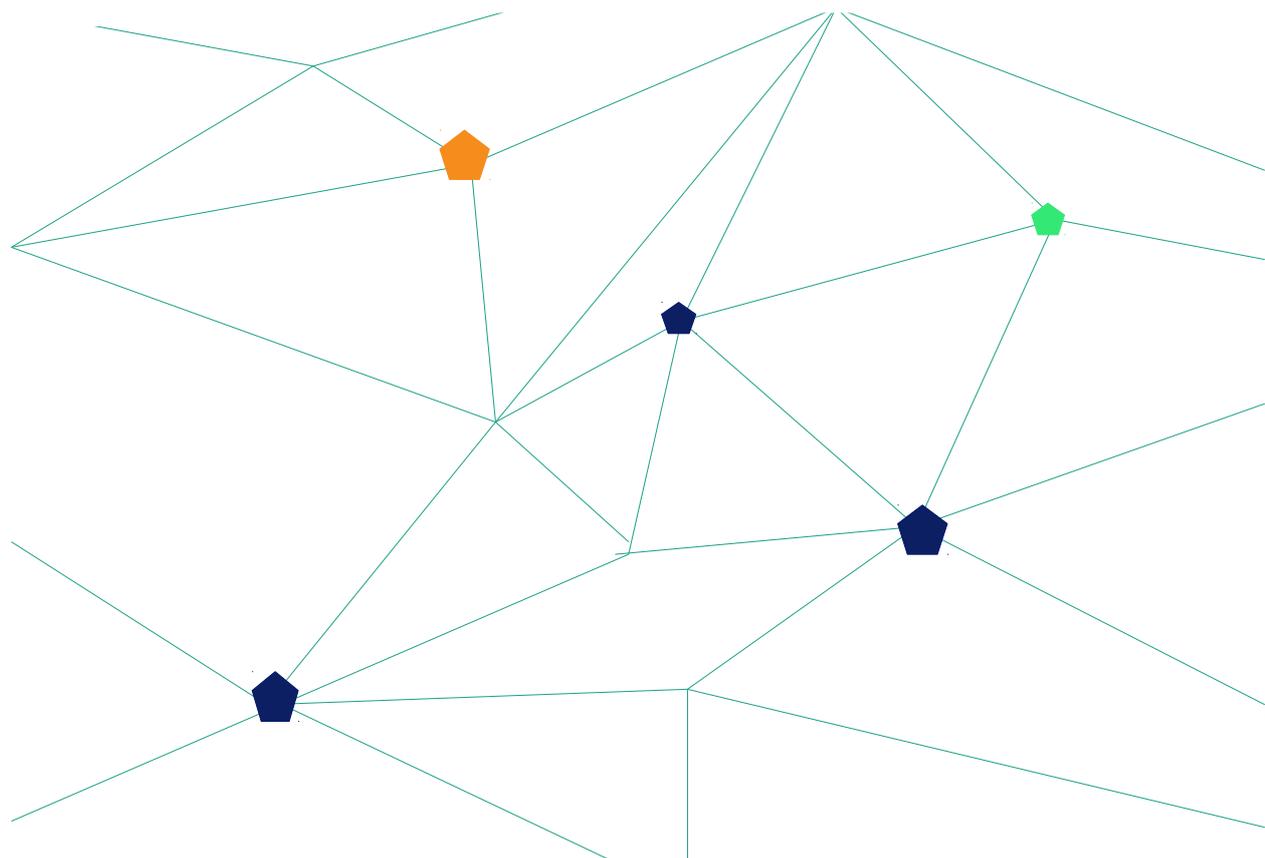




Réseau Alpin
DES POINTS D'ACCUEIL

5 propositions en faveur de la sécurisation des emplois saisonniers et pluriactifs

Note à destination du Ministère du Travail
Février 2020



Contexte et enjeux de la saisonnalité

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette,...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis. Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.

Le contrat saisonnier est comme pour les autres types de contrat sujet aux indemnités de chômage du Régime général aux mêmes conditions pour les demandeurs d'emploi inscrits chez Pôle Emploi. Ainsi, la durée globalement appliquée des contrats saisonniers (entre 1 et 4 mois en général) ne permet pas d'accéder aux droits du chômage calculés à partir de la dernière réforme (6 mois de contrat minimum sur les 24 derniers mois et 6 mois pour obtenir le rechargement des droits). **Les potentiels impacts** que nous pointons sont multiples :

- plus d'accès au chômage en intersaison et donc un "modèle" de **viabilité** annuel compromis ;
- une moindre **motivation** à aller vers les métiers de la saisonnalité ;
- un temps dédié moindre pour **se former en intersaison**, dans l'enjeu de trouver un emploi de "subsistance" en intersaison
- une **aggravation des difficultés de recrutement**, déjà criantes des entreprises saisonnières dans les Alpes, comme en France.

