

LA BRANCHE TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

Données générales sur le secteur.

La branche du Tourisme social et familial compte plus de 700 structures adhérentes à l'OPCA Uniformation pour environ 11 500 salariés, majoritairement saisonniers.

Le secteur est constitué de quelques grands réseaux et groupes, d'une forte proportion de petites structures et de très nombreux métiers : hôtellerie-café-restauration, voyage, développement touristique, promotion et accueil, guidage, loisirs, animation sportive liée au tourisme, location de matériel de transport ou de loisirs.

C'est un opérateur touristique d'importance. Il gère plus de 500 000 lits sur tout le territoire, soit 10 % de l'offre d'hébergement payante et accueille annuellement plus de 15 millions de personnes : familles, enfants, jeunes, pendant les vacances ou pendant le temps scolaire pour un chiffre d'affaires de 2.3 milliards d'euros, dont 1 milliard dans l'économie sociale. La majorité des structures sont aujourd'hui fiscalisées¹.

Depuis 1936, le Tourisme social et associatif a principalement pour objet :

- de permettre le départ en vacances du plus grand nombre ;
- d'être acteur de l'économie, notamment du développement local au niveau des territoires.

Le tourisme social et associatif est aussi un facteur de socialisation et de développement local : plus de 40% des équipements du tourisme associatif recensés au sein de l'UNAT² sont situés en milieu rural ou en moyenne montagne.

Ainsi, ce secteur contribue à freiner le risque d'exode et le déclin de certains territoires isolés et peu habités, où les collectivités locales sont parfois impuissantes vis-à-vis de nouvelles exigences de la population.

Centres de loisirs, haltes-garderies, restauration scolaire, accueils de personnes en difficulté sociale, mis à disposition d'équipements sportifs, figurent parmi les services proposés par les équipements du tourisme associatif aux populations locales. Il s'agit d'une multitude de prestations qui contribue à améliorer les conditions de vie des populations locales. C'est donc un acteur majeur en terme de développement local et d'aménagement du territoire.

Au total ce sont plus de 800 structures qui sont gérés par ce secteur.

Descriptif des activités

La Convention collective nationale (CCN) 3151 du tourisme social et familial (TSF) (étendue par l'arrêté du 30/06/86-JO09/07/86) caractérise l'activité de la branche comme celle : « des organismes de tourisme social et familial sans but lucratif, dont l'activité principale est de mettre à la disposition de leurs usagers des logements en maisons familiales, centres et villages de vacances à équipements légers ou développés et, accessoirement, d'exploiter des terrains de camping caravanning ou d'organiser des séjours ou des voyages de vacances ou de loisirs. Les organismes concernés par la présente convention exercent l'activité principale suivante : exploitation de maisons familiales, centres et villages de vacances mettant éventuellement à la disposition des touristes des services de restauration, de loisirs ou de sports et des installations sanitaires. A titre accessoire, ils peuvent exploiter des terrains de camping caravanning, des agences de voyages. »

Le TSF ne représente qu'une partie des activités touristiques.

Le TSF se distingue du tourisme en général par ses finalités, à savoir sa vocation à faciliter l'accès aux vacances au plus grand nombre de personnes, y compris démunies. Il est donc marqué par un engagement social : « Toute entreprise de tourisme (association, coopérative, mutuelle, fondation, fédération, entreprise à caractère « non-profit », société etc...) dont l'acte fondateur ou l'objectif principal indique clairement poursuivre un projet d'intérêt général et rechercher l'accessibilité du plus grand nombre aux loisirs touristiques – se démarquant ainsi de la recherche du seul profit maximal peut revendiquer son appartenance au tourisme social.

De ce fait, on peut considérer que le tourisme est composé de différentes branches dont les activités de certaines sont très proches du TSF et d'autres plus éloignées.

