait faire deux stages pour le vin, j'avais une clientèle de riches anglais et pour eux c'était important la découverte du vin" (Employeur, bar, grande station de montagne).*

C'est le même constat pour ce propriétaire de plusieurs restaurants en station :

*"Les travailleurs saisonniers veulent couper entre les saisons et ont du mal à venir se former entre les saisons. On est en train de monter un gros programme ! il faut les convaincre que ça leur est utile, que c'est nécessaire, que c'est dans un timing possible" (Employeur, restauration, dont un restaurant d'altitude)*

Ces deux employeurs sont enclins à former leurs saisonniers et leurs saisonnières, mais sélectionnent parmi leurs équipes celles et ceux dont ils pensent qu'ils ou elles vont rester plusieurs saisons. Tous deux ont conscience que c'est une prise de risque, car l'investissement en formation pourrait ne pas être rentabilisé.

Cet autre restaurateur dans une grande station de ski préfère prendre des personnes peu expérimentées, mais les forme en interne. Il implique également son équipe dans la formation des nouveaux arrivants :

*"C'est essentiel pour moi. Je donne mes propres directives et je les charge de les transmettre" (Employeur, restaurant, station de montagne)*

Dans ce cas, il s'agit plutôt d'une formation sur le tas, adaptée à la prise de poste, et moins destinée à développer des compétences valorisables à l'extérieur de l'établissement.

Alors que les experts et les acteurs des branches mettent fortement en avant la formation professionnelle, les saisonniers et saisonnières se sentent assez peu concerné·es. Les employeurs et employeuses y voient un avantage surtout pour le développement de leur activité et dans une certaine mesure pour la fidélisation de leur personnel, bien qu'ils ou elles soient plus disposé·es à financer des formations à celles et ceux qui sont fidèles à l'établissement.

### 8.3. Des besoins de logement anciens et récurrents

La problématique du logement des saisonniers et saisonnières est ancienne et est toujours d'actualité aujourd'hui, dans les trois secteurs étudiés. Elle a depuis de nombreuses années été bien identifiée par les études, rapports, recherches qui traitent des conditions de travail et de vie des saisonniers et saisonnières et par les différents acteurs ou actrices qui tentent de faire émerger des solutions. En préambule à la présentation de nos analyses, plusieurs constats doivent être rappelés :

- La question du logement est un enjeu de santé publique qui est à penser non seulement pour le temps de la saison, mais également dans sa globalité, en lien avec les conditions de travail et aux besoins de temps de repos. Deux problèmes se superposent : le

problème du logement (en avoir ou pas) et du mal logement (les conditions de logement). En 2014, un quart des personnes sans domicile fixe travaillaient et parmi elles, les saisonniers ou saisonnières étaient sur-représenté·es (Yaouancq et Duée 2014). Depuis 10 ans, le nombre de sans abri a doublé.

- La problématique du logement liée à des enjeux d'emploi est identifiée sur de nombreux territoires et ne concerne pas uniquement les saisonniers et saisonnières. Elle est qualifiée sous le terme de "freins périphériques" dans les parcours de formation et d'emploi. Ainsi, dans le cadre du développement de l'apprentissage, les collectivités territoriales sont confrontées à la nécessité de loger les alternants qui ont besoin de modalités flexibles : sur une courte durée, quelques mois dans l'année et souvent en colocation.
- Les difficultés de logement sont disparates selon les territoires et sont exacerbées sur ceux où les tensions sur le marché immobilier, locatif sont les plus importantes. Ainsi, les grandes villes, les territoires concernés par les activités touristiques sont les espaces géographiques où il est plus difficile de se loger.

### Des difficultés plurielles

Les résultats de notre étude mettent en exergue une partie des constats qui viennent d'être présentés. De manière globale, les personnes interrogées constatent, que sur les territoires où les saisons sont concernées par les activités touristiques, il existe des tensions importantes qui concernent l'ensemble des acteurs impliqués : collectivités territoriales, employeurs et employeuses et force de travail. De ce point de vue, chez les personnes interrogées, il existe un certain défaitisme sur la volonté des collectivités territoriales à accroître le parc de logements à destination de la force de travail saisonnière. Au sein d'une station de ski, Michel témoigne :

> *"Ici, le prix du M2 est très élevé, lorsque des constructions de logements sont prévues, la collectivité territoriale préfère privilégier l'accroissement du parc à destination des touristes (appartements, hôtels) plutôt que pour les saisonniers. Pour les appartements et les studios, vous pouvez louer à la semaine et c'est beaucoup plus intéressant financièrement pour les propriétaires". (Michel, 38 ans, technicien de maintenance dans l'hôtellerie)*

Que nous apprennent les entretiens menés auprès des saisonniers et des saisonnières sur leurs difficultés liées au logement ? Les entretiens menés montrent que la plupart des personnes interrogées n'ont pas, pour le moment, de difficultés pour se loger. Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer ce constat :

- La structuration de notre échantillon constituée à majorité de saisonniers et de saisonnières célibataires, en couple sans enfants ou âgés et donc installé·es depuis de nombreuses années sur un territoire ;

- Un effet conjoncturel, où face aux difficultés de recrutements de la main d'oeuvre saisonnière Post-Covid, les acteurs et actrices sur les territoires ont amélioré les conditions d'accès et de logement ces dernières années ;
- Une certaine relativisation des difficultés en termes de logement, les personnes interrogées jugent leur situation satisfaisante au regard de ce qu'endurent leurs homologues. Il y aurait une certaine intériorisation de ces difficultés au sein de notre échantillon.

Ainsi, si les personnes interrogées témoignent de peu de difficultés, elles les ont expérimentées durant leur parcours professionnel de saisonniers et de saisonnières ou connaissent des homologues qui les endurent. Ces difficultés sont plurielles et concernent :

- L'accès au logement pendant les saisons c'est-à-dire soit le fait de trouver un endroit pour vivre (appartement, studio, logement collectif, caravane, emplacement pour camion ou caravane), soit les difficultés pour louer un logement par manque de garanties (contrat de travail, besoin sur une courte durée) ;
- Les conditions de logement durant les saisons (promiscuité, insalubrité, etc.) ;
- Le coût de la location des logements et les pratiques différenciées des hébergeurs en la matière ;
- L'accès au logement à plus long-terme, notamment à l'intersaison et lorsqu'une sédentarisation ou une évolution de la structure familiale intervient (mise en couple, arrivée d'un ou plusieurs enfants) ;
- L'incertitude sur le fait de pouvoir occuper un logement sur le long-terme ;
- Les disparités d'aides et initiatives en matière de logements dédiés aux saisonniers et saisonnières selon les territoires.

Quelques témoignages issus des entretiens mettent en lumière ces différentes dimensions. Un moniteur de ski souligne à propos d'autres saisonniers ou saisonnières :

> *"il y en a qui sont dans des camions. Tellement qu'ils ne trouvent pas, ils sont en camion" (Maël, 34 ans, moniteur de ski)*

Une saisonnière agricole, bergère décrit ses difficultés :

> *"les cabanes sont pourries, dans deux ou trois cas, sans eau potable avec des trous dans les murs et pas d'électricité. Il faut changer de cabanes à plusieurs reprises" (Lola, bergère, 33 ans).*

De plus, elle souligne ses difficultés pour trouver un logement avec ses deux chiens et sans statut et explique que les propriétaires de logement ne veulent pas louer dans ces conditions-là.

Le logement des saisonnières bergères est encore plus compliqué que celui des saisonniers bergers, et la promiscuité entre un éleveur et une bergère peut être très problématique dans certains cas, comme nous le raconte cette bergère à propos d'une de ses collègues :

*La semaine dernière, j'étais à la foire agricole de B. avec une bergère qui me racontait que son éleveur (...) il était censé monter chaque semaine pour lui amener de l'eau. Il y avait pas d'eau. Sauf que lui en fait, sa cabane, c'était l'endroit où il venait finir la fête avec ses copains. Donc en fait, il montait finir ses soirées avec ses copains pendant qu'elle elle dormait et elle travaillait le lendemain et que plusieurs fois elle s'est réveillée, il y avait des gens qui étaient en train de la regarder dormir dans sa chambre et des mecs qu'elle connaissait pas, qui étaient en train de fumer autour d'elle et de la regarder dormir parce qu'ils montaient se coucher dans la chambre où elle, elle dormait déjà et qui fumaient la dernière clope en la regardant ! Enfin, je sais pas comment dire … ils sont juste complètement dingues, ils sont juste complètement dingues. Et elle n'a pas osé partir. Elle est pas partie, pas là. Elle n'est pas partie en se disant je peux pas laisser les brebis, il y a de la prédation comme il y a une prédation de fou. Enfin voilà. La brebis est passée avant » (Lola, 33 ans, bergère)*

Une autre saisonnière raconte comment elle a été accueillie avec son camion lors d'une saison de ramassage de cerises, ce qui l'a poussé à quitter cet emploi en cours de saison :

*"Souvent, c'est quand même les patrons qui nous prêtent un terrain. Et en fait, déjà, il faut que ce terrain soit correct. Là, il se trouve que déjà, le terrain n'était pas correct. Ils nous avaient logé concrètement... Lui, il récupérait tous les déchets verts de la commune, il en faisait des gros engins de compost et nous, on était... Il nous avait laissé ce terrain-là. Donc en fait, on était posé en camion dans le compost quoi, au milieu d'un champ de compost."(Maud, 34 ans, bergère)*

Un barman en station de ski souligne le fait que les difficultés pour se loger sont un frein au recrutement des saisonniers et selon lui :

*"Dans certaines stations de ski, il y a quatre années d'attente pour accéder à un logement, les employeurs qui les possèdent font ce qu'ils veulent avec, du jour au lendemain, s'ils décident de louer, tu dégages au moment de la fin de ton contrat. Moi, j'ai eu la chance de trouver un employeur qui me loue un logement depuis plusieurs saisons mais, si je n'avais pas trouvé, j'aurais arrêté les saisons". (Nicolas, responsable d'un bar d'hôtel en station de sports d'hiver, sédentaire)*

Les difficultés de logement des saisonniers et des saisonnières sont aussi partagées par les acteurs locaux chargés de ces questions.

