

## E4 : ÉCONOMIE ET DROIT APPLIQUÉS AU TOURISME

### *Épreuve commune aux deux BTS*

**Durée : 4 heures**

**Coefficient : 3**

### **Première partie : travail méthodologique**

- 1.1 A partir des annexes 1 et 2, dégager le profil de l'emploi touristique salarié.
- 1.2 A partir de l'annexe 3, recenser les initiatives prises pour faire évoluer la situation des saisonniers, expliquer en quoi elles peuvent servir leurs intérêts et ceux de leurs employeurs.
- 1.3 Après avoir défini le contrat de travail intermittent, vous rechercherez dans les annexes sa nature juridique. Qu'est-ce qui le différencie fondamentalement du contrat de travail saisonnier ?

### **Deuxième partie : développement structuré**

Le tourisme par son importance, suscite un réel intérêt des pouvoirs publics. Il s'appuie sur différentes administrations locales et nationales et met en œuvre des politiques économiques. L'objectif poursuivi est aussi bien économique, social que culturel.

Vous montrerez, dans un premier temps, l'évolution historique du rôle de l'État et vous analyserez ensuite les différentes politiques d'intervention de l'État dans le domaine touristique, tant au niveau local que national.

## Emploi touristique salarié du tourisme le quinzième jour du mois en Pays de la Loire 1998

Au 15 du mois	Estimation basse	% de l'emploi total	Estimation haute	% de l'emploi total
Janvier	17 114	1.70	63 281	6.20
Février	21 020	2.00	67 358	6.40
Mars	23 275	2.20	69 663	6.60
Avril	28 204	2.60	74 775	7.00
Mai	31 415	2.90	78 167	7.20
Juin	36 782	3.40	83 908	7.70
Juillet	62 651	5.50	111 663	9.80
Août	61 664	5.50	110 708	9.90
Septembre	35 738	3.30	82 714	7.60
Octobre	26 747	2.50	73 388	6.80
Novembre	20 742	2.00	66 924	6.40
Décembre	17 462	1.80	63 629	6.40
Année	31 918	3.00	78 848	7.40

Source : INSEE mai 2001 dans «l'emploi salarié lié au tourisme dans les Pays de la Loire»  
Août 2001 p 7 Observatoire Régional du tourisme des Pays de la Loire

«L'estimation basse qui serait proche du minimum d'emploi que l'on peut considérer comme touristique, regroupe essentiellement l'emploi situé dans les hôtels et autres formes d'hébergements, les établissements de thalassothérapie, ainsi que le surplus d'emplois durant la période estivale dans les restaurants, les débits de boissons et les commerces de proximité situés dans les communes touristiques.

L'estimation haute qui surestime largement le nombre d'emplois permanents liés au tourisme. Elle comprend l'ensemble des emplois dans les restaurants et les commerces de proximité situés dans une commune touristique, les emplois correspondants aux remplacements pendant les congés d'été.»

Source : Observatoire Régional du tourisme des Pays de la Loire : «l'emploi salarié lié au tourisme dans les Pays de la Loire » Août 2001 P3, 4,7

**Emploi touristique en Pays de la Loire**

Tableau 1 Emploi touristique selon l'âge

	Emploi touristique (%)	dont permanents (%)	dont saisonniers (%)
20 ans ou moins	19,6	7,1	44,2
21-25 ans	17,9	8,5	36,8
26-30 ans	13,5	16,6	7,3
31-35 ans	11,6	15,9	3,2
36-40 ans	10,2	14,1	2,5
41 et plus	27,2	37,8	6
Ensemble	100	100	100

Tableau 2 Emploi par catégorie sociale

	Emploi touristique (%)	Emploi total (%)
Cadres	6,2	9,8
Professions intermédiaires	15	22,3
Employés	54,7	26,2
Ouvriers	18,5	39,5
Apprentis-stagiaires	5,6	2,2
Ensemble	100	100

## Annexe 2 (suite)

Tableau 3 Emploi touristique selon le secteur d'activité

	Emploi touristique (%)	dont saisonnier (%)
Industries agricoles, alimentaires	11,1	7,2
Commerces	19,5	20,6
Transports	2,9	3,5
Activités financières	1,9	2,3
Activités immobilières	1,2	1,4
Services aux entreprises	1,4	1,7
Services aux particuliers	37,3	33,3
Education, santé, action sociale	10,8	13,1
Administration publique, culturelles, associations	13,9	16,9
Ensemble	100	100

