

Cette étude est le fruit d'un partenariat entre l'ANPE et le Comité d'expansion économique de Maine-et-Loire, avec la collaboration des membres de «Saisons en Anjou».

I. Introduction

Contexte :

Depuis plusieurs années, les travaux et activités menés dans le cadre de « **Saisons en Anjou** » montrent l'importance de l'emploi saisonnier dans notre département. Le partenariat initié dans le cadre d'EQUAL a permis la construction d'une base de connaissance commune sur ce sujet. Cependant, la problématique demeure vaste et les champs d'investigation encore très larges.

Il est également important de replacer cette réflexion dans le contexte du pôle du végétal. Un **pôle de compétitivité**, c'est la mobilisation sur un territoire donné d'entreprises, de centres de recherche et de formation autour de projets innovants pour renforcer la compétitivité des entreprises. Cette compétitivité dépend en grande partie de la qualité de sa main-d'œuvre. La majorité de ces entreprises font appel à une main-d'œuvre saisonnière. L'enjeu est donc fort sur ce travail saisonnier et pourrait se résumer à la question suivante : «Comment proposer un emploi durable dans le cadre d'activités saisonnières ?»

Cette étude vise à apporter une première analyse. Cette saisonnalité, mal connue, mérite d'être objectivée par une approche statistique en appui des études économiques ou des travaux menés par les acteurs de l'emploi formation.

Si l'étude présente quelques données départementales, il nous est vite apparu évident que le département ne constitue pas l'échelle pertinente pour mener une étude appliquée de cette problématique de l'emploi saisonnier, notamment dans l'objectif d'une recherche de complémentarités entre secteurs d'activités. L'approche de la saisonnalité par zone d'emploi est la plus adéquate au regard de la contrainte de mobilité de la main-d'œuvre locale, au regard des complémentarités d'emplois saisonniers et au regard des modes de recrutement des employeurs.

Pour un meilleur ancrage territorial, c'est dans le cadre du **Diagnostic emploi formation de la zone d'emploi d'Angers**, que l'étude a été menée.

Les objectifs de l'étude :

- qualifier les activités saisonnières sur une zone d'emploi,
- appréhender les complémentarités possibles entre activités,
- construire un questionnaire – élaborer des pistes d'actions.

Finalités

- développer la continuité de l'emploi du saisonnier par la succession des contrats saisonniers sur l'année,
- favoriser les services associés au travail saisonnier (moyens de mobilité, garde d'enfants, logement temporaire).

II. La Méthodologie

1. Les sources utilisées

Les principales données utilisées sont les déclarations uniques d'embauche (DUE) déposées par les employeurs auprès de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole et de l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale et qui constituent la base des fichiers « PERSEE - DPAE » de l'agence nationale pour l'emploi, mis à jour mensuellement.

Depuis 1993, toute embauche, est obligatoirement soumise à la formalité de la déclaration préalable pour tous les employeurs du régime général ou agricole, quelles que soient la nature et la durée du futur contrat, sous peine de sanction pénale. Depuis 1998, la déclaration unique d'embauche (DUE) a été généralisée, elle est destinée à simplifier les formalités administratives.

Si à 1 DUE correspond 1 contrat de travail, les données recueillies ne permettent pas de distinguer le type de contrat ni sa durée.

L'autre donnée mobilisée pour cette étude concerne les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE avec leurs caractéristiques (durée, type de contrat, métiers...).

2. Les Champs retenus

Le champ des statistiques comporte les employeurs du régime général ou agricole, mais aussi les entreprises de travail temporaire pour le personnel permanent et intérimaire, les associations (y compris les associations intermédiaires et les associations de services aux personnes), les groupements d'employeurs, les établissements publics à caractère industriel ou commercial (EPIC).

Les agents recrutés sur contrats de droit privé dans la fonction publique de l'État, les collectivités territoriales, la fonction hospitalière et les établissements publics à caractère administratif, sont également concernés même s'il s'agit d'emplois aidés.

Ne sont pas soumis à l'obligation : les particuliers employeurs pour les emplois de service (garde d'enfants, femmes de ménage...), les établissements accueillant un stagiaire sans convention.

En cas d'embauches successives de la même personne, ainsi qu'en cas de pluralité d'employeurs, la déclaration reste obligatoire. Cependant, lorsqu'un CDD se transforme en CDI, aucune déclaration nouvelle n'est obligatoire.

3. Description de la donnée

Les DUE sont des données mensuelles. Elles portent sur 3 ans, de 2004 à 2006. Elles s'appliquent à la NAF 700 (maille la plus fine de la nomenclature des activités françaises).

4. Le processus d'analyse

Une définition de la saisonnalité :

Une activité est dite saisonnière lorsque, sur un an, elle connaît un ou des écarts importants de niveau d'emploi, qui s'avèrent récurrents dans le temps (plusieurs années).

Les étapes de l'analyse statistique :

* élimination des secteurs pour lesquels la moyenne annuelle des DUE sur 3 ans est < 50 .

* élimination ensuite des secteurs pour lesquels la moyenne des écarts types annuels < 10

* classement des secteurs en trois classes selon le niveau du coefficient de variation (CV) :

- saisonnalité forte $CV > 100$

- saisonnalité moyenne $50 < CV < 100$

- saisonnalité modérée $CV < 50$

* observation des courbes et chiffres par NAF potentiellement saisonnières, élimination des « aberrations » et détermination des périodes saisonnières.

* distinguer les secteurs où la saisonnalité est liée aux remplacements de congés (été).

III. Analyse à l'échelle de la ZE d'Angers

● De quel volume d'emploi parle-t-on ? dans quel contexte départemental ?

En 2006, l'embauche annuelle sur le département représente 272 728 Déclarations uniques d'embauche (DUE), tous types de contrats confondus.