Un responsable d'espace saisonnier témoigne :

> *"Il y en a encore beaucoup qui sont dans des habitats, du coup très précaires en station. Vous n'imaginez même pas à quel point. Oui, et encore, on ne sait pas tout. Je donne un exemple, on travaille beaucoup avec les entités évidemment para municipales, comme par exemple les pompiers. Il y a eu une intervention l'année dernière. Je vous parle de ça l'année dernière pour un saisonnier qui s'était blessé. Ils dormaient à cinq et vivaient à cinq dans un garage. Voilà, tout est dit."*

Avant de poursuivre :

> *"je suis allé personnellement faire une enquête sur un habitat indigne l'an dernier dans un de nos villages. Il faisait dix degrés dans la maison, chauffage à fond dix degrés" (responsable d'un espace saisonnier en station)*

Dans les entretiens menés, la question du logement est largement liée aux pratiques des employeurs et employeuses en la matière et de ce fait, le travail saisonnier est lié dans de nombreux cas au fait de pouvoir se loger. Décrit dans certaines publications scientifiques comme un pouvoir de domination des employeurs et employeuses sur la force de travail (Baghioni 2012), les saisonniers et saisonnières n'ont pas les mêmes conditions de logement selon les employeurs et employeuses pour lesquels ils et elles travaillent. Le montant des loyers, les appartements mis à disposition, la durée des locations et la possibilité d'être hébergé à l'intersaison sont autant de pratiques différenciées mises en exergue par les saisonniers et saisonnières interrogés.

Ainsi, un saisonnier employé comme technicien de maintenance chez un hôtelier possédant plusieurs établissements dans une station de ski souligne :

> *"Mon patron loge l'ensemble de son personnel durant la saison. Moi, je suis logé à l'année dans un studio où je ne paie pas de charges, ni de loyer. Il y a des patrons qui demandent 150 euros par mois pour le logement" (Michel, 38 ans, technicien de maintenance en hôtellerie).*

Un autre, barman décrit sa situation :

> *"Le patron loge les saisonniers chaque année mais c'est de plus en plus dur. Il y a un loft de 13 personnes pour une partie des personnels en saison. Moi, je suis en studio avec ma compagne, je ne paie pas de charges ni de loyers, mais c'est en partie parce qu'elle est employée en CDI dans l'entreprise, elle est le bras droit du patron." (Nicolas, responsable d'un bar d'hôtel en station de sports d'hiver, sédentaire)*

Enfin, des saisonniers et saisonnières décrivent d'autres pratiques des entreprises dans l'agriculture qui n'hésitent pas à proposer des solutions de dépannage pour les saisonniers. Un jeune maraîcher décrit :

> *"Je suis locataire, je n'ai pas de problème de logement et les autres (saisonniers et saisonnières) non plus. De toute façon, le patron a déjà logé temporairement des gars qui étaient en difficulté, il a un emplacement pour accueillir des camions et un endroit à disposition, mais cela reste temporaire". (Anthony, jeune saisonnier maraîcher)*

Pour certains, certaines, les pratiques des employeurs et employeuses en matière de logement vont influencer le choix de travailler pour eux. Une saisonnière dans la restauration sur un site touristique d'été souligne :

> *"Quand j'arrive en saison, je vais me tourner vers des employeurs dont je sais qu'ils vont me proposer un logement digne et qui me permet de vivre dans des bonnes conditions. Cela se sait par le bouche à oreille, ceux qui n'accueillent pas bien sont connus" (Elodie, saisonnière maraîchère, mobile)*

Cette possibilité de choisir l'entreprise en fonction des conditions de logement est d'autant plus importante qu'en ce moment il existe des tensions en matière de recrutements des saisonniers qui favorise cela.

En complément des difficultés qui viennent d'être présentées, d'autres peuvent être énoncées en ce qui concerne les saisonniers, les saisonniers et leur rapport au logement. La première, qui concerne l'ensemble des secteurs d'activité étudiés, a trait aux conditions d'hébergement des travailleur·euses qui doivent avoir la possibilité de se reposer après leur journée de travail. Ainsi, si le logement n'est pas une condition de travail usuelle, elle n'est pour autant pas une question déconnectée de ces conditions de travail, loin s'en faut, c'est même un point déterminant pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions. C'est ce que nos entretiens révèlent notamment. La seconde, concerne plus les saisonniers et les saisonnières qui travaillent dans les zones de montagne et rurales où les mobilités géographiques sont difficiles. Pour eux, les possibilités d'éloignement du lieu de travail pour se loger sont complexes du fait d'une plus grande difficulté de déplacement en raison d'un faible maillage des réseaux de transport. Un cabinet de conseil RH souligne ces difficultés de déplacement :

> *"Il y a aussi une autre problématique à laquelle je pense quand vous parlez de logements et quand on parle de politique, c'est le sujet des transports. Là, pour le coup, je pense que les communes ne jouent pas du tout le jeu et il manque de transports en commun, on va dire, pour pouvoir déplacer les personnes. Effectivement, dans les stations de ski, c'est compliqué de se loger. Il y a certains employeurs qui trouvent des logements, mais à cinq kilomètres. Et là, ces cinq kilomètres, il faut les faire. Et là, il pourrait y avoir des dynamiques territoriales beaucoup plus importantes en termes de politique. Et ça, ça dépend vraiment d'une station à l'autre." (Salariée d'un cabinet de conseil en ressources humaines)*

### Des réponses variables selon les acteurs

Les matériaux collectés ont mis en évidence une diversité d'initiatives, de dispositifs qui visent à réduire les difficultés des saisonniers et des saisonnières dans leur accès et conditions de logement. Une multitude d'acteurs et actrices interviennent dans ce domaine : collectivités territoriales, associations, employeurs ou groupement d'employeurs, État. Cependant, malgré un foisonnement des initiatives, les acteurs et actrices interrogé·es soulignent le fait qu'ils, elles ne parviennent que partiellement à répondre aux besoins et difficultés des saisonniers et saisonnières qui viennent d'être énoncés. En complément, comme cela a été déjà écrit, il existe une certaine lassitude et renoncement de la part des travailleurs et travailleuses sur la volonté des acteurs et actrices du territoire à endiguer leurs problématiques de logement. Néanmoins, il s'agit de présenter ce qui a été identifié au cours de l'étude.

Les employeurs et employeuses jouent un rôle central dans l'accès et les conditions dans lesquelles les saisonniers et saisonnières accèdent au logement. Dès lors, pour de nombreux observateurs et observatrices, il existe une nécessité à relier la question du recrutement des saisonniers et saisonnières à celle du logement et donc de proposer un emploi avec le logement qui y est associé. Ce moyen d'assurer emploi et logement a été largement identifié par les acteurs et actrices à l'échelon local pour favoriser l'embauche de la main d'œuvre tant les difficultés à se loger dans de bonnes conditions sont centrales. Dans ce contexte, c'est aussi l'amélioration des conditions de logement qui doivent être visés et des critères, labels de qualité sont ou pourraient être promus garantissant l'accueil des saisonniers et saisonnières dans des conditions dignes et durables. Cela est d'autant plus important que les conditions de logement des saisonniers et saisonnières sont à appréhender de façon conjointe avec la pénibilité du travail et leur possibilité de se reposer.

Certains des employeurs interrogés ont investi depuis plusieurs années dans les logements privés, afin, d'une part de se constituer un capital retraite, et d'autre part de sécuriser le recrutement de travailleurs saisonniers (ici plutôt les mobiles qui viennent faire une saison et repartent). Comme le dit justement un employeur d'une grande vallée alpine :

> *"Nos copains qui ont perdu leur chef, pour augmenter le volume d'activité, on va devoir acheter un appartement avant même de recruter. Et comme le moindre mètre carré compte et que les prix sont hors de prix…" (Employeur, restauration)*

Les grands groupes hôteliers des plus grandes stations de montagne ont investi soit au moment de la construction, soit ont racheté des établissements hôteliers vieillissants pour y loger leurs personnels. C'est ce dont témoigne un restaurateur de cette station :

> *"Pour les nouveaux projets, ils les logent sur place. A coté il y a les moniteurs ils sont pas logés ils font les aller retour sur la station. D'autres structures comme les groupes hôteliers ont acheté un vieil hôtel pour loger leurs*

*personnels et mis en place leur propre navette. C'est que pour les gros investisseurs" (Employeur, restauration, grande station).*

Ceux qui ne peuvent pas loger leurs saisonniers identifient clairement l'enjeu du logement et du transport, ainsi que le rôle des pouvoirs publics dans ce domaine. Une étude de la DREETS PACA (Girard, De Villeneuve, et Piana 2022) rappelle que "*dans près d'un cas sur quatre, les emplois saisonniers sont occupés par des salariés qui résident à plus d'une heure de leur lieu de travail, donnant lieu à un besoin ponctuel de logement de proximité*", et pourrait-on rajouter, de transport.

Dans le secteur de l'agriculture, les conditions de logement des saisonniers sont également un sujet central, probablement plus difficile à traiter de manière collective comparativement au logement des saisonniers dans les stations de montagne où le périmètre territorial est plus délimité. Les exploitants agricoles interrogés sur ce sujet ne se sentent pas accompagnés par les pouvoirs publics sur la question du logement des saisonniers, alors que pour eux aussi c'est un levier de fidélisation :

*"Donc en fait, moi, je me suis battu pour qu'il y ait des logements saisonniers dignes de ce nom. L'État m'a répondu que non. Voilà." (Exploitant agricole)*

*"Tu vois, moi j'ai besoin réellement de deux petits logements saisonniers. Oui et puis comme ça, tu fidélises les gens. T'imagines ? tu arrives, tu as ton petit terrain tranquille, ton frigo, ta plaque de cuisson. Bon celui-là on est obligé de le déclarer sur la fiche de paie du coup, parce ce que c'est un vrai logement mais au moins tu respectes toutes les normes. Le mec, humainement, tu le respectes" (Exploitant agricole)*

Les collectivités territoriales, face aux difficultés éprouvées et aux besoins en main d'œuvre des entreprises et la nécessité de recruter, se sont organisées pour développer des initiatives et dispositifs en lien avec le logement des saisonniers et saisonnières. Les matériaux collectés ont permis d'identifier plusieurs domaines d'intervention :

- Une meilleure information auprès des saisonniers et saisonnières sur les opportunités de logement sur le territoire et sur les droits, devoirs de chacun et chacune (logés et logeurs) ;
- Des incitations envers les employeurs et employeuses afin d'accroître le parc d'hébergement de la force de travail et de promouvoir l'idée d'un meilleur recrutement via de bonnes conditions de logement ;
- Le développement des coopérations entre les communes au sein des territoires afin d'apporter des solutions en termes de logements et de mobilités ;
- Le développement des territoires comme des lieux de vie durable à l'année, cela est particulièrement vrai dans les zones à forte activité touristique notamment les stations de ski.

En complément de ces initiatives, plusieurs collectivités territoriales misent sur le déploiement d'un accompagnement global des saisonniers et saisonnières dont la dimension du logement fait partie intégrante. La mise en place de guichets uniques du type "maison des saisonniers" entre dans ce type d'accompagnement identifié durant l'étude.