Notes tableau 3, emploi touristique incluant des emplois indirects

Tableau 4 Les emplois touristiques relevant des services aux particuliers

	%
Hôtels et restaurants	84,4
Activités récréatives culturelles et sportives	10,7
Services personnels	4,9
Ensemble de services aux particuliers	100

Source : INSEE mai 2001 dans «l'emploi salarié lié au tourisme dans les Pays de la Loire»  
Août 2001 p 9,10,11 Observatoire Régional du tourisme des Pays de la Loire

### **Saisonniers du tourisme : l'ébauche d'actions concertées**

**Le 9 février 2000, Michelle Demessine, secrétaire d'État au Tourisme, a présenté en Conseil des Ministres un programme d'actions pour améliorer le statut social des saisonniers du tourisme. Une première étape dans un long processus qui devrait permettre de reconnaître le rôle économique des 420 000 salariés concernés et rendre les professions du tourisme plus attractives en diminuant leur précarité.**

Le travail engagé depuis janvier 1999 entre les collectivités territoriales et les acteurs locaux autour des 31 propositions d'Anicet Le Pors, a permis d'établir un plan d'action à long terme dans une dizaine de régions, mobilisées autour des conditions de vie des saisonniers du tourisme. Pour améliorer leur accès au logement, les aides au logement seront adaptées à la mobilité de la profession et aux écarts de salaires ainsi la règle des huit mois d'occupation de la résidence principale sera assouplie pour que les saisonniers du tourisme puissent bénéficier des aides personnelles au logement. Des logements publics ou privés conventionnés pourront être sous-loués en meublé, par le biais de centres communaux d'actions sociales ou d'associations agréées. Un plan de création de 6000 logements sur trois ans va être mis en place avec les collectivités locales. En matière de droits sociaux, l'observation de l'emploi touristique va être améliorée au plan national, un guide sur les droits des saisonniers, édité par le secrétariat d'État au Tourisme, est diffusé. Des maisons des saisonniers permettront d'assurer l'accueil et l'information, en partenariat avec les collectivités locales, dans le cadre des CPER. Pour favoriser la représentativité des saisonniers, la mise en place de délégués de personnel de site sera favorisée. L'accès à la médecine du travail sera facilité. Le saisonnier pourra bénéficier d'un contrat de travail à durée indéterminée par le biais du contrat de travail intermittent dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise. Les pluriactifs saisonniers du tourisme exerçant une activité agricole peuvent désormais être affiliés à un seul régime de sécurité sociale (loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999). La réforme de la formation professionnelle en préparation, devrait permettre à chaque salarié de bénéficier d'un droit individuel à la formation.

### **Mission locale du Pays d'Auray : accompagner le parcours professionnel**

Le Pays d'Auray (Morbihan) concerne trente communes. Sa première activité économique est le tourisme, il accueille donc de nombreux saisonniers, dont trois quarts sont des jeunes peu qualifiés. 80 % des emplois saisonniers se situent dans l'hôtellerie et la restauration. La précarité due à la saisonnalité et l'évolution de carrière inexistante des salariés provoquent une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée dans le secteur, alors que les professionnels recherchent du personnel qualifié et polyvalent. Depuis 1997, la mission locale sensibilise les jeunes aux métiers de l'hôtellerie-restauration, améliore les compétences des jeunes saisonniers et gère l'emploi saisonnier. (Les missions locales ont pour objectif, depuis 1981, de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire).

### **Deux employeurs pour un jeune**

Dans le cadre de la convention Morbihan-Savoie, les jeunes saisonniers sont pré-recrutés par les employeurs et bénéficient d'un accompagnement sur le site d'accueil, explique Véronique Le Nabour, mission locale du Pays d'Auray. Ils travaillent ainsi sur une période plus longue, améliorent leurs compétences et acquièrent une mobilité. La charte signée avec le bassin d'emploi d'Albertville puis élargie à la Savoie concerne la rémunération, l'aide au transport, le logement. Les employeurs qui adhèrent à cette charte prennent en compte la qualité de l'environnement du salarié. Parmi nos autres actions, nous avons diffusé, en 1999, un questionnaire auprès des saisonniers pour les aider à préparer l'après-saison. En 2000, nous allons les accueillir dans des permanences en stations balnéaires, pour repérer leurs besoins (formation, logement, emploi). Nous organisons le 23 mars notre troisième bourse de l'emploi, départementale, afin d'apporter aux jeunes une qualité de recrutement. Nous développons, depuis 1999, les formations en inter-saison.

