



CONTRIBUTION
**« SE LOGER POUR EXERCER UNE ACTIVITÉ
DE COURTE DURÉE DANS LES TERRITOIRES
MARQUÉS PAR LA SAISONNALITÉ »**

**Rapporteuses : Kenza BELLIARD, Laure DAVIOT-BEN MUSTAPHA,
Sabine FERRAND et Anaïs RUBAUD**

**Délibération
Bureau du 11 décembre 2023**

INTRODUCTION

Les difficultés de recrutement de travailleurs saisonniers revêtent ces dernières années un enjeu de première importance pour les professionnels installés sur des territoires sensibles à la saisonnalité. Ces territoires sont essentiellement en lien avec les activités touristiques (hôtellerie, restauration, animation culturelle, loisirs sportifs, ...) et agricoles. Cette situation semble s'être détériorée, voire généralisée, suite à la crise de la COVID-19. Cette crise a pu agir comme un accélérateur des difficultés de recrutements préexistantes dans l'hôtellerie-restauration, les salariés du secteur ayant expérimenté d'autres organisations du travail, avec notamment des horaires plus en phase avec les rythmes sociaux courants.

Afin de répondre aux besoins massifs, le CESE a entamé au deuxième semestre 2023 une saisine sur le logement des travailleurs saisonniers, intitulée « *Se loger pour exercer une activité de courte durée dans les territoires marqués par la saisonnalité*¹ » devant s'achever au premier trimestre 2024.

En première approche, il apparaît important de définir le besoin en « logement » des saisonniers qui est prioritairement et essentiellement un besoin en « hébergement » temporaire. En effet, les travailleurs saisonniers sur nos territoires disposent pour beaucoup d'une résidence principale et recherchent en supplément un hébergement pour exercer leur travail. Ainsi, ces travailleurs doivent potentiellement assurer des charges d'habitation sur deux lieux distincts. Le développement massif des meublés touristiques type *AIRBNB* a une part de responsabilité dans la raréfaction d'hébergements à destination des travailleurs et/ou des saisonniers compte tenu des tarifs et de la qualité des offres proposées. Pour exemple sur le département du Loir-et-Cher, 45 % des employeurs estiment avoir des difficultés à recruter des saisonniers en raison d'un manque de logement ; 67 % des employeurs de saisonniers déclarent que ces travailleurs éprouvent des difficultés à trouver des logements ; et 31 % sont non véhiculés². Le logement et la mobilité sont ainsi devenus des leviers de recrutement quasi-incontournables pour cette typicité de collaborateurs, sachant qu'il existe une forte concurrence en la matière entre régions françaises.

En second lieu, il convient de définir les trois publics de saisonniers coexistants requérant des besoins en hébergements différenciés en termes de confort et de possibilité de mobilité :

- le saisonnier occasionnel, essentiellement étudiant, réalisant cette activité en contrecycle de son occupation principale ;
- le saisonnier local cumulant divers métiers tout au long de l'année, potentiellement sur des secteurs d'activités diversifiés ;
- et enfin le saisonnier professionnel officiant sur des régions différentes tout au long de l'année dans un secteur d'activité unique.

Cette contribution du CESER Centre-Val de Loire s'attache à poser un diagnostic de la situation dans la région, puis à proposer des solutions pratiques et innovantes en termes de modalités de logements des saisonniers, et au-delà à consolider l'emploi saisonnier et les travailleurs des secteurs concernés sur les territoires.