Les organisations syndicales et patronales s'attachent à élaborer des revendications ou actions visant à améliorer l'accès et les conditions de logement des saisonniers. Au sein de FO, la FGTA a proposé en novembre 2023, un cahier revendicatif dont certaines propositions concernent le logement. Il s'agit de 'garantir un logement décent à loyer modéré pour tous les travailleurs saisonniers' en :

- Impliquant tous les dispositifs et les acteurs afin de permettre aux saisonniers de se loger dignement avec un loyer modéré ;
- Améliorant considérablement l'offre de logement dédiée aux saisonniers et saisonnières sur la base du projet Résidence à Vocation Saisonnière ou de tout autre dispositif en impliquant les différents acteurs, notamment la région ;
- Encourageant les mesures spécifiques d'Action Logement pour les saisonniers et saisonnières : avec le dispositif Visale, qui permet de se porter caution, d'avancer un loyer, d'avoir un traitement plus rapide, etc.

D'autres représentants des corps intermédiaires proposent des initiatives à destination des employeurs afin de les guider dans le développement de logements à destination des saisonniers et des saisonnières. De nombreux guides ou chartes sont rédigés qui présentent les droits, responsabilités, normes, aides disponibles, fiscalité pour permettre aux employeurs et employeuses de proposer une offre de logement à leur main d'œuvre saisonnière. De nombreuses initiatives sont expérimentées sur certains territoires, portées par un·e élu·e, une organisation patronale ou syndicale, mais toutes ont en commun d'être limitées dans le temps, non pérennes et d'être localisées.

L'État et ses partenaires ont, depuis plusieurs années, développé des initiatives à destination des saisonniers et des saisonnières en matière de logement. De manière non exhaustive plusieurs initiatives sont présentées ci-dessous :

- Le site "mes aides" permet d'informer les saisonniers et les saisonnières sur les possibilités d'hébergement sur les territoires. Ainsi, des solutions locales sont répertoriées et mises à jour régulièrement ;
- Le CROUS de Nouvelle-Aquitaine dans le cadre d'une expérimentation mise en place à l'été 2023 un "Pack Eté" à destination de 60 saisonniers et saisonnières. Outre la mise en place d'actions visant à accroître leur recrutement, ils et elles ont la possibilité de loger dans un logement du CROUS durant toute la période estivale ;
- Le MASA et Action Logement ont mis en place une aide pour le logement des saisonniers et saisonnières agricoles. Cette aide s'élève à 150 euros par mois durant quatre mois pour participer à leurs frais d'hébergement.

Finalement, si la question du logement occupe et préoccupe l'ensemble des acteurs du travail saisonnier, cette question n'est pas nouvelle, loin s'en faut et elle n'a toujours pas trouvé de réponse pérenne à ce jour. Les mêmes constats et expérimentations étaient observées au début des années 2000. Pourtant sans logement et sans logement digne, les saisonniers et saisonnières sont exposé·es à de nombreuses difficultés qu'ils et elles cumulent avec une faible protection sociale.

## 8.4. Une protection sociale inadaptée à la discontinuité de l'emploi saisonnier

### Des relations difficiles avec France Travail

Les dispositifs de protection sociale sont au cœur de la problématique de la sécurisation des parcours de saisonniers et saisonnières puisqu'elle a trait aux conditions d'allocations et d'accès à leurs droits. Certains saisonniers ou saisonnières sont bénéficiaires du RSA. A contrario, de façon homogène à l'ensemble des secteurs étudiés, la majorité de nos interlocuteurs et interlocutrices sont, ou ont été inscrit·es à France Travail depuis le début de leur carrière en tant que saisonniers et saisonnières. Dans ce contexte, les relations avec France Travail anciennement Pôle Emploi tiennent une place importante dans les discours des saisonniers et saisonnières rencontrés durant la mission. A partir de ce constat plusieurs observations peuvent être dressées sur leurs rapports avec l'opérateur.

Une première constatation issue des entretiens souligne une relation ambivalente avec France Travail et plus particulièrement les conseillers. Ainsi, la plupart des saisonniers et saisonnières disent avoir peu de relations avec les conseillers de France Travail dans l'accompagnement de leur parcours professionnel. Le lien avec France Travail se réduit pour beaucoup à la simple actualisation mensuelle réalisable en ligne. La faiblesse des liens est souvent exprimée avec mépris vis-à-vis de France Travail. En même temps, la majorité des saisonniers et saisonnières semblent s'arranger de cette situation.

Un jeune saisonnier maraîcher dans l'agriculture témoigne :

> *"Je suis inscrit à Pôle Emploi depuis que je suis saisonnier, je m'actualise tous les mois et je n'ai pas de relations avec ma conseillère". (Anthony, 29 ans, saisonnier maraîcher)*

Une autre saisonnière dans l'agriculture déclare :

> *"Je suis inscrite à Pôle Emploi depuis très longtemps, je n'ai pas de contact et ce n'est pas une ressource pour moi. Je m'arrange pour avoir le nombre d'heures suffisant pour toucher mes allocations". (Agathe, 32 ans, saisonnière maraîchère)*

Les relations avec France Travail lorsqu'elles existent sont quelquefois décrites de manière conflictuelle avec les conseillers ou les conseillères. Un saisonnier dans une station de montagne témoigne de ces difficultés :

> *"Je suis inscrit depuis longtemps dans un centre Pôle Emploi dans ma ville d'origine. Ma conseillère n'acceptait pas que je ne sois pas inscrit dans le centre à proximité du lieu dans lequel je travaille mais aussi que je reste inscrit même lorsque je travaille en tant que saisonnier. J'ai eu des relations compliquées avec elle, elle m'a convoqué deux fois en deux jours dans le centre où je suis inscrit c'est à dire à l'autre bout de la France"(Michel, 38 ans, technicien maintenance dans l'hôtellerie-restauration)*

Certaines personnes sondées ont donc des difficultés avec France Travail. Certaines sont exacerbées, car, comme dans le cas qui vient d'être présenté dans le verbatim ci-dessus, des saisonniers et saisonnières sont inscrit·es dans un centre éloigné de leur lieu de travail ce qui ne favorise pas la proximité des relations. Aussi, certains entretiens montrent que des saisonniers et des saisonnières éprouvent des difficultés dans leurs démarches administratives avec France Travail qu'ils ou elles jugent complexes. Cette complexité explique notamment pourquoi les saisonniers et les saisonnières restent inscrit·es à France Travail durant les saisons en emploi, invoquant des difficultés dans les démarches d'inscription, de réinscription et de la radiation. Ainsi, la difficulté principale est relative au risque de résiliation et aux contraintes de réinscription. Cette difficulté est plus importante pour les saisonniers et saisonnières qui sont mobiles et profitent de l'intersaison pour se déplacer, comme Antoine :

> *"Je ne veux surtout pas être résilié. D'ailleurs, je l'ai été une fois, je crois, mais par absence justificative. non, c'est eux qui s'étaient plantés parce qu'ils sont pas hyper compétents entre nous aussi (...). C'est une galère pas possible pour se réinscrire" (Antoine, 23 ans, pisteur secouriste)*

Si cette situation apparaît ordinaire pour celles et ceux qui ne sont pas employé·es à l'intersaison, elles et ils perçoivent leurs droits à ce moment, d'autres restent inscrit·es même lorsqu'ils, elles ont une continuité d'emploi durant les différentes saisons.

Un travailleur saisonnier dans les remontées mécaniques et dans le transport décrit :

> *"Financièrement je m'arrange pour être indépendant de Pôle Emploi car cela ne me correspond pas. Comme j'ai beaucoup d'activités en hiver, en été et à l'intersaison, je n'ai pas recours à mes droits. Cependant, je reste inscrit à Pôle Emploi, je m'organise pour avoir des temps de repos et c'est à ce moment que je perçois mes droits. L'année dernière cela correspond à deux ou trois semaines de droits perçus."*

Jean-Pierre l'a bien compris, lui qui, à 60 ans, a une longue carrière de saisonnier derrière lui. Ayant une activité indépendante une partie de l'année, il gère ses inscriptions à Pôle Emploi

pour ne pas laisser passer plus de 6 mois car effectivement dans ce cas cela devient plus compliqué :

> *"Je me désinscris l'été. Si on se désinscrit moins de 6 mois, la récupération du dossier est simple. Si on laisse passer plus de 6 mois, c'est plus compliqué" (Jean-Pierre, pisteur, 60 ans)*

Parfois, les difficultés générées par les aspects administratifs peuvent conduire à un renoncement à monter son dossier de demande d'indemnisation par Pôle Emploi, comme pour Timothée, 20 ans :

> *"Pendant un mois j'ai pas travaillé, j'étais pas inscrit à Pôle Emploi, parce que la paperasse c'est compliqué, je comprenais pas trop. J'aurais eu des indemnités. Ça m'aurait été utile d'avoir de l'aide, je touche pas l'ordinateur" (Timothée, 20 ans, dameur)*

Au-delà de ces aspects, certains saisonniers et saisonnières, ont, par l'intermédiaire de France Travail, accédé à des parcours de formation. Plusieurs ont, par exemple, été formé·es à la conduite de transports collectifs. Enfin, plusieurs d'entre eux·elles ont des attentes vis-à-vis de France Travail notamment en ce qui concerne l'information sur les opportunités de recrutement et d'emplois. De ce point de vue, les observations collectées montrent que les conseillers et conseillères de France Travail apparaissent peu préparé·es à l'accompagnement des saisonniers et saisonnières notamment en ce qui concerne les dispositifs d'accès aux parcours de formation.

