

CIF

LES PRIORITES AU 1^{er} JANVIER 2013

Les ressources affectées au CIF sont réparties dans le cadre d'un échéancier sur l'année calendaire ; si le fonds ne peut satisfaire simultanément toutes les demandes faute de crédits, la Commission Paritaire Territoriale de chaque antenne statue en fonction des priorités définies ci-dessous et pour chaque priorité, des critères décrits ensuite.

La mise en œuvre de priorités, règles et modalités de prise en charge permet d'assurer une égalité de traitement et des chances entre tous les demandeurs, quelle que soit leur situation géographique entrant dans le champ de compétence du Fongecif.

ACTIONS DE FORMATION PRIORITAIRES *

- ✓ actions répondant à un objectif individuel de reconversion externe ou interne (*hors plan de formation ou système d'indemnisation de l'Etat*) ou de changement d'activité ou de métier.
- ✓ actions conduisant à l'acquisition d'une première qualification ou à une qualification supérieure sanctionnée par une formation "certifiée"⁽¹⁾, ou à une qualification professionnelle.
- ✓ formation post-vae.

* le fait qu'une demande soit située dans une priorité n'est pas une condition suffisante pour être prise en charge.

GRILLE DE CRITERES

LE DEMANDEUR :

- ↳ Son projet professionnel : le projet professionnel est correctement structuré, le projet professionnel correspond à la problématique posée par le salarié.
- ↳ Sa demande de formation : le projet de formation correspond au projet professionnel, efforts et investissements antérieurs déployés pour ce projet en termes de formation mais aussi en termes financiers, organisationnels, et d'informations.
- ↳ Son niveau actuel de formation et / ou de qualification : priorité est donnée au niveau de qualification (ouvriers, employés) ou de formation les plus bas (*sans diplôme ou diplôme de niveau 5...*), salariés les moins qualifiés et /ou sans qualification reconnue.
- ↳ Sa situation personnelle : salaire, situation familiale, ancienneté professionnelle, catégories sociales les plus modestes, salariés âgés de plus de 45 ans et/ou plus de 20 années d'activité professionnelle, taille de l'entreprise (priorité aux salariés de TPE/PME).

(1) *diplômes de l'Education Nationale ou d'autres ministères, Titres inscrits au RNCP, formation reconnues dans les conventions collectives de branche.*

LE DISPENSATEUR DE FORMATION :

↳ Positionnement et prise en compte des acquis : le projet de formation proposé intègre un positionnement réalisé avant l'entrée en formation ainsi qu'une identification précise des acquis antérieurs professionnels ou de formation.

↳ Adaptation du parcours de formation : le parcours de formation est adapté aux besoins du salarié en intégrant une information sur les possibilités offertes par la VAE.

↳ Suivi des stagiaires : le centre de formation assure un suivi des salariés en formation.

↳ Validation ou reconnaissance de la formation : la formation proposée est validée (diplôme, certification RNCP, reconnaissance de branche) ou est reconnue au minimum par une attestation des compétences acquises.

PROBABILITE DE REALISATION :

↳ Adéquation emploi ou finalité sociale : au regard de l'environnement économique et / ou personnel, le projet répond à un objectif d'emploi réalisable ou à une finalité sociale identifiée.

DISPOSITIONS PARTICULIERES

Le Conseil d'Administration a défini les règles particulières pour le CIF :

DEMANDES DE FORMATIONS NON PRIORITAIRES

➡ Sont considérées comme non prioritaires :

- La demande de formation pour un salarié ayant déjà bénéficié d'un CIF dans les huit années précédentes sauf pour les remises à niveau et les demandes dans le cadre du CIF CDD,
- La demande de formation sans respect du plafond des 2 % d'absences simultanées par les entreprises de plus de 10 salariés,
- La demande de formation déposée par des salariés ayant moins de 2 ans d'activité professionnelle (*),
- La demande de formation sans respect du délai de franchise entre deux formations même en cas de dispositions contraires internes aux entreprises,
- La demande de formation dont la durée ne prend pas en compte les acquis professionnels et pouvant faire l'objet d'une VAE,
- La formation de poursuites d'études lorsque la formation initiale a eu lieu l'année précédant la demande de CIF à l'exception des jeunes relevant du CIF CDD -26 ans dont le dernier contrat était un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage,
- La formation pouvant relever d'une demande de DIF,
- La succession de formations dans des domaines différents sans cohérence avec le projet,
- La succession de formations apportant plusieurs qualifications professionnelles,
- La formation ne permettant pas d'exercer le niveau légalement visé,
- La formation s'apparentant aux objectifs de l'entreprise ou répondant à une obligation de l'employeur,
- La formation relevant d'un dispositif de sauvegarde de l'emploi,
- La formation dont le formateur est l'employeur,
- Les formations dont la durée est inférieure à 40 heures.

(*) voir dispositions spécifiques pour le CIF CDD

NATURE DE FORMATIONS NON PRIORITAIRES

➡ Sont également considérés comme non prioritaires les domaines de formations suivants :