I. L'EMPLOI SAISONNIER EN REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

1.1. LES ESPACES DE L'EMPLOI SAISONNIER EN REGION

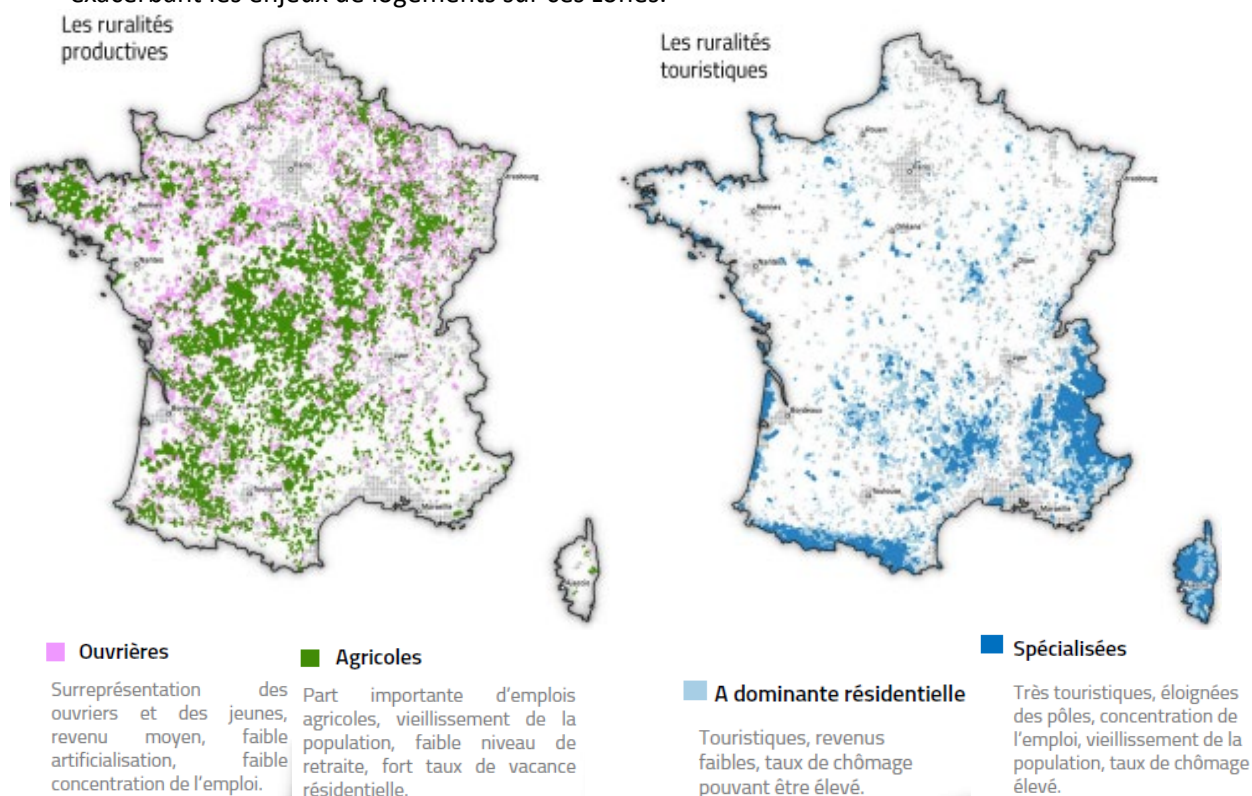
La saisine du CESE s'attache à répondre à la problématique du logement des saisonniers en milieu rural sur deux types de territoires :

- **Les ruralités productives très présentes dans les bassins de productions agricoles du Berry et du Val de Loire.** L'apport saisonnier de main d'œuvre temporaire dans l'agriculture, notamment étrangère, est important sur les cultures maraîchères et viticoles de ces espaces.

¹ Note de service 232710 du CESE

² Source : Pilote 41, 06/2020, Démarche partenariale sur l'accueil de la main d'œuvre temporaire dans le Loir-et-Cher, Préfecture 41, Région Centre-Val de Loire, Département 41, Action Logement

- **Les ruralités touristiques peu nombreuses mais présentes sur quelques espaces ciblés, essentiellement dans le Val de Loire³.** La région Centre-Val de Loire, bien que ne profitant pas d'un tourisme saisonnier de masse marqué par la saison estivale ou hivernale, éprouve des difficultés importantes de recrutements de travailleurs saisonniers. La région constitue certes une « petite » région de par sa superficie, mais dispose d'offres touristiques nombreuses et éparpillées sur l'ensemble de son territoire, assurant sa réputation dans la gamme du « *slow tourisme* ». Ce constat a pour effet un éloignement des employeurs les uns des autres, accentuant la problématique du logement simultanément aux enjeux de mobilité pour les travailleurs saisonniers. Cependant, des sites d'intérêts sont fortement concentrés sur l'axe ligérien et la vallée du Cher (activité équine) exacerbant les enjeux de logements sur ces zones.



Source : Acadie, Magali Talandier, 02/2023, *Etude sur la diversité des ruralités – Typologies et trajectoires des territoires*, ANCT

1.2. L'AGRICULTURE ET LE TOURISME, SECTEURS D'EMPLOI PREDOMINANTS DES SAISONNIERS⁴

En Centre-Val de Loire, la saisonnalité des emplois est prégnante dans les deux secteurs d'activités ciblés par la saisine du CESE. En 2023, on dénombrait 25 738 projets d'embauches saisonnières, représentant un quart des projets totaux d'embauches de la région. Ces emplois sont essentiellement présents dans les filières de l'agriculture avec 33 % des projets d'embauches saisonnières, et pour 29 % dans les métiers du tourisme élargi (13,9 % en CHR⁵, 12,5 % en culture-animation, 2,6 % en tourisme spécialisé). Parmi les dix premiers métiers recrutant le plus en qualité de travailleur temporaire, huit sont issus de l'agriculture ou du tourisme pour 60 % de l'emploi saisonnier.

