

L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives

Groupe de travail du Réseau Emplois Compétences

Rapporteurs

Sandrine Aboubadra-Pauly

Lucie d'Artois

Nicolas Le Ru



FRANCE STRATÉGIE

 **RÉSEAU EMPLOIS COMPÉTENCES**

Les documents de travail de France Stratégie présentent les travaux de recherche réalisés par ses experts, seuls ou en collaboration avec des experts extérieurs. L'objet de leur diffusion est de susciter le débat et d'appeler commentaires et critiques. Les documents de cette série sont publiés sous la responsabilité éditoriale du commissaire général. Les opinions et recommandations qui y figurent engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du Gouvernement.

Sommaire

| | |
|---|----|
| Synthèse | 3 |
| 1. Introduction | 5 |
| 2. Sécuriser les parcours et améliorer les conditions de travail des saisonniers | 7 |
| 2.1 Précarité et faible protection | 7 |
| 2.2 Les bonnes initiatives..... | 7 |
| 3. Mesurer l'emploi saisonnier : un exercice difficile | 11 |
| 3.1 Différents contrats disponibles pour l'embauche | 11 |
| 3.2 L'identification des saisonniers : au croisement de la dimension temporelle et de la dimension territoriale | 14 |
| 3.3 Les différentes « unités de mesure » des emplois saisonniers | 15 |
| 4. Les caractéristiques des emplois saisonniers à travers les déclarations des entreprises | 16 |
| 5. Un portrait statistique (incomplet) des emplois saisonniers..... | 19 |
| 5.1 Estimation de l'emploi saisonnier hors agriculture et hors fonction publique | 19 |
| 5.2 Estimation de l'emploi saisonnier agricole..... | 23 |
| 5.3 Estimation de l'emploi saisonnier dans la fonction publique | 24 |
| 5.4 Synthèse..... | 25 |
| 6. Plusieurs profils de saisonniers | 27 |
| 7. Améliorer l'observation de l'emploi saisonnier | 28 |
| Bibliographie | 31 |
| Composition du groupe de travail Emploi saisonnier | 33 |

Synthèse

Des dispositifs existent dans certains territoires ou dans certaines branches professionnelles afin de sécuriser les parcours des saisonniers, améliorer leurs conditions de travail, leurs conditions de vie (notamment l'accès au logement), leur assurer l'accès à la formation, etc. Le développement de ce type de dispositifs nécessite une connaissance approfondie des travailleurs saisonniers et des entreprises qui les emploient. Actuellement, aucune étude, aucun dispositif administratif ou statistique ne permet de connaître au niveau national combien de personnes précisément sont concernées par le travail « saisonnier ».

Plusieurs difficultés peuvent expliquer cela. Tout d'abord, de nombreux types de contrats permettent d'employer des « saisonniers ». Il est possible d'embaucher une personne en CDD pour motif saisonnier, mais, dans la pratique, les employeurs peuvent recourir au CDD d'usage, contrat intérimaire, contrat de vendange, etc. - ce qui fait qu'on ne peut restreindre l'observation des emplois saisonniers aux seules personnes recrutées en CDD pour motif saisonnier. De plus, la quasi-totalité des activités et des territoires peut avoir recours à des travailleurs saisonniers. Enfin, certains contrats étant très courts, il est nécessaire pour identifier les emplois saisonniers, de disposer d'informations inframensuelles. Se pose également la question de savoir ce que l'on souhaite compter : le nombre de contrats saisonniers, le nombre d'emplois saisonniers, le nombre de personnes qui ont eu un emploi saisonnier dans l'année, le nombre d'heures travaillées par ces saisonniers, etc.

À partir des travaux menés et des informations collectées par le groupe de travail que France Stratégie anime dans le cadre du Réseau Emplois Compétences, on peut estimer a minima à 500 000 le nombre d'emplois saisonniers en France, 600 000 si l'on y ajoute les emplois de vendanges, voire 700 000 si l'on intègre ceux de la fonction publique territoriale. Ces estimations ne sont que des ordres de grandeur, mais elles montrent que la place des emplois saisonniers en France est loin d'être négligeable. Par ailleurs, les études qualitatives disponibles mettent en avant la forte diversité des situations des « saisonniers ». Ce terme rassemble aussi bien des « jeunes » qui peuvent n'occuper un emploi saisonnier qu'une seule fois au cours de leur parcours, que des « saisonniers professionnels » pour qui ces emplois constituent un mode de vie pouvant être contraint.

Le Réseau Emplois Compétences est un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences réunissant des représentants issus des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences, des observatoires régionaux emploi-formation, de l'État, des partenaires sociaux, des régions, des organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective. Sa création a été actée lors de la deuxième conférence sociale pour l'emploi qui s'est tenue le 20 et 21 juin 2013¹.

¹ <http://www.strategie.gouv.fr/travaux/presentation-reseau-emplois-competences>

1. Introduction

Que représente l'emploi saisonnier en France aujourd'hui ? Ces emplois par nature précaires, car temporaires, font l'objet d'une attention régulière mais d'une action encore peu coordonnée de la part des acteurs publics, des syndicats de salariés, des branches professionnelles et des acteurs associatifs (CESE, 2014). Des dispositifs destinés à sécuriser ces emplois, soit juridiquement (à travers l'adoption de dispositions spécifiques liées aux contrats de travail, prévues par les branches ou le législateur), soit pour améliorer les conditions d'emploi et de travail (par la formation, l'accès au logement ou aux soins, etc.) ont été engagés. Toutefois, des actions concertées, ciblées pour mieux répondre aux besoins de meilleure qualité des emplois, de logement, etc. doivent reposer sur une connaissance approfondie des saisonniers et des entreprises qui les emploient.

Or, dresser un portrait statistique fiable de cet emploi s'avère être une tâche ardue. Combien de personnes sont concernées chaque année en France ? Quel est le profil des travailleurs saisonniers ? Quelles sont les caractéristiques des emplois qu'ils occupent (métiers, niveau de qualification, rémunération, conditions de travail, etc.) ? Qui sont les employeurs des saisonniers ? Autant de questions auxquelles il est difficile de répondre aujourd'hui en raison de la diversité des situations des saisonniers : ils peuvent être embauchés sous des contrats de travail différents (CDD saisonniers, mission d'intérim, CDI intermittent, etc.) et dans des entreprises aux activités très variées.

Les nombreuses études et enquêtes réalisées sur l'emploi saisonnier ne permettent pas de répondre à ces questions de façon exhaustive en raison de la diversité des sources, des méthodes et des indicateurs mobilisés. Cette diversité entraîne un manque de lisibilité ; la difficulté qu'il y a à comparer et agréger les données disponibles interroge la capacité de produire une information suffisamment pertinente pour alimenter la réflexion des décideurs (branches et pouvoirs publics).

C'est la raison pour laquelle, sous l'impulsion du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, le Réseau Emplois Compétences s'est saisi de cette problématique. Un groupe de travail réunissant des acteurs d'horizons divers² s'est constitué à l'initiative de France Stratégie pour apporter des éléments de réponse aux deux questions suivantes, à partir des travaux réalisés par ses membres sur l'emploi saisonnier :

- au regard des enjeux de sécurisation de l'emploi saisonnier, qu'est-il le plus pertinent de mesurer et comment ?
- au regard des études existantes, que peut-on dire aujourd'hui de l'emploi saisonnier en France ?

² La composition du groupe de travail est présentée en fin de document.

Contexte

La mise à l'agenda de la sécurisation de l'emploi saisonnier par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a pour origine une question d'actualité formulée à l'Assemblée nationale concernant le statut et la sécurisation des parcours des travailleurs saisonniers. Pour faire suite à cette intervention, le Ministre François Rebsamen a annoncé en février 2015 la mise en place d'un groupe de travail informel réunissant des parlementaires avec l'objectif de parvenir à des propositions législatives. Madame la Ministre Myriam El Khomri a permis la continuité de ces travaux et plusieurs propositions ont été intégrées au Projet de loi relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En complément de cette initiative, et en vue d'amorcer les travaux de ce groupe, le ministère du Travail a sollicité France Stratégie afin de réaliser une synthèse des éléments quantitatifs et qualitatifs disponibles sur la situation de l'emploi saisonnier en France.

Le Réseau Emplois Compétences, animé par France Stratégie, a ainsi créé un groupe de travail spécifique sur cette thématique dans le but de proposer des améliorations à la connaissance disponible sur l'emploi saisonnier.

Le présent document correspond au résultat final de ses travaux.

2. Sécuriser les parcours et améliorer les conditions de travail des saisonniers

La possibilité de recourir à un contrat à durée déterminée saisonnier est aujourd'hui circonscrite par une définition jurisprudentielle³ qui indique : « *Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ». Cette définition implique un accroissement périodique d'activité. En ce sens, il est à distinguer des phénomènes liés à des pics d'activité occasionnels ou encore des postes de remplacements de congés. De manière générale, le cadre d'analyse de l'emploi saisonnier s'étend ici au-delà de l'analyse du seul CDD saisonnier, mais comprend bien le recours à d'autres modalités contractuelles dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre d'une activité saisonnière.

2.1 Précarité et faible protection

Les emplois « saisonniers » se caractérisent à la fois par la non-permanence (durée limitée) et par la récurrence : l'activité à laquelle ils correspondent existe uniquement pendant une période de l'année et se répète chaque année à la même période (cueillette, remontées mécaniques, etc.). Ces spécificités justifient le recours à une modalité spécifique du Contrat à durée déterminée qu'est le CDD saisonnier⁴. Les salariés qui occupent ces emplois font ainsi face à la discontinuité de leur activité et de leurs revenus, voire de leur couverture sociale. Ils peuvent relever, selon les emplois qu'ils occupent durant l'année, de plusieurs branches professionnelles et donc de plusieurs conventions collectives. Ils peuvent être confrontés à des contraintes de mobilité géographique (saison d'hiver en montagne puis saison d'été sur le littoral) qui génèrent des problématiques de transport et de logement. Ils sont faiblement syndiqués (1 % pour les salariés en intérim, 2 % pour ceux en CDD⁵) et disposent de peu de possibilités à s'organiser collectivement. Enfin, lorsque les salariés sont recrutés en CDD saisonnier, la prime de fin de contrat (prime de précarité) n'étant pas due amplifie la nécessité de mettre en place des dispositifs de sécurisation des parcours individuels. Pour ce faire, une meilleure connaissance des secteurs, des emplois, des métiers et des profils des individus (niveau de qualification, âge, etc.) est cependant requise.

