



# **Etude régionale sur les conditions de travail, les conditions de vie et la santé des travailleurs saisonniers**

**Volet 1 :**

**Etude qualitative auprès des saisonniers,  
des employeurs et des professionnels**

**Janvier 2008**

Avec le soutien de la  
**Rhône-Alpes** Région



# **Etude régionale sur les conditions de travail, les conditions de vie et la santé des travailleurs saisonniers**

## **Volet 1 :**

### **Etude qualitative auprès des saisonniers, des employeurs et des professionnels**

#### **Etude réalisée par l'Observatoire Régional de la Santé Rhône-Alpes :**

Denis FONTAINE, directeur d'études

Delphine GRUAZ, chargée d'études

Olivier GUYE, directeur de l'ORS

Patricia MEDINA, sociologue

Martine DRENEAU, documentaliste

#### **Et le Groupe Recherche Action :**

Rémi ELICABE, Amandine GUILBERT et Laetitia OVERNEY pour l'enquête,  
en collaboration avec Anne-Sophie HAERINGER et Yannis LEMERY pour l'analyse

#### **Observatoire Régional de la Santé Rhône-Alpes**

Espace Régional de Santé Publique - 9, quai Jean Moulin 69001 LYON  
Tél : 04 72 07 46 20 - Fax : 04 72 07 46 21 - Email : [courrier@ors-rhone-alpes.org](mailto:courrier@ors-rhone-alpes.org)  
Site Internet : [www.ors-rhone-alpes.org](http://www.ors-rhone-alpes.org)

## Remerciements

L'Observatoire Régional de la Santé remercie particulièrement les travailleurs saisonniers, les employeurs et les professionnels qui ont contribué à cette étude, soit en facilitant les contacts avec des personnes concernées, soit en participant aux entretiens.

Pour une **lecture rapide** du document, vous pouvez vous reporter directement au chapitre 5, Discussion et préconisations, **pages 110 – 130**.

# Sommaire

<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>1 Méthodologie de l'enquête</b>	<b>11</b>
1.1 Le déroulement de l'enquête	11
1.1.1 Le choix des sites	11
1.1.2 L'enquête auprès des saisonniers et des employeurs	11
1.1.3 L'enquête auprès des professionnels	13
1.2 Difficultés méthodologiques répertoriées	14
1.2.1 Des difficultés liées aux publics	14
1.2.2 Difficultés liées aux sites retenus	16
<b>2 Résultats de l'enquête auprès des saisonniers : « Faire la saison »</b>	<b>18</b>
2.1 Parcours et motivations des saisonniers	18
2.1.1 « Travailler au pays », « au grand air », « dans un cadre super »	18
2.1.2 « Saisonnier, c'est un délire aussi », « l'ambiance et les contacts »	19
2.1.3 « C'est financier », « un peu plus d'expérience »	19
2.1.4 « La vie un peu bohème », « on change », « avoir du temps libre »	20
2.2 Conditions de travail	21
2.2.1 Accès à l'emploi : d'abord le bouche à oreille	21
2.2.2 Au plan des contrats de travail	21
2.2.3 Nature du travail	28
2.2.4 Les risques au travail	29
2.2.5 Les relations de travail	31
2.2.6 Les formes d'organisations collectives au travail	34
2.2.7 Statut et reconnaissance du travail saisonnier	35
2.3 Conditions de vie	38
2.3.1 Le logement, un problème récurrent	38
2.3.2 Transport et mobilité des saisonniers	42
2.3.3 Alimentation et sommeil	44
2.3.4 Coût de la vie très élevé dans les zones touristiques	46
2.3.5 Formes de sociabilité	47
2.4 Conditions de santé	51
2.4.1 L'état de santé	51
2.4.2 La couverture maladie et l'accès aux services de santé	56
<b>3 Résultats de l'enquête auprès des employeurs</b>	<b>59</b>
3.1 Problèmes rencontrés par les employeurs et solutions apportées	59
3.1.1 Difficultés et ressources pour recruter le personnel saisonnier	59
3.1.2 Difficultés liées au statut saisonnier	64
3.1.3 Difficultés liées au logement du personnel saisonnier	66
3.1.4 Une attention relative des conditions de vie, de travail et de santé	69
3.2 Construction de représentations opératoires des travailleurs saisonniers par les employeurs	72
3.2.1 Opposition entre le saisonnier « d'avant » et le saisonnier d'aujourd'hui	72
3.2.2 Les figures négatives du saisonnier : le saisonnier qui « profite du site » et le « saisonnier instable »	73
3.2.3 Invisibilisation, stratégies de recrutement et d'organisation du travail : mise à l'écart et contrôle des populations problématiques	74
<b>4 Résultats de l'enquête auprès des professionnels</b>	<b>76</b>
4.1 Le terme "saisonnier"	76
4.2 Particularités des saisons en montagne	77
4.3 Conditions de santé des saisonniers	78
4.3.1 Difficulté physiques et psychologiques	78
4.3.2 Santé et travail	79

4.3.3	Consommations de produits psycho-actifs	82
4.3.4	Prises de risques	84
4.3.5	Hygiène et alimentation	84
4.3.6	Accès aux soins	85
4.4	Conditions de travail des saisonniers	87
4.4.1	Le paradoxe du travail saisonnier	87
4.4.2	Particularités liées au rythme de la saison	88
4.4.3	Droit du travail	89
4.4.4	Conditions de travail	91
4.4.5	Sécurité au travail	91
4.4.6	Particularités du travail saisonnier	92
4.4.7	L'évolution du statut des saisonniers	92
4.5	Conditions de vie des saisonniers	93
4.5.1	Logement	93
4.5.2	Transport et mobilité	95
4.5.3	Difficultés financières	96
4.5.4	Formes de sociabilité	96
4.6	Hétérogénéité des profils des saisonniers	97
4.6.1	Typologie des saisonniers	98
4.6.2	Les profils les plus à risques	99
4.7	Ressources et dispositifs pour les saisonniers	100
4.7.1	Lieux ressources et groupes de travail	100
4.7.2	Actions mises en place	101
4.7.3	Difficultés observées lors d'actions de prévention	105
4.7.4	Idées pour faire face aux difficultés	106
4.7.5	Actions qui pourraient être réalisées	107
<b>5</b>	<b>Discussion et préconisations</b>	<b>110</b>
5.1	Les paradoxes de la saison	111
5.2	Des différences marquées entre territoires	114
5.3	Construction d'une typologie des saisonniers	115
5.3.1	Les lignes de clivage entre saisonniers	115
5.3.2	Les profils de travailleurs saisonniers	116
5.4	Des ressources et dispositifs pour les saisonniers	123
5.5	Recommandations pour améliorer la santé et les conditions de vie et de travail des saisonniers	124
5.5.1	Les principes d'action	124
5.5.2	Quelques actions possibles	127
<b>Annexes</b>		<b>131</b>

## Introduction

### Qui sont les saisonniers et combien sont-ils en Rhône-Alpes ?

Les travailleurs saisonniers sont une population d'actifs souvent jeunes, mal connue du fait des difficultés à identifier clairement ce mode d'activité (un Contrat à Durée Déterminée du point de vue de l'emploi), ainsi que du fait de sa mobilité (même si certains saisonniers reviennent d'année en année).

Les emplois concernés sont liés à l'agriculture (viticulture, arboriculture, maraîchage, horticulture), au tourisme (activités sportives, hébergement, restauration et autres services à la personne) et ses emplois induits (transport et commerce par exemple).

Rhône-Alpes est la deuxième région touristique française après PACA en nombre de nuitées<sup>1</sup>. La plupart des équipements touristiques se situent en montagne, la région constituant le premier domaine skiable du monde. Le nombre de travailleurs saisonniers du **secteur touristique** y est estimé à 80 000, soit 35 000 équivalents temps-plein, selon le Plan régional de la saisonnalité dans le tourisme présenté au Conseil régional en mai 2006. Les 14 000 entreprises qui les emploient sont très diverses : souvent de très petites entreprises familiales, mais également des groupes importants de l'industrie touristique, ainsi que des associations (tourisme associatif).

Dans sa dernière étude consacrée à l'emploi touristique (permanent et saisonnier), l'Insee Rhône-Alpes<sup>2</sup> estime que l'emploi directement lié au tourisme en 2003 variait de 81 600 salariés en basse saison à 120 500 en haute saison, soit un différentiel de 38 900 emplois pour l'été. En hiver, le pic est de 108 000, soit un différentiel de 26 400 emplois. Cette estimation ne prend pas en compte les salariés des collectivités locales qui peuvent être des emplois touristiques (remontées mécaniques en régie, campings municipaux...) ni les emplois induits.

Dans le **secteur agricole**, l'emploi saisonnier en Rhône-Alpes est estimé à 9 246 UTA (unités de travail annuel), autrement dit équivalents temps-plein, en 2005 selon l'enquête Agreste du Ministère de l'agriculture<sup>3</sup>. La région Rhône-Alpes est la 4<sup>ème</sup> région française pour l'emploi saisonnier agricole, juste derrière Languedoc-Roussillon, PACA et Aquitaine qui totalisent près de 11 000 UTA chacune.

L'emploi saisonnier représente un tiers des UTA de l'emploi salarié agricole en France<sup>4</sup>, et il est stable alors que l'emploi agricole (salariés et surtout exploitants) est en baisse. L'emploi saisonnier est plus important (en UTA) que l'emploi salarié permanent dans les secteurs de

---

<sup>1</sup> Rhône-Alpes Tourisme. **Chiffres clés 2006**. ORT, MITRA, septembre 2006, 11 p. En ligne sur le site Internet [www.crt-mitra.com](http://www.crt-mitra.com)

<sup>2</sup> Rodriguez N. **Le tourisme emploie 4,6% des salariés de Rhône-Alpes**. La Lettre – Analyses, mars 2007, n°70, 4 p. En ligne sur le site Internet [www.insee.fr/ra](http://www.insee.fr/ra)

<sup>3</sup> Données en ligne sur le site Internet [www.agreste.agriculture.gouv.fr](http://www.agreste.agriculture.gouv.fr)

<sup>4</sup> Association Nationale Emploi Formation en Agriculture. **Regards sur l'emploi salarié en agriculture**. ANEFA, mars 2007, 12 p. En ligne sur le site Internet [www.aneфа.org](http://www.aneфа.org)

l'arboriculture et du maraîchage. Toutefois, les secteurs qui fournissent le plus d'emplois saisonniers sont la viticulture (28% des UTA) et l'arboriculture (24%).

Le nombre des saisonniers en France en 2000 était estimé à 800 000 par la MSA et 1 076 000 par le Ministère de l'agriculture, pour 93 751 UTA, ce qui correspond à environ 10 personnes par UTA. En effet, la durée médiane des contrats est de 20 jours. Avec cette clé de répartition, le nombre de salariés saisonniers agricoles peut être estimé à 100 000 personnes en Rhône-Alpes en 2005 (toutefois, certains saisonniers peuvent faire plusieurs contrats).

Au total, les saisonniers peuvent donc être estimés à 180 000 personnes en Rhône-Alpes pour les secteurs agricole et touristique pour 44 000 équivalents temps-plein annuels.

### Où sont les saisonniers ?

En Rhône-Alpes, une seule étude de l'Insee<sup>5</sup> a caractérisé l'emploi saisonnier en 2000, en analysant les variations saisonnières de l'emploi dans les 38 zones touristiques de la région. Toute la région Rhône-Alpes est potentiellement concernée. Cependant, la moitié des zones (19/38) ont une saisonnalité peu marquée, l'emploi variant seulement de 7% à 11% entre l'hiver (basse saison) et l'été (haute saison). L'autre moitié des zones a une saisonnalité forte :

- Dix zones ont une **saison d'été** (variation d'emploi supérieure à 12% entre basse et haute saison) : elles sont principalement au sud de la région (Drôme des collines, Royans-Vercors, Moyenne montagne iséroise, Vallée de la Drôme, Drôme provençale, Ardèche vallée du Rhône, Cévennes Ardèche méridionale, Plateau ardéchois), mais deux sont au nord : le Pays beaujolais et les Rives du Léman-Vallée verte-Les Brasses.
- Neuf zones des massifs alpins du nord-est de la région ont une **double saison été-hiver** : Haut-Chablais, Giffre-Grand-Massif, Pays du Mont-Blanc, Albertville-Beaufortin-Val d'Arly, Tarentaise, Maurienne, Oisans, Vercors.

Ces 19 zones à saisonnalité marquée (tout type d'emploi confondu) touchent donc 6 des 8 départements de la région : sud-Ardèche, Drôme, sud-Isère, est-Savoie, est-Haute-Savoie, nord-Rhône.

Pour l'emploi saisonnier agricole, deux départements emploient à eux seuls plus de la moitié des UTA de Rhône-Alpes, selon l'enquête Agreste : la Drôme (35%) et le Rhône (23%). L'Ardèche et l'Isère viennent ensuite avec chacun 10% des UTA.

---

<sup>5</sup> Insee Rhône-Alpes, ORT Rhône-Alpes. **Les emplois saisonniers en Rhône-Alpes**. Les dossiers de l'Insee Rhône-Alpes, septembre 2000, n°135, p6-14



## Quelles sont leurs conditions de vie et leurs problèmes de santé ?

Les trois premières études réalisées dans quelques **stations de ski** au début des années 1990<sup>6</sup> ont montré que de nombreux saisonniers présentent des **vulnérabilités pour leur santé** : un emploi précaire (voire non déclaré), une rémunération proche du minimum (alors que la vie est chère durant la haute saison touristique), un rythme intensif (beaucoup d'heures de travail, peu d'heures de sommeil), un logement peu confortable (exigu, partagé, difficultés pour cuisiner) voire précaire (camionnette) du fait de la pénurie de logements accessibles, des problèmes de transport quand le logement est éloigné, des repas irréguliers, l'isolement social (voire la stigmatisation), des consommations fréquentes de produits psychoactifs (légaux et/ou illicites) et des prises de risque sexuel (facilitées par le contexte festif), une mauvaise couverture du risque maladie et un mauvais suivi médical (y compris en médecine du travail). Ces difficultés se renforcent les unes les autres. Les problèmes de santé les plus déclarés sont la fatigue/ le surmenage, les troubles de l'humeur (anxiété, dépression), les infections et les problèmes rhumatologiques.

Toutefois, les 5 études existantes ciblées sur la santé des saisonniers, qu'elles soient anciennes ou récentes (deux études entre 2003 et 2005<sup>7</sup>), montrent toutes une **hétérogénéité** de cette population des saisonniers de stations de ski selon leur métier, leur employeur, leur ancienneté, leur origine locale ou non et leur réseau social, leur niveau de formation, leur trajectoire professionnelle. Un article présente ainsi de trois types de saisonniers : « le météore, l'aspirant et le professionnel<sup>9</sup> »

Une étude plus ciblée sur la vie familiale des saisonniers<sup>10</sup> a montré les obstacles auxquels se heurte la vie de famille dans ce « non-lieu » que constitue une station de ski en saison. La logique économique du tourisme industriel s'accompagne d'une précarisation des saisonniers : leur identité est incertaine (entre habitants et touristes), et ils ont du mal à trouver leur espace vital dans des relations marquées par l'éphémère et l'artificiel.

En ce qui concerne **les saisonniers d'été**, une étude a été réalisée en 2004 par la Maison de la saisonnalité d'Ardèche méridionale<sup>11</sup> auprès de professionnels de santé (libéraux et médecine du travail). Comme pour les saisonniers de station de ski, les professionnels ont rapporté des problèmes de précarité économique, de logement, de rythme de travail, d'isolement relationnel. Les problèmes de santé identifiés sont également les mêmes : fatigue, troubles du

---

<sup>6</sup> Association PRE-SA-JE. **Analyse des relations existantes entre les conduites toxicomaniaques et les modes de vie en station de ski**. Décembre 1991, 101 p.

- CAREPS. **Facteurs de risque et recours aux soins des travailleurs saisonniers en station de sports d'hiver iséroises**. Grenoble, CAREPS, novembre 1993, 58 p.+ annexes.

- Bourguignon C. **Les travailleurs saisonniers en station de sport d'hiver en Savoie**. Mémoire de stage de DESS d'épidémiologie appliquée, Université Joseph Fourier de Grenoble, septembre 1994, 33 p.+ annexes.

<sup>7</sup> Marteau J. **Consommation de substances psychoactives des saisonniers d'une station de ski de la Tarentaise : état des connaissances et facteurs associés à la consommation de substances psychoactives**. Mémoire de Maîtrise en sciences sanitaires et sociales, Université Claude Bernard Lyon 1, avril 2003, 56 p.

- Chalet du Thianty, Annecy Santé au travail. **Enquête sur les travailleurs saisonniers d'hiver des stations touristiques du massif des Aravis**. 2005, 60 p. Etudes en ligne sur le site Internet [www.saisonsante.fr](http://www.saisonsante.fr)

<sup>9</sup> Douarche M. **Travailleurs saisonniers : le météore, l'aspirant et le professionnel**. Territoires : la revue de la démocratie locale, février 2003, n°435, p 16-18.

<sup>10</sup> Bodinier MN. **Les familles des saisonniers: une réalité des stations de sports d'hiver**. Institut des sciences de la famille, octobre 1999, 140 p.

<sup>11</sup> Maison de la saisonnalité d'Ardèche méridionale. **Analyse de l'enquête « santé des saisonniers en Ardèche méridionale »**. 2004, 7 p.+annexes

sommeil, troubles alimentaires, troubles de l'humeur (stress, déprime), conduites addictives (alcool, tabac, cannabis).

L'interview de médecins dans cette même étude apporte de nouveaux éléments en ce qui concerne les infections ORL<sup>12</sup>, les accidents du travail et les troubles musculo-squelettiques (par port de charges lourdes, mouvements répétitifs). Par ailleurs, les médecins libéraux estiment qu'un saisonnier sur deux consulte sans sa carte Vitale, ce qui pose des problèmes de paiement des soins. Ils différencient les « locaux », en général bien suivis, et les « mobiles », qui ne bénéficient que de soins ponctuels sans suivi. Et les médecins du travail notent que 24% des saisonniers qui leur ont été signalés (503 sur 2098) n'ont pas eu leur visite d'embauche, soit par manque de disponibilité du médecin (250), soit parce que la personne convoquée ne vient pas (253).

### **Quels dispositifs pour améliorer la situation des saisonniers ?**

Du fait de ces conditions de vie souvent difficiles, alors même que les exigences de la clientèle touristique sont de plus en plus fortes, les employeurs des saisonniers du secteur touristique rencontrent des **difficultés de recrutement**. Dès 1999, Anicet Le Pors a fait des propositions au gouvernement pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme<sup>13</sup>. Le Conseil Economique et Social Rhône-Alpes s'est saisi de cette question en 1997 et plus récemment en 2003 en soulignant les points à améliorer pour « **conjuguer le progrès social et le développement du secteur**<sup>14</sup> » : le logement des saisonniers, leur professionnalisation (conditions d'emploi et formation), leur santé (conditions de travail et de vie, environnement sanitaire, médecine du travail), la pluriactivité, la vie sociale et les loisirs.

Plusieurs **initiatives locales** ont été prises dans les zones les plus touristiques de Rhône-Alpes, avec par exemple la création de « Maisons de la saisonnalité » ou la réalisation d'actions d'information (site Internet, réalisation de Guides...) et de prévention à destination de ce public.

L'Association nationale des maires de montagne (ANEM) a commandité la réalisation d'un « **Guide méthodologique**<sup>15</sup> », paru en avril 2006, à destination des élus et acteurs locaux pour leur donner les outils afin d'améliorer l'environnement social de leur station.

Enfin, le Conseil Régional Rhône-Alpes, après une concertation des acteurs de la saisonnalité en 2005, a adopté en mai 2006 un **Plan régional de la saisonnalité dans le tourisme**<sup>16</sup> comportant 9 objectifs : mieux prendre en compte la saisonnalité dans les politiques publiques, mieux informer les saisonniers, augmenter le nombre de places d'hébergement,

---

<sup>12</sup> Oto-rhino-laryngologiques (oreilles, nez, gorge).

<sup>13</sup> Le Pors A. **Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme**. Paris, La Documentation française, 1999, 160 p.

<sup>14</sup> Conseil Economique et Social Rhône-Alpes (CESR). **Avis du 19 février 2003. Actualisation de l'avis du CESR du 21 mai 1997 relatif aux conditions de vie des saisonniers dans les stations touristiques**. CESR, rapport n°2003-2, 14 p. + annexes.

<sup>15</sup> Victor F, Montagnier B, Soubrane M. **Environnement social des saisonniers et des pluriactifs en station de montagne : réalités et perspectives. Guide méthodologique**. ANEM, avril 2006, 117 p. En ligne sur le site Internet [www.saisonsante.fr](http://www.saisonsante.fr)

<sup>16</sup> Conseil régional Rhône-Alpes. **Plan régional de la saisonnalité dans le tourisme**. Délibération n°06.13.216 du 17 mars 2006, 3 p. En ligne sur le site internet [www.rhonealpes.fr](http://www.rhonealpes.fr)

réduire les difficultés de mobilité, répondre aux besoins de qualification et de promotion sociale professionnelle, soutenir l'emploi à l'année, soutenir la prévention et l'effectivité de la visite de médecin du travail, soutenir le dialogue social et professionnel, améliorer la vie sociale et culturelle.

## Quels sont les besoins de connaissance aujourd'hui ?

Les saisonniers sont au cœur d'enjeux économiques, professionnels, sociaux et de santé, mais restent **une population mal connue**, puisqu'il n'existe pas de critère simple permettant simplement de la recenser. Du fait même de sa mobilité, elle est difficile à rejoindre.

En ce qui concerne les conditions de vie et la santé des saisonniers en station de ski, il persiste un déficit un déficit de connaissance. Le Pôle Ressource Régionale Saisons Santé a publié en septembre 2007 une étude<sup>17</sup> recensant 230 documents publiés sur la santé des saisonniers du tourisme. Malgré cette abondance apparente, il ressort que si « *beaucoup de choses ont été écrites sur les saisonniers du tourisme, notamment dans la presse [...], [pour les] problèmes de santé, on constate que peu d'études ont encore été réalisées* »<sup>18</sup>.

Les limites des études sur la santé des saisonniers sont les suivantes :

- Les cinq **études existantes restent locales** : une à trois stations de ski chacune, en saison d'hiver. Une seule étude locale concerne la saison d'été. Du fait de leur caractère local et de leur petite taille, ces études **ne peuvent analyser l'hétérogénéité des situations** des saisonniers selon le type d'emploi, leur origine (locale ou non) et leur trajectoire personnelle (job d'été, période de professionnalisation, travail habituel, pluriactivité...).
- **Aucune étude ne couvre l'ensemble des territoires** de la région, **ni l'activité saisonnière agricole**, dont le contexte est sans doute différent de celui des stations touristiques (zones rurales, pénibilité du travail...).
- Par ailleurs, les **dispositifs et actions** mis en place localement pour améliorer leur situation n'ont pas fait l'objet d'un recensement ni d'une analyse.

## Objectifs de l'étude

La présente étude, réalisée à la demande du Conseil Régional, a pour objectif d'établir **un état des lieux des conditions de vie et de la santé** des saisonniers de Rhône-Alpes, ainsi que des dispositifs d'appui existant :

- dans les stations de montagne durant les saisons d'été et d'hiver,
- dans les stations touristiques durant la saison d'été,
- dans les zones agricoles durant la saison d'été.

---

<sup>17</sup> Le Pélican, Mutualité de Savoie. La santé des saisonniers du tourisme. Etude bibliographique. Pôle Ressources Saison Santé, septembre 2007, 70 p.

<sup>18</sup> Le Pôle Ressources Régional Saison Santé, Lettre de novembre 2007. En ligne sur le site Internet [www.saisonsante.fr](http://www.saisonsante.fr)

Cet état des lieux permettra de faire une typologie des travailleurs saisonniers les plus exposés aux risques sociaux et de santé, et d'élaborer des recommandations concrètes, notamment pour alimenter le Plan régional de la saisonnalité.

Le présent volet **qualitatif**, première phase de cette étude, a pour but **d'identifier les problèmes** des saisonniers d'été sur l'ensemble de la région Rhône-Alpes en termes de conditions de vie et de travail, d'accès aux soins, de problèmes de santé et sociaux, afin **d'élaborer une typologie** des saisonniers selon leur niveau de besoins. Il permet également d'élaborer des **premières recommandations** pour répondre aux problèmes identifiés.

Cette enquête qualitative a été réalisée de juillet à septembre 2007 dans cinq sites de la région Rhône-Alpes choisis pour diversifier les contextes : deux stations de montagne, en Savoie et Haute-Savoie, la vallée de la Drôme, la Vallée de l'Ardèche et le Beaujolais. Elle a concerné des saisonniers, des employeurs et des professionnels (santé, social, logement...) travaillant sur ces cinq sites.

# 1 Méthodologie de l'enquête

## 1.1 Le déroulement de l'enquête

### 1.1.1 Le choix des sites

Les sites de l'enquête ont été fixés par la Région Rhône-Alpes lors d'une réunion préparatoire. Pour l'étude du travail saisonnier lié à l'activité touristique, ont été retenus :

- Les Alpes : deux stations de montagne, une station « intégrée<sup>19</sup> » de Tarentaise en Savoie (73) et une station village de Haute-Savoie (74),
- La Vallée de la Drôme (26)
- La Vallée de l'Ardèche (07)

Pour l'étude du travail agricole saisonnier, ont été retenus :

- La Vallée de la Drôme (26)
- L'Ardèche méridionale (07)
- Le Beaujolais (69)

### 1.1.2 L'enquête auprès des saisonniers et des employeurs

L'enquête qualitative s'est déroulée dans un premier temps auprès des employeurs et des travailleurs saisonniers. Au total :

- 48 saisonniers ont été interrogés : 28 saisonniers du secteur touristique et 20 dans le secteur agricole,
- 21 employeurs ont été interrogés : 14 employeurs du secteur touristique et 7 dans le secteur agricole.

Les grilles d'échantillonnage en annexe 2 indiquent les caractéristiques des personnes interrogées sur les cinq sites.

L'enquête auprès des employeurs et des travailleurs saisonniers s'est déroulée du 9 au 20 juillet dans les Alpes, du 30 juillet au 3 août en Drôme et en Ardèche et le 6 septembre dans le Beaujolais.

Avant le départ sur le terrain, nous contactons des employeurs par téléphone à partir de listes réalisées sur la base de contacts locaux et/ou de l'annuaire téléphonique, en leur expliquant l'objectif de l'étude commanditée par la Région et en leur proposant un rendez-vous pour un

---

<sup>19</sup> Station de ski créée dans un domaine où il n'y avait pas de village préexistant.

entretien. Nous leur demandions également de rencontrer un saisonnier de leur entreprise le jour de notre venue. Le reste de notre échantillon s'est constitué au fil des rencontres faites sur place. Nous passons voir des employeurs dans leur établissement. Des saisonniers nous donnaient les coordonnées ou nous présentaient d'autres travailleurs. Nous avons aussi passé du temps dans des lieux où les saisonniers ont l'habitude de se retrouver (bars, restaurants, campings, etc.).

L'échantillon des personnes interrogées a été constitué dans un souci de diversification des profils. Plusieurs critères ont été pris en compte pour sélectionner les saisonniers et les employeurs:

- le secteur d'activité (avec trois catégories : hôtellerie, restauration, campings, villages vacances ; commerces d'articles de sports et de loisirs, de souvenirs et d'alimentation ; activités sportives et animation) ;
- le sexe ;
- l'âge (avec plusieurs tranches d'âge : moins de 20 ans ; 20-24 ans ; 25-34 ans ; 35-44 ans ; 45 ans et plus) ;
- l'origine géographique (locale ou non locale) ;
- la taille de l'entreprise (petite-familiale ; moyenne ; grande).

Nous soulignons ici l'importance de l'observation *in situ* pour repérer des profils de saisonniers a priori différents. Par exemple au cours de notre mission en Savoie, nous avons remarqué un profil atypique, un forain loueur d'ânes dans la station. Il nous a semblé intéressant de l'interroger parce que nous n'avions pas rencontré jusque là ce type de figure. Les employeurs nous ont aussi parfois servi de relais pour rencontrer des saisonniers au profil particulier. Jusqu'à notre visite chez un viticulteur-arboriculteur ardéchois, nous n'avions pas pu faire d'entretien avec des travailleurs étrangers. Cet employeur nous a mis en contact avec des saisonniers tunisiens. De même, dans la Drôme après des demandes répétées à un employeur, nous avons rencontré des gens du voyage employés au blanchiment de l'ail.

Les entretiens ont été la plupart du temps enregistrés et complétés par une prise de notes, pendant et après l'interview. Quelques personnes ont refusé l'enregistrement pour des raisons de confidentialité ou tout simplement parce qu'elles n'aimaient pas leur voix.

Nous assurons la confidentialité des informations et l'anonymat des personnes interviewées. Ce critère a été répété à plusieurs reprises au cours des entretiens. Notre grille d'échantillonnage ainsi que le texte de notre rapport ne présentent pas les personnes, ni les lieux, de façon nominative.

Globalement, l'enquête a plutôt été bien accueillie, ce qui dénote un intérêt tant de la part des employeurs que des saisonniers. Les premiers mettent assez facilement leurs saisonniers à disposition et les seconds sont prêts à faire les entretiens sur leur temps de pause et ce, malgré la durée des entretiens (entre 1h et 1h30).

Cependant, il y a eu des refus. Par exemple lors des prises de contact téléphonique dans la station village de Haute-Savoie, une vingtaine d'employeurs a refusé un entretien avec nous. Dans la Drôme également, beaucoup d'employeurs n'ont pas souhaité nous rencontrer, dans le secteur agricole comme dans le secteur touristique. Ils mettaient souvent en avant des contraintes d'emploi du temps : « *C'est pas du tout le moment revenez en septembre, quand le rush sera passé* », « *Dans votre enquête, c'est au niveau des horaires, ça colle pas... [il faut] la faire avant la grosse période, en tout début de saison* ». Ils pouvaient aussi se dire non concernés par une enquête portant sur les conditions de santé dans l'emploi saisonnier : « *La santé ? Qu'est-ce que ça vient faire là-dedans ?* », « *Chez nous y'a aucun risque, y'a pas de problème !* ».

L'entrée par la Maison de la saisonnalité, quand elle existe, s'est avérée particulièrement fructueuse du point de vue de l'enquête. En Ardèche, les responsables se sont montrés très intéressés par l'objet de l'étude, et ils ont fait tout un travail en amont de prise de contact et d'information auprès des saisonniers, en sélectionnant en particulier des personnes susceptibles de parler de « problèmes » déjà répertoriés par la Maison de la saisonnalité (problème du logement, harcèlement par les gendarmes des saisonniers étiquetés comme marginaux, etc.).

Le protocole ainsi présenté, il semble important de pointer la limite des informations recueillies dans certains entretiens. Il n'est par exemple pas possible de garantir la validité des informations recueillies auprès des travailleurs étrangers sur leur statut, leur effective affiliation à une couverture santé, etc. Ils répondent « oui » à toutes les questions de ce type. Ces réponses sont à lier à une volonté de « bien » présenter au regard d'une étude à l'aspect officiel et qui peut être rapidement confondue avec une initiative de l'inspection de travail. Nous pouvons également comprendre certaines réponses évasives d'employeurs concernant le montant des salaires de leur personnel, les conditions de travail, etc., en soulignant cette fréquente confusion entre une enquête sociologique et un contrôle réglementaire.

### **1.1.3. L'enquête auprès des professionnels**

L'enquête qualitative s'est déroulée dans un deuxième temps auprès des professionnels .

Au total, pour les 5 sites retenus, 60 professionnels ont été interrogés lors d'un entretien téléphonique ou d'une rencontre de groupe. Quatre réunions de groupe organisées sur 4 sites différents avec entre 4 et 7 personnes présentes.

Les professionnels ou structures interrogés sont :

- 12 professionnels de structures de prévention en santé (éducation pour la santé, conduites addictives, contraceptions, VIH, IST, hépatites...),
- 7 médecins généralistes,
- 4 médecins du travail,
- 1 médecin du Conseil Général
- 5 pharmaciens,
- 2 élus,
- 3 assistants sociaux rattachés à différents services (Conseil général, centre communal d'action social, centre médico-psychologique...),
- 4 maisons de la saisonnalité ou espaces saisonniers,
- 5 Mutuelles,
- 5 ANPE,
- 1 mission locale,
- 1 centre de formation professionnelle,
- 1 association emploi formation en agriculture,
- 1 chambre d'agriculture,
- 1 fédération régionale de l'hôtellerie de plein air
- 1 communauté de communes,
- 1 responsable d'un CHRS,
- 2 directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation,
- 1 inspection du travail et protection sociale agricole,
- 1 centre de ressources sur la pluriactivité et la saisonnalité
- 1 comité de bassin d'emploi

Les entretiens se sont déroulés entre mi-septembre et fin octobre. Les entretiens de groupe ont été enregistrés et complétés d'une prise de note. L'analyse des résultats de l'enquête garantit l'anonymat des personnes interviewées.

L'enquête a été bien accueillie par les professionnels. Ils ont été particulièrement disponibles au téléphone pour les entretiens, et leur participation aux entretiens de groupes, lorsque leur emploi du temps leur permettait, a été très bonne.

## **1.2 Difficultés méthodologiques répertoriées**

### **1.2.1 Des difficultés liées aux publics**

#### **Pour constituer l'échantillon de saisonniers**

Le contact des saisonniers en passant par les employeurs nous semble peu pertinent ou à limiter fortement. Le protocole d'enquête prévoyait de recruter les trois quarts des saisonniers par les employeurs. Après notre première enquête en montagne (avec 38% de saisonniers contactés par ce moyen en Savoie et 31% en Haute-Savoie), il nous a semblé judicieux de réduire cette proportion. En effet, les saisonniers présentés par les employeurs étaient la plupart du temps bien intégrés. Il ne s'agit certainement pas des saisonniers les plus en difficulté, pour ce qui concerne la question des conditions de vie, de travail, ou le problème de l'accès aux soins. Nous avons pu faire l'hypothèse également que les employeurs sélectionnaient les « bons » interlocuteurs, ceux qui n'allaient pas remettre en cause leur entreprise. Cette hypothèse a été confirmée par le discours des saisonniers que nous rencontrons par nous-mêmes, discours souvent moins consensuel et plus critique. Les saisonniers acceptant de nous répondre, à la demande de leur patron, risquaient aussi de répondre sous pression même indirecte. Nous avons donc choisi de limiter à 50% maximum la part de notre échantillon de saisonniers présentés par leurs employeurs (33% de saisonniers présentés par les employeurs en Drôme, 21 % en Ardèche et 43 % dans le Beaujolais).

Nous avons cherché à faire varier au maximum notre échantillon en fonction de l'expérience des saisonniers rencontrés (sont-ils de nouveaux saisonniers, ou ont-ils déjà plusieurs saisons à leur actif, sur cette station ou sur d'autres). Nous formulons en effet l'hypothèse que ces différents types de profils de saisonniers engagent des variations dans les conditions de travail, de vie et de santé de ces derniers. Par exemple, des saisonniers largement expérimentés nous semblent pouvoir avoir accès à un ensemble de ressources, constituées au fil des saisons (réseau institutionnel, relations personnelles locales, etc.).

Nous avons également souhaité constituer un échantillon d'enquêtés mixte du point de vue du genre. Mais cette tâche s'est avérée particulièrement difficile dans le Beaujolais. Les hommes sont plus nombreux à faire les vendanges. On notera ici une représentation du travail des vendanges comme un emploi « physique » donc plutôt destiné aux hommes.



Sur le site du Beaujolais, nous avons eu des difficultés à faire varier dans notre échantillon les postes occupés par les vendangeurs. Nous avons rencontré 6 coupeurs et 1 seul porteur (mais l'entretien avec ce dernier a dû être interrompu). Cet échantillon semble cependant assez représentatif de la répartition du travail dans ce secteur. Les porteurs sont moins nombreux dans les exploitations. Ce travail nécessite une capacité physique; il est plus rémunéré et les postes sont souvent occupés par la famille des viticulteurs.

De même, une autre catégorie n'apparaissait pas dans l'échantillonnage prévu : les saisonniers employés au cuvage. Ces postes sont souvent occupés par des personnes ayant de l'ancienneté. Ce travail nécessite des conditions d'hygiène draconiennes et comporte d'importants risques d'accidents (chute du haut des cuves liée aux vapeurs d'alcool).

## **Pour approcher les enquêtés**

### Des saisonniers peu visibles dans le secteur agricole

Au cours de l'enquête dans le secteur agricole, il nous a semblé difficile d'approcher les saisonniers en dehors de leur travail. Dans la Drôme et en Ardèche, les saisonniers ne sont pas logés sur place. Les fenêtres d'accès sont très réduites quand il s'agit de trouver des saisonniers quittant leur lieu de travail après leur journée (et c'est d'autant plus délicat quand on n'a pas pu identifier les zones de résidence de ces travailleurs). Dans la Drôme par exemple, il nous a fallu explorer la campagne pour trouver des groupes de saisonniers, installés sous des tentes ou dans leurs camions, et rassemblés derrière des hangars. De ce point de vue il y a aussi un intérêt à en passer par l'employeur, même si cette modalité d'accès peut entraîner des biais mentionnés plus haut. Nous avons en effet pu rencontrer des saisonniers étrangers parce que leur employeur nous les a présentés. Sans cette intervention de l'employeur, ces saisonniers auraient repris leur bus pour rentrer chez eux après leur journée de travail. De même, au cours de la journée passée dans le Beaujolais, les vendangeurs étaient dans les vignes. Nous avons donc exploré le village et c'est au bar nous avons rencontré des saisonniers qui venaient de finir leur première semaine de vendange. Cependant notre échantillon de vendangeurs comporte un déséquilibre quant à la répartition entre les personnes nourries et logées et les travailleurs « à la grande journée ». Ces derniers sont difficiles à saisir dans l'enquête. Ils quittent l'exploitation dès la fin de la journée. Nous n'avons pas pu en rencontrer.

### Une faible disponibilité des saisonniers et des employeurs

Dès les premiers contacts téléphoniques, les employeurs nous ont fait remarquer qu'ils répondraient volontiers à nos questions sur le travail saisonnier...mais après la saison. Nous avons par exemple dû décaler de quelques jours l'enquête en Haute-Savoie puisque le passage du Tour de France avait produit une surcharge d'activité. De même, dans le Beaujolais, en période de vendanges, nous n'avons pas pu joindre les chefs d'exploitation, mais seulement leur épouse. Celles-ci n'ont pas pu nous décrire dans le détail le déroulement concret du travail des vendanges, les comportements au travail des saisonniers, etc. Par contre, dans la mesure où ce sont elles qui préparent les salaires, les repas et les logements des saisonniers, elles ont pu nous informer sur ces questions.

Les employeurs des secteurs agricole et touristique ont rarement accepté que leurs saisonniers soient interviewés pendant leur temps de travail. Il nous a donc en général fallu attendre la fin de la journée de travail pour faire les entretiens.

## **Pour saisir les conditions de vie, de travail et de santé des saisonniers**

Spontanément, lorsque arrivent dans les entretiens les premières questions sur les conditions de travail, les saisonniers ont plutôt tendance à dire qu'ils n'ont pas de problèmes. On peut faire l'hypothèse que dans la mesure où les entretiens se sont parfois déroulés sur leur lieu de travail ou à proximité, les saisonniers ne souhaitaient pas critiquer leurs conditions de travail et, par là, leur employeur par crainte de réactions. De même, les saisonniers auront plutôt tendance à dire dans un premier temps de l'entretien qu'ils sont en bonne santé. C'est à force de répétition (de nombreuses relances, de nombreuses redites de la part de l'enquêteur) qu'ils vont finir par exprimer un certain nombre de problèmes. Il nous a été souvent difficile d'aider l'enquêté à sortir d'un discours assez « convenu » (« *le travail, c'est le travail* », « *on prend sur nous* », « *les vendanges, au début c'est dur ça fait mal au dos mais c'est normal* ») et dans certains cas nous n'y sommes pas parvenus.

A l'analyse, il nous semble aussi que les saisonniers rencontrés tentaient de rationaliser leurs conditions de travail et de santé. Pour la plupart, ils devaient encore « tenir » plusieurs semaines et ils n'avaient donc pas intérêt à trop se rappeler les difficultés pourtant réelles auxquelles ils pouvaient se trouver confrontés. Nous y reviendrons.

### **1.2.2 Difficultés liées aux sites retenus**

#### **La période estivale dans les zones de montagne**

En station de montagne, les saisonniers rencontrés en été ne semblent pas représentatifs des saisonniers de la saison d'hiver.

En effet, les saisonniers « marginaux » (désignés par certains employeurs comme « *jeunes vivant dans leur camion* ») sont absents. Il y a une large part de saisonniers locaux (qui vivent sur place ou à proximité, ou qui sont originaires d'autres départements et se sont fixés dans le cadre de leurs saisons). On peut se demander si ces saisonniers marginaux ne se retrouvent pas l'été sur les routes, dans les festivals de musique, ou encore pour la récolte des fruits<sup>20</sup>. Les employeurs ont confirmé l'absence en été de ces « jeunes marginaux » qui ont selon eux de nombreuses conduites à risque en hiver (drogue, alcool, etc.). Une des personnes rencontrée sur la station savoyarde, gérante d'un bar restaurant explique ainsi :

*« J'ai rien à dire sur les saisonniers d'été, c'est une plus petite équipe, plus familiale. Par contre j'aurais beaucoup à dire sur l'équipe de l'hiver, beaucoup plus grosse donc plus difficile à gérer, et surtout ils sont moins sérieux. »*

---

<sup>20</sup> Cette dernière piste semble confirmée. Nous avons rencontré en Drôme et Ardèche des saisonniers qui vivent dans leur camion et font les saisons l'hiver à la montagne.

La répartition des saisonniers (en restauration-hôtellerie-bar, commerces de sport ou d'alimentation, et activités sportives-animation) nous semble moins pertinente l'été. En effet, la plupart des commerces (d'articles de sport et de souvenirs) sont soit fermés (au moins dans le cas du site retenu en Savoie), soit tenus par leurs seuls propriétaires éventuellement secondés par un membre de la famille. Ils n'emploient donc pas de saisonniers. Ceci explique la faible présence dans l'échantillon de saisonniers des secteurs de la vente et de l'animation. Par contre, l'été est la saison du bâtiment et des gros travaux en station, et il y a du personnel saisonnier dans ces entreprises. Mais nous n'avons pas pu en rencontrer.

Enfin, début juillet, la saison venait de commencer en Tarentaise, ce qui peut expliquer le peu de problèmes pointés par les saisonniers. Dans le village de Haute-Savoie en revanche, la saison battait déjà son plein, juste après le passage du Tour de France.

### **Un climat de suspicion parmi les employeurs du Beaujolais**

Pour la préparation de l'enquête dans le Beaujolais, les contacts téléphoniques pris de façon aléatoire se sont révélés infructueux. Les employeurs qui ont accepté de s'entretenir avec nous ont été contactés par notre réseau de connaissances personnelles. Ils nous ont précisé qu'ils acceptaient l'entretien « *parce que nous étions des amis de...* ». Ils nous ont expliqué que les viticulteurs du Beaujolais sont très suspicieux vis-à-vis des enquêtes car les contrôles se multiplient. Par ailleurs, il y a deux ans à la même période un dossier spécial de Lyon Mag a vivement critiqué les vigneron. Ils craignent donc d'être à nouveau montrés du doigt.

Le contexte économique difficile pour les viticulteurs du Beaujolais (diminution de la production, concurrence des vins du « nouveau monde », surendettement, etc.), les rend également peu enclins à parler de leur travail.

### **L'absence d'emplois saisonniers agricoles en Vallée de l'Ardèche**

Le choix du site de la Vallée de l'Ardèche prévu au départ pour l'emploi touristique et agricole a posé des problèmes du fait de l'absence de saisonniers agricoles. Les exploitants agricoles sont pour l'essentiel des viticulteurs et n'ont apparemment plus recours au travail saisonnier, les vendanges étant faites mécaniquement. Les agriculteurs ne font appel aux saisonniers que pour la récolte de la châtaigne en novembre. Nous avons donc dû déplacer ce volet de notre étude concernant le travail agricole en arboriculture vers la vallée du Rhône. Même sur ce site, la période d'investigation correspondait à un « temps creux » de l'activité. Un employeur nous a expliqué que cette année « *les pêches étaient en avance, ça s'est terminé plus tôt, il y a une semaine* ». Nous n'avons donc pas pu rencontrer, à l'inverse de la Drôme, de saisonniers qui étaient dans le « rush » des récoltes.

De même, notre échantillonnage de saisonniers du secteur touristique en Ardèche méridionale comporte une majorité de saisonniers qui travaillent dans « l'hôtellerie de plein air ». Cette sur-représentation semble assez conforme à la répartition générale des emplois touristiques pour cette zone.

Les résultats de l'étude sont présentés pour les saisonniers, les employeurs, puis les professionnels dans les trois chapitres suivants.

## 2 Résultats de l'enquête auprès des saisonniers : « Faire la saison »

### 2.1 Parcours et motivations des saisonniers

Les saisonniers rencontrés dans le cadre de l'enquête ne constituent pas à l'évidence une population homogène : diversité des parcours, des aspirations, différences d'âge, de qualifications, différences encore dans les façons de se projeter dans l'avenir... le spectre est large du travailleur immigré peu qualifié à l'étudiant en droit, de la lycéenne de 17 ans qui en est « à sa première expérience professionnelle » au cuisinier enchaînant sa dixième année de saisons... Cette hétérogénéité a été prise en compte au plan du travail d'échantillonnage, et elle sera revue en fin d'étude puisqu'une typologie sera proposée ; cependant on peut déjà faire valoir quelques grandes indications concernant la façon qu'ont les personnes rencontrées de se rapporter à leur saison.

#### 2.1.1 « Travailler au pays », « au grand air », « dans un cadre super »

Pour les saisonniers locaux, originaires de zones touristiques, faire la saison, ou plutôt les saisons, c'est la condition pour rester au pays :

*« En ce qui me concerne la rémunération par exemple au bout de trente ans c'est pas énorme mais je fais un travail qui me plaît énormément parce qu'on est dehors tous les jours, ça c'est très important pour moi... après, j'ai 57 ans, j'ai plus de plan carrière hein... Après, c'est très très important, pouvoir rester sur place oui oui... j'étais même prêt à faire n'importe quel travail tant que je restais sur place, c'était vraiment important pour moi... la banque c'était sur Annecy j'ai vite arrêté, c'était un peu galère... alors là c'est les sentiers l'été et je suis sur les pistes l'hiver. Ici c'est le travail qui est saisonnier de toute façon »* (un saisonnier de Haute Savoie, employé communal depuis plusieurs années)

Une saisonnière touristique en Ardèche : Sa motivation : *« pas vraiment pour gagner beaucoup d'argent, c'est pas si enrichissant que ça les saisons, il faut bien se le dire. Moi parce que je suis [ici] l'année entière et y a que les saisons d'été, moi je peux pas bouger par rapport à la petite qui habite là à l'année. Et puis c'est quand même agréable, y a des bonnes ambiances, on travaille dans un cadre qui est quand même super. »*

Dans le cas des vendanges, le lien au pays et à ses traditions se joue un peu différemment, au sens où le travail saisonnier ne constitue pas une condition nécessaire pour pouvoir vivre et travailler dans la région, mais une occasion de renouer avec « la vie de terroir ». Certains posent des RTT pour venir faire les vendanges, et ils insistent sur le caractère secondaire de « l'aspect financier » :

*« J'aime le côté familial convivial, l'esprit de fête aussi. Financier, oh c'est pas ça que je regarde en premier. (...) Pendant la saison c'est une autre manière de s'amuser. C'est une manière de prendre du bon temps. C'est limite des vacances pour moi. C'est changer d'air, changer de paysage »* (un vendangeur)

La « convivialité » et la possibilité de « travailler au grand air » attirent d'ailleurs régulièrement aux vendanges des travailleurs ou des retraités originaires d'autres régions :

Il y a par exemple « l'ancien » qui a une longue expérience des vendanges : il est à la retraite ou il vient pendant ses congés, pour « le plaisir ». Un vendangeur de 71 ans : « *Moi j'ai 31 ans de vendanges ici, 5 ans à Luny dans le blanc et une année sur Chagny. Ça me plaît. Etre dehors en plein air. Je suis encore en bonne santé, parce qu'il faut être en bonne santé. Moi je suis un passionné jusqu'à ce que je ne puisse plus traîner les pieds hein. Moi j'aime travailler dehors, moi je travaillais sur des chaudières à la mine, alors je voulais être à l'air. Je venais pendant mes congés. L'ingénieur savait que j'allais aux vendanges. Pendant des années, les mineurs, on était la ressource du Beaujolais pour les vendanges* ». « *Moi ça me manque il faut que je vienne. Rencontrer des personnes, discuter.* »

### **2.1.2 « Saisonnier, c'est un délire aussi », « l'ambiance et les contacts »**

Des jeunes vendangeurs peuvent mettre également en évidence cette dimension ludique et l'importance de l'ambiance :

« *La paye, bon pas trop là, c'est le SMIC, mais c'est vrai que y'a l'ambiance, les contacts qui se créent et qu'on garde. Moi je vois, l'an dernier on a gardé du contact avec beaucoup de gens. Moi j'ai rencontré ma copine ici comme ça. Et puis l'ambiance avec les patrons. A partir du moment où l'ambiance est sympa, les patrons voient qu'on travaille bien, c'est même eux qui nous retrouvent du travail par la suite.* »

Plus généralement les jeunes de moins de trente ans, que ce soit dans le domaine agricole ou touristique, insistent sur ce mélange de travail intensif et de moments festifs qui donne sa spécificité au « rythme de vie saisonnier » et sa consistance à toute une « sociabilité en saison » :

« *Parce que saisonnier, c'est un délire aussi. Et tu vois beaucoup de saisonniers qui sont quand même solidaires, des soirées saisonniers, tu vois beaucoup de saisonniers qui traînent ensemble, donc c'est quand même qu'il y a de la solidarité... C'est rare les milieux où il y a autant de rapprochement... Quand tu es saisonnier ça t'amène à en croiser d'autres, dans d'autre milieu c'est pas la même... Quand tu travailles en usine, t'as moins tendance à aller traîner avec les gars avec qui t'as bossé ou quoi... Tu le fais mais pas pareil... Dans les usines ça devient de plus en plus perso à te tirer dessus...* »

### **2.1.3 « C'est financier », « un peu plus d'expérience »**

Pour autant la principale motivation avancée, quand il s'agit de définir les attentes autour du travail en saison, est d'ordre économique ou financier : « *C'est pour l'argent, sinon je serais pas là* ».

« *Franchement, mon objectif de faire les saisons c'est financier. Carrément. Parce que bon, on en discute avec beaucoup, bon, soit disant c'est pas pour le financement, c'est pour voir du monde, oui moi aussi c'est pour ça aussi, mais en premier c'est pour l'argent. Y'a pas de secret. Je ne pense pas qu'on y va pour... Enfin l'objectif premier c'est le financier quoi.* »

- Q : Oui vous n'avez pas envie d'en faire...

« *Ah non carrément pas quoi. Là c'est financier. Du coup la saison d'hiver ça s'est imposé comme une évidence, pour pouvoir vivre aussi les autres mois de l'année* »

Cette conception de l'impératif économique vaut autant pour des étudiants qui doivent « *faire leur année en une saison d'été* », que pour des saisonniers qui perçoivent leur activité sur le mode du travail intérimaire, passant de l'usine aux champs, avant d'embrayer sur de la

manutention, des livraisons... La précarité du travail saisonnier est très souvent mise en avant dans ces cas là (parce qu'on ne sait pas « *si ça va le faire avec les patrons* », parce qu'on n'est pas sûr de faire une saison complète ou d'enchaîner la saison suivante, de retrouver quelque chose dans la même région, etc.).

La saison peut être également perçue comme une expérience formatrice, une première expérience professionnelle. Cette dimension est particulièrement mise en avant par les professionnels qualifiés : cuisiniers, techniciens de maintenance, moniteurs sportifs...

*« Comme pizzaiolo, je pourrais travailler sur Grenoble, mais les salaires ne suivent pas, ne sont pas aussi importants que si je travaillais [en station]. C'est beaucoup plus intéressant de travailler en saison que d'avoir un CDI. Après mon objectif est de rentrer dans le Sud [d'où il est originaire et où réside encore sa famille] à la fin de l'hiver prochain. Travailler en CDI et ensuite monter mon truc, mais bon il fallait un peu plus d'expériences dans la restauration, il fallait que je touche à tout. Au moins là on voit ce que c'est l'envers du décor, avant de prendre quelque chose, sinon c'est au hasard »* (un cuisinier dans une station savoyarde)

Un saisonnier rencontré en station en Savoie : c'est un étudiant (*« pour être prof d'EPS et entraîneur de volley-ball dans un club »*) qui *« travaille ici pour l'été, pour gagner un peu d'argent pour payer le loyer »*. C'est ça première saison, qu'il conçoit aussi comme *« une première expérience professionnelle »*. *« Le contrat peut déboucher sur un emploi d'hiver, mais [ce n'est] pas encore fait. »*

#### **2.1.4 « La vie un peu bohème », « on change », « avoir du temps libre »**

Quand elle n'est pas vécue uniquement en termes de contraintes, la saison correspond à un mode d'organisation du travail qui permet de dégager du temps (*« ne pas travailler toute l'année »*) et de se projeter géographiquement (*« voyager, bouger, on fait ça pour ça aussi »*).

Ces possibilités peuvent être déclinées sur le mode d'une flexibilité choisie, ou pensées comme composantes d'un véritable mode de vie nomade.