³ Voir carte des sites d'intérêt touristique en Annexe 1

⁴ Données sur les projets d'embauches issues l'enquête annuelle de Pôle Emploi-BMO (Besoins de Main d'Œuvre)

⁵ Cafés-Hôtels-Restaurants

Les 10 premiers métiers faisant le plus appel aux travailleurs saisonniers

Métier	Projets de recrutement	Difficultés à recruter	Part emplois saisonniers	Secteurs	nombre saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	4 130	71,40%	90,60%	Agriculture	3741,78
Agriculteurs salariés	3 990	64,40%	70,90%	Agriculture	2828,91
Professionnels de l'animation socioculturelle	2 850	74,70%	64,20%	Culture	1829,7
Serveurs de cafés restaurants	2 720	73,90%	48,90%	CHR	1330,08
Maraîchers, horticulteurs salariés	1 570	74,50%	79,60%	Agriculture	1249,72
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 160	57,60%	30,70%	Autre	970,12
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	3 340	69,50%	28,70%	CHR	958,58
Agents d'entretien de locaux	4 110	76,60%	23,10%	Autre	949,41
Employés de l'hôtellerie	1 360	75,70%	57,40%	CHR	780,64
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 410	10,60%	54,60%	Culture	769,86

Source : Analyse CESER CVL d'après Pôle Emploi-BMO (2023)

En termes de territoires, les départements de la région embauchant le plus de saisonniers sont localisés dans le Val de Loire avec :

- En premier lieu, le département d'Indre-et-Loire pour 30,9 % des emplois saisonniers régionaux,
- Suivi du Loiret (20,3 %) et du Loir-et-Cher (17,3 %),
- Puis des départements du Cher (12,8 %) et de l'Eure-et-Loir (12,5 %), l'Indre ne représentant que 6,3 % de ces emplois.

II. DES HEBERGEMENTS DISPONIBLES EN SAISON ET SUR LES AILES DE SAISON

2.1. DES SOUHAITS D'HEBERGEMENTS DE SAISONNIERS QUALITATIFS

Bien que nécessairement temporaire, l'hébergement saisonnier doit offrir un confort minimum afin de constituer un élément d'attractivité et de repos pour les travailleurs concernés. Deux enquêtes récentes menées dans le département du Loir-et-Cher pour les secteurs de l'agriculture⁶ et du tourisme définissent les caractéristiques des logements recherchés par ces salariés :

- Un studio pour 71,7 % des sondés, suivi d'un T1 (40,7 %) ou d'un T2 (30,1 %) ; les chambres étant une solution intéressante pour 10,6 % des sondés seulement ;
- Un logement meublé pour 98 % des sondés ;
- 35 % des sondés peuvent envisager une colocation.
- Une localisation assez proche de l'entreprise (90 % des sondés souhaitent résider à moins de 20 km de leur lieu de travail).
- Une location mensuelle est privilégiée dans le but de réduire les coûts afférents.

L'étude de la Chambre d'Agriculture du Loir-et-Cher sur cette thématique précise certains éléments des données précédentes, marquant quelques différences de souhaits avec les autres secteurs : logements collectifs ou pour des couples privilégiés, équipés de sanitaires et cuisines, avec un reste à charge de 5 à 8 euros par jour et par personne dans le cadre d'une colocation. Cependant, le logement en mode collectif impose une gestion par une autorité régulatrice afin de prévenir et de résoudre les conflits pouvant être réguliers entre travailleurs (nettoyage et entretien des parties communes, rythmes de vie, différences culturelles).

⁶ Enquête logement auprès de travailleurs de la Chambre d'Agriculture 41 pour la CC Grand Chambord ; et Etude Pilote 41, op. cit.

2.2. DES SOLUTIONS D'HEBERGEMENTS SUR DIFFERENTES TEMPORALITES

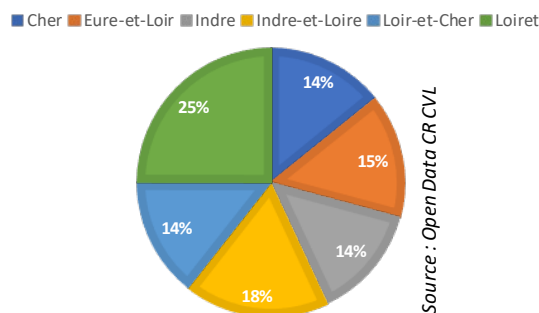
Les problématiques étant multiples sur les territoires, l'ensemble des collectivités territoriales commencent à investiguer le sujet de l'hébergement saisonnier. Celles-ci proposent à l'ensemble des acteurs de territoires de participer à des réflexions afin d'apporter non pas UNE solution mais DES solutions qui pourraient être proposées aux employeurs et à leurs salariés.

