



Impacts économiques et sociaux de la saisonnalité en Corse

Rapport d'étude

Réalisé par l'équipe Dynamiques des Territoires et Développement Durable

UMR CNRS 6240 LISA

Mai 2012

Préambule

*L'objectif de ce rapport est de présenter les résultats d'une étude sur les **impacts économiques et sociaux de la saisonnalité en Corse.***

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un contrat de recherche signé entre l'Agence de Tourisme de la Corse (ATC) et le laboratoire Lieux Identités eSpaces et Activités (LISA) CNRS de l'Université de Corse (décembre 2010 - mai 2012).

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier toutes les administrations (l'Agence de Tourisme de la Corse, la Direction Régionale du Travail, le Pôle-Emploi, l'INSEE) pour leur aide, ainsi que tous les acteurs du secteur touristique qui les ont reçus, en particulier les entreprises qui ont répondu au questionnaire et tous les saisonniers de la saison 2011 sans lesquels ce travail n'aurait pu voir le jour.

Sommaire

1	Présentation de l'étude	7
1.1	L'équipe de recherche	8
1.2	Le contexte de l'étude	8
1.3	Objectifs de l'étude.....	9
1.4	Plan du rapport.....	9
2	La saisonnalité touristique : revue de la littérature et hypothèses.....	11
2.1	La saisonnalité touristique : perspective macroéconomique	12
2.1.1	Les causes de la saisonnalité.....	12
2.1.2	Saisonnalité et emploi.....	13
2.1.3	Saisonnalité et investissement	18
2.1.4	Saisonnalité et développement économique.....	19
2.2	La saisonnalité, le saisonnier et son entreprise	20
2.2.1	Le modèle déséquilibre efforts/récompenses.....	21
2.2.2	L'épuisement professionnel.....	23
2.2.3	L'intention de départ et l'intention d'absentéisme	23
2.2.4	Le modèle de recherche	23
3	La saisonnalité en Corse : état des lieux.....	27
3.1	La mesure de la concentration touristique.....	28
3.1.1	Indice de Gini et courbe de concentration.....	28
3.1.2	Autres outils statistiques de mesure de la concentration.....	31
3.2	L'emploi et le travail saisonniers : définitions.....	34
3.3	Profil du travail saisonnier dans différents secteurs d'activités	38
3.3.1	L'hôtellerie, les terrains de camping et l'hébergement similaire	38
3.3.2	Les restaurants et les services de restauration mobile	41
3.3.3	Les activités liées au sport.....	43
4	L'enquête « entreprises ».....	49
4.1	Méthodologie	50
4.1.1	Population et échantillon.....	50
4.1.2	Plan de sondage	51
4.1.3	Le questionnaire.....	52
4.2	Les caractéristiques des entreprises	52
4.3	L'entreprise et ses salariés.....	55
4.4	Les relations professionnelles.....	61
4.5	La politique d'investissement.....	61

4.6	Les contraintes et attentes des entreprises	62
5	L'enquête « saisonniers »	64
5.1	Méthodologie	65
5.1.1	Population et échantillon	65
5.1.2	Plan de sondage	65
5.1.3	Le questionnaire.....	65
5.1.4	Le traitement statistique.....	65
5.2	L'emploi saisonnier en Corse.....	66
5.3	Qui sont les saisonniers corses ?	66
5.4	Analyse typologique des saisonniers.....	69
5.5	La dichotomie résidents - non résidents.....	70
5.6	Motivations – Mobilités – Expériences.....	74
5.6.1	Les motivations.....	74
5.6.2	Les mobilités.....	78
5.6.3	L'expérience.....	78
5.7	Relations salariales/Conditions d'emploi	79
5.7.1	La nature du contrat.....	79
5.7.2	Les salaires.....	81
5.7.3	Le recrutement.....	84
5.8	La formation	84
5.9	Volet social	85
5.10	La santé	86
6	Gros Plan n°1 : Analyse psychosociale de la relation à l'emploi des salariés saisonniers	88
6.1	Cadre théorique	89
6.1.1	Interrogations des conséquences psychosociologiques : le modèle déséquilibre efforts/récompenses	89
6.1.2	Interrogations des conséquences managériales : Intention de départs et intention d'absence, projet pour la saison à venir.....	90
6.2	Résultats	91
6.2.1	Le déséquilibre efforts/récompenses	91
6.2.2	Interrogations de conséquences managériales : Intention de départ et intention d'absence, projet professionnel.....	96
7	Gros plan n°2 : Etude qualitative : le cas des professionnels des loisirs et sports de nature	100
7.1	Les «Loisirs et sports de nature» : justification du choix d'une filière	101
7.2	Les caractéristiques la filière « Loisirs et sports de nature » en Corse	101
7.3	Méthodologie	101

7.4	Résultats	102
7.4.1	De quelques éléments de comparaison avec l'ensemble des saisonniers du secteur touristique en Corse	102
7.4.2	Principaux résultats de l'enquête qualitative : qui sont les saisonniers des loisirs et sports de nature ?	103
8	Recommandations normatives : La saisonnalité, entre statut du salarié et organisation des acteurs	110
8.1	La saisonnalité : un cadre juridique national	111
8.1.1	... Qui répond à une situation hétérogène	111
8.1.2	... Par des objectifs très ciblés	112
8.2	La saisonnalité : quelles réponses territoriales ?	113
8.2.1	En Corse : entre annualisation et pérennisation	114
8.2.2	Des régions qui parient sur l'engagement des tous les acteurs	115
9	Bibliographie	118
10	Annexes	125

1 Présentation de l'étude

1.1 L'équipe de recherche

Cette étude a été réalisée par l'équipe Dynamiques des Territoires et Développement Durable du laboratoire CNRS Lieux, Identités, eSpaces et Activités (LISA) de l'Université de Corse constituée par les membres suivants :

Pr. Marie-Antoinette MAUPERTUIS (Responsable scientifique) ;
Jean-Marie FURT, MCF en Droit Privé (co-responsable scientifique) ;
Sauveur GIANNONI, MCF en Economie (co-responsable scientifique) ;
Ludovic MARTEL, MCF en Sociologie ;
Xavier PIERI, MCF associé en Statistiques ;
Patrice TERRAMORSI, MCF en Gestion ;
Anne CASABIANCA, IR CNRS ;
Mahdi DAAGI, IE.

Ainsi que par les enquêteurs, recrutés au sein des filières d'Economie et de Tourisme de l'Université de Corse et formés aux techniques d'enquête.

1.2 Le contexte de l'étude

Le secteur touristique est soumis à une forte saisonnalité induite par une demande se concentrant sur quelques mois de l'année. Cette saisonnalité génère des effets pervers sur les plans économiques et sociaux qui peuvent mettre en péril la durabilité du développement touristique.

Dans le cas des petites économies insulaires soumises à la saisonnalité ces effets sont *a priori* renforcés du fait de l'éloignement géographique, de l'étroitesse du marché intérieur, de la faible production locale de biens et services et du manque de ressources humaines.

L'existence de ce phénomène saisonnier conduit certains économistes à douter de la pertinence d'un développement économique fondé sur le tourisme. Cependant, seule une évaluation précise des coûts économiques et sociaux de la saisonnalité peut permettre de dégager des solutions à ce problème par-delà les recommandations habituelles relatives à la nécessaire diversification de l'offre touristique.

L'équipe DTDD dans son opération de recherche TOSIC¹ analyse les conditions de mise en œuvre d'un tourisme durable à l'échelle des espaces insulaires. Elle analyse en particulier les trajectoires de croissance durable, les évolutions de la demande en présence d'une rente environnementale, les impacts sociaux et sociétaux du tourisme et les stratégies des acteurs publics et privés.

L'Agence du Tourisme de la Corse a inscrit la problématique de l'annualisation du temps de travail au contrat de projet Etat-Région. On peut y voir, pour certaines catégories de salariés, une solution au problème de la saisonnalité. Toutefois, une analyse globale de la saisonnalité apparaît comme un préalable à la définition d'une quelconque mesure politique qui engagerait la CTC.

¹ TOSIC : Tourism Sustainability in Insular Context.

1.3 Objectifs de l'étude

Cette étude s'inscrit dans une réflexion générale portant sur *les impacts économiques et sociaux de la saisonnalité en Corse*.

Elle a pour **objectif final** :

- D'établir un diagnostic de l'emploi touristique saisonnier en Corse ;
- De s'interroger sur la pertinence de la création d'un statut de saisonnier ;
- De poser la question du rôle des pouvoirs publics et des organisations socioprofessionnelles du tourisme.

Et pour **objectifs intermédiaires** :

- L'analyse des impacts macroéconomiques de la saisonnalité ;
- L'étude des impacts microéconomiques ;
- L'analyse des impacts sociaux ;
- L'analyse des possibilités juridiques.

1.4 Plan du rapport

Afin de répondre au problème posé nous nous sommes, dans un premier temps, intéressés à la saisonnalité touristique et à ses aspects macroéconomiques à travers une revue de la littérature qui nous a permis de mettre en avant des hypothèses de travail.

Dans un second temps, nous avons réalisé un état de lieux de la saisonnalité en Corse au travers des données existantes (*Volet 1 de l'étude présenté en juillet 2011*)

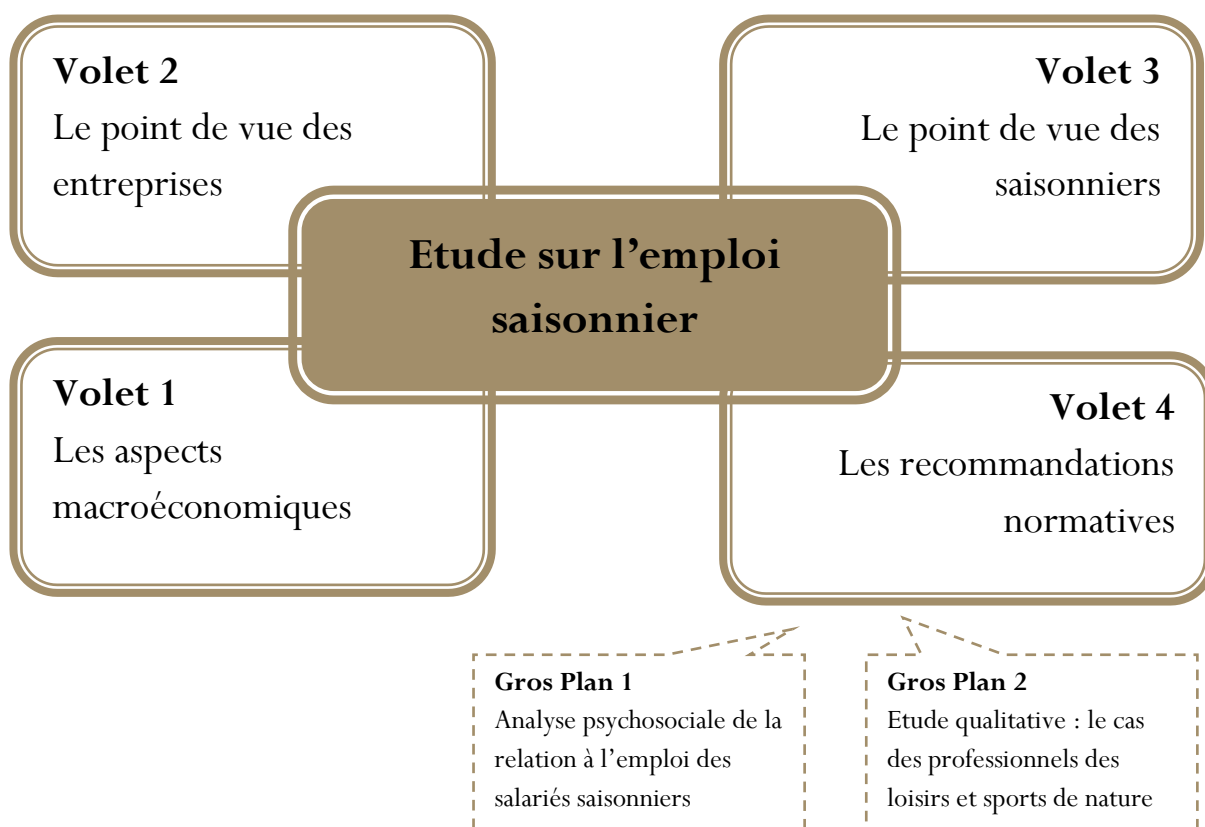
Nous avons par la suite mené deux enquêtes de terrain :

- Une enquête auprès des entreprises corses afin de comprendre comment la saisonnalité est vécue par ces entreprises (*Volet 2 de l'étude présenté en juillet 2011*) ;
- Une autre auprès des saisonniers pour comprendre ce que représente le travail saisonnier dans le tourisme (*Volet 3 de l'étude présenté en avril 2012*).

Cela nous a permis de nous interroger sur la politique de l'emploi saisonnier à mener en Corse et à décliner des recommandations normatives (*Volet 4 de l'étude présenté en avril 2012*).

Par ailleurs, nous avons également réalisé deux gros plans sur des thématiques particulières :

- L'analyse psychosociale de la relation à l'emploi des salariés saisonniers ;
- Le cas des professionnels des loisirs et sports de nature.



2 La saisonnalité touristique : revue de la littérature et hypothèses

La saisonnalité est une problématique peu étudiée et faiblement documentée. Quelques analyses existent dans la littérature anglo-saxonne mais très peu dans la littérature francophone.

Du point de vue de la littérature grise, qui émane en général des socio-professionnels, quelques enquêtes existent sur le territoire national. Elles ont toutes pour objectif d'établir un état des lieux des conditions de vie et de santé des saisonniers. Ces études sont le plus souvent non comparables car réalisées selon des méthodes différentes.

2.1 La saisonnalité touristique : perspective macroéconomique

Au niveau d'une destination, la saisonnalité touristique peut se définir dans une acception simple comme une variation, dont l'amplitude est très marquée, du niveau de la fréquentation et/ou du niveau des recettes touristiques en fonction des périodes de l'année.

2.1.1 Les causes de la saisonnalité

La saisonnalité dans le domaine touristique a toujours été considérée comme un problème économique et social, alors que personne n'a jamais critiqué la saisonnalité du secteur agricole ou du bâtiment. Il est vrai que dans ces deux derniers cas, la cause de la saisonnalité est naturelle : personne ne pourra remettre en cause les fluctuations saisonnières des températures et des précipitations !

Pour le tourisme, si effectivement il existe, pour les pays de la zone tempérée, pour les zones cycloniques ou pour les régions nordiques, une saisonnalité d'origine naturelle liée aux variations climatiques, d'autres composantes interviennent de nature économique et sociale. Bar-On [1975], Hartman [1986], Butler [2001] font référence à une « saisonnalité institutionnelle ». Elle est inhérente aux comportements humains et aux réglementations et politiques qui, directement ou indirectement, affectent l'activité touristique. L'exemple-type est la fixation dans les pays développés des périodes de vacances scolaires. Elles tiennent compte des fêtes religieuses, du climat, des pratiques sociales des pays émetteurs de touristes. Il convient ainsi d'y ajouter les phénomènes de mode qui émanent de certaines catégories sociales et qui déterminent non seulement l'élection de certains lieux comme destination touristique (l'aristocratie européenne sur la Riviera à la fin du 19^{ème} et au début du 20^{ème} siècles, les hippies à Ibiza dans les années 60, la jet set internationale à St-Tropez, les surfeurs sur certains hot-spots de l'Atlantique et du Pacifique) mais aussi la détermination d'une période d'activité spécifique.

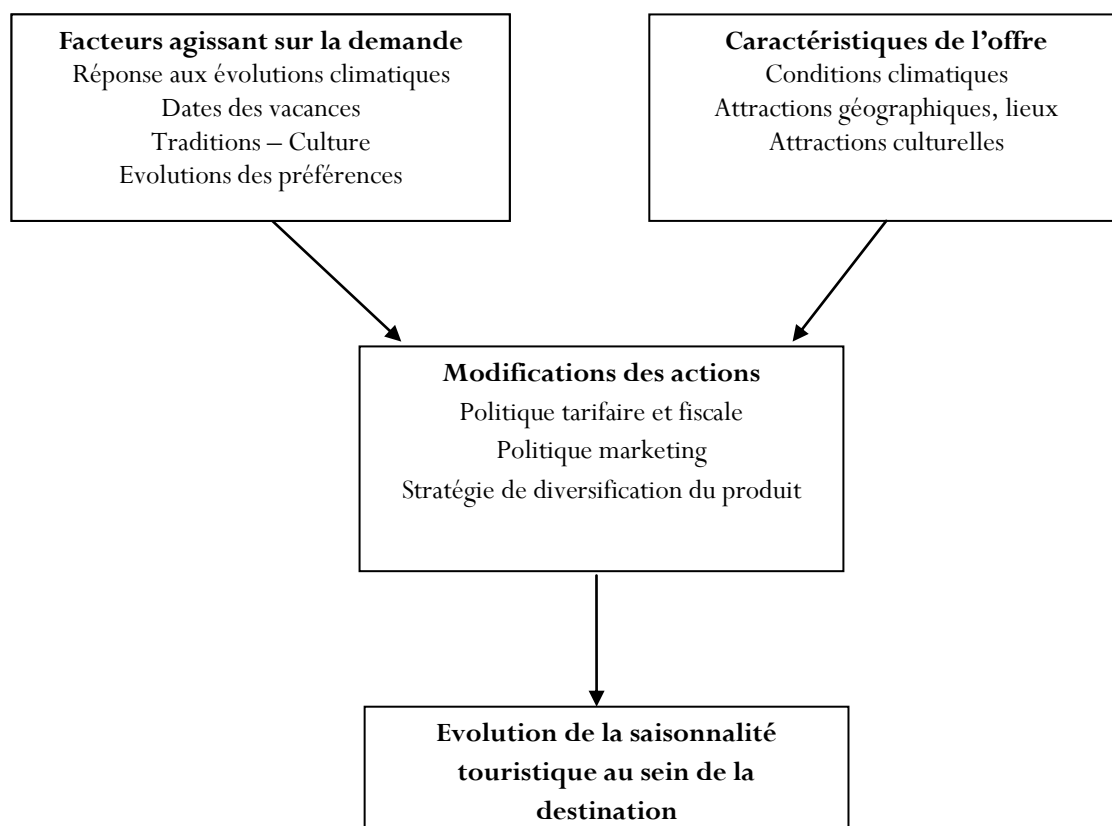
L'évolution des pratiques sociales en matière d'allocation du temps disponible a très certainement influencé l'offre et la demande touristique. Mais, dans ce cas précis, c'est la convergence de plusieurs facteurs qui impose une saisonnalité qui, de fait, semble difficile à éviter même dans les destinations où le climat varie peu au cours de l'année.

Les facteurs qui agissent sur la demande touristique vont interagir avec deux autres composantes :

- celles qui relèvent de l'offre soumise évidemment aux conditions climatiques, aux avantages naturels de la destination et aux attractions culturelles,
- celles qui ont trait aux stratégies mises en œuvre par les producteurs du service touristique qu'ils soient publics ou privés.

Ces trois types d'éléments (demande, offre, stratégies) vont agir sur les contours de la saisonnalité de l'activité touristique qui sera ainsi propre à chaque destination.

Pour résumer, nous ferons référence à Butler [2001] :



Source : Butler [2001]

2.1.2 Saisonnalité et emploi

L'emploi saisonnier est très souvent considéré comme un parent pauvre du marché du travail.

Or l'analyse fine des incitations des travailleurs saisonniers menée à partir de modèles théoriques et d'études de cas montre qu'il peut exister une démarche « volontaire » à vouloir occuper un emploi saisonnier dans le domaine du tourisme. Cet aspect s'il peut heurter les observateurs n'est pas à négliger dans le sens où toute politique publique d'accompagnement du travailleur saisonnier devra tenir compte de cette dimension notamment, si comme le souhaite l'ATC, la question du statut du travailleur et la possibilité d'une formation professionnelle hors-saison doivent faire l'objet d'une réflexion et d'une action ciblée.

Que nous dit la littérature économique à ce sujet ?

Ball [1987] montre d'abord, dans une étude appliquée au Pays de Galles, que l'évolution du travail saisonnier est parfaitement identifiable dans les statistiques de l'emploi sur plusieurs années par le suivi des trends de l'emploi industriel, l'emploi dans les services et de l'emploi total.

Il apparaît assez clairement sur plusieurs années que de décembre à mars, l'emploi total baisse en partie à cause de la baisse de l'emploi de l'industrie touristique et de l'emploi dans les services.

S'il est largement supposé que les travailleurs du tourisme préféreraient avoir un emploi stable et continu sur l'année, Ball propose une réévaluation de cette hypothèse. Car on peut constater dans certaines zones touristiques notamment britanniques qu'il n'y a pas d'augmentation proportionnelle du chômage au cours de la période hors-saison. Ce qui tendrait selon cet auteur à montrer que les travailleurs saisonniers du secteur touristique soit repartent ailleurs (le chômage n'est alors pas enregistré dans la zone où ils ont eu un emploi) soit retrouvent un autre emploi. Il est clair que dans un cas comme dans l'autre la migration spatiale ou la migration intersectorielle peut être totalement involontaire. Rien ne dit que, si le secteur touristique continuait à fonctionner à sa pleine capacité de production, les travailleurs partiraient.

Ce qui est en question, c'est la nécessaire compréhension des comportements des travailleurs saisonniers du tourisme « étant données la saisonnalité de la fréquentation et corrélativement celle de l'offre de travail ».

Sur ce point, Ball [1987], Mourdoukoutas [1988] et plus récemment Butler [2001], chacun à sa manière évoque plusieurs types de motivations.

- 1) Evidemment nombre de travailleurs saisonniers sont issus du stock de chômeurs existant dans l'économie considérée. Nous les appellerons les saisonniers « involontaires ». Toutefois pour une personne sans-emploi, le fait d'accepter un travail saisonnier dans un secteur que l'on méconnaît participe à notre sens d'une démarche volontaire notamment si la personne était bénéficiaire de droits.
- 2) Le travail saisonnier dans le tourisme peut aussi présenter certains avantages d'un point de vue financier, d'un point de vue familial, d'un point de vue personnel. Si l'une de ces incitations est suffisamment forte, le travailleur peut vouloir travailler volontairement durant plusieurs saisons dans le secteur touristique.

Il peut en être ainsi des étudiants qui trouvent un job d'été. De femmes au foyer qui préfèrent ne travailler qu'à une certaine période de l'année. De personnels ou d'exploitants agricoles qui ont une période « creuse » en cours d'année dans leur activité principale. Le complément de revenu est dans ce cas l'incitation principale.

Des professionnels du tourisme formés pour assurer des missions dans ce type de secteur ont fait aussi le choix délibéré, et en connaissance de causes d'une activité

économique saisonnière. Le choix personnel et le choix de vie sont les principales motivations.

Au-delà de ces professionnels qui « font carrière » dans le tourisme, d'autres travailleurs peuvent avoir une attirance pour l'activité saisonnière touristique parce qu'elle présente, au-delà de la rémunération *stricto sensu*, d'autres avantages : visiter de beaux sites, connaître d'autres cultures, apprendre une autre langue, etc. Ces externalités positives sectorielles ne sont pas à négliger dans le cas de la Corse qui attire plusieurs milliers de saisonniers par an. Il est à noter que les saisonniers involontaires bénéficient aussi de ces avantages non-pécuniaires (Ball [1987]).

En effet, Lee et Moreo [2007], à travers une étude menée sur des saisonniers du Dakota du Sud, mettent en avant les facteurs suivants pour expliquer leur motivation :

- l'aspect financier (63%) ;
- Le plaisir (49.5%) ;
- La rencontre de nouvelles personnes (45.5%) ;
- Le lieu de travail (38 %) ;
- Le gain d'expérience (18%).

Cette étude montre également que les saisonniers sont en général des personnes de toutes les catégories d'âge avec un faible niveau de qualification.

De la même façon, Lunberg *et al.* [2009] montrent, dans le cas des stations de ski en Suède, que deux populations avec des attentes et des comportements différents cohabitent. D'un côté, les résidents qui accordent une forte importance relative à la rémunération et de l'autre les « migrants » qui sont par exemple davantage motivés par l'idée de faire de nouvelles rencontres.

Des saisonniers « volontaires » sont aussi attirés par le secteur touristique car sur le marché du travail à temps partiel ou précaire, ce secteur présente certains avantages ou une pénibilité moindre.

Il est difficile d'établir de manière théorique une typologie définitive du travail saisonnier sur la base de ces différentes motivations. Tout d'abord, on comprendra que les motivations peuvent se recouper : un étudiant peut être un saisonnier volontaire pour simultanément gagner un complément de revenu, apprendre une langue et acquérir des connaissances pratiques.

Par ailleurs les rares analyses existantes se focalisent sur des destinations touristiques spécifiques soumises à des dispositifs de régulation du marché du travail différents (littoral écossais, Pays de Galles, îles grecques, montagnes autrichiennes) et des sous-secteurs (hôtellerie par exemple). La généralisation des résultats est le plus souvent impossible.

Les questionnements intéressants à mener pour cerner la motivation réelle du travailleur saisonnier apparaissent comme les suivants :

- Quelle était sa situation professionnelle hors saison ?
- Qu'a-t-il fait au cours de l'année antérieure ?
- A-t-il travaillé à temps plein en continu, à mi-temps en continu ?
- A-t-il travaillé à temps plein par intérim, à mi-temps par intérim ?
- Dans quel secteur ?
- Quels sont ses projets professionnels après la saison, pour la saison suivante ?

Mourdoukoutas [1988] introduit de notre point de vue une distinction intéressante qui permet d'identifier la motivation en lien avec la mobilité. Cette mobilité s'entend d'un point de vue spatial et d'un point de vue sectoriel. Il distingue trois types de saisonniers à partir d'une étude réalisée sur les îles grecques.

- Les migrants : les saisonniers qui viennent d'ailleurs travailler sur l'île ;
- Les intra-saisonniers : il s'agit de résidents qui ne sont actifs que pendant la saison touristique (femmes au foyer, étudiants, etc.) ;
- Les non-migrants : travailleurs locaux qui proviennent d'autres secteurs d'activités (notamment de l'agriculture ou de l'industrie manufacturière).

Cet auteur s'interroge sur les coûts de ces mobilités, sur les avantages pécuniaires et non-pécuniaires liés à un emploi saisonnier et, par voie de conséquence, sur les différentiels de salaire existant entre les secteurs d'activité d'une même région.

Il propose un modèle dans lequel l'allocation du temps d'un ménage sur l'année entre activités marchandes et activités non-marchandes dépend du niveau de salaires réel. Les activités marchandes peuvent être saisonnières ou non-saisonnières. Il est supposé dans un premier temps qu'il n'y a aucun coût à changer de secteurs d'activités. Seul dans ce modèle, le différentiel de salaire incite au changement d'activité. Comme le temps de travail est plus « rentable » en haute saison, les agents vont proposer leur force de travail durant cette période soit en prélevant du temps sur leurs propres activités (loisir, auto production, etc.) soit en quittant leur emploi antérieur. Il en résulte un effet macro-économique de captation par le secteur saisonnier de la main d'œuvre d'autres secteurs. Ce qui se traduit par une mobilité intersectorielle du travail. Mais par ailleurs, il conduit aussi l'agent économique à réallouer son temps personnel entre travail et autres activités.

Une analyse empirique de la mobilité des saisonniers du tourisme dans les îles grecques montre que 74% des saisonniers sont des résidents à l'année dans la destination. 26% viennent d'autres régions grecques. Plus l'île est peuplée et moins il y a d'immigration saisonnière. C'est donc bien le manque de main d'œuvre locale qui est à l'origine de la migration. Parmi les « saisonniers locaux », les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Globalement les classes d'âge représentées sont les 14-19 ans et les plus de 55 ans. Leurs activités antérieures sont familiales, agricoles ou encore la poursuite d'études. Concernant leurs intentions de travail après la saison touristique : environ 32.5% des répondants ne souhaiteraient pas conserver leur emploi à salaire égal. Ils souhaitent retrouver leur emploi agricole, retourner au foyer, faire des études. Cette

étude, même si elle est relativement ancienne, souligne bien la nécessité de prendre en compte les motivations du saisonnier qui peuvent être très différentes.

Concernant la mobilité entre secteurs et le coût de changement, l'étude montre que le salaire horaire est plus élevé dans le tourisme (en moyenne car il est plus fort en effet pour les migrants mais moins élevé pour les locaux), que le nombre d'heures de travail hebdomadaire est le double de la moyenne réglementaire, mais que l'on y travaille 10% d'heures en moins sur l'année. Mais au total et en moyenne, le revenu annuel total du saisonnier du tourisme est plus grand : ce qui explique selon l'auteur l'attractivité de ce type d'emploi.

Du point de vue de l'individu qu'est ce qui détermine l'allocation du temps de travail entre la saison et le hors-saison ? Les locaux gagnent moins en taux horaire et travaillent donc plus pour compenser. Cette compensation est imparfaite puisque au total sur une année, on travaille un peu moins en nombre d'heures dans le secteur touristique. Donc ces travailleurs vont aussi chercher un emploi hors-saison. Pourquoi ne changent-ils pas complètement leur allocation du temps de travail en prenant un travail à l'année ? Parce qu'au final ils seraient perdants : les coûts de changement sont élevés pour qui veut passer d'un emploi en temps continu à un autre emploi à temps continu, ils ne le sont pas pour passer d'un emploi de saisonnier à un emploi hors-saison.

Il en résulte que l'interprétation du chômage des saisonniers hors-saison mérite de prendre quelques précautions. Le chômage n'est pas forcément le reflet d'un manque de possibilités d'embauches : certains « gagnent » à rester saisonnier car objectivement ils ont un revenu sur l'année plus élevé que s'ils avaient un emploi en continu, d'autres gagnent s'ils touchent des indemnités à rester inscrits au chômage, d'autres gagnent parce qu'ils ont besoin de temps non marchand. Sur le marché du travail touristique, le chômage n'est pas forcément le reflet de la dynamique de l'offre d'emplois touristiques.

Ces mécanismes qui ont joué pour les îles grecques sont d'une certaine manière identifiable pour d'autres destinations. Ball [1989] montre que l'offre de travail saisonnier dans les stations balnéaires du Pays de Galles attire des migrants en provenance d'autres régions britanniques et purge partiellement le stock de chômeurs urbains.

Hypothèses relatives aux motivations :

H1 : L'emploi saisonnier peut relever d'un choix professionnel ou à l'inverse s'imposer par défaut.

H2 : Les caractéristiques socioéconomiques des individus déterminent la dimension volontaire ou non du travail saisonnier.

H3 : Le caractère volontaire du travail saisonnier s'inscrit dans la poursuite de différentes motivations (meilleur salaire, volonté de se former, etc.).

Hypothèses relatives à la mobilité :

H4 : Les saisonniers migrants correspondent à une catégorie spécifique dont la motivation est de rester saisonnier professionnel.

H5 : Les intra saisonniers sont des saisonniers volontaires qui veulent conserver du temps non-marchand sur le reste de l'année (pour les loisirs, pour étudier, élever les enfants, etc.).

H6 : Les non migrants sont des saisonniers involontaires qui sont ballotés entre différents jobs, alternent différentes situations sur l'année et sur leur parcours.

2.1.3 Saisonnalité et investissement

Les problèmes liés à l'investissement sont faciles à appréhender et ils sont la manifestation macroéconomique d'un problème qui se pose au niveau de l'entreprise, celui de la rentabilité de l'activité.

La saisonnalité signifie pour l'entreprise une concentration de l'activité sur quelques mois de l'année. Cela implique que l'appareil productif de l'entreprise doit être rentabilisé sur une période très courte.

Dans la mesure où les structures typiquement touristiques sont souvent caractérisées par des coûts fixes élevés, les entreprises adoptent des modes de gestion particuliers qui consistent le plus souvent à ne fonctionner que durant les périodes de forte activité. En effet, au cours de la saison creuse il est difficile voire impossible de couvrir les coûts fixes de fonctionnement et le seul moyen d'éviter les pertes est de faire disparaître les coûts fixes en arrêtant temporairement la production.

Or il semble évident que plus la saisonnalité est forte, plus le nombre de structures touristiques économiquement rentables est limité.

Dans la mesure où les entrepreneurs décident d'investir uniquement dans les projets suffisamment rentables, il en résulte que la saisonnalité est de nature à freiner voire à hypothéquer l'investissement dans le tourisme.

En réalité, même si la fréquentation annuelle globale est très importante, la contrainte de concentration temporelle associée à la saisonnalité remet en cause la rentabilité économique de certains projets. Alors même que ces derniers seraient rentables en l'absence d'une forte variation saisonnière de l'activité.

In fine, puisque la saisonnalité a tendance à déprimer l'investissement, elle conduit, toutes choses égales par ailleurs, à amoindrir la création de richesses.

Hypothèses relatives à l'investissement :

H7 : Du fait de la saisonnalité et des conditions précaires de travail des salariés qu'elle implique, le travailleur ne perçoit pas une rémunération qui correspond à sa contribution réelle à la création de richesse.

2.1.4 Saisonnalité et développement économique

Telle que nous l'avons définie ici, la saisonnalité est un phénomène temporel qui se caractérise par la succession d'une phase d'intense fréquentation touristique et d'une phase de faible fréquentation.

Il est possible d'analyser les retombées sur le bien-être des résidents de la saisonnalité en utilisant les outils traditionnels de l'économie internationale. En effet, en se basant sur des travaux qui remontent au début des années 1980 (Corden et Neary [1982], Corden [1984]), certains auteurs (Copeland [1991], Nowak et Sahli [1999]) ont étudié les effets sur le bien-être des résidents de l'occurrence d'un "boom touristique".

Or le phénomène saisonnier n'est rien d'autre qu'une succession périodique d'une phase temporaire de boom de la fréquentation et d'une phase de déclin relatif.

En réalité, chaque destination se caractérise par un certain nombre d'attributs et parmi eux un attribut particulier, disons le climat propice au tourisme des mois d'été, permet d'attirer temporairement, jusqu'au retour de l'automne, un nombre très important de touristes.

Les analyses menées dans les années 1990 ont permis de démontrer que le boom touristique, c'est à dire l'existence d'une haute saison, permet à la destination de bénéficier d'une amélioration des termes réels de l'échange. Cela veut dire que le prix de vente des biens produits par la destination augmente en même temps que les quantités vendues ce qui engendre une augmentation du revenu *ceteris paribus*.

A priori, les effets de ce boom temporaire sont favorables, cependant il est possible de démontrer qu'il existe un certain nombre d'effets pervers. Les plus évidents sont l'inflation des prix à la consommation et donc une perte relative de pouvoir d'achat pour les résidents ainsi que l'apparition d'inégalités entre les différentes classes de la société.

Ainsi, par exemple, Nowak et Sahli [1999] ont démontré que suite à un boom touristique les producteurs de biens non-soumis à la concurrence étrangère (les services) tirent un bénéfice économique plus grand que les producteurs de biens plus concurrentiels comme les biens agricoles ou manufacturés.

Au delà de cette possible perte de pouvoir d'achat et de l'apparition probable d'inégalités entre les agents, l'existence d'un effet pervers bien plus problématique du boom touristique et donc de la forte saisonnalité a été démontrée.

Supposons que dans une économie dans laquelle les facteurs de production sont disponibles en quantité limitée, la demande touristique soit multipliée par un facteur X très important pendant trois ou quatre mois.

Que va-t-il se passer si les agents économiques agissent de façon rationnelle? Ces derniers entrevoient la possibilité de retirer des bénéfices économiques importants de cet afflux touristique et adapte leur comportement en conséquence. Cela se traduit par un transfert massif des ressources productives disponibles vers le secteur qui bénéficie

le plus du pic touristique, à savoir le secteur des services. La production de service, temporairement très rentable, s'accroît de façon très importante mais cela ne peut se faire qu'au détriment des productions agricoles et manufacturières qui elles ont tendance à s'effondrer.

Un problème apparaît lorsqu'arrive le reflux touristique typique du fait saisonnier. En toute logique, il suffit aux agents économiques de déplacer de nouveaux les ressources productives du secteur des services devenu non-rentable, vers les secteurs agricoles et manufacturiers.

Mais cela n'est pas aussi simple en réalité. Les ressources productives disponibles sont la plupart du temps immobilisées sous forme de capital ou bien encore sous forme de compétences spécifiques pour les travailleurs.

Or, la conversion du capital touristique (les hôtels, les restaurants) en capital agricole (les tracteurs ou les fermes) ou industriel (les usines) s'avère non seulement compliquée mais la plupart du temps purement et simplement impossible.

En conséquence, si au cours de la saison haute, la majeure partie des ressources productives est mobilisée pour satisfaire la demande touristique, l'économie ne sera pas capable hors saison de compenser la perte de revenu touristique par l'activité des autres secteurs, faute de ressources productives disponibles. L'économie se trouve dans une sorte de trappe à pauvreté de laquelle il semble pour le moins compliqué de s'extraire.

Ce mécanisme s'appelle *le syndrome néerlandais*.

2.2 La saisonnalité, le saisonnier et son entreprise

Le travail saisonnier se caractérise, selon Marshall [1999], par le terme précis de la relation contractuelle et par l'intensité de la contribution attendue du salarié². Cette relation d'emploi se situe au sein d'un environnement de travail présenté par le Bureau International du Travail, comme étant tout particulièrement difficile (*travail en astreinte, des emplois occasionnels, un manque de sécurité, des salaires relativement bas, précarité de l'emploi, etc....*)³. Cette relation d'emploi particulière et ces conditions de travail défavorables sont susceptibles d'influencer la qualité de la relation au travail nouée par le saisonnier et ainsi engendrer un certain nombre de conséquences négatives tant pour les individus (*épuisement professionnel*) que pour l'organisation (*intention de départ, intention d'absentéisme*).

Concernant les saisonniers, la représentation développée par ceux-ci relativement à la qualité de leur relation au travail et le sentiment de bien-être ou de mal-être qui en découle, apparaissent liés à l'émergence de troubles physiques et psychologiques (Troubles musculo-squelettiques, nervosité, stress, désengagement, etc.) (Siegrist [1996], Bosma & al. [1997], Hollet [2006], Colle et Moisson [2007]). L'aventure

² Marshall [1999] décrit l'emploi saisonnier comme «un emploi non permanent qui prendra fin à un moment précis ou dans un futur proche, une fois que le pic saisonnier sera passé » (p. 17).

³ <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/tourism/violence.htm>.

professionnelle devient alors individuelle plus que collective. Dans ce cadre, le travail peut être source de lassitude, d'agacement, d'épuisement. Il peut provoquer un « burnout » caractérisé par un affaiblissement et une usure de l'énergie « vitale ». Comment expliquer ces troubles ? Quelles en sont les causes chez les salariés saisonniers ? Les réponses à ces interrogations permettront de dégager des pistes d'action permettant d'éviter l'émergence de risques psychosociaux au sein de cette population particulièrement sensible.

La perception par le salarié d'une relation au travail défavorable sera également interrogée à l'aune de ses conséquences sur le fonctionnement des organisations, notamment en termes de fidélisation des salariés. Quels est l'impact d'une relation au travail jugé défavorable par les salariés sur leurs intentions de s'absenter et de quitter l'entreprise ?

Afin d'interroger les représentations développées par les salariés relativement à leur relation au travail, le modèle dit « déséquilibre efforts/récompenses » a été retenu (Siegrist [1996]). Selon cet auteur, les troubles physiques et psychologiques susceptibles d'émerger chez les salariés, peuvent s'expliquer par une situation de dissonance entre les efforts exercés par celui-ci et les rétributions dont il bénéficie en retour. Les personnes soumises à une forte pression de la hiérarchie, une charge de travail intense, une marge décisionnelle limitée et à un faible soutien émotionnel sont plus enclin à être tendus et donc moins aptes à bien travailler, provoquant des coûts cachés important et réduisant la performance globale de l'entreprise. De plus, la qualité de la relation au travail développée par les saisonniers apparaît particulièrement importante dans le secteur touristique dans la mesure où la qualité du service rendu aux clients apparaît comme un facteur clés de succès reposant directement les attitudes et comportements des salariés. La gestion du bien-être des saisonniers revêt donc une importance stratégique. Dans cette optique, une des préoccupations fondamentales des managers et des dirigeants réside dans le maintien et le développement d'un climat organisationnel de qualité. Il s'agit de soutenir et de préserver la volonté de participer et la volonté de produire conceptualisées par March et Simon [1958].

Afin d'interroger les conséquences sur les salariés et l'organisation des situations de travail marquées par l'intensité des contributions attendues de la part des saisonniers, les concepts de réciprocité de la relation de travail, d'épuisement professionnel, d'intention de départ et d'absence ont été mobilisés.

2.2.1 Le modèle déséquilibre efforts/récompenses

Afin d'interroger la perception développée par le salarié au regard d'une situation de travail considérée comme affectant son bien-être le modèle dit « déséquilibre efforts / récompenses » développé par Siegrist [1996] a été choisi. Ce modèle, accorde un caractère explicatif central à la représentation développée par le salarié relativement à la relation que celui-ci noue avec l'organisation. Dans la lignée de la théorie de l'échange sociale développée par Blau [1964], Siegrist [1996] propose d'expliquer l'émergence de

troubles physiques et psychologiques chez les salariés par une situation de dissonance entre les efforts exercés par celui-ci et les rétributions dont il bénéficie en retour.

L'utilisation de ce modèle, notamment auprès de populations d'infirmières et de commerciaux a permis d'établir des liens entre la perception d'un déséquilibre par les salariés et l'émergence d'un certain nombre de conséquences négatives sur la santé physique (Siegrist [1996], Bosma & al. [1997]) et mentale (Hollet [2006], Colle et Moisson [2007]) de ceux-ci. Par ailleurs concernant l'impact organisationnel d'une perception de déséquilibre par les salariés, des liens ont été établis avec l'implication organisationnelle et l'intention de départ (Colle et Moisson [2007]).

L'instrument de mesure développée à partir du modèle de Siegrist [1996], est composé de trois parties relatives respectivement aux efforts extrinsèques, aux efforts intrinsèques, ainsi qu'aux récompenses.

L'échelle de mesure des efforts extrinsèques fait référence aux contraintes liées à l'activité professionnelle. Composée de 6 items cet instrument de mesure interroge les contraintes liées au temps, aux interruptions durant l'exécution des tâches, ainsi qu'aux responsabilités exercées, à la charge physique de travail.

L'échelle de mesure des efforts intrinsèques est relative à la mesure des efforts dont l'origine n'est pas l'organisation, mais le salarié lui-même. Cette partie de l'instrument de mesure, constituée de 21 items, permettra de prendre en considération l'influence de la personnalité du saisonnier dans l'émergence de l'épuisement professionnel et de l'intention de départ.

L'échelle de mesure des récompenses prend en considération au-delà de la seule rémunération, différents aspects de la « rétribution » que le salarié peut retirer de sa participation à l'organisation. La mesure des récompenses reçues par les saisonniers distingue l'estime (5 items), le contrôle du statut (5 items), et les gratifications monétaires (1 item).

Le choix de ce modèle, et de l'instrument de mesure qui en découle permet de prendre en considération différentes dimensions de l'environnement de travail. Par ailleurs, une version française de l'instrument de mesure a été développée par Niedhammer et ses collègues [2001]. L'étude menée par ces auteurs auprès de 10 174 salariés met en évidence le fait que « *les salariés appartenant aux catégories sociales les plus basses en termes de niveau d'études et de profession (...) ont l'exposition la plus forte à un déséquilibre entre efforts extrinsèques et récompenses* » (*Ibid.* p. 432). Aussi, l'utilisation de cette échelle de mesure auprès de salariés saisonniers semble pertinente dans la mesure où, plus que d'autres populations, ceux-ci sont susceptibles d'être confrontés un environnement de travail défavorable⁴.

⁴ « (...) le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est considéré comme l'un des plus exposés à la violence physique. Le personnel peut être amené à travailler dans des conditions particulièrement stressantes (...). Parmi les autres facteurs spécifiques propices à la violence dans le secteur, on notera les horaires de travail inhabituels (travail de nuit) ; le fait que les personnes sont amenées à travailler seules ;

2.2.2 L'épuisement professionnel

La recherche sur l'épuisement professionnel s'appuie sur deux grandes théories : une approche en termes de déséquilibre entre efforts et ressources (pathogénique) et une autre en termes d'épuisement de valeurs motivationnelles (salutogénique). La première approche est la plus utilisée. Elle regroupe notamment les travaux de Karasek [1979] et Siegrist [1996].

Dans le cadre de notre recherche, le burnout est considéré comme le résultat d'un impact de contraintes sur l'équilibre psychologique de la personne. La plupart des études sur le burn-out s'insère dans une perspective de psychologie de la santé. L'échelle de mesure utilisée dans le cadre de cette recherche a été adaptée en français par Nassi et Paillé [2010] à partir du *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM, 2006).

2.2.3 L'intention de départ et l'intention d'absentéisme

Parmi les principaux enjeux managériaux associés à la gestion des salariés saisonniers dans le secteur du tourisme, la capacité des organisations à attirer et à conserver les ressources humaines apparaît comme centrale (Glee et Roger [2007]). Compte tenu des difficultés relatives à la collecte d'informations auprès de salariés ayant déjà quitté l'organisation, l'intention de départ volontaire a été privilégiée, afin de mettre en exergue la volonté du salarié de mettre fin à sa relation avec l'organisation. Issu des recherches sur la fidélité organisationnelle, l'intention de départ volontaire est définie par Colle [2007] comme « *une attitude qui conduit à une rupture de l'appartenance à un système social à l'initiative exclusive du salarié* » (*Ibid.* p.44).