*« La différence avec le boulot à l'année : le boulot saisonnier, on peut changer chaque année si on veut, on change on va voir ailleurs ce qu'il se passe, on a plus de souplesse. Travail en CDI, on peut pas faire ce qu'on veut, partir quand on veut. »* (saisonnier d'Ardèche, travaillant dans le domaine touristique)

*« On a la vie qu'on choisit aussi. Si on veut une vie plus vagabonde, c'est déjà mal vu. Au niveau du travail, on est obligé de travailler en saison parce qu'y a rien d'autre. La vie vagabonde pour moi, c'est vivre en camion, bouger. J'ai pas de camion l'instant, mais c'est à venir, et de toute façon les loyers c'est trop cher. Ce que je voudrais, c'est la vie un peu bohème, voyager pendant 3-4 mois sans travailler. Et ça ils n'apprécient pas vraiment. La vie des routards. »* (saisonnier de la Vallée de l'Ardèche, travaillant en entretien camping)

Plusieurs personnes rencontrées, que ce soit dans le domaine agricole ou touristique, font explicitement les saisons pour pouvoir voyager le reste de l'année (au Maroc, au Pérou, en Thaïlande) ou mettre en place des projets associatifs, humanitaires : *« Je fais les saisons pour avoir du temps libre pour mes activités bénévoles »* (un barman dans un village-vacance de Haute-Savoie).

Les gens du voyage semblent avoir un mode de vie particulièrement adapté au travail saisonnier agricole. Pour eux, les différences de modes de vies hors saison ou pendant la saison sont minimales. Le fait de travailler sur leur propre terrain (en dehors de l'exploitation agricole de l'employeur), leur permet d'autogérer la production et la répartition des tâches,

ainsi que de mêler le travail à la vie de famille (comme par exemple pouvoir garder les enfants tout en travaillant). L'hébergement est pour eux le même qu'hors saison, ils ne payent pas le loyer pour le terrain ni l'électricité.

## **2.2 Conditions de travail**

### **2.2.1 Accès à l'emploi : d'abord le bouche à oreille**

Les saisonniers mobilisent différentes ressources pour trouver leur emploi (ANPE, maison de la saisonnalité, journaux gratuits, forums d'emploi, etc.) mais celle qui s'avère la plus sûre reste le bouche à oreille. Elle est la garantie en effet de ce que le saisonnier tombera sur un « *bon employeur* ». Et il apparaît du même coup que les saisonniers les plus insérés dans la carrière de saisonnier (qu'ils le soient depuis longtemps ou qu'ils aient un réseau social dense) sont ceux qui sont le mieux à même de trouver leur employeur par le bouche à oreille.

D'autres saisonniers déploient une véritable expertise dans l'art de choisir leurs employeurs. C'est le cas d'un vendangeur belge qui vient depuis plusieurs années sur la même exploitation et qui teste ses autres employeurs éventuels (Cf. *infra* p.28xxx).

### **2.2.2 Au plan des contrats de travail**

#### **Méconnaissance du droit du travail**

Le flou des réponses faites par les saisonniers témoigne de la méconnaissance de la plupart de leur contrat de travail et des bases du droit du travail.

Certains ne savent pas comment définir leur contrat de travail :

« *Contrat 35 heures, enfin je sais plus, peut-être pas, c'est pas le truc que je regarde.* »

« *Moi ce qui m'intéresse c'est combien y a en bas de la fiche de paye, je sais pas quelle est la convention collective qui s'applique.* »

D'autres encore tendent à confondre CDD et contrat saisonnier, alors même que celui-ci comporte les spécificités suivantes :

"Un contrat saisonnier :

- n'ouvre pas droit à la prime de précarité.

- peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante (...)

- peut être soumis à un régime dérogatoire en matière de détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs, à la condition toutefois qu'une convention ou un accord collectif étendu le prévoit. Ainsi, le repos peut se limiter à deux jours par

mois, le salarié bénéficiant à la fin de son contrat d'un nombre de jours de repos équivalent au nombre de ceux dont il a été privé".<sup>21</sup>

Cette méconnaissance fragilise les saisonniers qui, ne sachant pas ce qu'ils sont en mesure d'exiger, ont l'impression de subir le cadre imposé par leur employeur. De sorte que, lorsqu'il leur semble effectivement être exploités, ils n'ont, du fait de cette ignorance, aucune assurance quant à la légitimité des démarches qu'ils pourraient entreprendre auprès de leur employeur. Ceci vient s'ajouter au fait qu'ils hésitent bien souvent à exprimer leurs revendications, craignant soit de voir leur patron mettre un terme à leur contrat<sup>22</sup> soit de ne pas être reconduits l'année suivante. Leur crainte s'appuie sur le caractère interchangeable et innombrable des travailleurs saisonniers<sup>23</sup> :

« Y en a qui vont pas hésiter à te mettre dehors si y a quelque chose qui va pas, parce qu'ils savent que, derrière la porte, y en a 50 qui attendent. L'année dernière, y a un restau où pendant l'été il a quand même passé 54 employés, ou c'est peut-être 70. »

A l'évidence, les saisonniers ne connaissent pas de documents présentant les différents contrats et les droits inhérents au statut de travailleur saisonnier. Par exemple, dans le Beaujolais les articles de presse semblent être la seule ressource informative de deux saisonniers rencontrés. Qui plus est, elle est hasardeuse et non systématique. C'est parce que ces deux saisonniers ont été interviewés l'année passée par des journalistes faisant un reportage sur les vendanges dans le Beaujolais qu'ils ont eu entre les mains le reportage en question et ont ainsi pris connaissance de l'existence du SMIC et du dispositif TESA<sup>24</sup>.

### **Diversité des contrats**

Cette ignorance dont font preuve les saisonniers peut se comprendre du fait de la grande diversité des dénominations en vigueur selon que l'on désigne le type de contrat : CDD, contrat saisonnier, CDI de saison à terme incertain, une procédure administrative : certains employeurs du secteur agricole disent qu'ils font des « contrats TESA », ou encore un statut particuliers : certains saisonniers sont qualifiés et se qualifient d'« extra ».

En outre, un certain nombre de personnes rencontrées disent ne pas avoir de contrat de travail (sans que cela signifie une absence de déclaration, au moins pour une partie de leurs heures). D'autres ont dû attendre un mois, parfois deux, avant d'en avoir un en mains. Ceci entretient donc parmi les saisonniers un certain nombre d'incertitudes.

Si certains s'en inquiètent, sans pour autant oser clarifier la chose avec leur employeur, d'autres y trouvent leur compte. C'est le cas d'une famille de gens du voyage rencontrée dans

---

<sup>21</sup> Extrait de ADECOHD, *Guide des pluriactifs et saisonniers*, édition 2006-2007, chapitre sur le contrat de travail.

<sup>22</sup> Ceci est vrai en particulier pour les salariés du secteur agricole qui bénéficient d'un « contrat à durée indéterminé de saison à terme incertain » qui stipule que les saisonniers sont embauchés pour une durée de deux semaines minimum mais laisse en suspens la date du terme du contrat.

<sup>23</sup> On verra ultérieurement (cf. *infra* 3.2) comment cette représentation qu'ont les saisonniers d'eux-mêmes est effectivement partagée par certains employeurs.

<sup>24</sup> A proprement parler le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole) n'est pas un contrat de travail mais un dispositif mis en place par la MSA pour simplifier les démarches et formalités administratives liées à l'embauche des salariés dans le domaine agricole.



la Drôme. Ne pas avoir un contrat de travail peut apparaître comme positif car synonyme de liberté :

*« On n'a pas de contrat<sup>25</sup> c'est juste comme ça. On peut s'en aller quand on veut. Si on veut, on peut s'en aller ce soir. On va chercher la paie et... Pour nous c'est mieux, parce que des fois où ça irait pas, on pourrait s'en aller. »*

Si dans le tourisme et l'agriculture les saisonniers ont une période d'essai (qui varie entre un jour et une semaine), ce n'est pas le cas dans le Beaujolais. La brièveté de la saison (même si les vendanges s'étalent sur un mois voire un mois et demi, elles ne durent pas plus d'une semaine sur chaque exploitation), rend la période d'essai inutile aux yeux des employeurs.

Il apparaît qu'aucun licenciement n'intervient après la période d'essai, les employeurs jugeant la mesure plus coûteuse pour eux que de garder un saisonnier qui ne correspondrait pas à leurs attentes<sup>26</sup>. Dans le Beaujolais, l'absence de contrats de travail papier et le paiement des saisonniers à la journée implique que le départ prématuré de ceux-ci (avant la fin de la durée des vendanges sur l'exploitation en question) ne prend jamais la forme d'un licenciement. Le saisonnier est remercié par son employeur sans autre formalité. Mais il convient d'ajouter que le saisonnier peut aussi y trouver aussi son compte, puisqu'il lui est relativement aisé de se faire aussitôt embaucher chez un autre exploitant.

## **Salaires, heures supplémentaires et congés**

### Les salaires

D'une manière générale, il semble que les saisonniers de notre échantillon sont assez largement déclarés<sup>27</sup> – qu'ils aient ou non un contrat de travail en mains – mais qu'une partie des heures leur sont payées au noir (souvent la moitié, au moins dans les zones agricoles). Ce procédé, s'il arrange les employeurs et certains de leurs saisonniers, peut être dénoncé par d'autres au motif qu'il mettrait en péril leur accès à certains droits, notamment au chômage :

*« [Certains employeurs] font des contrats de 15 heures par semaine. [...] Avant au restau où je faisais la plongée et la cuisine j'étais déclarée que 70 heures mensuelles. Je fais comment moi après si je veux le chômage, qui s'est qui s'est fait [avoir] ? Et dès que j'ai voulu l'ouvrir ça a bloqué. Les trois quarts du temps, y a que la moitié de ton salaire qui est déclaré. Moi je vais avoir 30 ans, je vais pas me faire avoir comme ça, j'ai pas 20 ans. Du coup je suis partie en plein service.»*

---

<sup>25</sup> Bien qu'ils n'aient pas de contrat leur employeur nous a assuré qu'ils étaient déclarés. Et du fait des contrôles dont peuvent faire l'objet non seulement les employeurs mais également les gens du voyage, nous n'avons aucune raison de mettre en doute leur parole, même si on peut supposer qu'une partie des heures est payée au noir.

<sup>26</sup> L'autre raison invoquée par les employeurs de station de ski tient à ce que, s'ils licenciaient les saisonniers qu'ils hébergent en hiver, ils seraient dans l'obligation, du fait de la trêve d'hiver, de les laisser occuper le logement qu'ils leur ont réservé. [cf. *infra* partie 3.1.3]

<sup>27</sup> On peut s'interroger sur les raisons qui font qu'aucun des saisonniers interviewés ne travaille intégralement au noir, alors même que nous avons rencontré des saisonniers qui nous ont dit qu'au cours de leurs saisons précédentes, ils avaient été entièrement payés au noir, ou encore une employeuse qui nous a dit qu'elle faisait toujours des premières déclarations. Ici se pose la question de la visibilité de tels saisonniers. Il va de soi que ceux que nous présentent les employeurs sont irréprochables de ce point de vue là. On peut également supposer que les saisonniers travaillant entièrement au noir se méfient de toute enquête.

Si dans le Beaujolais, le salaire (et la retenue pour le logement et la nourriture) sont fixés par arrêté préfectoral chaque année, dans les autres zones, quelle que soit l'activité, de grandes disparités existent.

Dans le secteur agricole, lorsque le travail est payé à l'heure il est systématiquement payé au SMIC, mais lorsqu'il est payé à la tâche, des différences existent d'une exploitation à une autre sans que nous ne soyons en mesure de les chiffrer.

Dans le secteur touristique, là encore, l'heure semble être assez largement payée au SMIC hormis dans le cas de certaines grandes entreprises. Ainsi, telle saisonnière d'une grande station savoyarde qui travaille l'hiver aux remontées mécaniques aux 35 heures, avec récupération des heures supplémentaires, indique qu'elle gagne 2000 euros net.

La différence se fait également en fonction des qualifications. Cuisinier dans un restaurant semble être une position enviable, au plan du salaire ou du statut : le cuisinier d'un restaurant de cette station savoyarde, tout en refusant de nous dire son salaire, laisse entendre qu'il est beaucoup mieux payé que les autres saisonniers. Mais la reconnaissance des compétences ou de l'expérience n'est pas toujours de mise. Un saisonnier d'une station village haut savoyarde qui travaille depuis 30 ans dans la même entreprise n'a jamais vu son salaire augmenter : les salaires des saisonniers semblent ne pas être pensés comme pouvant évoluer en fonction de l'ancienneté. De même, un saisonnier guide touristique dans des grottes en Ardèche considère qu'il n'est pas payé à la hauteur de sa qualification :

*« Tu as quand même des connaissances géologiques à avoir, ça fait 10 ans que je fais ce métier, je commence quand même à savoir comment marche une grotte et on n'est pas du tout payé en conséquence : on est toujours au SMIC... »*

Enfin nous avons rencontré des saisonniers payés « au forfait ». Quel que soit leur volume horaire journalier, ils sont payés 50 euros par jour. Et, si en début de saison cette solution paraît arrangeante, elle s'avère vite dommageable pour le saisonnier :

*« Y en a qui abusent beaucoup... Dans la restauration nos voisins au début ils trouvaient ça très bien mais ils payaient au forfait, à la journée. 50 euros à la journée, midi et soir. En début de saison ils bossaient 4 heures maintenant c'est des journées de 11 heures et là du coup il en peut plus. Là il s'est arrangé pour le temps qu'il trouve un cuistot et après il arrête. Mais il a pas signé de contrat... forcément ça fait pas du cher payé. »*

Une demi douzaine de saisonniers ont refusé de nous dire leur salaire sans que l'on puisse savoir si c'est parce qu'ils gagnent beaucoup plus que la moyenne (comme le cuisinier précédemment évoqué) ou parce qu'une partie de leur salaire leur est payée au noir. Ainsi, un saisonnier embauché dans une entreprise de canoë kayak déclare sans difficulté son salaire mensuel estival comme hivernal – il fait les saisons en station de ski l'hiver – mais reste évasif lorsqu'il s'agit de déclarer ce qu'il gagne en heures supplémentaires. Il finit par indiquer qu'il double largement son salaire avec les heures supplémentaires.

Enfin, le paiement du salaire peut s'avérer assez aléatoire, qu'il soit tardif (il intervient rarement avant le 15 du mois, parfois avec un mois de retard, comme dans le cas d'un saisonnier embauché début avril et payé pour la première fois fin mai), ou qu'il soit irrégulier (le salaire tombe une fois le 10 du mois, une fois le 20...).

## Les heures supplémentaires

Là encore, les heures supplémentaires sont payées de diverses façons, il semble que les modalités de paiement fassent parfois l'objet d'arrangement entre l'employeur et ses employés. Même s'il convient de préciser qu'elles semblent être assez largement récupérées, soit en début de saison (lorsque la saison démarre lentement comme ce fut le cas cette année dans la station savoyarde), soit en fin de saison (lorsque qu'elle ne bat plus son plein). Elles sont donc un moyen de gérer les aléas qui ponctuent le déroulement de la saison.

Nous avons en effet pu constater que les saisonniers effectuent un nombre conséquent d'heures supplémentaires (cas déjà mentionné d'un saisonnier qui en fait jusqu'à 60 par semaine, ou de ce cuisinier, embauché dans un camping, qui dit avoir travaillé 200 heures pour le seul mois de juillet).

Lorsqu'elles sont payées, les heures supplémentaires ne sont pas toujours payées en tant que telles. Elles peuvent venir prolonger un contrat, dont la durée se voit augmentée en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées dans la saison. Ceci permet aux employeurs de payer les heures supplémentaires de leurs saisonniers au taux d'une heure normale. Et la flexibilité des contrats, notamment dans le secteur agricole, rend possible ce genre de procédé :

*« On a des heures de modulation, normalement on finit le 15 août, donc on va avoir la paie du mois d'août et après toutes les heures elles sont pas comptées comme si c'était une heure supp, c'est compté en heure normale. Toutes les heures qu'on a en plus, elles vont être payées à la fin quand on va s'en aller. Depuis les 35 heures y a plus d'heures supp. (...) Normalement ces heures supp elles sont quand même payées. Avant si tu faisais plus d'heures tu étais payé 25% de plus, si tu passais à tant, tu étais payé 50%, après ça passait, enfin bref, et là elles sont toutes à 25%, mais ça aucun patron ne les paie à 25%, tous les agriculteurs font leur loi à ce niveau là ».*

Nous avons même rencontré des saisonniers dont les heures supplémentaires n'étaient pas du tout payées :

*« Moi les heures supp, ils font comme si j'en avais pas, je suis payée au mois et peu importe pour eux si je fais plus d'heures »* (Saisonnier en restauration, station haut savoyarde)

## Le cas particulier des pourboires

Si nous n'avons pas systématiquement évalué les pourboires, nous avons pu remarquer qu'ils diffèrent selon les mois. Dans la Drôme, une restauratrice nous indique que ses saisonniers qui travaillent en juillet se font plus de pourboires que ceux qui travaillent en août, du fait d'une plus grande présence de touristes d'origine étrangère, apparemment généreuse en pourboires à la différence de la clientèle française du mois de juillet.

Des saisonnières nous ont rapporté une situation où elles s'étaient fait voler leurs pourboires par leur employeur. Elles l'avaient vu prendre 10 euros dans leurs monnayeurs et avaient, en conséquence, acheté des petits sacs portés en bandoulière pour y mettre directement leurs pourboires.

Dans certains cas, les pourboires sont collectivisés, notamment lorsque les saisonniers d'une même entreprise ne sont pas tous susceptibles de gagner des pourboires, eu égard au poste qu'ils occupent. Une restauratrice de la Drôme nous a dit que ses deux saisonniers (l'un étant au service, l'autre à la plonge) se partageaient les pourboires accumulés. Dans un camping drômois, les pourboires servent à payer, après la saison, une sortie collective à l'ensemble des saisonniers.

## La gestion des récupérations et des congés

Le rythme de travail en saison est donc particulièrement soutenu, d'autant plus que dans certains cas – notamment lorsque le personnel est peu nombreux et donc ne peut travailler par roulements – il faut attendre la fin de la saison pour poser ses congés. Ici encore, cela dépend de l'employeur. L'unique cuisinier d'un restaurant d'une grande station savoyarde bénéficie de ses jours de congés dès le premier jour de la saison, alors que le plongeur d'un hôtel de la même station nous disait devoir attendre septembre pour prendre ses congés et récupérer ses heures supplémentaires.

### **Le poids des aléas**

Les aléas semblent inhérents au travail saisonnier. Ils sont à la fois ce dont les saisonniers rencontrés se plaignent le plus et en même temps ce qu'ils acceptent le mieux, car ils sont pensés comme étant constitutifs du travail qu'ils effectuent. On repère donc une certaine tendance à naturaliser les conditions de travail, notamment dans le secteur agricole. Et les saisonniers justifient eux-mêmes les dépassements horaires auxquels les soumet leur patron :

« *Les fruits ça attend pas le week-end quoi !* »

- Q : Mais bon, c'est comme ça dans l'agriculture ?

« *Bah oui l'agriculture c'est ça... Les jours fériés, ça existe pas dans l'agriculture* »

Un autre saisonnier : « *Je suis comme toi, j'ai du mal à en vouloir au patron...* »

Un autre saisonnier : « *Les fruits ils avancent et faut les rattraper.* » (Des saisonniers agricoles)

Il est possible de distinguer d'abord des aléas d'ordre climatique. La pluie ou le soleil qui font mûrir plus ou moins vite les fruits. Mais c'est également la pluie qui empêche les vendangeurs de travailler et les contraint au repos forcé. Dans ce cas, ils ne sont pas payés mais seulement nourris.

Ici joue parfois la discrimination entre saisonniers. Si le mûrissement fait qu'un employeur ne requière qu'un plus petit nombre de saisonniers, il arrive qu'il appelle en priorité les anciens. Un saisonnier embauché pour la première fois nous disait que les anciens travaillaient tous les jours alors que lui-même devait attendre plusieurs jours d'affilée avant que son patron ne l'appelle et qu'il n'osait s'éloigner de la région afin de pouvoir répondre immédiatement à l'appel.

Il y a d'autres aléas qui sont fonction du contrat de travail. Les saisonniers « en extra » subissent une flexibilité maximale. Ils sont appelés en renfort lorsque le reste du personnel est débordé, mais laissés pour compte dès lors que le rythme est trop peu soutenu. Ils sont, par là même, extrêmement dépendants de la demande :

« *Moi en fait je suis en extra, je bouche les trous, je remplace les gens ou quand y a beaucoup de monde et qu'y a besoin de quelqu'un en plus donc mon emploi du temps, autant je travaille 2 jours par semaine autant je travaille 7 jours par semaine. Je le sais la veille. [Mais] notre emploi du temps, en 30 secondes, il peut changer 5 fois* ». (Saisonniers dans la restauration)

Il en va de même pour les saisonniers agricoles qui ont un « CDI de saison à terme incertain ». Ce type de contrat est lié à l'activité, autrement dit les saisonniers en signent un pour les cerises, un pour les abricots etc. Ils craignent donc de ne pas être reconduits d'une activité à l'autre. En outre, la durée de ce contrat étant « incertaine » (deux semaines minimum), il leur est difficile de se projeter dans le temps et du même coup, de trouver d'autres solutions dans le cas où leur employeur n'aurait plus besoin d'eux plus tôt que prévu :

*« Nous on a signé un [contrat] en mai pour 15 jours, on en a résigné un en juin pour 15 jours et on va bosser jusqu'au 15 août. Et tous les lundis il nous dit [de revenir]. Je suis allé lui demander mi juillet parce que je lui ai dit : moi ça m'intéresserait de bosser jusqu'en septembre j'ai exagéré un petit peu parce qu'en septembre j'ai les pommes et les vendanges ailleurs et il m'a dit : ben non, 15 juillet ! Et tu vois, [au 1<sup>er</sup> août] je suis toujours là et il nous a dit vendredi dernier : oh je vous garde encore 15 jours... »* (saisonniers agricoles)

Une autre difficulté tient à ce que, les contrats de travail n'étant pas signés d'avance, les saisonniers doivent s'en remettre à la parole du patron qui leur a garanti l'embauche. Certains d'entre eux se sont ainsi déplacés sur leur lieu de travail pour s'entendre dire que l'équipe était complète et qu'on n'avait pas besoin d'eux.

*« L'année passée on téléphone [à l'employeur], c'était tout bon pour loger, il dit : "OK, venez". On s'amène là-bas, [il nous dit :] "y'a plus de place, vous pouvez repartir". Faut pas déconner, on ne fait pas 250 km pour rien ! On est resté quand même. Ça, c'est pas normal, normalement c'était prévu qu'on soit là. On s'est fait notre place. Finalement y'en a deux qui sont [partis] et on a pu rester. Mais sinon je ne sais pas ce qu'on aurait fait »* (vendangeurs)

Enfin, les saisonniers évoquent un dernier aléa, de taille, puisque de lui dépend la qualité des conditions de vie et de travail : le patron (cf. *infra* § 2.2.5).

Il s'avère que le caractère plus ou moins confortable des différentes situations évoquées ici dépend pour une part de la taille et du type de l'entreprise, pour une autre du secteur d'activité. Et certains saisonniers réclament, en conséquence, un alignement des conditions de travail.

Pour les saisonniers, les grosses entreprises (grandes surfaces, Office du Tourisme, remontées mécaniques ou encore grandes centrales de conditionnement des fruits) semblent respecter assez scrupuleusement le droit du travail. Il en va de même pour les structures relevant du secteur public (comme les municipalités par exemple). Les contrats sont de 35 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires y sont rares voire absentes (au passage, notons que ceci vaut pour tous les commerces, quelle que soit leur taille) et la totalité des heures sont déclarées.

Les entreprises du secteur agricole étant plus largement soumises aux aléas (« *des abricots mûrs, ils peuvent pas passer le week-end* »), la gestion de leur personnel requiert une extrême flexibilité et les saisonniers se doivent alors d'être à la disposition de leur patron<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Même si les saisonniers du secteur agricole précisent qu'il est toujours possible de s'arranger avec le patron pour demander une journée de congé, dans la mesure où ils sont là aussi pour « *faire du fric* », ils utilisent rarement cette possibilité.

### 2.2.3 Nature du travail

#### **Minoration de la pénibilité du travail : « on prend sur nous »**

Les tâches effectuées par les saisonniers sont tellement multiples qu'il n'est pas pertinent de toutes les relater ici. En revanche, il nous semble opportun de souligner que les saisonniers ont tendance à minorer la pénibilité du travail, plus exactement, ils tendent à considérer qu'elle est constitutive de ce qu'est le travail. Ainsi, telle saisonnière (serveuse dans un restaurant) qui se plaint du stress engendré par des clients tendus et pressés se fait reprendre par son collègue cuisinier qui dit : « *On prend sur nous, c'est le travail* ».

De la sorte, ils ont tendance à dénier les problèmes qu'ils pourraient rencontrer au motif que ce serait inhérent à eux, à ce qu'ils sont (par exemple à leur taille, à leur manque d'agilité, à leur manque de technicité, etc.). Ces problèmes ne leur apparaissent pas alors comme objectifs et donc légitimes, mais comme à la fois relatifs et subjectifs. Ils sont alors pris avec un certain fatalisme :

« *Ce qui est dur pour moi, c'est le chargement, en fonction de comment sont taillés les arbres, moi je suis comme ça [il fait mine de se plier en deux tout en portant sa cagette d'abricots pour passer sous les rangées d'arbres et atteindre le lieu de chargement], debout je tiens pas.* »

Autre saisonnier : « *Le passage entre les arbres, cet après-midi pour aller passer les caisses, tu peux pas tenir debout, t'es comme ça plié en deux, tu peux pas tenir ta cagette, tu la tiens sur tes bras, sur tes genoux, pour arriver à passer.* »

« *Mais ça c'est le taf, ça fait partie du taf...* » (Saisonniers agricoles)

Les problèmes liés à leurs conditions de travail deviennent ainsi leurs problèmes en propre, comme dans le cas de ce saisonnier allergique aux produits d'entretien mais qui dit que c'est parce qu'il est sensible, ou de cette saisonnière qui met en rayon les produits surgelés sans qu'on ne lui ait fourni aucun équipement pour se prémunir du froid :

« *C'est personnel, ça tiens à moi, mais je crains je froid, je suis assez fragile des bronches, je tombe vite malade* ».

#### **Décalage entre les attentes des saisonniers et la réalité du travail**

Symétriquement en quelque sorte, d'autres saisonniers, souvent les plus jeunes, ceux qui n'ont pas (encore) intégré cette capacité à « *prendre sur soi* » – comme la serveuse précédemment évoquée qui avait d'ailleurs refusé l'interview au motif qu'elle était saisonnière pour la première fois –, vont pointer le décalage qui existe à leurs yeux entre leurs attentes et la teneur du travail. Certains déplorent les exigences de leurs employeurs, alors qu'ils se considèrent comme des employés temporaires. Ils regrettent le poids des responsabilités qui leur incombent, alors qu'ils considèrent ce travail simplement comme un « *job d'été* ». Ou encore, ils disent qu'il y a trop de choses à apprendre et à retenir, « *alors que c'est pas ce qu'on veut faire dans la vie* ».

## L'environnement de travail

L'environnement de travail joue un rôle important dans le travail saisonnier, qu'il ait un rôle positif ou négatif. Les saisonniers valorisent le travail « à l'air libre » ou l'air pur de la montagne :

« On profite de la montagne et de toutes les activités qui sont dehors. Jouer au beach volley hors des heures de travail, le soir. Le week-end j'en profite pour faire des randonnées. L'altitude et l'air pur c'est quand même assez bénéfique. Moi c'est pour ça que je suis là. » (Saisonnier grande station savoyarde)

Mais en contrepartie ils déplorent les intempéries qui rendent plus aléatoire et plus précaire le travail saisonnier dans le secteur touristique comme dans le secteur agricole, ou encore le caractère pénible du travail agricole lors des fortes chaleurs.

### 2.2.4 Les risques au travail

Certains des saisonniers rencontrés, notamment ceux du secteur agricole, prennent leur corps pour indice de ce qu'ils sont exposés à des risques :

« Des fois on a des petites griffures, mais qui te démangent plus que d'habitude. »

« Avant de bosser dans l'agriculture comme ça, j'avais jamais eu de problèmes de peau et maintenant bah... » ( des saisonniers agricoles de la Drôme)

Ou encore une saisonnière raconte comment elle a de gros problèmes de vue depuis qu'elle a pris des branches d'abricotiers dans les yeux en « éclaircissant » l'arbre.

Mais nous avons pu constater que tous ne sont pas exposés aux risques de la même manière et que, même lorsqu'ils reconnaissent les risques qu'ils encourent et témoignent de ce qu'ils savent comment s'en prémunir, ils continuent toutefois à s'y exposer.

## Des inégalités devant la prise de risques

Les inégalités sont fonction des secteurs et des entreprises dans lesquels les saisonniers travaillent. Dans le secteur agricole, les saisonniers ont le sentiment d'être particulièrement exposés aux risques. Ils témoignent ainsi, outre leurs problèmes de peau, de leur inquiétude lorsqu'ils voient des personnes « habillées comme des cosmonautes » qui appliquent des fongicides et des pesticides dans les champs à côté de ceux où ils travaillent.

Il leur semble en effet que si la réglementation s'intéresse à la protection des personnes qui appliquent les pesticides, elle ne s'intéresse que depuis peu aux autres travailleurs. Un arrêté est bien paru le 12 septembre 2006, qui fixe un délai de réentrée dans les champs pour les travailleurs après l'application de pesticides (6 heures minimum pour les produits les moins nocifs, 24 heures pour les produits irritants pour les yeux ou pour la peau, 48 heures si ces produits provoquent une sensibilisation par inhalation ou contact avec la peau). Mais il

semble n'exister aucune réglementation concernant l'application de pesticides dans des champs jouxtant ceux où travaillent les saisonniers<sup>29</sup>.

D'autres secteurs (piscine et patinoire) semblent en revanche bénéficier d'une législation qui permet de prémunir les saisonniers de certains risques. La gestion de ceux-ci est alors assurée par l'employeur (il y a par exemple le contrôle des taux de chlore deux fois par jour en piscine, étant entendu que cette démarche vise également à protéger les usagers au sens large) et peut être partagée avec les saisonniers grâce à des stages à la suite desquels ils bénéficient d'un savoir faire en la matière :

« *[Pour la patinoire l'hiver] y a des gaz qui sont assez importants, c'est comme un gros frigo, [il y a] des choses à faire attention... C'est pareil l'été à la piscine avec le chlore, la javel, l'acide, la soude, c'est des choses avec lesquelles faut qu'on fasse attention... On n'a pas encore fait de stage pour le moment mais on a été énormément briefé sur tout ce qu'il faut, on essaie de prendre les sécurités qu'il faut aussi.* » (Saisonnier station village)

Il apparaît ainsi que les saisonniers formés (qu'ils aient été formés par leur employeur aux risques encourus sur leur lieu de travail ou qu'ils aient suivi une formation qualifiante et non orientée spécifiquement sur la question des risques, par exemple dans la restauration) sont mieux à même de se protéger que les saisonniers non qualifiés. Ceux-ci peuvent compenser cette absence à force d'expérience. Les saisonniers ayant acquis une certaine technicité dans l'accomplissement des tâches qui sont les leurs se blessent moins. Une saisonnière concède en effet :

« *Je connais pas la technique, pour aller vite [pour cueillir les cerises] je dois lever les bras, tirer les branches et du coup comme mes muscles ont pas l'habitude, je me fais mal.* » (Saisonnrière agricole)

Il en résulte que ce sont évidemment les saisonniers les plus jeunes, les moins expérimentés et les moins qualifiés qui prennent le plus de risques.

### **Même reconnus, les risques restent encourus**

Il apparaît ainsi que les saisonniers sont relativement bien conscients des risques qu'ils encourent, mais qu'ils ne peuvent pas toujours s'en prémunir que ce soit du fait du cadre risqué imposé par leur employeur, ou du fait que cela nuirait à leur activité (perte de temps, peur du licenciement).

#### Un cadre de travail risqué

Plusieurs saisonniers font état de ce que les conditions de travail imposées par leur employeur leur font prendre des risques qu'ils pourraient éviter. Des saisonniers agricoles évoquent la vétusté des « *brouettes* » sur lesquelles ils doivent monter pour cueillir les fruits dans les arbres. Qu'il leur manque des barreaux ou que ceux-ci se plient dès qu'on met le pied dessus, elles les contraignent à se tenir dans un équilibre toujours précaire.

---

<sup>29</sup> L'interlocutrice de la MSA du Rhône que nous avons contactée laissait entendre que les études actuelles avaient montré que le nuage de pesticides s'évaporait très vite. Mais elle a précisé également que ces études visaient surtout à rassurer les personnes qui ne faisaient que passer à proximité des champs au moment où les pesticides étaient répandus, ce qui n'est pas le cas de saisonniers qui y passent la journée. En outre, elle a fait remarquer que le problème se posait de toute façon dans le cas où des pesticides sont appliqués au bout d'une serre pendant qu'à l'autre bout travaillent des saisonniers. Le confinement ne peut qu'entraîner une exposition de fait.



Et, si les saisonniers pourraient se prémunir des pesticides ou des projectiles (branches d'abricotiers par exemple) en mettant des combinaisons ou des lunettes, force est de constater que ce matériel n'est jamais mis à dispositions par l'employeur, au moins dans les exploitations sur lesquelles nous sommes passés.

Ainsi, la pénibilité du travail est renforcée par un matériel défectueux, par l'absence de matériel de protection ou encore par le mépris dont peuvent faire preuve certains employeurs à l'égard de leurs saisonniers. Un vendangeur fait état de ce que son employeur les rationne en eau pendant le travail :

*« Le matin on a une demie heure de pause, mais on boit peu. On nous fait boire peu quoi et ça c'est pas bon. On n'a pas de bouteilles d'eau. Ils nous amènent un truc c'est du vin avec de l'eau je crois. Bon ça fait 5 litres, on était 25 dessus. Voilà, un verre chacun »* (vendangeur).

Et d'autres racontent comment l'eau était amenée dans une marmite « toute poisseuse » et qu'ils buvaient à la louche les uns à la suite des autres.

### Impossibilité de se protéger

Pour autant et malgré toutes les mesures de sécurité qu'il serait possible de préconiser, la protection reste fortement contrainte par l'impératif de rentabilité. Les stratégies développées par les saisonniers pour « aller vite » entrent parfois en conflit avec le souci de protection de leur intégrité physique :

*« Quand c'est à la tâche, faut aller vite, tu fonces et tu dis : bah comme je suis grande, j'ai pas besoin de prendre la charrette [et de monter dessus], ça va plus vite, du coup tu tires [sur les branches], mais tu te fais mal au dos ».* (Saisonnrière agricole)

L'argument de la fragilité de leur statut n'est pas loin non plus :

*« Si tu veux te protéger les yeux, protéger la peau, il te fournit pas, donc tu te bats avec lui mais du coup il va te jeter parce que y a plein de gens. Si on veut faire respecter ces lois... et ça je les ai vus sur tous les secteurs de travail, tu mets ton contrat en risque ».* (Saisonnier agricole)

Enfin, certains saisonniers reconnaissent que, même si leur employeur mettait à disposition du matériel de protection (gants, lunettes etc.), ils n'en feraient pas nécessairement usage :

*« Mais si toi tu veux rester sur la rentabilité qu'ils te demandent, tu peux pas enfiler tout ça. »* (Saisonnier agricole)

## **2.2.5 Les relations de travail**

### **La primauté de la relation au patron**

La relation avec le patron semble être pour beaucoup dans l'ambiance de travail et par là même dans l'appréciation du travail. Nous proposons ici de distinguer trois figures, mais qui se croisent possiblement dans la réalité.

### Le "père", qui travaille avec ses saisonniers

Les saisonniers saluent les patrons qui travaillent avec eux, parce que « *c'est motivant* », sans doute aussi parce que la participation du patron contribue à reconnaître l'intérêt du travail effectué par les saisonniers qui disent du même coup que dans ces cas là, ils ont d'autant plus envie de bien faire le travail.

Ceux qui s'entendent bien avec le patron, même s'ils décrivent des conditions de travail difficiles sont aussi ceux qui sont le plus près à faire des concessions et à dire : « mais c'est ça aussi le travail, on fait avec ». C'est le cas des travailleurs Yénish et Tunisiens que nous avons rencontrés.

### Le maître, sans considération pour ses employés

Les saisonniers qui auraient l'impression de n'être considérés que comme de la main d'œuvre, ne trouvent aucune satisfaction dans leur travail et préfèrent, s'ils le peuvent, partir :

*« L'an dernier, on est parti de suite [de chez l'employeur] : quand on est arrivé dans le domaine, d'entrée ils nous ont proposé un café, [mais] y avait pas de vaisselle propre. Et direct ils nous ont dit : "au boulot". On a demandé un truc, y a personne qui nous a répondu. Voilà, y a pas d'ambiance et y avait un aspect sale limite insalubre. »* (vendangeurs)

Ils dénoncent également les patrons qui seraient systématiquement derrière eux et ne leur feraient pas suffisamment confiance, ou encore ceux qui mettent leurs saisonniers dans une position de servitude, les « *prennent pour leurs manards* » :

*« C'est des malins ils te font travailler 7 heures parce qu'au niveau de la législation au bout de huit heures t'as le droit à une heure ou une demi heure de pause et nous on a que 10 minutes... Tu peux facilement faire une journée de 8 heures mais tu peux pas réclamer de pause. Après les chefs d'équipe ils t'en donnent parce qu'ils voient bien que tu bosses, t'en chies en plein cagnard, mais tu peux pas réclamer... »* (Saisonnier agricole)

Les saisonniers n'entendent pas être réduits à leur force de travail et ceci se trouve renforcé du fait qu'ils sont amenés à vivre dans une plus ou moins grande proximité avec leurs employeurs. Et si certains sont amenés à revenir, d'une année sur l'autre, chez un tel employeur qui ne fait pas l'affaire, c'est, disent-ils, parce que les « *employeurs tiennent les saisonniers* ».

### Le management par la pression

Certains employeurs déploient ainsi de véritables stratégies de pression sur leur main d'œuvre qui articulent de la connaissance technique avec des rapports domestiques :

*« Les chefs d'équipe les patrons ils mettent la pression. Eux ils veulent un rendement par rapport à l'argent qu'ils ont investi et si ça rentre pas assez là ils mettent la pression, ils sont assez doués... leur technique c'est des rangées, ils te font remonter les rangs. T'en as ramassé des dizaines et des dizaines t'en as oublié un, ils te font reprendre la rangée... ça t'énerve bien. En plus tu repasses dans ces rangs là donc tu le ramasserais après ! En plus un qui pourrit sur des dizaines... »* (Saisonnier agricole)

Certains employeurs exigent de leurs saisonniers un investissement personnel au nom de la rentabilité de leur établissement :

« La saison c'est comme un challenge, ce que je demande aux saisonniers, c'est de tout faire pour la gagner » (Employeur, Haute-Savoie)

### Savoir choisir son patron

Il n'est pas toujours facile de se prémunir d'un mauvais patron. Si l'accès à l'emploi par le bouche à oreille semble être une garantie, d'autres saisonniers n'hésitent pas à mettre en place des stratégies de sélection. C'est le cas d'un vendangeur belge qui profite de la possibilité de travailler « à la grande journée » pour repérer de nouveaux patrons :

« J'ai toujours sélectionné les employeurs chez qui j'allais, en général, je vais en repérage un jour et si ça me plaît j'y vais l'année d'après plusieurs journées ».

Ses critères de sélections combinent conditions de vie et de travail : la nourriture (le recours des employeurs à des traiteurs pour le repas semble être un critère rédhibitoire pour les saisonniers), le « flicage » par l'employeur, l'absence d'eau pendant le travail et l'aptitude de l'employeur à créer de la solidarité entre ses saisonniers :

« Dès qu'on avait fini le rang on allait tout de suite au suivant, et ça c'est démotivant pour celui qui est toujours derrière ! Et ça j'ai vu, je suis parti directement, j'ai fait qu'une journée, je suis parti. Tout dépend de la mentalité du vigneron, si c'est un esclavagiste... Mais c'est des exceptions aussi, en général ils sont pas comme ça » (le même vendangeur)

### **Des hiérarchies qui sont vecteurs de tensions**

Si la qualité des relations avec les collègues est évidemment recherchée, et si certains font part de solidarité qui se mettent en place (que ce soit au travail ou dans la vie quotidienne, cf. *infra* § 2.2.6), il apparaît que dans certains cas les employeurs entretiennent des relations privilégiées avec certains de leurs saisonniers. Les autres saisonniers expriment alors un sentiment d'injustice et des clans se créent entre saisonniers :

« Quand ils sont à la tâche ils ramassent trois fois plus que moi. Moi je suis à 1,5 fois le SMIC quand je ramasse à la tâche. Lui il va être à 2, deux et demi, et ces gens ils sont quasi à 3 fois le SMIC, mais dès qu'ils passent à l'heure ils en font trois fois moins. »

« Elle avance pas, mais elle a des affinités avec le patron... »

« Elle avance pas et les affinités font... Ils font leur rangée, il savent que t'arrives, ils s'arrêtent au milieu de la rangée quand ils sont à l'heure, ils attendent que t'arrives et toi t'es obligé de venir les aider, ils savent que t'es obligé de les aider et voilà c'est une Marocaine... »

« Elle a des affinités avec le patron parce qu'il veut acheter des terres là-bas, et elle ici elle se croit la reine, mais de toute façon c'est vrai, elle fait ce qu'elle veut et le patron dira jamais rien » (Saisonniers agricoles)

Cette disparité dans le traitement peut également être due à des critères plus directement liés au travail comme l'ancienneté ou la qualification de certains saisonniers qui ont le droit de conduire les machines :

« Pour moi le plus dur, le plus épuisant psychologiquement c'était de voir toujours les mêmes qui étaient assis sur la machine, et nous qui marchions et nous baissions en plein soleil derrière la machine. Que ça tourne jamais, que ce soit toujours les mêmes ». (Saisonnier agricole)

Mais il faut également prendre en compte dans le secteur agricole, l'origine agricole ou non des saisonniers (les premiers sont plus souvent favorisés), leur inscription locale (les voisins bénéficient également de meilleurs traitements). D'ailleurs, tous ces critères semblent

fonctionner conjointement : si le saisonnier est d'origine agricole, et d'autant plus si c'est un voisin, il a plus de chances d'avoir un certain nombre de savoirs-faire.

### 2.2.6 Les formes d'organisations collectives au travail

L'introduction de hiérarchies entre saisonniers ne favorise évidemment pas la mise en place de collectifs de solidarité entre « gens qui sont tous dans la même galère ». Des saisonniers font état de ce que le travail en saison empêche la constitution d'attaches solides qui restent de « surface ».

Et si l'on ajoute à cela la fragilité du statut de saisonnier, force est de constater que les revendications ont du mal à s'exprimer.

*« Ils se plaignent mais personne ne dit quoi que soit »* (vendangeur).

*« C'est impossible de s'organiser collectivement, y a pas de solidarité, si je m'arrête demain de travailler pour protester contre le sulfate dans les champs, y en a peut-être 2 ou 3 qui vont me suivre, mais les autres, ils vont bosser comme si de rien n'était »* (Saisonnier agricole).

Et un certain défaitisme ou fatalisme tend ainsi parfois à s'installer parmi les saisonniers. Même ceux qui s'informent ou font la preuve de ce qu'ils savent où trouver des ressources et du soutien renoncent parfois à faire valoir leurs droits parce que cela leur coûterait plus :

*« Moi je suis déjà allé à l'inspection du travail pour un patron et normalement ces heures supp, elles sont quand même payées [avec une majoration de] 25%, mais ça, aucun patron ne les paie à 25%, tous les agriculteurs font leur loi à ce niveau là, après tu peux aller, si t'as envie d'embêter un peu, tu peux les mettre en procès »*. (Saisonnier agricole)

Les saisonniers ne prennent ainsi pas toujours la mesure du rapport de forces qu'ils peuvent être en mesure d'imposer. Si certains ont fait mention de grèves, notamment dans une grosse exploitation agricole au moment des abricots qui, comme ils le disent par ailleurs, « *ne peuvent pas attendre* », elles sont souvent très courtes et inefficaces.

Les formes d'organisation collective que nous avons pu repérer sont donc plutôt de type affinitaire et concernent des cellules relativement restreintes. Elles concernent alors les personnes qui viennent faire la saison ensemble ou qui se déplacent en groupe pour les saisons d'été et d'hiver.

Mais elles peuvent aussi prendre forme dans des structures qui embauchent chaque année les mêmes saisonniers, le plus souvent locaux. C'est le cas par exemple de l'entreprise de remontée mécanique d'une station savoyarde qui dispose d'un syndicat plutôt « bon » aux dires d'une saisonnière. Ils ont ainsi obtenu de travailler chacun 4 mois minimum, quels que soient les conditions d'enneigement, de sorte que tous puissent ouvrir des droits aux Assedic une fois la saison terminée.

Nous avons également eu vent d'une pétition qui aurait circulé dans une autre station de ski savoyarde en 2006-2007 concernant le droit au chômage des saisonniers (cf. *infra*). Mais la station en question présente ceci de spécifique que les saisonniers non locaux sont tous hébergés dans le même foyer et prennent ensemble le même car tous les matins et tous les soirs. On peut donc supposer que, dans ces conditions, des formes de solidarité peuvent plus facilement se nouer entre saisonniers.

## 2.2.7 Statut et reconnaissance du travail saisonnier

### Reconnaissance institutionnelle

#### La gestion délicate de l'intersaison par les Assedic et l'ANPE

Après une période d'inactivité répétée trois années de suite sur la même période, les saisonniers n'ont plus droit au chômage :

« Depuis le 18 janvier 2006, le nombre d'admissions au titre du chômage saisonnier est limité à 3. En contrepartie, et selon les termes de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux : « l'allocataire en situation de chômage saisonnier qui le souhaite, bénéficie d'un accompagnement renforcé donnant lieu à un parcours visant une insertion durable. »<sup>30</sup>.

Ce qui signifie que les Assedic ne reconnaissent pas le statut de saisonnier comme étant un statut possiblement durable, alors même que certains saisonniers aspirent à rester saisonniers pour de multiples raisons (cf. *supra* § 2.1).

La deuxième conséquence tient à ce que les saisonniers ayant fait trois saisons d'affilée connaissent des difficultés lors de l'intersaison et qu'un droit de « repos » ne leur est pas reconnu, alors même que la saison a pu être éprouvante.

« [Les Assedic et l'ANPE] ils sont bien gentils, ils veulent caser des gens, je suis bien d'accord. Mais dans mon corps de métier [cuisinier], dans n'importe quelle ville, y aura toujours du boulot, mais quand on revient de saison, pendant [les] 4 5 mois [d'intersaison], se reposer un mois, ça fait pas de mal, parce que en saison, dans mon travail, y a plus d'heures, y a pas de jours de congés, on rencontre des gens, on fait la fête, le tout accumulé, on revient, on a gros de fatigue, usé moralement, usé physiquement, gros de fatigue. Après, il faut arriver à gérer, c'est pas évident » (cuisinier)

En troisième lieu, cette mesure implique des situations paradoxales, voire contreproductives. Une saisonnière qui enchaîne trois saisons (hiver en station, été en secteur agricole et automne sur les marchés en Angleterre) s'est vu conseiller par les Assedic de travailler jusqu'en décembre et de ne pas faire la saison d'hiver pour échapper à la « cheminée » de novembre et toucher le chômage pendant les mois où elle fait habituellement sa saison en station.

« Par exemple je travaille l'été et l'hiver, mais faudrait que pendant les un mois d'intersaison que je travaille et que je travaille pas pendant ma saison d'hiver, donc faudrait que je travaille moins, donc c'est... »

Un autre saisonnier qui enchaîne les saisons d'hiver et d'été et travaille sans discontinuer près de 10 mois d'affilée est soumis à ce régime des « cheminées » et considère que la mesure ne devrait pas s'appliquer à lui.

Pour tenir compte du problème que pose cette nouvelle mesure aux saisonniers réguliers (par exemple aux locaux qui sont saisonniers pour pouvoir travailler près de leur famille), les Assedic ont proposé à certains des saisonniers rencontrés de les annualiser, sans que les salariés ne sachent si cette mesure est plutôt avantageuse ou non pour eux<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> ADECOHD, *Guide des pluriactifs et des saisonniers*, édition 2006-2007, chapitre « indemnisation chômage ».

<sup>31</sup> Les saisonniers ne savent pas si cette mesure se traduirait par une baisse de leur salaire annuel moyen, ou au plan des éventuels avantages, si cette mesure leur permettrait de cotiser pour leur retraite y compris pendant les mois où ils ne travaillent pas.

D'autres encore se voient incités de manière insistante par les Assedic ou l'ANPE à chercher du travail à l'intersaison. Et les offres faites par ces instances aux saisonniers au chômage semblent multiples quoique pas toujours adaptées. Il se pourrait bien que cette inadéquation cache une considération du saisonnier comme étant « *bon à tout faire* », « *bon pour n'importe quel travail* ». Ainsi, cette saisonnière d'origine locale, secrétaire médicale en hiver et hôteesse d'accueil à la maison des sports en été, très insérée socialement (son mari est l'ancien directeur de la station, ils sont propriétaires d'une maison, etc.) s'est vu proposer un emploi étonnant :

*« L'ANPE ne prend pas en compte ma situation. Ils ne proposent jamais rien qui pourrait m'intéresser, ils ne prennent pas en compte le fait que j'ai deux emplois fixes [autrement dit qui sont renouvelés chaque année]. Ils m'ont proposé une fois un boulot de secrétaire dans un cirque !! ».*

#### Un manque d'interlocuteurs spécialisés et de dispositifs spécifiques

Il semblerait en outre qu'il n'y ait pas, dans ces institutions, d'interlocuteurs spécialisés à même de répondre aux demandes ou aux questions des saisonniers. Ceci est d'autant plus dommageable que les saisonniers sont, dans les dispositifs en question, considérés comme des travailleurs spécifiques (régime de chômage différent) qui ne peuvent bénéficier des mêmes aides que les autres travailleurs. Ce saisonnier de plus de 50 ans, qui fait les saisons depuis 6 ans pour l'été et 2 ans pour l'hiver explique que :

*« Au niveau de l'ANPE et des Assedic, on a très peu de renseignements, on est très peu aidé et quand on demande des aides, on rentre pas dans les critères parce qu'il faut des contrats de douze mois. Parce que moi je disais : est-ce que je peux bénéficier d'une aide pour aller à [la station de ski en Savoie], parce que ça fait un peu de route [depuis la Drôme où il réside et fait la saison d'été], et ça non parce que il faut que le contrat soit [à l'année] ».*

### **Reconnaissance sociale (par l'employeur, les clients, etc.)**

#### Entre « petit boulot » et « travail à part entière »

Selon leur inscription dans la durée, les saisonniers se considèrent plus ou moins comme tels et considèrent plus ou moins leur travail. Ainsi, les saisonniers les plus jeunes et qui font bien souvent seulement la saison d'été, celle qui reste compatible avec leurs études, pour financer celles-ci ou pour se faire de l'argent de poche, ont tendance à considérer leur travail comme un « *petit boulot* ». Dans ce cas là, ils escomptent de leur employeur qu'il ne leur demande pas trop d'investissement, au plan des responsabilités notamment, mais aussi pour la réalisation du travail, comme en témoigne cette saisonnière de 17 ans, serveuse dans un bar restaurant :

*« On nous demande autant qu'un professionnel alors qu'on ne l'est pas. C'est vraiment ça qui est difficile. On n'a aucune formation, on nous jette là-dedans et on nous demande le meilleur de nous-mêmes. Pour moi c'est à l'opposé total de ce que je veux faire ».*

Cette même saisonnière rejette d'ailleurs l'appellation de « saisonnière » tout en minorant considérablement le travail qu'elle fait et la valeur de l'argent qu'elle gagne :

*« Saisonnière, j'aime pas trop ce terme parce que ça fait vraiment éboueur, mais bon voilà, je suis serveuse pendant deux mois pour gagner mon dentifrice et mon shampoing pour l'année prochaine. »*

Inversement, les saisonniers qui ont déjà plusieurs saisons à leur actif réclament plus de responsabilités. Ils tendent à considérer le travail de saisonnier comme l'occasion de se former sur le tas pour ensuite ouvrir leur propre structure. Telle saisonnière, en Ardèche, chargée de la location de canoës dans un camping voudrait avoir plus de responsabilités et a déjà beaucoup d'idées pour ouvrir sa propre entreprise de location. Tel cuisinier autodidacte dit que maintenant que son patron – chez qui il a fait une saison d'hiver et une saison d'été – lui a appris à faire les pizzas, il tourne en rond et aimerait se faire d'autres expériences ailleurs.

Enfin les saisonniers les plus âgés, souvent locaux acceptent l'étiquette de saisonnier comme par défaut. Telle saisonnière employée dans un commerce d'alimentation d'une station savoyarde dit qu'elle est saisonnière parce qu'elle a deux CDD, mais que c'est son « *travail régulier* ».

D'autres jugent nécessaires de lui adjoindre un qualificatif pour la préciser. Ils peuvent alors se considérer comme des « *saisonniers durables* » ou encore comme des « *saisonniers de profession* » : « *C'est comme si je cherchais un CDI mais comme saisonnier tourisme* ». (Saisonnier en Ardèche)

Enfin, un loueur d'ânes qui fait les saisons depuis plusieurs années mais en changeant fréquemment de site, se dit « *forain ou plutôt intermittent* ». Il minore la teneur de son travail ou, à la rigueur, ajuste la dénomination à la spécificité de son entreprise : « *Saisonnier, oui on fait une saison, on vient là juste pour la saison d'été. Mois moi je dis plutôt : je pars en vadrouille, je pars en transhumance* ».