- préparations aux concours
- pré-formations ou pré-qualifications (préparations pour rentrer en formation qualifiante ou non)
- cycles préparatoires de niveau 3 à ingénieur
- permis secs non prioritaires pour une première qualification dans le transport (D, C ou EC)
- CACES hors N° 1, 3 et 5 logistique (cariste)
- Master 1 universitaire
- Licence 1ère, 2ème et 3ème année généraliste
- formations développement personnel (PNL, analyse transactionnelle...) hors formations inscrites au RNCP
- graphologie
- médecines non conventionnelles hors formations inscrites au RNCP
- coach/psycho hors formations inscrites au RNCP ou diplôme universitaire
- secrétariat médical hors formations inscrites au RNCP
- spécialisations et mentions complémentaires, moniteur auto-école (moto, mention groupe lourd...)
- admissibilité du BEPECASER
- admissibilité (140 heures) du diplôme d'Etat d'ambulancier DEA
- spécialisations « esthétique » (onglerie, massage...)
- Master de recherche et thèse
- arts, musicologie, danse (hors diplôme ou formation inscrite au RNCP)
- pilotes avion, hélicoptère
- hôtesses de l'air (consignes de sécurité)
- toilettage, éducateur canin hors formation inscrite au RNCP ou reconnaissance de branche
- sécurité / garde du corps sauf diplôme, formations inscrites au RNCP ou reconnaissance de branche (CQP)
- diplômes fédéraux (sport, animation, arbitrage...)
- diagnostic immobilier sauf diplôme, formations inscrites au RNCP ou reconnaissance de branche
- habilitations nucléaires et électriques,
- formation courte création d'entreprise (CCI, CMA ou autres)
- langues étrangères sauf CIF CDD dont saisonniers
- décorateur (architecture d'intérieur...) sauf diplôme, formations inscrites au RNCP ou reconnaissance de branche
- MBA, mastères spécialisés (grandes écoles)
- les formations d'aide-soignant(e) si le salarié vient du même secteur d'activité sauf s'il est aide à domicile (employeur particulier)
- les formations d'aide médico-psychologique (AMP) si le salarié vient du même secteur d'activité sauf les aides à domicile (employeur particulier)
- les formations d'assistante de vie aux familles (ADVS) et DEAVS (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale) si le salarié vient du même secteur d'activité sauf employeurs particuliers

➡ Règles d'examen des formations non prioritaires :

Les demandes non prioritaires sont examinées par la Commission après l'examen des demandes prioritaires et sous réserve des crédits restant disponibles après décision concernant les dossiers prioritaires.

➡ Durée de prise en charge :

La prise en charge concernera la dernière année menant au diplôme pour les formations à temps complet supérieures à un an (sauf cas particulier des formations d'infirmières) et les dernières 1200h menant au diplôme pour les formations à temps partiel ou discontinu.

➡ Période de stage en entreprise

- Pour les formations « Education Nationale » ou autres ministères (santé, social, sport, travail...), le nombre d'heures de stage pratique est égal au nombre d'heures de stage requises par le référentiel du diplôme, de la formation ou par le texte de loi qui régit le diplôme.
- Pour les formations non reconnues, le nombre d'heures de stage pratique pris en charge est égal au maximum à 30% des heures de théorie.

- Pour les formations en alternance inscrites au RNCP, le RNCP ne prévoit pas le nombre d'heures de stage pratique. Le nombre d'heures de stage pratique pris en charge est égal au maximum au nombre d'heures de théorie.

Pour les formations, validées par le Ministère du Travail, la durée du stage pratique sera conforme au cahier des charges, défini par l'AFPA.

➡ Heures de recherche

Les heures de recherche ne sont pas prises en charge sauf celles intégrées à un cursus universitaire et validant un ou plusieurs crédits

FORMATION en dehors du TEMPS DE TRAVAIL

Sont non prioritaires les demandes de formation hors temps de travail lorsque le salarié ne justifie pas de 24 mois d'activité salariée (à temps plein ou temps partiel) pour les entreprises non artisanales, et 36 mois pour les entreprises artisanales de moins de 10 salariés.

MOTIFS D'IRRECEVABILITE DES DOSSIERS

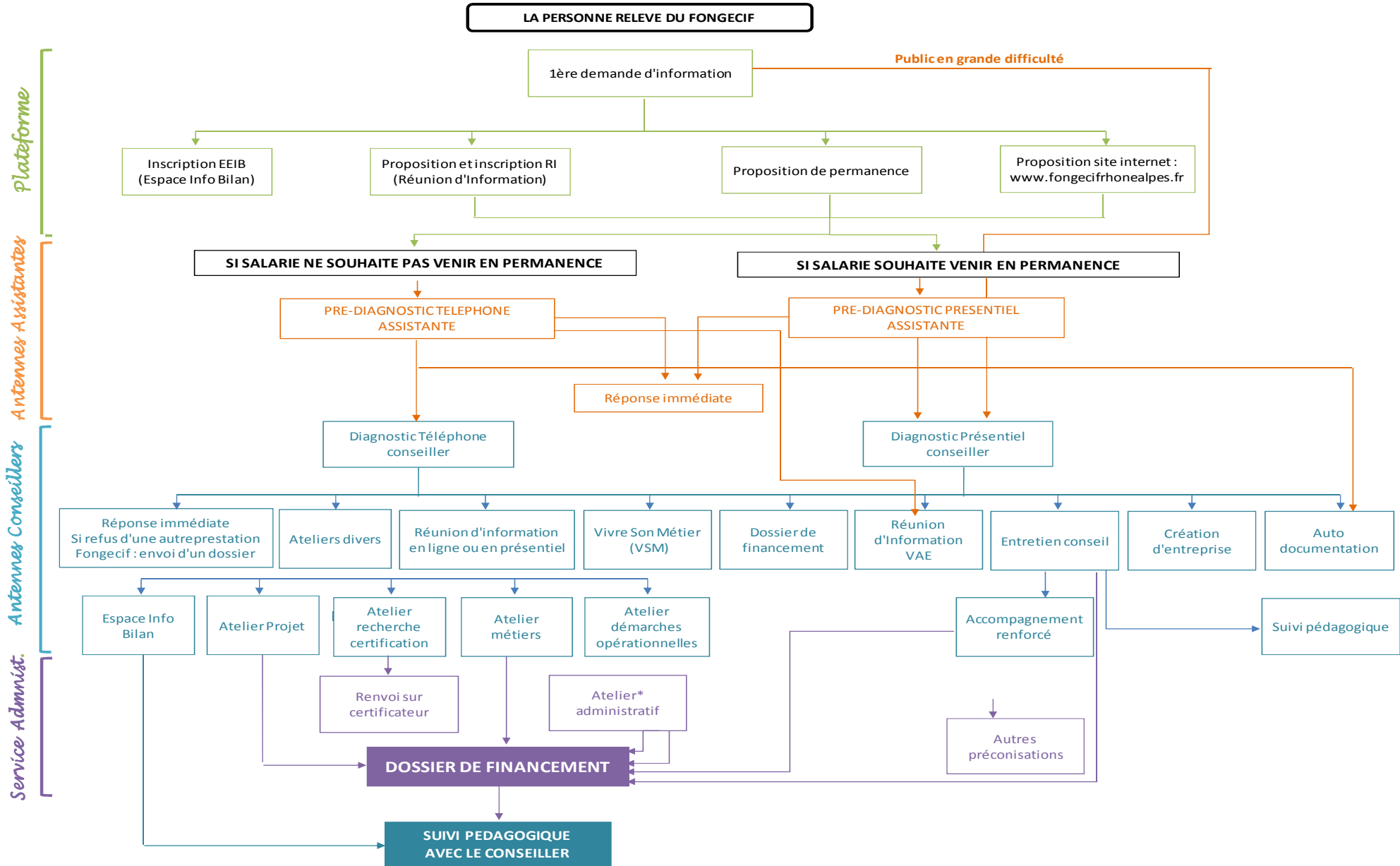
Les dossiers ne pourront pas être présentés à la commission dans les cas suivants :