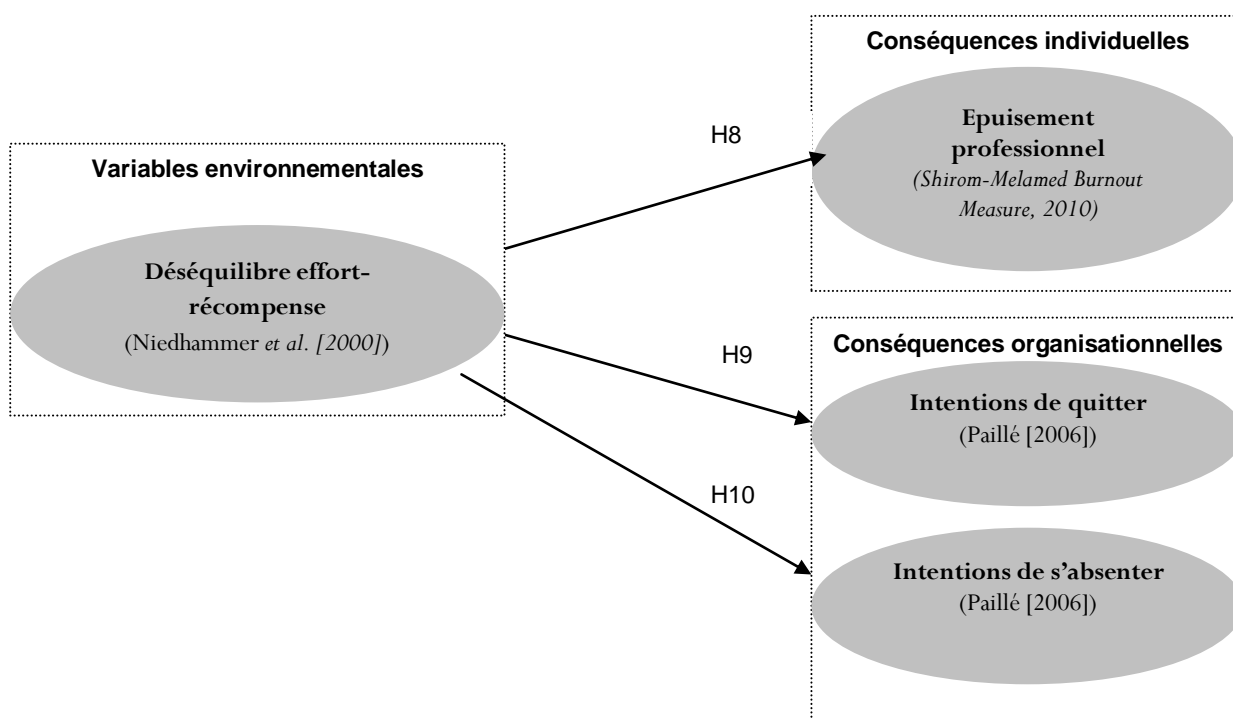
L'échelle de mesure développée par Paillé [2006], à partir des travaux de Mobley & al [1979], sera utilisée afin de collecter les données relatives à l'intention de départ. Cet instrument de mesure est constitué de 3 items (*ex. Je cherche activement un emploi pour travailler ailleurs*).

Dans la même perspective, l'échelle de mesure de « l'intention d'absence » (Paillé [2006]), sera également mobilisée dans le cadre de cette recherche. Cette intention d'absence du salarié est susceptible d'avoir d'importantes conséquences sur le fonctionnement des organisations.

2.2.4 Le modèle de recherche

Au regard de recherches antérieures, il est possible d'émettre des hypothèses sur les liens entre l'expérimentation d'une relation déséquilibrée à l'organisation et l'intention développée par le salarié de s'absenter ou de quitter l'organisation. Les résultats de l'enquête permettront d'identifier les déterminants de ces intentions et de dégager des perspectives d'actions pour les organisations.

la vulnérabilité d'une main-d'œuvre souvent jeune et «de passage» dans le secteur, peu expérimentée et peu formée ; une main-d'œuvre majoritairement féminine ; et une grande proportion de travailleurs migrants qui, pour certains, appartiennent à des minorités ethniques.» (BIT, 2011).



Développées à partir du modèle déséquilibre efforts/récompenses (Siegrist [1996]), les hypothèses de cette étude sont relatives aux conséquences d'une perception par le salarié d'une relation non réciproque avec l'organisation.

Hypothèses relatives aux conséquences sur le salarié :

H8 : La perception par le salarié d'un déséquilibre entre efforts et récompenses influence positivement et significativement l'émergence du syndrome d'épuisement professionnel.

Hypothèses relatives aux conséquences sur l'organisation :

H9 : La perception par le salarié d'un déséquilibre entre efforts et récompenses influence positivement et significativement l'émergence d'une intention de quitter l'organisation.

H10 : La perception par le salarié d'un déséquilibre entre efforts et récompenses influence positivement et significativement l'émergence d'une intention de s'absenter de l'organisation.

L'enquête « saisonniers » vise à mieux saisir le lien entre la perception par le salarié d'un déséquilibre entre ses efforts et ses récompenses, et l'émergence chez celui-ci d'une forme d'épuisement professionnel et son intention de quitter ou de s'absentéisme de l'organisation.

Une meilleure compréhension des déterminants de l'intention de départ et d'absentéisme des saisonniers permettrait aux gestionnaires d'entreprises du secteur touristique de fidéliser et de limiter l'émergence de risques psychosociaux. Les travailleurs ayant une intention de départ représentent un coût pour l'organisation. Ils

sont moins entreprenants, moins disposés au changement et plus souvent et plus longtemps absents. Au-delà des conséquences en termes de santé physique et psychique pour les personnes, l'entreprise subit également les coûts des situations d'épuisement professionnel. Productivité et rentabilité sont ainsi lourdement entamées. L'intention de départ, l'intention d'absentéisme, le niveau d'épuisement professionnel apparaissent ainsi comme des indicateurs permettant de capter et d'évaluer le niveau des coûts cachés au sein des organisations (*l'absentéisme, les accidents de travail et maladies professionnelles, la rotation du personnel, la non qualité et l'écart de productivité directe*). Ces coûts cachés incitent les entreprises à gérer les effets négatifs de l'épuisement professionnel pour établir une productivité durable.

De manière complémentaire l'enquête « entreprises » permettra, en interrogeant les pratiques de gestion mises en œuvre au sein des organisations, de comprendre la manière dont les professionnels du tourisme interrogés conçoivent la saisonnalité. Les pratiques relatives au recrutement, à la formation et à la rémunération seront plus particulièrement questionnées. L'analyse des résultats permettra, au regard du modèle proposé par Jolliffe et Farnsworth [2003], de déterminer si il existe une différence entre les professionnels du tourisme développant des pratiques destinées à s'accommoder de la saisonnalité ou bien des pratiques destinées à lutter contre la saisonnalité de l'activité.

Conclusion sur la revue de la littérature et les hypothèses :

Les hypothèses que nous souhaitons tester sont les suivantes :

H1 : L'emploi saisonnier peut relever d'un choix professionnel ou à l'inverse s'imposer par défaut.

H2 : Les caractéristiques socioéconomiques des individus déterminent la dimension volontaire ou non du travail saisonnier.

H3 : Le caractère volontaire du travail saisonnier s'inscrit dans la poursuite de différentes motivations (meilleur salaire, volonté de se former, etc.).

H4 : Les saisonniers migrants correspondent à une catégorie spécifique dont la motivation est de rester saisonnier professionnel.

H5 : Les intra saisonniers sont des saisonniers volontaires qui veulent conserver du temps non-marchand sur le reste de l'année (pour les loisirs, pour étudier, élever les enfants, etc.).

H6 : Les non migrants sont des saisonniers involontaires qui sont ballotés entre différents emplois, alternent différentes situations sur l'année et sur leur parcours.

H7 : Du fait de la saisonnalité et des conditions précaires de travail des salariés qu'elle implique, le travailleur ne perçoit pas une rémunération qui correspond à sa contribution réelle à la création de richesse.

H8 : La perception par le salarié d'un déséquilibre entre efforts et récompenses influence positivement et significativement l'émergence du syndrome d'épuisement professionnel.

H9 : La perception par le salarié d'un déséquilibre entre efforts et récompenses influence positivement et significativement l'émergence d'une intention de quitter l'organisation.

H10 : La perception par le salarié d'un déséquilibre entre efforts et récompenses influence positivement et significativement l'émergence d'une intention de s'absenter de l'organisation.

3 La saisonnalité en Corse : état des lieux

3.1 La mesure de la concentration touristique

La littérature existante, Ball [2001] ainsi que Nadal et al. [2004], appréhende la mesure du phénomène de concentration touristique à travers le calcul d'indicateurs et d'indices. Nous avons donc choisi de nous intéresser à l'évolution du flux touristique mensuel en Corse à travers les phénomènes de concentration temporelle de ces dernières années.

3.1.1 Indice de Gini et courbe de concentration

Compte tenu d'un manque considérable de données concernant les structures d'hébergement en Corse, nous nous sommes principalement appuyés sur les nuitées⁵ homologuées selon l'INSEE. Il s'agit des données mensuelles sur la période 2005-2010 des nuitées passées en Corse dans les hôtels et campings homologués (cf tableau 1).

Tableau 1: Nuitées totales dans les campings et hôtels homologués de Corse

	Janv	Févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Cumul/ année
2010	31 722	36 344	46 775	177 938	549 313	887 770	1 839 530	2 003 613	802 580	161 597	44 583	33 298	6 615 063
2009	33 294	36 471	50 963	171 743	496 511	828 630	1 785 969	2 039 595	843 108	164 752	47 225	33 745	6 532 006
2008	33 264	37 650	49 189	168 963	501 202	776 755	1 620 362	1 958 082	779 832	177 335	46 034	37 529	6 186 197
2007	33 264	34 748	61 856	200 990	463 303	731 159	1 575 957	2 043 375	828 944	179 894	50 034	37 012	6 240 957
2006	31 156	36 254	49 226	170 796	454 539	804 039	1 674 769	2 130 634	790 958	156 043	48 294	37 735	6 384 443
2005	29 626	35 147	52 045	149 846	445 187	700 955	1 679 500	2 201 327	708 957	154 263	47 637	39 473	6 243 963
Cumul/ mois	192 326	216 614	310 054	1 040 276	2 910 055	4 729 308	10 176 087	12 376 626	4 754 379	993 884	283 807	218 792	

Sources INSEE, 2010.

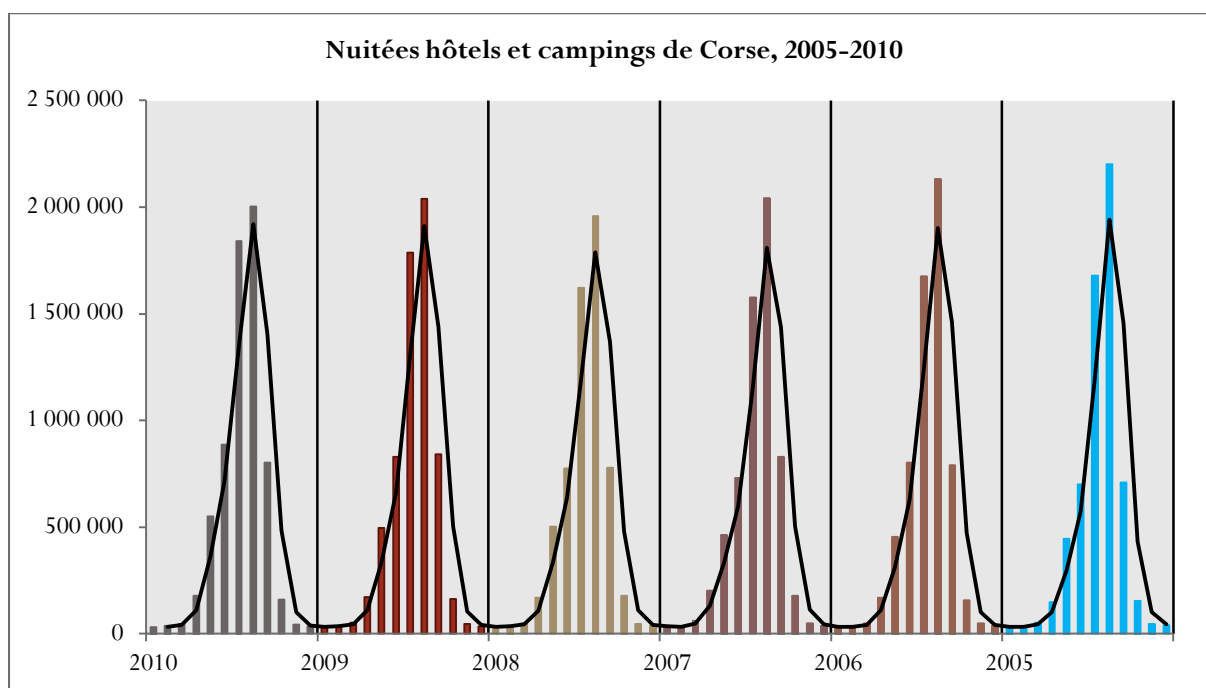
Ainsi, il apparaît que depuis 2005, il y a eu en moyenne plus de 500 000 nuitées mensuelles passées en Corse dans les hôtels et campings homologués. Même si ce chiffre paraît important il ne nous permet pas de distinguer une forte saisonnalité (graphique 1 ci-dessous) existante, en effet on remarque que les extrema sont très prononcés (Cf. tableau 2).

⁵ Nombre total de nuits passées par les clients dans un établissement. Cela signifie que deux personnes séjournant trois nuits dans un hôtel comptent ainsi pour six nuitées, ce qui est équivalent à six personnes ne séjournant qu'une nuit.

Tableau 2: Nuitées moyennes mensuelles pour la période 2005-2010

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
A2005	12	551255.3	710387.2	31722	2003613
A2006	12	532036.9	706359.2	31156	2130634
A2007	12	520079.8	669628	33685	2043375
A2008	12	515516.4	660697.2	33264	1958082
A2009	12	544333.8	707303.9	33294	2039595
A2010	12	551255.3	710387.2	31722	2003613

Si l'on regarde l'allure des courbes des nuitées lissées sur l'année on remarque une forte saisonnalité. Afin de s'en rendre compte nous allons mesurer cette concentration touristique.



Lorsque l'on s'intéresse à la littérature existante, on remarque que l'unité de base pour mesurer la demande est généralement le nombre de touristes (Nadal *et al.* [2004], Lundtorp [2001], Bender *et al.* [2005]). Toutefois, les taux d'occupations ou les nuitées sont aussi utilisés (Fernandez-Morales [2003]).

L'indice de Gini apparaît comme un bon indicateur pour mesurer la concentration touristique. En effet, il permet de mesurer le « degré de déséquilibre des flux touristiques » (European Commission, 2002)⁶ au cours d'une période donnée. Plus l'indice de saisonnalité est élevé plus les flux touristiques sont concentrés. Certains auteurs (Wanhill [1980]) font valoir que ses avantages résident dans le fait qu'il est un indicateur qui prend en compte l'asymétrie de la distribution, étant moins influencés par

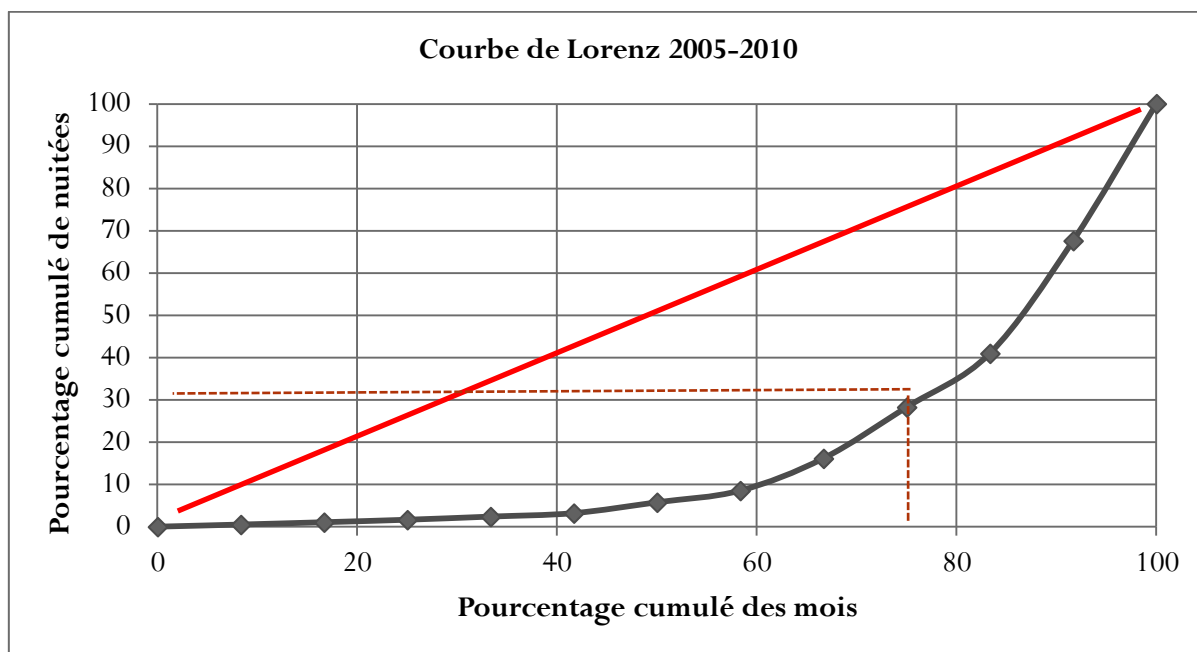
⁶ European Commission (2002): Système d'alerte précoce permettant d'identifier les destinations touristiques en déclin et meilleures pratiques en matière de prévention, Publication réalisée dans le cadre d'un contrat d'étude par TNO Inro - Département d'aménagement du territoire en coopération avec le Ciset Venezia (Italie), et l'Université de Innsbruck (Autriche).

les valeurs extrêmes que l'indicateur de la saisonnalité. Il se calcule de la manière suivante :

$$G = 1 - \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (Y_{i+1} + Y_i) \quad (3.1)$$

- Où Y_i et Y_{i+1} représentent respectivement les fréquences des nuitées de la période considérées et les fréquences cumulées de cette même période.
- n le nombre de mois.

Ainsi, la courbe de Lorenz permet de représenter visuellement la façon dont se répartit une masse (le flux touristique) au sein d'une population. Cela permet de rendre compte du caractère plus ou moins égalitaire de la répartition de cette masse au sein de la population.



→ Plus de 71% des nuitées sont réalisées sur 30% de la période considérée soit environ 3 mois. Ceci témoigne du fort caractère de la saisonnalité en Corse.

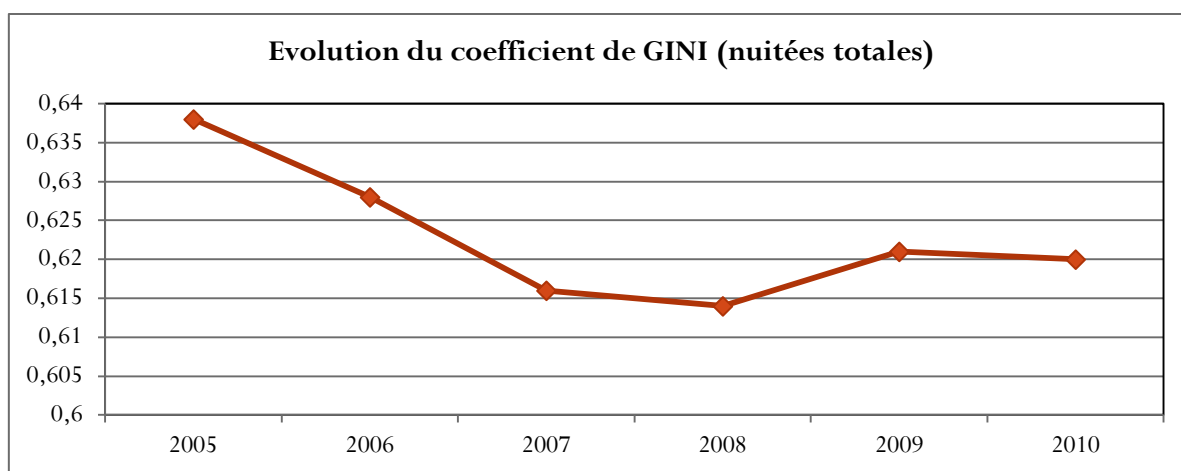
Le coefficient de Gini est égal à la différence entre 1 et le double de l'intégrale de la fonction représentée par la courbe de Lorenz. D'après l'équation (3.1) on en déduit :

$$G = 1 - \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{12} (Y_i + Y_{i+1}) = 1 - 4,520864972 = 0,623261252 \quad (3.2)$$

L'indice de Gini varie de 0 à 1. Plus G se rapproche de 1 plus la concentration est forte. Ici $G=0,623$ pour la période 2005-2010. On peut donc dire que la concentration touristique au cours de cette période est forte. Le tableau ci-dessous nous indique les valeurs de G pour chaque année de notre période considérées.

Année	Valeur de G
2005	0,638
2006	0,628
2007	0,616
2008	0,614
2009	0,621
2010	0,620

On remarque que le coefficient de GINI calculé pour chaque année se stabilise aux alentours de 0,62.



3.1.2 Autres outils statistiques de mesure de la concentration

3.1.2.1 The peak season's share

Afin de mieux visualiser ce phénomène, les élasticités de pleine saison (PSS) sont des outils statistiques qui permettent de comparer la variabilité de la demande de certaines périodes de l'année (plusieurs mois appartenant à la saison (Koenig et Bischoff, [2003], Zamparini et Vergori [2004]). Le « peak season's share », PSS peut être calculé comme suit :

$$PSS = \left(\frac{V_{p,t+1} - V_{p,t}}{V_{0,t+1} - V_{0,t}} \right)$$

- Où $V_{p,t+1}$ et $V_{p,t}$ indique les nuitées passées dans les hôtels et campings à l'instant t et $t+1$
- Et $V_{0,t+1}$ et $V_{0,t}$ indique les nuitées totales.

Ainsi,

Années	PSS Juil-Aout	PSS Juin-juil-Aout	PSS juin-jul-Aout-Sept
2005/2006	-53,69 %	19,69 %	78,06 %
2006/2007	129,30 %	179,94 %	153,55 %
2007/2008	75,25 %	-8,66 %	81,72 %
2008/2009	71,46 %	86,46 %	104,76 %
2009/2010	21,16 %	92,37 %	43,57 %

Le premier indice considère uniquement les mois de juillet et août (c'est-à-dire la haute saison). Le PSS peut présenter des valeurs négatives lorsque d'une année à une autre la fréquentation touristique évolue. En effet, sachant que 2005 a été une année record en matière de tourisme, le $PSS_{2005/2006}$ des mois de juillet et août est négatif : c'est-à-dire que d'une année à l'autre le nombre total de nuitées dans l'hôtellerie et les campings de Corse a diminué suite à une diminution de la demande.

Pour la majorité des valeurs du PSS, toutes périodes confondues, elles sont toujours positives et supérieures à 50% pour toutes les années constituant la série chronologique. Ceci montre que plus de la moitié de l'augmentation des nuitées est liée à la haute saison. Dans le cas où le PSS est supérieur à 100% sur la période considérée, la demande de nuitées dans les hôtels et camping est plus forte que l'augmentation de la demande en nuitée annuelle. Ceci explique que l'augmentation des nuitées en quelques mois (durant l'été) a permis l'ouverture sur une période plus longue de l'année de certains établissements tout en assimilant une diminution des nuitées mensuelles hors-saison.

3.1.2.2 Le coefficient saisonnier

Un coefficient saisonnier est un coefficient affecté à une période de l'année (trimestre ou mois) permettant d'illustrer le caractère propice ou non de cette période pour la vente d'un produit saisonnier. Le coefficient saisonnier (C) est obtenu par comparaison de la moyenne de la variable considérée (\bar{x}_i) de la période étudiée à la moyenne mensuelle ou trimestrielle théorique (\tilde{x}_i) :

$$C = \frac{\bar{x}_i}{\tilde{x}_i}$$

Après calcul on obtient le tableau suivant :

Trimestre	C
Trimestre 1	0,07528298
Trimestre 2	0,90881019
Trimestre 3	2,8592161
Trimestre 4	0,15669073

Un coefficient trimestriel de 2 signifie que sur le trimestre donné les nuitées passées dans les hôtels et campings sont généralement égales à deux fois celles d'un trimestre moyen théorique⁷ et que donc la moitié des nuitées annuelles sont réalisées sur ce trimestre. Dans notre cas le trimestre 3, correspondant aux mois de juillet août et septembre, obtient un coefficient saisonnier de 2,86. Aux mois de juillet août et septembre, il y a près de trois fois plus de nuitées passées dans les hôtels et campings qu'au cours des mois d'avril mai et juin.

On remarque également que le coefficient saisonnier du premier trimestre est très faible, proche de zéro. Cela signifie qu'au court des trois premiers mois de l'année, la demande touristique est très faible : cela implique une diminution du nombre de nuitées consommées. On pourrait également adopter le même type de raisonnement pour le trimestre 4 qui possède un coefficient saisonnier de 0,15.

⁷ Un trimestre moyen théorique possède un coefficient saisonnier égal à l'unité. Dans notre cas le trimestre 2 remplit ce rôle de trimestre témoin.

Conclusion sur la concentration touristique :

L'échantillon étudié révèle un caractère fortement dépendant de l'activité économique saisonnière en Corse. Ce constat est amplifié lorsque l'on s'intéresse uniquement aux structures d'hébergements marchands de l'île. En ne considérant que les hôtels et les campings homologués, l'indice de GINI s'établit à 0,62. L'activité touristique en Corse est donc concentrée sur une courte période de l'année ; ce sont les mois de juillet et août qui rassemblent la majeure partie des nuitées. Le calcul du PSS ainsi que celui du coefficient saisonnier nous a permis de renforcer l'hypothèse de concentration de ces flux touristiques au cours des mois d'été.

Lorsque l'on s'intéresse à la littérature existante sur la mesure de la concentration saisonnière, on remarque que les taux obtenus sont proches mais restent tout de même inférieurs à ceux obtenus pour la Corse. En effet, Zamparini et Vergori [2004] montrent que sur une période mensuelle depuis 1988 l'indice de GINI sur les arrivées totales des touristes dans la province de Lecce oscille entre 0,45 et 0,50. De même, Aguiro et Sastre [1984] puis Nadal & al. [2004] trouvent un indice de GINI proche de 0,50 en étudiant les arrivées de touristes aux Baléares. Cela est certainement dû au fait que nous ne nous basons pas sur les mêmes données pour faire nos calculs, puisque nous considérons les nuitées dans les hôtels et campings homologués. Toutefois, force est de constater que la Corse connaît un phénomène de concentration saisonnière très important.

3.2 L'emploi et le travail saisonniers : définitions⁸

On compte 12 787 postes saisonniers d'été en Corse en 2008. 3 567 postes sont déclarés annexes et 9 220 sont non annexes. On entend par poste non annexe, selon l'INSEE, tout poste ayant une rémunération supérieure à trois fois le SMIC mensuel ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures effectives.

Même si le secret statistique ne nous permet pas de dénombrer les apprentis et les emplois aidés, ces postes sont en très grande partie des emplois « ordinaires » répartis sur 2 893 entreprises⁹ de la nomenclature APET272¹⁰ et APET700¹¹.

⁸ L'ensemble des résultats décrits dans ce paragraphe ont été obtenus à partir de l'analyse et du traitement statistique des Déclarations Automatisées des Données Sociales unifiées (DADS) pour la période allant du 1^{er} avril au 31 octobre 2008.

⁹ L'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de bien et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.

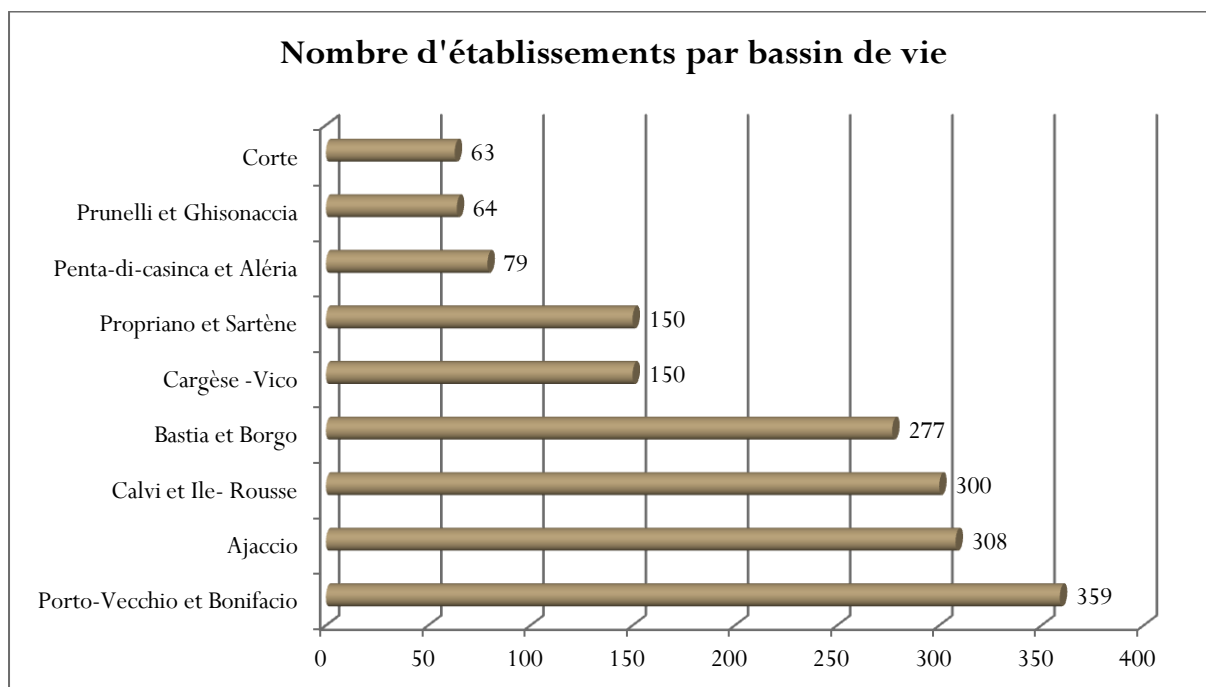
¹⁰ Cela concerne les entreprises des secteurs suivants :

- Transports maritimes et côtiers de passagers ;
- Hôtels et hébergements similaires ;
- Hébergements touristiques et autres hébergements de courte durée ;
- Terrains camping & parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs ;
- Restaurants et services de restauration mobile ;
- Traiteurs et autres services de restauration ;
- Débits de boissons ;

Type d'emploi	Nombre postes	Nombre postes annexes	Nombre postes non annexes	Nombre Entreprises
Stagiaire	s	S	s	s
Apprenti	s	S	s	s
Emploi aidé	s	S	s	s
Emploi ordinaire	12 734	3 542	9 192	2 893
Ensemble des types d'emploi	12 787	3 567	9 220	2 899

Source : INSEE, DADS 2008.

Ces postes se répartissent sur 1 750 établissements¹², en majorité des établissements de petite taille, entre 0 et 9 postes comme le montrent les deux graphiques suivants :



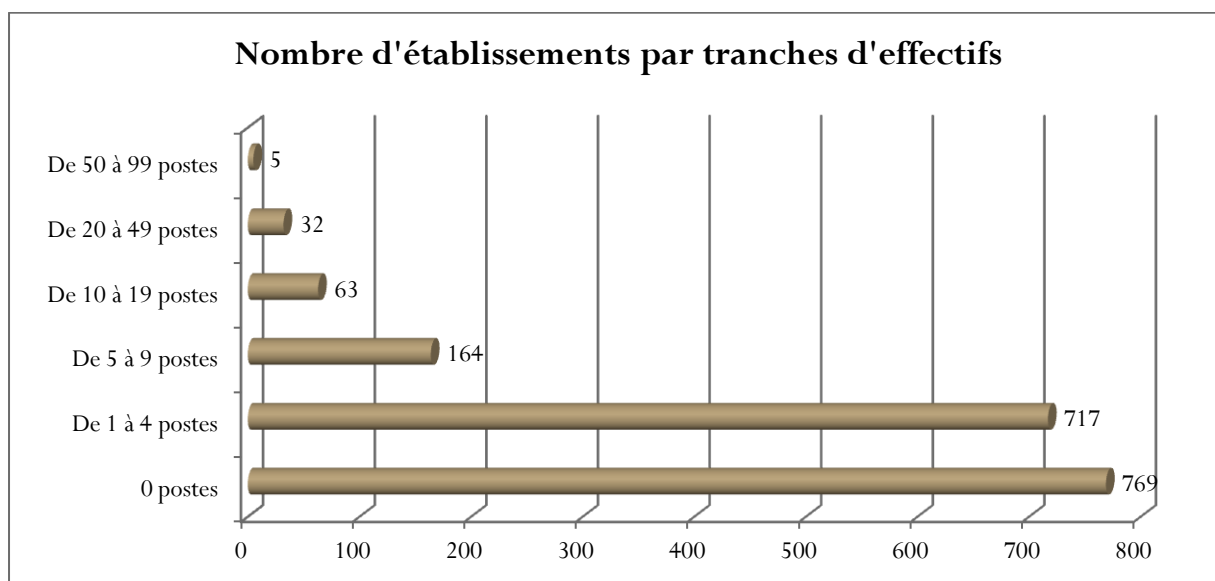
Source : INSEE, DADS 2008.

- Autres services de réservation et activités connexes ;
- Activités liées au sport.

¹¹ Cela concerne les entreprises des secteurs suivants :

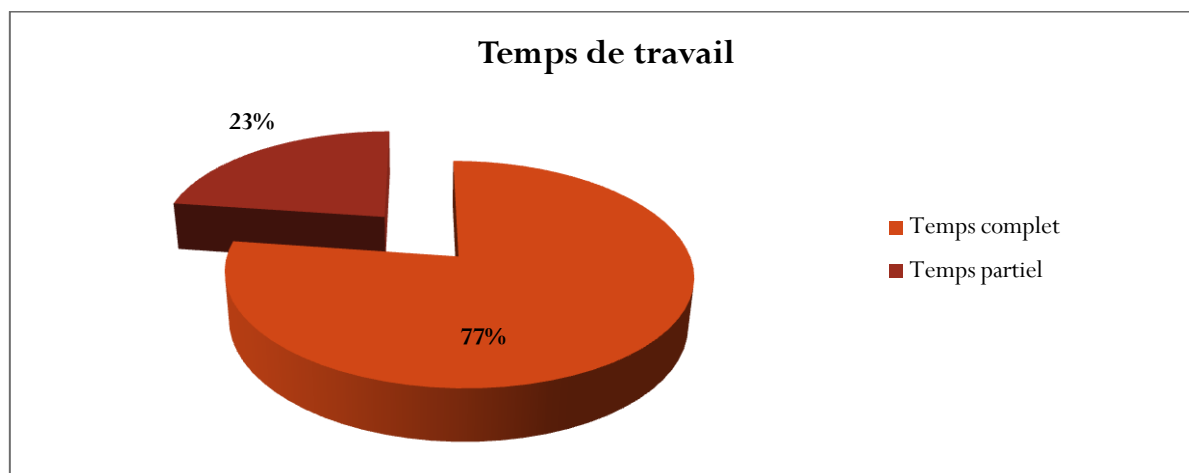
- Location de courte et longue durée de voitures et véhicules automobiles légers ;
- Activités des voyageurs ;
- Activités des agences de voyage ;

¹² L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.



Sources INSEE : DADS 2008.

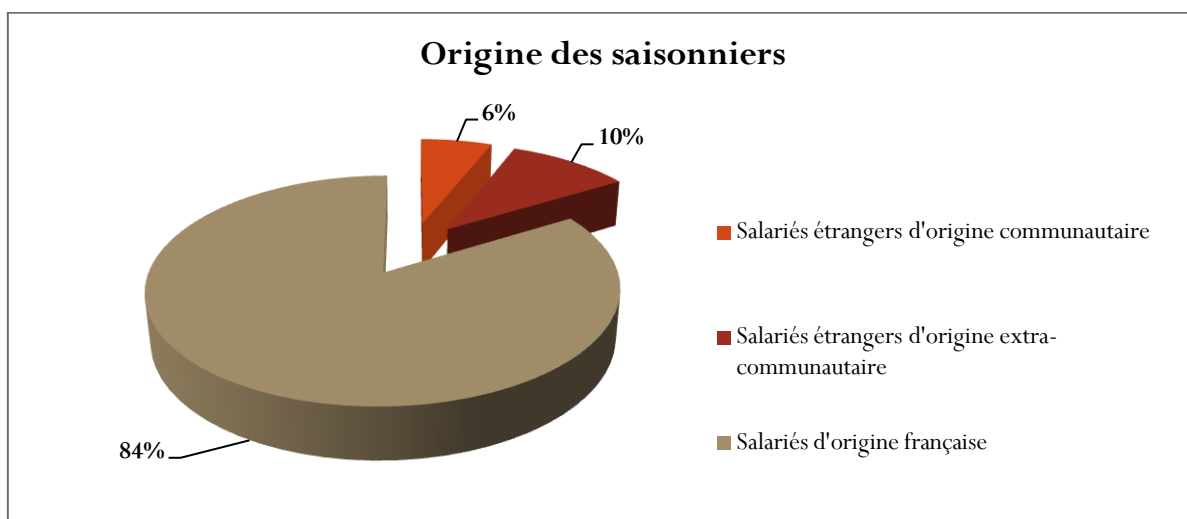
Ces postes sont en très grande majorité des emplois à temps complet (cela représente plus de 70% de la totalité des postes soit 9 000) occupés par des salariés d'origine française. Les données DADS ne nous permettent pas de déterminer l'origine des salariés saisonniers à un niveau régional compte tenu du manque de données sur les flux migratoires au niveau infrarégional.



Source : INSEE, DADS 2008.

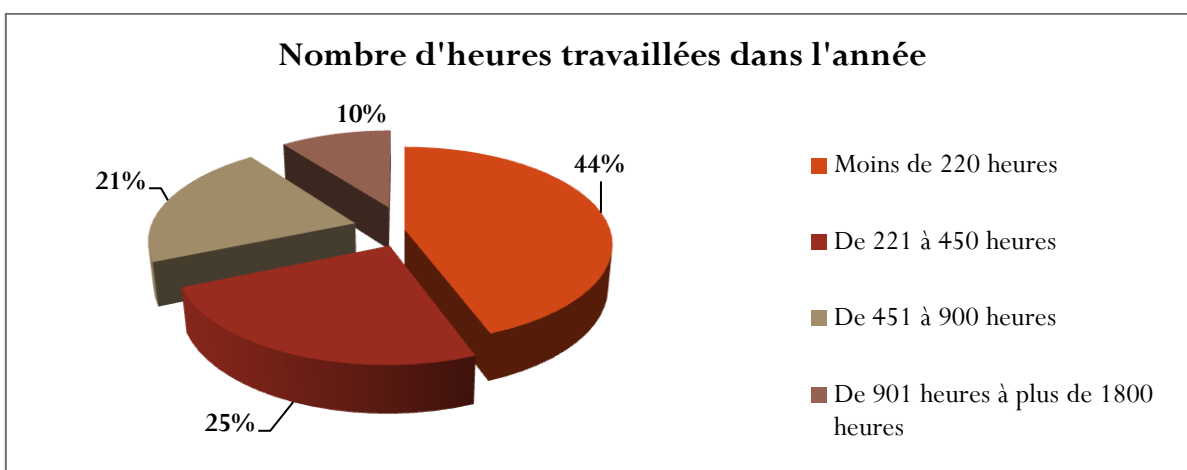
10 704 postes sont occupés par des saisonniers d'origine française, 768 par des saisonniers originaires de la CEE¹³ et 1315 hors CEE.

¹³ Communauté Economique Européenne.



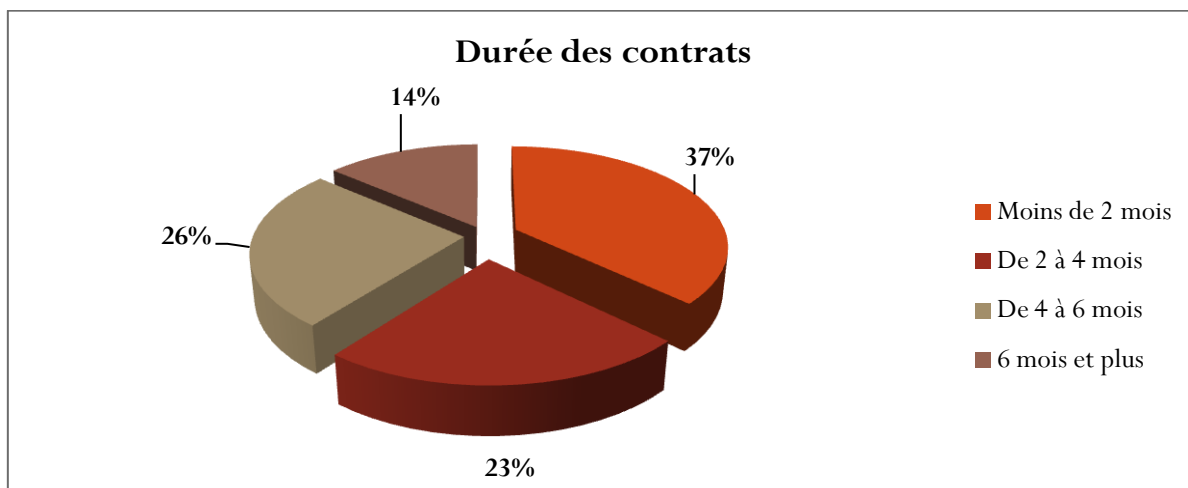
Source : INSEE, DADS 2008.

Même si les postes sont des emplois à temps plein, on remarque que le nombre d'heures travaillées pour la période se situe en grande partie entre 0 et 450 heures (graphique ci-dessous) ce qui correspondrait, pour un salarié aux 35 heures à une durée totale de contrat de 0 à 4 mois.



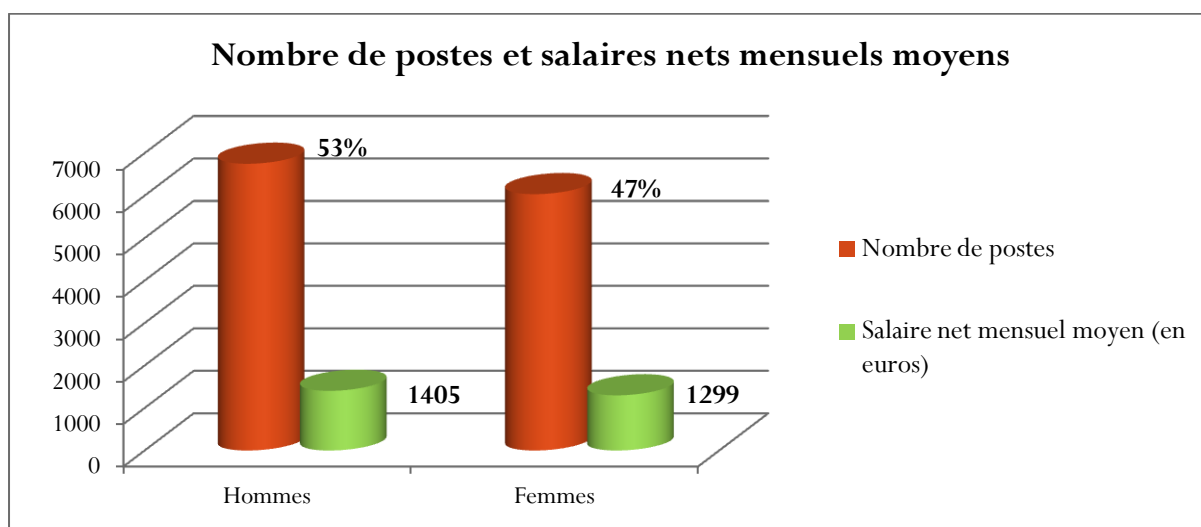
Source : INSEE, DADS 2008.

On en conclut que la durée effective de travail de chaque poste correspond au nombre de mois travaillés des salariés saisonniers. En effet, la majorité des contrats ont une durée inférieure à 2 mois, soit moins de 220 heures effectives pour un salarié qui effectue 35 heures hebdomadaire.



Source : INSEE, DADS 2008.

Parmi l'ensemble des postes saisonniers, on remarque que le nombre de femmes est un peu moins élevé que le nombre d'hommes, 47% de femmes contre 53% d'hommes (soit 6 036 postes pour les femmes contre 6 751 postes pour les hommes). Le salaire mensuel net moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes. D'ailleurs une analyse par CSP révèle la même situation.



Source : INSEE, DADS 2008.

