

UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)
Ecole des sciences du travail (TRAV)

Le travail saisonnier comme mode de vie

Sens au travail, motivation et identité professionnelle

Mémoire réalisé par
Aline Bertrand

Promoteur
Matthieu de Nanteuil

Lecteur
Marc Zune

Maître de stage
Stéphanie Hastir

Année académique 2017-2018
Master 120 en Gestion des ressources humaines

Remerciements

Je remercie toutes les personnes ayant contribué à la réalisation de ce mémoire.

En particulier :

Mon promoteur, Monsieur De Nanteuil, pour son suivi et ses conseils ;

Mon lieu de stage pour les nombreux renseignements sur le sujet ;

Aux travailleurs saisonniers qui ont pris le temps de participer aux entretiens ;

Ainsi qu'à mon entourage, pour son soutien quotidien.

Table des matières

Partie 1: Introduction – La question du travail saisonnier	1
1.1. Notre problématique : le travail saisonnier comme mode de vie	3
1.2. La compréhension du mode de vie des travailleurs saisonniers comme perspective de recherche	4
1.2.1. Travail saisonnier, sens, motivation et identité professionnelle : les quatre concepts clés	4
1.3. La méthodologie	6
1.3.1. Collecte de données	6
1.3.2. Échantillonnage	7
1.3.3. Difficultés rencontrées	8
1.4. Le plan	8
Partie 2: Le cadre théorique	10
2.1. Le travail saisonnier, un travail atypique particulier	10
2.1.1. Définition	10
2.1.2. L'éclatement de l'emploi à l'origine de l'emploi atypique	13
2.1.3. Qui sont les travailleurs atypiques ?	14
2.1.4. Adaptation à court terme de l'emploi	15
2.1.5. Le travail saisonnier	15
2.1.6. L'entreprise saisonnière	17
2.1.7. L'entreprise flexible	18
2.2. Le sens au travail	19
2.2.1. À la recherche de sens	20
2.2.2. Sens au travail	22
2.3. La motivation au travail	23
2.3.1. Les théories de motivation	25
2.4. L'identité professionnelle	28
2.4.1. L'identité et l'identité professionnelle	29
2.4.2. L'évolution du travail	32
2.4.3. Les identités collectives	35
Partie 3: Le travail saisonnier à l'épreuve du terrain	40
3.1. Description des entretiens : au cœur du métier de saisonnier	40
3.1.1. Travail saisonnier : profils, évolutions, sentiment de décalage, passion et relations	42

3.1.2.	Les différents sens au travail : métier, plaisir et utilité _____	53
3.1.3.	La motivation, liée au métier en lui-même _____	54
3.1.4.	Le travail : une dimension importante de l'identité _____	57
3.2.	Analyse des entretiens : interprétation des réponses au regard de la littérature _____	61
3.2.1.	L'emploi atypique : le travail saisonnier à Walibi et Pairi Daiza _____	61
3.2.2.	Le sens au travail des travailleurs saisonniers : en contradiction avec un objectif de vie ? _____	63
3.2.3.	La motivation des travailleurs saisonniers _____	65
3.2.4.	Identités variables autour de l'esprit maison _____	67
3.3.	Discussion _____	70
3.3.1.	Deux divergences : évolutions professionnelles et conciliation vie privée-professionnelle _____	71
3.3.2.	Limites sur le terrain _____	72
3.3.3.	Recommandations _____	73
Conclusion _____		75
Bibliographie _____		79
Annexes _____		84
Annexe 1 : Verbatim _____		85
Annexe 2 : Retranscription intégrale _____		125
Annexe 3 : Tableau des entretiens _____		169
Annexe 4 : Guide d'entretien _____		176

Partie 1: **Introduction – La question du travail saisonnier**

Dans cette introduction, plusieurs objectifs sont visés.

Premièrement, elle permettra une mise en situation qui débouchera sur la question de recherche que nous nous sommes posées.

Deuxièmement, une partie centrée sur le travail de recherche sera exposée. Celle-ci comprend la problématique, la perspective et les concepts. Le premier concept est le « travail saisonnier » expliqué au travers du « travail atypique ». Le deuxième concept concerne le sens au travail. Le troisième concept se penche sur la motivation. Le dernier concept est l'identité professionnelle au travers de laquelle nous essayerons de cerner l'individu au travail.

Troisièmement, la méthodologie sera exposée afin d'explicitier le déroulement de la recherche au travers des outils utilisés, des personnes interrogées et des difficultés rencontrées.

Quatrièmement, la suite du travail sera relatée au travers du plan.

La flexibilité dans une entreprise est difficilement définissable et peut faire référence à diverses choses : la conception, les produits, les processus de production, les processus de décision, l'organisation, le travail et l'emploi, etc. Or, ce concept fait bien souvent référence à la flexibilité externe au travail et à l'emploi, c'est-à-dire aux statuts d'emploi – les différents contrats de travail possibles – ou aux systèmes de production – sous-traitance, externalisation, indépendant(s). En effet, cette forme de flexibilité est la plus visible et la plus « inquiétante » car celle-ci est en lien avec le développement d'emplois et de conditions de travail précaires. Cette flexibilité est à double tranchant : soit elle engendre une organisation performante et compétitive soit elle engendre une grande précarité et une incertitude d'emploi (Beaujolin-Bellet, 2012).

Historiquement, les entreprises ont souhaité développer leur flexibilité via trois comportements : premièrement, avec l'allégement des effectifs ; deuxièmement, via une sélection de travailleurs afin de constituer un « noyau dur » avec des CDI à temps plein ; troisièmement, en éclatant de manière multiple les formes de mobilisation du facteur travail. Ce noyau dur permet alors d'être l'élément constitutif de la flexibilité et est la base afin de répondre aux turbulences du marché. Ce noyau est composé via l'allégement des effectifs avec une sélection à l'entrée, en cours de contrat et à la sortie. Ceci afin que celui-ci soit apte à répondre aux évolutions futures. C'est autour de ce noyau dur que la flexibilité s'installe : toutes les formes contractuelles d'emplois se chevauchent et se superposent afin de répondre

aux variations dont l'entreprise doit faire face. Ceci est l'entreprise appelée « entreprise allégée, sélective et éclatée » (Beaujolin-Bellet, 2012).

Une fois le noyau concentré composé, l'entreprise a besoin d'effectifs supplémentaires pour les variations d'activités. L'entreprise se retrouve avec une marge de manœuvre faible et a besoin de faire appel à de la main d'œuvre externe.

Effectivement, ce recours à l'emploi externe entraîne un allègement des charges de l'entreprise et augmente les gains de productivité (Beaujolin-Bellet, 2012).

La décision de recours à la flexibilité externe – intérim, sous-traitance, CDD – peut varier selon une perspective de coût et de recherche de productivité, ou une perspective de révocabilité des relations contractuelles et de report de la relation d'emploi. Les entreprises estiment que l'intérim, la sous-traitance et le CDD sont des données variables qui viennent s'ajouter à des données fixes comme les CDI et la masse salariale (Beaujolin-Bellet, 2012).

Il nous a alors semblé intéressant de mener une recherche qualitative sur une forme de flexibilité qu'est le travail saisonnier, dans le but de se mettre à l'écoute et de comprendre les différentes personnes adoptant un contrat de travail de ce type. En effet, le travail saisonnier est un travail atypique, c'est-à-dire qu'il n'est pas un travail à temps plein en contrat à durée indéterminée. Les questions sont alors de comprendre pourquoi des personnes acceptent de vivre selon les saisonnalités au lieu de rechercher un emploi stable ; comment sont-elles motivées par ce contrat ; quelle image ont elles d'elles-mêmes ; comment se sentent elles dans l'organisation, etc.

En France, une enquête a été réalisée sur les perceptions et les attentes des saisonniers, 840 individus ont été écoutés.

Il en est ressorti que 30 % des saisonniers disent avoir choisi leur statut, surtout des hommes de moins de 35 ans travaillant dans les activités de loisirs. À l'inverse, beaucoup de ceux qui travaillent dans l'industrie et les services disent n'avoir pas eu d'autres choix. « 58 % ignorent combien de temps ils resteront saisonniers » (Eficeo, 2012, p.10) et « 83 % souhaitent que leur situation professionnelle change » (Eficeo, 2012, p.10).

Cependant, cette enquête se base sur des personnes ayant un âge moyen de 35 ans.

L'enquête a relevé que les motivations des saisonniers varient en fonction de l'âge et du sexe. En effet, les hommes et les individus âgés de 26 à 35 ans choisissent l'emploi saisonnier tandis que pour les femmes et les individus de plus de 35 ans subissent cet emploi (Eficeo, 2012).

Des recherches ont été menées sur les motivations des travailleurs saisonniers dans le secteur touristique par Ball ou encore par Butler. Il en est ressorti que les travailleurs saisonniers peuvent être soit volontaires – personnes sans emploi recherchant un travail et acceptant un contrat saisonnier – soit involontaires – personnes provenant du « stock de chômeurs ». Les motivations sont variées : l'aspect financier, le plaisir, les rencontres, le lieu de travail ou l'augmentation expérientielle (Dynamiques des territoires et développement durable, 2012). Nous verrons que ces éléments se retrouvent dans notre recherche.

De ce fait, nous nous sommes interrogés sur de nombreux aspects concernant le travail atypique qu'est le travail saisonnier. Qu'est-ce qu'un travail saisonnier ? Pourquoi des personnes travaillent sous ce type de contrat ? Qu'est-ce qui les motive ? Est-ce une carrière professionnelle viable ? Est-ce un choix ou une obligation de conclure un travail saisonnier ? Quel attachement le travailleur a par rapport à l'organisation ? Comment ces travailleurs construisent leur identité professionnelle ? Tous ces questionnements nous ont amené à se poser une première question qui est la suivante : « Pourquoi le travail saisonnier existe-t-il dans le monde du travail ? ».

En partant du *sens* accordé par ces *travailleurs saisonniers* à leur travail, deux variables peuvent expliquer leur *mode de vie*. La première est la *motivation*: si un individu est motivé, s'il trouve des motivations dans son travail, cela peut justifier le fait de travailler sous contrat saisonnier. La seconde concerne *l'identité professionnelle* : la création et la construction de son identité professionnelle au travers du travail saisonnier pouvant ainsi définir un mode de vie.

Nous avons posé une question de recherche. La question à laquelle nous allons essayer de répondre au travers de cette recherche semi-inductive est la suivante : « *Comment se construit le mode de vie des travailleurs saisonniers âgés de 25 à 55 ans ?* ».

1.1. Notre problématique : le travail saisonnier comme mode de vie

La problématique est définie par ce qui semble poser un problème. Dans notre cas, nous nous demandons *comment cela se fait-il que des personnes adhèrent au travail saisonnier* – étant défini comme un travail atypique et précaire. Ce qui pose problème, c'est le statut de saisonnier qu'adoptent des personnes de tout genre, tout âge, toute qualification dans des organisations proposant des contrats de courte durée pour des raisons de saisonnalité, de baisse et d'augmentation de la demande, d'économie, etc.

1.2. La compréhension du mode de vie des travailleurs saisonniers comme perspective de recherche

La perspective qui est la nôtre est de *comprendre le travail saisonnier comme un mode de vie*. À ce titre, nous allons nous intéresser tant aux *motivations* accordées par ces personnes qu'aux *identités professionnelles* qu'elles sont amenées à construire dans le travail saisonnier. Afin d'aborder ces deux thématiques que nous identifions comme les composantes d'un mode de vie, nous nous pencherons en amont sur le *sens* que ces individus donnent à leur travail.

En effet, le travail saisonnier est un travail atypique, celui-ci étant différent d'un contrat de travail à durée déterminée à temps plein. De ce fait, le travail atypique représente une grande partie du monde du travail qui engendre des conditions de travail, des horaires, des profils différents. Le travail saisonnier est alors un travail atypique qui est lui-même particulier.

Cette proposition d'interprétation est une hypothèse générale qui permet de donner un fil conducteur à notre recherche sans demander une vérification particulière, elle nous permet d'aller découvrir la réalité du terrain.

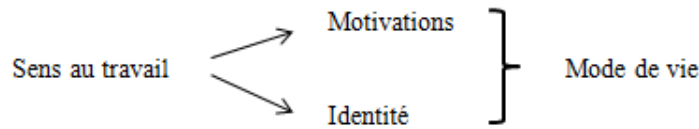
L'objectif est alors la compréhension du travail saisonnier comme un mode de vie. En effet, nous allons d'abord nous pencher sur la question du sens au travail à partir de laquelle se déclineront les deux caractéristiques composant ce mode de vie ; à savoir, les motivations et les identités professionnelles. Cet objectif est de nature social, car il vise à comprendre ce travail atypique en vue d'apporter certaines bases pour la gestion des ressources humaines. Les ressources nécessaires pour la réalisation de cet objectif sont principalement humaines et temporelles. En effet, il fallait la mobilisation d'un certain nombre d'individus en contrat saisonnier pour former un échantillon et il fallait du temps pour la mobilisation de théories, la réalisation du matériel, la récolte de données et l'analyse.

1.2.1. Travail saisonnier, sens, motivation et identité professionnelle : les quatre concepts clés

Il est nécessaire, pour la suite, de définir les quatre concepts utilisés tout au long du travail. Cette partie n'est pas une revue de la littérature mais a pour but de positionner le lecteur par rapport aux principaux concepts¹.

¹ Étant dans une démarche semi-inductive, il nous semble nécessaire de définir les principaux concepts afin de nous entendre sur la problématique et la perspective que nous établissons.

Tout d'abord, le travail saisonnier qui fait partie du travail atypique sera défini. Ensuite, suivront les questions de sens au travail ainsi que de motivation. Enfin, l'identité professionnelle est brièvement expliquée.



Le travail saisonnier fait partie de l'emploi atypique. L'emploi atypique concerne tous les emplois qui ne sont pas à durée indéterminée et à temps plein chez un employeur.

Le travail saisonnier est alors un contrat à durée déterminée qui se répète à la même période d'année en année en fonction des saisons ou des modes de vie collectifs (Observatoire national de la saisonnalité, s.d.). Ce type d'emploi est atypique car il s'inscrit dans une durée déterminée. Or, ce CDD est atypique par son aspect saisonnier.

En effet, cette saisonnalité permet des interruptions entre les contrats, ce qui permet de renouveler indéfiniment les CDD. Cette spécificité impose alors une saison et une hors saison (Chudakova, 2017).

La satisfaction au travail est en lien avec le taux de turn-over dans une entreprise. Cependant, il faut porter un regard différent en ce qui concerne le personnel en contrat atypique : les départs sont en lien avec l'implication envers l'organisation. Effectivement, cette implication est un état psychologique reflétant le lien entre l'individu et la société. L'implication peut être liée à l'attachement émotionnel d'une personne à son travail dans le but de conserver son emploi.

Des procédures institutionnalisées, telles que la socialisation des nouveaux collaborateurs, sont un stratège afin de créer une relation basée sur la loyauté et l'engagement (Lagabrielle, Magne & Vonthron, 2015).

Il faut, cependant, faire une différence entre la motivation et le sens au travail. La motivation concerne des éléments internes ou externes qui agissent sur le comportement de l'individu mais peut aussi agir sur l'attitude ou l'intention (Roussel, Igalens & Sire, 1997); tandis que le sens au travail est un aspect plus subjectif relatif au « pourquoi », celui-ci peut être donné à partir de normes ou de valeurs mais également à partir d'un groupe d'appartenance (Loriol, 2011).

Avant de s'intéresser à l'identité professionnelle en tant que telle, il est nécessaire de cerner ce qu'est l'identité d'un individu dans un contexte général.

Le concept d'identité est caractérisé à la fois par une définition de "soi par soi", et de "soi par les autres". L'identité du Soi c'est l'ensemble des représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre expériences présentes et passées. L'identité par les autres est un système de repères conduisant à la découverte de ce qui est proche et différent : c'est une synthèse entre une transaction interne à l'individu et une transaction externe entre les individus et les organisations avec lesquels ils entrent en interaction (Fray & Picouveau, 2010, p.6).

Dubar (cité par Fray & Picouveau, 2010, p.6) valide cette définition en ajoutant que l'identité professionnelle est « le résultat de relations de pouvoir et d'appartenance à des groupes ».

L'individu est alors libre de devenir ce qu'il souhaite et est maître de ses propres choix, qui vont l'amener à construire son identité (Fray & Picouveau, 2010).

La construction de l'identité professionnelle est tout d'abord individuelle car l'individu agit en fonction de ses propres choix et en fonction de son expérience. Mais elle est également collective au travers des relations sociales dans l'entreprise (Fray & Picouveau, 2010).

Enfin, la construction de l'identité professionnelle est continue et évolue par rapport aux événements, aux changements ou aux aléas de l'entreprise (Fray & Picouveau, 2010).

1.3. La méthodologie

La méthodologie que nous avons employée pour réaliser ce travail s'inscrit dans une *démarche inductive*. Cette démarche est caractérisée par un processus allant du particulier au général, c'est-à-dire partir de faits observés, de cas singuliers, de situations concrètes pour arriver à une loi, une théorie, une connaissance particulière (Rousseau, 2017). En effet, une forte théorisation peut empêcher la découverte d'aspects non prévus du problème (Ruquoy, 1995).

Les étapes de ce travail ne sont pas appliquées dans le même ordre qu'une démarche déductive. La démarche inductive se caractérise par un travail de découverte où la réalité empirique est le premier lieu de recherche afin de générer des catégories conceptuelles (Berger, 2017).

1.3.1. Collecte de données

L'entretien est l'outil que nous avons utilisé pour comprendre l'individu. Celui-ci était de type semi-directif. Les entretiens étaient focalisés sur le travail saisonnier au travers du sens au travail, des motivations ainsi que de l'identité professionnelle. Ces entretiens ont été effectués avec des individus âgés entre 25 et 55 ans se domiciliant et travaillant en tant que saisonniers dans la région wallonne.

Nous avons retranscrit intégralement deux entretiens², et nous avons synthétisé les autres entretiens en retenant les éléments utiles pour le travail³.

Il existe deux méthodes de collecte des données dans une démarche qualitative : l'observation et l'entretien. Nous avons choisi de procéder avec des *entretiens semi-directifs*, c'est-à-dire que le thème est défini par l'enquêteur mais d'autres thèmes peuvent être abordés au cours de la rencontre (Rousseau, 2017). L'entretien a été privilégié par rapport à l'observation car notre objectif se porte sur la compréhension des individus dans des processus particuliers – le sens au travail, la motivation, et la construction d'une identité professionnelle -, il nous fallait alors écouter ces personnes.

Pour construire cet outil de collecte, nous avons construit un *guide d'entretien*⁴ réparti en plusieurs catégories : une introduction afin de se présenter personnellement et de présenter l'objet de recherche, une introduction personnelle de l'individu, une partie sur le travail saisonnier, une partie sur la motivation et le sens au travail, une partie sur l'identité professionnelle et une conclusion permettant de résumer et de remercier la personne. Ce guide comprend des questions générales accompagnées de questions d'approfondissement qui permettent d'en savoir plus sur l'individu si celui-ci reste léger dans ses réponses.

Grâce à ces entretiens, nous vous proposons une analyse des enquêtes réalisées afin de détecter les aspects convergents et divergents des différents individus interrogés.

1.3.2. Échantillonnage

Le choix des personnes interrogées n'est pas fonction de représentativité car il y a un nombre limité de personnes. Le critère est l'adéquation avec les objectifs de la recherche en permettant une diversification des personnes (Ruquoy, 1995). Le choix des personnes interrogées était basé sur un critère : celui de l'âge, c'est-à-dire en 25 et 55 ans, et ne prenait pas en compte les étudiants ou les intérimaires. Ensuite, certains candidats ont été trouvés grâce au principe « boule de neige » : ce sont les personnes interrogées qui ont donné des noms de personnes qui pourraient également répondre.

Nous avons réalisé *quatorze entretiens semi-directifs* avec du personnel saisonnier âgé entre 25 et 55 ans. Nous avons décidé de nous focaliser sur des personnes étant au centre de leur carrière professionnelle et non pas aux « extrémités », c'est-à-dire en début ou en fin de

² Annexe 2 : Retranscriptions intégrales

³ Annexe 3 : Tableau des entretiens. Ce tableau reprend les éléments essentiels selon différentes catégories.

⁴ Annexe 4 : Guide d'entretien

carrière. En effet, nous avons estimé que les personnes se trouvant dans cette tranche d'âge pourraient répondre davantage à notre problématique et nous permettraient de comprendre les motivations des travailleurs saisonniers, le sens accordé au travail et l'identité professionnelle. Ces personnes sont sous les termes d'un contrat chez Walibi et Pairi Daiza. Ces entretiens se sont déroulés avec l'aide du guide d'entretien reprenant les thèmes à aborder avec les personnes ainsi que des questions de relance, de reformulation, de compréhension, d'approfondissement. La durée de ceux-ci varie entre quarante-cinq minutes et une heure quarante. Cette différence peut être expliquée par la différence de débit d'une personne à une autre et les informations partagées au travers de l'entretien.

1.3.3. Difficultés rencontrées

Nous avons été confrontés à différentes difficultés d'ordre méthodologique lors de la réalisation de ce travail.

La première difficulté a été la démarche inductive en elle-même. En effet, il fallait poser des bases théoriques sur le thème et sur les différentes interrogations tout en restant suffisamment en surface pour ne pas influencer les recherches sur le terrain. Cependant, cette démarche permet de découvrir de nouveaux éléments empiriques et non pas, d'infirmer ou de confirmer la théorie par rapport au terrain.

La seconde difficulté a été de trouver des candidats acceptant de répondre à un entretien qualitatif sur un sujet relativement personnel : les raisons et les motivations de travailler sous un contrat atypique ainsi que l'identité professionnelle qu'ils se sont construites. En effet, lorsque nous nous sommes lancés dans la récolte de données, la période n'était pas favorable au travail saisonnier, ce qui a compliqué les trouvailles des individus concernés. De plus, les personnes travaillant à Pairi Daiza sont tenues par des clauses de confidentialité, ce qui a réduit considérablement le nombre de participations.

En effet, cette dernière difficulté a impacté ce que nous souhaitions faire, à savoir partager l'échantillon de manière égale entre les travailleurs de Walibi et de Pairi Daiza. Effectivement, nous avons réalisé davantage d'entretiens avec des saisonniers de Walibi.

1.4. Le plan

Suite à l'entrée dans la théorie, à l'exposition de notre problématique et de notre perspective, ainsi qu'à l'explication de la méthodologie suivie pour la réalisation de ce travail, va suivre une partie plus conséquente sur les concepts utilisés. Dans cette partie, le travail atypique est défini au travers une partie historique, les travailleurs et leurs motivations,

l'entreprise saisonnière et la flexibilité ; le sens au travail est exposé au travers de ses différentes définitions et de son origine ; les sources de motivation sont expliquées par deux types de théories : contenu et processus ; et l'identité professionnelle est expliquée à partir de la construction de l'identité générale pour comprendre la construction de l'identité professionnelle et les différentes identités collectives existantes.