- formations ne relevant pas de la compétence territoriale ou professionnelle du FONGECIF Rhône-Alpes,
- dossiers déposés à l'antenne hors délais,
- dossiers déposés à l'antenne incomplets,
- dossiers déposés à l'antenne alors que la formation a déjà commencé (sauf formation modulaire et période d'application en entreprise dans le cadre d'une formation à distance).

Annexe 2

Présentation de la future offre de service du Fongecif Rhône-Alpes

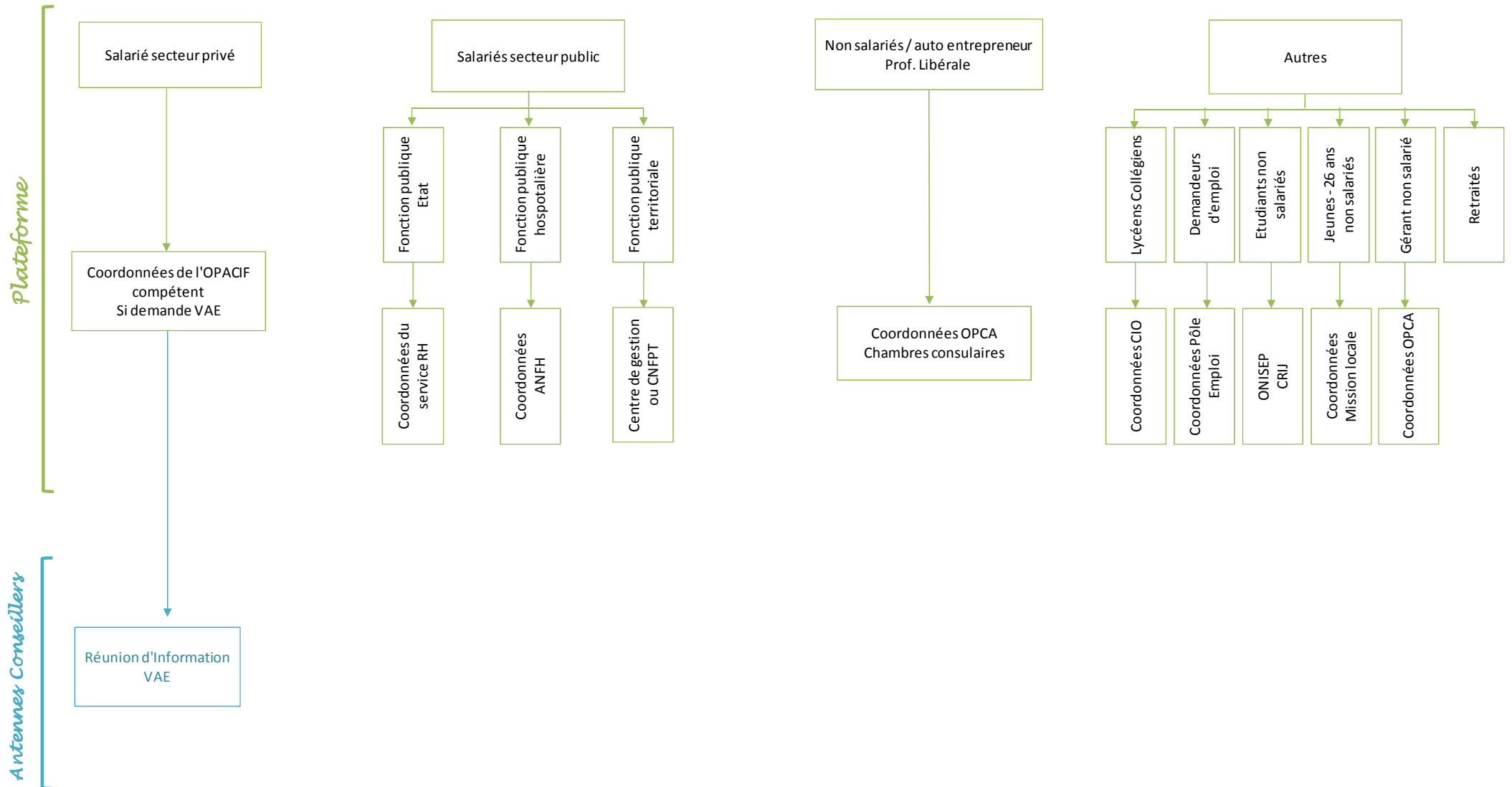
NOUVELLE OFFRE DE SERVICE
ACCUEIL INFORMATION ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI



NOUVELLE OFFRE DE SERVICE

ACCUEIL INFORMATION ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI

LA PERSONNE NE RELEVE PAS DUFONGECIF





L'ACTIVITÉ SAISONNIÈRE EN RHÔNE-ALPES



Analyse des caractéristiques de la population des saisonniers et des besoins des différents acteurs



SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE RÉALISÉE PAR EFICEO
POUR LE FONGECIF RHÔNE-ALPES

Novembre 2012

SOMMAIRE

- CHIFFRES CLÉS P. 2
- PRÉSENTATION P. 3
- EMPLOI ET RECRUTEMENT SAISONNIER P. 4
- PROFIL DES SAISONNIERS P. 6
- PERCEPTION ET ATTENTES P. 8

Synthèse de l'étude menée par Eficéo pour le compte du Fongecif Rhône-Alpes, d'avril à mai 2012 auprès de 1444 employés saisonniers et de janvier à février 2012 auprès de 154 employeurs, par internet et entretiens téléphoniques.



