



Étude régionale

Les Saisonniers en GE

Synthèse 2025



T'EN AS MARRE DU CDD SAISONNIER ?



**ESPACE
VERT**



VIGNE



CAVE

ET SI TON CONTRAT DURAIT TOUTE L'ANNÉE ?

Le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS,
c'est la stabilité.





Sommaire

Introduction & chiffres clés

Contexte de l'étude

- Historique
- Étapes clés du projet
- Récapitulatif 2024 – mer
- Récapitulatif 2024 – montagne

Méthodologie et périmètre de l'étude

Résultats de l'année

- Les enjeux 2025
- Les actions et expérimentations
 - Lever les freins
 - La mer
 - La montagne
- Perspectives des parcours mutualisables
- Premières pistes de campagne de communication

Perceptives 2026

- Les études de développement
- Communication

Introduction

En Occitanie, les métiers saisonniers constituent un pilier structurant de l'économie régionale. Présents de manière importante dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme, de l'hôtellerie-restauration ou encore de la viticulture, des sports d'hiver, ils représentent des dizaines de milliers d'emplois chaque année. Pourtant, malgré leur importance pour l'attractivité et le dynamisme des territoires, ces emplois restent marqués par la précarité, la discontinuité des parcours professionnels et des difficultés de fidélisation des salariés.

Le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs d'Occitanie (CRGE Occitanie), organisme paritaire financé en majorité par l'État et la Région Occitanie, a pour ambition de contribuer à la création d'emplois durables sur la région Occitanie par la mutualisation des besoins en ressources humaines, et ce via le développement et la promotion des Groupements d'Employeurs (GE).

À travers le Pacte pour l'Embauche et le Comité Régional Pour l'Emploi (GT saisonnier), l'équipe a poursuivi son travail pour répondre à la question : **Les groupements d'employeurs peuvent-ils être une réponse à la fidélisation et à l'attractivité des métiers saisonniers ?**

L'année écoulée s'inscrit dans cette dynamique et a été marquée par une série d'expérimentations et de travaux partenariaux visant à structurer des parcours multi-saisonniers sous un seul contrat de travail. Ces travaux ont permis d'objectiver les freins juridiques, sociaux et économiques, en particulier les enjeux liés aux régimes URSSAF et MSA, tout en démontrant que des solutions existent pour lever une partie de ces obstacles, à condition de renforcer la coopération entre acteurs et l'ingénierie RH territorial.

Au-delà des résultats, des actions parfois loupées et des parcours identifiés, cette année confirme le rôle et la volonté du CRGE Occitanie de nous positionner comme acteur de la sécurisation des parcours professionnels saisonniers. En fédérant GE, GEIQ, partenaires institutionnels et opérationnels, le CRGE Occitanie contribue à faire émerger de nouveaux parcours, un modèle d'emploi différent, capable de répondre aux défis économiques des territoires. Cette synthèse annuelle revient sur notre travail, les enseignements tirés et les perspectives, dans une logique de capitalisation et de projection vers l'avenir.

L'année 2025 en quelques chiffres

2

Groupes
de travail
CRPE

1

COPIL
régional

10

Rencontres
avec les partenaires

5

GE – GEIQ
soutenues

1

Note
d'opportunité

32

personnes
accompagnés

1

Création
GE multi tourisme

50

jours
engagés

Rappel du contexte

1- Historique

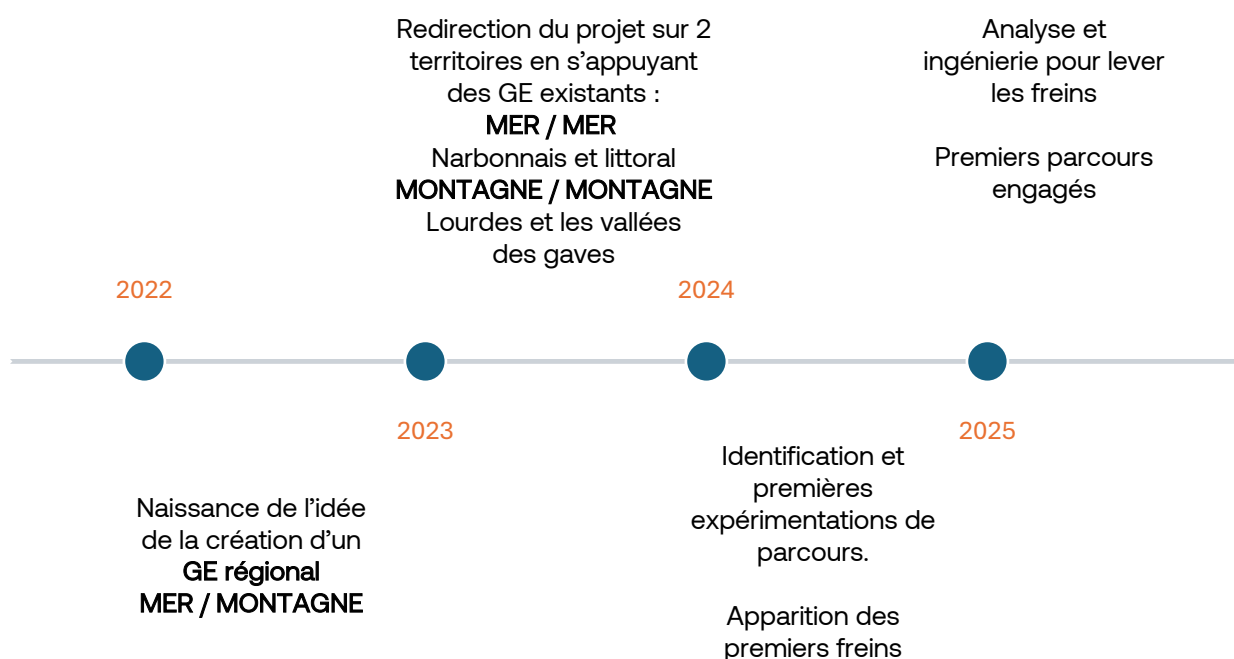
Le CRGE Occitanie a été mandaté en 2022 dans le cadre d'un projet expérimental soutenu par le Conseil régional Occitanie et l'État, visant à identifier les facteurs clés de réussite pour le maintien et la sécurisation des emplois saisonniers sur le territoire régional.

L'expérimentation a commencé par l'idée de la création d'un Groupement d'Employeurs régional où les salariés bifurqueraient de la mer à la montagne. Après une première phase d'enquête, le projet s'est principalement déployé de façon territoriale dans l'Aude (Gruissan, puis l'ensemble de la côte) et dans les Hautes-Pyrénées (Loudenvielle puis Lourdes et vallées des gaves). Sur ces territoires gravitent des professionnels du tourisme, de l'agriculture qui partagent déjà des habitudes de travail communes. Cette interconnaissance des acteurs constitue un levier facilitant les échanges de bonnes pratiques et pouvant conduire, à terme, à la structuration ou au renforcement de l'outil Groupement d'Employeurs. L'idée étant de s'appuyer plutôt sur des GE existants dans le cadre des actions qui avaient été déjà entreprises par l'ensemble des GE/GEIQ concernés sur les territoires.