2.2 Les bonnes initiatives

Le Conseil Économique social et environnemental (CESE) a abordé la question de l'emploi saisonnier et a rendu, en septembre 2014, un avis assorti de nombreuses recommandations, comme celle d'« *élaborer des données statistiques fiables et homogènes* »⁶, dont le déficit freine aujourd'hui la connaissance de l'emploi saisonnier et la capacité à développer des actions concertées et coordonnées entre les différents acteurs.

³ Cours de cassation, chambre sociale, pourvoi n° 97-40915, 12 octobre 1999.

⁴ Le CDD saisonnier ne prévoit pas nécessairement de terme précis (la fin de saison peut-être mentionnée). Il peut prévoir dans le cadre de dispositions conventionnelles une clause de reconduction la saison suivante. Il n'est pas assujéti à une prime de fin de contrat.

⁵ Voir Dares Analyse (2016).

⁶ CESE (2014).

Plus spécifiquement, les pouvoirs publics et les branches professionnelles qui développent des dispositifs et politiques en faveur des saisonniers insistent sur la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des saisonniers⁷. Les initiatives mises en œuvre par ces acteurs s'appuient, dans certains cas, sur des études quantitatives et qualitatives, certaines très locales, d'autres plus agrégées (comme le regroupement de branches professionnelles).

Les études examinées par le groupe de travail créé au sein du Réseau Emplois Compétences ont permis d'identifier les pratiques destinées à sécuriser les parcours des saisonniers et à améliorer leurs conditions de travail.

Parmi ces actions et à titre d'exemple :

- les **dispositifs de formation spécifiques** aux saisonniers, notamment en intersaison comme la « sécurisation des parcours professionnels saisonniers » mis en place par l'Organisme paritaire collecteur agréé de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs (Opca Fafih⁸) qui crédite de 21 heures de formation financées par l'Opca tous les saisonniers ayant effectué une saison minimale de deux mois au cours des cinq dernières années ;
- les dispositions spécifiques dans la branche du tourisme social et familial : renouvellement pour le personnel d'un établissement ayant travaillé sur deux saisons consécutives, **titularisation des saisonniers** ayant travaillé douze mois sur deux années consécutives donnant droit à des dispositions supplémentaires, indemnisation en cas de non-renouvellement⁹ ;
- le **CDI emploi-formation** mis en place par l'Agefos-PME dans la branche de l'hôtellerie de plein air afin de « professionnaliser les salariés par la mise en œuvre d'un parcours de formation débouchant sur un titre, un diplôme ou une qualification reconnue par la branche et permettre ainsi aux entreprises de privilégier les CDI »¹⁰ ;
- la mise en place de « **boucles saisonnières** » qui, à l'image de la démarche TransVaLoire, permet l'articulation « *entre plusieurs entreprises afin de proposer des enchaînements successifs de missions à des salariés* »¹¹, et ce, dans un double objectif de fidéliser les saisonniers et de leur permettre d'enchaîner plusieurs saisons sur l'année ;
- d'autres initiatives telles que le développement de la **pluriactivité** ou le développement des **groupements d'employeurs**, etc.

Proposer des formations en « intersaison », des « boucles saisonnières » ou encore développer la « pluriactivité » suppose de maîtriser plusieurs indicateurs : combien de salariés sont concernés dans l'année ? Dans quels secteurs sont-ils recrutés et sur quels métiers ? Où sont situés ces emplois ? À quelle période de l'année les saisonniers sont-ils en emplois ? Quand sont-ils sans activité ? Il s'agit également de mieux connaître le profil des saisonniers (âge, niveau de qualification, etc.) pour répondre à leurs besoins spécifiques. Au-delà de la sécurisation des parcours, la réponse aux questions ci-dessus peut également contribuer à développer des actions destinées à améliorer les conditions d'emplois et de vie

⁷ Voir notamment la délibération n° 10-32 du Conseil régional de PACA dans le cadre du Schéma régional de développement touristique 2006 (2010), CESE (2014) et TransVaLoire (2013).

⁸ Fonds d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière.

⁹ Source : Convention collective nationale de tourisme social et familial.

¹⁰ Source : <http://www.agefos-pme.com/site-national/actualites/actualites/actualite/la-branche-de-lhotellerie-de-plein-air-mise-sur-le-cdi-emploi-formation/>

¹¹ Source : http://www.transvaloire.com/Rub_79/Boucles-saisonniere.html

des saisonniers (transport, logement, protection sociale, etc.)¹², et développer le dialogue social et la concertation entre tous les acteurs.

¹² CESE (2014), *op. cit.*

3. Mesurer l'emploi saisonnier : un exercice difficile

3.1 Différents contrats disponibles pour l'embauche

En raison de leur nature temporaire, les emplois saisonniers peuvent faire l'objet de contrats de travail à durée déterminée. En réalité, plusieurs modalités contractuelles existent pour recruter un « saisonnier » : CDD de droit commun, CDD saisonnier, contrat de vendange, CDD d'usage, contrat de mission d'intérim ou CDI intermittent (cf. tableau 1). Ces contrats se distinguent notamment par l'obligation ou non du versement d'indemnités de précarité ou par les possibilités de renouvellement des contrats (durée maximale des contrats et délai minimal pour réembaucher un saisonnier). Par exemple, l'indemnité de précarité est obligatoire pour les CDD de droit commun — sauf pour les jeunes travaillant pendant leurs vacances scolaires ou universitaires — et pour les contrats intérimaires. Ce n'est pas le cas pour les CDD saisonniers, les CDD d'usage et les contrats de vendange.

La préférence pour l'une de ces formes de contrat dépend notamment de l'activité exercée, car celle-ci détermine la nature des contrats dont dispose l'employeur pour embaucher. Alors que le CDD saisonnier n'est pas limité à une série d'activité — du moment où il correspond à la réalisation 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 — d'autres contrats, comme le CDD d'usage, ne sont possibles que dans certaines activités.

Ainsi, les emplois saisonniers de l'hôtellerie et de la restauration ou des centres de loisirs et de vacances peuvent *a priori* être conclus sur CDD d'usage ou CDD saisonnier. Ils peuvent même être conclus sur des contrats intérimaires, mais dans ce cas l'employeur a l'obligation de verser une indemnité de précarité. L'activité de commerce ne fait pas partie de la liste des activités pouvant avoir recours par principe au CDD d'usage ou au contrat d'intérim. Toutefois, au motif d'un accroissement temporaire d'activité, les salariés du commerce peuvent *a priori* être embauchés sur un CDD de droit commun ou un contrat d'intérimaire. De plus, si l'activité est saisonnière au sens de la jurisprudence, les salariés du commerce peuvent être embauchés *a priori* sur des CDD saisonniers.

Les activités du BTP ou des industries agroalimentaires — pour lesquelles le caractère saisonnier de l'emploi peut être plus difficilement justifiable — recourent *a priori* au contrat d'intérimaire ou un CDD de droit commun. Les activités de vendanges disposent quant à elles d'un contrat spécifique pour employer des saisonniers.

Enfin, il est à noter qu'il est possible de recruter en CDI des saisonniers dont l'emploi, bien que permanent, ne peut être exercé toute l'année. C'est par exemple le cas de certains emplois de formateurs ou de moniteurs de ski. Il est nécessaire, pour pouvoir proposer un contrat de travail intermittent qu'une convention ou un accord collectif autorise le recours à un tel contrat¹³.

¹³ Une expérimentation a été menée en 2013-2014 pour que les entreprises de moins de 50 salariés de trois secteurs d'activité (organismes de formation, hors formateurs en langues ; commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs ; détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie) puissent recourir à des contrats de travail intermittent.

Tableau 1 - Caractéristiques des contrats par lesquels peuvent être recrutés des travailleurs saisonniers*

| | 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) |

¹⁴ Les dispositions du Code du travail relatif au CDD ne s'appliquent pas aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ni aux contrats d'apprentissage.

¹⁵ « *Le salarié en congés payés peut bénéficier du contrat vendanges. Les agents publics peuvent également bénéficier de ce contrat.* » (Article L. 718-6)

¹⁶ Les secteurs d'activité dans lesquels des CDD peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI sont notamment : les exploitations forestières ; la réparation navale ; le déménagement ; l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ; le sport professionnel ; les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ; l'enseignement ; l'information, les activités d'enquête et de sondage ; l'entreposage et le stockage de la viande (Code du travail D. 1242-1).

¹⁷ « *Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à un mois, ni excéder neuf mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.* », Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997.

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|--|
| 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 - 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 - 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. 1251-36) | - | Non (L. 718-5) |

* Ce tableau présente les principaux éléments caractéristiques des contrats par lesquels peuvent être recrutés des travailleurs saisonniers. Pour l'ensemble des caractéristiques de ces contrats, se référer au Code du travail ou au Code rural et de la pêche maritime.
Source : France Stratégie, d'après législation.