Elle porte sur 514 activités professionnelles (NAF 700).

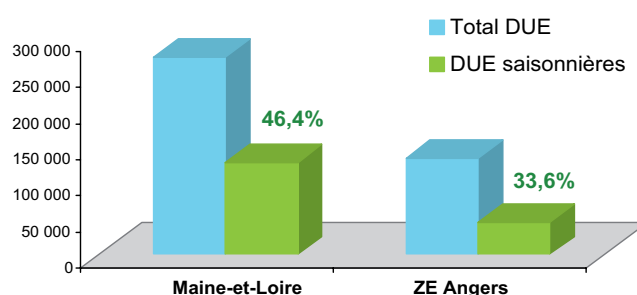
La zone d'Angers, avec 133 195 DUE, représente 49 % des embauches annuelles du département et porte sur 448 activités professionnelles (NAF 700).

Alors que l'on observe un tassement de l'embauche annuelle en 2006 sur le Maine-et-Loire (-2,2% par rapport à 2005), celle-ci progresse sur la zone d'Angers de +3,7 % sur la même période.

Le poids de l'activité saisonnière sur le bassin d'Angers est de 34 % (44 785 DUE) pour 46% sur le Maine-et-Loire (126 640 DUE).

68 activités professionnelles sont concernées sur la zone d'Angers par le caractère saisonnier pour 86 sur le département.

Embauches annuelles 2006 (DUE)



● De quels secteurs d'activité parle-t-on ?

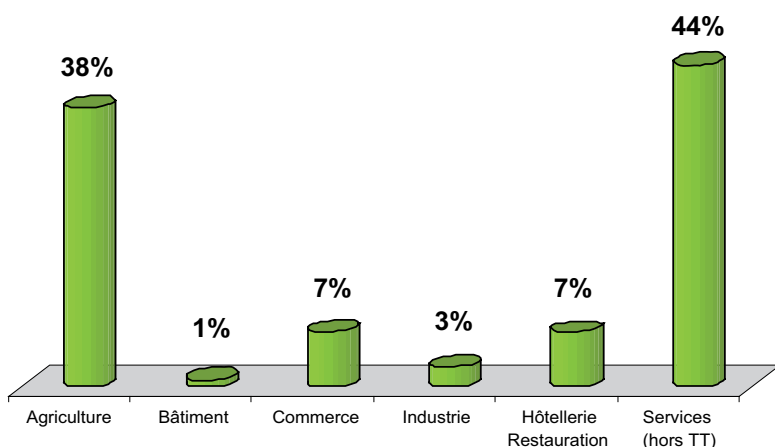
Les 44 785 embauches saisonnières, réparties sur 68 activités, peuvent être regroupées sur les 6 secteurs d'activité :

Agriculture – Bâtiment – Commerce – Industrie – Hôtellerie restauration – Services

Pour le travail temporaire (TT) les données ne renseignent pas sur l'activité finale « client ».

Par ailleurs, le caractère saisonnier du travail temporaire représente 9,8 % de l'ensemble et ne porte que sur un mois de l'année, l'analyse qui suit sera donc menée hors travail temporaire pour le secteur des Services.

Poids respectif des secteurs saisonniers en 2006 (hors TT)



Alors qu'au niveau départemental l'agriculture est le secteur où l'on trouve le plus d'embauches annuelles saisonnières, c'est le secteur des services avec un poids de 44 % qui prime sur la zone d'Angers.

Avec l'agriculture, les services représentent 82 % de la saisonnalité sur la zone.

Très diversifiée en Maine-et-Loire, l'agriculture tient une place spécifique également sur la zone d'Angers avec certes peu d'emplois salariés de « stock » (12^{ème} rang avec 4 200 emplois), mais avec un niveau élevé d'embauches annuelles (21 000 DUE en 2006), saisonnières ou non.

Le bâtiment connaissant depuis quelques années des tensions de marché (image du secteur et profils difficiles à trouver), il s'oriente de plus en plus vers des contrats durables. D'où son faible poids, 1%, dans la saisonnalité des embauches annuelles.

Si le caractère saisonnier d'un contrat peut être considéré comme un élément de « précarité » de l'emploi, il reste à tenir compte également d'autres éléments tels que le temps partiel.

Ainsi, le poids du temps partiel porte plus, par exemple, sur certaines activités du commerce et a donc un impact plus lourd sur ses embauches saisonnières (7 % de la globalité).

Les dix premières activités saisonnières* sur la zone d'emploi

Secteur	Secteur professionnel (NAF 700)	DUE
Agriculture	Viticulture	5 072
Services	Activités artistiques	4 376
Agriculture	Horticulture ; pépinières	2 878
Agriculture	Culture fruitière	2 550
Agriculture	Culture de céréales; cultures industrielles	2 458
Services	Traiteurs, organisation de réceptions	1 448
Services	Organisations associatives	1 085
Services	Activités de nettoyage	1 035
Services	Postes nationales	1 030
Services	Activités hospitalières	1 025

Sur 68, les 10 activités professionnelles offrant les plus gros volumes d'embauches saisonnières représentent 51 % de la globalité, soit près de 23 000 DUE saisonnières.