### Multiples stigmatisations du travailleur saisonnier

Les saisonniers rencontrés ont pointé certains des stigmates attachés à leur statut. On pourrait d'ailleurs les augmenter de certaines des représentations que les employeurs se font de leurs saisonniers (cf. *infra* § 3.2).

Dans le secteur touristique, les saisonniers dénoncent la confusion opérée par ceux qui les dénigrent entre travail et vacances :

« *Alors qu'on travaille, même si c'est dans une ambiance de vacances, on n'est pas des vacanciers, on est bien des travailleurs* ». (saisonnière dans une station savoyarde)

D'autres, encore, sont pris pour des bénévoles, comme ce saisonnier, employé communal aux sentiers de randonnée :

« *On en parle souvent avec le collègue, on rencontre souvent des touristes parce qu'on est tout le temps sur le terrain, c'est bizarre, on est assez étonné, ils comprennent pas bien... La question qu'ils nous posent souvent c'est : "est-ce que vous êtes bénévole ?" ».*

Les saisonniers ont souvent le sentiment d'être complètement instrumentés et asservis aux intérêts touristiques sans pouvoir tirer profit des avantages dus à leur implication : « *Si y avait pas de saisonniers, y aurait pas de tourisme, [mais] tout est fait pour les touristes [et rien pour les saisonniers]* ».

## 2.3 Conditions de vie

### 2.3.1 Le logement, un problème récurrent

Sur l'ensemble des sites explorés, le logement des saisonniers s'avère être le problème le plus important, tant pour les saisonniers que pour les employeurs, à la fois parce qu'il est extrêmement récurrent dans le discours des uns et des autres, et parce qu'il a ensuite de nombreuses conséquences sur les conditions de vie et de travail des saisonniers.

#### **Des employeurs jugés réticents**

Nombre des saisonniers rencontrés expriment leur difficulté à se loger pendant la saison (dans des conditions adéquates ou à des prix raisonnables, etc.). Les employeurs confirment généralement cette réticence qu'ils ont à loger leurs saisonniers, même de façon sommaire, et la justifient de plusieurs manières. Dans le domaine agricole (excepté pour les vendanges), et plus particulièrement pour les logements de plein air, ils évoquent le durcissement des réglementations sanitaires et de sécurité. Respecter ces réglementations supposerait pour eux des investissements jugés « trop lourds et trop coûteux » dans des équipements adaptés (cf. *infra* § 3.1.3.). Cet argument est également présent dans le domaine touristique (souvent lié aux risques d'incendie), mais de façon plus restreinte.

En effet, dans ce cas les employeurs évoquent plutôt la pression touristique qui s'exerce sur eux et sur leurs équipements (campings, hôtels). D'une part, « *la location touristique est beaucoup plus rentable que la location à des travailleurs saisonniers* ». C'est pourquoi les campings n'acceptent que rarement d'accueillir des saisonniers et pratiquent des tarifs adaptés aux touristes. D'autre part, l'hébergement des saisonniers est pour eux associé à de multiples nuisances, qu'elles soient sonores ou visibles, qui peuvent diffuser une mauvaise image et déranger les touristes. Ce pourquoi nombre de ces employeurs préfèrent louer un logement à des touristes, qui à leurs yeux présentent un « *mode de vie beaucoup plus conforme* ».

Dans le cas des stations de montagne, la question du logement a toujours été avancée comme « *le problème numéro 1* », pour les employeurs comme pour les saisonniers. En effet, le manque considérable de logements dans les stations, le plus souvent réservés aux touristes, et les prix extrêmement élevés qui s'y pratiquent, conditionnent fortement les conditions de vie des saisonniers pendant la saison et le mode de recrutement pour les employeurs. Rares sont les saisonniers qui accepteront de faire la saison sans logement.

#### **Loger pour mieux encadrer**

La participation des employeurs à la construction de logements pour leurs saisonniers ne semble pas régler le problème à court terme, au dire des saisonniers. Ces logements seraient en nombre trop limités et ne tiendraient pas compte des modes de vie spécifiques de certains saisonniers. Par exemple, cela se traduit concrètement par l'absence de stationnement pour les camions ou par l'absence de solutions d'hébergement pour les saisonniers qui possèdent un



chien. Plus loin, l'enjeu de la construction de ses logements, proches du lieu de travail, est perçu comme une manière d'encadrer les saisonniers, de les surveiller hors du travail (d'où la présence de vigiles « *pour que ça roule droit* »). D'après le discours de certains interviewés, ces « *solutions de logement* » accroissent d'autant le pouvoir des employeurs. Elles obéissent à des hiérarchies explicites : par exemple sur les campings les places disponibles sont le plus souvent réservées aux postes qualifiés (cuisinier, animateurs, etc.), et rien n'est prévu pour le personnel d'entretien. Elles sont aussi parfois vécues sur le mode d'un enfermement dans le travail (« *quand on mange, on dort sur place, sans jour de congé, c'est comme si on devait être toujours disponible pour le boulot...* »). Un saisonnier rencontré dans un camping en Ardèche du sud, explique ainsi la raison de sa démission :

*« Au niveau des horaires, je sors de la cuisine à 14h30, pour revenir à 18h le soir, sortir à 23h mais quand ils ne veulent pas donner de jour de congé, comme je dors dans le camping, ça me fait pas de coupure entre le boulot et l'endroit où je dors. J'ai l'impression d'être en prison, donc au bout d'un moment j'ai pété un plomb. »*

### **Des logements inadaptés**

De plus, lorsque l'hébergement est mis à disposition par l'employeur, il ne répond pas nécessairement aux modes de vie de certains saisonniers. C'est le cas en particulier pour ceux qui vivent la saison en couple ou en famille avec des enfants à charge (Cf. § 1.1.5.), ou pour ceux qui possèdent un chien. Dans les stations de ski, le peu de logements, souvent très chers, amènent aussi à occuper en nombre de petits espaces. Ainsi le trop de promiscuité dans ces logements partagés est largement pointé par les saisonniers interviewés (particulièrement pour les couples et les familles, mais aussi plus largement). On voit donc à travers la question du logement (les saisonniers sont souvent logés dans des appartements petits et collectifs) que le saisonnier est généralement pensé par l'employeur comme étant un individu célibataire, sans enfants et plus généralement sans attaches.

Certains saisonniers dénoncent aussi la mauvaise qualité voire l'insalubrité de certains logements mis à disposition.

*« L'année dernière j'étais logée dans un taudis rats et cafards. Mais même cette année c'était un peu insalubre. C'est courant que les petits apparts soient limites niveau salubrité. »*

De même, des saisonniers rencontrés dans le Beaujolais pointent les limites des hébergements offerts par les employeurs. Utilisés quelques semaines par an, il s'agit le plus souvent de dortoirs assez vétustes voire insalubres, où les espaces d'intimité sont très difficiles à créer. Deux saisonnières donnent l'exemple d'un couple de femmes qui travaillaient et logeaient avec elles dans le dortoir : « *elles n'avaient pu installer qu'un drap pour assurer un minimum d'intimité pour leur couple* ».

Certains saisonniers mettent aussi en cause la taille des logements fournis pour le nombre de personnes y résidants au point fort de la saison, l'absence ou la mauvaise qualité des équipements ménagers.

*« Un bout de terrain, 3 douches, 3 toilettes, 2 frigos qui fonctionnent mal. Pas de gazinière ni d'accès au gaz. [...] Un frigo qui se coupe quand tu viens chercher ta bouffe, c'est l'heure de manger, tout le monde ouvre, les cochonneries elles y vont dans la bouffe. [...] Non mais un frigo comme ça c'est pas prévu pour 20. [...] C'est un peu abuser. »* (Saisonnier agricole dans la Drôme)

## Hébergement sauvage et contrôle policier

Certains saisonniers optent en conséquence pour des « solutions » d'hébergement sauvage (soit parce que leur employeur ne leur fournit pas de logement ou qu'au contraire ils craignent la surveillance de leur patron, soit que celui-ci ne tient pas compte de leurs besoins et de la réalité de leur mode de vie, etc.). Dans ce cas, ils se trouvent confrontés à de nouveaux problèmes. En effet, les saisonniers en camion ou plus rarement en tente (installés de manière sauvage dans les champs) disent se faire assez systématiquement chasser par la police ou la gendarmerie (prévention du vagabondage), ce qui rend cette forme de logement (déjà très précaire) quasiment impossible. Ce problème est signalé dans les différentes zones explorées (agricoles et touristiques), mais c'est dans le sud de l'Ardèche que ce problème semble le plus criant. Dans les stations de montagne, le problème est soulevé mais en moindre mesure et nous n'avons pu rencontrer les personnes concernées.

« On peut plus se poser nulle part. [...] en camion, on se tape des amendes tout le temps, ils nous virent de partout. Chaque été, ils descendent un car ou deux de flics de Paris qui est ramené ici. Et en même temps, s'il nous arrive quelque chose, ils s'en [fichent]. » (Saisonniers femme de ménage dans un camping de l'Ardèche)

D'autres solutions de logement inédites ont été évoquées en Ardèche : un saisonnier qui n'utilise qu'un hamac pour dormir insiste sur la difficulté de ce type d'habitat « surtout pour les filles ».

Ainsi, excepté pour le Beaujolais, les hébergements pour les saisonniers semblent rares (du fait de la réticence des employeurs ou de la spécificité des sites), et lorsqu'ils sont mis à disposition, ils présentent, selon les saisonniers, de nombreux inconvénients (rares, coûteux, précaires, inadaptés, favorisant la surveillance des patrons, etc.). Parallèlement, il semble extrêmement difficile pour les saisonniers d'échapper à ce cadre puisque l'hébergement sauvage reste largement réprimé. Nombre d'entre eux se plaignent donc du poids du contrôle qui s'exerce sur eux durant la saison, que ce soit par l'employeur ou par la police.

Il est à noter que toutes les personnes interrogées dans le Beaujolais confirment que l'hébergement est quasiment toujours pris en charge par l'employeur durant les vendanges. Le problème peut être inverse pour certains, car nombre d'employeurs n'embauchent pas les vendangeurs qui ne souhaitent pas être logés (souvent pour augmenter leur salaire ou bien pour échapper à la surveillance de leurs patrons ou à des conditions d'hébergement précaires). Cette exception est d'autant à souligner qu'elle donne à voir un mode de domesticité particulier (Cf. *Infra* § 3.1.3).

### Autres solutions : logements publics adaptés, accueils de nuit...

Enfin, d'autres « solutions de logement » ont été mises en place dans les zones étudiées, mais de façon assez marginale. On peut ainsi distinguer les logements publics adaptés d'une part, mis à disposition ou construits par les mairies, les maisons de la saisonnalité, etc., et les accueils de nuit d'autre part, convertis en « accueil pour les saisonniers » durant les saisons d'été.

## Des logements publics « adaptés » ?

Le bilan des saisonniers sur les dispositifs de logements proposés par les mairies est mitigé. Si certaines mairies possèdent un petit parc de logements réservés aux saisonniers, l'obtention d'un de ces logements nécessite une demande formalisée de la part de l'employeur (alors que le bail est signé par le saisonnier), et que celui-ci se porte garant. Selon les saisonniers, ceci accentue encore une fois le pouvoir et les moyens de contrôle que les employeurs ont sur eux.

*« Y a des logements saisonniers cette année, mais ils mettent des gens de la mairie dedans. C'est certains patrons qui ont acheté les logements et les saisonniers ne peuvent pas y aller d'eux-mêmes. Par contre les logements sont bien, mais il faut passer par le patron. »* (Saisonnier femme de ménage dans un camping de l'Ardèche)

Les saisonniers pointent une autre limite de ces logements : étant acquis par l'entremise de l'employeur, il devient impossible ou très difficile pour eux de démissionner pendant la saison puisque la démission suppose un changement de logement, donc d'engager des frais supplémentaires.

*« Mais comme ils sont caution de l'appart, je peux pas vraiment partir, s'il n'y avait pas ça, je pense que je chercherais ailleurs. »* (Saisonnier cuisinier dans un restaurant d'une station village en Haute-Savoie)

Dans les stations de montagne, plusieurs saisonniers pointent aussi les inégalités d'accès à ces logements, selon l'origine par exemple (local ou non local). « *Le côté loterie* » dans la recherche d'un hébergement est attesté par plusieurs saisonniers au cours des entretiens.

Dans la station village de Haute-Savoie, un autre problème majeur est noté par les saisonniers : ces locations ne peuvent être effectives que pour une période de six mois, ce qui peut correspondre à la durée de la saison d'hiver mais pas aux besoins d'une saison estivale qui généralement n'excède que très rarement trois mois en station de ski.

Les logements présentent encore pour les saisonniers d'autres points faibles dans les stations de ski, en particulier du fait de leur mauvaise accessibilité l'hiver. Un employeur restaurateur dans une grande station de Savoie pointe la limite de certains logements présents sur la station :

*« [Ces logements sont] à 3 km à pied du restaurant. Le plus souvent mes saisonniers font les kilomètres à pied parce qu'ils n'ont pas de voiture, que l'hiver quand ils finissent à 22 heures et qu'ils doivent rentrer à pied sous la neige, ça n'est pas simple. Ils devraient faire des logements juste à côté, mais c'est déjà mieux que rien. »*

Cependant, du point de vue des saisonniers, le confort de ces différents logements (mairies, Conseil Général, etc.) semble bien meilleur que celui des appartements fournis par les employeurs.

*« Cet été, c'est parfait, c'est un HLM de la mairie, c'est tout confort, on a même un petit balcon »* (Saisonnier cuisinier dans un restaurant d'une station village en Haute-Savoie)

Des solutions sont aussi parfois trouvées par les Maisons de la saisonnalité. L'appréciation des saisonniers est cette fois-ci globalement positive en Ardèche : ils trouvent que dans l'ensemble « *ça marche bien* », notamment pour ce qui concerne le « *suiivi des gens* » et l'attention à leurs demandes précises (que ce soit pour les demandes de logement ou pour les propositions d'embauche). Ils soulignent avec importance le fait qu'« *ils cherchent à faire coïncider les souhaits avec les offres proposées* ».

### Les accueils de jour/nuit pour saisonniers

Enfin, certains saisonniers évoquent en Drôme et en Ardèche le cas des accueils de nuit pour SDF l'hiver qui sont convertis en accueil de jour/nuit pour les saisonniers l'été. C'est le cas par exemple d'une association dans l'ouest de la Drôme, qui a mis en place depuis deux ans un dispositif qui permet de loger des saisonniers l'été.

*« T'as une association c'est un accueil de jour pour les SDF et l'été ils aident des jeunes qui viennent faire les saisons dans le coin [...]. Si on pouvait pas être logés, on pourrait être logés là-bas. [...] C'est des chambres communes, une pièce commune. [...] Moi c'est la seule ressource que je connais ici dans le coin. »* (Saisonnier agricole dans l'ouest de la Drôme)

Ainsi si quelques spécificités se dégagent de la comparaison entre les zones de montagne, zones agricoles (exception faite du Beaujolais) et zones touristiques, le logement s'avère dans tous les cas être le problème le plus récurrent. Quelques solutions minoritaires semblent convenables et adaptées du point de vue des saisonniers, mais la question du logement apparaît pour eux, ainsi que pour les employeurs, comme une difficulté majeure à gérer durant la saison.

#### **2.3.2 Transport et mobilité des saisonniers**

##### **Des transports peu adaptés dans les stations de montagne**

Dans plusieurs situations, la mobilité des saisonniers s'avère être assez problématique. En station de montagne tout d'abord, les horaires des navettes sont assez largement fonction des touristes et non des travailleurs saisonniers. Plus spécifiquement, dans la grande station de Savoie un système de navette aux horaires adaptés est mis en place en hiver, elles circulent aussi l'été mais sont moins fréquentes. Dans la station village de Haute-Savoie, les horaires sont adaptés pour l'ouverture et la fermeture de la station, donc encore une fois fonction des touristes et non des saisonniers. Pour remédier aux difficultés de transports, les saisonniers de cette station village s'organisent entre eux (au moyen du covoiturage) ou comptent sur des solidarités locales informelles.

*« Ici tu peux faire du stop, les gens qui te prennent, ils sont forcément d'ici, les touristes ils te prennent pas. Mais ici, comme c'est un village, les gens ils font attention aux saisonniers »* (Saisonnier dans un village vacances d'une station village de Haute-Savoie).

Certains saisonniers disent aussi utiliser le stop pour aller au supermarché, plus bas dans la vallée, tant le prix des navettes et les prix des supermarchés en station sont inaccessibles aux saisonniers. Ce sont donc des déplacements qui leur coûtent cher ou qui leur prennent beaucoup de temps.

## Stationnement difficile dans les zones touristiques

Dans les zones touristiques, que ce soit en sud-Ardèche ou dans les stations de montagne, des problèmes d'un autre ordre se posent, cette fois-ci pour ceux qui disposent d'un véhicule : avoir accès à des parkings près de leur travail.

« Ils [la police municipale] savent qu'on bosse, quand même. Il n'y a pas de places de parking pour nous et on est souvent obligés de se garer à perpète, du coup on est mal garés et il arrive qu'on nous enlève la voiture. [...] Ce serait bien qu'ils puissent y avoir des places réservées, faire un parking exprès pour les saisonniers. » (Saisonnier cuisinier dans un restaurant d'une grande station de Savoie)

« Je circule en voiture. L'été, j'ai aucun problème de déplacement, mais l'hiver, j'ai des problèmes pour me garer. Du coup, je suis obligée de me garer tout en bas et je dois faire souvent 1 km à pied pour aller de ma voiture au magasin. Et l'hiver, quand je dois redescendre après mon travail vers 20 heures, c'est pas très agréable. D'autant que quand il a neigé la journée, il faut encore déneiger la voiture le soir pour rentrer. » (Saisonnrière caissière dans une grande station de Savoie)

« Y a beaucoup trop de police pendant l'été et les stationnements deviennent payant partout. Je me suis déjà pris cinq PV depuis le début de la saison, alors que j'habite là à l'année. » (Saisonnrière dans un camping de l'Ardèche)

Ajoutons que dans certaines stations de montagne il n'y a que des places payantes en hiver, et que les saisonniers qui ont un véhicule doivent payer à leur arrivée un forfait pour stationner durant toute la saison.

## Isolement dans les zones rurales mal desservies

Les zones rurales sont mal desservies par les transports en commun, ce qui implique pour certains des difficultés pour se rendre au travail. Par exemple dans la Drôme, il semble que beaucoup des saisonniers soient des lycéens de la région, qui commencent à faire les saisons assez jeunes et par conséquent n'ont pas de moyen propre de locomotion (ils n'ont pas le permis), alors que les exploitations sont difficilement accessibles à pied ou en transport en commun. Cela constitue pour eux un gros handicap qui les amène parfois à trouver des solutions d'hébergement alternatives (camping dans le jardin des parents d'un ami pendant un mois) pour réduire la fatigue liée aux transports. Le coût pour ceux qui se déplacent en voiture semble aussi problématique (nombreux kilomètres en zone rurale). De plus, certains saisonniers dans la Drôme et dans le Beaujolais disent être obligés d'utiliser leur véhicule sans indemnisation ou presque, pour se rendre sur les parcelles les plus lointaines.

« Pour les melons, l'usage d'un véhicule est carrément obligatoire, les champs à récolter sont trop éloignés les uns des autres pour faire la navette à pied » (Saisonnier agricole en Ardèche)

« Non, ils nous transportaient pas. Bon y'avait le tracteur. Mais pour aller dans les vignes, il fallait prendre nos voitures. Enfin moi je ne l'ai pas prise parce que je savais les terrains qu'il y avait. C'était indemnisé 1,5 euros par jour. (Rires) Moi je suis désolé 1,5 euros, avec les terrains qu'il y a vous allez péter un cardan, un truc comme ça, et rien que l'essence... » (Saisonnier vendangeur dans le Beaujolais)

Plus largement, si la plupart des exploitations est située dans des zones rurales à l'écart des grands axes et non desservies par des transports en commun, cela rend les déplacements très compliqués pour les saisonniers qui n'ont pas de moyen de locomotion. Cela concourt également à un problème important exprimé par certains saisonniers agricoles, à savoir leur isolement tout au long de la saison. Bien sûr, l'isolement est plus profond dans la Drôme que dans le Beaujolais, du fait de la longue durée des saisons (enchaînement possible de plusieurs

contrats). Cet isolement d'abord géographique a aussi pour conséquence de déconnecter les saisonniers de leurs démarches administratives (« *quand on revient des saisons, on se retrouve avec un tas de papiers* »), de leurs réseaux (familial, amical, etc.), parfois même d'une vie sociale échappant à la vie de l'exploitation agricole.

« *Moi, au bout de deux mois ici, je me rends compte que la difficulté ici, c'est que on n'a pas de téléphone on n'a pas Internet* ».

« *Moi, je crois que c'est ça le plus dur, c'est être coupé de tout. [...] Je sais que quand je vais rentrer, je vais avoir un boulot de fou, courir à droite à gauche pour régler tous mes papiers.* » (Saisonniers agricoles dans la Drôme)

Notons qu'en Ardèche du nord, contrairement à la Drôme, les exploitations sont situées dans des zones rurales mais à une dizaine ou vingtaine de minutes des agglomérations. Les saisonniers peuvent prendre les transports en commun pour se rendre à leur travail : « *Ici, ce n'est pas isolé* ».

### 2.3.3 Alimentation et sommeil

#### L'alimentation

##### La mauvaise alimentation des saisonniers non locaux

Globalement l'alimentation semble plus problématique pour les saisonniers non locaux que pour les locaux, particulièrement pour les saisonniers agricoles pour qui les courses sont plus difficiles à faire et qui ne possèdent qu'un équipement de cuisine très succinct. Les saisonniers non locaux sont généralement trop fatigués pour prendre le temps nécessaire à la préparation d'un repas équilibré (aussi bien dans le tourisme que dans l'agriculture).

« *Non je mange pas très bien, pas très équilibré. C'est rare que je mange à midi parce que j'ai pas très faim. Un repas par jour, je sais que c'est pas génial. Et je ne cuisine pas non plus le soir, quand je rentre, c'est pour dormir. Les saisons c'est aussi ça, on a tendance à sortir le soir, aller au resto avec des amis. C'est vrai qu'on dort pas spécialement beaucoup. Je mange peut-être moins de cochonneries hors saison (sandwich, des plats préparés).* » (Saisonniers dans un camping du sud de l'Ardèche)

Le statut des saisonniers dans la restauration est légèrement différent du fait qu'ils ont la possibilité de manger sur place. Ceci dit, la plupart des saisonniers, au service ou en cuisine, dans les hôtels, bars ou restaurants, s'accordent pour dire que les repas sont pris très rapidement et sans grand souci d'équilibre.

« *C'est sûr que je mange moins varié en saison. De toute façon, je mange les plats de la carte qui ne sont pas passés.* » (Saisonnier cuisinier dans un restaurant d'une grande station en Savoie)

« *Bon je suis végétarienne. J'ai très peu de temps pour manger, 10 minutes. Pas le temps de digérer une fois que la clope est finie. Genre un plat, pas de dessert. [...] Pendant le boulot, c'est dur d'être équilibré, c'est un bar restau très franchouillard, donc quand on mange pas de viande, pas de poisson, pas de crustacé, on a le choix entre les omelettes, les frites et les ravioles.* » (Saisonniers serveuse dans un bar restaurant dans la Drôme)

Notons que certains saisonniers locaux se plaignent aussi de leur alimentation. Certains sont trop fatigués pour préparer un repas complet ou pour faire leurs courses alimentaires. D'autres

signalent l'incohérence de leurs horaires qui bousculent leur rythme de vie ou qui ne leur laissent pas la possibilité de faire leurs courses pendant les horaires d'ouverture des magasins.

### Les particularités liées aux vendanges dans le Beaujolais

Dans le Beaujolais, les réponses aux questions sur l'alimentation sont très hétérogènes. Selon les exploitations, l'appréciation des saisonniers va de « *très déçus* » à « *extrêmement satisfaits* ».

*« Ils ne lésinent pas sur les repas. Trois repas par jour. Pour le prix on ne pourrait pas manger ce qu'on mange. On mange vraiment bien, des plats cuisinés. Mettons le midi on va avoir du lapin à la moutarde ensuite des gros plateaux de fromage. En fait on mange pas mal de produits du terroir. Des confitures maison. Le bon bout de lard, le saucisson, le jambon cru. Le soir une bonne soupe chaude »*

A l'opposé : *« Franchement...C'est vraiment pas...Ils retiennent 7 euros par jour. Mais on n'avait pas 7 euros sur la table. On avait salade en entrée, puis ça passe à des quenelles, puis fromages quoi. Bon si vous en avez pour 7 euros là, je ne sais pas...J'avais l'impression de ne pas manger assez. »*

Des saisonniers insistent particulièrement sur la différence entre les repas préparés par les traiteurs (et dans ce cas d'après les personnes interrogées « *c'est plutôt dégueu* ») et la cuisine « *faite à la maison* » (parfois très appréciée mais souvent trop riche et pas toujours très bonne au goût des intéressés).

Le principal problème qui se pose pour les saisonniers dans le Beaujolais, c'est la déduction des frais de repas imposée dans certains cas par l'employeur pour ceux qui ne veulent être ni hébergés ni nourris pour économiser sur leur paie. C'est le cas en particulier pour les vendangeurs qui disposent d'un camion pour dormir. Certains employeurs refusent d'ailleurs de signer des contrats de travail dans ces conditions.

*« C'est un gars de chez nous. [...] Au moment du contrat, le mec les sous qui allaient être prélevés pour la nourriture, il voulait les garder pour lui et manger à son compte. Et le patron lui a dit "ici ça se passe comme ça. Soit tu manges ici soit je ne te fais pas de contrat." [...] On est obligé finalement de manger là-bas, de dépenser 7 euros pour messieurs dames, pour avoir le droit d'avoir un contrat. Mais quand même, où on va quoi ? Il a accepté. Moi aussi j'aurais accepté. C'est peut-être un peu con mais si on n'a pas de lois pour nous défendre, si y'a pas de contrôleur... »*

### **Le sommeil**

Nous avons observé une grande disparité au niveau du sommeil chez les travailleurs saisonniers rencontrés. Ces questions ne font pas sens pour eux et il leur est très difficile d'évaluer de manière précise la durée journalière de sommeil. Le sommeil est abordé de manière détournée lorsque les saisonniers parlent de la fatigue accumulée tout au long de la saison (Cf. *Infra* § 2.4.1).

## 2.3.4 Coût de la vie très élevé dans les zones touristiques

### Tarifs adaptés au niveau de vie des touristes

Sur les sites touristiques explorés, il apparaît que l'ensemble des tarifs sont augmentés en haute saison en raison de la forte demande touristique. Ainsi, les structures et activités de loisirs sont principalement destinées aux touristes et ne présentent généralement pas de réduction ou avantage spécifique pour les saisonniers (exception faite sur leur propre lieu de travail). Les tarifs des commerces sont aussi élevés et ne prennent pas en compte les faibles revenus des saisonniers.

Autre exemple significatif : les places de parking deviennent payantes l'été dans les communes touristiques du sud de l'Ardèche, alors qu'elles ne le sont pas l'hiver. Les saisonniers doivent payer leur place de parking comme les touristes, sans aucune réduction possible.

### Coût de la vie particulièrement élevé en station de ski

Cette situation est particulièrement criante dans les stations de ski où le coût de la vie est extrêmement élevé. Ainsi les saisonniers doivent se déplacer régulièrement (Cf. *Supra* § 2.3.2.) pour faire leurs courses d'alimentation. Cela signifie aussi que ceux qui ne réussissent pas à s'organiser pendant la saison pour faire ces déplacements doivent alors payer les prix pratiqués en station.

*« On fait les courses [à la supérette], c'est vraiment très cher. On a pas de moyen de transport. »*  
(Saisonnier dans un restaurant d'une station village en Haute-Savoie)

Ce décalage entre le niveau de vie moyen des saisonniers et le coût de la vie sur les sites sur lesquels ils travaillent en amène certains à « trouver des combines », à « faire des échanges pour avoir le moins d'argent à sortir ». Par exemple, dans une grande station de Savoie, un saisonnier a trouvé un arrangement pour son hébergement et pour son repas de midi :

*« Je mange au resto tous les midis, je suis en partenariat avec eux. En échange du repas tous les midis, je leur offre des "baptêmes d'âne" tous les jours, pour les familles avec enfants. Comme ça, j'ai un repas équilibré tous les midis, sinon je ne mangerais pas bien. Pour le logement, je loge dans un centre de vacances. Je leur paye un loyer modéré, quand même cher mais moins, et en échange je fais 20% à toute sa clientèle. Bon on essaye de se débrouiller, ça fait pas trop sortir d'argent. »*

Nombre de saisonniers rencontrés, exceptés ceux qui travaillent dans des grandes structures, se plaignent du manque de participation des municipalités pour améliorer les conditions de vie des saisonniers en station.

### Dans le même temps, baisse des revenus des saisonniers...

La plupart des personnes rencontrées, lorsqu'elles ont l'expérience des saisons, soulignent la baisse des revenus des saisonniers depuis plusieurs années : « ça ne paye plus comme avant », « ça eut payé » ou « faire les saisons en station de ski, ça n'est plus aussi rentable ».



« Dans un premier temps on pourrait croire que les revenus sont en conséquence, mais y a pas une très grosse différence comme on pouvait la connaître avant... »

Cette baisse des revenus est confirmée par les employeurs qui l'expliquent par la hausse des charges sociales et par le durcissement des réglementations sur les heures supplémentaires.

« Aux remontées mécaniques, les heures supplémentaires avant étaient payées vraiment correctement, mais maintenant avec les 35 heures, y'a plus d'heures sup, donc forcément ils gagnent beaucoup moins bien leur vie. » (Saisonnier dans une station village en Haute-Savoie qui a travaillé aux remontées mécaniques)

Ainsi, il faut souligner que la combinaison des coûts très élevés pratiqués en zones touristiques, et particulièrement en station de ski, avec la baisse des revenus des saisonniers concourent à une dégradation de leurs conditions de vie en saison, au point que certains finissent la saison avec très peu d'argent.

### 2.3.5 Formes de sociabilité

#### Vie affective et vie de famille

Au plan de la vie affective ou de la vie de famille, les saisonniers apparaissent le plus souvent en difficulté. Dans le cas des saisonniers en couple, ils estiment qu'il est difficile de poursuivre une relation amoureuse durant la saison, du fait du manque de temps libre, de leur difficile mobilité ou des hébergements inadaptés. Dans le cas des saisonniers se déplaçant avec leur famille, outre le logement, plusieurs problèmes se posent, en particulier celui de la garde d'enfant. Prenons l'exemple d'une saisonnière rencontrée dans le sud de l'Ardèche : elle n'a pas la garde de sa fille toute l'année, elle la garde durant les vacances scolaires entre juillet et Août. Pour une part des vacances, elle est gardée par la grand-mère, et pour le reste elle la garde sur son lieu de travail.

« Le travail saisonnier, c'est pas trop adapté pour les gens qui ont une vie de famille, et quand ils sont séparés, pour moi c'est plus compliqué encore parce que j'ai pas de famille [ici] pour la garder. »

Il est extrêmement difficile pour un saisonnier avec enfants à charge de trouver des moyens de garde adaptés à la saison. Ce problème est aussi évoqué par un employeur d'une station en Savoie à propos de ses employées, qui, malgré leur inscription locale, rencontrent des difficultés dans la garde de leurs enfants. A ce sujet, il pourrait être intéressant de creuser le problème de la déscolarisation des enfants<sup>32</sup>.

Finalement cette enquête met en lumière la difficulté pour les saisonniers à poursuivre « normalement » leur vie affective et leur vie de familiale durant la saison.

---

<sup>32</sup> En effet, il existe une nouveauté en matière de scolarité des enfants de saisonniers. Depuis 2005, « la conclusion d'un contrat de travail à caractère saisonnier ouvre le droit de faire inscrire ses enfants dans une école de la commune de son lieu de résidence temporaire ou de travail », cité par ADECOHD. Guide des pluriactifs et des saisonniers, édition 2006-2007, chapitre sur le contrat de travail.

## Au plan de la sociabilité

La vie des saisonniers durant la saison semble conditionner un mode de sociabilité tout à fait particulier. En effet, la mobilité géographique, pour ceux qui ne sont pas d'origine locale, a aussi des conséquences pour ceux qui sont d'origine locale et qui voient « défiler » les saisonniers saisons après saisons. La temporalité saisonnière conditionne aussi les formes de sociabilité qui ont court : des saisons très courtes en été dans les stations de montagne ; plus courtes encore dans le Beaujolais ; beaucoup plus longues dans les zones agricoles de l'Ardèche et de la Drôme, quand les saisonniers enchaînent les contrats ; plus longues et plus stables dans les stations touristiques, l'été en Drôme et Ardèche, l'hiver en montagne. Ces caractéristiques, qui font des saisonniers des travailleurs intermittents semblent fractionner les rencontres, les multiplier, et les rendre extrêmement éphémères. Peu de saisonniers disent faire des rencontres durables, mais l'intensité des amitiés qui se développent est vantée par certains, tandis que d'autres en déplorent plutôt la superficialité.

« C'est des amitiés... Ca me fait penser au film "fight club", c'est des amitiés jetables. C'est tes meilleurs amis pendant deux mois, et après le gars ou la fille, [...] tu les verras plus jamais. C'est bizarre. C'est des relations à la fois très intenses mais pour une très courte durée. » (Saisonnier animateur dans le sud de l'Ardèche)

Dans l'échantillon constitué, une différence apparaît tout de même entre les saisonniers locaux et les saisonniers non locaux.

« Je me trouve plutôt bien entourée, pas du tout isolée, j'ai ma famille dans le coin. C'est pas comme les autres saisonniers ». (Saisonniers caissière dans une grande station de Savoie)

En effet, les saisonniers locaux bénéficient de la proximité avec leurs réseaux existants (amical, familial, voire professionnel), ainsi rares sont ceux qui se sentent isolés. Ils évoquent cependant la difficulté à entretenir ces liens pendant la saison (manque de temps libre, horaires décalés, etc.). Dans le cas des jeunes saisonniers, ils ont tendance à développer d'autres amitiés pendant la saison, le plus souvent avec d'autres saisonniers.

« Moi je vois d'autres personnes hors saison ou pendant la saison, ce ne sont pas les mêmes car on travaille pas tous au même moment. On voit surtout les gens qui sont là sur place, saisonniers aussi. » (Saisonniers dans un camping dans le sud de l'Ardèche)

Au contraire, certains saisonniers non locaux souffrent parfois d'isolement (« ils ont des petits coups de blues »). Même s'ils gardent des contacts avec leur famille ou leurs amis, ils ont rarement le temps de rentrer chez eux une fois que la saison bat son plein. Cette distinction est cependant à relativiser dans les cas où les non locaux se déplacent chaque année sur les mêmes sites, comme c'est le cas par exemple dans le sud de l'Ardèche où « finalement tout le monde se connaît ».

Les modes de sociabilité semblent dépendre aussi de l'âge des saisonniers. Ainsi, les saisonniers locaux plus âgés qui ont une famille voient très peu de différence entre leur sociabilité pendant la saison et hors saison.

« Quand on a une famille, on rentre chez nous après le travail. » (Saisonniers caissière dans une grande station de Savoie)

Certaines catégories de saisonniers sont ainsi peu amenées à se rencontrer pendant la saison. C'est le cas par exemple des jeunes saisonniers non locaux et des saisonniers locaux de plus de 50 ans qui vivent en famille.

« Eventuellement on se croise [entre saisonniers] quand ils [les autres saisonniers] viennent faire leurs courses dans le magasin [où je travaille]. Mais on ne se voit pas souvent en dehors du travail, ils vont avec les autres saisonniers qui sont jeunes. Il y a une différence d'âge, et ils sont souvent hébergés ici, sur la station, ils sont souvent plusieurs dans un même appartement. » (Saisonniers caissière dans une grande station de Savoie)

Les modes de sociabilité semblent dépendre également de la taille des villes, des facilités de déplacement et des modalités de logement dont ils disposent.

« Cette année c'est trop grand donc on arrive pas à rencontrer les saisonniers, personne se connaît. Alors que l'année dernière, on avait un bâtiment où on logeait tous, donc on se connaissait tous. Là on ne sait pas qui est qui. » (Saisonnier dans une grande station de Savoie)

« Ici, les saisonniers reviennent pour la plus part chaque année, donc on se connaît tous. C'est pour ça que j'aime bien l'ambiance. » (Saisonniers dans un camping dans le sud de l'Ardèche)

« Des loisirs dans le village, y a rien. Y a aucun investissement dans la commune. Les relations avec des gens du village sont difficiles. Genre les vigiles sont derrière nous quand on va au supermarché. » (Saisonnier agricole dans la Drôme)

### **Pratiques festives fréquentes dans les zones touristiques**

Pour la plupart des saisonniers interrogés, bien qu'à des degrés différents, les pratiques festives semblent « faire partie de la saison » et sont génératrices de liens de sociabilité.

« Ouais plein, y en a c'est des supers bons amis on se retrouve ici l'été et l'hiver on part bosser sur les mêmes stations... des gens qui viennent d'ailleurs... moi [en station de ski], ça fait un an... eux travaillaient déjà là haut et on s'est rencontré y a deux ans... là haut je fais veilleur de nuit, ici ils font cuistot, serveurs... on s'est rencontré dans les bars, dans les soirées saisonniers... y a un pot d'accueil avant la saison ça nous permet de nous rencontrer pour ceux qui se connaissent pas, de revoir les gens qu'on connaît... C'est dans les jardins publics. Après y a des soirées qui sont organisées entre nous, ça se fait en bas au parc... » (Saisonnier cuisinier dans un camping du sud de l'Ardèche)

« Je fais des randonnées, et la fête, surtout la fête. Avec les autres saisonniers, on s'est connu ici dans les bars, comme tous les saisonniers. » (Saisonnier dans un village vacances dans une station village de Haute-Savoie)

Pour beaucoup, ces pratiques viennent remplacer les loisirs absents pendant la saison, et apparaissent comme un nécessaire moyen de décompression après une journée de travail, voire ce qui permet de « tenir » et de continuer la saison.

« Pendant la saison, le sport on oublie un peu parce qu'on est trop fatigué et on a pas trop le temps. On fait plus la fête par contre, y a plein de concerts, plein de soirées. La fête, c'est aussi ça qui nous fait tenir. » (Saisonniers dans un camping du sud de l'Ardèche)

De façon générale, les pratiques festives (consommations dans les bars ou achat d'alcool et de drogue) semblent occuper une part importante du budget des saisonniers. Pour certains employeurs, c'est ce qui fait qu'« il y a saisonniers qui repartent sans un sou à la fin de la saison ». Cela est particulièrement vrai dans les stations de ski où le coût de ces pratiques est élevé (Cf. *supra* § 2.3.4.) et exorbitant par rapport aux salaires des saisonniers.

« Le problème, c'est que la station est très chère au niveau du coût de la vie, donc beaucoup de saisonniers repartent sans un sou. Avec l'ambiance de fête ils dépensent tout leur argent, et ils repartent sans rien. » (Employeuse, gérante d'un restaurant dans une grande station en Savoie)

Dans le cas des zones touristiques, particulièrement en Ardèche, les pratiques festives des saisonniers semblent réprimées tant par les employeurs qui les interdisent sur les lieux de travail et lieux d'hébergement, que par les policiers et gendarmes lorsque celles-ci prennent place dans les lieux publics.

*« En ville, c'est pareil, mettons on boit une bière, on est posé quelque part, on est viré partout, dès qu'y a des chiens ou quoi... On n'a pas le droit d'être dans la rue, on gêne les touristes. C'est abuser, l'été ils nous mettent 50 000 gendarmes. »* (Saisonnrière femme de ménage dans un camping de l'Ardèche)

Pour certains locaux, ces pratiques sont davantage associées aux vacances qu'à la saison à proprement parler. C'est le cas en particulier pour les étudiants ou lycéens locaux rencontrés dans la Drôme.

*« Non, ça ne change pas beaucoup de hors saison. C'est les vacances, on voit les copains, c'est le seul moment où on peut se voir. Bon et puis, moi aussi j'ai pas tant de travail que ça. En plus comme c'est tellement aléatoire, je vais pas m'empêcher de sortir, alors que si ça se trouve, je ne travaille même pas le lendemain. »* (Saisonnier agricole dans la Drôme)

Enfin, une exception peut être énoncée : les pratiques festives, en tant que créatrices de liens de sociabilité entre saisonniers, sont totalement absentes du discours des femmes saisonnières de plus de 50 ans, locales et vivant en famille.

## Les loisirs

La perception que les saisonniers ont de leurs loisirs pendant la saison est très disparate. Pour certains saisonniers rencontrés dans le domaine touristique, en particulier dans le sud de l'Ardèche et dans les stations de ski, cela constitue une grande part de leur motivation à faire les saisons. Ils disent être venus pour les « opportunités de loisirs », pour le « cadre de vie » (cf. *Supra* § 2.2.3). Cela est d'autant plus net pour ceux qui travaillent sur des bases de loisirs (exemple du canoë kayak en Ardèche et en Drôme, des remontées mécaniques ou centres sportifs dans les stations de montagne).

*« Pendant la saison, je retourne quand même beaucoup sur mon lieu de travail, pour profiter de la piscine et de ce qu'il y a autour. Le soir, je vais souvent jouer au Beach volley, ou faire des randonnées, du VTT sur mon jour de congé. Je fais ça avec des collègues saisonniers du Tir à l'arc, et de la réception du club des sports. En fait, je venais déjà avant comme vacancier avant, mais c'est la première fois comme saisonnier. C'est bien, on profite de la montagne et de toutes les activités qui sont dehors. »* (Saisonnier maître-nageur dans une grande station de Savoie)

*« J'ai 10 ans d'expérience, j'ai fait des saisons dans le sud, mais comme je suis un passionné de montagne je suis venu m'installer ici ... »* (Saisonnier cuisinier dans un restaurant d'une station village en Haute-Savoie)

Dans les stations de montagne, la question des loisirs peut également être abordée du point de vue de leur accessibilité (tarifs, horaires adaptées, etc.), puisque cela semble problématique pour de nombreux saisonniers.

*« Il devrait y avoir plus de considération pour les saisonniers de la part des mairies, ils ne font pas assez de trucs. Par exemple, le forfait de ski saison est réduit seulement de 20% pour les saisonniers, ce qui le laisse à hauteur de 600 euros. De même, il faudrait qu'on ait des réductions sur les tarifs du club des Sports, même si le centre sportif a des arrangements et permet aux saisonniers de payer en plusieurs fois. »* (Saisonnier cuisinier dans un restaurant d'une grande station de Savoie)

*« Il faudrait une carte de saisonnier qui permette d'avoir des réductions sur les transports, dans les magasins et pour les loisirs. Ce serait aussi un moyen de reconnaître que c'est aussi nous qui faisons tourner la station. »* (Saisonnier dans un village vacances d'une station village de Haute-Savoie)

Certaines « combines » sont mises en œuvre par les saisonniers pour faire baisser les prix et pouvoir accéder à certains loisirs trop onéreux pour eux :

*« Ici tout est payant, mais évidemment, tu peux arriver à te débrouiller, il faut tomber sur les bonnes personnes, comme ici par exemple, comme on est saisonnier, il nous offre des consommations. Mais c'est que de la débrouille. On va essayer de se faire offrir un saut en parapente par un copain. »* (Saisonnier dans un village vacances d'une station village de Haute-Savoie)

Dans les zones agricoles enfin, la question concernant la pratique de loisirs pendant la saison n'a pas réellement de sens pour les saisonniers interrogés. Elle renvoie directement aux questions liées à la sociabilité et aux pratiques festives (Cf. *Supra* § 2.3.5.). La très grande majorité des saisonniers agricoles (et particulièrement dans le Beaujolais) disent n'avoir aucun loisir pendant la saison (par manque de temps, trop de fatigue, inaccessibilité, etc.).

## **2.4 Conditions de santé**

### **2.4.1 L'état de santé**

Les saisonniers ne parlent pas facilement de leurs problèmes de santé et auront tendance à les minimiser de prime abord.

#### **La fatigue, un lot commun « inhérent au travail saisonnier ».**

La fatigue, c'est ce qui s'accumule du début à la fin de la saison ; elle est évoquée systématiquement, dans tous les entretiens, et de manière ouverte, comme un effet « acceptable » et « normal » de la saison sur l'état de santé des travailleurs saisonniers. Sa convocation dans le discours des personnes rencontrées en est rendue d'autant plus naturelle et aisée :

*« Et y a la fatigue, mais ça c'est normal, quand on fait la saison c'est pas pour travailler 4 h par jour, c'est pas comme un travail à l'année, c'est sûr. »* (saisonnier du secteur touristique ardéchois)

Cet état de fatigue se traduit notamment par des difficultés de récupération (« *on ne dort plus, on a du mal à se lever le matin* »), une irritabilité accrue (envers les clients ou les usagers, « *on est moins patient, moins disponible* », comme parfois envers les collègues) et une « *envie de passer à autre chose* ».

Plusieurs saisonniers font également la distinction entre une fatigue directement imputable aux cadences de travail, et des « *coups de moins bien* » à mettre en rapport avec le « *rythme ou le style de vie saisonnier* » : quand il y a eu un « *apéro qui s'est prolongé* », « *quand on fait la fête* », etc. Dans ce cas la fatigue est présentée comme passagère, épisodique (même si, bien sûr, elle finit par peser aussi au bout du compte), et ce sont souvent les saisonniers eux-mêmes qui en assument la responsabilité (sur le mode du « *non mais là c'est moi qui gère pas* »). Dans le premier cas de figure, par contre, on peut parler d'un véritable épuisement nécessitant de prendre un temps de repos prolongé après la saison :

*« C'est la saison que j'ai fait en restauration... J'ai attendu un contrat qui n'est jamais venu, sous-payé, j'avais calculé que j'étais payé 4 euros de l'heure... Après, t'as un gros chèque parce que tu fais un tas d'heures incroyable, tu mets un mois à t'en remettre, t'es sur les genoux... »* (saisonnier en Ardèche)

Si la fatigue correspond à une donnée incontournable du travail saisonnier elle réclame de ce fait une gestion spécifique, qui dépend directement de l'expérience accumulée. Les saisons sont réputées plus dures les premières fois, « *pour ceux dont c'est la première saison* ». Inversement savoir gérer sa saison fait partie du métier :

*« En pleine forme, c'est toujours pareil, je gère... Nous avec l'ancienneté, le métier, l'expérience on gère ça... la fatigue... »* (cuisinier en station de montagne)

En la matière, la saison d'hiver, plus longue, est également perçue comme plus éprouvante. Et dans le cas des vendanges, lorsque se cumulent un exercice physique intense, une forte composante festive et des temps de repos assez courts, la gestion de la fatigue passe même par une préparation en amont :

*« Avant de venir j'ai bien dormi, je me suis bien reposé parce qu'on sait que c'est un moment où on va pas beaucoup dormir. De 2 à 5 heures par nuit. Bon faut rester productif quoi. Toujours faire la fête mais travailler, garder de l'énergie. On sait gérer ça quoi. »*

*« Moi c'est agréable, mais c'est pas facile, il faut de l'endurance. J'ai 71 ans... Avant les vendanges je me baisse beaucoup je vais dans les jardins pour m'entraîner. »*

### **Ne pas tomber malade : « on verra plus tard »**

Peu de personnes interrogées nous disent être en mauvaise santé, et lorsque c'est le cas elles avouent craindre une visite chez le médecin et un arrêt de travail. Assez largement, le saisonnier ne peut ou ne veut tomber malade.

La plupart des saisonniers rencontrés nous ont assuré être en bonne santé<sup>33</sup>. Les facteurs les plus couramment avancés ont trait à l'environnement : « *le bon air de la montagne* », « *les possibilités d'exercices physiques en extérieur* », l'accès à une « *alimentation saine* » (fruits et légumes frais)... Tout un protocole résumé sur un mode ironique par un des saisonniers rencontré en Ardèche méridionale :

*« Au moins 5 fruits et légumes par jour plus une activité physique régulière... que je ne fais pas. C'est que les quelques saisons où je me suis tenu à arrêter la clope et à aller courir ça m'a fait du bien mais là je l'ai pas fait, bon. »*

Ce diagnostic d'ensemble positif est toutefois à nuancer. Si presque toutes les personnes rencontrées se décrivent comme en bonne santé, et si la plupart des personnes de leur entourage sont également sensées être en pleine forme, c'est aussi parce qu'il ne faut pas tomber malade pendant la saison. Plusieurs entretiens ont fait apparaître cette impossibilité pour les saisonniers de tomber malade pendant la saison.

*« Quand je disais que j'avais mal les ¾ du temps, il me croyait, et pour une question d'arrêt de travail, je voulais reprendre parce que ça allait mieux, [...] et il voulait pas que je reprenne. Donc j'ai été obligé d'insister avec mon patron, parce qu'on avait pris beaucoup de retard sur le chantier. En fait je construisais un resto et j'allais travailler dedans. Et il fallait que ça ouvre au bon moment et moi j'avais plus mal, et elle voulait pas que je reprenne le boulot, donc elle m'a fait signer une décharge et voilà. Mais bon y a des gens qui récupèrent plus vite que d'autres et ça elle pouvait le prendre en considération quand même »* (saisonnier en station de montagne)

---

<sup>33</sup> De façon anecdotique deux saisonniers ont affirmé qu'ils bénéficiaient même d'un meilleur état de santé en saison : « *Normalement la montagne c'est que bénéfique. J'aimerais que ça dure toute l'année comme ça, développer une activité comme ça l'hiver, mais c'est pas évident* ». Un autre affirme ne plus avoir de crises d'asthme et de problèmes d'allergie aux poussières depuis ses deux saisons en montagne.

Le travail saisonnier nécessite une disponibilité totale (aussi bien corporelle qu'en termes d'horaire) dans les moments où les charges de travail sont les plus importantes. Les saisonniers expriment donc dans ces moments là une réticence à consulter un médecin en cas de problèmes de santé : « *si je vais voir un médecin, j'ai peur qu'il m'arrête* ». Ainsi, un saisonnier nous a rapporté avoir continué à travailler alors qu'il souffrait d'une tendinite ; un autre d'une blessure importante sous le pied ; un troisième a laissé entendre qu'il avait écourté la période de rééducation suite à un accident cardiaque...

« *J'ai un bon physique, à part les dents, un bon moral, mais j'ai pas le temps d'y aller. J'ai mal en ce moment. Si je vais voir le médecin, je perds une matinée. Faut que ça tienne encore trois mois. (...) Au mois d'avril, pendant la taille, j'ai eu une tendinite, pas moyen d'arrêter, je peux pas me permettre, j'ai demandé un strapping à mon médecin, mais il était inconcevable que je m'arrête* » (saisonnier agricole dans la Drôme)

Une personne travaillant en restauration dans la Drôme a déclaré avoir été opérée du genou un an auparavant, puis elle a eu une phlébite et elle a fait une embolie pulmonaire avec des problèmes cardiaques. La saison lui est pénible, « *mais il faut tenir jusqu'au bout* ». Elle va essayer de négocier son départ au 30 août au lieu du 15 septembre, même si elle tient à faire la saison jusque là par souci pour ses patrons : « *Peut-être, c'est les pas que je fais derrière en cuisine, je piétine, donc ça fait appui sur le genou, c'est tout, le soir je tire un peu la patte, comme je dis j'ai encore un mois à tenir, faut que je tienne le mois, après je vais pouvoir me faire soigner. Les suites de l'opération, j'ai un bas de contention à mettre pendant deux ans, donc je l'ai pas mis (montre sa jambe). Je supporte pas la chaleur avec le four à pizza, j'ai coupé un bas pour le faire plus court, mais je le supporte pas, donc il faudrait que je fasse rien pour le supporter. Mon genou m'inquiète beaucoup parce que normalement ça devrait être pratiquement fini, je devrais pas avoir mal. J'ai pensé à aller voir quelqu'un ici, mais le problème c'est que j'ai peur qu'on me mette en arrêt, donc ça... j'ai plus de travail. [...] Je languis que ce soit fini [...]* ».

Certaines perceptions des employeurs confirment cette tendance à retarder la prise en charge effective des problèmes de santé, en fonction à la fois des impératifs économiques et à la fois du cadre temporel spécifique de la saison ; ainsi cette employeuse en restauration, elle-même saisonnière pendant près de 10 ans, insiste sur le faible souci de soi des travailleurs saisonniers :

« *La mentalité des saisonniers c'est de dire on verra plus tard... à la fin de la saison. Moi même c'était comme ça. J'avais des problèmes de dos, pouh, j'attendais la fin de la saison. Bon ça dépend, une fois je suis restée bloquée j'étais bien obligée d'y aller. Bon c'était par respect pour l'employeur. Je suis là pour 6 mois, bon je peux attendre quoi. La majorité des saisonniers ils cherchent la tune donc...* »

### **Au plan du moral, une mise à distance**

Pour la plupart des personnes rencontrées « *le moral ça va* ». Les difficultés évoquées le sont souvent par délégation, pour les autres : pour « *les jeunes dont c'est la première saison* », pour « *ceux qui sont moins dans le délire ou quand ça se passe mal avec le patron* ». Ces difficultés semblent liées principalement à un sentiment d'isolement ou au stress lié au travail :

« *Tout seul sans ma famille, le soir quand je me retrouve tout seul, quand je sors pas avec les copains, des fois, c'est assez solitaire. Mes collègues, ils sont trois, ils viennent tous de Vesoul, bon pour eux c'est sympa, ils se connaissent déjà. Moi je suis parti à l'aventure, au début ça me faisait peur, je connaissais personne. J'avais des craintes.* » (saisonnier en station de montagne)

« Tout va bien, sauf un petit blues pour les relations les amis... Tous mes amis sont à Montpellier. Je me sens franchement isolé... Après, je suis pas au bord du suicide... » (saisonnier guide touristique en Ardèche)

« Au travail en hiver, c'est des cachets pour les nerfs, là j'ai arrêté. Les nerfs, là ça va pas trop. » (saisonnier en station de montagne)

Le format de l'activité, son caractère bien délimité dans le temps permet de passer outre la plupart du temps. « On se met à distance, de toute façon c'est passager... ». Cette rationalisation semble particulièrement ajustée pour les étudiants venus « mettre des sous de côté » :

« Je me sens bien. Je prends assez de distance par rapport à ça, je me dis que c'est juste un petit travail qui va me permettre de gagner des sous, donc même si le patron fait des coups de pression, ça me passe au dessus. » (saisonnier agricole dans la Drôme)

### **Surconsommation d'alcool et de drogue dans les zones touristiques**

En saison l'alcool et différents produits psycho-actifs sont consommés à haute dose, au dire des personnes rencontrées. Cette surconsommation est à mettre en rapport d'une part avec le « mode de vie saisonnier » et sa composante festive, et d'autre part avec des conditions de travail qui imposeraient d'en passer par la prise de produits dopants ou relaxants.