1. La mise à disposition d'hébergements/logements via des conventions multipartites avec des infrastructures d'accueil

Dans une autosaisine récente⁷, le CESER Centre-Val de Loire a abordé la question des difficultés de logement des travailleurs saisonniers en proposant de généraliser la mise à disposition des structures d'accueil collectif à destination des jeunes apprenants tels que les internats de lycées, les résidences CFA ou universitaires, les MFR⁸. Ces établissements sont localisés en milieu urbain comme rural, et pourraient être ouverts durant les vacances scolaires d'été afin d'élargir l'offre d'hébergements. Sur la période restreinte de tensions de la mi-juillet à la fin août, il pourrait être proposé d'associer à la gestion de ces établissements un partenaire spécialisé dans le logement des jeunes travailleurs pour proposer un hébergement à la semaine ou au mois au public ciblé. L'accueil des saisonniers dans les internats semble plus adapté pour les salariés bénéficiant du repas sur leur lieu de travail. En effet, si l'ouverture des chambres est possible hors période scolaire, la restauration scolaire n'y est pas disponible et ne peut donc pas être assurée.

A titre d'exemple, les internats des lycées publics, gérés par le Conseil régional Centre-Val de Loire, représentent 15 977 lits au sein de 80 établissements répartis dans 44 communes⁹. Les internats externalisés aux établissements sont à privilégier afin de ne pas rendre accessibles certains équipements scolaires. Les possibilités de déploiement de cette solution sont à analyser par territoires. En ce sens, l'initiative ponctuelle à venir à Châteauroux avec l'ouverture d'un internat sur la période des *Jeux Olympiques 2024* permettra un retour d'expérience précieux.

REPARTITION DU NOMBRE DE LITS EN INTERNAT EN CENTRE-VAL DE LOIRE (EN %)



Un deuxième type de mise à disposition pourrait être engagé dans des structures d'ordres divers sur l'ensemble de la saison « longue » (comprenant les ailes de saison). Cet engagement de longue durée assuré par les associations de professionnels et/ou les collectivités locales permettrait aux gérants de ces établissements de dégager des marges financières sur du long terme (temps de location plus longs impliquant moins d'entretien et de tâches administratives, avances de frais,...). Ces structures peuvent être d'ordre :

- Public avec des bungalows dans certains campings municipaux, ou des « tiny houses » sur des terrains affectés¹⁰,
- Privé avec la location de structures similaires dans des campings privés à des prix modérés,

⁷ Préconisation 1 du rapport CESER CVL, 02/2023, L'économie touristique, Outil d'attractivité du territoire régional

⁸ Maison Familiale Rurale

⁹ Source : Open Data de la Région Centre-Val de Loire – Donnée 2022

¹⁰ Des prestataires permettant la mobilisation de ce type de logement proposent des services dédiés aux saisonniers, (ex : Seasons Beds).

- Associatives avec la réservation de logement en « Habitat Jeunes » avec les structures affiliées à l'URHAJ pouvant accueillir des moins de 30 ans.

2. La construction/réhabilitation de logements ou d'hébergements en ruralité

Dans un double but de réhabiliter les centre-bourgs en milieu rural, et de créer de nouveaux logements pour différentes catégories d'actifs, dont les saisonniers, la réhabilitation de logements vacants (immeubles ou maisons) est une piste à investiguer. Le CESER a mené une autosaisine sur la thématique du ZAN (Zéro Artificialisation Nette) en octobre 2023¹¹ en donnant la priorité à la rénovation des logements dans les espaces urbanisés, notamment en milieu rural, à travers onze préconisations dont trois ciblent la vacance :

- S'appuyer sur de grands principes essentiels à la requalification des espaces construits et à la sobriété foncière pour les opérations de logement ;
- Analyser son territoire et établir une stratégie d'action pour le logement ;
- Réussir la mobilisation du parc vacant.

Afin de faciliter et d'inciter à ces financements, un avantage fiscal pour le particulier ou pour l'entreprise (accès privilégié pour leurs salariés saisonniers) serait à envisager. Cet avantage fiscal pourrait être financé par une reprise totale ou partiel des avantages fiscaux liés aux locations de type AIRBNB.

Dans le cadre de sa nouvelle stratégie touristique « *Ambitions tourisme 2030* » votée en avril 2023, la Région Centre-Val de Loire a fait évoluer le cadre de ses aides aux acteurs touristiques. Aussi, le CAP¹² *Tourisme* propose des aides financières pour les activités touristiques en création ou en développement pour :

- mener une étude de définition de projet,
- établir un diagnostic énergétique,
- investir dans des équipements ou aménagements,
- entreprendre des travaux pour la création ou la modernisation d'un établissement.

Comme le précise l'action 27 de la stratégie touristique régionale, le Conseil régional a également intégré le logement saisonnier dans le périmètre de ce CAP : « *les programmes de création ou rénovation d'hébergement pour les saisonniers pourront ainsi être accompagnés dans le cadre du Cap Tourisme* ». Par conséquent, une structure qui souhaite loger son personnel sur place pourra avoir recours à l'aide aux travaux et aux investissements prévus par ce dispositif. Le règlement d'intervention prévoit la possibilité de financer jusqu'à 30 % du coût des travaux éligibles, avec une subvention plafonnée à 160 000 euros.