Ensuite, nous passerons à la partie empirique de ce travail. Dans celle-ci, se trouvent la description des entretiens, la confrontation avec la théorie et une discussion. La discussion consiste à répondre à la question de recherche ainsi que donner les limites et les recommandations.

Enfin, nous terminerons par une conclusion générale reprenant les différents aspects théoriques utilisés, la question de recherche et la démarche utilisée, les analyses ressorties des entretiens semi-directifs et les propositions pour des recherches futures.

Partie 2: **Le cadre théorique**

Cette partie consiste en l'exploration de la théorie afin de construire une base scientifique avant les enquêtes de terrain. Les recherches dans la littérature se sont portées sur plusieurs thématiques. Premièrement, une recherche sur le management et le droit afin de définir et de délimiter le terme « travail atypique » et d'y intégrer *l'emploi saisonnier*. Ensuite, une partie davantage philosophique portée sur *le sens au travail*. Suite à cela, se trouve une partie psychologique et économique sur *la motivation au travail* au travers de deux théories : théories de contenu et théories de processus. La partie suivante est plus sociologique et concerne le concept *d'identité professionnelle*.

2.1. Le travail saisonnier, un travail atypique particulier

L'emploi atypique se développe depuis plusieurs années dû aux changements environnementaux des organisations – concurrence, réduction des coûts, restructuration, ressources humaines (Bourhis & Wils, 2001).

Pour la gestion des ressources humaines, ces emplois occasionnels sont aussi une adaptation. En effet, ceux-ci demandent de nouvelles compétences et une nouvelle gestion de carrière. Il n'est pas toujours possible d'investir pour des formations ou autres pour ces travailleurs et notamment, lorsque ceux-ci ont des contrats de courte durée (Bourhis & Wils, 2001).

Ce type d'emploi peut être un facteur de stress et de démotivation dû à son côté incertain. De ce fait, les travailleurs occasionnels peuvent être moins motivés, moins loyaux car ils pensent avoir moins de chance de se développer et ont moins de sécurité aux niveaux professionnel et financier (Bourhis & Wils, 2001).

Ce nouveau type de travail redéfinit le contrat entre l'employeur et le travailleur. Or, la question est de savoir si la législation est adaptée à celui-ci : salaire, syndicalisation, etc.

Etant donné la nouveauté de ce concept, les études et la théorie sont rares. De plus, les définitions de l'emploi atypique sont divergentes et ne permettent pas de comparer les différents pays, les différentes entreprises, etc. (Bourhis & Wils, 2001).

2.1.1. Définition

D'après Bernier (2008, p.3) :

Des salariés qui effectuent le même travail pour un même employeur pourront, suivant qu'ils sont considérés comme "réguliers", "permanents", "à contrat", "temporaires" ou

“à temps partiel”, pour reprendre le vocable usuel des conventions collectives, avoir un accès différencié aux règles relatives à la protection de l’emploi, au rappel au travail, aux assurances collectives, aux congés de maladie ou autres congés, etc. Des employés temporaires peuvent être exclus du cumul de l’ancienneté ou de la procédure d’arbitrage des griefs. Des salariés permanents à temps plein peuvent aussi avoir priorité sur les salariés à temps partiel ou occasionnels, peu importe la durée véritable de leur lien d’emploi, pour déterminer l’ordre des mises à pied pour manque de travail ou l’attribution du temps supplémentaire.

Christophe Everaere (2014) définit les emplois atypiques via l’absence de trois critères : CDI, emploi à temps plein et travail hors des locaux de l’employeur. Ce qui lui permet d’affirmer qu’un travailleur sur trois est concerné par l’emploi atypique.

Dans l’ensemble de ces emplois, une disparité peut apparaître par rapport à la qualification : plus la qualification est élevée, plus la sécurité de l’emploi augmente.

De plus, il a constaté une corrélation entre le choix de l’emploi atypique et les risques de chômage et d’exclusion. Effectivement, ces emplois atypiques sont la majorité du temps un emploi « subi ». C’est particulièrement le cas pour le secteur de l’intérim, les travailleurs intérimaires sont la réponse de la réactivité pour permettre aux organisations d’être efficaces dans certaines périodes spécifiques (Everaere, 2014).

Plusieurs critères semblent importants pour définir ce qu’est un emploi atypique : notion de contrat, travailleurs non-réguliers, nombre d’heures de travail. Certains estiment que le travail à temps partiel fait partie de ces emplois atypiques, d’autres non. Une définition générale n’existe pas, les auteurs ne décrivent pas l’emploi atypique de la même façon. Le seul point commun est que l’emploi atypique est l’éclatement du travail traditionnel (Bourhis & Wils, 2001).

Spalter-Roth et Hartmann ont construit une typologie grâce à trois critères : emploi unique ou emplois multiples, temps plein ou autre, travail tout au long de l’année ou non (Bourhis & Wils, 2001).

Source : Adapté de Spalter-Roth et Hartmann (1998 : 75).

	<i>Durant toute l'année</i>		<i>Durant une partie de l'année</i>	
	<i>Temps complet (TC)</i>	<i>Temps partiel (TP)</i>	<i>Temps complet (TC)</i>	<i>Temps partiel (TP)</i>
Un seul emploi	Régulier	Temps partiel régulier	Indéterminé	Atypique
Changements d'emploi	Autre régulier	Indéterminé	Indéterminé	Atypique
Emplois multiples	Autre régulier	Atypique	Atypique	Atypique

Ce tableau permet de ressortir les différents travailleurs, cependant, deux catégories restent vagues : « autre régulier » et « indéterminé ». En effet, il est difficile de séparer clairement les emplois typiques et les emplois atypiques et cela se confirme par trois catégories de travailleurs nommés comme « indéterminés ». Le fait d'utiliser le mot « atypique » connote un écartement à une norme, il est alors plus intéressant et plus juste de réaliser une typologie par rapport aux formes de travail (Bourhis & Wils, 2001).

Ce tableau tente de combiner une typologie qui comprend les formes de travail et les travailleurs alors que la première est statique, la seconde est dynamique et reflète la carrière de ces travailleurs. Il serait intéressant d'établir deux typologies : une pour les formes de travail et l'autre pour les travailleurs. Cependant, le tableau présente cinq formes d'emploi atypique : le travail est atypique si c'est un travail à temps partiel étalé sur une partie de l'année, que ce soit un seul emploi, différents emplois ou des emplois multiples, il l'est également si ce sont des emplois multiples formant un temps plein durant une partie de l'année ; ou encore si ce sont des emplois multiples à temps partiel tout au long de l'année (Bourhis & Wils, 2001).

Il existe deux sortes d'horaires atypiques : le travail de nuit et le travail par équipes successives. Le travail est considéré de nuit à partir de 22 heures. Le travail par équipes successives existe lorsque plusieurs postes sont occupés de manière successive par des personnes différentes. Les équipes sont soit fixes – toujours le même poste – soit alternantes – différents postes. En effet, les horaires atypiques sont indispensables pour certains domaines, notamment celui des loisirs lors de la saison haute – sept jours sur sept – et lors des week-ends et jours fériés. De ce fait, cette flexibilité peut être attirante pour les candidats mais peut être frustrante sur le plan privé ou même sur le plan psychologique (Peretti, 2002).

Le travail traditionnel est défini à partir de trois critères : horaires, nature du contrat, lieu de travail. C'est donc un emploi permanent, grâce à un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein avec des horaires réguliers qui se réalise chez l'employeur (Bourhis & Wils, 2001).

2.1.2. L'éclatement de l'emploi à l'origine de l'emploi atypique

L'emploi atypique est le résultat de l'éclatement de l'emploi. L'emploi typique est le travail traditionnel, c'est-à-dire un emploi permanent réalisé au travers d'un contrat de travail à durée indéterminée. Le travail traditionnel est donc un emploi à temps plein avec des horaires réguliers sur le lieu de travail de l'employeur typique (Bourhis & Wils, 2001).

L'éclatement de celui-ci a commencé lors de l'arrivée du temps partiel comptabilisant moins de 35 heures semaine. L'éclatement s'est amplifié lorsque les horaires variables sont apparus. Ensuite, les types de contrats se sont diversifiés et les contrats à durée déterminée font apparition ainsi que les contrats de service. De plus, le lieu de travail a évolué et sort du cadre de l'entreprise, par exemple : les consultants, ou le télétravail.

En résumé, quatre dimensions permettent de classer les formes de travail : nature du contrat de travail, lieu de travail, durée et régularité de l'horaire (Bourhis & Wils, 2001).

La nature du contrat représente l'éclatement de la forme de contrat : de moins en moins de contrat à durée indéterminée sont donnés, de plus en plus de contrats à durée déterminée sont accordés. Ce contrat est caractérisé par la connaissance de la date de fin de la relation de travail. C'est principalement avec cette caractéristique que la flexibilité apparaît et que la précarité arrive.

Le lieu de travail est l'organisation de l'employeur pour le CDI et est peut être un autre lieu pour le CDD.

La distinction sur la durée de travail est une durée complète pour un CDI et donc un temps plein, et un temps partiel pour un CDD.

La régularité de travail est une caractéristique importante relevant de l'éclatement de l'emploi traditionnel qui provoque le passage de la prévisibilité à une plus grande variabilité qui rend l'emploi plus précaire. Un horaire est régulier quand les heures sont fixes pour la semaine et un horaire est variable lorsque les horaires sont irréguliers ou instables.

En combinant ces quatre caractéristiques, une typologie propose 18 formes de travail.

		<i>Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)</i>		<i>Contrat de travail à durée déterminée (CDD)</i>		<i>Contrat de service</i>
		<i>Employeur</i>	<i>Autre</i>	<i>Employeur</i>	<i>Autre</i>	
<i>TC</i>	Régulier	1. Traditionnel typique	5. Indéterminé dans un lieu autre (ex. agence)	9. Temporaire à TC	13. CDD dans un lieu autre (ex. agence)	17. Travail autonome à TC par contrat
	Variable	2. Indéterminé à temps variable	6. Indéterminé variable dans un lieu autre (ex. domicile)	10. Temporaire à TC variable	14. CDD, variable, à TC dans un lieu autre	
<i>TP</i>	Régulier	3. TP régulier	7. Indéterminé, lieu autre à TP	11. Temporaire à TP	15. CDD à TP dans un lieu autre	18. Travail autonome à TP par contrat
	Variable	4. TP variable	8. Indéterminé, lieu autre à TP variable	12. Temporaire à TP variable	16. CDD à TP variable dans un lieu autre	

(Bourhis & Wils, 2011).

Lors de l'enquête de Cancé (2002), la moitié des personnes interrogées ont un sentiment de maîtrise sur leur CDD. Parmi elles, plus d'un tiers identifie ce contrat comme une formation supplémentaire ou un moyen d'entrer dans une entreprise. Alors qu'un quart s'identifie déjà comme inséré dans le monde professionnel, un autre quart utilise cette manière afin d'avoir un revenu au moins temporaire. Le peu de personnes restantes affirment que ce type d'emploi est adapté à leur métier.

L'autre moitié, cependant, ne vit pas leur CDD de la même manière : celui-ci est subit et est un frein à la vie professionnelle. Le seul but étant de « s'en sortir » (Cancé, 2002).

2.1.3. Qui sont les travailleurs atypiques ?

Les emplois atypiques, c'est-à-dire l'inverse des emplois permanents et à temps plein, sont de plus en plus présents sur le marché de l'emploi. Une explication est la volonté des travailleurs d'avoir un emploi qui est adapté à leur vie privée – obligations familiales, études, retraite. Pour le reste des personnes occupant un emploi atypique, ce choix est involontaire à défaut de trouver un poste permanent (Chassin, 2013).

Les jeunes ont parfois des difficultés à trouver de l'emploi et parallèlement, les employeurs n'arrivent pas toujours à combler leurs emplois vacants (Chassin, 2013).

Certains travailleurs choisissent volontairement un emploi atypique – temps partiel, temps temporaire ou indépendant. Ces emplois atypiques émergent de plus en plus, ce qui entraîne certaines conséquences : sécurité d'emploi, salaires bas, avantages sociaux faibles (Kapsalis & Tourigny, 2004).

Souvent l'emploi atypique est considéré comme un tremplin vers un emploi typique : permanent à temps plein. Or, il s'avère que la majorité des travailleurs étant dans une situation atypique continue pendant une période de longue durée leur emploi tel qu'il est. Ces travailleurs sont généralement moins diplômés que les travailleurs permanents, ceci est majoritairement dû au fait que beaucoup d'étudiants travaillent dans ces emplois (Kapsalis & Tourigny, 2004).

Les travailleurs atypiques sont généralement soit jeunes soit plus âgés que dans l'emploi typique. Pour les jeunes, il s'agit des étudiants ou des jeunes diplômés qui n'ont pas encore d'expérience. Tandis que pour les personnes plus âgées, cette option peut être choisie pour se diriger vers la retraite (Kapsalis & Tourigny, 2004).

Le nombre d'emplois atypiques est fortement influencé par le travail saisonnier, de ce fait, ces travailleurs sont engagés pour une période temporaire (Kapsalis & Tourigny, 2004).

2.1.4. Adaptation à court terme de l'emploi

Le contrat à durée déterminée peut être utilisé pour une tâche précise et temporaire : remplacement d'un salarié en CDI, remplacement d'un collaborateur absent ou suspendu, augmentation de l'activité, travaux nécessaires pour la sécurité, commande exceptionnelle pour l'exportation, tâche non habituelle et occasionnelle, activités particulières telles que le spectacle, le bâtiment, l'enseignement, etc. ; emploi saisonnier (Peretti, 2002).

Trois situations représentent la gestion à court terme de l'emploi : les variations saisonnières, les croissances d'activité et les baisses d'activité.

Les avantages pour les entreprises qui engagent en CDD sont existants. En effet, elles peuvent adapter leur effectif à la charge réelle de travail, ces contrats permettent d'assurer une sécurité et remplacent les périodes d'essai – en vue d'un CDI dans certains cas. Ce type de contrat engendre alors une flexibilité qui permet de faire varier l'emploi en fonction de la quantité de travail. Or, cela peut entraîner une qualification insuffisante, une augmentation des coûts due au recrutement et à la formation, une baisse de productivité et un manque d'expérience (Peretti, 2002).

2.1.5. Le travail saisonnier

Une entreprise est saisonnière lorsque l'activité varie en fonction des saisons – été, hiver - ou des modes de vie collectifs – vacances scolaires – et ce, indépendamment de sa volonté (Observatoire national de la saisonnalité, s.d.).

Le travail saisonnier fait partie des emplois atypiques et est lui-même atypique. Il est un dérivé du contrat à durée déterminée. Effectivement, ce type de contrat fait référence aux tâches qui sont amenées à se répéter d'année en année à des dates relativement fixes et en fonction des saisons ou des modes de vie collectifs. Ce type de contrat peut se traduire par un contrat à durée déterminée dans lequel peut se trouver une date de fin ou non (Ministère du travail, 2017). L'employeur, qui est indépendant de cette fluctuation, ne peut pas engager des travailleurs saisonniers pour faire face à un surcroît régulier d'activité dans une entreprise qui fonctionne de manière permanente (Dubosc, 2017).

La succession de contrats saisonniers pour une même personne est possible dans le respect des règles liées au CDD. Une clause de reconduction peut être prévue afin d'assurer des contrats saisonniers d'une saison à l'autre. Cette clause permet d'éviter la réglementation concernant la succession de CDD qui entraîne la conclusion d'un CDI (Ministère du travail, 2017).

D'après la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 10 :

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable aux travailleurs, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Effectivement, lorsque des CDD se succèdent sans interruption, l'employeur doit conclure un contrat à durée indéterminée. Cependant, ce n'est pas le cas si celui-ci peut prouver que ces contrats sont justifiés par la nature du travail, comme par exemple, le travail saisonnier. S'il n'existe pas d'interruption, il faut respecter les règles de succession pour des CDD « classiques » :

- ❖ CDD successifs d'une durée maximum de deux ans comprenant quatre contrats maximum avec une durée minimale de trois mois pour chacun d'entre eux ;
- ❖ CDD successifs d'une durée maximum de trois ans comprenant des contrats de minimum six mois chacun – avec l'autorisation du directeur des lois sociales.

(Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, 2018).

Le contrat saisonnier est un CDD spécifique car il doit exister une période travaillée en fonction de la saison et une période non travaillée (Chudakova, 2017). Deux variantes existent : soit le CDD à une date de début et une date de fin prévues soit le CDD à une durée qui est fixée (Dubosc, 2017).

Trois types d'emploi saisonnier existent. Le premier est une « saisonnalité choisie », c'est-à-dire que l'emploi s'inscrit dans la durée et la récurrence. Souvent, ces emplois concernent des personnes qualifiées et bénéficiant d'une fidélité de la part de grandes organisations – rémunération, logement. Ce type d'emploi a une durée entre six à huit mois. Le second est une « saisonnalité subie » qui consiste à trouver un emploi à défaut de trouver une situation stable. Le premier critère étant la proximité et visant des personnes peu ou pas qualifiées. Le troisième est une « saisonnalité qui s'inscrit dans un parcours professionnel » qui permet d'obtenir une première expérience suite à l'obtention d'un diplôme. Les personnes de cette dernière catégorie sont souvent les plus jeunes (Boyer, 2005).

2.1.6. L'entreprise saisonnière

L'emploi saisonnier est un emploi atypique et surtout un emploi régional. Ces emplois saisonniers peuvent déboucher sur une opportunité d'insertion ou un début de parcours professionnel (Boyer, 2005).

L'employeur se soucie généralement de la qualité du service au client lors de la recherche de candidats. De plus, ces candidats doivent alors avoir de bonnes relations avec les clients ainsi que des possibilités d'horaire flexible. Pour les personnes peu qualifiées, les conditions sont d'autant plus difficiles : rémunération, horaire, pénibilité. À ce stade, il existe alors des difficultés de recrutement et de fidélisation (Boyer, 2005).

Les ressources humaines sont encore plus impliquées dans ces emplois saisonniers. Effectivement, il faut une anticipation de la part de l'organisation pour pouvoir accéder au succès d'une saison. La référence étant toujours l'année précédente (Boyer, 2005).

Deux situations existent. La première situation est lorsque les candidats sont recrutés localement et où peut se traduire la confiance de ces personnes connues. Ceci permet de ne pas se soucier du logement grâce à la proximité de celles-ci. La deuxième situation est l'inverse de la première, lorsque les candidats sont insuffisants localement. Les employeurs recherchent alors généralement des personnes qualifiées non-résidents. Apparaît alors dans cette catégorie, les difficultés de fidélisation. En effet, un saisonnier est « fidélisé » à partir de sa troisième saison consécutive au sein d'un même établissement. Les personnes plus qualifiées ont moins de difficultés de sortir de ces emplois saisonniers et par conséquent, la fidélisation n'a pas lieu d'être (Boyer, 2005).

2.1.7. L'entreprise flexible

Les entreprises dites flexibles ou de haute performance – venues du continent américain – provoquent une rupture avec le taylorisme.

Taylor met en place l'OST, c'est-à-dire l'organisation scientifique du travail qui est caractérisé par trois principes qui selon lui, doivent être compris et intégrés par les travailleurs, afin que ceux-ci se soumettent à la division du travail et ne protestent pas. Le premier principe est la « lutte contre la flânerie et les savoirs de métier » : en effet, les travailleurs qui possèdent des savoirs s'opposent à la division du travail et protestent ; alors Taylor veut rompre avec les savoirs de métier. Pour cela, les savoirs doivent être connus par des ingénieurs qui vont transformer ceux-ci en règles techniques et gestes opératoires qui pourront être appliqués par n'importe quel ouvrier non qualifié. Le deuxième principe est le contrôle du temps de travail contrôlé par la hiérarchie : le travail est réduit à une durée contrôlée, de ce fait, le travailleur doit s'adapter au temps qui est accordé pour la tâche qu'il doit accomplir. Le troisième principe est la division du travail entre les concepteurs – ingénieurs possédant les savoir-faire et les savoirs – et les exécutants qui exécutent le travail conçu par les ingénieurs sans réfléchir (De Nanteuil, 2016).

L'humain est alors qualifié comme maîtrisable, prévisible, automate, interchangeable et discipliné (Rousseau, 2016).

Les entreprises d'aujourd'hui ont des objectifs tenant compte de l'adaptabilité à la demande, la réactivité, la qualité et l'optimisation de la production via l'utilisation des compétences humaines. Pour l'atteinte de ces objectifs, deux notions sont à prendre en considération : la polyvalence des collaborateurs et la délégation des responsabilités dans la hiérarchie. Quatre pratiques de travail ressortent de ces entreprises : les équipes autonomes⁵, la qualité totale⁶, la rotation des postes⁷ et les cercles de qualité⁸. En plus de ces pratiques, des méthodes

⁵ « Groupe (module) d'ouvriers, d'employés, de commerciaux ou de cadres collectivement responsables et libres de s'organiser autour d'un ensemble limité et cohérent de tâches » (Cohen & Debonneuil, 1998, p.130).

⁶ « Ensemble de procédures pour rencontrer un objectif de qualité. Les procédures peuvent être très formalisées pour obtenir une certification ISO ou bien très évolutives pour une amélioration continue. Objectifs : garantir la qualité aux clients » (Cohen & Debonneuil, 1998, p.130).

⁷ « Mobilité des salariés, après formation, d'un poste de travail ou d'un service à un autre. Objectifs : solution à l'absentéisme sur les tâches essentielles ; connaissance par le salarié de ses collègues et de l'ensemble du processus productif de biens comme de services » (Cohen & Debonneuil, 1998, p.130).

organisationnelles sont utilisées, telles que le juste-à-temps⁹ et le nivellement des structures hiérarchiques, et vont s'ajouter à l'amélioration de la formation de chaque collaborateur et au développement d'autres modes de rémunération (Cohen & Debonneuil, 1998).

D'après différentes enquêtes américaines et françaises, une entreprise qui adopte une méthode flexible va être davantage confrontée à un marché international, elle va déterminer des objectifs stratégiques visant la qualité, la variété et le service, elle va généralement appartenir à un groupe, elle aura une main-d'œuvre plus qualifiée et elle sera présente principalement dans la manufacture et le commerce de gros (Cohen & Debonneuil, 1998).

2.2. Le sens au travail

L'homme libre est celui qui ne travaille pas seulement pour gagner sa vie, qui ne vit pas que pour son travail, mais qui vit aussi par son travail. Le travail est pour lui une occasion de s'exprimer et de se réaliser comme une personne entreprenante, créative, ayant une vie sociale riche et épanouissante (Delassus, 2013, p.22).

Au temps de l'Antiquité, le travail était dévalorisé à cause de sa pénibilité, des efforts demandés, de sa répétition. Le travail était considéré comme une servitude à laquelle on ne pouvait échapper. Il était alors unimaginable de penser que l'homme veuille se consacrer à celui-ci. De plus, cette activité était donnée aux esclaves qui obéissaient aux ordres de leur maître et qui ne produisaient rien d'eux-mêmes. Apparaît ici, le travail comme non-sens, c'est-à-dire une activité nécessaire et répétitive (Faes, 2011).