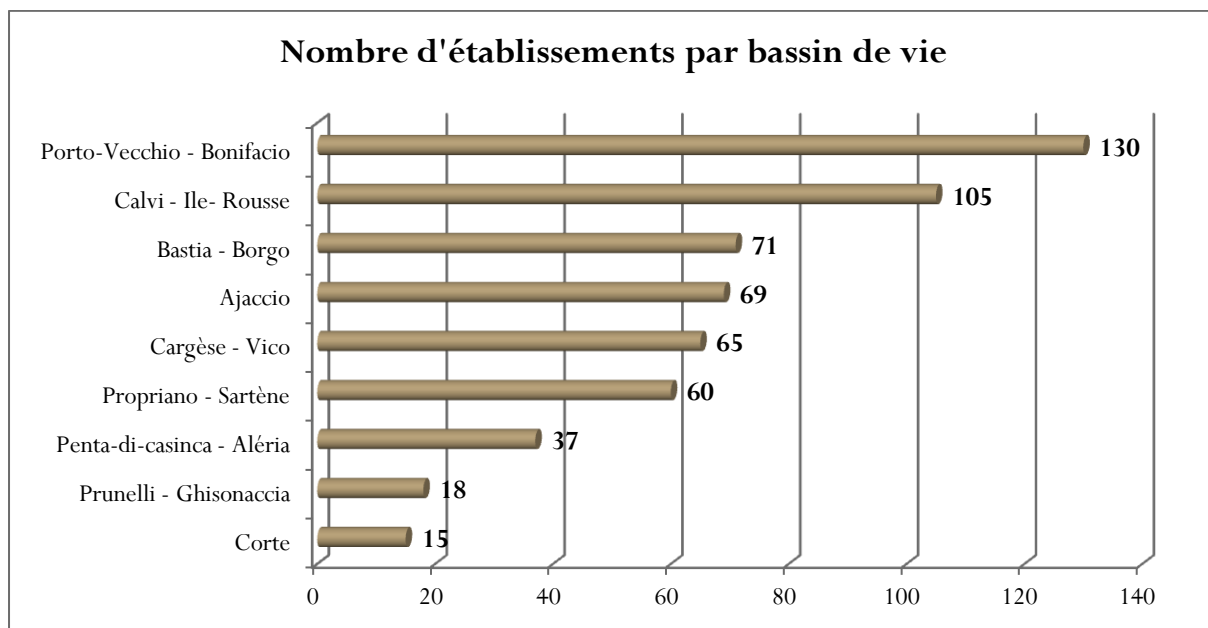
3.3 Profil du travail saisonnier dans différents secteurs d'activités

3.3.1 L'hôtellerie, les terrains de camping et l'hébergement similaire¹⁴

De manière générale, l'ensemble des hébergements corses comptabilise 6 481 postes saisonniers d'été en Corse. 1 734 postes sont déclarés annexes et 4 747 sont non annexes. Ils représentent un peu plus de 50 % de l'ensemble des postes saisonniers réparti sur 1 696 entreprises du secteur soit un peu moins de 60% des entreprises.

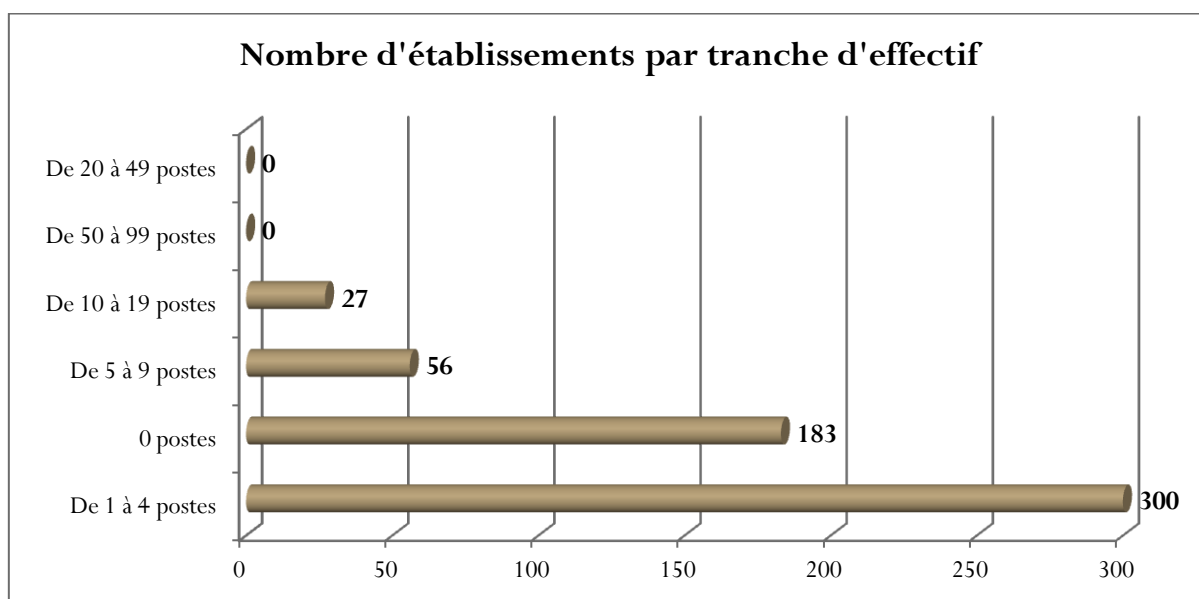
¹⁴ APET 272 551/552/553.

En 2008, on compte, 570 établissements répartis par bassin de vie de la manière suivante :



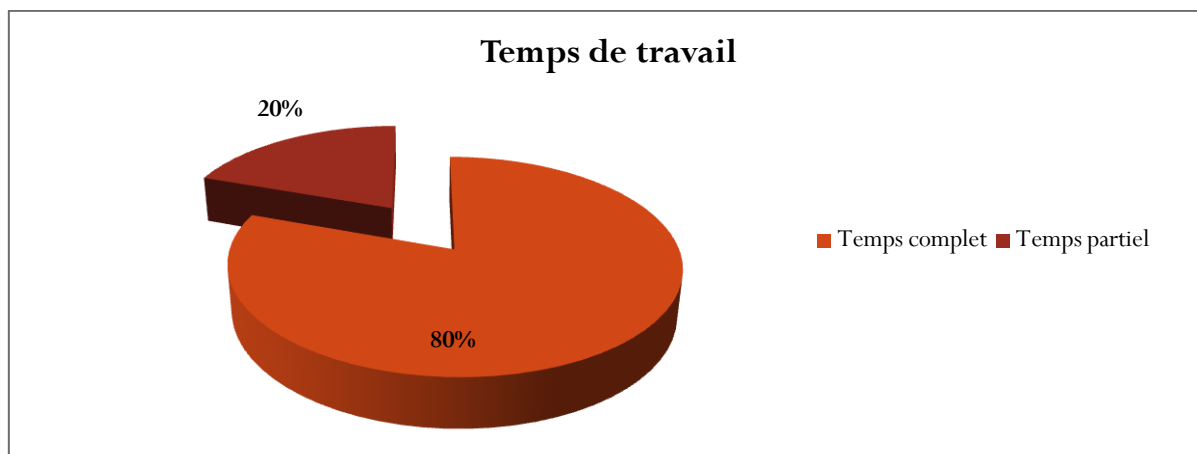
Source : INSEE, DADS 2008.

Et par tranche d'effectif :



Source : INSEE, DADS 2008.

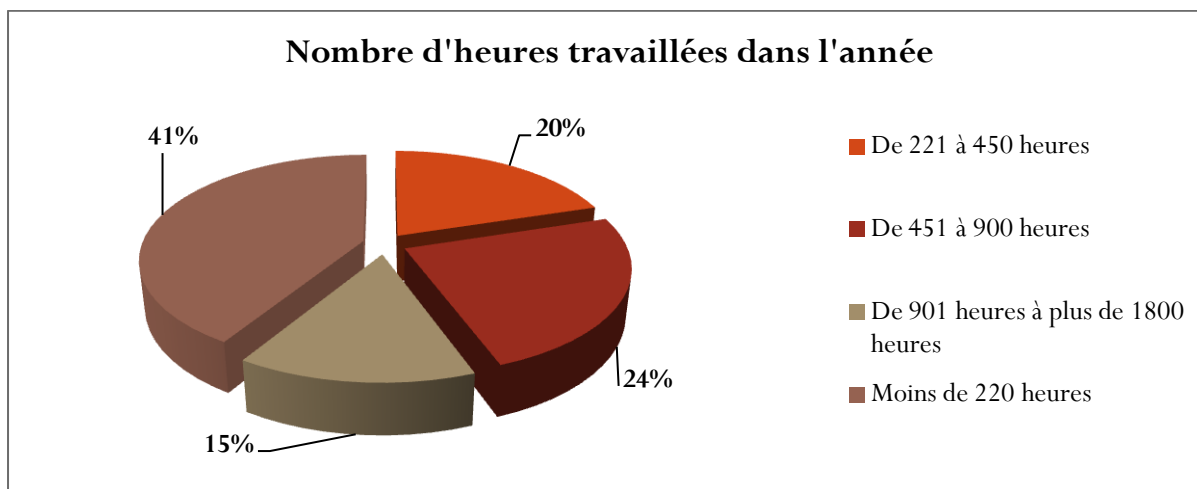
Dans l'hébergement, 80% des postes sont des postes à temps complet (soit 5 215 postes) et 20% à temps partiel (1 266 postes).



Source : INSEE, DADS 2008

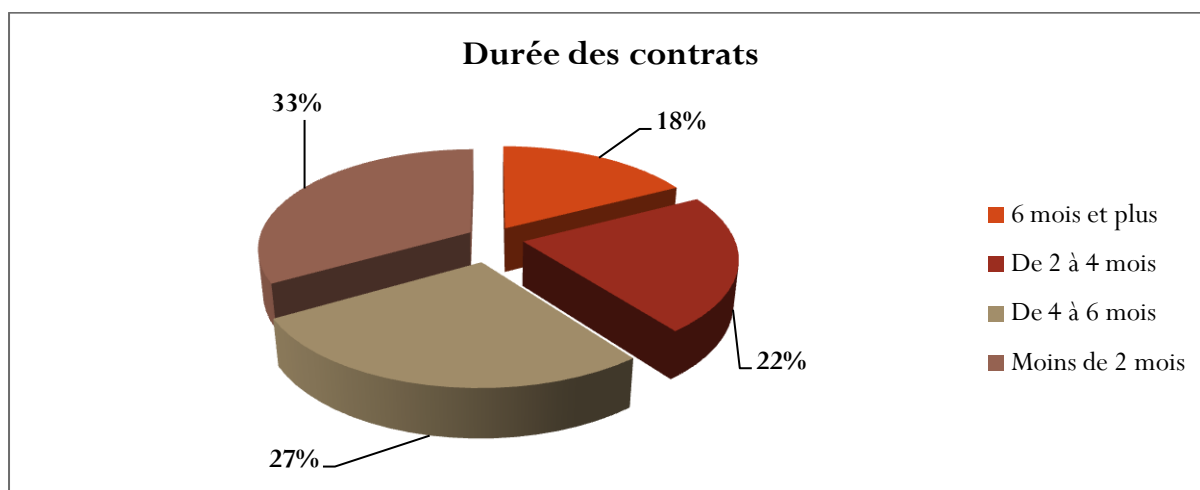
Les saisonniers occupant des postes dans l'hébergement proviennent en grande partie de France métropolitaine (82%).

La majorité des saisonniers de l'hébergement ont des contrats dont la durée n'excède pas 6 mois. En effet, les hôtels et campings ouvrent en moyenne 7 mois leur structure¹⁵.



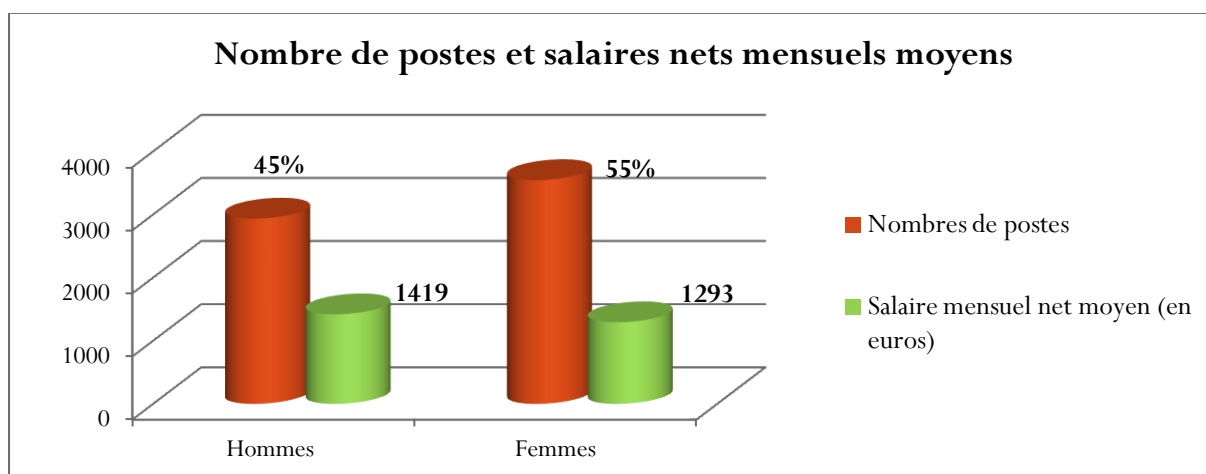
Source : INSEE, DADS 2008.

¹⁵ Selon l'ATC.



Source : INSEE, DADS 2008.

Même si dans l'hébergement la majorité des postes sont occupés par des femmes, leur salaire mensuel net moyen (1 293 €) reste inférieur à celui des hommes dans ce secteur, comme le montre le graphique suivant :



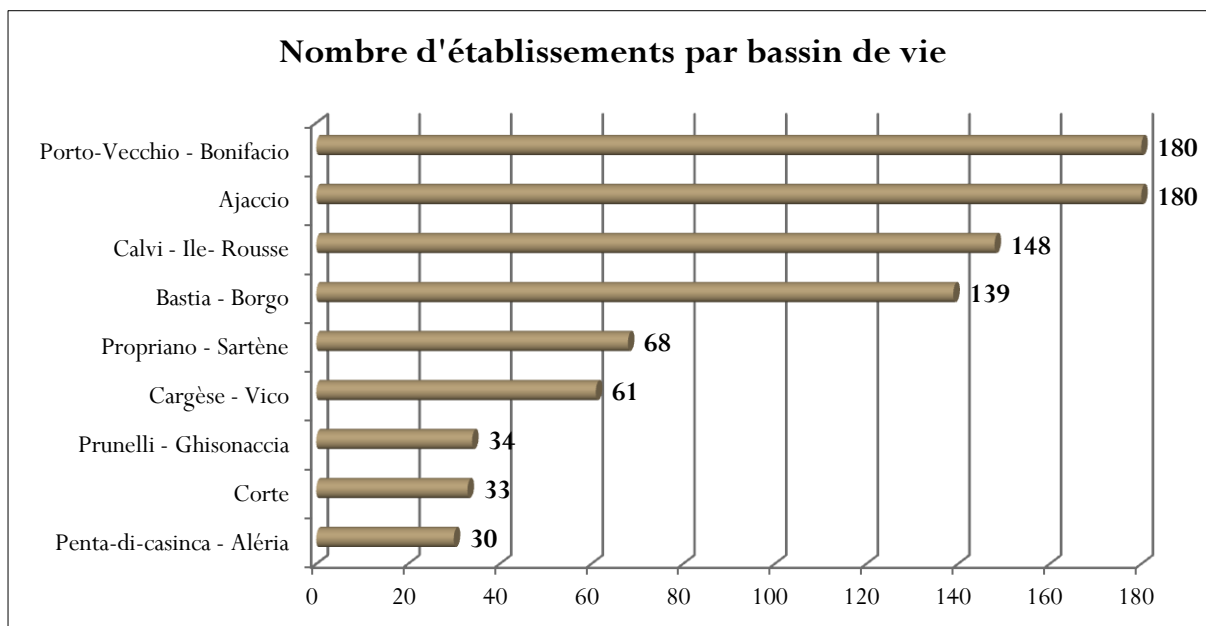
Source : INSEE, DADS 2008.

3.3.2 Les restaurants et les services de restauration mobile¹⁶

Les restaurants corse comptabilisent **4 829** postes saisonniers d'été. Parmi ces postes, **1 350** sont déclarés annexes et **3 479** non annexes. Ils représentent un peu plus de 37 % de l'ensemble des postes saisonniers répartis sur **937** entreprises du secteur soit un peu moins de 11% des entreprises.

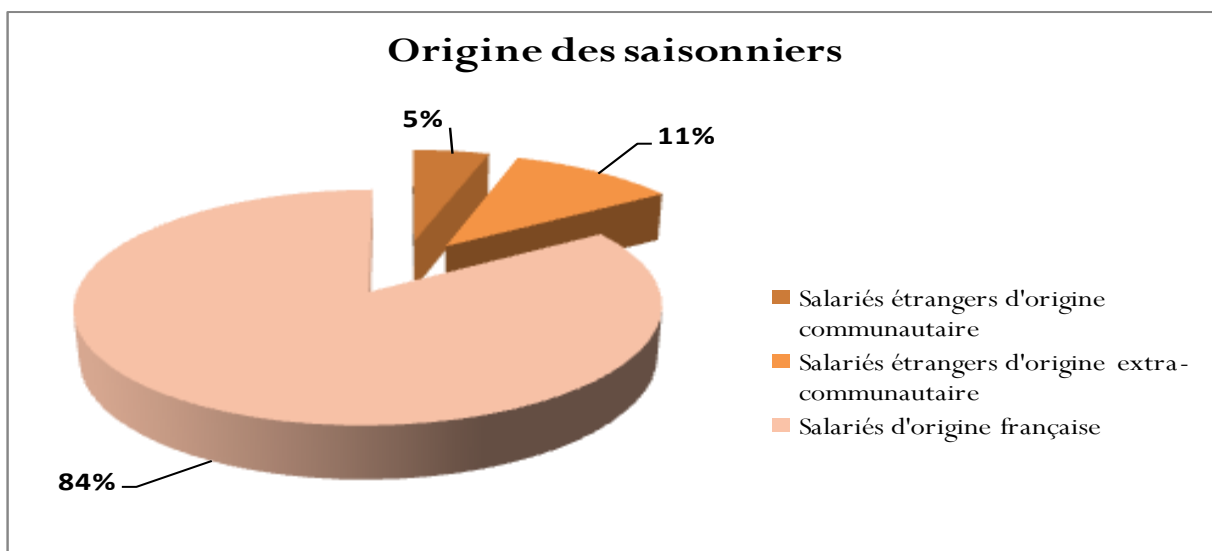
Les restaurants (et autres services de restauration) sont localisés en grand partie dans le sud de la Corse avec **360** restaurants.

¹⁶ APET 272 561.

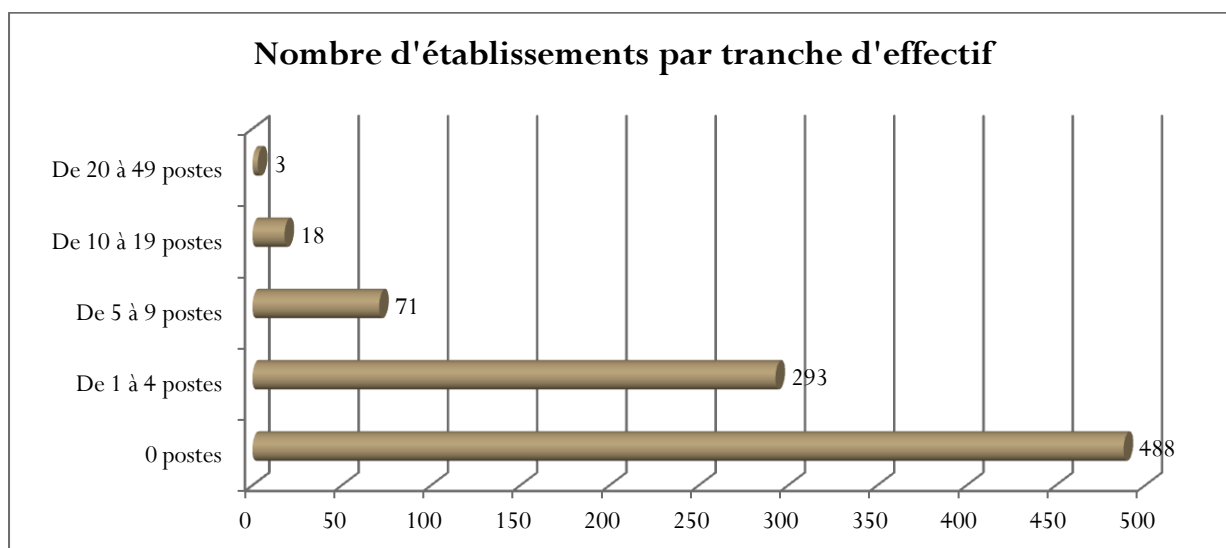


Source : INSEE, DADS 2008.

Ces restaurants sont majoritairement des entreprises de de 0 à 4 salariés, employant à 84% des saisonniers originaires de France métropolitaine (4 064 sur 4 829 postes saisonniers).

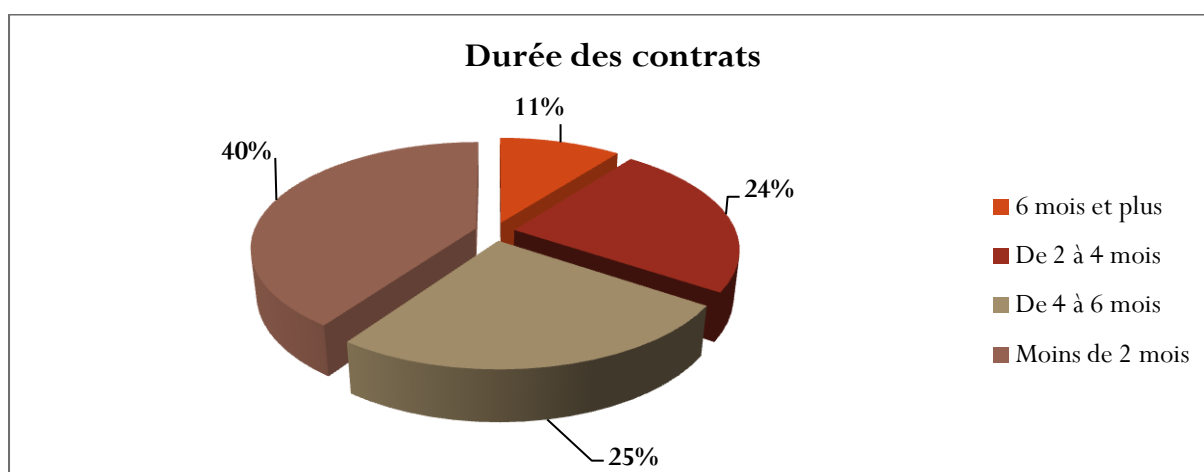


Source : INSEE, DADS 2008.



Source : INSEE, DADS 2008.

66% des postes dans la restauration sont les postes à temps complet contre 34% à temps partiel. Les durées des contrats sont assez variables comme le montre le graphique ci-dessous :



Source : INSEE, DADS 2008.

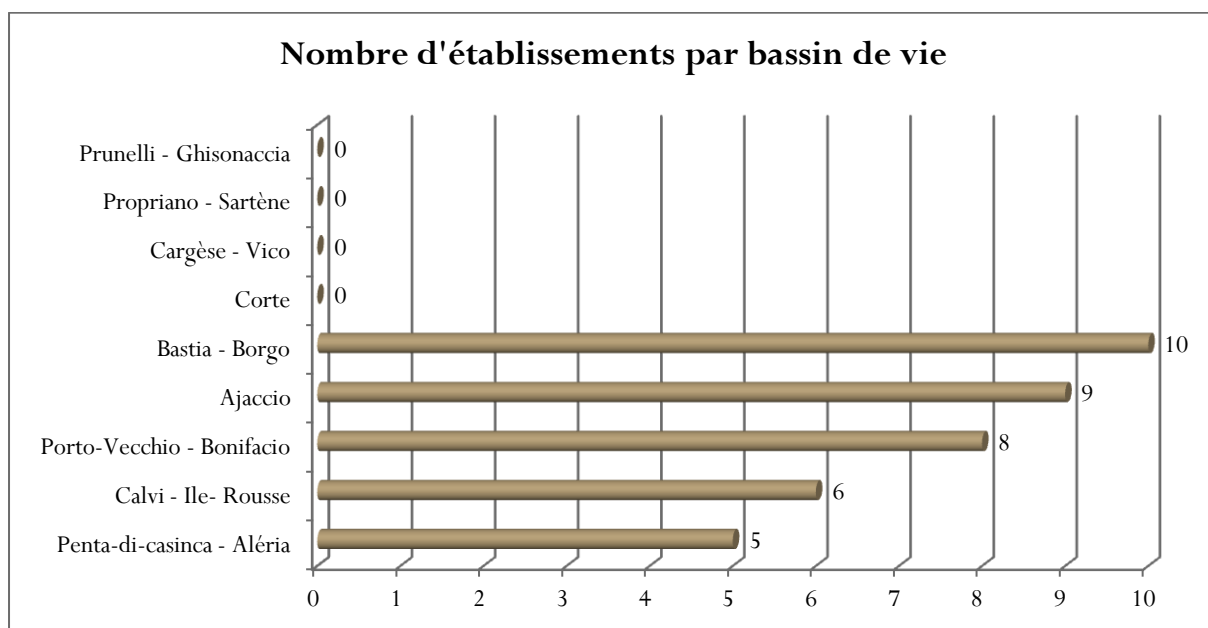
Les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper des postes dans le secteur de la restauration (près de 3 000 postes sur 4 829). Ils perçoivent un salaire mensuel net moyen de 1 371 €, supérieur à celui des femmes (1 294 €).

3.3.3 Les activités liées au sport¹⁷

En ce qui concerne les activités liées au sport, elles restent marginales en Corse avec 272 postes en 2008 dont 96 sont annexes et 176 non-annexes. Elles représentent 2% de l'ensemble des postes saisonniers répartis sur 49 entreprises¹⁸.

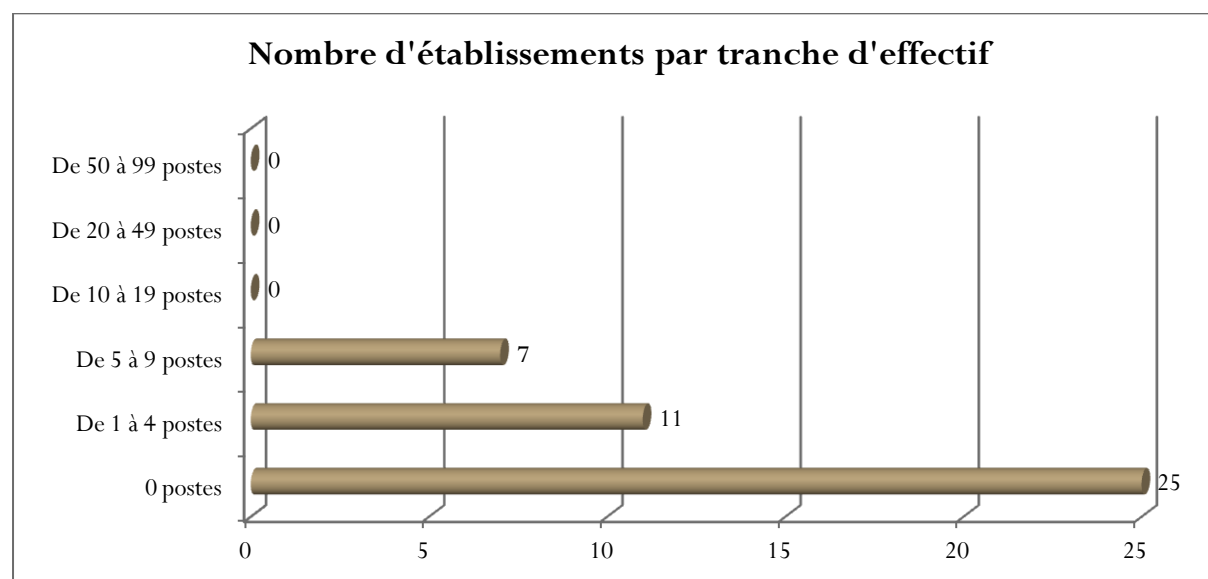
¹⁷ APET 272 931.

¹⁸ En raison du secret statistique sur certains bassins de vie, le nombre d'entreprises n'apparaît pas sur les graphiques.



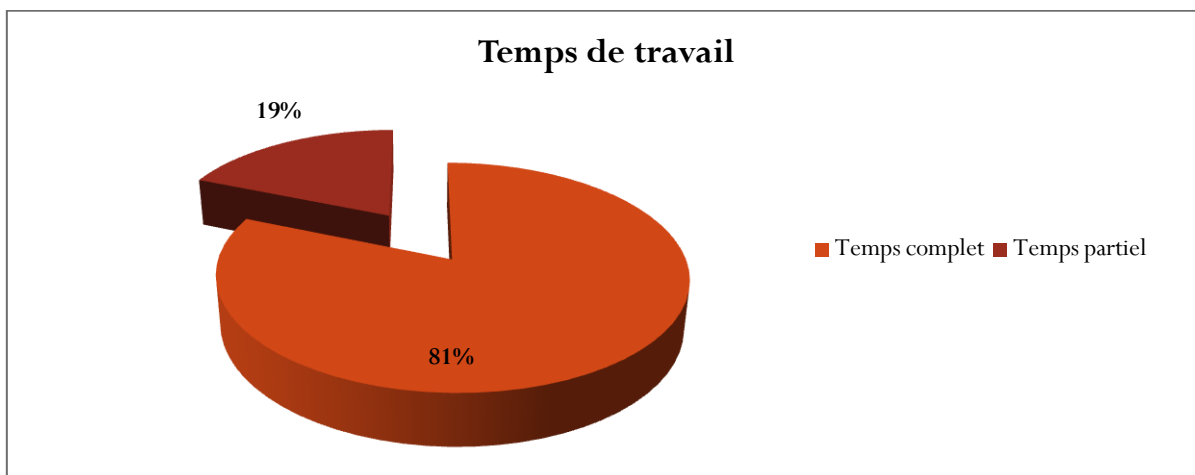
Source : INSEE, DADS 2008.

Les activités liées au sport sont des petites structures, employant généralement peu de personnels saisonniers.



Source : INSEE, DADS 2008.

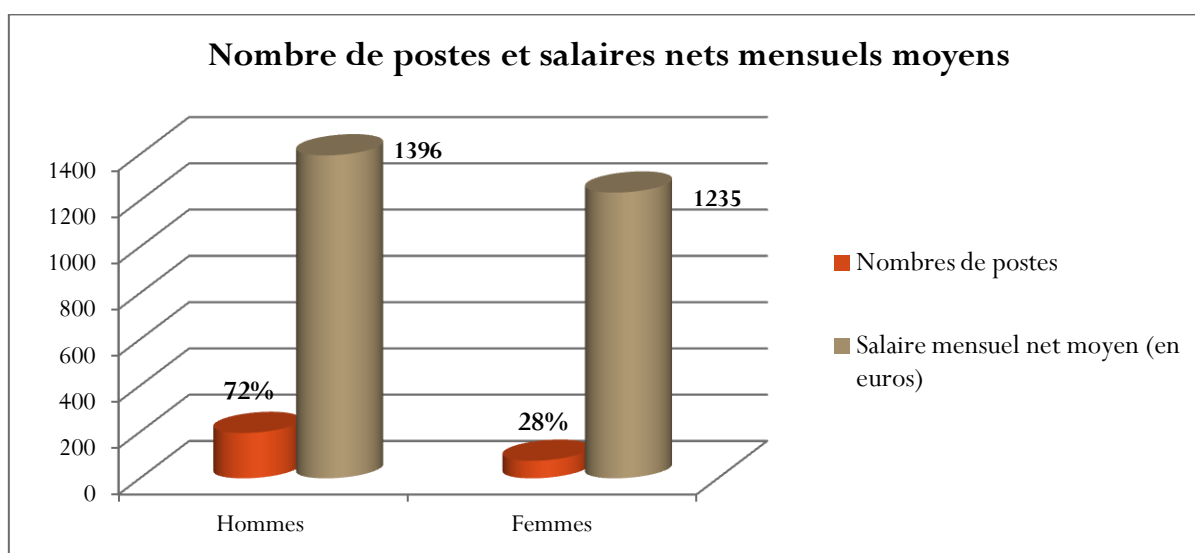
La quasi-totalité des saisonniers sont originaires de France métropolitaine (96%).



Source : INSEE, DADS 2008.

Les postes occupés sont à 81% des postes à temps complet pour une durée de contrat ne dépassant pas les quatre mois pour une grande partie (223 sur 272 postes).

De plus, les postes sont occupés à 72% par des hommes qui touchent un salaire mensuel net moyen de 1 396 €.



Source : INSEE, DADS 2008.

Conclusion sur l'emploi et le travail saisonniers :

L'analyse des données DADS (2008) permet de mettre en avant les faits stylisés suivants :

Il y a officiellement 12 787 postes de saisonniers en 2008.

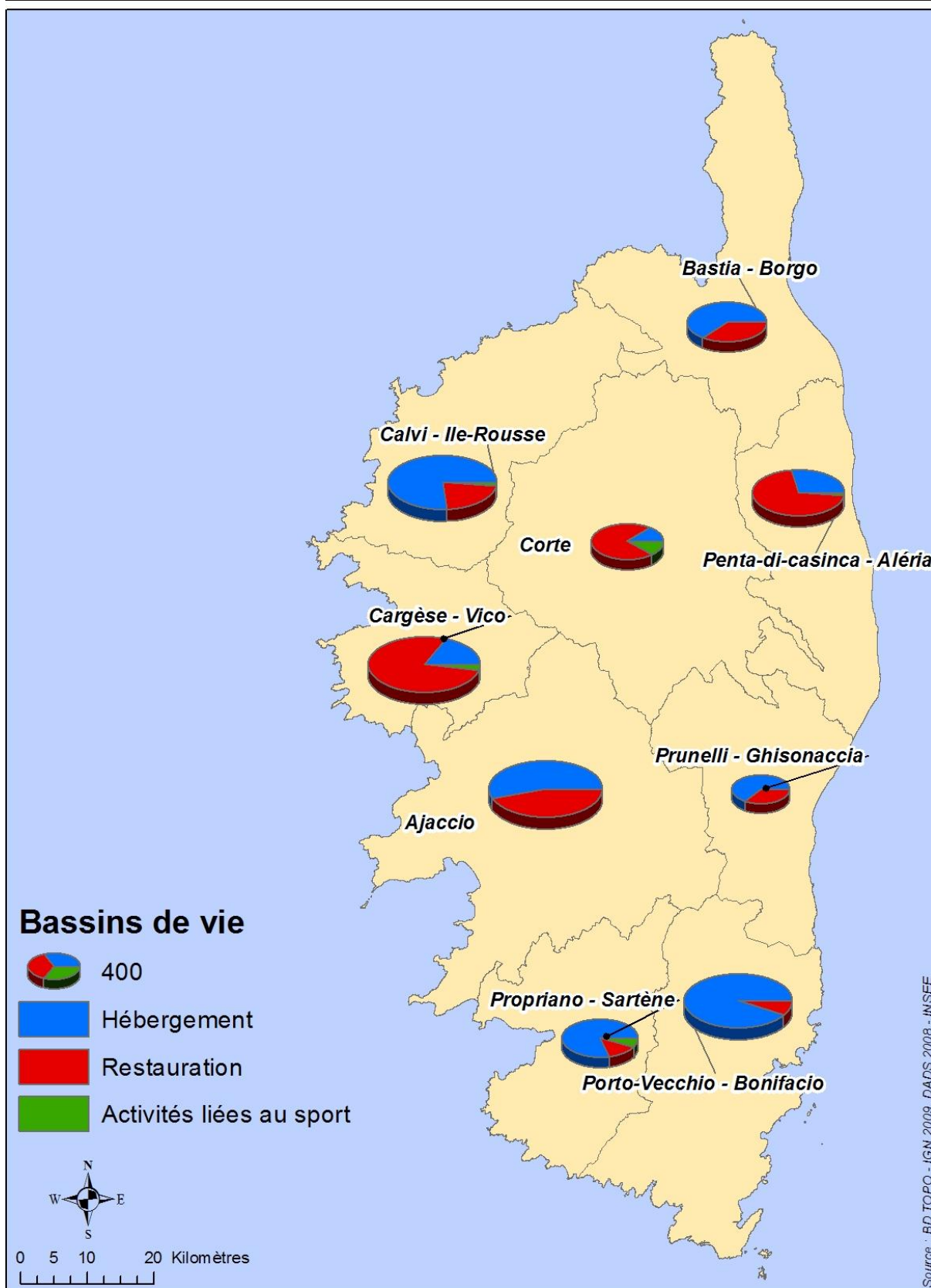
Les rémunérations sont faibles. Le travail est à temps complet.

86% des contrats sont de moins de 6 mois et 84% sont des postes occupés par des français.

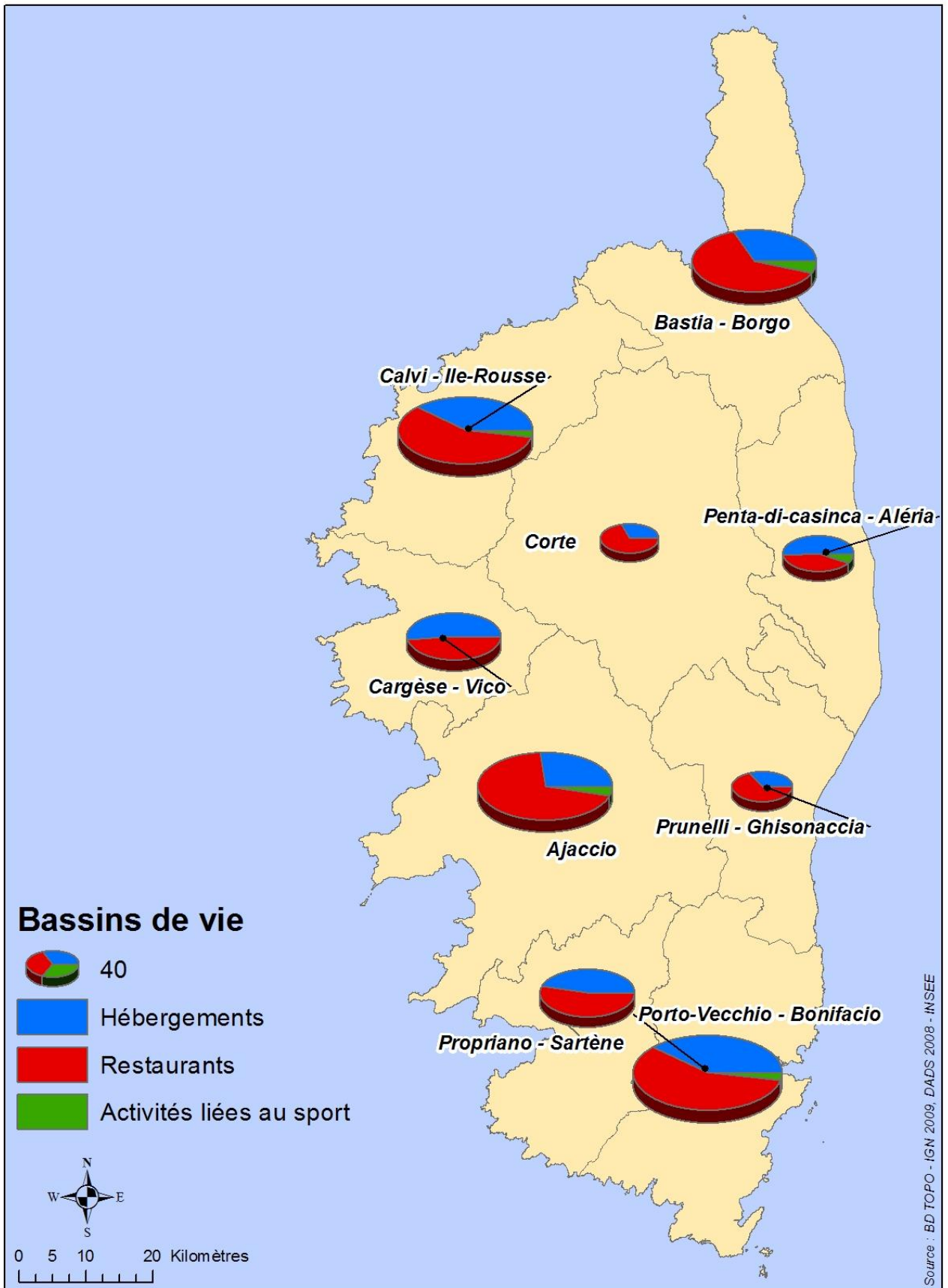
La majorité des employés n'a pas le bac.

Les femmes, légèrement moins payées, sont majoritaires dans l'hébergement.

Nombre de postes touristiques par bassin de vie



Nombre d'établissements touristiques par bassin de vie



4 L'enquête « entreprises »

4.1 Méthodologie

4.1.1 Population et échantillon

Le choix des secteurs d'activité

Afin de définir notre population d'étude et notre échantillon, nous nous sommes basés sur la définition de l'INSEE qui considère que les activités touristiques peuvent être classées en trois catégories :

- Les activités 100% touristiques (celles qui dépendent uniquement de la présence de touristes), c'est-à-dire les hôtels, les autres hébergements touristiques, les locations de voitures, les offices de tourisme...
- Les activités très ou moyennement touristiques (qui ne dépendent pas exclusivement de la présence de touristes), comme par exemple les restaurants, les cafés, les tabacs, les commerces alimentaires et grandes surfaces, les commerces de détails non alimentaires, les activités sportives et récréatives.
- Les activités faiblement touristiques.

Dans cette perspective, notre population de référence comprend les activités dépendant exclusivement de la clientèle touristique au sens de l'INSEE, auxquels s'ajoutent la restauration, les cafés et les tabacs qui semblent essentiels car employant 24% des saisonniers en Corse, ainsi que les loisirs et sports de nature.

Les secteurs d'activité (selon la NAF rév.2, 2008) constituant notre échantillon sont les suivants :

- Hébergement
- Restauration
- Transport par eau
- Location de véhicules
- Agence de voyages
- Loisirs et sports de nature

Le secteur des transports n'a volontairement pas été pris en compte dans cet échantillon.

Par ailleurs, nous avons également procédé au regroupement de certaines activités entre elles, et ce à des fins de comparaison régionale. Cette classification est la suivante :

- Restauration
- Hébergement
- Autres activités

L'implantation des établissements

Notre enquête concerne l'ensemble des établissements corses répartis selon les 16 bassins de vie unifiés de l'INSEE¹⁹ : Bastia, Borgo, Penta-di-Casinca, Ile Rousse, Calvi, Corte, Aleria, Ghisonnaccia, Prunelli-di-Fiumorbu, Cargèse, Vico, Ajaccio, Propriano, Sartène, Porto-Vecchio, Bonifacio.

Les bassins de vie de l'INSEE constituent une base intéressante au regard des critères choisis pour notre enquête non seulement du point de vue de la cohérence géographique, de la cohérence économique mais également de l'existence de démarches intercommunales. Cependant, notre objet d'étude, l'activité touristique, nous oblige à opérer un certain nombre de recoupements pour aboutir à une répartition géographique sur 9 bassins géographiques :

- Ajaccio
- Bastia + Borgo
- Propriano + Sartène
- Porto-Vecchio + Bonifacio
- Prunelli-di-Fiumorbu + Ghisonnaccia
- Corte
- Cargèse + Vico
- Calvi + Ile Rousse
- Penta-di-Casinca + Aleria

De plus, sur la base d'une connaissance accrue de ces territoires, cette enquête pourra aider l'Agence de Tourisme de la Corse (ATC) à déterminer les actions à mener en matière de politiques publiques sur chacun de ces périmètres.

4.1.2 Plan de sondage

L'enquête s'est déroulée par voie téléphonique du 1^{er} avril au 30 juin 2012. Elle a été réalisée par 2 enquêteurs de la filière Tourisme et de la filière Economie de l'Université de Corse, formés aux techniques d'enquête.

Chaque enquêteur disposait de deux fichiers : un fichier de base et un fichier de remplacement construits sur la base d'un sondage aléatoire équivalent. Chaque établissement qui refusait l'entretien téléphonique ou qui était fermé était remplacé, grâce au fichier de remplacement, par un autre établissement ayant le même code NAF et le même code géographique de manière à respecter rigoureusement les caractéristiques de notre population.

¹⁹ Les bassins de vie peuvent être définis comme les plus petits territoires au sein desquels les habitants peuvent accomplir la majorité des actes « courants » : qu'il s'agisse de l'accès aux services privés ou publics fréquentés assez souvent ou de l'accès à l'emploi. Ces territoires ont une certaine pertinence pour étudier la vie quotidienne de leurs habitants et, partant de là, d'éclairer les politiques d'aménagement du territoire (INSEE).

Nous soulignons toutefois ici, la difficulté que nous avons eu à atteindre le nombre de questionnaires voulus compte tenu de la réticence d'un grand nombre d'établissements à répondre à l'enquête.

Nous souhaitions obtenir 300 questionnaires, au final 249 ont été considérés comme valides.