¹⁸ L'article L. 1243-10 précise notamment que « L'indemnité de fin de contrat n'est pas due : [...] 2 ° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ; [...] »

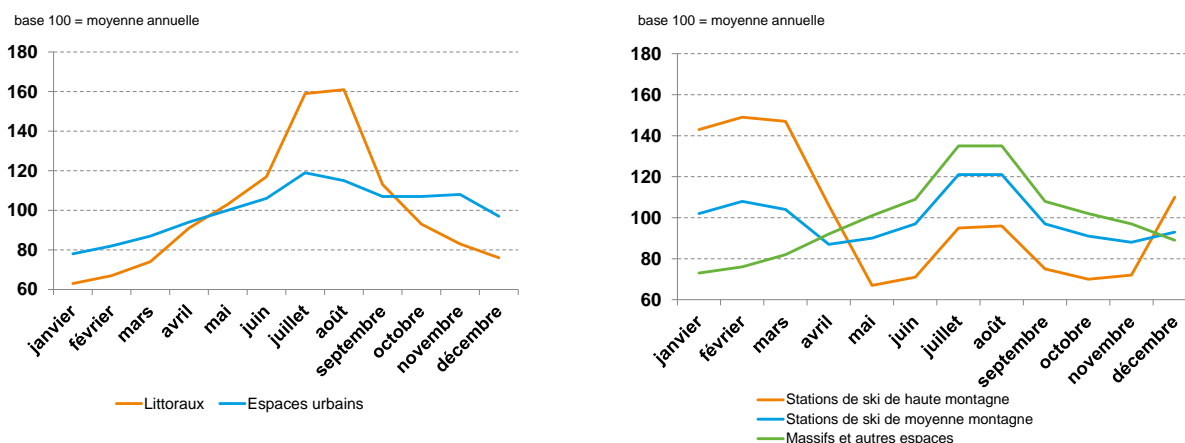
3.2 L'identification des saisonniers : au croisement de la dimension temporelle et de la dimension territoriale

Une deuxième difficulté pour mesurer l'emploi saisonnier vient du fait que pour une même activité économique, la « haute saison » n'a pas lieu nécessairement au même moment sur tout le territoire. Pour identifier certains emplois saisonniers, il est nécessaire de mener une analyse qui croise finement la dimension temporelle et la dimension territoriale, analyse qui nécessite de disposer de bases de données recensant des informations détaillées sur les emplois.

L'Insee a développé une méthodologie pour suivre l'emploi touristique qui est constitué à la fois d'emplois permanents (dans les communes fortement touristiques) et d'emplois saisonniers. En 2011, l'Insee a rénové sa méthode pour estimer le nombre d'emplois liés au tourisme. Schématiquement, la totalité de l'emploi dans les activités entièrement touristiques (les hôtels ou les parcs d'attraction par exemple) est considérée comme emploi touristique, alors que dans les activités partiellement touristiques (la restauration, l'organisation de congrès ou le commerce par exemple), l'emploi touristique est estimé en retranchant à l'emploi total un emploi théorique lié aux résidents.

Cette méthodologie informe sur l'ampleur de la saisonnalité de l'emploi touristique dans les différents territoires (littoral, montagnes, etc.). L'emploi touristique est ainsi deux à trois fois plus important en août qu'en janvier sur les littoraux bretons atlantiques et Méditerranéen. Les stations de ski de haute et moyenne montagne présentent un profil différent de celui du littoral avec deux pics d'emplois saisonniers au cours de l'année (graphique 1). Dans certaines activités (comme celle des vendanges, cf. *infra*), le « pic d'activité saisonnier » se concentre sur quelques jours. Ceci renforce l'intérêt d'une fenêtre d'observation temporelle très fine.

Graphique 1 - Emploi touristique mensuel dans différents types de territoires



Source : France Stratégie, d'après Insee, emplois touristiques en 2011¹⁹.

¹⁹ Insee (2015).

3.3 Les différentes « unités de mesure » des emplois saisonniers

Les études actuelles diffèrent par l'unité de mesure de ces emplois. Une même personne pouvant exercer plusieurs contrats au cours de l'année, le nombre de contrats de saisonniers conclus au cours d'une année n'est pas équivalent au nombre de personnes ayant été saisonniers durant cette même année. Raisonner à partir du volume de travail des saisonniers, exprimé en heures ou en équivalent temps plein, apporte une autre information que celle sur le nombre de contrats ou de personnes. C'est le cas également si au lieu de mesurer l'emploi saisonnier en référence à une année, on concentre le regard à un seul instant de l'année, comme au 31 décembre.

Les différentes publications s'appuient sur les indicateurs statistiques suivants :

- un nombre de contrats comptabilise l'ensemble des périodes d'emploi, quelle que soit la durée de cette période d'emploi, la personne qui exerce l'emploi et l'établissement où cet emploi est exercé ;
- un nombre de salariés indique le nombre de personnes ayant un contrat en cours à une date donnée (au 31 décembre, à la fin de l'exercice comptable, etc.) ;
- un poste comptabilise la présence d'un salarié dans un établissement au cours d'une année, et ce, que cette présence soit continue dans le temps (une seule période d'emploi au cours de l'année) ou discontinue (plusieurs périodes d'emploi, comme des contrats à durée limitée ou saisonniers). Un salarié qui cumule deux périodes d'emploi (i.e. deux contrats) au cours de l'année dans le même établissement est comptabilisé dans un seul poste. En revanche, s'il exerce dans deux établissements différents au cours de l'année, il est comptabilisé dans deux postes différents. Un nombre de postes équivaut ainsi au nombre d'établissements distincts dans lesquels ont travaillé des salariés ;
- l'emploi peut être exprimé en nombre d'équivalent temps plein (ETP) pour tenir compte non seulement du nombre de personnes qui sont en emploi, mais également de leur durée du travail (travail à temps plein, à mi-temps, etc.). Dans ce cas, le nombre total d'heures travaillées des personnes en emploi est divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées des emplois à plein temps. Une personne travaillant à temps plein équivaut à 1 ETP, une exerçant à mi-temps pour 0,5 ETP.

4. Les caractéristiques des emplois saisonniers à travers les déclarations des entreprises

Une façon de contourner la difficulté d'identification et de mesure des emplois saisonniers est de laisser aux entreprises le soin de cibler elles-mêmes les emplois concernés.

C'est ce qui est fait dans l'enquête réalisée par Pôle Emploi et le Crédoc²⁰ sur les projets de recrutements des entreprises (enquête Besoins de Main-d'œuvre). Le champ de cette enquête recouvre les établissements ayant au moins un salarié relevant du secteur privé ainsi que les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des douze derniers mois, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions, etc.) et les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles, etc.). Autrement dit, ce champ recouvre l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État et entreprises publiques.

Les projets saisonniers y sont définis comme étant « liés à un surcroît d'activité temporaire et récurrent », sans plus de précision²¹. Dès lors, cette enquête nous apporte des éléments sur l'importance des activités saisonnières et sur les métiers et territoires concernés.

En 2016, les entreprises prévoient 742 000 recrutements saisonniers, soit plus de 40 % de l'ensemble des recrutements anticipés pour cette année. Les métiers dont les projets de recrutement saisonniers sont à la fois les plus importants en volume et représentent une part élevée des projets de recrutements relèvent presque exclusivement d'activités agricoles ou liées au tourisme (dont les métiers du commerce). Près des deux tiers des projets de recrutement saisonniers relèvent d'une quinzaine de métiers. En particulier, les métiers agricoles (viticulteurs, arboriculteurs, cueilleurs, ouvriers agricoles) concentrent 20 % des projets de recrutement de saisonniers (tableau 2).

²⁰ Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie.

²¹ Cette définition est toutefois proche de la définition jurisprudentielle.

Tableau 2 - Les projets de recrutements saisonniers en 2016
parmi les 14 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement

| Métiers | Part des recrutements saisonniers dans l'ensemble des projets de recrutement (%) | Projets de recrutements saisonniers |
|--|--|-------------------------------------|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 96,4 | 100 663 |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 87,0 | 53 683 |
| Serveurs de café/restaurants (y.c. commis) | 71,6 | 53 253 |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 68,2 | 52 948 |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 46,9 | 33 189 |
| Employés de l'hôtellerie | 75,9 | 26 663 |
| Agents d'entretien de locaux (y.c. ATSEM)* | 29,6 | 24 239 |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutention | 52,7 | 24 065 |
| Cuisiniers | 63,0 | 23 664 |
| Employés de libre-service | 52,3 | 20 441 |
| Vendeurs habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs, culture | 55,6 | 18 364 |
| Artistes (en musique, danse, spectacle, y.c. professeurs d'art) | 41,6 | 16 959 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 23,0 | 12 260 |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxiliaire de puériculture, etc.) | 24,6 | 11 407 |
| Sous total (14 métiers) | 52,7 | 472 336 |
| Total projet de recrutements saisonniers (200 métiers) | 40,6 | 741 914 |

* Agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

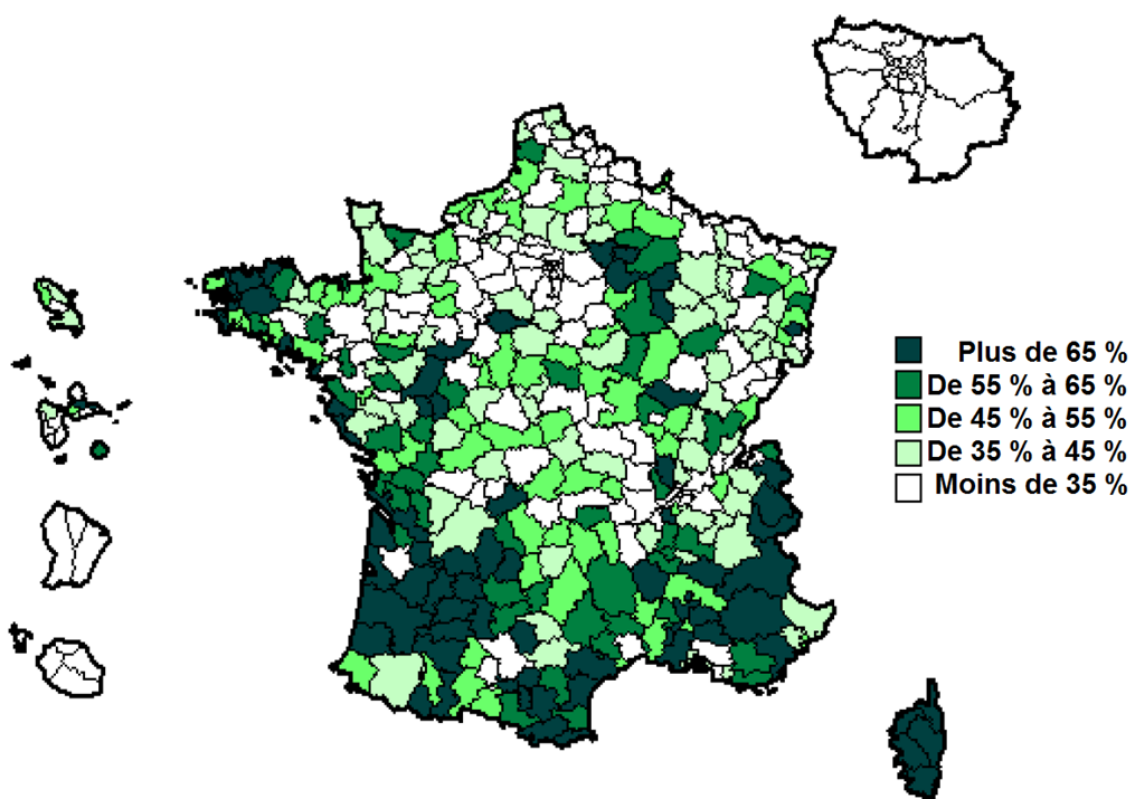
Lecture : en 2016, l'enquête BMO a recensé 100 663 projets de recrutements saisonniers de viticulteurs, arboriculteurs salariés et cueilleurs, soit 96,4 % des projets de recrutements dans ces métiers.