Le travail, dans la modernité, est une activité humaine qui peut avoir du sens : « Il a le sens de la fonction que l'on remplit dans le cadre d'une organisation sociale de l'activité, une organisation qui vise la production de quelque chose » (Faes, 2011, p.5). D'après Aristote, le travail est ce qui permet de fabriquer, de produire, de créer. Et l'organisation collective implique une division du travail – étant donné que la production artisanale est passée – qui amène une œuvre collective. Or, il faut ajouter à cela que ce bien ou service produit une dimension, celle de richesse : ce qui est produit est acheté, ce qui donne à cette production un capital. Le travail produit alors de l'argent (Faes, 2011).

⁸ « Rencontre régulière et formelle de salariés pour identifier et résoudre collectivement des problèmes de production ou de qualité » (Cohen & Debonneuil, 1998, p.130).

⁹ « Production dès réception de la commande et livraison du client dans un délai très bref. Objectifs : suppression des stocks et satisfaction du client » (Cohen & Debonneuil, 1998, p.130).

D'après Arendt (cité par Faes, 2011), il existe trois types d'activité : le travail, l'œuvre et l'action. Sous le terme « travail » se cache « labeur ou peine », un travail non-productif qui est toujours présent dans la société moderne (l'exemple de la femme au foyer).

Le travail comme labeur est une activité qui permet aux hommes d'entretenir leur vie au sens biologique (répondre aux besoins pour vivre). L'œuvre est l'activité de production de choses qui ne sont pas destinées à la consommation mais qui doivent être durables afin d'en avoir l'utilité. L'action est l'activité qui permet de s'exprimer dans les rapports avec les autres, ce qui permet « d'être quelqu'un parmi les autres ». Le travail, au sens moderne, allie ces trois activités (Faes, 2011).

Le travail, à l'époque moderne, peut avoir du sens si l'individu l'assume et l'accomplit. Les conditions vont aussi être un facteur de sens ou non. Cependant, le travail est encore considéré comme un labeur même quand il est productif (Faes, 2011).

2.2.1. À la recherche de sens

Les individus sont sans cesse à la recherche d'un sens pour donner une signification : chercher à comprendre l'homme, c'est chercher à comprendre le sens. Si le sens n'apparaît pas ou qu'il disparaît, l'humanité s'en va avec lui (Delassus, 2013).

Nous pouvons dire qu'une action a du sens quand nous pensons qu'il est bien de réaliser cet acte à un moment donné : en fonction de normes ou de valeurs sociales. Ces normes ou valeurs sociales sont, tout d'abord, attachées à la religion ou à des savoirs scientifiques. Or, l'individu a besoin d'autres « croyants » appelés « le renforcement externe de la pression interne ». L'individu a besoin de s'appuyer sur des croyances mais aussi sur les groupes auxquels il s'identifie (Loriol, 2011).

Le sens est alors en lien avec le sentiment d'accomplissement : quelque chose dont nous sommes fiers - à nos propres yeux et aux yeux des autres. C'est donc réaliser une activité correspondant aux objectifs qui sont socialement valorisés. Pour cela, il faut l'existence d'un collectif de travail suffisamment actif pour que se construise une croyance sur ce qu'est un « beau travail », une organisation et des conditions de travail (Loriol, 2011).

D'après Delassus (2013) le « sens » peut s'approcher de trois catégories.

La première est les cinq sens : ils mettent en lien l'extérieur et l'intérieur du corps. En effet, ceux-ci permettent à l'individu de percevoir l'environnement mais aussi de ressentir son propre corps et de se savoir différent des autres. Le corps peut alors être sujet et objet : « le

corps que j'ai et le corps que je suis ». C'est au travers des sens que le monde et le corps prennent sens. Il faut ajouter à ces sens, une sensibilité avec laquelle les individus perçoivent les autres autrement que des « corps extérieurs ».

La seconde est l'idée de direction qui permet de relier un point à un autre et de donner sens à ce parcours. Quand l'individu agit, il agit dans un but précis et cela donne une orientation. Effectivement, l'individu se projette dans le futur qui donne sens à son existence – le présent étant considéré comme une durée où l'individu a conscience du passé proche et du futur proche.

La troisième est la signification qui unit un signifiant et un signifié. L'individu – avec son imagination et sa mémoire – peut joindre présence et absence pour faire sens. Par exemple, la création d'un projet où les actes sont significatifs que parce qu'ils représentent l'objet en cours de réalisation qui n'est pas encore réel - et donc qui est absent.

Le langage humain permet donc de retenir le passé et de pouvoir le raconter : avoir conscience de son histoire et la transmettre, raconter son identité – même si celle-ci n'est jamais la même et est en constante progression (Delassus, 2013).

La conscience humaine est ce qui est à l'origine du sens : la conscience n'est jamais seule étant donné qu'elle est toujours « conscience de quelque chose ». En effet, d'après Husserl (cité par Delassus, 2013), il n'est pas possible de ne penser à rien, de ne pas être conscient. La conscience peut porter sur des objets de réalités sensibles, intelligibles ou imaginaires – la conscience n'existe que par les objets. Elle a donc une visée orientée vers autre chose qu'elle-même, c'est cette visée qui procure du sens. Lorsqu'un individu entre en relation avec quelque chose, le sens de cette chose apparaît, si cette chose était inconnue à l'individu, elle n'aurait pas de sens, elle n'existerait pas (Delassus, 2013).

Or, pourquoi la conscience s'intéresse à tel ou tel objet ? C'est une question de désir, défini par Spinoza (cité par Delassus, 2013, p.10) comme « puissance d'être et d'agir et qui pour cela peut être considéré comme porteur, lui aussi, de sens et de valeur ». Ce désir est également lié à la conscience. Le désir est ici considéré comme puissance (Spinoza) et non comme manque (Platon), car l'homme est un être de désir. Cependant, le désir peut se tromper en croyant trouver de la puissance dans quelque chose qui l'affaiblit. Il faut alors être conscient que les choses n'ont pas un sens en elle-même mais qu'elles ont le sens que l'individu leur donne quand il les désire (Delassus, 2013).

2.2.2. Sens au travail

Une distinction importante entre le sens du travail et le sens au travail est à noter. Le sens du travail fait illusion aux tâches ou aux activités qui placent l'individu dans un rôle/une fonction. Le sens au travail est lié aux relations avec les supérieurs, les collègues, les collaborateurs et la clientèle dans un milieu de travail (Morin, Gagné & Cherré, s.d.).

Si la question « pourquoi travaillez-vous ? » est posée à un individu, il va bien souvent répondre que ce travail lui permet de gagner sa vie et lui permet de profiter également. Or, ce même individu pourrait également dire qu'il apprécie son travail et qu'il y trouve satisfaction autant personnellement que socialement, qu'il se sent utile et qu'il peut s'y épanouir (Delassus, 2013).

Cette perception du travail vient de sa signification changeante tout au long de l'histoire. De nos jours, le travail permet de construire la dignité et de donner la liberté, même s'il est parfois contraignant. Dans la société antique, un homme libre était un homme qui ne travaillait pas et qui employait une main-d'œuvre qui effectuait ses tâches. Le travail était alors « la soumission à la nécessité des choses » et il était destiné aux personnes ayant un statut inférieur (Delassus, 2013).

Cependant, la relation maître-esclave va être renversée. Le travail permet de produire des objets mais également, de produire le monde et l'homme lui-même. La satisfaction des besoins premiers va entraîner des nouveaux besoins, qui vont engendrer de nouvelles transformations avec la création de nouveaux moyens de production - outils et machines. En effet, le monde est transformé par le travail, et le travail permet à l'individu de s'exprimer et de construire un monde dans lequel il se reconnaît : le maître est alors étranger à ce monde et dépend de l'esclave (Delassus, 2013).

Dans le travail, il faut éviter que les moyens dirigent la conduite des individus. Les individus ne doivent pas oublier de se questionner sur les fins qu'ils visent en utilisant les moyens qui sont inventés et utilisés. L'homme doit régulièrement penser à la manière de travailler pour donner du sens au travail et essayer de ne pas réduire les individus au rang de « moyens » (Delassus, 2013).

C'est l'extériorisation qui peut amener de la joie à l'homme. Etant donné qu'il contemple des « productions » faites par lui qui sont conçues, à la base, intérieurement : il voit à l'extérieur ce qu'il a conçu avant en lui-même. Cependant, le taylorisme a banni cette objectivation en

privant les hommes dans toutes pensées et en leur demandant de réaliser mécaniquement des tâches répétitives (Delassus, 2013).

« Pour que le travail ait un sens, il doit procurer de la satisfaction à la personne qui l'effectue, correspondre à ses intérêts, faire appel à ses compétences, stimuler le développement de son potentiel et lui permettre d'atteindre ses objectifs » (Morin et al., s.d., p.3).

De ce fait, un individu qui a une vision positive de son travail va être davantage impliqué de manière affective, il va être plus scrupuleux, il va coopérer avec les autres et procurer le rendement voulu par l'organisation (Morin et al., s.d.).

D'après Pratt et Ashforth (cité par Morin et al., s.d., p.7), le sens qu'une personne donne à son travail et à son milieu de travail est particulièrement corrélé avec son identité : « l'employé se sent bien parce que son travail et son milieu de travail ont un sens à ses yeux ». Cependant, un travail qui n'a pas de sens va provoquer chez un individu un sentiment d'aliénation où se développe un état de vide, de détachement et d'ennui enchéris par un sentiment d'inauthenticité, de discordance émotionnelle et d'impuissance (Morin et al., s.d.).

De plus, la souffrance au travail viendrait du déséquilibre entre la contribution (engagements, efforts, sacrifices) et la récompense (gratifications matérielles et symboliques) ou lorsque le manque de réciprocité se fait sentir (Siegrist, cité par Loriol, 2011).

2.3. La motivation au travail

La motivation fait référence à des forces internes et/ou externes qui impactent le comportement. Cette motivation peut alors être mesurable. Le sens au travail, quant à lui, est davantage subjectif et personnel et s'intéresse à la question du « pourquoi ». Le sens représente l'ensemble des caractéristiques attachées à un travail (De Nanteuil, 2017).

Motivation et satisfaction vont souvent de pair mais sont souvent confondues. La motivation au travail est définie par Porter et Lawler (1968) comme « (...) me comportement se met en matche, est stimulé, soutenu, orienté, arrêté, et quel type de réaction subjective se produit chez l'individu pendant le déroulement de ce processus » (Roussel et al., 1997, p.99).

Pour qu'une entreprise fonctionne, elle a besoin de collaborateurs ; pour qu'une entreprise fonctionne efficacement, elle a besoin de collaborateurs motivés. Travailler sur la motivation est un enjeu de taille, en effet, elle :

Résulte de processus complexes qui mettent en jeu, de manière indissociable, les caractéristiques individuelles liées au fonctionnement affectif, cognitif et social, les conditions propres à l'environnement du travail ainsi que les interactions individu-environnement (Lévy-Leboyer, 1998, p.13).

Il est alors utile de se baser sur des théories tournées vers la psychologie pour conduire le personnel vers la motivation, c'est-à-dire de fixer un objectif, de réaliser des efforts en vue de l'atteindre et de persévérer jusqu'à l'atteinte de celui-ci (Lévy-Leboyer, 1998).

« Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement » (Vallerand & Thill cités par Roussel, 2001, p.4). Cette définition de la motivation tend vers un type de comportement présumé pour chaque individu. Cette motivation est déclenchée par des motivations propres à chacun et qui dépendent des caractéristiques personnelles mais peut aussi arriver via des motivations externes en fonction de la situation, de l'environnement de travail, de la nature de l'emploi, du type de management, etc. De ce fait, les facteurs de motivations étant changeants, le niveau de motivation est alors variable selon les individus à des moments précis mais aussi chez un même individu à des moments différents, tout cela selon les circonstances (Roussel, 2001).

Il existe quatre caractéristiques qui influencent la motivation. Tout d'abord, le « déclenchement du comportement » est lorsqu'un individu commence à exécuter des tâches qui demandent une énergie physique, intellectuelle ou mentale dont la motivation est le fournisseur. Ensuite la « direction du comportement », c'est lorsque la motivation oriente le comportement afin d'atteindre les objectifs. Après, il existe « l'intensité du comportement » : lorsque la motivation répartit le niveau de dépense d'énergie selon les objectifs. Enfin, la « persistance du comportement » consiste à maintenir les efforts dans le temps afin que le comportement devienne continu.

Cependant, « la motivation au travail peut aussi se définir comme un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectifs attendus » (Roussel, 2001, p.5). Et, la motivation représenterait l'énergie qui pousse à avoir tel ou tel comportement (Roussel et al., 1997).

La motivation peut alors être considérée de trois manières différentes : une attitude, une intention ou un comportement. L'attitude montre la volonté à faire des efforts pour réaliser un bon travail ; l'intention qui se transforme en comportement peut se mesurer grâce à l'effort fourni ; et le comportement est dirigé par une force qui permet de déployer une énergie ou des efforts pour atteindre des objectifs (Roussel et al., 1996).

Les théories de la motivation sont classées en deux catégories : les théories de contenu qui permettent de répondre à la question de « qu'est-ce qui me motive ? », ce qui permet de maintenir en mouvement l'individu ; et les théories de processus qui permettent de répondre à la question « comment est-on motivé » (Dietrich & Taskin, 2016).

2.3.1. Les théories de motivation

Effectivement, la motivation dirige l'individu vers l'atteinte d'un but : un résultat concret. Or, il n'est pas possible d'identifier clairement les raisons qui poussent l'individu à atteindre ce but car elles varient selon chaque personne et ont des intensités différentes. En effet, les besoins sont une des raisons pouvant inciter un individu à agir. Un besoin provoque un manque que la personne va chercher à réduire, voire éliminer. De ce fait, les résultats de l'action réalisée vont être perçus comme une récompense venant combler ce manque – les résultats peuvent être négatifs et être alors perçus comme des punitions (Louart, 2012).

Avant d'aborder ces théories, il faut rappeler que la motivation « désigne des forces qui agissent sur une personne ou à l'intérieur d'elle pour la pousser à se conduire d'une manière spécifique, orientée vers un objectif » (Louart, 2012, p.1919). Ces pulsions auxquelles obéit un salarié vont influencer la productivité qu'il apporte à l'entreprise. Chaque motivation cherche à aboutir à un but, en l'occurrence un résultat que l'individu souhaite atteindre. Cependant, les raisons pour lesquelles l'individu recherche ce résultat sont nombreuses chez une même personne. En effet, l'intensité de réponse et la façon d'obéir à certaines plutôt qu'à d'autres varient (Louart, 2012).

De ce fait, les théories sur la motivation peuvent partir des besoins – un manque ressenti qui pousse l'individu qui le ressent à agir afin de le réduire ou de l'éliminer et cette action va amener des résultats qui sont soit une récompense soit une punition (Louart, 2012). Les besoins font partie des théories de contenu, c'est-à-dire que le dynamisme d'un comportement est expliqué par la motivation (Fenouillet, 2016). En effet, ce mot venant de *moveo* qui veut dire « mouvoir, bouger », illustre l'objectif de la motivation qui est de comprendre le

mouvement, le dynamisme d'un individu. Pour illustrer ce concept sous l'angle des *théories de contenu*, trois auteurs sont cités : Maslow, Herzberg et Alderfer.

Maslow a créé un modèle hiérarchique se basant sur la satisfaction de besoins instinctifs, biologiques et fondamentaux : les besoins physiologiques concernant à assurer la survie ; le besoin de sécurité ; les besoins sociaux avec une appartenance à un groupe, avoir des amis, etc. ; le besoin d'estime ; et le besoin de se réaliser, c'est-à-dire d'évoluer vers ce qu'on est capable d'être (Lévy-Leboyer, 1998).

Maslow considère que les individus classent leurs besoins et cherchent à les atteindre selon une certaine hiérarchie. De ce fait, la motivation est d'exaucer un type de besoin, pour ensuite, satisfaire un autre type de besoin supérieur et ainsi jusqu'à l'atteinte du haut de cette pyramide des besoins (Roussel, 2001).

Effectivement, pour Maslow, la réponse à un besoin entraîne un besoin consécutif à un niveau supérieur. L'individu doit répondre aux besoins « instinctifs » avant de pouvoir répondre à des besoins plus spécifiques et personnels. La théorie de Maslow est donc une psychologie du développement plutôt qu'une psychologie de l'adaptation (Louart, 2012).

Alderfer regroupe les besoins de Maslow en trois groupes : l'Existence qui est les besoins matériels et la recherche de sécurité, le Relatedness qui représente les liens sociaux et le Growth avec les besoins de se développer et d'utiliser ses compétences. Ce qui donne le nom de ERG. Ces besoins ne sont pas hiérarchiques les uns par rapport aux autres mais sont identifiés du plus concret – besoins d'existence - au plus abstrait – développement personnel. Les besoins peuvent se réaliser au même moment et ne sont pas conditionnels les uns par rapport aux autres (Lévy-Leboyer, 1998). Cependant, la motivation naît de la tension à satisfaire les trois types de besoin (Roussel, 2001).

Herzberg, avec sa théorie bi-factorielle, identifie deux catégories de facteurs au travail qui influencent la motivation. Premièrement, les facteurs qui entraînent la satisfaction du personnel : les facteurs de motivation car ils incitent un individu à faire des efforts pour atteindre les besoins – par exemple, accomplissement, reconnaissance, travail, responsabilité, etc. Deuxièmement, les facteurs qui n'apporteraient pas de satisfaction mais au mieux, de l'indifférence. Ceux-ci sont des facteurs qui font agir sans motivation, c'est-à-dire des facteurs d'hygiène, de maintenance ou d'ambiance.

Herzberg va conclure que les facteurs de motivation peuvent amener à la satisfaction ou de la non satisfaction mais pas de l'insatisfaction. Et les facteurs d'hygiène peuvent entraîner de

l'insatisfaction ou de la non satisfaction mais pas de la satisfaction. Il fixe alors deux types de besoin : les besoins psychologiques en lien avec les facteurs de motivation et les besoins physiologiques liés en facteurs d'hygiène (Roussel, 2001).

Les facteurs de motivation sont alors les seuls à pouvoir influencer la motivation des individus et les facteurs d'hygiène pourraient permettre de réduire l'insatisfaction (Lévy-Leboyer, 1998).

En effet, certains facteurs permettent d'apaiser des frustrations tandis que d'autres incitent à agir. De plus, une hiérarchie des besoins est toujours présente avec « en dessous » les besoins de confort et de sécurité et « au-dessus » les besoins d'action et d'évolution personnelle (Louart, 2012).

Les théories de processus sont davantage tournées vers des motivations internes propres à l'humain : l'autonomie sur les décisions et les motivations d'un individu dans une situation particulière (Dietrich & Taskin, 2016).

D'après Vroom, il existe deux types d'horaires : les horaires « normaux » et les horaires « atypiques » qui signifient que des prestations de travail ont lieu les week-ends et/ou les soirées-nuits. Les individus sont davantage enclins à réaliser des horaires normaux qui permettent de concilier la vie privée avec la vie professionnelle mais certains peuvent être intéressés par des horaires atypiques qui pourraient amener des compensations. En effet, chaque individu est motivé par l'importance qu'il accorde à sa vie privée et professionnelle et aux imprévus dus aux horaires atypiques. Les individus sont donc motivés par les « attentes » qu'apportent les horaires et par la valence de ces attentes (Lévy-Leboyer, 1983).

La valence est d'après Vroom (cité par Lévy-Leboyer, 1983) « l'orientation affective concernant les événements ». Un événement peut avoir une valence positive – si l'individu souhaite que celui-ci se réalise -, une valence est nulle si l'individu est indifférent et une valence est négative si l'individu ne souhaite pas voir cet événement se réaliser. Cependant, il faut différencier valeur et valence : la valeur représente la satisfaction réelle et la valence représente la satisfaction anticipée ; il peut y avoir une distance importante entre ces deux notions. Tandis que l'attente est le résultat de l'action : l'événement dépend, en effet, des choix de l'individu ainsi que des facteurs sur lesquels il n'a aucun contrôle. L'attente sera élevée si l'individu est sûr que le comportement qu'il choisit d'adopter apportera des conséquences et elle sera faible si l'individu est incertain (Lévy-Leboyer, 1983). À cela

s'ajoute l'instrumentalité qui est la probabilité qu'un comportement amène à une récompense – savoir si c'est le bon moyen pour accéder à ce qui est visé. Ceci donne une formule : $M = V \times I \times E$, ce qui veut dire que la motivation est la multiplication de la valence, de l'instrumentalité et de l'expectation (Dietrich & Taskin, 2016).

D'après Locke et Latham, des objectifs élevés entraînent des performances élevées. De plus, la fixation d'objectifs peut engendrer des efforts des travailleurs dans la recherche de nouveaux moyens pour atteindre ces objectifs. Afin d'augmenter l'implication des travailleurs dans l'atteinte des objectifs élevés, des outils RH tels que l'évaluation, le feedback et la participation aux décisions peuvent être utilisés (Dietrich & Taskin, 2016).

Les théories d'autodétermination sont basées sur le principe que la motivation provient du besoin de se sentir compétent et d'être à la base de ses comportements personnels. De ce fait, il y a une question de maîtrise de l'environnement de travail et de contrôle de cet environnement au travers du comportement de l'individu. La motivation est donc le résultat d'un processus de traitement d'informations comprenant des dimensions cognitives et affectives qui peuvent se modifier dans le temps (Dietrich & Taskin, 2016). Il existe quatre types de motivation en fonction du degré d'autodétermination répartis en deux catégories : la motivation autonome et la motivation contrôlée.

Dans la motivation autonome se retrouvent la motivation intrinsèque qui signifie que l'individu réalise des tâches par intérêt, par plaisir ou encore par satisfaction intérieure et la motivation identifiée qui concerne les tâches que l'individu réalise par conviction, même si elles ne sont pas agréables, il est essentiel que la personne les accomplisse. Dans la motivation contrôlée se placent la motivation introjectée qui traite de l'engagement et de la valeur personnelle qui peut entraîner de la performance et la motivation extrinsèque qui entraîne l'individu à agir dans le but de récompenses ou de l'évitement de punitions.

La motivation autonome est liée à des conséquences salutaires et non liée à des conséquences malsaines en termes physique, psychologique, comportementale, et économique. Tandis que la motivation contrôlée est davantage liée à ces conséquences néfastes. Il faut alors agir sur trois niveaux psychologiques afin d'augmenter la motivation autonome : l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale (Forest & A. Mageau, 2008).

2.4. L'identité professionnelle

Sachant que le mot identité vient de *idem* qui signifie « le même », la définition du mot peut être « ce par quoi l'on différencie une communauté d'une autre ou un individu d'un

autre. La différence, qui constitue l'identité, repose toujours sur ce qui est propre et exclusif à un être » (Fray & Picouneau, 2010, p.5).