4.1.3 Le questionnaire

Le questionnaire que nous avons réalisé s'articule autour de cinq grands thèmes :

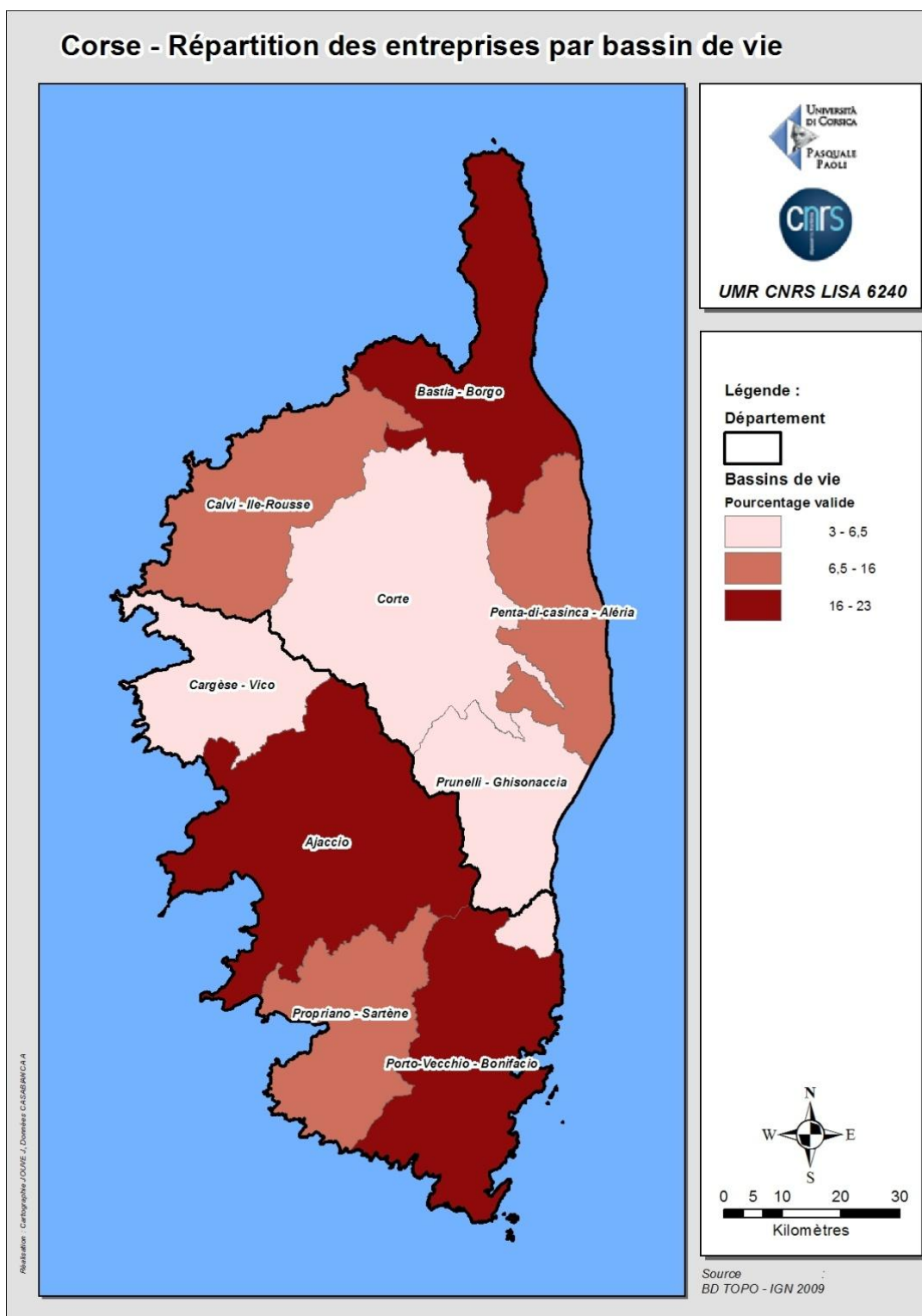
- La fiche signalétique de l'entreprise
- L'entreprise et ses salariés
- Les relations professionnelles
- La politique d'investissement
- Les contraintes et attentes des professionnels

4.2 Les caractéristiques des entreprises

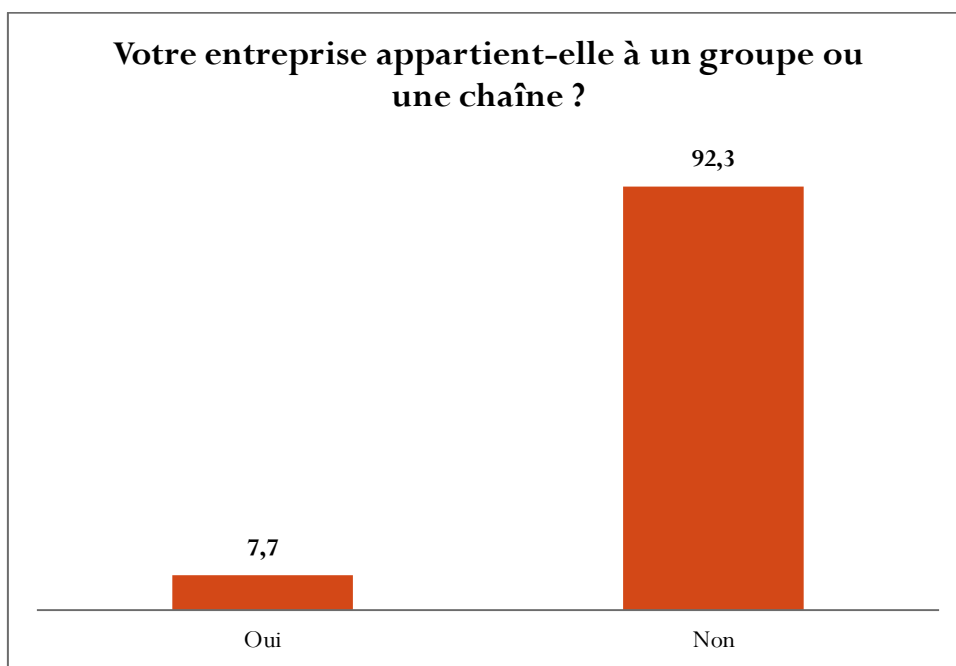
Parmi les chefs d'entreprise interrogés on remarque que 50.6% sont propriétaires-dirigeants et 47.3% dirigeants ou occupent une fonction d'encadrement. 64.1% d'entre eux ont plus de 36 ans. En effet, 29.1% ont entre 36 et 45 ans et 35% entre 46 et 55 ans.

70.2% d'entre eux sont des hommes contre 29.8% de femmes.

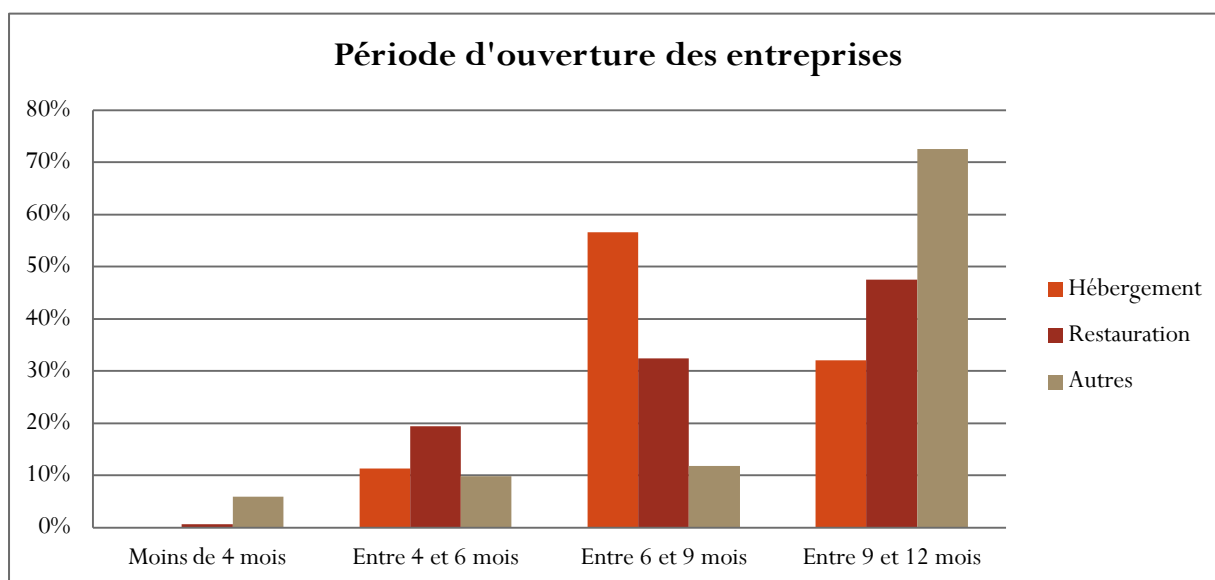
La répartition des entreprises de notre échantillon est la suivante :



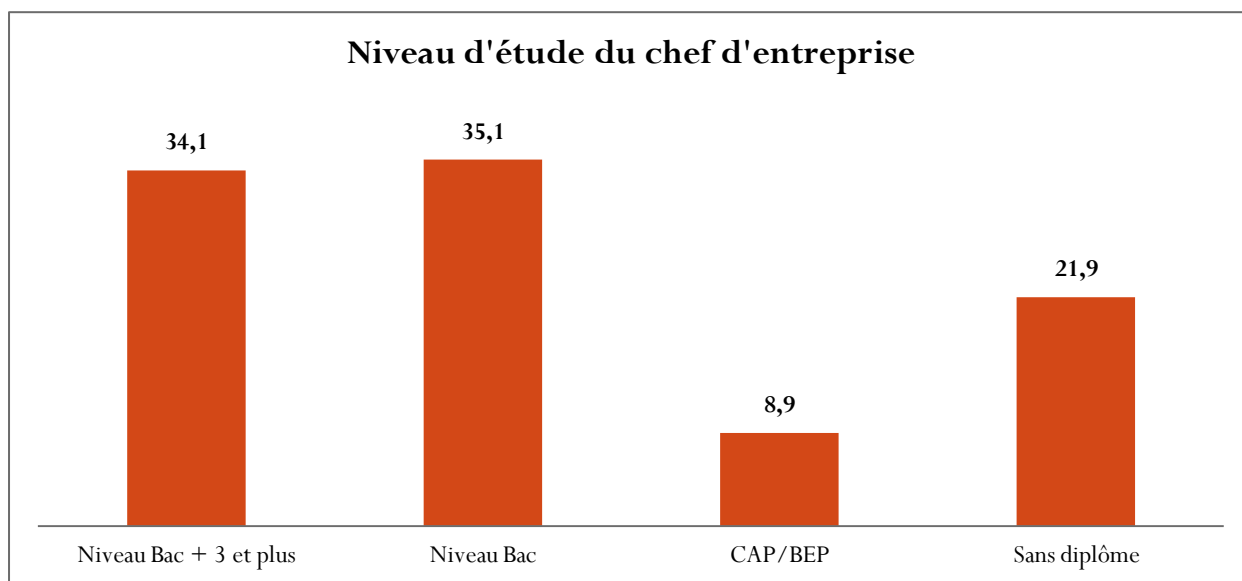
69% des entreprises sont des entreprises familiales et seulement 7.7% appartiennent à une chaîne ou un groupe.



En ce qui concerne la période d'ouverture des entreprises, elle est en moyenne de 9.25 mois par an. Si l'on s'intéresse de façon plus précise à la période d'ouverture en fonction des secteurs d'activité on remarque que dans l'hébergement 56.6% des entreprises sont ouvertes entre 6 et 9 mois et 32.1% entre 9 et 12 mois alors que dans la restauration 32.4% des entreprises sont ouvertes entre 6 et 9 mois et 47.5% entre 9 et 12 mois.



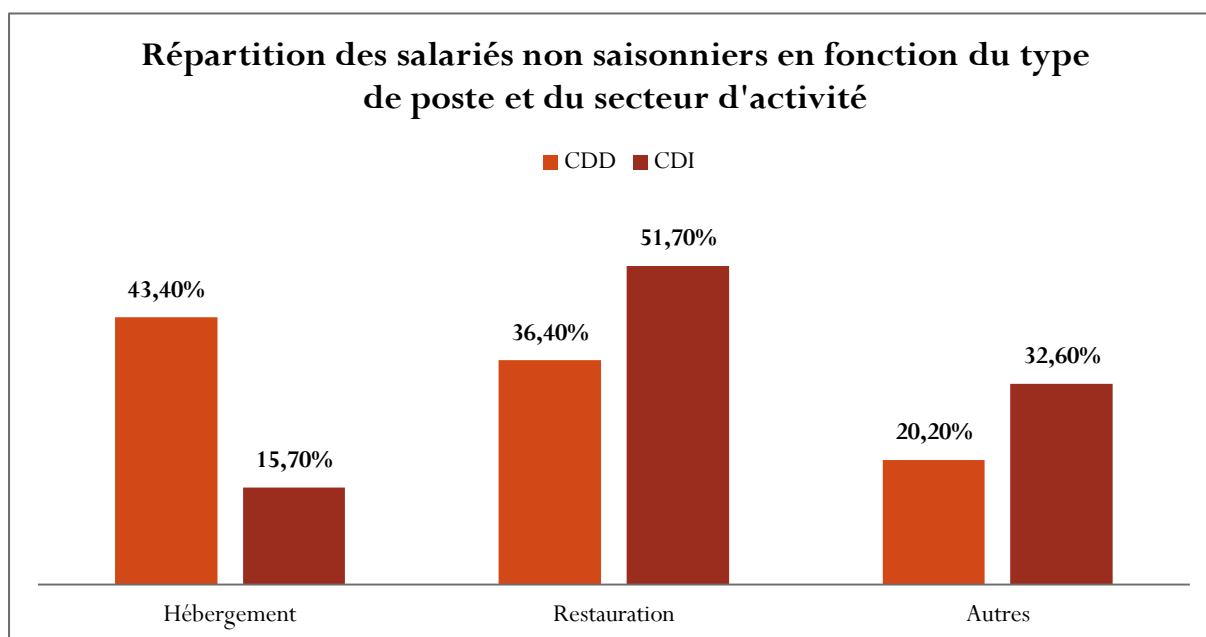
Les chefs d'entreprises sont qualifiés. On constate que près de 70% d'entre eux ont au minimum un niveau bac comme le montre le graphique ci-dessous :



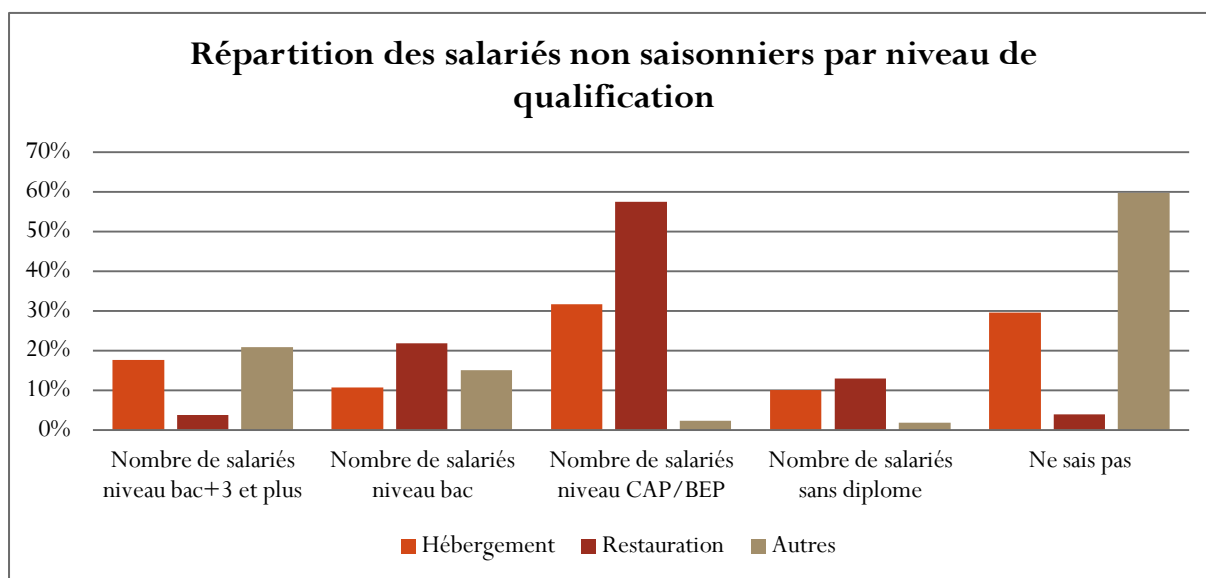
4.3 L'entreprise et ses salariés

En ce qui concerne le personnel non saisonniers des entreprises :

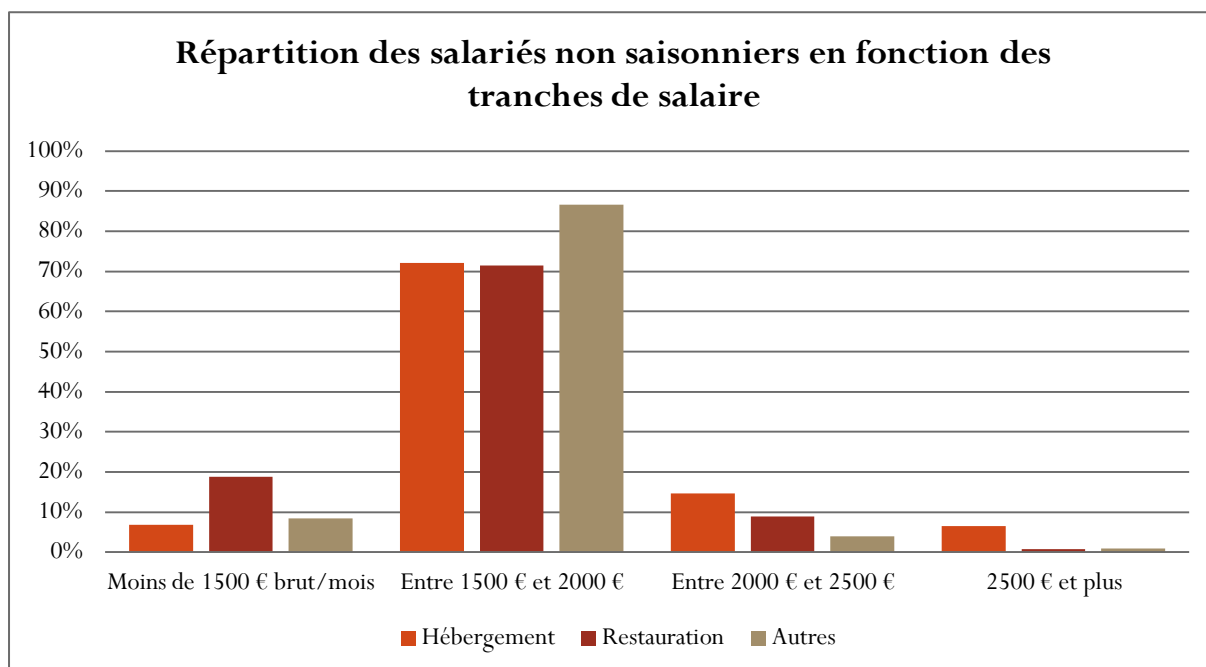
La répartition des salariés non saisonniers en fonction du type de poste et du secteur est la suivante : on remarque que l'hébergement est le secteur qui compte le plus grand nombre de CDD (43.4% contre 36.4% pour la restauration et 20.20% pour les autres activités). C'est la restauration qui compte le plus de CDI (51.7%).



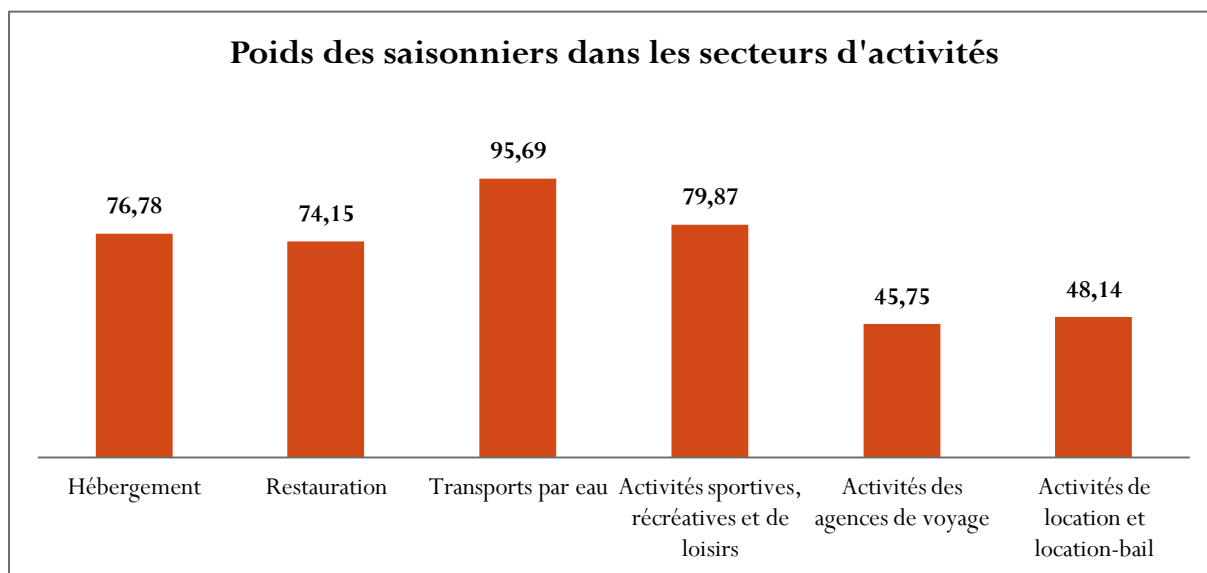
En ce qui concerne la répartition des salariés non saisonniers par niveau de qualification on remarque que les salariés ayant un niveau CAP/BEP sont surtout embauchés dans la restauration et l'hébergement.



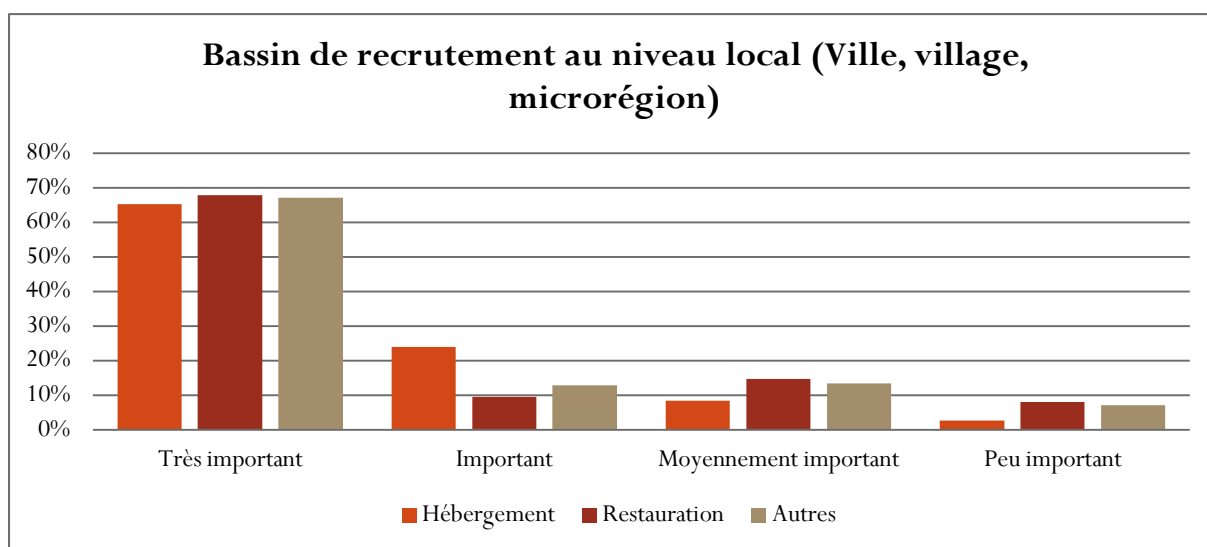
Tous secteurs confondus on remarque que les salariés non saisonniers se trouvent majoritairement dans la tranche de salaire [1 500 €, 2 000 €].



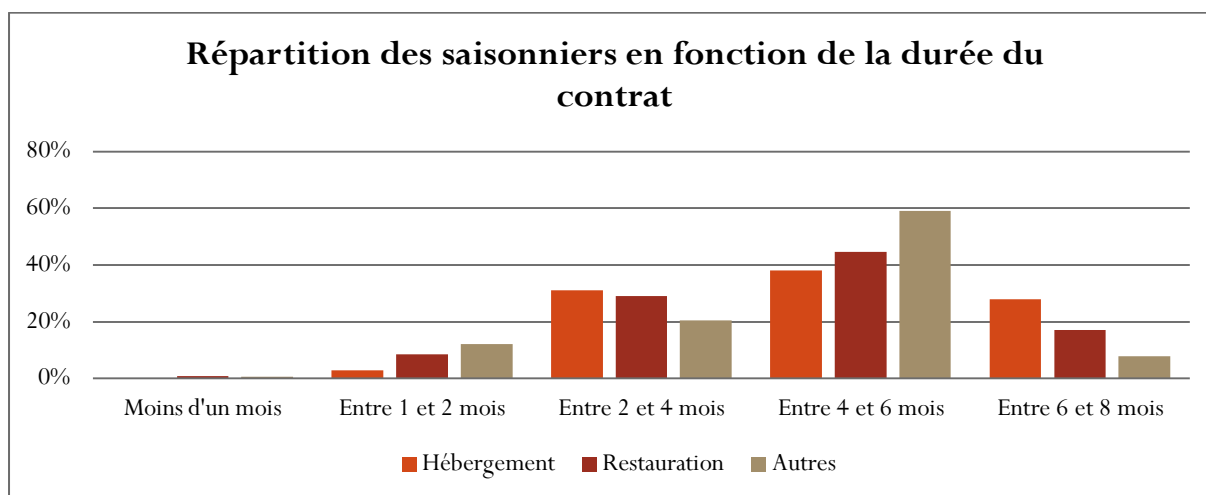
Lorsque nous nous intéressons à l'effectif saisonnier des entreprises on remarque que les secteurs qui emploient le plus grand nombre de saisonniers sont les transports par eau, les activités sportives et de loisirs, l'hébergement et la restauration comme le montre le graphique ci-dessous :



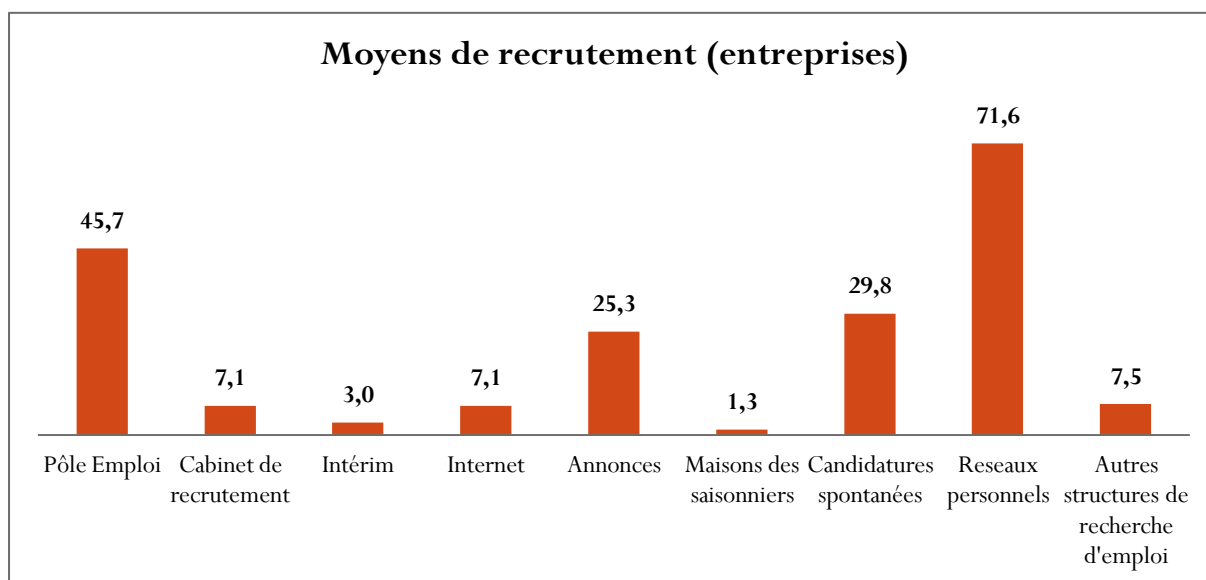
Les entreprises corses disent privilégier le recrutement au niveau régional (comme le laisse apparaître le graphique ci-dessous). Cependant si l'on regarde l'enquête « saisonniers » on remarque que 53% des recrutements se font hors du vivier local.



Compte tenu de l'étalement de la saison touristique, les contrats signés avec les saisonniers connaissent eux aussi un allongement. En effet, près de 70% des contrats dans l'hébergement et presque autant dans la restauration durent entre 4 et 8 mois.



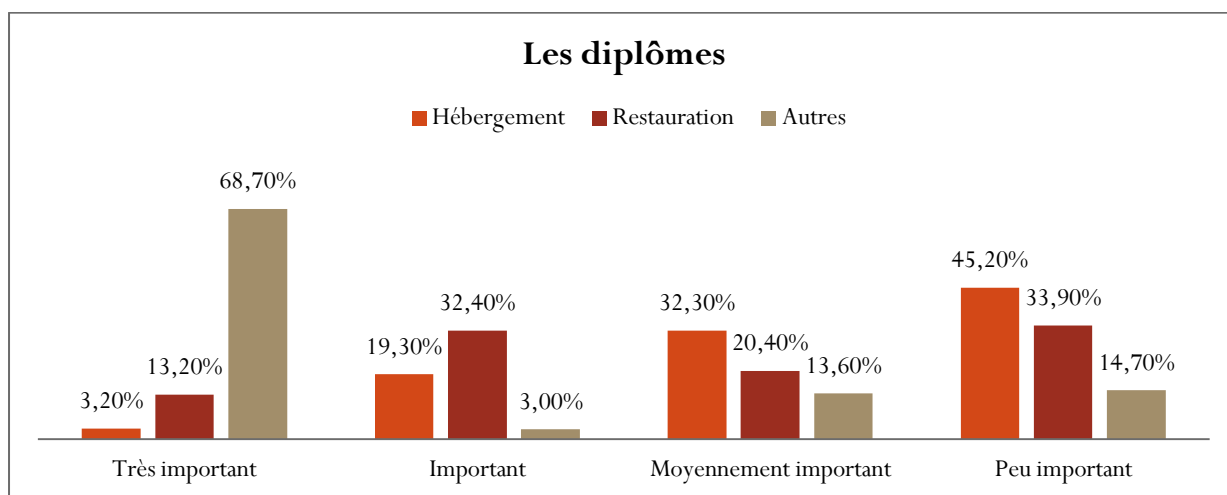
Pour recruter les saisonniers les entreprises utilisent essentiellement les réseaux personnels, les services de Pôle Emploi, les candidatures spontanées et les annonces.



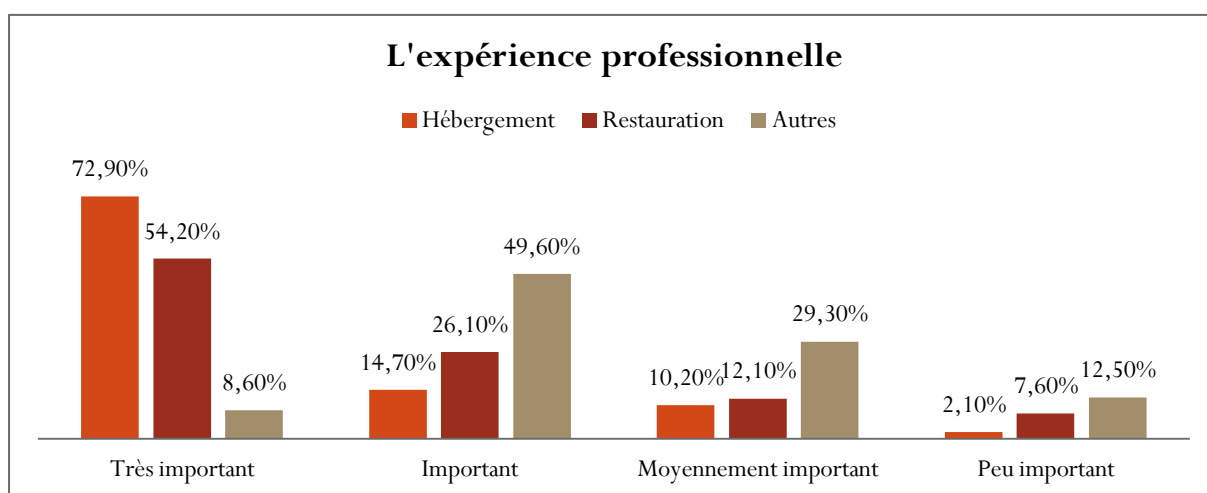
Au sein de l'entreprise le recrutement des saisonniers vise surtout à anticiper une augmentation de l'activité et à répondre à un besoin immédiat.

Afin de sélectionner ces saisonniers, 86.4% des entreprises utilisent différentes procédures de sélection. Parmi les plus utilisées on peut citer les CV (82.4%), les entretiens (72.4%) et les mises en situation (58.9%). Dans 62% des cas c'est le propriétaire-dirigeant qui est à la base de la décision d'embauche.

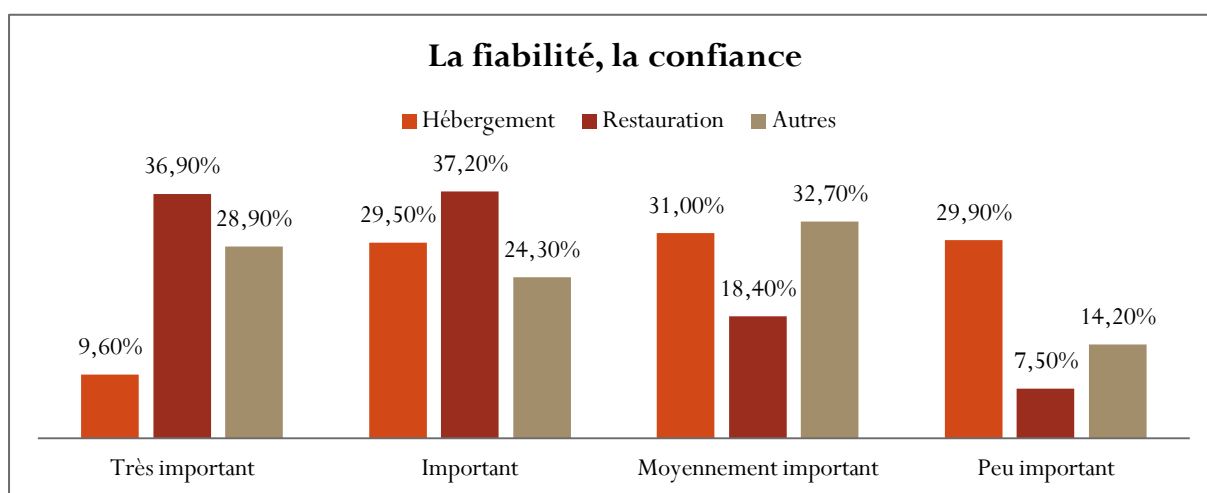
Les diplômes n'apparaissent pas comme un critère déterminant dans la décision d'embauche dans la restauration et l'hébergement. Toutefois ils sont très importants lorsque le recrutement concerne les activités comme le transport par eau ou les activités sportives.



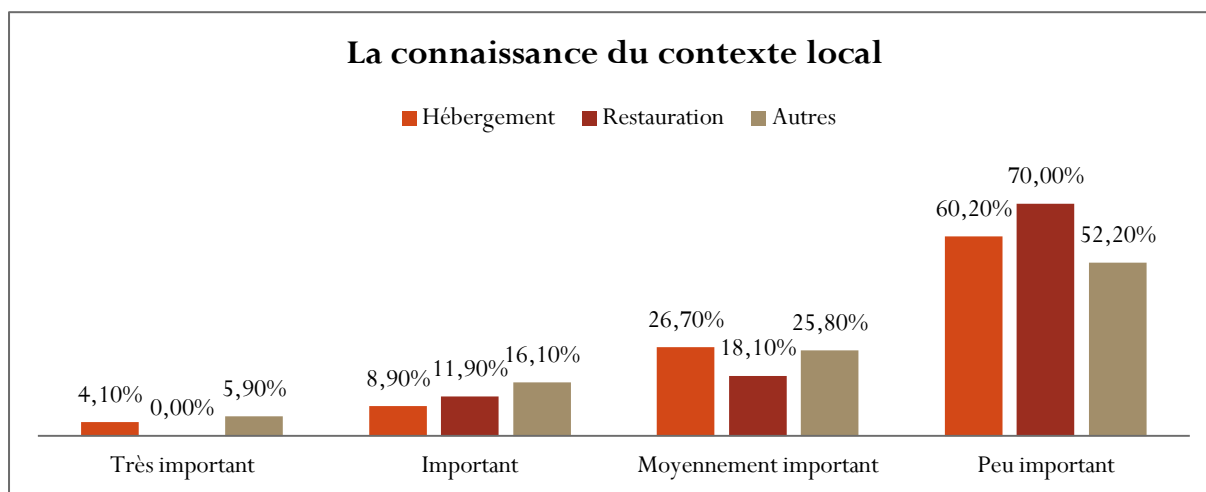
L'expérience professionnelle est un critère très important dans la décision d'embauche dans la restauration et l'hébergement par rapport aux autres activités.



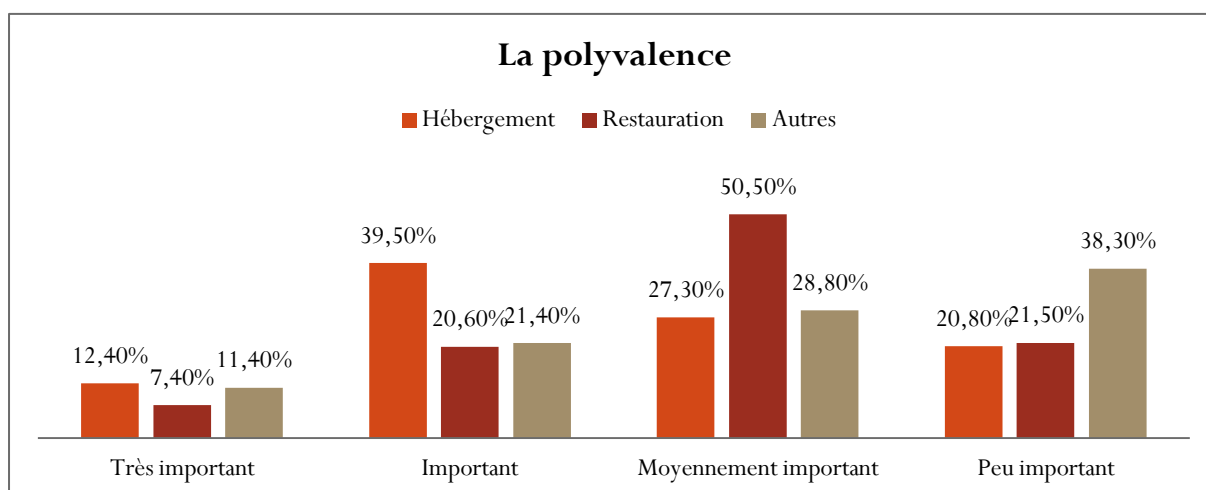
La fiabilité, la confiance ne sont pas des critères déterminants mais apparaissent comme importants voir très importants pour respectivement un tiers des entreprises dans le secteur de la restauration et les activités des agences de voyages.



La connaissance du contexte local n'est pas un élément déterminant dans la décision d'embauche quelque soit le secteur d'activité.

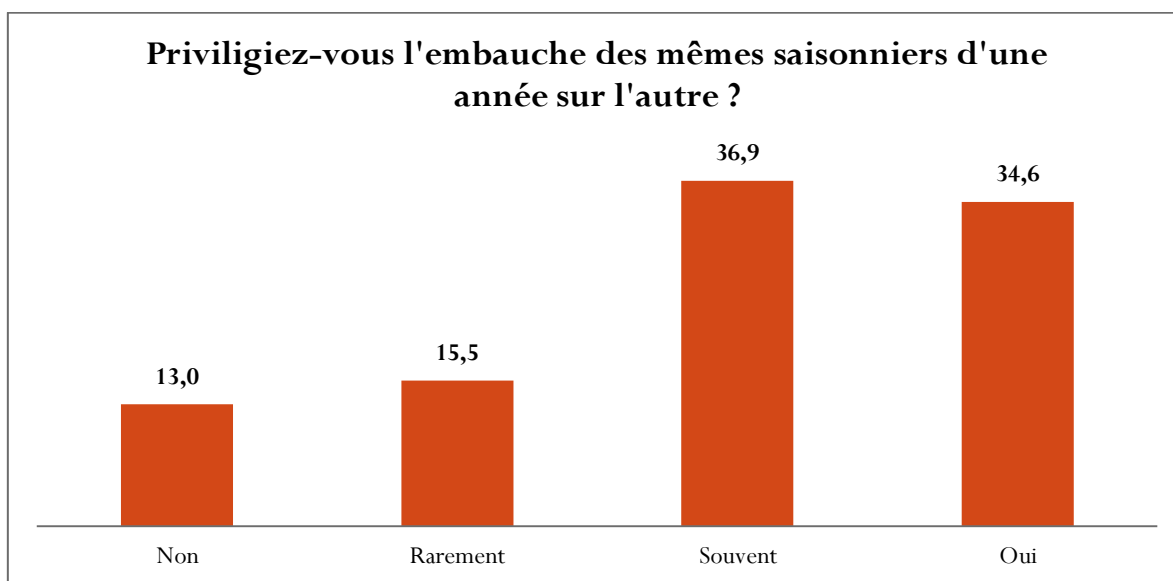


La polyvalence est un critère retenu dans la décision d'embauche dans les activités dites administratives. Elle est moins importante pour les entreprises de l'hébergement et de la restauration.



57.9% des entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des saisonniers et la principale raison évoquée est la pénurie de main d'œuvre pour 36% d'entre elles.

71.5% des entreprises privilégient l'embauche des mêmes saisonniers d'une année sur l'autre.



En ce qui concerne la formation, près de 60% des entreprises n'offrent pas à leurs salariés saisonniers la possibilité de se former. Soit parce qu'elles n'y voient pas d'intérêt (55.7%) soit par manque de temps (57.9%).

Les saisonniers bénéficiant d'une formation sont surtout ceux qui appartiennent au secteur de la restauration (26.6%). Et il s'agit en grande partie (95.4%) d'une formation liée à leur métier, ayant pour but d'actualiser les compétences (facteur apparaissant comme « très important ») et d'améliorer les performances (facteurs apparaissant comme « important »).

4.4 Les relations professionnelles

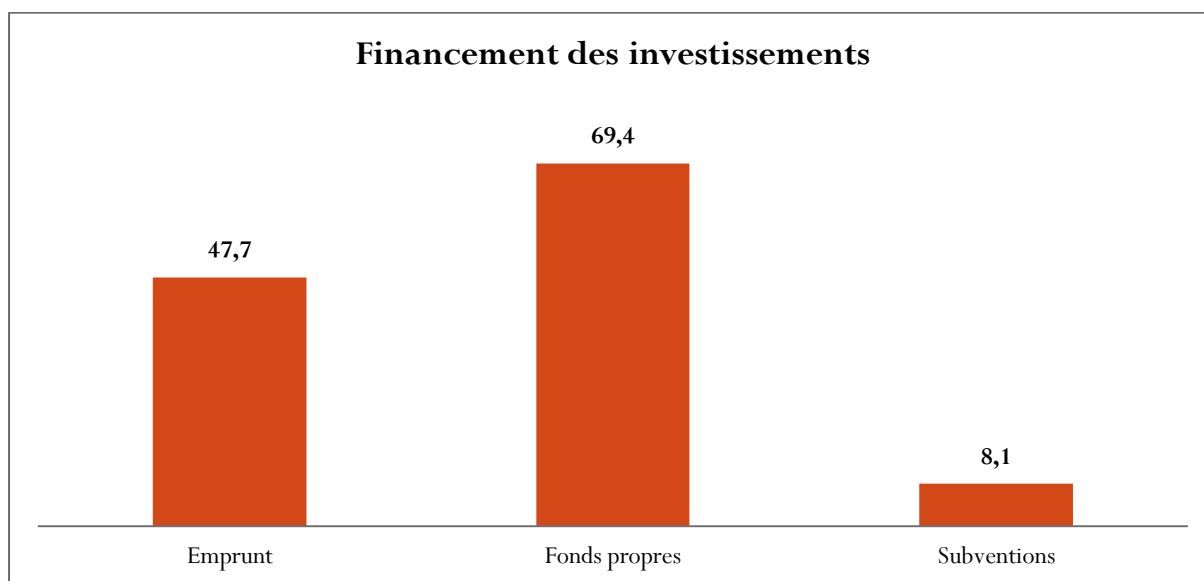
66.4% des entreprises sont soumises à une convention collective. Et parmi celles-ci, 81.5% prévoient une modulation du temps de travail.

La négociation des salaires se fait pour 35.6% sur la base d'une convention collective, pour 57.7% sur la base des obligations légales, pour 21.6% en fonction de la pratique du marché et pour 24.8% par négociation individuelle.

On remarque également que 97.4% des saisonniers ne sont pas syndiqués.

4.5 La politique d'investissement

92.3% des entreprises ont réalisé des investissements au cours des 5 dernières années. Le financement de ces investissements est réalisé à partir d'emprunt (pour 47.7% des entreprises) et par des fonds propres (pour 69.4%). 73.1% des entreprises ont l'intention de réaliser des investissements dans les deux ans à venir.

