

L'EMPLOI SALARIÉ HAUTEMENT TOURISTIQUE EN NORMANDIE

## UNE STRUCTURE D'EMPLOI FORTEMENT MARQUÉE PAR LA PRÉSENCE DE JEUNES EMPLOYÉES

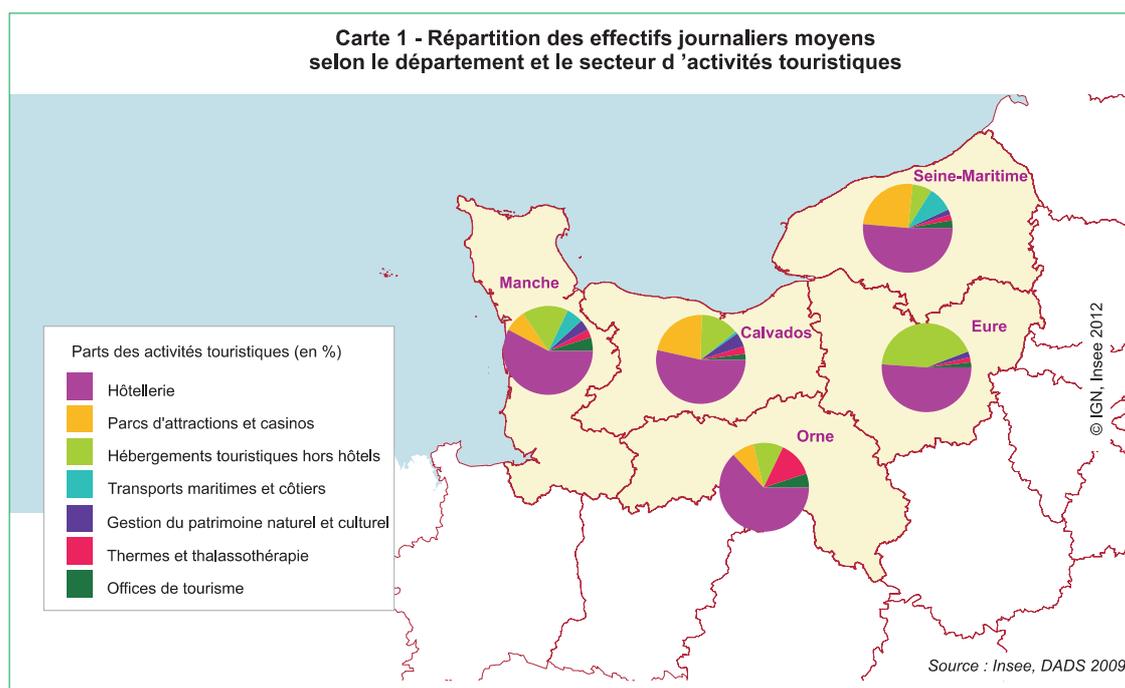
Dans le prolongement de l'étude sur les emplois touristiques en Normandie (Aval n°113 de mars 2012), le Comité régional du tourisme (CRT) et l'Insee ont souhaité à nouveau s'associer pour étudier les grandes caractéristiques sociodémographiques de l'emploi touristique dans les deux régions normandes. Catégories socio-professionnelles, conditions d'emploi, structures d'âge, origines professionnelles : tous ces indicateurs sont analysés sur la période 2003-2009 et font l'objet de comparaisons avec la moyenne métropolitaine, en tenant compte de la saisonnalité.

*Les salariés les plus fortement liés à la fréquentation touristique sont massivement des employés. Ils sont également majoritairement occupés par les femmes et les moins de 36 ans même si la population vieillit. Le temps partiel est fréquent et plus présent sur le territoire normand que métropolitain. La rotation des personnels est importante, en lien avec une forte proportion de contrats de moins d'un mois.*

*Les salaires versés dans le tourisme sont inférieurs aux moyennes régionales observées dans les régions de Basse et Haute-Normandie. La surreprésentation des employés et la jeunesse des effectifs expliquent des niveaux de salaire relativement peu élevés.*

*La mobilité géographique et professionnelle des salariés du tourisme est assez faible. Elle est plus accentuée parmi les nouvelles recrues provenant essentiellement du secteur tertiaire. Deux tiers des salariés exerçant une activité hautement touristique en 2009 exerçaient déjà dans une telle activité l'année précédente. Pour le tiers restant, les activités touristiques constituent de réels débouchés d'emploi pour les inactifs mais aussi pour les salariés du tertiaire en phase de reconversion et qui profitent de l'aubaine d'une promotion professionnelle, notamment de professions intermédiaires à cadres ou d'employés à professions intermédiaires.*

Carte 1 - Répartition des effectifs journaliers moyens selon le département et le secteur d'activités touristiques



En 2009, parmi les 45 100 salariés dont l'activité est directement liée au tourisme<sup>(1)</sup>, 16 000 travaillent dans les activités hautement touristiques<sup>(2)</sup>. Ces activités couvrent : l'hôtellerie, les autres hébergements touristiques (hors hôtels), les parcs d'attractions et casinos, la gestion du patrimoine naturel et culturel, les offices de tourisme, les thermes et la thalassothérapie, les transports maritimes et côtiers et enfin les téléphériques et remontées mécaniques<sup>(3)</sup>.