L'identité professionnelle se construit sur base de sa propre identité. D'après Rousseau (cité par Fray & Picouneau, 2010), l'homme est par définition un être perfectible, une fois qu'on lui a soustrait toutes modifications entraînées par la société : pensée, raison, passions, comportements, etc. Cet être perfectible peut devenir une multitude de choses : il est libre de devenir ce qu'il veut en fonction de son histoire et de ses choix personnels. Sartre (cité par Fray & Picouneau, 2010) vient appuyer cette pensée et stipule que l'homme est ce qu'il n'est pas, c'est-à-dire qu'il se crée lui-même en fonction de ses choix. De ce fait, d'après Goffman (cité par Fray & Picouneau, 2010), l'homme illustre sa vie sociale au travers d'une « scène » avec des acteurs, un public et des coulisses : l'acteur utilise différentes façades comme le décor, d'une part mais aussi des aspects personnels, d'autre part, tels que le statut, les habits, les gestes, etc. L'acteur offre alors à son public l'image qu'il a de lui et il peut avoir plusieurs rôles, aussi vrais les uns que les autres. La vie est alors une scène théâtrale permanente (Fray & Picouneau, 2010).

2.4.1. L'identité et l'identité professionnelle

L'identité chez un individu commence dès l'enfance lorsque se développent les aspects affectif et cognitif. Ensuite, l'enfant passe par différentes étapes de pensée qui, au fur et à mesure, viennent créer « l'âge de raison » qui permet de détenir une capacité de raisonnement. L'enfant devenu adolescent puis adulte est confronté à des « crises identitaires » liées aux différents milieux sociaux auxquels il fait face. Il faut ajouter que l'identité se modifie en fonction des groupes et des collectifs en présence.

Cependant, les identités collectives ne sont pas forcément liées au travail : l'homme adulte adhère à des valeurs, des croyances et des comportements normatifs dans le travail qui sont acquis et acceptés par celui-ci au travers de la famille, l'école ou la religion. Ensuite, l'individu crée également son identité via la consommation d'objets, des médias ou même de l'activité politique et citoyenne (Sainsaulieu, 2012).

Dubar (cité par Fray et Picouneau, 2010) affirme que l'identité est construite autour du « moi », du « nous » et des autres. L'identité est le soi car elle rappelle l'image que l'individu construit de lui-même. L'identité est les autres car c'est l'image que l'homme souhaite donner à autrui. L'identité est le nous car elle provient de l'image que les autres renvoient (Fray &

Picouveau, 2010). L'identité se construit dans l'interaction de ces trois pôles (le moi, le nous et les autres) (Dubar, 2010).

L'homme est donc libre de devenir ce qu'il souhaite et est responsable de ce qu'il devient, au travers ses choix. Et son métier peut lui procurer de la valeur : si l'homme donne de l'importance au travail dans sa définition de lui-même, c'est parce qu'il estime que celui-ci lui apporte de la reconnaissance. En effet, la reconnaissance – de la société, des autres ou de soi-même - est une caractéristique à laquelle l'homme est sensible ; le niveau de sensibilité accordé à la reconnaissance va définir la place que l'homme octroie au travail dans sa définition du soi (Fray & Picouveau, 2010).

L'identité professionnelle se base alors sur l'identité de la personne dans la vie sociale. Cette identité professionnelle provient de trois éléments : « le monde vécu du travail » s'appariant à la situation de travail et la signification qui lui est accordée par l'individu ; « les relations de travail » qui représentent la perception des relations et le sentiment d'appartenance à un groupe ; et « les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir » qui font référence aux différentes étapes et changements dans l'activité professionnelle. Cependant, l'identité professionnelle est aussi liée à l'identification à des groupes : aux pairs, aux supérieurs, à un groupe. Cette identification à l'autre varie en fonction de l'investissement personnel dans les relations sociales (Sainsaulieu, cité par Fray & Picouveau, 2010).

La perception de l'autre n'est pas toujours évidente car l'individu doit alors être capable de reconnaître sa différence. Or, c'est à ce moment de perception qu'interviennent les relations sociales. L'autre a sa propre stratégie et de ce fait, les rapports humains sont souvent sources d'influence. Effectivement, dans les relations interpersonnelles au travail, les individus développent des processus d'identification projective ou imitative. Ceux-ci varient selon les moyens que l'individu possède pour prendre de la distance avec les chefs ou les collègues (Sainsaulieu, 1977).

Les relations interpersonnelles au travail varient par rapport à l'accès au pouvoir. En effet, les positions des individus peuvent varier entre deux points extrêmes : le premier point est celui d'être en retrait par rapport au groupe et aux collègues mais d'avoir un « rapprochement obligé » avec les chefs – qui est le seul lien avec le travail ; le deuxième point est celui de faire des négociations et de percevoir des différences objectives et cognitives – qui permettent d'avoir une résistance face à l'autorité. Entre ces deux points, nous pouvons retrouver :

l'appréhension sur le plan affectif des autres avec une acceptation de l'autorité ; la sensibilité cognitive qui détruit les rapports de groupe et où l'autorité est demandée comme support pour combler le manque de collectivité ; la méfiance et le compromis entre des positions qui divergent, au détriment des relations et où l'autorité est demandée – même si elle est crainte – pour pallier aux difficultés de rapport (Sainsaulieu, 1977).

En parallèle, l'identité professionnelle est également un sentiment d'appartenance à une profession qui provient de la socialisation de l'individu. Celle-ci résultant de la conformité à des normes collectives. Et de ce fait, l'individu peut créer son identité professionnelle au travers de l'entreprise et de sa relation avec celle-ci. Cela se traduit par des gestes, des paroles, des valeurs de l'entreprise (Fray & Picouveau, 2010).

Sainsaulieu (1977) affirme que l'individu va tenter de se présenter en fonction de sa propre image et de l'image des autres, et cela, grâce à la reconnaissance d'autrui qui se trouve dans les « jeux sociaux ».

Selon lui, l'identité professionnelle est également un système relationnel d'investissement : s'investir dans des relations durables où la reconnaissance est réciproque entre les individus (Sainsaulieu, 1977).

Il est important de noter que l'identité est une construction continue qui évolue tout au long de la vie professionnelle. En effet, elle peut être influencée par les changements et les évolutions de l'entreprise ainsi que ceux de l'environnement économique mais également par l'individu même. L'identité professionnelle n'est alors jamais figée mais est dynamique via son adaptation aux contextes et aux expériences personnelles (Fray & Picouveau, 2010).

Dubar (cité par Fray & Picouveau, 2010) met en avant que la construction de l'identité est permanente dans le temps car l'identité est, pour lui, stable et provisoire. L'identité n'est alors pas unique mais est propre à l'instant présent ; et est le résultat de l'éducation, l'expérience, les choix, les habitudes, les rencontres et non pas le résultat d'une caractéristique intrinsèque. L'identité sociale ne se transmet pas de génération en génération mais chaque génération la construit en fonction des catégories et des positions héritées mais également en fonction de stratégies identitaires présentes dans les organisations. En effet, la construction de l'identité prend forme au travers du travail, de l'emploi et de la formation (Dubar, 2010).

2.4.2. L'évolution du travail

À l'origine, le travail avait comme objectif l'apport d'une rémunération ; de nos jours, les hommes recherchent en plus de la reconnaissance (Osty, cité par Fray & Picouveau, 2010). Premièrement, une reconnaissance de la société afin que l'individu s'intègre et trouve une place dans la société. De plus, la société utilise le travail comme un outil de maintien des acquis. Deuxièmement, une reconnaissance des autres afin que l'individu se sente compris par ses collègues, intégré dans un collectif, appartenant à une identification commune. Troisièmement, une reconnaissance personnelle dans la réalisation de soi-même : autonomie, connaissance, transmission de savoirs (Fray & Picouveau, 2010).

La construction identitaire professionnelle est avant tout une construction individuelle car l'individu fait ses propres choix et en tire des conclusions et des leçons personnelles au travers de ses expériences. Il se crée individuellement en intégrant des gestes et des règles propres à son métier et se sert de ses expériences passées. Or, la construction de l'identité professionnelle a un rapport assez important avec les relations sociales : le rapport à autrui, au métier et à l'entreprise. L'aspect collectif permet à l'individu d'apprendre de l'expérience d'autrui, d'observer, de récolter des conseils, etc. Et cette dimension collective apporte à l'homme la reconnaissance (Fray & Picouveau, 2010).

Au travail, certains individus s'identifient à l'entreprise : « l'appartenance maison », qui permet de récolter en échange des avantages économiques et sociaux pour accéder à la consommation. D'autres s'identifient au métier, c'est-à-dire à la réalisation personnelle et collective qui permet de développer une autonomie professionnelle. D'autres individus sont emportés par l'action collective syndicale qui espère contrer le pouvoir capitaliste, ce qui représente une « affirmation de soi dans le risque de l'opposition au nom d'une vision alternative de la société ». La dernière catégorie d'individus est le « parcours promotionnel et social » : monter les échelles hiérarchiques plutôt que de se faire remarquer par une réalisation, ou dans un poste.

À l'époque fordiste, les ouvriers se retrouvaient dans l'identité par l'œuvre et la résistance. Les cadres et les employées se retrouvaient dans l'appartenance et la trajectoire. Cette vision a évolué, aujourd'hui, les ouvriers souhaitent également s'identifier grâce à l'appartenance ou la trajectoire (Sainsaulieu, 2012).

L'identification peut se produire sur deux axes : soit horizontalement en se positionnant sur un continuum allant d'une position d'emploi et des conditions de vie au travail à un contenu

d'activité productive ; soit verticalement où s'opposent la socialisation individuelle et la socialisation collective. Il peut y alors avoir quatre modalités d'affirmation de soi au travail : l'appartenance, l'œuvre, la trajectoire et la résistance. Le monde du travail implique donc des positions sociales qui sont différenciées et évolutives par rapport aux circonstances économiques, technologiques et organisationnelles (Sainsaulieu, 2012).

Les « formes identitaires » font référence à l'aspect « typique et formel » et l'aspect « subjectif et identitaire ». Elles représentent le travail « pour soi », le parcours professionnel « à soi » et la reconnaissance « de soi ». Quatre formes identitaires peuvent être tirées :

- ❖ Le type 1 : le travail est perçu comme instrumental, c'est-à-dire vécu pour le salaire. Il n'y a pas d'évolution possible et la formation est « sur le tas » et donne des savoirs pratiques ;
- ❖ Le type 2 : le travail donne des responsabilités, une évolution interne et la formation est « intégrée ». Elle provient de savoirs pratiques, théoriques et professionnels ;
- ❖ Le type 3 : le travail est un métier, l'évolution est fonction de spécialisation et les savoirs sont techniques ;
- ❖ Le type 4 : le travail fait référence à la formation de base et à la demande d'autonomie, l'évolution provient d'une progression continue et les formations existantes sont « générales et diplômantes » afin d'amener des savoirs théoriques.

Ces quatre formes identitaires mettent en évidence deux dimensions particulières :

- ❖ Biographique : la formation initiale et l'origine sociale représentent « l'identité pour soi » construite dans l'expérience subjective du travail et de la formation ;
- ❖ Relationnelle : la reconnaissance des compétences et l'adéquation avec l'organisation qui représentent « l'identité pour autrui » provenant des catégories en fonction des systèmes de travail et de formation.

(Dubar 2012).

		Identification « pour autrui » (relationnelle)	
		<u>Reconnaissance</u>	<u>Non reconnaissance</u>
Identification « pour soi » (biographique)	<u>Continuité</u>	Identités d'entreprise (type 2)	Identités catégorielles (type 3)
	<u>Ruptures</u>	Identités de réseau (type 4)	Identités de hors-travail (type 1)

- Type 1 = modèle du retrait
- Type 2 = modèle de la négociation
- Type 3 = modèle fusionnel
- Type 4 = modèle affinitaire

Les salariés âgés et les individus peu diplômés se retrouvent principalement dans la catégorie « hors travail » et davantage de salariés « jeunes diplômés » dans la catégories « de réseau ». Ces résultats sont davantage liés aux expériences de travail et aux modes de socialisation qu'aux « positions » des individus sur l'échelle sociale ou salariale (Dubar, 2012).

La transaction d'identité peut se réaliser sur deux versants : le versant subjectif et le versant objectif.

Sur le versant subjectif, soit la transaction entre identité héritée et identité visée est continue soit elle est en rupture. Dans le premier cas, il faut un espace de type professionnel (pour construire une identité professionnelle de métier au travers d'une projection sur un niveau de qualification, demandant alors « des reconnaissances de professionnalités structurantes ») ou de type organisationnel (pour construire des identités professionnelles d'entreprise en se projetant dans un espace de pouvoir hiérarchique, demandant « des reconnaissances de responsabilités » qui structurent l'identité). Dans le deuxième cas, il n'est pas possible de construire une identité d'avenir au sein de l'espace qui a produit l'identité passée. Il faut alors un nouvel espace pour trouver ou retrouver une identité. L'identité projetée peut être « comparée » à l'identité héritée pour être considérée comme valorisée ou dévalorisée.

Sur le versant objectif, la transaction peut amener de la reconnaissance sociale ou de la non-reconnaissance. La reconnaissance peut provenir de l'organisation professionnelle (sur base des compétences) ou de l'institution scolaire (sur base des savoirs acquis). Tandis que la non-reconnaissance se produit lorsqu'il n'y a pas de coïncidence entre l'avenir de l'entreprise et celui de la personne (qu'il soit en continuité ou en rupture avec son passé) (Dubar, 2010).

2.4.3. Les identités collectives

Osty, Sainsaulieu & Uhalde (2007) ont établi six identités collectives au travail en fonction de deux axes. Le premier axe est celui de la socialisation qui peut varier de « fort », où les individus partagent des relations fortes avec leurs collègues et expriment des valeurs de solidarité, de métier et d'esprit maison, à « faible », ce qui se traduit par une individualisation plus élevée. Le deuxième axe est celui du mode d'intégration collective qui peut être par la règle (règles préexistantes qui peuvent être de nature institutionnelle ou culturelle), ou qui peut être par l'interaction (relations de groupe caractérisées par le débat et l'implication au travail).

Au travers ce schéma, six identités au travail se dessinent :

- ❖ L'identité réglementaire : l'individu se définit grâce à sa vie extraprofessionnelle et ne se focalise pas sur l'affection et la relation au travail.

Le travail est considéré comme « une réalisation de tâches successives » et l'individu s'y implique peu ; ce sont les conditions de travail qui agissent sur le sentiment de satisfaction ou au contraire, sur le malaise au travail. Le rapport au travail est donc instrumental, et l'individu accorde de l'importance à la dimension légale et contractuelle – production correcte, respect des échéances, normes de qualité, etc. Ce rapport au travail est traduit par l'intégration des règles formelles de l'organisation portant sur les modes d'organisation du travail, les conditions de réalisation, les modes de gestion des individus.

La socialisation est faible et se traduit par des faibles relations – principalement des relations qui sont choisies en fonction de la convivialité.

Ce modèle se caractérise par une faible construction identitaire au travail et une satisfaction relative à la situation de travail.

- ❖ L'identité communautaire : ce modèle indique une identité qui est plongée dans des traditions collectives fortes. L'esprit maison construit la communauté qui est attachée à l'entreprise et son histoire ainsi qu'à une identité de classe représentant des relations fusionnelles et le conflit social.

Cet esprit maison provient du lien par rapport au site de production, de la trajectoire professionnelle intergénérationnelle, du territoire local dans lequel les relations professionnelles et privées se tissent, de la satisfaction sociale entre ouvriers, cadres et

dirigeants, et d'une lutte ouvrière. Cependant, cette communauté se voit rétractée avec le temps pour se réduire à un seul service ou à une équipe.

Ce modèle fait alors référence à une population plus ancienne, ayant plus de quinze ans d'expérience.

- ❖ L'identité professionnelle du service public: dans ce secteur, c'est l'interaction avec l'utilisateur qui permet la construction identitaire. Les individus s'identifient comme « conseillers » face aux usagers, ce qui montre une identité de métier. En effet, cette identité de métier se traduit par la variété des tâches, l'enrichissement personnel au travers des contacts externes, et l'expérience au niveau des compétences. Ces travailleurs développent un esprit d'équipe via des débats, de l'entraide et la convivialité.
- ❖ L'identité professionnelle : ce modèle repose sur des interactions interindividuelles et de groupe qui permettent d'avoir des positions symboliques en fonction des compétences par rapport aux collègues.

L'intérêt pour l'activité est élevé et porte principalement sur l'apprentissage continu du métier. Les différentes activités sont « classées » selon les compétences que l'activité demande. Le chef est alors considéré comme expérimenté et doit transférer ses savoirs, ce qui qualifie les relations hiérarchiques comme étant dans l'échange et dans la proximité.

L'identité de métier provient d'une réflexion permanente face à des activités complexes et aléatoires qui demandent une recherche sur des pratiques professionnelles pour les résoudre. La reconnaissance est alors construite sur base de l'évolution des savoir-faire et par rapport à la progression hiérarchique.

Les débats et confrontations sont considérés comme des moyens d'apprentissage, de partage d'expérience et de renforcement de l'appartenance collective.

Les rites – de tous les jours et ceux d'intégration professionnelle – sont importants pour augmenter le sentiment d'appartenance à un collectif de métier.

- ❖ L'identité de mobilité : la mobilité représente, de nos jours, un projet socioprofessionnel individuel en vue de montée sociale. Cette mobilité provient de l'histoire de l'individu et de son expérience, et l'individu souhaite progresser, obtenir des promotions pour s'élever sur l'échelle sociale. Ces promotions peuvent se combiner avec une envie d'intégration durable dans une organisation ou alors

l'individu cherche de la variété et une richesse d'expérience. Cette mobilité sert, en effet, à assurer l'employabilité.

Dans le contexte d'innovation, l'individu recherche des évolutions de carrière au travers de leur investissement dans le changement. La promotion représente alors la récompense de cette forte implication dans des situations évolutives. Mais la promotion n'est pas le seul moteur d'un projet individuel, il peut y avoir également la recherche d'un équilibre entre l'intérêt du travail, l'attention portée à l'emploi et à la formation ainsi que les différents niveaux de rémunération. Le nomadisme – mobilité interentreprises grâce à la progression dans le métier – est valorisé et permet d'apprendre dans des milieux de travail différents.

Les relations se construisent davantage en fonction des affinités et permettent de constituer un réseau, que sur l'équipe ou le service. La convivialité permet de faire progresser le projet individuel mais le climat de rivalité ne permet pas de s'appuyer sur une solidarité entre pairs.

- ❖ L'identité entrepreneuriale : cette identité se crée dans la combinaison des repères de métier, de l'entreprise et du marché. Il y a une identité par rapport au métier car celui-ci est constitué des capacités personnelles, techniques, intellectuelles et affectives. L'identité entrepreneuriale se construit par rapport à la progression professionnelle. Ce qui distingue ce modèle par rapport au modèle du métier, c'est l'importance accordée à la valorisation économique du travail sur le marché. Cette valorisation est en lien avec les relations externes, la reconnaissance de la qualité du travail, les clients, les fournisseurs, les concurrents, etc.

La convivialité et la bonne entente, c'est-à-dire une bonne ambiance de travail, sont des critères qui permettent le bon fonctionnement. Cependant, ces relations sont basées sur une norme d'efficacité économique et organisationnelle dans laquelle les comportements tolérés et blâmables sont fixés. Ceci constitue une culture collective.

De ce fait, il y a une identification à partir des dirigeants qui véhiculent les valeurs clés de l'identité collective.

Pour construire cette identité au travail, il faut prendre en compte l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Résumé

Une définition claire et précise du travail atypique n'existe pas, mais nous pouvons dire que les emplois atypiques sont tous les contrats qui ne sont pas en CDI à temps plein. Ce qui correspond à l'éclatement du travail traditionnel. Afin de déterminer les différentes formes de contrat, il faut prendre en compte quatre axes : nature du contrat de travail, lieu de travail, durée et régularité de l'horaire (Bourhis & Wils, 2001). Les travailleurs atypiques ont généralement un âge plus bas ou plus haut que les travailleurs typiques. Dans un cas, pour acquérir de l'expérience, dans l'autre cas, pour sortir de manière progressive du monde du travail (Kapsalis & Tourigny, 2004).

Une entreprise est qualifiée de saisonnière lorsque les saisons ou les modes de vie collectifs ont un impact sur l'activité (Observatoire national de la saisonnalité, s.d.). L'emploi saisonnier est atypique car il correspond à une succession de CDD. Mais cette succession est possible grâce à ce caractère saisonnier : une saison et un hors saison. Cette saisonnalité impose alors une interruption entre les contrats et cela permet d'éviter les règles de succession des contrats à durée déterminée (Chudakova, 2017).

Il existe trois types d'emploi saisonnier. La saisonnalité choisie qui se marque dans la durée et la récurrence (profils qualifiés), la saisonnalité subie qui représente une porte de secours à défaut de stabilité (profils peu ou pas qualifiés), et la saisonnalité dans un parcours professionnel qui permet l'acquisition d'expérience (profils jeunes) (Boyer, 2005).

Le travail a évolué au fil du temps, il est passé d'une servitude à une activité humaine où se retrouvent le travail, l'œuvre et l'action. Le sens au travail peut se poser sur trois points de vue : le sens à propos du travail, la façon de trouver un sens au travail et le sens du travail (Faes, 2011).

Le sens peut provenir d'une action jugée par rapport à des normes ou des valeurs sociales mais aussi par rapport aux groupes d'appartenance (Loriol, 2011). Le sens peut aussi se raccrocher à trois cas de figure : les cinq sens, l'orientation et la signification signifiant-signifié. Mais l'origine du sens est liée à la conscience humaine : elle porte sur des objets et le sens apparaît lorsque l'individu entre en relation avec un objet (Delassus, 2013).

D'après Morin et al., (s.d.), le sens au travail provient de la satisfaction à réaliser le travail, que celui-ci soit aligné aux intérêts de la personne, qu'il utilise ses compétences et qu'il amène au développement de la personne pour ainsi atteindre ses objectifs. Cependant, il ne

faut pas confondre le sens du travail qui correspond aux tâches et le sens au travail qui concerne les relations interpersonnels au travail.

Le sens donné au travail est en lien avec l'identité. Or, si le travail n'a pas de sens, cela va provoquer des effets néfastes tels que l'aliénation ou encore des sentiments d'inauthenticité, d'impuissance (Pratt et Ashforth, cité par Morin et al., s.d.).

Les définitions sur la motivation sont nombreuses et variées. En effet, la motivation est davantage appréciée au travers du comportement mais peut être perçue de trois façons : une attitude (fixation d'objectif), une intention (effort fourni) ou un comportement (persévérance). Cependant, la motivation est la conséquence de forces internes et externes propres à chaque individu pour atteindre un objectif, sans oublier l'influence de l'environnement de travail ainsi que les relations en son sein (Roussel et al., 1997).

Pour illustrer la motivation, deux types de théories sont d'application : les théories de contenu qui désignent la motivation comme un mouvement qui sont illustrées par des auteurs expliquant les différents types de besoins des êtres humains ; et les théories de processus qui divulguent que la motivation est fonction de caractéristiques internes à chaque individu, ces théories pouvant être illustrées par Vroom, Locke, etc.