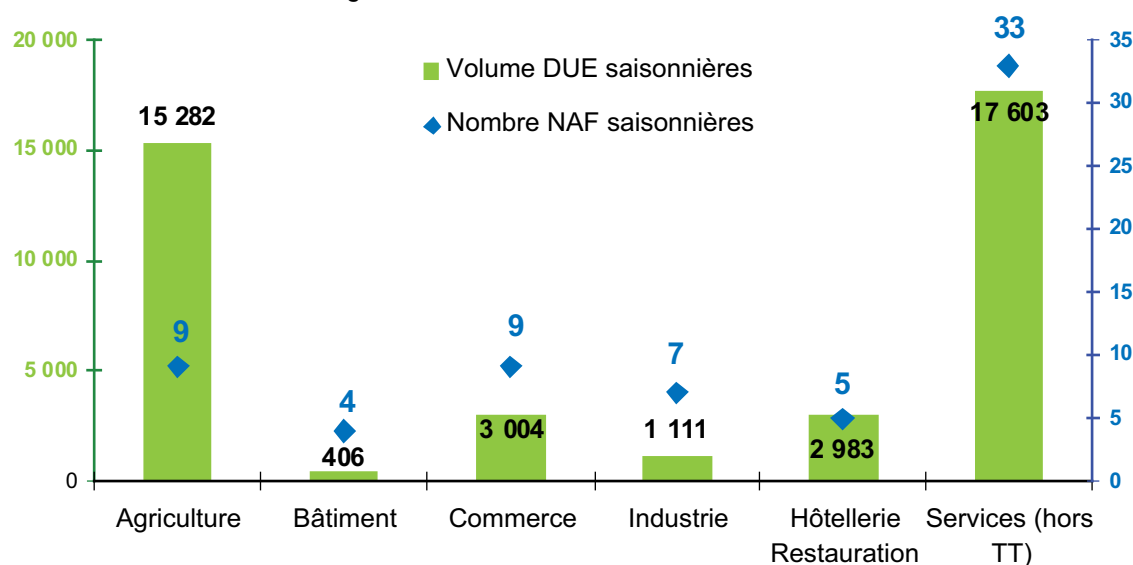
L'agriculture avec 13 000 DUE et les services, avec 10 000 DUE, se partagent ce classement.

* détail des 68 NAF saisonnières : voir tableau en annexe

● Quelles caractéristiques globales de la saisonnalité ?

Saisonnalité et concentration :

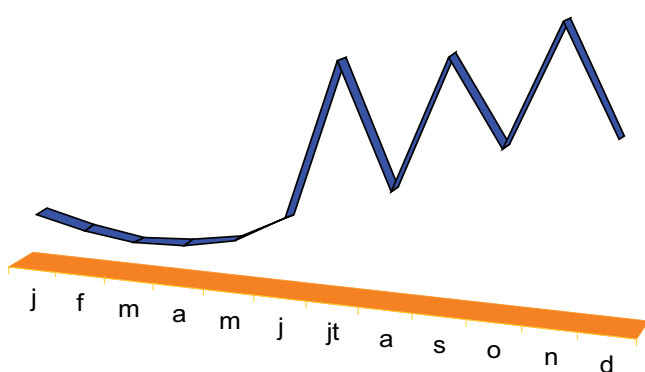
Saisonnalité sur la ZE d'Angers en 2006 : volume d'embauches et nombre d'activités



La saisonnalité de l'Agriculture est fortement concentrée puisque ses 15 282 embauches annuelles saisonnières concernent 9 activités professionnelles, principalement la viticulture (5 072 DUE), l'horticulture – pépinières (2 878 DUE) et la culture fruitière (2 550 DUE).

A l'inverse, les services, plus gros secteur pourvoyeur d'offres d'emploi saisonnières, se répartissent sur 33 activités professionnelles très diverses qui vont des activités artistiques (4 376 DUE), aux activités de nettoyage (1 035 DUE) en passant par l'accueil des personnes âgées (620 DUE), les activités comptables (163 DUE), etc...

Répartition des DUE saisonnières sur l'année



L'embauche saisonnière sur la ZE d'Angers couvre plutôt le second semestre de l'année.

Saisonnalité et intensité de variation :

Globalement la saisonnalité de la zone (coefficient de variation) peut être qualifiée de moyenne en portant sur 47 % des activités.

Elle est modérée ou faible à 34 %.

Ce sont principalement des activités comme :
 Activités de nettoyage – conseil en affaires et gestion – aide à domicile – organisations associatives – activités hospitalières...

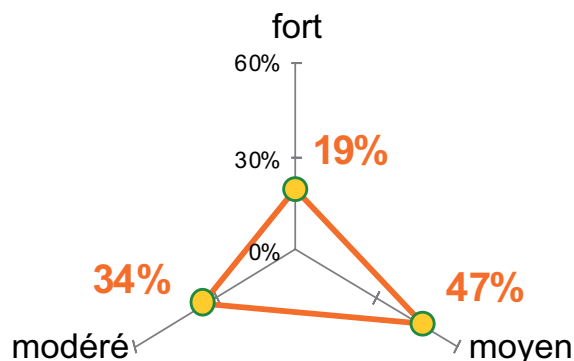
Cette saisonnalité est forte pour 19 % des activités saisonnières et concerne par exemple :
 culture fruitière – viticulture – cultures de céréales – cultures et élevages associés - banques et caisses d'épargne – autres activités récréatives.

Type de saisonnalité :

On distingue ici une saisonnalité issue du remplacement récurrent des personnels en congés et une saisonnalité autre, qui elle, est principalement issue du caractère même de l'activité (exemple : culture fruitière).

Sur 68 activités saisonnières, 24% sont imputables aux congés.

Indice de saisonnalité en 2006 sur la zone d'Angers



Impact de l'intérim :

53% des activités saisonnières sont globalement considérées comme faiblement impactées par le recours à l'intérim, à l'image même de l'ensemble de l'agriculture.

Offres d'emploi recueillies par l'ANPE :

Les contrats saisonniers proposés sont majoritairement de 1 à 2 mois.

31 % sont des contrats de très courte durée (moins d'un mois).

On les trouve principalement dans l'industrie.

Les contrats les plus longs, entre 3 et 6 mois, sont majoritairement dans l'agriculture.

81 % des offres d'emploi sont proposées à temps plein.