En vert, % de projets de recrutement saisonniers supérieurs à la moyenne.

Source : France Stratégie, d'après Pôle Emploi — Crédoc, 2016, enquête Besoins de Main-d'œuvre.

Cette étude informe également sur l'importance du critère géographique dans l'analyse de l'emploi saisonnier. En cohérence avec les métiers identifiés, les zones littorales, les zones de production agricole et viticole et les zones de montagne sont particulièrement concernées par ce type d'emploi. Dans certains bassins, les projets de recrutements saisonniers représentent plus des deux tiers de l'ensemble des projets de recrutement au cours d'une année (carte 1) : on perçoit ainsi tout l'enjeu d'une meilleure identification du poids économique des activités saisonnières pour ces territoires dans lesquels elles génèrent une activité économique significative. La répartition territoriale de l'emploi saisonnier est donc un indicateur important pour favoriser la mise en place de stratégies politiques et économiques adaptées dans les territoires (hébergements, centres de soin, coordination entre des acteurs, etc.).

**Carte 1 - Projets de recrutements saisonniers
par bassins d'emploi en 2016 (en %)**



Lecture : les bassins d'emploi longeant la côte atlantique recensent majoritairement plus de 65 % de projets de recrutement saisonnier sur le total des projets de recrutement annoncés pour l'année 2016.
Source : France Stratégie, d'après Pôle Emploi - Crédoc (2016).

5. Un portrait statistique (incomplet) des emplois saisonniers

Les projets de recrutements ne reflètent qu'imparfaitement la réalité. Certains recrutements anticipés peuvent ne pas se réaliser et à l'inverse rien ne garantit que les entreprises soient exhaustives sur leurs recrutements effectifs lorsqu'elles répondent à l'enquête. Par ailleurs, les projets de recrutements estimés par l'enquête BMO peuvent être bien plus faibles que leur nombre réel, car les employeurs ont une moindre visibilité des recrutements en CDD (les CDI représentent 36 % des projets de recrutements) et anticipent mieux les recrutements du début d'année (85 % des projets de recrutements sont prévus pour le 1^{er} semestre). Toutefois, la récurrence des emplois saisonniers permet *a priori* une meilleure anticipation qu'un emploi lié à un accroissement d'activité non saisonnier. Dès lors se pose la question des outils disponibles pour observer les emplois saisonniers.

5.1 Estimation de l'emploi saisonnier hors agriculture et hors fonction publique

Aucune enquête statistique d'ampleur nationale ne permet aux employeurs de déclarer le nombre de saisonniers qu'ils ont recrutés ou aux individus de déclarer s'ils ont, ou non, occupé un emploi saisonnier au cours de l'année. Au mieux, l'enquête Emploi de l'Insee - qui interroge tout au long de l'année des personnes sur leur situation sur le marché du travail - demande aux personnes en emploi le type de leur contrat de travail, le « contrat saisonnier » étant une des réponses possibles²². En moyenne, au cours de l'année 130 000 personnes déclarent être en emploi sur un contrat saisonnier. En raison de la taille limitée de l'échantillon, cette enquête ne permet pas d'étudier finement les caractéristiques de ces individus. Néanmoins, elle apporte une précision sur le « pic de saisonniers » au cours de l'été. En moyenne, au cours du 3^e trimestre, 230 000 personnes ont déclaré être en emploi sur un contrat saisonnier. Elles sont généralement autour de 80 000 au cours des 1^{er} et 4^e trimestres. En raison de la diversité des contrats possibles pour embaucher des saisonniers (*cf. supra*), ces estimations fondées uniquement sur la déclaration d'un contrat saisonnier sous-estiment cependant le nombre de saisonniers²³.

L'enquête Emploi de l'Insee peut également être utilisée pour évaluer le « pic de saisonniers » au cours de l'année à partir de la variation de l'emploi à durée limitée au cours des différents trimestres²⁴. En France, le niveau d'emploi est généralement à son plus haut niveau au cours du 3^e trimestre et au plus bas pendant le 1^{er} trimestre (graphique 2). Cette variation de l'emploi reflète en partie l'ampleur du pic d'emploi saisonnier (estimé à 270 000 emplois – et 250 000 hors secteur agricole). Il n'est toutefois pas possible de dire si cette estimation majore ou minore le pic infra-annuel de l'emploi saisonnier. D'une part, la période des vendanges se concentre sur une dizaine de jours (*cf. infra*) et de ce fait le nombre

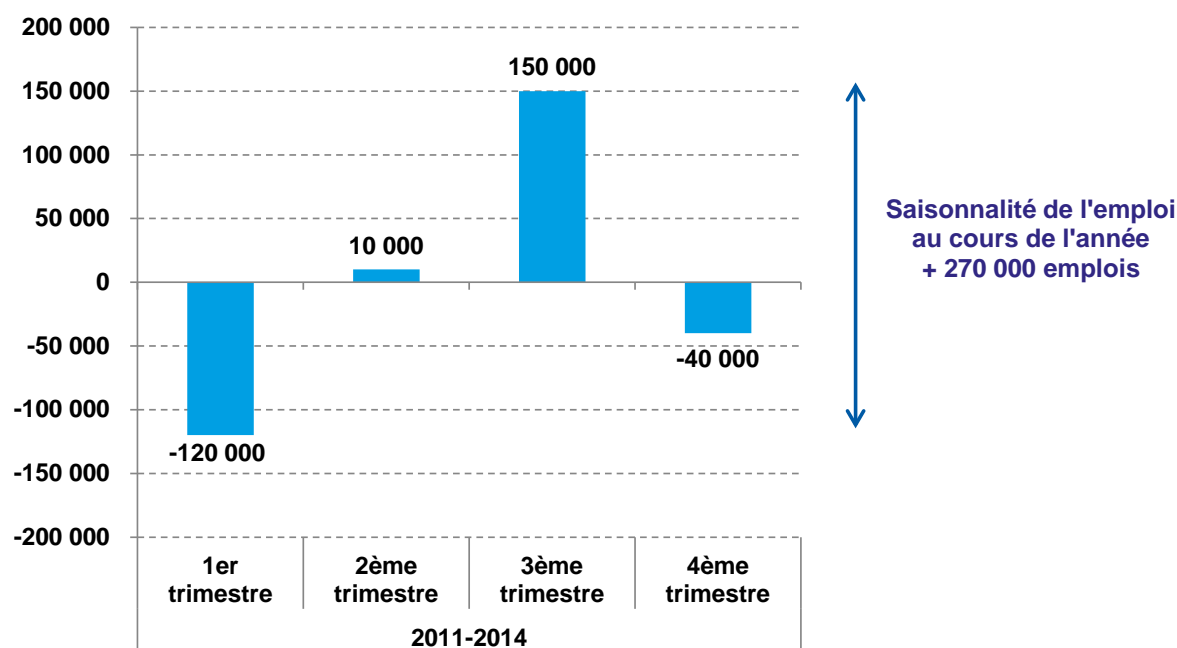
²² Plus précisément, les modalités de réponse à la question « Quel est le type de votre contrat de travail ? » sont : « Pas de contrat de travail/Contrat à durée indéterminée (CDI)/Contrat à durée déterminée (CDD) autre que saisonnier/Contrat saisonnier/Contrat d'intérim ou de travail temporaire/Contrat d'apprentissage ».

²³ Il peut exister un biais de réponse qui conduit à sous-estimer le nombre de CDD saisonniers si les personnes ne perçoivent pas le caractère saisonnier de l'emploi qu'elles occupent.

²⁴ Pour approcher l'emploi saisonnier, c'est la variation de l'emploi hors fonction publique, travail indépendant, stages, contrats aidés et contrats à durée indéterminée qui est analysée. Cela équivaut à ne s'intéresser qu'à la variation des CDD privés et de l'intérim.

moyen d'emplois au cours du 3^e trimestre sous-estime le pic d'emplois saisonniers²⁵. D'autre part, une partie de la hausse de l'emploi au 3^e trimestre peut correspondre à des embauches de jeunes qui, ayant terminé leurs études, rentrent sur le marché du travail en septembre. Cet effet tend à surestimer le pic d'emplois saisonniers.

Graphique 2 - Écart de l'emploi en CDD privé et intérim par rapport à la moyenne annuelle



Source : France Stratégie, d'après Insee, enquêtes Emploi.

D'autres méthodes ont été développées par l'Insee et les observatoires de branches pour améliorer l'identification de l'ensemble des emplois saisonniers à partir de données administratives. Pour ce faire, la principale source d'information est la déclaration administrative obligatoire que doit accomplir toute entreprise employant des salariés²⁶. Elle contient de nombreuses informations sur les contrats (dates de début et de fin de contrat, activité de l'entreprise qui emploie, localisation géographique de l'emploi, profession exercée, etc.) conclus au cours d'une année, mais ne distingue pas les différentes formes de contrats à durée limitée. Cette source de données a été utilisée à la fois par des acteurs publics (directions régionales de l'Insee) et des organisations professionnelles²⁷ pour analyser l'emploi saisonnier.

L'Insee et ses directions régionales ont développé une méthodologie pour repérer les emplois saisonniers en fonction des fluctuations d'emploi périodiques. Pour ce faire, l'Insee retrace pour différentes activités économiques l'évolution quotidienne de l'emploi salarié

²⁵ Hors secteur agricole, la variation des emplois en CDD privé et de l'intérim est estimée à 250 000. Le pic d'emplois saisonniers agricoles estimé par cette méthode (environ 20 000) est ainsi fortement sous-évalué (cf. *infra*).