Pour les collectivités territoriales, une logique parallèle est à envisager avec la réhabilitation en ruralité de maisons souvent abandonnées. Celles-ci pourraient devenir des maisons d'hôtes à destination des travailleurs pouvant offrir jusqu'à 4 ou 5 chambres à un loyer correct, permettant de financer les travaux. Ces « maisons d'hôtes » se trouveraient aux portes des entreprises et serviraient tant aux saisonniers qu'à l'ensemble des apprentis du village (restaurateur, boulanger, mécanicien,...). Ce type d'initiative assurerait un maillage fin de l'ensemble du territoire et limiterait les enjeux de mobilités. En prolongement, la réhabilitation de structures plus massives (anciennes maisons de retraite par exemple) est une piste envisagée par certaines intercommunalités telle que la Communauté de Communes du Grand Chambord. Des communes réalisent d'ores et déjà ce type d'opérations, aidées en cela via le Programme « Village d'Avenir » et la DETR¹³. Ces collectivités doivent être accompagnées dans ces démarches exploratoires par des acteurs spécialisés (Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes – URHAJ, professionnels du tourisme et de l'agriculture,...) et un gestionnaire locatif potentiel comprenant une veille sociale auprès des jeunes résidents.

A titre d'illustration, à Juan-les-Pins (06), une résidence comptant 34 T1 bis a vu le jour en 2019, à destination des saisonniers et des apprentis des métiers de l'Hôtellerie. Cette résidence profite de nombreux services favorisant les mobilités hors automobile avec bus à proximité et garage à vélos. Cette initiative connaît un vif

¹¹ CESER Centre-Val de Loire, 10/2023, Réussir l'objectif de zéro artificialisation nette en compatibilité avec le besoin en logements

¹² Contrat d'Appui aux Projets

¹³ Dotation d'Équipement des territoires ruraux

succès, affichant complet toute la saison d'été de juin à septembre. Sur le reste de l'année, les apprentis occupent la structure. Ce projet, doté de 3 millions d'euros d'investissement, a été élaboré conjointement avec la Profession (UMIH), Action logement, la Région Sud-PACA, la Communauté d'Agglomération Sophia-Antipolis et le Département des Alpes-Maritimes¹⁴.

3. Proposer d'autres formes pour se loger

Une autosaisine du CESER Centre-Val de Loire de 2017 a proposé des actions volontaristes pour « *Bien vivre son logement* » à destination des jeunes, dont les travailleurs saisonniers, et des personnes âgées¹⁵. Pour améliorer ces questions de logement, le rapport préconise :

- *Mesure 1 et 2, mettre en place une stratégie régionale ad-hoc avec pour instance coordinatrice et incitatrice possiblement la Région (action qu'elle pourrait mener dans le cadre de son SRADDET).*
- *Mesure 5, simplifier et rendre plus efficace l'information sur le logement en généralisant les Agences Départementales pour l'Information sur le Logement (ADIL) dont quelques départements ne disposent pas, dont le Cher.*
- *Mesure 7, favoriser la mixité des projets portés par des financements croisés remplissant des objectifs diversifiés (exemple cité additionnant internats de MFR¹⁶, logements CROUS et FJT¹⁷).*
- *Mesure 9, développer l'évolutivité et la modularité des logements afin de multiplier les usages potentiels.*
- *Mesure 10, renforcer l'offre spécifique pour les alternants avec la mise en place d'un service Logement Jeunes régional mutualisé. En partenariat Etat-Région avec le GIP ALFA Centre et l'URHAJ, la plateforme e-logement¹⁸ a été lancée en 2015. Il convient de la redynamiser et de la faire connaître. Ce site internet propose notamment des logements chez l'habitant. Pour réussir, cette solution doit nécessairement être bien encadrée tant pour la personne accueillante que pour la personne accueillie. Cette formule rencontre un vif succès dans certains pays anglo-saxon mais souffre toujours d'un déficit d'image en France. Le Conseil régional d'orientation des politiques de Jeunesse, associant de multiples partenaires autour de cet enjeu du logement des jeunes, a engagé en 2023 des travaux en faveur de la création d'un service régional pour l'Habitat des Jeunes (chantier initié suite aux Etats Généraux de la Jeunesse en Centre-Val de Loire et piloté par l'URHAJ).*
- *Mesure 17, promouvoir les différentes formes d'habitat qui font du lien (colocation, habitats intergénérationnels, résidences collectives telles que FJT), nécessitant de prévoir un financement de la cohabitation intergénérationnelle pour les organismes effectuant de l'intermédiation.*