En Normandie, l'hôtellerie rassemble plus de la moitié des emplois touristiques (cf. carte 1). Elle devance nettement les parcs d'attractions et casinos et les hébergements hors hôtels. Ces trois activités réunies représentent plus des trois quarts de l'ensemble des emplois touristiques.

Le tourisme est un domaine d'activité où les variations saisonnières sont très marquées, en lien avec la fréquentation touristique. Sur l'ensemble du territoire normand, ce phénomène est un peu moins accentué qu'au niveau national. L'emploi saisonnier (cf. graphique 1) représente 9,2 % de l'ensemble des emplois touristiques (contre 10,1 % en France métropolitaine). Il est intéressant d'étudier les emplois salariés touristiques sur des périodes de forte affluence, par exemple la saison d'été dans son ensemble ou bien la haute saison estivale (mois de juillet et août) ou la moyenne saison estivale (mois de mai, juin et septembre). En effet, sur la seule haute saison d'été, la part de l'emploi saisonnier double tant sur le territoire normand que métropolitain (cf. carte 2). Pour autant, les structures d'emploi sont relativement stables quelle que soit la période d'observation (cf. tableau 1). Par exemple, les emplois touristiques dans l'hôtellerie sont majoritaires, aussi bien sur l'année que sur la seule haute saison d'été, même si, sur cette dernière période, ils pèsent un peu moins. Les autres activités sont beaucoup plus stables.

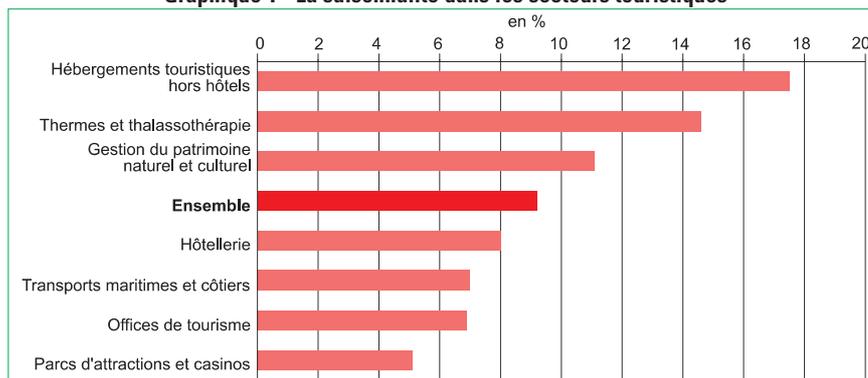
(1) Cf. AVAL n° 113 mars 2012

(2) Dans la suite du texte ou des illustrations de l'étude, les activités hautement touristiques seront désignées par les expressions "le tourisme" ou "les emplois salariés" touristiques

(3) Ce dernier groupement d'activités n'est pas représenté sur le territoire normand.

(4) Exemple : guide interprète, réceptionniste, veilleur de nuit, croupier, etc.

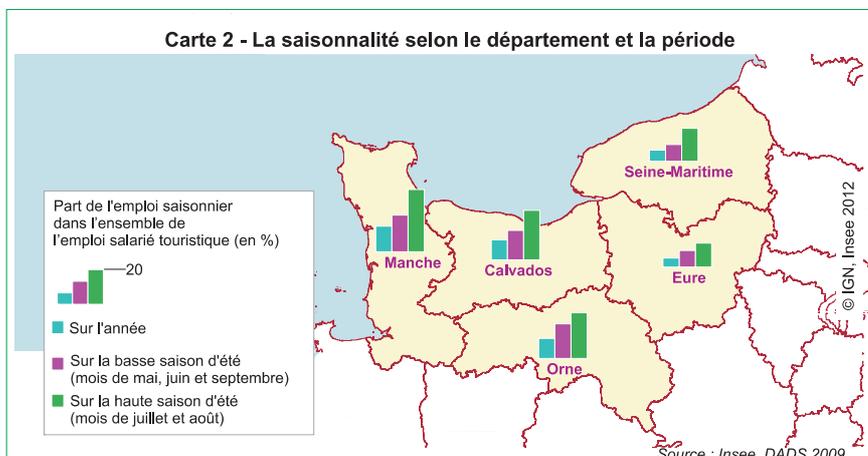
Graphique 1 - La saisonnalité dans les secteurs touristiques



Source : Insee, DADS 2009

Note de lecture : 8 % des emplois dans l'hôtellerie sont des emplois saisonniers d'été

Carte 2 - La saisonnalité selon le département et la période



Source : Insee, DADS 2009

### Une forte proportion d'employés

La structure des emplois touristiques est très marquée par la part des employés<sup>(4)</sup> (cf. tableau 2). Ils représentent en 2009 plus des deux tiers de l'ensemble, ce qui est supérieur à la moyenne métropolitaine. En Basse-Normandie, cette proportion dépasse même 70 % notamment dans le département de la Manche. Elle est à mettre en relation avec la forte présence de l'hôtellerie dans la Manche et l'Orne.