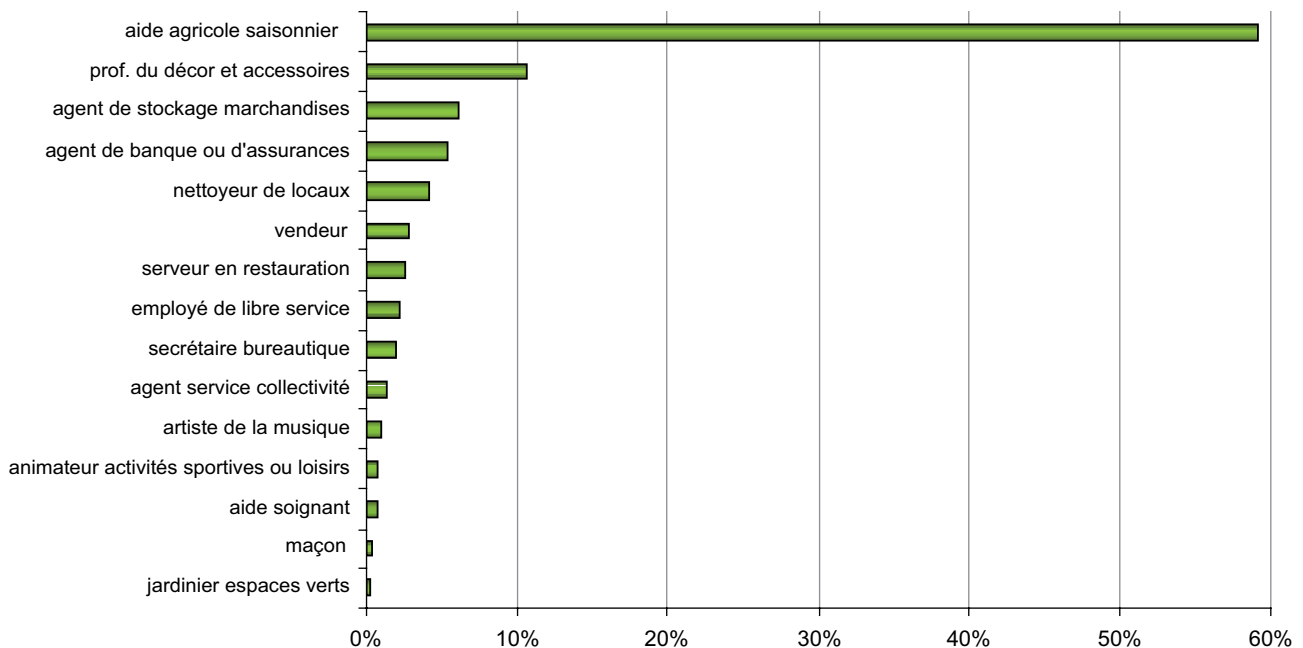
Le commerce est le secteur où la part des contrats à temps partiel est la plus forte (26 %).

60 % des postes proposés ne nécessitent pas de compétences particulières.

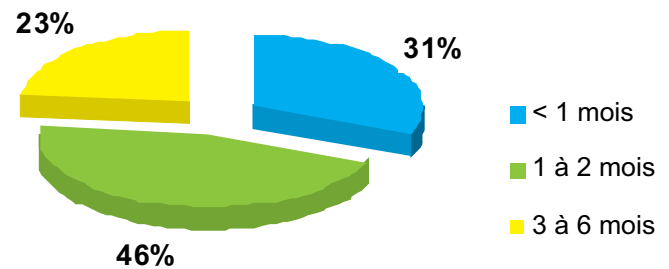
L'agriculture est, de loin, le secteur le plus facilement accessible avec 98 % d'emplois saisonniers non qualifiés.

Les trois métiers les plus sollicités sont : aide agricole saisonnier, professionnel du décor et des accessoires et agent de stockage-répartition des marchandises

Métiers saisonniers les plus demandés en 2006 sur la zone d'Angers



Durée des contrats saisonniers sur la zone d'Angers en 2006

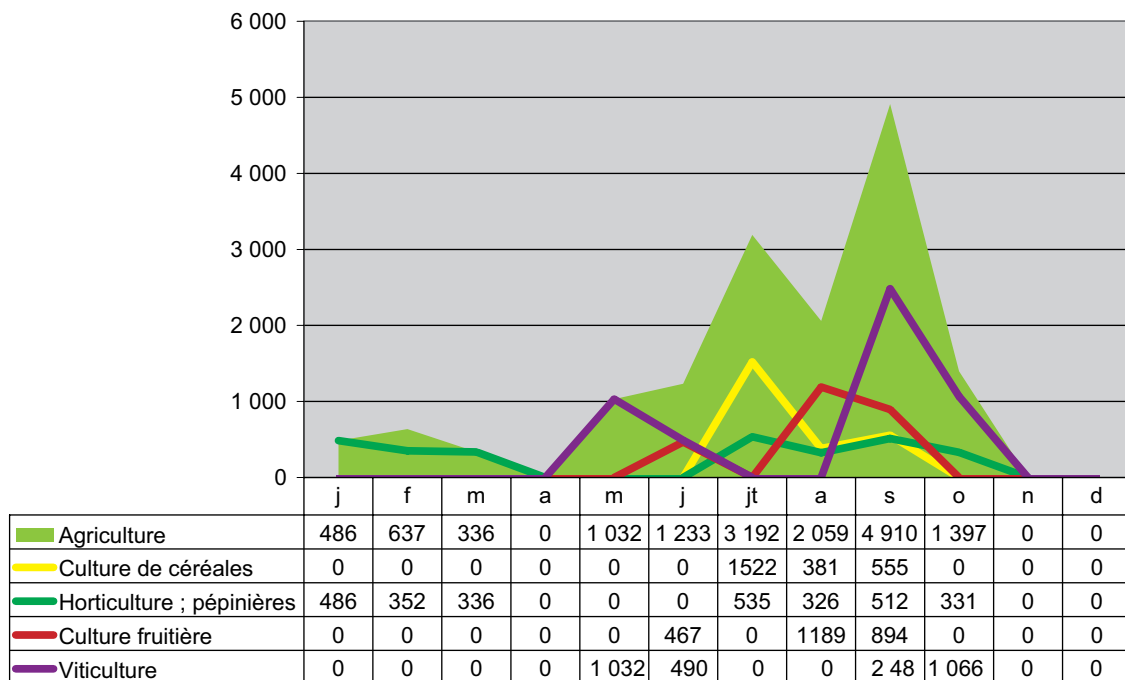


● Quelles périodes saisonnières par secteur d'activité ?