La pluriactivité, un phénomène croissant

Au-delà de l'emploi saisonnier, forme naturelle d'embauche dans les territoires connaissant une forte saisonnalité, la pluriactivité s'est beaucoup développée depuis 10 ans, notamment sous l'effet de la création du statut d'auto-entrepreneur. Exercer plusieurs métiers au long de l'année, dans le but d'allonger son temps de travail en s'adaptant aux exigences fluctuantes du marché de l'emploi localement, est une solution de plus en plus plébiscitée.

Notre connaissance des territoires alpins nous incite en effet à témoigner du **phénomène croissant de la pluriactivité** comme forme particulière de parcours professionnel, très

fréquent et adapté au territoire touristique et agricole de montagne et sur le lequel le travail saisonnier est prépondérant. A titre d'exemple, la vallée du Champsaur dans le département des Hautes-Alpes compte 70 % de pluriactifs !

Chiffres clés

A la lumière d'études récentes sur **ce phénomène "pluriactif"**, nous comprenons mieux que le choix de cette voie réside dans **l'impératif économique** qui en justifie aujourd'hui l'adoption par un grand nombre de français. Ceci est le marqueur d'**une tendance de fond** selon nous amenée à s'accroître, aussi en lien avec les nouvelles formes et les nouveaux lieux de travail.

Fin 2014, selon les estimations d'emploi, **2,3 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France représentant 8,5 % de l'emploi total** (hors Mayotte). 80 % de ces pluriactifs, soit 1,8 million de personnes, cumulent plusieurs emplois salariés chez des employeurs différents. En 2016, un quart des non-salariés ont aussi occupé un emploi salarié dans l'année, soit 640 000 personnes. Cette pluri-activité peut prendre différentes formes. En effet si l'on reprend la définition qu'en fournit l'INSEE en 2017 : ce sont des personnes qui exercent plusieurs emplois au cours d'une même période, soit parce que, exclusivement salariées, elles ont plusieurs employeurs, soit parce qu'elles sont à la fois non salariées et salariées.

L'activité salariée des pluriactifs génère en moyenne plus de revenu que leur activité non salariée. En effet, leur revenu d'activité, généralement inférieur à celui des non-salariés mono-actifs, devient globalement 1,7 fois plus élevé que celui des mono-actifs grâce au cumul de ces activités.

La pluriactivité est en outre plus fréquente parmi les professionnels libéraux. En fin 2016, 23 % des non-salariés des non-salariés ont aussi une activité salariée ou en ont exercé une au cours de l'année. Ils sont 42 % parmi les micro-entrepreneurs et 15 % parmi les non-salariés classiques. A noter que l'écart de revenu d'activité global est encore plus important pour les micro-entrepreneurs : alors que les monoactifs gagnent en moyenne 510 euros par mois, les pluriactifs perçoivent un revenu total de 2 310 euros, dont plus de 80 % provient de leur activité salariée.

En tous cas il convient d'apprécier la **disparité des situations de pluriactivité**, avec une composante essentielle, que le temps consacré à l'activité salariée est fortement lié au secteur de l'activité non salariée et au revenu dégagé de celle-ci.

Favoriser la sécurisation des parcours en emploi et en formation des saisonniers

Une fois pointée cette tendance croissante de la pluriactivité, nous notons que ce type de parcours présente des enjeux particuliers qu'il convient d'accompagner. En effet plus encore que pour les parcours "classiques" de mono-activité salariée, nous voyons de nouveaux enjeux prendre corps face à cette nouvelle réalité de l'emploi :

- plus encore que pour la mono-activité, **la pluriactivité réussie implique encore davantage la pluri-compétence**, l'agilité, la capacité à avoir plusieurs cordes à son arc, et donc, l'enjeu de pouvoir envisager des **formations complémentaires**
- la pluriactivité implique de l'activité salariée, mais aussi intègre souvent un statut d'entrepreneur ou micro-entrepreneur, avec des enjeux d'**accompagnement à la création ou à la réussite du projet entrepreneurial**.

D'après nous, il en incombe aux pouvoirs publics de se saisir de la question de la saisonnalité et de la pluriactivité. En effet, nous avons pu constater, au moins dans le Massif alpin ces dernières années, une absence d'instances de réflexion et de décision politique sur la question précise de la saisonnalité en Régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes (exception faite des avancées remarquables en faveur du logement des travailleurs saisonniers encadré par la Loi Montagne II). Nous le déplorons, comme de nombreux acteurs locaux et élus des collectivités territoriales, pointant encore et encore les problématiques de l'emploi saisonnier et celles récurrentes de recrutement des entreprises sur leurs territoires.

Nous invitons les politiques publiques à prendre des mesures pour favoriser la sécurisation des parcours emploi/formation des saisonniers et pluriactifs, par la prise en compte des enjeux spécifiques de ce secteur et la structuration de l'accompagnement des parcours de formation et d'accès à l'emploi spécifiques aux saisonniers.