²⁶ Il s'agit de la déclaration annuelle de données sociales (DADS) à laquelle se substitue désormais la déclaration sociale nominative (DSN).

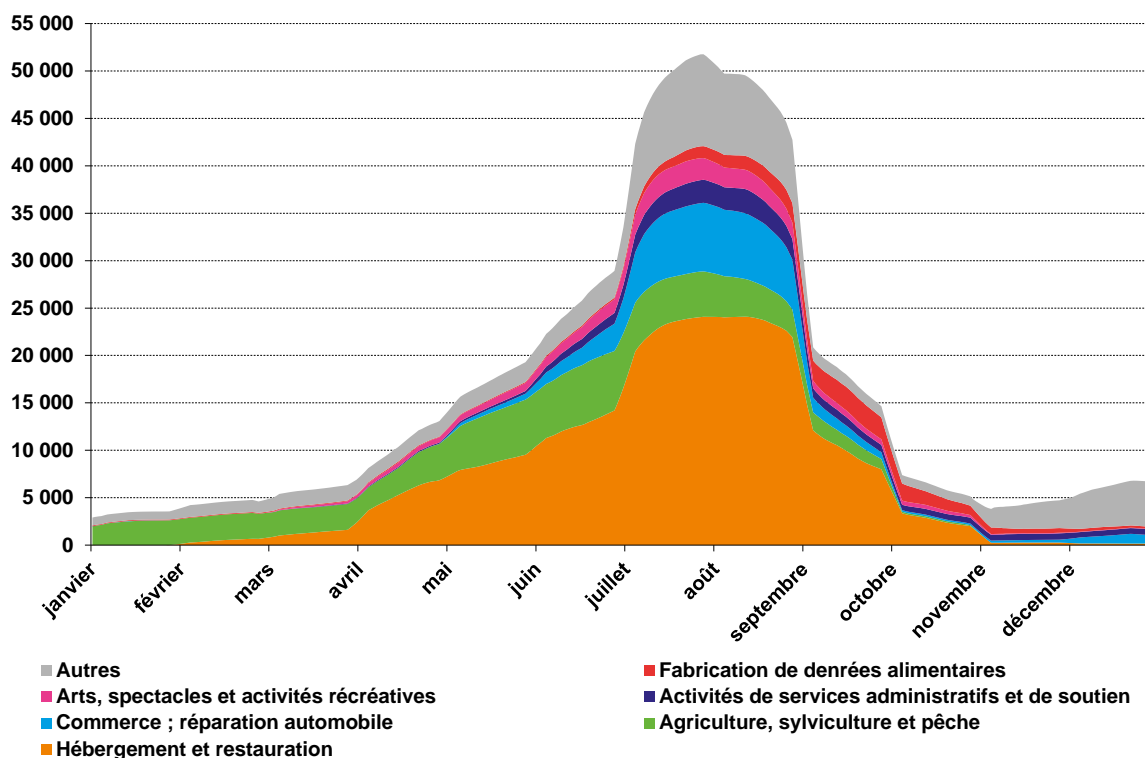
²⁷ Fafih (2014).

dans un territoire - généralement inférieur au département. Cela permet de déterminer pour chaque activité des dates de début et de fin de saison, dates qui peuvent varier selon le territoire. Sont alors considérés comme saisonniers les contrats dont la date de début et de fin sont incluses dans les bornes de la saison définies localement pour chaque activité²⁸. Cette méthodologie, qui tire pleinement parti du détail des informations contenues dans les déclarations administratives des entreprises, sera refondue à la suite de la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN).

Cette méthodologie possède deux avantages. Tout d'abord, elle peut être appliquée à toutes les activités économiques et permet d'identifier des emplois saisonniers ailleurs que dans les activités agricoles ou touristiques. Ensuite, elle ne repose pas sur le type de contrat de travail. Elle permet donc d'identifier les emplois saisonniers en CDD, quelle que soit leur nature. De plus, cette méthodologie peut être également appliquée aux fichiers mensuels sur les contrats en intérim gérés par Pôle emploi et la Dares pour identifier les saisonniers recrutés sur contrats d'intérim.

Graphique 3 - Variation journalière de l'emploi saisonnier en Languedoc-Roussillon en 2011

Unité : emplois en ETP



Source : France Stratégie, d'après Insee, DADS 2011 fichiers postes au lieu de travail²⁹.

Aucune étude statistique n'a été réalisée au plan national avec cette méthodologie. Il n'est donc pas possible de présenter un nombre d'emplois saisonniers pour l'ensemble du territoire. Toutefois, quelques directions régionales de l'Insee ont dressé un panorama de

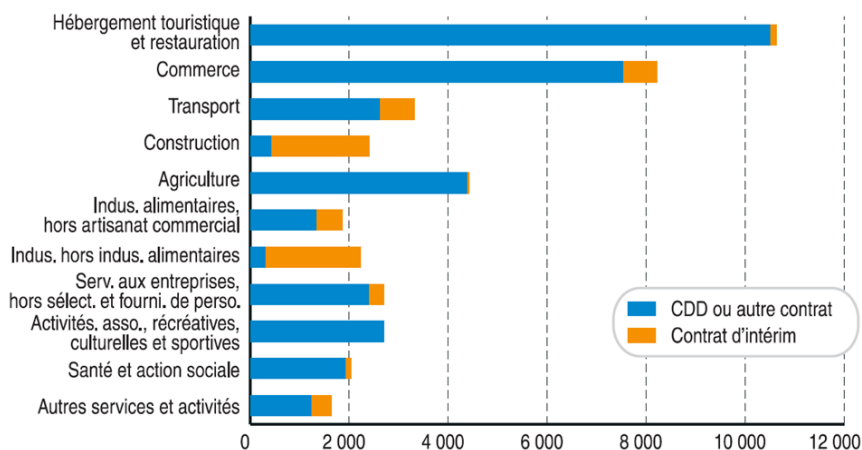
²⁸ Pour approfondir la méthode, voir Insee – Direccte Languedoc-Roussillon (2014).

²⁹ Voir aussi Insee – Direccte Languedoc-Roussillon (2014).

l'emploi saisonnier à partir de cette méthode. Elles apportent des informations structurantes sur la connaissance de l'emploi saisonnier. Trois études³⁰ montrent ainsi que les emplois saisonniers relèvent de nombreux secteurs d'activité. Le périmètre de l'emploi saisonnier ainsi défini apparaît plus large que le champ des branches professionnelles qui ont - notamment à travers leurs observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences - réalisé des études sur l'emploi saisonnier³¹.

Il existe cependant des pratiques et des usages différents selon les secteurs. L'agriculture et certaines activités de service (hôtellerie restauration, commerce, nettoyage, activité artistique, autres activités récréatives, etc.) utilisent majoritairement le CDD saisonnier. L'industrie, la construction et les services aux entreprises (manutention, conditionnement, messagerie/fret, entreposage, etc.) ont principalement recours à des missions d'intérim.

Graphique 4 - Nombre d'emplois saisonniers selon le secteur d'activité et selon le type de contrat en Midi-Pyrénées, en 2007



Source : France Stratégie, d'après Insee, DADS 2007 ; Pôle emploi, fichier sur les contrats d'intérim (2007)³²

L'Observatoire de l'hôtellerie et de la restauration a commandité au Céreq une étude sur l'emploi saisonnier à partir des déclarations administratives obligatoires des entreprises. Pour ce faire, les emplois saisonniers de l'hôtellerie et de la restauration ont été définis comme étant les contrats dont le début et la fin n'excèdent pas les limites de la saison. Deux périodes de haute saison ont été conventionnellement retenues : la saison d'hiver entre le 1^{er} décembre et 31 mars, celle d'été du 1^{er} avril au 30 septembre. L'hôtellerie et la restauration (hors restauration rapide) ont ainsi eu recours à 98 000 postes de saisonniers sur la saison d'hiver de 2010-2011 et 328 000 sur la saison d'été de 2011. Ce nombre de « postes » est intermédiaire entre le nombre de salariés et celui des contrats, car il cumule le nombre d'établissements distincts dans lesquels a travaillé chaque salarié de ce secteur au cours

³⁰ Insee - Direccte Nord-Pas-de-Calais (janvier 2012), Insee - Direccte Midi-Pyrénées (mars 2012) et Insee - Direccte Languedoc-Roussillon (décembre 2014).

³¹ À savoir les activités de l'hôtellerie-restauration, de l'hôtellerie de plein air, du tourisme social et familial, des espaces de loisir, d'attraction et culturels, du secteur agricole et de la filière alimentaire (branches des industries agroalimentaires, commerce de détail alimentaire et coopération agricole).

³² Insee - Direccte Midi-Pyrénées (2012).

des périodes de haute saison. Par cette méthode, un quart des postes de l'hôtellerie et de la restauration de l'année relèverait de l'emploi saisonnier.

Encadré 1

L'emploi saisonnier dans les industries agroalimentaires

Les observatoires de branches réalisent également des enquêtes auprès de leurs entreprises adhérentes et de ce fait peuvent disposer d'informations déclaratives sur le recours aux emplois saisonniers. C'est le cas de l'Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises des branches de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail (OPCALIM). Le nombre de salariés saisonniers dans les industries agroalimentaires est estimé à 13 000 au 1^{er} janvier 2012³³. Cela représente moins de 3 % de l'emploi salarié des industries alimentaires et boissons estimé par l'Insee à 575 900 au 31 décembre 2011³⁴.

Si l'observation de l'emploi en fin d'année ne reflète qu'imparfaitement l'ampleur de l'emploi saisonnier dans les industries agroalimentaires, l'analyse de l'emploi salarié au cours de l'année confirme le poids relativement restreint de l'emploi saisonnier dans cette activité.

Une étude réalisée par la Direction régionale de l'Insee Bretagne à partir des déclarations annuelles de données sociales de 2009 montre ainsi que le nombre de postes dans l'industrie agroalimentaire varie en Bretagne entre 58 000 au mois de janvier et 63 000 au mois de juillet, soit un pic d'emploi saisonnier d'environ 8 % pendant la période estivale³⁵.

