



Accompagner l'emploi saisonnier : un objectif pour l'Aquitaine en 2012

Marylène Henry, Florence Mathio (Insee Aquitaine)
Philippe Tarricq (Comité régional de tourisme d'Aquitaine)
Marlène Kiersnowski (Conseil régional d'Aquitaine)

Avant-propos

Le Conseil régional, avec l'appui du Comité régional de tourisme d'Aquitaine, a confié à l'Insee la réalisation d'une étude sur les caractéristiques de l'emploi saisonnier lié au tourisme en Aquitaine, secteur fortement impacté par la saisonnalité. Cette analyse doit permettre d'alimenter la réflexion collective portée par la Région, sur les différents volets du plan régional des saisonniers. L'observation socio-économique de la saisonnalité pourrait être par la suite élargie à d'autres activités saisonnières, telles que l'agriculture ou l'agroalimentaire.

Dans le cadre de la concertation engagée depuis novembre 2011, une plate-forme collaborative en ligne est mise en place pour assurer le suivi des travaux.

Le plan régional des saisonniers est programmé pour l'été 2012. Au début de l'automne 2012, la Région accueillera les 13^e rencontres nationales de la saisonnalité et de la pluriactivité.

Sommaire

Le plan régional des saisonniers : enjeux et objectifs	2
61 000 contrats saisonniers touristiques sur six territoires aquitains	3

Encadré

L'offre d'hébergement, très élevée sur le littoral	8
--	---

Pour en savoir plus

Méthodologie	9
Bibliographie	10

Le Plan régional des saisonniers : enjeux et objectifs

■ Les enjeux

En Aquitaine, l'emploi saisonnier touristique est un enjeu économique fort pour de nombreux territoires. La région présente une grande diversité d'espaces naturels remarquables et de sites touristiques majeurs (dune du Pilat, corniche basque...) parfois inscrits au patrimoine mondial (Bordeaux, la juridiction de Saint-Émilion, la vallée de la Vézère, les fortifications de Vauban à Blaye). En 2009, il y a eu 15 millions de séjours annuels et 95 millions de nuitées, les trois quarts ayant lieu de mai à septembre (source : "la fréquentation touristique en Aquitaine" - édition 2011, Comité régional de tourisme d'Aquitaine).

Chaque année, les entreprises ont recours à des travailleurs saisonniers, main-d'œuvre indispensable pour s'adapter à l'afflux de visiteurs. Fortement liés au territoire et a priori non délocalisables, ces emplois constituent également une opportunité de travail pour les populations locales. Pourtant des risques existent car avec l'apparition de destinations "low cost" et la nécessité de plus en plus prégnante pour le touriste d'arbitrer sur les coûts, le secteur touristique est devenu hautement concurrentiel. La pérennité des emplois saisonniers repose sur le renforcement de l'attractivité de la région face à des destinations internationales qui s'adaptent rapidement pour conquérir de nouvelles clientèles.

Pour conforter le tourisme régional, les collectivités doivent mener une réflexion large sur toutes les dimensions du tourisme. Au-delà du simple "job d'été", le travail saisonnier apparaît comme un des éléments clés dans l'accueil des visiteurs, dans la valorisation du territoire et dans la réussite de la saison. Il s'agit pour les acteurs publics d'accompagner cette population salariée pour en faire un atout concurrentiel de l'attractivité de la région.

L'essor et la qualité de l'emploi saisonnier reposent sur l'amélioration des conditions de vie et de travail du saisonnier. La professionnalisation des saisonniers, la sécurisation des parcours professionnels, la fidélisation, la formation des salariés, les conditions d'emploi et de logement sont autant d'enjeux pour les acteurs publics et économiques de la région. La spécificité des territoires doit être prise en compte afin de nuancer les différentes actions publiques à mettre en place en s'adaptant aux profils de leurs saisonniers.

Les potentialités d'emplois saisonniers varient en effet d'un territoire à l'autre selon leurs spécificités économiques. Certaines zones touristiques génèrent des activités très orientées vers l'accueil du touriste de l'emploi saisonnier que l'on peut qualifier "d'emplois directs", dans le secteur du tourisme. L'hôtellerie et la restauration sont, par exemple, des secteurs qui ont très fortement recours à l'emploi saisonnier pour absorber les pics d'activité. Pour ces secteurs tournés vers l'accueil ou le divertissement du visiteur, il s'agit d'être réactif entre évolutions météorologiques, conjoncture internationale, etc. D'autres zones plus urbaines peuvent s'appuyer sur une économie plus diversifiée. Les postes saisonniers peuvent être aussi des "emplois indirects" du tourisme. Des emplois sont créés dans des activités qui ne sont pas spécifiques à l'accueil des visiteurs mais néanmoins impactées par l'afflux de touristes (entreprises de nettoyage, banques, commerces, etc.).

Atouts et risques diffèrent également. La côte aquitaine et le Périgord noir ont une activité touristique très concentrée sur la saison d'été tandis que d'autres territoires intérieurs ont une activité plus lissée sur l'année.

■ Les objectifs

Consciente des enjeux et contraintes qui pèsent sur l'emploi saisonnier, la Région Aquitaine a décidé, lors de la séance plénière du 24 octobre 2011, de doter l'Aquitaine d'une politique transversale et intégrée pour l'accompagnement de l'emploi saisonnier.