III. OFFRIR PLUS QU'UN LOGEMENT POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

3.1. PROMOUVOIR LA DESTINATION CENTRE-VAL DE LOIRE AUPRES DES PUBLICS SAISONNIERS

La saison touristique est beaucoup plus étendue en région Centre-Val de Loire (jusqu'à huit mois) qu'en bord de mer ou dans les stations de sport d'hiver (deux à quatre mois). Ainsi, le mode de recrutement du personnel saisonnier diffère en Centre-Val de Loire avec un recours plus important au personnel local ne disposant pas ou peu de culture de la mobilité interrégionale. Seulement, le vivier local ne suffit plus pour répondre au volume des besoins ressentis par les employeurs. Pour exemple en Loir-et-Cher, plus de 300 postes saisonniers sont restés vacants en 2023¹⁹.

¹⁴ *Apport du foncier via un bail emphytéotique*

¹⁵ *CESER CVL, 12/2017, Bien vivre son logement. Le logement des jeunes et des personnes âgées en région Centre-Val de Loire*

¹⁶ *Maison Famille Rurale*

¹⁷ *Foyer Jeunes Travailleurs*

¹⁸ <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/accueilletoile/accueil-elogement>

¹⁹ *Source : Pôle Emploi*

La *Maison de l'Emploi du Blaisois* a porté de 2012 et 2022 un dispositif de soutien à l'emploi saisonnier. Dans le cadre d'un dispositif innovant, des partenariats d'échanges interrégionaux entre le Pays des Châteaux²⁰ et des stations de montagne avaient été mis en place (*Les Ménuires, Val Thorens, Courchevel, St Larry Soulan, Avoriaz*). Des centaines de candidats rencontrés au *Salon de l'Emploi saisonnier de Courchevel* en huit années d'exercice, il ressort que la région Centre-Val de Loire pâtit d'un déficit de notoriété très important : non identifiée, c'est une destination totalement non repérée par les salariés saisonniers. De plus, la gamme des établissements (en amélioration notable ces cinq dernières années) et les niveaux de salaires en comparaison avec le reste du tissu économique comparés à d'autres régions, manquent d'attractivité. Ainsi, ce déficit d'attractivité s'ajoute au déficit de notoriété.

Ce constat a été pointé comme une menace pour le secteur dès 2016-2017. Malheureusement, la tension sur ces métiers n'a fait que s'accroître, avec une accélération majeure depuis la crise sanitaire. Cette menace pèse désormais sur la pérennité économique des entreprises du tourisme avec une obligation de fermer les établissements certains jours de la semaine, et ce en saison haute, faute d'effectif suffisant. Ce ralentissement de l'activité impacte le chiffre d'affaires, l'image et la notoriété des établissements régionaux, et au-delà la vitalité des territoires.

En conséquence, il convient de travailler toujours plus la marque « Val de Loire » détenue par le CRT, auprès des salariés saisonniers, dans l'objectif d'en faire une destination prisée par les meilleurs éléments dont les entreprises ont grand besoin.

3.2. ACCROITRE L'ATTRACTIVITE DES METIERS DES SECTEURS EN LIEN AVEC LE TOURISME

En février 2023, le CESER Centre-Val de Loire a réalisé une préconisation visant à améliorer l'attractivité des métiers du tourisme²¹ en mettant en place un plan d'actions fort pour les professionnels du tourisme, notamment pour les saisonniers :

- Pour aider les nouveaux professionnels à se familiariser avec le territoire, ses atouts et ses valeurs, il convient de systématiser à l'arrivée une formation aux offres touristiques locales. Pour cela, des journées d'accueil des nouveaux professionnels devraient être mises en place en présaison, a minima à l'échelle locale, pour les familiariser à l'offre du territoire. En sus, afin de remercier ces saisonniers, une journée de fin de saison pourrait être envisagée dans le but de fidéliser ce public et de les informer sur l'impact de leur travail. La rencontre avec ses pairs au niveau du territoire et le développement de sa culture locale permettent aussi au professionnel de se sentir intégré à un écosystème régional et de valoriser le rôle qu'il joue dans le succès touristique du territoire.
- Afin d'accroître plus encore leurs connaissances, le développement d'outils pédagogiques est à envisager pour aider ces professionnels à mieux orienter les visiteurs. On peut par exemple envisager des vidéos courtes, produites par les ADT²² et/ou le CRT, ou encore une application interactive et ludique de formation. Ces apprentissages devraient pouvoir intégrer des modules de langues étrangères, a minima l'« anglais-tourisme ».
- De même, toujours dans l'optique de renforcer la connaissance du territoire, et afin d'offrir un avantage en nature aux salariés, la création d'une « carte de professionnels du tourisme », donnant un accès gratuit ou à tarif réduit aux sites de tourisme et de loisirs régionaux, serait un atout non négligeable²³. La mise en place de cette carte pourrait être portée par le CRT. Donner à voir les nombreux atouts de notre région, parfois méconnus, peut être une stratégie pour fidéliser les professionnels et leur donner envie de s'installer sur le territoire. Pour les saisonniers, dont le statut est plus précaire, une réduction pourrait aussi être envisagée sur les réseaux de transports régionaux.