Face à cette hétérogénéité, il reste possible d'identifier le tourisme social par plusieurs critères constitutifs de ses spécificités, sachant qu'un critère isolé ne suffit pas à définir à lui seul le TSF :

- Le statut juridique des établissements, qui, comme le signale la CCN, sont uniquement à but non lucratif ;

- La fiscalité et les financements : le TSF peut bénéficier d'aides publiques plus ou moins importantes et collabore souvent avec des collectivités territoriales ou des institutions parapubliques ; par ailleurs, les publics du TSF peuvent recevoir des subventions ou des aides au départ en vacances ;
- Les populations ciblées : le TSF tend à privilégier généralement les jeunes, les retraités, les personnes à faible revenu, etc.
- Les structures d'accueil : historiquement, le TSF s'est organisé autour des Villages vacances, des mutuelles, etc ; de même, les comités d'entreprises ont contribué à son essor. Le TSF mobilise un réseau spécifique d'institutions.

En 2001, il ressort d'une observation des chiffres clés que le tourisme non marchand domine l'offre touristique française avec un rapport de 70% contre 30% pour le secteur marchand.

Aujourd'hui le secteur du tourisme social et associatif présenté au sens large est représenté par :

- Un produit « villages de vacances » qui compte 427 établissements classés « Loisirs de France », répartis dans 22 régions françaises et 67 départements.
- Un produit « centre d'accueil de jeunes » dans lequel on retrouve :
 - ⇒ Les auberges de jeunesse : 170 auberges pour 13 000 lits
 - ⇒ Les centres UCRIF : 50 centres internationaux soit 7800 lits
 - ⇒ Les Centres UCPA : 90 centres totalisant 11 300 lits
 - ⇒ Les maisons MJE : 3 centres totalisant 400 lits
 - ⇒ Un produit camping

Les effectifs de la branche TSF : Près de 8 000 salariés.

Tranche d'effectif	Effectifs physiques	Nombre d'entités
0 --	non indiqué	437
1 -- moins de 10 salariés	883	266
2 -- de 10 à 19 salariés	705	52
3 -- de 20 à 49 salariés	1337	41
4 -- de 50 à 199 salariés	1666	18
5 -- de 200 à 499 salariés	2244	6
6 -- 500 salariés et plus	1089	2

(Source : Uniformation-infocentre / août 2007)

Structure des emplois et métiers

La structure de l'emploi est très diversifiée et précaire ; un grand nombre d'emplois saisonniers, des contrats aidés, des contrats à temps partiels, des CDD et une faible proportion de permanents en CDI.

On peut décompter "7 familles métiers" caractéristiques du tourisme social :

- Les villages vacances et les maisons familiales de vacances accueillent une clientèle familiale et de groupes (retraités, sportifs, séminaires). La sphère mutualiste est également présente.
- Les centres d'accueil de jeunes et/ou sportifs.
- Les centres de vacances pour enfants et adolescents.
- Les classes de découverte (mer, patrimoine, neige, environnement...) et les voyages scolaires.
- Les séjours linguistiques.
- Les voyages pour adultes à l'étranger.
- Les « associations relais » n'ayant pas à titre principal une activité de production touristique (gestion d'hébergement ou voyageur), mais dont le rôle d'éducation populaire, d'action sociale ou de regroupement d'usagers implique un soutien matériel, humain ou informationnel au voyage.

Les métiers en présence dans le TSF sont a priori les mêmes que dans le tourisme en général.

- Les métiers du secteur Hôtellerie Café, Restauration,
- Les métiers du voyage,
- Les métiers du développement touristique, de la promotion et de l'accueil,
- Les métiers du guidage,
- Les métiers des loisirs, Les métiers d'animation sportive liée au tourisme,
- Les métiers de location de matériel de transport ou de loisirs.

¹ Jacques Chauvin "Le tourisme social et associatif en France". Editions l'Harmattan. 2002.

² Union Nationale des Associations de Tourisme et de Plein Air.

Etant donné que les métiers du TSF ne sont pas spécifiques, c'est-à-dire pas isolables des métiers traditionnels du tourisme, il n'existe pas de moyen de les repérer dans les données publiques disponibles.

L'importance de « l'outil » formation.