Une démarche de concertation est engagée depuis la conférence de lancement du 14 novembre 2011. De nombreux acteurs publics et privés - État, collectivités locales et territoriales, maisons des saisonniers, missions locales, syndicats de professionnels et de salariés, organismes de formation, acteurs du logement, professionnels de la saison - soutenus par l'association nationale des lieux d'accueil des travailleurs saisonniers (ALATRAS), sont mobilisés pour alimenter la réflexion régionale dans le cadre d'ateliers de travail thématiques.

Le plan régional des saisonniers poursuit plusieurs objectifs :

- encourager une gestion territoriale des emplois saisonniers et des compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels par la formation et l'allongement des périodes d'emploi ;
- favoriser la qualité de l'emploi en améliorant le dialogue social, la santé et la prévention des risques professionnels ;
- multiplier les solutions d'hébergement pour les saisonniers ;
- améliorer les conditions de vie des saisonniers et leur intégration sociale ;
- organiser en réseau les acteurs de la saison.

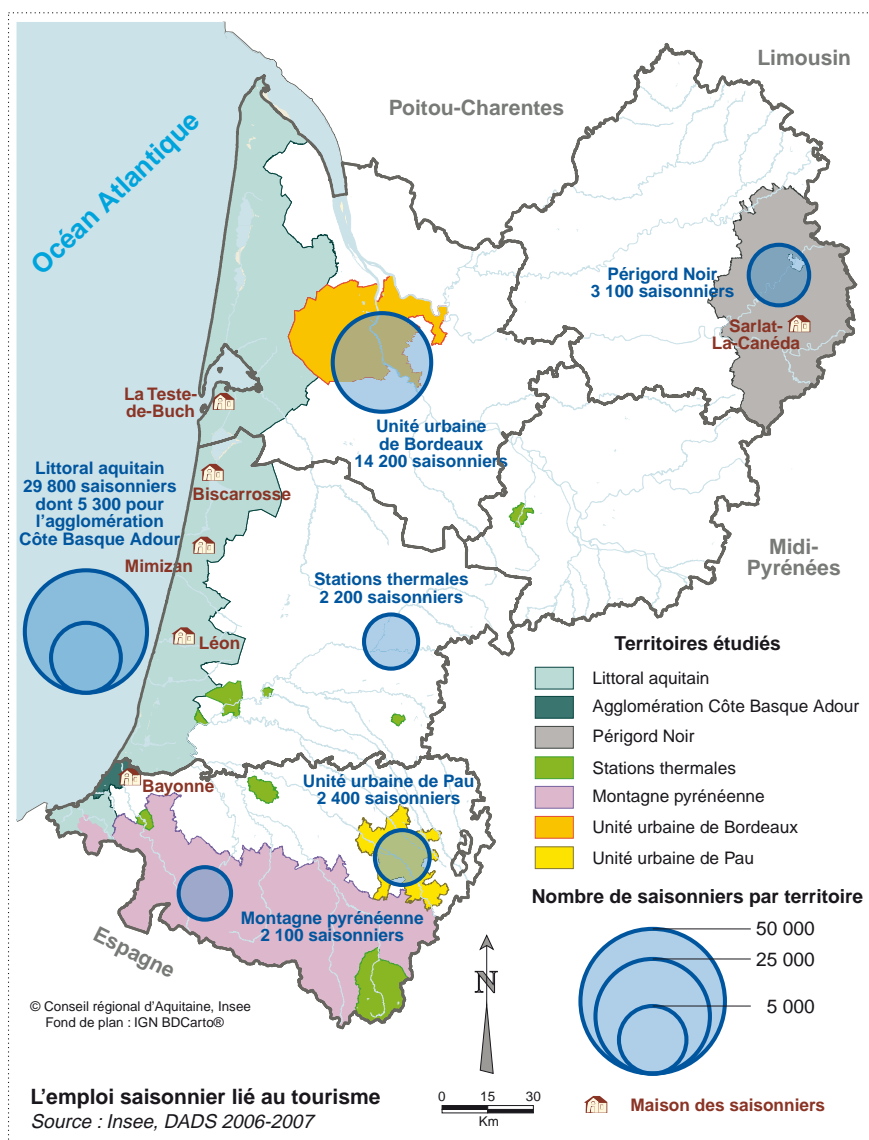
61 000 contrats saisonniers touristiques sur six territoires aquitains

En 2007, les activités liées au tourisme génèrent 77 000 contrats saisonniers en Aquitaine. Plus de la moitié sont signés sur le littoral, dans le Périgord noir et dans les communes thermales ou des Pyrénées, territoires où les activités d'hôtellerie et de restauration dominent. Un quart sont signés dans les agglomérations de Bordeaux et Pau où les emplois saisonniers sont plus diversifiés avec un tourisme plus urbain. Au total, 61 000 contrats sont signés sur ces six territoires. Les saisonniers sont jeunes, la moitié ont moins de 26 ans. Il s'agit souvent d'une main-d'œuvre locale. Un sur six déclare sa résidence personnelle à plus de 100 km de son lieu de travail et doit trouver un logement sur place. Bien que le salaire horaire moyen soit plus élevé que le smic, ces emplois sont considérés comme précaires, la durée des contrats étant courte, 36 jours en moyenne. La formation est un enjeu fort pour les saisonniers, en particulier pour ceux qui reviennent d'une année sur l'autre. Actuellement, seuls deux saisonniers sur dix assurent à nouveau la saison l'année suivante.

Toutes ces données alimentent la réflexion du plan régional des saisonniers piloté par le Conseil régional. Ce plan va permettre de doter l'Aquitaine d'une politique transversale et intégrée pour l'accompagnement de l'emploi saisonnier.