« L'alcool, bah ça dépend y a le soirées et là... Des bières, des alcools forts... Ici, tout ce que les gens gagnent ils le claquent en alcool... Et pour s'intégrer, et ben on va pas prendre un coca, on est obligé de prendre un whisky aussi, à chaque tournée. La semaine tout le monde bosse mais le week-end... »

« Quand on sort du travail et que c'est le jour de congé on essaie de tout oublier... Sinon ce qui tourne c'est surtout ders drogues dures, cocaïne, MDMA... Y a des gens qui ont une grosse consommation... Je les évite, ça transforme les gens. C'est pas le cannabis qui transforme comme ça... J'ai même été impressionné : y en a qui prennent des substances pour tenir et après ça devient un engrenage, voilà... » (saisonnier en station de montagne)

Nombre de saisonniers rencontrés font une distinction entre le cannabis et « les produits plus durs » du type cocaïne, amphétamines ou ecstasy. Le premier « permet de se détendre » et engage une sociabilité spécifique (« ça crée des liens aussi ») ; les secondes « transforment les gens » et impliquent toute une série de problèmes avec la police, les employeurs ou les autres saisonniers. L'usage du cannabis semble ainsi largement répandu, aussi bien parmi les saisonniers interrogés que parmi les autres. Les drogues dures font l'objet d'une consommation importante également, et même « surprenante » aux yeux de plusieurs de nos interlocuteurs, mais aucune des personnes interviewées n'a reconnu y avoir recours, que ce soit occasionnellement ou de façon plus répétée. Cette diffusion importante des produits psycho-actifs est attestée également par l'évocation répétée d'une opération de police de grande ampleur, visant à démanteler plusieurs trafics sur les stations en Savoie.

« Mais le gros problème c'est la drogue, beaucoup de coke. Ça a énormément changé depuis quatre ans. Ils n'arrivaient pas à tenir, les saisonniers, ils étaient sous coke tout le temps. Et quand il y en avait plus, ben ils tombaient tous, y avait plus personne. Ça a été un gros problème, y a même eu une grosse enquête de police, car gros trafic. » (une employeuse)

Un saisonnier dit boire « un peu ». Il ne prend pas de drogues dures. Ça lui arrive de fumer du cannabis. « Je ne dirais pas que c'est indispensable mais ça aide bien quand même à penser à autre chose hein, à évacuer le stress. Parce que l'hiver on est très souvent dans le travail...mais faut se méfier parce que y'en a qui abusent, parmi les saisonniers y'a une grosse partie qui ne maîtrisent pas leur consommation. » Pour lui le plus gros problème concerne la cocaïne : « c'est le gros problème



*qui engendre les autres, accidents, problèmes avec la Police, financièrement aussi parce que ça coûte quand même... (...) Cet hiver il y a eu pas mal d'accidents de voiture. (...) Mais c'est malheureux. Est ce qu'ils se mettent pas des drogues comme la coke ou quoi parce que les rythmes sont soutenus et que ça aide, enfin ça donne l'impression d'aider un peu, ça, c'est peut-être à réfléchir aussi. Moi j'ai été surpris cet hiver. Je cherchais un peu de cannabis. C'était très difficile d'en trouver alors que le reste ça foisonnait hein. J'ai vraiment été très surpris. » Il sait que certains viennent en saison parce qu'ils savent que c'est « l'endroit rêvé pour trouver ce qu'on veut en produits ». En Ardèche, à Paris où il a travaillé, ce problème n'était pas apparu : « les drogues c'est spécifique aux grosses stations. » Il explique que « même si un saisonnier se fait griller par les patrons en train de consommer de la drogue ça ne l'empêche pas de retrouver du travail tout de suite parce qu'en hiver les patrons n'ont pas le temps de se renseigner et n'ont pas trop le choix. » (un saisonnier)*

Pour plusieurs de nos interlocuteurs la consommation de « drogues dures » serait liée plus structurellement à la diffusion et à la « démocratisation des free party » d'une part, et d'autre part à un effet paradoxal du durcissement des peines dans les affaires de trafic de stupéfiants :

« Je pense qu'il y en a plus [de consommation] en saison, t'as tendance à plus faire la fête... La cigarette, quand tu travailles dans les champs tu ne fumes plus, et quand tu travailles en cuisine tu fumes moins, t'as du speed, t'as pas le temps d'aller fumer. Dans les champs ça te fais une pause sans faire une pause... en restau t'as tendance à plus boire. Les bières ça consomme pas mal, la plupart des saisonniers au moins un litre par jour... La "beue" [cannabis], ça fait plaisir, ça détend bien, ça crée des liens avec les autres aussi. Je suis pas trop d'ici, mais je sais qu'ici ça tourne quand même bien. Mais en France, partout en ce moment, c'est plus facile de trouver de la coke ou de l'héro que du shit. Parce que les mecs, au niveau business, ils changent, ils préfèrent prendre un peu plus de risque et faire beaucoup plus d'argent. Y a quand même un accès à la dope, depuis quelques années, qu'est plus du tout le même. Des jeunes des collégiens, y en a déjà qui prennent des "taz" alors que y a dix ans fallait traîner qu'avec des travailleurs. C'est depuis qu'ils ont légalisé entre guillemets les free, depuis que les free ont été ouvertes légalement, ça a amené tout le monde à connaître ce truc là pas forcément du bon côté, c'est plus que de la merde maintenant, du business, c'est plus la même mentalité maintenant. J'ai eu une période free y a quelques années... C'était cool, pas parce que c'était illégal vu que ça se passait dans les champs où des paysans voulaient que ça pousse mais la plupart des gens étaient intelligents, c'était une population qui s'éclatait, qu'y avait pas de lieu réellement où tu te retrouvais... Maintenant, c'est plus trop pareil, c'est vraiment de la défonce, c'est plus le délire où tu passais vraiment du temps pour rencontrer les gens... C'est plus trop baba cool, les gens ils sont à donf » (saisonnier agricole en Ardèche)

Les stations sont identifiées par les personnes interrogées comme des lieux propices aux conduites à risque (surconsommation d'alcool et de produits psychotropes, rapports sexuels non protégés...) mais dans le même temps plusieurs saisonniers ont mentionné l'existence de campagnes et de dispositifs de prévention : distribution de préservatifs gratuits dans certains établissements touristiques ou fréquentés par les saisonniers, dans les maisons de la saisonnalité, « stands d'information SIDA » posés au cours de « soirées saisonniers », permanence de médecins en foyers saisonniers... A part certaines approches plus répressives<sup>34</sup>, le traitement des problèmes de toxicomanie est plutôt envisagé sur le mode de la prévention ; certaines solutions envisagées vont vers des pratiques d'auto-support et de réduction des risques :

« Je pense qu'il faut faire de la prévention informer sur les dangers sur ce que ça induit... Parce qu'après c'est toujours pareil tout le monde est différent là-dessus aussi... Après c'est assez ... Je sais pas comment tu peux sensibiliser là-dessus... Après, y a pas à chier faut donner les seringues les trucs comme ça gratuits, proposer des traitements de substitution gratuitement à toutes les personnes qu'en veulent, mais avec un suivi... La base, elle est vraiment au suivi... Un partage de ce que t'as vécu, ta

---

<sup>34</sup> « Ça s'est tellement banalisé maintenant... faudrait même pas de la prévention faudrait de la répression le petit jeune cuistot il arrive le matin il a les yeux défoncés il peut pas être en forme faudrait le prendre tac tac... c'est interdit... » (un saisonnier de Haute-Savoie)

*défonce, est ce que t'as vraiment envie d'arrêter... Pas forcément un médecin, parce que tu vois, en tant que toxo, je pense que tu préfères en discuter avec quelqu'un qui a à moitié connu ça, plutôt qu'avec un médecin qui a rien vécu, qui a connu ça que dans ses bouquins ou avec d'autres patients... Et pas forcément dire tout de suite "faut voir un psy, faut voir un médecin", ceux qui se défoncent c'est pas forcément parce qu'ils sont pas bien dans leur peau ou je sais pas quoi... » (saisonnier agricole d'Ardèche méridionale)*

La consommation d'alcool est quotidienne pour la grande majorité des saisonniers. Celle-ci est à mettre en lien avec le caractère festif du travail de saison et la vie en collectivité (notamment pour les saisonniers agricoles). Certaines consommations, répétées tout au long de la journée sont justifiées par la difficulté du travail et la nécessité d'avoir recours à l'alcool pour tenir les cadences : « *soit tu es raisonnable, tu bois pas trop et tu te couches tôt, soit tu bois toute la journée pour tenir le rythme* ».

L'alcool (vins et alcool fort) est largement consommé aux vendanges (5 l de vin par jour pour certains saisonniers interrogés dans le Beaujolais, un verre de vin dès le petit-déjeuner). Les saisonniers mettent en avant le côté ludique des vendanges (la fête qui y est associée, ce que certains appellent « *la tradition* »).

*« C'est vrai que l'alcool désinhibe, donc ça a un côté convivial. On ne boirait pas à l'année ce qu'on boit aux vendanges. Nous [on est] gros buveurs, très gros buveurs mais on tient bien l'alcool aussi, y'a des gens aussi qui ne vont pas boire de la journée, juste aux repas. Nous, c'est 4 ou 5 litres par jour par personne »* (un vendangeur)

Cette consommation de vin semble « *permise* » par les employeurs (mise à disposition de vins pour les repas et les soirées, vin coupé avec de l'eau comme seule boisson au cours du travail, etc.). Du côté des représentations des employeurs, « *une bonne cuite au vin rouge ça ne fait pas de mal* », alors que les alcools forts ou les « *joint*s ça vous fait sortir les yeux de la tête ». La consommation de vin fait partie des vendanges, de leur accomplissement heureux ; il y a à ce niveau un rapport spécifique au terroir qui engage une implication à la tâche par la consommation du produit récolté, dans le temps même de la récolte.

Les vendangeurs rencontrés disent ne pas consommer d'autres produits. Certains expliquent que si l'alcool « *booste, le cannabis endort* ». Pour autant on nous a mentionné la mise en circulation d'autres substances psycho-actives, plus stimulantes, comme le « *speed* » ou les « *amphêts* ».

## **Problèmes de santé liés aux conditions de travail (cf. § 2.2.2.)**

### **2.4.2 La couverture maladie et l'accès aux services de santé**

#### **La couverture maladie : des situations disparates**

Les questions sur la couverture maladie font émerger une mauvaise connaissance des systèmes de remboursement et de couverture santé. Ces questions entraînent souvent des réponses floues et parcellaires et pointent en creux la méconnaissance de certains saisonniers en la matière. Les lycéens couverts par leurs parents ou les étudiants ne semblent pas avoir de problème particulier en termes de couverture maladie. De même pour la plupart des saisonniers locaux. Inversement beaucoup de saisonniers n'entrant pas dans ces catégories,

notamment dans le secteur agricole, n'ont pas de mutuelle ou ne sont pas sûr d'avoir de mutuelle. Les employeurs du secteur agricole insistent sur l'absence de couverture santé de leurs employés, et sur leurs difficultés économiques pour ce qui concerne l'accès au soin. Le régime de la Mutuelle Sociale Agricole est notamment mis en cause :

*« Dans la MSA, [...] si t'as un arrêt de travail c'est chaud. T'as toujours un délai, et ils payent pas sur les premiers jours... Souvent, dans les champs, en plus ils te payent en retard, le 10 ou le 15, et en plus t'as des jours en travers. C'est chaud, si en plus t'as des enfants, une famille »* (un saisonnier agricole d'Ardèche méridionale)

Ces perceptions sont donc confirmées par des saisonniers qui évoquent également, et tout particulièrement pour le cas des saisons en station de sport d'hiver, l'absence de lecteur de cartes vitales, les difficultés de suivi qui en résultent, et l'impossibilité d'obtenir leurs médicaments sans « *payer plein pot* ».

### **Visites de médecine du travail : fréquentes en stations de montagne, rares en Drôme et Ardèche (tourisme et agricole)**

Cette disparité entre les stations de montagne et les zones de plaine peut s'expliquer par la durée plus courte des contrats agricoles (la plupart du temps inférieurs à 45 jours, alors que la visite à la médecine du travail n'est obligatoire que pour des contrats de plus de deux mois). Par ailleurs les saisonniers rencontrés en station de ski cet été peuvent être considérés dans l'ensemble comme plus intégrés, ou travaillant sur des postes plus qualifiés (cuisinier, technicien piscine, employés municipaux). Reste que pour les sites drômois, ardéchois et dans le Beaujolais, seuls trois saisonniers sur la quinzaine rencontrés ont passé une visite auprès de la médecine du travail. Pour l'un d'entre eux c'était d'ailleurs la première fois en dix ans :

*« Oui, [j'ai vu un médecin du travail]. Il m'a dit que j'y voyais bien, ça m'a rassuré... C'est la première fois en dix ans de saisons qu'on s'occupe de ma santé, donc j'ai trouvé ça charmant. Mon employeur devait être hors la loi... Le docteur, entre les lignes, me disait que mon employeur s'était fait taper un peu sur les doigts. Ça fait 60 ans qu'ils existent et ils avaient jamais envoyé un seul employé à la médecine du travail... »* (saisonnier du secteur touristique rencontré en Ardèche)

Plus généralement les témoignages convergent pour souligner la rareté des visites à la médecine du travail, et un défaut de formation concernant les risques liés à l'activité professionnels, si on excepte les saisonniers les plus qualifiés (formés par exemple en école hôtelière). Les délais des rendez-vous à la médecine du travail seraient aussi à améliorer : ainsi une saisonnière rencontrée travaillant dans le commerce qui avait demandé à voir le médecin en avril n'a obtenu son rendez vous qu'en juillet. Et parfois, le médecin du travail est le seul professionnel de santé rencontré pendant l'année pour des raisons financières ou administratives :

Le dernier médecin du travail vu l'a renseigné sur les risques liés aux produits utilisés. Il trouve ces visites « *rassurantes*. *On se dit que si on a un gros problème au dos, il sera détecté.* » (saisonnier en station de montagne)

### **Difficultés d'accès aux services de santé**

Généralement il y a des difficultés dans l'accès aux soins : horaires d'accueil inadaptés, dans certains cas dépassements d'honoraires, refus de la carte Vitale par les pharmacies...

Certaines pratiques du corps médical apparaissent problématiques et notamment en station. Ainsi les pharmaciens de la station de Savoie ne pratiquent pas le tiers payant pour les saisonniers non locaux (sans doute de peur de ne pas être remboursés si les cartes n'étaient pas à jour) ; et les médecins pratiqueraient avec les saisonniers non locaux les mêmes dépassements d'honoraire que pour les touristes. Il y aurait donc une prise en charge à deux vitesses, selon qu'on est saisonnier local ou pas.

*« C'est vrai que des fois je ferais bien un check up mais c'est trop cher. La plupart des médecins vous gardent un quart d'heure, 40 euros, merci au revoir. C'est malheureux. »* Ce saisonnier n'a pas recours à des médecins locaux.

En outre, les saisonniers nécessitant des soins doivent attendre leur tour comme n'importe quel autre patient et ne bénéficient pas de priorités ou, au moins, de créneaux horaires qui leur seraient réservés. En Ardèche, par contre, on nous a fait mention de professionnels de santé qui aménagent spécifiquement leurs horaires. Les saisonniers déplorent également l'absence de garde de nuit dans les stations. Ces difficultés ne sont pas propres à la station savoyarde mais concernent également la station village de Haute-Savoie et d'autres sites de montagne évoqués par les saisonniers rencontrés en Drôme-Ardèche :

*« Après, y a plus la réputation des médecins... Vu que c'est des médecins non conventionnés, c'est à la tête du client. Ils utilisent beaucoup le plâtre aussi, et à mauvais escient. J'ai pu voir des choses complètement aberrantes [...]. L'accessibilité c'est bien, après c'est plus la réputation qui fait que... Je me rappelle d'une chose : j'ai un ami qui est en restauration, il lui est arrivé un petit coup de moins bien, on a appelé le médecin de garde, il a dit qu'il était en intervention, en fait il était dans le resto d'à côté en train de manger une pizza, il avait pas envie de se déplacer ; quand on est arrivé, la première chose qu'il lui a demandé, c'est s'il se droguait et tout ça, il a même pas essayé de voir s'il y avait autre chose donc je pense qu'il y a peut être un a priori par rapport aux saisonniers effectivement... »*

*« Cet hiver j'ai eu recours à un médecin qui ne devrait plus être médecin depuis longtemps... Mais c'est pas que moi, sur la station là où on est l'hiver, tout le monde en avait après, et on s'organisait pour descendre dans la vallée pour aller voir un autre médecin... Parce qu'elle se plante de médicaments [...]. En plus, c'est une pro-pharmacie, donc y a zéro remboursement, elle a pas de machine pour la carte Vitale... donc il faut obligatoirement qu'on paye... C'est pas qu'elle traite différemment les saisonniers, mais c'est qu'on arrive et y a rien, on est obligé de tout payer et y a aucun suivi... »*

Le dispositif « Médecin traitant » n'est pas toujours adapté au nomadisme des saisonniers. Leur mobilité rend le suivi médical problématique (voire impossible), en outre cela entraîne des complications dans la prise en charge des frais occasionnés.

*« Suivre le fait d'avoir un médecin [traitant], ça le fait pas et y a rien qui permet aux saisonniers d'avoir... Avec le médecin régulier, la nouvelle loi on peut pas... Faut déclarer un seul médecin. Mes parents ils ont une vie à bouger un peu, donc j'ai jamais eu de médecin de famille. Là, le médecin que je viens de voir m'a dit : "voulez-vous me prendre comme médecin ?". J'ai dit oui, parce que j'ai mon adresse ici, mais en fin de compte, je suis ici parce que je fais la saison [...], mais je suis peut-être deux mois ici »* (un saisonnier agricole dans le Drôme)

Font exception les saisonniers qui ont eu un médecin de famille dans leur enfance ou leur adolescence, qui peuvent parfois obtenir des prescriptions à distance ; ils insistent souvent sur la qualité du suivi que rend possible cette situation, sur l'importance qu'ils voient à faire des « check-up complets » en fin de saison auprès de « médecins qui te connaissent bien quand même, c'est un plus ».

### **3 Résultats de l'enquête auprès des employeurs**

Nous présentons dans ce chapitre les problèmes rencontrés par les employeurs et les solutions qu'ils y apportent sur le terrain. Puis, nous analysons la diversité des représentations des travailleurs saisonniers construites par ces employeurs.

En effet, le qualificatif de saisonnier est mobilisé de façon très différente d'un employeur à l'autre. Parfois il se réfère aux personnes les plus expérimentées, parfois au contraire aux personnes ayant des « *petits salaires* ». Dans tous les cas les critères des employeurs ne sont pas en adéquation avec les représentations que se font les saisonniers de leur statut (cf. *infra* § 3.1.1 et § 3.2).

#### **3.1 Problèmes rencontrés par les employeurs et solutions apportées**

##### **3.1.1 Difficultés et ressources pour recruter le personnel saisonnier**

###### **L'ANPE, une ressource mineure**

Pour les employeurs rencontrés, les services de l'ANPE apparaissent assez largement inadaptés au recrutement de saisonniers. Cette ressource ne fournit selon eux que 10 à 15 % du recrutement. Les employeurs ont listé un ensemble d'insatisfactions.

Pour certains, l'ANPE ne met pas suffisamment en valeur le travail saisonnier auprès des demandeurs d'emploi. Une responsable de supermarché dans une grande station de Savoie explique que cet hiver l'ANPE ne lui a envoyé qu'une vingtaine de CV féminins :

*« C'est peu en femmes. Pour une annonce qui passe au niveau national, c'est très peu alors que nous, on offre un logement. Je me demande si l'ANPE insiste assez sur le travail saisonnier, enfin comme si c'était un travail normal quoi. Il y a un manque de communication. Ils ne contactent pas les demandeurs d'emploi pour ce type d'emploi. »*

Elle nous précise dans l'entretien que les antennes locales extérieures à la région ne relaient pas les offres saisonnières ou de manière peu précise. Une de ses employées, originaire de Bretagne, lui a dit qu'elle avait eu beaucoup de difficultés à obtenir des informations sur les emplois disponibles en Savoie. Pour pallier à cette mauvaise communication géographique, cette employeuse a décidé de mettre directement des petites annonces dans Ouest France.

Dans la même station, un restaurateur, n'ayant pas reçu de CV cet été, pense également que l'ANPE dévalorise l'emploi saisonnier. Les contrats proposés ne durent que deux mois et les agences préféreraient insister sur des postes plus durables.

Une employeuse d'un camping dans la Drôme explique aussi que les offres d'emploi qu'elle dépose à l'ANPE sont souvent publiées en retard (après la date d'embauche prévue parfois) et comportent des erreurs.

Parfois les employeurs sont réticents à faire appel à l'ANPE parce qu'ils appréhendent de recevoir beaucoup de CV qu'ils n'auront pas le temps d'étudier et de trier. Un viticulteur ardéchois et un employeur de camping drômois regrettent ce manque de sélection *a priori* des candidats avec « *plein de gens qui viennent juste chercher un coup de tampon* ». Ils craignent ainsi de recruter des demandeurs d'emploi qui acceptent un contrat saisonnier parce qu'ils doivent effectuer des heures de travail pour conserver leurs indemnités mais sans être directement intéressés par le poste. Ils notent que ces employés engagés par défaut dans l'emploi saisonnier sont souvent peu motivés.

### **Un recrutement à distance problématique**

La distance séparant souvent le candidat à une offre d'emploi saisonnier de son employeur représente un problème spécifique pour le recrutement. En effet, une fois mis en contact avec un candidat, il s'agit d'apprécier son profil sur la base du seul CV :

*« J'ai eu de bons retours par l'ANPE. Après le problème c'est établir les compétences... C'est d'arriver à distance ; quand il y a des gens qui téléphonent de Bretagne par exemple en disant "j'ai des compétences en animation, j'ai fait ça, j'ai fait ça", c'est assez compliqué d'établir un rendez-vous. Alors, la personne m'envoie par mail son CV, etc. On l'a au téléphone même si je l'ai pas vue je donne mon feu vert pour l'embaucher pour la durée de la saison... »* (un employeur d'un village vacance de Haute Savoie)

D'autres employeurs ont noté cependant l'amélioration du service des antennes locales avec l'organisation de forums ANPE qui permettent la rencontre directe des employeurs et des saisonniers lors d'une journée spéciale. Sur les sites où il existe une Maison de la saisonnalité, une personne de l'ANPE est présente et met à disposition des offres et des demandes d'emploi. Mais dans les stations de montagne, les employeurs que nous avons rencontrés ont expliqué que la Maison ouvrait trop tard et qu'ils effectuaient leur recrutement bien avant le début de la saison.

### **Des aménagements inventés localement pour faciliter le recrutement**

Les Municipalités semblent parfois venir en aide aux employeurs dans le recrutement de saisonniers (c'est le cas d'une station village de Haute Savoie où la Mairie relaie par affichage les offres d'emploi sur la station). Les employeurs semblent satisfaits de cette mesure. Plus largement, il peut y avoir des « forums d'emploi » où les employeurs et les saisonniers peuvent se rencontrer directement, à l'échelle d'une station ou d'un bassin d'emploi.

Certains employeurs, à l'instar de cette directrice de supermarché qui met des annonces dans Ouest France, ont aménagé des dispositifs spécifiques pour recruter. Par exemple dans la Drôme, une journée d'embauche a été mise en place dans une entreprise. Tous les saisonniers potentiels sont conviés à venir rencontrer l'employeur. Ce dispositif permet d'établir un contact direct entre l'employeur et les saisonniers, de sensibiliser concrètement ces derniers au travail agricole mais également d'alléger les procédures de recrutement.

Dans le Beaujolais, nous avons rencontré un saisonnier qui est chargé durant l'année de recruter des saisonniers dans sa région pour venir aux vendanges. Il travaille depuis 31 ans comme coupeur dans une exploitation. Ancien mineur, il contactait des collègues susceptibles d'être intéressés par ce type d'emploi pendant leurs congés. Une fois à la retraite, il a continué

à faire « *le recruteur* ». Il est en relation avec les petits-enfants de ses amis. Il passe des annonces dans des journaux locaux, chez des commerçants, et il transmet les coordonnées des candidats à son employeur. Au cours de son entretien et de l'entretien avec son employeur, nous n'avons pas réussi à savoir si cet emploi de « *recruteur* » était rémunéré. Cette modalité de recrutement atypique semble bien fonctionner puisque l'employeur nous a dit ne jamais avoir eu de difficultés à recruter des vendangeurs.

### **Le bouche à oreille comme modalité principale de recrutement**

Mais les principales ressources des employeurs pour le recrutement des saisonniers restent les réseaux informels locaux (le bouche à oreille et la candidature spontanée d'habitants de la région ou des connaissances d'anciens saisonniers). Dans certaines entreprises, 100% du personnel a été recruté par le bouche à oreille. Et parfois la connaissance mutuelle est le principal critère de sélection. Une employeuse du Beaujolais explique ainsi qu'elle n'emploie que les amis de ses enfants ou les jeunes de son réseau de connaissances pour les vendanges. De même une restauratrice de la Drôme n'emploie que des jeunes dont elle connaît les parents. Elle est étrangère à la région et se trouve marginalisée par certains habitants du village : « *si les parents ne peuvent pas nous encadrer, on les prendra pas, c'est sûr, parce qu'ils vont aller baver des trucs au village* ».

Le principal intérêt du bouche à oreille, largement répandu, est d'offrir aux employeurs un certain confort dans le recrutement du personnel. Les demandes d'emploi pour la saison arrivent tout au long de l'année, au gré des rencontres (ici la fille d'un fournisseur, là le petit-fils du voisin, etc.). En recrutant dans un réseau de connaissance restreint (la famille, les amis, les saisonniers de longue date « *qui sont devenus des amis maintenant* »), les employeurs cherchent à éviter les déconvenues. Ils accordent plus facilement leur confiance *a priori* à ces personnes.

### **Des difficultés liées aux aléas des saisons**

Les employeurs des stations de montagne ont évoqué des difficultés particulières au recrutement du personnel pour la saison d'été. Celle-ci ne dure que deux mois et l'activité est fortement liée aux conditions météorologiques. Les saisonniers préfèrent souvent travailler au bord de la mer où les saisons sont plus longues et le climat plus sûr. Et les employeurs hésitent à faire venir du personnel si la quantité de travail est insuffisante. Les employeurs drômois rencontrent le même type de difficultés puisque l'activité touristique dans ce département est moins importante qu'en Ardèche.

Les vendanges semblent également poser des problèmes particuliers de recrutement dans le Beaujolais. Chaque récolte dépend de conditions particulières (la météo, le type de vignoble concerné, la qualité du vin produit, etc.). Les viticulteurs ne connaissent pas avec certitude le début des vendanges et il leur est ainsi difficile de « prévoir » leur effectif de vendangeurs. En outre, certains viticulteurs du Beaujolais qui commencent les vendanges plus tardivement ne trouvent pas toujours suffisamment de personnel disponible, puisque beaucoup de vendangeurs sont déjà occupés dans des exploitations voisines.

« *Mais le problème des gens à la grande journée, c'est qu'on les tient pas, parce que les gens s'inscrivent, ils viennent à la maison pour faire les papiers, et puis le jour où on dit qu'on commence,*

*le portable répond plus. Ils sont inscrits à d'autres endroits je pense. Nous on est en zone moyenne, y en a qui commencent avant nous. Dans les médias ils disent que les vendanges ont commencé, mais c'est pas vrai on commence pas tous au même moment, c'est pas comme l'ouverture de la chasse »* (une employeuse du Beaujolais)

Les saisonniers dont parle cette employeuse sont payés à la journée, ils ne sont ni logés ni nourris, ils arrivent le matin sur l'exploitation et la quittent le soir après le travail. Ils ne sont donc pas tenus de s'engager à plus long terme et peuvent changer d'employeur au jour le jour.

### **Une main d'œuvre qualifiée difficile à recruter**

Les employeurs rencontrent des difficultés pour recruter du personnel sur des postes nécessitant une qualification spécifique. Dans le secteur agricole, les candidats compétents pour conduire des engins agricoles se font rares. Les centres d'animation ont du mal à recruter des titulaires du permis de transport en commun ou encore des maîtres-nageurs diplômés. Dans l'hôtellerie et la restauration, les employeurs soulignent une pénurie de main d'œuvre qualifiée à l'instar de la responsable d'un camping dans la Drôme :

*« C'est difficile de recruter sur un poste sur lequel tout le monde galère. Entre collègues, on en parle, c'est sur les postes de cuisine. C'est une profession ravagée. On manque de saisonniers dans ce secteur. »*

La responsable d'un hôtel-restaurant dans une grande station de Savoie explique qu'elle recherche des profils qualifiés parce que les « *gens du métier* » s'adaptent plus facilement au rythme de travail soutenu dans cette importante station de sport d'hiver. Elle tend à écarter les candidats sans diplôme :

*« Y'a de gros service en salle, c'est pas évident. Mais les gens dont c'est le métier s'adaptent particulièrement bien. En salle et en cuisine, ils ont un métier dans les mains, ils savent, ils connaissent ce qu'on va leur demander. (...) La restauration c'est un métier, ça s'apprend, ça ne s'improvise pas. Donc à partir du moment où on a appris ce métier là à l'école, bon on s'adapte, on apprend aussi hein. (...) Les jeunes qui arrivent (...) pensent que le travail saisonnier va les sauver, qu'ils vont pouvoir trouver du travail comme ça, mais c'est faux quoi. C'est un métier. »*

Pour recruter ce personnel qualifié, les employeurs font passer des annonces dans des journaux ou sur des sites internet spécialisés (médias de professionnels de l'hôtellerie-restauration, du secteur agricole, etc). Une autre solution envisagée par les employeurs est la mise en place de « *bourses au travail* » avec un système de dépôt d'offres et de demandes d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie. Une responsable de camping, membre d'une Fédération Départementale de l'hôtellerie de plein air évoque cette possibilité :

*« On réfléchit à ce qu'on pourrait mettre en place. On a l'idée d'une bourse à l'emploi sur le secteur de la vallée, car on a suffisamment d'offres d'emploi. Ou on voudrait se jumeler avec une station d'hiver. Ça n'aboutit pas ».*

Dans le secteur touristique, les employeurs, soucieux de recruter du personnel maîtrisant les langues étrangères, vont parfois faire appel à des organismes étrangers. Dans une grande station de Savoie, la directrice d'un hôtel-restaurant nous explique qu'elle a été sollicitée par mail par une société de recrutement polonaise. Elle a donc fait appel aux services de cette entreprise pour recruter une serveuse l'hiver dernier. La jeune fille polonaise parlait russe et la clientèle d'Europe de l'Est est de plus en plus nombreuse en station. De même, une employeuse de camping dans la Drôme a fait appel à un organisme néerlandais pour recruter du personnel qui puisse communiquer avec les clients très souvent originaires des Pays Bas.



Mais ce personnel qualifié coûte trop cher pour certains employeurs situés dans des régions où la saison touristique est courte. En Ardèche par exemple, la propriétaire d'un hôtel-restaurant nous dit ne pas pouvoir se permettre de recruter du personnel diplômé pour une saison qui ne dure que deux mois. Les deux saisonniers qu'elle a embauchés cette année (à des postes d'aide-cuisinier et de serveuse) sont étudiants dans une école hôtelière. Cet emploi leur procure de l'argent de poche et une première expérience du monde du travail. Ces profils l'ont intéressée parce que les deux jeunes gens ont les compétences spécifiques requises pour leur poste tout en acceptant un salaire de personnel non qualifié.

Les employeurs vont insister sur les compétences techniques de ces saisonniers. Qu'ils parlent de « *gens du métier* », de « *cuisinier* », de « *serveuse en salle* », ils mettent en avant un savoir-faire. Cette primauté accordée aux qualifications explique sans doute la difficulté qu'ils ont à nous dire dans l'entretien qu'ils considèrent leurs salariés comme des « *saisonniers* ». Pour décrire leur personnel, ils s'attachent d'avantage aux compétences qu'au statut saisonnier<sup>35</sup>.

Tous les employeurs n'ont pas cependant insisté sur cette nécessité de recruter du personnel diplômé. Les employeurs, ayant longtemps travaillé comme saisonniers avant de monter leur propre affaire notamment, ne semblent pas sur-valoriser le diplôme au moment du recrutement. Ils s'attachent d'avantage à « *la motivation* » des salariés :

*« On recherche des gens qui sont dans un devenir saisonnier et qui voudront revenir d'une année sur l'autre. L'idée du bar est de donner la chance aux jeunes. On ne fait pas confiance aux CV, donc c'est pas tellement un moyen de recrutement. L'important est plutôt le test. Donc chez nous la période d'essai est décisive. Il s'agit de tester la motivation, voir s'ils vont tenir, si ça leur plait. Car il y en a qui n'ont jamais fait ça et qui tiennent pas, à qui ça plait pas (...). L'idée est plutôt de travailler avec, et ensuite de faire des saisonniers des collaborateurs, de leur faire sentir que la parole est ouverte, qu'ils peuvent avoir des initiatives et qu'elles sont valorisées. (...) Je prends des gens aussi qui n'ont pas d'expérience, pas de problème avec ça, tant qu'ils sont motivés. »* (la responsable d'un bar dans une grande station de Savoie)

A l'analyse, il nous semble que ce type d'employeurs se montrent moins exigeants en matière de diplôme parce qu'ils ont eux-mêmes arrêté leurs études assez tôt pour se consacrer aux saisons, à « *leur devenir saisonnier* ». Mais dans le même temps, ils se réfèrent à leur propre passé saisonnier. Ils ont donc tendance à exiger beaucoup de travail de la part de leur personnel et à lui donner beaucoup de responsabilités.

---

<sup>35</sup> Pour les employeurs, le niveau de salaire semble aussi parfois être un élément important pour attribuer la qualification de « *saisonnier* » à son personnel. Une employeuse du secteur agricole dans la Drôme emploie beaucoup de jeunes lycéens qui viennent gagner de l'argent de poche en travaillant quelques jours dans son exploitation. Elle ne les considère pas comme des saisonniers : « *Moi quand j'étais saisonnière à 18 ans, pendant 3 mois, je sortais un SMIC, alors que là ils sont loin de le sortir, pendant 10 jours, donc pour moi c'est pas un boulot de saisonnier, c'est un petit boulot d'été* ».

### 3.1.2 Difficultés liées au statut saisonnier

#### Une législation peu adaptée à l'emploi saisonnier

Les employeurs des secteurs agricole et touristique soulignent que la législation du travail est peu adaptée à l'emploi saisonnier et réclament dans l'ensemble plus de souplesse. L'activité étant liée à des conditions commerciales et climatiques aléatoires, avec des périodes de forte activité alternées avec des périodes plus creuses, ils voudraient pouvoir gérer plus librement le temps de travail des saisonniers. Si certains demandent à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires, ils disent mal vivre le fait d'être toujours à la limite de la légalité, « *sur le fil du rasoir* ». Un employeur du secteur touristique dans la Drôme propose ainsi la mise en place d'un contrat spécial pour les saisonniers, un mi-temps annualisé qui permette aux salariés de travailler sans contraintes horaires en été, et pas du tout en hiver.

Le propriétaire d'un camping et d'un établissement de location de canoës en Ardèche se plaint du poids des charges patronales qui l'empêche d'annualiser l'emploi d'un de ses saisonniers. Il s'est engagé dans un groupe de réflexion à la Direction Départementale du Travail pour constituer un groupement d'employeurs. Ce dispositif permet aux entreprises regroupées d'embaucher du personnel qu'elles ne pourraient pas recruter seules. L'employeur rencontré explique que beaucoup de petites entreprises du secteur touristique ne peuvent pas supporter la charge financière d'un emploi à temps plein à l'année. Constituées en groupement d'employeurs, elles peuvent bénéficier des services réguliers de salariés qui effectuent des périodes de travail auprès des différentes entreprises membres. Ces dernières supportent les frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre.

*« Je suis impliqué là dedans parce que l'objectif c'est d'annualiser les salariés. Moi j'ai besoin de salariés à l'année mais quand je fais le calcul des charges je n'y arrive pas. Ce serait surtout de l'entretien, réparation, secrétariat. Si le poids des charges baissait je pourrais employer deux personnes. C'est pas le salaire qui me coûte cher, c'est les charges. Moi je dois rembourser des emprunts aussi, c'est une équation difficile à résoudre ».*

#### Un turn-over important du personnel saisonnier

Les employeurs du secteur touristique ont largement insisté sur le turn-over important du personnel d'une saison à l'autre. Ils sont ainsi obligés de consacrer du temps en début de saison à la formation des « nouveaux » salariés. Cette formation représente une charge de travail supplémentaire pour les employeurs qui ne peuvent pas déléguer cette tâche dans les petites entreprises. En outre, cette formation leur semble peu rentable : le salarié n'est pas opérationnel tout de suite et l'employeur n'est pas assuré de pouvoir le recruter l'année suivante.

Le chef d'une entreprise de location de canoës en Ardèche, seul à la gestion de son établissement, explique ainsi qu'une des principales qualités qu'il demande à son personnel est « *l'autonomie* », « *la capacité à prendre des initiatives dans son travail* » : « *On ne peut pas être derrière tout le monde. (...) Dans les moments de speed, on n'a pas le temps d'expliquer les choses* ».

De même, la responsable d'un hôtel-restaurant dans une grande station de Savoie prévient que la saison démarre rapidement à un rythme soutenu en hiver et que le saisonnier doit s'adapter

très vite au travail : « *L'hiver, on cherche quand même du personnel qui sache travailler dès qu'il arrive, on n'a pas le temps de faire de la formation là.* »

Ainsi, pour écourter au maximum ce temps de formation, les employeurs préfèrent recruter les mêmes saisonniers d'une année sur l'autre. La plupart du temps, ces saisonniers « *fixes* » habitent des villages proches et ils trouvent un certain confort dans la continuité de leur emploi. La responsable d'un supermarché de cette grande station explique que, parmi son personnel, certaines saisonnières, originaires de la région, travaillent dans le magasin depuis plus de dix ans : « *Elles connaissent leur travail par cœur. (...) Je préfère employer des gens plusieurs saisons de suite car je n'ai pas besoin de les former.* »

Les employeurs vont aussi chercher à fidéliser des saisonniers qui n'ont pas d'attache dans la région. Ils sont alors attentifs aux conditions de travail qui permettent de s'assurer de l'engagement durable des salariés. Ils disent veiller à ce que les saisonniers fassent « *une bonne saison* » et aient donc envie de revenir l'année suivante.

Un autre employeur d'une compagnie d'assurances évoque la possibilité de transformer un emploi saisonnier en CDI. Il valorise ainsi la continuité de l'emploi d'un personnel expérimenté et formé à des tâches spécifiques. Il regrette les logiques de précarisation qui ont cours actuellement dans le travail saisonnier :

*« Si on avait la possibilité, les CDD, de les passer en contrats à durée indéterminée [auparavant], [...] ce n'est plus envisageable à l'heure actuelle. C'était quelque chose qui se faisait il y a 4-5 ans en arrière, si une personne faisait une deux trois saisons et qu'on considérait que la personne était valable, on proposait un CDI. Ce n'est plus le cas : on part sur la base de CDD de saison en saison, de CDD saisonniers... Arriver à avoir une équipe qui revient d'une saison sur l'autre c'est assez confortable, parce que ça fait des gens qui arrivent et qui connaissent leur boulot. Après, effectivement, c'est aussi une volonté de chacun et si les saisonniers reviennent d'une saison sur l'autre, d'une part c'est une satisfaction personnelle, parce que ça veut dire qu'ils se sentent bien et c'est évidemment un plus pour le saisonnier qui a quelque chose. Alors évidemment, le problème c'est l'hébergement, et une personne qui est prise d'une saison sur l'autre, idéalement il faudrait qu'elle trouve une solution d'hébergement à long terme, pour s'établir, ou sans s'établir véritablement... »* (un employeur d'une station village de Savoie)

Cette forte volonté des employeurs de fidéliser le personnel explique sans doute en partie l'hésitation qu'ils ont à qualifier leurs salariés de « *saisonniers* ». Les employeurs cherchent à maintenir la continuité des emplois d'une saison à l'autre. Les employés originaires de la région, ceux qui reviennent travailler dans un même établissement d'année en année, sont ainsi rarement décrits comme des « *saisonniers* ».

A l'inverse, certains employeurs nous ont signalé que le turn-over du personnel ne leur posait aucun problème. Dans les très petites exploitations agricoles notamment, les employeurs embauchent peu, sur des périodes courtes et principalement à des postes où aucune qualification n'est requise. Ils recrutent souvent des jeunes lycéens et étudiants qui souhaitent se faire de l'argent de poche et une première expérience professionnelle.

*« Je préfère avoir des jeunes qui veulent se faire 4 sous que des jeunes adultes qui attendent ça pour manger. C'est pas la même façon de voir les choses. Ils demanderaient à faire des heures et moi je dis : j'ai pas de travail tout simplement. Et puis ça fait pas la même ambiance. J'en ai eu des adultes dans des années où j'en ai eu 2 ou 3, mais c'est vrai qu'ils ont été déçus de pas faire les heures qu'ils attendaient »* (une employeur du secteur agricole dans la Drôme)

De même, une employeuse du Beaujolais ne note pas de problème particulier d'adaptation des « nouveaux » vendangeurs. L'engagement de très courte durée des saisonniers permet une plus grande flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre :

*« Ceux qui s'y mettent pas, ils repartent et puis c'est tout. Ils sont libres, moi je mets un jour [de début du contrat] et puis après si ils me disent qu'ils veulent arrêter, ils veulent s'arrêter ».*

Dans les vendanges, il n'existe pas à proprement parlé de procédures de licenciement puisque les saisonniers sont plus ou moins inscrits tacitement à la journée et sont payés *in fine* en fonction du nombre de jours travaillés. Un fort turn-over ne représente donc pas une surcharge importante de travail administratif et de gestion pour les employeurs.

### 3.1.3 Difficultés liées au logement du personnel saisonnier

#### **Un recrutement souvent conditionné par l'offre de logement dans le tourisme**

Tous les employeurs du secteur touristique ont largement insisté sur la question du logement des saisonniers: « *c'est le plus gros problème* ». Le recrutement est souvent conditionné par la possibilité pour l'employeur de loger son personnel. Or l'offre de logement sur les sites est très faible. Les logements disponibles sont pour la plupart loués à la semaine et destinés à la villégiature, les loyers sont donc élevés, particulièrement dans les stations de sport d'hiver. Les employeurs de l'hôtellerie considèrent que loger des saisonniers dans les chambres de leur établissement représente pour eux une perte de bénéfice. Ainsi, les employeurs rencontrés vont souvent préférer embaucher des saisonniers locaux. Parfois, les employeurs mettent à disposition des saisonniers un logement au sein même de leur établissement ou louent un appartement dans la commune. Ils retiennent alors une partie du loyer sur les salaires<sup>36</sup>. Dans les autres cas de figure, c'est au saisonnier de trouver un logement (cf. *supra* § 2.3.1.).

*« Le logement ça fait partie des difficultés... par exemple le barman qu'on a cette année, l'hiver dernier il a réussi à louer sur la commune, je lui avais dit que je voulais bien l'engager s'il trouvait un logement, je n'avais pas les possibilités pour le loger... Je lui ai conseillé de se rapprocher de la mairie, qui a des solutions pour héberger les saisonniers... Donc il a eu de la chance, parce que le jour où il s'est présenté, quelqu'un s'était désisté, donc il a pu profiter comme ça d'une possibilité. Sinon malheureusement, je n'aurais pas pu l'embaucher alors que j'avais besoin de personnel... »* (un employeur d'un village vacance dans une petite station de Haute Savoie)

Dans les cas où les employeurs de stations de ski en hiver vont procurer un logement à leurs salariés, un problème se pose en cas de licenciement. Même licencié, le salarié, protégé par la trêve d'hiver pourra rester dans l'habitation :

*« Il est impossible de les mettre à la rue en hiver, donc de les virer des appartements qu'ils occupent. S'ils ne veulent pas partir, c'est leur droit. On ne peut rien faire. »* (la responsable d'un bar d'une grande station de Savoie)

Ce problème a été évoqué également par une employeuse d'une station village de Haute-Savoie mais aucune des personnes rencontrées au cours de l'enquête (saisonnier ou employeur) n'a été confrontée à cette situation. Il nous semble donc difficile de mesurer

---

<sup>36</sup> Il faut par exemple compter 430 euros par mois pour la location d'un studio dans une grande station de montagne et 570 euros pour un logement deux pièces.

l'ampleur du problème pour les employeurs (Y sont-ils souvent confrontés ? Essaient-ils de faire pression sur le saisonnier licencié pour qu'il quitte le logement ? Introduisent-ils des clauses spécifiques dans le contrat de travail stipulant que dès que celui-ci est rompu, le bail d'habitation l'est aussi ? etc.).

### **Des normes d'hébergement critiquées par les employeurs du secteur agricole**

Les employeurs du secteur agricole ont largement critiqué les normes réglementaires d'hébergement des saisonniers. Les récoltes et les vendanges ne durent que quelques semaines et ils ne peuvent pas investir dans des logements équipés pour une si courte période de travail. Cependant, beaucoup acceptent de loger les saisonniers (essentiellement dans des dortoirs ou dans des tentes sur leur propriété). Ces employeurs nous décrivent une situation angoissante et très inconfortable où ils se retrouvent pendant quelques semaines à la frontière de la légalité. Par exemple, une employeuse du Beaujolais aborde frontalement cette question de l'illégalité au cours de l'entretien :

*« Non mais c'est titanesque. Ne dites pas à la MSA que je les couche parce qu'ils vont me tomber dessus. Il faut un placard par personne. Une douche, plus que pour vous chez vous ! C'est irréalisable, ou alors il faut le louer toute l'année quoi. »*

En Ardèche, le chef d'une exploitation arboricole et viticole milite depuis longtemps pour un assouplissement des règles. Généralement, il ne loge pas ses saisonniers, mais l'an dernier il a accepté de laisser un local à disposition de jeunes gens qui n'étaient pas de la région :

*« Y'avait des petits Roannais, des petits babas cool, bon ils ont été là sur une durée de deux mois, y'en avait trois. Ils étaient dans un cabanon là, mais ce n'était pas réglementaire. Le problème c'est qu'on a des contraintes de logement en Ardèche qui n'existent pas dans la Drôme, enfin c'est absurde. On ne peut pas investir pour loger des occasionnels. Je voulais les loger là parce que je pensais que c'était plus confortable que de les laisser dans la nature, dans un bois...Bon, ce n'est pas systématique. Mais c'est embêtant parce qu'on n'est pas dans la légalité. »*

De même, il emploie actuellement un saisonnier qui vit à l'année dans son camion. Il explique qu'il n'a pas le droit de laisser stationner le véhicule sur le parking de son établissement :

*« En plus c'est illégal, le camion même si c'est le sien, j'ai pas le droit de le laisser sur ma propriété. Pas le droit ! »*

Ainsi, une des solutions trouvées par les employeurs qui ne veulent pas se retrouver dans une situation illégale est l'embauche à « la grande journée », de plus en plus répandue dans la région du Beaujolais pour les vendanges (cf *supra*), comme le précisent deux viticultrices :

*« Aujourd'hui on trouve de moins en moins de gens qui veulent loger et nourrir parce que c'est trop réglementé, c'est trop astreignant maintenant. Donc maintenant les gens ils prennent à la grande journée. Vous bossez neuf heures. Vous n'êtes pas nourri, pas logé. Vous n'avez rien quoi. A vous de prendre votre casse-croûte à midi ! Donc là c'est des mauvaises conditions de travail, pour moi. Mais on est un peu poussé à ça. On rêve tous de la machine à vendanger... ».*

*« Il y a de moins en moins de vigneron qui les logent parce que au point de vue légal ils sont tellement exigeants sur les locaux que les gens renoncent à faire des réparations pour 8-10 jours. Nous, on a plusieurs locaux, donc plusieurs douches, plusieurs WC ».*

Les employeurs ont aussi évoqué des règles spécifiques concernant la préparation des repas pour les vendangeurs, qui s'effectue le plus souvent dans leur cuisine personnelle. Les normes d'hygiène demandées ne sont pas respectées. Ainsi certains font appel à des traiteurs pour la restauration des saisonniers. Et les employeurs à « *la grande journée* » ne prennent pas en charge la nourriture. Les saisonniers doivent donc prévoir un panier-repas pour midi.

Si tous les employeurs du secteur agricole ont vivement critiqué les règles d'hébergement, aucune des personnes rencontrées au cours de l'enquête ne nous ont rapporté des cas de contrôle. Mais la crainte de la sanction est largement répandue. Et les employeurs qui préfèrent se libérer de cette inquiétude en embauchant « *à la grande journée* » sont de plus en plus nombreux.

### **Employeurs et vendangeurs logés dans la promiscuité : confrontation des modes de vie domestique**

Dans les entretiens, les employeurs du secteur viticole ont porté de nombreuses critiques aux modes de vie des saisonniers logés sur leur propriété. Ils se sont par exemple dits gênés par le bruit occasionné par les fêtes nocturnes et par les chiens, la consommation d'alcool, etc.

Une employeuse du Beaujolais qui loge des vendangeurs dans des dortoirs collectifs jouxtant la maison familiale explique : « On a l'impression qu'on n'est plus chez nous, qu'ils ne respectent pas notre vie. Ils viennent, ils arrivent chez nous... C'est pour ça qu'il y a de plus en plus de gens qui font, nous aussi on le fait, qui prennent des gens à la grande journée. Comme ça on n'a pas tous ces ennuis. (...) Avant-hier soir je me suis levée, c'était minuit et demi, c'était tout allumé dans ma cour, ils se gênent pas pour entrer dans la cuisine s'il le faut pour prendre un verre ou à boire, c'est... Ils avaient pas sommeil, ils faisaient la fête, ça leur a pas plu que je me lève et que j'éteigne toutes les lumières (...). Normalement ils n'ont pas accès à la cuisine, mais des fois j'ai vu que des choses avaient bougé. Pour l'alimentation, je prends un traiteur. Ils mangent très mal. Et je vous dis, ils se servent, ils finissent pas. Quand on commence une tranche de pain, après on finit... Même la boisson, j'ai jamais vu ça. Ils se servent à boire juste à la fin du repas et du coup ils laissent le verre à moitié plein. Du gaspillage. Pour eux c'est gratuit, donc ils gaspillent ou ils le donnent à leur chien. (...) Quand j'en ai embauché, je leur ai demandé, parce que j'ai l'habitude de ce problème des chiens, je leur ai demandé si ils avaient pas de chiens, et puis quand ils sont arrivés dimanche après-midi, qu'est-ce que je vois pas, ils sortent avec un chien donc ça pose des problèmes. Pour l'hébergement et puis nous on a un chien donc déjà. Là je leur dis de l'enfermer dans le véhicule, parce que l'autre jour ils l'avaient laissé dehors, ça avait fait japper mon chien toute la journée ».

Le temps des vendanges semble engager un rapport particulier des protagonistes à la domesticité. Saisonniers et employeurs vivent pour quelques jours dans une grande promiscuité. Et les employeurs acceptent mal qu'hors travail les saisonniers viennent bousculer leur propre mode de vie domestique. En effet, pendant la saison, de nouveaux individus et de nouveaux objets (des tentes, des véhicules, etc.) s'insèrent dans le paysage quotidien de l'exploitation. Les employeurs prennent la mesure de l'écart, souvent générationnel, entre leurs propres pratiques domestiques et celles des saisonniers. Au cours des entretiens, ils vont largement insister sur ces différences, qu'ils ressentent comme un trouble majeur à leur mode de vie régulier (sommeil, bruit, chiens, habitudes alimentaires, etc.). En montrant du doigt ces « *ils* » aux pratiques qui leur sont étrangères, les employeurs refusent un vivre-ensemble éphémère. Et une des solutions trouvées pour se prémunir contre ces troubles est l'embauche à « *la grande journée* », qui met à distance les modes de vie domestiques des saisonniers.

Le logement du personnel saisonnier ressort comme une des principales difficultés énoncées par les employeurs rencontrés. Sur les sites touristiques, c'est la quasi absence de logements accessibles aux saisonniers qui a été soulevée. Dans le secteur agricole, si les employeurs ne manquent pas de place sur leur propriété pour accueillir les saisonniers, ils critiquent vivement les normes d'hébergement trop strictes. En outre, le temps des vendanges implique pour les saisonniers et leurs employeurs un vivre-ensemble problématique qui vient bousculer le mode de vie régulier des exploitants. Face à ces difficultés liées au logement, les employeurs agricoles préfèrent limiter leur embauche « à la grande journée ».