Chaque activité professionnelle (NAF 700) saisonnière a (un ou) des pics saisonniers qui lui sont propres. Il est néanmoins intéressant de dégager les caractéristiques de chaque secteur professionnel.

NB. L'embauche, même saisonnière, peut parfois être effective quelques jours avant le caractère proprement saisonnier de l'activité (intégration du saisonnier, garantie de disponibilité pour la pleine saison,...)

Agriculture : mois saisonniers et DUE



73 % des embauches annuelles agricoles sont saisonnières.

Pas d'embauches saisonnières en avril et décembre.

Les volumes les plus importants, de juillet à septembre, sont principalement dus à :
Viticulture – Horticulture pépinières – culture fruitière – culture de céréales

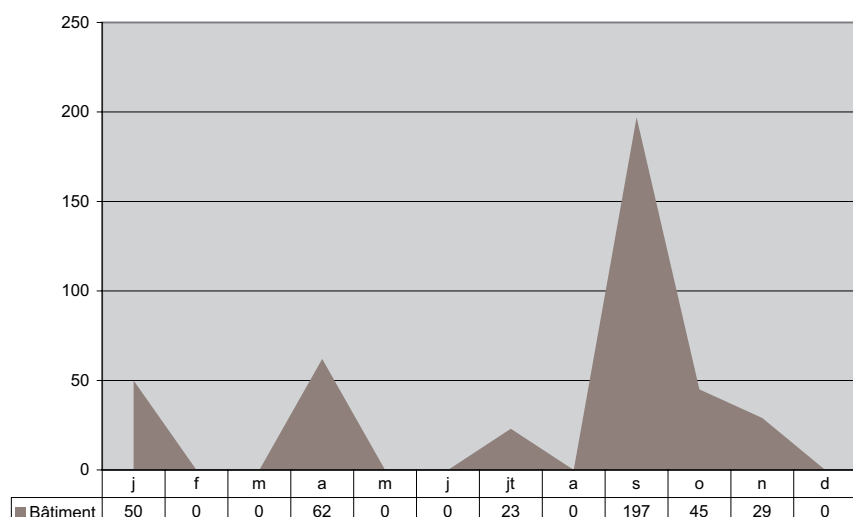
La période de février correspond essentiellement aux travaux horticoles-pépinières et maraîchage.

La période de mai – juin correspond plus aux travaux de préparation en arboriculture et viticulture (ex : éclaircissage)

81 % des contrats agricoles saisonniers durent de 1 à 6 mois. La quasi totalité est à temps plein pour des postes non qualifiés. Le recours à l'intérim est peu utilisé.

La saisonnalité est forte, elle implique une mobilisation importante de saisonniers en peu de temps, d'où un recrutement multi profils (personnels de proximité, personnels habitués, demandeurs d'emplois disponibles, étudiants,...).

Bâtiment : mois saisonniers et DUE



40 % des embauches annuelles du Bâtiment sont saisonnières. Elles sont peu nombreuses.

Quelques légers pics saisonniers en janvier, avril et juillet avant le plus gros volume de septembre représenté par les 4 activités saisonnières repérées sur la zone d'Angers : Maçonnerie – Menuiserie bois et plastique – couverture – installation électrique.

Ces pics saisonniers, régulièrement répartis sur l'année, correspondent plus aujourd'hui à de simples ajustements saisonniers. Une partie, en effet, est intégrée en amont sur des contrats plus longs (voir en CDI) pour palier les fréquentes tensions de marché que connaît le secteur.

95 % des contrats saisonniers du Bâtiment durent de 1 à 6 mois. La quasi totalité est à temps plein mais pour seulement 17 % de postes non qualifiés. Le secteur passe souvent, d'abord, par l'intérim.

La saisonnalité du Bâtiment est d'intensité moyenne.