PROFIL ET CHIFFRES CLÉS

SAISONNIERS

- Une **population jeune**, aussi bien masculine que féminine. L'âge moyen est de 35,5 ans.
- Deux catégories distinctes : les **saisonniers de métier**, plus âgés et plus souvent résidents locaux que les **saisonniers occasionnels**, employés dans les secteurs Hôtellerie-Restauration et Commerce.
- Des **salariés plutôt fidèles**, qui effectuent 4 saisons en moyenne dans la même entreprise.
- **30 %** des saisonniers disent avoir choisi leur statut. Les hommes de moins de 35 ans sont les plus nombreux, tout particulièrement dans les activités de loisirs. À l'inverse, beaucoup de ceux qui travaillent dans l'industrie et les services disent n'avoir pas eu d'autre choix.
- **58 %** ignorent combien de temps ils resteront saisonniers. **24 %** souhaiteraient arrêter les saisons. **1 sur 2** recherche un travail à l'année. **83 %** des personnes interrogées souhaitent que leur situation professionnelle change.
- Le marché de l'emploi ne concerne que les **employés et ouvriers**, et le niveau de formation n'est pas un critère d'embauche.
- Les employeurs : des TPE et PME évoluant essentiellement dans le **domaine touristique**, pour lesquels les saisonniers représentent la moitié de l'effectif. **94 %** déclarent effectuer eux-mêmes leurs recrutements de saisonniers, tâche qu'**1 sur 2** trouve difficile.
- **28 %** des saisonniers ont réalisé une formation professionnelle en lien avec leur emploi saisonnier, et les trois quarts la jugent utile pour leur activité saisonnière. **27 %** ont suivi une formation sans lien avec leur emploi. **45 %** n'ont suivi aucune formation. **77 %** aimeraient en suivre une dans les deux ans à venir.

1 444 salariés répondants

L'échantillon de 1 444 répondants en CDD pris en compte dans cette étude est composé de 840 personnes ayant exercé une activité saisonnière au cours des trois dernières années ou saisons (58 %) et de 604 autres, employés sous CDD, n'en ayant pas exercé récemment (42 %).

Les saisonniers interrogés (840 personnes) résident, dans leur très grande majorité, dans les cinq départements les plus touristiques de Rhône-Alpes (Ardèche, Drôme, Isère, Savoie et Haute-Savoie). 60 % sont des femmes. La moyenne d'âge est de 35 ans environ. Un sur deux vit en couple et/ou a des enfants à charge. 24 % d'entre eux ont un conjoint ayant le même statut. Leur formation initiale est le plus souvent entre le CAP/BEP et un Bac + 2.

PRÉSENTATION

AGIR AVEC LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET LEURS EMPLOYEURS : UN VÉRITABLE ENJEU ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EN RHÔNE-ALPES

Qui sont les saisonniers ? Le tourisme, secteur d'activité de premier plan en France et particulièrement en Rhône-Alpes, en emploie 35 000 (équivalent temps plein) dans notre région, sur cent mille emplois directs au total. Le monde agricole et l'industrie agro-alimentaire en comptent également. Pour autant, connaît-on les besoins de formation des saisonniers, leurs aspirations, la vision de leur parcours professionnel tels qu'eux-mêmes ou leurs employeurs les conçoivent ?

Afin de mieux appréhender leurs perceptions et leurs attentes, ainsi que celles des entreprises, le Fongecif Rhône-Alpes a réalisé en 2012 une grande enquête confiée au cabinet Eficéo. Elle a recueilli les opinions de 1 444 personnes employées sous CDD dont 840 saisonniers, et de 154 employeurs de saisonniers des départements de l'Ardèche, Drôme, Isère, Savoie et la Haute-Savoie. Les résultats sont particulièrement représentatifs de la réalité du terrain : un quart du nombre d'employeurs de saisonniers a répondu, tandis que les saisonniers étaient issus en grande partie des bases de données de Pôle Emploi, notre partenaire dans cette étude. Ce partenariat a permis de travailler sur un échantillon plus large que les seuls saisonniers éligibles à l'offre de service du Fongecif.

Cette action s'inscrit dans un vaste programme d'information et d'accompagnement de terrain déployé avec l'appui du Conseil Régional Rhône-Alpes et du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

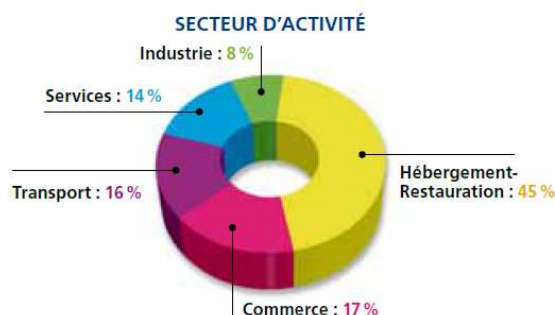
Nous souhaitons que cet état des lieux renforce la détermination des acteurs de la formation et de l'emploi à s'engager auprès de cette catégorie de salariés dont les besoins sont particulièrement importants.

Alain Billon-Lanfray, Jean-Pierre Gilquin
Président et Vice-Président du Fongecif Rhône-Alpes



EMPLOI ET RECRUTEMENT SAISONNIER

La saisonnalité touche principalement les métiers du tourisme, tout particulièrement dans le secteur du tourisme de montagne.