### **3.1.4 Une attention relative des conditions de vie, de travail et de santé**

Les conditions de vie, de travail et de santé des saisonniers ne semblent pas poser de problèmes particuliers aux employeurs dans la gestion du travail au sein de leur entreprise. Ceux que nous avons rencontrés reconnaissent tous que les conditions de vie et de santé ont une influence sur la qualité du travail fourni. Cependant, il semble que cette affirmation ne soit qu'assez rarement accompagnée d'une attention réelle aux conditions de vie, de travail et de santé de leurs saisonniers. Cette vigilance sera cependant différente d'un employeur à un autre et pourra prendre des formes très diverses que nous allons essayer de détailler.

#### **Attention de certains employeurs aux risques liés au travail**

Lorsque les questions abordent la santé des saisonniers, les employeurs détournent presque systématiquement la question sur les risques au travail, la santé étant ainsi rejetée dans la sphère privée : « *cela ne me regarde pas, c'est leur vie privée* ». Elle n'est ouvertement de leur ressort que dans le cadre de l'activité, là où leur responsabilité est engagée :

*« Leur santé ne me regarde pas vraiment, par contre, j'essaye de les informer sur les risques au travail, je fais très attention à ça, au port de charges lourdes »* (Employeur de commerce d'une station village de Haute-Savoie)

Ainsi, un saisonnier rencontré en Ardèche mais qui travaille également comme skiman en station nous rapporte que son employeur d'hiver a réaménagé l'atelier et installé des aérations de qualité il y a deux ans, de manière à limiter les effets nocifs du fart et des divers autres produits sur les saisonniers.

Une employeuse de la Drôme nous fait également part de l'attention qu'elle accorde constamment aux risques encourus par ses saisonniers (mineurs pour la plupart) :

*« C'est plutôt nous qui faisons attention à des trucs, c'est-à-dire par exemple, ils sont pas sensibilisés au fait que les mégots dans une poubelle, ça peut mettre le feu. D'autre part, moi je suis archi vigilante à l'endroit où on coupe le pain, les miettes de pain c'est hyper glissant, si il faut je balaie pendant le service, si quelque chose goutte, toujours j'essuie, je veille au grain. Ils sont pas du tout sensibilisés à ça, à des risques ».*

Parfois les risques encourus par les employés se doublent de risques pour les clients, comme par exemple dans le cas de l'alcoolisation ou de la fatigue pour les chauffeurs de bus dans une entreprise dans la Drôme :

*« Le fait de conduire des bus nécessite d'être très en forme, j'ai une attention plutôt grande pour la fatigue de mes chauffeurs, si je sens que quelque chose ne va pas, j'en parle immédiatement avec eux. Si l'un d'eux étaient contrôlés positifs à l'alcool lors d'un trajet, ce serait un licenciement immédiat ».*

Dans le secteur agricole en Drôme et en Ardèche, tous les exploitants rencontrés remettent des brochures produites par la MSA sur les risques liés à l'activité agricole. Ces brochures sont remises en même temps que les contrats de travail, et accompagnées d'une mise en garde orale sur les risques inhérents au métier. Il faut cependant signaler ici que les saisonniers rencontrés en Drôme et en Ardèche ont tous insisté sur le fait que les employeurs ne respectaient pas les normes de sécurité lors de l'application des pesticides et des fongicides dans les champs (cf. *supra* § 2.2.4.). Ainsi, les mises en gardes liées aux risques sanitaires encourus par les cueilleurs ne sont-ils pas toujours accompagnées d'actes significatifs (tels que fournitures de protections, respect des délais après aspersion de produits toxiques dans les champs).

### **Attention de certains employeurs à la vie sociale des salariés**

La sociabilité des saisonniers, de même que la cohésion d'équipe ne sont pas vraiment prises en charge par les employeurs, sauf cas exceptionnels. Ainsi, une employeuse d'une station de Haute-Savoie nous fait part de la perte de sociabilité au sein de l'équipe depuis quelques années mais, en même temps *« qu'elle n'a pas d'énergie à consacrer à ça »*.

Certaines activités sont toutefois organisées en collaboration avec les employeurs pour améliorer la vie sociale des saisonniers : par exemple, des rencontres sportives organisées en fin de saison dans une grande station de Savoie, ou une sortie de fin de saison organisée par les patrons d'un camping de la Drôme pour réunir le personnel. L'idée est de leur permettre de faire une bonne saison pour qu'ils aient envie de revenir :

*« Et du moment où on leur donne les conditions, pour faire du sport par exemple, ils le font et ils se sentent bien, et ils auront envie de revenir parce qu'ils auront fait une bonne saison. »*

Enfin, une employeuse de la Drôme, très attentive aux conditions de vie et de santé de ses saisonniers insiste sur son rôle dans la bonne entente générale au sein de l'équipe.

*« Nous on est hyper vigilant à ce qu'ils soient bien, car si ils sont bien, ils travaillent bien. C'est pas toujours évident d'être attentif à chacun, mais c'est très important. Qu'on les sente bien quoi ! C'est pas évident, ils sont pas sur leur lieu habituel, y a quelque fois des conflits entre eux, il faut réussir à le voir. Cette année ça a l'air d'aller. On a fait des formations de gestion du personnel et c'est important. Il faut continuer à le faire. »*

Les employeurs disent globalement ne pas avoir le temps (et parfois l'envie) d'organiser des moments de détente avec les équipes de saisonniers. Ce temps est parfois pris par les équipes de saisonniers eux-mêmes, mais souvent au sein de petits groupes ayant des affinités particulières (Cf. *supra* § 2.3.5.).

### **En revanche, peu d'attention prêtée à la santé des saisonniers**

Saisonniers et employeurs s'accordent pour dire qu'il est rare que les employeurs aient une attention particulière à la santé des saisonniers :

La santé n'est pas un thème vraiment abordé avec les saisonniers, parce qu'ils ont pas vraiment de demande là-dessus. Ils ne parlent pas de la couverture santé, *« parce que c'est des adultes que*



*j'emploie, et je ne pense pas nécessaire de vérifier avec eux si ils en ont une ou pas... par contre si ils ont des soucis je vais les aider.* » (un employeur de la Drôme)

*« Il n'y a eu aucune attention du patron pour ma crise de nerf. J'avais de l'urticaire sur tout le visage, et lui, c'est comme s'il ne s'en rendait pas compte »* (une saisonnière d'une station village de Haute-Savoie)

A la question : « Que savez-vous des conditions de santé des travailleurs saisonniers que vous embauchez ? », les réponses des employeurs renvoient les problèmes de santé à une sphère autre que celle de l'activité, et dans laquelle ils ne veulent pas entrer : « *c'est leur vie privée* », « *ça ne me regarde pas* », « *à partir du moment où la personne vient travailler...* ».

*« Attendez. Je ne sais pas. Par rapport au travail ils sont en très bonne santé physique et morale. Après, leur vie privée, je ne sais pas ce qu'ils boivent et ce qu'ils fument. S'ils ne dorment pas c'est qu'ils préfèrent faire la fête. »* (un employeur d'Ardèche)

Cette volonté de ne pas s'intéresser à la santé des saisonniers en dehors de l'activité révèle parfois la distinction que les employeurs veulent établir entre l'univers de la fête et l'univers du travail. Les employeurs refusent assez globalement de prendre en charge les problèmes entraînés par l'activité festive des saisonniers, et préfèrent la pousser dans un ailleurs qui n'est ni de leur responsabilité, ni de leur ressort. « *J'ai une population assez jeune qui n'a pas de problème de santé visible* » explique un viticulteur ardéchois, qui a par ailleurs remarqué des problèmes de drogue et d'alcool parmi son personnel saisonnier, mais préfère occulter les conduites addictives de ses saisonniers pour ne pas avoir à « intervenir » :

*« Pour les cas les plus difficiles, la saison est difficile. Les marocains là ils sont ensemble, je ne sais pas où ils logent mais ils sont en bonne santé morale. Bon les gens en camion ils sont instables. Ils ne restent pas très longtemps. On en a un là. Il est arrivé y'a pas longtemps. Il a manqué un jour. Je lui ai donné une bouteille de vin parce qu'il m'a dit qu'il voyait du monde. Je ne sais pas s'il a bu tout seul mais le lendemain il ne s'est pas réveillé. Mon père le croise à 11 heures et il lui explique qu'il ne sera pas là cet après midi, autrement dit il a loupé sa journée de travail. Et le lendemain, il est parti, il est revenu. Mais il a dit à mes employés qu'hier et aujourd'hui il n'avait pas mangé. Et moi ce matin je l'ai envoyé traiter avec la bouilloire à dos. Bon je ne le savais pas. Il est tombé plusieurs fois dans la vigne. Bon ils ne tiennent pas, ils ne peuvent pas ces gens là. C'est pas possible. Et puis ils sont "zarbis", ils ont des problèmes quoi. Nous on est désolé pour la personne. Mais ça génère des tensions, on ne peut pas compter sur lui, quoi. C'est des gens qui ont un sort assez triste. Moi je suis pressé, j'ai pas beaucoup de temps à leur accorder et ça me dépasse ».*

A l'inverse, certains employeurs mettent en place des dispositifs afin de garder le contrôle sur les activités des saisonniers en dehors de leurs heures de travail. Nous avons recueilli le témoignage d'un propriétaire de camping en Ardèche qui participe à la construction de logements (une SCI créée avec la Mairie et d'autres employeurs du secteur touristique) pour « repousser » les pratiques festives hors de son terrain et les mettre sous le contrôle d'un vigile. Il préfère ces logements à un hébergement en camping ne regroupant que des saisonniers, ce qui produit selon lui des « débordements ». A contrario, la résidence sera « *clean, propre, gardée, surveillée par un gardien* », « *ça évite les débordements* ».

Un autre exemple qui illustre cette volonté de contrôle des modes de vie des saisonniers est une commerçante d'une grande station de Savoie qui loge ses caissières dans un appartement collectif. Elle explique que c'est important, car s'il y a un problème elle peut être au courant. Ainsi, c'est par l'intermédiaire d'une de ses employées qu'elle a appris que de la drogue avait été introduite dans le logement par une autre employée. Elle a pu en parler à la salariée concernée, en lui demandant expressément de ne plus recommencer.

Enfin la seule réelle attention des employeurs à la santé et aux modes de vie de leurs saisonniers que nous ayons constatée est une version maternante de vigilance. Cette vigilance semble être directement issue de pratiques domestiques héritées de la génération précédente (notamment dans l'hôtellerie et dans les exploitations agricoles) et prend corps dans les petites entreprises familiales.

*« Ils ont le sirop et les gâteaux au bout de la ligne, c'est un peu comme avant, y en a qui le font plus, mais moi j'aime bien, ils boivent leur sirop quand ils ont fait l'aller retour. Ils boivent, même je les incite, je leur dis : vous buvez, parce que à 40° on se déshydrate vite. »* (Une employeuse de la Drôme)

Dans l'extrait qui suit, un employeur de la Drôme justifie l'emploi des jeunes (lycéens et étudiants) pendant une période d'un mois par la nécessité pour eux de prendre quand même des vacances :

*« Parce que ça fait trop, c'est-à-dire que moi je pense qu'ils ont droit à leur mois de vacances, donc on n'a pas envie de chercher des jeunes qui veulent travailler deux mois. Je pense que c'est plus équilibré pour eux qu'ils prennent des vacances. Ils bossent 4 heures par jour seulement, mais bon c'est un problème d'équilibre. Après y aurait quelqu'un qui nous proposerait de travailler deux mois on dirait oui, mais ça nous est jamais arrivé. Et puis ça nous dérange pas de changer, c'est plus sympa. Et puis ça permet que quatre jeunes bossent au lieu de deux. »*

Enfin, un employeur de la Drôme ayant remarqué la mauvaise connaissance qu'ont les saisonniers du droit du travail se propose de les sensibiliser :

*« Nous on est désolées de voir des fois des jeunes qui ont fait plein de trucs dans les champs, qui ont jamais été déclarés. Nous, on fait que des premières déclarations, c'est lourd ! Enfin bon bref. Ils sont pas très sensibilisés à la chose, et nous on leur fait découvrir le contrat de travail, le solde pour tout compte, et on essaye de les sensibiliser à ça en leur disant : c'est normal que vous ayez ça. Si vous l'avez pas eu avant, c'est pas normal, et vous devez continuer à l'avoir, on les met au clair sur leurs droits. »*

## **3.2 Construction de représentations opératoires des travailleurs saisonniers par les employeurs**

Outre une exposition détaillée des difficultés rencontrées par les employeurs, l'enquête a révélé que ces derniers construisaient différentes représentations de leurs travailleurs saisonniers. Ces représentations, loin d'être anecdotiques, permettent de saisir à la fois les facteurs déterminants qui décident d'une embauche, mais aussi les modes de gestion des saisonniers problématiques choisis par les employeurs. Nous tenterons dès lors de mettre en lumière ces différentes représentations qui émergent des entretiens avec les employeurs.

### **3.2.1 Opposition entre le saisonnier « d'avant » et le saisonnier d'aujourd'hui**

Plusieurs employeurs ont évoqué une différence entre les saisonniers « *d'autrefois* », « *d'avant* », et les saisonniers actuels. Cette distinction s'appuie sur une différence d'essence entre des saisonniers d'aujourd'hui « *qui ne veulent plus travailler* » et des saisonniers « *d'avant* » qui « *ne rechignaient pas à la tâche* ».

Un employeur explique ainsi que le recrutement est devenu plus difficile en hiver du fait de changements dans la mentalité des jeunes :

« J'attends qu'ils fassent bien leur travail, mais c'est difficile en hiver car y a un vrai problème de sérieux dans le travail, c'est quelque chose dans les mentalités des jeunes qui a changé. J'ai l'expérience des saisons depuis treize ans et j'ai vu changer beaucoup tout ça. » (employeur d'un bar d'une grande station de Savoie)

Cette distinction est à mettre en lien avec la demande de flexibilisation et d'assouplissement des règles du travail formulée de manière répétée par les employeurs. Il apparaît en effet que la différenciation avant/aujourd'hui rentre en tension avec la réglementation accrue du travail ressentie de manière problématique sur un autre plan par les employeurs (notamment du fait de l'application des 35 heures). Cette difficulté semble donc reportée par les employeurs sur les saisonniers et ce par l'intermédiaire de l'évocation récurrente d'un « âge d'or » correspondant à une époque où la réglementation du travail était plus lâche.

### **3.2.2 Les figures négatives du saisonnier : le saisonnier qui « profite du site » et le « saisonnier instable »**

Une des tensions majeures que nous avons rencontrée dans le discours des employeurs est celle liée à l'indistinction faite selon eux par les saisonniers entre saison et vacances. Selon les employeurs, une partie des saisonniers viendrait, non pas pour travailler, mais plutôt pour profiter des activités de plein air offertes par les sites. Cette vision constitue une figure de saisonnier qui fait écho à celle du « nouveau » saisonnier évoquée précédemment comme ces deux exemples le prouvent :

« Les jeunes ne veulent plus travailler. Ils font du ski, ils font la fête et ils viennent peut-être, et je dis bien peut-être, au travail » (Employeur d'une station village de Haute-Savoie)

« La première chose qu'ils demandent c'est est-ce qu'on a des jours de congé ? Avant c'était des questions sur le travail. » (Employeur d'hôtellerie de plein air en Ardèche)

Une autre tension majeure repérée dans le discours des employeurs est celle qui renvoie les saisonniers à la figure de l'instabilité, de la personne problématique. Ainsi, les deux extraits d'entretiens qui suivent révèlent que tout saisonnier est potentiellement soupçonnable d'inconstance :

« A 20 ans, si on est saisonnier, est-ce que c'est pas parce qu'on a des problèmes avec sa famille ? Est-ce qu'ils ont pas des problèmes familiaux ces jeunes, est-ce qu'ils ont pas des soucis ? » (Employeur d'un restaurant dans une grande station de Savoie)

« Un saisonnier âgé, on se pose des questions, c'est plus difficile que pour les jeunes. Ça veut dire qu'il n'a pas réussi à se stabiliser. » (Employeur de commerce d'une station village de Haute-Savoie)

Dans un cas c'est le jeune saisonnier qui est l'objet de soupçon, et dans le second, c'est le « vieux » saisonnier.

Les catégories produites par les employeurs vont déterminer la possibilité d'embauche des saisonniers. Si l'âge peut-être un facteur discriminant, cela peut également être le mode de vie, ou encore l'apparence, ou la tenue vestimentaire. Plusieurs employeurs agricoles de Drôme et d'Ardèche disent explicitement leurs réticences à embaucher des personnes ayant des modes de vie qu'ils identifient comme marginaux :

« C'est déplorable que de plus en plus de jeunes se retrouvent en camion parce qu'ils ont des problèmes familiaux. Ça a un impact sur leur santé morale et physique. Vraie évolution. Il y a 10 ans il y en avait beaucoup moins. » (Employeur agricole en Ardèche)

« Je ne prends plus les gens trop marginaux, j'ai eu trop de problèmes avec ces personnes, ils ne savent pas gérer la saison, il y a tous les problèmes liés à la fête, l'alcool. Notre travail c'est l'arboriculture, on fait pas du social »(Employeur agricole en Drôme)

« Il y a un saisonnier qui est là avec son fourgon et son chien. Lui il est complètement isolé. On en a tous les ans. C'est ce que j'appelle les "teufeurs" et un peu marginaux. Y'en a beaucoup. Mais moi personnellement, je ne les garde pas longtemps. C'est un type de saisonnier que j'évite. En plus c'est illégal, le camion même si c'est le sien, j'ai pas le droit de le laisser sur ma propriété. Pas le droit. Et c'est des gens souvent un peu instables. Y'a des problèmes de drogue, d'alcool... ». (Employeur agricole en Ardèche)

### Les figures positives

Pour quelques employeurs la figure de l'étudiant, faisant les saisons pour gagner un peu d'argent de poche, est une figure positive. Le jeune étudiant est considéré dans ces cas là comme énergique et générateur de « bonne ambiance », souple et adaptable :

« Se sont beaucoup d'étudiants, le temps de leurs études, c'est bien. Des bonnes équipes, de bonnes ambiances. Les étudiants s'adaptent mieux. Ça demande de la souplesse, le travail saisonnier. On a un horaire de début, pas forcément un horaire de fin. Il faut être jeune, avoir la pêche. Plus de difficultés sur des postes toujours en cuisine, des gens plus âgés qui ont du mal à rentrer dans le rythme. Des gens qui avaient fait des saisons, mais une saison de trop, trop lourd. » (Employeur de camping dans la Drôme)

Il faut noter que, à l'inverse et pour d'autres employeurs, les saisonniers que l'on désigne comme marginaux peuvent devenir les « bons saisonniers ». Les jeunes vivant dans leurs camions deviennent dans ce cas de figure ceux qui « sont les plus disponibles, qui ont l'expérience des saisons, qui ne rechignent pas sur le travail ni sur les heures, qui ne craignent pas la chaleur... ». Ils sont opposés aux « jeunes », étudiants et lycéens, moins disponibles, plus fragiles physiquement et « qui ne savent pas ce qu'est une saison ».

Dans les métiers où les saisonniers sont en contact avec le public (services, commerces), les employeurs ont des exigences vis-à-vis de leur présentation et de leur apparence. Ces exigences subjectives s'appuient sur l'image supposée des saisonniers auprès de la clientèle et tracent une ligne floue entre le saisonnier « propre » et le saisonnier qui n'est « pas présentable » :

« Je demande une personne propre parce qu'ici on est en contact avec le public. On reçoit beaucoup de filles qui ont des rastas. Je dis, non ! Il faut être présentable. Bon j'ai eu une fille une fois elle est venue elle avait des piercings dans le nez. Je lui ai dit ce n'est pas très présentable. Elle a dit d'accord et elle les enlevait pour venir travailler. Il n'y a pas eu de problème. Juste être propre quoi. (...) Je ne demande pas de diplôme ». (Employeur de commerce d'une grande station en Savoie)

### 3.2.3 Invisibilisation, stratégies de recrutement et d'organisation du travail : mise à l'écart et contrôle des populations problématiques

L'enquête de terrain nous a montré que les saisonniers considérés comme problématiques par les employeurs étaient également les plus invisibles. Dans le secteur de la restauration, c'est à la « plonge » que l'on trouve ces saisonniers, parce que la « plonge » est à la fois le travail qui demande le moins de qualification et d'expérience, mais aussi parce qu'elle est un travail « d'arrière-cour » qui n'exige pas la rencontre avec les clients.

Dans le secteur agricole, on retrouve cette figure du saisonnier invisible logé en camion ou en tente. Ces saisonniers ont au mieux la possibilité de s'installer sur la propriété de l'entreprise, et au pire de s'installer de manière sauvage dans les champs. Dans le premier cas de figure, les saisonniers sont isolés dans des propriétés excentrées, qui ne sont pas desservies par les transports en commun, et on ne peut les rencontrer qu'en se rendant sur place<sup>37</sup>. Dans le second cas, il est quasi-impossible de rencontrer les saisonniers puisque leur installation est illégale et que ce fait ils sont complètement invisibles.

Si rien ne nous permet de dire que l'invisibilisation des saisonniers problématiques résulte de stratégies conscientes des employeurs, en revanche, certains employeurs reconnaissent ouvertement avoir recours à des stratégies de recrutement excluant les populations problématiques. La méthode du recrutement par des moyens informels (comme le bouche à oreille) permet de sélectionner les saisonniers en fonction des perceptions des employeurs :

*« On a fait appel une fois à l'ANPE ça a été une catastrophe. Y'en a un qui était [sous tranquillisants] et qui buvait plus de raison, et l'autre a fait un lumbago, il était coincé dans le lit de ma fille et il ne voulait plus partir. C'est bon on a été sevré. Bon on peut très bien tomber, mais bon ça amène plein de monde, après c'est bien ou c'est pas bien. »* (Viticulteur du Beaujolais)

Enfin, un autre mode de gestion des saisonniers considérés comme problématiques prend corps dans l'organisation du travail. Cela consiste par exemple pour un employeur à composer des équipes hétérogènes, dans lesquelles les profils de saisonniers diffèrent ou encore pour un autre à renouveler les équipes en privilégiant une part d'étudiants de manière à dynamiser le groupe :

*« Les années où j'ai eu trop de marginaux, je ne les ai pas mis dans les mêmes équipes de travail, comme ça, ça permettait que dans les vergers ça se passe mieux, ils étaient forcés de travailler mieux »* (Employeur agricole de la Drôme)

*« J'aime que ce soit pas tous les ans la même équipe, sinon ils prennent leurs aises. Un peu de renouveau, ça permet de recadrer les choses. [...] Les étudiants, c'est bien, ça dynamise l'équipe »* (Employeur de camping dans la Drôme)

Ces différents extraits d'entretiens montrent bien en quoi ces différentes représentations des travailleurs saisonniers forgés par les employeurs sont opératoires pour la gestion du travail et plus particulièrement du personnel. Sur le terrain, ces catégories endogènes (le « *teufeur* », « *le saisonnier pas présentable* », « *le jeune étudiant* », etc.) ont des conséquences directes sur la vie des saisonniers : elles peuvent déterminer une embauche, les conditions de logement et de travail etc. Ainsi dans le cadre de cette étude, il nous a semblé important, pour établir une typologie des saisonniers et mettre en lumière des difficultés et des besoins spécifiques à chaque profil, de prendre en compte collectivement les représentations des employeurs et la description détaillée des problèmes rencontrés par les salariés.

---

<sup>37</sup> Nous avons pu rencontrer ces saisonniers en nous baladant dans la campagne drômoise. Nous les avons trouvés derrière un hangar, ils étaient invisibles depuis la route. La grande majorité d'entre eux passait la saison sous une tente et avait accès à des sanitaires dont l'état était proche de l'insalubrité.

## **4 Résultats de l'enquête auprès des professionnels**

### **4.1 Le terme "saisonnier"**

Les professionnels utilisent couramment le terme "saisonnier" pour désigner les personnes qui font les saisons : *"c'est quelqu'un qui travaille pendant les saisons"*.

Pour les professionnels interrogés, les saisonniers sont en majorité des travailleurs *"compétents, dégourdis, autonomes, courageux et bosseurs"* qui gèrent leur vie et leur travail de manière sérieuse et responsable : *"La majorité des saisonniers sont des professionnels, ils sont là pour gagner leur vie et ont une hygiène de vie correcte"*.

#### **Différence entre saisonniers locaux et non locaux**

Pour les saisonniers eux-mêmes, il apparaît que la différence d'appréciation du terme saisonnier se joue sur le fait d'être local ou non. En effet, les locaux qui vivent à l'année sur une station de montagne ne se sentent pas saisonniers, même s'ils travaillent pendant la saison : *"c'est le travail qui est saisonnier, pas eux"*. Le terme saisonnier fait référence à des personnes qui ne sont pas de la commune ou du canton, qui sont là ponctuellement, avec un côté discriminant pour ces personnes : *"les saisonniers ce sont les gens de l'extérieur, il y a encore des gens en station pour qui le saisonnier c'est l'étranger"*.

Dans le domaine de l'agriculture, dans la Drôme, les travailleurs semblent peu se qualifier de "saisonniers", ce n'est pas eux mais le travail qui est saisonnier : *"c'est le travail qui est saisonnier et ça les amène à faire les saisons"*. Ici encore, cela concerne principalement des locaux, qui sont souvent dans la recherche d'emploi non qualifié et trouvent comme solution l'emploi agricole.

#### **Le choix d'être saisonnier**

Certains professionnels notent que les saisonniers non locaux se reconnaissent dans ce terme, qu'ils viennent faire une saison parce qu'ils le souhaitent, que c'est leur mode de vie ou bien parce qu'ils n'ont pas d'autres choix. Néanmoins, certains professionnels précisent que les personnes qui s'affichent "saisonniers" sont principalement celles qui ont fait ce choix de vie et pour lesquelles tout est très planifié.

#### **Connotation péjorative du mot "saisonnier"**

Les professionnels en Ardèche ou en Drôme notent que le terme de "saisonnier" n'est ni péjoratif ni stigmatisant pour les saisonniers, c'est un qualificatif sans connotation particulière. Les avis sont plus partagés dans les stations de Savoie et Haute-Savoie. Il semblerait que le mot saisonnier ait une connotation péjorative en particulier par rapport aux employeurs et aux élus avec l'image du travailleur saisonnier non local qui vient en station pour s'amuser,

consommer des produits psycho-actifs et qui sera à l'origine de nuisances multiples : *"c'est celui qui vient s'éclater en station, en camion, les cheveux longs, c'est un cliché accolé aux saisonniers"* ; *"en plus, ils viennent avec leurs camions, ça pollue visuellement, ils amènent leurs produits, ils débauchent nos bons jeunes..."* ; *"lorsqu'on parle des saisonniers avec les employeurs, il ne parlent que de la multiplication des faits délictueux, de celui qui fait du bruit, qui s'enivre, qui passe son temps en discothèque... le saisonnier est le dénominateur commun qu'on a trouvé pour les nuisances"*.

Certains professionnels d'une station de Savoie, ont modifié le titre d'un guide qui s'appelait "livret des saisonniers", édité pour la saison d'hiver, suite à une réunion avec des personnes locales qui font les saisons et qui jugeaient le terme "saisonnier" comme étant *"un peu péjoratif"*.

A l'inverse, d'autres professionnels qui avaient abandonné le terme "saisonnier" dans le titre de leur guide de saison d'hiver en Savoie ont décidé de le remettre cette année pour l'appeler clairement "guide saisonnier" afin que le public s'y retrouve plus facilement, en particulier le public visé par le guide à savoir les saisonniers les plus précaires qui sont généralement des non locaux : *"on s'est aperçu que quand on tournait autour du pot les gens ne s'y retrouvaient pas"*.

### **Saisonnier ou saisonnalité ?**

Si le terme de "saisonnier" n'est pas toujours bien perçu, il paraît difficile de le remplacer par un autre terme. Le terme "saisonnalité" a été évoqué par les professionnels comme pouvant regrouper ce qui touche à la saison, mais il ne leur paraît pas suffisamment précis et évocateur : *"c'est un concept qui permet de mettre tout dedans mais on ne s'y retrouve pas, ni les publics ni les professionnels."*

## **4.2 Particularités des saisons en montagne**

Dans les stations touristiques de montagne, la saison d'été n'est pas vraiment considérée comme une saison. La saison se déroule principalement sur un mois (15 juillet-15 août). La station est ouverte mais l'activité est beaucoup moins importante (et très différente) que l'hiver. Tous les commerces ne sont pas ouverts (hôtellerie, restauration, souvenirs, clubs des sports...), et souvent ce sont des employés locaux ou de la famille qui y travaillent. Il y a peu de saisonniers extérieurs. Généralement les employés sont moins qualifiés l'été que l'hiver, ce sont des emplois d'été pour des jeunes locaux (étudiants). Les saisonniers "professionnels" qui vivent que d'emplois saisonniers ne sont pas toujours intéressés par la saison d'été en montagne, trop courte, et préfèrent aller dans le Sud de la France. Le côté festif de la saison est moins marqué et plus occasionnel l'été que l'hiver.

Quelques remontées mécaniques sont ouvertes l'été, généralement les employés sont des personnes de la vallée qui y travaillent à l'année.

Les entreprises du bâtiment en profitent pour faire des travaux de construction, de rénovation ; des entreprises remettent en état les remontées mécaniques, en enlèvent ou en installent des nouvelles.

## 4.3 Conditions de santé des saisonniers

### 4.3.1 Difficulté physiques et psychologiques

#### **Epuisement physique, fatigue et manque de sommeil**

Certains saisonniers sont fatigués du fait de la pénibilité du travail, des horaires importants, du stress, mais aussi parce qu'ils font la fête en parallèle et manquent de sommeil ce qui ne leur permet pas de "récupérer" suffisamment : *"il n'y aurait que le travail, ils arriveraient à récupérer, mais il y a ce problème de fête, de loisirs, ils veulent tout faire"*.

En station de montagne, l'hiver, dans le domaine de la restauration en particulier, les situations d'épuisement sont fréquentes du fait des horaires de travail très lourds et ce, sans forcément que les saisonniers aient une activité festive en parallèle. Par ailleurs, les situations de colocation dans des petits logements amplifient les problèmes de sommeil.

#### Les jeunes en particulier

Les jeunes (18-20 ans) apparaissent pour certains professionnels comme les plus fragiles, surtout lorsque c'est leur première saison. Généralement, ils souhaitent garder leurs loisirs et profiter tout de même des vacances tout en ayant un rythme de travail à assurer ce qui conduit à un épuisement physique et psychologique : *"ils pètent les plombs à la fin de la saison, ils ne sont plus en état de travailler, ils sont dans un état de stress et de fatigue intense"*. Il est remarqué qu'avec l'âge et l'expérience, les saisonniers acquièrent une certaine maturité qui leur permet de mieux gérer leur travail, leurs loisirs et leurs conduites addictives : *"après, ils comprennent qu'ils ne peuvent pas tout faire et ils calment leurs activités"*.

Par ailleurs, les employeurs ont tendance à penser que les jeunes sont davantage capables de travailler un grand nombre d'heures du fait de leur jeunesse et parce qu'ils n'ont pas été "usés" physiquement au cours de l'année scolaire écoulée. Ils leur demandent donc de faire beaucoup d'heures durant la saison d'été (Ardèche) et ne comprennent pourquoi ils n'arrivent pas à "tenir le rythme" : *"souvent, les étudiants ont de hauts niveaux d'étude, ils sont vidés psychologiquement après leurs examens, ils viennent travailler 50 heures par semaine, faire la fête avec leurs amis et du coup ils explosent."*

#### **Epuisement psychique, stress**

Les professionnels interrogés s'accordent à dire que faire la saison est une charge mentale énorme qui demande une grande capacité d'adaptation en terme de rythme de travail et que c'est quelque chose de très déstabilisant : *"ils sont sur les nerfs et bossent à fond pendant quelques mois et puis d'un coup c'est le relâchement total"* ; *"entre le début et la fin de saison, les saisonniers locaux perdent en moyenne 5 kg"* (médecin généraliste Ardèche). Ce stress est souvent amplifié par des conditions de travail difficiles, des incertitudes sur la rémunération ou la fin du contrat (selon les conditions climatiques), les problèmes de logements...

Ce changement de rythme difficile concerne autant les employés que les employeurs, qui ont beaucoup de stress et de pression pour faire une "bonne" saison (les employeurs comptent sur la saison pour faire leur chiffre d'affaire) : *"dès que la saison se termine et qu'ils se relâchent,*



*les employeurs craquent*". Employeurs et employés ont tous les deux une problématique importante et similaire à gérer, à savoir bien gagner leur vie pendant la saison, mais il y a une incompréhension complète entre les deux : *"ils tendent tous vers le même objectif : remplir le tiroir-caisse, sans que ce soit péjoratif, il n'y a plus que ça qui compte"*, *"les employeurs qui disent "il en veut rien faire" et employés qui dit "il m'exploite"*.

Pour les zones touristiques, cette charge mentale ne touche pas seulement pour les employeurs et les employés mais aussi les touristes et tous les habitants dans leurs activités de tous les jours : *"tout devient compliqué pour tout le monde, pour se déplacer, pour se garer, pour se nourrir, pour se loger..."*

### **Fragilité psychologique et problèmes psychiatriques**

Certains saisonniers fragiles psychologiquement (dépressifs, anorexiques, toxicomanes, jeunes en rupture familiale...) décident de partir travailler un hiver en station de montagne pour prendre un peu de recul par rapport à leur environnement habituel. Cette rupture est pour eux comme un nouveau départ, ils s'imaginent que tout ira mieux en montagne : *"ils ont des pathologies en plaine et croient que la montagne va les soigner"*. Souvent ils ne voient que le côté agréable d'un travail en station, et n'imaginent pas les difficultés de faire la saison, les tentations et les conditions de travail difficiles qui augmentent le risque de consommation de produits et de mal-être : *"La saison est quelque chose de difficile, si on n'est pas bien au départ, fragile, on va vite au casse-pipe"*. C'est d'autant plus difficile pour les saisonniers qui ont besoin d'un suivi médical régulier, au vu des difficultés pour accéder à un médecin/psychologue quand on travaille en station (horaires pour se libérer, moyens de transport). Néanmoins, pour certains, la saison peut leur permettre de rebondir, notamment lorsqu'ils ont un ami sur place qui peut leur servir de relai, de soutien.

Des crises psychiatriques peuvent être déclenchées chez certains saisonniers encore plus fragilisés par le rythme intense de travail, le stress, les consommations excessives d'alcool ou de toxiques, les fatigues excessives ou bien des situations de harcèlement (phénomène récent qui se développe) : *"une personne fragile peut basculer sur une pathologie psychiatrique liée aux conditions de travail difficiles"*; *"on voit de plus en plus de décompensations psychiatriques à l'occasion du rythme intense de la saison, c'est souvent dû à des difficultés antérieures"*. Certains saisonniers sont hospitalisés en service psychiatrique suite à ces crises.

Par ailleurs, certains saisonniers peuvent avoir un sentiment d'isolement en fonction de leurs conditions de logement ou de travail, qui engendre une souffrance psychologique : *"le sentiment d'isolement qu'ils ont parfois face à un employeur tout puissant est redoutable"*. Ces situations sont davantage rencontrées dans le secteur agricole où il y a une saisonnalité plus diffuse et moins de lieux de regroupement des saisonniers que pour le secteur du tourisme.

#### **4.3.2 Santé et travail**

##### **Visite médicale d'embauche**

La visite médicale d'embauche n'est pas faite par tous les saisonniers, particulièrement dans le secteur touristique, principalement parce que les médecins du travail ne sont pas assez nombreux pour assurer les besoins de toutes les visites d'embauche qui sont à faire sur une

même période. Les saisonniers qui font les vendanges n'ont pas de visite médicale d'embauche du fait des contrats de travail très courts (une dizaine de jours en moyenne par site à vendanger).

## **Troubles musculo-squelettiques et pénibilité du travail agricole**

### Pour les personnes sans préparation physique

La pénibilité de certaines activités agricoles saisonnières (dont les vendanges) posent des problèmes ligamentaires ou vertébraux pour certains saisonniers, engendrant des problèmes physiques d'aptitude à faire un travail. Ces problèmes concernent généralement des personnes qui n'ont pas l'habitude de faire un travail physique, qui ont souvent des modes de vie négligés, sont en surpoids ou font peu d'activités physiques en général : *"On a un vrai problème de préparation physique, les gens qui se lancent dans des activités saisonnières agricoles sans être préparés physiquement, je les vois assez rapidement pour les moins costauds"* (médecin généraliste).

### Les saisonniers locaux davantage concernés que les "migrants"

Il semblerait que ces difficultés physiques concernent davantage les saisonniers "locaux" par rapport aux saisonniers "migrants". En effet, les saisonniers migrants qui font des travaux agricoles sont généralement des personnes qui enchaînent plusieurs saisons et donc travaillent régulièrement sur un temps assez long. Par opposition, les saisonniers locaux, souvent un public féminin, font des travaux agricoles juste au moment de la saison et ont des difficultés physiques pour assurer ce travail, avec l'apparition de douleurs très rapidement : *"c'est souvent un public féminin, inadapté au travail parce qu'elles ne travaillent pas neuf mois par an, et dès qu'on les met au travail, on les voit trois jours après au cabinet pour des lombalgies, tendinites..."*

### Une question d'usure pour les saisonniers plus âgés

Lorsqu'elles avancent dans l'âge, les personnes qui ont l'habitude de faire de longues saisons chaque année sont usées physiquement par ce travail pénible. Cela concerne principalement des femmes de 45-55 ans, qui travaillent chaque année sur des emplois non qualifiés mais qu'elles maîtrisent bien avec l'expérience, chez des employeurs réguliers notamment dans l'agroalimentaire (conditionnement en usine), et qui ont des problèmes de type arthrose ou mal de dos : *"elles ont toujours fait ça, elle le font bien, elles sont dures à la douleur mais commencent à être cassées, elles sont fatiguées et ne savent pas comment en sortir"*. Ce sont souvent des femmes qui ont fait ce choix de la saisonnalité pour avoir du temps hors saison pour élever leurs enfants, leur mari travaille également et le travail en saison leur fait un revenu supplémentaire pour le foyer. Elles ne souhaitent pas forcément faire ce travail toute leur vie : *"certaines femmes, une fois qu'elles ont élevé leurs enfants, elles disent "maintenant je voudrait faire autre chose"*. Généralement ces personnes sont d'origine étrangère mais ne parlent pas français malgré plusieurs années en France, elles n'ont pas leur permis de conduire, sont assez repliées sur elles-mêmes et consultent difficilement un médecin pour ces problèmes physiques.

Un professionnel compare le métier de saisonniers à celui d'intermittent du spectacle : *"on vous prend tant que vous êtes beau et performant et quand vous ne l'êtes plus, on vous jette!"*

## Les problèmes physiques engendrent souvent une souffrance psychologique pour les publics en difficultés

Les problèmes physiques d'inaptitude à faire un travail peuvent engendrer une souffrance psychique pour certains saisonniers fragiles, notamment les publics précaires ou en errance pour qui le travail saisonnier est un moyen de reprendre pied, de se reconstruire, et qui éprouvent alors un sentiment de rejet et de découragement : *"le gars se dit : "on me donne du travail mais je ne peux pas tenir là non plus."* Ce sentiment est renforcé par la pression de l'employeur qui veut généralement quelqu'un d'efficace tout de suite et ne comprend pas toujours leurs difficultés : *"un exploitant agricole imagine que le gars qui vient travailler en saison à la même expérience qui lui et qu'il va avoir le même rythme qu'un fils d'agriculteur"*.

### **Accidents du travail**

Les accidents du travail repérés par les médecins généralistes semblent plus fréquents en fin de journée, en soirée, avec la fatigue qui accentue le risque d'accidents.

Il s'agit généralement d'entorses, de chutes dans les escaliers, sur les terrasses (commerces, hôtellerie, restauration), de coupures et brûlures (restauration), avec une particularité pour les travailleurs saisonniers en restauration d'altitude qui se blessent lorsqu'ils redescendent à ski le soir dans la station ou encore les employés des remontées mécaniques qui chutent à ski (entorses, fractures...).

En agriculture, les professionnels mentionnent des accidents du travail assez fréquents, notamment sur des machines agricoles, ou bien des chutes d'escabeaux et de branches dans les arbres, de coupures, souvent du fait d'un manque de formation et de prévention. Pour les saisonniers vendangeurs, les accidents les plus fréquents sont des coupures, blessures, chutes.

### Les accidents du travail ne sont pas toujours déclarés par les employés

Parfois l'employeur accompagne son employé chez le médecin et préfère payer la consultation plutôt que faire une déclaration d'accident du travail. Plusieurs raisons ont été supposées : l'employeur n'a pas les papiers de déclaration et ne sait pas ce qu'il faut faire en cas d'accident du travail, ou bien il n'a pas le temps de faire paperasse *"pendant la saison il n'y a qu'un truc qui compte, c'est faire la saison et tout ce qui est administratif, ça les embête, ils ont autre chose à faire que de la paperasserie"*, ou encore l'employé n'est pas déclaré.

Par ailleurs, les employés ne sont pas suffisamment informés des démarches à faire en cas d'accident du travail et sont souvent gênés de demander à leurs employeurs de faire une déclaration : *"Quand je leur dis qu'il faudrait faire une déclaration si jamais il y a des conséquences ensuite, ils me disent "mais non, je ne vais pas embêter mon employeur avec ça"*.

Certains médecins généralistes mentionnent des problèmes de déclaration des accidents du travail et de paiement des soins. C'est le cas lorsque l'employé est reçu en urgence par le médecin, qu'il n'a pas les papiers de déclaration avec lui et qu'il ne les transmet pas au médecin par la suite parce que l'employeur ne donne pas les documents ou que l'entreprise est loin (c'est le cas des saisonniers du bâtiment qui travaillent en station en intersaison et dont l'entreprise est située dans un autre département) : *"maintenant je leur dis que s'ils n'ont pas les papiers de déclaration, ils paient la consultation, car trop souvent je n'ai pas été payé et les papiers de déclaration n'arrivaient jamais après"*.

## **Arrêt de travail**

Les saisonniers essaient de repousser jusqu'au dernier moment le fait d'avoir un arrêt de travail principalement par crainte de leur employeur ou des difficultés financières qui en découleront (notamment si perte de leur emploi). Parfois les médecins doivent insister auprès des saisonniers trop fragiles psychologiquement pour qu'ils ne reprennent pas le travail trop tôt.

Lorsqu'il s'agit d'une durée très courte (1 ou 2 jours), le saisonnier s'arrange généralement avec l'employeur pour prendre des jours de repos. Lorsqu'il y a un long arrêt de travail, le contrat est généralement suspendu, ce qui fait perdre son logement au saisonnier lorsque le logement est lié au contrat de travail : *"j'ai vu des personnes en arrêt maladie pour lesquelles l'employeur avait viré les affaires du logement parce qu'il avait repris quelqu'un d'autre et qu'il avait besoin de la place pour le loger. Donc il ne retrouve pas son travail, ni son logement"*.

Il arrive que les employeurs appellent les médecins pour contester les arrêts de travail et en connaître les raisons : *"les employeurs ne rigolent pas, ils voient leur intérêt, c'est marche ou crève"*.

En station en hiver, il n'est pas rare que certains saisonniers "craquent" physiquement ou psychologiquement (fatigue intense, stress, harcèlement) avant la fin de la saison.

### **4.3.3 Consommations de produits psycho-actifs**

#### **Pour faire la fête**

Le côté festif de la saison favorise les consommations excessives de produits psycho-actifs, ce qui n'est pas forcément lié au fait d'être saisonnier. En station l'hiver, l'accès aux produits illicites ne paraît pas plus facile qu'ailleurs mais l'ambiance festive semble amplifier les risques : *"ça circule facilement, tranquillement, c'est comme partout, sauf les semaines difficiles où les keufs font des contrôles et débarquent avec des chiens. Mais on est bien plus tranquille pour consommer dans sa banlieue à Marseille qu'en station" ; "on retrouve exactement les mêmes risques que dans n'importe quelle ville, mais le contexte festif exacerbe le risque"*.

#### **Pour tenir le rythme de la saison**

Certains saisonniers utilisent des produits tels que alcool, cannabis, cocktails divers, cocaïne ou héroïne pour tenir le rythme imposé par la saison, c'est-à-dire le rythme de travail soutenu combiné aux loisirs festifs qui ont lieu en parallèle et qui ne favorisent pas la récupération.

La consommation de produits psycho-actifs concerne également les saisonniers ayant des métiers pénibles avec un stress important et un rythme à tenir, comme dans la restauration où la cocaïne semble assez présente : *"le monde de la restauration est un monde dur et ils utilisent des trucs durs aussi pour tenir"*. Les cuisiniers semblent particulièrement concernés par les problèmes d'alcool, d'autant que dans les cuisines les saisonniers ne sont pas au contact du public, tandis que pour les métiers qui nécessitent un contact avec le public il est plus risqué d'être alcoolisé au travail : *"s'il est à la cuisine il va faire son boulot quand même, mais s'il est à l'animation, ça ne passera pas"*.

## **Ou pour un retour au calme**

La consommation d'alcool ou de cannabis peut aussi avoir lieu après le travail pour favoriser un "retour au calme" après une journée/soirée chargée et stressante, et avant d'aller dormir.

## **Gestion de la consommation**

Certains gèrent bien leur consommation, sans abus, tandis que d'autres sont dans l'excès, ce qui finit par avoir des effets négatifs sur l'emploi et les relations avec l'entourage. La situation sociale et personnelle influe sur le type de consommation. Pour les consommateurs abusifs, des problèmes psychologiques surviennent parfois, ils "disjonctent" et sont parfois hospitalisés. Souvent ce sont des personnes fragiles qui ont vécu des histoires compliquées et douloureuses et pour lesquelles les produits sont des déclencheurs de crises.

Certains saisonniers qui arrivent en station l'hiver et qui sont déjà toxicomanes (cocaïne, héroïne) veulent en profiter pour arrêter leur consommation, en faisant une rupture avec leur environnement habituel : *"la station est un endroit où on peut commencer la drogue mais aussi l'arrêter"*. Beaucoup s'imaginent que la montagne sera un milieu où il y aura moins de tentations : *"ils disent qu'ils viennent se mettre au vert"*. Certains y parviennent (*"ils se sont soignés, ils ont fait rideau et ont tout transféré sur le surf"*), tandis que d'autres au contraire augmentent leurs consommations, la tentation ou le rythme de travail étant trop forts. Ces personnes sont généralement accaparées par leur addiction et ont des difficultés à assumer un travail saisonnier : *"ils sont à plein temps sur leur toxicomanie pas sur leur travail saisonnier"*.

## **Difficultés de soins en saison**

Pour les personnes toxicomanes qui viennent faire des saisons, notamment dans le secteur agricole, et qui sont suivies en médecine générale pour leur traitement de substitution, les médecins notent des difficultés pour leur prise en charge, notamment du fait de l'absence de dossier médical : *"ils ont des demandes qu'on ne peut pas vérifier, un suivi qui existe ou pas, des premières prescription qu'on ne connaît pas"*. En station ou dans les zones à forte ruralité, l'accès aux pharmacies ou aux médecins pour obtenir un traitement de substitution n'est pas toujours facile ; de plus, il semble compliqué pour les saisonniers de trouver en saison des médecins généralistes qui acceptent de faire le relai pour des suivis de traitements de substitution.

## **Minimisation des risques de l'alcool par certains employeurs**

Certains employeurs ont de fausses représentations et n'ont pas conscience de la gravité des problèmes liés à la consommation d'alcool ce qui peut rendre difficile leur sensibilisation aux actions de prévention à destination des saisonniers : *"l'alcool ne fait pas peur aux employeurs mais pourtant c'est la source de beaucoup de leurs problèmes. Il y a des troubles du comportements qu'ils n'étiquètent pas comme étant liés à l'alcool alors qu'ils le sont, des problèmes de délires de persécution, d'agressivité... et à côté de ça, ils vont avoir très très peur du cannabis"* ; *"l'employeur voit le moment où ça ne va plus, où le serveur s'effondre, vomit sur la pizza, ... mais bien avant, il y a ces gens moyennement imbibés, avec un certain état d'euphorie, certains dérapent un peu avec des écarts de langage vis-à-vis d'un client, avec la fatigue en plus... mais ça pour le faire entendre à l'employeur... l'employeur dit "il*

*n'est pas saoul", non il n'est pas saoul, mais il est à 2 grammes toute la saison et forcément il y a un moment où ça bricole".*

#### **4.3.4 Prises de risques**

##### **Prises de risques sexuelles**

Les prises de risques sexuelles sont particulièrement liées au contexte festif qu'offre la saison, notamment l'hiver en station, et sont renforcées par la prise de produits psycho-actifs : *"une station de sport d'hiver c'est un peu comme une grosse boîte de nuit" ; "la saison c'est un lieu, un temps de vie particulier. On rencontre plein de gens, touristes, saisonniers, il y a du partage de vie entre toutes ces populations hétérogènes, et comme on est dans un contexte festif, ça vient augmenter les probabilités de prises de risques qu'on peut avoir dans la vie au quotidien".*

Lorsque des préservatifs sont mis à disposition ou distribués, les saisonniers apprécient et les prennent, comme par exemple dans les campings en Ardèche ou les commerces de certaines stations de sports d'hiver : *"c'est toujours mieux accepté par les saisonniers que par les gérants" ; "les commerçants sont généralement d'accord pour les distribuer, ils disent "oui c'est important".*

Les professionnels en Ardèche n'ont pas connaissance d'une grosse prise de risque sexuelle parmi les saisonniers : *"ils sont assez prudents là-dessus".*

##### **Prises de risques liées au sport**

En station l'hiver, certains saisonniers sont dans la prise de risque par rapport à certains sports de glisse, avec là encore le contexte (neige, fête) qui amplifient ces comportements. Néanmoins ces comportements à risque ne sont pas l'apanage des saisonniers.

#### **4.3.5 Hygiène et alimentation**

##### **Problèmes d'hygiène**

Les problèmes d'hygiène concernent principalement les saisonniers qui logent dans leur camion, où ils n'ont pas d'eau courante. Souvent ce sont des jeunes, avec des chiens.

En station de montagne, l'hiver, les problèmes de chauffage se rajoutent aux problèmes d'hygiène.

##### **Alimentation**

L'alimentation des saisonniers est variable selon l'activité et le profil des saisonniers. Généralement, dans l'hôtellerie et la restauration, ils se restaurent sur place et ont donc la possibilité de faire un "vrai" repas. Si quelques employeurs leur offrent le plat du jour, il

semblerait que la plupart ne leur proposent pas des repas très équilibrés : pâtes, viande et pâtisserie tous les jours, sans fruits ni légumes.

Certains employeurs du secteur agricole (viticulteurs, exploitations agricoles de la Drôme...) proposent un repas aux saisonniers à midi, mais c'est de moins en moins fréquent. Même si cela a un coût pour eux, ils gèrent ainsi les horaires de la pause de midi, tandis que les saisonniers ont la possibilité de faire un vrai repas : *"ils disent : "oh ben moi je nourris, c'est vrai que ça a un coût mais au moins je sais qu'à telle heure on mange, à telle heure on finit et on reprend le boulot". Il a vu son avantage mais au moins les gens ont un vrai repas parce qu'on a des gens qui ne mangent pas"*.

Pour les travailleurs saisonniers qui ne sont pas nourris par leurs employeurs, en particulier ceux travaillant dans le secteur du commerce ou ceux qui sont en station de montagne l'hiver, il apparaît plus difficile d'avoir une alimentation régulière, variée et équilibrée, notamment du fait du rythme de travail, du coût de la nourriture ou du manque de matériel pour cuisiner : *"ils mangent ce qu'ils trouvent, quand ils ont le temps, sur le pouce" ; "ils vont au moins cher, donc peu de fruits, de légumes et même de viande"*.

L'alimentation des publics en errance, nomades, apparaît également comme problématique du fait de leurs conditions de vie difficiles : *"C'est une catastrophe, ils mangent n'importe quoi, n'importe comment, dans n'importe quelle conditions. L'alimentation n'a aucune vraie place chez eux."*

#### **4.3.6 Accès aux soins**

##### **Manque de temps, difficultés financières**

Certains saisonniers, notamment dans le secteur du tourisme, consultent les médecins généralistes en cas d'urgence, ils attendent le dernier moment, lorsqu'ils sont vraiment souffrants : *"ils ne viennent pas pour de la bobologie eux, ils viennent quand c'est grave"*. Généralement, ils préfèrent attendre la fin de la saison : *"beaucoup disent qu'ils se feront soigner quand ils rentreront chez eux"*.

Les saisonniers vont à la pharmacie plutôt que chez le médecin pour demander des conseils d'urgence lorsqu'ils ont des petites pathologies (rhumes...) ou qu'ils sont fatigués : *"ils ont des journées harassantes, ils veulent des remontants"*. Ils vont également à la pharmacie pour être dépannés, sans ordonnance, notamment pour la contraception.

Dans certaines stations de montagne l'hiver, certains saisonniers profitent des journées de dépistage VIH-hépatites pour aborder d'autres sujets concernant leur santé avec le médecin lors de la consultation (des jeunes filles qui souhaitent par exemple un renouvellement de contraception). C'est souvent parce qu'ils n'ont pas toujours le temps d'aller consulter un médecin généraliste ou pas la possibilité financière d'avancer l'argent de la consultation – certains médecins ne font pas le tiers payant. Cette explication de l'obstacle financier pour accéder à un médecin est renforcée par le témoignage d'un médecin de station qui note de grosses difficultés pour se faire régler les consultations (il ne fait le tiers payant qu'aux personnes bénéficiant de la CMU et lors des accidents du travail) : *"ils ne paient pas, ils disent qu'ils reviendront mais ne reviennent pas"*.

