



# Vision des Entreprises/Salariés/Territoires sur les problématiques liées aux activités saisonnières dans les secteurs Agricoles et Alimentaires

Intervention de James CHATENOU, *Consultant/Dirigeant d'entreprises et conseils en GPEC et GTEC*

Le 12/02/14

**Pour le Conseil Economique, Social et Environnemental**

# QUELQUES CHIFFRES NATIONAUX

L'enquête de la BMO (Besoin en Main d'Oeuvre) 2013 annonce que 1/3 des intentions d'embauche au niveau national sont des emplois saisonniers, soit 1 million de contrats

**Extrait du site Pôle emploi :** « Plus d'un million de personnes travaillent chaque année en contrats saisonniers. 45% d'entre eux sont employés dans l'agriculture, surtout au printemps et en été. 32% sont des salariés des métiers du tourisme. Ils travaillent essentiellement en station de sports d'hiver de novembre à avril et de mars à novembre en stations balnéaires, clubs de vacances ou parc d'attraction. »

# PROBLÉMATIQUES DE L'EMPLOI SAISONNIERS

- Comment cadrer la professionnalisation de l'emploi saisonnier nécessaire pour les entreprises, les salariés et les territoires?
- Comment apporter une meilleure lisibilité et visibilité de ces emplois?
- Comment aider les entreprises à disposer d'une main d'œuvre qualifiée à leurs attentes?
- Comment valoriser les compétences des salariés saisonniers et sécuriser leur parcours professionnel?

# LES DIFFICULTÉS DE LA GESTION DE L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE SAISONNIÈRE

## Vision côté employeur :

- L'activité économique est soumise aux variations saisonnières. Pour le tourisme, d'avril à octobre avec un pic durant les mois de juillet et août, pour l'IAA de sept à déc et pour l'agriculture suivant les activités et productions. Cela représente 8.700 saisonniers à recruter en sud Dordogne par exemple (soit 10 % de l'ensemble des contrats de travail dans le bassin).
- Difficulté de trouver des personnes qualifiées notamment sur des contrats courts (2 à 3 mois) qualifiés.
- Difficulté à fidéliser le personnel saisonnier : les entreprises ne retrouvent pas, dans plus de 80 % des cas, les saisonniers qu'elles ont formés (seuls 18 % des saisonniers reviennent d'une année sur l'autre).
- Difficulté d'anticiper les besoins en main d'œuvre (météo, volume de commande, ...) avec pour conséquence l'échec des recrutements réalisés en urgence (rupture des périodes d'essai et abandon du salarié) et un contexte propice aux conflits sociaux.

# LES DIFFICULTÉS DE LA GESTION DE L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE SAISONNIÈRE

## Vision côté salarié :

- Le saisonnier dans l'entreprise est souvent isolé dans l'organisation de son parcours professionnel et mal informé sur les dispositifs dont il peut bénéficier pendant et en dehors de la saison (instabilité géographique et professionnelle, suractivité en saison...).
- Les modalités d'accès et de financement de la formation sont peu adaptées au public, alors même que la polyvalence et la diversification des compétences est nécessaire à la recherche d'activités complémentaires.
- Une image souvent négative de l'emploi saisonnier : dans le contexte d'une saisonnalité « subie » (un emploi faute de mieux), cette dernière doit être pensée comme un tremplin professionnel (première expérience professionnelle ou étape transitoire vers un emploi plus durable ou emploi s'inscrivant dans une durée maîtrisée).

# LES DIFFICULTÉS DE LA GESTION DE L'EMPLOI DE LA MAIN D'ŒUVRE SAISONNIÈRE

## Vision côté Territoire :

- Déséquilibre entre l'offre et la demande
- Coordination entre les différents organismes chargés de l'emploi
- Manque de stabilité de l'emploi saisonnier dans le bassin
- Besoin d'anticiper les mutations avec l'accroissement des niveaux d'exigences professionnels des emplois saisonniers