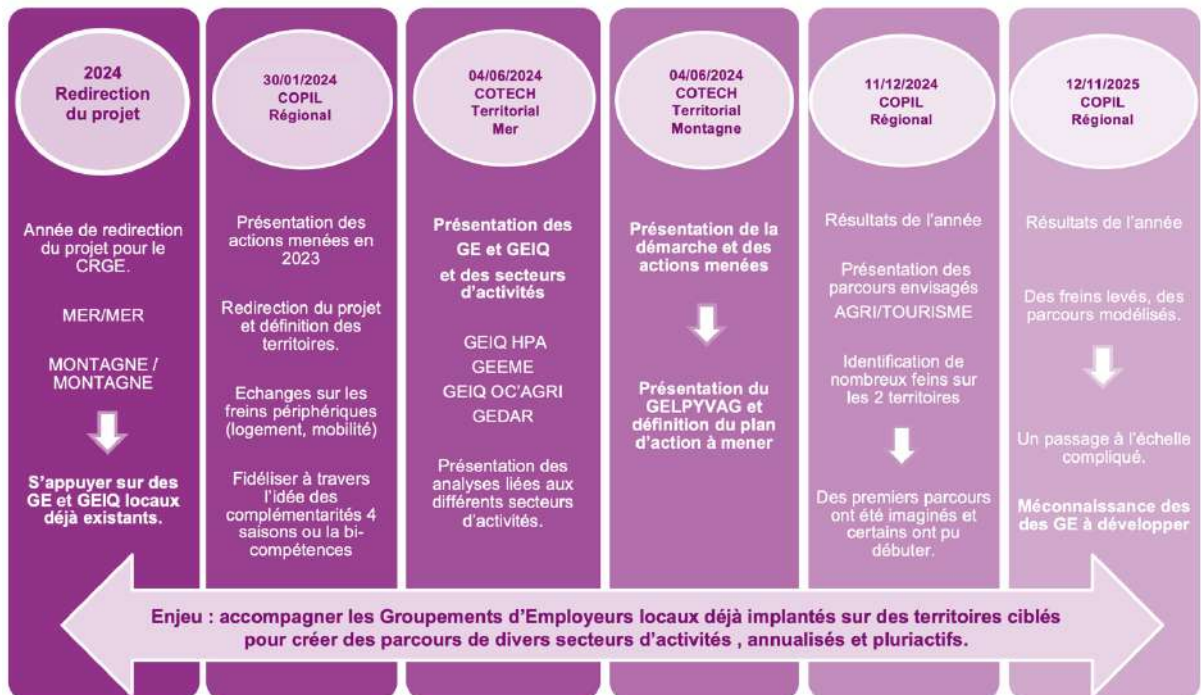
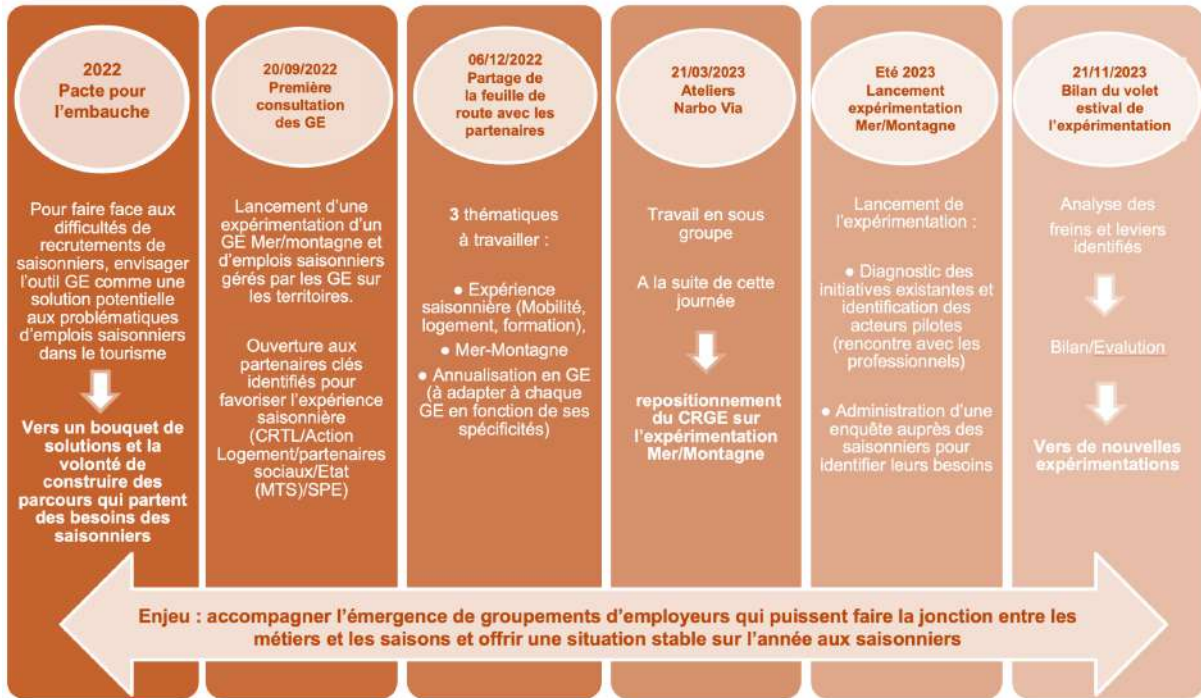
L'expérimentation a débuté à l'été 2022 avec un à deux COPIL au niveau régional par an réunissant les principaux acteurs de l'emploi et des secteurs concernés. Tout au long du processus, des dizaines de professionnels du tourisme et des dizaines de salariés saisonniers ont été rencontrés, accompagnés, orientés de façon à faire émerger de nouveaux parcours.

Parallèlement, les acteurs publics ont engagé une réflexion sur les leviers d'accompagnement mobilisables pour soutenir les actions issues de ce projet, notamment en matière de mobilité, de formation et de logement, afin de sécuriser les parcours professionnels des saisonniers et de répondre aux besoins des employeurs.

2- Les étapes clés du projet



3- Le cheminement du projet



4- Récapitulatif de la démarche 2024 – MER

En 2024, le CRGE Occitanie a engagé une démarche expérimentale sur les territoires littoraux visant à structurer des parcours saisonniers durables en s'appuyant sur la complémentarité des besoins économiques du tourisme et de l'agriculture. Cette approche s'est traduite par l'identification de parcours mutualisés entre plusieurs Groupements d'Employeurs, notamment Vign'Emploi, Tourism'Emploi et le GEEM 66. L'objectif était clair : permettre à des salariés saisonniers d'exercer successivement des métiers complémentaires, en particulier agent viticole et agent de propreté, afin de consolider leur temps de travail annuel et de sécuriser leur trajectoire professionnelle sous un cadre contractuel unique.

Un axe central de cette démarche a porté sur l'analyse des freins juridiques et sociaux liés aux régimes de protection sociale, en particulier la question d'une éventuelle double affiliation URSSAF / MSA. Les travaux menés ont permis de clarifier ce point : la double affiliation n'est pas possible dans le cadre actuel. Le principe retenu repose donc sur un seul régime d'affiliation, porté par le Groupement d'Employeurs au sein duquel la durée de mise à disposition du salarié est la plus importante. Cette clarification constitue une avancée structurante, en apportant un cadre sécurisant pour les GE comme pour les salariés, tout en mettant en lumière les limites réglementaires à dépasser pour favoriser davantage de parcours multi-sectoriels.