Outre les médecins qui ne font pas le tiers payant, certains professionnels (le cas d'un dentiste en station a été cité) prennent la carte vitale mais demandent aux saisonniers non locaux de régler l'intégralité des soins, il ne font ni l'avance de la part obligatoire ni de la part

complémentaire. Cela ne facilite pas l'accès aux soins des saisonniers en difficultés qui doivent faire l'avance des frais en attendant d'être remboursés. De même pour les pharmacies qui demandent de régler la part complémentaire.

### **Refus de CMU**

Certains médecins, dentistes ou pharmaciens refusent la CMU si elle est hors du département en expliquant que les démarches sont trop longues et compliquées, ce qui pose des problèmes d'accès aux soins pour les saisonniers les plus précaires.

### **Couverture santé, droits sociaux**

Les saisonniers ne sont pas toujours à jour dans leurs droits, souvent par négligence ou manque d'organisation. Certains n'ont pas connaissance de leurs droits, d'autres les connaissent mais n'arrivent pas à les obtenir ce qui peut déboucher sur des difficultés d'accès aux soins : *"il y a des gens assez éloignés de l'accès aux droits et qui, du coup par rebond, vont être assez éloignés de l'accès aux soins"*. Les jeunes, en particulier, ne paraissent pas suffisamment informés de leurs droits : *"les étudiants saisonniers sont immatures concernant leur droits, ils ne savent pas ce que c'est que la sécu, la mutuelle, n'ont pas les papiers sur eux"*.

Par ailleurs, la saison ne paraît pas être un moment favorable pour qu'ils se préoccupent de leur couverture santé et fassent des démarches administratives, d'autant que leurs lourds horaires de travail (pas toujours planifiés à l'avance) ne facilitent pas l'accès aux services administratifs : *"la paperasse attend la fin de la saison"*. Il n'est pas rare qu'ils oublient de prendre leurs papiers lorsqu'ils vont chez le médecin ou à la pharmacie : *"les assurances, la couverture santé, la mutuelle, c'est le cadet de leur souci"*.

Certains saisonniers, notamment les publics précaires, n'ont pas de mutuelle, ce qui peut poser problème pour la prise en charge de ces personnes.

### **Soins spécialisés**

Le suivi préventif ou l'accès aux soins chez certains spécialistes (ophtalmologue, gynécologue, dentiste...) peut être compliqué pour certains saisonniers du fait des délais de rendez-vous parfois très longs, de l'éloignement géographique (ruralité du territoire), de difficultés liées aux moyens de transports ou encore de difficultés financières. Les saisonniers n'ont pas toujours de planning de travail à l'avance (en restauration notamment) ce qui complique la prise de rendez-vous médicaux. En cas de délais de rendez-vous très longs, les saisonniers doivent savoir où ils seront plusieurs mois plus tard ce qui ne leur est pas toujours possible. Par ailleurs, ils n'ont pas toujours la possibilité de se déplacer facilement, notamment dans les zones à forte ruralité.

Certains médecins notent des états dentaires catastrophiques chez les saisonniers, notamment parmi ceux qui enchaînent les saisons sans prendre le temps de consulter un dentiste ni entre les saisons ni pendant la saison. Là encore, les saisonniers ne consultent que dans l'urgence, lorsque la douleur est insoutenable.



## **Déclaration du médecin traitant**

Pour les plus jeunes, la déclaration du médecin traitant ne semble pas poser de problème, il s'agit souvent du médecin de famille. Les saisonniers qui sont habitués à faire les saisons dans plusieurs sites déclarent généralement un médecin dans un des sites où ils ont l'habitude d'aller. Le problème se pose davantage pour les saisonniers qui se déplacent souvent, de manière aléatoire, dans des lieux différents (plutôt des jeunes de 25-30 ans).

### **4.4 Conditions de travail des saisonniers**

#### **4.4.1 Le paradoxe du travail saisonnier**

D'après les professionnels interrogés, le travail saisonnier a un impact social sur le territoire concerné. Il peut être un parcours dans l'insertion ou un moyen de ne pas rentrer dans l'exclusion, mais il peut aussi, paradoxalement, amener l'exclusion : *"le travail saisonnier, c'est la possibilité de travailler mais aussi celle d'être exclu rapidement ou de manière régulière du monde du travail"*.

En effet, c'est un travail relativement facilement accessible qui peut ainsi permettre à une personne sans qualification particulière de s'insérer ou pour une personne en difficulté de se stabiliser ou se reconstruire grâce à la fonction positive du travail : *"il peut être un ascenseur social intéressant"* ; *"c'est la possibilité de donner du travail à des personnes qui sinon n'en auraient pas"*.

Néanmoins, le travail saisonnier reste tout de même précaire : *"même si ça offre 10 mois de travail, ça n'offre pas la possibilité de développer des situations plus stables, des accès à un emploi plus stable"*.

Par ailleurs, ces personnes peuvent être assez facilement et rapidement exclues de ce travail saisonnier en cas de problèmes de santé, de transport (pas de moyens de locomotion, etc.), ce qui peut alimenter le cercle vicieux de la précarité. D'où l'importance, d'après les professionnels, d'un accompagnement des personnes les plus en difficultés pour l'accès à ce type d'emploi : *"Le travail saisonnier a une vraie place dans l'organisation sociale. C'est un travail qui peut être de grande qualité mais il doit être accompagné d'un certain nombre d'efforts de la part de la collectivité, des employeurs, des salariés aussi et des structures qui peuvent aider à ça"*.

Toute la difficulté pour les professionnels est savoir comment ils pourraient consolider l'accès à des postes de travail pour des personnes qui sont en permanence dans des situations précaires à la fois psychologiques, mais aussi physiques, sanitaires et sociales : *"Le travail saisonnier est un travail précaire qui s'allie assez bien avec des situations précaires voire qui les renforce, mais néanmoins qui peut être une activité longue : quelqu'un qui s'organise bien peut travailler 10 mois de l'année sur des travaux saisonniers agricoles"*.

#### 4.4.2 Particularités liées au rythme de la saison

##### Des opportunités de travail et de recrutement particulières

La saison offre des opportunités de travail permettant aux travailleurs saisonniers de changer plutôt facilement d'emploi si celui-ci ne leur convient pas, en particulier en début de saison : *"si ça colle pas avec un employeur, ils s'en vont voir ailleurs sans rien dire. Surtout en début de saison, on a l'impression que chacun cherche celui avec qui il va s'entendre pour la saison"* ; *"souvent ils quittent leur emploi à midi, à 14h ils sont à la maison de la saisonnalité et à 17h ils ont un nouveau travail"*.

Les abandons d'emploi sont constatés généralement au moment de la première fiche de paie, si les conditions de rémunération ne conviennent pas, ou encore au cours de la saison si les personnes ne sont pas satisfaites de leur travail : *"certaines personnes étaient demandeuses de faire beaucoup d'heures mais parfois sans jours de repos elle finissent par craquer, arrêtent et cherchent autre chose"*. Lorsqu'un employeur cherche à remplacer un employé, il semble qu'il ait également cette facilité de recrutement : *"de toute façon il trouvera"*.

##### Les problèmes doivent être gérés rapidement

La saison est courte, il n'y a donc pas de temps à perdre à gérer des problèmes : quand quelque chose ne va pas, il faut que ce soit résolu tout de suite, *"tout est dans l'immédiateté"*. Les médecins notent qu'il font très rarement des arrêts de travail prolongés, la rupture de contrat étant généralement la solution choisie : *"quand ils ne sont plus capables, ils arrêtent"* ; *"c'est un mode de fonctionnement qui n'a rien à voir avec ce que l'on connaît sur des postes salariés à l'année, ça va beaucoup trop vite, toutes les solutions qu'on a nous en médecine du travail, comme négocier un changement de poste, ne sont pas applicables ici."*

##### Un rythme de travail aléatoire

Le travail saisonnier agricole a un côté excessivement aléatoire dû en particulier au climat et aux spécificités de la saison : pluie ou gel ne permettant pas de réaliser les travaux, récoltes très réduites lors d'une "mauvaise" saison, etc. Les saisonniers font alors plus ou moins d'heures selon la charge de travail : *"Quand il pleut, certains employeurs téléphonent la veille pour dire de ne pas venir travailler"* ; *"quand il gèle, l'éclaircissement ne se fait pas donc c'est un mois de travail de perdu pour tout le monde, ce sont des réalités agricoles"*. Cette variabilité de la durée de travail pose le problème de l'absence de garantie de rémunération puisqu'en pratique ne sont payées que les heures travaillées. Ce côté aléatoire peut déstabiliser les saisonniers et être une barrière au développement de projets de vie : *"comment peut-on construire un projet de vie, de santé, de logement quand on est soumis à des aléas quotidiens?"*.

Pour les saisonniers en station l'hiver, les aléas climatiques comme le manque d'enneigement rendent également incertains les plannings de travail (*"quand il n'y a pas de neige, ils prennent leurs jours de congés et quand il y a de la neige, ils travaillent 24 heures sur 24!"*) ainsi que la durée des contrats, avec parfois des contrats qui s'arrêtent plus rapidement que prévu ou bien qui commencent plus tard que prévu. C'est le cas lorsque les saisonniers arrivent en station à la date de début de contrat (qu'il n'ont généralement pas signé avant leur arrivée) et qui finalement commenceront plus tard, lorsque la neige sera au rendez-vous.

Certains employeurs font des contrats de courte durée en début de saison qu'ils renouvellent si le saisonnier leur convient et si les conditions climatiques favorisent l'activité. Par exemple, un saisonnier commencera la saison mi-décembre avec un contrat d'un mois, et si l'activité est ralentie en janvier l'employeur ne lui renouvellera pas son contrat avant les vacances de février. Ce système laisse de plus en plus de saisonniers sans ressources (et parfois sans logement lorsqu'ils sont logés par leur employeur) entre les vacances de Noël et de février : *"ils prennent un contact téléphonique pour un travail l'hiver en station, ils arrivent ici le 15 décembre à l'ouverture et on leur fait un contrat d'un mois en leur disant que si ça marche on leur refait un contrat dans un mois. Ça donne à l'employeur une période d'essai doublée et ça lui laisse une marge de manœuvre. Beaucoup pensent avoir un contrat de 4 mois et quand ils arrivent c'est un mois, et c'est comme ça, si ça te plaît pas tu pars"*.

#### **4.4.3 Droit du travail**

##### **Respect du droit du travail**

La saison semble amplifier les problèmes liés au respect du droit du travail : *"on ne peut pas généraliser mais le travail saisonnier laisse la porte ouverte à des excès assez importants"*. Les conditions de travail (horaires, jours de repos, rémunération, sécurité...) peuvent dépendre de la taille et du type d'entreprise, mais aussi de la branche, la convention collective et du groupe auquel appartient l'entreprise. Certains secteurs ou entreprises semblent être plus encadrés (résidences hôtelières, chaînes d'hôtels/restaurant, grandes surfaces, gestion des remontées mécaniques...) et proposent des offres bien cadrées en termes d'horaires, heures supplémentaires, salaires, primes, avantages, etc. : *"les grandes surfaces font partie d'un groupe qui est bien au-delà de l'activité saisonnière, ils ont des obligations, des habitudes du groupe"*. Il semblerait que plus l'entreprise est petite et "isolée", sans rattachement à un réseau, et plus il est difficile de respecter la législation, mais ce n'est pas toujours le cas : *"des grosses structures connues sur le plan mondial sont bien montrées du doigt"*. Il y a également une question de visibilité de l'activité qui peut rendre difficile l'anticipation et la planification pour les petites entreprises par rapport aux grandes : *"dans une grande résidence de tourisme, il y a une visibilité sur ce qui va rentrer, combien il faut de saisonniers, comment on va les gérer, alors que dans une petite entreprise la recette est très variable d'un jour à l'autre sur la saison."* Les employeurs ont leurs contraintes pour la saison (prêts, loyers, climat...) et s'appuient parfois sur le salarié comme moyen d'ajustement (début du contrat repoussé, fin du contrat prématurée,...). Enfin, le respect du droit du travail semble dépendre beaucoup de la personnalité du chef d'entreprise/responsable. Certains employeurs ont pour objectif de rentabiliser la saison "à tout prix" ce qui peut amplifier les mauvaises conditions de travail et le non-respect de la législation : *"c'est marche ou crève, quitte à s'asseoir sur le droit du travail"* ; *"la préoccupation de l'employeur c'est comment faire un maximum de chiffre d'affaire sur un temps très court, et dans les dépenses incommensurables il y a son salarié, et même sur son salarié il faut qu'il en récupère un maximum, sans s'occuper de ce qu'il devient"*.

##### **Horaires de travail**

En saison dans le domaine de la restauration ou de l'agriculture, les horaires de travail sont particulièrement élastiques, avec de nombreuses heures supplémentaires : *"même si c'est à*

*peu près cadré, la journée de 8h est plutôt de 10 ou 12h" ; "l'employeur a sa logique à lui de chef d'entreprise qui ne compte pas ses heures. La récolte est à faire ou le service est à faire et on le fait jusqu'au bout". L'objectif étant de travailler un maximum le temps que dure la saison, il paraît difficile pour les employeurs de limiter les horaires de travail au nombre d'heures légales : "c'est le travail de saison qui veut ça, probablement parce que ça ne peut pas s'accommoder avec la loi" ; "ils sont toujours à la marge, mais c'est le jeu de la saison". Pour les heures supplémentaires dans l'hôtellerie, le régime est dérogatoire, mais n'est pas suffisant par rapport aux besoins de la saison : "il est supérieur à ce qui se passe ailleurs mais c'est lambda par rapport au nombre d'heures qu'il y a à faire dans une semaine si on veut que l'entreprise tourne". Les employeurs sont souvent à la limite de la légalité pour les jours de repos également : "souvent ils fractionnent les journées de repos en demi-journées, ce sont des matinées, c'est difficile pour récupérer".*

Les saisonniers acceptent plus facilement ces conditions lorsqu'ils ont pour objectif de faire un grand nombre d'heures pour avoir un salaire élevé : *"les saisonniers originaires d'ailleurs viennent faire des saisons pour faire beaucoup d'heures et être bien payés"*.

### **Conditions de rémunération, travail illégal**

Les saisonniers sans qualification particulière sont rémunérés au SMIC ou proche du SMIC, avec des différences ensuite selon le paiement ou non des heures supplémentaires effectuées. Les conditions de rémunération sont un peu plus élevées pour des métiers qui demandent une qualification (chef de cuisine, tractoriste...) ou pour les travaux en agroalimentaire (sur chaîne de conditionnement par exemple).

Dans le secteur agricole, on constate de nombreux aléas de rémunération du fait des conditions climatiques qui influencent la durée du travail : *"ils n'ont aucune garantie de rémunération en cas d'intempérie"*.

Beaucoup de saisonniers sont dans l'incertitude concernant le salaire total qu'ils vont gagner du fait des arrangements "officiels" avec l'employeur en début de saison qui prévoient une prime en fin de saison ou bien le paiement d'heures non déclarées : *"il y a des dessous de table, ça fait partie du deal de départ, et c'est là où ils ont les crocs quand ça se passe mal"*.

Il arrive que certains employeurs ne rémunèrent pas leurs employés pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent : *"je ne suis pas sûre que dans toutes les situations le salaire connaisse une augmentation en rapport avec les heures supplémentaires effectuées"*. Il y a souvent des conflits, plus ou moins ouverts selon si les heures supplémentaires non payées sont déclarées ou pas : *"si la moitié des heures supplémentaires ont été payées, personne ne va venir réclamer le paiement sur la partie officielle, mais c'est souvent là où il y a le plus d'heures faites et le plus de conflits"*. Le travail non déclaré semble particulièrement présent en saison.

### **Droit du travail méconnu des saisonniers**

Les saisonniers manquent d'informations en matière de droit du travail et ne sont pas suffisamment vigilants dans ce domaine, ce qui ne leur permet pas de se défendre en cas de situation abusive de la part de l'employeur. Les jeunes, en particulier, découvrent souvent ce qu'est un contrat de travail à l'occasion de leur premier emploi saisonnier. Ils ne savent pas quels sont leurs droits, leurs devoirs, ce qu'est un arrêt de travail, des indemnités journalières, etc. : *"souvent les jeunes ne lisent pas leur contrat de travail et sont surpris des choses qui*

*étaient notées*"; "certains se font avoir, surtout la première saison". Il n'est pas rare que les saisonniers ne signent leur contrat qu'une fois qu'ils ont commencé leur travail.

Il est plutôt rare que les saisonniers, en particulier les jeunes, fassent appel à des structures pour avoir des informations ou trouver des solutions en cas de situation incorrecte, ils préfèrent quitter leur emploi ou alors se résignent le temps que la saison se termine : *"avec les jeunes ça passe ou ça casse : ou ils tiennent en se disant que ça ne va pas durer parce que c'est juste pour la saison, donc ils supportent, ou ils se tirent"*.

#### **4.4.4 Conditions de travail**

##### **Pénibilités physiques**

Le travail répétitif et physique de certaines activités (agricoles, hôtellerie-restauration, animations touristiques...) cause des troubles musculo-squelettiques, notamment pour les personnes peu préparées physiquement ou qui avancent dans l'âge.

Les saisonniers qui choisissent de faire un travail saisonnier agricole apprécient généralement le travail en plein air, ce qui peut tempérer la pénibilité physique de ce travail.

##### **Stress et harcèlement**

Le stress au travail et les situations de harcèlement semblent de plus en plus fréquentes et sont la cause de nombreux arrêts de travail lorsque le saisonnier "craque".

##### **Particularité du secteur de la restauration**

Indépendamment de la saison, le secteur de la restauration apparaît comme particulièrement difficile, avec un antagonisme fort entre le service et la cuisine : *"la restauration est une branche difficile, qu'elle soit saisonnière ou pas."* Le métier de cuisinier et l'ambiance en cuisine sont décrits comme très durs, et les saisonniers non qualifiés qui ne connaissent pas ce milieu ont généralement beaucoup de difficultés à s'adapter : *"un étudiant en BTS informatique faisait la plonge, il m'a dit "c'est des fous furieux dans ce métier, je m'en vais" parce que la patron insultait les gars et que ça volait dans la cuisine. Mais pour les professionnels de la restauration c'est normal, ils savent que c'est comme ça"*.

#### **4.4.5 Sécurité au travail**

Les saisonniers manquent d'informations en matière de santé et sécurité au travail, notamment ceux qui travaillent sur des machines agricoles, ce qui peut favoriser les accidents du travail.

De leurs côté, la plupart des employeurs font de démarches d'évaluation des risques au travail, mais ils ne sont pas toujours bien informés de leurs obligations : *"les employeurs aussi sont perdus, ils ne savent pas toujours ce qu'ils ont à mettre en place"*.

#### 4.4.6 Particularités du travail saisonnier

##### **La saison offre des emplois sur lesquels comptent les locaux**

Pour les habitants des stations de montagne, le travail en saison est un moyen sûr pour eux de travailler, même si ce n'est pas un travail "continu", et il leur permet de rester en station. C'est le cas également pour les habitants des régions agricoles, notamment les personnes en insertion qui ont durant le reste de l'année des contrats intérimaires ou à durée déterminée et pour qui la saison offre un travail complémentaire avec un caractère quasi-certain : *"la saison est du travail complémentaire à d'autres activités mais en même temps c'est le plus sûr car ils sont sûrs de trouver du travail pendant la saison"*. Ils comptent sur les saisons qui peuvent leur assurer 6 ou 7 mois de travail, et ce d'autant qu'ils savent qu'ils peuvent être réembauchés d'une année sur l'autre : *"ils sont connus d'une année sur l'autre, s'ils travaillent correctement ils savent qu'ils vont être réembauchés"*. Cela peut rendre difficile le travail des structures comme les missions locales par exemple qui ne parviennent pas à mobiliser les jeunes sur des formations ou d'autres emplois lorsque c'est la saison.

##### **Modes de recrutement particuliers**

Certains employeurs, en particulier des grosses exploitations fruitières qui ont des besoins importants en terme de main d'œuvre sur des périodes plutôt longues (avril à novembre), font appel à des "communautés" et nomment un chef d'équipe issu de ces "communautés". Ca peut être un moyen pratique pour l'employeur d'avoir une équipe de saisonniers constituée, avec un interlocuteur principal, mais avec le risque cependant de créer une pression supplémentaire sur le groupe en cas de disfonctionnement : *"l'individu porteur d'une faute par rapport à l'employeur doit en rendre compte à la communauté"*.

Une autre possibilité de recrutement a été mentionnée : le recrutement par le biais des employés "habitués". Ils sont chargés de faire venir de nouvelles recrues dont ils sont généralement responsables par la suite : *"une exploitante disait : "je ne cherche jamais de nouvelles personnes, j'ai mon noyau. Chaque année, je demande à une de mes fidèles d'amener deux nouvelles personnes dont elle est responsable"*. Par le biais de ce système, certaines personnes accèdent ainsi à un emploi, un revenu et une place sociale, et la personne qui a permis le "recrutement" se sent valorisée, mais là encore on peut craindre néanmoins la perversité du système.

#### 4.4.7 L'évolution du statut des saisonniers

Le dernier accord de l'UNEDIC signé le 18 janvier 2006 sur l'indemnisation du chômage saisonnier par l'assurance chômage prévoit la suppression des allocations chômage pour les travailleurs saisonniers après trois périodes successives de versement des allocations au titre du chômage saisonnier. Cet accord fait craindre aux professionnels une dégradation de la situation des saisonniers qui seront sans ressources lorsqu'ils ne travailleront plus : *"si on reste sur ce qui a été décidé, ce serait catastrophique pour les saisonniers et les employeurs"*.

Cette mesure vise à inciter les personnes à ne pas s'installer dans une situation de saisonnalité et à trouver des emplois "stables", mais cela risque de précariser davantage une partie de la population qui est déjà fragile et qui fait les saisons parce qu'elle n'a pas d'autres choix. S'ils veulent rester en station; par exemple, certains habitants ne trouvent que des travaux

saisonniers, avec lesquels ils sont sûrs de travailler 5 mois l'hiver et 2 mois l'été, alors qu'ils ne sont pas sûrs de trouver un travail pour toute l'année dans la vallée.

## **4.5 Conditions de vie des saisonniers**

### **4.5.1 Logement**

#### **Manque de logements**

Le manque de logements est un frein pour accéder au travail saisonnier, et il ne facilite pas le recrutement pour les employeurs. En station de montagne, il est plus difficile de se loger l'hiver que l'été car les demandes sont beaucoup plus nombreuses et les capacités d'accueil plus limitées.

#### **Logements proposés par les employeurs**

##### Coûts importants et normes trop strictes pour les employeurs

Les employeurs ont une obligation de conditions de logement. Or beaucoup d'employeurs qui avaient pour habitude de loger leurs saisonniers, notamment dans le secteur agricole ou viticole, ne le font plus parce que les logements proposés ne respectent pas les normes et qu'ils n'ont pas les moyens de faire les aménagements nécessaires : *"il y a une dizaine d'année, il y avait quand même des logements sur les exploitations, il y en a de moins en moins, c'est lié aux contraintes légales."* C'est également le cas pour les employeurs qui autorisaient les saisonniers à camper sur place. Ils doivent respecter les normes sanitaires qui sont celles d'un camping classique (sanitaire, point d'eau chaude, froide...), ce qui a pour conséquence de limiter cette possibilité de logement pour les saisonniers ou bien de favoriser les pratiques officieuses : *"si certains acceptent, ils le font officieusement et ne peuvent pas l'afficher"*. Par ailleurs, dans le Rhône, loger un saisonnier pendant les vendanges a un coût pour l'employeur qui ne prélève aucune indemnité sur le salaire du saisonnier en contrepartie (tandis qu'il peut prélever des frais de repas s'il le nourrit).

##### Inconvénients pour les saisonniers

Certains saisonniers sont logés par les employeurs sur place, en restauration notamment, mais les logements sont petits. Cependant cette possibilité ne permet pas de "couper" avec le travail et cette promiscuité pose parfois des problèmes en fin de saison : *"c'est sympa au début mais ça explose souvent en fin de saison"*. De même, certains campings en Ardèche mettent à disposition de leurs employés des caravanes ou mobil home sur place, mais là encore se pose le problème d'habiter sur le lieu de travail. L'employé est "à la disposition" de l'employeur qui peut faire appel à lui plus facilement : *"les plus jeunes ne voient pas l'inconvénient d'être"*

*logés sur place au début, mais sur place ils sont corvéables aussi, si il manque quelqu'un et que l'employeur les appelle, ils ne peuvent pas dire non".*

En station, il est fréquent que les employeurs, notamment en hôtellerie-restauration, logent leurs employés (l'employeur déduit le montant du loyer du salaire) mais ce n'est pas toujours dans de bonnes conditions, ils sont souvent plusieurs dans un petit logement. De plus, le logement est souvent inclus dans le contrat de travail avec des clauses limitatives : si le contrat de travail est rompu, le saisonnier a 8 jours pour quitter son logement.

#### Cas particulier dans le domaine agricole : logement à l'année

Dans le domaine agricole, certains exploitants font le choix de loger des saisonniers à l'année chez eux, ce qui leur permet d'avoir des saisonniers disponibles pour faire les travaux lorsque c'est la saison. Il s'agit souvent de personnes d'origine étrangère. Ces situations peuvent cependant conduire à des abus de la part des employeurs en terme de conditions de travail avec l'enjeu du logement qui ne place pas les saisonniers en position de force : *"on leur donne un logement et du coup, quand c'est le moment, on travaille 15 heures par jour si besoin" ; "la priorité c'est qu'ils soient disponible pour la saison à tel moment sinon ils perdent leur logement"*.

#### **Logements pour saisonniers**

Certaines communes ont construit des foyers logement pour les saisonniers. Certains foyers sont adaptés pour plusieurs personnes : couples, familles, ou colocation pour partager les frais.

Les saisonniers peuvent généralement bénéficier de l'allocation pour le logement. Néanmoins, le délai pour faire la demande de l'allocation et l'obtenir oblige les saisonniers à faire l'avance des loyers, ce qui n'est pas toujours évident. Par ailleurs, du fait de la courte durée de la saison, certains saisonniers ne prennent pas la peine de demander l'allocation : *"le temps de faire les papiers de demande, ils seront déjà partis"*.

En station, l'employeur peut réserver un certain nombre de logements pour ses saisonniers et ensuite s'arranger avec eux pour la location : soit l'employeur paie le loyer et retient ensuite le montant du loyer sur le salaire du saisonnier, soit l'employeur et le saisonnier partagent, soit le saisonnier paie son loyer (et a droit aux APL). Dans une station de montagne, des logements saisonniers gérés par le CCAS peuvent être réservés par des employeurs qui s'engagent à les louer pendant 6 mois (l'hiver) ou 9 mois (6 mois l'hiver et 3 mois l'été) afin de bénéficier de loyers modérés. L'employeur, le saisonnier et le CCAS signent alors une convention tripartite. Le saisonnier paiera son loyer le temps qu'il occupera le logement, l'employeur aura à sa charge les mois restants pour honorer son engagement, tandis que le CCAS prend à sa charge les derniers mois de l'année. Les 6 mois d'occupation minimum requis peuvent être un frein pour les employeurs et pour les saisonniers (risque de partir plus tôt que prévu si la saison se termine plus tôt).

#### **Coût élevé des logements et colocation**

Il revient très cher aux saisonniers de se loger, même en camping, c'est pourquoi il leur arrive de faire du camping sauvage ou dormir en camion : *"même dans un camping, c'est très cher, ça leur coûte plus de 10 euros par nuit soit 300 euros le mois pour être dans une tente ou un mobil home"*.



En station, face à la pénurie de logements pour les saisonniers, il arrive que certains saisonniers louent des studios au même prix que les touristes et doivent faire l'avance des loyers pour toute la saison, ce qui les met en difficulté financièrement.

Du fait des coûts élevés des logements mais aussi de la pénurie de logements, les saisonniers logent souvent à plusieurs dans des logements pas toujours très grands : *"ça va être 300 euros par personne dans un studio occupé par 3 ou 4 ou 5 personnes"*. La promiscuité et le décalage dans les horaires de chacun (ceux qui sont en repos ou veulent dormir sont dérangés par ceux qui travaillent ou veulent faire la fête) rend la colocation difficile.

Certains logements peuvent être loués à des prix abordables par les saisonniers mais ils sont souvent de très petite dimension et assez éloignés de la station.

### **Les saisonniers en camion**

En raison de la pénurie et du coût des logements en saison, certains saisonniers logent dans leurs camions. En Ardèche, ce sont souvent des jeunes, généralement avec des chiens, qui se retrouvent *"en bandes"*. Parfois ce sont des saisonniers non qualifiés qui cherchent un travail agricole et qui n'ont pas le profil pour travailler dans le tourisme : *"d'eux-mêmes ils me disent "c'est vrai qu'avec la gueule que j'ai, je ne peux pas bosser en restaurant"*.

Ils sont concernés par plusieurs problématiques : peu de moyens financiers, pas de logement, problèmes d'hygiène et parfois de conduites addictives. Ils sont plutôt mal tolérés, notamment sur les sites touristiques : *"ils se font virer de partout"* (Ardèche), *"ils ne sont pas tolérés, ça fait une "pollution visuelle"* (station montagne).

En station de montagne, l'hiver, les camions sont de plus en plus fréquents en raison du manque de logements pour les saisonniers. Certains ont des chauffages plus ou moins adaptés. Certaines communes mettent à leur disposition des bornes électriques et des points d'eau (sur des parkings pour les camping-cars), tandis que d'autres suppriment l'accès aux douches et toilettes publiques pour les inciter à partir.

#### **4.5.2 Transport et mobilité**

Dans certaines zones agricoles, comme dans le Diois, les exploitations sont loin des voies d'accès ce qui peut poser des difficultés pour les saisonniers qui n'ont pas de moyen de transports : les transports en commun n'y ont pas accès et même à vélo les distances à parcourir peuvent être longues.

En station, l'hiver, peu de saisonniers viennent avec leur voiture (et pour ceux qui ont une voiture, les frais de parking sont très élevés). Ceux qui habitent à proximité de leur emploi se déplacent à pied (en stop) ou à mobylette. Pour ceux qui logent en dehors de la station, des bus existent entre les stations et les vallées, mais ils sont généralement prévus pour les touristes et circulent en fonction des horaires des trains ou des forfaits de ski ce qui n'est pas pratique pour les saisonniers qui veulent les utiliser pour se rendre à leur travail. Certains sont gratuits ou font des tarifs préférentiels pour les saisonniers ce qui les rend plus accessibles, d'autres sont très chers. Certaines grandes entreprises hôtelières mettent en place un système de navettes qui permettent aux employés qui habitent souvent en contrebas de la station de venir travailler, c'est le cas notamment pour les personnes chargées du nettoyage des appartements.

L'éloignement géographique, la ruralité, les horaires de travail importants et peu pratiques, mais aussi les coûts élevés et les horaires inadapés des transports sont autant de difficultés

pour les saisonniers qui souhaitent se rendre dans certaines villes / dans les vallées pour accéder à certains soins et services, faire des démarches administratives, faire des courses...

#### **4.5.3 Difficultés financières**

En saison, dans le secteur du tourisme essentiellement, le coût de la vie est élevé, surtout en station, à la fois pour les touristes mais également pour les saisonniers, ce qui engendre des difficultés pour les saisonniers, pour se loger, pour se nourrir, mais aussi pour se soigner. Les saisonniers qui n'ont pas de mutuelle ou qui n'ont pas la possibilité d'avancer l'argent de la consultation (les médecins ne font pas toujours le tiers payant) n'ont pas toujours la possibilité d'accéder aux soins.

Les saisonniers sont souvent obligés de faire des dépenses importantes en début de saison notamment des cautions (pour appartement, costume dans la restauration...) qui sont souvent encaissées.

Des tarifs réduits existent dans certaines stations de montagne, l'hiver, pour accéder aux transports en commun et descendre dans la vallée, tandis que dans d'autres le coût est élevé. De même, le parking peut être gratuit dans certaines stations et avoir un prix à la saison très élevé dans d'autres, ce que ne savent pas toujours les saisonniers avant d'arriver.

Pour les loisirs, certains clubs de sports font des tarifs préférentiels aux saisonniers, selon les stations. En revanche, les forfaits de ski ont tendance à être plus chers pour les saisonniers qui sont les premiers clients des remontées mécaniques lorsqu'il y a peu de touristes.

#### **4.5.4 Formes de sociabilité**

##### **Pratiques festives**

Il y a une culture de la fête très présente en saison, principalement pour les saisonniers du tourisme qui font la fête tous les jours voire plus : *"en tant qu'étudiant, on fait la fête toutes les semaines, mais en saison c'est tous les jours, voir deux fois par jour, ça n'arrête pas"*.

En station, ce côté festif apparaît davantage l'hiver que l'été et peut être une des motivations des saisonniers qui viennent en station : *"ça fait partie des motivations de certains, surtout pour l'hiver, l'été non, ils vont plus s'amuser sur la Côte"*.

Le côté festif de la saison apparaît peu pour les saisonniers agricoles qui sont moins dans une dynamique de groupe : *"ici les gens ne viennent pas pour rigoler"*. La saison des vendanges a davantage un côté festif, bien que les professionnels s'accordent à dire que c'est de moins en moins vrai : *"pour s'amuser, on va faire les saisons dans le beaujolais"* ; *"il ne vient plus pour faire la fête, l'ambiance n'y est plus"*.

##### **Lieux de sociabilité des saisonniers**

Les saisonniers sont perçus comme très solidaires entre eux, ils se retrouvent dans des endroits communs, ont des lieux de sociabilité bien à eux : *"on les retrouve toujours aux mêmes endroits, ils vont dans ces endroits pour retrouver des saisonniers aussi"*. Dans les stations de sports d'hiver, les saisonniers non locaux ont généralement des difficultés à

s'intégrer avec la population locale et se regroupent entre eux, dans des lieux habituels qui sont différents de ceux des "locaux" : *"il y a une intégration forte avec les autres saisonniers, ils habitent ensemble, ils travaillent ensemble, ils font la fête ensemble"*.

Certains bars sont spécialisés dans l'accueil des saisonniers après leur travail, ils ferment plus tard pour les accueillir. Souvent les propriétaires de ces lieux sont eux-mêmes d'anciens saisonniers qui aiment accueillir des saisonniers : *"ce sont des lieux avec des chefs d'établissement qui sont intéressés pour accueillir des saisonniers, car ils ne sont pas toujours les bienvenus"*.

Dans le secteur agricole, on retrouve peu de regroupement, de dynamique de groupe du fait du caractère diffus de l'emploi saisonnier : *"les gens en se regroupent pas, le soir ils rentrent chez eux"*. Lors des vendanges dans le Beaujolais, les saisonniers se retrouvent moins fréquemment en fin de journée pour boire un verre, principalement parce qu'ils sont de moins en moins logés par leur employeurs (ils rentrent chez eux le soir, souvent assez loin).

En station l'hiver, les saisonniers non locaux ont souvent des difficultés à s'intégrer dans la population locale et dans la vie du village, ce qui les pousse à se regrouper avec leurs pairs.

### **Loisirs**

En station de montagne, en hiver, certains saisonniers viennent pour profiter de la neige et skier. Selon leurs horaires de travail et la gestion de leur fatigue et de la fête, ils parviennent à en profiter : *"certains ont le temps de faire du ski, sauf s'ils se laissent happer par les à-côtés, la fête"*. Beaucoup de saisonniers vont dans des salles de sport qui, selon les stations, leur font des tarifs préférentiels.

### **Culture orale forte**

De même que la solidarité, la culture orale apparaît comme très forte entre les saisonniers qui font circuler des informations rapidement entre leurs groupes de pairs, souvent de manière plus efficace que par le biais d'autres moyens de communication : *"je donne une info à 10h à l'un, à 11h d'en ai un autre qui a appris ça par la bande et autant on n'arrive pas à les capter par des moyens de communication classique type mails... oralement c'est fabuleux"*.

## **4.6 Hétérogénéité des profils des saisonniers**

Les professionnels constatent une grande diversité de situations qui concernent différents profils de saisonniers et pour eux se pose la question du choix et de la pertinence des actions à mettre en place : *"comment mettre en place des dispositifs dans ce flou, au vu de cette hétérogénéité?"*.

#### 4.6.1 Typologie des saisonniers

Les professionnels ont constaté que les profils des saisonniers varient selon les territoires. Dans le nord de la Drôme par exemple, il y a davantage d'étudiants qui viennent occuper des postes par rapport au Sud (Vallée de la Drôme) où il y a plutôt des postes agricoles avec des personnes en rupture, qui profitent de l'opportunité des saisons pour rebondir sur un projet. Les profils de saisonniers vont dépendre également des possibilités d'hébergement dans ces zones.

Par ailleurs, certains territoires offrent peu d'emplois à l'année, ce qui incite la population locale à avoir une activité saisonnière par choix ou par obligation : *"sur le territoire, il est difficile d'avoir un travail à l'année à temps plein"*.

Les profils des saisonniers varient également selon le secteur d'activité (touristique ou agricole). La saisonnalité est beaucoup plus diffuse dans le domaine agricole et diffère de celle liée au tourisme industriel. La présentation physique des personnes joue également dans le type d'activité saisonnière. Pour les public en errance, vagabonds ou nomades, leur présentation ne leur permet pas d'accéder à des poste en lien avec le tourisme, sauf pour des postes d'entretien, et ce sont souvent des travaux agricoles qu'ils effectuent.

Enfin, les profils de saisonniers varient selon si les saisonniers ont fait ce choix et ont une habitude de ce parcours, ou bien s'ils font des saisons par "obligation", ponctuellement ou habituellement : *"Certains font le choix d'être travailleurs intérimaires, et certains font le choix de faire un travail saisonnier"*. La fragilité psychique de certaines personnes joue également sur le fait qu'elles n'arrivent pas à se fixer sur un même emploi, qu'elles ont besoin de bouger et qu'elles enchaînent les emplois saisonniers.

Les professionnels interrogés ont décrit plusieurs types de saisonniers :

- Les étudiant/jeunes qui font les saisons d'été entre leurs années d'études, régulièrement ;
- Les jeunes qui ont arrêté l'école et qui font des travaux saisonniers en attendant de trouver un travail à plus long terme ;
- Les personnes qui font les saisons pour gagner de l'argent et qui partent en voyage le reste de l'année ;
- Les femmes plus de 50 ans qui font des ménages, des travaux agricoles ou de conditionnement quelques mois dans l'année, à proximité de chez elles : elles rentrent chez elle pour manger, dormir, continuent de consulter leur médecin généraliste, ont un rythme de vie "normal" avec un travail qui a un caractère saisonnier ;
- Les plus âgés, en station, qui sont généralement des locaux, employés des remontées mécaniques, et de plus en plus des retraités qui viennent compléter leur retraite ;
- Les vendangeurs sont en très large majorité des hommes, plus de la moitié ont plus de 25 ans, plus de la moitié résident hors de la région, et de plus en plus logent en camion ;
- Les saisonniers qui arrivent en fin de saison, en station : ils sont jeunes, souvent en camion, avec des chiens, ont des problèmes de logements, d'hygiène, de chauffage (*"ils sentent le pétrole car se chauffent au pétrole"*), ils sont les plus désorganisés, les plus démunis, les plus déracinés, *"avec une énorme détresse"* ;
- les marginaux, qui passent d'une saison à l'autre, avec une différence entre les vagabonds et les nomades : les vagabonds essaient de trouver ailleurs une espèce de prise en compte, un idéal de vie, ils ont fuit la ville, se mettent souvent en couple et ne sont pas du tout organisés. Ils sont souvent en situation de grande précarité, sans domicile fixe : *"ils sont là pour 2 mois, avec un sac d'affaires et c'est tout"*. Certains ne sont inscrits nulle part et n'ont pas de statut

particulier (ASSEDIC, ANPE...) ni d'adresse fixe (ils donnent souvent l'adresse de leurs parents), ils changent fréquemment de région et ont généralement entre 25 et 30 ans. Souvent ils ont une fragilité psychique qui fait qu'ils n'arrivent pas à se fixer sur un emploi, qu'ils ont besoin de bouger.

Les nomades sont ceux qui se sont installés dans ce vagabondage, ils ont fait le choix d'être sédentaires, de vivre en camion, ils sont relativement bien, plutôt organisés, ils commencent à se retrouver entre eux dans divers endroits de France, c'est une culture, un choix assumé.

#### 4.6.2 Les profils les plus à risques

D'après certains professionnels, toutes les personnes qui viennent faire les saisons sont à risque (en station). Il ne repèrent pas de profils qui seraient plus à risque que d'autres mais précisent que certains facteurs de vulnérabilité personnelle (éloignement, jeune âge, première saison...) vont amener un risque supplémentaire.

D'autres professionnels ont repéré des profils de saisonniers qui paraissent plus à risque :

- Les plus jeunes de 18-22 ans, étudiants. Le contexte festif est très fort en saison, certains dorment peu, consomment de l'alcool ou des produits illicites pour s'amuser ou pour "tenir", ont de conduites à risques (sexuelles, sportives..) : *"ils vont bien mais ils risquent d'aller mal"*. Si le jeune a une fragilité, il a beaucoup plus de risques de "basculer" une conduite addictive : *"on est plus sollicité dans les conduites addictives en tant que saisonniers qu'en tant qu'étudiant"*. Par ailleurs, les jeunes ne sont pas suffisamment informés de leurs droits en matière de santé et de travail. Il paraît donc important de cibler ces publics pour faire de la prévention et de l'information, notamment sur leurs droits.

- Les "marginiaux", ceux qui se baladent d'une saison à l'autre, en errance, en insertion, avec souvent des problèmes de logement (en camion ou sans domicile) ou des problèmes familiaux. Ces personnes vont mal et ne prennent pas soin de leur corps. Dans le secteur agricole, elles n'ont pas la capacité d'effectuer un travail physique intense, et se blessent assez rapidement. La consommation d'alcool, voire de cocaïne, est souvent présente chez ces publics.

Les professionnels précisent qu'il faudrait faire du soin avec eux (*"on n'est déjà plus dans la prévention"*) et de l'accompagnement au retour au travail.

- Les saisonniers qui doivent tenir le rythme du travail en saison, avec une pression importante (métiers de la restauration, cuisiniers) et qui sont toxicomanes ou alcooliques. Là encore, il y a des besoins en terme de soins essentiellement.

- Les personnes de 45-55 ans, saisonniers en agriculture. Ce sont des personnes plus ou moins bien insérées, qui ont peu de problèmes sociaux mais qui ont une usure physique au bout de plusieurs années de travaux saisonniers.

- Ceux qui viennent faire la saison pour faire la fête, profiter du dépaysement, et dont la motivation première n'est pas le travail. Ils ne sont pas "locaux" et n'ont généralement pas un logement décent. Ils peuvent avoir des conduites à risques importantes.

- Les saisonniers qui arrivent en fin de saison, en station : ils sont souvent jeunes, en camion, avec des chiens, ont des problèmes de logements, d'hygiène, de chauffage, sont les plus désorganisés et les plus démunis.
- Les saisonniers de 45-55 ans, en station l'hiver et non locaux. Ce sont souvent des personnes en rupture (plus de travail, plus de femmes) qui viennent faire les saisons pour changer de vie et qui semblent particulièrement concernés par le risque alcool.
- Les personnes souffrant de pathologies psychiatriques qui viennent en station faire la saison d'hiver, qui sont en rupture de soins (car difficultés d'accès au médecin dans la vallée) et pour lesquelles il y a donc un risque de rechute.
- Les femmes seules avec enfants qui viennent faire la saison et qui ont des difficultés d'organisation (pour trouver un mode de garde, s'arranger avec leur employeurs pour les horaires, payer des frais de gardes...)

## **4.7 Ressources et dispositifs pour les saisonniers**

### **4.7.1 Lieux ressources et groupes de travail**

Dans certaines communes il existe des lieux ressource pour les saisonniers et les employeurs appelés "maisons de la saisonnalité" ou "espaces saisonniers". Depuis quelques années, il y a une multiplication des espaces saisonniers dans certaines zones de montagne en Savoie. Ces lieux proposent un accueil et un accompagnement des travailleurs saisonniers dans différents domaines : emploi, logement, santé.

Une réflexion menée par des professionnels sur un territoire concerné par la saisonnalité agricole n'a pas montré de nécessité de créer de maison de la saisonnalité/espace saisonniers du fait du caractère diffus de la saisonnalité agricole (flux de saisonniers non locaux modéré, étalement des saisons...).

Par ailleurs, des groupes de travail ou collectifs de professionnels ont été constitués sur certains sites. Ils se réunissent plusieurs fois dans l'année pour travailler sur les différentes actions qui peuvent être mises en place auprès des saisonniers ou qui pourraient être améliorées (guides des saisonniers, lettres d'informations, pots d'accueil, permanences des structures de prévention à la maison de la saisonnalité/espaces saisonniers, journée de prévention santé...), pour réfléchir à la manière de toucher/sensibiliser tous les saisonniers... Différents types de structures participent à ces groupes : maisons de la saisonnalité/espaces saisonniers, diverses associations de prévention en santé, services de médecine du travail, centres médico-psychologiques, centres de planification et d'éducation familiale, inspection du travail, caisses primaires d'assurance maladie, mutuelles...

#### **4.7.2 Actions mises en place**

Sur les 5 sites étudiés, plusieurs dispositifs mis en place par les professionnels ont été recensés. Cette liste d'actions n'est pas exhaustive.

##### **Actions relatives à l'information générale des saisonniers**

###### Création et diffusion de guides, livrets pour les saisonniers

Des guides pour les saisonniers contenant des informations sur l'emploi, le logement, le transport, la législation du travail, la formation professionnelle, la protection sociale, la santé et sécurité au travail sont réalisés et diffusés par le biais des maisons de la saisonnalité ou espaces saisonniers, ANPE, employeurs, etc. Selon les sites, ils sont appelés par exemple "guide du saisonnier, bien vivre ma saison" ou "Touchouss, bien vivre ma saison".

###### Permanences des structures de prévention dans les maisons de la saisonnalité/espaces saisonniers

Plusieurs structures (associations de prévention en santé, mutuelles) effectuent des permanences d'information plus ou moins fréquentes dans les maisons de la saisonnalité/espaces saisonniers.

###### Mise en place de points infos relais avec un classeur d'informations pour les saisonniers

Sur un territoire où il n'existe pas de maison de la saisonnalité/espace saisonniers, des points infos relais ont été créés dans certaines structures comme l'ANPE, les antennes de la mission locale et la communauté de commune afin de répondre aux questions des employeurs et des saisonniers. Dans ces points infos relais, les saisonniers ont à leur disposition un classeur d'informations sur l'emploi, le logement, la législation du travail, la formation professionnelle, la protection sociale et la santé et sécurité au travail.

###### Formation de personnes "relais" en contact avec les saisonniers

Depuis plusieurs années, deux jours de formation sont proposés à des personnes qui sont en contact avec les saisonniers du fait de leur métier, par exemple la gardienne du foyer logement pour saisonnier. Le but : qu'ils soient en capacité de transmettre des informations aux saisonniers lorsqu'ils en ont besoin, sachent où les orienter selon leurs demandes, qu'ils soient en quelque sorte une personne "relais". Ce dispositif fonctionne plutôt bien.

##### **Actions relatives à la santé**

###### Prévention lors des pots d'accueil des saisonniers

En début de saison, les maisons de la saisonnalité ou espaces saisonniers organisent généralement des pots d'accueil pour les saisonniers. Certaines structures (médecine du travail, associations prévention en santé,...) en profitent pour y assister et faire passer quelques messages de prévention en santé. Ce sont essentiellement des saisonniers "extérieurs" qui viennent y participer, les locaux ne se sentant pas concernés par ces pots d'accueil.

Dans certaines stations, l'hiver, des structures font des actions de communication et de prévention en santé lors de certains moments festifs ou temps d'accueil des saisonniers dans des établissements de nuit (bars, boîtes de nuit).

### Journées de dépistage itinérant (VIH, VHC, VHB, certaines IST, risque solaire) et journées "santé"

L'hiver uniquement, des organismes de prévention (CIDAG, CIDDIST centre de dépistage et diagnostique des infections sexuellement transmissibles) vont dans les stations de montagne proposer des dépistages anonymes et gratuits pour le VIH, les hépatites B et C et certaines infections sexuellement transmissibles comme la syphilis. Ces actions ont lieu sur 2 jours, un pour le prélèvement et un autre pour le rendu des résultats. Le fait que les structures de prévention se déplacent en station, à la rencontre des saisonniers, permet de pallier les difficultés de transport et de disponibilité que rencontrent les saisonniers pour accéder à ces services.

Les saisonniers les plus présents à ces journées sont les "non locaux" qui viennent faire la saison, les "nomades" qui profitent de l'instant pour faire leur dépistage. Cette offre est bien accueillie et repérée, certains saisonniers venant chaque année faire leur dépistage : *"ils sont très reconnaissants pour ce qu'on fait, certains viennent par fidélité, chaque année, même s'ils n'en ont pas "besoin". Souvent on est les seuls interlocuteurs médicaux et paramédicaux qu'ils voient dans la station alors ils en profitent pour demander d'autres choses"*.

Les professionnels constatent que le dispositif fonctionne bien et permet de toucher différents publics lorsque l'offre est large et propose plusieurs portes d'entrée. Par exemple, lors des journées de dépistage des risques liées à l'exposition solaire, les saisonniers qui sont venus (saisonniers des pistes et moniteurs de ski) en ont profité pour faire le dépistage du VIH et de l'hépatite qui était proposé également, alors que ces personnes ne venaient pas habituellement à ce dépistage : *"l'avantage c'est qu'on a vu des gens qu'on ne voyait jamais, ils disaient "ah ben tiens, je vais en profiter"*.

Un projet de proposer également la mise à jour du calendrier vaccinal est à l'étude en Savoie, ce qui implique de disposer d'espaces adaptés (lieux de confidentialité, aseptie...) pour réaliser ces journées.

Dans certaines stations (plutôt en Savoie) ces journées ne proposent que du dépistage tandis que dans d'autres (en Haute-Savoie) elles sont incluses dans des "journées santé" qui rassemblent plusieurs acteurs de prévention abordant différents sujets de santé (tabac, alcool, toxicomanies, sommeil, alimentation, ...). Pour cela il est nécessaire de disposer de locaux suffisamment grands et adaptés. Les journées sont ouvertes à tout public (parfois même des touristes viennent) néanmoins les saisonniers locaux se sentent peu concernés. Les saisonniers viennent généralement dans le but de faire un dépistage, certains en profitent pour faire un tour auprès des structures présentes tandis que d'autres s'y intéressent très peu. Les professionnels peuvent facilement orienter certains saisonniers sur leurs collègues présents selon les besoins repérés. Ces journées permettent notamment de faire de l'information et d'alerter les saisonniers sur leurs conduites lorsqu'il y a risque : *"il y a une réelle désinformation, on leur dit que leur conduite est à risque et qu'il faudrait faire attention"* (CPEF).

### Prévention santé lors des forums emploi / forums pour les saisonniers

Des structures de prévention sont présentes sur certains salons de l'emploi pour sensibiliser les saisonniers à certaines problématiques de santé, en particulier les consommations de produits psycho-actifs (tabac, alcool, cannabis) mais aussi le sommeil, l'alimentation et la sexualité.



### Distribution de préservatifs

Des préservatifs sont distribués gratuitement à la maison de la saisonnalité, dans les espaces saisonniers, dans les campings, les commerces ou les cabinets médicaux, par les structures de prévention en santé, en particulier dans le secteur touristique.

### Information des personnels d'entreprise sur les toxiques illicites ou l'alcool

Suite à un accord d'entreprise, une structure de prévention intervient régulièrement dans le cadre de la formation professionnelle des salariés (des remontées mécaniques surtout) sur les toxiques illicites ou l'alcool.

### Réalisation d'une exposition de photos

Dans une station de sport d'hiver, une exposition de photos a été créée par et pour des saisonniers afin qu'ils puissent exprimer leur perception de leur santé en station, via la photo. L'idée était de les impliquer dans la réalisation de cette exposition et qu'ils soient ensuite relais auprès de leurs pairs pour toucher le plus de saisonniers possible. Des touristes ont également pu voir cette exposition qui pourra être ensuite déplacée dans d'autres stations du département.

### Mise en place d'un programme d'échange de seringues

En Haute-Savoie, un programme d'échange de seringues a été mis en place avec les pharmacies de certaines stations. Les médecins généralistes ne se sont pas mobilisés pour participer à ce dispositif.

## **Actions relatives au logement des saisonniers**

### Création de logements pour saisonniers

Pour faire face à la pénurie de logements pour les saisonniers, des logements ont été créés pour les saisonniers avec le soutien des municipalités et la participation des employeurs. Les modalités de location sont variables (durée minimum de location, location auprès de l'employeur ou du CCAS, possibilité d'APL ou non, etc.).

### Mise à disposition d'un accueil d'urgence pour loger les saisonniers l'été

Afin de pérenniser son activité et répondre aux besoins de logement des travailleurs saisonniers agricoles, un accueil d'urgence (ouvert que l'hiver habituellement) a ouvert durant l'été dans la Vallée de la Drôme pour accueillir des saisonniers. Toutes les places disponibles ont été occupées.

### Mise à disposition des campings municipaux

A l'occasion des vendanges dans la Drôme et à la demande des employeurs, les campings municipaux étaient à disposition des saisonniers gratuitement ou à des tarifs très intéressants (ce qui est relativement facilement réalisable à cette période – septembre - vu le faible taux de remplissage des campings).