# RECRUTEMENT

- Disposer d'outils coordonnés pour mieux connaître les ressources et mieux « porter » les emplois saisonniers sur le bassin
- Le statut saisonnier est à revoir et doit être reconnu
- Mieux préparer la période de démarrage de l'emploi et sa fin en liaison avec les droits aux chômage saisonnier : meilleure gestion de la modulation du temps de travail
- Revoir le CDI intermittent pour ouvrir cette solution aux emplois saisonniers: droits aux chômage pendant la période de non activité
- Intégrer les salariés dans les entreprises et les former en amont

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA QUALIFICATION

## Donner une information pédagogique sur les métiers et les formations de la saison :

- Informer le public jeune et moins jeune en recherche d'emploi sur les postes ouverts en saison,
- Informer les saisonniers sur les possibilités de formation hors saison en vue de favoriser leur professionnalisation dans des secteurs porteurs,
- Valoriser les métiers sous tension (métiers en demande de main d'œuvre qui peinent à recruter du fait de l'absence de compétences ou du manque d'intérêt des publics)

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA QUALIFICATION

## Comment faciliter l'accès des saisonniers à la formation afin de renforcer leur employabilité ?

- En aquitaine, il a été retenu comme « outils » la mobilisation du Plan Régional de Formation (PRF) en adaptant la commande aux contraintes saisonnières : calendrier compatible avec l'emploi en saison, privilégier une organisation modulaire construite autour de la saisonnalité, intégrant l'emploi saisonnier dans le parcours pré qualifiant puis qualifiant ciblant les publics saisonniers.
- Utiliser le cadre de l'animation territoriale régionale (Mission Formation Emploi) pour sensibiliser les partenaires emploi et formation aux problématiques des saisonniers.
- Intégrer les maisons des saisonniers dans les commissions formation emploi territoriales et sectorielles.
- Adapter les règlements d'intervention des OPCA et rendre accessible les dispositifs aidés Etat afin de prendre en considération la particularité du « statut » de saisonnier

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA QUALIFICATION

## Sécuriser les parcours professionnels par la pluriactivité :

Créer des formations inter-filières adaptées au public des travailleurs saisonniers en fonction des temporalités (*période de formation en intersaison*) et des besoins en compétences identifiées localement :

- Formation bi ou pluri-compétences (*plusieurs métiers*),
- Formation sur des compétences transversales (*transférables d'un secteur d'activité à l'autre*),
- Formation sur des compétences clés communes à plusieurs secteurs d'activité (*exigences minimales en termes d'aptitudes et attitudes professionnelles, savoirs de base*).
- Création d'un certificat de qualification reconnu

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA QUALIFICATION

## Développer le suivi individualisé des parcours et accompagner vers la qualification :

- Former les acteurs de terrains et développer les missions des maisons des saisonniers vers l'accompagnement à l'insertion, l'emploi et la formation des saisonniers, en coordination avec les entreprises et les acteurs de l'emploi et de la formation.
- Favoriser la mise en place de suivis individualisés des saisonniers (avec orientation vers les dispositifs de formation et professionnalisation existants lorsque les conditions d'éligibilité sont satisfaites – Cif CDD, SPP-S, VAE...)

## Structurer l'emploi saisonnier dans les territoires:

- Favoriser la création, le développement et la structuration de groupements d'employeurs agricoles, touristiques et multisectoriels.
- Créer du portage

# LA FIDÉLISATION DES SALARIÉS

- Attente contrariée le plus souvent par les pratiques professionnelles : « infidélités » respectives et choix « par défaut »
- Mais réalisée dans les entreprises qui abordent les ressources humaines comme une plus value qu'il faut « choyer », privilégiant par exemple la formation en intersaison, le partage de compétences à l'année...
- En Périgord Noir, des outils sont proposés : « mon guide de compétences », la charte de l'emploi saisonnier, la fiche horaire pour éviter les contentieux prud'hommaux
- Une professionnalisation mesurée peut entraîner une reconnaissance de la qualification par une rémunération adaptée

# LOGEMENT ET TRANSPORT

- Deux catégories de besoins et publics :
- Un public souvent jeune, recrutés sur des postes peu qualifiés, qui a recourt à des solutions précaires ou inadaptées au rythme de travail (tente, camion...).
- Les saisonniers de métiers, qualifiés, qui se déplacent parfois en famille et pour lesquels la qualité du logement est facteur d'attractivité et de fidélisation.
- La problématique du logement, mais aussi de la formation, est étroitement liée à la question du transport.