Parallèlement, un travail approfondi a été conduit sur le volet formation et montée en compétences, en lien étroit avec les OPCO AFDAS et OCAPIAT. Les échanges ont confirmé la pertinence, pour les deux opérateurs, de profils multi-compétents dans le cadre des Groupements d'Employeurs. Le Plan de développement des compétences de droit commun apparaît comme un levier mobilisable, à condition que les formations soient cohérentes avec les besoins des entreprises, dûment justifiées et, le cas échéant, labellisées. Ces conditions ouvrent des perspectives de prise en charge financière, renforçant ainsi la faisabilité des parcours construits.

Enfin, les OPCO ont souligné que si une solution entre les régimes MSA et URSSAF venait à être trouvée, ils pourraient aller plus loin dans l'accompagnement des salariés concernés. Cela passerait notamment par la mobilisation de dispositifs tels que le FNE ou le FSE, dans une logique de parcours de transition professionnelle, favorisant la sécurisation des trajectoires et l'adaptation des compétences aux besoins économiques des territoires.

5- Récapitulatif de la démarche 2024 – Montagne

En 2024, le CRGE Occitanie a conduit une première expérimentation sur les territoires de montagne afin de tester la faisabilité de parcours saisonniers hiver/été sécurisés, reposant sur la complémentarité entre les besoins des stations de ski et ceux des collectivités territoriales. Deux parcours ont ainsi été identifiés comme prioritaires, en raison de la proximité des compétences mobilisées et des calendriers d'activité.

Le premier parcours associait le poste d'agent de parking en station de ski durant la saison hivernale à celui d'agent d'espace vert en collectivité en période estivale. Le second reposait sur la combinaison du métier de dameur en station de ski avec des fonctions d'agent d'espace vert hors saison. Ces parcours avaient pour objectif d'augmenter le volume d'activité annuel des salariés, de favoriser l'annualisation des contrats et de renforcer l'attractivité de métiers fortement saisonniers.

Sur le plan des résultats, l'expérimentation a permis la signature d'un CDI, démontrant la pertinence du modèle lorsque les conditions sont réunies. En revanche, un second contrat n'a pas pu être validé, en raison d'un engagement professionnel du salarié sur une autre opportunité, illustrant les difficultés de sécurisation des parcours dans un contexte de tension sur certains métiers saisonniers.

Cette phase d'expérimentation a également mis en évidence plusieurs freins structurants. Le taux de refacturation est apparu comme un point de vigilance majeur, susceptible de limiter l'engagement des structures employeuses. À cela s'ajoutent les conditions d'implication des employeurs, qui nécessitent une adhésion forte au projet de mutualisation et une anticipation accrue des besoins. Enfin, des questions juridiques et sociales liées aux contrats de travail, notamment en matière de sécurisation des parcours et de répartition des responsabilités, ont confirmé la nécessité d'un accompagnement renforcé des GE et d'un travail de clarification réglementaire à l'échelle régionale.

Point concernant la donnée sur les saisonniers

Lors d'un **COPIL régional en 2024**, il a été acté la nécessité de disposer de **données actualisées sur les attentes, besoins et aspirations des salariés saisonniers**.

À cette occasion, il avait été demandé que **France Travail** lance un **questionnaire à l'échelle régionale**, à la demande de la Région, afin de recueillir ces éléments.

À ce jour, **aucun questionnaire n'a été déployé**, ce qui entraîne un **manque de données récentes et exploitables** pour éclairer les décisions des partenaires et orienter les actions territoriales. Les études existantes datent majoritairement de **2017** et les statistiques disponibles restent **peu précises et insuffisamment territorialisées**.

Dans ce contexte, le **CRGE Occitanie prévoit de travailler en 2026**, en lien avec l'ensemble des **partenaires du territoire**, à l'élaboration et au déploiement d'un **questionnaire dédié aux salariés saisonniers**, afin de :

- mieux comprendre leurs attentes et leurs parcours,
- identifier leurs freins et leviers à l'emploi pour les GE
- disposer de données fiables et réelles.

Le **sujet des saisonniers est une priorité pour les partenaires** de l'emploi, la **réalisation d'une étude mandatée par l'INSEE** constituerait un **levier complémentaire et structurant**, apportant une plus-value en termes de fiabilité, d'objectivation et de reconnaissance institutionnelle.

Méthodologie et périmètre de l'étude

Cette étude s'inscrit dans un cadre annuel, tel que défini par les conventions de partenariat liant le CRGE Occitanie à ses financeurs institutionnels. Elle répond à un objectif partagé de structuration et de sécurisation de l'emploi saisonnier, en cohérence avec les politiques publiques régionales de l'emploi, de la formation et du développement territorial. La démarche adoptée vise à produire des enseignements opérationnels, directement mobilisables par les acteurs locaux, tout en alimentant une réflexion plus large sur l'évolution des modèles d'emploi saisonnier en Occitanie.

Sur le plan méthodologique, le CRGE Occitanie s'est appuyé sur les Groupements d'Employeurs déjà implantés et actifs sur les territoires ciblés, identifiés en amont du projet. Ces GE constituent des acteurs ressources essentiels, à la fois pour la connaissance fine des besoins des entreprises, l'ingénierie de parcours professionnels et l'expérimentation concrète de solutions d'emploi mutualisé. Leur implication a permis de croiser les réalités de terrain avec les enjeux juridiques, sociaux et économiques propres à l'emploi saisonnier, dans une logique de co-construction et de test de faisabilité.

Deux territoires aux caractéristiques économiques et saisonnières contrastées ont été retenus, afin de couvrir des typologies de saisonnalité complémentaires et d'analyser la transférabilité des modèles expérimentés.



Le premier territoire concerne **le littoral méditerranéen**, et plus particulièrement les bassins de Béziers, Agde et Pézenas. Ce territoire se caractérise par une forte concentration d'emplois saisonniers liés au tourisme, à l'hôtellerie-restauration, aux activités de loisirs et, de manière complémentaire, à l'agriculture et à la viticulture. La saisonnalité y est marquée par un pic estival important, générant des besoins massifs en main-d'œuvre sur une période courte. L'enjeu principal identifié sur ce territoire réside dans la fidélisation des salariés, la structuration de parcours multi-compétences et la création de passerelles entre secteurs afin de lisser l'activité sur l'année.

Le second territoire étudié est celui des **Hautes-Pyrénées**, avec un focus sur Lourdes et les vallées environnantes. Ce territoire présente une double saisonnalité hiver/été, articulée autour du tourisme de montagne, des stations de ski et des activités estivales, mais également de services à la population et aux collectivités. Cette configuration offre un terrain particulièrement pertinent pour expérimenter des parcours saisonniers complémentaires, combinant des métiers d'hiver et d'été, avec pour objectif l'annualisation des contrats et la sécurisation des trajectoires professionnelles.