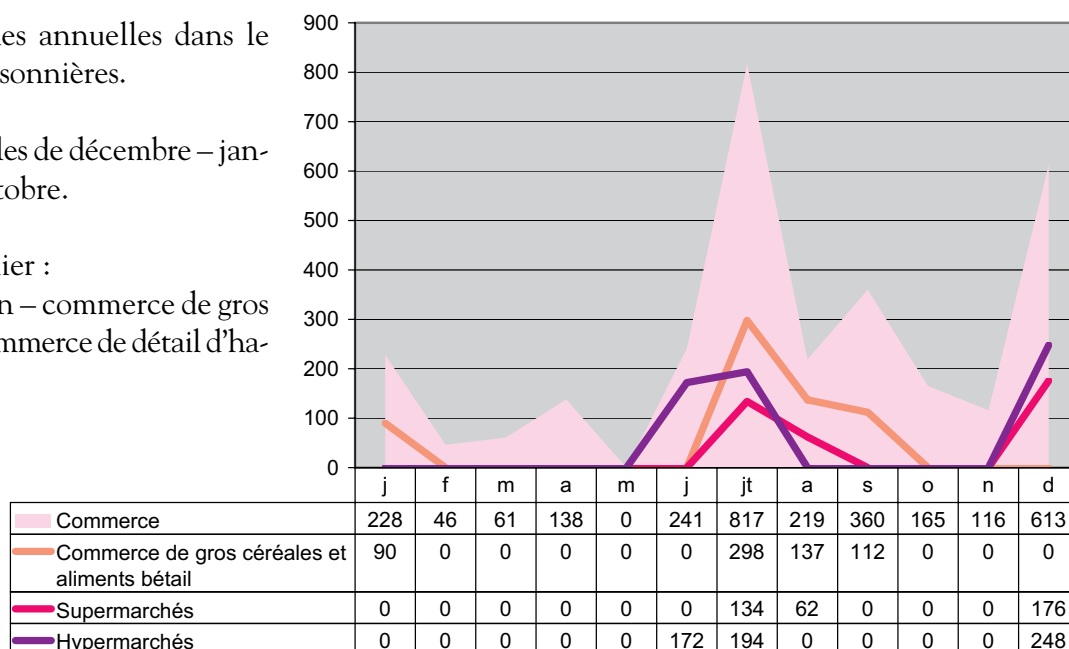
Commerce : mois saisonniers et DUE

50% des embauches annuelles dans le Commerce sont saisonnières.

2 périodes principales de décembre – janvier et de juin à octobre.

A noter en particulier :

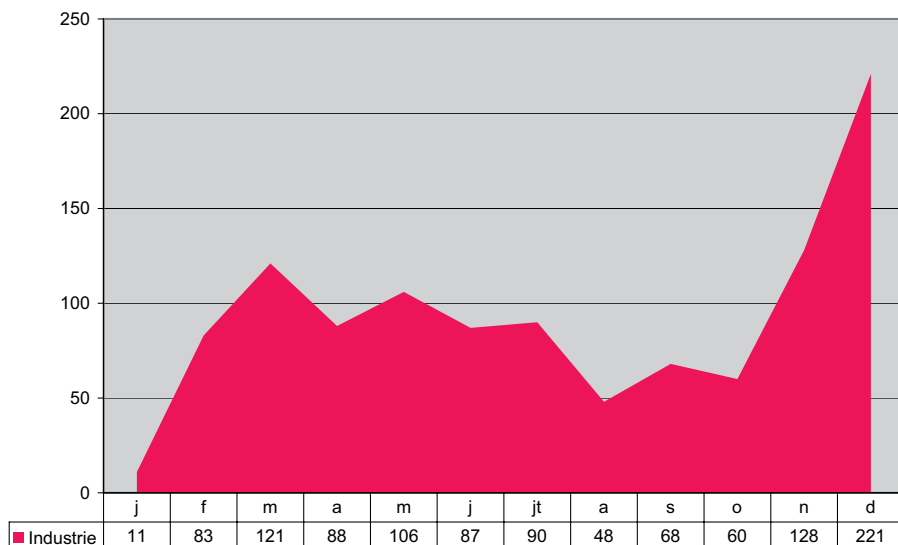
Grande distribution – commerce de gros aliments bétail – commerce de détail d'habillement



59 % des contrats saisonniers du Commerce durent de 1 à 6 mois. 26 % est à temps partiel et pour seulement 1/3 de postes non qualifiés. Le recours à l'intérim est moyennement utilisé.

La saisonnalité du Commerce est d'intensité moyenne.

Industrie : mois saisonniers et DUE



70% des embauches annuelles de l'Industrie sont saisonnières.

Elles se répartissent sur toute l'année avec un pic plus fort en novembre – décembre.

C'est l'IAA qui porte le plus cette saisonnalité avec Production de viande – Boulangerie pâtisserie – Charcuterie et Transformation de légumes.

55 % des contrats saisonniers de l'Industrie durent moins de 1

mois. 26 % des emplois est à temps partiel et pour seulement 1/3 de postes non qualifiés. Le secteur passe régulièrement, d'abord, par l'intérim.

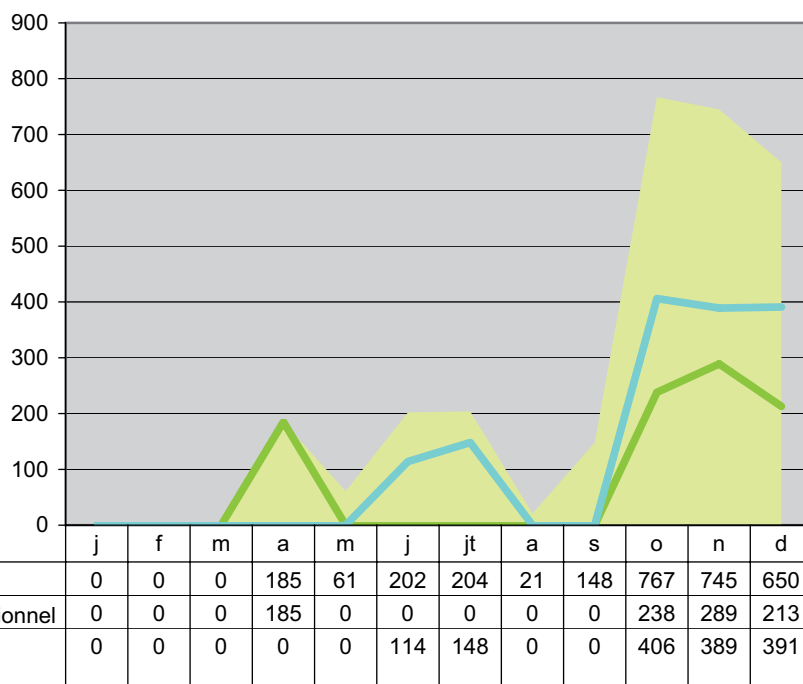
La saisonnalité de l'Industrie est d'intensité moyenne.