La mobilité fait partie de la professionnalisation des métiers du tourisme, mais nous devons les aider à construire leur parcours pour leur permettre une évolution de carrière. Nous souhaitons également favoriser la validation des acquis professionnels par les branches professionnelles, afin de faciliter une éventuelle reconversion locale de ces saisonniers au bout de quelques années. Notre prochain objectif est de créer un itinéraire emploi formation pour les saisonniers de l'hôtellerie-restauration, en partenariat avec des professionnels européens (Italie, Irlande, Grèce) situés dans des régions très touristiques, pour permettre aux jeunes de faible niveau de qualification d'évoluer professionnellement, leur apporter une certaine culture européenne et améliorer leurs connaissances linguistiques.

### **Groupements d'employeurs une formule d'avenir ?**

«Je pense qu'il serait très positif d'établir des passerelles entre le tourisme et d'autres branches de l'activité économique, afin de pouvoir évoluer d'un statut de travailleur saisonnier à un temps de travail annualisé, comportant l'exercice de plusieurs emplois selon les périodes de l'année» dit Jacques Mangeant, directeur du CDT Ardèche. «En Ardèche, par exemple, un saisonnier du tourisme pourrait participer aux vendanges, puis à la transformation des châtaignes de novembre à mars. On pourrait envisager de fixer des familles autour d'un seul employeur, porteur de contrats en CDI exécutés dans plusieurs structures.»

### **Plusieurs activités, un seul employeur**

Le GIE «Les quatre saisons» (Le Houga, Gers) ne concerne pas les saisonniers du tourisme, mais constitue un bon exemple de la formule. «Notre groupement a été créé en 1994, à l'initiative de coopératives agricoles ayant des besoins complémentaires et confrontées à la difficulté de recruter du personnel saisonnier, de l'encadrer et de le former», explique Bernard Saint-Pé, directeur du GIE. «Nous gérons du personnel pour le compte des entreprises adhérentes, dans le secteur agricole et l'agro-industrie. Nous mettons ce personnel à leur disposition et nous leur facturons les coûts salariaux. Ces entreprises proposent un volume d'activité et nous engageons du personnel en CDI, dont l'activité varie selon la saison. Un salarié, par exemple, peut tailler les vignes de janvier à mars, préparer la terre pour les semis d'avril à juin, récolter les fruits, légumes ou tabac en été, travailler dans des caves viticoles ou des coopératives céréalières à partir de septembre, et participer à la transformation et au conditionnement de foie gras en novembre et décembre. Nous employons 103 salariés à temps complet. Le groupement a sa convention collective et est affilié à la Sécurité sociale et aux caisses de retraite. Les groupements d'employeurs se sont développés surtout dans le secteur agricole du fait de la saisonnalité, mais on en trouve également dans l'industrie, le milieu associatif ou chez les professions libérales.»

### **Mission locale Ardèche méridionale : favoriser la mobilité et la double saisonnalité**

L'association «Âme Sud», site de proximité travaillant sur le Sud Ardèche, est une structure favorisant la création d'activités et d'emplois en milieu rural. Elle s'intéresse au tourisme depuis 1997, avec la réalisation d'une enquête pour évaluer le marché de l'emploi sur ce créneau, préciser son fonctionnement, ainsi que le profil des travailleurs saisonniers et des employeurs. L'enquête a montré que l'organisation du marché de l'emploi dans le tourisme était balbutiante, la structuration inexistante en matière de recrutement, et les besoins non satisfaits au niveau de la formation et de la professionnalisation, dans un secteur en pleine mutation. En 1998 et 1999, Âme Sud a donc mis en place une action de terrain sur le canton de Vallon Pont-d'Arc, qui va être élargie à 14 cantons du Sud Ardèche, avec création d'une maison de la saisonnalité.