Résultats de l'année 2025

1- Le frein URSSAF / MSA : clarification et sécurisation du cadre

L'un des axes de travail en 2025 a porté sur la levée des freins juridiques et sociaux liés à l'articulation entre les régimes URSSAF et MSA, identifiés comme un point de blocage récurrent dans la construction de parcours multi-sectoriels. Les travaux menés ont permis d'apporter des clarifications structurantes. Il a été confirmé que la double affiliation URSSAF / MSA n'est pas possible dans le cadre réglementaire actuel. Pour les parcours relevant de deux secteurs, un seul Groupement d'Employeurs porte le contrat de travail, celui-ci étant rattaché au régime correspondant au volume d'heures majoritaire.

Concernant les dispositifs de réduction de cotisations, il a été établi que, pour les CDD saisonniers, le GE peut mobiliser soit la réduction TODE, soit l'ex-réduction Fillon, selon la nature du contrat et l'appréciation du GE. Pour les CDI annualisés, bien que le choix entre TODE et ex-Fillon soit possible, l'impossibilité de basculer d'un dispositif à l'autre rend la réduction ex-Fillon plus sécurisante dans la durée, celle-ci n'étant pas limitée dans le temps. Ces éléments ont vocation à être consolidés dans une note juridique à destination des Groupements d'Employeurs, afin de sécuriser les pratiques et d'harmoniser les approches.

Rappel des questionnements initiaux :

- Un salarié peut-il être affilié simultanément aux régimes URSSAF et MSA dans le cadre d'un parcours multi-sectoriel porté par un Groupement d'Employeurs ?
- Comment déterminer le régime d'affiliation lorsqu'un salarié intervient dans deux secteurs relevant de régimes différents (agricole et non agricole) ?
- Un GE peut-il fractionner le contrat ou le portage entre deux entités pour contourner la contrainte de régime ?
- Quels dispositifs de réduction de cotisations sociales sont mobilisables par un GE dans le cadre de contrats saisonniers agricoles et multi-sectoriels ?
- Dans le cas des CDD saisonniers, quels sont les critères permettant d'opter pour la réduction TODE ou l'ex-Fillon ?
- Pour les CDI annualisés portés par un GE intervenant en secteur agricole et non agricole, quel dispositif de réduction est le plus sécurisant juridiquement et financièrement ?
- Les règles actuelles constituent-elles un frein structurel au développement des parcours mutualisés entre agriculture et autres secteurs (tourisme, services, etc.) ?

➔ **Note d'information pour les GE disponible dans l'espace ressource**

2- Analyse des différences de coûts entre régime général et régime agricole

En parallèle, une analyse comparative des coûts entre le régime général et le régime agricole a été conduite, avec l'appui de CERFRANCE. L'objectif était de déterminer si les écarts de charges et de dispositifs constituaient un frein économique réel à la mise à disposition de salariés dans le cadre de parcours mutualisés.

Le régime général intègre la réduction générale des cotisations patronales (anciennement « ex-Fillon »), qui permet un allègement progressif des charges au niveau du SMIC. De son côté, le régime agricole, via la MSA, comprend le dispositif TODÉ (Travailleurs Occasionnels – Demandeurs d'Emploi), offrant une exonération très importante, voire quasi totale, des cotisations patronales pour les salariés rémunérés au SMIC.

L'avantage économique de la TODÉ est réel, mais temporaire et plafonné. L'ex-Fillon offre une réduction pérenne, mais moins ciblée. Ainsi, la question n'est pas uniquement celle du différentiel de charges, mais celle de la stabilisation de l'emploi, de la continuité des parcours, et de la stratégie territoriale.

Comment intégrer les exigences de performance économique tout en préservant une réflexion éthique et durable sur l'organisation du travail, dans un contexte de crises récurrentes ?

- Freins identifiés et à lever :
 - Habitude ancrée des contrats courts saisonniers
 - Logique d'optimisation immédiate liée au bénéfice de la TODÉ
 - Crainte d'un surcoût apparent via un GE
 - Méconnaissance du fonctionnement des parcours mutualisés
 - Approche court terme centrée sur le coût journalier plutôt que sur le coût global

Le bénéfice de l'aide TODÉ peut inciter à maintenir une organisation fragmentée du travail, sans intégration dans une logique de sécurisation des parcours.

- Comparatif des coûts – Salarié au SMIC
Hypothèse : SMIC brut mensuel ≈ 1 766 € (données indicatives)

Éléments	Régime général + ex-Fillon	MSA + TODÉ
Salaire brut	1 766 €	1 766 €
Cotisations patronales brutes	~ 750 €	~ 720 €
Allègement / exonération	~ 450 €	~ 600 à 650 €
Cotisations patronales nettes	~ 300 €	~ 70 à 120 €
Coût total employeur mensuel	~ 2 066 €	~ 1 840 €

Écart mensuel estimatif : environ 200 à 230€

Les résultats montrent que, sur le plan des réductions de cotisations, les différences entre la TODÉ et l'ex-Fillon restent relativement limitées. Le principal écart réside dans la temporalité, la TODÉ étant plafonnée à 119 jours. Cette analyse devra toutefois être recoupée et enrichie avec de nouvelles données issues des GE, afin de confirmer ces premiers enseignements et d'objectiver leur impact sur différents types de mises à disposition.

3- Expérimentation AGRI / TOURISME : des passerelles possibles, mais encore fragiles

L'expérimentation croisant les secteurs de l'agriculture et du tourisme a permis d'illustrer la faisabilité de parcours qualifiants et complémentaires. Un salarié a ainsi suivi un premier parcours au sein d'un GEIQ HPA, obtenant un titre professionnel d'Agent de Propreté et d'Hygiène, avant de compléter sa qualification par un second parcours au sein d'un GEIQ Oc'AGRI en tant qu'agent viticole. Cette trajectoire démontre la pertinence des passerelles intersectorielles via les GEIQ, tant en matière de compétences que d'employabilité.

Rappel des parcours :

Dans une perspective de sécurisation des parcours et d'optimisation des saisons d'activité, plusieurs scénarios de formation et de mise à disposition ont été envisagés.

L'objectif est de permettre le cumul de modules de formation afin de développer une multi-compétence, répondant aux besoins complémentaires des secteurs agricole et touristique.

Parcours les GEIQ

	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
GEIQ OC	Travaux d'hiver			Travaux en vert			Cave					
GEIQ HPA			Agent de propreté hygiène									
GEEM			Animation, agent, entretien ...									

Parcours via les GE

	Jan	Fév	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
GEEM	Travaux agricoles			Agent HPA						Congés		
GEDAR	Travaux agricoles				Agent HPA				Congés			

La logique n'est plus celle d'un enchaînement de contrats courts isolés, mais celle d'un parcours coordonné, multi-sectoriel et territorialement structurant.

- ➔ Toutefois, malgré une mobilisation active des GE et GEIQ et une participation aux comités locaux pour l'emploi sur la thématique de l'emploi saisonnier, le secteur agricole reste globalement peu engagé dans cette logique de coopération avec le tourisme.
- ➔ Lors du Comité Local pour l'Emploi de Béziers, il a été acté de scinder les secteurs agriculture et tourisme en deux fiches distinctes, confirmant la difficulté à construire des dynamiques communes à ce stade.