Que ce soit en termes d'emploi, de formation, de logement, de transport, de santé ou d'insertion sociale, les différentes actions envisagées dans le cadre du plan régional des saisonniers nécessitent une meilleure appréhension de l'ampleur et des caractéristiques de ce phénomène. Ces éléments contribueront à éclairer la concertation déjà engagée entre les différents acteurs publics et privés. L'étude des modes de fonctionnement des territoires touristiques et la connaissance des différents profils de salariés saisonniers permettent de révéler des freins au développement et à la professionnalisation de cette forme d'emploi.

■ Le tourisme génère 77 000 contrats saisonniers en Aquitaine



En 2007, 65 000 salariés saisonniers ont été recrutés par les entreprises aquitaines pour répondre au surcroît d'activité induit par la fréquentation touristique. Ces saisonniers ont signé 77 000 contrats sur l'année. En effet, un saisonnier peut signer plusieurs contrats successifs au cours d'une même saison.

La fréquentation touristique entraîne des créations d'emploi dans un grand nombre de secteurs. Certains sont étroitement liés à l'activité touristique tels que les hôtels, les campings ou encore les remontées mécaniques. D'autres, qualifiés de connexes, sont également impactés. Des saisonniers sont ainsi embauchés dans des entreprises dont la mission première est de répondre aux besoins de la population locale mais qui connaissent une activité accrue en période touristique.

C'est le cas des hypermarchés et des commerces mais également d'autres activités telles que l'approvisionnement des distributeurs automatiques ou le service aux entreprises (par exemple les activités de surveillance ou de nettoyage).

L'Aquitaine n'est pas homogène en termes d'attractivité touristique. Le littoral concentre la majorité de la fréquentation touristique estivale, mais d'autres territoires attirent des touristes. Six zones se distinguent et concentrent 80 % de l'emploi saisonnier touristique. Elles ont été retenues dans l'analyse afin d'illustrer certaines spécificités d'offres touristiques et nuancer, si nécessaire, les différentes actions publiques à mettre en place en s'adaptant aux profils de leurs saisonniers.

44 % des contrats saisonniers touristiques sur le littoral

	Contrats	
	Nombre	%
Littoral aquitain	34 200	44
dont Communauté d'agglomération Côte Basque Adour	6 000	8
Périgord noir	3 300	4
Stations thermales	2 500	3
Montagne pyrénéenne	2 200	3
Unité urbaine de Bordeaux	16 400	21
Unité urbaine de Pau	2 700	4
Reste du territoire aquitain	15 700	21
Aquitaine	77 000	100

Répartition des contrats saisonniers touristiques selon la zone

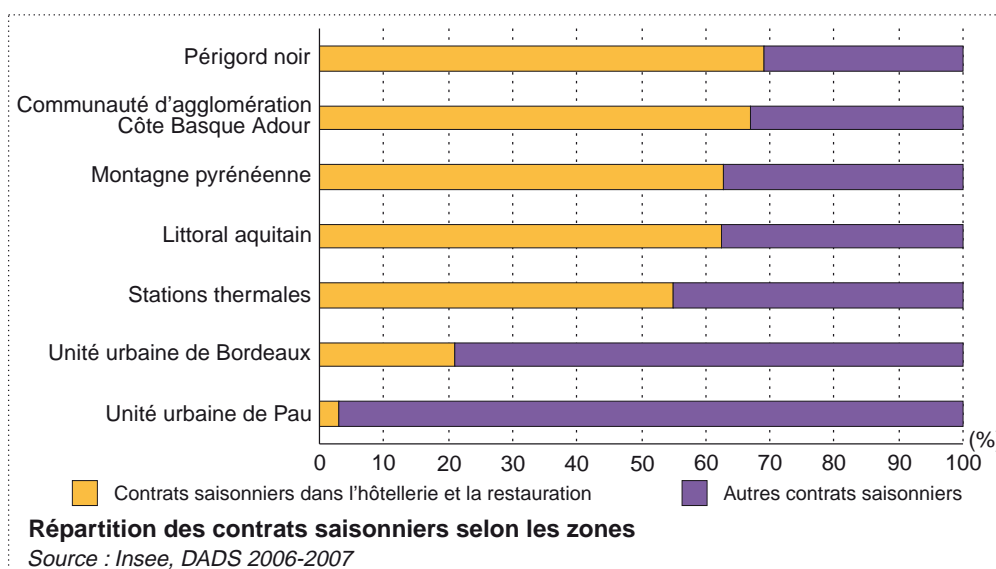
Source : Insee, DADS 2006-2007

Le tourisme balnéaire crée autant d'emplois saisonniers que le tourisme "intérieur", patrimonial et culturel. La zone côtière du littoral qui représente 10 % de la surface du territoire aquitain concentre 44 % des contrats saisonniers touristiques de la région. L'unité urbaine de Bordeaux génère 21 % des contrats. Pour celle de Pau, le tourisme reste encore en retrait par rapport à d'autres territoires aquitains.

■ De l'hébergement aux activités thermales

Deux types de zones se détachent, lorsqu'on s'intéresse aux activités pourvoyeuses d'emplois saisonniers. D'abord, les zones où l'hébergement et la restauration sont les activités touristiques dominantes en termes de création d'emplois saisonniers. Sur le littoral, dans le Périgord noir mais également dans les communes

L'hôtellerie-restauration prédomine dans l'emploi saisonnier



pyrénéennes et thermales, 60 % des postes saisonniers sont créés dans les hôtels, les campings et les restaurants. Pour les stations thermales et la zone montagne, la diversité des activités saisonnières est plus forte. Les activités thermales et de bien-être ou encore les téléphériques et remontées mécaniques recrutent également des saisonniers.