Les employés (cf. graphique 2) sont plus présents dans l'hôtellerie (79 % des emplois) devant les offices du tourisme (72 %). A contrario, ils sont plus rares (32 %) dans le transport maritime et côtier.

La représentation des employés est encore plus accentuée parmi les saisonniers d'été (près de trois emplois sur quatre). Cette part diminue sensiblement sur la seule haute saison d'été qui sollicite plus les professions

Tableau 1 - Répartition des effectifs journaliers moyens selon la période en Normandie en 2009

	Année	Saison d'été	Moyenne saison d'été	Haute saison d'été
Gestion du patrimoine naturel et culturel	3,4	3,5	3,5	3,4
Hébergements touristiques hors hôtels	15,3	16,7	14,9	19,0
Hôtellerie	54,1	53,5	54,9	52,1
Offices de tourisme	2,9	2,9	2,8	2,9
Parcs d'attractions et casinos	17,2	16,4	16,7	15,9
Thermes et thalassothérapie	3,1	3,1	3,2	3,0
Transports maritimes et côtiers	4,0	3,9	4,0	3,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2009

Unité : %

intermédiaires<sup>(5)</sup>. Cette tendance se retrouve à l'échelle métropolitaine.

Les chefs d'entreprises ou cadres sont minoritaires dans le secteur touristique, aussi bien sur le territoire normand que métropolitain, même si, sur ce dernier, ces fonctions sont sensiblement plus nombreuses. Les cadres et professions intermédiaires représentent un emploi sur cinq mais il existe des disparités sectorielles importantes. Le transport maritime et côtier est un de leurs secteurs de prédilection (42 %), ainsi que les thermes et la thalassothérapie (35 %).

Rarement présents dans les offices du tourisme, les ouvriers exercent davantage leur métier dans la gestion du patrimoine naturel ou le transport maritime et côtier. À noter toutefois, une proportion de femmes ouvrières plus importante dans les activités d'hébergement hors hôtels.

### Six emplois salariés touristiques sur dix occupés par les femmes

La population féminine est majoritairement représentée. Elle l'est davantage en Normandie qu'en moyenne nationale, quels que soient la période temporelle considérée<sup>(6)</sup> ou le type d'emploi salarié<sup>(7)</sup> (58 %, soit de l'ordre de 4 points au-dessus de la moyenne nationale). La féminisation des emplois est encore plus prononcée parmi les saisonniers d'été : près des deux tiers.

Très présentes dans les offices de tourisme (85 %) ou dans les thermes et la thalassothérapie (83 %), elles sont en revanche très minoritaires dans les transports maritimes et côtiers.

Dans l'hôtellerie, première activité touristique employeuse, 61 % des emplois sont féminins. Au sein du territoire normand, l'écart en faveur des femmes est le plus prononcé dans le département de l'Orne. Il s'explique en partie par le poids dominant de l'hôtellerie dans ce département.

(5) Animateur socioculturel et de loisirs, chef de salle non cadre, chef sommelier, maître d'hôtel, etc.

(6) L'année, la saison d'été dans son ensemble, la moyenne ou haute saison d'été

(7) L'ensemble, les seuls emplois permanents ou les saisonniers d'été

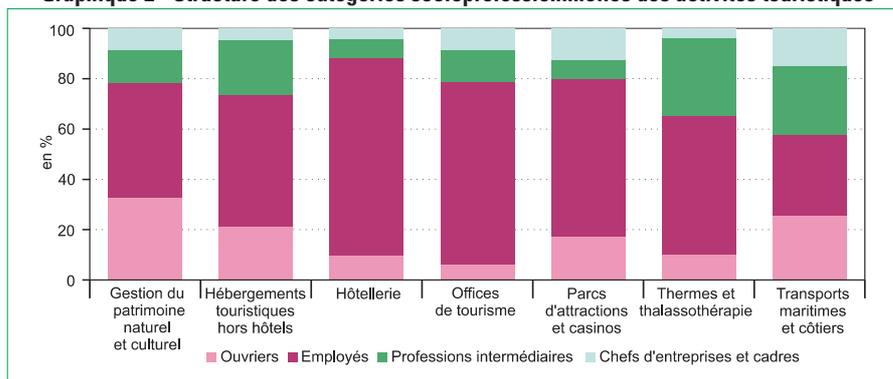
**Tableau 2 - Répartition des effectifs journaliers moyens selon le département et la catégorie socio-professionnelle**

	Calvados	Manche	Orne	Seine Maritime	Eure	Normandie
Chefs d'entreprises et cadres	6,3	6,2	4,4	7,8	4,5	6,4
Professions intermédiaires	11,7	9,8	8,9	12,4	11,7	11,4
Employés	69,9	72,4	71,5	66,2	57,6	68,1
Ouvriers	12,1	11,6	15,2	13,6	26,2	14,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2009

Unité : %

**Graphique 2 - Structure des catégories socioprofessionnelles des activités touristiques**



Source : Insee, DADS 2009

Quelle que soit la tranche d'âge, les femmes sont majoritaires. Elles le sont également sur des postes d'employés ou de professions intermédiaires. Elles occupent rarement des postes d'ouvriers, de chefs d'entreprises ou de cadres. De ce point de vue, l'emploi salarié touristique est conforme à ce que l'on observe dans d'autres activités économiques.