²⁰ *Syndicat Mixte regroupant le Conseil départemental du Loir-et-Cher et trois EPCI (CA Blois-Agglompolys, CC Grand Chambord et CC Beauce Val de Loire)*

²¹ *Préconisation 1 de CESER CVL, 02/2023, op.cit.*

²² *Agence Départemental du Tourisme*

²³ *Une carte similaire existe d'ores et déjà sur certains territoires de la région pour les habitants (ex : Département de l'Indre, CA Blois-Agglompolys).*

3.3. AMELIORER LES MOBILITES EN MILIEU RURAL

Les emplois saisonniers localisés en ruralité peuvent subir les contraintes similaires liées aux mobilités dans ces espaces peu denses. En conséquence, l'étude menée en Loir-et-Cher²⁴ sur ce public démontre la volonté de bénéficier d'un logement à proximité immédiate de son lieu de travail temporaire avec 56 % des saisonniers logeant dans la commune de leur entreprise employeuse. Pour cause, la moitié des employeurs proposent un logement à leurs salariés, essentiellement dans l'agriculture, et 31 % sont non véhiculés.

Dès lors, quatre propositions parallèles peuvent être menées pour faciliter les déplacements domicile/travail :

- **Encourager toujours plus les petites structures d'hébergement en milieu rural**, de l'ordre de maisons partagées ou de logement chez l'habitant pour permettre une plus grande proximité avec les établissements employeurs.
- **Développer les Services Logement Jeunes²⁵ (SLJ)** intervenant à des échelles locales pour accompagner tous les jeunes de 16 à 30 ans dans leur recherche de logement à proximité de leur lieu de travail.
- **Développer l'aide à l'achat de véhicules de mobilité douce** tels que les deux-roues électriques. En ce sens, la Région Centre-Val de Loire subventionne, pour ses habitants exclusivement et sans condition de revenu, l'achat de vélo ou trottinettes à hauteur de 25 % du coût TTC de l'engin, dans la limite de 200 euros²⁶. Pour les non-résidents, un prêt pourrait être envisagé porté par les Autorités Organisatrices de Mobilité (AOM) compétentes.
- **Proposer des dispositifs de mobilités de proximité à petite échelle** via des actions sociales et solidaires portées par des acteurs de l'ESS. Pour exemple, la solution *MobiDream* a été mise en place sur le territoire du Giennois (45). Celle-ci est portée par l'association *Présence 45* en lien avec des partenaires locaux (Région Centre-Val de Loire, AVERE CVL, France Active notamment) et pourrait être étendue à des territoires cibles.

3.4. PASSER DU SAISONNIER AU SALARIE PERENNE SUR LE TERRITOIRE

La difficulté croissante des recrutements saisonniers en tourisme et agriculture pose la question de la durabilité des emplois. Ainsi, il convient de réfléchir à un allongement des missions, et par conséquent des contrats concernés. En ce sens, deux initiatives de natures différentes sont en cours en Centre-Val de Loire :

- **Une réflexion partenariale avec la DDETSPP 18²⁷, la Préfecture du Cher et les CC de Pays Fort Sancerrois et des Terres du Haut Berry sur le travail saisonnier sur le territoire Nord du département du Cher** afin de connaître les besoins en emploi saisonnier des employeurs en Cafés-Hôtels-Restaurants et agriculture. Cette étude a permis de faire émerger certains constats saillants avec des besoins saisonniers identifiés sur une large partie de l'année pour les employeurs agricoles (plus de la moitié de l'année), des besoins saisonniers plus ponctuels sur la saison estivale pour les employeurs de la restauration et de l'hôtellerie, et enfin des difficultés à trouver et à fidéliser de la main d'œuvre saisonnière. Cette initiative a abouti en 2023 à un « *Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) relatif à la mise en place d'un dispositif de boucles saisonnières* ».
- **L'allongement de la saison touristique avec les opérations « Noël au Pays des Châteaux » et « Noël en Val de Loire » depuis 2019** menée en partenariat avec le Comité Régional du Tourisme (CRT), les Agences Départementales du Tourisme, et certains Offices de Tourisme ciblés. Le but de l'opération consiste à prolonger l'intérêt des visites sur huit mois du printemps à décembre.