Le scénario multi-employeurs démontre que :

- Le GE transforme un emploi saisonnier précaire en emploi partagé durable
- Le GE sécurise le salarié tout en réduisant l'exposition individuelle des employeurs
- Le GE favorise la montée en compétences sur le territoire
- Le GE permet à des structures de fidéliser des ressources et limiter le turn-over
- Le GE s'inscrit pleinement dans une logique territoriale de création d'emplois durables.

4- Accompagnement terrain : Les expertises personnalisées

Au-delà des expérimentations, le CRGE Occitanie a mené un accompagnement terrain renforcé autour de nouvelles demandes des Groupements d'Employeurs. Cet accompagnement a porté sur la réflexion stratégique, la création d'ensembliers, la consolidation des arguments et des outils de communication.

Impacts attendus

- Attirer de nouveaux adhérents dans ces GE.
- Fidéliser de nouveaux salariés. Compléter les temps de travail.
- Développer de nouveaux partenariats locaux.
- Améliorer la visibilité sur les réseaux sociaux et en ligne.



4.1 – Développer l'emploi dans le tourisme : TOURIS'EMPLOI (GEIQ HPA et GE Multi)

Histoire & enjeux du GEIQ-GE

Créé en 2002 à l'initiative de directeurs de campings passionnés, le GEIQ s'est imposé comme un acteur de référence dans les métiers essentiels du secteur : propreté, maintenance, entretien des espaces verts, mais aussi accueil et réception.

Depuis sa nouvelle base à Béziers, il accompagne au quotidien les professionnels du littoral campings, parcs d'attractions, résidences de tourisme... pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre saisonnière. Et parce que les compétences ne s'arrêtent pas à la saison, l'ensemblier œuvre aussi pour pérenniser l'emploi au-delà de l'été. Des parcours qui mènent à l'emploi durable.

La mission est claire : recruter, former et fidéliser les talents qui font vivre l'hôtellerie de plein air et, plus largement, le tourisme sur notre territoire.

L'engagement : Offrir aux salariés une vraie passerelle vers l'emploi durable. Grâce au GEIQ, nous proposons des parcours en alternance pour apprendre un métier sur le terrain, avec un accompagnement personnalisé. Puis, avec notre Groupement d'Employeurs, nous leur permettons d'évoluer sur des postes à temps partagé, tout au long de l'année, dans différentes structures du secteur. Notre ambition : élargir toujours plus nos activités (hôtellerie traditionnelle, restauration,

domaines de loisirs, services de nettoyage) pour que chacun trouve sa place et que les talents du tourisme puissent briller toute l'année.

- ➔ **L'enjeu : créer une marque ombrelle à forte notoriété afin de simplifier la lisibilité (prospects et salariés) et imaginer une identité graphique à l'image du GEIQ & du GE.**

Les besoins & objectifs de la création de l'ensemblier

- Redorer l'image ternie du GEIQ HPA, valoriser le bien-être au travail, les réussites et les avantages pour les adhérents à faire appel au GEIQ.
- Avoir une image externe en adéquation avec l'image interne du GEIQ HPA & les valeurs de son équipe.
- Simplifier et harmoniser la communication du GEIQ et du GE récemment créée. Retravailler les messages et les argumentaires.
- Se faire connaître sur le territoire du Biterrois (déménagement) et développer de nouveaux partenariats.
- Capter de nouveaux adhérents, professionnels du tourisme.
- S'ouvrir à tous les secteurs d'activités du tourisme (et non plus exclusivement l'hôtellerie de plein air). Avoir de la facturation sur toute l'année, combler avec le GE et le GEIQ les temps de travail.

Résultats des Travaux effectués :

- ➔ Diagnostic communication et définition d'une stratégie
- ➔ Atelier brainstorming créatif (nom, accroche et pistes graphiques)
- ➔ Définition et argumentation de l'offre de services
- ➔ Création du logo et de la charte graphique
- ➔ Création du dépliant triptyque de communication (multicibles)
- ➔ Création de roll-up, signatures mails, cartes de visites, bannières pour les réseaux sociaux, modèle de support de présentation, modèle d'offre d'emploi pour les réseaux sociaux.

4.2 – Développer l'emploi dans le secteur agricole : VIGN'EMPLOI (GEIQ OC'AGRI et GEDAR)

Histoire & enjeux du GEIQ-GE

Un accompagnement spécifique a également été mené auprès de Vign'Emploi, composé d'une part d'un **GEIQ (Groupement d'employeurs par l'insertion Qualification)** qui détient le label GEIQ national et constitue le seul GEIQ agricole et viticole de la région Occitanie. Son rôle principal est de recruter et former des personnes, tout en favorisant l'insertion professionnelle et la reconversion. Le GEIQ propose des contrats de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, avec pour objectif l'obtention d'un CQP Agent viticole en fin de parcours.

Il propose également des formations BOOST (actions de formation financées par OCAPAT), qui ne nécessitent pas que les bénéficiaires soient demandeurs d'emploi.

L'alternance se déroule auprès de 2 à 3 exploitants agricoles et caves coopératives. L'ensemblier se charge de trouver les entreprises d'accueil.

Les salariés sont rémunérés au SMIC et travaillent à proximité de leur domicile, afin de limiter les problématiques de mobilité. À l'issue de leur parcours, les salariés sont insérés durablement dans le milieu professionnel, notamment via le GEDAR.

Le GEDAR est le Groupement d'Employeurs qui permet de garder les salariés dans le cadre d'un CDI classique. Le modèle repose sur 2 adhérents pour 1 salarié. Tous les CDI d'agents viticoles sont issus du GEIQ, ce qui constitue un indicateur très positif pour la structure.

De nombreuses sorties se font directement vers les adhérents, ce qui est positif pour le GEIQ. Les salariés peuvent être testés quelques mois via le GEDAR, avant d'être recrutés en direct par la structure.

Les besoins & objectifs de la création de l'ensemblier

Prioritaires :

- Faire connaître le GEDAR auprès des publics cibles. Le rendre séduisant auprès des demandeurs d'emplois.
- Vulgariser l'outil GE et faire de la pédagogie sur le GEDAR. Apporter plus de clarté et de régularité dans la communication actuelle.
- Capter de nouveaux adhérents (GEIQ & GEDAR).
- Développer le référencement et la présence en ligne du GEDAR.
- Gagner en visibilité et en engagement sur les réseaux sociaux. (GEIQ & GEDAR)

Secondaires :

- Sourcer de nouveaux profils (GEIQ).
- Fidéliser les salariés.
- Transformer les salariés en ambassadeurs.
- Se faire connaître auprès du public institutionnel.

Résultats des Travaux effectués :

- ➔ Diagnostic communication et définition d'une stratégie
- ➔ Atelier brainstorming créatif (nom, accroche et pistes graphiques)
- ➔ Définition et argumentation de l'offre de services
- ➔ Création du logo et de la charte graphique
- ➔ Création du dépliant triptyque de communication (multicibles)
- ➔ Création de roll-up, signatures mails, cartes de visites, bannières pour les réseaux sociaux, modèle de support de présentation, modèle d'offre d'emploi pour les réseaux sociaux.