Ensuite, celles où le tourisme urbain génère majoritairement des postes saisonniers connexes au secteur du tourisme, dans des fonctions indispensables telles que le service aux entreprises. Ces postes sont des emplois indirects du tourisme. Les zones urbaines de Pau et de Bordeaux sont dans ce cas. À Bordeaux, l'hôtellerie-restauration génère cependant un nombre conséquent de postes saisonniers, ce qui n'est pas le cas à Pau. Le tourisme d'affaires et le tourisme estival, très développés sur l'unité urbaine de Bordeaux, entraînent des besoins de main-d'œuvre pour assurer l'hébergement, la restauration ou encore le divertissement des visiteurs. En fin d'année, les commerces de détail sont surtout les grands bénéficiaires du tourisme urbain. Pour autant, il n'est pas possible de différencier l'augmentation d'activité des saisonniers imputable au seul surcroît de consommation des résidents lors des fêtes de fin d'année, d'un tourisme urbain au sens strict générateur de nuitées.

Les interactions entre les économies des différents territoires sont importantes. Une augmentation de la population sur le littoral a des conséquences sur l'activité économique des zones plus intérieures telles que l'unité urbaine de Bordeaux. L'importance de ce phénomène sur le besoin de main-d'œuvre supplémentaire ne doit pas être sous-estimée, mais reste difficile à quantifier.

■ Un saisonnier sur deux a moins de 26 ans

La moitié des saisonniers ont moins de 26 ans. Parmi ces jeunes, les motivations sont différentes. Pour les étudiants, les emplois saisonniers correspondent bien souvent à des "jobs d'été", recherchés pendant les vacances. Ils trouvent là un revenu d'appoint pour financer leurs loisirs ou leurs études. Pour les jeunes actifs, la saisonnalité peut parfois s'inscrire dans un parcours professionnel anticipé. Le saisonnier acquiert alors une première expérience courte qu'il valorisera par la suite. Enfin pour certains jeunes salariés, le travail saisonnier est pris faute de trouver un poste stable.

Sur la côte aquitaine, le Périgord noir et la montagne, la proportion de jeunes saisonniers est plus forte. Six saisonniers sur dix ont moins de 26 ans. L'hôtellerie-restauration, qui prédomine sur ces zones, semble ainsi faire davantage appel à un personnel plus jeune que d'autres activités. Dans les zones urbaines de Pau et Bordeaux et dans les communes thermales, les saisonniers sont plus âgés. La part des 26 à 45 ans atteint 40 %.

La majorité des saisonniers du tourisme sont recrutés comme employés (six contrats sur dix). Seuls 5 % des saisonniers ont le statut de cadres et 12 % d'entre eux exercent des professions intermédiaires. Cette proportion élevée d'emplois peu qualifiés est cohérente au regard du jeune âge des saisonniers.

Dans les zones de Pau et de Bordeaux, les contrats saisonniers d'ouvriers et de cadres sont plus fréquents. Dans l'unité urbaine de Pau, 38 % des saisonniers occupent un poste d'ouvrier essentiellement dans des entreprises de nettoyage et 10 % sont cadres dans le secteur des activités récréatives et sportives. Le constat est identique pour Bordeaux : 26 % d'ouvriers essentiellement dans des entreprises de nettoyage et 12 % de cadres dans des activités récréatives et sportives.

■ Un recrutement essentiellement local

Les saisonniers résident souvent près de leur lieu de travail. Six saisonniers sur dix parcourent moins de vingt kilomètres pour s'y rendre. Dans la communauté d'agglomération Côte Basque Adour et dans le Périgord noir, ils sont sept sur dix dans ce cas. En général, les hommes parcourent une distance plus importante que les femmes. Cela se vérifie surtout pour la côte aquitaine et les stations thermales.

Les saisonniers de plus de 25 ans parcourent une distance plus importante que les plus jeunes, sauf ceux travaillant sur le littoral.

■ Une nécessité : se loger pour les saisonniers éloignés

Certains travailleurs saisonniers viennent de loin pour travailler. Un saisonnier sur six déclare sa résidence principale à plus de cent kilomètres de son travail. Cette proportion atteint même près d'un sur quatre pour l'unité urbaine de Bordeaux, soit 3 200 salariés. L'enjeu pour ces saisonniers est de se loger dans des zones très touristiques où le montant du loyer constitue un véritable frein à l'emploi durant la saison.

Quantifier le nombre de saisonniers résidant loin de leur lieu de travail est indispensable afin d'adapter les politiques publiques en matière d'offre de logement. Cependant, l'aspect déclaratif de la résidence principale peut amener à surestimer le besoin de logement. De plus, un recrutement de saisonniers essentiellement local ne préjuge pas du nombre de saisonniers qui ne viennent pas sur le territoire en raison de difficultés d'hébergement.

■ Précarité du travail saisonnier

Un contrat saisonnier dure en moyenne 36 jours. Cette durée varie selon la zone touristique et le secteur d'activité. De 23 jours en moyenne pour l'unité urbaine de Pau, elle atteint 56 jours dans le Périgord noir. Les terrains de campings offrent les contrats les plus longs : en moyenne de 64 jours, ils peuvent aller dans 10 % des cas jusqu'à 130 jours - soit plus de 4 mois. Les embauches les plus courtes se réalisent dans les domaines

de gestion de salles de spectacles ou de gestion d'installations sportives, avec des petits contrats en moyenne de 15 jours.