Un saisonnier dans les remontées mécaniques souligne :

> *"Ils (les conseillers Pôle Emploi) ne servent pas à grand-chose. Je ne sais pas si j'étais trop exigeant mais je recevais des offres d'emploi qui ne matchaient pas du tout avec mon profil." (Maël, 34 ans, moniteur de ski)*

Un autre saisonnier dans les remontées mécaniques va dans le même sens :

> *"Je ne considère pas Pôle Emploi comme une ressource, Pôle Emploi ils sont très éloignés, moi j'ai déjà un diplôme d'ingénieur, ils vont me dire d'aller bosser dans mon diplôme… donc ce n'est pas vers eux que je vais me tourner ». (Margot, 29 ans, pisteur secouriste)*

C'est l'ensemble de la relation avec Pôle Emploi qui est pointée. Soit parce que la relation avec le conseiller ou la conseillère est distante, voire difficile, comme c'est le cas pour Michel, saisonnier dans l'hôtellerie restauration, soit qu'elle n'apporte pas de bénéfice aux yeux des saisonniers :

> *"J'ai des relations avec ma conseillère qui sont compliquées, elle ne conçoit pas que je reste inscrit (...). J'ai eu deux entretiens à deux jours d'intervalle,*

*j'ai fait une réclamation" (Michel, 38 ans, technicien de maintenance dans l'hôtellerie-restauration)*

ou pour Matthieu, pisteur secouriste et cordiste, 37 ans :

*"Je n'ai pas de rencontre avec les conseillers Pôle Emploi, on actualise, on envoie nos fiches de paie. Pôle Emploi ils servent pas à grand-chose. La seule fois que j'ai demandé des financements pour me former pour être cordiste, ils ont pas voulu, mais par contre ils me convoquaient chez un consultant pour avoir un CDI. Mais ça n'a pas de sens sur notre territoire".*

L'accompagnement des saisonniers par Pôle Emploi semble distendu et se résume à un pointage de l'inscription. Pourtant, certains des saisonniers interrogés aimeraient avoir des informations sur la possibilité de se reconvertir, comme Noelie, serveuse depuis une dizaine d'années et qui aimerait sortir de l'emploi saisonnier mais ne sait pas où s'adresser. Il semble que plus les saisonniers sont stables (enchaînement saison été/hiver sur le même territoire, même métier), moins ces difficultés sont apparentes. L'actualisation à Pôle Emploi est régulière, en revanche, il n'existe quasiment pas de lien avec le conseiller ou la conseillère. La grande majorité sont inscrits à Pôle Emploi, rares sont ceux comme Etienne, ouvrier agricole qui est "*rebuté par tout l'administratif*".

### Des saisonniers et saisonnières peu informé·es sur leurs droits

Dans l'ensemble, les personnes rencontrées et interviewées au cours de la mission semblent assez peu informées sur leurs droits en matière de protection sociale. Ce manque d'information concerne aussi bien les questions de réformes de l'assurance chômage, leur droit à la retraite ou la réglementation en matière de droit au travail. Beaucoup constatent que l'information ne vient pas à eux, une saisonnière dans la restauration témoigne à propos de ses débuts professionnels :

*"Au début, on avait pas notion de nos droits, je n'étais pas informé mais je savais que ce n'était pas carré. Moi, je n'ai pas eu de gros pépins en saison mais autour de moi, des personnes ont eu des pépins et ils auraient pu être aidées" (Lucas, 24 ans, cuisinier)*

Une autre saisonnière dans les remontées mécaniques souligne :

*"Les infos ne viennent pas à moi et quand je cherche de l'info ce n'est pas facile. Je discute avec les autres travailleurs saisonniers, c'est là que je trouve la meilleure info, mais faut aller vérifier les sources." (Edith, 38 ans, monitrice de ski et agricultrice)*

Un saisonnier dans l'agriculture confirme :

> *"Je ne suis pas assez informé ni accompagné sur ces questions et je ne connais pas d'acteur qui pourrait accompagner. Sur la réforme de l'assurance chômage, je ne suis pas au courant sur ce que cela va changer pour moi" (Anthony, 29 ans, ouvrier agricole).*

Enfin, témoigne :

> *"Je ne suis pas accompagnée sur ces questions et nous ne sommes pas informés. Quelquefois on en parle entre nous". (Agathe, 32 ans, ouvrière agricole)*

D'autres travailleurs et travailleuses ont une attitude distanciée vis-à-vis de ces questions considérant qu'il est du devoir de chacun de se renseigner sur les aspects en matière de protection sociale. Un saisonnier dans l'hôtellerie-restauration en montagne précise :

> *"Nul n'est censé ignorer la loi, c'est aux gens de trouver les informations et c'est ma responsabilité de me renseigner. De manière générale, entre saisonniers on ne communique pas trop sur ces choses et il pourrait y avoir plus de choses dans ce domaine notamment à destination des plus jeunes". (Michel, 38 ans, technicien de maintenance dans l'hôtellerie)*

Sur la question spécifique des retraites, la plupart des saisonniers et saisonnières interrogé·es précise ne *"pas compter dessus"*, ne *"pas être informé"* et se *"constituer un patrimoine"* afin de subvenir à leurs besoins financiers.

Les matériaux collectés soulignent dans leur ensemble un besoin d'accompagnement dans l'information des saisonniers et saisonnières sur leurs droits en matière de protection sociale. Si les interviewé·es n'identifient pas réellement d'acteurs ou actrices qui pourraient jouer ce rôle, les syndicats ne semblent pas réellement jouer ce rôle. Au sein de notre échantillon, très peu de personnes sont syndiquées pourtant quand ils le sont, ils confirment que par ce biais ils glanent des informations sur les aspects en matière de protection sociale. Une personne interviewée explique pourquoi les saisonniers et saisonnières ne sont pas impliqué·es selon lui dans les actions syndicales :

> *"Dans le milieu saisonnier, globalement, si on parle des milieux de station, on va dire. Il y a les groupes d'exploitation, il y a des syndicats où il y a une présence syndicale et par exemple, S. là, on a une présence syndicale et il y a un vrai travail syndical qui est fait d'information des salariés. Mais, par exemple, après dans les restaurants, tout ça, non, il n'y a pas grand-chose. Après, il y a des actions menées par les syndicats, mais ça va être tout de suite succinct. Ce n'est pas évident de toucher, c'est pas évident de toucher ces saisonniers qui sont un peu éclatés dans différentes situations, différents types de contrats, différentes conditions de travail. Je pense que non, il y a*

*peu de gens qui connaissent leurs droits au final, ou qui sont en capacité de se défendre quand y a un litige je crois' (Matthieu, 37 ans, pisteur-secouriste).*

Ces résultats montrent que plusieurs sujets peuvent être avancés en matière d'accompagnement des saisonniers et saisonnières, en matière d'information et d'accès à leurs droits sociaux. Ces résultats permettent de discuter les dispositifs mis en place en la matière et certaines revendications soutenues par FO dans le cadre des initiatives visant à sécuriser les parcours des saisonniers.

Ainsi, la faiblesse des canaux d'information confirme la nécessité de présence et de déploiement des espaces d'information au niveau local que sont les "maisons des saisonniers". Souvent capables de déployer un accompagnement global, ces espaces peuvent jouer le rôle de centre de ressources, alors qu'ils sont très peu connus des saisonniers et saisonnières.

De manière plus générale, ces résultats incitent plutôt le syndicat à soutenir la revendication de la création d'un guichet unique à destination des saisonniers et saisonnières. Dès lors, plusieurs arguments peuvent être avancés dans ce sens :

- Ce dispositif permettrait de recenser l'ensemble des ressources à destination des saisonniers en matière de protection sociale. Si le déploiement d'un outil numérique ne garantit pas un égal accès à l'information, il permettrait cependant de réduire en partie l'asymétrie d'information. C'est notamment le cas pour les saisonniers et saisonnières qui travaillent dans des zones ou les espaces physiques de type "maison des saisonniers" ne sont pas déployés ;
- Le développement d'un "guichet unique" aurait pour vocation à gérer les droits et allocations des saisonniers et saisonnières. Cette revendication qui accompagne la mise en place d'un statut saisonnier sur l'exemple des intermittents permettrait de réduire les difficultés des travailleurs et travailleuses vis-à-vis de leur relation avec France Travail. Cet opérateur serait dédié à la gestion des droits des saisonniers et des saisonnières ce qui permettrait un meilleur accompagnement.

### 8.5. Des besoins forts en termes de santé au travail et d'addictions

Enfin, parmi les besoins identifiés par le croisement des points de vue des différentes parties prenantes, la question de la santé des saisonniers et des saisonnières est importante et mérite une attention particulière. Les travailleurs saisonniers de l'agriculture interrogés dans le cadre de cette étude ainsi que ceux travaillant dans la restauration évoquent des problématiques liées à la santé (adhésion à une mutuelle), aux addictions (en parlant souvent des autres saisonniers du secteur), au port de charges lourdes dans leur activité.

Si cela ne concerne pas l'ensemble des saisonniers et des saisonnières pour toutes les problématiques évoquées ici, cela n'en reste pas moins des préoccupations importantes en matière de santé publique.

D'abord parce que, enchaînant des contrats et des périodes de chômage, les saisonniers et saisonnières sont assez mal protégé·es dans certaines cas en matière de droits (sécurité sociale et mutuelle). Si certain·es se paient une mutuelle sur leurs propres deniers, d'autres alternent des périodes avec couverture et sans couverture, d'autres encore sont couvert·es par la Complémentaire Santé Solidaire (ex CMU).

> *"Faut savoir que la plupart des saisonniers arrivent là, n'ont pas leur carte de sécu à jour. Encore une fois, micro détail. Sauf que quand on est saisonnier et qu'on a pas un rond, du coup on ne va pas aller voir le médecin parce qu'on ne peut pas faire l'avance et un petit rhume au début de l'hiver, au mois de février, ça peut se terminer mal". (responsable d'un espace saisonnier)*

Une partie des saisonniers, les plus jeunes, bénéficie encore de l'aide de leurs parents qui leur payent une mutuelle et les aident sur les questions administratives, mais cela concerne uniquement les plus jeunes et, par ailleurs, certains sont relativement désemparé·es face aux tâches administratives.

Par ailleurs, pour les saisonniers ou saisonnières mobiles qui changent régulièrement de départements, il peut y avoir des problèmes administratifs de transmissions entre organismes de santé qui les obligent à faire des avances de frais de manière répétée, comme c'est le cas de Maud, bergère, qui change régulièrement de territoires en fonction des saisons qu'elle trouve et doit faire des avances de frais de santé alors qu'elle est par ailleurs au RSA entre deux saisons :

> *"Il y a une MSA, dans un département, ils sont hyper efficaces, puis dans d'autres, ça rame un peu plus. Donc, suivant comment ça va, j'ai une analyse de sang ou n'importe quoi, bah bon ben ok, j'avance les frais. Ça va, parce que je sors d'une saison, donc je peux les avancer. Mais il y a des périodes où c'est plus compliqué. On parlait d'accès aux soins, oui, clairement, il y a des moments, j'ai dû attendre un mois parce que je ne pouvais pas le faire. Oui, il y a quand même ça". (Maud, 34 ans, bergère)*

Par ailleurs, ces salarié·es ne sont que très rarement suivis par la médecine du travail, à l'instar de nombreux autres salarié·es temporaires, alors que les conditions de travail sont difficiles et les exposent à un certain nombre de risques professionnels (physiques, psychosociaux, biologiques). La question de l'exposition aux pesticides pour les ouvriers agricoles est majeure (Goutille, Candau, et Lambert 2024) et ancienne (Jas 2008) et ne peut être occultée au moment où le plan Ecophyto est mis sur pause. De la même manière, les risques psychosociaux dans

l'hôtellerie-restauration sont fortement présents, y compris pour les saisonniers et saisonnières (Jay 2018).