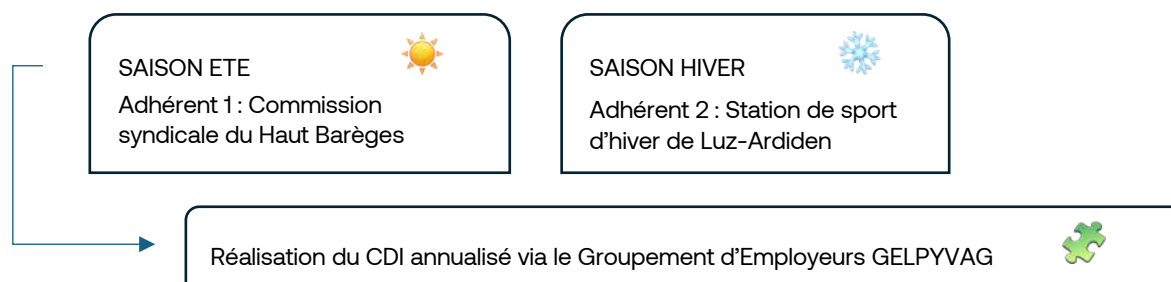
5- Expérimentation GEEM66 : diversification et marque employeur

L'expérimentation menée par le GEEM66 met en évidence la capacité des GE à diversifier les formes de mutualisation au-delà des seuls métiers saisonniers classiques. Plusieurs résultats structurants sont à souligner : la création de quatre CDI annualisés sur des postes de coordination-animation, la transformation d'un CDD en CDI, ainsi que la mise en place de nouveaux métiers liés à la transition vers un tourisme plus durable (ambassadeur du tri, chargée de mission développement durable).

Par ailleurs, le partage de fonctions support entre associations locales, la structuration d'une démarche de marque employeur avec l'AFDAS, et le renforcement de la visibilité externe (site internet, réseaux sociaux, salons professionnels) témoignent d'une montée en maturité du GE. L'embauche en CDI de l'alternante RH en 2025 vient consolider cette dynamique.

6- Expérimentation GELPYVAG : formation et fidélisation

L'expérimentation 2024 est concluante. Le CDI annualisé a été validé.



De nouveaux modèles de parcours se dessinent en fonction des typologies d'entreprises et les offres d'emplois proposées sur ce bassin d'emplois (voir chapitre suivant)

Les principaux freins identifiés sont liés à l'adhésion des structures employeuses, qui ne raisonnent pas toutes dans une logique de long terme. Beaucoup d'employeurs peinent encore à percevoir que, dans les années à venir, sans fidélisation ni évolution des pratiques RH, les salariés occupant ces postes risquent de se détourner des emplois saisonniers, en particulier lorsque les saisons sont courtes.

Face à ces freins, il a été décidé de mener la co-création d'une formation Skiman, conçue comme un levier pour fédérer les employeurs et lever les freins liés à la méconnaissance du GE. Cette démarche a permis de structurer une offre complète, intégrant formation, communication, sourcing et pilotage financier. Sur les 14 parcours envisagés, 11 ont été retenus, ciblant différents profils.

Notre accompagnement a permis de :

- Structurer l'offre de formation pour que le GE puisse prendre en charge les contrats.
- Création des éléments graphiques et de communication auprès des employeurs et salariés
- Réaliser un questionnaire en ligne afin de référencer des candidats intéressés par la formation.
- RV avec l'OPCO EP pour définir les modalités de prise en charge par le GE.
- Création d'un tableau de pilotage financier détaillé des parcours skiman pour les employeurs

	Nb de rencontres	Pré-sélection*	Validation	Répartition des contrats
Profils des parcours skiman	43 personnes ont sollicité la formation	18 candidats	11 candidats	5 contrats via GE 6 contrats en direct employeurs
	Déjà saisonnier*	Sexe*	Age*	Secteurs géographique*
	Oui : 60% Non : 40%	H : 50% F : 50%	18-25 ans : 50% 25-35 ans : 40% 35-55 ans : 10% 55 et plus : /	30% issus des vallées des gaves 25 % ext, mais pied à terre en local 45 % extérieur hors département

*l'analyse est effectuée sur les 18 candidats pré-sectionnés. 22% de ces candidats avaient pour projet de s'installer sur le territoire.

Suite à un nombre insuffisant de candidats et à un problème avec l'Organisme de Formation, la session n'a pas pu débuter dans des conditions convenables. Malgré cette situation, les salariés ont été embauchés par les entreprises en direct ou via le GE début décembre pour la saison d'hiver.

Avis et préconisations : Nous pensons qu'il est nécessaire de renforcer la communication autour de ces parcours en mobilisant des moyens plus importants. On a beau avoir le plus beau produit ou le meilleur service, si nous ne le faisons pas connaître, il ne rencontrera pas son public. Nous constatons encore une réelle réticence de la part de certains employeurs et une méconnaissance de ces dispositifs chez les salariés.

7- Modélisation de parcours saisonniers

Les travaux menés ont permis de renforcer la modélisation de parcours saisonniers, en particulier en zone de montagne. Cette modélisation met en évidence que la sécurisation des parcours ne repose pas uniquement sur les compétences techniques, mais également sur les compétences transversales, la pluri-compétences les secteurs d'activités indispensables pour penser l'annualisation des emplois.

Les compétences techniques correspondent aux savoir-faire spécifiques liés à un métier ou à un poste. Elles sont directement mobilisables dans un contexte professionnel donné et s'appuient sur des gestes, des procédures ou des connaissances métier précises (ex. : entretien des chambres, conduite de machines, techniques d'accueil touristique, taille de la vigne, maintenance).

Les compétences transversales regroupent des compétences mobilisables dans plusieurs secteurs d'activité et sur différents postes. Elles concernent notamment l'organisation du travail, l'autonomie, la relation client, la communication, la maîtrise des outils bureautiques, l'adaptabilité ou encore le respect des consignes et des normes. Ces compétences constituent un socle commun facilitant la mobilité professionnelle entre employeurs et secteurs.

Les pluri-compétences résultent de la combinaison de plusieurs compétences techniques, acquises dans des contextes professionnels différents. Elles permettent à un salarié d'occuper plusieurs fonctions au cours de l'année, en fonction des saisons et des besoins des employeurs, et constituent un levier pour la construction de parcours annualisés.

La modélisation des parcours saisonniers repose sur l'identification d'activités complémentaires, permettant d'enchaîner plusieurs périodes d'emploi sur une même année. Cette complémentarité peut s'appuyer sur des compétences similaires ou sur des compétences différentes.




Par exemple, un poste de secrétariat peut être occupé alternativement dans une entreprise du BTP et dans une association culturelle, en mobilisant des compétences transversales communes (accueil, gestion administrative, organisation, outils bureautiques), tout en s'adaptant aux spécificités de chaque structure.

De la même manière, un salarié peut exercer comme femme de chambre durant la saison estivale dans le secteur touristique, puis être orienté vers une activité de mise en conditionnement ou de logistique légère en période hivernale, en s'appuyant sur des compétences transférables telles que la rigueur, le respect des procédures, le travail en équipe et la gestion du temps.