En 2007, le salaire horaire net moyen des emplois saisonniers offerts dans l'ensemble des six bassins touristiques est de 9,0 € - soit 2,4 € de plus que le smic en vigueur cette année-là. L'hôtellerie-restauration est le secteur d'activité le moins rémunérateur avec un salaire horaire net moyen de 8,2 €. Les emplois saisonniers y sont moins qualifiés. Le secteur des activités récréatives offre les meilleurs salaires mais également les emplois les plus qualifiés. Dans ce secteur, le salaire horaire net moyen varie de 10,5 € pour le Périgord noir à 19,5 € pour les communes thermales.

Les écarts de salaires hommes - femmes sont faibles dans l'emploi saisonnier. À poste de compétences équivalentes, un homme et une femme perçoivent des rémunérations proches. Le salaire horaire net médian est de 8,0 € pour les hommes et de 7,7 € pour les femmes. Les hommes occupent plus souvent que les femmes des postes d'ouvriers qualifiés ou de cadres mieux rémunérés.

Le niveau de rémunération n'est donc pas le principal facteur explicatif du sentiment de précarisation du travail saisonnier. En effet, une heure travaillée durant la saison est mieux rémunérée que le smic. L'image du travail saisonnier associé à de l'emploi précaire se justifie surtout par des durées de contrats courtes, par la difficulté à compléter l'activité saisonnière par une autre activité et par la précarité liée au statut même du saisonnier.

L'hôtellerie-restauration : activité saisonnière la moins rémunératrice

	Salaire horaire moyen net	Salaire horaire moyen net dans l'hôtellerie-restauration
Unité urbaine de Pau	11,2	8,7
Unité urbaine de Bordeaux	10,1	8,3
Stations thermales	9,8	8,3
Agglomération Côte Basque Adour	8,9	8,3
Montagne pyrénéenne	8,9	8,1
Littoral aquitain	8,3	8,1
Périgord noir	8,3	7,9
Ensemble des zones	9,0	8,2

Salaire horaire net des contrats saisonniers par zone

Source : Insee, DADS 2006-2007

■ Des obstacles à la professionnalisation des saisonniers

La professionnalisation des travailleurs saisonniers repose sur la possibilité d'enchaîner des saisons et des contrats de travail le plus longtemps possible.

Neuf saisonniers sur dix ne signent qu'un seul contrat saisonnier dans l'année. Une partie de ces emplois sont occupés par des personnes désireuses d'obtenir un travail ponctuel. Cependant, près d'un tiers des saisonniers sont en activité les deux mois suivant ou précédant la saison. Si pour certains le travail saisonnier constitue une opportunité d'avoir une activité ponctuelle, pour les autres, il s'agit d'articuler les phases actives, les phases de formation et les phases de non-emploi. Le travail intérimaire ou d'autres formes particulières d'emploi (telles que les emplois des services à la personne) peuvent également s'inscrire dans le parcours professionnel du saisonnier.

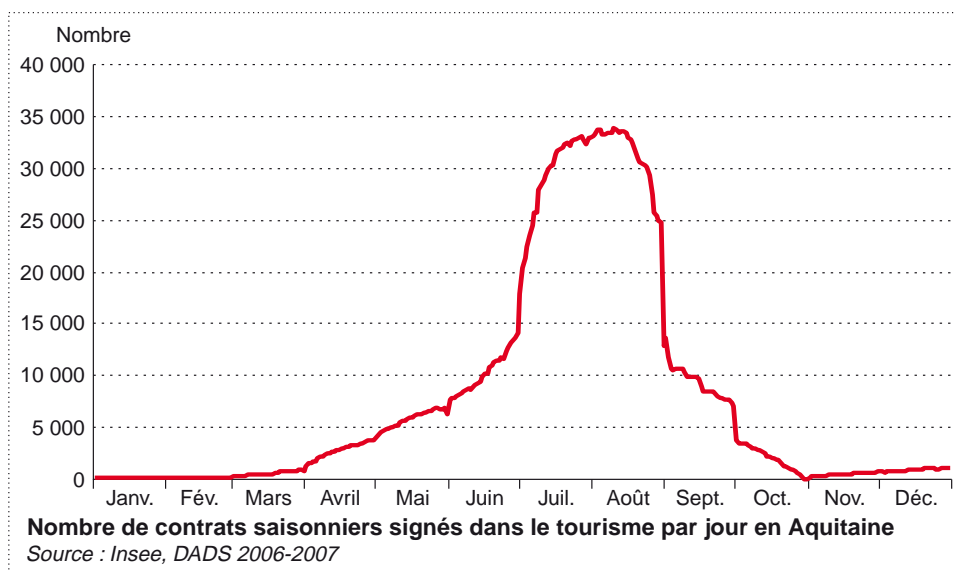
S'interroger sur la professionnalisation du saisonnier, c'est également s'intéresser à la structure de l'emploi dans les différents territoires. En Aquitaine, 18 % des contrats touristiques sont saisonniers. Le besoin de main-d'œuvre saisonnière est plus faible dans les zones urbaines. Seuls 8 % des emplois touristiques de l'unité urbaine de Pau sont saisonniers (pour l'unité urbaine de Bordeaux, le taux est de 11 %). Sur les territoires tels que l'unité urbaine de Bordeaux, les stations thermales ou les communes de la montagne pyrénéenne, l'activité touristique est mieux lissée sur l'année. Pour ces territoires, l'enjeu est d'accroître l'attractivité tout au long de l'année.