### Des emplois pour les jeunes

Les activités touristiques offrent de nombreux emplois aux jeunes actifs. La majorité des effectifs a moins de 36 ans (cf. tableau 3). Dans les départements de la Manche et de l'Orne, les moins de 26 ans sont les plus nombreux.

Leur part est globalement plus élevée sur le territoire normand qu'en moyenne nationale quelle que soit la période d'observation. Sur la seule haute saison d'été, ils représentent près d'un tiers des effectifs, soit six points de plus que sur l'ensemble de l'année. La variation de l'emploi saisonnier des jeunes est plus prononcée en Basse-Normandie qu'en Haute-Normandie.

À l'instar du contexte métropolitain, les emplois saisonniers en Normandie sont occupés en premier lieu par les moins de 26 ans où ils sont d'ailleurs majoritaires. Dans le secteur d'activités des parcs d'attractions ou des casinos, secteur où ils sont les plus présents, plus de six salariés saisonniers d'été sur dix ont moins de 26 ans.

**Tableau 3 - Répartition des effectifs journaliers moyens selon la période et l'âge**

	Année	Saison d'été	Moyenne saison d'été	Haute saison d'été
Moins de 26 ans	25,9	28,6	26,2	31,8
De 26 à 35 ans	27,2	26,5	27,2	25,4
De 36 à 45 ans	23,5	22,4	23,2	21,4
De 46 à 55 ans	17,2	16,5	17,1	15,7
Plus de 55 ans	6,2	6,0	6,3	5,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2009

Unité : %

## Un salaire sur trois à temps partiel

Un tiers des effectifs travaille à temps partiel, c'est comparable à la moyenne nationale (30 %). En période estivale, cette proportion reste voisine. Le temps partiel est plus usité en Haute-Normandie et notamment dans le département de l'Eure (10 points au-dessus de la moyenne normande).

La fréquence du temps partiel est plus liée au type d'activité ou à sa spécificité qu'au taux de féminisation des secteurs. Le transport maritime et côtier importante qui travaille massivement à temps complet (88 %). Dans les offices du tourisme, la main d'œuvre est plus féminisée et le temps complet est relativement répandu.

À l'inverse, les activités des hébergements hors hôtels ont le plus souvent recours au travail à temps partiel, notamment en Haute-Normandie (plus de quatre emplois sur dix). Les deux tiers des emplois de cette activité s'exercent à temps partiel en Seine-Maritime.

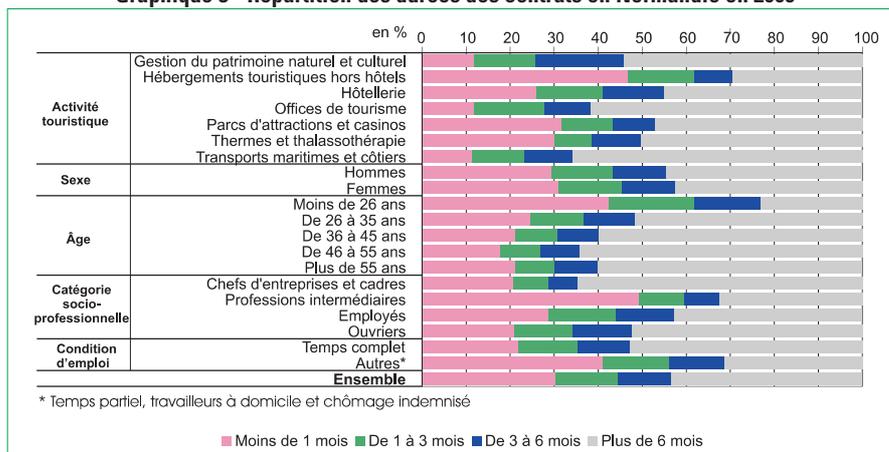
Par ailleurs, près de la moitié des saisonniers d'été travaillent à temps partiel, soit une part supérieure de 10 points à ce qui est observé à l'échelle nationale.

## Près d'un tiers des contrats inférieurs à un mois

En Normandie comme en moyenne nationale, trois contrats sur dix ne dépassent pas la durée d'un mois (cf. graphique 3). La fréquence de ces contrats courts est la plus élevée dans l'activité des hébergements hors hôtels, devant celle des parcs d'attractions ou casinos. Ces durées courtes concernent fréquemment les professions intermédiaires (un contrat sur deux) et les moins de 26 ans (quatre contrats sur dix).

En revanche, la Normandie offre davantage d'emplois pour les contrats dépassant six mois (43 % de l'ensemble des contrats soit cinq points de plus qu'en moyenne nationale). Ils sont très fréquents dans le transport maritime et côtier ou encore dans les offices du tourisme. Ils s'adressent d'abord aux cadres (deux tiers des contrats) et à une majorité d'ouvriers.