La première caractéristique de l'identité est que la construction de l'identité professionnelle se base sur quatre éléments : identité propre (« Moi », « Nous » et les autres), identification au métier, identification à l'entreprise, identification au groupe.

La deuxième caractéristique est que l'identité est individuelle et collective. Et la dernière caractéristique est que le processus de construction de l'identité est permanent et évolutif par rapport aux événements (Fray & Picoulet, 2010).

L'identité est une création individuelle au travers de gestes et de règles du quotidien dans le métier, des relations avec autrui et de l'entreprise (Fray & Picoulet, 2010).

Quatre types d'identité peuvent se former à partir de la dimension biographique et de la dimension relationnelle : identité de hors-travail, identité d'entreprise, identité catégorielle et identité de réseau (Dubar, 2012).

Il existe également des identités collectives construites autour de deux axes : la socialisation et le mode d'intégration collective. Six identités collectives peuvent alors exister : réglementaire, communautaire, professionnelle du service public, professionnelle, de mobilité et entrepreneuriale (Osty, Sainsaulieu & Uhalde, 2007).

Partie 3: **Le travail saisonnier à l'épreuve du terrain**

Nous allons maintenant nous tourner vers la partie empirique. La récolte des données s'est réalisée par entretiens semi-directifs auprès de quatorze travailleurs saisonniers de Walibi et Pairi Daiza.

Nous commençons d'abord par une *description* des entretiens relatant le contenu de ceux-ci. Cette partie permet de décrire les personnes interrogées, de donner leur définition du travail saisonniers, et les raisons personnelles ainsi que le sens qu'ils accordent à leur travail, leurs motivations et la définition de leur identité professionnelle. Ensuite, nous réaliserons une *confrontation* entre le terrain et la théorie afin de ressortir les ressemblances et les divergences. Ensuite, nous finirons cette partie par une *discussion* répondant à la question de recherche en stipulant les limites et les recommandations.

3.1. Description des entretiens : au cœur du métier de saisonnier

Nous avons rencontrés des personnes sous contrat saisonnier provenant de deux sociétés différentes : Walibi Belgium et Pairi Daiza. Ces individus sont âgés de 25 à 45 ans.

Trois types de profils se distinguent parmi ceux-ci.

Premièrement, certaines personnes souhaitent malgré leur contrat saisonnier rester dans leur entreprise actuelle : « J'ai 45 ans et je vais commencer ma 18^e saison à Walibi » (Interviewé 2, 45 ans), « Je suis saisonnier depuis 2012 au parc (...) » (Interviewé 3, 25 ans), « J'ai fait pas mal de boulots et je me suis retrouvé ici, il y a deux ans, c'est ma troisième saison. Et j'adore ce boulot » (Interviewé 11, 29 ans), « Pour moi c'est un des plus beaux parcs qui puissent y avoir (...) c'était vraiment l'endroit qui me faisait rêver » (Interviewé 14, 31 ans).

Deuxièmement, d'autres individus sont saisonniers depuis plusieurs années sur le même lieu de travail mais commencent à se tourner vers d'autres recherches pour trouver un CDI: « J'ai 28 ans, je travaille ici depuis sept ans » (Interviewé 6, 28 ans), « (...) ça fait ma huitième saison au parc et je vais avoir 30 ans cette année » (Interviewé 7, 30 ans).

Troisièmement, certains estiment cette situation comme temporaire et savent que celle-ci ne durera pas : « Je ne vais pas continuer encore longtemps. Peut-être encore une année... », « c'est ma dernière saison puis je retourne en Italie parce que j'ai un appartement là-bas » (Interviewé 13, 39 ans), « C'était pas mon option de départ, pour moi, Walibi, c'était une période de transition » (Interviewé 4, 26 ans).

Il est important de citer deux exceptions paradoxales. La première concerne une personne à qui la direction promettait un CDI qui n'a jamais abouti. Cette personne est alors partie pour un contrat fixe dans une autre société : « Dans trois jours je m'en vais, j'ai une nouvelle opportunité en CDI ailleurs donc je m'en vais. Ici c'est difficile d'avoir un CDI et un contrat saisonnier, à un moment donné, t'as envie de passer à autre chose » (Interviewé 5, 25 ans).

Deuxièmement, un saisonnier a réussi à obtenir un CDI grâce à son investissement et ses compétences qu'il a proposés à la société : « J'ai commencé la première année en tant que saisonnier dans les boutiques, j'étais vendeur de la boutique principale à l'entrée (...) la saison suivante, je suis passé au niveau de la réception à Walibi, gestion de la caisse, bureau d'infos, enquêtes, etc. deux ans après je suis passé en CDI. Il y a deux ans, en 2016, les ressources humaines m'ont engagé pour faire l'ambassadeur Whappy » (Interviewé 8, 42 ans).

La majorité de ces personnes *ne sont pas qualifiées* dans un domaine particulier : « J'ai arrêté en quatrième parce que je n'aimais pas l'école, ça me saoulait, j'avais vraiment pas la motivation (...) c'est un peu ça qui m'a amené à Walibi au final » (Interviewé 1, 35 ans), « (...) pas beaucoup... CEB » (Interviewé 2, 45 ans), « J'ai mon CESS et je me suis arrêté là » (Interviewé 3, 25 ans), « Là j'ai terminé mes secondaires puis par la suite, j'ai commencé des études que j'ai arrêté. Un an après avoir arrêté mes études, c'est là que je suis arrivé à Walibi en fait » (Interviewé 6, 28 ans), « J'ai simplement mon certificat d'études supérieurs classique » (Interviewé 7, 30 ans), « J'ai juste le secondaire supérieur. J'ai fait plusieurs études mais j'ai jamais été jusqu'au bout » (Interviewé 9, 34 ans), « Je n'ai pas de qualifications » (Interviewé 12, 25 ans).

Des exceptions existent également. Une des personnes est en cours d'études et réalise ce job saisonnier pour subvenir à ses besoins : « (...) je suis étudiante en master 2 en communication. J'ai un contrat saisonnier à Walibi depuis la troisième année maintenant (...) » (Interviewé 4, 26 ans).

La deuxième exception est en lien avec la première citée ci-dessus, ce qui a entraîné un départ volontaire pour trouver un emploi répondant aux attentes de CDI et au diplôme : « J'ai fait mes études en ressources humaines » (Interviewé 5, 25 ans).

La troisième exception est également en lien avec la deuxième citée ci-dessus, les qualifications ont aidé à obtenir ce CDI tant souhaité : « J'ai fait des diplômes en art graphique et en industrie graphique et technique d'impression, j'ai fait du secondaire

supérieur non universitaire, j'ai fait les beaux-arts à Tournai et après j'ai fait une spécialisation, une septième année en image de synthèse » (Interviewé 8, 42 ans).

3.1.1. Travail saisonnier : profils, évolutions, sentiment de décalage, passion et relations

La majorité des personnes interrogées ont vécu des *évolutions professionnelles* au cours des saisons. Effectivement, à Walibi, beaucoup ont commencé en tant qu'ouvriers dans la société puis sont devenus responsables remplaçants ou responsables de zones : « (...) quand j'ai repostulé à la deuxième saison, il m'a dit « postule pour faire XP¹⁰ avec moi » (Interviewé 9, 34 ans)., « J'ai commencé en attraction puis j'ai fini finalement au dispatch. C'est complètement différent mais quelque part un peu plus gratifiant je trouve, pour ma part » (Interviewé 1, 35 ans).

D'autres ont encore évolué et sont maintenant responsables administratifs ou coordinateurs. En effet : « J'étais steward en animation maintenant je suis responsable attraction 10 admin » (Interviewé 3, 25 ans), « (...) on m'a demandé d'être coordinatrice du nouveau pôle accueil... » (Interviewé 4, 26 ans), « (...) j'étais opérateur steward (...) Et c'est là que j'ai commencé à monter un peu, j'étais XP remplaçant (...) le manager du département m'a pris comme coordinateur (...) là ici je viens de changer cette année. Je commence une nouvelle expérience en tant que coordinateur attraction » (Interviewé 6, 28 ans), « Avant j'étais XP donc responsable de zone au niveau attraction, et avant ça deux ans opérateur, deux ans en tant que XP parc et alors maintenant coordinateur attraction » (Interviewé 7, 30 ans), « J'ai travaillé comme opératrice deux ans puis je suis passée XP donc c'est responsable de zone (...) donc là j'ai fait deux ans et là je suis passée assistante en admin » (Interviewé 10, 27 ans).

Tandis que certains sont restés au même poste. Or, ceux-ci ont peu d'années d'ancienneté, ce qui pourrait expliquer l'absence de mobilité jusqu'à présent : « (...) dans un restaurant buffet à volonté et je travaille comme serveur (...) ça fait deux ans, j'ai fait deux saisons » (Interviewé 12, 25 ans), « Je suis cuisinier qui travaille à Pairi Daiza depuis la saison passée » (Interviewé 13, 39 ans).

Certains affirment que s'ils n'avaient pas évolué et étaient toujours actuellement au même poste, ils ne seraient pas restés : « Je pense que si j'étais toujours dans la même fonction qu'au

¹⁰ Responsable de zone au sein du parc Walibi : chaque zone regroupe plusieurs attractions et le responsable gère l'équipe de sa zone.

début, et toujours en saisonnier, je ne pense pas que je serais resté » (Interviewé 6, 28 ans), « Au bout d'un moment on en a toujours marre (...) c'est répétitif en fait. Si j'étais opératrice, je pense pas » (Interviewé 10, 27 ans).

« Pour moi, saisonnier, ça dépend dans quelle entreprise on est. Sinon ce qui est pareil, c'est les horaires et les coupures à chaque fois » (Interviewé 11, 29 ans). En effet, lorsque les personnes interrogées parlent du *travail saisonnier*, plusieurs caractéristiques principales ressortent.

Tout d'abord, les horaires atypiques sont un élément essentiel : « C'était un horaire un peu spécial c'est-à-dire qu'on travaillait beaucoup pendant les périodes de vacances scolaires » (Interviewé 8, 42 ans). En effet, travailler les week-ends, les jours fériés et les vacances scolaires n'est pas toujours bien accepté. Certaines personnes estiment être en décalage avec leur entourage : « En gros quand les autres sont en congé, nous on travaille, c'est assez spécial, il faut s'y faire » (Interviewé 7, 30 ans), « On est un peu décalé de tout le monde, la famille, les amis... on ne peut pas sortir le samedi parce qu'on travaille le lendemain, ça c'est un gros problème quand même » (Interviewé 10, 27 ans), « Au début c'est dur, en fait, c'est vachement dur de s'habituer de travailler forcément les samedis, dimanches, d'office et d'avoir ses jours de congés la semaine » (Interviewé 11, 29 ans).

Beaucoup jugent alors cette vie professionnelle incompatible avec leur vie privée : « J'ai une copine derrière qui veut acheter (...) déjà est-ce que la banque va accepter » (Interviewé 1, 35 ans), « J'ai 28 ans et il va falloir que j'évolue donc je pense pas rester ici indéfiniment non plus » (Interviewé 6, 28 ans), « Le plus important c'est d'avoir un CDI que ça soit ici ou ailleurs, car ici si c'est pas possible, je ne vais pas rester 15 ans en CDD (...) sans CDI, il y a beaucoup de portes qui sont fermées niveau prêt et autre » (Interviewé 7, 30 ans), « (...) c'est difficile d'avoir une vie de famille, le fait de travailler tous les week-ends, toutes les vacances scolaires. C'est difficile aussi de prévoir un emprunt pour une maison (...) » (Interviewé 4, 26 ans), « C'est un régime de travail qui me convient bien pour le moment parce que j'ai pas de vie de famille ni de femme ou d'enfants (...) c'est peut-être pas un travail qui peut convenir à tout le monde du fait qu'on travaille les week-ends, les jours fériés » (Interviewé 9, 34 ans), « Quand je finissais à 19 heures, je rentrais à 22h30, 23 heures chez moi et du coup avec ma compagne, ça se passait pas très bien. Ça peut jouer sur la vie de famille » (Interviewé 11, 29 ans), « Avec mon conjoint on se voit moins. Moi je n'ai pas d'enfants donc il n'y a pas de problèmes avec ça. Mais du coup, mon conjoint passe plus de temps à travailler de son côté. (...) le fait de plus se voir autant, bah oui ça a un petit impact » (Interviewé 14, 31 ans).

Même si quelques-uns sont saisonniers depuis des années et ont réussi à combiner les deux : « J'ai 45 ans et je vais commencer ma 18^e saison à Walibi » (Interviewé 2, 45 ans), « La preuve ici, il y a beaucoup de gens qui sont ici depuis pas mal d'années » (Interviewé 10, 27 ans).

Ensuite, en lien avec les horaires, deux éléments apparaissent.

Le premier concerne la saison et la hors-saison. Cette situation diffère selon les employés et les ouvriers. Les employés ont un arrêt de travail moins long : « Le fait d'être saisonnier, tu as effectivement trois mois où tu n'as rien » (Interviewé 3, 25 ans), « Trois mois c'est court, c'est quand même court l'air de rien » (Interviewé 6, 28 ans), tandis que les ouvriers ont entre quatre et six mois d'interruption en fonction de la société : « on va travailler huit mois en fait (...) donc ça me laisse pas mal de temps pour faire autre chose après » (Interviewé 9, 34 ans), « Il y a plus ou moins quatre mois d'hors saison » (Interviewé 12, 25 ans). Cependant, ils sont d'accord sur les périodes intensives lors de la haute saison. Effectivement, la fatigue se fait ressentir et cette interruption est attendue : « Toujours un peu on prend la récompense, on prend le repos » (Interviewé 1, 35 ans), « à partir de septembre, on sait que la saison finit dans deux mois et on commence à être différent (...) » (Interviewé 8, 42 ans). Or, après quelque temps de repos, le début de saison est attendu avec impatience : « On est toujours pressé que la saison commence parce que ça nous manque aussi de bouger » (Interviewé 10, 27 ans), « (...) tous les débuts de saison je suis super heureux » (Interviewé 11, 29 ans), « Au final quand tu pars, tu es fatigué tu vas te reposer, c'est cool mais deux semaines après ça me manque » (Interviewé 7, 30 ans).

Le deuxième est le chômage économique perçu lors de la hors saison par les ouvriers. En effet, les employés n'ont pas droit à ce chômage économique : « Moi je suis employé donc je ne touche pas de chômage économique quoi que je fasse » (Interviewé 1, 35 ans), « (...) ici j'ai emménagé toute seule donc il y a beaucoup de frais et c'est vrai que l'hiver il faut se serrer la ceinture » (Interviewé 10, 27 ans), « (...) ma compagne travaille aussi ici en CDD (...) on n'a pas un salaire l'hiver qui peut sauver les deux » (Interviewé 7, 30 ans), « En employé (...) On a un salaire correct pendant neuf mois et puis plus rien pendant trois mois » (Interviewé 4, 26 ans).

La raison principale expliquant le travail sous contrat saisonnier n'est pas liée au travail saisonnier en tant que tel mais se trouve dans l'opportunité d'obtenir un emploi : « C'était une opportunité... pas du tout un choix » (Interviewé 2, 45 ans), « Disons qu'au début, on s'en plaint pas parce qu'on est content d'avoir du taf » (Interviewé 6, 28 ans),

« C'était pas mon option de départ, pour moi, Walibi, c'était une période de transition » (Interviewé 4, 26 ans), « Pour l'instant, c'est pas un choix, c'est ce qu'on m'a proposé mais par la suite, oui, j'aimerais bien évoluer » (Interviewé 14, 31 ans).

Cependant, au fur et à mesure des années, certaines personnes se sont intégrées dans la société, aiment leur travail et l'endroit. Pour certains, cela ne leur pose pas de problème et vont continuer dans cette situation : « Mon job, je l'adore, je l'échangerais pour rien, j'aime la boîte. Ça m'est jamais venu à l'idée de chercher autre part (...) si je fais quelque chose que j'aime, je vois pas pourquoi j'irais voir plus loin » (Interviewé 3, 25 ans), « Je préfère avoir un contrat toute l'année mais ce qui me pousse à rester ici, c'est vraiment un chouette boulot » (Interviewé 11, 29 ans).

Pour d'autres, la situation devient problématique même si la passion pour le métier et l'appréciation du lieu sont présentes : « Evidemment, on cherche tous le CDI (...) Ce qu'il y a, c'est que l'endroit me plaît, c'est là que c'est vicieux (...) » (Interviewé 1, 35 ans), « Ce qui me retient c'est le travail ici plus que le travail saisonnier en tant que tel. » (Interviewé 6, 28 ans), « S'il y avait la possibilité d'avoir le même travail mais hors saisonnier, je le ferais aussi (...) » (Interviewé 7, 30 ans).

Cependant, il existe tout de même des personnes affirmant que le travail saisonnier était un choix car elles voulaient travailler à cet endroit : « J'ai toujours voulu travailler là-bas parce que je trouvais que c'était classe, l'uniforme, le fait de faire fonctionner des grosses machines » (Interviewé 9, 34 ans), « Moi personnellement, j'avais dit clairement que je voulais travailler comme saisonnier, quitte à trouver un autre job pendant l'hiver. Moi mon but c'était de travailler là-bas, c'était l'endroit de mes rêves » (Interviewé 8, 42 ans), « Pour moi, c'était un travail comme un autre et les horaires ça m'arrange un petit peu aussi » (Interviewé 13, 39 ans).

Comme dit précédemment, la *hors saison* est de durée différente entre les ouvriers et les employés. Majoritairement, ce moment est considéré comme un congé : « Pendant les trois mois, en janvier c'est les fêtes, en janvier je pars en vacances et en février, j'essaie de repartir aussi pour le moment parce que j'ai pas d'appartement à payer, j'ai pas de charges » (Interviewé 3, 25 ans), « Je pourrais faire un autre travail ou quoi que ce soit mais c'est vrai que je ne fais rien à côté parce que j'aime bien avoir un peu de temps libre et ne pas être enfermé dans ce système de travail non-stop » (Interviewé 9, 34 ans).

Certaines personnes souhaitent chercher un travail complémentaire : « En hors saison, j'ai travaillé en intérim dans deux usines différentes » (Interviewé 8, 42 ans), « (...) ici en hiver,

j'ai toujours trouvé du travail. J'ai donné cours de néerlandais, l'année d'avant j'ai travaillé comme intérimaire » (Interviewé 4, 26 ans), « J'essaie de me débrouiller un peu pour travailler, intérimaire ou quoi... après, il y a un petit peu de chômage pour aider quoi » (Interviewé 12, 25 ans). Cependant, le temps est souvent vite passé : « Hors saison je cherche d'autres jobs via intérim (...) ici par exemple cette année, je me suis inscrit à la poste, malheureusement j'ai reçu une réponse négative » (Interviewé 2, 45 ans), « Oui on peut trouver des petites missions intérimaires mais trouver un truc qui dure trois mois c'est chaud » (Interviewé 7, 30 ans), « Mais je sais pas dans quel domaine car ça va être compliqué dans le domaine animalier en hiver » (Interviewé 14, 31 ans).

Il faut préciser que certaines personnes étaient occupées par des événements privés : « Les quatre mois qui étaient hors saison, je me suis occupé de ma mère qui était en soins palliatifs » (Interviewé 13, 39 ans), « La première saison à l'arrêt, ma fille est née donc je me suis dit « je vais pas travailler » car c'est fatiguant, etc. » (Interviewé 11, 29 ans).

Trois types *d'objectifs personnels* au travail sont ressortis selon ces travailleurs saisonniers.

Premièrement, l'objectif le plus présent est l'envie de faire mieux et de faire toujours plus : « Si on ne se fixe pas un but ça sert à rien (...) c'est important de s'investir dans la fonction et dans la société, c'est ce que je veux mais sans non plus arriver avec les gros sabots... apporter quelque chose » (Interviewé 7, 30 ans), « (...) mon objectif, c'est d'assurer ce truc à fond, encore mieux que l'année passée et pouvoir faire mes preuves de nouveau et même encore plus » (Interviewé 6, 28 ans), « Je trouve que j'en fais jamais assez, j'essaie toujours de faire mieux » (Interviewé 2, 42 ans), « J'essaie de faire mon maximum, après j'apprends encore tous les jours donc il y a beaucoup de choses que je n'ai pas encore effectués » (Interviewé 14, 31 ans).

Deuxièmement, deux d'entre eux aiment faciliter le travail et optimiser les procédures : « Mes objectifs à moi, c'est de trouver des manières plus simplifiées pour avancer (...) j'aime bien faciliter le travail pour ma propre vie et celle des autres (...) et d'être constamment à la page » (Interviewé 4, 26 ans), « C'est ça que j'aime bien, d'innover un peu ce qu'on fait, de trouver des choses qui vont nous faciliter la vie (...) Essayer de se renouveler, essayer d'améliorer le service dans lequel on est » (Interviewé 1, 35 ans).

Troisièmement, une personne souhaite être félicitée pour son travail et veut être satisfaite d'elle-même sans pour autant changer de poste : « J'ai pas envie de monter plus haut parce qu'ils ont des responsabilités que je n'ai pas envie d'avoir en fait. Du moins par pour le

moment donc je ne vise rien d'autre non », « l'objectif c'est vraiment qu'on vienne me dire fin de saison « tu as fait du bon boulot et on n'a pas envie que tu partes » ou quelque chose comme ça » (Interviewé 10, 27 ans).

L'avis concernant le *travail avec du personnel fixe* engagé toute l'année varie. Certaines personnes estiment être en retrait, être moins considérées : « J'étais un petit peu jaloux (...) parce que je m'étais dit, eux ils sont toujours là. Et je me rends compte que quand on est fixe, les saisonniers nous regardent différemment et envient les gens qui sont fixes » (Interviewé 8, 42 ans), « Je me sens bien mais d'un part quand t'es saisonnier, t'as l'impression de pas vraiment exister » (Interviewé 6, 28 ans), « On a des infos que les fixes ont depuis longtemps, ça ça peut être embêtant(...) » (Interviewé 6, 28 ans), « (...) eux sont déjà habitués, donc j'ai l'impression que des fois, ils ne réalisent pas que moi je dois apprendre vraiment sur le tas et que c'est pas facile » (Interviewé 10, 27 ans).

D'autres ne ressentent aucune différence et n'ont pas relevé de problème : « Je me suis jamais posé la question, je trouve que c'est bien pour eux. C'est qu'ils ont montré ce qu'ils valaient et qu'ils ont mordu sur leur chic pendant des années » (Interviewé 11, 29 ans), « Non je me sens au même stade. Eux, ils ont juste fait plusieurs années quoi » (Interviewé 12, 25 ans), « Personnel fixe à part les soigneurs et les vétérinaires (...) je ne suis pas en contact eux. Ce qui est Horeca reste dans Horeca et voilà quoi » (Interviewé 13, 39 ans), « Il y a pas tellement de différence à part qu'eux restent en contrat toute l'année, ils sont là l'hiver. Mais on fait quasiment le même boulot » (Interviewé 14, 31 ans).