Le recours à l'emploi saisonnier est plus fréquent sur le littoral et dans le Périgord noir où il atteint respectivement 38 % et 33 % des emplois touristiques. Pour ces territoires, le pic d'activité est nettement concentré sur la période estivale. Hors saison, l'activité touristique est relativement faible au regard du potentiel économique et des créations d'emplois saisonniers générés en été. Aussi, sur le littoral et le Périgord noir, sécuriser le parcours professionnel du saisonnier consiste à compléter l'activité touristique par d'autres activités. En effet, le besoin de main-d'œuvre supplémentaire est concentré sur quelques mois de l'année. En dehors de la saison touristique, rechercher une activité signifie changer de secteur d'activité. Pour ces saisonniers, l'accès à des formations pluriquifiantes permet de lever les freins à la professionnalisation.

La création de passerelles interfilières peut se faire dans des secteurs ayant une saisonnalité complémentaire à celle du tourisme. Il faut pour cela s'intéresser aux autres activités "pourvoyeuses" d'emplois saisonniers telles que l'agriculture ou les industries agroalimentaires.

Développer l'activité touristique sur les ailes de saison (mai-juin, septembre-octobre), valoriser les pôles d'attractivité régionaux emblématiques constituent d'autres solutions pour intensifier l'activité annuelle du travailleur saisonnier.

Des emplois saisonniers fortement concentrés sur la période estivale



■ Fidélisation des saisonniers : un enjeu selon le secteur d'activité

Seuls 18 % des saisonniers reviennent "faire la saison" l'année suivante. La fidélisation des saisonniers intéresse à la fois les acteurs publics et les employeurs. Pour les pouvoirs publics, une plus grande fidélisation permet la mise en place de programmes de formations professionnelles adaptées. Il s'agit d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre par des actions de formations qui seront d'autant plus efficaces qu'elles porteront sur des saisonniers réguliers. Des formations sont mises en place, telles que le perfectionnement en langues appliquées aux métiers du tourisme, financé par le programme régional de formation du Conseil régional. Mettre en place ou développer de telles formations nécessitent de connaître quel public est susceptible de revenir plusieurs saisons. De plus, la fidélisation des saisonniers simplifie la gestion des ressources humaines en facilitant, pour l'entreprise, le recrutement, l'accueil et la formation de ces salariés temporaires. C'est donc l'assurance, pour les professionnels, de pouvoir recourir à une main-d'œuvre qualifiée et immédiatement opérationnelle lorsque le pic d'activité est élevé.

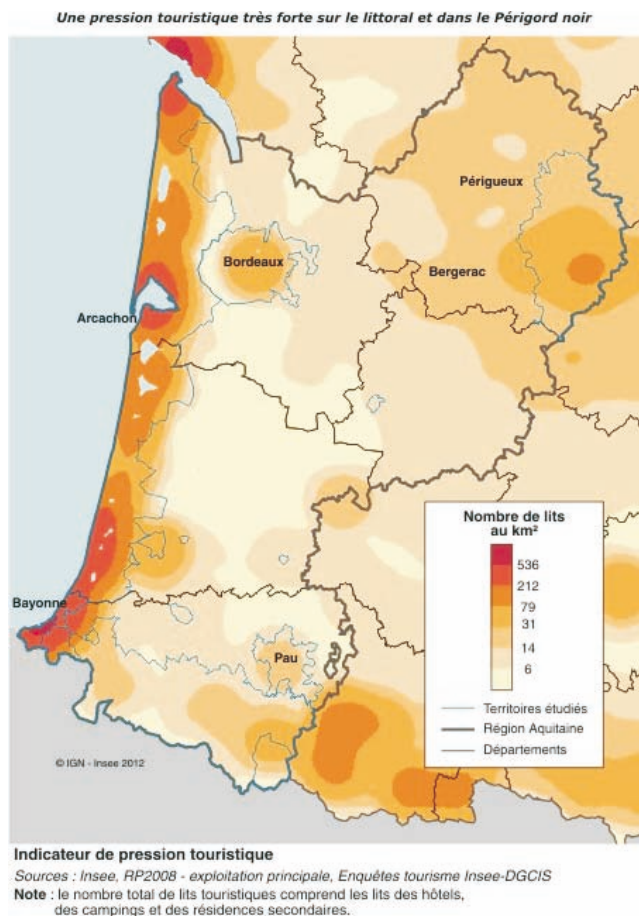
La part des saisonniers qui travaillent deux années consécutives dans la même activité est différente d'une zone à l'autre et d'une activité à l'autre. C'est dans les campings et les autres hébergements non hôteliers que la fidélisation des saisonniers est la plus affirmée. Trois salariés sur dix ayant effectué une saison dans un camping y reviennent l'année suivante. Dans les activités de nettoyage en revanche, la fidélisation des saisonniers est plus difficile. Moins d'un saisonnier sur dix de ce secteur revient la saison suivante.

Les entreprises sont un des vecteurs de fidélisation du saisonnier. Lorsque le saisonnier revient la saison suivante, dans le même secteur d'activité, c'est essentiellement dans le même établissement. En effet, plus de huit saisonniers sur dix ayant travaillé deux saisons consécutives dans le même secteur d'activité sont retournés chez le même employeur. Ce constat est encore plus marqué dans les communes pyrénéennes et thermales où la proportion est supérieure à neuf saisonniers sur dix.

Encadré

L'offre d'hébergement, très élevée sur le littoral

Le tourisme est important dans l'économie locale de certains espaces du fait des flux physiques et financiers qu'il entraîne. Les conséquences sont économiques, mais aussi socioculturelles et environnementales. L'indicateur de pression touristique permet de quantifier le potentiel touristique d'une zone : il rapporte la capacité d'accueil touristique à la superficie des communes (nombre de "lits touristiques" au km²).