Graphique 3 - Répartition des durées des contrats en Normandie en 2009



Source : Insee, DADS 2009

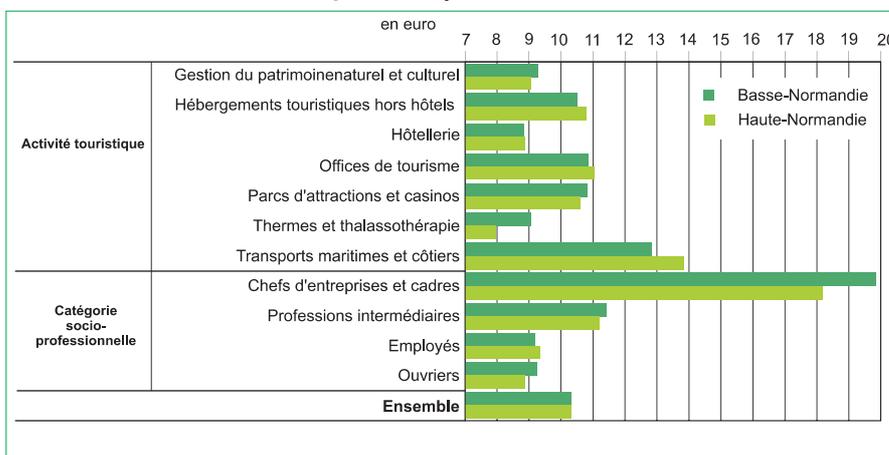
Tableau 4 - Répartition des effectifs journaliers moyens selon la période des contrats

	Moins de 1 mois	De 1 à 3 mois	De 3 à 6 mois	Plus de 6 mois
<b>Âge</b>				
Moins de 26 ans	57,8	56,8	50,4	22,1
De 26 à 35 ans	19,2	19,8	22,7	28,2
De 36 à 45 ans	12,5	12,3	13,9	24,8
De 46 à 55 ans	7,2	8,0	9,1	18,3
Plus de 55 ans	3,3	3,1	3,9	6,6
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Chefs d'entreprises et cadres	3,1	2,6	2,4	6,8
Professions intermédiaires	24,0	10,8	9,4	11,1
Employés	64,7	75,3	75,1	67,7
Ouvriers	8,2	11,3	13,1	14,4
<b>Condition d'emploi</b>				
Temps complet	39,9	53,3	53,9	67,9
Autres	60,1	46,7	46,1	32,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2009

Unité : %

Graphique 4 - Salaire horaire net selon l'activité touristique et la catégorie socio-professionnelle en 2009



Source : Insee, DADS 2009

Une majorité de femmes, de jeunes ayant moins de 26 ans ou encore d'employés (cf. tableau 4) signent des contrats de faible durée (n'excédant pas un mois). Ils correspondent aussi souvent à des emplois à temps partiel (60 % de ces contrats contre 32 % pour les contrats dépassant six mois).

### Des écarts de salaire liés à la structure socioprofessionnelle des activités

Les écarts de salaire sont étroitement liés aux structures sectorielles des activités (cf. graphique 4). Ils s'expliquent également par la structure des catégories professionnelles des activités mais aussi par l'âge des salariés. Les conditions d'emploi déterminent relativement peu les rémunérations.

En 2009, aussi bien en Basse-Normandie qu'en Haute-Normandie, le salaire horaire net moyen dans le tourisme est de 10,3 euros<sup>(8)</sup>. Seul le département du Calvados offre un salaire légèrement supérieur. L'Orne est en retrait. Par comparaison, le salaire horaire net moyen, tous secteurs confondus, est de 11,3 euros en Basse-Normandie et de 12,1 euros en Haute-Normandie. La moyenne des régions, hors Île-de-France est de 12,0 euros (données 2009).

Les activités les moins bien rémunérées dans le tourisme correspondent aux emplois dans l'hôtellerie ou encore dans les thermes et la thalassothérapie. A contrario, les activités des transports maritimes et côtiers, où la part des cadres est plus importante que dans les autres activités, sont les plus rémunératrices.

La féminisation du salariat, majoritaire dans l'hôtellerie qui se classe au premier rang des activités employeuses, explique en partie un écart de salaire en défaveur des femmes. La région Haute-Normandie, et plus particulièrement le département de l'Eure, présente l'écart homme/femme le moins important.