À Walibi, les saisonniers ont tous l'envie et l'espoir de rester au parc avec un contrat à durée indéterminée. Malgré cela, plusieurs personnes souhaitent encore rester quelques années sous ce contrat à Walibi jusqu'au moment où certains aspects ne seront plus acceptés (apprentissage, financier, trajets) : « Si j'avais le choix, je resterais là-bas, actuellement quoi. Tant que je ne suis pas saouler moi-même, tant que ça m'apporte quelque chose, c'est ça le truc, tant que ça m'apporte quelque chose humainement, j'ai envie d'y retourner » (Interviewé 1, 35 ans), « Si je pouvais avoir un CDI au parc, je serais bien content et je préférerais très franchement mais s'il y a que le poste saisonnier, fatalement je vais prendre et jusqu'au moment où je ne saurai plus financièrement (...) » (Interviewé 3, 25 ans), « Je me projette pas trop (...) je vis vraiment saison par saison et si je suis pas repris je chercherai ailleurs (...) c'est vrai que j'aimerais bien passer encore quelques années à Walibi » (Interviewé 9, 34 ans), « Je m'imagine toujours ici, c'est vraiment la route qui est dérangeante. Malgré ça j'ai toujours envie (...) quand je me lève le matin, jamais je souffle, jamais je me dis que j'ai pas

envie de travailler (...) ici on voit des gens différents, on fait des travaux différents » (Interviewé 11, 29 ans).

Cinq autres ont le projet de partir afin de trouver un emploi stable : « Une fois que j'aurai fini mes études, ce serait le cas en juin, j'avais prévu de partir. Parce que je sais qu'ici c'est des contrats à durée déterminée » (Interviewé 4, 26 ans), « Dans trois jours je m'en vais, j'ai une nouvelle opportunité en CDI ailleurs donc je m'en vais » (Interviewé 5, 25 ans), « Il y a un moment t'espères avoir le CDI, c'est logique. Mais bon, ici c'est très compliqué de l'avoir et à un moment, j'ai 28 ans et il va falloir que j'évolue donc je pense pas rester ici indéfiniment non plus » (Interviewé 6, 28 ans), « Le plus important c'est d'avoir un CDI que ça soit ici ou ailleurs, car ici si c'est pas possible, je ne vais pas rester 15 ans en CDD (...) sans CDI, il y a beaucoup de portes qui sont fermées niveau prêt et autre » (Interviewé 7, 30 ans), « A mon avis, plus ici parce que je vais vraiment chercher autre chose parce que j'aimerais quand même bien avancer dans la vie aussi. Me dire que j'ai un travail à durée indéterminée, ça ça serait pas mal. J'aimerais bien avoir une belle maison, une belle voiture (...) en restant ici c'est pas possible » (Interviewé 10, 27 ans).

Seulement une personne souhaitait rester quoi qu'il en soit. Or, celle-ci a obtenu le CDI tant attendu et peut donc continuer à exercer le job de ses rêves : « Je voulais un CDI mais s'il y avait pas moyen d'en avoir, je serais resté à Walibi parce que c'est ce que je voulais » (Interviewé 8, 42 ans).

Dans le parc Pairi Daiza, deux personnes interrogées veulent quitter celui-ci pour des raisons diverses : un pour trouver son job idéal « Dans cinq ans... J'espère avoir un meilleur travail, commencer tôt finir tôt, fin... finir à 16 heures et avoir ma maison et tout ça quoi » (Interviewé 12, 25 ans), l'autre pour continuer sa carrière comme indépendant « Il n'y a plus rien qui me retient et je compte continuer ma carrière en Italie » (Interviewé 13, 39 ans). Cependant, une des personnes de Pairi Daiza aimerait continuer sa carrière au même endroit et évoluer : « J'aimerais continuer à travailler pour Pairi Daiza en CDI... sinon je vois pas tellement, à part un autre parc zoologique dans la région, pourquoi pas mais mon objectif, c'est vraiment Pairi Daiza » (Interviewé 14, 31 ans).

Un argument a souvent été mentionné, particulièrement par les travailleurs de Walibi, celui-ci concerne le *bien-être*. Ils préfèrent leur emploi actuel, malgré les inconvénients comme les horaires décalés, le salaire moyen, plutôt que de trouver un emploi stable où il y a une moins bonne ambiance, des relations basiques, un métier moins passionnant : « Quand tu travailles, le salaire c'est une chose mais le fait d'aimer ton travail s'en est une autre et pour

moi, le plus important, c'est d'aimer ton travail et le salaire vient en même temps quoi » (Interviewé 3, 25 ans), « J'aurais un CDI sur une chaîne de production, être enfermé dans un bâtiment et voir les mêmes choses toute la journée... Non pour avoir un CDI et craquer au bout de sept, huit mois... ici, je viens, je ne viens pas les pieds de plomb » (Interviewé 11, 29 ans), « Après c'est clair que je vais pas faire un métier dont j'ai pas envie en CDI, si c'est pour aller faire quelque chose que j'aime pas tous les jours (...) ça m'intéresse pas » (Interviewé 7, 30 ans), « Je préfère rester à Walibi et faire ce que j'aime faire plutôt que de faire un autre boulot pour gagner de l'argent » (Interviewé 9, 34 ans).

Citer des *avantages* du travail saisonnier n'a pas toujours été chose facile. Effectivement, certains citent la hors saison comme un long congé où chacun l'utilise comme il le désire : travailler ailleurs, partir en vacances, voir son entourage, etc. « Les avantages, c'est du temps libre, clairement c'est du temps libre » (Interviewé 1, 35 ans), « (...) le seul point positif, c'est que je peux faire les fêtes avec ma famille » (Interviewé 3, 25 ans), « Un avantage c'est que pour aller faire mes courses, je suis tranquille. Et au niveau des vacances, l'année passée je suis parti hors saison, le prix est pas mal non plus » (Interviewé 7, 30 ans), « Ça me permet d'avoir des mois de repos entre guillemets » (Interviewé 9, 34 ans), « On sait bien quand on a fini, quand on va pouvoir se reposer un peu (...) » (Interviewé 4, 26 ans), « Les avantages, c'est pas qu'on n'a que trois semaines ou un mois de congé, voilà, on en a quatre » (Interviewé 13, 39 ans). Toujours dans la même lignée, d'autres parlent de périodes plus calmes : « Les avantages, c'est que ce sont des périodes assez lights. Il faut tout donner en juillet-août et à Halloween, le reste de la saison c'est assez cool » (Interviewé 4, 26 ans), « Pour moi, c'est qu'on ne travaille pas non-stop, on n'est pas enfermé dans un système métrou boulot dodo (...) » (Interviewé 9, 34 ans), « L'avantage, il y a des semaines beaucoup plus cools où tu peux éventuellement combiner deux jobs » (Interviewé 8, 42 ans).

Cependant, nombreux sont ceux qui parlent de leur métier ou de l'environnement comme avantage. En effet, le travail saisonnier est un travail comme les autres pour certains : « L'avantage, je suis pas fan d'attraction mais j'aime bien faire ce travail (...) j'ai un contact facile avec les gens » (Interviewé 9, 34 ans), « C'est une équipe dynamique (...) on a vraiment toutes les tranches d'âge. Les équipes s'entendent généralement très bien. Et on rencontre beaucoup de gens » (Interviewé 4, 26 ans), « L'avantage (...) c'est de combiner travail intérieur-extérieur, de voir du monde, tous les jours il se passe quelque chose de différent » (Interviewé 7, 30 ans), « Les avantages, on voit beaucoup de gens, c'est touristique, c'est chouette » (Interviewé 11, 29 ans), « C'est le domaine dans lequel je voulais

travailler, pour moi c'est la passion qui prime, c'est le bonheur au quotidien » (Interviewé 14, 31 ans).

Il est important de préciser que certaines personnes ne trouvent aucun avantage au travail saisonnier : « Avantage... non je ne sais pas » (Interviewé 5, 25 ans), « Les avantages, est-ce qu'il y en a ? » (Interviewé 6, 28 ans), « Point positif sur le fait d'être saisonnier, j'en vois pas réellement » (Interviewé 3, 25 ans).

Les *inconvenients* sont évidemment liés aux horaires, c'est-à-dire travail les week-ends, les jours fériés et les vacances scolaires : « Après le gros inconvénient, c'est les week-ends, pour moi c'est vraiment les week-ends » (Interviewé 1, 35 ans), « Tu travailles les week-ends quand tous tes amis et ta famille sont en congé, la semaine toi t'es en congé quand tout le monde travaille (...) c'est surtout ça qui est chiant, c'est d'être en décalage avec tout le monde » (Interviewé 6, 28 ans), « (...) c'est de travailler les jours fériés et autres. J'ai eu beaucoup de mal au début » (Interviewé 7, 30 ans), « Les inconvénients, c'est peut-être oui les horaires. Il faut être très flexible. (...) sans compter les fermetures qui sont un peu tardives. C'est aussi un peu fatiguant physiquement » (Interviewé 14, 31 ans).

Ce qui ne permet pas de concilier vie sociale et vie professionnelle : « Il y a aussi les week-ends (...) c'est difficile pour garder des liens » (Interviewé 4, 26 ans), « On travaille les week-ends, pour moi c'est un désavantage parce que moi je voudrais bien aussi voir mes amis et pendant huit mois je vois presque plus mes amis parce qu'eux ont congé les week-ends (...) » (Interviewé 9, 34 ans), « On travaille les week-ends, les jours fériés et en été, on a des gros horaires quoi. On n'a pas le temps de profiter en dehors de ça » (Interviewé 12, 25 ans).

Un autre inconvénient concerne la hors saison qui est directement lié au salaire, ou plutôt à l'absence d'un salaire : « L'inconvénient, c'est que c'est une situation un peu précaire. (...) financièrement, c'est assez difficile une fois que la saison est finie mais également pendant la saison, le chômage éco, ils en perdent aussi une partie (...) donc pour moi l'inconvénient, c'est au niveau du salaire et ça nous empêche d'autres trucs » (Interviewé 4, 26 ans), « (...) Du coup, l'hiver il faut, avec de la débrouillardise, trouver des missions intérimaires ou autres pour pouvoir avoir quelque chose de correcte au niveau des rentrées financières » (Interviewé 7, 30 ans), « Les inconvénients, c'est forcément qu'il y a une coupure donc il y a des périodes de l'année... si on a des revenus, chômage quoi, mais c'est pas un salaire complet quoi (...) c'est le seul inconvénient je crois » (Interviewé 11, 29 ans).

Les contrats à durée déterminée successifs et le manque de stabilité sont des problèmes soulevés par les saisonniers : « Le gros inconvénient, c'est que... pour avoir un CDI, fin moi

c'est mon but, c'est vraiment pas évident (...) » (Interviewé 2, 45 ans), « Ils ont tellement tiré la corde « t'auras un CDI, t'auras un CDI, t'auras un CDI », c'était vraiment l'ascenseur émotionnel et au bout d'un moment, moralement j'en pouvais plus » (Interviewé 5, 25 ans), « En inconvénient, je dirais que c'est le CDD en tant que travailleur saisonnier » (Interviewé 7, 30 ans), « C'est se dire, chaque année, est-ce que je reviens, est-ce que je reviens pas. C'est se dire « c'est bien d'être à Walibi avec un CDD ou c'est d'être autre part où on est moins bien avec un CDI » c'est toujours se demander si on fait le bon choix » (Interviewé 8, 42 ans), « Le gros inconvénient c'est l'hiver. Donc les périodes de chômage. C'est des CDD donc on se fait ennuyer par l'ONEM, le FOREM pour qu'on trouve autre chose (...) » (Interviewé 10, 27 ans).

Le dernier inconvénient retrouvé concerne des raisons personnelles sur le temps de trajet pour aller travailler : « Le seul inconvénient, personnellement, c'est que je suis à 74 km de mon lieu de travail mais je suis quand même rémunéré par rapport à mon trajet » (Interviewé 13, 39 ans), « (...) c'est vraiment la route qui est dérangeante » (Interviewé 11, 29 ans).

Le *renouvellement du contrat* d'année en année n'est pas vécu de la même manière par tout le monde. Certaines personnes craignent ne pas être repris : « On est à l'abri de rien, c'est ça le gros problème. Chaque année, c'est un peu le stress (...) tu sais bien quand tu arrives, tu sais pas quand tu repars » (Interviewé 1, 35 ans), « On ne sait pas ce qui va arriver après donc ça me fait un peu peur (...) » (Interviewé 4, 26 ans), « Chaque année, en hiver, on ne sait pas trop ce qui se passe ici en interne (...) on pourrait très bien avoir une surprise » (Interviewé 6, 28 ans), « On n'est jamais sûr de notre place en fait, d'une année à l'autre, ils peuvent dire « c'est fini », on a eu le cas, il y a deux ans (...) » (Interviewé 9, 34 ans). Cependant, une des personnes a tiré profit du non renouvellement de son contrat. Effectivement, il a été réengagé dans une fonction correspondant à ses compétences et avec un CDI : « La peur de ne pas être réengagé, je l'ai connu et réel vu que j'ai reçu la lettre comme quoi j'étais pas repris (...) mais heureusement des gens ont reconnu ma qualité, mes valeurs (...) grâce à celle qui m'a viré, j'ai pu revenir à Walibi » (Interviewé 8, 42 ans),

Tandis que d'autres estiment savoir s'ils seront repris ou non : « Si je ne suis pas renouvelé, c'est que j'ai fait de la merde et si j'ai pas fait de la merde, bah je serai repris » (Interviewé 3, 25 ans), « Il y a une année oui, mais une fois que je suis passée responsable, à ce moment-là je me suis dit que, en théorie, ça devrait être toujours renouvelé sauf si j'ai fait une connerie sur une attraction ou quoi » (Interviewé 10, 27 ans), « Non j'ai pas... j'ai pas encore eu parce que tout ce passe bien, ils sont contents. Jusqu'ici, non, je ne me suis pas posé de questions

par rapport à ça » (Interviewé 11, 29 ans), « Non, du tout, du tout. J'ai eu le stress juste avant parce que je viens de perdre ma maman ... le jour d'Halloween. Donc je vais dire que j'ai perdu un mois de travail, c'était dans mes RTT, là j'avais le stress qu'ils ne renouvèlent pas mon contrat. (...) mais si c'est pas eux, j'irai ailleurs quoi » (Interviewé 13, 39 ans).

Cependant, certains pensent que rien n'est jamais acquis et qu'il faut sans cesse faire ses preuves : « Il y a une impression c'est qu'à chaque début de contrat, il faut faire tes preuves. T'as un espèce de renouvellement et t'as l'impression quand tu signes ton contrat en mars, tu commences en avril (...) tu dois prouver quelque chose et donc t'as l'impression que les gens sont motivés » (Interviewé 8, 42 ans), « Je prends toujours une nouvelle saison comme un nouveau point de démarrage. Je me dis jamais « mon travail est acquis », j'essaie chaque fois de faire mieux » (Interviewé 9, 34 ans).

Chez Walibi, deux points importants qui *maintiennent l'envie de travailler* malgré les désavantages du travail saisonnier sont l'*ambiance* et les *relations* : « L'ambiance qui a ici, c'est complètement différent, tu trouveras jamais ça ailleurs » (Interviewé 4, 26 ans), « Je suis hyper attachée à cette société, c'est surtout aux gens. Il y a une ambiance assez particulière ici, on se sent bien, on se sent apprécié. L'ambiance fait beaucoup (...) c'est surtout la population et le cadre » (Interviewé 5, 25 ans), « Je pense comme tout le monde, Walibi c'est une société où les relations humaines sont importantes et c'est un truc, je pense, que la plupart des gens qui sont venus travailler ici ont du mal à se défaire » (Interviewé 6, 28 ans), « Ça me fait peur limite de trouver un autre boulot parce que c'est ici que je me suis senti le mieux et que j'ai évolué personnellement aussi quoi » (Interviewé 11, 29 ans).

Certains ont même construit leur vie privée à partir de rencontres au travail, par exemple : « J'y suis hyper attaché car j'ai rencontré mes amis à Walibi, j'ai rencontré... ma vie de couple je l'ai créé avec quelqu'un du parc. Toute ma vie tourne autour du parc » (Interviewé 2, 45 ans).

Autant à Walibi qu'à Pairi Daiza, le mot « famille » est ressorti. Ceci pour montrer un attachement aux collègues : « J'ai des collègues en or. C'est une famille quoi » (Interviewé 13, 39 ans), « Petit à petit on fait partie d'une grande famille » (Interviewé 14, 31 ans), « C'est une famille, c'est ça qui fait qui est dur de partir » (Interviewé 4, 26 ans), « Je me sens très bien ici (...) c'est toujours une grande famille. C'est pas la même ambiance qu'ailleurs » (Interviewé 7, 30 ans), « On vit Walibi non-stop, donc ça devient vraiment comme une mini-famille en fait » (Interviewé 9, 34 ans). Cependant, une des personnes interrogées a connu ces deux endroits de travail et n'a pas ressenti la même chose. Celle-ci ne se sentait pas considéré

chez Pairi Daiza mais se sent actuellement à sa place à Walibi : « J'avais l'impression à Pairi Daiza qu'on était plus des numéros et ici je me sens pas comme un numéro, je me sens considéré. C'est plus comme une famille ici, dans les autres entreprises, j'ai jamais ressenti ça » (Interviewé 10, 27 ans).

3.1.2. Les différents sens au travail : métier, plaisir et utilité

Le sens donné par les individus à leur travail a pris trois chemins différents en fonction de la signification que chacun donne au mot « sens ».

Ce qui est apparu le plus souvent est le sens concernant le métier en lui-même, c'est-à-dire *les tâches et les responsabilités* : « Pour nous un mot qui revient beaucoup c'est « sécurité », autant pour mes collaborateurs, pour mes XP que pour les visiteurs (...) on est là pour poser un cadre, pour les encadrer et pour pas qu'ils sortent de ce cadre et qu'ils ne fassent pas de bêtises (...) les aider au jour le jour, on est toujours là pour répondre aux questions » (Interviewé 7, 30 ans), « J'étais le premier contact et le dernier. Donc il y avait un rôle très important, c'était de divertir afin que la journée commence bien et qu'elle se termine bien » (Interviewé 8, 42 ans), « C'est des connaissances en plus et ça m'a apporté aussi dans la vie parce qu'avant j'étais quelqu'un des très très très timide, je parlais limite à personnes. Et ici, le fait d'être lâché sur le terrain, de donner des formations à des personnes que je ne connais pas, de rencontrer tous les jours minimum deux trois personnes à qui je n'aurais jamais parlé en temps normal (...) le fait de passer responsable, avant je me laissais écraser et maintenant faut même plus essayer » (Interviewé 10, 27 ans), « C'est gratifiant parce que c'est violence quand même je trouve, je me fais violence ici en travaillant, en me levant tôt et en étant fatigué et je trouve ça gratifiant, personnellement, pas aux yeux des autres parce que je m'en fous mais moi ça me fait du bien, et je me sens bien de toujours repousser mes limites » (Interviewé 11, 29 ans), « Il consiste à débarrasser les assiettes, les verres, les couverts, nettoyer les tables, remettre les chaises (...) il y a beaucoup d'intérimaires, d'étudiants donc c'est leur apprendre le travail, les diriger quoi. Tout en étant au même niveau qu'eux » (Interviewé 12, 25 ans), « C'est la responsabilité de la denrée alimentaire (...) » (Interviewé 13, 39 ans).

Ensuite, le deuxième sens au travail le plus fréquent est lié *au plaisir et aux visiteurs*, c'est-à-dire au but final des sociétés. Cela peut alors montrer l'implication et l'intégration des individus : « A partir du moment où il m'apporte du plaisir et que moi je peux le rendre » (Interviewé 1, 35 ans), « C'est le soin qu'on peut apporter au visiteur et le bonheur qu'on peut lui apporter » (Interviewé 2, 45 ans), « Je fais ça par passion donc mon sens c'est que les

animaux se sentent bien, le bien-être des animaux est très important pour moi », « quel sens (...) c'est donner du plaisir et du fun aux gens » (Interviewé 14, 31 ans), « Mon sens c'était vraiment de donner du plaisir » (Interviewé 8, 42 ans), « J'ai toujours aimé le contact avec les gens (...) j'aime toujours ce qui est le contact social avec les gens, c'est pour ça que je me vois mal avoir un emploi de bureau (...) le fait de donner du rêve aux gens parce qu'ils sont là pour s'amuser » (Interviewé 9, 34 ans), « (...) de faire plaisir aux clients, d'être souriant » (Interviewé 13, 39 ans).

Enfin, le dernier sens au travail concerne *le sentiment d'utilité* et donc la participation au bon fonctionnement : « Mon travail c'était un peu le pilier de la société (...) mon travail avait beaucoup de sens parce que je vois des gens repartir avec le sourire, avec des réponses et je sens que je suis utile » (Interviewé 5, 25 ans), « Le sens au travail, c'est justement l'utilité. Si je ne suis pas là, les contrats sont pas faits, le planning n'est pas fait (...). Donc le sens de mon travail, c'est vraiment d'avoir une utilité spécifique et que les autres ont la leur » (Interviewé 4, 26 ans).

3.1.3. La motivation, liée au métier en lui-même

La motivation de ces travailleurs saisonniers se répartit en quatre catégories dont trois sont dominantes.

La première motivation concerne *le métier* qui est en général apprécié par la personne qui le fait et les responsabilités que l'organisation propose au fur et à mesure de l'expérience : « Ce qui me motive, c'est qu'ils me font vraiment confiance (...) ils me donnent des postes de responsabilités assez importantes (...) » (Interviewé 2, 45 ans), « C'est toujours une fierté de dire « je participe quelque part à la sécurité du parc » » (Interviewé 1, 35 ans), « Faire mon maximum pour faire du bon boulot tout au long de l'année. Voilà j'aime ce que je fais donc c'est ça ma motivation » (Interviewé 14, 31 ans).

Comme le mentionne une des personnes, cette motivation provient avant tout du fait d'avoir un emploi : « A part mes trois mois d'arrêt, bah voilà je sais que les neuf autres mois j'aurai du travail et un bon poste donc déjà ça c'est une bonne motivation je pense, surtout dans les temps actuels » (Interviewé 6, 28 ans). De plus, la motivation n'est pas liée au travail saisonnier mais à la fonction en elle-même comme le cite l'interviewé 7 (30 ans) : « Qu'est-ce qui me motive ... c'est pas le fait d'être travailleur saisonnier, c'est simplement le travail, la fonction que j'occupe. Tous les jours c'est une journée différente ».