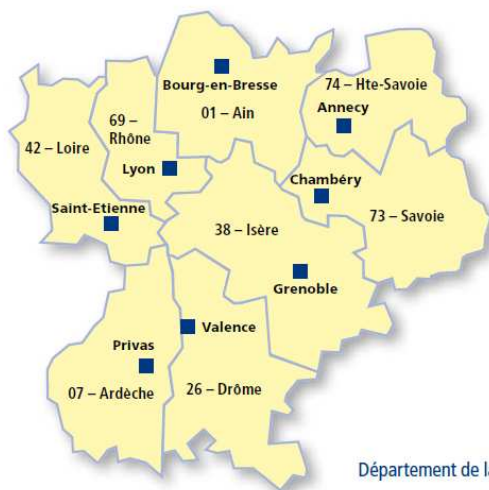


45 % des entreprises interrogées appartiennent au secteur Hébergement-Restauration, tandis que les secteurs Commerce, Transports (composés à plus de 50% de sociétés gérant des domaines skiables) et services représentent environ la moitié des entreprises de l'échantillon. Dans ce dernier secteur, la part des saisonniers atteint **79 %** de l'effectif total.

SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES INTERROGÉES

	Nb	% obs.
Industrie agro-alimentaire	7	5 %
Autres industries	5	3 %
Commerce de gros	7	5 %
Commerce de détail	16	10 %
Commerce de bouche*	3	2 %
Hôtel	23	15 %
Autres hébergements	20	13 %
Restauration	27	18 %
Domaine skiable	14	9 %
Autres transports	11	7 %
Sports, Loisirs, Bien-Être	18	12 %
Autres services	3	2 %
Total	154	100 %

* : commerce de bouche = boucheries, charcuterie, boulangeries, pâtisserie...



La localisation géographique, principal facteur déterminant la saisonnalité

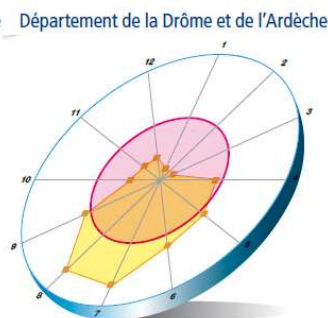
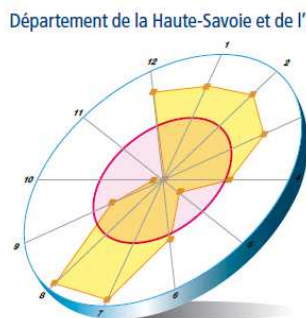
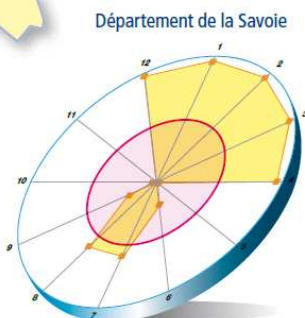
En Savoie, le tourisme d'hiver concentre l'activité saisonnière de décembre à avril dans les stations de haute montagne (peu de stations de moyenne montagne).

En Haute-Savoie et Isère, les stations de moyenne altitude permettent, en plus de l'activité d'hiver, une activité d'été.

Dans la Drôme et l'Ardèche, marquées par un tourisme rural et la présence d'une industrie agro-alimentaire, la saisonnalité s'étend de mai à septembre avec deux pics de saisonnalité en juillet et août.

La durée moyenne d'un contrat saisonnier est de **106 jours en hiver**, **71 jours en été**.

NB : sur ces cercles représentant les 12 mois de l'année, les zones en jaune représentent l'activité saisonnière. Le cercle rouge représente le pourcentage de 50 %.



LES ENTREPRISES RECRUTENT SURTOUT PAR ELLES-MÊMES

94 % des entreprises recrutent par elles-mêmes.
Dans **51 %** des cas, le chef d'entreprise s'occupe personnellement du recrutement.

59 % font aussi appel à des organismes spécialisés. Dans ce cas, **86 %** des entreprises se tournent vers Pôle Emploi.

29 % des entreprises fréquentent les forums d'emploi saisonnier

Ce chiffre monte à **44 %** chez les employeurs de l'Hôtellerie-Restauration. Près de 3 employeurs sur 4 qui ne fréquentent pas les forums saisonniers disent utiliser d'autres moyens pour recruter (candidatures spontanées, Pôle Emploi, maison de la saisonnalité). Ils évoquent également un manque de temps pour se rendre à ces forums.

FRÉQUENTATION DES FORUMS DE RECRUTEMENT EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

	Oui	Non
Industrie	17 %	83 %
Commerce	12 %	88 %
Hébergements-Restauration	44 %	56 %
Transports	16 %	84 %
Services	24 %	76 %
Total	29 %	71 %

Le **recrutement des saisonniers d'hiver** se déroule de septembre à novembre avec un pic en **octobre**.

Le **recrutement des saisonniers d'été** se déroule de février à mai avec un pic en **mai**.



PRÈS DE LA MOITIÉ DES EMPLOYEURS ÉPROUVE DES DIFFICULTÉS POUR RECRUTER SON PERSONNEL SAISONNIER

Près d'1 employeur sur 2 trouve difficile le recrutement des saisonniers. Le niveau de difficultés exprimé varie en fonction du type de saisonniers recrutés et du secteur d'activité.

Dans l'hôtellerie-restauration près de 2/3 des employeurs trouvent la tâche difficile alors qu'ils sont moins de 20 % dans l'industrie.

Le manque de profils qualifiés est la principale difficulté de recrutement

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES

	Nb	% obs.
Certains postes qualifiés sont difficiles à pourvoir	30	42 %
Les contrats et/ou les conditions de travail proposés n'intéressent pas les saisonniers	18	25 %
Les candidats ne sont pas assez nombreux	13	18 %
Les saisonniers ne sont pas assez compétents	11	15 %
Les saisonniers ne sont pas assez motivés	9	13 %
Je ne peux pas proposer de logement	8	11 %
Les saisonniers ne sont pas fiables	6	8 %
Le profil réel ne correspond pas au profil décrit sur le CV	3	4 %
Autre difficulté	1	1 %
Total	71	

Résultats exprimés sur la base des employeurs déclarant avoir des difficultés de recrutement.
La somme des pourcentages est supérieure à 100 du fait des réponses multiples.