## **Actions relatives au travail des saisonniers**

### Création et diffusion de guides, livrets pour les saisonniers

Plusieurs documents sont diffusés auprès des saisonniers pour les informer sur la législation du travail et la sécurité au travail :

- Guide "bienvenue en agriculture" à destination des salariés saisonniers en agriculture (en version française, arabe, polonaise) diffusé dans les ANPE, missions locales et chez les employeurs pour faire connaître le travail agricole, informer sur le droit du travail et la sécurité au travail (Drôme).
- Guide "Contacts" qui recense les coordonnées des structures départementales gérant l'emploi saisonnier (Drôme)
- Plaquette d'information dans les départements de l'Isère, la Savoie et la Haute-Savoie pour répondre aux questions des saisonniers en matière de droit du travail. Elle est diffusée par les ANPE, missions locales, Assedic et espaces saisonniers.

### Charte de l'emploi saisonnier

La réalisation d'une charte pour les employeurs est en projet en Ardèche. Elle serait basée sur un label "emploi qualité" avec une approche globale de l'emploi. Elle aurait pour but de valoriser les employeurs et les conditions de travail intéressantes du territoire pour le rendre plus attractif pour les saisonniers et qu'ils puissent mieux l'identifier. Elle préciserait le respect du code du travail, des convention collectives et quelques rappels de bonne conduite : *"on veut mettre en valeur ces choses positives qui existent ici, les employeurs sérieux, en espérant tirer tout le monde vers le haut. C'est pour se faire connaître et se valoriser. On a des employeurs qui font des efforts sur le logement, qui font attention à la santé de leurs saisonniers, c'est important"*.

En Haute-Savoie, une charte sur les conditions de travail et de logement des saisonniers a été élaborée. Elle reprend les conditions légales de base, mais elle n'a été signée que par les syndicats de salariés et l'Etat, les syndicats d'employeurs (notamment de l'hôtellerie) ayant refusé de la signer.

## **Actions auprès des employeurs**

Des actions de sensibilisation sont menées auprès des employeurs agricoles et viticoles :

- En début de saison, des réunions d'information et de sensibilisation sur les risques professionnels sont organisées avec les employeurs du secteur de l'agriculture et de la viticulture.
- De plus, un livret sur la prévention des risques au travail, est envoyé aux employeurs qui le demandent.
- Pour le secteur viticole du beaujolais, des campagnes d'information sur les risques au travail sont relayées par la presse spécialisée.
- Des formations sont proposées aux chefs cavistes sur l'accueil des saisonniers afin qu'ils puissent les informer sur les risques professionnels.
- Un bulletin d'information "accueillir et héberger des saisonniers agricoles" est paru à destination des employeurs.

### 4.7.3 Difficultés observées lors d'actions de prévention

#### Difficultés pour capter les saisonniers, en particulier les locaux

La saison n'est pas le moment idéal pour que les saisonniers entendent les messages de prévention et prennent soin de leur santé : *"ce qui compte pour les saisonniers pendant la saison, c'est leur travail et la fête, mais pas la santé, la paperasse et ils ne veulent pas entendre le discours des parents!"*. D'autant que les saisonniers ne se sentent pas en danger ni particulièrement concernés par des problèmes de santé : *"eux se disent qu'ils vont très bien"*.

Les professionnels ont du mal à les faire venir lors des journées d'information ou de prévention : *"C'est difficile de motiver les saisonniers à venir aux pots ou aux permanences, ils ont autres choses à faire"*.

Par ailleurs, lorsque les structures font des actions dans des lieux où les saisonniers sont présents, par exemple lors des forums "emploi" pour les saisonniers, il est très difficile de capter leur attention. Généralement, la santé n'est pas un thème prioritaire pour les saisonniers qui viennent avant tout au salon pour trouver un emploi : *"chaque fois qu'il y a le mot santé dans un document de communication ou une action, ils fuient"*.

Les médecins du travail notent également des difficultés pour faire passer des messages de prévention à l'occasion de la visite médicale d'embauche, en individuel, (*"c'est pas le moment"*).

Les saisonniers locaux ne se sentent particulièrement pas concernés par les actions de prévention réalisées. Selon eux, ces actions s'adressent aux "extérieurs" qui viennent faire la saison et non à eux qui ne se considèrent pas particulièrement comme des saisonniers.

#### Difficultés pour mobiliser les municipalités et les employeurs

Lors de la mise en place de dispositifs de prévention dans les stations de sports d'hiver, certaines structures de prévention ont rencontré des difficultés pour "entrer" dans certaines stations et parler de santé, en particulier lorsqu'elles sont étiquetées VIH/sida/hépatites ou toxicomanie. Les habitants des stations (élus, employeurs...) ne se sentaient pas concernés par les problématiques de santé abordées : *"c'était difficile de leur expliquer que les problématiques de drogues ne s'arrêtaient pas à 1000 mètres d'altitude" ; "il faut trouver la bonne porte d'entrée"*.

Certains professionnels ont également des difficultés pour mobiliser les communes pour communiquer davantage auprès des saisonniers, avoir des temps d'affichage dans la station/ville ou à l'office du tourisme pour annoncer les actions mises en place pour les saisonniers.

Les professionnels mentionnent également des difficultés pour mobiliser les employeurs afin qu'ils soient des relais d'information auprès de leurs employés saisonniers : diffusion de guides, de documents de prévention ou annonce des journées d'actions...

#### 4.7.4 Idées pour faire face aux difficultés

##### **Pour toucher tous les saisonniers**

###### Adapter les lieux et les horaires des pots d'accueil

Les professionnels suggèrent d'organiser le pot d'accueil des saisonniers pendant toute une journée, plutôt qu'une demi-journée, pour être accessible à tous les saisonniers.

Ils proposent également de faire le pot d'accueil dans les lieux fréquentés par les saisonniers (bars) à des horaires qui correspondent à la venue des saisonniers.

###### Communication par les employeurs

La diffusion d'informations et de guides pourrait se faire par le biais des employeurs.

Certains employeurs mettent des flyers annonçant les journées santé avec les fiches de paie. L'idéal serait que les employeurs accordent du temps à leurs employés pour pouvoir se rendre aux permanences ou journées d'action à destination des saisonniers.

###### Communication par affichage

Les professionnels aimeraient avoir davantage de moyens d'affichage dans les communes pour annoncer les actions à destination des saisonniers.

###### Communication par les pairs

Les professionnels proposent de passer par les saisonniers eux-mêmes pour toucher leurs pairs (exemple de l'exposition photos).

###### Donner un côté plus "festif" aux actions de prévention en santé

Pour attirer les saisonniers et faire passer des messages de prévention en santé, les professionnels constatent qu'il est plus efficace de ne pas passer par une porte d'entrée santé mais plutôt par quelque chose de léger, voire festif : *"ce qui marche bien, c'est là où il n'y a pas d'étiquette santé. On file un T-shirt avec plein d'autres choses derrière, ils sont vus le T-shirt et les produits bio de monsieur truc et le reste est passé aussi"*. Afin de mobiliser davantage les saisonniers lors des journées santé réalisées dans les stations l'hiver, il pourrait être envisagé d'intégrer à ces journées un côté festif et ludique : *"une journée axée santé mais avec cette porte ouverte "venez vous amusez et nous en même temps on vous parlera de santé"*.

###### Prendre en compte les représentations pour adapter les messages de prévention

Il est important de prendre garde aux représentations qui existent concernant les saisonniers et de bien adapter la communication pour toucher les publics visés. Par exemple, des visuels ont été réalisés pour la prévention des prises de risques auprès des saisonniers. Ils représentaient une personne un verre à la main en train de danser en boîte de nuit. Les professionnels pensaient avoir trouver un moyen de les toucher : *"les élus étaient tout contents de l'affiche, ils disaient ben oui c'est bien ça les saisonniers"*. Mais les tests des visuels auprès de saisonniers ont montré qu'ils ne se "retrouvaient" pas dans ce personnage, car pour eux, même s'ils font la fête en station, la plus grosse partie de leur quotidien c'est tout de même leur travail. La communication a donc été orientée sur quelque chose de plus travailleur et moins festif.

De même, pour les saisonniers locaux qui ne se sentent pas "saisonniers" et donc pas concernés par les actions de prévention menées auprès des saisonniers. Il pourrait être utile de travailler sur leurs représentations afin de parvenir à les toucher.

## **Pour mobiliser les employeurs et les municipalités**

Le soutien des municipalités est essentiel pour la réussite des actions. La mobilisation des municipalités mais aussi des employeurs peut se faire en expliquant que l'amélioration des conditions de vie, de santé et de travail des saisonniers profite aux saisonniers eux-mêmes mais aussi aux employeurs, à la commune et aux clients.

En effet, des logements inaccessibles, insuffisants ou inadaptés, ainsi que des conditions de travail difficiles et des faibles rémunérations ne favorisent pas l'attractivité des villes/stations pour les saisonniers, notamment les saisonniers qualifiés. Des employeurs en hôtellerie restauration d'une station ont ainsi eu de plus en plus de difficultés à embaucher des saisonniers qualifiés ce qui a eu pour effet de créer des tensions dans les entreprises, diminuer la qualité du service et augmenter l'insatisfaction des clients. D'autre part, le manque de logement a favorisé la venue de saisonniers en camions, ce qui n'est pas toujours du goût des municipalités et des employeurs en terme d'image et d'ambiance.

La bonne santé des saisonniers est également un enjeu qui concerne les employeurs puisque, en cas de difficultés des saisonniers, ce sont les entreprises qui en subiront directement les conséquences (arrêts de travail, mauvaise qualité du travail...). Les employeurs ont donc intérêt à ce que les saisonniers prennent soin de leur santé : *"si le saisonnier est en bonne santé physique et mentale, il sera bien avec le patron, les collègues, les clients, fera bien son travail et du coup c'est tout bénéf pour tout le monde"*.

D'autre part, les conduites à risques observées en station chez les travailleurs saisonniers ne sont pas particulièrement liées au fait qu'ils soient saisonniers mais plutôt au contexte festif de la saison : *"ils font la fête, ils prennent des risques, ils seraient en CDI ou touristes, ce serait pareil"*. Ainsi, les professionnels peuvent également mettre en avant le fait qu'en organisant des actions de prévention auprès des travailleurs saisonniers, ils peuvent à la fois toucher les travailleurs saisonniers mais aussi les autres personnes de la station qui sont elles aussi susceptibles d'avoir des conduites à risques dans le contexte festif de la saison : *"protéger et s'occuper des travailleurs saisonniers c'est aussi s'occuper de la population locale. Le risque ne concerne pas que les travailleurs saisonniers et le risque ne vient pas que par les travailleurs saisonniers. C'est la rencontre de toutes ces populations dans un contexte festif qui fait que le risque est plus là"* ; *"les municipalités s'organisent pour créer des stations festives, mais il faut aussi pouvoir accompagner les risques liés à ce temps festif"*.

Pour cela, il paraît nécessaire de travailler sur les représentations sociales et idées reçues fortes en matière d'alcool, drogue, sexualité (*"la drogue elle ne monte pas en station"*), ce qui s'avère très difficile en station.

### **4.7.5 Actions qui pourraient être réalisées**

#### Ouvrir les espaces saisonniers toute l'année

En station, les espaces saisonniers ne sont généralement ouverts que l'hiver, mais il paraît important pour les professionnels d'avoir une personne disponible toute l'année pour faire de la prévention et de l'information, notamment auprès des locaux, sur les dispositifs qui existent, l'emploi, la formation, la professionnalisation.

#### Élargir le panel d'intervenants auprès des saisonniers

Les structures qui font des actions d'informations ou de prévention auprès des saisonniers ne peuvent pas toujours répondre aux besoins des saisonniers qui dépassent parfois leur domaine de compétence. Il pourrait être intéressant selon eux d'élargir ces interventions à d'autres professionnels/structures qui pourraient répondre précisément à ces besoins (ou disposer d'un numéro de téléphone direct de ces structures qui pourrait être transmis au saisonnier).

#### Permanence médicale d'accueil pour les saisonniers

Une journée de prévention permet aux saisonniers d'avoir un contact ponctuellement avec des professionnels de santé, mais le reste de la saison ils n'ont pas toujours la possibilité d'accéder à des médecins, d'avoir des réponses à leurs questions. L'idée d'une permanence médicale pour accueillir les saisonniers est en projet sur une station de Haute-Savoie. Les saisonniers qui ont des besoins en matière de santé pourront s'y adresser et être orientés ensuite sur un professionnel ou une structure qui pourra répondre à leur demande.

#### Atelier anti-stress

Face au stress engendré par le rythme de la saison et les conditions de travail, un atelier anti-stress animé par une infirmière a été mis en place sur un territoire de montagne et a rencontré un grand succès.

#### Médiateurs sociaux du travail

Des médiateurs sociaux du travail ont été mis en place dans une station de Tarentaise, il s'agit d'un salarié et d'un patron qui reçoivent les saisonniers et les employeurs pour répondre à leurs questions, avec une possibilité de médiation entre employeur et employé. Les médiateurs ne sont pas des professionnels du droit du travail, ce sont des personnes qui vivent dans la station et connaissent parfaitement le contexte et la réalité du travail en saison. Ce système a pour but de régler les conflits en proximité, rapidement, avant qu'ils ne s'aggravent. Jusqu'à présent, ce sont surtout les saisonniers qui ont eu recours à ce service, mais les employeurs ont plutôt bien accepté le système qui a un effet préventif intéressant.

#### Davantage de contrôles de l'inspection du travail

Pour lutter contre les conditions de travail inacceptables et le travail illégal, il paraît important aux professionnels que davantage de contrôles de l'inspection du travail soient mis en place, en veillant à ce que les employeurs ne puissent pas tricher : *"quand il y a une inspection, les patrons sont prévenus et les saisonniers se sauvent"* ; *"le problème vient des employeurs, ils sont tous couverts par les élus du coin, tout le monde le sait. Il faut des larbins pour les servir donc on prend les saisonniers!"*

#### Donner des informations pratiques sur la saison et la station

Les professionnels ont émis l'idée de diffuser aux saisonniers qui viennent en station un document qui présente des informations pratiques à savoir sur la saison et la station, comme le coût des parkings, la possibilité et le coût des logements saisonniers, les tarifs des transports en commun, ... *"c'est dur d'apprendre qu'il y a le parking à payer pour la saison en arrivant dans la station le 15 décembre, ça personne ne leur a dit!"*. Cela ferait jouer la concurrence entre les stations, et pourrait inciter les autres stations à mettre en place des tarifs préférentiels ou des facilités pour les saisonniers, ce qui les rendrait attractives. Ces informations pourraient être diffusées aux saisonniers lors de l'envoi du contrat de travail par l'employeur ou bien par le biais d'un accueil informatif qui serait présent dans les forums "emploi" qui ont lieu avant la saison.

### Echanges entre professionnels

Les professionnels sont demandeurs de témoignages d'actions menées auprès des saisonniers sur d'autres stations/villes. Il leur paraît intéressant d'avoir des temps et des lieux où ils peuvent échanger leurs points de vue et leurs expériences, voir ce qui est réalisé ailleurs et ce qui peut se faire sur leur site. Ces temps de rencontres peuvent avoir lieu à l'occasion des journées d'actions auprès des saisonniers (qui rassemblent plusieurs professionnels) ou à un niveau départemental par le biais de coordinations départementales.

## 5 Discussion et préconisations

Cette étude qualitative concernant les conditions de vie, de travail et la santé des saisonniers a été réalisée à la demande du Conseil Régional Rhône-Alpes. Elle a été réalisée de juillet à octobre 2007 dans 5 sites représentant la diversité de la région. En tout, 48 saisonniers, 21 employeurs et 60 professionnels (santé, social, emploi) ont été rencontrés en entretien.

Cette étude est une première à plusieurs titres :

- Elle concerne à la fois l'emploi saisonnier touristique et agricole, ce dernier n'ayant pas encore fait l'objet d'étude. Rhône-Alpes est la seconde région touristique française, avec une estimation de 85 000 emplois saisonniers, soit 35 000 équivalents-temps plein. Elle est aussi la 4<sup>ème</sup> région pour l'emploi saisonnier agricole, avec 100 000 emplois, soit 9 250 unités de travail annuelles.
- Elle permet une analyse régionale, puisque 5 sites de 5 départements ont fait l'objet d'une enquête par entretiens : une station intégrée de Savoie, une station-village de Haute-Savoie, la vallée de l'Ardèche, la vallée de la Drôme, le Beaujolais. Les études régionales existantes se sont concentrées sur une ou deux stations de montagne en hiver, et une étude a concerné la saison d'été, en vallée de l'Ardèche.
- Elle concerne la saison d'été, puisqu'elle s'est déroulée durant la saison d'été 2007, mais dans les sites de montagne la saison d'hiver a également été évoquée.
- Elle a associé des entretiens avec les travailleurs saisonniers, les employeurs et les professionnels (santé, social, emploi), ce qui permet de diversifier et de croiser les points de vue. Les entretiens avec les professionnels permettent notamment d'approcher les dispositifs et actions mis en œuvre pour améliorer les conditions de vie, de travail et la santé des saisonniers.

L'objectif de cette étude est d'établir un état des lieux des conditions de vie, de travail et de la santé des saisonniers du tourisme et agricoles de Rhône-Alpes, ainsi que d'identifier les dispositifs existants. Cet état des lieux comporte une typologie des travailleurs saisonniers les plus exposés aux risques sociaux et de santé, et il débouche sur des recommandations concrètes, notamment pour alimenter le Plan régional de la saisonnalité.

L'état des lieux établi à l'issue de cette première phase est incomplet, puisqu'il ne porte que sur 5 sites. Il s'agit d'une première approche, qui sera complétée dans un second volet, prévue sur un nombre plus important de sites. Néanmoins, cette étude qualitative permet d'élaborer une typologie des travailleurs saisonniers de façon à repérer les vulnérabilités et potentialités des différents groupes de saisonniers. En effet, la diversité des saisonniers et la difficulté à les rejoindre sont deux caractéristiques majeures de ce public. Elle permet également de donner quelques orientations pour le travail en faveur de ce public.



## 5.1 Les paradoxes de la saison

Cette étude qualitative met en lumière les paradoxes qui caractérisent le travail saisonnier : l'insertion et la rupture ; le corps comme outil de travail et le déni de la santé ; l'incertitude, l'urgence, l'invisibilité, alors que la saison permet la pérennité de la vie des territoires ; l'intrication entre travail, conditions de vie et santé ; la fête et l'isolement.

### **L'insertion et la rupture**

Le travail saisonnier est d'abord une **opportunité d'insertion**, il donne au travailleur un statut, un emploi, un revenu. Ce peut être une première expérience professionnelle (entrée dans le monde du travail, professionnalisation), une façon de rebondir après une rupture (familiale, conjugale, professionnelle), mais aussi une solution durable pour rester enraciné sur un territoire (celui de la saison ou un autre où on retourne après la saison) ou pour suivre un choix de vie (liberté par rapport à un employeur, temps libre en dehors de la saison, voyages, voir d'autres horizons...).

Pour les employeurs également, la saison est une opportunité pour permettre à leurs entreprises de vivre toute une année durant. Et ainsi la saison permet d'assurer la pérennité de la vie économique et sociale sur un territoire.

Mais de par sa caractéristique saisonnière, ce travail est également marqué par la **rupture**.

Rupture de rythme entre la saison, où le travail est intensif et concentré, et l'avant /après-saison, avec la récupération, voire le sentiment de vide, mais où les relations sociales peuvent être renouées. A l'intérieur de la saison elle-même, il y a des périodes de creux et des périodes de pointe, variables selon le lieu, le secteur d'activité et les événements locaux.

Exclusion, parfois après quelques jours de travail seulement, de ceux qui n'arrivent pas à « tenir le choc » du rythme, de la pénibilité de la saison, soit qu'ils ignorent le monde du travail (jeunes sortis de l'école), soit qu'ils aient été éloignés de l'emploi, soit qu'ils arrivent à un âge où ils n'ont plus suffisamment d'énergie pour s'y adapter. La charge de travail peut également réactiver des fragilités physiques et psychiques anciennes qui amènent à des décompensations.

Marginalité de ce mode de travail par rapport au droit commun et à la « norme » sociale qui veulent que la situation de référence soit une vie sédentaire avec un travail à l'année avec le même employeur. Alors que la saison est marquée par les aléas, qu'ils soient climatiques (soleil, pluie, neige, maturation des plantes) ou humains (demande des clients, relations dans l'entreprise). De ce fait, employé et employeur se trouvent en situation extraordinaire par rapport à la loi et souvent obligés de composer entre leurs besoins ou attentes et le cadre légal ou social.

### **Le corps outil de travail et la santé mise à distance**

Dans cette situation où le travail occupe la plus grande partie de la journée, **le corps devient le premier outil de travail**. Il doit impérativement répondre à la charge physique de l'emploi : certains postes sont pénibles par les postures et charges à porter (récolte et manutention de fruits et légumes, entretien des remontées mécaniques et chantiers du

bâtiment en station en été, manutention des canoës-kayaks...), mais beaucoup le sont car il faut être debout pendant tout le service (hôtellerie et restauration).

Il faut également répondre à la charge mentale du travail, qui n'est pas une composante anodine : il faut faire face aux pointes d'activité, aux demandes des clients, à celles de l'employeur, qui tend à répercuter sur les saisonniers les contraintes des aléas de la saison et de la rigueur de la loi.

Les professionnels de santé décrivent d'ailleurs les conséquences de cette charge physique et mentale : troubles musculo-squelettiques, accidents du travail, syndrome d'épuisement, recours aux produits psycho-actifs...

Paradoxalement, cette exigence, voire dépendance par rapport au corps ne s'accompagne pas d'une attente particulière en matière de santé. Au contraire, la santé est un thème difficile à aborder, et qui demande des relances, alors que les saisonniers s'expriment facilement sur leurs problèmes de logement, par exemple. Ce n'est pas qu'une question d'argent ou de temps disponible pour s'occuper de soi et aller consulter, même s'il y a effectivement des barrières à l'accès aux services de santé. Tout se passe comme si **la santé était mise à distance** et la question des soins mise entre parenthèses durant la saison, comme si les travailleurs saisonniers ne pouvaient pas s'autoriser le droit d'être malades, sauf en dernier recours. Les professionnels de santé confirment que les saisonniers ne viennent consulter que quand ils n'y arrivent vraiment plus.

Tant les employeurs que les saisonniers **minimisent les risques** pour la santé. La pénibilité du travail est naturalisée (« *c'est la saison qui est comme ça* »), voire renversée par certains qui expliquent que ce sont eux qui sont mal adaptés au travail et non celui-ci qui est pénible.

### **La précarité du saisonnier et la pérennité du territoire**

Du fait de la primauté du travail sur les autres aspects de la vie, des aléas et du risque de rupture inhérents à la saison, les travailleurs saisonniers sont face à un **cumul d'incertitudes**, constitutives d'une situation précaire. Incertitudes sur la durée du contrat (début variable, fin non déterminée, enchaînement de plusieurs contrats selon les récoltes en agriculture...), sur la rémunération (prise en compte des heures supplémentaires, partie non déclarée...), sur le temps de travail journalier et les jours de repos, sur l'éventuelle prime de fin de saison (la toucher ou pas, son montant), sur l'indemnisation du chômage entre les saisons, et bien entendu sur les saisons à venir. Incertitudes sur le logement (son existence, son confort, son bail, son coût) pour les non-locaux, sur les transports, le parking (voiture ou camion pour ceux qui y logent). Incertitude sur les relations avec l'employeur, avec les collègues saisonniers ou non.

**L'urgence** va avec l'incertitude. Parce qu'on ne sait pas si demain les conditions météorologiques seront favorables, parce que les fruits mûrs n'attendent pas, parce qu'il faut servir les clients qui sont là, et tout simplement parce que la saison est courte, il y a souvent une notion d'urgence dans la réalisation des tâches, de pression à la productivité. Tout doit être résolu immédiatement, et par conséquent le saisonnier lui-même vit dans le présent et a du mal à se projeter vers l'avenir. Cela est vrai aussi bien pour la santé, la prévention, que pour la carrière, la formation.

**L'invisibilité** des saisonniers a déjà été mise en évidence dans d'autres travaux, où ils ont pu être comparés à des « soutiers » ou des « OS » (ouvriers spécialisés). Ils sont omniprésents dans les services aux touristes (dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs, l'animation, le

commerce) mais ils travaillent dans l'envers du décor, ils se fondent dans le décor. Dans le domaine agricole, leur dispersion sur les exploitations les rend encore plus invisibles. Ils ne deviennent visibles que lorsque leur regroupement est gênant, lorsqu'ils se retrouvent dans les lieux publics ou lorsque leurs camions « polluent » visuellement le site.

Le paradoxe est qu'en assumant leur travail dans l'urgence et la précarité, ils sont une des conditions de la **pérennité** de la vie économique locale et qu'ils permettent à des territoires ruraux de vivre tout au long de l'année. Le lien entre les deux n'est pas facile à faire en raison de leur invisibilité.

La primauté du travail est telle que faire une « bonne saison » dépend essentiellement du type de **relations entre l'employeur et le saisonnier**. Or, on l'a vu, tous deux sont en situation d'incertitude face à une personne sur qui ils vont devoir compter pendant toute la saison. Ils vont donc élaborer des **stratégies pour réduire ces incertitudes**.

Les saisonniers font marcher le bouche à oreille entre eux, ou le test de futurs employeurs potentiels par quelques jours de travail. Une fois le recrutement effectué, ils peuvent démissionner très vite s'ils pensent qu'ils ne s'entendront pas avec leur employeur

De même, les employeurs favorisent systématiquement le recrutement par connaissance, et ont tendance à sélectionner les candidats selon leurs critères pour maximiser les chances de recruter de « bons » saisonniers. Ils peuvent être ensuite amenés à mettre en place des systèmes de contrôle. Par exemple, le logement mis à disposition des saisonniers peut être un moyen « *d'avoir un œil sur eux* », ou d'accorder des avantages à ceux qu'ils veulent fidéliser.

### **L'intrication du travail et des conditions de vie et de santé**

Une autre caractéristique du travail saisonnier est **l'intrication entre le travail, les conditions de vie et la santé**, qui rend impossible le découpage habituel entre ces trois éléments. Le travail et le fait d'en tirer des revenus sont bien sûr des moteurs importants du travail saisonnier. Mais il y a aussi le fait de travailler dans un site particulier, d'être à la montagne ou au grand air, d'être dans une ambiance festive (surtout pour les emplois touristiques et les vendanges). Le travail fait donc partie des conditions de vie.

Pour les saisonniers venant de loin, le travail permet le logement. S'il y a rupture du contrat de travail, ou simplement arrêt maladie, il y a risque de perdre très vite son logement, surtout s'il est fourni par l'employeur.

Beaucoup de saisonniers étant payés au SMIC, le logement est difficile dans les zones touristiques. Il est fréquent qu'ils vivent à plusieurs dans un studio, tant pour des raisons économiques que pour éviter l'isolement. Mais chacun a ses horaires et son rythme, si bien qu'il est difficile de se reposer et qu'il est tentant de sortir. De ce fait, la fatigue s'accumule. Faute de récupération, la consommation de produits psycho-actifs peut apparaître comme une solution pour « *tenir* » jusqu'à la fin de la saison.

Une autre solution pour limiter le prix des loyers, consiste à se loger à distance des zones les plus touristiques. Mais cela se paye par des frais, du temps de transport qui sont là encore du temps de repos en moins, et des prises de risque. Il en va de même pour les saisonniers locaux qui ne peuvent pas loger directement sur le site.

## La fête et l'isolement

**La fête** est partie intégrante de la saison dans les zones de tourisme. Elle constitue une des motivations des saisonniers, notamment les plus jeunes, qui vont faire la saison en pensant pouvoir travailler (donc gagner de l'argent) tout en faisant la fête. Ils verront vite que faire les deux est épuisant. De plus, si « l'ambiance » festive des lieux touristiques est propice aux contacts, ceux-ci restent très superficiels et ne comblent pas vraiment le **sentiment d'isolement** de ceux qui n'ont pas de réseau social sur place. La fête et le sentiment d'isolement conjugués sont une nouvelle raison de consommer des produits psycho-actifs, qui s'ajoute aux motifs professionnels (tenir le rythme, décompresser, surmonter la fatigue...). D'autant que les produits psycho-actifs illicites sont facilement disponibles dans les lieux touristiques.

Dans les emplois agricoles, l'isolement est souvent fortement ressenti car les saisonniers sont disséminés dans les exploitations et ont peu de contacts extérieurs. La fête est moins présente, sauf pour les vendanges où l'aspect culturel du vin est très fort. Elle est liée à la constitution de groupes de saisonniers qui voient dans la fête un moyen de socialisation entre eux.

### 5.2 Des différences marquées entre territoires

Les cinq sites explorés présentent des différences marquées. Les premières tiennent bien sûr au type de territoire (montagne, plaine) et d'activité (tourisme, agriculture). Mais il y a également d'autres différences.

L'été en Ardèche et en Drôme, la saison touristique va de juin à septembre. Alors qu'en montagne en Savoie et Haute-Savoie, la saison d'été est plus courte, et dure à peine 2 mois, en juillet-août. En montagne, la saison d'hiver dure de décembre à avril, la date de fin étant liée à l'enneigement.

La saison d'été en montagne apparaît aussi plus tranquille que celle d'hiver. Dans les deux stations étudiées, tous s'accordent pour dire que la station tourne au ralenti en été, même dans la station-village qui n'est pourtant pas orientée vers la « monoculture » de la neige. En outre, de nombreux lycéens ou étudiants travaillent ponctuellement comme saisonniers en été, au moment de leurs vacances. Les jeunes issus de la station ou de la vallée sont donc plus nombreux durant l'été, au détriment des saisonniers venant de plus loin. La brièveté de la saison d'été les incite également à aller vers les zones touristiques de plaine ou les côtes, ou vers la saison agricole. Il y a donc un fort contraste entre les deux saisons.

La saison d'hiver est également considérée par tous comme plus difficile du fait de la consommation de masse qui l'explique. Les skieurs viennent pour une période courte, une semaine en général, pour un coût élevé en hébergement, nourriture, déplacement, remontées mécaniques, cours et autres loisirs. Ils en veulent donc pour leur argent et sont très exigeants sur les services qui leur sont proposés.

En agriculture, la saison recouvre plusieurs récoltes ou travaux agricoles (principalement en maraîchage, arboriculture et viticulture). Elle va de février (la taille de la vigne) à novembre (la récolte des châtaignes). Néanmoins, tous les territoires n'associent pas toutes les récoltes possibles et la plupart des saisonniers enchainent plusieurs contrats.

## **Des villes saisonnières en milieu rural**

Les zones les plus touristiques de plaine et les stations de montagne sont en saison des villes temporaires dépassant les 10 à 20 000 habitants. Mais ce sont à la base des zones rurales, avec tout au plus quelques milliers d'habitants à l'année, avec une organisation et les services d'un territoire rural. L'adaptation de ces territoires à ces flux démographiques (urbanisme, commerces, transport, services sociaux, éducation...) est donc un enjeu pour les acteurs institutionnels et économiques. Leur façon d'y réagir peuvent être très différentes, comme on le verra dans les actions mises en place pour améliorer la situation des saisonniers.

Néanmoins, d'autres zones où le tourisme est moins concentré, comme en vallée de la Drôme, ne connaissent pas de mouvements démographiques d'une telle ampleur.

La saisonnalité en agriculture reste diffuse, du fait même de la dispersion des exploitations, à l'exception des vendanges qui regroupent de nombreuses personnes sur les communes viticoles mais pour une période courte.

Ainsi, pour chaque territoire, même si de grandes zones touristiques peuvent être définies au niveau régional, la saisonnalité se décline selon **de nombreux micro-territoires**, l'échelle pertinente étant celle de la commune dans les zones de montagne. Les professionnels rencontrés témoignent que deux stations voisines peuvent être très différentes, dans leur histoire, dans leur organisation, par leurs équipements, par leurs acteurs, par leur clientèle, etc.

### **5.3 Construction d'une typologie des saisonniers**

L'étude a mis en évidence des lignes de clivages (inscription dans l'espace, qualification, inscription dans le temps, sociabilité) qui permettent de distinguer différentes figures de saisonniers, attestant ainsi des disparités qui existent au plan de leurs conditions de vie, de travail et de santé.

Nous présenterons d'abord ces lignes de variation, puis les profils constituant la typologie selon les croisements entre ces lignes de clivage. Pour chaque profil, nous préciserons les besoins, problèmes et recommandations spécifiques qui leur sont liés.

#### **5.3.1 Les lignes de clivage entre saisonniers**

##### **L'inscription dans l'espace**

L'inscription spatiale dessine quatre manières différentes de faire la saison selon qu'on est plus ou moins local. Nous pouvons en effet distinguer :

le saisonnier qui fait les saisons sur son lieu de résidence,

- celui qui fait une saison (été ou hiver) sur son lieu de résidence et l'autre ailleurs,
- celui qui fait les saisons en dehors de son lieu de résidence (qui comprend le cas spécifique de l'étranger),
- enfin celui qui n'a aucun lieu fixe de résidence.

## **La qualification**

Selon le niveau de qualification, nous pouvons distinguer :

- les saisonniers qualifiés, cette qualification pouvant venir d'un diplôme, d'une expérience reconnue ou d'une excellente connaissance locale. En général, leur salaire est nettement au dessus du SMIC.
- les saisonniers non qualifiés, qui peuvent occuper différents emplois pour lesquels les compétences peuvent être acquises sur place en quelques jours. Ils sont payés au SMIC.

## **L'inscription temporelle, selon le parcours et les aspirations**

L'inscription temporelle apparaît également comme un facteur permettant de cliver les rapports à la saison. Ce facteur joue sur un plan projectif et sur un plan chronologique.

Au plan projectif, nous pouvons distinguer :

- le saisonnier qui se projette à long terme comme saisonnier,
- le saisonnier par défaut ou temporaire qui n'aspire pas à rester saisonnier.

Au plan chronologique, nous pouvons distinguer :

- le saisonnier à l'année qui peut enchaîner jusqu'à trois saisons par an,
- le travailleur intermittent qui alterne saisons et missions d'intérim,
- enfin le saisonnier occasionnel qui travaille une ou deux semaines dans l'année ou qui fait seulement une saison par année.

## **Les modes de sociabilité**

Enfin, la sociabilité nous apparaît comme un dernier facteur clivant. Ici, nous pouvons distinguer :

- le saisonnier travaillant en groupe (avec sa famille ou en groupe d'amis),
- celui qui se déplace avec sa famille,
- celui qui est venu seul et qui se lie sur place avec d'autres,
- enfin le saisonnier qui reste isolé.

### **5.3.2 Les profils de travailleurs saisonniers**

#### **Le saisonnier enraciné**

##### **CARACTERISTIQUES :**

Être saisonnier est pour lui ou elle une condition pour rester au pays. Il cherche un travail proche de son lieu de vie.

- S'il est un homme, il est généralement saisonnier touristique. Il se rencontre donc quasi exclusivement dans les zones touristiques. Il est souvent qualifié, les compétences qu'il possède sont liées à sa connaissance du milieu et à son expérience (du fait qu'il fait les saisons depuis longtemps).

Dans les Alpes, il est assez généralement saisonnier l'hiver (moniteur de ski, perchman, etc.) et il travaille l'été dans son exploitation agricole ou comme intérimaire dans le bâtiment.

- Lorsque le « saisonnier enraciné » est une femme, elle est généralement peu qualifiée. Elle est saisonnière pour pouvoir travailler sur son lieu de résidence et avoir du temps libre pour s'occuper de ses enfants. Selon les possibilités offertes par les sites, elle enchaîne les saisons d'hiver et d'été.

En Drôme et Ardèche, elle travaille essentiellement dans le conditionnement des fruits, tandis que dans les Alpes, on la retrouve dans les commerces, les structures types Office du Tourisme ou les remontées mécaniques, parfois comme femme de chambre dans les centres de vacances.

- Le « jeune du coin » ou « qui a de la famille dans le coin » est souvent étudiant ou lycéen. Il connaît mal le monde du travail et ses droits en tant que saisonnier, mais il dispose de ressources locales (parents, amis, etc.), ou techniques (maîtrise d'Internet, capacité à chercher l'information là où elle se trouve, etc.). Il est entièrement pris en charge du point de vue du logement, de la nourriture, et de la couverture santé par ses parents. Sa sociabilité pendant la saison est forte, car il considère la saison comme une période de vacances scolaires ou universitaires.

La sociabilité de ces saisonniers pendant la saison ne varie pas du reste de l'année. En outre, du fait de l'importance qu'ils accordent à leur vie de famille, ils ont relativement peu de contacts avec les autres saisonniers, avec lesquels ils ne partagent d'ailleurs aucune des conditions de vie. Ce relatif hermétisme, ainsi que leur connaissance parfois ancienne de l'employeur, peuvent expliquer les tensions qui existent parfois entre les saisonniers locaux et les autres saisonniers.

#### **ATOUTS :**

Du fait de leur implantation locale durable, ces saisonniers ont accès à toutes les ressources administratives et de santé. Ils connaissent souvent bien les employeurs. Ils ont un réseau social.

#### **BESOINS SPECIFIQUES :**

Ils aimeraient que leur expérience (ancienneté dans l'entreprise, connaissance du milieu) soit reconnue, notamment par une revalorisation des salaires qui pourraient être indexés à l'expérience et à l'acquisition des savoir-faire qui s'ensuivent.

Lorsqu'ils font les deux saisons (comme c'est le cas assez largement des femmes dans les Alpes), les ASSEDIC leur proposent d'être annualisés, sans qu'ils sachent si c'est à leur avantage ou non. Ils auraient donc besoin d'informations à ce sujet.

Les plus jeunes ont besoin de conseils juridiques concernant le droit du travail en général et plus spécifiquement sur le statut de saisonnier.

Travaillant parfois loin de son domicile, surtout dans les zones agricoles, il aurait besoin de moyens de transport adaptés, surtout si ses moyens sont modestes (saisonnier non qualifié).

## **L'intérimaire**

### **CARACTERISTIQUES :**

Il organise son activité professionnelle comme une suite de contrats à durée déterminée qui lui laissent sa liberté et la possibilité de faire des expériences différentes. Il est mobile en fonction des opportunités (salaire notamment). Son intérêt pour les saisons tient aussi à ce que les salaires y sont plus élevés (nombre d'heures, extras...).

- L'intérimaire qualifié est très convoité pour ses qualifications professionnelles (le cuisinier par exemple), il n'hésite pas à changer de site selon les opportunités ou pour diversifier son expérience.
- L'intérimaire non qualifié fait indifféremment les saisons ou du travail intérimaire.

### **ATOUTS :**

Du fait de leur mobilité, ces saisonniers peuvent facilement changer de site et s'adapter aux variations de l'offre d'emploi. Ils développent un réseau social avec la répétition des saisons.

### **BESOINS SPECIFIQUES :**

Ces saisonniers n'aspirent pas à obtenir un contrat à durée indéterminée afin de pouvoir garder leur liberté. Ils réclament une reconnaissance de leur statut de la part des ASSÉDIC et considèrent notamment qu'ils ne doivent pas être concernés par le phénomène des « cheminées » (suppression des indemnités de chômage après 3 ans). Ils souhaitent que leur ancienneté soit prise en compte et pourvoir accéder à la formation.

Ils considèrent qu'il pourraient bénéficier des mêmes droits que les autres salariés, notamment en ce qui concerne les primes à la mobilité.

## **L'expérimenté et le jeune diplômé**

### **CARACTERISTIQUES :**

« L'expérimenté » ne se définit pas par son inscription géographique (il peut être local ou non local) mais par le fait qu'il aspire, à terme, à quitter ce statut pour monter sa propre entreprise ou trouver un CDI. Sa carrière de saisonnier est pensée comme temporaire. Il recoupe donc « l'enraciné qualifié » et « l'intérimaire qualifié »

Il considère le travail saisonnier comme une occasion de multiplier les expériences professionnelles. Ce saisonnier s'apparente alors à un autodidacte qui apprend le métier sur le tas. Il aspire à avoir plus de responsabilités et à ce que ses compétences et ses qualifications soient reconnues à mesure qu'il acquiert de l'expérience.



« Le jeune diplômé » est encore étudiant ou vient juste de terminer. La saison lui apparaît soit comme une formation complémentaire, soit comme un stage qui va lui permettre d'appliquer des connaissances acquises dans le cadre de sa formation.

**ATOUTS :**

Ces saisonniers s'impliquent dans leur travail qu'ils voient comme une façon de se constituer un capital d'expériences qu'ils exploiteront dans une phase future de leur vie professionnelle. Ils ont un avenir hors de la saison. Ils développent un réseau social avec la répétition des saisons.

**BESOINS SPECIFIQUES :**

Ils ont besoin de changer régulièrement de poste et également d'employeur pour diversifier leur expérience.

Ces saisonniers sont en attente d'une meilleure reconnaissance de leurs compétences qui passerait notamment par la revalorisation de leur salaire, et la reconnaissance de leur expérience saisonnière comme véritable expérience professionnelle.

Ces saisonniers expriment des besoins en formation précis : gestion, communication, eu égard au fait qu'ils veulent souvent créer leur propre entreprise. Ils ont besoin d'informations concernant les formations existantes, mais également les modalités de reconnaissance de leur expérience et l'éventuelle validation de leurs acquis.

Le « jeune diplômé », du fait de la faiblesse de son expérience professionnelle, peut avoir besoin de ressources juridiques.

## **Le job d'été**

**CARACTERISTIQUES :**

Ce saisonnier est un jeune, en général non qualifié, qui est mobile, pour faire une ou plusieurs saisons le temps de ses études.

Au plan de la santé, il est pris en charge par la couverture sociale de ses parents et sa mutuelle étudiante.

**BESOINS :**

Il a besoin de conseils juridiques.

Il a besoin d'être hébergé pour un coût modique.

Il peut avoir besoin de dispositifs de prévention ou de réduction des risques.

## **Le vendangeur occasionnel**

### **CARACTERISTIQUES :**

Il est installé dans les régions viticoles ou il vient d'ailleurs. Etre saisonnier constitue temporairement un complément de salaire ou un divertissement. Sa motivation tient aussi à la valeur culturelle associée à l'activité des vendanges.

Il peut être retraité ou avoir un emploi principal et venir aux vendanges durant ses congés.

Il peut être un ami ou un membre de la famille de l'employeur qu'il vient dépanner en cas de problème (défection de saisonniers, coup de bourre, etc.)

Il revient souvent dans la même exploitation et connaît bien le réseau local du fait de son inscription géographique et des liens de sociabilité qu'il a pu nouer en conséquence.

### **BESOINS SPECIFIQUES :**

Ce saisonnier ne semble pas avoir de besoins spécifiques.

## **Les figures du nomadisme**

### **CARACTERISTIQUES :**

- Le forain est souvent indépendant, et sa rémunération dépend entièrement de la saison. Du même coup il est particulièrement dépendant des aléas inhérents à l'activité saisonnière : conditions météorologiques, taux d'affluence des touristes, etc. De ce fait, ses conditions de vie varient assez largement selon les saisons.
- Les « gens du voyage » ont l'habitude de faire les saisons depuis très longtemps. Souvent semi-sédentaires, ils profitent de cette occasion pour voyager en famille pendant les mois d'été. Ils apprécient aussi de pouvoir travailler en famille sur leur propre terrain. Leur mode de vie pendant la saison ne diffère pas beaucoup de leur mode de vie hors saison.
- Les « routards » ou « travellers » sont des nomades par choix, qui sont sur la route seuls, en couple ou plus rarement en groupe. Ils se déplacent généralement en camionnette, mais aussi en train ou en stop. Ils ont choisi d'être saisonnier pour se dégager du temps libre afin de pouvoir voyager et pratiquer d'autres activités. Leur mode de vie est souvent largement stigmatisé et fait l'objet d'un fort contrôle social et policier.
- Les vagabonds sont des nomades par défaut, à la recherche d'un lieu qui leur conviennent, changeant d'endroit au gré des ruptures et des opportunités. Ils font souvent un travail agricole, car ils ne pourraient pas tenir un emploi face à la clientèle touristique.

### **ATOUTS :**

Ces saisonniers sont mobiles, donc adaptables aux fluctuations de l'offre d'emploi.

A l'exception des vagabonds, ils sont souvent débrouillards, et capables de mobiliser de nombreuses ressources formelles mais surtout informelles.

### **BESOINS SPECIFIQUES :**

Bien que très différents selon le type de nomadisme, ils ont un point commun : du fait de leur grande mobilité et de l'isolement créé par la saison, leur suivi médical et administratif est très mauvais. Etant donnée leur situation de travail intermittent, leur faible attention à leur santé, et leur rapport parfois difficile au monde administratif et à sa « paperasse », ils auraient besoin de dispositifs spécifiques permettant un meilleur suivi administratif (ASSEDIC, médical ou autre) tout au long de la saison.

- Le forain exprime peu de besoins en termes d'amélioration de ses conditions de vie et de santé. Par contre, il souhaiterait la mise en place d'un statut spécifique, équivalent à celui d'intermittent du spectacle.
- Les gens du voyage expriment peu de besoins, si ce n'est de pouvoir continuer à percevoir le RMI pendant les périodes durant lesquelles ils travaillent, et surtout une fois qu'ils ont fini la saison.
- Les routards souhaiteraient que des espaces spécifiques soient aménagés pour eux pendant la saison (leur permettant par exemple de stationner leur camionnette). Pour celui qui ne possède pas de véhicule, les problèmes de transport sont importants, notamment dans les zones agricoles.
- Les vagabonds n'ont pas de réseau ni de ressources propres et ne parviennent pas à en trouver. Leurs difficultés sont donc multiples (logement, prise en charge Assedic, couverture santé etc.), même s'ils ne formulent que rarement des demandes concernant leurs conditions de vie, de travail ou de santé. En effet, ils ont intégré la soumission induite par le travail saisonnier. Ils ont besoin d'un accompagnement individualisé dans toutes les dimensions de leur existence.

### **Synthèse sur la typologie des saisonniers**

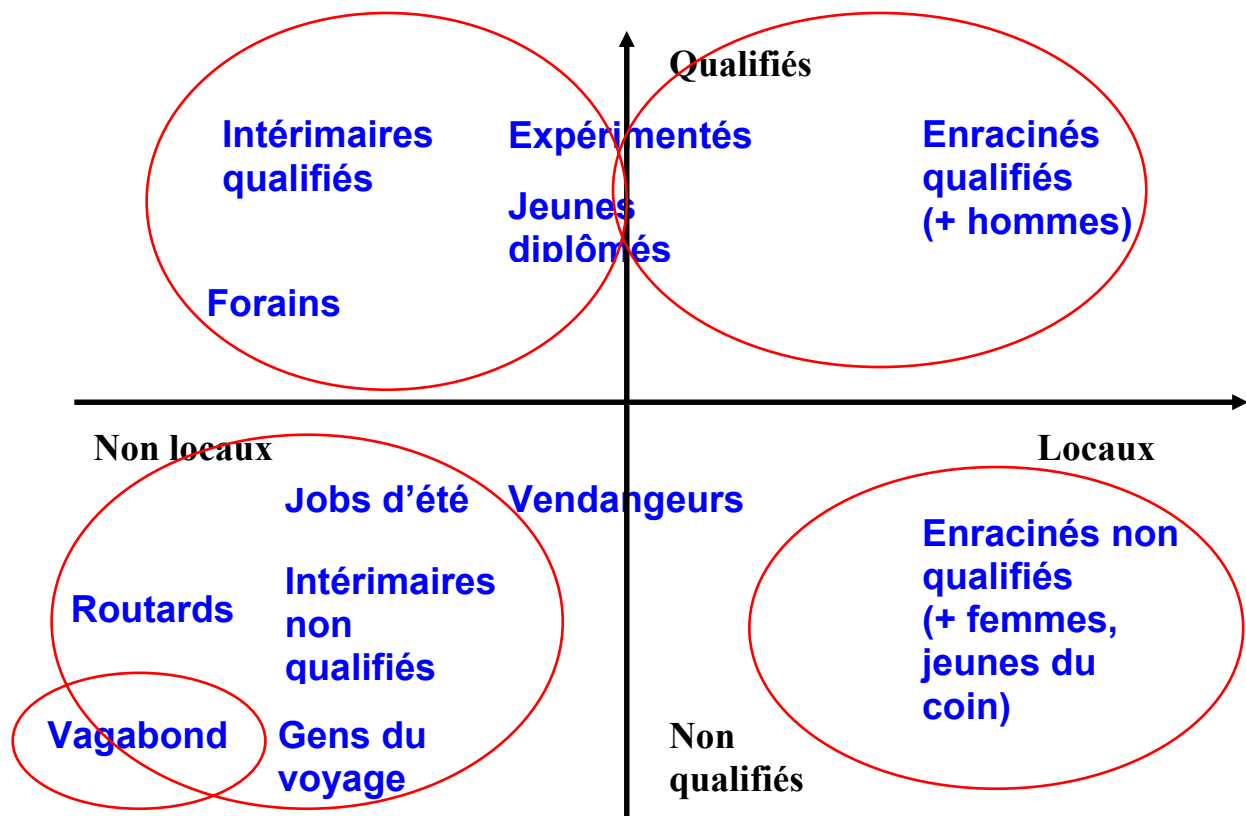
Le graphique de la page suivante présente de façon sommaire les différentes catégories de saisonniers selon les deux axes principaux de la typologie, la localité et la qualification.

- Dans le quart supérieur droit se trouvent les personnes disposant d'un maximum de ressources : elles sont à la fois bien ancrées localement et professionnellement.
- Dans le quart inférieur droit se trouvent les enracinés peu qualifiés. Leurs besoins ne sont pas à saisir par le prisme de la saisonnalité. Inscrits dans la saison pendant longtemps, ils semblent aspirer à être pris en charge de façon analogue à n'importe quel autre salarié, d'où leurs préoccupations concernant l'annualisation, la formation, l'évolution de carrière et des salaires, la pénibilité du travail, les déplacements.
- Dans le quart supérieur gauche, les saisonniers expérimentés, « intérimaires » qualifiés et diplômés. Leur proximité tient à leur compétence. Ils ont également des besoins du fait de leur mobilité (notamment eu égard à leur professionnalité, ils auraient besoin que leur déplacement sur leur lieu de travail soit pris en charge). Surtout ils ont besoin que leur expérience et leur ancienneté soient reconnues, que ceci en passe par des aides (financières, droit à la formation, etc.) pour monter leur propre entreprise ou par

une revalorisation des salaires (du fait de leur mobilité, leur ancienneté n'est jamais reconnue au plan financier).

- Dans le quart inférieur gauche du schéma se trouvent rassemblées les personnes présentant le moins de ressources : elles sont distantes tout à la fois de leur site d'activité et de la professionnalité. Ce sont les « intérimaires » non qualifiés, jeunes en job d'été, gens du voyage, « routards » et vagabonds. Ils ont le moins de ressources en propre mais formulent spontanément le moins de besoins. Alors qu'ils auraient besoin d'un suivi médical et administratif adapté (sauf pour les jeunes en job d'été), de solutions d'hébergement peu onéreuses, d'un soutien économique (revalorisation des salaires, maintien des allocations RMI pendant la saison, etc.) et de personnes ressources pouvant les accompagner.

**Graphique : typologie des saisonniers**



## 5.4 Des ressources et dispositifs pour les saisonniers

Les professionnels de l'emploi, de la santé et du social ont, depuis parfois plus de vingt ans, pris la mesure des problèmes des saisonniers et tenté d'apporter des réponses. Sur les cinq sites enquêtés, de nombreuses actions ont été menées, souvent à partir de collectifs d'acteurs qui se sont concertés pour élaborer des réponses.

Les **lieux ressources**, « maisons de la saisonnalité » ou « espaces saisonniers », n'existent pas partout mais sont salués comme des initiatives qui permettent l'accueil des saisonniers, mais également des employeurs et donc peuvent être une interface, notamment pour les annonces d'emploi. Ce sont des lieux où de l'information peut être donnée directement aux personnes, et où un suivi personnalisé est possible pour ceux qui en ont besoin. Là où il n'y a pas de structure spécifique, ce peut être une autre structure qui s'organise pour jouer ce rôle de diffusion de l'information, par exemple une ANPE.

Les **brochures d'information** répondent aux besoins d'information identifiés par tous. Sous forme de guides, de livrets, ils comportent des informations générales (droit du travail, santé, logement...) mais aussi des informations pratiques sur un territoire, des numéros de téléphone, des lieux ressources.

Certains vont plus loin en organisant une diffusion active de l'information par des « **personnes-relais** » en contact avec les saisonniers. D'autres ciblent également la **communication vers les employeurs** pour leur donner des indications sur l'accueil, l'hébergement, les risques professionnels dans le travail agricole.

Pour l'**emploi**, des forums d'emploi ou des journées saisonniers permettent de mettre en relation employeurs et futurs saisonniers. Deux projets de « **charte** » de l'**emploi saisonnier** ont été réalisés, afin d'améliorer les standards de qualité du travail saisonnier.

Des initiatives ont été prises pour améliorer le **logement** des saisonniers. Il peut s'agir de création de foyers, avec le soutien des municipalités et la participation d'employeurs. Dans la Drôme, deux initiatives ont été rapportées telles l'ouverture d'un accueil d'urgence durant l'été pour les saisonniers et l'accès préférentiel à un camping municipal à l'occasion des vendanges.

Plusieurs **actions de santé** en direction des saisonniers ont été décrites. Il peut s'agir d'initiatives ludiques (pot d'accueil, exposition photo), qui donnent l'occasion de parler de santé de façon informelle, ou d'action ciblées : dépistage des hépatites et des infections sexuellement transmissibles, distributions de préservatifs, échange de seringues, information sur les produits psycho-actifs, ou « journée santé » associant différents types de professionnels.