²⁴ Source : *Pilote 41, op. cit.*

²⁵ Les SLJ existants en Centre-Val de Loire : Comité Départemental pour l'Habitat des Jeunes, piloté par le FJT de Saint Amand Montrond intervenant à l'échelle du département du Cher ; le SLJ de l'ASHAJ intervenant au nord-est du département d'Indre-et-Loire ; le SLJ de l'AJH intervenant sur le reste du département de l'Indre-et-Loire ; le SLJ d'Argenton et de Buzançais piloté par la résidence Pasteur Habitat Jeunes de La Châtre ; le SLJ de la Brenne piloté par le RBIJ ; et le SLJ du CCAS de Châteaoux.

²⁶ Dispositif Rémi VAE mis en œuvre en juillet 2023.

²⁷ Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations du Cher

3.5. ASSURER UNE FORMATION CONTINUE DES SALARIES DE L'AGROTRANSFORMATION

Une autosaisine du CESER de 2021 sur l'agrotransformation en Centre-Val de Loire²⁸, comprenant les secteurs agricoles et agroalimentaires, a axé sa *Préconisation 3* sur la conversion des travailleurs temporaires en agriculture, notamment étrangers, en travailleurs plus pérennes sur les territoires en les maintenant dans l'emploi pour favoriser les carrières longues dans le secteur grâce à trois actions :

- Favoriser le financement de formations « gestes et postures » pour consolider la bonne santé physique sur des postes sollicitant et réduire la pénibilité des métiers, via les OPCO. Ces formations pourront être en même temps des facteurs de moindre genrison de certains métiers. L'ARACT²⁹ ou les établissements de médecine préventive du travail pourraient être les structures de formations adéquates.
- Promouvoir les « *Visa Libres Savoirs*³⁰ trois en un » auprès des salariés et des entreprises pour lutter contre l'illettrisme sur les métiers les moins qualifiés.
- Créer des enseignements de langue française auprès des travailleurs détachés pour favoriser la pérennisation d'une main d'œuvre importante pour le secteur agricole notamment (passer de la prestation au contrat de travail), via possiblement un *Visa Libre Savoir* dédié.

CONCLUSION

Il apparaît urgent de bâtir et mettre en œuvre un plan d'actions à destination des travailleurs saisonniers en région Centre-Val de Loire. Ce plan d'actions permettrait d'atteindre les objectifs ambitieux des acteurs du secteur présents sur les territoires et pourrait reposer sur trois axes principaux :

1. **Créer les conditions d'accueil adéquat pour les salariés saisonniers** comprenant hébergement (avec un coût de loyer adapté, tenant compte du fait que ces salariés peuvent avoir à payer par ailleurs un logement principal) incluant des avantages fiscaux pour les acteurs porteurs de solutions, animation de la vie sociale, service d'accompagnement ou de médiation en cas de litige en cours de saison (avec l'employeur, avec le bailleur, avec les colocataires), prévention de bonne santé (gestes et postures, prévention des addictions notamment) et aide à la mobilité. La question du coût de l'hébergement constitue une particularité en Centre-Val de Loire avec un fort impact des travailleurs de la production d'électricité nucléaire au détriment des saisonniers du tourisme et de l'agriculture.
2. **Déployer un plan de communication national pour la promotion de la région Centre Val de Loire comme destination de travail pour les saisonniers.** Ce plan doit être complété par un plan d'accueil et de fidélisation via un accompagnement tout au long de la saison. Cette fidélisation, à destination prioritairement des 25-30 ans, permettra une attractivité accrue des territoires de la région. Cependant, le secteur CHR connaît des difficultés de recrutement majeures à traiter au niveau national pour juguler cette pénurie globale.
3. **Faire connaître les dispositifs existants auprès des collectivités et des réseaux de professionnels et dégager des synergies et un maillage plus fort entre les nombreux dispositifs existants.**

Les enjeux multiples que revêtent les métiers saisonniers pouvaient être portés par le réseau des *Maisons de Saisonniers* qui bénéficiait de soutiens financiers jusqu'en 2016 via ALATRAS³¹. Les représentants de ces structures interrogeaient la création d'un « statut du saisonnier » afin de faciliter les recrutements pour les entreprises et améliorer les conditions de vie de ces salariés atypiques.

²⁸ CESER CVL, 07/2021, *Agrotransformation en Centre-Val de Loire – Opportunités de valorisation des productions agricoles régionales et des produits alimentaires*

²⁹ Agence Régionale pour l'Aménagement des Conditions de Travail

³⁰ Dispositif de formation du Conseil régional Centre-Val de Loire

³¹ Association des Lieux d'Accueil des Travailleurs Saisonniers. *Financements Région PACA et CGET (Commissariat Général à l'Égalité des Territoires)*



CESER

Centre-Val de Loire
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional du Centre-Val de Loire

9 rue Saint-Pierre Lentin . 45000 ORLÉANS . Tél. : 02 38 70 30 39 . Email : ceser@centrevaldeloire.fr
ceser.centre-valdeloire.fr