La deuxième motivation est *la rémunération* : « L'argent, c'est l'argent hein » (Interviewé 12, 25 ans), « Ce qui me motive, c'est déjà le salaire à la fin du mois » (Interviewé 7, 30 ans),

« (...) je crois que de base on va tous travailler pour la même raison pour l'argent » (Interviewé 1, 35 ans). Cependant, le salaire n'est pas un élément motivationnel pour tout le monde. Ces personnes estiment même que le salaire, n'étant pas forcément élevé, est compensé par d'autres caractéristiques qui permettent alors d'être motivé : « Moi je me sens bien et en plus, je gagne de l'argent » (Interviewé 1, 35 ans), « Le salaire a un impact mais c'est pas la priorité, c'est vraiment que je me plais dans ce contexte de travail » (Interviewé 2, 45 ans), « C'est pas le salaire que je regarde en premier. Et si c'était le cas, sincèrement, je travaillerais pas ici. C'est vraiment me sentir bien dans mon travail qui m'intéresse plus », « Il est clair qu'ici avec la fonction qu'on occupe, le salaire ne serait peut-être pas le même que dans une autre boîte. (...) mais il n'y a pas que ça. Si c'est pour toucher plus mais tous les jours se demander ce qu'on va faire ou voir des gens qu'on aime pas... je préfère peut-être toucher un peu moins » (Interviewé 4, 26 ans), « J'aurais le même salaire qu'ici mais je serais moins bien traité, pff non là c'est bon. C'est vraiment un tout ici qui fait qu'en tout cas moi je me sens bien dans cette entreprise, peut-être parce que j'ai connu d'autres entreprises » (Interviewé 11, 29 ans), « Je vais pas dire que c'est l'argent qui me motive parce qu'en fait on n'a pas un salaire mirobolant mais enfin ça va quand même je trouve. C'est vraiment le côté humain et l'attrait pour le travail qui me motivent » (Interviewé 9, 34 ans).

La troisième motivation rejoint un élément cité plus haut et concerne *l'ambiance sur le lieu de travail* : « Je me lève, je suis content d'y aller » (Interviewé 2, 45 ans), « C'est vraiment l'ambiance ici qui me motive à travailler », « C'est vraiment que ça me plaît, simplement. C'est juste parce que je vais pas dire que c'est le salaire, c'est les horaires non plus car on travaille d'office les week-ends. C'est vraiment Walibi, la façon de penser des responsables, pas tout le monde mais en général » (Interviewé 10, 27 ans), « Ma motivation, je vais dire, c'est l'ambiance, le cadre (...) l'être humain (...) c'est un cadre super » (Interviewé 13, 39 ans).

La dernière motivation perçue est en lien avec *les visiteurs*, encore une fois. Pour certains, il est important d'atteindre l'objectif final qui est la satisfaction du client : « Qu'est-ce qui motive en tant que saisonnier je sais pas mais en général, de voir les gens sourire, de leur rendre service, d'être là pour eux » (Interviewé 2, 45 ans), « Bah c'est le milieu dans lequel je suis, amuser les gens et puis faire des projets aussi. C'est pas... c'est pas un boulot monotone, une journée n'est pas l'autre et il n'y a pas beaucoup de travail où c'est comme ça » (Interviewé 6, 28 ans).

Cependant, certains éléments ne motivent pas. Parmi ceux-ci, nous pouvons retrouver *le salaire* car celui-ci est estimé comme n'étant pas très élevé : « Je vais pas dire que c'est l'argent qui me motive parce qu'en fait on n'a pas un salaire mirobolant » (Interviewé 9, 34 ans), « (...) ça l'hiver, catastrophe » (Interviewé 10, 27 ans), « Je sais qu'on ne gagne pas tellement (...) » (Interviewé 14, 31 ans), « C'est pas un salaire non plus... » (Interviewé 13, 39 ans).

L'impact de ce type de travail sur la vie privée a souvent été relevé comme négatif. En effet, celui-ci est jugé non-compatible avec le développement de la vie privée : « (...) ça a d'office un impact sur ta vie privée en soi » (Interviewé 6, 28 ans), « Ca ça été plus compliqué du coup. Quand je finissais à 19 heures, je rentrais à 22h30, 23 heures chez moi et du coup avec ma compagne, ça se passait pas très bien. Ça peut jouer sur la vie de famille (...) ça prend de la place sur la vie personnelle quand on est saisonnier » (Interviewé 11, 29 ans), « Ça c'est dur parce qu'en fait... pour avoir une relation amoureuse, c'est plus compliqué (...) je ne sais pas comment il va vivre le fait que pendant trois mois on va quasi pas se voir » (Interviewé 9, 34 ans), « C'était très dur parce que madame travaillait toujours au Cora avec des horaires du lundi au samedi et que moi je travaillais samedi, dimanche. Ça été une période un peu noire (...) je travaillais à l'opposé d'elle et parfois tard (...) ma vie de couple en a souffert énormément » (Interviewé 8, 42 ans).

La fatigue ressentie en fin de saison est un élément qui peut démotiver : « Qu'est-ce qui ne me motive pas... la période d'Halloween simplement parce qu'on est débordé et qu'on n'arrive pas à faire tout ce qu'on a à faire » (Interviewé 4, 26 ans), « En fin de saison, quand il faut démonter Halloween et que dans deux jours t'as fini, tu viens pas avec la même idée en tête. Au final quand tu pars, tu es fatigué, tu vas te reposer (...) » (Interviewé 7, 30 ans), « Par contre quand on arrive en octobre, novembre, c'est la fin de la saison, c'est la fin du contrat, t'es fatigué parce que c'est une période très intense. Tu sais que tu vas commencer à galérer car tu vas chercher un autre job pendant l'hiver. Donc la motivation est différente » (Interviewé 8, 42 ans). Ceci peut alors expliquer que la hors saison est prise comme une récompense suite à une période intensive de travail.

Le *CDD* est alors aussi une caractéristique du travail saisonnier qui peut impacter la motivation : « Qu'est-ce qui ne me motive pas (...) de pas avoir de CDI » (Interviewé 6, 28 ans), Le plus gros souci dans ce boulot, c'est de ne pas avoir de CDI (...) » (Interviewé 9, 34 ans), « Ce qui me démotive, c'est que je n'ai pas de CDI, c'est vraiment le truc qui me démotive le plus » (Interviewé 2, 45 ans).

La *reconnaissance* était souvent abordée de manière spontanée par les personnes interrogées. Cette reconnaissance est souvent positive de la part des collègues : « Je trouve qu'ils sont justes et qu'ils récompensent les gens qui en donnent » (Interviewé 10, 27 ans), « Quand vous avez un responsable qui vous félicite ... » (Interviewé 13, 39 ans), « Oui de la part de mes collègues, on se remercie dès qu'il y a des entraides. Oui on est reconnaissant, les uns envers les autres » (Interviewé 14, 31 ans), mais est souvent moins présente de la part des supérieurs et de la direction: « On dit souvent qu'on n'est pas assez valorisé et pas assez remercié pour le travail qu'on fait... C'est surtout au manager de le faire quand ils font les briefings du matin (...) ils le font mais pas souvent » (Interviewé 7, 30 ans). Celle-ci se traduit de diverses manières soit au travers de promotions ou de nouvelles responsabilités : « Je viens d'avoir une promotion, je pense que c'est la meilleure des reconnaissances » (Interviewé 3, 25 ans), soit au travers de remerciements : « (...) Les remerciements des équipes mais aussi des visiteurs » (Interviewé 14, 31 ans), soit au travers des comportements et des mœurs : « T'as toujours un bonjour, t'as toujours un merci, tout le monde t'appelle par ton prénom » (Interviewé 3, 25 ans), « On reconnaît mon travail et aussi simplement se dire bonjour » (Interviewé 4, 26 ans).

Pour d'autres, la reconnaissance n'est pas satisfaisante : « La reconnaissance, c'était un peu spécial, je sais que j'étais un saisonnier parmi tant d'autres, je devais me démarquer par rapport aux autres (...) si j'avais fait une saison normale sans faire de superflus, sans faire d'extras (...) est-ce que j'aurais été reconnu » (Interviewé 8, 42 ans), « Je pense que c'est le gros problème ici. Sincèrement (...) quand on était sur le terrain, on se disait avec les autres responsables aussi, qu'on était pas vraiment reconnu pour ce qu'on faisait (...) si on fait une action qui apporte à l'équipe, aux visiteurs, ils ne vont pas nous féliciter forcément » (Interviewé 9, 34 ans), « Je prends un peu la reconnaissance comme le contrat que j'ai jamais eu » (Interviewé 5, 25 ans).

3.1.4. Le travail : une dimension importante de l'identité

De manière générale, les personnes avaient des *difficultés à se présenter* et surtout à se présenter *sans mentionner le travail* : « C'est difficile hein car j'estime que le travail fait partie de nous » (Interviewé 4, 26 ans), « (...) le travail fait partie de la vie » (Interviewé 13, 39 ans), « Pour moi travail, c'est plus de 50% de moi et je prendrai toujours plus de temps pour mon travail que pour moi-même » (Interviewé 3, 25 ans).

Malgré cela, deux traits de personnalité ont souvent été sélectionnés pour s'identifier : le *manque de confiance en soi* et la *sociabilité* : « Ça va être paradoxal parce que je peux être

très à l'écoute et en même temps très asocial (...) Dans un groupe de personnes, j'aurais tendance à rester en retrait» (Interviewé 1, 35 ans), « Quelqu'un qui n'a pas confiance en soi et qui veut justement montrer, à moi-même hein pas le montrer aux autres, que je suis capable (...) » (Interviewé 2, 45 ans), « Je suis quelqu'un de sympa, très sociable, assez positif, qui a de l'humour, j'aime pas me prendre la tête » (Interviewé 5, 25 ans), « J'ai pas trop confiance en moi (...) » (Interviewé 5, 25 ans).

L'*image* que les autres ont d'eux est pour certains quelque chose sur lequel ils portent attention : « Les retours que j'ai sont toujours bons (...) j'imagine qu'ils ne me mentiraient pas » (Interviewé 2, 45 ans), « C'est la question que je me pose tout le temps, même un peu trop. J'essaie de plaire à tout le monde et ... je n'ai aucune idée, j'espère qu'elle est bonne (...) j'ai toujours peur de servir à rien » (Interviewé 10, 27 ans), et pour d'autres, cela n'a pas d'importance : « Je me préoccupe pas vraiment de ce que pensent les autres de moi » (Interviewé 1, 35 ans), « Je suis comme je suis et je me demande pas si ça dérange ou pas » (Interviewé 7, 30 ans), « Je plais je plais, je ne plais pas je ne plais pas » (Interviewé 13, 39 ans).

Avant d'entamer la définition professionnelle que se donnent ces travailleurs saisonniers, il est important de savoir ce que les personnes interrogées placent derrière le mot « *travail* ». La vision de celui-ci se partage en deux : le travail est perçu soit au travers du métier, des tâches et des responsabilités : « Je mets plus en avant ce que je fais parce que j'ai pas envie de dire juste « je réponds au téléphone » parce que pour moi c'est bien plus » (Interviewé 1, 35 ans), « Pour moi c'est le métier et le métier fait partie de l'entreprise et les responsabilités font partie du métier. Donc pour moi, c'est le métier le centre de tout » (Interviewé 3, 25 ans) ; soit au travers des collègues, des visiteurs, du social : « Mon travail... c'est plus mes collègues. Le travail, c'est l'ambiance et c'est les autres » (Interviewé 5, 25 ans), « Les gens ne se rendent pas compte parfois... « qu'est-ce que tu fais à part appuyer sur un bouton », « à part surveiller des gars, qu'est-ce que tu fais » mais il y a beaucoup plus que ça. (...) On fait du social aussi. (...) on a beaucoup de responsabilités aussi, 9 XP, 80 collaborateurs... » (Interviewé 7, 30 ans), « Souvent on m'a posé la question « qu'est-ce que tu fais dans la vie ? Je travaille à Walibi » déjà je dis ça puis tout le monde dit « ah c'est trop chouette », puis je dis « oui parce qu'on voit le bon côté des choses mais c'est pas un boulot qui est facile non plus » parce que les gens sont pas toujours comme on l'imagine (...) dès qu'il y a un problème, genre l'enfant est trop petit de cinq centimètres, on dirait que c'est la fin du monde » (Interviewé 10, 27 ans).

Toutes les personnes estiment être les mêmes au travail, à quelques détails près en fonction du métier et des responsabilités : « J'essaie d'avoir un bon équilibre entre mes propres valeurs et les valeurs conventionnelles, la bienséance on va dire » (Interviewé 1, 35 ans), « Ma personnalité est dans mon travail » (Interviewé 2, 45 ans), « Tu ne peux pas être quelqu'un d'autre 8 heures par jour, 38 heures semaine » (Interviewé 5, 25 ans), « Je suis pas si différent entre le boulot et l'extérieur (...) il y a pas de face A, face B. C'est sûr qu'au boulot, t'es plus sérieux de par la fonction » (Interviewé 7, 30 ans). Une seule personne affirme être différente et est convaincue que le travail la rend meilleure : « En dehors du travail en fait je suis pas comme au travail, je suis... ici je rigole tout le temps, il faut beaucoup pour m'énerver. Alors que dans la vie à côté, je suis pas du tout comme ça, je suis quelqu'un de plutôt agressif et (...) je suis pas du tout le même dans ma vie privée et ici » (Interviewé 10, 27 ans).

Il semble important de préciser qu'une seule personne sépare clairement le travail et la vie privée et déclare que « Vivre c'est pas travailler » (Interviewé 5, 25 ans).

Le point commun à tous ces individus est *l'impact du travail sur leur identité*. Tout le monde atteste s'être amélioré grâce au travail : « Clairement, j'ai évolué, clairement j'ai changé entre avant Walibi et maintenant » (Interviewé 3, 25 ans), « Au départ, j'étais pas quelqu'un qui allait vers les gens et j'ai plus facile d'aller vers les gens maintenant » (Interviewé 4, 26 ans), « Avant, j'étais quelqu'un de fort fort réservée, j'avais pas beaucoup d'amis, je faisais pas grand-chose et là... j'ai l'impression que quand je suis passé responsable, j'ai complètement changé mais même des relations qui font qu'on change aussi, j'ai été beaucoup plus ouverte, j'ai commencé à sortir, je faisais la fête, je voyais des gens en dehors » (Interviewé 10, 27 ans), « Le fait d'aimer ce que je fais, ça change ma vie complètement » (Interviewé 14, 31 ans). Une seule personne pense que le travail ne change pas son identité personnelle : « Mon travail n'a aucune influence sur mon état d'esprit et je ne m'en porte pas mal » (Interviewé 13, 39 ans).

Certains pensent que leur identité professionnelle va encore se construire et évoluer au travers de l'expérience et des apprentissages au travail : « Je me construis parce que malgré tout, je remarque, que j'ai de plus en plus confiance en moi » (Interviewé 2, 45 ans), « Je continue à évoluer, je ne crois pas que je suis prêt à arrêter parce que j'aime bien apprendre, j'aime bien découvrir de nouvelles choses » (Interviewé 7, 30 ans).

Les autres visualisent leur identité professionnelle comme quelque chose de plus stable qui ne changera pas fondamentalement même s'ils ont encore des choses à apprendre : « Je veux

toujours améliorer de toute façon donc on verra bien si ça se fait » (Interviewé 1, 35 ans), « D'office ton identité de base tu l'as et ta façon de voir évolue et change, tout au long de ta vie, tu changes, fin je pense » (Interviewé 3, 25 ans), « Je pense qu'on n'a jamais fini d'apprendre sur les autres et sur le métier. Par contre mon identité, ça m'est propre, donc je pense pas changer sinon c'est que je suis fausse » (Interviewé 5, 25 ans).

Les relations de travail sont importantes non seulement pour la convivialité mais également pour réaliser le travail correctement. Chacun a besoin des autres, c'est un travail d'équipe qui permet à chacun de bien faire son travail : « On ne se connaît pas tous, on ne se parle pas tous non plus mais on est obligé de bosser ensemble si on veut que ça roule et si on veut que ça se passe bien quoi » (Interviewé 1, 35 ans), « Il y a pas de un, fin il y a pas de moi, non on est tous » (Interviewé 3, 25 ans), « C'est important de garder un bon contact avec les gens qu'on doit côtoyer pour faire notre travail » (Interviewé 4, 26 ans), « La place des autres a été importante (...) sans les autres, j'existais pas » (Interviewé 5, 25 ans), « Il n'y a aucun poste qui te permet d'avancer tout seul quel que soit ce que tu dois faire » (Interviewé 6, 28 ans), « (...) l'importance du parc, c'est un tout, c'est un travail d'équipe (...) c'est un global » (Interviewé 13, 39 ans), « J'ai besoin des autres, c'est un travail d'équipe complètement, on en peut pas faire sans les autres » (Interviewé 14, 31 ans).

Le sentiment d'appartenance varie considérablement d'une personne à l'autre. L'interviewé 1 (35 ans) ressent un manque de relations pour se sentir totalement appartenir à l'entreprise : « C'est dommage de même pas reconnaître les gens avec qui tu travailles. Après on est 600, j'admets que c'est dur mais ... mais ouai ça serait bien de pouvoir tisser un peu plus de liens avec les autres ». L'interviewé 2 (45 ans) estime qu'il appartiendra au parc lorsqu'il sera au maximum de ses compétences : « Si j'ai atteint tous mes objectifs, je serai au top. A ce moment-là je considérerai que je suis indispensable ». L'interviewé 5 (25 ans) se sent appartenir au parc au travers la culture d'entreprise : « Je me sens appartenir à l'entreprise par la culture d'entreprise : souriant, fun et professionnel. Je m'y retrouve là-dedans ». L'interviewé 6 (28 ans) a ce sentiment au travers des relations de travail : « Je suis plutôt détaché mais c'est plutôt (...) les relations quoi. Parce que ça c'est clair que ça fait partie intégrante de ma vie ». Quatre personnes quant à elles se sentent appartenir à l'entreprise grâce aux différentes évolutions dans la société : « Je suis passée d'étudiante à assistante admin, à maintenant, coordinateur. Je pense que c'est quelque chose qu'on ne propose pas à tout le monde non plus » (Interviewé 4, 26 ans), « Je me sens bien parce qu'on va dire que je ne suis pas en bas de l'échelle et que j'ai quand même réussi à évoluer (...)

c'est déjà une place qui est enviée » (Interviewé 9, 34 ans), « Ça fait du bien qu'on donne un peu de responsabilités, c'est une preuve de confiance » (Interviewé 11, 29 ans). Or, deux personnes travaillant à Pairi Daiza comme serveur et cuisinier ne se sentent pas vraiment appartenir à l'organisation : « Si j'avais été soigneur des animaux, oui mais en tant que serveur non » (Interviewé 12, 25 ans), « Je ne suis qu'un pion... je suis un cuisinier qui travaille dans un point de vente, c'est tout » (Interviewé 13, 39 ans).

En ce qui concerne l'intégration au travail, celle-ci s'est produite par l'interaction dans la plupart du temps : « Tu t'intègres en parlant, en discutant, entre guillemets être copain avec tout le monde. C'est avec les années que tu y arrives (...) » (Interviewé 3, 25 ans), « Je me suis hyper bien intégrée, déjà à mon stage, on me l'avait dit. J'ai le contact facile » (Interviewé 5, 25 ans), « Il y a un lien très fort entre tout le monde. Par exemple, c'est très rare qu'on se vouvoie (...) tu casses un peu cette barrière, mais il y aura toujours le respect » (Interviewé 7, 30 ans), « Je suis quelqu'un qui aime aller vers les gens et m'intégrer le plus vite possible » (Interviewé 7, 30 ans).

3.2. Analyse des entretiens : interprétation des réponses au regard de la littérature

3.2.1. L'emploi atypique : le travail saisonnier à Walibi et Pairi Daiza

D'après Bourhis et Wils (2001), avoir un emploi atypique peut impacter la motivation (développement et évolution) et la loyauté (sécurité). Nous n'avons pu constater ce phénomène que sur deux individus interrogés. Effectivement, deux travailleurs saisonniers chez Pairi Daiza qualifient leur métier de peu gratifiant et ont l'intention de changer de travail pour être dans une position qui leur correspond mieux. Tandis que tous les autres travailleurs saisonniers sont motivés par leur fonction et attachés à l'entreprise, ce qui leur donne envie de rester. Cependant, les évolutions professionnelles chez Walibi sont nombreuses, contrairement à ce que relèvent Bourhis et Wils (2001).

Le travail saisonnier est considéré comme un emploi atypique. Or, celui-ci ne correspond pas à la définition de Everaere (2014). Il n'est pas un CDI, comme le dit l'auteur, mais il peut être un emploi à temps plein et se réaliser chez l'employeur.

L'emploi saisonnier correspond davantage à la définition de Bourhis et Wils (2001) où il faut prendre en considération la notion de contrat, le fait que ce sont des travailleurs non réguliers et le nombre d'heures de travail. En effet, les saisonniers à Walibi et Pairi Daiza sont en contrat saisonnier à durée déterminée, ils ne sont pas réguliers car ne sont pas présents toute

l'année mais viennent travailler à la même période chaque année, ils ont moins d'heures de travail car en dehors de la haute saison, ils travaillent peu (week-ends, jours fériés, vacances scolaires) et ne travaillent pas en hors saison (ou ils réalisent quelques missions intérimaires).

Au sein du parc, que ce soit Walibi ou Pairi Daiza, les équipes sont successives pour assurer une ouverture constante en haute saison. Cependant, chez Walibi, de nombreux saisonniers ont évolué et sont actuellement à des postes à responsabilité et occupent une fonction particulière. Or, malgré leur fonction, ils estiment être tous remplaçables.

Comme dans l'enquête de Cancé (2002), certains semblent maîtriser leur CDD et s'assurent que celui-ci soit renouvelé. Cependant, les autres ne le considèrent pas comme « un frein à la vie professionnelle ». La majorité pense plutôt que le CDD est un frein à la vie privée mais les personnes aiment leur métier et le lieu de travail, ce qui rend le choix de quitter cet emploi difficile. Néanmoins, une personne interrogée considère le contrat saisonnier comme une formation supplémentaire, une autre comme une source de revenus et un moyen de rentrer dans l'entreprise.

D'après Chassin (2013), l'emploi atypique est un moyen de concilier vie privée et vie professionnelle. Or, les individus interrogés sont nombreux à estimer que l'emploi saisonnier ne permet pas d'entretenir une vie privée – et surtout sociale – satisfaisante, notamment en haute saison. En hors saison, étant donné qu'ils ne travaillent pas, ils ont du temps pour leur entourage mais en contrepartie, n'ont pas de rentrées financières.

En effet, les avantages sociaux en tant que saisonniers sont faibles. Cependant, très peu s'en plaignent. À savoir s'ils sont conscients ou connaissent ces avantages qu'ils n'ont pas.

Kapsalis & Tourigny (2004) affirment que certaines personnes continuent pendant un certain temps un emploi atypique et expliquent cela par le fait que ce sont des personnes peu qualifiées, dont beaucoup d'étudiants. Parmi les personnes interrogées, une seule est en fin d'études, ce qui explique la non qualification actuelle, mais celle-ci souhaite trouver un emploi futur qui lui permettrait d'utiliser ses réelles compétences et acquis scolaires. Cependant, tous les autres individus ne sont plus étudiants. À part trois personnes, toutes les autres n'ont pas de qualifications ou de diplômes particuliers.

D'après Dubosc (2017), le travail est bel et bien saisonnier au sein des deux parcs en question car ceux-ci sont des entreprises qui ne sont pas ouvertes toute l'année et de ce fait, elles n'engagent pas des travailleurs pour faire face à des surcroits de travail.