Hôtellerie - restauration : mois saisonniers et DUE

61% des embauches annuelles de l'hôtellerie - restauration sont saisonnières.

3 pics saisonniers se dégagent, en avril, juin-juillet et surtout octobre-décembre.

A noter en particulier :
Traiteurs organisation de réceptions –
restauration traditionnelle – Hôtels
restaurants touristiques



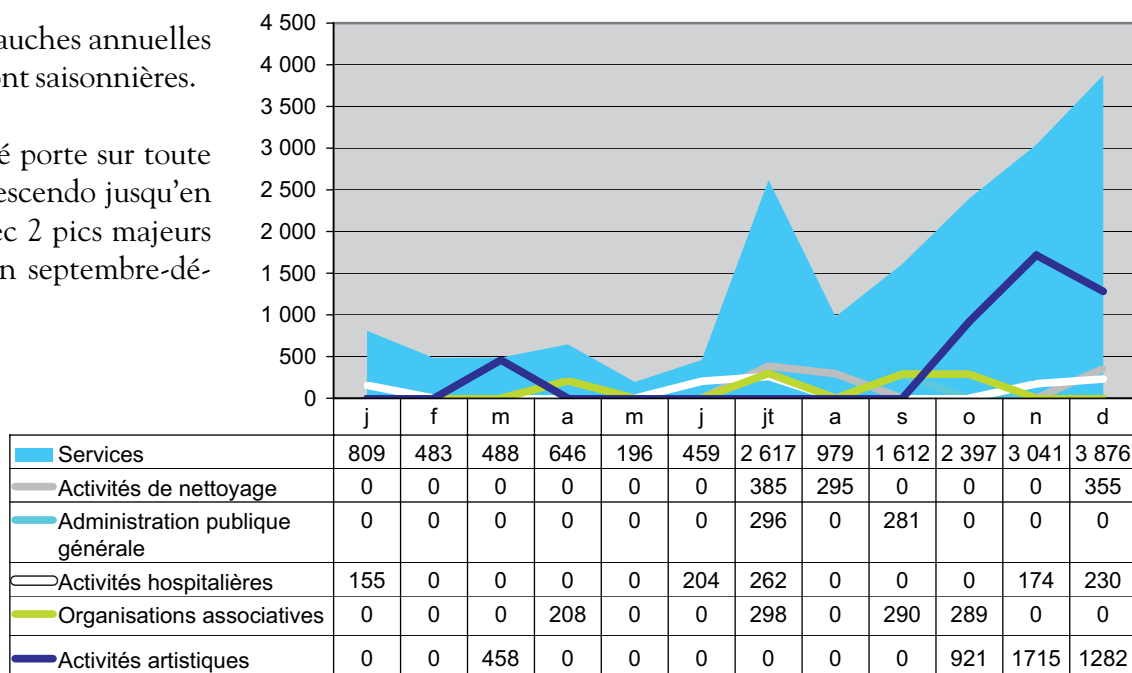
26% des contrats saisonniers du secteur durent moins d'un mois. 39% sont à temps partiel et pour seulement 34% de postes non qualifiés. Le recours à l'intérim est prépondérant sur les contrats de « vacation » pour Traiteurs organisation de réceptions et pour la restauration de type rapide.

La saisonnalité de l'Hôtellerie restauration est d'intensité modérée.

Services (horsTT) : mois saisonniers et DUE

54 % des embauches annuelles des Services sont saisonnières.

La saisonnalité porte sur toute l'année, en crescendo jusqu'en décembre, avec 2 pics majeurs en juillet et en septembre-décembre.



A noter sur le pic de juillet :

Nettoyage – Associations – Administration publique – Action sociale – Banques – Activités hospitalières

Le pic de fin d'année porte sur des activités telles que :

Activités artistiques – Services annexes au spectacle – sélection de personnels – Nettoyage – Associations...

Les 33 activités regroupées dans les Services (soit 49 % des activités saisonnières) offrent 38 % de contrats saisonniers de moins d'un mois.

1/3 des contrats est à temps partiel et seulement 37 % n'exigent pas de qualification particulière.

La saisonnalité dans les Services est d'intensité moyenne.

En recherche de complémentarité dans le temps, on ne peut pas dire que des emplois saisonniers peuvent se succéder d'un secteur à l'autre.

● *Quelle complémentarité d'emploi possible ?*

La pérennisation de l'emploi saisonnier peut s'envisager de trois façons :

- soit le fait du même employeur qui propose une autre mission,
- soit un autre emploi mais dans le même secteur d'activité,
- soit un autre emploi mais dans un secteur d'activité différent.

Si les compétences demandées sur différentes missions (métiers) ne sont pas les mêmes, il sera nécessaires que le saisonnier ait des compétences transférables pour exercer plusieurs missions.

La difficulté de base est donc à double niveau, celui du temps et des compétences à appliquer.

Au delà de cette difficulté, on peut évoquer pour le travailleur saisonnier :

- la connaissance du marché « saisonnier »,
- les coûts personnels afférents (transport, nourriture, hébergement)
- l'adaptabilité aux conditions de travail différentes,
- la perception de la nouvelle mission ou du milieu professionnel (image, culture d'entreprise)
- le niveau de salaire.

Approche de la faisabilité sur les 10 activités saisonnières offrant le plus d'embauches.