Les cadres gagnent en moyenne deux fois plus que les employés ou les ouvriers. L'éventail des salaires dans le tourisme est moins étendu qu'en

Tableau 5 - Répartition des effectifs journaliers moyens selon le type d'emploi salarié en 2003 et 2009

	Structure en 2003 (en %)			Évolution entre 2003 et 2009 (en point)		
	Saisonnier d'été	Emploi permanent	Ensemble	Saisonnier d'été	Emploi permanent	Ensemble
<b>Principales activités touristiques</b>						
Hébergements touristiques hors hôtels	32,1	17,5	19,0	- 3,0	- 3,6	- 3,7
Hôtellerie	51,9	60,9	60,1	- 4,8	- 6,1	- 5,9
Parcs d'attractions et casinos	4,2	14,7	13,6	+ 5,4	+ 3,3	+ 3,6
Autres	11,8	6,9	7,3	+ 2,4	+ 6,3	+ 6,0
<b>Sexe</b>						
Hommes	35,2	43,2	42,4	+ 0,4	- 0,7	- 0,5
Femmes	64,8	56,8	57,6	- 0,4	+ 0,7	+ 0,5
<b>Âge</b>						
Moins de 26 ans	54,9	30,5	32,9	- 2,6	- 7,2	- 7,0
De 26 à 35 ans	18,5	28,5	27,5	+ 0,6	- 0,4	- 0,3
De 36 à 45 ans	13,4	21,5	20,7	0,0	+ 3,0	+ 2,8
De 46 à 55 ans	9,9	15,0	14,5	+ 0,5	+ 2,8	+ 2,7
Plus de 55 ans	3,3	4,5	4,4	+ 1,5	+ 1,8	+ 1,8
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Chefs d'entreprises et cadres	1,8	5,9	5,4	- 0,4	+ 1,0	+ 1,0
Professions intermédiaires	14,2	17,0	16,8	- 0,9	- 5,8	- 5,4
Employés	72,6	62,6	63,6	+ 0,6	+ 5,0	+ 4,5
Ouvriers	11,4	14,5	14,2	+ 0,7	- 0,2	- 0,1
<b>Condition d'emploi</b>						
Temps complet	57,7	63,4	62,8	- 5,0	+ 3,6	+ 2,9
Autres	42,3	36,6	37,2	+ 5,0	- 3,6	- 2,9
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			

Source : Insee, DADS 2003-2009

moyenne dans les deux régions (entre 2,4 et 2,5).

Les conditions d'emploi, à temps complet ou à temps partiel, déterminent peu le niveau de salaire, les écarts restent minimes.

Enfin, le salaire horaire net des seuls saisonniers d'été est en retrait par rapport à l'ensemble des salariés touristiques (de l'ordre de 1,5 euro).

### Depuis 2003, la structure des qualifications est marquée par la présence accrue des employés

Entre 2003 et 2009, la structure de l'emploi salarié touristique varie (cf. tableau 5). La part de l'emploi saisonnier d'été diminue légèrement, les activités touristiques développant davantage les emplois permanents. La structure par sexe évolue très peu, les femmes restant nettement majoritaires. En revanche, les salariés du tourisme vieillissent. Près de 60 % d'entre eux avaient moins de 35 ans en 2003, ils ne sont plus qu'un sur deux en 2009.

La part des employés s'accroît (+ 4,5 points). La proportion de cadres varie très peu et celle des professions intermédiaires est en retrait de 5,4 points (11 % des effectifs en 2009).

Cette modification de structure des qualifications s'accompagne d'une évolution importante des conditions d'emploi. En particulier, les permanents occupent plus souvent des emplois à temps complet, le temps partiel étant davantage réservé aux saisonniers d'été.

### Une relative stabilité des effectifs salariés après 25 ans

Les mouvements des salariés dans le tourisme sont forts avant 25 ans (cf. graphique 5). Plusieurs phénomènes interviennent : l'emploi saisonnier qui concerne avant tout les jeunes, la mobilité fonctionnelle et géographique et le vieillissement des générations.

Le secteur du tourisme est un secteur jeune, qui joue un rôle d'insertion dans la vie professionnelle. En effet, si on

(8) en 2009, en Haute-Normandie.

s'intéresse par exemple à la génération née entre 1978 et 1982, 3 600 d'entre eux occupaient un emploi touristique en 2003. Six ans plus tard, les effectifs de cette génération ont diminué de 20 %. Il s'agit d'un solde entre les nouvelles embauches et les départs, en particulier ceux vers d'autres secteurs d'activité. Les mouvements sont particulièrement importants avant 25 ans. Selon les âges, entre 18 et 24 ans, les soldes représentent entre 1/5 et 1/3 des effectifs. Après 25 ans, les effectifs de chaque génération sont à peu près stables entre 2003 et 2009, ce qui signifie que, soit les salariés du tourisme restent dans le secteur, soit les mouvements sont équilibrés à chaque âge entre embauches et départs. Après 55 ans, un tiers des effectifs de 2003 ne se retrouve pas dans les effectifs de 2009. Les flux en sortie d'activité sont à nouveau importants en lien avec la proximité de la retraite.