Pour les professionnels interrogés, les **limites** de ces actions sont liées aux limites de la mobilisation des municipalités et employeurs dans la prise en compte de ces problèmes et dans la diffusion de l'information, et à la faible disponibilité des saisonniers eux-mêmes. De ce fait, les saisonniers interrogés avaient une très faible connaissance de ces dispositifs, à l'exception des maisons de la saisonnalité.

Les deux types de saisonniers les plus difficiles à toucher sont ceux qui travaillent dans les zones où ils sont dispersés, donc principalement les agricoles, et les saisonniers locaux.

Plusieurs **propositions** ont été faites par les professionnels, pour mieux répondre aux besoins de saisonniers. Il s'agit, pour certaines, d'actions qui ont déjà été mises en place dans d'autres territoires de la région : ouvrir les espaces saisonniers toute l'année, développer les informations pratiques sur les stations, renforcer les contrôles de l'inspection du travail, mettre en place des médiations dans les conflits du travail, élargir le panel des intervenants auprès des saisonniers, créer des permanences d'accueil médical pour eux, des ateliers anti-stress, et développer les échanges entre professionnels.

## **5.5 Recommandations pour améliorer la santé et les conditions de vie et de travail des saisonniers**

Cette étude qualitative avait pour objectif la compréhension de la situation des saisonniers et de leurs employeurs, ainsi que d'analyser les réponses que donnent les professionnels à leurs problèmes.

Le travail saisonnier consiste en une mise à disposition complète de soi. Nous avons en effet montré que les conditions de travail, de vie et de santé sont intriquées. La vie des saisonniers est fondamentalement organisée autour et en fonction de leur travail. Cette forme de travail s'apparente à de la soumission subjective. Et cela se traduit dans la compétence que développent les saisonniers à rationaliser leurs conditions de travail ou leurs conditions de vie, à minorer voire dénier les problèmes rencontrés en les érigeant au rang de problèmes personnels.

Quelques principes d'action et quelques recommandations d'actions peuvent donc être proposés à l'issue de ces entretiens.

### **5.5.1 Les principes d'action**

#### **Complexité et partenariat**

La santé des saisonniers est intimement liée à leur travail et à leurs conditions de vie. Avoir un cadre de travail acceptable et disposer d'un logement correct sont donc les deux principales mesures pour améliorer la santé des saisonniers. Or ces questions de travail et de logement ne dépendent pas des professionnels de santé. Elles dépendent de la loi française et des conventions collectives par branches professionnelles (décisions nationales), de l'action publique dans les communes concernées (décisions des élus locaux) et des entreprises embauchant des saisonniers (décisions des employeurs). **Agir sur la santé est donc complexe et suppose de travailler avec de multiples acteurs.**

#### **Faire évoluer les représentations du travail saisonnier**

L'invisibilité des saisonniers est également un frein important à la prise en compte de leurs problèmes. La représentation du saisonnier comme un jeune (donc célibataire sans enfant) qui

fait un job ponctuel pour entrer dans le monde du travail est persistante, et va jusque dans la réglementation, puisque par exemple l'indemnisation des périodes de chômage entre les saisons s'arrête au bout de trois ans. Or cette catégorie de saisonniers est loin d'être la seule. Cette étude montre que pour diverses raisons, qui tiennent à la saisonnalité de l'économie des territoires, au parcours professionnel ou aux choix de vie (volontaire ou par défaut), **on peut être saisonnier pendant de nombreuses années.**

Cela signifie qu'il y a un travail à faire pour **faire évoluer les représentations**, notamment des élus locaux et des employeurs, qui voient parfois plus les désagréments visibles (camions, regroupements sur la voie publique, consommations de produits psycho-actifs...) que le rôle indispensable des saisonniers dans la pérennité de la vie des territoires. Concrètement, être saisonnier pendant longtemps suppose de pouvoir construire un **parcours professionnel** (ancienneté, formation, indemnisation des périodes de chômage), de pouvoir **se loger et vivre en famille** (avec les services sociaux, éducatifs correspondants). Et parfois d'ailleurs de s'installer sur place.

### **Pouvoir être saisonnier dans la durée**

Par choix ou obligation, de nombreux saisonniers sont dans ce mode de travail pour des années. Leurs situations sont diverses, entre la pluriactivité salariée ou indépendant/salarié, alternance entre saisons et chômage.

Les situations les plus problématiques concernent l'indemnisation des périodes de chômage ou le passage par le RMI entre les saisons. Rappelons que l'indemnisation du chômage entre saisons est limitée à trois ans. Néanmoins, ce point ne relève pas des compétences des collectivités territoriales.

La construction d'une carrière se heurte également à la possibilité d'évoluer selon son ancienneté, selon son expérience, et éventuellement en accédant à la formation.

### **Le soutien indispensable des élus locaux**

Les professionnels notent qu'il est toujours possible d'agir dans une station touristique grâce aux relais professionnels locaux. Néanmoins, ils soulignent que les actions ne peuvent atteindre une certaine ampleur et ne se pérenniser qu'avec le soutien actif des élus locaux, qui leur donnent une légitimité, une communication et des moyens (mise à disposition de locaux par exemple). La question du logement, par exemple, ne peut pas avancer sans eux. Il faut pour cela vaincre souvent des réticences qui tiennent à la crainte de ternir l'image du lieu en parlant de problèmes, par exemple de consommation de drogue.

De plus, les élus locaux sont souvent liés aux employeurs, qui sont leurs électeurs. Ils ont aussi un rôle dans l'évolution des représentations. Quand ils comprennent que l'amélioration des conditions de vie, de santé et de travail des saisonniers profite bien sûr en premier à ceux-ci, mais également aux employeurs car il y a moins de tensions et un meilleur service rendu aux clients, leur parole porte plus que celle d'une assistante sociale ou d'un médecin du travail.

## **S'appuyer sur les réseaux de sociabilité des saisonniers**

Les saisonniers manquent d'informations, sur la réglementation du travail, sur l'emploi, sur les lieux-ressources, sur la station, sur la santé... Mais les informations circulent d'abord entre saisonniers, non par les lieux institutionnels mais, par les **réseaux informels de sociabilité** qu'ils ont construit eux-mêmes au fil de la (des) saison(s). C'est donc sur ceux-ci qu'il faudrait s'appuyer pour lancer des actions d'information et de prévention en direction des saisonniers.

Toutefois, il convient de préciser que ce sont des réseaux d'affinités, informels, qui sont donc exclusifs (chaque saisonnier développe un ou plusieurs réseaux mais les différents réseaux ne se rencontrent pas forcément). Du coup, l'information circule mal d'un réseau à l'autre, et les saisonniers les plus isolés en sont privés. La **mobilisation de relais**, professionnels (par exemple, les gardiens de foyers-logements) ou communautaires (des saisonniers eux-mêmes chargés de créer du lien avec les autres) a déjà été expérimentée avec succès.

**La mobilisation des employeurs** eux-mêmes paraît également incontournable, car c'est d'abord dans la relation employeur – saisonnier que se joue une « bonne » saison, pour l'un comme pour l'autre.

## **Une démarche active en faveur de la santé**

Cette étude montre aussi que **la santé n'est pas une préoccupation prioritaire** des saisonniers ni des employeurs, car la saison passe avant tout. Il y a même un déni des risques et une mise à distance des questions de santé. Même si la plupart des saisonniers sont jeunes et en bonne santé, ils peuvent avoir des problèmes de santé, notamment liés à leur travail (troubles musculo-squelettiques, accidents du travail) et à la charge mentale qu'il comporte, ainsi qu'à leurs conduites liées à la fête (consommation de produits psycho-actifs, prise de risque). C'est donc par **une démarche active** auprès de ces deux groupes (les saisonniers et les employeurs) que la situation évoluera.

Il en va de même pour la question de l'accès aux soins, qui est d'abord vécu comme de la « paperasse » et où il y a des barrières du fait du manque de disponibilité, et des horaires de travail imprévisibles, des distances et du coût (pas de tiers payant par exemple).

## **Les agriculteurs sont un groupe vulnérable**

Les saisonniers agricoles sont encore moins visibles que ceux du tourisme, puisqu'ils sont disséminés sur les exploitations et n'ont pas de contact avec la clientèle. La pénibilité physique et l'exposition aux produits phyto-sanitaires caractérisent également leur travail. Les saisonniers agricoles sont donc un groupe méconnu, difficile à rejoindre mais **un groupe exposé aux problèmes de santé**.

Toutefois, la période des vendanges ne semble pas pertinente pour rejoindre ce groupe de saisonniers. En effet, même si certains enchaînent plusieurs contrats de vendangeurs en remontant du sud au nord, chaque contrat avec un employeur ne dure jamais plus de quelques jours. De plus, de nombreux vendangeurs sont des personnes qui viennent ponctuellement, pour l'aspect culturel et festif autour du vin, sur leurs congés par exemple. Il reste cependant



possible de travailler avec les employeurs sur les questions d'accueil, d'hébergement, d'organisation du travail (par exemple la mise à disposition d'eau pour les vendangeurs) et de nourriture, en dehors de la période courte mais intensive des vendanges où ils n'ont aucune disponibilité.

### 5.5.2 Quelques actions possibles

#### **Généraliser les « espaces saisonniers » ouverts toute l'année**

Si certaines mesures ont déjà été mises en place à la destination des saisonniers, avec le développement par exemple de Maisons de la saisonnalité, celles-ci ne couvrent pas toutes les zones de forte saisonnalité. Les saisonniers disent en effet manquer d'interlocuteurs. Et les espaces saisonniers sont des lieux de proximité où il est possible d'aborder globalement tout saisonnier qui se présente, avec ses problèmes d'emploi, de logement, de déplacement, de santé. Si certains groupes de saisonniers sont autonomes et ont essentiellement besoin d'information et de voir leurs droits reconnus, d'autres ont besoin d'un **suivi personnalisé par une personne référente** pour les accompagner dans des démarches.

Il faut cependant noter que les Maisons de la saisonnalité ne sont pas, à ce jour, les « maisons des saisonniers ». Elles s'apparentent pour eux à des espaces abstraits, relativement formels et institutionnels. Leurs locaux sont souvent situés à côté d'autres structures de type Mission locale, médecine du travail, ASSEDIC ou ANPE. Ils se présentent donc comme des bureaux et panneaux d'affichage, comme les administrations. Elles ne sont donc pas des espaces conviviaux de rencontre entre saisonniers. Il conviendrait de profiter de ce qu'elles existent pour **en faire de véritables lieux de sociabilité** où puissent se nouer des relations et se créer du collectif.

**L'ouverture tout au long de l'année** des espaces saisonniers, et pas seulement durant la saison (voire la seule saison d'hiver en montagne) a été proposée pour qu'ils puissent préparer chaque saison avec les interlocuteurs locaux (collectivités locales, employeurs, organismes de santé et de prévention) et ainsi être un relais pour un travail impliquant ces groupes d'acteurs et améliorer la collecte des informations spécifiques locales. En ouvrant toute l'année, elles pourraient aussi mieux toucher les saisonniers locaux, qui en saison n'ont pas de temps entre leur travail et leur domicile et recourent peu à leurs services.

La question des zones à saisonnalité diffuse, agricole ou touristique, reste cependant posée, car alors la fréquentation de l'espace saisonnier est liée aux possibilités de déplacement.

#### **Rendre les informations accessibles**

Sans doute existe-t-il déjà un certain nombre de brochures ou de lieux ressources qui dispensent les informations demandées par les saisonniers. Mais si la demande persiste, c'est parce que l'accès à ces informations s'avère problématique. Les Maisons de la saisonnalité ne suffisent pas pour y répondre, n'étant pas implantées partout ni fréquentées par tous les saisonniers.

Les employeurs peuvent également être un relais d'information auprès de leurs salariés.

Enfin certains saisonniers rapportent avoir pris les documents qui les concernaient pour des brochures pour les touristes, d'où l'importance de réfléchir à l'image qu'elles renvoient, ainsi que cela a été fait suite à une évaluation en Savoie.

### **Un numéro vert « saisonniers »**

Tel que cela est déjà envisagé par la Région, une solution pour généraliser l'accès aux informations dont les saisonniers ont besoin est la mise en place d'un numéro vert généraliste, depuis lequel les saisonniers pourraient être orientés vers un conseiller en fonction de leur requête (juriste, syndicaliste, professionnel de la santé, etc.). Ici le côté impersonnel et anonyme peut avoir son importance et son intérêt. En effet, les saisonniers aimeraient pouvoir, sous couvert d'anonymat, poser un certain nombre de questions concernant leurs conditions de travail (« *comment réclamer à mon employeur un contrat de travail qu'il me refuse ?* »), leur logement (« *puis-je avoir droit à une indemnité compensatrice si mon employeur héberge mes collègues saisonniers et pas moi qui me loge par mes propres moyens ?* ») ou encore la santé (« *où trouver des outils de réduction des risques ?* »).

Toutefois, les professionnels notent les limites d'un tel outil, en raison des grandes différences entre les territoires. L'information nécessaire est souvent très locale, et aucune base de donnée n'existe actuellement. Il y aurait donc un gros travail de collecte de l'information, ou de relais vers des sources d'informations plus locales à mettre en place pour pouvoir donner des réponses tenant compte du contexte local.

### **Améliorer les conditions de travail**

Si les perceptions des employeurs et des saisonniers sont convergents sur de nombreux points (primauté de la saison, difficultés de logement, peu d'attention à la santé), leurs divergences se concentrent sur trois points :

- L'investissement dans le travail, que les employeurs souhaiteraient total, alors que les saisonniers souhaitent aussi avoir du temps à côté et profiter du site (touristique),
- La réglementation (du travail, du logement) que les employeurs trouvent excessive, et que les saisonniers jugent souvent non respectée et peu contrôlée,
- Le coût du travail saisonnier, que les employeurs jugent de plus en plus cher, alors que les saisonniers estiment que leurs revenus diminuent.

Ces divergences expliquent la plus grande part des conflits qui surviennent entre employeurs et saisonniers.

Une meilleure information des saisonniers, mais également des employeurs, sur leurs droits et obligations est donc nécessaire.

Les saisonniers réclament des ressources juridiques et des interlocuteurs spécialisés en matière de droit du travail qui soient accessibles pendant le temps de la saison. Ils aimeraient savoir s'ils peuvent trouver, dans les syndicats, des interlocuteurs spécialistes du travail saisonnier, et qu'ils puissent disposer des numéros de téléphone de ces personnes sans avoir à les chercher par eux-mêmes. Enfin ils souhaiteraient également que les ASSEDIC et les ANPE mettent à leur disposition des agents qui sont au fait des conditions de travail des

saisonniers et de leur statut particulier. Ils réclament également plus de contrôles d'inspecteurs du travail.

Néanmoins, il est rare qu'un recours juridique soit la solution à un conflit, ne serait-ce que par le temps nécessaire au traitement de la plainte. D'où l'idée de traiter les situations en amont par une **médiation**. Une expérience a été décrite avec un duo de médiateurs (un employeur et un saisonnier), qui rencontrent les deux parties et essaient de trouver une solution négociée à ces conflits du travail.

## **Améliorer le logement et les conditions de vie**

**L'accès au logement** est le premier problème noté par les employeurs et les saisonniers non locaux. La récente flambée des prix de l'immobilier a rendu encore plus aigu ce problème, notamment dans les zones touristiques. La rareté des emplois avec logement fait que ceux-ci reviennent aux saisonniers les plus qualifiés, ce qui accroît encore les inégalités entre saisonniers.

La construction de foyers-logements permet de répondre en partie à la demande, tout en impliquant les municipalités et les employeurs, mais elle ne peut constituer une solution suffisante en nombre. D'autre part, ces logements peuvent être perçus par les saisonniers comme un lieu où ils sont regroupés et surveillés, à l'écart des logements pour touristes.

L'accès au parc locatif privé, qui paraît illusoire vu la discordance entre les prix de location à la semaine en haute saison touristique et les salaires de saisonniers, a cependant été expérimenté dans certaines stations. Cette option peut être attractive pour certains propriétaires, qui occupent et louent peu ou pas leur bien, surtout si des mécanismes de garantie (collectivité, employeurs) sécurisent le contrat. Néanmoins, le logement des familles reste problématique car il y a peu de logements de grande surface dans les zones touristiques.

Les saisonniers en « camion » apportent une réponse à la pénurie de logements, mais elle est souvent mal perçue (« pollution visuelle »). Leur mettre à disposition à faible coût des terrains avec des aménagements minimaux (points d'eau, sanitaires, électricité) pendant la saison pourrait cependant être une solution.

Les saisonniers aimeraient bénéficier **d'aides à la mobilité** que ce soit pour leurs déplacements sur place (places de parking réservées, à des prix abordables, et couvertes dans les stations de ski), mais aussi pour se rendre sur leur lieu de travail. En effet, les aides à la mobilité pour les salariés obligés de déménager sur leur lieu de travail ne concernent que les salariés ayant des contrats de 12 mois, ce qui exclut nécessairement les saisonniers, alors même que certains viennent de très loin.

Les saisonniers apprécieraient la mise en place d'une **carte de saisonnier** qui leur donnerait droit à des réductions dans les commerces, sur les loisirs, les transports, etc.

## **Améliorer la santé et l'accès aux soins**

Les saisonniers réclament peu concernant leur santé, on l'a vu. Cependant, certains souhaitent des campagnes de prévention ou le développement de pratiques d'auto-support (distributions d'outils de réduction des risques tels que les préservatifs, les seringues stériles etc.) eu égard au fait que les zones d'activité saisonnière sont des zones de fortes activités festives.

Les professionnels notent qu'il est possible d'amener les saisonniers aux questions de santé en profitant d'animations festives, en se greffant sur des actions liées à l'emploi (forums d'emploi) ou en organisant des événements explicitement tournés vers la santé (journées dépistage, journées santé, permanences avancées des centres de planification familiale...). Même si la fréquentation de ces journées se limite à quelques dizaines de saisonniers, les professionnels notent que ce sont des éléments dans un processus de mobilisation des acteurs locaux et des saisonniers eux-mêmes autour des problèmes des saisonniers.

Les principales attentes des saisonniers pour l'accès aux soins concernent :

- Le tiers-payant, qui devrait pouvoir être accepté, sans discriminer les saisonniers en fonction de leur inscription géographique.
- Des créneaux horaires où ils pourraient consulter un médecin en étant prioritaire sur les autres patients.
- Les médecins devraient ne pas pratiquer le dépassement d'honoraires pour les saisonniers.
- Normalement, le dispositif du médecin traitant ne devrait pas gêner les saisonniers qui ont une adresse fixe, car il est prévu une dérogation lorsqu'on consulte loin de cette adresse. En pratique, cette mesure semble méconnue des saisonniers et des médecins.

Les professionnels suggèrent que soient établies des permanences médicales pour les saisonniers quand la pénurie d'offre est avérée. Il ne faut pas oublier que les stations touristiques sont des villes temporaires, dont l'offre de base est celle d'un territoire rural.

Les médecins du travail notent que de nombreux saisonniers ne sont pas vus en visite d'embauche, du fait de leur nombre insuffisant pour faire face aux recrutements massifs en début de saison. S'il paraît illusoire de vouloir obtenir une visite pour chaque nouveau contrat de saisonnier, cela serait indispensable pour les postes les plus pénibles ou avec exposition à des produits chimiques (agriculture notamment). Et que ceux qui sont saisonniers dans la durée puissent régulièrement en bénéficier.

## **Annexes**

Annexe 1 : Protocole de l'étude qualitative

Annexe 2 : Grille d'entretien avec les saisonniers

Annexe 3 : Grille d'entretien avec les employeurs

Annexe 4 : Grille d'entretien avec les professionnels

## **Protocole de l'enquête qualitative auprès des saisonniers, des employeurs et des professionnels – juillet 2007**

### **Objectifs de l'étude**

Cette enquête a pour but d'identifier les problèmes des saisonniers d'été en termes de conditions de vie et de travail, accès aux soins, problèmes de santé et sociaux, et la perception des réponses existantes. Elle a pour but d'alimenter le Plan Régional de la Saisonnalité du Conseil Régional Rhône-Alpes et est financée par lui.

L'étude qualitative est destinée à préparer une étude quantitative qui aura lieu aux deux saisons suivantes (hiver + été).

Elle aura lieu de juillet à septembre 2007 dans cinq sites de la région Rhône-Alpes auprès d'une quarantaine de **saisonniers** en entretien individuel, d'une vingtaine **d'employeurs** en entretien individuel, et d'une trentaine de **professionnels** en entretien de groupe + quelques entretiens individuels.

### **Constitution des échantillons**

Les 5 sites ont été choisis entre les Alpes de Savoie, le sud-Ardèche, le sud-Drôme et le Beaujolais. Les deux stations choisies dans les Alpes sont l'une de grande taille avec un espace saisonnier actif, l'autre de taille moyenne sans espace saisonnier. Les deux zones du sud de la région comportent l'une une maison de la saisonnalité, l'autre des points information saisonniers plus restreints. Il n'y a pas d'espace saisonnier en Beaujolais.

La répartition des **saisonniers** à interroger sera la suivante :

1. Tarentaise : 8 touristes
2. Aravis : 8 touristes
3. Vallée de l'Ardèche : 5 touristes + 4 agricoles
4. Vallée de la Drôme : 4 touristes + 5 agricoles
5. Beaujolais : 6 viticulture

Les emplois touristiques seront répartis entre les trois groupes :

- Hôtellerie, restauration, campings et villages de vacances : le groupe le plus nombreux, entre le tiers et la moitié de l'échantillon. Les situations seront diversifiées, en donnant la priorité aux petites entreprises souvent familiales plus qu'aux grands groupes hôteliers ou de l'industrie touristique.
- Commerces : alimentaire/supérette, touristique type matériel de sport,
- Activités sportives et animation.

Les emplois agricoles seront répartis entre les deux groupes arboriculture et maraîchage (légumes), ainsi qu'entre cueillette et conditionnement si ces activités sont séparées à l'intérieur de chaque groupe.

Pour les vendangeurs, les entretiens seront diversifiés entre des « coupeurs » et des « porteurs », et des vendangeurs nourris-logés par leur employeur et ceux qui ne sont ni nourris ni logés.

L'échantillon sera constitué à partir de différentes sources locales (offices du tourisme, structures d'appui aux saisonniers tels que les « espaces saisonniers ») : les saisonniers seront recrutés par les employeurs (pour les trois quarts) et dans les relations des saisonniers eux-mêmes (le quart de l'échantillon) pour limiter le biais de sélection par l'employeur.

Diversifier au maximum les profils des saisonniers par sexe (autant d'hommes que de femmes), âge (ne pas oublier les plus âgés), origine locale ou non.

Les entretiens auront lieu en juillet 2007 pour les zones de montagne, en août pour les zones de plaine et fin août / début septembre pendant les vendanges dans le Beaujolais.

Le point de vue des saisonniers sera complété par celui des employeurs et des professionnels :

Une vingtaine **d'employeurs** seront également vus en entretiens individuels sur les mêmes sites. Autant que possible, ce seront les employeurs des saisonniers vus en entretien. Pour la plupart, ce sera sans doute facile puisqu'ils auront donné leur accord pour que leur employé participe à l'entretien. L'échantillon sera diversifié par type d'emploi touristique ou agricole (cf. ci-dessus) et par taille d'entreprise.

La répartition des employeurs à interroger sera la suivante :

1. Tarentaise : 4 touristes
2. Aravis : 4 touristes
3. Vallée de l'Ardèche : 3 touristes + 2 agricoles
4. Vallée de la Drôme : 3 touristes + 2 agricoles
5. Beaujolais : 2 viticulture

Les entretiens avec les employeurs seront coordonnés sur chaque site avec les entretiens saisonniers : juillet en montagne, août en plaine, fin août / début septembre dans le Beaujolais.

Une réunion de groupe (et des entretiens individuels en cas de difficulté de rendez-vous) avec 6 **professionnels** sera organisée sur chacun des 5 sites, soit une trentaine de professionnels rencontrés. Les professionnels à contacter sont des médecins généralistes libéraux, des dentistes, des médecins du travail, des assistants sociaux, des organismes de logement social, des organismes agissant en support aux saisonniers (maison de la saisonnalité, groupes de prévention...).

Les entretiens avec les professionnels auront lieu en fin de saison, en septembre 2007, au moment où ils ont une vision de l'ensemble de la saison.

## Réalisation des entretiens et analyse

Les entretiens individuels sont d'une durée prévue d'environ 1 heure avec les saisonniers,  $\frac{3}{4}$  heure avec les employeurs et les professionnels, et 2 heures pour les entretiens de groupe avec les professionnels.

Les entretiens seront enregistrés (sous réserve de l'accord des personnes), avec prise de notes aussi complète que possible durant l'entretien. Les notes seront complétées en réécoutant l'enregistrement de l'entretien.

Ils feront l'objet d'une **analyse de contenu** calquée sur la grille d'entretien et les thèmes abordés en vue de faire ressortir les différentes catégories de saisonniers en fonction de leurs caractéristiques personnelles et familiales, de leur emploi et de leurs facteurs de risque sociaux et de santé.

Le rapport comportera 3 parties correspondant aux trois groupes enquêtés et une synthèse qui croise les trois.

### Etapes pratiques :

- Identification des personnes et structures ressources dans les zones concernées,
- Recrutement des saisonniers pour les entretiens et réalisation des entretiens individuels, retranscription et analyse des données,
- Recrutement des employeurs pour les entretiens et réalisation des entretiens individuels, retranscription et analyse des données,
- Recrutement des professionnels pour les entretiens et réalisation des entretiens de groupe par deux personnes de l'ORS, retranscription et analyse des données,
- Rédaction du 1<sup>er</sup> rapport intermédiaire provisoire,
- Restitution au comité de pilotage, à un comité élargi, finalisation du 1<sup>er</sup> rapport intermédiaire (novembre 2007).

### Calendrier détaillé :

- Juillet 2007 : organisation de l'enquête ; entretiens avec les saisonniers + employeurs en station de montagne, + retranscription ;
- Août 2007 : entretiens avec les saisonniers + employeurs en Ardèche-sud et Drôme-sud (tourisme et agriculture), + retranscription ;
- Septembre 2007 :
  - o entretiens avec les saisonniers + employeurs du Beaujolais, + retranscription et analyse de contenu ; rédaction du rapport (parties saisonniers et employeurs) ;
  - o entretiens avec les professionnels, retranscription et analyse de contenu ; début de rédaction du rapport (partie professionnels).



- Octobre 2007 : fin d'analyse de contenu des entretiens avec les professionnels et fin de rédaction du rapport (partie professionnels) ; premières conclusions avec le conseil régional.
- Novembre 2007 : fin de rédaction du rapport provisoire, restitution au comité de pilotage, à un comité élargi et finalisation du rapport.

## **Guide d'entretien Travailleurs saisonniers**

Ce document constitue un support pour orienter l'entretien et obtenir les informations telles que définies dans les objectifs de l'étude. Il ne s'agit en aucun cas d'un questionnaire et sera, en situation réelle d'entretien, adapté à la personne interviewée (rythme et forme de verbalisation, situation personnelle, ...).

## **Introduction :**

- Remercier la personne d'accepter cet entretien
- Présentation de l'enquêteur (de sa qualité) et de l'ORS en quelques mots.
- Objectif de l'étude : connaître les conditions de vie, l'état de santé et les pratiques de santé des travailleurs saisonniers pour le Plan Régional Saisonnalité . L'étude est demandée par le Conseil Régional et elle est réalisée sur 5 sites différents en Rhône-Alpes.
- Méthodologie : il y a une prise de notes et un enregistrement audio de ce qui est dit par l'interviewé afin de réduire le risque de perte d'information, lors du traitement de l'ensemble des entretiens. Ce qui est dit au cours de l'entretien est confidentiel et l'anonymat du saisonnier ainsi que l'anonymat de l'entreprise qui l'emploie sont garantis.
- Les résultats de cette étude seront accessibles sur le site de l'ORS fin 2007.

## **1/ Le contexte**

### **1.1 Eléments signalétiques**

- Sexe et âge
- Situation de famille : conjoint, enfant(s)
- Lieu de résidence habituel en dehors saison (avec parents, conjoint, enfants, autres ?) et type de logement.
- Niveau de formation, diplômes
- Activité principale (hors emploi de saisonnier : statut avant la saison et après la saison ?) et source de revenus ?

### **1.2 Parcours et objectifs**

- Parcours : stage, emplois (en alternance ou non avec des périodes de formation ...) ?
- Expériences / emplois en tant que saisonnier : première fois ou déjà d'autres expériences ? Préciser où, quand, quels secteurs, quels employeurs.
- Objectifs / attentes par rapport à l'emploi actuel de « saisonnier » ? (Par exemple : période passagère pour se faire un peu d'argent, pour apprendre et acquérir une expérience, ou à plus long terme parvenir à en faire une activité unique ou pluriactivité, ... ?)
- Objectifs et perspectives à moyen et long terme (type d'emploi, d'études, besoins de formation, ...)

### **1.3 Descriptif de l'emploi saisonnier actuel**

- Comment cet emploi a-t-il été trouvé ? Facile ou difficile à trouver , pourquoi ?
- Secteur d'activité, nature de l'emploi, mission, horaires semaine et week-ends (horaires contrat + horaires effectués en réalité)
- Type de contrat et rémunération nette (heures « normales », supplémentaires)
- Description du statut professionnel (« Comment décririez-vous votre statut professionnel ? Pourquoi ? »)
- Eléments liés à cet emploi (logement et/ou repas, transports inclus, autres...)

- En cas d'imprévu, d'aléas liés à l'activité, que se passe-t-il ?

#### **1.4 Descriptif du logement actuel, pendant la « saison »**

- Comment le logement a-t-il été trouvé ? Démarche facile ou difficile, pourquoi ?.
- Type de logement, situation géographique, espace, niveau de confort et d'équipement
- Logement occupé seul ou à plusieurs ? En l'occurrence, qui ?
- Coût du logement (financier ou contre « services rendus », et % du revenu

## **2/ Les conditions de vie et de travail**

### **2.1 Les conditions de travail (faire décrire précisément)**

#### - La nature du travail:

- \* qu'est-ce qui est intéressant / peu intéressant dans le travail ? Pourquoi ?
- \* qu'est-ce qui est facile / difficile à faire ? Fatigant, agréable, ... Pourquoi ?
- \* qu'est-ce qui, selon vous, peu avoir des effets positifs ou négatifs sur votre santé, pourquoi ? (ex : exercice physique,... ou au contraire, par exemple, port de charges lourdes, horaires décalés, ...)
- \* appréciation globale de la nature du travail : les « plus », les « moins ».

#### - L'environnement :

- \* qu'est-ce qui est agréable ou désagréable dans l'environnement de travail ? Pourquoi ? (les paysages, le cadre, ou au contraire par exemple, la chaleur, le froid le bruit, la fumée, ...)
- \* qu'est-ce qui, selon vous, peu avoir des effets positifs ou négatifs sur la santé, pourquoi ? (ex : exercice physique,... ou port de charges lourdes, horaires décalés, ...)
- \* appréciation globale de l'environnement : les « plus », les « moins ».

#### - Les relations au travail :

- \* avec l'employeur / les supérieurs hiérarchiques les relations sont plutôt ... ? Pourquoi ?
- \* avec les autres employés, les collègues les relations sont plutôt ... ? Pourquoi ?
- \* avec les clients / usagers, les relations sont plutôt ... ? Pourquoi ?
- \* appréciation globale des relations dans le cadre du travail: les « plus », les « moins ».

### **2.2 Les conditions de vie (faire décrire précisément)**

#### - L'alimentation.

- \* Quels repas prenez-vous, la semaine, le week-end ? Pourquoi ?

- \* Où prenez-vous vos repas, la semaine, le week-end, seul ou avec d'autres personnes ? Pourquoi ?
- \* Que mangez-vous : des choses cuisinées par vous-même, des plats préparés, des choses préparées par d'autres personnes, ... ? Pourquoi ?
- \* Faites-vous des courses alimentaires ? Où quand, comment , pourquoi ? (la question des tarifs et de l'accessibilité des ressources )
- \* Mangez-vous différemment « hors saison », le reste de l'année ? Pourquoi ?
- \* Globalement, êtes-vous satisfait de votre alimentation ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui est le plus facile ou difficile pour vous concernant l'alimentation ?. Pourquoi ?

#### - Dormir, se reposer

- \* Quels sont vos horaires de coucher, de lever, la semaine, le week-end ? Pourquoi ?
- \* « Hors saison », le reste de l'année, quel est votre rythme de sommeil ?
- \* Avez-vous le sentiment de dormir suffisamment, d'avoir un sommeil de bonne qualité ? Pourquoi ?
- \* Comment vous sentez-vous au quotidien, en terme de forme / de fatigue ? Pourquoi ?
- \* Globalement, aimeriez-vous changer quelque chose à vos temps de repos, de sommeil ? Pourquoi ?

#### - Circuler, se déplacer

- \* Quels déplacements effectuez-vous en semaine, le week-end ? Pourquoi (trajets pour le travail, pour les loisirs, les achats, autres, ...)
- \* Avec quels moyens de transport effectuez-vous ces différents déplacements ? Pourquoi ? (moyens, tarifs, éloignement, autre, ...)
- \* Qu'est-ce qu'il y a de facile, de difficile pour vous déplacer ? Pourquoi ?
- \* Selon vous, y aurait-il des choses à améliorer pour vous faciliter les déplacements ? Pourquoi ?

#### - Loisirs et sociabilité

- \* Quels sont vos loisirs « hors saison » ? Avec qui les pratiquez-vous ?
- \* Pendant la « saison », êtes-vous en contact avec vos proches (parents, amis,...) ? Pourquoi ?
- \* Quels sont vos loisirs ici ? (Activités sportives, culturelles, festives, autres...), Où les pratiquez-vous ? Pourquoi ?
- \* Partagez-vous ces loisirs avec d'autres personnes ? Lesquelles ? (Comment les avez-vous connues ?) Pourquoi ?
- \* Le travail de saisonnier vous a-t-il permis de rencontrer de nouvelles personnes et quel type de relations entretenez-vous avec elles ? Pourquoi ?
- \* En cas de relations sexuelles, elles sont plutôt « protégées » ou « non protégées » ? Pourquoi ?

\* Globalement, quelle appréciation portez-vous sur les loisirs qui vous sont accessibles ici ?

\* Globalement, quelle appréciation portez-vous sur les personnes que vous pouvez rencontrer ici, les relations qui peuvent se nouer en dehors du cadre du travail ? Vous sentez-vous plutôt entouré ou isolé Pourquoi ?

### **3/ L'état de santé**

#### **3.1 Perceptions spontanées sur l'état de santé**

- Depuis que la saison à commencé, comment vous sentez-vous globalement sur le plan physique et moral ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui a éventuellement changé par rapport à la période « hors saison » ? Pourquoi ?

\* Suivez-vous un traitement habituellement ou en ce moment, si oui lequel ?

- Au plan physique, quels sont les éléments positifs ou négatifs ? Pourquoi ? (Faire détailler)

- Au plan moral, quels sont les éléments positifs ou négatifs ? Pourquoi ? (Faire détailler)

- Du début à la fin de la saison, qu'est-ce qui change éventuellement au niveau de la santé ? Pourquoi ?

- A votre avis, les gens qui sont autour de vous ici (notamment au travail) sont-ils plutôt en bonne / pas bonne santé ? Pourquoi ?

- Concrètement que faites-vous qui pourrait avoir un impact positif ou négatif sur votre santé physique et/ ou morale? (sport, nourriture, loisirs ...)

\* Ou en êtes-vous en terme de consommation de tabac, d'alcool, ou d'éventuels autres produits licites ou illicites (quantités et rythme de consommation) ?

- Qu'est-ce que vous aimeriez éventuellement changer sur votre état physique et moral ? Pourquoi ?

- Pensez-vous que vous pourriez avoir besoin d'aide sur certains sujets ? Pourquoi ? Si oui, comment ? Avez-vous déjà repéré certaines ressources d'aide et si oui, lesquelles ?

#### **3.2 Couverture santé**

- Comment êtes-vous couvert en matière de santé ? Pourquoi ?

\* Avez-vous une mutuelle personnelle, une mutuelle « de l'employeur », la CMU ? Avez-vous une couverture différente « hors-saison » ?

- Avez-vous rencontré des difficultés en ce qui concerne votre couverture santé et si oui, lesquelles ? (Financières, administratives, autres...)

\* Avez-vous pu résoudre ces difficultés ? Comment ? (Avez-vous été aidé, par qui, comment ?)

- Etes-vous satisfait de votre couverture santé ? Pourquoi ?

### **3.3 Pratiques concrètes de recours aux professionnels de santé**

- « Hors saison », quelles « ressources de santé » utilisez-vous habituellement (médecin généraliste, spécialiste, kiné, gynécologue, psychologue...)? Pourquoi ? Comment ?
- Avez-vous le sentiment d'être habituellement « bien suivi » en matière de santé ? Pourquoi ?
- En « saison », avez-vous besoin d'avoir recours à certains professionnels de santé ? Lesquels ? Pourquoi ?
  - \* Qu'est-ce qu'il peut y avoir de facile ou de difficile pour avoir accès à des professionnels de santé, ici ? Pourquoi ? (Information et connaissance des ressources, freins financiers, distance géographique, délais d'attente, accueil, appréhensions, ...)
  - \* Avez-vous vu un médecin du travail par rapport à votre emploi de saisonnier ? Qu'est-ce que cela vous a éventuellement apporté ? Pourquoi ?
- Concrètement, en tant que saisonnier, avez-vous pu résoudre certains problèmes de santé avec des professionnels de santé locaux ? Si oui, lesquels ? Comment ?
  - \* Avez-vous été satisfait de la prise en charge (accueil, consultation et diagnostic, conseils et prescriptions, éventuellement suivi ? Pourquoi ?
- Selon vous, faudrait-il améliorer quelque chose pour améliorer l'accès des saisonniers aux professionnels de santé « en saison » ? Pourquoi et quoi concrètement ?

## **4/ Connaissance des organismes d'appui aux saisonniers**

### **4.1 Connaissez-vous des organismes, des structures qui peuvent aider les travailleurs saisonniers ?**

- \* Connaissance de numéros verts ou de sites Internet (si accès Internet) pour infos aux saisonniers ?
- \* Lieux d'information sur place : maison saisonnalité, mairie, office du tourisme, assurance maladie, associations de prévention ?
- \* Connaissance de personnes ressources sur place ?
- \* Connaissance de personnes ressources à distance ?
- \* Connaissance de dépliants d'information ou de guides/annuaires ?

### **4.2 Concrètement, avez-vous déjà eu recours à certains de ces organismes, structures ?**

- \* Lesquels et pourquoi ? Quelles étaient vos attentes ?
- \* Comment jugez-vous les réponses / aides qui vous ont été données ? Pourquoi ?

### **4.3 Eventuellement, quelles aides, informations pourrait-on améliorer pour les travailleurs saisonniers ? Pourquoi ? Comment ?**

## **5/ Conclusion :**

5.1 Y a-t-il des thèmes que nous n'avons pas abordés, mais qui vous paraissent important à mentionner ? Lesquels ?

5.2 Qu'est-ce qui vous paraît le plus important à retenir, et ce qu'il faudrait en priorité améliorer pour que les saisonniers aient un état de santé optimal ?

-----



**Guide d'entretien**  
**Employeurs / Travail saisonnier**

Ce document constitue un support pour orienter l'entretien et obtenir les informations telles que définies dans les objectifs de l'étude. Il ne s'agit en aucun cas d'un questionnaire et sera, en situation réelle d'entretien, adapté à la personne interviewée (rythme et forme de verbalisation, situation professionnelle, ...)

## **Introduction**

- Remercier la personne d'accepter cet entretien
- Présentation de l'enquêteur (de sa qualité) et de l'ORS en quelques mots.
- Objectif de l'étude : connaître les conditions de vie, l'état de santé et les pratiques de santé des travailleurs saisonniers pour le Plan Régional Saisonnalité . L'étude est demandée par le Conseil Régional et elle est réalisée sur 5 sites différents en Rhône-Alpes.
- Méthodologie : il y a une prise de notes et un enregistrement audio de ce qui est dit par l'interviewé afin de réduire le risque de perte d'information, lors du traitement de l'ensemble des entretiens. Ce qui est dit au cours de l'entretien est confidentiel et l'anonymat du saisonnier ainsi que l'anonymat de l'entreprise qui l'emploie sont garantis.
- Les résultats de cette étude seront accessibles sur le site de l'ORS fin 2007.

## **1/ L'entreprise**

- Descriptif de la nature de l'activité (ou des activités) de l'entreprise,
- Descriptif de la taille et du profil de l'entreprise (nombre de salariés permanents – temps plein/temps partiel-, nombre de saisonniers employés), entreprise nouvelle, ancienne, ...
- Descriptif du contexte de l'entreprise : secteur plutôt en expansion / en « récession » ? Situation de concurrence par rapport à d'autres entreprises ? Spécificités du marché, de la clientèle, du territoire, des employés « stables » ?...
- Objectifs de l'entreprise à moyen terme, en général, et par rapport aux saisonniers en particulier.

## **2/ Le recrutement des saisonniers**

- Quelles sont vos attentes / vos besoins en terme de profils pendant la « saison » ? Pourquoi ?
- Comment définissez-vous le statut de ces personnes ?
  - \* Peut-on les considérer comme des « saisonniers » ? Pourquoi ?
- Selon vous, quelles sont les attentes de ces employés /« saisonniers » par rapport au travail proposé ? Pourquoi ?
- Quelles sont les modalités de recrutement des saisonniers ?
  - \* Les ressources pour recruter, les manques, les éventuelles difficultés rencontrées, ... ?
  - \* Qu'est-ce qu'il y a de plus facile ou de plus difficile pour recruter des saisonniers ? Pourquoi ?
- Y a-t-il éventuellement des écarts entre les profils souhaités par votre entreprise et les profils réellement embauchés ? Si oui, lesquels et pourquoi ?
- En cas de problème/ de changements (en terme d'activité ou de travail non conforme du saisonnier) que se passe-t-il (licenciement, autre, ...) ?
- Quelles sont les attentes de votre entreprise pour optimiser le recrutement et éventuellement améliorer l'adéquation entre profils attendus / profils recrutés ? Pourquoi ?

### **3/ Le déroulement de la saison**

- Combien de saisonniers avez-vous embauchés cette année et quel est leur profil ?
  - \* Éléments signalétiques et « typologie » : répartition par classe d'âge, sexe, provenance géographique, statut social (célibataire, vivant chez les parents, ...) parcours professionnels, « ancienneté » comme saisonnier, motivation, mode de recrutement, autres...
- A votre avis, ces différents éléments ont-ils un impact sur le travail des saisonniers ? Pourquoi ? Si oui, lequel ?
  - \* Comment les saisonniers se sont-ils adaptés au travail cette année ? Pourquoi ?
  - \* Les saisonniers sont-ils bien intégrés par rapport au travail, à l'équipe de « permanents » ? Pourquoi ?
- Globalement, comment la saison se déroule-t-elle ?
  - \* Quel est le contexte de la « saison », cette année (la météo, le public, les aspects économiques, autre...) ?
  - \* S'agit-il d'une saison « comme les autres », ou présente-t-elle des différences ? Pourquoi ?
- Les saisonniers embauchés cette année répondent-ils aux attentes ? Pourquoi ?
  - \* Quels sont éventuellement les points forts ou les points faibles des saisonniers de cette année ? Pourquoi ?

### **4/ Les conditions de vie des saisonniers**

- Hors travail, que savez-vous des conditions de vie des saisonniers que vous employez ? Quels sont les points forts / les points faibles de leurs conditions de vie selon vous ?
  - \* le logement
  - \* les déplacements
  - \* les loisirs, les opportunités de sociabilité
  - \* la question du coût de la vie
  - \* autres, ...
- A votre avis, les conditions de vie des saisonniers ont-elles un impact sur leur travail ? Pourquoi / comment ?
- Les saisonniers vous font-ils part d'attentes / de demandes concernant leurs conditions de vie ? Si oui, lesquelles et pourquoi selon vous ?
  - \* Quelles réponses apportez-vous éventuellement à ces demandes ? Pourquoi ?
- Selon vous, faudrait-il changer/améliorer quelque chose aux conditions de vie des saisonniers, en « saison » ? Pourquoi ?
  - \* Si oui, comment ?

### **5/ La santé des saisonniers**

- Spontanément, comment percevez-vous l'état de santé des saisonniers que vous employez ?
- *A priori*, repérez-vous des points forts / des points faibles dans l'état de santé des saisonniers ? Si oui, lesquels ?
  - \* Alimentation
  - \* Repos / sommeil

- \* Consommation de substances psychoactives (alcool, substances illicites, médicaments, ...), de manière problématique ou non problématique
  - \* Conduites à risques diverses (conduite automobile, rapports sexuels non protégés, pratique de sports extrêmes, ...)
  - \* Santé morale / santé mentale (isolement / sociabilité, relations avec l'équipe, éventuelles difficultés personnelles, ...)
- Du début à la fin de la « saison », qu'est-ce qui change éventuellement dans la santé des saisonniers ? Pourquoi ?
  - La santé est-elle un thème que vous abordez avec les travailleurs saisonniers ? Pourquoi ? Comment ? Ont-ils des demandes/attentes dans ce domaine ?
    - \* La question de la couverture santé (par qui, comment, pourquoi ?)
    - \* La question de la médecine du travail ?
    - \* La question de la santé au travail ?
    - \* Autre
  - Les saisonniers que vous employez ont-ils recours à des professionnels de santé pendant « la saison » ? Pour quels motifs, dans quelles conditions ?
  - Qu'est-ce qui est éventuellement facile ou difficile pour eux en matière d'accès aux ressources de santé pendant « la saison » ? Pourquoi ?
    - \* disponibilité en terme de temps
    - \* connaissance des ressources locales
    - \* distances et question des moyens de transports
    - \* facilités / freins financiers
    - \* facilite/ difficulté à « prendre soin de soi »
    - \* autre, ...
  - Avez-vous le sentiment que les saisonniers sont plutôt bien suivis / mal suivis en matière de santé, le reste de l'année ? Pourquoi ?
  - Avez-vous le sentiment que l'état de santé des saisonnier a un impact sur le travail qu'ils fournissent ? Pourquoi ? Si oui, lequel ?
  - Souhaitez-vous que quelque chose soit modifié / amélioré en matière d'état de santé / de recours aux soins des saisonniers ? Pourquoi ?
    - \* information
    - \* prévention
    - \* accès aux soins (physique, financier, ...)

## **6/ Les ressources pour les saisonniers**

- Quelles sont les ressources d'information et d'aide (spécifiques ou non aux saisonniers), situées localement ou non, que vous repérez pour les saisonniers, et dans quels domaines ?
  - \* emplois proposés (nature, conditions, calendrier, rémunération, ...)
  - \* conditions de vie (logement, transport)
  - \* recours aux soins
- A votre avis quels sont les points forts / les points faibles de ces ressources par rapport aux besoins des saisonniers ? Par rapport à vos propres besoins ? Pourquoi ?
- Selon vous, que faudrait-il changer / améliorer dans ces ressources / l'accès à ces ressources ? Pourquoi ? Comment ?

## **7/ Conclusion**

- Quelles sont vos perspectives et vos attentes par rapport aux saisonniers ? Pourquoi ?
  - Comment le thème de la santé peut-il/devrait-il « jouer » par rapport à vos attentes et perspectives ? Pourquoi ?
-

# Guide d'entretien - groupes de professionnels

Remerciements participants et organisateurs (salle)

## Introduction

Présentation des animateurs, de l'ORS

Présentation des objectifs de l'étude et ce qu'elle n'est pas

Présentation de la règle du jeu du groupe focal et de la durée (2h)

Présentation de l'analyse : confidentialité, anonymat, verbatim, enregistrement

## Présentation des invités

- Tour de table des personnes présentes, de leur structure, leur activité
- Quel public recevez-vous / à quel public s'adresse votre structure dans la zone étudiée ?
- Facilité d'accès du public (horaires d'ouverture, proximité géographique...)

## 1<sup>ère</sup> partie : Les travailleurs saisonniers

Le mot "saisonniers", est-il utilisé par les saisonniers, par les employeurs, par vous ? Pourquoi ?

### **Conditions de travail (et rémunération) des travailleurs saisonniers de la zone étudiée, en été**

- Que savez-vous des conditions de travail des travailleurs saisonniers (points forts / points faibles de leur conditions de travail selon vous) ?
  - horaires, pénibilité, rémunération, ambiance de travail...
  - différences avec l'hiver (pour la montagne)
- D'après vous, les conditions de travail des saisonniers ont-elles un impact sur leur santé ? Pourquoi, comment ?
- Les saisonniers font-ils part d'attentes / de demandes concernant leurs conditions de travail (et rémunération) ? Si oui, lesquelles et pourquoi ?
- Faudrait-il changer/améliorer quelque chose aux conditions de travail (et rémunération) des saisonniers en "saison" ? Quoi ? Pourquoi? Comment ?

### **Les conditions de vie des travailleurs saisonniers de la zone étudiée, en été**

- Que savez-vous des conditions de vie des saisonniers (points forts / points faibles de leur conditions de vie selon vous) ?
  - logement, déplacements, loisirs, opportunités de sociabilité, coût de la vie...
  - différences avec l'hiver (pour la montagne)
- D'après vous, les conditions de vie des saisonniers ont-elles un impact sur leur travail ? Pourquoi, comment ?
- D'après vous, les conditions de vie des saisonniers ont-elles un impact sur leur santé ? Pourquoi, comment ?
- Les saisonniers font-ils part d'attentes / de demandes concernant leurs conditions de vie ? Si oui, lesquelles et pourquoi ?
- Faudrait-il changer/améliorer quelque chose aux conditions de vie des saisonniers en "saison" ? Quoi ? Pourquoi? Comment ?

### **La santé des travailleurs saisonniers de la zone étudiée, en été**

- Spontanément, comment percevez-vous l'état de santé des travailleurs saisonniers ?
- *A priori*, repérez-vous des points forts / des points faibles dans l'état de santé des saisonniers ? Si oui, lesquels ?
  - \* Alimentation
  - \* Repos / sommeil
  - \* Consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, substances illicites, médicaments, ...), de manière problématique ou non problématique
  - \* Conduites à risques diverses (conduite automobile, rapports sexuels non protégés, pratique de sports extrêmes, ...)

- \* Santé morale / santé mentale (isolement / sociabilité, relations avec leurs collègues, leurs employeurs, éventuelles difficultés personnelles, ...)
- Du début à la fin de la "saison", qu'est-ce qui change éventuellement dans la santé des saisonniers ? Pourquoi ?
- Avez-vous le sentiment que l'état de santé des saisonniers a un impact sur le travail qu'ils fournissent ? Pourquoi ? Si oui, lequel ?
- Avez-vous le sentiment que les saisonniers sont plutôt bien suivis / mal suivis en matière de santé, durant la saison ? et le reste de l'année ? Pourquoi ?
- Ont-ils des demandes/attentes dans le domaine de la santé ?
  - \* La question de la couverture santé (par qui, comment, pourquoi ?)
  - \* La question de la médecine du travail ?
  - \* La question de la santé au travail ?
  - \* Autre
- Pensez-vous que quelque chose devrait être modifié/amélioré en matière d'état de santé / de recours aux soins des saisonniers ? Pourquoi ?
  - \* information
  - \* prévention
  - \* accès aux soins (physique, financier, ...)

**Synthèse : typologie des saisonniers les plus fragiles par rapport aux conditions de travail, de vie, à la santé et l'accès aux soins**

- Diriez-vous qu'il y a plusieurs "types" de travailleurs saisonniers ? Si oui, lesquels ? Quels critères peut-on retenir pour les caractériser ? quelle typologie se dessine ?
- D'après ces typologies, la(les)quelle(s) ont le plus de besoins/sont les plus précaires ?

**2<sup>ème</sup> partie : Les ressources et dispositifs pour les travailleurs saisonniers**

**Présentation des dispositifs locaux** : résumé par l'ORS, à compléter par les membres du groupe :

- Est-ce que vous menez des actions auprès des saisonniers ? (actions de prévention ou d'information sur des thèmes de santé, emploi, logement...)
- Si oui, quelles actions, sur quels thèmes, quels publics, où et quand ?
- Est-ce que les saisonniers ont recours à vos services pendant "la saison" ? Pour quels motifs, dans quelles conditions ? Sinon pourquoi ?
- Quels autres acteurs mènent des actions, lesquelles, où, auprès de qui et quand ?

**Les autres ressources**

- Quelles sont les autres ressources d'information et d'aide pour les saisonniers, situées localement ou non, et dans quels domaines ?
  - \* emplois proposés (nature, conditions, calendrier, rémunération, ...)
  - \* conditions de vie (logement, transport)
  - \* recours aux soins
- Qu'est-ce qui est éventuellement facile ou difficile pour les travailleurs saisonniers en matière d'accès à ces ressources pendant "la saison" ? Pourquoi ?
  - \* disponibilité en terme de temps
  - \* connaissance des ressources locales
  - \* distances et question des moyens de transports
  - \* facilités / freins financiers
  - \* facilite/ difficulté à « prendre soin de soi »
  - \* autre, ...
- A votre avis quels sont les points forts / les points faibles de ces ressources par rapport aux besoins des saisonniers ? Pourquoi ?
- Selon vous, que faudrait-il changer / améliorer dans ces ressources / l'accès à ces ressources ? Pourquoi ? Comment ?
- Quelle(s) problématique(s) relative(s) aux travailleurs saisonniers et quel(s) type(s) de travailleurs saisonniers seraient à cibler en priorité ? Pourquoi ?
- Quel(s) autre(s) type(s) d'action(s) serait-il intéressant d'organiser ? quels thèmes, quelle fréquence, quel type de public ?
- A quelles conditions seraient-elles possibles ?