5.2 Estimation de l'emploi saisonnier agricole

La base de la Mutualité sociale agricole (MSA) contient des informations sur le recouvrement des cotisations pour le régime agricole de la MSA. Elle ne permet de mesurer les emplois saisonniers qu'à partir de critères objectifs. L'Insee a ainsi circonscrit les contrats saisonniers agricoles par les contrats à durée limitée pour lesquels l'employeur bénéficie d'une exonération ou d'une réduction de charges patronales spécifique aux travailleurs occasionnels, ou qui bénéficient de dispositifs spécifiques à l'emploi saisonnier³⁶. Par cette méthode, l'Insee estime que dans le secteur agricole près de 110 000 contrats saisonniers étaient actifs chaque jour en 2009, ce nombre variant de 40 000 à 280 000 au cours de l'année (cf. graphique 5)³⁷. Lors du pic de la saison des vendanges (mi-septembre), 60 % des contrats en cours sont des contrats saisonniers. Cette méthode présente l'avantage d'identifier un nombre de contrats actifs (par jour, en moyenne sur un trimestre ou l'année), qui peut s'apparenter à un nombre de personnes salariées ou un nombre de postes. Elle suppose toutefois de bien circonscrire la nature des contrats retenus pour l'analyse.

³³ OPCA du secteur alimentaire : étude présentée lors d'une audition au CESE le 19 mars 2014 sur la saisonnalité dans la filière alimentaire, non publiée.

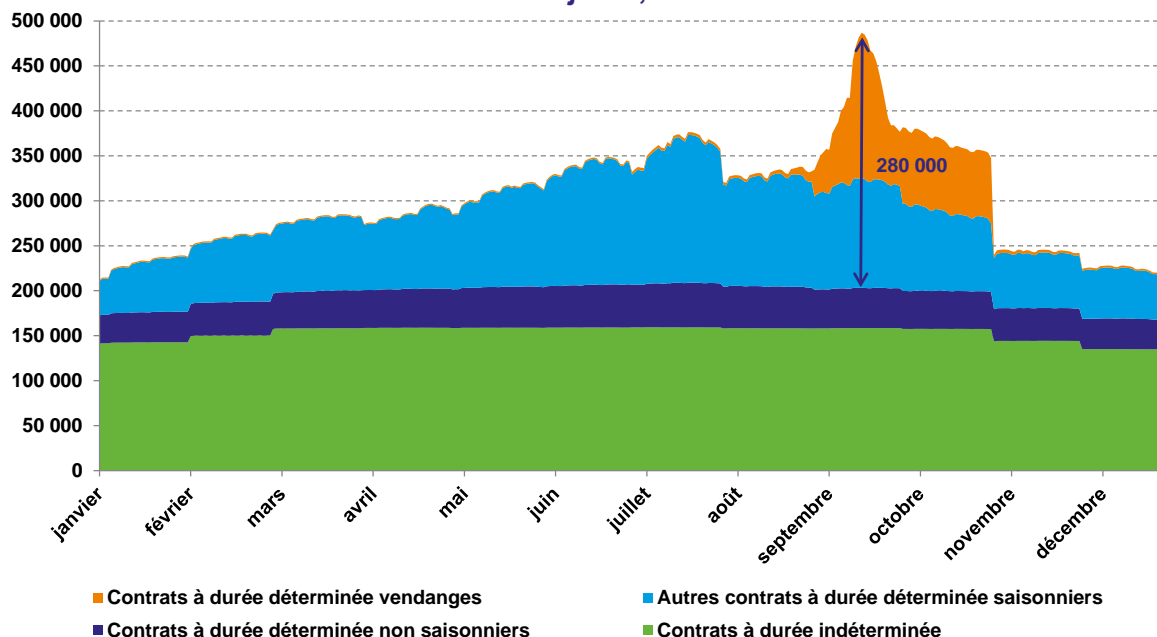
³⁴ Insee (2014).

³⁵ Insee - Direccte Bretagne (2012).

³⁶ Villaume (2011).

³⁷ On compte 160 000 contrats saisonniers en moyenne au cours du troisième trimestre 2009 et 170 000 à la fin de ce trimestre.

Graphique 5 - Nombre de contrats de salariés agricoles en cours, selon les jours, en 2009



Lecture : le nombre journalier maximum de contrats salariés agricoles en cours en 2009 s'élève à un peu moins de 487 000 unités ; le nombre de contrats saisonniers varie d'un minimum de 39 500 à un maximum de 283 700.

Source : France Stratégie, d'après Mutualité sociale agricole, calculs Insee.

Dans sa publication annuelle, la MSA³⁸ évoque l'importance de l'emploi saisonnier dans le secteur agricole en soulignant la forte variation de l'emploi au cours de l'année : « Le 2^e et surtout le 3^e trimestre sont caractérisés par un niveau élevé d'emplois saisonniers consacrés aux récoltes arboricoles et aux vendanges ». Dès lors, l'écart entre le nombre des emplois salariés agricoles en fin d'année (indicateur considéré par la MSA comme pertinent de l'emploi permanent), et celui observé à la fin du 3^e trimestre (indicateur sous-estimant le pic d'emploi saisonnier qui a lieu mi-septembre et non fin septembre) fournit une sous-estimation du nombre d'emplois saisonniers lors du « pic de la saison agricole » (100 000 personnes en 2013 et 120 000 en 2009).

5.3 Estimation de l'emploi saisonnier dans la fonction publique

La fonction publique peut également avoir recours à des emplois saisonniers. Ainsi, la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise que les collectivités « peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à [...] un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs. ». Il en est de même pour les deux autres versants de la fonction publique.

³⁸ MSA (2015). Le champ de la MSA recouvre quatre grands secteurs d'activité : exploitation culture-élevage, organismes de services, secteur coopératif et les autres activités.

L'accroissement saisonnier d'activité n'est qu'un des motifs possibles au recours à des agents non titulaires. Il est difficile d'isoler les saisonniers parmi l'ensemble des personnels non titulaires. L'Insee a publié en mars 2016, un bilan de l'emploi dans la fonction publique en 2014 qui permet d'estimer un majorant du nombre de ces saisonniers. Selon l'Insee, 257 300 personnes ont occupé un poste dans la fonction publique en 2014, mais ne sont présentes ni en fin d'année 2013, ni en fin d'année 2014. Cela représente 4,2 % des personnes ayant occupé au moins un poste dans la fonction publique au cours de l'année 2014. Cette proportion s'étend de 5,6 % dans la fonction publique territoriale à 3,2 % dans la fonction publique d'État. La description de ces emplois, essentiellement contractuels, montre que seuls ceux dans la fonction publique territoriale s'apparentent à des emplois saisonniers. Ils sont adjoints techniques, d'animation ou administratifs, ou encore employés de la filière sportive. Ce descriptif rejoint les conclusions de l'étude qualitative menées par le CNFPT³⁹.

Selon ces derniers travaux, les principaux métiers et activités saisonniers observés au sein des collectivités publiques sont :

- l'animation loisirs enfance/jeunesse ;
- le renfort des équipes techniques (entretien de la voie publique, des espaces verts, etc.) ;
- l'animation des événements culturels et de promotion du patrimoine ;
- les agents d'accueil et d'information ;
- les renforts des équipes administratives ;
- le renfort non armé des équipes de la police municipale ;
- les agents sur les plages ;
- le personnel affecté aux ports de plaisance ;
- les emplois dans les équipements de loisirs et sportifs (centres nautiques, campings) ;
- les services à la population (centres d'action sociale, etc.) ;
- les activités de montages.

Selon l'Insee, la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière ont plus recours à des emplois occasionnels qu'à des activités saisonnières (employés respectivement dans l'éducation nationale et l'enseignement supérieur et aides-soignants ou agents de services hospitaliers qualifiés). Dès lors, si l'on retient uniquement la fonction publique territoriale, l'estimation du nombre de personnes ayant occupé un poste en 2014, mais n'étant pas présentes ni en fin d'année 2013 ni en fin d'année 2014 permet d'approcher le nombre d'emplois saisonniers dans la fonction publique. À partir des données de l'Insee, celui-ci peut être estimé à environ 115 000⁴⁰.