Les risques physiques sont également présents dans les trois secteurs d'activité et les corps sont mis à rude épreuve, comme c'est le cas pour les genoux ou les articulations dans les remontées mécaniques :

> *"Comme je vous ai dit, j'ai fait du ski à haut niveau, donc j'ai déjà les genoux très abîmés parce que moi, je pratique un sport à haut niveau. Donc j'ai mal dans mes genoux, puisque mes genoux, c'est mon outil de travail, c'est mes genoux.* ***Oui, et vous avez mal en continu ?*** *L'hiver, oui. L'hiver, j'ai un syndrome rotulien. Oui, j'ai un syndrome rotulien. L'hiver, dès qu'à partir du mois de février, j'ai du mal. Oui, j'ai du mal le soir à marcher" (Edith, 38 ans, monitrice de ski).*

Dans le cas précis de l'extrait ci-dessus, Edith a été bien suivie médicalement et est couverte par une mutuelle privée qu'elle se finance. Non prévu au départ, elle a fait évoluer les termes de son contrat afin d'être indemnisée en cas d'arrêt de travail en raison de ses genoux. En l'absence de suivi médical professionnel, aucune connaissance ni reconnaissance ne peut avoir lieu. De plus, dans la mesure où ces salarié·es travaillent régulièrement pour de nouvelles entreprises, ils et elles ne bénéficient pas toujours de l'expérience et de formations nécessaires pour se protéger des risques d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles.

Les employeurs et employeuses n'identifient pas de besoins spécifiques en termes de prévention des risques et de santé au travail, sauf peut-être dans les sociétés d'exploitation des remontées mécaniques, pour lesquelles les saisonniers et saisonnières interrogé·es font état de formations liées à la sécurité, aux gestes et aux postures.

Enfin, la question de la santé est importante en raison de nombreux phénomènes d'addiction qui nous ont été rapportés de manière récurrente dans certains territoires.

Sur ce dernier point, il semble que la présence des addictions soit plus concentrée dans certains secteurs d'activité et dans certains territoires (davantage dans les grandes stations de ski par exemple que dans les petites / davantage chez les jeunes salarié·es mobiles que chez les locaux).

> *"C'est un vrai phénomène de santé publique aujourd'hui accepté que je n'ai pas quantifié. Et puis on ne l'aura pas parce que de toute façon, il ne faut pas que ces chiffres sortent, mais accepter que des saisonniers de 20 ans arrivent chez nous clean et repartent bousillés pour la vie, ce n'est pas acceptable, ce n'est pas acceptable. Et aujourd'hui, il existe encore des entités qui, pour que vous teniez le coup, vont vous distribuer un petit rail de coke avant le service. Ça, c'est la réalité". (responsable espace saisonnier)*

Certains employeurs et certaines employeuses prennent ce sujet au sérieux et mettent en place des actions de prévention et de sensibilisation :

> *"C'est une vraie inquiétude et un vrai souci, évidemment, ce côté drogue, alcool, etc. J'entends aussi moi, du coup, des... Je trouve que c'est intéressant, j'ai un hôtel à N. qui est dirigé, le directeur adjoint, il est très jeune, il a 28 ans. Il a fait la saisonnalité, il a baigné là-dedans depuis qu'il est tout jeune. Lui, il est terrorisé par cette question d'alcool et de drogue. Du coup, il fait une énorme sensibilisation (...). A P., il a eu des soucis qui vont jusqu'au viol dans les logements" (cabinet conseil RH)*

Là encore, de nombreux dispositifs et actions sont déployés dans certains territoires, notamment en station de ski, avec des associations qui sont présentes tout au long de la saison pour informer et prévenir des risques des addictions ou pour prévenir de risques de maladies sexuellement transmissibles comme le raconte cet expert qui a participé à des actions de prévention dans une grande station de ski alpine :

> *"On distribuait des kits de matériel avec des seringues à usage unique, des cuillères pour l'héroïne, mais également des salles de shoot pour qu'ils fassent ça proprement (...) Les gens sur place nous voyaient d'un mauvais œil parce que ça donne pas une bonne image, qu'il y a des familles, mais on est plus efficace". (Expert).*

Là encore, le sujet n'est pas nouveau comme l'explique cette responsable d'un espace saisonnier en station de ski :

> *"Historiquement, il y a eu pas mal de choses qui ont été mises en place. Il y a eu beaucoup de choses mises en place socialement puisqu'on a très vite déterminé qu'il y avait un gros problème lié aux consommations des saisonniers. Donc il y a tout un pan de travail sur addictologie et sur les risques de déviance des saisonniers dus à leur métier, dus à l'intensité d'une saison, dus à la fête qui va autour."*

Plusieurs experts et expertes lient la question des addictions à celles des conditions de logement. C'est le cas par exemple de logements qui ne permettent pas aux saisonniers et saisonnières un repos de qualité ou suffisant. Un chauffage défectueux ou le bruit généré par une cohabitation trop importante pousserait par exemple à sortir davantage et à être ainsi davantage exposés.

Le lien est également fait avec les conditions de travail par cette responsable :

> *"Quand vous avez un staff qui doit faire du sept sur sept, douze heures par jour, faut que ça tienne, hein ? Donc voilà."*

Ce lien entre charge de travail et conduites addictives est confirmé de manière générale dans la littérature scientifique également (Linhart 2021), et par ailleurs dans le cas des saisonniers et

saisonnières, par le travail de Lizza Baghioni : “Les pratiques festives exercées sous l’effet de la désinhibition (chants, danse, déguisements, exhibitions) que provoquent les substances prises (alcool, drogues diverses) paraissent être articulées à la charge de travail, dans la mesure où elles sont plus fréquentes en haute saison” (Baghioni 2015).

Cependant, là encore, selon les secteurs, les pratiques d’addictions et les campagnes de prévention sont plus ou moins présentes. Les saisonniers et saisonnières de l’agriculture expriment notamment moins que les autres avoir connaissance de campagnes de sensibilisation ou de prévention à ces addictions, alors que celles et ceux exposé·es dans les secteurs du tourisme (HCR et Remontées Mécaniques) en ont plus souvent entendu parler.

## 9. Conclusion et ouverture

L'emploi saisonnier est, depuis de nombreuses années, un sujet d'étude et de recherches, comme l'atteste la bibliographie de ce rapport. Cependant, les approches sont le plus souvent uniquement sectorielles ou territoriales. Peu de travaux tendent à appréhender la question de la saisonnalité d'un point de vue plus global et du point de vue des besoins des saisonniers et des saisonnières en particulier. L'objectif de ce travail consistait alors à contribuer à sortir d'une approche uniquement uni-sectorielle en considérant plusieurs domaines d'activités, et à enrichir les connaissances existantes en analysant et en appréhendant la diversité des profils sociaux et des parcours professionnels des individus qui travaillent en saisons. Notre approche à travers trois secteurs très différents du point de vue de leurs structurations, de leurs modes d'emploi et de leurs conditions de travail (l'agriculture, les remontées mécaniques et l'hôtellerie-restauration) a cherché à dépasser ces spécificités sectorielles pour faire émerger les spécificités des besoins des saisonniers et saisonnières.

Peu inscrit·es dans des collectifs de travail, peu syndiqué·es, à l'instar d'autres salarié·es en emploi précaires, embauchés selon une diversité de contrats de travail qui les rend peu visibles, travaillant pour une partie dans des métiers dits peu qualifiés (Rose 2012) et dans des activités aux conditions de travail intenses et pénibles, ils et elles ne formulent que rarement des demandes ou des besoins en particulier. Par ailleurs, si un nombre conséquent de dispositifs locaux et d'expérimentations existent bel et bien (ils sont présentés pour une partie dans ce rapport), ils donnent rarement lieu à un travail d'évaluation qui permettrait de dresser un bilan qualitatif et quantitatif susceptible de guider l'action publique sur les besoins de ces salarié·es en matière de sécurisation des parcours. Les besoins sont globalement identifiés par les parties prenantes dans leurs grandes lignes (logement, formation, protection sociale par exemple) et ont pu faire l'objet d'expérimentations mais pas d'un bilan sur les leviers d'améliorations adaptés à ces métiers.

Lorsque l'on interroge les différentes parties prenantes sur les besoins des saisonniers et saisonnières en matière de sécurisation des parcours professionnels, chacune d'entre elles entrevoient des besoins différents. Et comme par ailleurs, les saisonniers et saisonnières connaissent relativement mal leurs droits et la réglementation du travail qui les concerne, d'une part, et qu'ils ont intériorisé la pénibilité de leurs conditions de travail comme inhérente au métier, ils et elles sont très peu en demande d'accompagnement et peinent à identifier leurs besoins tout au long de leurs parcours.

C'est en confrontant les résultats de la littérature existante avec l'analyse des différentes parties prenantes qu'ont émergé les grandes familles de besoin présentées dans ce rapport. Pour autant, les réponses à apporter à ces besoins sont particulières en ce sens qu'ils portent avant tout sur leurs protections sociales et qu'en la matière, le système de protection sociale à la française est

pensé autour de l'emploi permanent et à temps plein. La discontinuité des parcours et la mobilité territoriale viennent fragiliser la discontinuité des droits à l'emploi, à la retraite, au chômage, à la santé et au logement. Une réflexion autour du statut saisonnier pourrait être une réponse à la spécificité de ces emplois et de ces parcours afin de répondre et de protéger les parcours et les personnes.

***Ouverture***

Les saisonniers et saisonnières interrogé·es durant cette étude dans les trois secteurs d'activité ont en commun d'alterner des phases de travail et des phases d'inactivité, ou pour être plus précis·es, d'alterner a minima des phases d'activité intenses et des phases de repos ou de récupération, et pour une partie des saisonniers et saisonnières, des phases d'inactivité ou des phases de vacances. La majorité des personnes interrogées ont, a minima deux activités pour vivre, qu'ils développent une saison sur deux (l'hiver et l'été le plus souvent), faisant du temps d'intersaison un temps relativement limité sur l'ensemble de l'année (ils sont plutôt de l'ordre d'un mois au printemps et d'un mois à l'automne). L'image d'Epinal qui présente souvent le saisonnier, la saisonnière comme une personne, jeune, qui travaille quelques mois puis part en voyage à l'autre bout du monde ou profiterait de l'assurance chômage pour vivre aisément des temps de farniente n'est pas la réalité rencontrée durant cette étude. Les temps hors-saison ne sont pas pour la majorité des temps de voyages à travers le monde ou des temps de loisirs. Ces réalités existent mais elles ne sont pas communes à l'ensemble des saisonniers et saisonnières.