Nos propositions

Mettre en place d'un Label "Maison des saisonniers et pluriactifs" valorisé

Allouer des moyens pour capitaliser et essayer des solutions alpines efficaces pour permettre de mettre en place un partenariat structurant sur la durée sur chaque territoire. Des solutions existent déjà qu'il conviendrait d'essayer. Créé en 2011 par le ministère du travail et l'association nationale ALATRAS, le label "Maisons des saisonnalités" permet la valorisation de l'action des lieux d'accompagnement des saisonniers dans leur quotidien : recherche de logement, accès à la formation, l'emploi, la santé etc. Cette valorisation symbolique n'a malheureusement pas été assortie d'un financement comme pour les maisons de service au public. Nous pourrions proposer de conduire une réflexion sur une évolution du Label vers un Label nation "Maison des saisonniers et pluriactifs".

Sécuriser les parcours des pluriactifs salariés et entrepreneurs

Nous pensons que l'accompagnement à la création d'activités est essentielle afin d'offrir des perspectives d'installation durable des travailleurs saisonniers et pluriactifs dans les territoires peu denses, de montagne, ou encore connaissant une forte saisonnalité. Pour nous, un travail de fond intégrant le levier des Coopératives d'Activités et d'Entrepreneurs pour mieux faire connaître le statut d'entrepreneur salarié est un levier fort pour sécuriser les parcours professionnel et d'entrepreneur des personnes, en ouvrant le statut et les droits de salarié.

Mailler les dispositifs existants vers des guichets uniques pour la formation des saisonniers et pluriactifs

Là encore, nous proposons de capitaliser sur l'existant, en reprenant par exemple des éléments développés dans le cadre de l'action "Initiative saisonniers 04-05" pour le déployer au niveau alpin voire national. Nous sommes convaincus de l'opportunité d'un maillage des acteurs de la formation et de l'emploi autour de "guichets uniques de la formation des saisonniers et pluriactifs", en tant que solution pertinente et facilitatrice pour la mutualisation de moyens et le maillage des dispositifs au niveau des territoires.

Structurer un réseau de partenaires autour des enjeux de saisonnalité dans l'emploi et la formation

Outre le Conseil National de la Montagne, instance clé dans la mise en oeuvre des politiques publiques des Massifs et territoires montagneux de France, il n'existe pas de réseau national pour représenter les acteurs et les enjeux propres au marché de l'emploi et de la formation particuliers aux territoires vivant une forte saisonnalité. Nous proposons de structurer un réseau de partenaires publics et privés autour de ces enjeux, ou d'intégrer des groupes de travail spécifiques au sein d'instances ad hoc relevant du Ministère du Travail.

Développer les parcours de formation en biculturalisation, abordant pluriactivité et pluristatut

Des exemples de centres de formation du massif alpin (FFCAM par exemple) nous ouvrent la voie pour penser des formations liées aux pratiques touristiques hivernales par exemple, mais aussi de biculturalisation vers des métiers en tension ou étroitement reliés aux ressources locales (exemple de la foresterie sur l'Embrunnais). Nous pensons que ces voies sont intéressantes à déployer à plus large échelle, pouvant à la fois être gage de projets de pluriactivité sécurisés à l'échelle individuelle, mais aussi d'une Gestion Prévisionnelle Territoriale des Emplois et des Compétences renforcée.

Rédaction et contact

Raphaëlle Daudé | 06 34 41 92 49

Claire Belet | 06 10 56 94 99

adrets@adrets-asso.fr

2017, INSEE. Dossier Auvergne-Rhône-Alpes - Conditions d'emploi : travail indépendant ou saisonnier, pluriactivité : des formes d'emploi plus répandues dans les milieux montagnards

2017, INSEE. Emploi, chômage, revenus du travail - Insee Références

2019, INSEE. Un non-salarié sur quatre travaille aussi en tant que salarié. INSEE Première n°1785.

Qui sommes-nous

L'ADRETS - Association pour le Développement en Réseau des Territoires et des Services a été créée il y a 20 ans par des acteurs territoriaux et points d'accueil polyvalents, l'ADRETS a pour objet **le développement des services au public dans les territoires ruraux et de montagne**. Notre expertise sur la question des services au public nous permet d'animer des réseaux d'acteurs, d'accompagner les initiatives individuelles ou collectives, d'appuyer les innovations numériques et d'expérimenter des réponses nouvelles face aux problématiques rencontrées (Accompagnement de SDAASAP, stratégies inclusion numérique, de mise en place de FOAD, de conventionnement pour le logements saisonniers...).

Nos méthodes se veulent participatives, transversales (décloisonnement des acteurs et des services) et basées sur des outils collaboratifs et ressources numériques en libre accès. Nous travaillons en lien étroit avec les services de l'Etat (CGET national et massif, préfectures) les collectivités locales (Régions, Départements, EPCI), les points d'accueil polyvalents (MSAP, espaces saisonniers...), les territoires de projet (LEADER), et les réseaux de la médiation numérique et de l'ESS. Nous intervenons sur l'ensemble du massif alpin, à travers nos deux antennes (Gap et Chambéry).