# LOGEMENT ET TRANSPORT

- Le logement est l'un des principaux freins à l'emploi (ex en Aquitaine 4 saisonniers sur dix parcourent plus de 20 kms (trajet domicile-travail et 10 % déclarent leur résidence principale à plus de 100 kms).
- La pression touristique implique de fortes tensions sur le logement en termes de disponibilité et de prix des locations, disproportionnés au regard des moyens financiers des salariés.
- On constate une certaine réticence des propriétaires à héberger des saisonniers.
- Le développement de l'offre de logement saisonnier se heurte à la difficulté de rentabiliser les structures occupées une partie de l'année seulement.
- Il est donc recherché un accueil multi-public pour maximiser le taux d'occupation (saisonnier + formation ou alternance).
- La montagne a bien mieux organisé sa réponse que le littoral et le rural.

# LOGEMENT ET TRANSPORT

## Les pistes d'actions :

- Informer sur l'offre par des bourses du logement en ligne
- Mettre à disposition les résidences lycéennes hors temps scolaires, développer une offre d'hébergement en résidence universitaire,
- Développer l'offre d'hébergement chez les particuliers (ex. en Aquitaine un deux, toit...saison !),
- Accompagner les employeurs dans le logement de leur personnel,
- Soutenir et impulser les initiatives locales (diagnostic, plans locaux, fonds d'innovation). Une étude qualitative en cours en Périgord Noir sur les besoins en hébergements pour les saisonniers et personnes en formation pour aboutir à réaménager un immeuble de la cité scolaire du lycée de Sarlat en « foyer jeunes travailleurs » mixant alternants, saisonniers, jeunes en orientation, étudiants ....

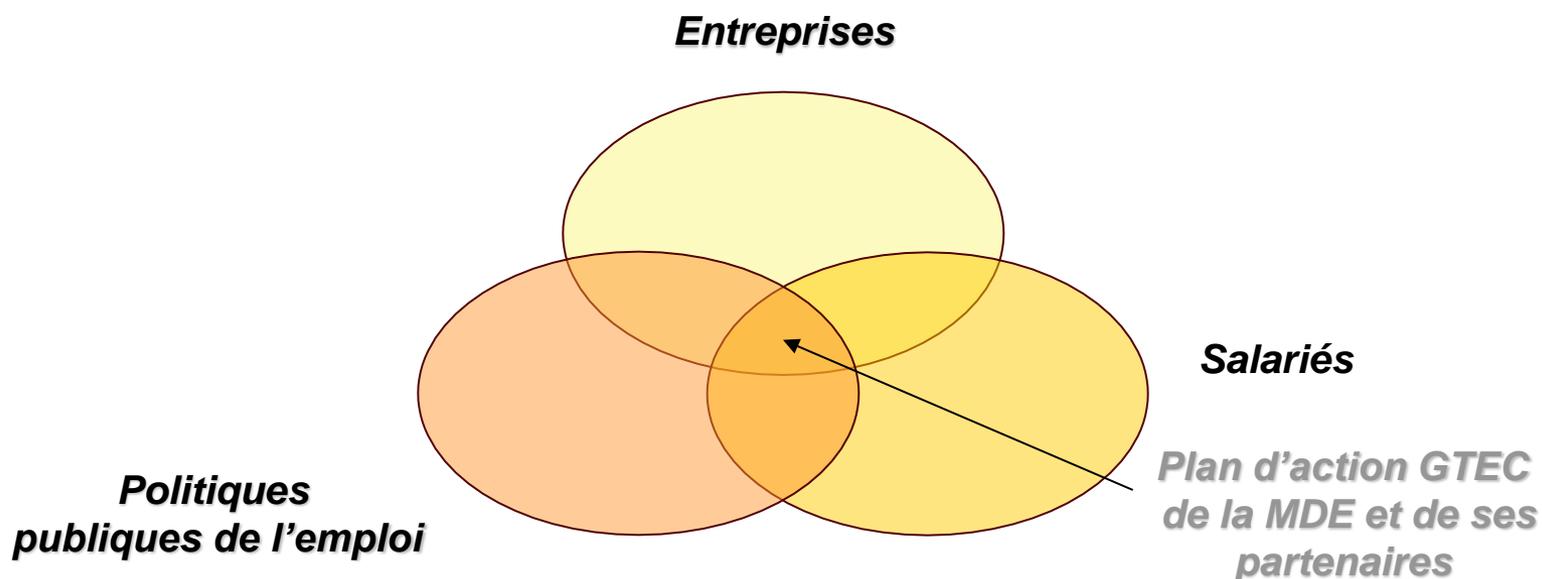
# SANTÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES

- On observe que les saisonniers ne sont que rarement suivis par les médecins du travail. Ils sont peu informés sur leur poste et se retrouvent pourtant soumis à des risques professionnels parfois importants.
- La vulnérabilité et la précarité de ces travailleurs sont aggravés par des conditions difficiles : horaires atypiques, intensité du travail, vulnérabilité au stress, aux addictions et à la consommation de produits psychoactifs, à la pénibilité, aux TMS, difficulté d'organiser sa vie familiale.
- Nouveau depuis 2013 : pour les contrats de moins de 45 jours , en lieu et place de la visite SST, information par l'employeur / ou infirmières SST sur les risques professionnels

## Différents niveaux d'actions :

- L'implication et la responsabilisation des employeurs par leurs obligations d'encadrement et d'information du personnel : document unique, politique d'accueil avec remise d'un guide, tutorat...
- Les collectivités et institutionnels peuvent avoir un rôle d'alerte et de sensibilisation.
- Les maisons des saisonniers dans le cadre de leur mission d'accueil et d'information des publics, jouent un rôle d'incitation et d'accompagnement essentiel.

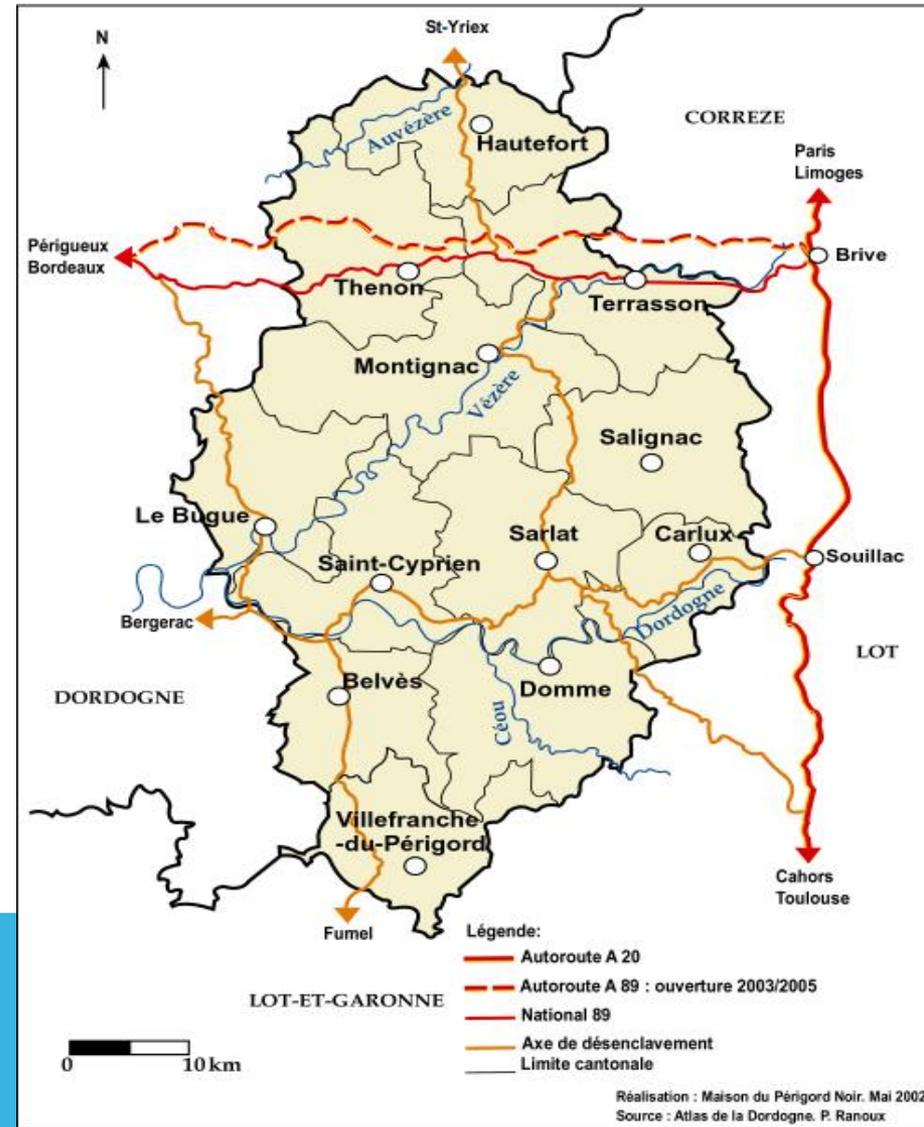