La modélisation des parcours saisonniers vise à sortir de la logique de succession de contrats courts en CDD, souvent source de précarité, pour aller vers une annualisation de l'emploi en CDI, porté notamment par les Groupements d'Employeurs. Cette approche permet de sécuriser les parcours professionnels tout en répondant aux besoins réels et saisonniers des employeurs.

Quelques exemples de modélisation des parcours saisonniers :




Parcours 1

	Vendeur.se en magasin	6,5mois	15 Avril – 30 Septembre
	Skiman.women	4 mois	15 Novembre – 15 Mars
	Employé(e) de vente polyvalent(e)	CDI annualisé	




Parcours 2

	Barman.woman	6,5mois mois	15 Avril – 30 Septembre
	Skiman.women	4 mois	15 Novembre – 15 Mars
	Employé(e) polyvalent(e)	CDI annualisé	




Parcours 3

	Employé(e) d'Espace vert	6,5mois mois	15 Avril – 30 Septembre
	Dameur.se / Employé(e) de rem. mécanique	4 mois	15 Novembre – 15 Mars
	Employé(e) / technicien(ne) polyvalent(e)	CDI annualisé	




Parcours 4

	Réceptionniste en hôtellerie	6 mois	15 Avril – 15 Octobre
	Hôte.sse d'accueil office de tourisme / ESF	4,5 mois	15 Novembre – 31 Mars
	Chargé(e) d'accueil polyvalent	CDI annualisé	




Parcours 5

	Chauffeur-Livreur.seuse	6,5mois	15 Avril – 30 Septembre
	Conducteur.trice de navettes	4 mois	15 Novembre – 15 Mars
	Conducteur.trice de véhicule polyvalent(e)	CDI annualisé	

Parcours 6

	Employé(e) de restauration camping	5,5 mois	01 Mai – 15 Octobre
	Préparateur-vendeur en restauration rapide	5 mois	01 Décembre – 31 Avril
	Employé(e) de restauration polyvalent(e)	CDI annualisé	

Parcours 6

	Animateur.tice touristique / loisirs	6 mois	01 Mai – 31 Octobre
	Assistant logistique et évènementiel	4,5 mois	01 Décembre – 15 Avril
	Animateur.tice polyvalent(e)	CDI annualisé	

8- Partage d'actions hors étude

En parallèle du périmètre géographique de l'étude, le CRGE Occitanie a contribué à des actions transversales, notamment dans le Tarn-et-Garonne, autour de la complémentarité entre 2 GE relevant de la MSA et de l'URSSAF. L'objectif est d'explorer la possibilité d'un accord collectif, fondé sur la comparaison des conventions collectives, afin de faciliter l'annualisation des salariés sous un seul contrat.

➔ *Une proposition d'étude est en cours de rédaction pour l'année 2026*

9- Prospective sur le nombre d'emplois potentiels

Une approche prospective a été engagée afin d'estimer le potentiel de pérennisation de l'emploi saisonnier en Occitanie par le développement des Groupements d'Employeurs (GE).

La région compte environ 200 000 travailleurs saisonniers, dont 53 % relèvent du secteur du tourisme et 10 % de l'agriculture, soit près des deux tiers concentrés dans deux secteurs structurants de l'économie régionale. Parmi eux, 63% soit 126 000 sont des saisonniers locaux.

En formulant une hypothèse prudente suivante : si 5 % seulement de ces saisonniers locaux entraient dans une logique de mutualisation via un GE, environ 6 300 emplois pourraient être pérennisés à l'échelle du territoire.

Cette estimation repose sur un taux relativement modeste, compte tenu des freins existants :

- difficultés de coordination entre employeurs adhérents,
- hétérogénéité des postes et des compétences,
- besoins de formation et d'adaptation,
- contraintes liées aux horaires et au temps de travail,
- problématiques de mobilité (trajets domicile-travail),
- volonté ou non des salariés de s'ancrer durablement sur un territoire,
- aspiration à la flexibilité et à la liberté, notamment chez les jeunes générations.

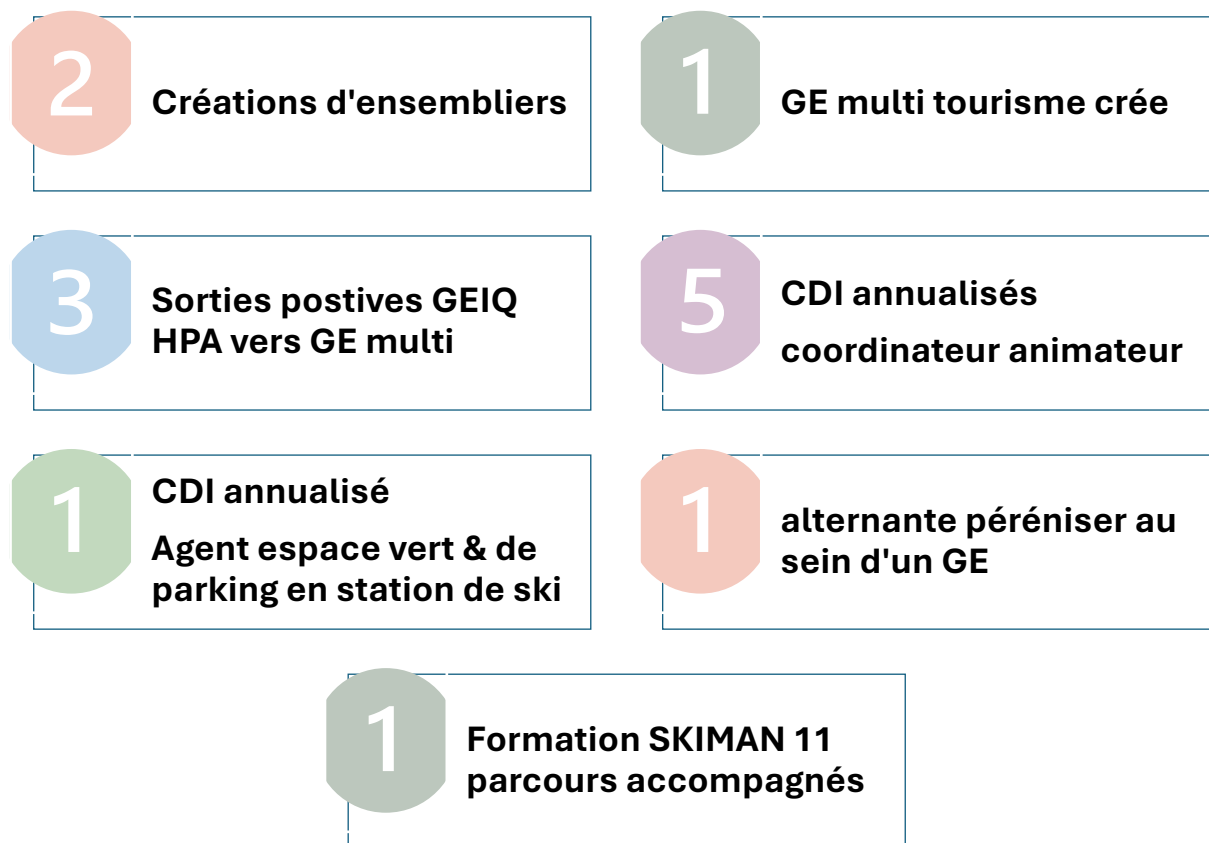
Ces chiffres, bien qu'indicatifs, illustrent néanmoins l'enjeu stratégique que représente le développement des Groupements d'Employeurs pour transformer durablement l'emploi saisonnier en Occitanie.