Les partenaires sociaux de la TSF ont défini des priorités de formation, de public, d'axes de travail qui s'inscrivent dans la logique d'évolution des entreprises et de leurs besoins.

Les formations portent sur des activités qui sont au cœur du secteur, telles que les métiers de l'entretien et de la maintenance, du service en salle, de la cuisine, mais aussi l'accueil, le management, les techniques d'information et de communication, la communication de groupes.

Les bénéficiaires de la formation sont prioritairement des salariés de faible niveau de qualification, durablement à temps partiel ou saisonnier, ou d'entreprises n'ayant pas bénéficié de financement l'année précédente. Priorité a également été donnée aux projets de formation inter-entreprises, aux formations diplômantes ou modulaires à visée qualifiante et à la VAE.

Exemples de projets financés en 2006 : une action collective de professionnalisation

Une opération groupée de 50 sessions de formation a été mise en œuvre au bénéfice de 483 salariés d'associations de tourisme familial des régions Paca et Rhône-Alpes. Visant la qualification des plus bas niveaux de main d'œuvre, elle avait également pour objectif de fidéliser le personnel saisonnier par l'acquisition de compétences lui permettant d'évoluer.

216 cuisiniers, 182 serveurs et 85 ouvriers d'entretien ont pu suivre des formations d'une durée de 3 à 5 jours, certains stagiaires participant à 2 ou 3 actions.

Le financement de cette opération a été pris en charge par l'OPCA Uniformation pour le coût pédagogique et par les associations pour les frais annexes et les rémunérations.

Focus sur les travailleurs saisonniers.

L'UNAT estime la population salariée à plus de 12 000 personnes (en 2005) ...et quelques 60 000 travailleurs saisonniers ! La structure de l'emploi est très diversifiée et souvent précaire : on y trouve des contrats aidés, des contrats à temps partiels, des CDD, et une faible proportion de permanents en CDI.

Depuis la création de la CPNEF (Commission paritaire de l'emploi et de la formation) en 1985 et de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications en 2004, la branche du Tourisme social et familial a toujours souhaité orienter sa politique de formation vers les emplois en pleine évolution et demandant des connaissances techniques particulières.

Sont en premier lieu bénéficiaires, les salariés ayant une faible qualification, ou ayant eu peu ou pas accès à la formation. **La politique de formation vise aussi largement les saisonniers pour lesquels il existe un fort enjeu de sécurisation des parcours professionnels.**

Plus de 76% des salariés de la branche sont des salariés saisonniers et parmi eux 2/3 sont des saisonniers titulaires.

En référence aux articles 19 et 23 de la Convention collective nationale du Tourisme social et familial :

« L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant, dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier. [...] Tout salarié engagé à temps complet ou partiel, pour une durée de 1 mois à 10 mois par an, est dénommé « salarié saisonnier », dans la mesure où l'activité est appelé à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil. »

Les partenaires sociaux de la branche ont prévu des dispositions particulières pour le renouvellement de contrats des saisonniers ultérieurs :

« Le personnel saisonnier ayant travaillé dans le même établissement pendant 2 saisons consécutives bénéficie du renouvellement de contrat dans sa qualification pour une même période d'activité, sans garantie de durée identique. En tout état de cause, il est alors prioritaire avant tout recrutement

extérieur sur les postes à pourvoir, relevant de sa qualification professionnelle précise et de ses compétences, pour la saison suivante ».

La Convention collective du Tourisme social et familial introduit la notion de saisonniers titulaires :

« Le personnel saisonnier ayant travaillé 12 mois sur 2 années consécutives bénéficie des mêmes avantages que les salariés permanents, acquis après un an de présence et est dénommé « saisonnier titulaire ».

On notera qu'il a été produit par Uniformation en juin 2011 une étude particulièrement complète sur l'emploi saisonnier dans la branche du TSF.

Y sont traités les points suivants :

- Une analyse sur les « saisonniers ».
- Une analyse sur les « employeurs ».
- Une série de constat et préconisations.
- Des orientations pour le développement pour la branche.