

## S'informer

# Bien intégrer les saisonniers pour les inciter à revenir

## ? de quoi parle-t-on ?

La phase d'intégration du saisonnier s'effectue par la mise en place d'actions avant, durant et après la saison. Pour l'employeur, cela consiste non seulement à fournir un emploi et un salaire mais aussi à pouvoir répondre aux difficultés inhérentes (formation, logement, etc.) au travail saisonnier en tenant compte des spécificités de son personnel et ses attentes selon que ce mode de travail est "choisi" ou "subi".

Pour vous aider dans votre démarche, les "Espaces saisonniers" sont des structures référentes en matière d'emploi, de droit du travail, de formation et qualification, de logement, de prévention santé, de protection sociale, ou encore de moyens de déplacements. Les employeurs comme les saisonniers peuvent y trouver des conseils et un accompagnement pour toutes les questions liées à la saisonnalité.

L'implantation des espaces saisonniers étant fortement liée aux activités touristiques, on en dénombre 17 en Rhône-Alpes, situés essentiellement dans les Alpes et le Sud-Ardèche.

## 👍 quels avantages ?

### Pour l'employeur :

- lutter contre la pénurie de personnel qualifié
- réduire le taux de renouvellement du personnel en les fidélisant
- fournir un meilleur service aux clients en favorisant la qualification des saisonniers

### Pour le saisonnier :

- travailler dans de bonnes conditions de travail et dans un cadre de vie agréable
- accéder à un emploi durable dans les métiers saisonniers
- se former et ainsi augmenter ses compétences et construire un parcours professionnel stable

### Pour les acteurs territoriaux :

- soutenir les activités saisonnières porteuses de retombées économiques sur le territoire
- répondre aux difficultés engendrées par la saisonnalité en regroupant les différents acteurs concernés

## 🔧 par où commencer ?

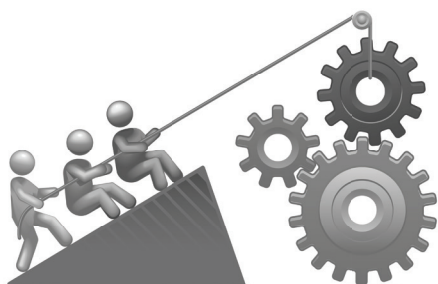
La première idée est qu'une bonne intégration repose d'abord sur une bonne préparation en amont de la saison, des conditions d'emploi.

### Le recrutement :

- identifier les besoins en personnel (fonctions, postes à pourvoir et profil du candidat)
- rédiger l'offre (type de poste, modalités d'emploi et profil du candidat recherché)
- diffuser l'offre par plusieurs canaux (Pôle emploi, Espaces saisonniers, Missions locales, agences de travail intérimaire, **anciens saisonniers, réseaux professionnels, forums d'emploi saisonnier ou réseaux sociaux**)
- sélection et entretien d'embauche : n'hésitez pas à parler des modalités d'emploi, **des valeurs de l'entreprise et des avantages en nature (ex : le logement)**

L'embauche peut se faire soit :

- directement :
  - contrat de travail saisonnier à durée déterminée (CDD) avec **clause de reconduction (pratique pour fidéliser)**



## S'informer

- contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CTI ou CDI) nécessitant un accord collectif préalable (accord de branche, etc.)
- par l'intermédiaire de structures de mise à disposition :
  - Groupement d'Employeurs (GE)
  - Entreprise de Travail à Temps Partagé (ETTP)
  - Entreprise de travail temporaire ou prêt de main d'œuvre à titre gratuit

### L'intégration et le déroulement de la saison :

- informer le salarié sur son environnement professionnel son cadre de vie; outils existants :
  - **Guide saisonnier** (regroupe les informations sur le logement, la réglementation du travail, la formation, la santé, la vie quotidienne, le territoire, le transport, etc.) disponible auprès des Espaces Saisonniers, office de tourisme ou mairies
  - **Fiche de poste** en interne (définit les fonctions du poste)
  - **Livret d'accueil** (présentation de l'entreprise, fonctionnement, usages, règlement intérieur et règles d'hygiène et de sécurité, etc.)
- instaurer un dialogue; pour un saisonnier, faire une "bonne saison" est lié à la **qualité des relations avec son employeur** (source ORS)
- l'accompagner pendant la phase d'intégration mais aussi au cours de la saison par le biais :
  - d'un tutorat, formation pour prise de fonctions
  - de réunions d'équipe
  - de manière informelle (pause, repas d'équipe, etc.)
  - d'un médiateur en cas de conflit

La seconde idée est qu'au-delà de la saison, l'employeur peut participer à la formation, au développement et à l'organisation de la pluriactivité de son personnel, **lui permettant ainsi d'avoir des revenus toute l'année et contribue à sa fidélisation.**

### La formation :

- avant la saison : **formation préalable à l'emploi** pour CDD ou une préparation **opérationnelle à l'emploi** (POE) pour CDI ou CDI
- après la saison : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou formation par un DIF, CIF, CIF-CDD, etc.

### La participation à l'organisation de la pluriactivité :

- accompagner le saisonnier dans sa recherche d'emploi en l'orientant vers les **Espaces saisonniers, les forums**
- développer des partenariats avec d'autres employeurs présentant une activité saisonnière complémentaire ou en adhérant à des structures de mutualisation des emplois : **Groupement d'Employeurs, Groupement d'Employeurs par l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ou Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC)**



### [www.questionsaison.fr](http://www.questionsaison.fr)

QuestionSaison est le portail d'information qui répond aux besoins des acteurs du tourisme saisonnier en Rhône-Alpes, et qui fournit la liste des Espaces Saisonniers dans les stations de Savoie et Haute-Savoie.

### [www.saisonnalite.org](http://www.saisonnalite.org)

L'Observatoire National de la Saisonnalité regroupe les informations, outils et études sur le sujet.

AlpCoRe est un projet cofinancé par l'Union européenne. L'Europe s'engage en Savoie, Haute-Savoie et Région Piémont avec le Fonds européen de développement régional.