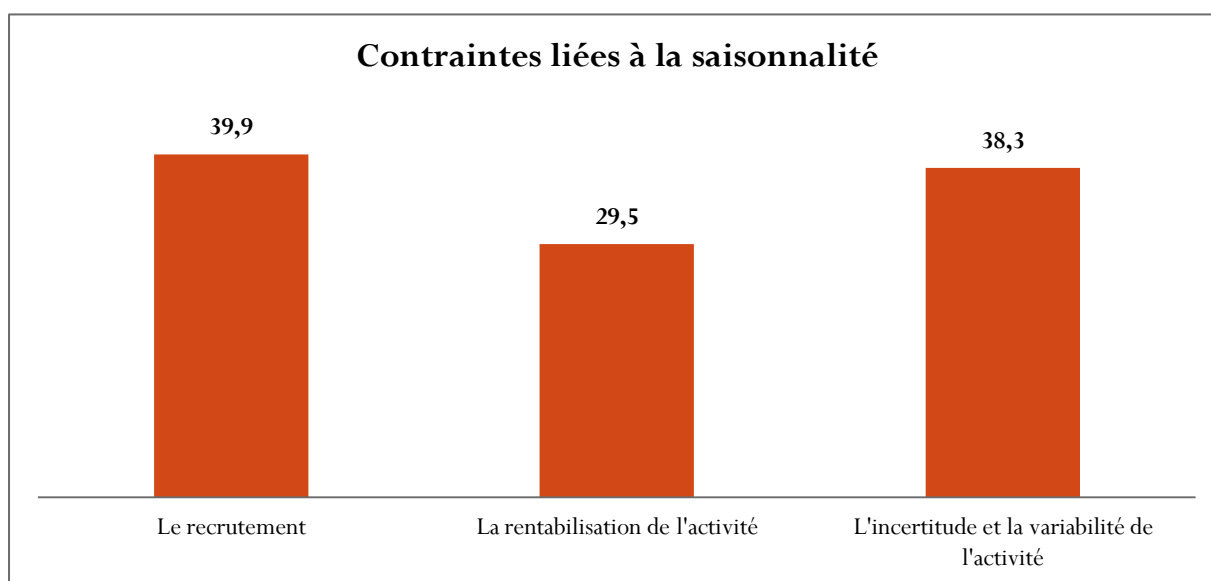


A 84.1% ces investissements n'ont pas nécessité de nouvelles embauches.

Le coût de l'investissement est un critère « important » (restauration, autres activités) voir « très important » (hébergement) dans la décision d'investir. Tous secteurs confondus, la durée de l'amortissement est un critère « moyennement important ». La stabilité de la fréquence touristique apparaît comme un critère « très important » pour les entreprises appartenant au secteur de la restauration et aux autres activités alors qu'il est « peu important » pour les entreprises de la restauration. Enfin, le coût du travail n'est pas déterminant dans la décision d'investir sauf pour quelques entreprises appartenant aux autres secteurs d'activité.

4.6 Les contraintes et attentes des entreprises

Les contraintes liées à la saisonnalité sont pour 39.9% dues au recrutement, pour 29.5% à la rentabilisation de l'activité et pour 38.3% à l'incertitude et la variabilité de l'activité.



Pour atténuer ces contraintes 20.1% pratiquent une hausse des prix.

74.7% des entreprises ne connaissent pas les dispositifs publics permettant d'atténuer ces contraintes.

Conclusion sur l'enquête « entreprises » :

Les résultats obtenus lors de l'enquête auprès des entreprises viennent corroborer les faits stylisés issus de l'exploitation des données DADS (2008). Les principaux résultats sont les suivants :

69% des entreprises sont familiales et la durée d'ouverture est en moyenne de 9.25 mois par an.

Les contrats connaissent un allongement : 70% durent entre 4 et 8 mois.

Les entreprises disent « subir » la saisonnalité et réagissent en augmentant les prix.

La pénurie de main d'œuvre est un problème majeur.

Elles mettent en place des procédures de recrutement malgré les difficultés rencontrées et déclarent « former » leurs saisonniers pour augmenter leurs performances et développer leurs compétences.

40% d'entre elles permettent aux saisonniers de se loger.

Les investissements réalisés n'induisent pas d'embauches de qualification supérieure : les conjectures théoriques sont vérifiées.

5 L'enquête « saisonniers »

5.1 Méthodologie

5.1.1 Population et échantillon

A partir de la définition proposée par l'INSEE nous avons défini l'emploi saisonnier comme « *un emploi remplissant les trois conditions suivantes :*

- *relever d'activités dites touristiques au sens large ;*
- *débuter et se terminer au cours de la période dite de « saison » (soit du 1^{er} avril au 31 octobre) ;*
- *générer un nombre de jours et d'heures travaillés suffisant. En particulier, les emplois de moins d'un mois n'ont pas été retenus.*

Il ne s'agit donc pas de contrats saisonniers au sens juridique du terme ».

La base de sondage a été réalisée à partir de la méthode des quotas, en fonction du secteur d'activité (précédent défini pour l'enquête « Entreprises ») et du taux de saisonniers (DADS, 2008) par bassin de vie.

5.1.2 Plan de sondage

L'enquête s'est déroulée du 1^{er} juin au 30 septembre 2011. Elle a été réalisée en face à face par deux enquêteurs, anciens étudiants issus de la filière Tourisme et de la filière Economie de l'Université de Corse, formés aux techniques d'enquête. Chaque enquêteur disposait d'un plan de sondage établi à partir de la méthode des quotas en fonction du secteur d'activité et du bassin de vie. 617 questionnaires valides ont ainsi été collectés.

5.1.3 Le questionnaire

Le questionnaire que nous avons élaboré s'articule autour de dix grands thèmes :

- Profil
- Expérience et motivations
- Le saisonnier et son contrat de travail
- La formation
- Le saisonnier et le logement
- Saisonnier, transport et mobilité
- Le saisonnier et la santé
- Les services aux saisonniers
- Le saisonnier et l'après-saison
- Le saisonnier et son rapport au travail

5.1.4 Le traitement statistique

L'enquête « Saisonnier » a fait l'objet de trois types de traitements statistiques différents. Tout d'abord, un premier traitement de statistiques descriptives traditionnelles. Dans un second temps, les données ont fait l'objet d'un traitement basé sur des méthodes de statistique multidimensionnelle. Cela signifie que l'on a dégagé un ensemble de facteurs explicatifs saillants qui nous permettent de mettre en avant une typologie des

saisonniers insulaires. Enfin, nous avons utilisé une méthode basée sur des modèles de choix discrets (régressions logistiques) afin de comprendre comment certaines caractéristiques des individus influencent leur appartenance à tel ou tel sous-groupe de la population. Cela signifie que nous avons construit un ensemble de modèles explicatifs capables d'indiquer l'effet, toutes choses égales par ailleurs, d'une caractéristique donnée de l'individu sur sa probabilité d'appartenance à un groupe donné de la population (volontaire – non volontaire, résident – non résident).

Les résultats des analyses factorielles et des régressions logistiques corroborent largement les résultats obtenus lors du premier traitement.

5.2 L'emploi saisonnier en Corse

On compte 12 787 postes de saisonniers en Corse en 2008 (DADS, 2008) soit entre 5 000 et 6 000 ETPT.

L'hôtellerie-restauration est le premier recruteur régional.

Juridiquement il n'existe pas de définition précise du travailleur saisonnier. Il apparaît dans la réglementation européenne (CEE n°1408/71) qu'un emploi a un caractère saisonnier « lorsqu'il dépend du rythme des saisons et qu'il se répète automatiquement chaque année ».

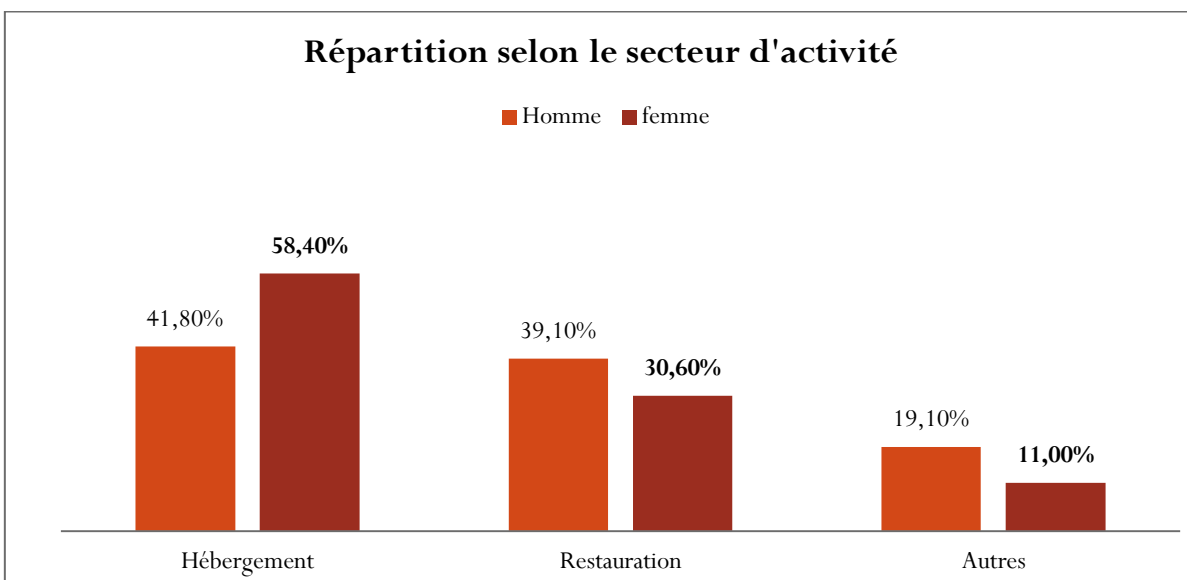
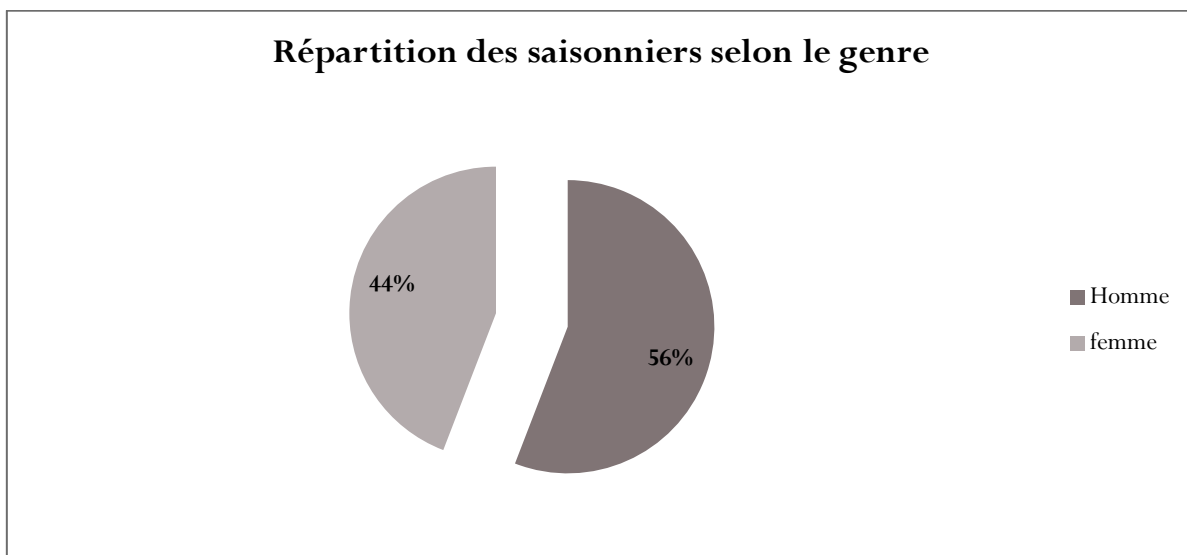
Pour l'INSEE, « est considéré comme « *saisonnier* » un emploi remplissant les trois conditions suivantes :

- Relever d'activités dites touristiques au sens large ;
- Débuter et se terminer au cours de la période dite de « saison » (soit du 1^{er} avril au 31 octobre) ;
- Générer un nombre de jours et d'heures travaillés suffisant. En particulier, les emplois de moins d'un mois n'ont pas été retenus.

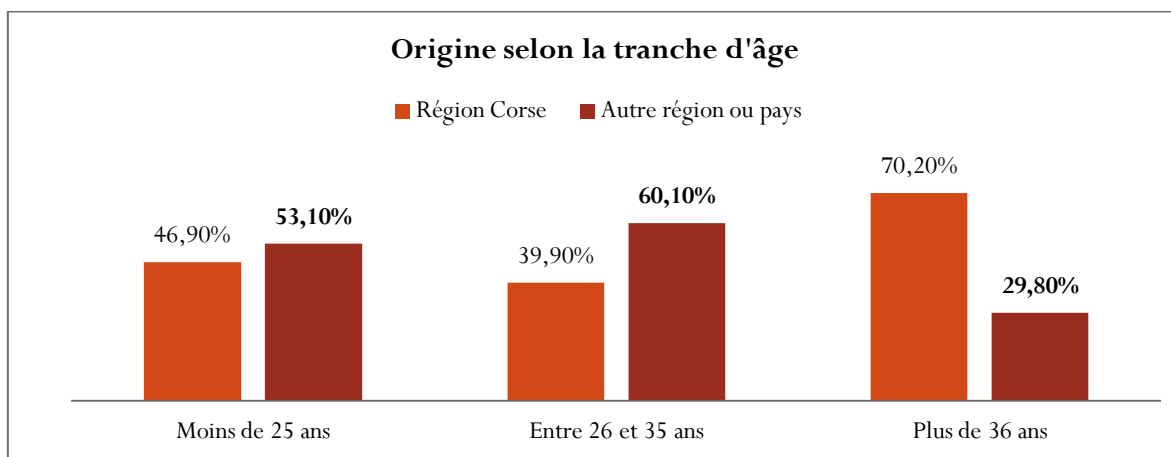
Il ne s'agit donc pas de contrats saisonniers au sens juridique du terme ».

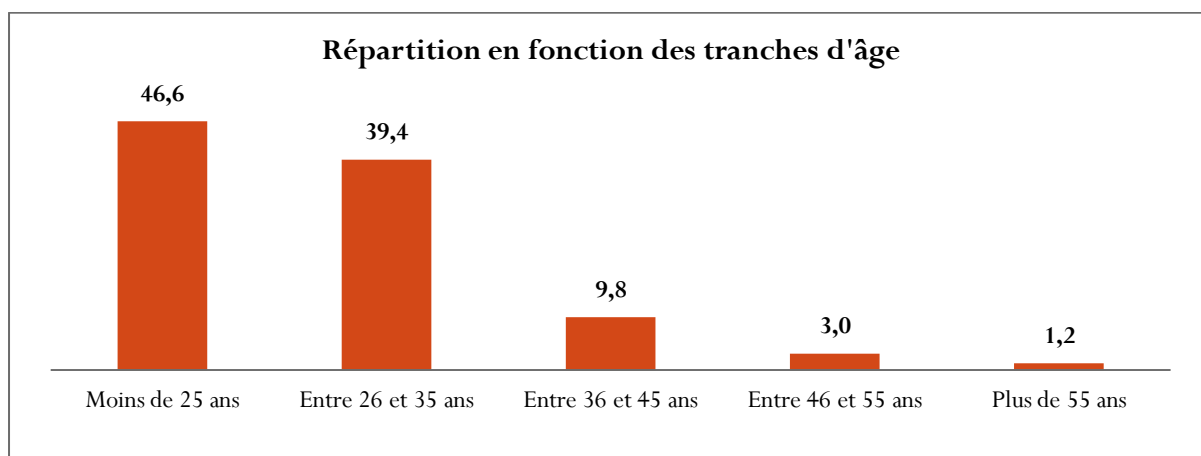
5.3 Qui sont les saisonniers corses ?

La population des saisonniers compte plus d'hommes que de femmes. Cependant, les femmes sont plus nombreuses dans l'hébergement.



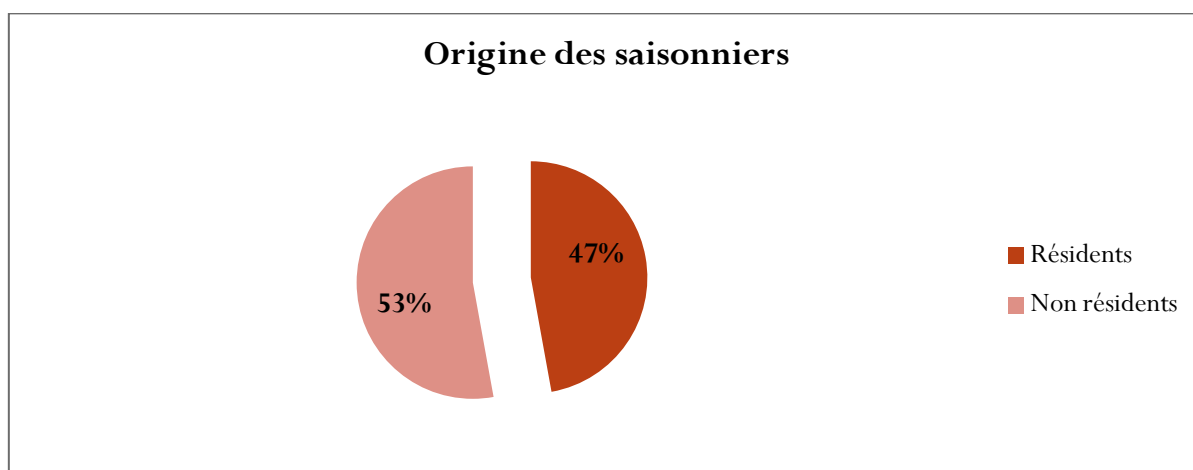
Les saisonniers travaillant en Corse sont jeunes. Ils ont en moyenne 28 ans (conformément à ce qui est observé dans d'autres régions comme la Maurienne ou la région Rhône-Alpes). 46.6% des saisonniers ont moins de 25 ans. Les plus jeunes viennent d'ailleurs.





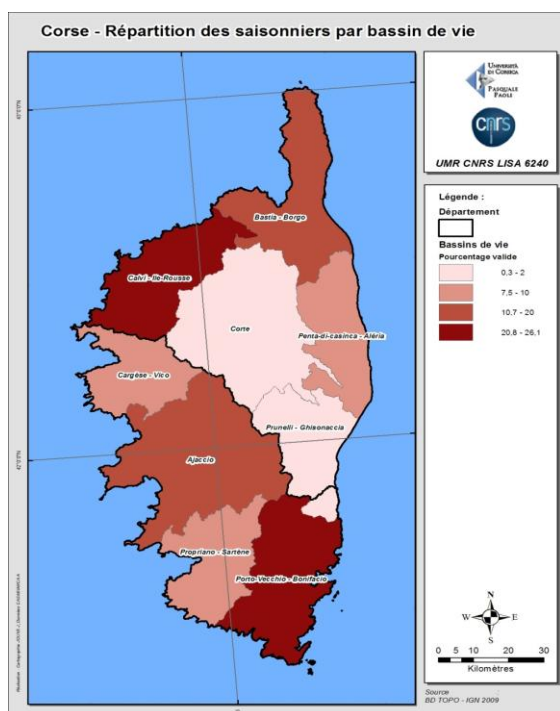
Les saisonniers sont majoritairement « célibataires sans enfant » (65.8%) et font la saison en Corse seuls pour 56% d'entre eux ou avec des amis pour 23.9%

53% des saisonniers sont recrutés hors de Corse.



Ils viennent principalement de la région Provence Alpes Côte d'Azur (19.6%), de la Région Rhône-Alpes (15.5%), de l'Aquitaine (8%), de la Bretagne (7.9%) et de l'Île de France (7.9%).

- ⇒ **53% des saisonniers sont recrutés hors du vivier local alors que les entreprises corses disent privilégier le recrutement régional. Ceci peut paraître paradoxal : soit les entreprises ne déclarent pas réellement ce qu'elles font soit elles ne trouvent pas sur place les compétences recherchées.**



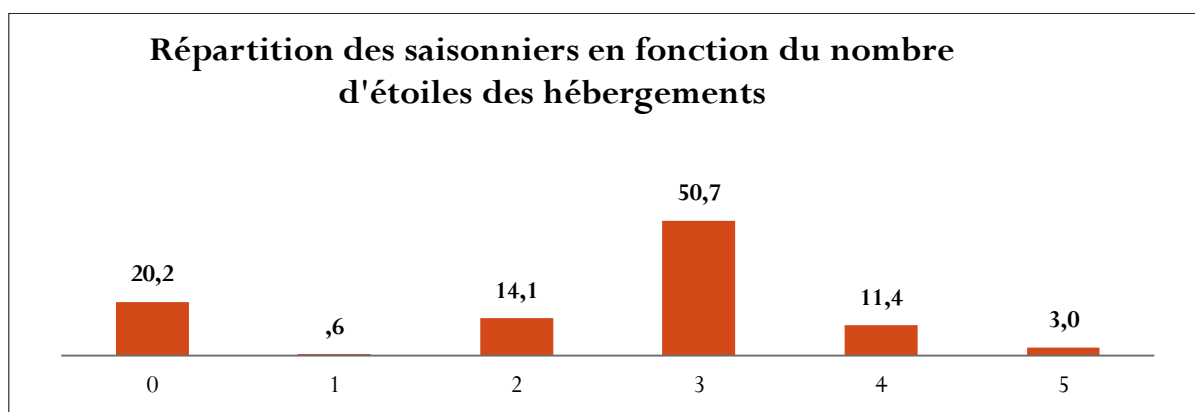
On retrouve les saisonniers dans les **bassins de vie** touristiquement les plus attractifs de l'île :

- L'extrême sud (26.1%)
- La Balagne (20.8%)
- Le Grand Ajaccio (15.7%)
- Le Grand Bastia (10.7%)

Et dans les **secteurs** traditionnellement les plus touristiques :

- L'hébergement (49.1%)
- La restauration (35.3)

Si on s'intéresse à la répartition des saisonniers en fonction du nombre d'étoiles des hébergements on constate que 50.7% des saisonniers de ce secteur travaillent dans les établissements trois étoiles.



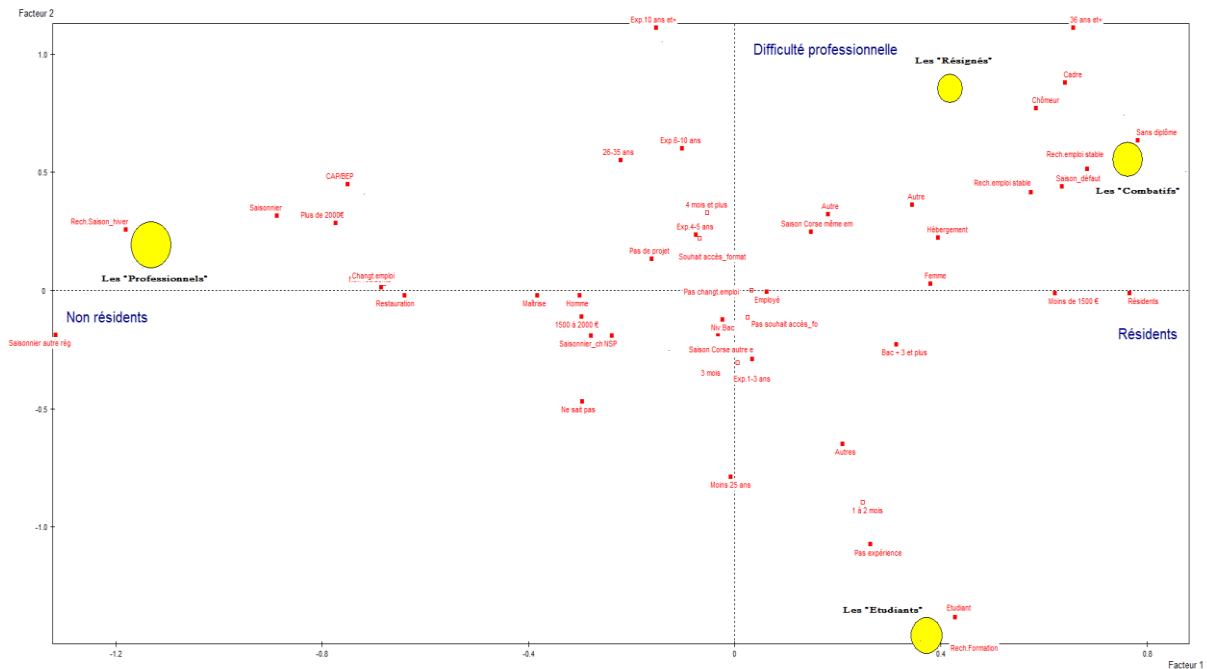
En ce qui concerne la classification des emplois 83.5% sont des postes d'employés, 15.1% des postes de maîtrise et 1.4% des postes de cadres.

On remarque également un niveau d'étude relativement élevé puisque 75.5% des saisonniers ont au minimum un niveau bac. Les postes de cadres sont occupés par les saisonniers les plus diplômés.

5.4 Analyse typologique des saisonniers

Notre objectif dans cette étude est d'identifier des groupes de saisonniers qui partagent des caractéristiques socio-économiques. C'est pourquoi nous avons élaboré une typologie des saisonniers à partir d'un certain nombre de variables essentielles comme le sexe, l'âge, le niveau d'étude, le salaire, etc. Une analyse factorielle multidimensionnelle

(AFCM + CAH) nous a permis d'identifier les quatre grands groupes de saisonniers suivants :



« Les combattifs » (24%) : Il s'agit des résidents à la recherche d'un emploi stable qui ont en général entre 26 et 35 ans et qui sont saisonniers par défaut.

« Les résignés » (20%) : Ce sont des résidents qui sont chômeurs, âgés de plus de 36 ans, expérimentés, qui signent des contrats de 4 mois ou plus et qui ne pensent pas évoluer vers un emploi stable.

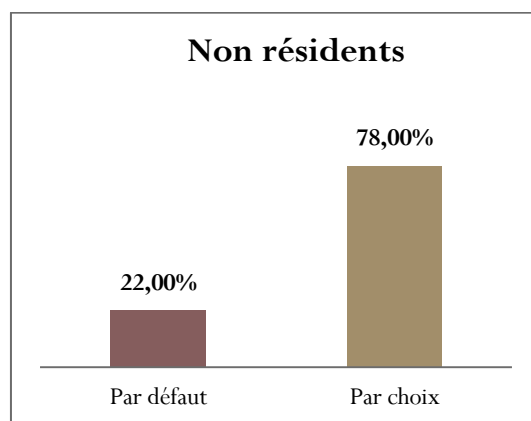
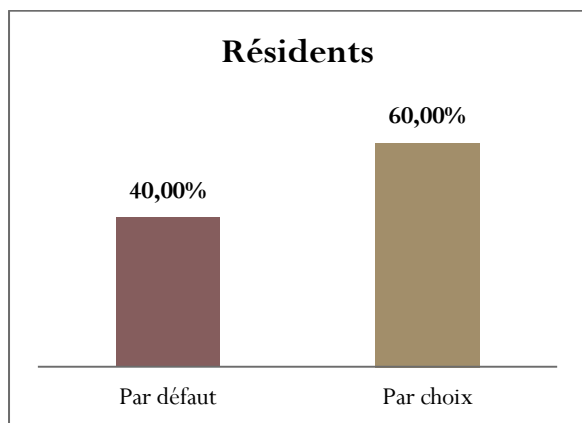
« Les étudiants » (25%) : Il s'agit en majorité des résidents, jeunes et diplômés qui signent des contrats de courte durée, n'ont pas énormément d'expérience et vont continuer leur formation universitaire.

« Les professionnels » (31%) : Ce sont des non résidents qui ont entre 26 et 35 ans, qui sont saisonniers ailleurs l'hiver et travaillent souvent dans la restauration.

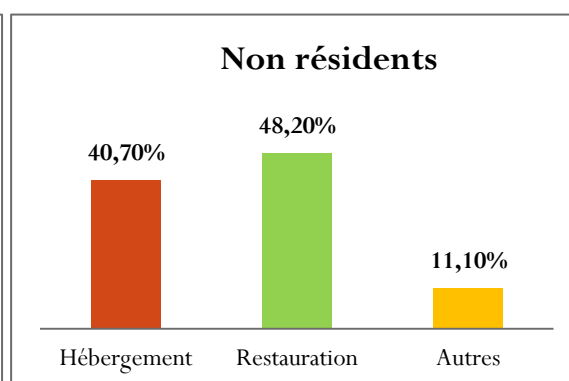
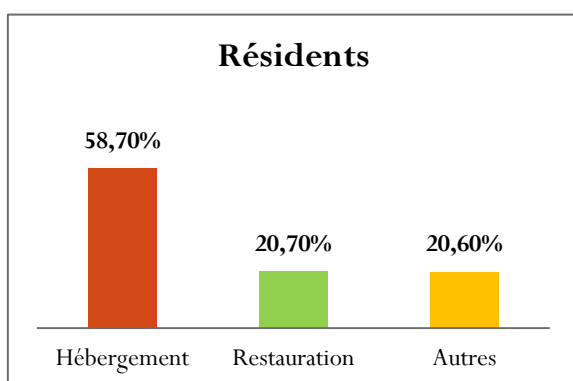
5.5 La dichotomie résidents - non résidents

53% des saisonniers sont des non résidents. Ils sont plus jeunes que les saisonniers locaux : 27 ans en moyenne contre 29 ans pour les résidents.

Les saisonniers résidents subissent davantage la saisonnalité que les non résidents. En effet, ils sont 40% à être saisonniers par défaut contre 22% pour les non résidents.

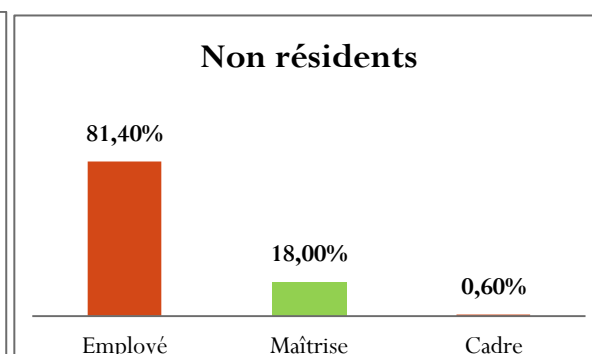
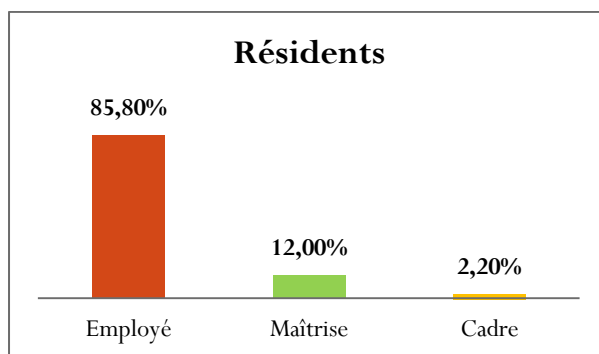


Les saisonniers résidents travaillent essentiellement dans l'hébergement (58.7% contre 40.7% pour les non résidents) alors que les non résidents sont plus nombreux dans la restauration (48.2% contre 20.7%).

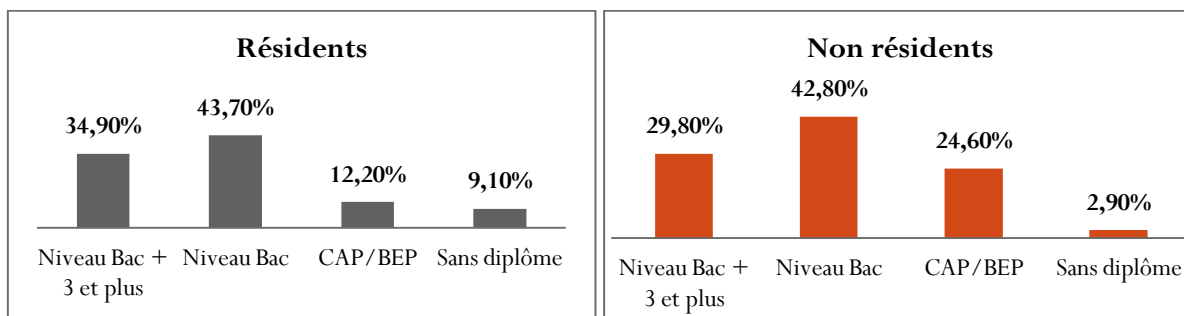


Les saisonniers résidents et non résidents se répartissent à peu près de façon homogène dans les établissements. On note toutefois une proportion un peu plus élevée de non résidents dans les établissements de standing (4* et 5*).

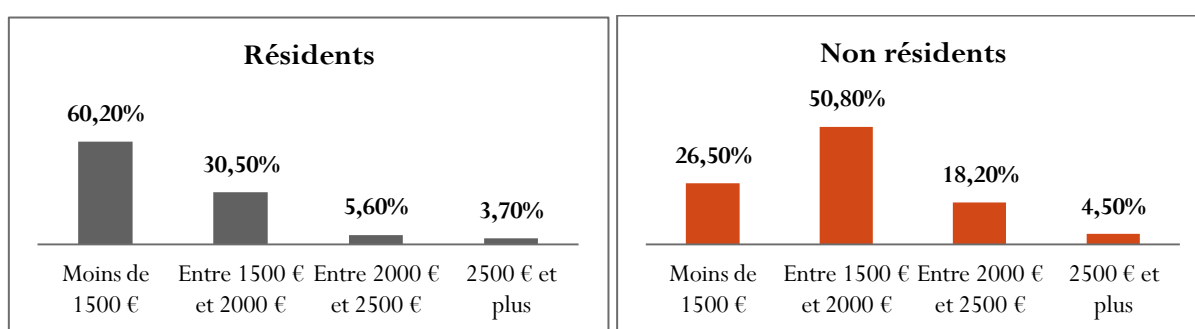
Les saisonniers non résidents occupent proportionnellement les postes d'encadrement.



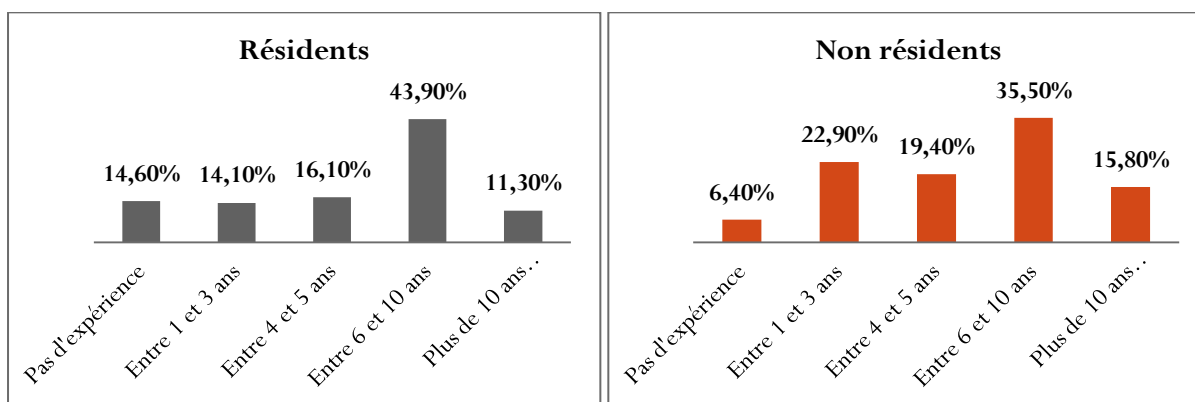
En ce qui concerne le niveau d'étude on remarque que les non résidents sont plus nombreux que les résidents à posséder des CAP/BEP.



Les saisonniers non résidents ont également des salaires plus élevés que les résidents, comme le montre le graphique qui suit :

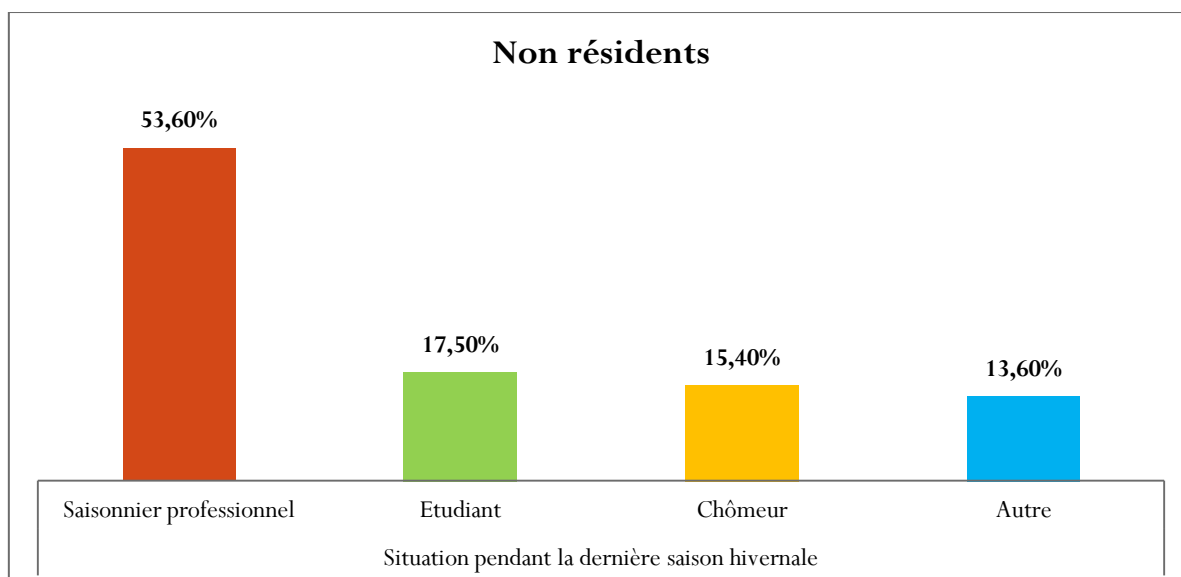
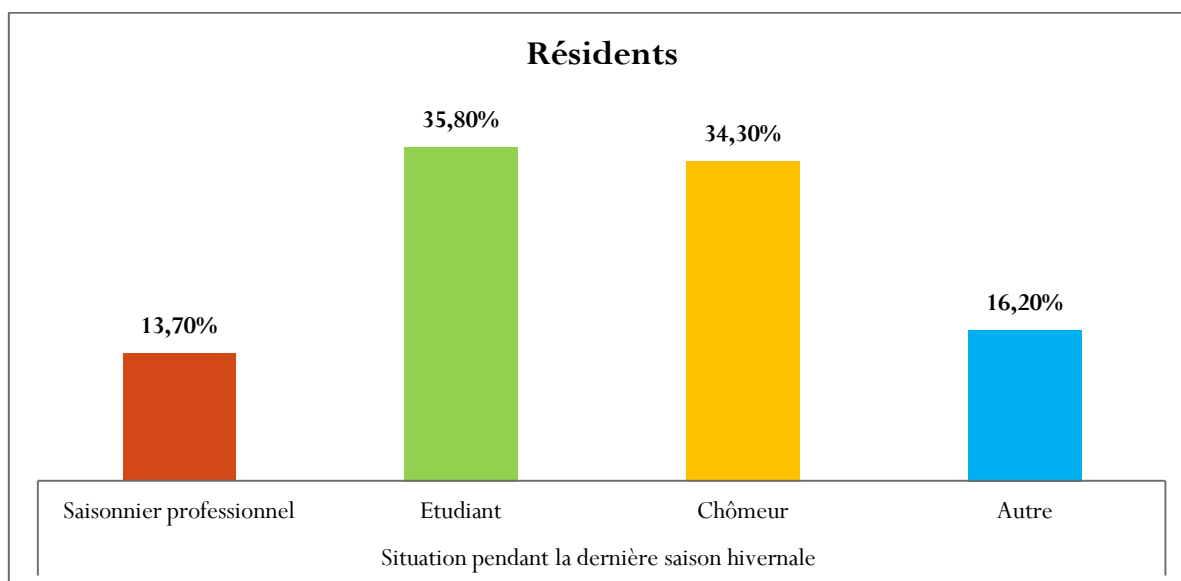


Si l'on définit l'expérience comme le nombre d'années d'activité en qualité de saisonniers, on remarque que les non résidents ont plus d'expérience que les résidents.



Les saisonniers résidents font une saison dans l'année (72%), alors que les non résidents font soit une saison (31.1%) soit deux saisons (48.3%).

Les non résidents étaient majoritairement **saisonniers professionnels** (53.6%) lors de la saison antérieure alors que les saisonniers locaux étaient soit **étudiants** (35.8%) soit **chômeurs** (34.3%).



Les non résidents sont deux fois plus souvent des hommes que des femmes. Ils sont rarement étudiants. Ce sont en général des saisonniers « professionnels ». Ils ont neuf fois plus de chances d'être saisonniers hors saison estivale que d'être étudiants. Ils ont également 1,5 fois plus de chances d'être chômeurs qu'étudiants ou 3 fois plus de chance de pratiquer une autre activité professionnelle.

Les non résidents travaillent davantage dans la restauration que dans l'hôtellerie, ils ont 2,5 fois plus de chance d'être dans la restauration.

Ils sont en général, célibataires sans enfants. Ils sont 3,4 moins souvent célibataires avec enfants que sans enfants et 14 fois moins souvent en couple avec enfants que célibataires sans enfants.

Les non résidents occupent des emplois plutôt bien payés. Ils ont 2,5 plus de chances de percevoir un salaire de plus de 2000€ que de percevoir un salaire de moins de 1500€.

Porto-Vecchio attire davantage les non-résidents que la moyenne, les non résidents ont 2,5 fois plus de chances de travailler à Porto-Vecchio qu'à Ajaccio.

Précision méthodologique :

Les réponses obtenues au cours de l'enquête nous permettent de connaître les caractéristiques des saisonniers (âge, niveau de diplôme, de salaire, origine, etc.).

Les statistiques descriptives nous permettent d'observer un certain nombre de réalités intéressantes. Cependant, il est difficile de comprendre l'influence d'une caractéristique particulière des saisonniers sur leur appartenance à tel ou tel sous-groupe de la population. Par exemple, comment le fait d'être une femme affecte-t-il le niveau de la rémunération du saisonnier ?

Pour répondre à ce genre de questions, nous avons construit un ensemble de modèles explicatifs de type LOGIT (des modèles de choix discrets). Il s'agit d'une méthode statistique permettant d'estimer la probabilité qu'un individu réponde d'une certaine façon à une question fermée en fonction de son propre profil (genre, âge, etc.). Ce type de modèle permet de comprendre quelles sont les variables qui ont un impact significatif sur la probabilité d'un événement particulier et quelles sont les variables dont l'impact est faible.

La probabilité qu'un individu réponde oui à une question de type oui/non est donnée par :

$$p(1/x) = \frac{e^{b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_jx_j}}{1 + e^{b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_jx_j}}$$

x est le vecteur des caractéristiques de l'individu qui conditionnent sa réponse.

Les saisonniers continentaux semblent, plus que les saisonniers locaux, être sur des « **trajectoires de saisonniers professionnelles** » (plus d'expérience, plus de saisons par an, meilleure rémunération, etc.).

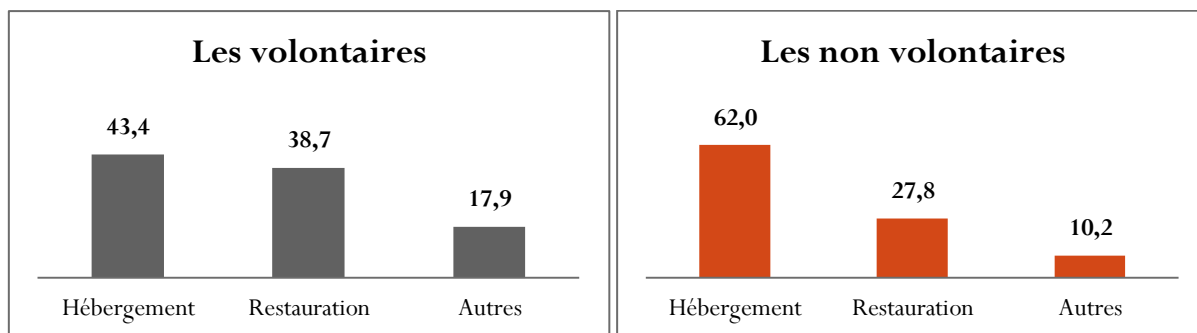
En réalité, d'après la typologie précédente, les résidents appartiennent aux catégories « combattifs », « résignés » et « étudiants », alors que les non résidents appartiennent en général à la catégorie « professionnels ».

5.6 Motivations – Mobilités – Expériences

5.6.1 Les motivations

70% des saisonniers sont saisonniers par choix. Les raisons évoquées sont : une nouvelle expérience, une meilleure rémunération, la qualité de vie, avoir du temps libre (pour avoir des loisirs et s'occuper de sa famille).

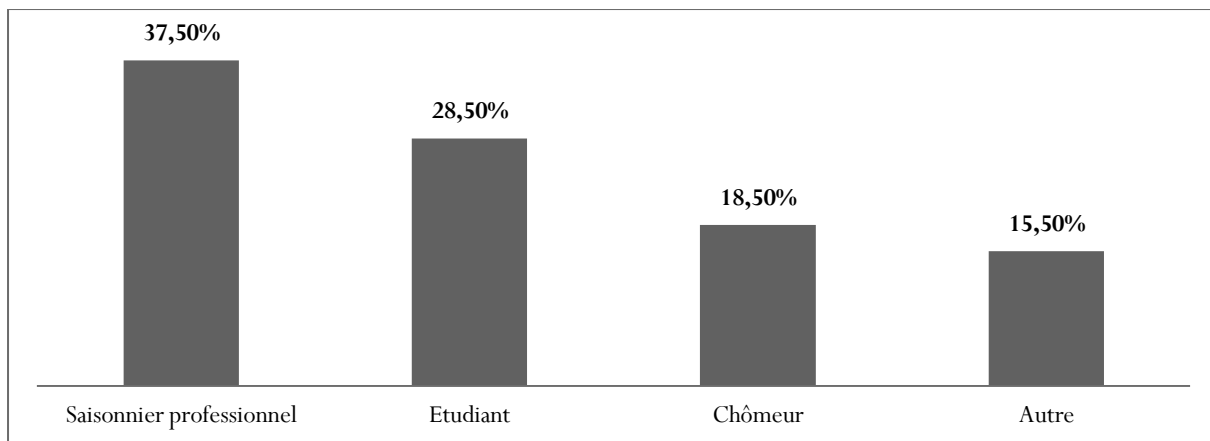
Les volontaires sont à 43.4% dans l'hébergement et à 38.7% dans la restauration alors que les non volontaires sont 62% dans l'hébergement et 27,8% dans la restauration.