# UN EXEMPLE DE MOBILISATION EN MILIEU RURAL : UNE GPEC PÉRIGORD NOIR



*La Maison de l'emploi et ses partenaires ont participé depuis 2011 à l'anticipation des mutations économiques en proposant aux filières et entreprises un ensemble d'actions collectives dans les secteurs saisonniers : IAA, agriculture et tourisme, avec une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle territoriale*

# PAYS DU PERIGORD NOIR

- La GTEC saisonniers couvre le Périgord Noir et mobilise les secteurs du tourisme pris au sens large (incluant commerce et services), l'agriculture et l'agroalimentaire
- 2,287 km<sup>2</sup> avec 146 communes et 82000 hab. et 12 communautés de communes.
- Un taux de chômage en hausse 10,7 %
- 13815 emplois tous secteurs
- 3350 contrats saisonniers par an de 60 jours en moyenne



# DES OBJECTIFS RETENUS ET SUIVIS PAR UN COMITÉ DE PILOTAGE

## CREER ET S'APPUYER SUR UN RESEAU D'ENTREPRISES

- Déployer des outils qui favorisent l'emploi saisonnier de qualité : Charte - « *Mon guide de compétences* » - Livret d'accueil en entreprise - Tutorat - Fiche horaire
- Outils expérimentés par 50 entreprises du Sarladais, avant une généralisation à compter de 2013.
- Prévention des risques professionnels

## RENFORCER LES COMPLEMENTARITES D'ACTIVITE

- Développer la polyvalence et la pluriactivité
- Répondre à l'attente des employeurs et des travailleurs saisonniers

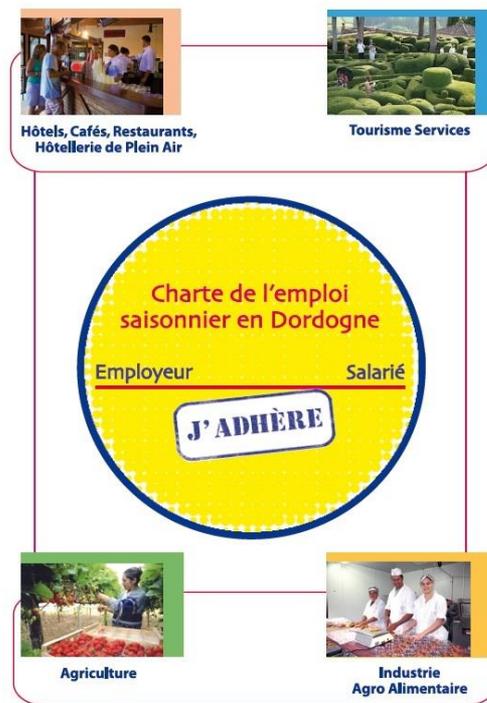
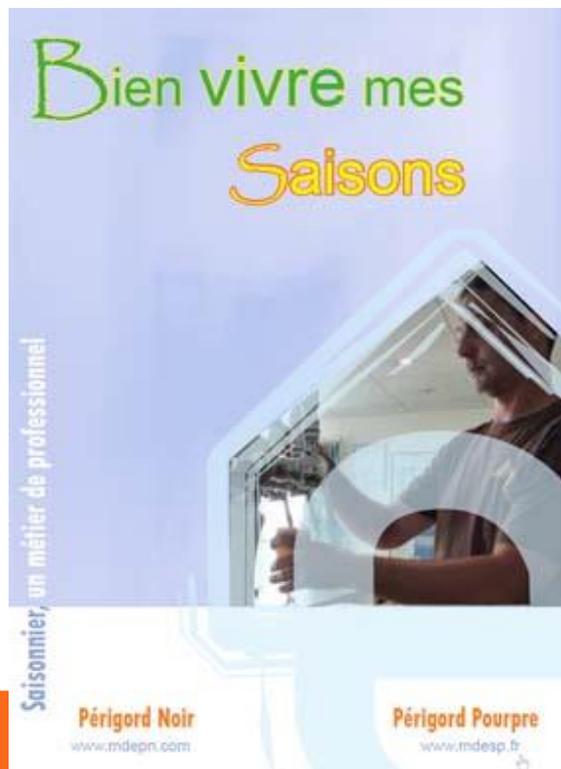
## ACCROITRE LA LISIBILITE ET VISIBILITE DES METIERS ET DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES

- Guide « *saisonnier, un métier de professionnel* »
- Promotion d'outils favorisant la modulation et la gestion du temps partagé

## INNOVER SUR DES FORMATIONS TRANSVERSALES

Mise en place d'une formation pré qualifiante en IAA (PRF)  
Projet de certificat local de capacité

# DES OUTILS POUR ACCOMPAGNER ET GUIDER LES PARCOURS



Savoir-faire professionnels	Sait faire	En cours d'acquisition
Sélectionner des données de production et saisir les paramètres de quantité, dosage, mélange...		
Actionner les commandes des procédés (broyage, malaxage, cuisson, stérilisation...)		
Anticiper les anomalies et réagir efficacement aux dysfonctionnements		
Réaliser des opérations manuelles (garnissage...)		
Découpe - Eviscération		
Appliquer rigoureusement les normes de quantité et de qualité		
Respecter les consignes		
Respecter les règles de productivité		
Respecter strictement les règles d'hygiène alimentaire		
Respecter strictement les règles de sécurité		

# RÉSULTATS DU TRAVAIL MENÉ PAR UNE ÉQUIPE ENTREPRISE/MISSION LOCALE/MAISON DE L'EMPLOI/PÔLE EMPLOI

- ➔ 387 personnes ont participé aux informations collectives
  - ➔ 348 entretiens réalisés (257 réponses oui)
  - ➔ 168 personnes recrutées au 23/12/2011
  - ➔ 33 ruptures de contrats :
    - ▶ Motifs : 11 Fin période essai à l'initiative du salarié
    - 10 Fin période essai à l'initiative de l'employeur
    - 6 Absences non justifiées
    - 6 Démission

# UNE ACTION DE PRÉ QUALIFICATION AGROALIMENTAIRE : POUR LES SAISONNIERS EN IAA/RESTAURATION COLLECTIVE

- 8 semaines de pré qualification 50% centre 50 % entreprise
- 126 heures de formation (accompagnement parcours, technologie process, qualité, sécurité alimentaire, logistique, maintenance, sécurité au poste de travail et en entreprise, remédiation en maths et français)
- 20 stagiaires sélectionnés dont 12 recrutés pour une saison en HCR et ensuite une IAA.

# BILAN APRÈS 3 ANS DE GPEC TERRITORIALE



La principale difficulté porte sur la faible appropriation par les employeurs et les salariés des outils RH : mon guide de compétences , charte, fiche horaire...



Les travaux d'observation/communication (étude INSEE, publications et enquête qualitative) ont amélioré le regard porté sur le fait saisonnier : PRS aquitaine, SPEL, collectivités, OPCA



L'appui « test » à une entreprise IAA démontre les difficultés à sécuriser un employeur et ses salariés saisonniers



Un développement de la formation des saisonniers en liaison avec la sécurisation des parcours



La promotion de l'annualisation a eu un impact limité (fiches, GE...).



**En vous remerciant  
de votre écoute**