L'offre d'hébergement est particulièrement développée sur la côte et le Périgord noir : plus de six places d'hébergements touristiques de la région sur dix (62 %) sont proposées sur le littoral et 8 % dans le Périgord noir. L'offre d'hébergement du tourisme thermal et de montagne s'avère également très développée puisque les deux zones concernées offrent plus de 110 000 lits touristiques, trois fois plus que dans l'agglomération bordelaise.

Le poids du tourisme dans l'économie locale plus faible dans les zones urbaines

	Nombre lits touristiques	Indicateur de pression touristique (nombre lits/km ²)	Nombre lits touristiques pour 100 habitants
Littoral aquitain	850 300	165	184
<i>dont Agglomération Côte Basque Adour . . .</i>	<i>94 900</i>	<i>1 213</i>	<i>78</i>
Périgord noir	109 700	48	134
Stations thermales	46 800	93	89
Montagne pyrénéenne	67 600	18	67
Unité urbaine de Bordeaux	36 400	31	4
Unité urbaine de Pau	10 000	20	5
Aquitaine	1 379 000	33	43

Sources : Insee, RP2008 exploitation principale - Enquêtes tourisme Insee-DGCIS

La pression touristique est plus forte sur le littoral notamment sur la communauté d'agglomération Côte Basque Adour. Les économies du littoral ou du Périgord noir sont très spécialisées : le poids du tourisme y est le plus fort d'Aquitaine. Au contraire, le poids du tourisme est plus faible dans les économies des agglomérations de Pau ou Bordeaux, plus diversifiées.

Méthodologie

■ Pour comprendre ces résultats

L'activité économique d'une zone présente des saisonnalités liées notamment aux rythmes de la nature (récolte de fruits et légumes, vendange...), aux modes de vie collectifs (tourisme, vacances...). Durant ces saisons, la hausse temporaire et récurrente de l'emploi correspond aux emplois dits saisonniers.

L'étude vise à rendre compte des besoins temporaires de main-d'œuvre supplémentaire, engendrés par l'arrivée de touristes sur un territoire.

Pour repérer les saisonniers, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2005 à 2007, sont utilisées. Cette source est exhaustive sur le champ des salariés du secteur privé et semi-public hors agriculture. Les effectifs d'intérimaires ne font pas partie du champ couvert par l'étude.

La venue de visiteurs entraîne des créations d'emploi dans des secteurs dédiés au tourisme mais également dans des secteurs qui ont pour mission première de répondre aux besoins de la population locale. Les activités saisonnières liées au tourisme regroupent l'hébergement, la restauration, les activités récréatives culturelles et sportives, ainsi que certains commerces et services.

Elles sont réparties en 11 domaines agrégés d'activités saisonnières :

- Hôtels et restaurants :
 - division 55 - groupes 55.1 et 55.2 sauf classe 55.2F ainsi que les groupes 55.3, 55.4 et la classe 55.5D
- Services collectifs, sociaux et personnels :
 - division 90 - classes 90.0A et 90.0B
 - division 92 - classes 92.1J, groupes 92.3, 92.5 sauf classes 92.5A, 92.6 et 92.7
 - division 93 - classes 93.0B, 93.0D, 93.0E, 93.0K, 93.0L et 93.0N
- Industries alimentaires :
 - division 15 - classes 15.1F, 15.5C, 15.5F, 15.8B, 15.8C, 15.8D et 15.8K
- Commerce de détail :
 - division 52 - groupes 52.1, 52.2, ainsi que les classes 52.3A, 52.3E, 52.4C, 52.4E, 52.4F, 52.4R, 52.4T, 52.4V, 52.4W, 52.4Z, 52.5Z, 52.6D et 52.6E
 - division 50 - classe 50.5Z
- Industrie textile et habillement :
 - division 17 - classes 17.2A, 17.2C, 17.2E, 17.2G et 17.2J
- Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques :
 - division 26 - classes 26.1E, 26.1J et 26.2A
- Fabrication de meubles ; industries diverses :
 - division 36 - classe 36.6A
- Transports et communications :
 - division 60 - classes 60.2A, 60.2B, 60.2C, 60.2E, 60.2G
 - division 61 - classes 61.1B et 61.2Z
 - division 62 - classes 62.1Z et 62.2Z
 - division 63 - classes 63.2A, 63.2C, 63.2E et 63.3Z
- Services financiers :
 - division 65 - classes 65.1C, 65.1D et 65.1E
 - division 67 - classe 67.1E
- Immobilier, location et services aux entreprises :
 - division 70 - classes 70.3A et 70.3C
 - division 71 - classes 71.1A, 71.4A et 71.4B
 - division 74 - classes 74.6Z, 74.7Z, 74.8A, 74.8B, 74.8F et 74.8J
- Santé et action sociale :
 - division 85 - classes 85.1C, 85.1G et 85.1J

Le champ géographique de l'étude est la région Aquitaine et en particulier une sélection de sept zones : les communes du GIP Littoral dont la communauté d'agglomération Côte Basque Adour, le Périgord noir, les communes des stations thermales, les communes de la montagne pyrénéenne, l'unité urbaine de Bordeaux et celle de Pau (unités urbaines définition 2010).

Il est à noter que quelques rares communes appartiennent à plusieurs zones. Par exemple les communes de Cambo-les-Bains et d'Eaux-Bonnes sont thermales et appartiennent à la zone de montagne.

■ Comment mesurer l'emploi saisonnier ?