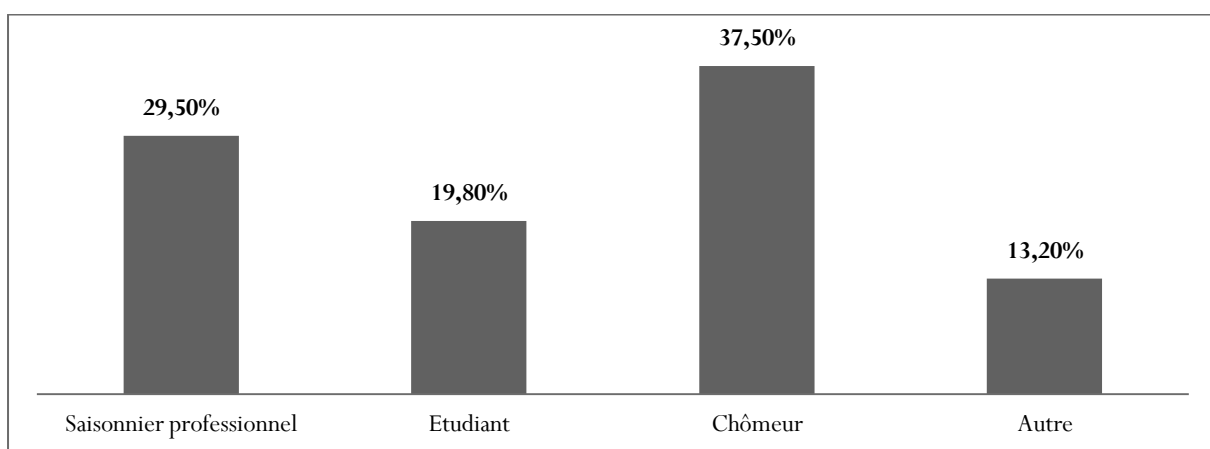
Les volontaires sont à 59.3% des non résidents et les volontaires sont résidents à 62%.

Les volontaires sont des hommes (58.5%) et sont célibataires sans enfant pour 70.1% d'entre eux. Chez les non volontaires il y a autant d'hommes que de femmes et sont également célibataires sans enfant mais dans une moindre proportion (55.9%).

La saison précédente, les volontaires étaient surtout saisonniers (37,5%) et étudiants (28,5%).



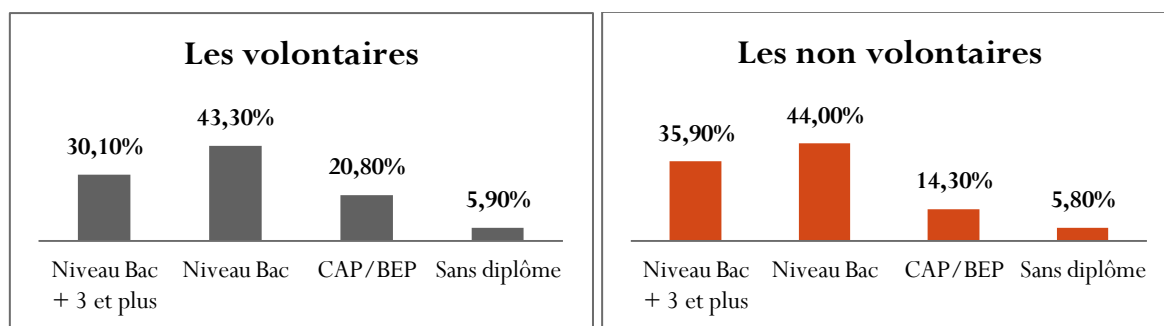
Alors que les non volontaires étaient essentiellement chômeurs (37.5%) et saisonniers (29.5%).



Les saisonniers volontaires sont sur une trajectoire de saisonnier professionnel. Les saisonniers non volontaires subissent la saisonnalité: ils sont saisonniers car ils n'ont pas d'autres choix.

Les volontaires sont diplômés notamment de formations professionnalisantes. 33.1% d'entre eux envisagent de faire une saison estivale chez le même employeur en Corse.

Les non volontaires, quant à eux, sont diplômés mais pas de manière professionnalisante. Sans surprise, 48.1% se mettront à la recherche d'un emploi.



Nous avons cherché à savoir quelles sont les variables qui déterminent le fait d'être saisonnier de façon volontaire ou subie²⁰. Il apparaît que:

- Plus on est âgé et plus on subit la saisonnalité.
- Les 25-36 ans ont 2,5 fois plus de chances d'être saisonniers par défaut que les moins de 25 ans.
- Les plus de 36 ans ont 2,4 fois plus de chances d'être saisonniers par défaut que les moins de 25 ans.
- Les individus les mieux payés ont tendance à être saisonniers par choix alors que les moins bien payés le sont par défaut.
- Les saisonniers percevant un salaire compris entre 1 500€ et 2 000€ mensuels sont 1,6 fois plus souvent volontaires que ceux qui gagnent moins de 1 500€.
- Les saisonniers percevant un salaire supérieur à 2 000€ mensuels sont 3,7 fois plus souvent volontaires que ceux qui gagnent moins de 1 500€.
- Les saisonniers qui ne résident pas en Corse ont tendance à être volontaires alors que les résidents ont davantage tendance à subir la saisonnalité.
- Les non résidents sont deux fois plus souvent volontaires que les résidents.
- Les individus les plus diplômés (BAC+3 et plus) sont 1,5 fois moins souvent volontaires que les individus sans diplôme.

Les motivations des saisonniers professionnels :

Les saisonniers professionnels sont saisonniers par choix à 74.7%. Ils viennent à 82% du continent. 55.9% d'entre eux ont fait une saison hivernale en région Rhône Alpes

²⁰ A partir de la méthode des modèles de choix discrets évoquée précédemment.

(stations de sport d'hiver), 91.7% dans le tourisme : 21.8% dans l'hébergement et 65.3% dans la restauration. 52.8% d'entre eux feront une saison hivernale.

Les saisonniers professionnels gagnent pour 53.3% d'entre eux un salaire compris entre 1 500 € et 2 000 €.

89.4% n'ont jamais suivi de formation continue en qualité de saisonnier.

Près de 70% d'entre eux ont au minimum un niveau bac.

Les motivations des chômeurs :

54% de ceux qui étaient chômeurs avant la saison ont choisi d'être saisonniers. Ils sont majoritairement résidents (66%) et 45.2% d'entre eux se mettront à la recherche d'un emploi lors de la saison hivernale.

Les chômeurs touchent un salaire inférieur à 1 500€ pour 50.7% d'entre eux.

Les motivations des étudiants :

Les étudiants choisissent d'être saisonniers dans 77.2% des cas : il s'agit de jobs d'été. Ils sont résidents à 64% et gagnent au plus 2000€. On remarque cependant, que pour un effectif à peu près égal à celui des chômeurs, les étudiants sont plus nombreux que les chômeurs dans la classe de salaire 1500€ -2 000€ : 40.4% contre 27.6%.

Lors de la prochaine saison hivernale 56,7% se formeront (ce qui est logique puisqu'il s'agit en effet d'étudiants).

Les motivations des « autres » saisonniers :

Ils représentent 14.4% des saisonniers interrogés (soit 89 questionnaires valides). Ils comptent 56,5% de femmes et 43.5% d'hommes et sont saisonniers par choix pour 73.4% d'entre eux. Il s'agit probablement de femmes au foyer ou de personnes qui viennent « aider » des amis.

Ils sont diplômés. En effet, 38% ont un « Niveau bac +3 et plus », 40% un « Niveau bac » et 14.2% un « CAP/BEP ».

D'après notre typologie, les volontaires appartiennent plutôt à la catégorie des « étudiants » et des « professionnels » alors que les non volontaires se trouvent chez les « combattifs » et les « résignés ».

Les professionnels ont semble-t-il plutôt des diplômes « professionnalisant ».

Les chômeurs et les étudiants ont des salaires plus faibles que les « professionnels ».

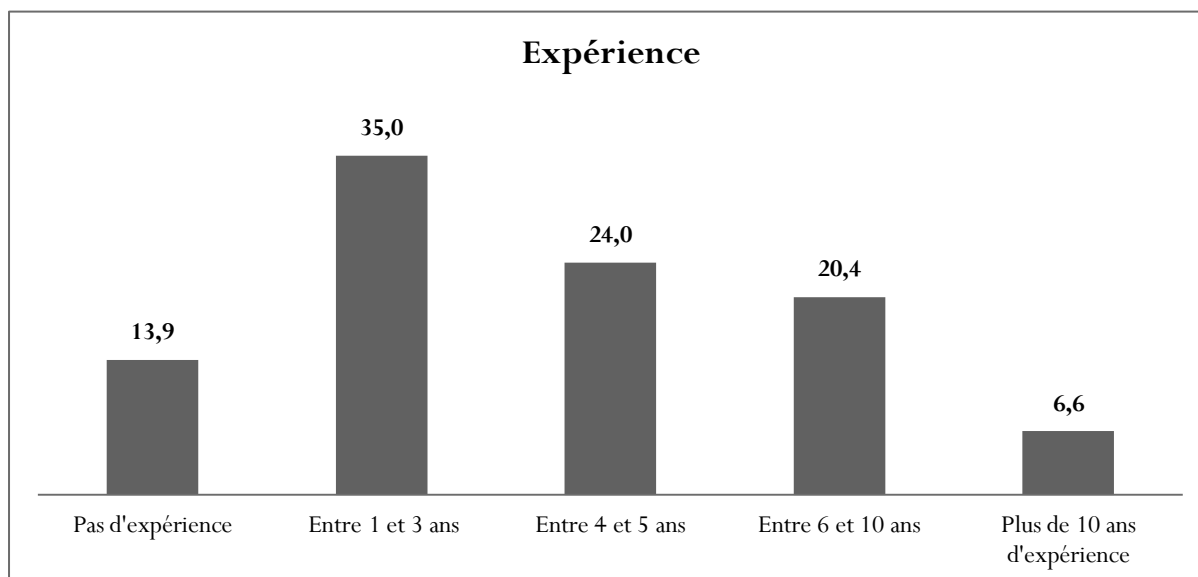
5.6.2 Les mobilités

En ce qui concerne la mobilité géographique, on remarque que les non résidents sont des hommes volontaires qui sont le plus souvent saisonniers professionnels et ont les salaires de plus de 2 500€.

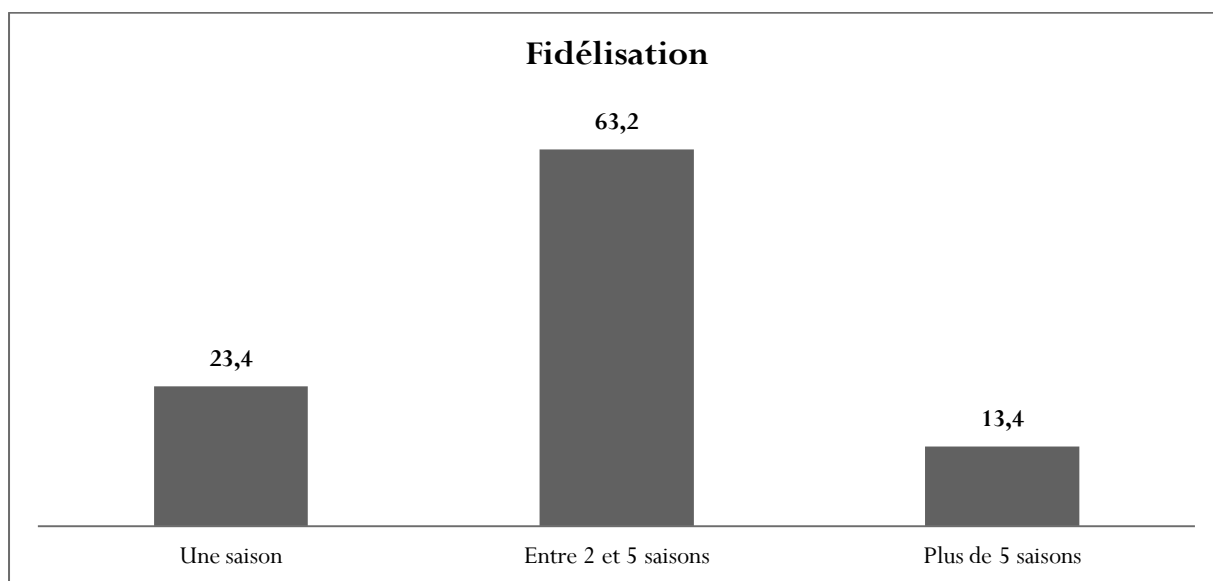
Il n'y a ni mobilité intersectorielle, ni mobilité intrasectorielle. En effet, les saisonniers ne sont pas des migrants intersectoriels qui passeraient d'un secteur d'activité (agriculture, bâtiment, etc.) au secteur touristique.

5.6.3 L'expérience

Si on mesure l'expérience au nombre d'années effectuées en tant que saisonnier, on remarque que 85% des saisonniers en ont déjà au moins une. En effet, 35% des saisonniers ont entre 1 et 3 ans d'expérience, et 24% entre 4 et 5 ans.



On peut noter une fidélisation : 63.2% des saisonniers ont déjà travaillé chez l'employeur chez lequel ils étaient pendant la saison estivale 2011.



Visiblement hormis les étudiants, les saisonniers n'exercent pas d'autres activités ni avant, ni pendant, ni après la saison.

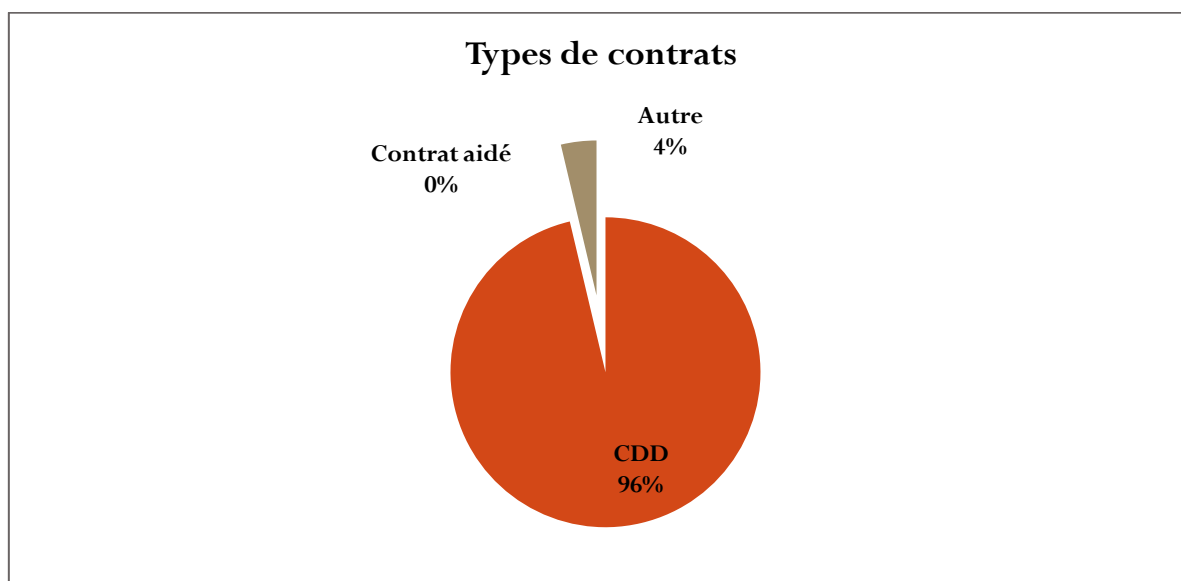
Contrairement à d'autres îles, comme la Crête, ou à d'autres destinations (stations de ski), les saisonniers ne sont pas pluriactifs, tout au moins officiellement.



5.7 Relations salariales/Conditions d'emploi

5.7.1 La nature du contrat

Le type de contrat nous permet de faire une distinction entre les « contrats classiques » (CDI, CDD) et d'autres contrats (apprentissage, contrats aidés...). Mais il apparaît clairement que la quasi-totalité des emplois sont des CDD (96%).



La saison touristique a connu un allongement progressif qui se traduit naturellement par des contrats de travail d'une durée plus longue: 58.4% des contrats durent en moyenne plus de 4 mois. Ces chiffres sont corroborés par l'enquête nationale du Cereq (2010).

On remarque également que la part des contrats de plus de 4 mois atteint 65% dans l'hébergement. Cela est dû au fait que les hôtels ouvrent dès le mois d'avril.

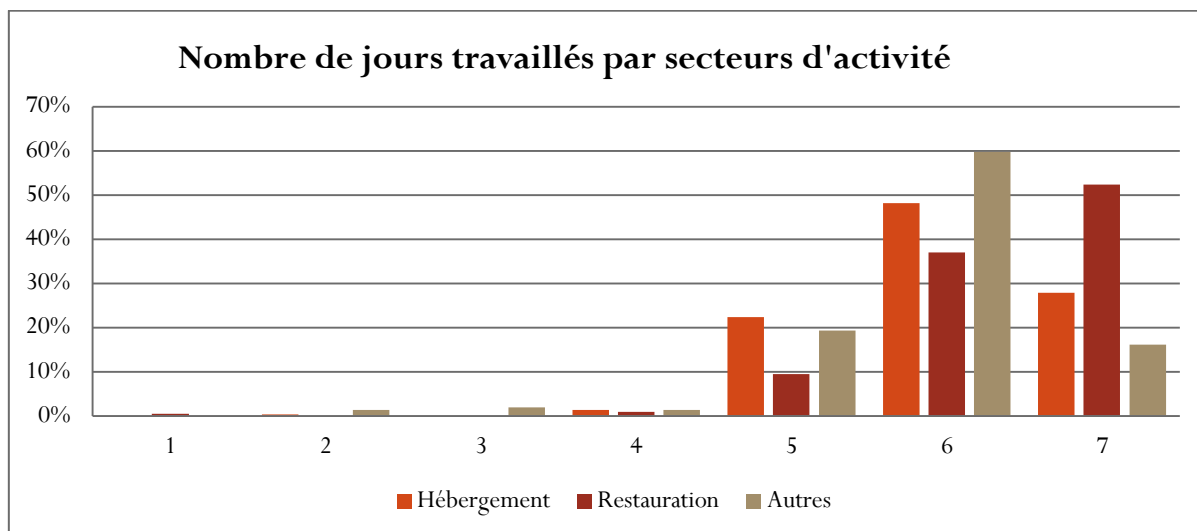
La durée des contrats est également liée à l'âge des saisonniers: 52.1% des moins de 25 ans ont des contrats qui n'excèdent pas 3 mois (ce sont les jobs d'été occupés la plupart du temps par des étudiants).

Lorsque l'on s'intéresse à la durée des contrats par type de poste, on remarque que les cadres sont les plus nombreux à occuper des emplois de plus de 4 mois.

Les employés occupent plutôt des emplois à 39 heures et les cadres sont en général à plus de 40 heures.

Toutefois, le choix n'est pas un critère déterminant dans la durée des contrats.

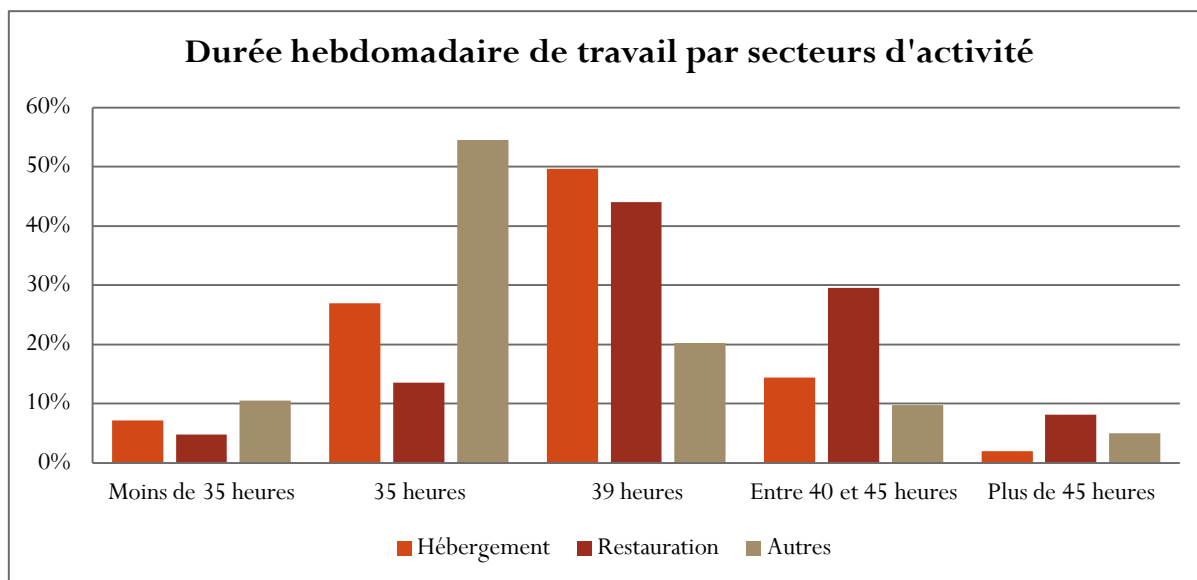
Tous secteurs confondus le nombre de jours moyen de travail est de 6 jours. Et c'est dans la restauration que l'on trouve le plus de personnes travaillant 7 jours. De la même façon, on remarque que les saisonniers occupant des postes d'employé ou d'agent de maîtrise travaillent en général 6 jours.



Lorsque l'on s'intéresse à la durée hebdomadaire de travail par secteurs d'activité on remarque que les contrats de 35 heures correspondent aux activités à « horaires administratifs ».

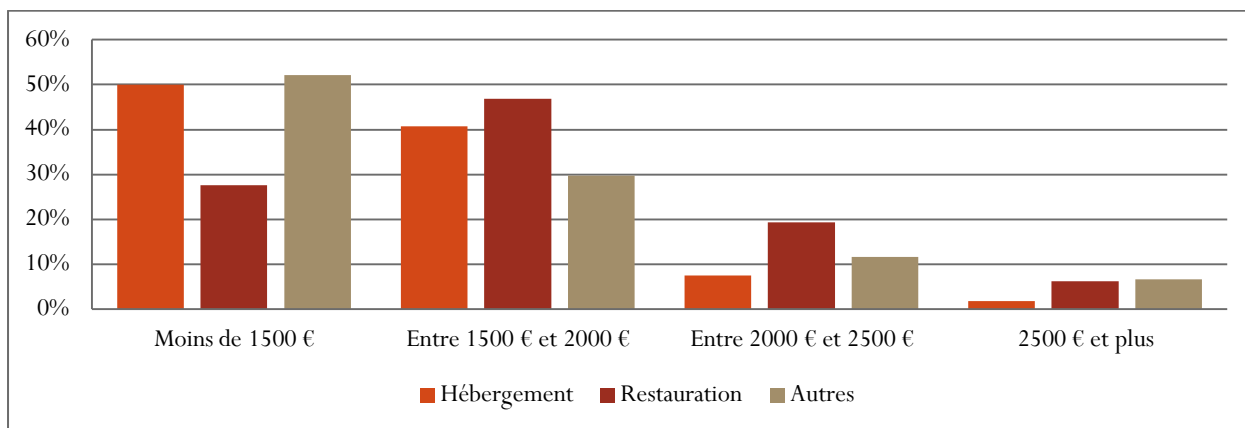
Les contrats de 39 heures sont surtout signés dans les activités touristiques traditionnelles.

Et c'est dans la restauration que l'on trouve les contrats les plus longs au-delà des 40 heures (ce qui correspond avec la durée légale du travail dans ce secteur).

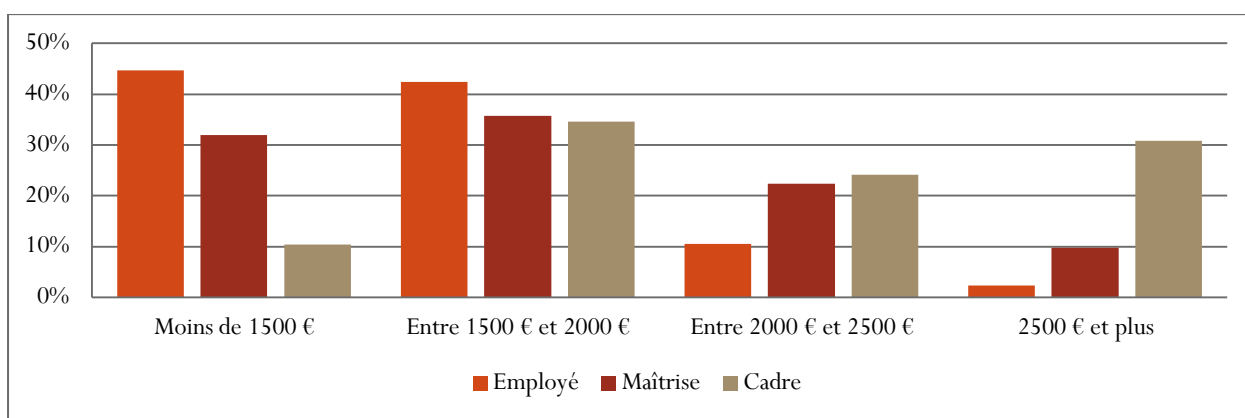


5.7.2 Les salaires

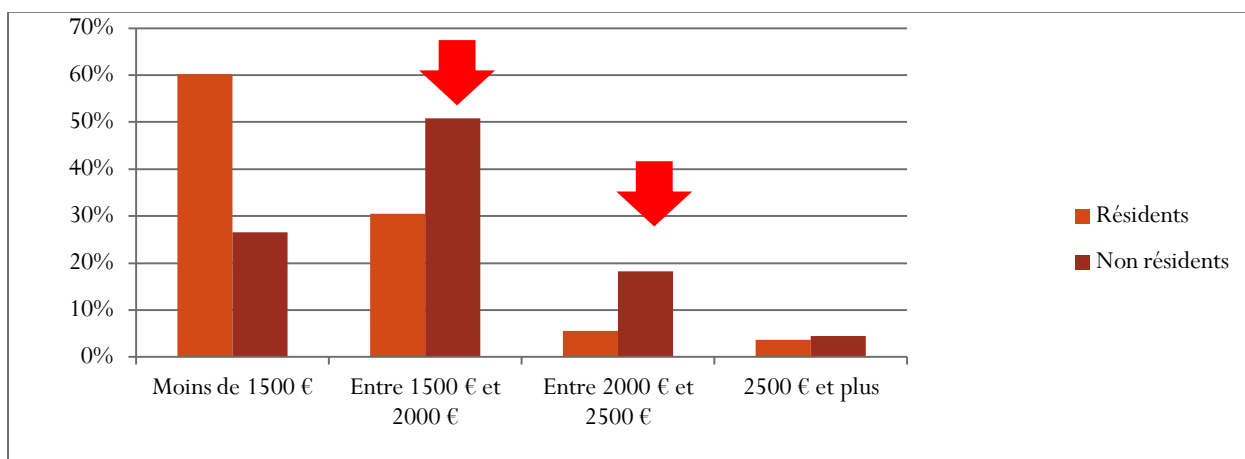
On trouve les salaires les plus élevés dans la restauration.



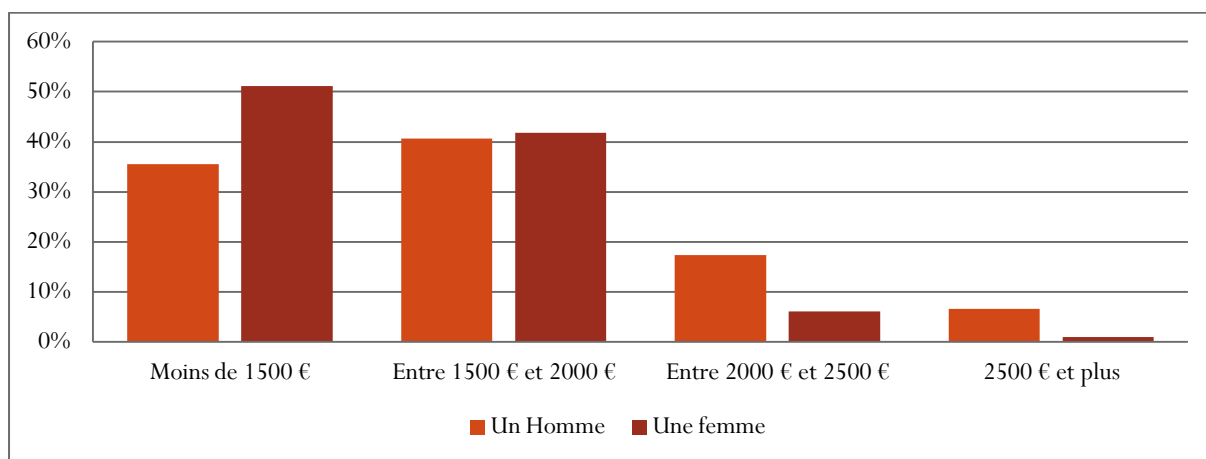
Et ils sont perçus par des saisonniers occupant des postes d'agent de maîtrise et de cadre.



Les non résidents ont des salaires plus élevés que les résidents.



Et les hommes ont des salaires plus élevés que les femmes.



Les femmes sont moins bien payées que les hommes. En effet, elles ont 3,7 fois moins de chances que les hommes de gagner plus de 2 000€.

Les 25-36 ans sont mieux payés que les moins de 25 ans. Ils ont 2 fois plus de chances de gagner plus de 2 000€.

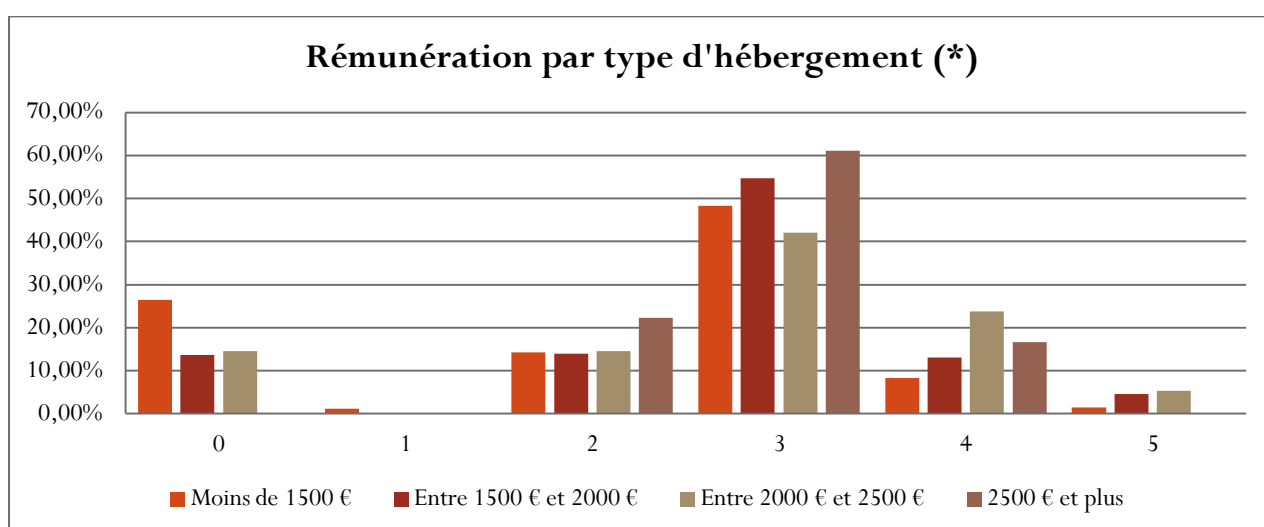
Les saisonniers sont mieux payés dans la restauration que dans l'hôtellerie. Ils ont 3,3 fois plus de chances de gagner plus de 2 000€.

Sans surprise les cadres et les agents de maîtrise sont mieux payés que les employés.

Les saisonniers travaillant à VICO et dans le Fiumorbu semblent être mieux payés en moyenne. Cela est peut-être dû à l'existence de structures familiales.

Ils ont respectivement 3 fois et 18,5 fois plus de chances de gagner plus de 2000€ que leurs collègues d'Ajaccio.

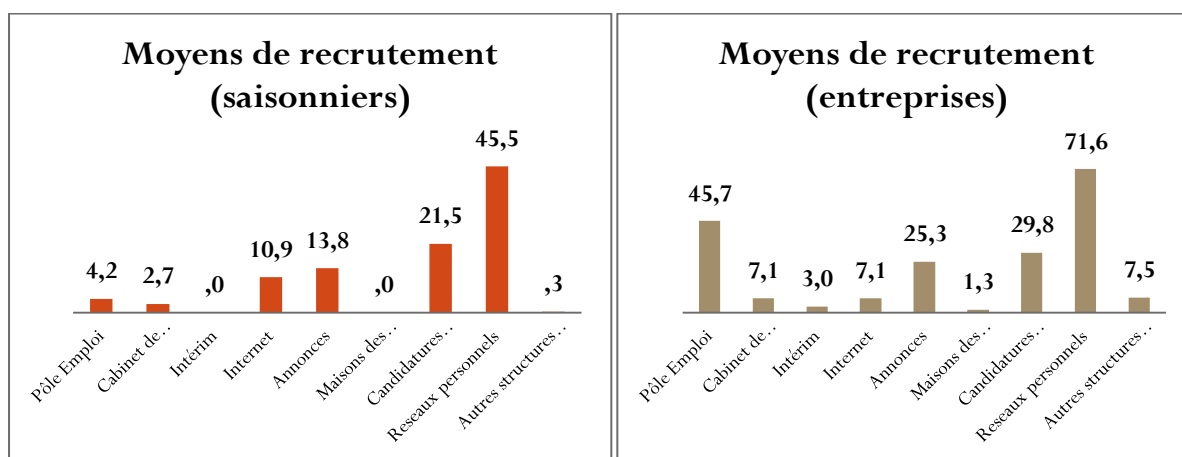
Une analyse des salaires par type d'hébergement montre que les salaires les plus élevés sont perçus dans les hôtels 3 et 4 étoiles.



5.7.3 Le recrutement

Les saisonniers et les entreprises utilisent à peu près les mêmes moyens de recrutement mais dans des proportions différentes.

Sauf pour Pôle Emploi: 45.7% des entreprises déclarent passer par Pôle Emploi pour le recrutement des saisonniers alors que seulement 4.2% des saisonniers utilisent cet intermédiaire, comme le montrent les deux graphiques ci-dessous :



Les 4.2% des saisonniers qui passent par Pôle Emploi sont uniquement des employés.

5.8 La formation

Même si 40 % des entreprises offrent la possibilité de se former²¹, 91% des saisonniers n'ont jamais suivi de formation professionnelle en qualité de saisonnier.

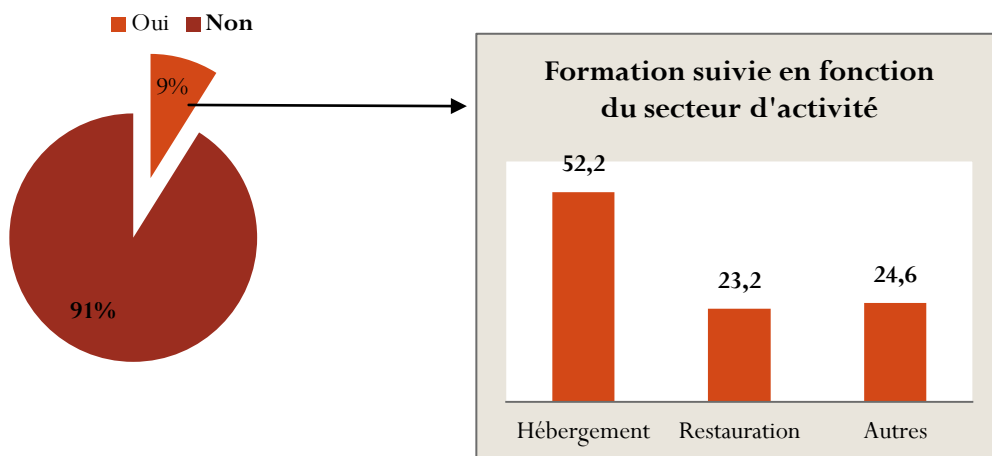
Seulement **55 personnes** sont concernées.

Pour ceux qui ont suivi une formation, lorsqu'il s'agit d'une formation professionnelle dans le corps de métier, celle-ci concerne:

- l'hébergement pour 37.1% ;
- la restauration pour 24.6% ;
- les activités sportives (parmi les autres activités).

²¹ Résultat issu de notre enquête « Entreprises ».

Formation professionnelle suivie en qualité de saisonnier ?



La formation a pour but d'améliorer les compétences à 60.4% et d'obtenir un diplôme ou une certification pour 15% d'entre eux. Dans 77% des cas, la formation suivie a un lien avec l'emploi occupé.

Elle est imposée par l'employeur pour 29% et non imposée pour 66% des personnes concernées.

On remarque que 35.7% ne connaissent pas le dispositif utilisé pour leur formation. 23.2% ont utilisé un plan de formation de l'employeur. Pour 11.9% il s'agissait d'un Droit Individuel à la Formation (DIF).

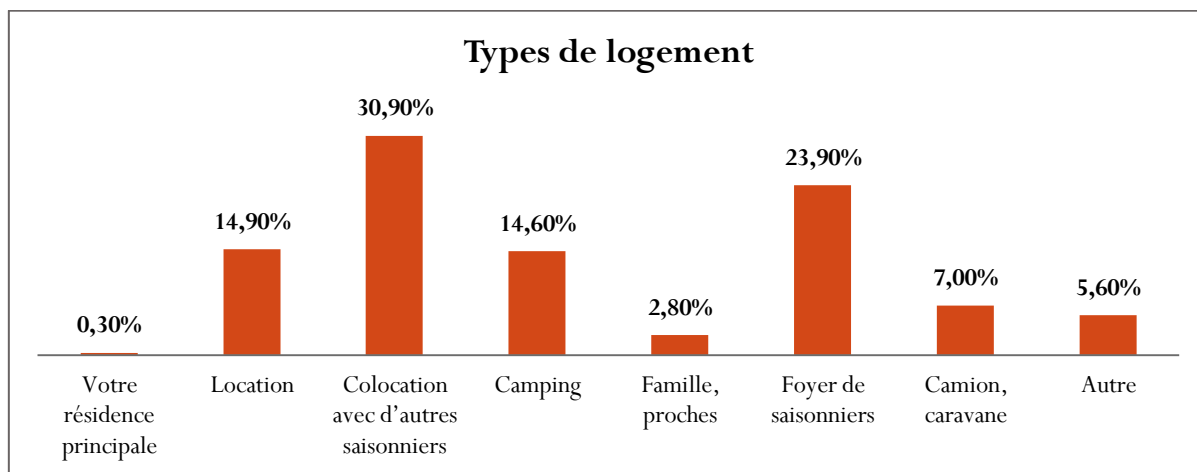
Les saisonniers qui expriment la volonté de se former sont en général des non résidents. Un non résident a 2 fois plus de chances de vouloir se former qu'un résident.

Les saisonniers qui exercent cette activité par choix ne souhaitent pas en général se former. Les saisonniers par choix ont 1,6 fois moins de chances de vouloir se former que les saisonniers par défaut (car ils sont déjà formés).

5.9 Volet social

Le logement ne représente pas une difficulté pour les saisonniers. En effet, 85.8% d'entre eux ne rencontrent aucune difficulté pour se loger en saison. Les seules difficultés, lorsqu'elles existent, concernent le rapport qualité/prix et les deux régions les plus touristiques de l'île, l'extrême sud et la Balagne.

43.6% des saisonniers sont logés par leur employeur. Les types de logement occupés sont décrits par le graphique ci-dessous :

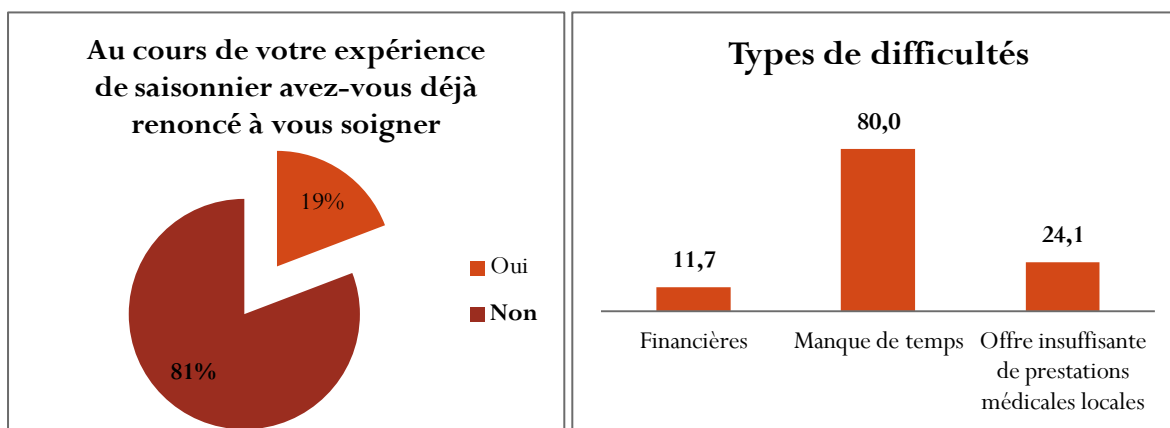


Parmi eux, 93% sont des non-résidents. Ils bénéficient de cet avantage lorsqu'ils travaillent dans la restauration et l'hébergement.

Les résidents sont logés dans leur résidence principale ou par de la famille ou des proches. Les non résidents, quant à eux se répartissent entre les colocations, les foyers pour saisonniers et les campings.

5.10 La santé

Seulement 19% des saisonniers rencontrent des difficultés pour se soigner et la principale raison évoquée est le manque de temps.



Conclusion sur l'enquête « saisonniers » :

La population des saisonniers compte plus d'hommes (56%) que de femmes (44%).

Les saisonniers sont jeunes : 28 ans en moyenne, les non résidents sont plus jeunes que les résidents. Ils sont majoritairement « célibataires sans enfant » (65.8%).

53% sont recrutés hors du vivier local alors que les entreprises corses disent privilégier le recrutement au niveau régional.

Près de 50% des recrutements de la saison se font dans l'hébergement. 83.5% sont des postes d'employés. Et 96% des contrats sont des CDD.

Quatre grandes classes de saisonniers ont pu être mises en exergue :

« **Les combattifs** » (24% de la population) : Ce sont des résidents à la recherche d'un emploi stable qui ont en général entre 26 et 35 ans et qui sont saisonniers par défaut.

« **Les résignés** » (20% de la population) : Ce sont des résidents qui sont chômeurs, âgés de plus de 36 ans, expérimentés, qui signent des contrats de 4 mois ou plus et qui ne pensent pas évoluer vers un emploi stable.

« **Les étudiants** » (25% de la population) : Ce sont en majorité des résidents, jeunes et diplômés qui signent des contrats de courte durée, n'ont pas énormément d'expérience et vont continuer leur formation universitaire dès l'automne suivant.

« **Les professionnels** » (31% de la population) : Ce sont des non résidents qui ont entre 26 et 35 ans, qui sont saisonniers ailleurs l'hiver et travaillent souvent dans la restauration.

Cette typologie met en lumière deux grandes oppositions. La première concerne la dichotomie entre les résidents et les non résidents. La seconde illustre le clivage qui existe entre les individus qui sont dans une situation difficile du point de vue de l'emploi et les autres.

Hypothèses validées :

Validation de l'hypothèse H1 sur l'emploi saisonnier comme choix professionnel.

Validation de l'hypothèse H2 sur le volontariat.

Validation de l'hypothèse H3 sur les motivations.

Validation de l'hypothèse H4 sur les saisonniers professionnels.

6 Gros Plan n° 1 : Analyse psychosociale de la relation à l'emploi des salariés saisonniers

Le travail saisonnier présente la particularité d'associer d'une part *un terme précis de fin de relation contractuelle, qui est conclue pour une durée relativement courte allant de quelques semaines à quelques mois et par l'intensité de la contribution attendue du salarié*²². Cette relation d'emploi se situe au sein d'un environnement de travail présenté par le Bureau International du Travail, comme étant tout particulièrement difficile (*travail en astreinte, des emplois occasionnels, un manque de sécurité, des salaires relativement bas, précarité de l'emploi, etc....*)²³.

Cette partie de l'étude permettra d'une part de mieux comprendre la perception que les saisonniers développent vis-à-vis de cette relation d'emploi particulière et d'autre part de mettre en exergue l'effet que les représentations issues de cette relation peuvent avoir sur les individus (*déséquilibre/efforts-récompenses*) ainsi que sur les organisations (*intention de départ, intention d'absentéisme, projet professionnel*).