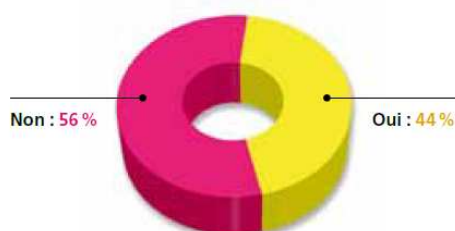
Lors des recrutements, les employeurs se disent confrontés à deux principales difficultés :

- le manque de qualification et de compétences des saisonniers ;
- les contrats et des conditions de travail jugés parfois insuffisamment attractives par les candidats.

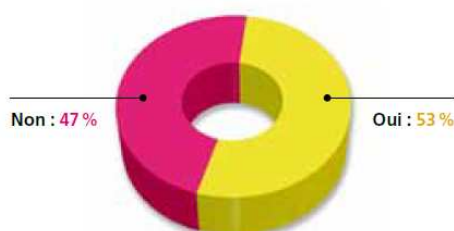
COMMENT LES EMPLOYEURS APPRÉHENDENT LA FORMATION DU PERSONNEL SAISONNIER ?

- 44 % des employeurs proposent des formations, alors que 53 % disent connaître l'offre locale.
- 81 % des employeurs privilégient les formations qualifiantes.
- 51 % préfèrent que la formation se fasse avant la saison, contre 34 % en début de saison.
- 56 % des formations proposées sont des formations métiers. Les employeurs qui mettent en place des formations le font principalement dans le but d'homogénéiser les niveaux de compétences et de performance de leurs saisonniers.

PROPOSITIONS D'ACTIONS DE FORMATION AUX EMPLOYÉS



CONNAISSANCE DE L'OFFRE DE FORMATION LOCALE PAR LES ENTREPRISES



QUELLES ACTIONS DE FORMATION PROPOSEZ-VOUS AUX SAISONNIERS ?

	Nb	% obs.	
Formation métier	38	56 %	56 %
Formation à l'hygiène et à la sécurité	11	16 %	16 %
Formation en langues étrangères	9	13 %	13 %
Formation au fonctionnement de l'entreprise	7	10 %	10 %
Formation à la conduite	7	10 %	10 %
Formation au secourisme	5	7 %	7 %
Formation en informatique	4	6 %	6 %
Formation à l'accueil	3	4 %	4 %
Formation au management	2	3 %	3 %
Autres formations	12	18 %	18 %
Total	68		

Résultats exprimés sur la base des 44 % d'employeurs proposant des actions de formation à leurs saisonniers.

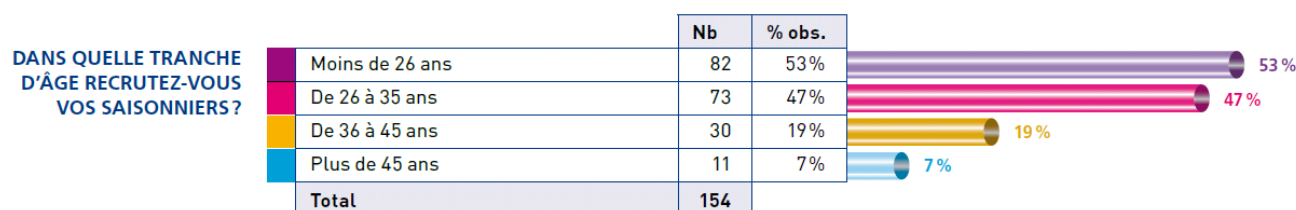


PROFIL DES SAISONNIERS RECRUTÉS EN RHÔNE-ALPES

Âge moyen : 35,5 ans

Plus de la moitié des employeurs embauche des salariés saisonniers de moins de 26 ans, notamment les secteurs Hébergement-Restauration et Commerce.

D'autres font majoritairement appel à des saisonniers plus âgés : 36 à 45 ans pour les transports et l'industrie, 45 ans ou plus pour les services.



Total = ensemble des entreprises interrogées. La somme des pourcentages est supérieure à 100 du fait des réponses multiples.

LES SAISONNIERS SONT TOUS EMPLOYÉS ET OUVRIERS

- Les saisonniers sont essentiellement recrutés dans les catégories **employés (71 %)** et **ouvriers (34 %)**. Les recrutements d'agents de maîtrise sont rares, ceux d'ingénieurs et de cadres inexistantes.
- 67 %** d'entreprises embauchent **indifféremment des hommes ou des femmes**.

- 24 %** des saisonniers ont un **conjoint** ayant le même statut. Pour **62 %**, le **niveau d'études** ne constitue pas un critère d'embauche. Néanmoins, un diplôme technique de type CAP-BEP est parfois une condition d'embauche, pour certains métiers spécifiques notamment dans le secteur de l'hébergement-restauration.

Résidents locaux : **64 %** des effectifs saisonniers

79 % des entreprises interrogées recrutent des saisonniers « locaux », et dans ce cas, ces derniers représentent en moyenne **80 %** de l'effectif saisonnier (jusqu'à **95 %** dans l'industrie).

Si on considère l'ensemble des employeurs, la proportion de saisonniers locaux se monte à **64 %**. Lorsqu'ils ne sont pas locaux, les saisonniers viennent de toutes les régions de France (**85 %**) et de l'étranger (**14 %**).

PART DES « LOCAUX » DANS LA POPULATION DES SAISONNIERS, ANALYSE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

	Part des « locaux »
Industrie	95 %
Commerce	83 %
Hébergement-Restauration	44 %
Transports	86 %
Services	62 %
Total	64 %

Saisonniers de métier et saisonniers occasionnels : deux catégories distinctes

Saisonniers de métier : plus âgés, plus fidèles à la même entreprise, résidents locaux, employés surtout dans les secteurs Transport, Industrie et Services.

Saisonniers occasionnels : plus jeunes, moins fidèles à la même entreprise, venant de l'extérieur et recrutés par les secteurs Hôtellerie-Restauration et Commerce.