Le temps de la saison est souvent intense, voire très intense comme nous avons pu le montrer dans cette étude, que ce soit dans l'agriculture, dans le gardiennage de troupeau ou le ramassage de fruits, dans l'hôtellerie-restauration où les heures de travail dépassent très souvent et largement le temps réglementaire ou encore dans les remontées mécaniques où le modèle économique des stations fait vivre le territoire grâce à une activité hyper concentrée sur les mois d'hiver. Pour autant là encore, cela ne signifie pas que les saisonniers et saisonnières ne travaillent pas le reste de l'année, au contraire, mais les mois d'hiver sont des mois d'activité très intenses. Les temps de récupération et de régénération sont alors nécessaires, les corps mis à rude épreuve, que ce soit pour les plus jeunes, et plus encore pour les travailleurs et travailleuses plus avancé·es dans leurs carrières. Sans cela, ces emplois seraient insoutenables à l'année (Roux 2020 ; 2018).

Pour être soutenable, "un système de travail doit être en mesure de reproduire et développer toutes les ressources et composantes qu'il utilise" (Shani, Docherty, et Kira 2004). Les saisonniers et saisonnières sont la ressource principale, sans laquelle tout l'activité s'arrête. En outre, pour une partie des emplois saisonniers se pose la question du caractère essentiel de leurs métiers. Le BIT définit les métiers essentiels à partir de deux critères : ils ne peuvent être interrompus et ne peuvent pas être télétravaillables (Amossé et Erhel 2023). Le ramassage des fruits ou le gardiennage de troupeau remplissent ces deux critères et la crise sanitaire de 2020 a bien montré cela. Le caractère essentiel de la force de travail saisonnière est d'autant plus visible

que les trois secteurs étudiés dans cette étude font face à des difficultés de recrutement importantes qui se sont intensifiées après la crise COVID. De ce point de vue, il existe un paradoxe entre le besoin fort d'embauche de saisonniers et saisonnières exprimé par les acteurs et actrices économiques et les conditions de travail proposées. L'attractivité des emplois peut être questionnée au regard de ces enjeux.

La mise en place d'un statut, à l'instar du statut des intermittents, pour les saisonniers et saisonnières pourrait permettre de rendre soutenable ces activités. Régulièrement évoqué dans les entretiens par les différentes parties prenantes, ce statut permettrait de les protéger en leur octroyant des droits et une protection sociale adaptée à la spécificité de leur activité discontinue par nature et par nécessité.

En l'état, la protection sociale de ces travailleurs et travailleuses est fortement mise à mal, tout d'abord avec la réforme de l'assurance chômage qui exige davantage de jours travaillés pour prétendre à une allocation chômage alors que le temps des saisons diminue pour certaines activités (en raison du changement climatique par exemple dans les stations de ski) d'une part, et que, comme nous l'avons déjà souligné, le temps d'inactivité est nécessaire pour rendre durable et soutenable des emplois aux conditions de travail épuisantes. La règle de droit commun ne peut pas être celle des saisonniers et saisonnières.

Par ailleurs reconnaître la nécessité du travail saisonnier, c'est reconnaître la place et le rôle de ces activités et permettre alors de sortir la saisonnalité de l'ombre. Les saisonniers et saisonnières sont souvent stigmatisé·es. Ils et elles l'expriment dans les entretiens et cela les fragilise, tant du côté du logement (comment prétendre à la propriété d'un logement avec un statut de saisonnier aujourd'hui, comment même accéder à la location avec des alternances d'emploi et de chômage), que du côté de la santé (avec une couverture santé discontinue et des changements de territoires réguliers qui ne permettent pas un suivi médical régulier) ou encore du côté de leurs revenus (certaines personnes interviewées sont au RSA durant l'inter-saison depuis plusieurs années, y compris en travaillant en saison).

Par ailleurs, la création d'un statut saisonnier permettrait de reconnaître la spécificité de l'activité et par là-même la spécificité des besoins des saisonniers et saisonnières sur l'ensemble des thématiques présentées dans cette étude (formation, logement, protection sociale, santé) et de mettre autour de la table les différentes parties prenantes en charge de l'accompagnement des salarié·es sur ces sujets et de permettre une spécialisation de leur activité.

## 10. Bibliographie


Aboubadra-Pauly, Sandrine, Lucie d'Artois, et Nicolas Le Ru. 2016. « L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives ». France Stratégie. https://www.strategie.gouv.fr/publications/lemploi-saisonnier-enjeux-perspectives.

Alberola, Elodie, Cathel Kornig, et Isabelle Recotillet. 2021a. « Etude sur le détachement entrant : logiques et modalités de recours ». CREDOC-EN3S. https://en3s.fr/recherche-et-publications/etudes-et-projets-de-recherche/etude-sur-le-detachement-entrant/.

———. 2021b. « Recours aux contrats courts, stratégie d'entreprise et modèle organisationnel dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'hôtellerie-restauration | DARES ». Rapport d'étude 006. Paris: DARES. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/recours-aux-contrats-courts-strategie-dentreprise-et-modele-organisationnel-dans-les.

Amossé, Thomas, et Christine Erhel. 2023. « Des métiers essentiels mais une faible qualité du travail et de l'emploi ». In *Que sait-on du travail ?*, 484-97. Que sait-on ? Paris: Presses de Sciences Po. https://www.cairn.info/que-sait-on-du-travail--9782724641905-p-484.htm.

Antoine, Patricia, et Emilie Sénigout. 2022. « Emploi saisonnier - Six trajectoires professionnelles distinctes après un poste saisonnier ». *INSEE FLASH AUVERGNE-RHÔNE-ALPES*, nº 108: 2.

Baghioni, Liza. 2012. « Lorsque le « chez-soi » se dérobe ». *Techniques & Culture. Revue semestrielle d'anthropologie des techniques*, nº 58 (juin): 230-49. https://doi.org/10.4000/tc.6408.

———. 2015. « Faire les saisons, se faire aux saisons : une ethnologie du travail dans des stations de tourisme ». These de doctorat, Aix-Marseille. https://www.theses.fr/2015AIXM3106.

Baghioni, Liza, et Nathalie Moncel. 2023. « Le travail au temps de la « transition écologique » ». In *Que sait-on du travail ?*, Sciences Po LIEPP, 143-58. https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/content/liza-baghioni-nathalie-moncel-le-travail-au-temps-de-la-transition-ecologique.html.

Barry, Victor, Tristan Paloc, et Justine Obser. 2021. « Hébergement restauration : quelle évolution des effectifs avec la crise ? », nº 52 (septembre). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/hebergement-restauration-quelle-evolution-des-effectifs-avec-la-crise.

Belkacem, Rachid, Cathel Kornig, François Michon, et Christophe Nosbonne. 2014. « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale - IRES ». 2014. http://www.ires.fr/index.php/publications-de-l-ires/item/4310-mobiliser-defendre-les-interimaires-les-difficultes-de-l-action-syndicale.

Bellit, Sonia, et Cécile Détang-Dessendre. 2014. « Les salariés agricoles. Entre ancrage sectoriel et précarité ». *Économie rurale* 342 (4): 87-106. https://doi.org/10.4000/economierurale.4373.

Bonnel, Germain. 2020. « La main-d'œuvre en agriculture biologique : une approche par les risques du travail ». These de doctorat, Université de Lille (2018-2021). https://www.theses.fr/2020LILUA018.

Bonnet, Estelle, Zora Mazari, et Élise Verley. 2018. « De la "qualité de l'emploi" au "rapport

au travail" des jeunes : des évolutions paradoxales ». *Céreq Essentiels* 1 (1): 85-93.

Breteau, Pierre. 2024. « Comment l'agriculture en France s'est métamorphosée en 150 ans ». *Le Monde.fr*, 22 février 2024. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2024/02/22/comment-l-agriculture-francaise-s-est-metamorphosee-en-150-ans_6217903_4355770.html.

Casale, Camille. 2023. « Quand la parole révèle les conditions de santé du métier de danseur et de danseuse. Normes, douleurs et évolutions ». *Recherches en danse*, nº 12 (décembre). https://doi.org/10.4000/danse.6741.

Castracani, Lucio, Frédéric Décosse, et Juana Moreno Nieto. 2021. « Le travail détaché dans l'agriculture intensive provençale. Mobilité, migration et temps sociaux ». *Temporalités : revue de sciences sociales et humaines*, nº 33 (juin). https://doi.org/10.4000/temporalites.8168.

Chausse, Marie-Laure, Marie Gouyon, et Louis Malard. 2021. « Cinq trajectoires sectorielles à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 − Emploi, chômage, revenus du travail | Insee ». *INSEE REFERENCES*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392036?sommaire=5392045.

Collot, Cécile, Chloé Champion, Caroline Huet, Marcelline Coutant, Laura Mondejar, Noémie Arbitol, et Charles Furon. 2022. « Etude sur l'emploi saisonnier des branches dont les activités sont liées au tourisme. » Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, AKTO & AFDAS.

Cour des Comptes. 2024. « Les stations de montagne face au changement climatique | Cour des comptes ». Rapport public. Cour des comptes. https://www.ccomptes.fr/fr/publications/les-stations-de-montagne-face-au-changement-climatique.

Darpeix, Aurélie. 2008. « Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI ». *Études rurales*, nº 182 (juillet): 69-86. https://doi.org/10.4000/etudesrurales.8777.

Décosse, Frédéric, Emmanuelle Hellio, et Béatrice Mésini. 2022. « Le détachement dans le secteur agricole : monographie d'une agence d'intérim international ». *Migrations Société* 190 (4): 105-24. https://doi.org/10.3917/migra.190.0105.

Depeyrot, Jean-Noel, Axel Magnan, Dominique-Anne Michel, et Catherine C. Laurent. 2019. « Emplois précaires en agriculture ». Édité par Béatrice Sédillot. *Notes et Etudes Socio-Economiques*, nº 45: 7-56.

Ferracci, Marc. 2013. « 12. Inégalités d'accès et inefficacité : à quand une réforme de la formation professionnelle ? » *Regards croisés sur l'économie* 13 (1): 232-45. https://doi.org/10.3917/rce.013.0232.

Foote, Natasha. 2021. « Les esprits s'échauffent autour de l'inclusion des droits des travailleurs dans la PAC ». www.euractiv.fr. 18 février 2021. https://www.euractiv.fr/section/energie-climat/news/fight-over-inclusion-of-labour-rights-in-cap-heats-up/.