5.4 Synthèse

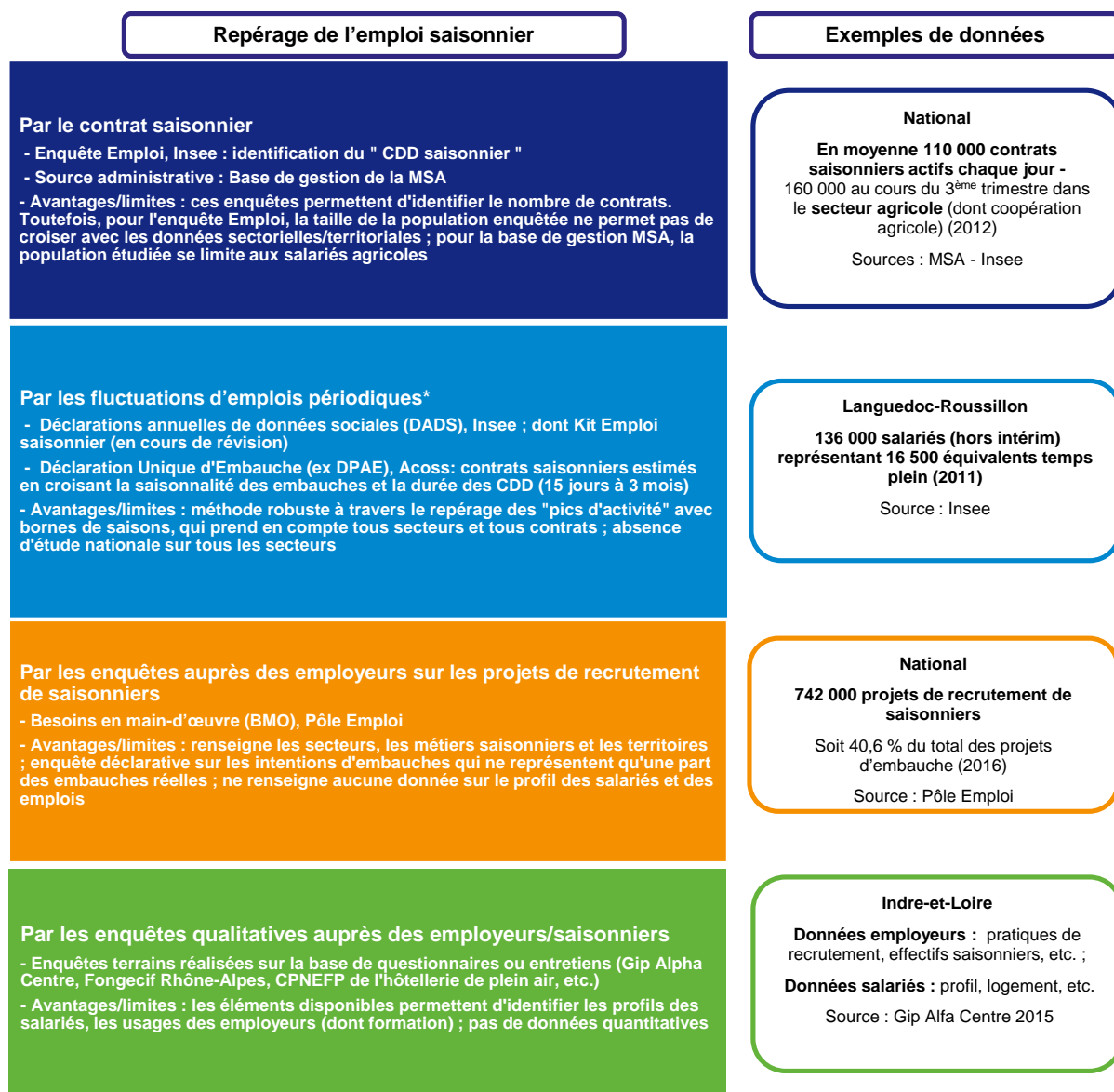
Que déduire de ces différentes analyses pour l'estimation du nombre de saisonniers ? Bien que fondées sur des données disparates, il nous semble possible d'évaluer à au moins 500 000, l'ordre de grandeur du nombre d'emplois saisonniers hors fonction publique en France. En effet (1) l'emploi salarié sur contrat à durée limitée hors agricole est plus élevé de 250 000 emplois au 3^e trimestre qu'au 1^{er} trimestre ; (2) au moins 80 000 personnes occupent

³⁹ CNFPT (2012).

⁴⁰ Estimation France Stratégie.

un emploi saisonnier au 1^{er} trimestre, et (3) on compte en moyenne 160 000 contrats saisonniers agricoles au cours du 3^e trimestre, et jusqu'à 280 000 lors des périodes de vendanges. De ce fait, en additionnant ces données, on peut estimer le nombre d'emplois saisonniers en France à au moins 500 000 (voire plus de 600 000 si on inclut le pic des périodes de vendange). Cette estimation atteint 700 000 emplois si l'on intègre ceux de la fonction publique territoriale. Il s'agit là d'ordre de grandeur.

Graphique 6 - Méthodes et sources pour repérer l'emploi saisonnier



* Distinction entre emploi saisonnier et non saisonnier en fonction des dates de début et de fin de contrats et de la saisonnalité de l'activité.
Source : France Stratégie.

6. Plusieurs profils de saisonniers

Au-delà des données quantitatives disponibles sur l'emploi saisonnier, certaines enquêtes permettent de dresser un portrait des salariés et des emplois occupés. Les salariés recrutés pour des emplois saisonniers sont plutôt jeunes⁴¹ et, hormis dans le secteur agroalimentaire, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à occuper ces emplois.

Cependant, ces critères cachent des réalités bien différentes. Une typologie des profils de travailleurs saisonniers — réalisée par l'Insee Languedoc-Roussillon⁴² — permet de distinguer différents enjeux (de sécurisation des parcours, de qualité de l'emploi, etc.) au regard de chacun des profils :

- les moins de 25 ans sont *a priori* plutôt des étudiants à la recherche d'un « job d'été » volontairement ponctuel. Il peut également s'agir de jeunes à la recherche d'une première expérience professionnelle préalable à une insertion professionnelle plus durable ;
- les saisonniers de complément, employés pour des contrats très courts lors des périodes de vacances, dans l'administration ou les services à la personne principalement, exercent une activité identique à celle exercée le reste de l'année. Les questions de qualité de l'emploi ne se posent pas plus pour la saison que pour le reste de l'année ; il s'agit donc plutôt d'activités de complément ;
- les saisonniers agricoles enchaînent les contrats et leur période d'activité est plus longue que pour les autres catégories ;
- les « grands » saisonniers pour qui il s'agit plutôt d'un mode de vie « choisi » sont plus âgés et réalisent des contrats plus longs, dans des secteurs comme le commerce et l'industrie.

Cette typologie globale de l'ensemble des saisonniers peut être affinée lorsque l'on s'intéresse à une activité économique donnée. Ainsi, la branche du tourisme social et familial qui offre la particularité de titulariser ses saisonniers après douze mois d'expérience sur deux années consécutives, a mis en évidence une typologie alternative en distinguant notamment les saisonniers mobiles géographiquement de ceux fortement ancrés localement.

Bien que disparates, l'analyse des données disponibles sur l'emploi saisonnier permet de relever certaines caractéristiques sur les postes concernés.

Peu qualifiés - et souvent moins qualifiés que les emplois permanents du même secteur - les emplois saisonniers sont souvent rémunérés au niveau du SMIC. En plus d'être généralement de courte durée, ces contrats sont également fréquemment à temps partiel (environ 40 % dans l'hôtellerie-commerce-restauration⁴³). Leurs conditions de travail sont généralement moins favorables que pour les salariés permanents : la prise de poste est souvent rapide, accompagnée par peu de formation et un déficit d'évaluation.

⁴¹ 61 % ont moins de 35 ans dans le secteur de l'hôtellerie de plein air, respectivement 60 % et 50 % moins de 30 ans dans l'hôtellerie et restauration et dans la filière alimentaire, enfin 35 % ont moins de 25 ans dans le secteur du tourisme en région Bretagne.

⁴² Insee — Direccte Languedoc-Roussillon (2014).

⁴³ Fafih (2014), *op cit.*

La discontinuité des parcours est également forte. À titre d'exemple, en Midi-Pyrénées⁴⁴ seuls 5 % des saisonniers enchaînent des travaux saisonniers. Toutefois, certains employeurs - notamment dans les métiers de l'alimentaire, de l'hôtellerie de plein air ainsi que le tourisme social et familial - tentent de « fidéliser » les saisonniers en faisant appel aux mêmes personnes selon les saisons.

7. Améliorer l'observation de l'emploi saisonnier

Le groupe de travail du Réseau Emplois Compétences a fortement mis en avant la nécessité de mieux observer l'emploi saisonnier pour assurer la mise en place d'actions de sécurisation de ces emplois et une meilleure protection des salariés. L'enjeu est bien d'estimer le nombre d'emplois concernés, leur localisation, leurs caractéristiques et le profil des salariés.

Un portrait imparfait se dessine à travers ce document de travail qui peut être assorti de plusieurs propositions pour « élaborer des statistiques fiables et homogènes », comme le préconise le CESE.

En premier lieu, pour affiner la connaissance quantitative de l'emploi saisonnier, l'analyse des données sur le « CDD saisonnier » ne semble pas l'angle d'approche à privilégier. En effet, alors que ce contrat présente des caractéristiques spécifiques et nécessite des mesures particulières de sécurisation, il s'avère plutôt concentré au sein de quelques secteurs d'activité, donc insuffisamment représentatif de l'ensemble de l'emploi saisonnier, car non exclusif (comme l'ont démontré en particulier les études des directions régionales de l'Insee).

Il convient donc d'appréhender l'emploi saisonnier dans l'ensemble des secteurs d'activité sans restreindre l'analyse aux seuls CDD saisonniers.

Le décompte des contrats (CDD saisonniers ou autres contrats à durée limitée mobilisés pour des activités saisonnières), peut permettre d'estimer un nombre de personnes employées sur une activité saisonnière (par jour, en moyenne sur un trimestre ou sur l'année), mais nécessite de connaître précisément quelle part de contrats à durée limitée est utilisée pour les activités saisonnières (cf. méthodologie Insee-MSA). La mesure la plus significative repose sur le décompte du nombre de postes saisonniers (quel que soit le contrat).

Deux sources statistiques permettent de prendre en compte ces paramètres (tous secteurs, tout contrat de travail – hors CDI, et mesure du nombre de postes ou d'emplois) : l'enquête Emploi en continu (Insee), et les Déclarations annuelles de Données sociales (DADS progressivement remplacées par les Déclarations sociales nominatives).

L'Enquête Emploi permet d'estimer le « pic de saisonniers » au cours de l'année en mesurant les variations de l'emploi à durée limitée au cours des différents trimestres. Néanmoins, cette source présente l'inconvénient d'être un sondage, ce qui limite le détail des informations qu'elle livre à un niveau fin (par secteur d'activité par exemple, ou du fait

⁴⁴ Insee — Direccte Midi-Pyrénées (2012).

que l'emploi est mesuré en moyenne sur le trimestre sans pouvoir prendre en compte un éventuel pic enregistré durant le trimestre).

La source des DADS et, pour le secteur agricole, la base des recouvrements de cotisations sociales de la MSA - (cf. *supra* études régionales Insee et étude Fafih-Céreq) sont des sources d'origine administratives, donc exhaustives, qui permettent de repérer les fluctuations d'emploi périodiques de façon fine, en définissant des « bornes » de saisons spécifiques à chaque activité saisonnière - et non à chaque fin de trimestre - et sur chaque territoire. Les études réalisées (régionales ou sectorielles) permettent d'estimer un nombre d'emplois de façon précise.

Outre le volume d'emploi, cette source statistique permet également d'identifier les caractéristiques des emplois (durée du travail, salaires, etc.) et le profil des saisonniers (âge, sexe, lien à la migration⁴⁵, etc.). Elle semble donc la plus appropriée pour répondre aux besoins exprimés par les membres du groupe de travail (ex : calibrage de dispositifs de formation, mise à disposition de logement, de sécurisation des parcours, etc.).