52 % DES SAISONNIERS SONT FIDÈLES À UNE ENTREPRISE

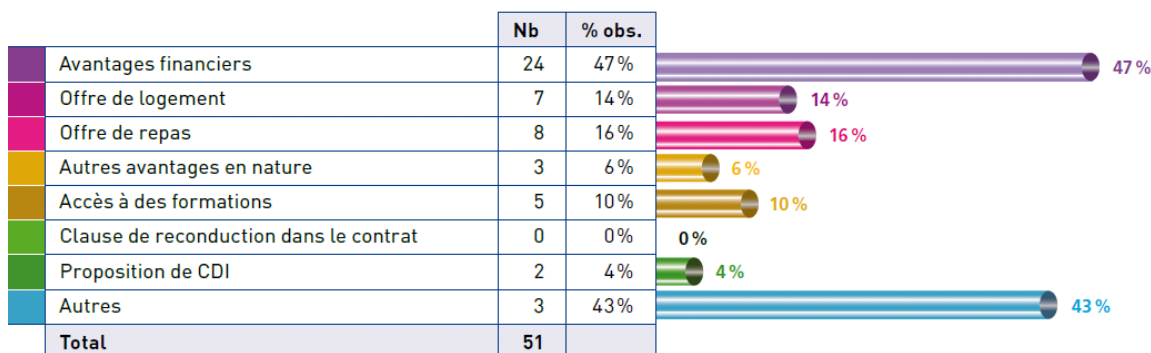
Les saisonniers effectuent en moyenne :

- 4 saisons dans une même entreprise. Ils sont **52 %** à être fidélisés, cette tendance étant très nette dans le secteur des Transports, et géographiquement, en Savoie et Haute-Savoie;
- 2 saisons dans la même année. **86 %** effectuent plusieurs saisons, contre 13 % qui n'en effectuent qu'une seule.

33 % des employeurs ont mis en place des actions de fidélisation; pour près de la moitié, des avantages financiers. Le logement et le repas sont un usage répandu en Hôtellerie-Restauration de par la nature de l'activité. Dans ce secteur la proportion de locaux parmi les saisonniers est plus faible que dans les autres secteurs.

La clause de reconduction n'est que rarement citée comme figurant dans les contrats de saisonniers, bien que dans les domaines skiables et dans le tourisme social et familial par exemple, cette clause soit systématiquement prévue dans le contrat puisqu'elle a fait l'objet d'une négociation dans le secteur.

COMMENT ESPÉREZ-VOUS FIDÉLISER VOS SAISONNIERS ? (Réponses spontanées)



Somme des pourcentages supérieure à 100 du fait des réponses multiples.

Résultats exprimés sur la base des 51 employeurs mettant en place des actions de fidélisation de leurs saisonniers.

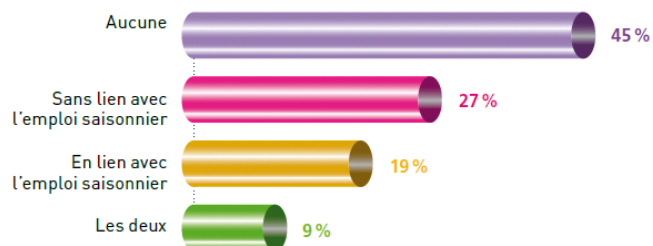
COMMENT LES SAISONNIERS ABORDENT-ILS LES DISPOSITIFS DE FORMATION ?

- 28 %** des saisonniers ont réalisé une formation professionnelle en lien avec leur emploi saisonnier, et les trois quarts la jugent utile pour leur activité saisonnière. **27 %** ont suivi une formation sans lien avec leur emploi, ce qui peut augurer d'un changement de métier.
- Plus de 3 saisonniers sur 4 se tournent vers Pôle Emploi pour s'informer sur les formations professionnelles auxquelles ils peuvent prétendre alors que plus d'un sur 4 se tourne vers les centres de formation.
- Plus d'1 saisonnier sur 4 s'informe également auprès du Fongecif.

- Pour obtenir des informations sur le financement, après le Pôle Emploi (74 %), les saisonniers s'adressent au Fongecif pour **38 %** d'entre eux.

- 91 %** des saisonniers déclarent n'avoir jamais reçu le BIAF (Bordereau individuel d'accès à la formation) des entreprises qui les ont employés en tant que saisonnier.

FORMATIONS SUIVIES PAR LES SAISONNIERS



DE LA PERCEPTION AUX ATTENTES

Les motivations pour exercer un emploi saisonnier sont variées.

30 % ont choisi leur statut : en majorité les moins de 35 ans, employés dans les secteurs du Loisir, du Transport et de l'hébergement.

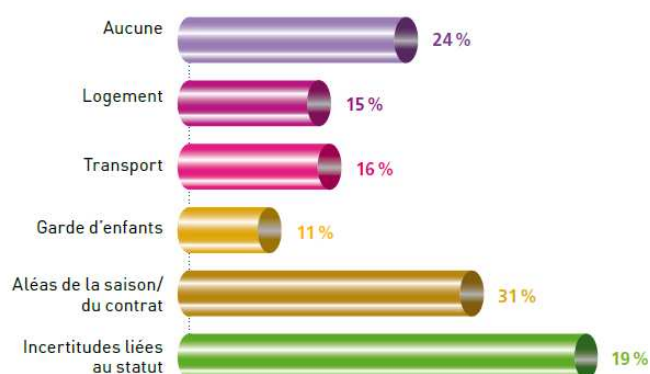
L'âge et le sexe du saisonnier ont une grande influence sur ses motivations à exercer un emploi saisonnier. On constate notamment que :

- L'emploi saisonnier est plutôt un choix de vie pour les hommes et les 26/35 ans.
- Les plus jeunes exercent un emploi saisonnier par goût du métier.
- Ce sont le plus souvent les femmes et les plus de 35 ans qui sont contraints d'être saisonniers.
- Plus les clients sont âgés, plus le facteur proximité entre le domicile des saisonniers et le lieu de travail entre en ligne de compte.
- Les motivations à exercer un emploi saisonnier dépendent du secteur d'activité. On note que :
 - dans les activités de loisirs, les saisonniers le sont plutôt par goût du métier,
 - à l'inverse, beaucoup de saisonniers des secteurs de l'industrie et des services n'ont pas eu d'autre choix que d'exercer un emploi saisonnier.