Gentil, Aurélien. 2013. « Entre ancrages temporaires et mobilités saisonnières : l'installation permanente des travailleurs mobiles du tourisme sur le littoral atlantique ». *Espace populations sociétés. Space populations societies*, nº 2013/1-2 (octobre): 111-24. https://doi.org/10.4000/eps.5361.

Gillot, Lucie. 2021. « [Travail] L'agriculture à bout de bras ». *Sesame* 9 (1): 44-49.

Girard, Myriam, Christine De Villeneuve, et Laure Piana. 2022. « L'emploi saisonnier dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes ». Rapport d'étude. AFPA / Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) des Hautes-Alpes et des Alpes-de-Haute-Provence.

Goutille, Fabienne, Jacqueline Candau, et Elisabeth Lambert. 2024. *Exposition aux pesticides*

*Ce qu'en disent les sciences humaines et sociales - broché - Fabienne Goutille, Jacqueline Candau, Elisabeth Lambert - Achat Livre | fnac*. Octarès. Travail et activité humaine.

Grelet, Yvette, et Michèle Mansuy. 2004. « De la précarité de l'emploi à celle des trajectoires : une analyse de l'insertion en évolution ». *Formation Emploi* 85 (1): 87-99. https://doi.org/10.3406/forem.2004.1655.

Grollier, Sébastien. 2010. « Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim ? » *Savoir/Agir* 12 (2): 27-33. https://doi.org/10.3917/sava.012.0027.

Halls-French, Lilian, et Alain Simon. 2003. « Le logement des travailleurs saisonniers du tourisme ». http://www.vie-publique.fr/rapport/26666-le-logement-des-travailleurs-saisonniers-du-tourisme.

Jas, Nathalie. 2008. « Pesticides et santé des travailleurs agricoles en France dans les années 1950-1960 ». In .

Jay, Mathieu. 2018. « Étude des facteurs psychosociaux permettant de prédire le turnover volontaire et l'engagement au travail des travailleurs saisonniers : étude en station de sports d'hiver ». Phdthesis, Université Bourgogne Franche-Comté. https://theses.hal.science/tel-02165166.

Jequier-Zalc, Pierre. 2024. « Des exploitants et surtout des exploités ». *Politis,* février 2024.

Kornig, Cathel, Isabelle Recotillet, et Benjamin Saccomanno. 2024. « Comprendre le recours aux contrats courts dans l'hôtellerie-restauration : une approche par des configurations organisationnelles ». *Travail et Emploi* A paraître.

Lamotte, Bruno, et Cécile Massit. 2015. « Sécurisation des parcours professionnels et dialogue social dans les territoires rhônalpins | Cereq ». 141. Net.Doc. https://www.cereq.fr/securisation-des-parcours-professionnels-et-dialogue-social-dans-les-territoires-rhonalpins.

Lascaux, Anne-Adélaïde. 2023. « D'ouvriers à patrons : la reconfiguration des parcours migratoires des travailleurs marocains en France à l'aune de la crise agricole" ». Présenté à MIGTRAV : Le travail agricole au prisme des migrations, Aix-en-Provence, mars 14. https://lest.fr/fr/activites-scientifiques/2023/03/14/mmsh/je-le-travail-agricole-au-prisme-migrations.

Le Pors, Anicet. 1999. « Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme : Rapport / Anicet Le Pors ». Rapports officiels. La Documentation française. https://documentation.insp.gouv.fr/insp/doc/SYRACUSE/146957/propositions-pour-l-amelioration-de-la-situation-sociale-et-professionnelle-des-travailleurs-saisonn.

Limon, Emiline. 2019. « Quelle place occupe l'emploi saisonnier en France ? » *DARES Analyses*, n° 57 (décembre). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quelle-place-occupe-l-emploi-saisonnier-en-france.

Linhart, Danièle. 2021. « 3. La subordination sublimée au prisme de l'ultralibéralisme ». In *L'insoutenable subordination des salariés*, 103-60. Sociologie clinique. Toulouse: Érès. https://www.cairn.info/l-insoutenable-subordination-des-salaries--978274926849-p-103.htm.

Magnan, Axel. 2022. « Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle ». These de doctorat, université Paris-Saclay. https://www.theses.fr/2022UPASB020.

Mazari, Zora, et Isabelle Recotillet. 2013. « Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise ? | Cereq », n° 311. https://www.cereq.fr/generation-2004-

des-debuts-de-trajectoire-durablement-marques-par-la-crise.

Meunier, Jules-Mathieu. 2016. « Le lien emploi-logement : la prise en charge syndicale de la question du logement à l'épreuve des transformations du travail et de l'emploi - IRES ». IRES. http://www.ires.fr/index.php/publications-de-l-ires/item/5959-le-lien-emploi-logement-la-prise-en-charge-syndicale-de-la-question-du-logement-a-l-epreuve-des-transformations-du-travail-et-de-l-emploi.

Moquay, Léo, et Justine Obser. 2023. « Effectifs et difficultés de recrutement dans l'hébergement-restauration à l'été 2022 ». *Dares Focus*, nº 61 (novembre). https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/effectifs-et-difficultes-de-recrutement-dans-lhebergement-restauration-lete-2022.

Pa, J. 2022. « Le recours aux saisonniers étrangers en forte hausse ». *Le Monde*, août, 10.

Pôle Emploi, BMO. 2022. « Enquête Besoin de Main-d'oeuvre ». 2022. https://statistiques.pole-emploi.org/bmo.

Rose, José. 2012. *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?* La Dispute. https://ladispute.fr/catalogue/quest-ce-que-le-travail-non-qualifie/.

Roux, Nicolas. 2014. « Créer de la continuité : un travail en soi ». *La nouvelle revue du travail*, nº 5 (novembre). https://doi.org/10.4000/nrt.1938.

———. 2017. « Un emploi discontinu soutenable ? Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d'artistes du spectacle ». Phdthesis, Conservatoire national des arts et metiers - CNAM. https://theses.hal.science/tel-01694009.

———. 2018. « L'insoutenabilité du travail : le cas d'un groupement d'employeurs agricole - Archive ouverte HAL ». *Connaissance de l'emploi*, Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail, , nº 144 (décembre). https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-insoutenabilite-du-travail-le-cas-d-un-groupement-d-employeurs-agricole-1045244.kjsp.

———. 2020. « Faire de nécessité soutenabilité. Tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole ». *Revue française de sociologie* 61 (2): 177-206. https://doi.org/10.3917/rfs.612.0177.

Sempéré, Charline. 2023. « A l'autre bout de la chaîne. Ce que l'étude du patronat nous dit du fonctionnement de l'agriculture intensive provençale. » Présenté à MIGTRAV : Le travail agricole au prisme des migrations, Aix-en-Provence, mars 14. https://lest.fr/fr/activites-scientifiques/2023/03/14/mmsh/je-le-travail-agricole-au-prisme-migrations.

Shani, Abraham B., Peter Docherty, et Mari Kira. 2004. *Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practice*. Londres: Routledge.

Smith, Anthony. 2024. « Travail saisonnier, travail exploité ». *Mediapart*, 25 janvier 2024. https://blogs.mediapart.fr/anthony-smith-cgt-ministere-du-travail/blog/250124/travail-saisonnier-travail-exploite.

Thouilleux, Christelle, Philippe Bertrand, et Justine Durand. 2019. « Un emploi saisonnier fortement lié au tourisme d'hiver ». *INSEE ANALYSES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES*, nº 76. https://www.insee.fr/fr/statistiques/3713298.

Villaume, Sophie. 2011. « L'emploi salarié dans le secteur agricole en 2009 ». *Documents de travail - Insee*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/1380984.

Weber, Hélène. 2011. « 4. L'intériorisation des contraintes ». In *Du ketchup dans les veines*, 125-55. Sociologie clinique. Toulouse: Érès. https://www.cairn.info/du-ketchup-dans-les-veines--9782749213699-p-125.htm.

Yaouancq, Françoise, et Michel Duée. 2014. « Les sans-domicile et l'emploi ». *Insee Première*, nº 1494. https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281440.

# 11. Annexes

## Grilles d'entretiens

Trois grilles d'entretien ont été construites pour les trois types d'acteurs interrogés :

- une grille exploratoire d'entretiens de cadrage pour les expert·es et intermédiaires (grille n°1)

- une grille d'entretien pour les saisonniers et saisonnières (grille n°2)

- une grille d'entretien pour les employeurs et employeuses (grille n°3)

**Grille n°1 : expert·es**

Présentation de l'expert·e / son travail / ses sources d'expertise

I – Les enjeux du travail saisonnier

Comprendre ce qui a déjà été étudié sur les saisonniers et saisonnières

- Dans l'agriculture / l'hôtellerie-restauration / les remontées mécaniques
- Sources d'expertise de l'interviewé·e

Comment ont évolué dans le temps les différentes problématiques existantes autour de ce statut ?

- Quelles sont les demandes / les besoins d'accompagnement des adhérents actuellement ?
- sur les saisonniers et saisonnières en particulier ?
- est-ce que ça a évolué ?
- est-ce que le covid a changé ou accentué certaines problématiques ?

Quels sont les enjeux actuels ? à venir ?

Quels sont les profils ? historiquement ? évolution ?

- Typologie existante ?
- Les locaux / les extérieurs ?
    - Parmi les locaux : les métiers les plus reconnus et ceux dont on ne parle que rarement
- Les grandes / petites stations
- Les différents massifs ?
- Comment accompagner / comprendre les besoins selon différents profils ?

Qui a réfléchi à ce sujet

- historiquement ? dernièrement ?
- quels acteurs ? Quels collectifs ?
- à quels niveaux (national/régional/local) ?

Comment la convention collective des Remontées Mécaniques a-t-elle évolué ces dernières années ?
Quels sont les dispositifs qui ont été expérimentés ? Évalués ?
Quels textes ou lois nécessiteraient d'être améliorés ? Sur quels points ?

II – Sécurisation des parcours

Que comprend la problématique de sécurisation des parcours selon vous ? Selon les différents types d'acteurs, est-ce différent ?

- Logement

    Pour les saisonniers et saisonnières extérieur·es seulement
    Hébergement décent / loyer raisonnable
    Prime de transport ?

- Conditions de travail
    - Plannings / jours de repos
    - Heures supplémentaires / modulation temps de travail

- Contrat de travail

    - Quels contrats sont utilisés ? cdd saisonnier / CDD / intérim / autres
    - Contrats longs à favoriser
    - Reconduction du contrat / délais de prévenance si non reconduction

- Revenus

    - Salaires,
    - Prime précarité,
    - Droits assurance chômage

- Formation / compétences

    - Faciliter l'accès à la formation ?
    - Connaissance des droits ?