«Nous avons visité et informé une centaine d'entreprises, pour répondre à leurs besoins en termes de recrutement, de pérennisation d'emplois, de fidélisation de salariés », explique Anne Fargier, ancienne chargée de mission à Ane Sud et maintenant employée par la mission locale Ardèche méridionale, qui a pris le relais de l'association sur ce projet. «En 1999, nous avons accueilli environ 80 saisonniers pour l'information sur la réglementation du travail avant ou pendant la saison, l'aide à la recherche d'emploi, l'aide à la formation. En 1999, nous avons organisé une journée de recrutement qui a mis en contact plus d'une centaine de visiteurs avec une trentaine d'entreprises, et que nous allons rééditer prochainement. Notre secteur compte beaucoup de campings employant de nombreux saisonniers sur une saison courte (juillet-août), d'où la difficulté des entreprises à trouver du personnel qualifié, celui-ci préférant des contrats plus longs. Nous essayons de favoriser la mobilité géographique et la double saisonnalité, par l'intermédiaire du service régional d'aide au recrutement des saisonniers du tourisme proposé par le réseau des missions locales de Rhône-Alpes, qui nous permet de travailler avec les stations de ski des Alpes. Nous favorisons également la mobilité inter-professionnelle en collaborant avec le milieu agricole pour ouvrir la voie à la pluriactivité. La maison de la saisonnalité, située à Vallon-Pont-d'Arc, sera hébergée dans un local mis à disposition par la commune, et bénéficiera du soutien du secrétariat d'État au Tourisme, du conseil général de l'Ardèche et de la DDTEFP. Elle s'intègre dans les objectifs du contrat de plan État-Région. Nous éditerons une lettre d'information destinée aux partenaires de l'action. Des réunions d'information sont prévues pour les professionnels du tourisme (35 heures, financement de la formation, régime d'indemnisation, temps partiel annualisé).

Améliorer la situation des saisonniers nécessite un travail de terrain méthodique pour organiser le secteur. Les professionnels locaux sont confrontés à la nécessité d'améliorer les compétences du personnel et la qualité des prestations, ce qui implique une amélioration des conditions de travail et de la formation des saisonniers. D'une manière générale, les saisonniers du tourisme comptent environ un tiers d'étudiants, un tiers de locaux pour lesquels la saison constitue le seul revenu salarié de l'année (et qui aspirent donc à allonger la saison et à conserver le même employeur), 20 % de professionnels mobiles, le reste étant des locaux pluriactifs, qui enchaînent la saison touristique avec un emploi dans l'agriculture ou le bâtiment».

### **Améliorer le logement, une démarche à long terme**

Conseil général de Savoie un nouvel élan pour traiter des questions récurrentes

«Depuis une quinzaine d'années, les grandes stations savoyardes (Les Menuires, Val Thorens, La Plagne) ont mené des actions liées au logement des saisonniers, notamment la construction de foyers, explique Sylvie Guerraz, conseil général de Savoie. Mais leur capacité d'hébergement demeure nettement insuffisante par rapport au nombre de salariés concernés, et la faible durée d'occupation de ces structures, en moyenne cinq mois par an, entraîne des déficits d'exploitation pour les collectivités locales. En 1995, nous avons réalisé des études sur le logement et les conditions de vie des saisonniers, et Hervé Gaymard a élaboré un rapport sur la pluriactivité. En 1996, nous avons organisé à Albertville un colloque sur les conditions de vie des saisonniers. Depuis 1996, le département a une ligne budgétaire consacrée au logement des saisonniers, et tente de lier l'amélioration de celui-ci à la politique de réhabilitation des logements touristiques en stations ; on peut loger des saisonniers dans des logements rénovés, mais trop petits par rapport à la demande touristique actuelle. Ainsi, huit logements tests ont été réalisés à Tignes en 1998 et six en 1999, avec des prêts sociaux abondés par des subventions de la commune et du département. Suite aux mesures annoncées par le secrétariat d'État au Tourisme en février dernier, un groupe de travail État-département va sensibiliser les stations et les employeurs pour inciter à de nouvelles opérations de rénovation ou de construction de logements. Par ailleurs, depuis 1995, des actions sont menées en matière de santé dans les stations savoyardes, pour sensibiliser cette population jeune aux problèmes de drogue et de sida. Une maison des saisonniers fonctionne aux

Menuiseries et la création d'autres maisons pourrait être programmée dans d'autres stations, notamment dans le cadre du CPER. Nous envisageons également de faciliter les transports pour favoriser la sédentarisation de familles dans les vallées. Début décembre 2000, à Albertville, nous lancerons une conférence annuelle sur les saisonniers, réunissant les services de l'État, du département, les stations et les employeurs, qui permettra un suivi régulier des actions.»

