

Retrouvez l'étude complète
sur le site de la Maison de l'emploi

www.emploi-pays-auray.info

[CONTACT :

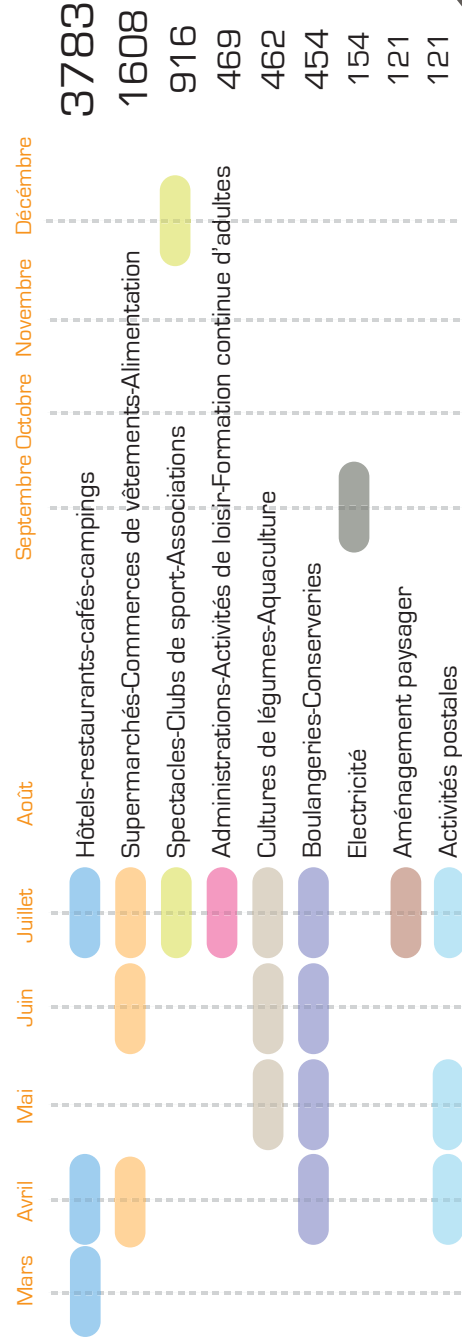
Cécile Poulélaouen - Coordinatrice
Aurélié Rocabois - Chargée de mission

3 étapes pour mesurer les enjeux économiques de la saisonnalité

Cette étude a été menée en 2010 par la maison de l'emploi et de la formation professionnelle du Pays d'Auray avec le soutien de ses partenaires. L'enquête a été réalisée auprès de 150 entreprises, commerces et établissements publics basés sur le Pays d'Auray, du 29 septembre au 21 octobre 2010.

1 Analyse de la variation saisonnière de toutes les activités économiques sur la base des déclarations uniques d'embauche par mois (DUE 2009-2008)

Cette première étape a permis de confirmer et de quantifier la saisonnalité des activités liées au tourisme mais également d'identifier les activités économiques « connexes ».



2 Analyse de la nature des contrats saisonniers (durée, profil des candidats...) par l'étude des données sociales (DADS 2008)

Le poids des secteurs saisonniers dans l'économie représente **36% des emplois**. Ces secteurs recrutent un nombre plus important de **jeunes** de moins de 26 ans, dont de nombreux étudiants l'été (35,6% contre 22,91% pour les autres secteurs), et de **femmes 57%** pour 43% d'hommes. La majorité des contrats est conclue **du 1er Avril au 31 Août** de chaque année. Il existe toutefois des variations par métier comme le démontre le graphique ci-dessus. Durant cette période, **54% des missions proposées sont d'une durée de moins de 2 mois mais principalement à temps complet (67%)**.

Les sources :
Insee : DADS 2008
Pôle emploi : DUE 2008-2009

La Déclaration Unique d'Embauche (DUE)

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet (Urssaf ou MSA pour les salariés agricoles), et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagé.

La Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS)

Il s'agit d'une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document, sont déclarés annuellement pour chaque établissement : son identification, la masse des rémunérations brutes qu'il a versées, les effectifs employés au 31 décembre et une liste nominative détaillée de ses salariés.

3 Enquêtes auprès de 150 professionnels des secteurs saisonniers du Pays d'Auray.

=== Circuits de recrutement : Bouche à oreille et Pôle emploi en tête !

Les 3 principaux circuits de recrutement sont le Le bouche à oreille (24%), Pôle Emploi (23%) et les candidatures spontanées (19%). L'Espace Emploi Saisonnier arrive en septième position et 50% des entreprises se disent satisfaites des services proposés.

=== Fractionnement des vacances, réservations de dernière minute, les professionnels s'adaptent...

Pour la majorité des entreprises interviewées, la saison a évolué à plus de 54% pour des raisons négatives (CA moins élevé, fractionnement des vacances, réservations de dernière minute). L'évolution des délais de réservation n'a à priori pas beaucoup d'impact sur les recrutements puisque les employeurs déclarent « faire avec ». On peut toutefois imaginer que cette absence d'anticipation nécessite un besoin accru de flexibilité de la part de l'entreprise et/ou des salariés.

=== Critères de recrutement : Plus que le savoir faire, c'est le savoir être qui est privilégié par les recruteurs

Plus de 50% des interviewés rencontrent parfois ou souvent des difficultés pour recruter du personnel saisonnier, contre 26% pour le personnel permanent. Presque 1/3 des répondants affirment ne pas avoir de problème d'insuffisance de main d'œuvre saisonnière en terme de métier, excepté toutefois pour les métiers de bouche et de service en salle. Les aptitudes relationnelles et organisationnelles représentent plus de 60% des compétences attendues. Les problèmes liés à l'implication et au sérieux sont les plus cités (manque de ponctualité et savoir-être cités respectivement par 19% des personnes interrogées.)

=== La formation des saisonniers : Près de 35% des entreprises ne dispensent aucune formation :

Les formations supérieures à une journée sont délivrées par les grandes entreprises. Seul 27% des interviewés déclarent connaître les interlocuteurs pouvant les renseigner sur la formation professionnelle et les conditions de prise en charge. Le coût est clairement le principal frein à la formation (1/4 des répondants). Viennent ensuite les problèmes de gestion du personnel et par conséquent de l'organisation du personnel et donc de l'entreprise.

Recrutements, compétences :
Quelles sont les attentes des professionnels?

Les contrats saisonniers représentent 8000 postes chaque année.

Retrouvez l'étude complète



les données détaillées par Communauté de Communes et par secteur d'activité

www.emploi-pays-auray.info

Etude - Analyse:
Giulia Azzolini
Patricia Pagniez Arrizabalaga
Synthèse, présentation:
Armelle Thomas INDITU