### Une faible mobilité professionnelle et géographique

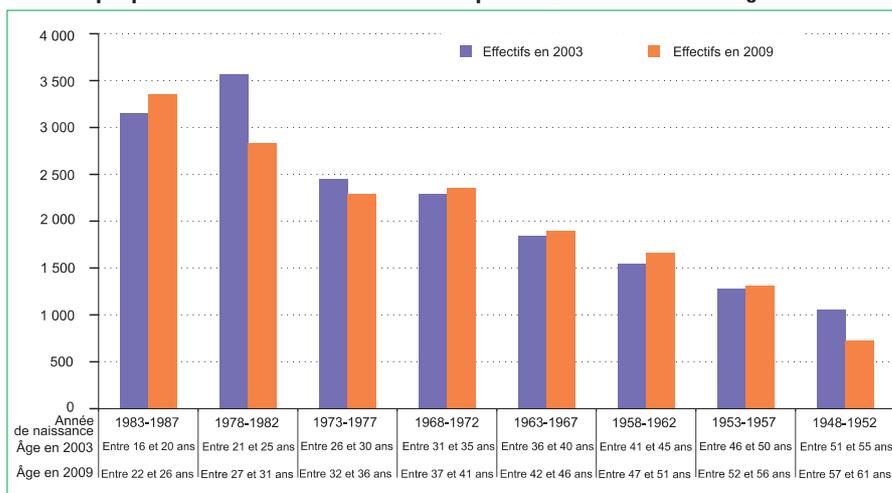
Entre 2008 et 2009, la mobilité professionnelle des salariés du tourisme est relativement faible. Elle concerne 30 % des salariés (cf. graphique 6).

Moins de 2 % des salariés mobiles occupaient une activité touristique hors Normandie, principalement en Île-de-France ou en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. 12 % étaient déjà salariés mais dans une activité autre que touristique et principalement en Normandie (les salariés hors Normandie travaillant pour un tiers en Île-de-France). Enfin, 17 % occupaient un emploi non salarié ou étaient inactifs. Les activités touristiques semblent donc constituer de bons débouchés d'emploi pour les non salariés et les inactifs qui souhaitent reprendre une activité.

### Mobilité professionnelle faible pour les salariés d'une activité déjà touristique

Les salariés du tourisme changent peu de métiers ou de conditions d'emploi. La mobilité entre activités touristiques est quasi-inexistante, à l'instar de la mobilité géographique (entre départements). De même, la plupart des titulaires d'un

Graphique 5 - Effectifs des activités touristiques en 2003 et 2009 selon la génération



Source : Insee, DADS 2003-2009

temps complet en 2009 l'étaient déjà l'année précédente, ainsi que les trois quarts des détenteurs d'un temps partiel.

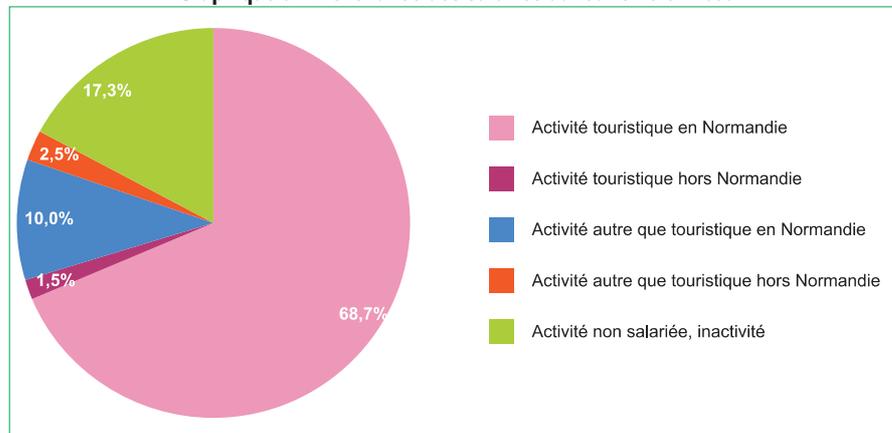
La mobilité fonctionnelle est très faible. Ainsi, plus de 90 % des employés dans une activité touristique en 2009 n'ont pas changé depuis 2008, plus de 80 % des cadres non plus.

D'anciens employés ou professions intermédiaires sont devenus cadres (13 %). Dans cette dernière catégorie, la plupart étaient déjà professions intermédiaires mais il est à noter qu'un sur cinq était anciennement employé et un sur dix ouvrier. Enfin, les trois quarts des ouvriers présents dans le secteur d'une activité touristique étaient déjà ouvriers l'année précédente, et seulement 20 % employés.

### Les nouveaux salariés du tourisme proviennent essentiellement du secteur tertiaire

Les nouveaux salariés d'une activité touristique en Normandie en 2009 proviennent majoritairement des activités de services. Parmi celles-ci, les activités de services aux entreprises, de santé et action sociale ou encore d'administration publique émergent. La deuxième origine des nouveaux salariés d'une activité touristique relève de la restauration (un tiers) et principalement de la restauration de type traditionnel. Au troisième rang se place le commerce (entre 10 % et 15 %). Les emplois dans les supermarchés ou hypermarchés contribuent pour le tiers. Peu de salariés proviennent de l'industrie ou encore du BTP.

Graphique 6 - Provenance des salariés du tourisme en 2009



Source : Insee, DADS 2009

Note de lecture : 68,7 % des salariés touristiques en 2009 provenaient déjà d'une activité touristique l'année précédente

Les trois quarts des nouveaux venus avaient un emploi à temps complet dans d'autres activités et continuent de travailler à temps complet dans leur nouvelle activité touristique. Les nouveaux salariés à temps partiel travaillaient pour moitié déjà à temps partiel dans d'autres activités.