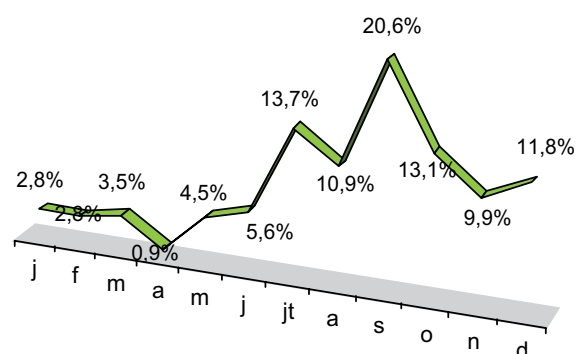
Domaine d'activité	Activité détaillée (NAF 700)		DUE saison	DUE 12 mois	Poids embauche saisonnière sur la NAF (% DUE saison / DUE)	Périodes de saisonnalité et DUE saisonnières												
						j	f	m	a	m	j	jt	a	s	o	n	d	
Agriculture	Viticulture	011G	5 072	6 278	81%					1032	490			2484	1066			
Services	Activités artistiques	923A	4 376	6 742	65%			458								921	1715	1282
Agriculture	Horticulture ; pépinières	011D	2 878	4 032	71%	486	352	336				535	326	512	331			
Agriculture	Culture fruitière	011F	2 550	3 380	75%					467			1189	894				
Agriculture	Culture de céréales ; cultures indus.	011A	2 458	3 731	66%							1522	381	555				
Services	Traiteurs, organisation de réceptions	555D	1 448	1 872	77%					114	148				406	389	391	
Services	Organisations associatives n.c.a.	913E	1 085	2 538	43%				208				298		290	289		
Services	Activités de nettoyage	747Z	1 035	2 926	35%							385	295				355	
Services	Postes nationales	641A	1 030	1 240	83%		280						310				440	
Services	Activités hospitalières	851A	1 025	1 861	55%	155					204	262				174	230	

La saisonnalité des 10 premières activités se concentre principalement sur le 2nd semestre.

Les 10 activités saisonnières embauchant le plus

80 % des DUE portent sur le second semestre et les concernent toutes les activités professionnelles.

Les activités saisonnières les plus étalées sur l'année sont l'Horticulture-pépinières (7 mois sur 12), Traiteurs-organisation de réceptions et activités hospitalières (5 mois sur 12).



Des complémentarités réelles peuvent s'opérer au sein de l'Agriculture entre les activités de cueillettes (arboriculture, viticulture) et l'horticulture-pépinières (voir maraîchage)

Dans ce cas les compétences requises sont très souvent transférables.

Une partie des activités agricoles est complémentaire, en temps, à d'autres activités telles que :

- les activités de nettoyage où les compétences sont transférables avec toutefois une adaptation parfois nécessaire à l'utilisation de machines de nettoyage.
- les activités hospitalières pour un métier comme « agent de service de collectivité » où un effort à l'adaptation à l'environnement est nécessaire.

- les activités Traiteur pour des métiers de service en restauration avec des compétences assez peu transférables

- les activités artistiques, où les compétences sont peu transférables et seules, à priori, dans le sens de l'agriculture.

D'autres combinaisons de complémentarité sont partiellement envisageables pour ces activités. Elles n'en demeurent pas moins théoriques et, hormis au sein même de l'Agriculture, ces combinaisons ne sont que peu effectives.

● Quelles autres pistes à investiguer ?

En dehors du secteur de l'Agriculture, on ne peut constater une complémentarité réelle que par le jeu d'opportunités, à caractère souvent aléatoire.

Pour que les complémentarités puissent se développer, et donc les contrats se succéder, il semble pertinent de regarder de plus près :

■ à court terme, le mode de travail actuel des saisonniers qui privilégient une activité, un secteur d'activité, voire une entreprise. **Comment élargir leur champ d'investigation professionnel ?**

On pourrait voir s'orienter un saisonnier de l'Agriculture vers l'Industrie et en particulier dans l'IAA en périodes festives (Pâques, Noël), à condition bien sûr que les compétences requises soient peu élevées ou faciles à acquérir.

Si les besoins réels en main d'œuvre saisonnière de ces deux secteurs s'avéraient complémentaires, il serait alors opportun d'en confirmer les conditions avec les entreprises concernées.

C'est bien l'entreprise qui, en l'occurrence, peut valider la récurrence et l'accessibilité à ses postes saisonniers.

Cette approche des 2 acteurs principaux de l'emploi sera d'autant plus efficace qu'elle peut régler pour l'entreprise des tensions de marché (nombre de pos-

tes offerts supérieur au nombre de demandeurs d'emploi) et pour le saisonnier des revenus annuels d'activité insuffisants.

■ à plus long terme, l'organisation du travail saisonnier (ou de courte durée ou de temps partagé), au travers de structures spécialisées comme **les groupements d'employeurs** qui permettent déjà non seulement une durée de travail plus longue mais aussi la garantie du respect de la législation du travail.

CONCLUSION

Cette étude quelque peu théorique, présente trois intérêts majeurs :

■ Elle confirme l'importance de l'emploi saisonnier sur le territoire de la zone d'Angers (1/3 des embauches annuelles sont saisonnières) et montre la diversité des secteurs d'activités concernés.

■ Elle dessine un panorama complet des activités saisonnières en intégrant plusieurs dimensions (secteurs d'activités, calendrier, durée, métiers...) et permet donc un regard croisé sur l'emploi.

■ Elle optimise la gestion prévisionnelle des recrutements pour les opérateurs de l'emploi.

Mais son intérêt serait réellement avéré si elle pouvait aboutir à des préconisations concrètes permettant de répondre aux trois enjeux suivants :

■ Comment permettre à des salariés de construire un emploi durable et sécurisé à partir d'activités saisonnières ?

■ Comment permettre aux entreprises de faire face à des besoins de recrutement lors de pics d'activité saisonniers ?

■ Comment développer l'attractivité du territoire à partir d'une bonne gestion de sa ressource humaine ?

Cette étude est une contribution dans l'ensemble des initiatives en cours (Charte sociale du saisonnier, «Saisons en Anjou»- projet 2, Communication autour des groupements d'employeurs...).

