

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SAISONNIÈRES

Une entreprise dont l'activité est soumise au rythme des saisons doit organiser et adapter ses outils et moyens à la gestion de ses ressources humaines. L'enjeu est de recruter du personnel compétent dans des métiers diversifiés pour faire face à la hausse d'activité le temps de la saison.

► DÉFINITION DE LA SAISONNALITÉ

Il n'existe pas de définition légale de la saisonnalité, néanmoins elle est considérée comme étant l'impact de la saison sur la vie économique d'un territoire et des entreprises. Elle définit le caractère saisonnier de certains emplois et secteurs d'activités.

Seule la notion d'activité saisonnière fait l'objet d'une définition légale par le code de la sécurité sociale qui dispose que : « est qualifiée de saisonnière l'activité limitée dans le temps correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année, aux mêmes périodes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ».

Ainsi, est saisonnière une entreprise dont l'activité connaît une variation qui, indépendamment de sa volonté, répond à un cycle régulier en fonction des saisons (été, hiver, etc.), ou des modes de vie collectifs (vacances scolaires, etc.).

A l'image de l'activité saisonnière, le caractère saisonnier de l'emploi doit présenter un aspect cyclique et périodique, et se distinguer du seul accroissement temporaire d'activité.

► LES RÉGIONS TOURISTIQUES

Les régions touristiques peuvent se différencier selon qu'elles se situent en montagne ou sur le littoral, ou encore dans les zones rurales ; l'activité touristique y est constante mais en nette hausse durant la saison estivale et/ou hivernale.

EN MONTAGNE

En montagne, la saison hivernale est celle qui génère le plus d'activité touristique, elle est conditionnée par la période d'ouverture des remontées mécaniques, soit de décembre à mars, mais elle peut s'étendre sur 6 mois (de novembre à mai).

La saison d'été concerne les mois de juillet et août, mais elle peut s'étendre sur 4 mois (de juin à septembre).

> *Les Alpes / Les Pyrénées / Le Massif Central / Les Vosges / Le Jura*

SUR LE LITTORAL

La saison estivale coïncide avec la période dite des « grandes vacances » scolaires, à l'occasion de laquelle est générée la majeure partie des activités touristiques ; mais elle peut débuter dès le mois de mai et s'étendre jusqu'en septembre.

L'intersaison s'étale sur sept mois, soit d'octobre à avril.

Une telle activité est présente sur les côtes de la métropole et de la Corse, mais également près des lacs de montagne et dans les départements d'Outre-mer (avec l'océan Indien et l'océan Atlantique).

> *La mer Méditerranée / L'océan Atlantique / La Manche / La mer du Nord*

► LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SAISONNIÈRES

Une entreprise soumise à l'impact de la saison doit anticiper les périodes de fortes activités en mobilisant des outils et moyens de gestion adaptés. En effet, l'exercice d'une activité saisonnière nécessite notamment en matière de gestion des ressources humaines, d'ajuster le volume de main d'œuvre à la fluctuation de l'activité. Et par conséquent, de recruter du personnel saisonnier en fonction des besoins propres de l'entreprise pour faire face à l'augmentation de l'activité le temps de la saison.

Ce jeu de fiches pratiques aborde les principales problématiques attachées à la gestion des ressources humaines saisonnières afin de permettre aux employeurs de mieux les appréhender :

- > **Fiche n° 2 : Le recrutement des saisonniers**
- > **Fiche n° 3 : Le logement des saisonniers**
- > **Fiche n° 4 : L'embauche des saisonniers**
- > **Fiche n° 5 : L'intégration des saisonniers dans leur environnement de travail**
- > **Fiche n° 6 : Le management des saisonniers**
- > **Fiche n° 7 : La formation des saisonniers**
- > **Fiche n° 8 : La qualification des saisonniers**
- > **Fiche n° 9 : La fidélisation des saisonniers**
- > **Fiche n° 10 : La pluriactivité et la sécurisation des parcours professionnels**

► GRANDS ACTEURS ET SOURCES D'INFORMATION

Les saisonniers et employeurs en zone touristique affectée par la saisonnalité des activités et emplois, s'adaptent et s'organisent selon les saisons. De nombreux acteurs sont sources d'information et de conseil en matière de gestion de la saisonnalité :

> **Information générale spécifique**

- Maisons, espaces ou points accueil saisonniers

> **L'emploi**

- Pôle Emploi
- Missions Locales Jeunes
- Comités de Bassin d'Emploi
- Maisons de l'Emploi

> **L'orientation et la formation**

- Services publics de l'orientation : bureau information jeunesse, MIFE, CIO, etc.
- Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) de branche : FAFIH (hôtellerie), AGEFOS et OPCALIA (remontées mécaniques et hôtellerie de plein-air), FORCO (commerçants), uniformation (TSF), OPACIF (FONGECIF, uniformation, etc.).
- Pôle Emploi

> **Le logement**

- Organismes collecteurs « Action Logement » (Entreprise Habitat, Amallia, Groupe Ciléo, etc.)
- Agence Nationale pour l'Information sur le Logement (ANIL) et les Agences Départementales (ADIL)
- Caisse d'Allocations Familiales (CAF)

> **La réglementation du travail**

- Unités Territoriales de la Direction Régionale des entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)
- Organisations professionnelles d'employeurs : UMIH, FAGIHT, FNHPA, FPS, DSF, UNAT, MEDEF, CGPME, etc.

>>> **Pour en savoir plus :**

- Coordonnées et sites Web des acteurs de la saisonnalité dans l'annuaire de l'Observatoire National de la Saisonnalité (ONS).