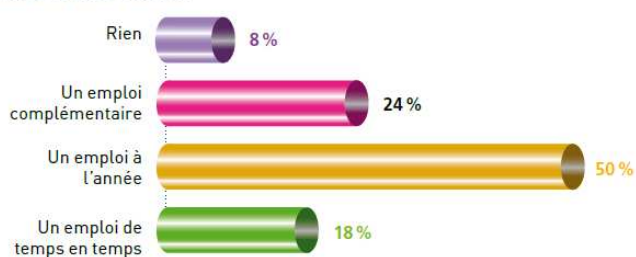


- 1 fois sur 2, le statut de saisonnier est conclu en fonction des opportunités qui se présentent.
- Les saisonniers qui ont choisi ce statut se retrouvent plutôt parmi les moins de 26 ans (plus les saisonniers sont jeunes, plus c'est un choix pour eux) et dans les secteurs du transport (remontées mécaniques) et des activités de loisirs.
- C'est en Ardèche que le statut de saisonnier est le plus fréquemment subi (33 % des répondants).

LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SAISONNIERS



CE QUE RECHERCHENT LES SAISONNIERS EN DEHORS DE LEUR EMPLOI SAISONNIER



DES ATTENTES DE STABILITÉ, DE FORMATION ET D'EMPLOI

- **24 %** des saisonniers souhaiteraient arrêter les saisons.
- **58 %** ignorent combien de temps ils resteront saisonniers.
- **1 sur 2** recherche un travail à l'année.

L'incertitude est la principale difficulté mise en avant par les saisonniers : incertitude face au statut (**43 %**) ou face aux aléas de la saison et du statut (**31 %**).

Logiquement, les problèmes de garde d'enfants concernent majoritairement les 26/46 ans et les problèmes de transport (les moins de 26 ans ne disposent pas toujours d'un véhicule).

- **83 % des saisonniers interrogés souhaitent que leur situation professionnelle change.**
- Les saisonniers souhaiteraient obtenir un emploi plus stable (37%), un accès à la formation (25%) et l'exercice d'un emploi correspondant à leurs envies ou à leurs capacités (17%).
- **77 % aimeraient suivre une formation dans les deux ans à venir.**

Des disparités existent aussi entre départements, mais des constantes se dégagent : l'emploi saisonnier peut être parfois source de précarité et d'insécurité matérielle.

La majorité des saisonniers attend donc que sa vie professionnelle évolue et envisage de suivre une formation dans les 2 ans à venir afin d'avoir une plus grande stabilité professionnelle et un accroissement de son niveau de qualification.

Ils sont par ailleurs, demandeurs d'un accompagnement pour les aider dans leur évolution professionnelle.



ZOOM SUR... LES CONTRATS TERRITORIAUX EMPLOI FORMATION

L'effectif rassemblé dans cette étude permet d'analyser les résultats spécifiques à certains Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF), dès lors que l'échantillon y totalise au moins 30 personnes. Le tableau ci-dessous présente les principaux résultats de l'étude dans ces différents territoires.

	SAVOIE			HAUTE-SAVOIE			DRÔME ET ARDÈCHE			ISÈRE	
	Maurienne	Bassin d'Albertville Tarentaise Vanoise	Espace Métropole Savoie – Avant-pays savoyard	Chablais	Albanais – Bassin annecien – Usse et Bornes	Faucigny – Mont Blanc	Drôme – Ardèche Centre	Sud Drôme	Ardèche Méridionale	Bassin grenoblois	Nord Isère
Nombre de répondants	41	48	43	43	32	57	38	32	35	77	30
PROFIL DES SAISONNIERS (%)											
Part des femmes	77	74	69	49	59	61	66	72	74	55	63
Âge moyen	33,24	35,48	34,49	34,41	38,17	35,13	32,46	33,65	36,71	36,26	31,36
CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI SAISONNIER (%)											
Part du secteur Hébergement / Restauration	47	43	38	26	21	45	21	24	40	38	41
Part du secteur Agricole	0	0	14	2	7	0	34	34	20	7	11
Part du secteur des Transports	29	18	19	44	21	25	3	0	0	21	0
Nombre moyen de saisons effectuées	6,83	10,33	5,81	9,14	9,73	8,07	4,74	4,88	8,62	10,79	7,57
Durée moyenne contrat saisonnier	123	118	106	109	128	112	102	89	115	117	113
Nombre moyen de saisons consécutives chez le même employeur	5,35	5,64	4,85	5,80	5,43	5,14	2,94	2,76	5,21	5,35	4,76
PERCEPTION DU TRAVAIL SAISONNIER (%)											
Part des saisonniers ayant choisi ce statut	50	31	35	44	41	25	37	16	24	33	37
Part des saisonniers subissant ce statut	23	19	16	21	16	25	18	28	15	13	7
Part des saisonniers recherchant un emploi à l'année	36	56	28	38	26	38	47	46	31	43	40
FORMATIONS SUIVIES (%)											
À la fois une formation en lien et sans lien avec leur emploi saisonnier	5	6	7	19	6	9	8	19	12	10	13
Uniquement une formation en lien avec leur emploi saisonnier	29	28	24	24	31	11	13	3	29	14	20
Uniquement une formation sans lien avec leur emploi saisonnier	27	26	24	12	9	25	37	34	24	32	27
Aucune formation	39	40	45	45	53	56	42	44	35	43	40
ATTENTES DES SAISONNIERS / Part des saisonniers souhaitant...[%]											
Effectuer une formation	68	70	81	85	90	84	78	75	71	81	83
Un accompagnement pour leur évolution professionnelle	44	66	69	69	74	75	53	68	59	60	69
Une évolution de leur vie professionnelle	82	83	90	88	71	87	84	75	79	85	77

*Les 27 Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF) constituent une des grandes innovations du Plan régional pour l'emploi. Il s'agit de bassins où les partenaires économiques et sociaux se mobilisent avec la Région contre le chômage.