Cependant, cette dynamique suppose un changement de paradigme. La pérennisation de l'emploi saisonnier passe par un décloisonnement des secteurs d'activité, permettant d'envisager des parcours complémentaires entre tourisme, agriculture, services, événementiel ou encore commerce. Elle implique également une évolution des pratiques employeurs, notamment en matière de responsabilité sociale : respect du droit du travail, organisation des horaires, qualité de vie au travail, attractivité des métiers saisonniers.

Du côté des salariés, l'enjeu est également culturel : il s'agit de dépasser le schéma traditionnel « 1 métier = 1 fiche de poste = 1 contrat » pour évoluer vers une logique « 1 contrat = plusieurs activités = meilleure adaptabilité », offrant davantage de sécurité, de continuité de revenus et de visibilité professionnelle, tout en conservant une forme de flexibilité.

Ces transformations représentent un changement profond, tant pour les employeurs que pour les salariés et nécessiteront accompagnement, ingénierie territoriale et coopération renforcée.

Repères & indicateurs clés de l'année



L'année 2025 a confirmé l'engagement fort des Groupements d'Employeurs dans la structuration et la sécurisation des parcours saisonniers en Occitanie. Malgré un contexte marqué par des freins réglementaires, économiques et organisationnels, les GE ont démontré une véritable volonté de poursuivre et d'approfondir les démarches engagées, en expérimentant de nouveaux parcours, en renforçant leurs coopérations territoriales et en innovant dans leurs pratiques RH.

Les actions menées au cours de l'année ont permis de poser des bases solides : clarification du cadre URSSAF / MSA, montée en compétence des acteurs, structuration d'ensembliers, et premiers résultats en matière de CDI et de parcours sécurisés. Elles ont également mis en lumière les limites du cadre actuel et la nécessité de dépasser le stade de l'expérimentation pour inscrire ces démarches dans une logique plus structurée et pérenne.

À ce stade, une nouvelle étape doit être franchie. Il s'agit désormais de passer d'initiatives ponctuelles à un changement d'échelle, en renforçant l'ingénierie territoriale, en consolidant les partenariats institutionnels et en outillant davantage les GE pour qu'ils puissent déployer ces modèles à plus grande échelle. Cette ambition suppose un accompagnement renforcé, une adhésion accrue des acteurs et une reconnaissance pleine et entière du Groupement d'Employeurs comme levier de transformation de l'emploi saisonnier.

Les partenaires et acteurs des territoires



Perspective 2026

1- Consolider les actions

À travers l'ensemble de ces travaux, nous proposons de continuer d'expérimenter et de proposer de nouvelles actions pour consolider le modèle et le faire avancer.

- ➔ Étude régionale : Expérimentation territoriale mer/montagne
- ➔ Étude de développement Tourism'Emploi (GE-GEIQ) dans le Gard
- ➔ Étude de développement GE TG Fruits / GE AGRI Tarn et Garonne

2- Faire savoir

Nous souhaitons mener une campagne publicitaire à l'échelle territoriale serait un levier pour faire évoluer les représentations, informer largement sur les opportunités existantes et susciter l'adhésion. Elle permettrait de toucher à la fois les employeurs, pour lever les freins et favoriser leur engagement, et les salariés, pour leur donner envie de s'impliquer, se sécuriser et de se former.

Bien conçue et relayée sur plusieurs canaux (affichage, bus, réseaux sociaux, médias locaux), cette campagne renforcerait la visibilité de ces parcours et leur impact sur le territoire.

- ➔ Préconisation d'un rapprochement avec une agence spécialisée
- ➔ Faire une campagne de sponsoring pour co-financer l'action (public / privé)



Objectifs généraux de la campagne

- Structurer et pérenniser les parcours d'emploi saisonnier via les GE spécialisés, multi-sectoriels ou agricole.
- Améliorer l'attractivité des métiers saisonniers auprès des publics éloignés de l'emploi ou en reconversion.
- Répondre aux besoins de main-d'œuvre des secteurs clés de l'économie régionale (agriculture, tourisme, hôtellerie-restauration, viticulture).
- Promouvoir les parcours afin de sécuriser les employeurs et les salariés autour du contrat unique proposé par les GE.
- Renforcer les coopérations.

Territoires cibles

- Agde - Béziers - Pézenas.
- Lourdes - Vallées des Gaves.

Cibles

- TPE - PME - Association & collectivités des territoires cibles.
- Demandeurs d'emplois & saisonniers.

Idées de verbatims & accroches :

“Ici on ne perd pas son emploi entre deux saisons, le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS, la solution. ”

“T'as le style freeride ? Nous on a le job freeride : libre, mais sécurisé.”

“T'en as marre du CDD saisonnier ? Passe en mode GROUPEMENT D'EMPLOYEURS !”

“T'en as marre du CDD saisonnier ? Viens bosser toute l'année !”

“T'en as marre du CDD saisonnier ? Et si ton contrat durait tout l'année.”

“T'en as marre du CDD saisonnier ? Et si ton emploi devenait régulier ?”

“T'en as marre du CDD saisonnier ? Le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS, c'est la stabilité assurée.”

“T'en as marre du CDD saisonnier ? Avec le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS, t'as plus besoin de galérer.”

“Avec le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS... un contrat qui vous suit, été comme hiver.”

“Le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS, c'est comme une bonne fondue / raclette : salarié, entreprise, territoire... il faut les trois pour que ça prenne !”

“Avec le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS... votre emploi prend de l'altitude.”

“Avec le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS... votre emploi reste à flot!”

“Avec le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS... pas de saison creuse, que des vagues de boulot.”

EXEMPLE DE COMMUNICATION (cf. book idées campagne)

T'EN AS MARRE DU CDD SAISONNIER ?

- Skiman - Skiwoman
- Damer
- Réceptionniste
- Technicien.ne
- Agent d'entretien

ET SI TON CONTRAT DURAIT TOUTE L'ANNÉE ?
Le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS, c'est la stabilité.

MARRE DE RECOMMENCER VOS RECRUTEMENTS À CHAQUE SAISON ?

- Ouvrier polyvalent
- Barman - Barmaid
- Réceptionniste
- Ouvrier espace vert
- Agent de propreté

PASSEZ EN MODE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS,
et gardez vos équipes sur le littoral toute l'année !

VOS SAISONNIERS, VOUS AIMERIEZ LES GARDER ?

Avec le GROUPEMENT D'EMPLOYEURS, c'est possible, même entre deux saisons !

ÉTÉ MODE BARMAN

HIVER MODE SKIMAN

UN CONTRAT À L'ANNÉE

GRÂCE AU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS,
fidélisez vos salariés d'année en année !

AFFICHAGE URBAIN



4x3 – BORD DE ROUTE



Le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs de la Région Occitanie

Scannez-moi pour en découvrir +