- Santé

    - Connaissance des droits sociaux
    - Quelle couverture sociale, mutuelle…
    - Comment sont pris en charge les ATMP des saisonniers et saisonnières ?

- Retraite

- Pluri-activité ou pluri-saisonnier ? conventions collectives différentes … droits différents…

- Qu'est-ce qu'on oublie ?

<u>III – Contacts</u>

- Employeurs innovants ou employeuses innovantes ?
- Travailleurs saisonniers fidélisés ?
- Porteurs et porteuses de projets expérimentaux ?
- Organisations patronales / syndicales locales ?
- Experts et expertes ?

**Grille n°2 : saisonniers et saisonnières**

**1 - Présentation interviewé·e**

Âge, situation familiale (conjoint saisonnier ?), profession des parents, parcours scolaire

A quel moment avez-vous quitté l'école ? quelle formation ? diplômes ? Était-ce un choix contraint ou non d'arrêter vos études ? A quel âge avez-vous commencé à travailler ?

**2 - Parcours professionnel / saison**

Racontez-moi votre parcours professionnel, les grandes étapes (métiers, entreprises, ancienneté dans chaque, mobilité géographique)

*Préciser les étapes du parcours saisonnier (occasionnel, récurrent, combien de saisons ?)*

*A quel moment avez-vous commencé à travailler comme saisonnier ? Quel âge aviez-vous à ce moment-là ? Était-ce votre première expérience professionnelle ? Sur quel poste avez-vous été embauché ? Était-ce un choix ? une opportunité ? une nécessité ? Connaissiez-vous le territoire ?*

Avez-vous eu différents types d'emplois ? différents secteurs ? été / hiver ? ou êtes-vous spécialisé sur un métier en particulier ?

Comment avez-vous organisé les enchainements de saison et l'intersaison, changez-vous de territoires à l'intersaison ? à chaque saison ?

Que faîtes-vous durant l'intersaison ? formation ? repos ? salarié·e ou non ? contrat ? conditions et protection sociale ?

Percevez-vous une allocation chômage ? la prime d'activité ? d'autres revenus complémentaires ?

Aviez-vous des proches qui faisaient les saisons ? Comment êtes-vous arrivés à faire les saisons ?

Aujourd'hui dans votre quotidien de saisonnier, qu'est-ce qui est le plus agréable ? et au contraire qu'est-ce qui est le plus compliqué ?

**3 - Conditions de travail, d'emploi et conditions de vie**

Quel est votre dernier emploi saisonnier (ou en cours) ? conditions (durée du contrat, durée de la dernière intersaison, activité, conditions de travail et de rémunération, formation ?)

En matière de revenus, avez-vous un salaire qui vous semble juste ?

Vous propose-t-on toujours un contrat de travail ? souvent ? toujours ? rarement ?

- Avez-vous accès à la convention collective du/des secteur(s) dans lesquels vous travaillez ?

- Quel type de contrat de travail vous fait-on en général en saison ? CDD ? CDD saisonnier ? extra ? intérim ? apprentissage ?
- Connaissez-vous la clause de reconduction du contrat ? vous la propose-t-on ? si non, quels sont les délais de prévenance pour la fin du contrat ?
- Avez-vous le sentiment d'être suffisamment informé sur ces questions réglementaires ? qui vous conseille ? accompagne ?

Avez-vous bénéficié d'allocations chômage dans le passé ?

- Êtes-vous inscrit·e à Pôle Emploi ? depuis quand ? quelle relation vous avez avec votre conseiller ou votre conseillère ? est-ce que ça a toujours été le cas ? Est-ce une personne ressource ?
- Est-ce que vous savez si la réforme de l'assurance chômage va vous impacter dans les mois à venir ? qu'en savez-vous ? quelles sont vos sources d'informations sur ce point précis ? comment vous documentez-vous ?
- Avez-vous le sentiment d'être suffisamment informé sur vos droits en matière d'allocations chômage ?

Avez-vous été en formation depuis que vous travaillez en saison ?

- Quelles formations avez-vous suivi ? Qu'attendez-vous de ces formations ? (diplômes, prochains emplois, reconversion, prétention meilleures conditions salariales ? …)
- En auriez-vous besoin aujourd'hui ? dans quel but ? pour quoi faire ? Vers qui vous tournez-vous pour en bénéficier ?
- Avez-vous le sentiment d'être assez informé sur vos droits en matière de formation ?

Où vivez-vous actuellement ? depuis combien de temps ? locataire ? propriétaire ?

- Êtes-vous logé dans de bonnes conditions durant les différentes saisons ?
- Quelles difficultés avez-vous rencontré et comment avez-vous été aidé ? par qui ?
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour le logement des TS ?
- Êtes-vous logé loin de votre lieu de travail ? comment le rejoignez-vous ? avez-vous des transports en commun ? votre propre véhicule ?

**4 - Protection sociale**

Avez-vous une couverture santé ? suffisante ?

- Avez-vous déjà eu des problèmes de santé dans votre parcours de saisonnier·e ? avez-vous été pris en charge ? vers qui vous êtes-vous tourné ?
- Auriez-vous besoin d'être davantage accompagné sur ces questions ?
- Avez-vous déjà été informé par des campagnes de prévention ? par qui ? sur quoi ?

quel regard sur ces campagnes ?

Vous sentez-vous suffisamment informé sur votre retraite ? connaissez-vous votre organisme de retraite ? avez-vous des interrogations sur ce sujet ?

**5 - Accompagnement et personnes ressources**

Ressentez-vous le besoin d'être davantage accompagné sur les différents points qu'on vient d'évoquer ? sur un ou deux plus particulièrement ?

Connaissez-vous suffisamment vos droits / la réglementation spécifique pour les saisonniers ? Vers qui vous tournez-vous pour avoir des informations concernant vos droits ou la réglementation du travail par exemple ?

Êtes-vous syndiqué·e ? ou faites-vous partie d'un groupe de saisonniers ? discutez-vous de vos droits avec d'autres saisonniers ?

Avez-vous déjà eu connaissance de guichets saisonniers (Maison des saisonniers, espaces saisonniers…) ? Allez-vous taper à leur porte lorsqu'ils existent sur les territoires où vous travaillez ? sur leur site internet ? si oui, racontez-nous cette expérience. Est-ce que c'est un dispositif intéressant et utile pour vous ou pas ?

**6 - Projections pour l'année à venir**

Comment vous projetez-vous dans 6 mois ? dans un an ? Avez-vous un projet précis ? Avez-vous déjà fait des démarches ? Quels sont les freins et les leviers que vous identifiez déjà ?

Conseilleriez-vous à un proche de faire les saisons ? quels conseils lui donneriez-vous ?

**Contacts**

Auriez-vous un·e collègue qui travaille également en saison ?

**Grille n°3 : employeurs et employeuses / entreprises**

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

**Formation / Parcours professionnel**

Expérience du management, de la gestion des RH

Faites-vous partie d'une association d'employeurs et employeuses, de DRH, etc. ? d'une organisation patronale ? laquelle ? depuis quand ? pour quelles raisons ? Quel(s) lien(s) vous avez avec les autres employeurs et employeuses de votre secteur ? les entreprises de votre territoire ? Dans quels réseaux êtes-vous ? Quels sont les sujets abordés autour de l'emploi saisonnier ?

Quel(s) lien(s) avez-vous avec des instances territoriales (commissions, comités, ….) dans lequel le sujet de l'emploi saisonnier serait débattu ? (mairie, chambre des commerces, organisations patronales, quelles actions ont déjà été mises en places éventuellement...)

Dans quels autres cercles discutez-vous de vos difficultés à recruter des saisonniers et à les fidéliser ? avec qui ?

**Pouvez-vous me présenter brièvement votre établissement ?**

Comment décririez-vous votre établissement et son équipe si vous deviez vous présenter en quelques mots ? Quelle serait votre particularité par rapport aux autres établissements ? Comment se sont passées les années 2020 et 2021 avec la crise sanitaire ? Et depuis ?

Combien avez-vous de salariés en moyenne sur une année (en comptant les salariés qui sont là de façon temporaire) ? En CDI et en CDD /saisonniers ? Évolution 3 dernières années ?

Votre activité est-elle entièrement ou en partie saisonnière ?

Comment le travail est-il réparti dans les différents services et entre les salariés stables et les saisonniers / CDD ?

**Embauche, décision et arbitrage type de contrats**

Avec qui évaluez-vous le besoin de saisonniers ? Et sur quels critères (ex votre CA de l'année passée,…)

Êtes-vous ou avez-vous déjà été conseillé pour vos recrutements et par qui ? Conjoint / collaborateur / conseiller extérieur ? qui ? exemple dernier recrutement ou conseil demandé ?

Quels sont vos principaux canaux de recrutement ?

Comment faites-vous pour fixer la durée du contrat, le temps de travail, le salaire ? Comment vous informez vous sur l'évolution des contrats de travail et sur les contrats possibles ? sur les aides possibles ? Vous sentez-vous suffisamment informé sur le droit du travail au

quotidien ?

Quels sont les avantages / inconvénients des différents contrats (saisonnier, CDD, intérim, CDI, etc.) ? Pour l'employeur ou l'employeuse / pour le ou la salarié·e ?

L'embauche de saisonniers permet-elle de minimiser les coûts selon vous ?

Avez-vous des saisonniers fidèles, et comment faites-vous pour les fidéliser ?

· Par le salaire ? par les conditions de travail ?

· Par le logement ?

· Par des avantages en nature *(forfait ski, ticket bus, réductions station…)*

· Par la formation ?

· Autre ?

**Difficultés et leviers**

Rencontrez-vous des difficultés pour recruter des saisonniers ? Racontez-moi ? Est-ce sur certains postes en particulier ?

Qu'avez-vous déjà tenté de faire pour remédier à ces difficultés ? Avec qui ? Comment ?

Sur quels leviers pouvez-vous agir ? Sur lesquels n'avez-vous pas de prise au contraire ?

Avez-vous déjà proposé à des saisonniers de les embaucher sur une période plus longue :

· Soit en CDI à temps partiel, ou annualisation du temps de travail ou temps de travail partagé

· soit avec d'autres entreprises (GE / GEIQ) ou entreprises de temps de travail partagé ETTP ?

Qu'est-ce qu'il faudrait faire pour remédier à ce problème selon vous ? Qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer la situation actuelle ? Du côté des employeurs et employeuses ? du côté de l'action publique ?

Est-ce que la formation des saisonniers peut être un levier important dans votre vision du développement de votre établissement ? Faîtes-vous de la GPEC ?

Pour finir, que pensez-vous de la réforme de l'assurance chômage qui exige un temps de travail plus important pour pouvoir toucher les allocations chômage ?