### Morbihan et Savoie : une coopération étroite

Depuis 1997, Auray et Albertville pratiquaient à petite échelle des échanges de saisonniers du tourisme allant de l'un à l'autre département selon la saison, échanges récemment formalisés par la signature d'une charte impliquant les partenaires des deux départements (syndicats professionnels de l'hôtellerie, hôtellerie de plein air et de la restauration, CCI, ANPE, missions locales, DDTEFP). 150 personnes ont pu bénéficier de ces échanges pendant l'hiver 1999, en plus des saisonniers déjà fidélisés sur chaque département. Cette «charte pour une même qualité de service et d'emploi et des compétences partagées» concrétise le jumelage Morbihan-Savoie et s'inscrit dans le cadre d'un accord départemental réunissant les acteurs du Morbihan pour le développement de l'emploi en hôtellerie-restauration. « Les professionnels et les institutionnels de l'emploi s'engagent sur la qualité des conditions d'emploi, afin de qualifier et fidéliser les personnels, précise Hervé Blanchard, conseiller tourisme à la CCI du Morbihan. La charte permet d'anticiper l'enchaînement d'une saison complémentaire dans un établissement partenaire.»

### Pratique

- L'Association pour le développement économique de la Haute-Durance vient de publier un *Guide des pluriactifs et des saisonniers des Hautes-Alpes*. En six chapitres, il traite la protection sociale, la fiscalité, le contrat de travail, l'indemnisation chômage, la formation continue, la création d'entreprise, avec les coordonnées des organismes locaux compétents. S'y ajoutent des informations générales sur la représentation du personnel, le logement et la médecine du travail. Sa présentation sous forme de classeur permettra de l'actualiser facilement.  
*ADHECOD - Tél. : 04 92 25 54 90.*

- Le guide pratique *Emplois saisonniers* édité par le secrétariat d'État au Tourisme aborde le contrat de travail, la fiche de paie, le logement, la formation professionnelle, l'indemnisation du chômage, le régime de Sécurité sociale.

*Disponible dans les ANPE, les DDTEFP, les DRT et sur [www.tourisme.gouv.fr](http://www.tourisme.gouv.fr)*

## Annexe 4

...Au moment où la France réfléchit à une décentralisation accrue dans les différents secteurs économiques et sociaux, le tourisme fait partie des politiques qui font l'objet d'une attente particulière : celle de voir la mise en tourisme s'organiser au plus près du territoire. Toutefois, s'il veut que les actions qu'il mène aient une viabilité économique, le territoire ne peut inscrire son développement que dans une cohérence régionale, nationale et européenne.

En matière de décentralisation, l'administration du tourisme a été innovante. Elle a su créer des organismes partenariaux, unis avec la direction du Tourisme autour d'une même stratégie. Cette organisation a permis d'atteindre la souplesse nécessaire à l'action de l'État, tout en gardant la rigueur de l'intervention publique.

Parallèlement à la demande d'une plus grande décentralisation, les partenaires de l'État attendent qu'il soit un véritable partenaire, y compris au niveau local. La décentralisation doit s'accompagner de la présence sur le terrain d'une administration déconcentrée forte : le rôle des délégations régionales au tourisme s'en trouve renforcé.

Le tourisme est un secteur à forte implication du secteur public. Il est donc important que les effets des actions menées par les collectivités publiques, que ce soit au niveau local, départemental, régional ou national, soient mieux connus. Des travaux doivent être engagés, permettant de répondre à des questions telles que : quel est l'effet multiplicateur, en termes d'investissement, d'un euro investi par l'État dans le tourisme ? avec quels effets en termes d'emplois directs et indirects ? ...

Coordonner, au niveau national, les travaux d'observation menés au national, régional, départemental, et local.

Dans les contrats de plan État-région, il a été mis en place un dispositif portant, d'une part, sur l'utilisation à l'échelle régionale du dispositif mis en place au niveau national et, d'autre part, sur le développement complémentaire de nouveaux instruments d'observation régionale, dans un souci de cohérence avec les objectifs du dispositif national d'observation économique du tourisme.

(source : site internet de la direction du tourisme)