6.1 Cadre théorique

6.1.1 Interrogations des conséquences psychosociologiques : le modèle déséquilibre efforts/récompenses

Les recherches menées sur l'épuisement professionnel s'appuient sur deux grandes théories : La première approche regroupe notamment les travaux de Karasek [1979] et Siegrist [1996]. Cette approche se fonde sur le rapport entre efforts fournis et récompenses accordées aux salariés afin de mettre à jour une éventuelle situation de déséquilibre psychologique. Ce modèle, accorde un caractère explicatif central à la représentation développée par le salarié relativement à la relation que celui-ci noue avec l'organisation. Dans la lignée de la théorie de l'échange sociale développée par Blau [1964], Siegrist [1996] propose d'expliquer l'émergence de troubles physiques et psychologiques chez les salariés par une situation de dissonance entre les efforts exercés par celui-ci et les rétributions dont il bénéficie en retour.

L'instrument de mesure développé à partir du modèle de Siegrist [1996], est composé de quatre parties relatives respectivement aux efforts extrinsèques, au contrôle du statut, au niveau d'estime, ainsi qu'aux rétributions financières. Le choix de ce modèle, et de l'instrument de mesure qui en découle permettent de prendre en considération différentes dimensions de l'environnement de travail. Par ailleurs, une version française de l'instrument de mesure a été développée par Niedhammer et ses collègues [2001]. L'étude menée par ces auteurs auprès de 10 174 salariés met en évidence le fait que « *les salariés appartenant aux catégories sociales les plus basses en termes de niveau d'études et de profession (...) ont l'exposition la plus forte à un déséquilibre entre efforts extrinsèques et récompenses* » (*Ibid.* p. 432). Aussi, l'utilisation de cette échelle de mesure auprès de salariés saisonniers semble pertinente dans la mesure où, plus que

²² Marshall [1999] décrit l'emploi saisonnier comme « *un emploi non permanent qui prendra fin à un moment précis ou dans un futur proche, une fois que le pic saisonnier sera passé* » (p. 17).

²³ <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/tourism/violence.htm>.

d'autres populations, ceux-ci sont susceptibles d'être confrontés à un environnement de travail défavorable²⁴.

La seconde est issue de Hobfoll et Shirom [1993] qui interrogent la situation d'épuisement professionnelle à partir de l'épuisement des ressources motivationnelles. La diminution des ressources motivationnelles serait ainsi à l'origine de l'expérimentation d'un sentiment d'épuisement professionnel. L'échelle de mesure utilisée dans le cadre de cette étude a été adaptée en français par Nassi et Paillé [2010] à partir du *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM, 2006). Cette perspective apparaît moins adaptée au cas des saisonniers, dans la mesure où elle est fondée sur la perte plus ou moins progressive d'éléments motivationnels (avantages financiers, avantages organisationnels), et semble plus pertinente pour étudier des relations à long terme.

6.1.2 Interrogations des conséquences managériales : Intention de départs et intention d'absence, projet pour la saison à venir

Alors que 57.9% des dirigeants d'entreprises interrogées dans le cadre de la présente étude disent rencontrer des difficultés de recrutement²⁵, et que 38.5% des salariés saisonniers ayant répondu à la question disent ne jamais avoir travaillé chez leur employeur actuel, nous avons choisi d'interroger la représentation développée par les salariés quant à la poursuite de la relation contractuelle engagée. Pour cela, nous avons choisi de mobiliser les concepts d'intention de départ et d'intention d'absence qui semblent correspondre à une attente managériale majeure dans le secteur touristique : la capacité des organisations à attirer et à maintenir les ressources humaines (Glee et Roger [2007]). Compte tenu des difficultés relatives à la collecte d'informations auprès de salariés ayant déjà quitté l'organisation, l'intention de départ a été privilégiée, afin de mettre en exergue la volonté du salarié de mettre fin prématurément à sa relation avec l'organisation. Issue des recherches sur la fidélité organisationnelle, l'intention de départ volontaire est définie par comme « *une attitude qui conduit à une rupture de l'appartenance à un système social à l'initiative exclusive du salarié* » (Colle et Moisson [2007], p.44).

L'échelle de mesure développée par Paillé [2006], à partir des travaux de Mobley et ses collègues [1979], sera utilisée afin de collecter les données relatives à l'intention de départ. Cet instrument de mesure est constitué de 3 items (ex. *Je cherche activement un emploi pour travailler ailleurs*).

Dans la même perspective, l'échelle de mesure de « l'intention d'absence » (Paillé [2006]), sera mobilisée dans le cadre de cette étude. Cette intention d'absence du

²⁴ « (...) le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est considéré comme l'un des plus exposés à la violence physique. Le personnel peut être amené à travailler dans des conditions particulièrement stressantes (...). Parmi les autres facteurs spécifiques propices à la violence dans le secteur, on notera les horaires de travail inhabituels (travail de nuit) ; le fait que les personnes sont amenées à travailler seules ; la vulnérabilité d'une main-d'œuvre souvent jeune et « de passage » dans le secteur, peu expérimentée et peu formée ; une main-d'œuvre majoritairement féminine ; et une grande proportion de travailleurs migrants qui, pour certains, appartiennent à des minorités ethniques. » (BIT, 2011).

²⁵ 137 des 249 dirigeants interrogés disent rencontrer des difficultés dans le recrutement des salariés saisonniers.

salarié est susceptible d'avoir d'importantes conséquences sur le fonctionnement des organisations dont le haut niveau d'activité durant la saison nécessite la présence de tous.

6.2 Résultats

6.2.1 Le déséquilibre efforts/récompenses

6.2.1.1 Un niveau d'efforts perçu relativement important

Le niveau d'effort perçu par les salariés permet d'interroger la représentation développée par celui-ci quant à sa contribution à l'organisation. Mesurée par l'intermédiaire de 6 items, cette dimension intègre des aspects liés au rythme de travail, au niveau de responsabilité ainsi qu'aux efforts physiques notamment.

La contrainte temporelle au cœur de l'activité.

Sur les 435 personnes interrogées sur les 617 de l'échantillon « saisonniers », 35.8% soit 156 individus estiment être « constamment pressés par le temps à cause d'une forte charge de travail » et parmi eux 45% (71 personnes) se disent peu perturbés par cette situation et 21% (35 personnes) se disent perturbés ou très perturbés par cette situation. Une différence est notable entre les saisonniers travaillant dans l'hôtellerie et ceux travaillant dans la restauration. En effet, ils sont respectivement 32.15% pour l'hôtellerie contre 42.3% dans la restauration. ($\chi^2 = 12.03$; $ddl = 5$; *Seuil de probabilité = 0.05*).

Un niveau de responsabilité jugé important mais accepté.

Concernant le niveau de responsabilité pesant sur les salariés, 62% soit 270 répondants estiment avoir « beaucoup de responsabilité dans leur travail ». Si cette perception dépend largement de facteurs personnels, il apparaît que la représentation du salarié saisonnier uniquement comme l'exécutant de tâches à faible responsabilité n'est pas majoritairement partagée par les saisonniers eux-mêmes. Cependant, cette caractéristique ne semble pas être considérée comme une source d'efforts extrinsèques très importante. Si, 104 répondants sur 270 soit 38% se disent un peu perturbés, 48.1% affirment que le niveau de responsabilité qu'il assume ne les perturbe pas du tout. Une explication peut résider dans fait que le niveau de responsabilité ait été intégré dès les termes du contrat psychologique (Robinson, 1996) soutenant la conclusion de la relation de travail.

Des heures supplémentaires une « contrainte », intégrée.

L'interrogation des saisonniers sur le caractère « subi » ou « choisi » des heures supplémentaires effectuées apparaît tout particulièrement importante compte tenu des caractéristiques de l'activité touristique. 39% des répondants soit 167 personnes affirment effectuer plus de 39 heures par semaine, démontrant ainsi l'intensité de l'activité liée à ce type de relation contractuelle. 16.3% d'entre eux affirment ne pas être rémunérés pour ces heures et 35% des personnes effectuant des heures supplémentaires ne souhaitent pas répondre sur le mode de rétribution de celles-ci. Il

apparaît que le nombre de salariés estimant être souvent « contraint à effectuer des heures supplémentaires » est relativement important, ainsi 157 saisonniers soit 36%, déclarent être dans cette situation. Lorsqu'ils se sentent contraintes d'effectuer des heures supplémentaires, seuls 6.3% des salariés se disent perturbés ou très perturbés par cette situation quand 78.7% se disent un peu ou pas du tout perturbés.

L'effort physique perçu comme une contrainte importante.

58,8% des salariés saisonniers interrogés sont en accord avec l'affirmation « Mon travail exige des efforts physiques. Si cette réponse, qui apparaît comme la source d'efforts extrinsèque la plus fréquemment citée par les répondants, elle apparaît largement compréhensible au regard des caractéristiques de l'activité touristique, il est possible de noter que seul 19.6% des répondants se disent « perturbés ou très perturbés » par cette caractéristique de leur relation à l'emploi. Si 35.1% des répondants estiment être un peu perturbés par cette situation, il semble que le niveau d'effort physique si il est identifié comme une contrainte forte liée à l'activité est intégré psychologiquement par le salarié qui s'engage dans ce type de relation.

Analyse générale du niveau d'effort extrinsèque.

Après recodage des réponses les modalités « pas du tout perturbé » et « un peu perturbé » d'une part et « perturbé » et « très perturbé » d'autre part ont été associées conformément aux préconisations de Siegrist et ses collègues [1996]. Le niveau d'effort extrinsèque a été calculé. L'effort extrinsèque étant établi en fonction de la réponse apportée à 6 items, un score supérieur à 6 est associé à un niveau d'effort extrinsèque qui affecte psychologiquement l'individu, quand un score inférieur à 6 indique un niveau d'effort extrinsèque affectant pas ou peu l'individu.

Statistiques sur l'effort extrinsèque

EFFORTEXTR

N	Valide	435
	Manquante	0
Moyenne		3.6161
Médiane		3.0000
Mode		2.00
Ecart-type		3.7995
Minimum		0
Maximum		.00
		36.00

L'analyse de la tendance centrale (*moyenne : 3.61 ; mode : 2 ; médiane : 3*) indique que les efforts extrinsèques ne semblent pas une source importante de déséquilibre psychologique. Les exigences si elles sont réelles, et sont vécues parfois comme des

contraintes importantes, semblent « intégrées » psychologiquement comme inhérentes à cette forme particulière de relation salariale.

6.2.1.2 Un niveau d'estime jugé satisfaisant

L'estime perçue par les salariés représente la première forme de rétribution dont ils peuvent bénéficier. Cette dimension du modèle déséquilibre effort/récompense est mesurée à l'aide de 5 items.

Concernant le respect en provenance des supérieurs, 88.6% des répondants soit 385 personnes sont en accord avec l'affirmation « *Je reçois le respect que je mérite* ». Concernant les 10.4% n'étant pas en accord, 2/3 sont peu perturbés (6.6) et seulement 1/3 se disent perturbés par cette situation (3.3%). Concernant le respect en provenance des collègues, les résultats sont sensiblement identiques avec 88.3% des répondants qui affirment recevoir le respect qu'ils méritent de la part de leurs collègues.

Les résultats sont sensiblement différents lorsque l'on interroge le soutien reçu par les salariés dans les situations difficiles, puisque 14.4% des répondants soit 62 personnes estiment ne pas recevoir le soutien attendu. Parmi celles-ci 72.5% soit 45 personnes se disent pas ou peu perturbés par la situation quand 19.4% soit 12 personnes se disent perturbées ou très perturbées par cette situation.

Le niveau général d'estime perçue a été calculé en utilisant une méthode identique à celle utilisée pour le niveau d'effort extrinsèque. Les données ont été recodées les modalités « pas du tout perturbé » et « un peu perturbé » d'une part et « perturbé » et « très perturbé » et associées respectivement à la valeur 1 et 2. L'estime étant mesurée par l'intermédiaire de 5 items, un score supérieur à 5 signifiera un niveau d'estime source de forte perturbation psychologique pour les individus. 6,2% des répondants sont dans cette situation, se disant perturbés ou très perturbés par le manque d'estime dont ils font l'objet. Cependant, 71% soit 309 personnes ne se disent « pas du tout perturbées » par cette situation. Le fait que les répondants soient majoritairement salariés au sein d'organisation de petite taille est susceptible de renforcer le niveau d'estime perçue du fait de l'importance des relations interpersonnelles.

6.2.1.3 Le niveau de contrôle du statut

Le contrôle du statut est dans le modèle du déséquilibre efforts/récompenses une source de « rétribution » importante.

Des perspectives de promotions contrastées.

57.7% des répondants, soit 251 personnes, estiment que les perspectives de promotion sont faibles. Le faible niveau de perspective de promotion renforce la perception d'une relation de travail éphémère. Aussi, au regard des caractéristiques contractuelles, le fait que 40.3% des personnes interrogées soit 175 personnes sont en désaccord avec l'affirmation « *mes perspectives de promotion sont faibles* », peut apparaître surprenant.

Ces perceptions doivent être mise en relation avec les projets pour l'après saison. En effet, si 32.5% des répondants envisagent de rechercher un emploi stable, 23.1% envisagent d'effectuer une saison d'hiver, 17.2% envisagent d'effectuer ou de poursuivre une formation, et 12.7% n'a pas de projet précis. Aussi, si les 40.3% des personnes interrogées considèrent que des perspectives de promotion existent, les répondants ne sont pas pour autant désireux de les saisir.

Une analyse de ces résultats par activité laisse apparaître que c'est principalement dans l'hébergement que les saisonniers pensent avoir les possibilités de promotion. 47.12% répondants pensent que leurs perspectives de promotion sont fortes lorsqu'ils sont uniquement 35.2% dans l'activité de restauration.

La sécurité de l'emploi.

82.7% des répondants, soit 360 personnes, estiment que la sécurité de leur emploi n'est pas menacée. Le terme précis du contrat, leur durée relativement courte, ainsi que la taille restreinte des organisations permettent de mieux comprendre ces résultats. Cependant, il convient de noter que 15.1% des répondants estiment au contraire que la sécurité de leur emploi est menacée, ce qui risque de peser fortement sur leur niveau d'implication au sein de l'organisation en favorisant les comportements et attitudes de retrait. Dans le secteur de la restauration le sentiment d'insécurité est plus répandu que l'hébergement. Ils sont en effet, 16,21% à penser que la sécurité de leur emploi est menacée dans la restauration quand ils ne sont que 9.6% dans l'hébergement.

Un emploi qui ne correspond pas forcément à la formation suivie.

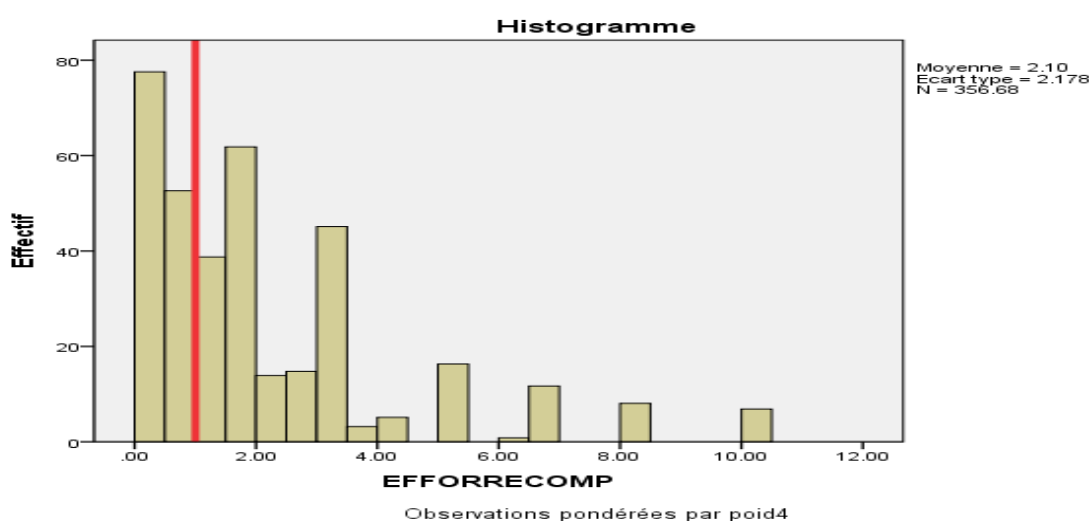
Les saisonniers interrogés estiment à 57.4%, soit 250 personnes, que l'emploi occupé correspond à la formation suivie. A l'inverse, 40.8%, pensent que leur emploi ne correspond pas à leur formation. Sur ces 178 personnes, 137 se disent pas ou peu perturbées par la situation, quand 24, se disent perturbées ou très perturbées. Ces résultats sont à mettre en relation avec les 137 répondants sur 435 qui disent être saisonnier « par défaut » et les 129 répondants qui disent vouloir rechercher avoir pour projet de rechercher un emploi stable, et dénotent le caractère éphémère de la relation salariale.

6.2.1.4 Une satisfaction relative vis-à-vis du niveau de rémunération

En ce qui concerne les gratifications monétaires, dernière forme de rétribution, évaluée dans le cadre du modèle de déséquilibre efforts/récompenses, il apparaît que 73.4% des répondants, soit 319 personnes, sont en accord avec l'affirmation « *Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant* ». À l'inverse 113 personnes soit 26% des répondants se disent insatisfaits. Les femmes apparaissent moins satisfaites que les hommes concernant leur salaire. Elles sont 31.89% à se dire insatisfaites contre 21.68% pour les hommes. Ces résultats doivent être mis en parallèle avec le niveau de rémunération moyen déclaré qui pour 44.7% affirment gagner moins de 1500€ et 41.6% entre 1500 et 2000€.

6.2.1.5 Une perception de déséquilibre entre efforts/récompenses largement partagée

Lorsque l'on interroge de manière globale la relation d'emploi, il apparaît que 62 % des répondants, soit 270 saisonniers sur 435 se trouvent dans une situation de déséquilibre perçu entre efforts et récompenses. 34.6% des personnes interrogées éprouvent un déséquilibre important avec un ratio contribution/rétribution supérieur ou égal à 2. Ce qui signifie que le niveau d'effort perçu est comparativement deux fois plus important que le niveau de récompense associée. Et 12.3% des salariés éprouvent un fort déséquilibre avec un ratio supérieur ou égal à 4. Ce qui signifie que le niveau d'effort perçu est comparativement quatre fois plus important que le niveau de récompense associé. Le ratio moyen est de 2.1 ce qui indique que le déséquilibre est largement partagé, et l'écart type de 2.17 qui indique que les profils de situation sont diverses allant de l'absence déséquilibre à des déséquilibres importants.



Cette situation est susceptible d'être à l'origine d'effets négatifs tant pour les individus que pour les organisations. Des études réalisées notamment auprès de populations d'infirmières et de commerciaux a permis d'établir des liens entre la perception d'un déséquilibre par les salariés et l'émergence de nombre de conséquences sur la santé physique (Siegrist [1996], Bosma & al. [1997]) et mentale (Hollet [2006], Colle et Moisson [2007]) de ceux-ci. Par ailleurs concernant l'impact organisationnel d'une perception de déséquilibre par les salariés, des liens ont été établis avec l'implication organisationnelle et l'intention de départ (Colle et Moisson [2007]).

Des femmes concernées au même niveau que les hommes.

63.19% des répondants de sexe féminin sont dans une situation de déséquilibre perçu entre efforts et récompenses, quand ils sont 63.54% chez les répondants de sexe masculin. Ce résultat laisse penser que des actions correctives distinctes en fonction du genre ne sont pas *a priori* à privilégier.

Une faible influence de l'âge.

Si, des pourcentages de personnes touchées par un déséquilibre entre efforts et récompenses sont sensiblement différents en fonction des catégories d'âge (65% pour les - de 20 ans, 58% pour les 20-25 ans, 67% pour les 26-30 ans, 54% pour les 31-35 ans, 71% pour les 36-40, 58% pour les 41-45 ans, 67% pour les plus de 45 ans. Le coefficient de corrélation Pearson calculé entre les deux variables fait apparaître une absence de corrélation ($\rho = 0.62$).

Un déséquilibre qui n'apparaît pas en relation avec le nombre d'heures effectuées.

L'analyse de la relation statistique entre le niveau de déséquilibre et le nombre d'heures effectuées fait apparaître une absence de corrélation ($\rho = 0.01$). Cependant, le nombre de salariés touchés par un déséquilibre entre effort et récompense atteint 66.66% pour les salariés affirmant réaliser des heures non rémunérées, lorsque ce niveau est de 62% pour l'ensemble de la population.

L'hôtellerie et la restauration touchées au même niveau.

La répartition des individus en fonction de leur niveau de déséquilibre efforts/récompenses dans l'hôtellerie et la restauration est sensiblement identique lorsque l'on interroge celui de manière globale.

		Secteur d'activité	
		Hébergement	Restauration
Score déséquilibre	1.00	75 (39,06%)	43 (37,72%)
efforts/récompenses	2.00	53 (27%)	31 (27,19%)
	3.00	17 (8,85%)	9 (7,89%)
	4.00	25 (13,02%)	11 (9,64%)
	5.00	12 (6,25%)	7 (5,98%)
	7.00	3 (1,56%)	7 (5,98%)
	9.00	4 (2,08%)	4 (3,50%)
	10.00	3 (1,56%)	2 (1,75%)
Total		192	114

6.2.2 Interrogations de conséquences managériales : Intention de départ et intention d'absence, projet professionnel

6.2.2.1 Une intention d'absence limitée

Lorsque l'on interroge les saisonniers, seule une infime minorité 4.7%, soit 20 personnes sur 435, sont en accord avec l'affirmation « *Je pense souvent m'absenter sans raison de mon travail* ». Ces résultats peuvent être interprétés à partir des caractéristiques de la relation salariale, notamment sa durée réduite et l'intensité de l'activité, qui constituent des éléments préalablement connus des parties. La taille restreinte des organisations,

l'importance des réseaux personnels dans le mode de recrutement qui représente 44.37% d'entre eux sont des facteurs susceptibles de renforcer la perception d'obligations normatives proscrivant ces comportements.

6.2.2.2 Une intention de départ : L'absence de renouvellement plutôt que la rupture

Concernant l'intention de départ de l'entreprise, les résultats apparaissent sensiblement identiques à ceux relatifs à l'intention d'absence. 7% des personnes interrogées se disent en accord ou tout à fait en accord avec l'affirmation « *Dès que je peux je quitte définitivement mon entreprise* ». De même, ils sont 8.7% à être en accord avec l'affirmation « *Je recherche activement un emploi pour travailler ailleurs* ». C'est donc près de 1 saisonnier sur 10 qui bien qu'engagé dans une relation à court terme, souhaite quitter au plus vite son entreprise. Ces volontés de rupture prématurées de la relation salariale, sont à mettre dans la perspective d'une relation à durée déterminée, dont les termes sont pour la plupart de l'ordre de quelques semaines.

6.2.2.3 Des projets variés pour la prochaine saison estivale

Il convient de mettre en parallèle avec ces intentions de départ prématurées les projets salariés pour la saison estivale à venir. Interrogés sur leur projet 29.7% des saisonniers soit 129 répondants sur 435 ont pour projet de rechercher un emploi stable. Seul 30.5% des saisonniers pensent rechercher un emploi dans la même région avec le même employeur. C'est donc plus des deux-tiers des saisonniers qui ne souhaitent pas travailler pour le même employeur lors de la prochaine saison estivale.

La remise en cause de la relation salariale entre saisonnier et employeur, prend alors moins la forme de la rupture à court terme (intention de quitter) que du non renouvellement de la relation. Par ailleurs, le fait que seulement 4.8% des salariés envisagent de travailler dans la même région mais avec un autre employeur, laisse penser que les caractéristiques propres aux contrats de travail saisonnier représentent des éléments de choix essentiels qui, au-delà de la qualité perçue de la relation actuelle de travail, influencent fortement les projets professionnels. Par ailleurs, l'information des saisonniers, ainsi que la préparation de la relation salariale future, apparaissent comme des enjeux importants dans la mesure où 29.7% des répondants ne savent pas ce qu'ils veulent faire pour l'année à venir.

Le calcul du test du Khi-deux indique qu'il existe une relation statistique significative entre la catégorie d'âge à laquelle appartient le salarié et l'intention de travailler chez le même employeur pour la prochaine saison ($\chi^2 = 10.21$; $ddl = 4$; *Seuil de probabilité = 0.05*). Les salariés qui souhaitent travailler chez le même employeur pour la prochaine saison représentent 30,5% des saisonniers de moins de 25 ans. Une diminution sensible est remarquable pour la tranche d'âge des 26 à 35 ans où seul 1/4 des saisonniers a pour projet de poursuivre la relation avec le même employeur l'année suivante. Au regard de ces résultats, les possibilités offertes aux saisonniers d'associer leur activité avec leurs projets familiaux et ou professionnels à long terme représentent certainement un facteur clé de fidélisation.

Concernant la différence entre les genres, les femmes ont à 34.59% le projet de poursuivre la relation salariale avec le même employeur lors de la prochaine saison estivale contre 27.30% pour les hommes. Il n'est pas possible d'établir un lien statistique entre ces deux variables. ($\chi^2 = 2.66$; ddl = 2 ; Seuil de probabilité = 0.05).

Des saisonniers locaux plus « fidèles ».

Il est possible d'établir un lien statistique entre le lieu de résidence principale et le projet d'effectuer la prochaine saison estivale chez le même employeur ($\chi^2 = 13.89$; ddl = 4 ; Seuil de probabilité = 0.05). Lorsque la résidence principale du saisonnier se situe dans le canton, ils sont 40.60% à vouloir effectuer la prochaine saison avec le même employeur. Ils sont 35.06% parmi les saisonniers dont la résidence principale se situe dans la région. Seulement 22% des saisonniers originaires d'une autre région française souhaitent travailler chez le même employeur pour la prochaine saison. Quant aux saisonniers dont la résidence principale se situe dans un autre pays, ils sont 27.27% à avoir ce type de projet, mais leur nombre est relativement restreint (11 personnes au total).

Durée de contrat et « qualité d'étudiant » saisonnier en lien avec le projet de poursuivre la relation avec l'employeur pour la prochaine saison estivale.

Un lien statistique peut être établi entre la durée du contrat actuel et le projet du saisonnier de travailler chez le même employeur pour la prochaine saison d'été ($\chi^2 = 25.6$; ddl = 4 ; Seuil de probabilité = 0.05). Les salariés disposant d'un contrat de 4 mois ou plus sont 38,20% à avoir ce projet. Quand ils sont respectivement 26.8 % et 12.8% pour les saisonniers bénéficiant d'un contrat de 2 mois et de 3 mois. Ce résultat s'explique par le fait que les étudiants sont représentés de manière plus importante dans ces deux catégories. Parmi les salariés bénéficiant d'un contrat de 2 mois, 60% sont des étudiants. Ils sont 35.04% pour les salariés bénéficiant d'un contrat de 3 mois.

Déséquilibre efforts/récompense et projet pour la prochaine saison estivale.

Si l'on applique le test du khi-deux, il n'est pas possible d'établir un lien entre le niveau de déséquilibre efforts /récompenses, évalué à partir de catégories allant de l'absence de déséquilibre à un très fort déséquilibre, et les projets pour l'après saison ($\chi^2 = 37.68$; ddl = 35 ; Seuil de probabilité = 0.05). De même, un lien statistique ne peut être établi entre le niveau de déséquilibre entre efforts et récompenses du saisonnier et le projet de travailler chez le même employeur pour la saison à venir ($\chi^2 = 9.64$; ddl = 7). Aussi, il est possible d'avancer que les importantes contraintes associées à la relation d'emploi liant le saisonnier avec son employeur, se manifestant notamment par une intensité particulièrement forte des contributions attendues, et contribuant à un fort déséquilibre entre efforts et récompenses, sont d'une certaine manière intégrées par les salariés comme des éléments inhérents à ce type de relation. Il apparaît alors, que ce n'est pas tant le contenu du travail qui influence le choix du saisonnier quant à ses projets pour l'après saison, que la possibilité pour celui-ci de se projeter à long terme dans cette activité. **La relation d'emploi de type saisonnière, occasionnelle et éphémère, ne semble**

pas pour les personnes interrogées se fondre en une perspective de carrière. Compte tenu de la taille relativement restreinte des organisations, la structuration en réseaux et le développement de groupement d'employeurs semblent être une perspective à envisager. Ne pouvant se projeter dans une carrière au sein d'une organisation existante, les saisonniers désireux d'inscrire leur projet professionnel dans le secteur touristique sont alors tentés de créer ou de reprendre eux-mêmes une activité. Ainsi, les répondants envisagent pour 24.7% d'entre eux de créer eux mêmes leur entreprise.

Conclusion sur le gros plan n° 1 :

Un niveau d'effort important bien qu'attendu.

Des relations interpersonnelles sources importantes d'estime.

Une satisfaction relative vis-à-vis du niveau de rémunération.

Des projets relativement rares dans les métiers du tourisme.

62 % se trouvent dans une situation de déséquilibre perçu entre efforts et récompenses.

Une intention d'absence limitée.

Une intention de départ : l'absence de renouvellement plutôt que la rupture.

Des saisonniers locaux plus « fidèles » à court terme.

7 Gros plan n° 2 : Etude qualitative : le cas des professionnels des loisirs et sports de nature

7.1 Les «Loisirs et sports de nature²⁶» : justification du choix d'une filière

Pour envisager, d'un point de vue qualitatif, la question de la saisonnalité chez les travailleurs, notre choix s'est porté sur le secteur des loisirs et sports de nature. Deux raisons justifient cette option :

- La première s'inscrit dans l'idée que la filière « loisirs et sports de nature » est depuis le début des années 2000 une préoccupation nationale. Dans le cadre de l'action publique, elle sert à la fois des enjeux d'identification territoriale et de développement économique-touristique.
- La seconde, plus territorialisée, prend en considération le fait que la Corse n'a pas échappé à cette logique. En effet, depuis au moins 20 ans, dans le cadre des politiques publiques régionales touristiques plus spécifiquement, cette filière est identifiée comme porteuse de potentiel.

7.2 Les caractéristiques la filière « Loisirs et sports de nature » en Corse

Il existe différentes sources pour caractériser cette filière, tant du point de vue des organisations sportives qui la constituent, que de l'estimation des emplois.

Pour notre part, s'agissant du nombre d'organisations sportives, nous nous appuyons sur les fichiers de déclaration auprès des services régionaux du Ministère des sports qui révèlent la présence de 313 structures²⁷ sur le territoire corse.

S'agissant à présent du nombre d'emplois générés par la filière « Loisirs et sports de nature », l'enquête ICSOS Consultants de 2004 faisait état d'un total d'environ 1 130 saisonniers, ce qui représente approximativement 307 saisonniers ETPT annuels.

Dans la présente étude, seuls les professionnels en situation d'encadrement technique et de face à face pédagogique ont été retenus.

7.3 Méthodologie

L'approche qualitative a été effectuée par un sociologue du sport dont les travaux portent principalement sur les questions d'exclusion, de politiques publiques ainsi que sur les loisirs et sports de nature.

Deux techniques complémentaires ont été mises en œuvre :

- Des entretiens semi-directifs au nombre de 18 ont été réalisés courant septembre 2011. Ils ont eu une durée moyenne de 40 minutes. Ils ont été conduits soit en face à face en divers lieux (n=6) , soit par téléphone (n=12), auprès de femmes (n=6) et d'hommes (n=12) ayant effectués leur saison estivale 2011 soit dans une association (n=7), soit dans une entreprise (n=11) avec comme support

²⁶ Le concept de Loisirs et sports de nature sera utilisé en lieu et place de celui d'*Activités Physiques de Pleine Nature* -APPN- retenu par la CTC. En effet, Bessy [2008] montre que le terme d'APPN renvoie à une logique de consommation de la nature - nature comme terrain de jeu - alors que celui de *Loisirs et sports de nature* est en harmonie avec la recherche d'un juste équilibre entre développement des pratiques et gestion/préservation des sites naturels, plus en phase avec des politiques de développement durable, stratégie que semble avoir adopté la CTC.

²⁷ Voir Annexes 1 : Tableau 1.

d'activités : la plongée (n= 6), la voile (n=3), l'équitation (n=2), le canyon (n=5), la randonnée pédestre (n=1) et le kayak (n=1)²⁸.

Ces entretiens ont tous été réalisés à partir d'un même guide comprenant 7 thèmes²⁹. Ils ont eu une durée moyenne de 33 minutes.

- Le Focus Group s'est déroulé le jeudi 8 décembre 2011 dans les locaux du Comité Régional Olympique et Sportif Corse à Ajaccio. Il a réuni un total de 4 participants³⁰, actuellement en formation Tronc Commun du second degré du Brevet d'Etat d'Educateur Sportif. L'ensemble des participants possèdent une double caractéristique commune. Ils résident tous en Corse à l'année et travaillent tous dans la plongée subaquatique.

Ce focus groupe a été conduit à partir d'une grille comprenant 5 thèmes³¹.

7.4 Résultats

7.4.1 De quelques éléments de comparaison avec l'ensemble des saisonniers du secteur touristique en Corse

Les résultats qui suivent ont fait l'objet d'une mise en perspective à partir de quelques variables clés entre la sous-catégorie « saisonniers loisirs et sports de nature » et la population « saisonniers » totale.

Les saisonniers appartenant à la sous-catégorie « Loisirs et sports de nature » ayant répondu à l'enquête quantitative (617 questionnaires) représentent 8% de l'échantillon, soit 47³² individus³³.

Un univers plus masculin

Du point de vue de la répartition par genre, on remarque que 75.1% des saisonniers des loisirs et sports de nature sont des hommes. Ils sont 56% dans l'échantillon des « saisonniers ».

Des saisonniers exclusivement ressortissants français, originaires majoritairement du continent

Bien que la proportion de saisonniers d'origine étrangère soit très faible dans l'échantillon global (1.9%), une spécificité du champ des loisirs et sports de nature est de ne pas en accueillir. Par ailleurs, on constate que 64% des saisonniers de ce secteur d'activités viennent du continent, tendance nettement supérieure à la proportion obtenue pour l'échantillon total.

²⁸ Voir Annexes 1 : Tableau 2.

²⁹ Voir Annexes 1 : Encadré 1.

³⁰ Voir Annexes 1 : Tableau 3.

³¹ Voir Annexes 1 : Encadré 2.

³² Sur l'enquête qualitative, 22 personnes ont répondu, ce qui représente 47% de la population sondée lors de l'enquête quantitative, ratio très important pour ce type d'étude.

³³ Dans cette première enquête quantitative, il n'a pas été fait de distinction entre les saisonniers en situation d'encadrement technique et de face à face pédagogique et ceux accomplissant des tâches liées à l'accueil de la clientèle, la gestion de planning, l'entretien de matériel, etc.

Des saisonniers relativement jeunes et principalement célibataires

Si la grande majorité des saisonniers enquêtée, tous secteurs d'activités touristiques confondus, est âgée de moins de 35 ans, cette caractéristique est encore plus prononcée dans les loisirs et sports de nature, où cette tranche d'âge représente 90.1%. La présence plus marquée d'étudiants participe également de cette structuration des classes d'âge. Lors de la saison hivernale précédente, 36.1% des saisonniers des loisirs et sports de nature affirment avoir le statut d'étudiants, ils ne sont que 25% dans l'échantillon total à se trouver dans un cas similaire.

Cette caractéristique « jeunesse » est accompagnée d'une situation familiale qui accentue le phénomène de célibat : 75% des saisonniers des loisirs et sports de nature sont célibataires sans enfant, chiffre plus élevé que pour l'échantillon « saisonniers » où les célibataires, bien que très majoritaires, ne représentent plus que 65.8%.

L'impact très marqué de la saisonnalité : une saison très courte

La contrainte temporelle de la saison, en d'autres termes l'aspect « saisonnalité », semble impacter le champ des loisirs et sports de nature plus que les autres secteurs d'activités touristiques investigués dans l'enquête. 73.9% des saisonniers des loisirs et sports de nature déclarent effectuer une saison de 2-3 mois (36.7% : 2 mois / 37.2% : 3 mois).

Les caractéristiques géographiques et météorologiques des loisirs et sports de nature sont vraisemblablement l'hypothèse la plus probable pour expliquer cette situation singulière. Elles affectent plus ou moins les activités : la plongée subaquatique et le canyonisme semblent plus affectés que les pratiques d'itinérance.

Saisonniers dans les loisirs et sports de nature : un choix de vie

L'enquête conduite auprès d'un échantillon de 617 individus montre que 70% des enquêtés affirment que leur situation est un véritable choix de vie, cette caractéristique est d'autant plus marquée lorsque ces saisonniers travaillent dans le champ des loisirs et sports de nature. 91.3% d'entre eux déclarent un choix de vie, ce que semble d'ailleurs confirmer le fait qu'ils sont 83.7% à ne pas rechercher un emploi stable.

7.4.2 Principaux résultats de l'enquête qualitative : qui sont les saisonniers des loisirs et sports de nature ? ³⁴

Des passionnés qui découvrent les loisirs et sports de nature plutôt adolescents et jeunes adultes.

Pour une grande majorité des saisonniers interrogés (15 sur 22), la découverte de la pratique sportive qu'ils encadrent en qualité de professionnels intervient relativement tardivement dans leur trajectoire sportive respective, plutôt vers l'adolescence à partir de 14 ans. Cette entrée « tardive » dans l'activité se traduit par des modalités de pratique

³⁴ Voir Annexes : Tableau 4.

dont les enjeux consistent principalement à se retrouver entre pairs pour se faire plaisir, et à être en contact avec la nature, la dimension compétitive étant souvent absente.

Des pratiquants de loisir sportif de nature devenus des professionnels passionnés, mais aux trajectoires diverses.

Pratiquants passionnés, le loisir sportif de nature va progressivement conduire ces individus à élaborer des stratégies pour que leur loisir sportif ouvre des horizons professionnels, sans pour autant que la question de l'âge apparaisse comme un obstacle.

Tous les saisonniers rencontrés lors de notre enquête possèdent pour caractéristique commune, celle d'avoir placé au cœur d'une dynamique professionnelle leur loisir sportif de nature. Cependant, tous ne disposent pas des mêmes modes d'engagement dans leur activité professionnelle.

On peut schématiquement distinguer quatre types de trajectoire :

1 - Le choix pour les métiers du sport dès l'origine.

Ils sont 8 à avoir opté pour cette stratégie. Tous sont titulaires à minima d'un baccalauréat, excepté 1 d'entre eux qui a échoué aux épreuves du CAP.

4 ont engagé un processus de formation professionnelle dès leur sortie du système scolaire en s'orientant vers un cursus dispensé et validé par le Ministère des Sports.

Les 4 autres saisonniers appartenant à cette catégorie, ont poursuivi des études supérieures dans une filière « Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives ».

2- Le choix d'un double cursus de formation.

Ce second type de trajectoire est commun à 3 autres jeunes.

2 d'entre eux n'avaient pas envisagé à l'origine un « plan de carrière » dans les métiers du sport, mais avaient plutôt privilégié une autre voie en orientant leur parcours universitaire vers la gestion ou le paramédical. Parallèlement, ils ont passé *par passion*, comme ils l'expriment tous les deux, un BEES 1^{er} degré.

On est ici en présence d'individus qui construisent un double parcours de formation qu'ils tentent d'harmoniser et de rendre le plus opérant possible en vue d'une insertion professionnelle durable. Dans leurs parcours, le mode passionnel est bien présent. Cependant, le fait d'exercer un « métier passion » ne peut justifier à lui seul des sacrifices sur le niveau de vie quotidien.

3 - Les métiers des loisirs sportifs de nature comme reconversion.

Pour le cas de la troisième catégorie de saisonniers, le choix d'un investissement dans les métiers des loisirs et sports de nature s'effectue dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Ils sont 9 à s'être livrés à cette trajectoire professionnelle.

Cependant, deux types de motifs incitent à cette reconversion.

Une reconversion suite au poids des déterminants sociaux et familiaux : 2 saisonniers rencontrés n'ont pas pu effectuer « librement » le choix de leur orientation professionnelle, mais ont du suivre un parcours plus en adéquation avec les aspirations de leur groupe social d'origine.

Pour les 7 autres saisonniers appartenant à cette catégorie, il s'agit d'une reconversion liée à un changement d'orientation professionnelle motivée principalement par une inadéquation entre le métier pratiqué et l'épanouissement personnel en situation de travail.

De niveaux de formation très hétérogènes - de non diplômé à titulaire d'un master -, issus de secteurs professionnels variés - bâtiment, immobilier, banque, restauration, commerce, automobile -, ils affirment assez majoritairement une situation de « mal être » ou d'inconfort dans leur situation professionnelle antérieure.

L'ensemble de ces saisonniers inscrit dans un processus de reconversion atteste chacun avec leurs mots, leurs expressions, l'idée d'une *passion*. Celles et ceux ayant été plus particulièrement en souffrance dans leurs activités antérieures opposent d'ailleurs sur un registre binaire ces dernières et leur investissement dans un nouveau métier lié aux loisirs et sports de nature.

4 - Les métiers des loisirs sportifs de nature comme activité secondaire.

Les 2 derniers saisonniers rencontrés sont finalement, assez peu comparables avec tous les autres, hormis sur la question de leur passion pour les sports de nature. En effet, pour chacun d'eux, l'investissement durant la saison dans les loisirs et sports de nature et plus particulièrement dans la plongée, puisque c'est une de leurs caractéristiques communes, correspond à une activité secondaire.

Diplômés de niveau I dans le secteur du commerce et de la communication et dans le domaine de l'informatique, ils sont tous les deux, chef d'une entreprise de services, le premier à Paris, le second à Ajaccio. Leurs motivations ne sont pas d'ordre financier puisque durant les deux mois de saison, l'activité principale de ces deux chefs d'entreprise est momentanément suspendue.

Il ne s'agit donc pas d'une recherche de revenus supplémentaires ou complémentaires. Selon leurs dires, d'ailleurs, cette activité secondaire est bien moins lucrative que leur activité principale. Le choix relève de besoins de satisfaction personnelle.

La nature, la liberté, la mobilité, les relations interpersonnelles et la transmission de techniques comme éléments constitutifs du métier.

A partir de l'analyse du corpus, on distingue quatre principes motivationnels qui semblent organiser le choix d'être saisonnier dans le champ des loisirs et des sports de nature.

1 - La nature.

La nature occupe une place centrale pour l'ensemble des saisonniers dans le choix de leur métier. Pour autant, chacun, avec ses mots évoque cette relation particulière :

environnement naturel, dimension contemplative, nature où l'on s'épanouit, où l'on se ressource, facteur d'équilibre, d'apaisement, etc.

Dans tous les cas, ce n'est jamais, au final, une nature envisagée comme support à des terrains de jeux dont il est question pour ces saisonniers.

2 - Une liberté polyforme.

Tous les saisonniers rencontrés affirment de façon assez générique avoir « *besoin de - cette - liberté* », liberté qu'ils mettent d'ailleurs souvent en regard de l'activité qu'ils encadrent.

Pourtant, lorsqu'on les conduit à préciser leurs pensées, on s'aperçoit finalement que la notion de liberté recouvre des aspects polyformes.

Elle peut s'ériger en contre modèle au style dominant d'une forme de travail conforme à ce qui est attendu par la société. Elle peut alors permettre d'organiser une alternance entre périodes travaillées et temps de vacances. D'ailleurs, certains, n'hésitent pas à recourir à des stratégies qui leur permettent de bénéficier d'aides sociales, principalement en s'inscrivant au chômage. Pour d'autres encore, la liberté est également une question de « *rupture avec le quotidien* ». La liberté, c'est aussi une alternance, non plus entre périodes travaillées et temps de vacances, mais entre deux activités professionnelles différentes.

Enfin, cette notion de liberté, c'est encore, pour d'autres, la possibilité de découvrir différents lieux, de se confronter à l'organisation de différentes structures, de différents modes de management. Dans cette conception de la liberté, il s'agit d'acquérir de nouveaux savoirs faire, lesquels permettront peut être un jour comme le laisse entendre une partie des plus jeunes d'entre eux de créer sa propre structure, de devenir son propre patron.

3 - La mobilité.

On retiendra d'abord que l'ensemble de ces saisonniers évoquent des destinations plus ou moins lointaines, lesquelles impliquent une nécessaire mobilité. Ces dernières sont systématiquement mises en corrélation avec des spots, des sites, des destinations bénéficiant d'une grande notoriété liée aux activités.

Pour bon nombre de saisonniers, la mobilité est un choix délibéré, assumé lié à un mode de vie. Elle autorise alors le voyage, lequel est associé au travail. Pour autant, au-delà de l'apparence, cette notion de choix personnel n'est pas une évidence pour tous. Elle peut, a contrario, être vécue comme une contrainte ou du moins comme une réalité qui s'impose. Pour cet autre groupe de saisonniers, il s'agit donc d'opérer une migration géographique et professionnelle leur offrant l'opportunité de continuer à travailler.

Contrainte ou choisie, la mobilité inspire cependant un ressenti commun, que nous pourrions qualifier de façon générique de « *richesse* ». Cette richesse, c'est un voyage qui permet, selon les cas, la découverte de *nouvelles cultures*, de *nouveaux paysages*, de *nouvelles civilisations*, de *nouvelles langues*, de *nouvelles façons de travailler*, de *nouveaux sites de pratique*, ces nouvelles découvertes n'étant pas exclusives les unes des autres. Elles sont d'ailleurs toujours rappelées au moins par binôme. Nature,

rencontres humaines et enrichissement professionnels sont les éléments centraux de ces nouveaux horizons.

Bien que certain(e)s revendiquent un besoin de mobilité comme nous l'avons précédemment évoqué, au final, il ne semble pas exister chez ces saisonniers de position véritablement tranchée sur la question de la mobilité. On se trouverait face à une « mobilité hybride », répondant tantôt aux aspirations personnelles - voyages privés, découvrir le monde à travers son activité professionnelle, etc. -, tantôt aux lois du marché de l'emploi et au rythme des saisons.