Un certain nombre d'entre eux sont concernés par une mobilité fonctionnelle. 35 % des cadres dans le tourisme en 2009 ne l'étaient pas l'année précédente : ils sont issus, à proportions équitables, des professions intermédiaires, des métiers d'employés ou d'ouvriers. Par ailleurs, 55 % des membres des professions intermédiaires occupaient une autre fonction, essentiellement d'employé ou d'ouvrier. Enfin, la majorité des ouvriers dans le tourisme en 2009 l'étaient déjà dans leur précédente activité.

Les mobilités socioprofessionnelles semblent à la fois plus importantes et favorables pour les salariés du tourisme venant d'autres horizons que pour les salariés stables ayant occupé deux années consécutives un emploi touristique.

### Source et champ de l'étude

Le champ de l'étude couvre les seuls emplois salariés ayant le plus fort lien avec la fréquentation touristique (emplois salariés hautement touristiques). Sur les 45 100 emplois liés au tourisme, le tiers est retenu, définissant l'ensemble des emplois salariés hautement touristiques.

Les données de la présente étude sont issues de l'exploitation des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS). Il s'agit d'un document administratif que doit remplir toute entreprise employant des salariés, pour toutes les activités économiques à l'exception de l'agriculture, des services domestiques et des services de l'État. Le fichier DADS permet de connaître le niveau de l'emploi salarié par activité pour chaque jour de l'année.

### Pour en savoir plus

45 100 emplois salariés liés au tourisme en Normandie / Insee Haute-Normandie ; Brunet Laurent. - In Aval N° 113 (2012, mars) ; 6 p.

44 000 emplois salariés liés au tourisme en Normandie / Insee Basse-Normandie ; Dardaillon Bruno. In Cent pour cent N° 205 (2010, juin) ; 5 p.

L'impact du tourisme sur l'emploi : un emploi salarié sur quinze lié au tourisme en Normandie / Insee Basse-Normandie ; Lanson-Durancieu Magali. In Cent pour cent N° 133 (2004, oct.) ; 6 p.

Un «**nouveau salarié**» du tourisme est un salarié occupant un emploi dans une activité touristique en Normandie en 2009, ce qui n'était pas le cas l'année précédente :

- Soit parce qu'il était salarié d'une activité touristique hors Normandie
- Soit parce qu'il était salarié d'une activité autre que touristique en Normandie ou ailleurs
- Soit parce qu'il occupait un emploi dans une activité non salariée
- Soit parce qu'il était inactif

À l'inverse, un «**ancien salarié**» du tourisme ou salarié d'une activité déjà touristique est un salarié ayant occupé deux années consécutives un emploi dans une des sept activités touristiques.



### Définition de la saisonnalité d'été

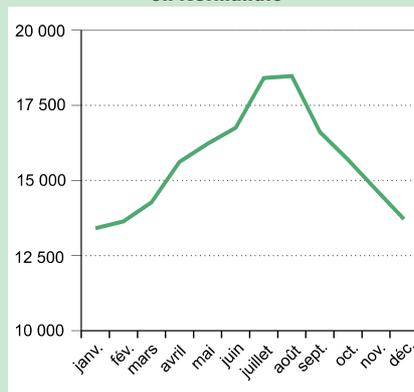
La saison d'été est définie comme la période temporelle du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre.

Deux types de période sont distingués.

<b>Périodes dites «saisonniers d'été»</b>	Période de rémunération débutant au plus tôt le 1 <sup>er</sup> mai et se terminant au plus tard le 30 septembre
<b>Périodes dites «autres saisonniers d'été»</b>	Période de rémunération débutant au plus tôt le 1 <sup>er</sup> mars et se terminant au plus tard le 31 octobre non classée «saisonniers d'été» et dont la période de rémunération en saison d'été représente plus de la moitié de la période totale de rémunération

Cet élargissement de la notion de saisonniers d'été est justifié par la forme des courbes journalières d'emploi qui montrent une croissance assez marquée entre mars et avril avant la très forte croissance observée ensuite.

Effectifs salariés liés au tourisme en Normandie



Source : Insee, DADS 2009

#### Insee Haute-Normandie

8 quai de la Bourse  
76037 Rouen cedex 1  
Tél : 02 35 52 49 11

[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

Informations statistiques :

09 72 72 4000

du lundi au vendredi, 9h à 17h

(prix d'un appel local)

#### Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

14, Avenue Aristide Briand

76108 Rouen cedex 1

Tél : 02 32 76 16 20

Télécopie : 02 32 76 16 79

[www.haute-normandie.directe.gouv.fr](http://www.haute-normandie.directe.gouv.fr)

#### Directeur de la publication :

Alain MALMARTEL

#### Rédaction en chef :

Maryse CADALANU

#### Auteurs :

Laurent BRUNET

Christian CAMESELLA

#### Mise en page :

Marie-Isabelle LARDET

#### Cartographie :

Laurent BRUNET

© INSEE 2012

ISSN : 0762-2538

ISBN : 978-2-11-069483-6

Dépôt légal : Décembre 2012