La question de la sécurisation des parcours, qui fonde ces travaux, pose également celle de l'identification des trajectoires des individus dans l'emploi. L'identification de la part des reconductions de contrat saisonnier et les transformations en emploi permanent permettraient de repérer l'effet du contrat saisonnier comme tremplin vers un emploi plus durable⁴⁶.

Proposition : appréhender l'emploi saisonnier dans l'ensemble des secteurs d'activité, sans restreindre l'analyse aux seuls CDD saisonniers. Décompter le nombre de postes saisonniers (plutôt que le nombre de contrats ou d'ETP). Pour ce faire, développer une méthodologie s'appuyant sur les travaux entrepris par l'Insee et le Fafih-Céreq sur la base de la source DADS/DSN. Explorer dans ce cadre la possibilité d'appréhender statistiquement les trajectoires des individus (renouvellement de contrats, transformation de CDD en CDI).

Un groupe de réflexion au sein du Cnis⁴⁷ pourrait se saisir de ces propositions, afin de définir une méthodologie partagée par les utilisateurs et les producteurs de la statistique publique, permettant de répondre aux besoins des représentants des branches et/ou des saisonniers.

Au-delà des connaissances statistiques, la réalisation d'études qualitatives reste incontournable pour mieux renseigner les profils des saisonniers et des emplois (par exemple : caractère subi ou non de l'emploi, conditions de travail, etc.). Une description plus fine des profils d'employés saisonniers favoriserait un meilleur ciblage des modes spécifiques d'accompagnement et des actions destinées à sécuriser les parcours (notamment : multiactivité au sein de plusieurs entreprises ou plusieurs secteurs, formations en intersaison⁴⁸, etc.).

⁴⁵ La France dispose, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2006, de la carte de séjour temporaire, ou CST, portant la mention « travailleur saisonnier », destinée aux étrangers titulaires d'un contrat de travail saisonnier qui s'engagent à maintenir leur résidence habituelle hors de France. La loi a mis en place ce titre de séjour, là où il n'y en avait généralement pas : souvent, le contrat de travail en tenait lieu. Il est valable trois ans, mais ne permet à son titulaire de séjourner en France que pendant la période des travaux saisonniers et au maximum six mois sur douze.

⁴⁶ Observatoire du Tourisme social et familial (2013).

⁴⁷ Conseil national de l'information statistique.

⁴⁸ À l'image du dispositif expérimental qu'est le CDI emploi-formation dans la branche de l'hôtellerie de plein air : contrat de travail permettant aux salariés de se former pendant la saison creuse

Proposition : développer les études qualitatives qui relèvent en priorité des acteurs de terrain (Carif-Oref, maisons des Saisonniers et maisons de l'Emploi, etc.), et qui ont d'ores et déjà expérimenté des enquêtes qualitatives ciblées sur certains territoires, pour mettre en œuvre des actions ciblées (*cf. supra*).

Améliorer la connaissance de l'emploi saisonnier suppose également de mieux connaître les employeurs de saisonniers. Le groupe de travail a mis l'accent sur deux points clés qui peuvent participer à la sécurisation de l'emploi saisonnier : les problématiques de gestion des ressources humaines et le poids économique des activités dites saisonnières.

Les travaux du groupe ont révélé que les enquêtes ou études statistiques sur les employeurs de saisonniers sont relativement rares et pourraient utilement se développer. Par exemple, les difficultés rencontrées par les employeurs (comme les abandons de postes récurrents) ont été mentionnées à plusieurs reprises et mériteraient d'être étayées par des enquêtes de nature qualitative auprès des entreprises, pour identifier notamment leurs besoins en matière d'appui à la gestion des ressources humaines spécifiques à la saisonnalité.

Une analyse de la contribution de l'activité saisonnière à l'économie (part dans le PIB, montant du chiffre d'affaires généré, poids dans l'activité économique locale, en particulier sur les territoires où il représente un volume d'emploi important [*cf. graphique 1*]) a également été proposée par les membres du groupe de travail ; cette piste fait écho aux recommandations du CESE qui suggère de mettre en place des mesures de soutien aux activités saisonnières (par exemple soutien à l'exportation ou de sensibilisation des consommateurs, *cf. supra*).

Proposition : des travaux visant à mesurer la contribution des activités touristiques - permettant *a priori* de distinguer sa partie saisonnière - à l'économie existent (*cf. supra*, Insee-DGE). Les étendre aux autres activités de nature saisonnière serait à envisager.

Enfin, les échanges du groupe de travail ont permis de mettre en avant deux catégories d'actions destinée à sécuriser les parcours des saisonniers : la première vise à assurer leur accès à la formation ; la seconde a pour objectif de sécuriser l'emploi des saisonniers en permettant de coordonner les besoins des employeurs tout au long des saisons, y compris sur des territoires différents. Avant de mettre en œuvre de telles expérimentations, il est nécessaire de s'assurer qu'une évaluation qualitative et quantitative des effets sera possible, en identifiant correctement les bénéficiaires.

Proposition : tirer les enseignements des dispositifs de sécurisation des parcours déjà mis en œuvre dans certains territoires ou certaines branches professionnelles et s'ils sont positifs envisager leur extension.

(https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do;jsessionid=A25C3D08F46FD934E9BC12978ED522A1.tpdjo10v_2?idArticle=KALIARTI000025956290&cidTexte=KALITEXT000025956283&dateTexte=29990101&categorieLien=id)

Bibliographie

Agefos – PME, CPNEFP de l'hôtellerie de plein air (2014), Portait des entreprises et des salariés de la branche professionnelle de l'hôtellerie de plein air.

CESE (2014), *La saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires : une réalité méconnue aux enjeux pourtant importants*, avis et rapports du CESE, septembre.

CNFPT (2012), « Les emplois saisonniers et occasionnels dans la fonction publique territoriale », Conseil régional de PACA, délibération n° 10-32 dans le cadre du Schéma régional de Développement touristique 2006 - 2010.

Dares Analyse (2016), *La syndicalisation en France*, mai.

Fafih (2014), *L'emploi saisonnier dans l'hôtellerie restauration*, Observatoire de l'Hôtellerie-restauration.

Insee (2014), « Industrie agroalimentaire », Tableau de l'économie française, http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=T14F182

Insee (2015), « Un million d'emplois liés à la présence de touristes. Plus de la moitié dans des espaces urbains », *Insee Première* n° 1555, juin,

Insee ALPC (2016), *Charente-Maritime : 14 000 emplois liés au tourisme*, *Insee Analyse ALPC* n°30, juillet.

Insee Aquitaine (2012), *Accompagner l'emploi saisonnier : un objectif pour l'Aquitaine en 2012*, Aquitaine E-dossier n°2, mars.

Insee Bretagne (2011), *Qui sont les saisonniers du tourisme en Bretagne ?*, *Octant analyse* n° 19.

Insee - Direccte Bretagne (2012), « *Emploi et main-d'œuvre dans les industries agroalimentaires en Bretagne* », *Dossier d'Octant* n° 55, octobre.

Insee - Direccte Languedoc-Roussillon (2014), *55 000 emplois saisonniers en juillet en Languedoc-Roussillon*, *Insee Analyse Languedoc-Roussillon* n°6, décembre.

Insee - Direccte Midi-Pyrénées (2012), *Emplois saisonniers en Midi-Pyrénées — Des métiers divers, un pic en été...*, 6 Pages n°141, mars.

Insee - Direccte Nord-Pas-de-Calais (2012), *L'emploi saisonnier : une ressource d'ajustement importante*, Pages profils n°101, janvier.

Insee Franche-Comté (2014), *Les emplois directement liés au tourisme représentent 2,6 % de l'emploi franc-comtois en 2011*, *L'Essentiel* n°153, avril.

Insee Rhône-Alpes, 2013 : *Tourisme en Rhône-Alpes : deux fois plus d'emplois saisonniers l'hiver que l'été*, *La Lettre Analyse* n°198, juin.

MSA (2013), « Bilan 2012 : l'emploi salarié agricole en demi-teinte », l'Observatoire économique et social, décembre

MSA (2015), Les chiffres clés de la MSA, Édition 2015.

Observatoire du Tourisme social et familial (2013), *Étude sur les saisonniers titulaires de la branche du tourisme social et familial*.

OPCALIM (2014), Audition au CESE sur la saisonnalité dans la filière alimentaire (non publié).

Pôle Emploi Crédoc (2016), Enquête annuelle « Besoins en main-d'œuvre ».

Uniformation (2014), Étude sur les saisonniers titulaires de la branche du tourisme social et familial, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, janvier.

TransVaLoire (2013), « Les métiers saisonniers réunis », *Les études de l'Observatoire* n°64, avril.

Villaume S. (2011), « L'emploi salarié dans le secteur agricole : le poids croissant des contrats saisonniers », *Insee Première* n°1368, septembre.

Réseau Emplois Compétences

Composition du groupe de travail Emploi saisonnier

France Stratégie (pilote du groupe de travail)

Acteurs et observatoires territoriaux

- Agence régionale de la Formation tout au long de la vie — Carif-Oref du Poitou-Charentes (Christophe GIRARDEAU)
- GIP Alfa Centre – Carif-Oref du Centre (Alexandre MORIN)
- Maison de l'Emploi du Blaisois (Sylvia SANCHEZ)

Acteurs et observatoires des branches

- Commission paritaire nationale Emploi Formation (CPNEF) du Tourisme social et familial (Gérard NAVARRO)
- Fédération nationale des Syndicats d'Exploitants agricoles (FNSEA) — Service des études
- Fond national d'Assurance Formation de l'Industrie hôtelière (Fafih) — Observatoire prospectif des métiers de l'hôtellerie restauration (Michel BOISSONNAT)
- Observatoire des acteurs du lien social et familial (Alisfa) (Natacha DUCATEZ)
- Organisme paritaire collecteur agréé Transports et Services (Opca TS) – Service études et ingénierie
- Uniformation – Département Ressources (Cyril PATTEGAY)

Autres acteurs nationaux

- Association nationale des lieux d'accueil des travailleurs saisonniers — Maisons de la saisonnalité (Enrico RIBONI)

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



FRANCE STRATÉGIE

France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.