Il n'existe pas de contrat saisonnier dans le code du travail. Aussi convient-il de mettre en œuvre une méthode ad hoc pour repérer l'emploi saisonnier. La méthode développée par l'Insee repère ainsi les activités saisonnières grâce au suivi de l'emploi quotidien par zone géographique et secteur d'activité, sur une période de deux ans.

Pour une zone géographique, une "saison" est définie, par un secteur d'activité, ses dates de début et de fin. L'activité est étudiée au regard d'un indicateur statistique sur la série annuelle. Cette condition sera vérifiée sur deux années afin d'assurer la récurrence du pic d'activité.

Dans la présente étude, le niveau de référence de l'emploi salarié "hors saison" - qui sert d'étalon pour déterminer la hauteur du pic - est de 25 % de l'emploi salarié annuel, augmenté d'un seuil de 5 %.

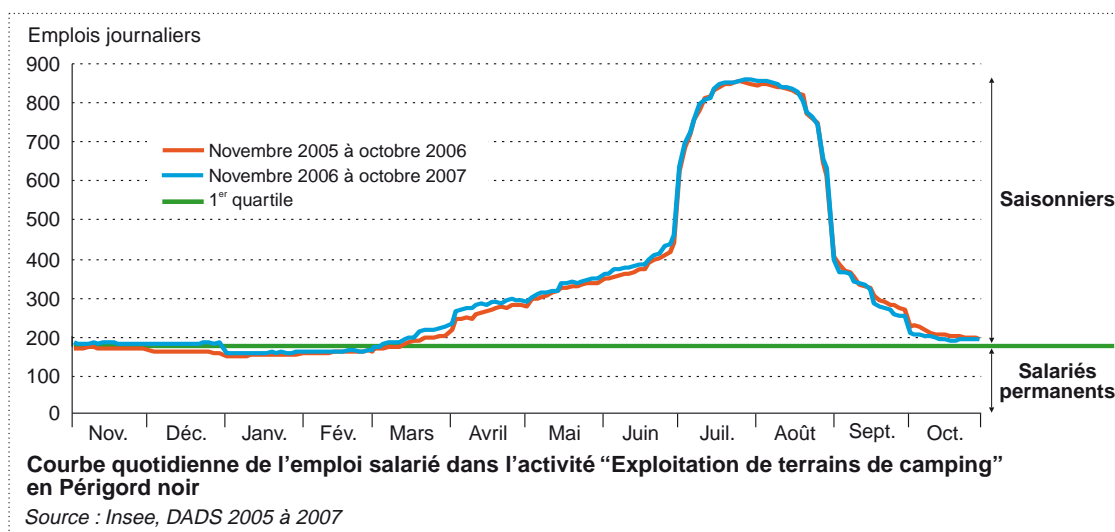
En outre, ont été retenues comme activités saisonnières celles dont les effectifs salariés dépassent 50 personnes sur le territoire considéré, afin de ne pas prendre en compte des activités "marginales".

Deux informations quantitatives différentes sont mesurées pour une saison :

- la hauteur de la bosse, ou pic de la saison, qui correspond au nombre maximal d'emplois offerts ;
- le nombre de salariés concernés par la saison, autrement dit ayant eu un contrat à durée limitée dans la saison, soit une date de début et une date de fin de contrat inclus dans la saison.

La méthode permet d'approcher le nombre de saisonniers. Il faut relativiser la valeur absolue des chiffres produits. Ils apportent une vision consolidée de l'importance du fait saisonnier dans la zone.

Si l'on prend l'exemple de l'activité d'exploitation de terrains de camping sur la zone du Périgord noir en 2007, le niveau de référence de l'emploi salarié "hors saison" est de 185 salariés. Le pic d'emplois s'élève à 861 salariés. Une saison est repérée de mi-mars à mi-octobre. Au cours de cette saison de sept mois, 796 contrats saisonniers sont comptabilisés. Ces contrats ont concerné 776 saisonniers.



■ Comment mesurer le nombre de lits touristiques ?

Le nombre de lits touristiques est évalué de la manière suivante :

- capacité en hôtellerie classée ou non : nombre de chambres multiplié par deux ;
- capacité en hôtellerie de plein air : nombre d'emplacements multiplié par trois ;
- capacité en résidences secondaires : nombre de résidences secondaires multiplié par cinq.

Au sens du recensement, les résidences secondaires sont des logements utilisés pour les week-ends, les loisirs ou les vacances, y compris les logements meublés loués (ou à louer) pour des séjours touristiques. La durée d'occupation par une même personne doit être inférieure à six mois par an.

■ Note

Les chiffres présentés dans cette étude ne sont pas directement comparables à ceux publiés en janvier 2010 dans le Insee Aquitaine e-dossiers n° 1. D'une part, la méthode de détection des saisons a changé. Elle s'appuie désormais sur l'observation des pics d'emploi et non plus sur l'observation d'une période estivale définie a priori. D'autre part, la méthode pour comptabiliser les contrats tient compte différemment de la touristicité des activités et ne tient plus compte du taux d'équipement des communes. Le champ des activités est élargi par rapport à celui de l'étude de janvier 2010. Enfin les données sont plus récentes.

Bibliographie

"Saisonniers dans le sud-Dordogne : une professionnalisation difficile"
Le Quatre pages Insee-Aquitaine, n° 196-novembre 2011

"Qui sont les saisonniers du tourisme en Bretagne ?"
Insee Bretagne Octant Analyse n° 19-juillet 2011

"Sur le littoral aquitain, le tourisme procure un job d'été à 24 400 saisonniers en 2006"
Insee Aquitaine e-dossiers n° 1-janvier 2010

(Version imprimable de : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=4&ref_id=18393)