4 - Les relations interpersonnelles et la transmission de techniques.

Une dernière dimension du pilier du métier repose sur les relations interpersonnelles. Il s'agit de tisser et de faire vivre du lien social durant l'activité même, parfois au delà, de faire partager sa connaissance du milieu et celle de l'activité.

D'une façon générale, pour les saisonniers « *C'est une grande satisfaction de pouvoir transmettre* ». Ce côté « enseignement » est d'autant plus affirmé que les saisonniers ont connu une trajectoire associative en tant que pratiquant lors de leur enfance et/ou adolescence.

Le discours n'est pourtant pas unanime au sujet de ces groupes estivaux et on discerne parfois, dans le discours, quelques frustrations.

Des professionnels face à une pluralité de statuts variés durant la saison.

Parmi les 22 saisonniers interrogés, on observe une hétérogénéité des statuts. On peut schématiquement les regrouper en 3 catégories distinctes.

1 - Les saisonniers salariés titulaires d'un contrat de travail.

Ils sont au nombre de 12. La durée des contrats varie entre 2 et 5 mois. C'est l'activité qui semble déterminer la durée de la saison. Les saisonniers salariés dans le domaine de la plongée subaquatique, du tourisme équestre et du canyon le sont généralement pour une durée de 2 mois, tandis que les activités nautiques - en particulier la voile - offrent la possibilité d'une saison plus longue.

Il faut également prendre en considération les caractéristiques de fonctionnement des structures qui les emploient. Dans le cas de la voile, ce sont deux associations sportives, lesquelles sont ouvertes une bonne partie de l'année en dehors de la seule saison estivale. Elles accueillent d'autres usagers que les touristes : les scolaires, les pratiquants loisirs licenciés dans le club, les compétiteurs.

On peut conclure sans trop s'avancer que le choix pour une structure de diversifier ses « clientèles » au-delà du seul segment « touristes » est un facteur favorisant l'allongement des contrats des saisonniers, ces saisonniers venant compléter une petite équipe embauchée et présente à l'année dans l'île³⁵.

³⁵ Dans les deux cas, ces structures associatives disposent de deux salariés permanents.

2 - Les saisonniers prestataires de services.

Cette seconde catégorie regroupe 7 des saisonniers rencontrés. Ces derniers effectuent des prestations de services qu'ils facturent à l'organisation qui les emploie durant la saison estivale. Ces organisations sont, dans le cadre de cette étude, toujours des entreprises et non des associations. Pour 5 de ces saisonniers, les prestations vendues sont en lien avec leur activité principale liée au champ des activités sportives. Ici, l'activité saisonnière s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'entreprise. Faire la saison est intégré dans le planning annuel soit parce que l'objet de l'entreprise est directement liée à l'activité encadrée durant la période estivale, soit parce qu'il s'agit d'un des secteurs d'activités de l'entreprise.

Les 2 derniers saisonniers appartenant à cette catégorie, sont deux chefs d'entreprise. A la différence des précédents, l'entreprise qu'ils dirigent n'a pas d'activité en relation avec les loisirs sportifs de nature - Communication / informatique -. Leurs motivations et investissements ayant été précédemment évoqués, nous ne nous attarderons pas sur leurs profils respectifs, excepté pour dire que l'un comme l'autre sont investis durant l'année dans le secteur associatif de leur activité - la plongée - en qualité de bénévole.

3 - Les saisonniers stagiaires.

La troisième catégorie regroupe des saisonniers en situation de stage. Ils sont 3. Contrairement à tous les autres, ils n'ont pas achevé leurs cursus de formation, pour autant la loi les autorise à encadrer les activités contre rémunération. 2 sont en contrat de professionnalisation et le dernier étudiant en dernière année d'école infirmière. S'il est nourri et logé, en revanche il n'est pas rémunéré. Pour faire face aux dépenses inhérentes à sa formation et pour financer la fin de ses études, le soir il travaille comme plongeur dans un restaurant.

Dans ces 3 cas, on observe un niveau de rémunération relativement faible. Bien que la présence des stagiaires soit peu importante dans le panel des saisonniers que nous avons rencontrés, nous pensons que le ratio (3/22) est inférieur à la réalité. Nous ne possédons pas de chiffres officiels en la matière, mais cette question particulière de la contribution des moniteurs stagiaires mériterait que l'on s'y intéresse de façon plus précise.

Cependant, il semblerait, à la lumière de notre connaissance de ce champ professionnel, que certaines activités soient plus enclines à mobiliser ce type de ressources humaines durant la saison. Une sorte de forme de précarité dans la précarité.

Conclusion sur le gros plan n°2 :

Un univers très masculin. Des saisonniers majoritairement originaires du continent, relativement jeunes et principalement célibataires.

Un impact très marqué de la saisonnalité : une saison très courte.

Saisonniers dans les loisirs et sports de nature : un choix de vie.

Des passionnés qui découvrent les loisirs et sports de nature plutôt adolescents et jeunes adultes.

Des pratiquants de loisir sportif de nature devenus des professionnels passionnés, mais aux trajectoires diverses (reconversion, activité secondaire, choix pour les métiers du sport dès l'origine, etc.)

La nature, la liberté, la mobilité, les relations interpersonnelles et la transmission de techniques comme éléments constitutifs du métier.

Des professionnels face à une pluralité de statuts au cours de la saison.

8 Recommandations normatives : La saisonnalité, entre statut du salarié et organisation des acteurs

Les enquêtes et entretiens organisés auprès des entreprises et des salariés devaient permettre de mieux connaître les acteurs du système, leur organisation éventuelle et surtout leur appréhension de la saisonnalité. Ce diagnostic s'est révélé essentiel pour répondre à la question initiale, celle de la possibilité de mettre en place, au niveau régional, un statut particulier³⁶ pour les travailleurs saisonniers. Empreinte d'une forte générosité, même si on la considère comme limitée au secteur du tourisme, mais aussi de la nostalgie d'une époque où le statut de certains salariés valait protection, cette proposition avait de quoi susciter bon nombre de questions, tant sur le plan économique que juridique.

Sur le plan méthodologique, la rédaction de cette dernière partie s'est appuyée sur l'analyse de la documentation existante mise à notre disposition par les territoires ou les acteurs qui avaient réfléchi à cette problématique, ainsi que sur une série d'entretiens avec les professionnels et institutionnels locaux³⁷.

Nous procéderons tout d'abord à une présentation de la situation actuelle, essentiellement régie par l'action de l'Etat, pour ensuite nous intéresser aux marges de manœuvre dont disposent les territoires.

8.1 La saisonnalité : un cadre juridique national...

8.1.1 ... Qui répond à une situation hétérogène

La saisonnalité, reste une antienne sur le plan juridique, à laquelle pendant longtemps entrepreneurs et salariés ont pallié par leurs propres moyens (Supiot [1998]).

Aujourd'hui l'action de l'Etat se heurte à des fractures territoriales, à l'hétérogénéité des situations sociales et donc des intérêts divergents.

Parmi les salariés, la saisonnalité correspond souvent à une situation de précarité³⁸. Que l'on parle de précarité de l'emploi (Castel [1995], [2003], [2011]) et donc d'une dégradation de la situation du travailleur, due à son état de faiblesse, ou de précarité du travail (Paugam [2000], Aberlin et Moitrier [1996]) fondée sur une absence de reconnaissance et de valorisation, la situation du salarié reste difficile et ne favorise donc pas un épanouissement des hommes et une qualité du travail.

En revanche, pour d'autres, la situation est vécue différemment. La saison est une véritable opportunité soit parce que les salariés concernés ont conscience qu'il s'agit d'une situation temporaire et que ce temps, parfois difficile, va contribuer à améliorer l'ordinaire ou à se procurer les financements nécessaires à la construction d'une nouvelle vie. C'est aussi un moment attendu par bon nombre de salariés qui disposent des diplômes et qualifications indispensables à l'exercice de certaines activités

³⁶ Celui-ci pourrait trouver sa source dans le pouvoir d'expérimentation dévolue à la Collectivité Territoriale de Corse dans le cadre de la loi de 2002.

³⁷ Cf. liste dans l'annexe 2.

³⁸ Celle-ci ressort des nombreuses enquêtes réalisées au niveau territorial pour les institutionnels ou par les syndicats.

(notamment de loisirs sportifs) et qui voient souvent dans la saison le moyen de travailler en satisfaisant une passion.

On retrouve au niveau des entreprises cette complexité. Beaucoup d'entre elles ont adapté leur organisation à cette situation. En jouant sur le niveau de leur offre, au travers notamment de politique de prix (variations périodiques dans le cadre d'opérations de déstockage ou quotidiennes en fonction de la demande) ou de manière plus classique en augmentant leur gamme de produits et leur communication. D'autres, avant tout préoccupées par la gestion de la ressource humaine vont chercher dans l'organisation de la mobilité, expérience et innovation ou plus simplement à pallier les réticences de la main d'œuvre locale. Pour ces entrepreneurs, la saisonnalité n'est pas un souci mais simplement une question d'adaptation. Le problème peut en revanche apparaître pour ceux qui désirent en premier lieu, fidéliser leurs salariés pour améliorer la qualité de leurs prestations, ou se prémunir contre des difficultés d'embauche future. Ces impératifs ne peuvent être résolus que dans la durée et les amènent à chercher des solutions individuelles et des réponses dans l'évolution du contrat de travail.

L'analyse de ce type de demande³⁹ nécessite auparavant de bien comprendre le cadre national qui régit le contrat du saisonnier et les objectifs poursuivis par le législateur.

8.1.2 ... Par des objectifs très ciblés

Pour le législateur, il n'y a pas d'appréhension globale de la saisonnalité qui reste une période de travail classique. Conscient toutefois des difficultés de certains salariés et sensible aux arguments des chefs d'entreprises, il est intervenu par petites touches pour créer, non pas un statut mais un régime particulier. Visant à satisfaire différents objectifs qui peuvent sembler contradictoires, il va tout à la fois répondre aux besoins des employeurs tout en s'efforçant de préserver la situation des salariés :

Les mesures bénéficiant directement aux chefs d'entreprise :

Il n'existe pas de définition légale des emplois saisonniers. Celle-ci découle des circulaires de 1990 et de 1992, toujours reprises par la jurisprudence (Cass. 12 octobre 1999 ; Cass. 9 mars 2005)⁴⁰. Ces textes y voient « des emplois visant à pourvoir des travaux normalement appelés à se répéter à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectif et effectués pour des entreprises dont l'activité obéit à des variations d'activité, régulières, prévisibles, mais indépendantes de la volonté des employeurs et des salariés ». Cette définition relativement contraignante vise à éviter les abus dans l'utilisation d'un contrat, qui s'il n'autorise pas tous les ajustements, va permettre au chef d'entreprise de s'adapter aux évolutions de la saison et de la clientèle en prolongeant en cas de besoin les contrats sans respecter les délais de carence habituels (art L.1244-1 du code du travail). Cette mesure, dérogoratoire du

³⁹ Elle émane en Corse, notamment du Cercle des grandes maisons corses et a motivé la demande d'étude de l'agence du Tourisme de la Corse.

⁴⁰ Sur ces différents points Cf. Jarry JJ, *La saison un particularisme contraignant*, in Juristourisme n° 125, novembre 2010 p. 39.

droit commun, va donner à l'entreprise une certaine flexibilité dans la gestion de son personnel. Cet élément est complété par un avantage financier permettant à l'entreprise de ne pas verser d'indemnité de fin de contrat (art. L.1234-8 à 1234-10 du code du travail). L'économie de 10% du salaire est justifiée par les difficultés de secteurs (tourisme, agriculture, etc.) fortement soumis aux aléas de la saison mais aussi très certainement, à la volonté du législateur d'alléger le coût du travail, dans un secteur où la dissimulation reste encore importante.

Les mesures en faveur des salariés :

Cette volonté d'assurer la flexibilité de l'entreprise peut sembler contradictoire avec le souhait de diminuer la précarité du salarié. Celle-ci s'appuie tout d'abord sur un volet financier et donc une indemnisation du chômage relativement intéressante, puisque depuis le 1^{er} juin 2011, les personnes dont l'activité était considérée comme saisonnière sont désormais indemnisées dans les conditions du régime général : *un jour cotisé donnant droit à un jour d'indemnisation*⁴¹.

Elle se prolonge ensuite dans un volet organisationnel, en donnant la possibilité aux employeurs de se regrouper sous forme associative. Cette structure permet au salarié de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée et d'un employeur unique, l'association, qui le mettra ensuite à disposition de ses différents adhérents en fonction de leurs besoins. Elle donne encore aux chefs d'entreprises membres du groupement la possibilité de fidéliser leur main d'œuvre et donc de gagner en qualité. Mais ce système semble taillé pour des territoires qui ont des besoins en personnel alternés et peu de chefs d'entreprises interrogés y ont vu une solution locale. D'autre part, cette organisation repose sur une grande polyvalence des salariés et surtout sur une acceptation de la mobilité, nourrie par une politique de formation qui ne semble pas correspondre aux profils des salariés locaux, tels qu'ils ressortent de l'enquête diligentée.

Ces insuffisances et ces inadaptations, dues tout autant à leur caractère généraliste qu'à une volonté de satisfaire l'ensemble des acteurs, permettent de mieux comprendre que les territoires cherchent à faire émerger des solutions plus personnelles.

8.2 La saisonnalité : quelles réponses territoriales ?

La demande de création d'un CDI saisonnier est apparue en Corse depuis quelques années. Ce statut qui, nous l'avons vu, n'existe pas au niveau national pourrait être créé sur la base du pouvoir d'adaptation réglementaire dont dispose la région.

Ce CDI, censé résoudre les problèmes de précarité des salariés, mais aussi répondre aux besoins des employeurs par la fidélisation des employés, nécessite un investissement financier de la collectivité territoriale. Elle doit en effet, à l'issue d'une période d'environ 8 mois d'ouverture et d'un mois de congés payés, prendre le relais de l'employeur pour que le salarié puisse continuer à être rémunéré.

⁴¹ Il est néanmoins nécessaire d'avoir cotisé durant 4 mois, soit 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail sur une période de 28 mois pour les personnes âgées de moins de 50 ans ou sur 36 mois pour les plus de 50 ans. Cette durée sera difficilement atteinte pour beaucoup de saisonniers du tourisme.

Au-delà de l'investissement financier, qui reste une problématique politique, la proposition de CDI saisonniers semble en contradiction flagrante avec certains résultats de l'enquête. Celle-ci a tout d'abord montré que 53% des saisonniers sont des non résidents : donc toute mesure obligatoirement généraliste, touchant tous les saisonniers sans considération de domiciliation « profiterait » en grande partie aux non résidents, créant peut être des effets d'aubaine déséquilibrant pour le marché du travail local⁴². Les résultats obtenus permettent encore d'affirmer que les saisonniers locaux sont soit étudiants (35, 8%), soit chômeurs (34,3%), là encore, le CDI saisonnier paraît inadapté puisqu'il semble surtout formaté pour des salariés engagés dans un processus de professionnalisation qui ont déjà fait des choix de vie. En Corse, pour une grande partie des saisonniers, il s'agit d'une période transitoire, d'un passage plus ou moins obligé en attendant des jours meilleurs. Enfin, l'enquête démontre que la grande majorité des saisonniers (70%) ne souhaite pas se former, or le CDI saisonnier repose, tant pour des raisons financières, que pour des nécessités de professionnalisation sur une large part de formation.

Cette proposition novatrice ne semble donc pas correspondre aux besoins locaux. Il reste à analyser l'état des expérimentations pour ensuite examiner les solutions mises en œuvre dans d'autres régions touristiques françaises.

8.2.1 En Corse : entre annualisation et pérennisation

Compte tenu de ces contraintes intrinsèques au saisonnier, la région a vu se développer deux types d'initiatives :

L'une, conduite au sein de la commission paritaire hôtellerie (et donc à l'initiative des représentants des employeurs et des salariés) vise à transformer les CDD en CDI au travers d'accords d'annualisation du temps de travail. Ces travaux ont commencé il y a plusieurs mois mais nous n'avons pu obtenir de bilan de la situation. Nous n'avons pas, d'autre part, retrouvé trace de ce type d'expérimentation dans d'autres régions.

L'autre, plus classique menée par un ensemble de partenaires (maison de l'emploi, Pôle emploi, ATC, etc.) visant à utiliser le cadre juridique et les dispositifs de soutien économiques existants pour proposer une aide financière à la pérennisation du contrat en échange d'un engagement des entreprises. Disons tout d'abord que ce dispositif est tout récent et qu'il correspond à un cadre que l'on retrouve dans de nombreuses régions touristiques. Il était au départ assez ambitieux puisqu'à titre expérimental, il devait tout de même permettre de pérenniser 50 emplois dans un cadre relativement précis, résumé dans le tableau ci-dessous :

⁴² D'autre part, ce type de mesure pourrait tomber sous le coup de l'article L. 1131-1 du code du travail interdisant les mesures discriminatoires.

Bénéficiaires	Conditions générales	Conditions financières
Entreprises hôtelières de moins de 50 salariés dont la période d'ouverture > 7 mois	Les entreprises bénéficiaires doivent : <i>Conclure un CDI</i> <i>Etablir un plan de formation</i> <i>Adhérer à une charte de l'emploi</i> <i>Maintenir les postes aidés pendant 3 ans</i>	Aide maximale de 11 000 euros/poste pour 3 ans

Le dispositif réellement mis en place pour 2011/2012 n'a en fait concerné que 11 entreprises pour 20 emplois engagés dans ce dispositif de pérennisation. Le système porté par l'Agence du Tourisme de la Corse permet aux entreprises engagées d'ajouter au financement du Contrat Initiative Emploi, une aide régionale, soit comme prévu un maximum de 11 000 euros par emploi sur 3 ans. Là encore, le manque de recul ne peut que nuire à l'analyse. Les gestionnaires du dispositif sont malgré tout satisfaits, au regard de la qualité des emplois pérennisés. Ils estiment que la faiblesse des demandes est essentiellement due aux difficultés et incertitudes de la phase de lancement.

Nous pouvons toutefois remarquer :

- que la mesure repose en grande partie sur des aides financières qui peuvent s'arrêter ;
- que l'ensemble des demandes provient de l'Extrême-sud et donc que le travail d'accompagnement et d'organisation sur le terrain est essentiel⁴³.

Ces considérations se retrouvent dans d'autres régions qui, sans nier le poids des aides financières ont mis l'accent sur la nécessité d'une contractualisation plus forte.

8.2.2 Des régions qui parient sur l'engagement des tous les acteurs

De l'engagement informel à un traitement différencié des saisonniers

Dans chacune des régions (Arcachon, Pays Basque, Anjou, Ardèche, Dordogne,) appliquant des dispositifs similaires à celui que nous avons décrit précédemment, les entreprises concernées ont signé une charte⁴⁴. Toutes les chartes sont construites sur le même schéma. Basées sur le volontariat, elles reprennent les grands principes du droit du travail tout en mettant l'accent sur l'engagement et la responsabilisation informelle des acteurs concernés par l'opération : entreprises, salariés et territoire. ***Ce processus de responsabilisation sociale s'efforce d'introduire des obligations morales réciproques et de positionner la quasi pérennisation de l'emploi de la part de l'entreprise contre le devoir de fidélisation du salarié.***

⁴³ Ce territoire, à l'initiative de la Maison de l'emploi a entamé un travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et dispose d'un club de dirigeants HCR. Ce travail permet bien sur une sensibilisation forte et facilite les initiatives nouvelles.

⁴⁴ Les employeurs du sud Corse engagés dans la mesure ont eux aussi signé le même type de charte.

En nous fondant sur la charte du Bassin d'Arcachon, nous retraçons dans le tableau ci-dessous les obligations principales de chacun des acteurs :

ENTREPRISES	<p>Recrutement : Donner des informations sur le contrat, le poste, donner rapidement sa décision.</p> <p>Prise de poste : Présenter l'environnement et le poste de travail, mettre en place un système de référent, prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail.</p> <p>Exercice professionnel : Respect des conditions légales, respect des conditions d'hébergement réglementaires.</p> <p>Intersaison : développer la fidélisation au travers d'un système de pré embauche, soutenir les politiques institutionnelles (formation, etc.)</p>
SALARIES	<p>Recrutement : rester joignable en avant saison, donner une réponse rapide/au poste proposé, respect de la parole donnée, pas de désistement abusif.</p> <p>Exercice professionnel : respect du contrat et de la jurisprudence (tenue)</p>
TERRITOIRES	<p>Aider à l'accueil des saisonniers migrants, aider à dynamiser localement l'image de l'emploi saisonnier, promouvoir les besoins de formation spécifiques.</p> <p>Prendre en compte les besoins des différentes catégories de saisonniers : jeunes migrants expérimentés, saisonniers qualifiés, migrants ou non, jeunes issus du bassin, adultes résidents habituels.</p>

Au-delà des caractéristiques communes signalées, cette charte se caractérise par le détail des obligations « imposées » aux acteurs, mais aussi par la nécessité pour le territoire d'appliquer un traitement différencié aux différentes catégories de saisonnier. Si la distinction en termes de niveau d'expérimentation semble classique, nous sommes en revanche plus réservés pour tout ce qui pourrait s'apparenter à une approche identitaire (*migrants, jeunes issus du bassin*). **En effet, si la justification sociale et politique de cette analyse semble acquise, les dispositifs législatifs existants ne permettent pas de la valider et donc d'appuyer une politique publique sur ces catégorisations.**

De la charte à l'accord collectif

Tenant compte des limites des engagements informels, certains territoires ont développé des dispositifs expérimentaux intéressants impliquant un plus fort engagement des acteurs. Nous nous arrêterons sur deux d'entre eux :

Le premier concerne la région Rhône-Alpes qui, en la matière, a toujours démontré ses capacités d'innovation. Elle s'est engagée depuis 2007 dans un dispositif lourd de VAE des saisonniers (financé par le FSE et la région), permettant aux salariés concernés d'accéder à un diplôme ou une certification. **Mais là encore, compte tenu de la réticence des salariés interrogés au dispositif de formation (voir 1^{er} partie) le système ne semble pas transposable en l'état en Corse.**

Le deuxième concerne un territoire beaucoup plus restreint, mais lui aussi soumis à des problématiques fortes en matière d'emploi et de saisonnalité. 25 communes de la Drôme et de l'Isère réunies dans le cadre d'un contrat de développement (Rhône-Alpes, Royan Vercors) ont signé un accord collectif local et interprofessionnel (le procédé est relativement récent, issu d'une loi de 2008).

D'une manière générale, cet accord vise à sécuriser les parcours professionnels des saisonniers et pluriactifs, à faciliter les démarches d'embauche et de fidélisation des employeurs (nous retrouvons ici l'esprit de la charte précédente).

Sur un plan plus pratique, ces objectifs seront atteints en utilisant le dispositif existant du contrat d'intermittence (CDI alternant des périodes travaillées et non travaillées) : le salarié s'engage donc dans le cadre d'un CDI et l'employeur lui verse une prime d'intermittence. Celle-ci sera dégressive, puisque l'accord vise en parallèle la construction d'une organisation permettant de conclure deux CDI par salarié et donc de développer la pluriactivité. ***Ce type d'accord en tout ou partie pourrait être utilisé en Corse.***

Conclusion :

Ces différents exemples démontrent que la recherche de solutions ne passe pas obligatoirement pas la construction d'un statut, dont le caractère protecteur reste d'ailleurs tributaire de l'activité économique, mais plutôt d'une savante alchimie entre choix politique (si l'activité touristique est essentielle au développement, la formation ne doit plus être l'accessoire d'un contrat, un moyen d'occuper les salariés mais une composante d'un véritable parcours professionnel), engagement des salariés (le tourisme ne doit plus être considéré comme une activité à durée déterminée en attendant mieux) et volonté des entreprises (l'évolution impose de sortir d'un certain égoïsme voire d'un archaïsme, tant en matière d'organisation des acteurs que de gestion du personnel).

9 Bibliographie

Aberlin J., Moitrier J. (1996), *Enquête sur les conditions de vie et de santé des travailleurs saisonniers*, rapport au Conseil National du Tourisme.

Aguilo E., Sastre. A. (1984): « La estacionalidad del turismo en Baleares », *Revista Estudios Turisticos, primavera 1984*.

Autes M. (2000), « Trois figures de déliaison ». in S. Karsz [Dir], *L'exclusion, définir pour en finir*, Dunod, Collection Pratiques sociales, pp ; 81-98, Paris.

Ball R.M. (1987) « Seasonality : a Problem for Workers in the Tourism Labour Market », *The Service Industries Journal*, Volume 8, Issue 4.

Ball R.M. (1989), « Some aspects of tourism. Seasonality and local labour market », *Area*, vol. 21, n°1, March, pp. 35-45, Wiley-Blackwell.

Bar-On R. (1975), *Seasonality in Tourism*, London, The Economic Intelligence Unit.

Baudelot C. (2011), « L'héritage contre le mérite », in Rosanvallon P. [Dir], *Refaire société*, Seuil, Coll La république des Idées, Paris: 49-63.

Baudrillard J. (1970), *La société de consommation*, Folio Essais, Paris.

Bender O., Schumacher K.P. & Stein D. (2005), « Measuring seasonality in Central Europe's tourism : how and what ? », 10th International conference on information & communication (ICT) technologies in *Urban Planning and spatial development and impacts of ICT in physical space*, pp. 303-309.

Berlet P. (2011), « *Management des loisirs et sports de nature* », Mémoire de master 2ème année Università di Corsica.

Berthelot L., Corneloup J. [Dir] (2008), *L'itinérance, du tour aux détours. Figure contemporaine des pratiques récréative de nature*, Ed. du Fournel, Coll Sportnature.org, L'Argentière La Bessée.

Bessy O. (2008), *Sports, Loisirs, Tourisme et développement durable des territoires*, PUS, Voiron.

Blau P. (1964), *Exchange and power in social life*, New-Jersey, Transaction Publishers.

Bosma H., Peter R., Siegrist J. & Marmot M. (1998), Two Alternative Job Stress Models and the Risk of Coronary Heart Disease, *American Journal of Public Health*, vol.88, p.68-74.

Bouhaouala M., Chifflet P. (2001), « Logiques d'action des moniteurs de sports de pleine nature : entre passion et profession », *Revue Staps*, n°56.

Bresson M. (2010), *Sociologie de la précarité. Domaines et approches*, Armand Colin, Paris, 2^{ème} édition.

Butler R.W. (2001), « Seasonality in Tourism : issues and Implications » in Baum T., Lundtorp S. [Dir.] *Seasonality in Tourism*, Pergamon.

Castel R. (1995), *La métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Collection L'espace du politique, Paris.

Castel R. (2003), *L'insécurité sociale ; qu'est ce qu'être protégé ?* La république des idées, Seuil.

Castel R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Seuil, Collection La République des idées, Paris.

Castel R. (2009), *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Seuil, Collection La couleur des idées, Paris.

Castel R. (2011), Les ambiguïtés de la promotion de l'individu, *Refaire Société*, La république des idées, Seuil.

Colle R., Moisson V. (2007), « *L'impact du stress professionnel et du déséquilibre effort/récompense sur l'intention de départ des infirmières* », XVIII^e Congrès de l'AGRH, Fribourg.

Colle, R. (2006), *L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés : le rôle du sentiment d'auto-détermination*, Thèse de doctorat.

Collectif (2004), Des territoires et des hommes, *Cahier Espaces*, Ed Espaces, tourisme et loisir, Paris.

Copeland Brian R. (1991), « *Tourism, welfare and de-industrialization in a small open economy* », *Economica New series*, Vol. 58, n° 232, pp. 515-529.

Corden W. Max (1984), « *Booming sector and Dutch disease economics : survey and consolidation* », *Oxford Economic Papers, New series*, Vol. 36, n°3, pp. 359-380.

Corden W. Max, Neary Peter J. (1982), « *Booming sector and de-industrialization in a small open economy* », *The Economic Journal*, Vol. 92, n° 368, pp. 825-848.

Dethyre R. (2007), *Avec les saisonniers. Une expérience de transformation du travail dans le tourisme social*, La Dispute, Paris.

Drancourt C. N. (1992), « *L'idée de précarité revisitée* » *Travail et Emploi*, n°52.

Dufrein J.B., Le Floch P. (1999), *Les accompagnateurs en montagne dans l'Isère*, DDJS 38.

Dumazedier J. (1962), *Vers une civilisation des loisirs*, Seuil, Paris.

Favre A. (2011), « *Moniteurs de plongée, une vocation ?* », *Octopus*, n°7, avril-juin, pp. 48-53.

Fernandez-Morales A. (2003), « *Decomposing seasonal concentration* », *Annals of Tourism Research*, Vol. 30, N°.4, pp.942-956.

Fiduciaire Corse Audit & ORFIS (2004), *Etude sur les conditions de développement de l'économie du sport*, Rapport à l'Agence de Développement Economique de la Corse, Ajaccio.

Glee C., Roger A. (2007), « Attractions et fidélisation de la Main d'œuvre dans les secteurs du BTP et de l'Hôtellerie-restauration : le paradoxe de la rareté », XVIII^e Congrès de l'AGRH, Fribourg.

Guibert C., Slimani H (2011), *Emplois sportifs et saisonnalités. L'économie des activités nautiques : enjeux de cohésion sociale*, L'Harmattan, Coll Logiques sociales, Paris.

Hartman R. (1986), « Tourism, seasonality and social change », *Leisure Studies*, 5(1), pp. 25-33.

Hazari B., Nowak J.J. (2003), « Tourism, guests workers and residents immiserization », *The Journal of developing areas*, vol. 36, n°2.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in work organizations. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (pp. 41– 61). New York: Dekker.

Hollet S. (2006), « Une application du modèle de déséquilibre « effort-récompense » à la compréhension des comportements de retrait des commerciaux », 18^{èmes} Journées Nationales des IAE, Montpellier.

Honta M. (2010), *Gouverner le sport. Action publique et territoires*, PUS, Voiron.

ICSOS consultant (2004), *Structure et dynamique de l'emploi des APPN en Corse*, Rapport à la Collectivité Territoriale de Corse, Ajaccio.

Jolliffe L., Farnsworth, R. (2003), « Seasonality in tourism employment: human resource challenges », *Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 15. n°6, pp. 312-316.

Juristourisme n°138, pp. 19 à 36.

Karasek R., Baker D., Marxer F., Ahlbom A. & Theorell T. (1981), *Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men*, *American Journal of Public Health*, vol.71, n°7, pp.694-705.

Karasek R. A. (1979), « Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285-308.

Karsz S. [Dir] (2000), *L'exclusion, définir pour en finir*, Dunod, Collection Pratiques sociales, Paris.

La Gazette Officielle du Tourisme, n° 2148, 8 février 2012.

Le Pors A. (1999), *Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme*, Rapport au Secrétariat d'Etat au Tourisme, Paris.

Lee C., Moreo P. (2007), « What do seasonal lodging operators need to know about seasonal workers? », *International Journal of Hospitality Management*, 26 (1), pp. 148–160.

Lundberg C., Gudmundson A. & Andersson T. D. (2009) « Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empiric ally on seasonal workers in hospitality and tourism », *Tourism Management*, 30, pp. 890–899.

Lundtorp S. (2001), « Measuring Tourism Seasonality », in *Seasonality in Tourism*, Edited by Tom Baum and Seven Lundtorp, Pergamon, pp. 23-50.

March J.G., Simon H. A. (1958), *Organizations*, New York, Wiley.

Marshall K. (1999), « Seasonality in employment, Perspectives », *Statistics Canada*, Ottawa, Spring, pp.16.22.

Martel L. (2010), Les politiques d'insertion par le sport du MJS entre 1981 et 2002. Analyse comparée de deux publics : les jeunes des quartiers et les personnes handicapées, *Connaissances et Savoirs*, Collection Sciences humaines et sociales, Paris.

Martel, L., Clément J. P. (2009) « Mission de service public - marchandisation des activités : le cas des sports nature en Corse » in Guibert. C, Loirand.G & Slimani. H [Dir], *Le sport : entre intérêts publics et appropriations privées*, L'Harmattan, coll «Sports en société», Paris, pp. 47-60.

Martel, L. (2008). « La politique de mise en tourisme des sports de nature et le développement durable en Corse : disjonction entre discours et action publique », in Bessy O., *Sport, loisirs, tourisme et développement durable des territoires*, PUS, Voiron, pp. 134-151.

Martel, L. (2010a) « Loisirs et sports de nature : à la recherche d'une improbable équité ? Essai d'analyse sur l'action publique locale et ses conséquences », in Maupertuis MA [Dir], *La Corse et le développement durable : que peuvent nous apprendre les sciences sociales ?* Edition Albiana, Ajaccio, pp. 143-152.

Mauger G. (2001), « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », in *Actes de la recherche en Sciences sociales*, n° 136-137, pp. 5-14.

Mauger G. (2001a), « Précarisation et nouvelles formes d'encadrement des classes populaires », in *Actes de la recherche en Sciences sociales*, n° 136-137, pp. 3-4.

Memento Social (2011), Ed. Francis Lefebvre.

Mobley W. H., Griffeth R.H., Hand H. H. & Meglino B.M. (1979), « Review and conceptual analysis of the employee turnover process », *Psychological Bulletin* n° 86, pp.493–522.

Mourdoukoutas P. (1988) « Seasonal employment, Seasonal Unemployment and Unemployment Compensation. The Case of the Tourist Industry of the Greek Islands » *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 47, n°3, July.

Nadal J.R., Font A. R. and Rossello A.S. (2004), « The economic determinants of seasonal patterns », *Annals of Tourism Research*, Vol.31, n° .3, pp. 697-711.

Neveu J.P. (1996), *La démission du cadre d'entreprise. Etude sur l'intention de départ volontaire*, Economica, Paris.

Niedhammer I., Siegrist J., Landre M. F., Goldberg M. & Leclerc A. (2001), Etude des qualités psychométriques de la version française du modèle du déséquilibre Efforts/Récompenses, *Revue épidémiologie et santé publique*, 48, pp. 419-437.

Nowak J. J., Sahli M. (1999), « Boom touristique et bien-être dans une petite économie ouverte », *Revue d'Economie Politique*, n°5, pp.729-749.

Nowak J. J., Sahli M. (2005), « Migration, unemployment and net benefits of inbound tourism in a developing country », *Nota di Lavoro n°148.2005*, Fondazione Eni Enrico Mattei.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2010), « *Développements et défis dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme* », Forum de dialogue mondial sur le secteur de l'hôtellerie-restauration et du tourisme, Genève.

Paillé P. (2006). « *L'influence de l'implication au travail et des comportements de citoyenneté organisationnelle sur l'intention de retrait* », *Revue européenne de psychologie appliquée*, vol. 56, n°2, pp.139-149.

Paugam S., Duvoux N. (2008), *La régulation des pauvres. Du RMI au RSA*, PUF, Collection Quadrige, Paris.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF, Collection Quadrige, Paris.

Paugam S. [Dir] (1996), *L'exclusion, l'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF.

Pociello C. (1999), *Sports et sciences sociales. Histoire, sociologie et prospective*, Vigot, Coll. Repères en EPS, Paris.

PRNSN (2008), *Enquête sur les éducateurs déclarés en sports de nature*, Voiron, Ministère des sports.

Rey, D., Martel, L. *Sport et société en Corse de 1945 à nos jours*, Anthologie II, Albiana, Ajaccio, 2009.

Robinson S. L. (1996), « Trust and breach of the psychological contract », *Administrative science quarterly*, 41, pp. 574-599.

Sassi, N. Neveu, J-P. (2010), « Traduction et validation d'une nouvelle mesure d'épuisement professionnel : le Shirom-Melamed Burnout Measure », *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 42, Issue 3, pp. 177-184.

Shirom, A., Melamed, S. (2006), « A comparison of the construct validity of two burnout measures among two groups of professionals », *International Journal of Stress Management*, 13(2), pp. 176-200.

Siegrist J. (1996), « Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, pp. 27-43.

Simeoni M. (2007), *Rapport d'étude diagnostic portant sur les activités de loisirs physiques et de pleine nature*, Rapport à l'Agence du Tourisme de la Corse, Bastia.

SNAPEC (2009), *Enquête métier : Mieux connaître les professionnels des sports de nature – BEES Escalade*.

Sobry C. [Dir] (2005), *Tourisme sportif*, Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

Supiot A. (dir.) (1998), *Le travail en perspectives* LGDJ.

Vergori A.S., Zamparini L. (2004): « Tourism seasonality in a peripheral italian region: statistical and econometric analysis », *Progetto di ricerca di interesse nazionale, Capabilities dinamiche tra organizzazione d'impresa e sistemi locali di produzione*.

Viard J. (2002), *Le sacre du temps libre. La société des 35 heures*, L'aube intervention, La Tour d'Aigues.

Wanhill S. R. C. (1980): « Tackling seasonality: a technical note ». *International Journal of Tourism Management*, December, pp. 243-245.

Références Internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI00002222172&idSectionTA=KALISCTA000017577659&cidTexte=KALITEXT000017577657&idConvention=KALICONT000017577652&dateTexte=29990101&fastReqId=989877987&fastPos=1>

Convention collective des activités équestres

<http://www.le-site-cheval.com/convention/>

Convention collective des métiers du golf

http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=C3C7433DF6999EB800AB1FB39EF6FBAB.tpdjo14v_2?idConvention=KALICONT000005635559&cidTexte=KALITEXT00005670227&dateTexte

10 Annexes

Annexe 1 : relative au gros plan n°2

Tableau 1 : Répartition des organisations de loisirs et sports de nature – Sources DRJSCS 2010.

	Corse du Sud	Haute-Corse	Total
Société Act Maritimes	59	27	86
Société Act Terrestres	35	28	63
Société Act Aériennes	2	1	3
Sous Total 1	96	56	152
Asso Act Maritimes	45	28	73
Asso Act Terrestres	24	58	82
Asso Act Aériennes	2	4	6
Sous Total 2	71	90	161
TOTAL	167	146	313

Tableau 2 : Liste des personnes enquêtées.

	Date	Sexe	Age	Type entretien	Durée	Activités	Secteur
1	01/09/2011	H	50	Face à face	25mn17	Plongée	Entreprise
2	01/09/2011	H	21	Face à face	22mn44	Plongée	Entreprise
3	02/09/2011	F	33	Face à face	28mn49	Plongée	Association
4	03/09/2011	H	21	Face à face	30mn37	Voile	Association
5	03/09/2011	F	23	Face à face	48mn03	Voile	Association
6	04/09/2011	H	42	Téléphone	40mn20	Canyon	Entreprise
7	05/09/2011	F	27	Téléphone	32mn13	Equitation	Entreprise
8	05/09/2011	F	25	Téléphone	21mn46	Equitation	Entreprise
9	06/09/2011	H	33	Téléphone	41mn30	Plongée	Association
10	06/09/2011	F	28	Téléphone	43mn11	Plongée	Association
11	09/09/2011	H	27	Téléphone	48mn19	Canyon	Entreprise
12	10/09/2011	H	34	Téléphone	27mn38	Canyon	Entreprise
13	12/09/2011	H	24	Téléphone	31mn17	Canyon	Entreprise
14	12/09/2011	H	26	Face à face	44mn19	Canyon	Entreprise
15	13/09/2011	H	23	Téléphone	33mn45	Plongée	Association
16	21/09/2011	H	25	Téléphone	25mn11	Voile	Association
17	26/09/2011	H	48	Téléphone	36mn10	Voile/Kayak/Rando péd	Entreprise
18	26/09/2011	F	35	Téléphone	53mn45	Randonnée pédestre	Entreprise

Encadré 1 : Thèmes abordés lors des entretiens.**Guide des entretiens semi-directifs**

Thème 1 : Identité du répondant : Age / Professions des parents / Lieu d'origine / Saison & activité

Thème 2 : Trajectoire & dynamique : d'une pratique sportive à une profession sportive

Sous thème 2-1 : Socialisation à la pratique : Où ? Quand ? Comment ? Avec qui ? Dans quelle(s) structure(s) ? Synthèse des différentes expériences

Sous thème 2-2 : Moment du choix de l'envie de professionnalisation / Motivations & raisons / Stratégies de formations / Objectifs / Positions parentales

Thème 3 : Votre statut de saisonnier : Sur ce contrat / Gestion de votre vie professionnelle / Paye / Convention collective / Vie extra professionnelle / Liens sociaux

Thème 4 : Vous et la précarité

Sous thème 4-1 : Emploi incertain

Ne peut prévoir durablement son avenir professionnel

Ne peut assurer durablement sa protection sociale

Sous thème 4-2 : Niveau de vie incertain

Se loger, s'alimenter, se soigner

Accès aux crédits

Sous thème 4-3 : Difficultés d'accès à la consommation

Thème 5 : Vous, demain : comment envisagez vous votre avenir ?

Thème 6 : Drogue et alcool

Thème 7 : Vos activités physiques et sportives dans votre quotidien hors saison

Tableau 3 : Liste des participants au Focus Groupe.

	Sexe	Age	Activités	Structure été 2011	Lieu	Lieu résidence	Ancienneté
1	H	21	Plongée	Entreprise	2A	2A	2 ans
2	H	20	Plongée	Entreprise	2A	2A	1 an
3	H	56	Plongée	Entreprise	2A	2A	4 ans
4	H	35	Plongée	Entreprise	2A	2A	2 ans

Encadré 2 : Liste des thèmes abordés lors du focus Groupe.

Guide de l'entretien du Focus Group
Thème 1 : La plongée subaquatique, c'est quoi pour vous ? Synthèse des différentes expériences personnelles
Thème 2 : Formation BEES 2 ^{ème} degré : Motivations & raisons / Stratégies de formations / Objectifs ?
Thème 3 : Précarité
<i>Sous thème 4-1</i> : Emploi incertain
Ne peut prévoir durablement son avenir professionnel
Ne peut assurer durablement sa protection sociale
<i>Sous thème 4-2</i> : Niveau de vie incertain
Se loger, s'alimenter, se soigner
Accès aux crédits
<i>Sous thème 4-3</i> : Difficultés d'accès à la consommation
Thème 4 : Votre statut de saisonnier : Sur ce contrat / Gestion de votre vie professionnelle / Paye / Convention collective / Vie extra professionnelle / Liens sociaux
Thème 5 : Vous, demain : comment envisagez vous votre avenir ?

Tableau 4 : Portraits synthétiques de 22 saisonniers.

N°	Situation familiale	Sexe	Age	Lieu résidence	Statut durant saison	Statut après saison	Autre(s) formation(s)
A	Célibataire+2enfants adultes	H	50	75	Prestations	Travailleur indépendant	Communication / commerce
B	Célibataire	H	21	2B	Contrat de professionnalisation	Idem + pompier volontaire	Bac
C	Mariée	F	33	Egypte	Salariée	Salariée autre structure	BTS « action commerciale »
D	Célibataire	H	21	62	Salarié	« Chômeur pour voyager avec mon bateau »	Bac / Skipper
E	Célibataire	F	23	74	Stagiaire salariée	Fin de formation	DE Infirmière
F	Marié +2enfants	H	42	75	Prestations	Salarié en CDI	Bac
G	Célibataire	F	27	78	Salariée	« Petits boulots en attendant »	Master Dvpt Territorial
H	Célibataire	F	25	75	Salariée	Voyage Equitation en Australie	BTS « immobilier »
I	Marié +2enfants	H	33	67	Prestations	Chef d'entreprise	L3 Staps
J	Célibataire	F	28	87	Salariée	Salariée autre	Bac « ostéopathie

						structure	animale
K	Célibataire	H	27	31	Salarié	Prof EPS contractuel	Maitrise Staps
L	Vie maritale	H	34	29	Prestations	Chef d'entreprise	Bees judo / Travailleur acrobatique
M	Vie maritale	H	24	25	Salarié	Etudiant	Master Staps
N	Célibataire	H	26	31	Salarié	Salarié autre structure	L3 Staps
O	Célibataire	H	23	54	Stagiaire non payé	Etudiant	Élève infirmier
P	Célibataire	H	25	2B	Salarié	Voyage surf	« CAP raté »
R	Célibataire	H	48	2A	Prestations	Travailleur indépendant	Non
S	Célibataire	F	35	04	Prestations	Travailleur indépendant	2 maitrises SHS Ecole de journalisme
T	Célibataire	H	21	2A	Prestations	Entreprise individuelle/ fin TC 2 ^{ème} degré BEES	Bac+4 en gestion
U	Célibataire	H	20	2A	Salarié	Chômage / fin TC 2 ^{ème} degré BEES	DUT GEA
V	Marié +2enfts	H	56	2A	Salarié	Travailleur handicapé / fin TC 2 ^{ème} degré BEES	CAP & BEP mécanique
W	Marié +2enfts	H	36	2A	Salarié	Chef d'entreprise / fin TC 2 ^{ème} degré BEES	Ingénieur informatique

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

NOMS	FONCTIONS	DATES
Alain DESCATOIRE	DIRECCTE Ajaccio	février 2012
Laurence GIRASCHI	Maison de l'emploi Porto-Vecchio	février 2012
Jean-Louis MORETTI	Agence du Tourisme de la Corse	mars 2012
Veronique VALENTINI	OT Bastia	mars 2012
Nathalie VIDONI	Restauratrice Porto-Vecchio	mai 2012
Jean-Nicolas ANTONIOTTI	Hôtelier Bastia	mai 2012
Philippe GAUTHIER	Groupe Olandini	2011
Jean-marc GIAMMARI	Opérateur touristique Bastia	mai 2012
Agathe AIBERTINI	Présidente UMIH	2011