Il existe trois types de saisonnier (Boyer, 2005). Ceux-ci ont été retrouvés chez les personnes interviewées. La majorité se place dans la saisonnalité choisie : ils ne sont pas forcément qualifiés – à part les trois exceptions citées plus haut – mais bénéficient d'une fidélité au travers des évolutions professionnelles et de l'augmentation des responsabilités. Cependant, cette saisonnalité a une durée plus longue que celle citée par l'auteur (six à huit mois) étant donné que leur ancienneté dans la société va d'un an à 18 ans. Deux personnes interrogées, venant de Pairs Daiza, se trouvent dans la saisonnalité subie et ont l'objectif de trouver un emploi stable qui leur correspond. Celles-ci ne sont pas qualifiées comme le dit l'auteur. Les trois personnes restantes se positionnent dans la dernière saisonnalité qui consiste à obtenir de l'expérience : deux d'entre elles prennent de l'expérience suite à l'obtention du diplôme comme l'auteur le dit mais l'autre personne n'a toujours pas son diplôme. Ces personnes sont néanmoins jeunes : 25, 26 et 27 ans.

Tous les candidats sont locaux et l'employeur ne doit alors pas se charger du logement. Onze des personnes interrogées ont entre trois et 18 ans d'ancienneté et sont donc fidélisées, d'après Boyer (2005).

Walibi et Pairs Daiza peuvent être considérées comme des entreprises flexibles car certaines pratiques citées par Cohen & Debonneuil (1998) sont présentes, telles que les équipes autonomes, la qualité totale et la rotation des postes – ce dernier ne semble pas être mis en place à Pairs Daiza. Effectivement, les responsables ont des équipes à gérer et organisent leur travail avec leur équipe ; l'objectif ultime de chacun d'entre eux est la satisfaction du client ; et la polyvalence des travailleurs afin que chacun puisse être remplacé en cas d'absentéisme (ce dernier semblait moins présent chez Pairs Daiza de par les fonctions qui ont été interrogées, c'est-à-dire soigneur, cuisinier, serveur. De plus, il y a une impression de division entre les personnes s'occupant des animaux, fonctions qui donnent le sentiment d'appartenance, et les personnes s'occupant du reste qui se sentent moins appartenir à l'organisation).

3.2.2. Le sens au travail des travailleurs saisonniers : en contradiction avec un objectif de vie ?

Quelle que soit la signification donnée au mot sens – selon les interviewés, il en existe trois : le métier, le plaisir et les visiteurs, et le sentiment d'utilité – nous pouvons ressentir le sentiment d'accomplissement et la fierté qu'ont les personnes dans la participation aux objectifs de l'organisation. D'après Lorient (2011), il faut alors avoir un collectif de travail qui

fixe une croyance sur ce qu'est un travail bien fait. Dans les deux sociétés, ce collectif existe au travers des relations et des groupes de travail formés.

Nous pouvons apercevoir que les personnes interrogées, en fonction de leur propre perception, parlent soit de sens au travail soit de sens du travail (Morin et al., s.d.). Pour les personnes mettant le métier et le sentiment d'utilité derrière le mot sens, ceux-ci parlent en termes de sens du travail. Pour les autres, ceux qui parlent de plaisir et des visiteurs, ils parlent du sens au travail.

Pour les travailleurs saisonniers dont le sens du travail est l'utilité, ils ont confié être attentifs aux évolutions des manières de travailler, à l'optimisation des outils et des procédures. Comme Delassus (2013) le dit, l'individu ne doit pas s'aligner aux moyens de travail mais se questionner sur les objectifs visés en utilisant les moyens. Ces personnes donnent donc du sens à leur travail sans se réduire au rang de moyens.

Pour les individus dont le sens au travail est le plaisir et les visiteurs, cela s'explique par l'extériorisation dont nous parle Delassus (2013) : voir concrètement ce qui était prévu « à l'intérieur ». Les personnes mettent alors des tâches, des actions, qui vont permettre la satisfaction des clients et donc le plaisir. Le sens au travail au travers du métier peut également être perçu de cette manière.

D'après la définition de Morin et al. (s.d.), le travail a du sens si :

- ❖ Il procure de la satisfaction, correspond à ses intérêts, fait appel à ses compétences: les personnes interrogées sont majoritairement satisfaites par leur travail sauf deux personnes de Pairi Daiza qui estiment que leur métier peut être effectué par n'importe qui, et une personne de Walibi qui finit ses études et estime que le travail saisonnier actuel ne met pas à profit ses compétences ;
- ❖ Il stimule le développement de son potentiel : ce qui est le cas car tout le monde a évolué dans sa fonction, ses tâches, ses responsabilités en tant que travailleur saisonnier ;
- ❖ Il permet d'atteindre ses propres objectifs : lorsque nous avons interrogé sur l'adéquation entre le travail saisonnier et les objectifs, la réponse était souvent négative. Les individus, pour la plupart, pensent que leur objectif ne peut pas être comblé en tant que travailleur saisonnier car la stabilité professionnelle est ce qu'ils recherchent.

Cependant, l'amour du métier, le plaisir et la satisfaction clients ainsi que le sentiment d'utilité donnent aux travailleurs une vision positive du travail. Ce qui provoque des sentiments et de la coopération d'après Morin et al. (s.d.). De ce fait, certains individus ont qualifié cela de « cercle vicieux » car le travail saisonnier ne correspond pas à leurs objectifs mais cet attachement au travail et à l'organisation ne les aide pas à chercher la stabilité ailleurs.

D'après Pratt et Ashforth (cité par Morin et al., s.d.), le sens que les personnes accordent à leur travail et au milieu de travail est lié à leur propre identité. Nous verrons que les individus ont des difficultés à se définir sans parler du travail et que le travail a alors une place importante dans la définition de soi.

Le rapport effort-récompense (Siegrist, cité par Loriol, 2011) est jugé relativement satisfaisant par les saisonniers de Walibi et Pairi Daiza par rapport aux collègues et aux supérieurs hiérarchiques qui sont sur le terrain. Ils trouvent qu'ils n'ont pas assez de gratifications, de remerciements ou d'encouragements de la part de la direction ou d'autres personnes dans une position plus haute. Ceci peut être un déterminant de souffrance au travail.

3.2.3. La motivation des travailleurs saisonniers

D'après les quatre caractéristiques de Roussel et al. (1996), la motivation liée au métier fait référence au « déclenchement du comportement ». Les tâches étant appréciées, les individus sont motivés par celles-ci, et ils ont alors l'énergie nécessaire pour les réaliser.

La « direction du comportement » chez les travailleurs saisonniers peut être donnée par la volonté de satisfaire les clients, ce qui oriente le comportement afin d'atteindre cet objectif.

Le salaire peut avoir un impact sur « l'intensité du comportement » car il est parfois jugé non satisfaisant. Cependant, il est compensé par d'autres éléments tels que les relations et l'ambiance qui permettent d'être motivé au jour le jour et de posséder de l'énergie pour les objectifs visés.

La « persistance du comportement » est fortement présente chez les travailleurs saisonniers. Effectivement, nombreux sont ceux qui veulent toujours faire plus et toujours faire mieux. Leur comportement est alors à long terme et devient continu.

La motivation de ces travailleurs apparaît alors comme une intention au travers l'envie de bien faire mais également comme un comportement qui permet d'utiliser son énergie pour réaliser des efforts.

Pour répondre à la question « qu'est-ce qui motive les travailleurs saisonniers », tournons-nous vers Maslow, Alderfer et Herzberg.

Selon Maslow et sa pyramide des besoins (cité par Louart, 2012 ; Roussel, 2001 ; Lévy-Leboyer, 1998), il faut combler les besoins inférieurs pour pouvoir combler les besoins supérieurs. Les besoins physiologiques sont alors comblés pour les travailleurs saisonniers. Le besoin de sécurité est partiellement comblé, en fonction des personnes qui estiment gérer leurs contrats ou non. Les besoins sociaux sont importants pour l'ensemble des individus et constituent une grande motivation. Les besoins d'estime sont également comblés et davantage pour ceux dont les responsabilités augmentent chaque année. Le besoin de se réaliser peut alors être problématique en tant que saisonnier et ne permet peut-être pas de montrer totalement ce dont la personne est capable.

Selon Alderfer (cité par Roussel, 2001 ; Lévy-Leboyer, 1998), les besoins restent les mêmes que ceux de Maslow mais ne sont pas hiérarchiques. L'Existence peut alors poser problème en ce qui concerne la recherche de sécurité qui n'est pas ressentie par certains travailleurs saisonniers et ce type de contrat. Le Growth est problématique pour le peu de saisonniers qualifiés et qui n'utilisent pas leurs compétences sur ce lieu de travail.

Les facteurs de motivation, selon Herzberg (Roussel, 2001 ; Lévy-Leboyer, 1998 ; Louart, 2012), amènent à de la satisfaction. Chez les travailleurs saisonniers, ceux-ci sont appariés aux responsabilités données, au renouvellement du contrat qui prouve l'appréciation des performances, aux tâches qui sont bien estimées. Cependant, les facteurs d'hygiène peuvent amener à de l'insatisfaction s'ils ne sont pas pris en compte comme par exemple : le salaire, les CDD successifs.

Afin de répondre à la question du « comment les travailleurs saisonniers sont-ils motivés », il faut s'intéresser aux théories de Vroom, Locke et Latham et à la théorie d'autodétermination.

Pour Vroom (Lévy-Leboyer, 1983 ; Dietrich & Taskin, 2016), les horaires ont de l'importance dans la conciliation vie privée et vie professionnelle. En effet, ce constat a été fait à de nombreuses reprises chez les personnes interrogées. Presque tout le monde estime que ces horaires ne sont pas compatibles avec une vie de famille et/ou une vie sociale. De plus, même si ces personnes travaillent les week-ends et jours fériés, étant dans le secteur touristique, aucune compensation n'est prévue. La motivation n'est alors pas du tout portée sur les horaires de travail et les éventuels avantages.

Dans la « formule » de Vroom (Lévy-Leboyer, 1983 ; Dietrich & Taskin, 2016) $M = V.I.E.$, la valence des travailleurs saisonniers est satisfaisante car le résultat principal attendu est la satisfaction des clients. Leurs efforts sont donc dirigés dans ce sens. L'instrumentalité peut être représentée par l'espoir et l'attente d'un CDI. Le niveau d'expectation est relativement élevé grâce aux évolutions parcourues par ces individus. Sur ce dernier point, les deux travailleurs de chez Pairi Daiza qui souhaitent trouver un emploi qui leur correspond mieux, n'ont pas ce même niveau d'expectation. De plus, ils affirment que tout le monde peut réaliser ce qu'ils font.

Cependant, ces travailleurs n'ont pas forcément d'objectifs spécifiques à atteindre comme dans la théorie de Locke et Latham (Dietrich & Taskin, 2016). Des objectifs personnels sont souvent fixés tels que prouver que leur présence est utile en faisant toujours mieux.

La majorité des saisonniers disent agir par intérêts et plaisir, ce qui rejoint la motivation autonome des théories d'autodétermination (Dietrich & Taskin, 2016 ; Forest & A. Mageau, 2008). Ceux-ci aiment leur métier et les tâches à réaliser et le font avec envie. Aucun d'entre eux n'a parlé de la motivation identifiée mais celle-ci paraît logique et essentielle. Elle est la base d'un bon travail. Cependant, la motivation introjectée qui fait référence à l'engagement varie d'un individu à l'autre. Effectivement, certains se sentent utiles et compétents, alors que d'autres se sentent « petits » voire insignifiants et facilement remplaçables. La motivation extrinsèque chez les travailleurs saisonniers est évidemment tournée vers le salaire mais également vers la reconnaissance attribuée par les collègues et les supérieurs directs – qui parfois est estimée manquante.

3.2.4. Identités variables autour de l'esprit maison

Chaque personne interrogée s'est définie en fonction de ce qu'elle pense d'elle et en fonction de ce qu'elle pense donner comme image. Cependant, cette définition du soi a souvent été en lien avec le travail. De ce fait, comme le disent Fray & Picoulet (2010), si un individu donne de l'importance au travail dans sa propre définition, c'est que la reconnaissance est présente.

En effet, la reconnaissance est un sujet qui était abordé spontanément par la plupart des personnes. Cependant, cette reconnaissance provient principalement des collègues ou des supérieurs proches. Celle-ci vient également d'eux-mêmes car chacun est fier de ses accomplissements au travail et chaque individu estime avoir à un moment ou un autre réalisé des tâches qui les ont marquées.

Selon Saisaulieu (cité par Fray & Piouveau, 2010), l'identité professionnelle se construit à partir de trois éléments :

- ❖ « Le monde vécu du travail » : le travail est considéré comme important dans la vie par la majorité des individus. Comme dit précédemment, une personne impose des limites au travail dans la vie privée. Cependant, le fait que le travail soit saisonnier a un impact sur la vie sociale et familiale, ce qui influence l'identité. Hormis cela, le travail en général permet d'évoluer autant professionnellement que humainement.
- ❖ « Les relations de travail » : les relations sont jugées importantes aux yeux de tous. Tout le monde pense qu'il est impossible de travailler seul, chacun a besoin des autres pour pouvoir réaliser son travail et permettre la satisfaction des clients.
- ❖ « Les trajectoires professionnelles » : tous ont évolué au niveau de la fonction sauf deux personnes. Or, ces deux personnes ont peu d'années d'ancienneté dans l'entreprise et ne souhaitent pas rester dans cette situation. Ceci peut être expliqué par le fait que leur sentiment d'appartenance est moindre car travaillant dans un parc animalier, ne s'occupant pas des animaux mais étant dans l'Horeca, l'appartenance n'est pas totale. En effet, toutes les autres personnes ayant évolué se sentent appartenir à l'entreprise et plusieurs ont affirmé qu'elles ne seraient pas restés s'il n'y avait pas eu ces évolutions qui traduisent un signe de confiance.

Parmi les personnes interrogées, beaucoup se situent dans le « rapprochement obligé » expliqué par Sainsaulieu (1977). En effet, au vu des évolutions de postes, les individus ont quitté le terrain et se sont rapprochés des chefs. Comme ils le citent, ils sont maintenant « dans un travail de bureau ». Pour les autres qui ont évolué au niveau des responsabilités mais sont restés sur le terrain, ils ont dû assumer leur nouvelle autorité mais cela n'a pas forcément eu d'impact sur les relations comme le dit Sainsaulieu. Même si, une des personnes a avoué avoir eu des difficultés à assumer son pouvoir face à des collègues-amis du terrain.

L'identité professionnelle se crée également à partir de l'appartenance au métier et donc au travers de l'entreprise (Fray & Picouveau, 2010). Les travailleurs saisonniers sont en général bien dans leur fonction et dans la société grâce aux relations et à l'ambiance – à l'exception des deux personnes citées plus haut. Ce qui explique « l'ancienneté saisonnière » et la difficulté à sortir de cette situation.

La vision sur l'évolution de l'identité professionnelle diverge légèrement. Certains pensent que celle-ci ne va pas changer totalement dans le sens où ils estiment qu'ils ne vont

pas devenir une autre personne. Mais ils sont tous d'accord sur le fait qu'ils vont encore apprendre et évoluer (Fray & Picouveau, 2010).

D'après Fray & Picouveau (2010), la rémunération n'est plus l'objectif ultime du travail. Cependant, plusieurs personnes interrogées travaillent, tout d'abord, pour obtenir une ressource financière.

La construction identitaire individuelle est obligatoire au travers du métier, des tâches et des responsabilités. Cependant, les relations sociales ont une place primordiale comme le soulignent Fray & Picouveau (2010).

« L'appartenance maison », « l'identification au métier » et « le parcours promotionnel et social » sont trois caractéristiques qui se retrouvent chez les travailleurs saisonniers. Effectivement, la rémunération, le métier et les responsabilités sont des éléments relevés par ceux-ci dans leur travail. Cependant, l'action collective syndicale n'est pas apparue car ces saisonniers estiment que s'ils ont accepté le contrat de type saisonnier, ils doivent assumer.

Les quatre types de formes identitaires de Dubar (2012) ont été repérés chez les travailleurs saisonniers. Le type 1 fait référence à un des travailleurs saisonniers qui a décidé de quitter son emploi saisonnier pour un emploi en CDI. En effet, cette personne avait dû reprendre un service « à l'abandon » et avait dû se former par elle-même. Même si cette expérience fût difficile, elle a été source d'apprentissage intense. Elle a décidé de quitter cet emploi à cause de l'évolution promise mais jamais mise sur pied. Le type 2 représente les saisonniers qui ont eu une évolution dans la société jusqu'à se placer dans « le travail de bureau ». Le type 3 évoque les saisonniers qui ont évolué dans leur métier et ont acquis des responsabilités, tout en restant sur le terrain. Le type 4 rappelle l'évolution d'un saisonnier devenu CDI grâce à ses formations de base ainsi que le saisonnier qui souhaite trouver un emploi correspondant à ses véritables compétences, une fois son diplôme obtenu.

- ❖ La personne ayant quitté son travail saisonnier pour un CDI a alors une identité catégorielle car elle a mis à profit sa formation initiale, s'est forgée une expérience mais n'a pas été reconnue. D'après Osty, Sainsaulieu & Uhlade (2007), elle a une identité réglementaire ;
- ❖ La personne étant passée de saisonnier à CDI a utilisé ses formations initiales pour créer des projets et les a proposés à la société qui a accepté. Celui-ci a donc été reconnu et se place dans l'identité d'entreprise. Cette personne se trouve dans l'identité professionnelle de Osty, Sainsaulieu & Uhlade (2007);

- ❖ La personne travaillant comme saisonnier en attendant d'être diplômée n'utilise pas ses compétences au travail – c'est pour cela qu'elle souhaite partir une fois diplômée. Même si la société lui confie des responsabilités, leur avenir n'est pas commun. Elle se place dans l'identité de hors-travail ;
- ❖ Les autres saisonniers, quant à eux, n'ont pas de formations ou de diplômes mais sont reconnus pour le travail fourni chaque année. Ce qui les approche de l'identité d'entreprise. Selon Dubar (2012), les personnes peu diplômées se placent dans l'identité hors-travail. Pourtant, chez les personnes interrogées, la rupture avec l'entreprise n'est pas réellement envisagée.

L'esprit maison de l'identité communautaire (Osty, Sainsaulieu & Uhlade, 2007) est fortement ressenti chez les saisonniers qui ont une grande ancienneté (7 à 18 ans). Cependant, l'ancienneté peut être moindre que celle donnée par les auteurs (plus de 15 ans). L'identité de mobilité (Osty, Sainsaulieu & Uhlade, 2007) est fortement présente également. Chaque individu recherche une stabilité, et celle-ci est espérée à l'endroit actuel. L'identité entrepreneuriale (Osty, Sainsaulieu & Uhlade, 2007) est également présente au travers les progressions professionnelles, la reconnaissance, les clients et surtout l'ambiance et la convivialité.

Les travailleurs saisonniers sont tous orientés « solidarité forte ». La majorité d'entre eux s'est intégrée par le biais de l'interaction.

3.3. Discussion

Comme dit précédemment, nous nous sommes intéressés au mode de vie des travailleurs saisonniers afin de répondre à cette question : « Comment se construit le mode de vie des travailleurs saisonniers âgés de 25 à 55 ans ? ».

Nous pensions interroger des individus ne sachant pas sortir de cette situation, qu'est le travail saisonnier, pour des raisons financières ou de qualifications. Or, ces personnes sont attachées à leurs collègues et à leur métier, ce qui les maintient dans leur situation actuelle et qui ne leur permet pas de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Suite à la description et l'analyse des entretiens, nous pouvons dire que le mode de vie des travailleurs saisonniers ne se construit pas à partir du caractère saisonnier mais à partir du métier et du lieu de travail. En effet, leur mode de vie en tant que travailleur saisonnier se construit au travers de leur motivation et de leur identité professionnelle qui sont liées au métier, aux relations et au lieu de travail.

Sens	Motivations	Contre motivations	Identité
Métier	Métier	Salaire	Fidèle à soi-même
Plaisir-Visiteurs	Rémunération	<i>Conciliation vie privée- professionnelle</i>	Amélioration grâce au travail
Utilité	Ambiance-Relations	<i>Fatigue</i>	Toujours en apprentissage
	Visiteurs	<i>CDD</i>	Importance des autres
			<i>Appartenance</i>

Nous pouvons constater que certains éléments qui motivent, donnent du sens. Le métier et les visiteurs sont des éléments motivateurs qui sont significatifs pour ces travailleurs.

Cependant, la majorité des éléments négatifs sont, eux, en lien avec le travail saisonnier¹¹. En effet, le caractère saisonnier du travail ne permet pas, selon la plupart, de maintenir une vie privée sociale et/ou familiale. De plus, le travail en haute saison entraîne de la fatigue. De ce fait, les saisonniers prennent la hors saison comme une période de congé qui entraîne alors des revenus faibles (chômage économique pour les ouvriers) ou une absence de revenus (pour les employés). Ces problèmes soulevés par ces individus peuvent être résumés par la caractéristique principale du travail saisonnier : le CDD.

De part cette hors saison et cette absence des travailleurs sur le lieu de travail, le sentiment d'appartenance peut être impacté. Ils se sentent remplaçables, quelle que soit la fonction, et ne considèrent pas toujours faire partie de l'entreprise malgré leur ancienneté saisonnière.

3.3.1. Deux divergences : évolutions professionnelles et conciliation vie privée-professionnelle

La première grande divergence entre le terrain et la théorie concerne les évolutions professionnelles. La majorité des travailleurs saisonniers ont évolué dans leur fonction et ce, sous statut saisonnier. Ce phénomène pourrait être expliqué par le concept de fidélisation. Effectivement, la fidélité d'un collaborateur est alors traduite par son attachement et sa loyauté envers la société. Plus la fidélité est élevée, moins l'individu est tenté de quitter l'organisation (Galois & Lacroux, 2012). De plus, en tentant de garder leurs travailleurs

¹¹ Éléments du tableau soulignés et en italique

saisonniers, les entreprises diminuent leurs coûts en matière de recrutement et de formation (Observatoire national de la saisonnalité, s.d.). Cependant, les travailleurs saisonniers ne se sentent pas indispensables et estiment être remplaçables. D'après Galois & Lacroux (2012), même si une personne est attachée à la société, elle va être amenée à chercher divers emplois afin de stabiliser sa situation car celle-ci se trouve dans un emploi précaire.

La deuxième distinction porte sur la conciliation vie privée et vie professionnelle. Or, les individus interrogés affirment que cette conciliation est difficile, à cause des horaires en haute saison et du manque de rémunération en hors saison. En effet, d'après Peretti (2002), les sociétés font alors appel à des travailleurs saisonniers et ont recours à bon nombre d'heures supplémentaires pour répondre aux fluctuations saisonnières.

Les mesures de conciliation emploi-famille se tournent vers la flexibilité de l'emploi (Tremblay & Villeneuve, cités par Tremblay, 2002). Or, la diversification des formes d'emploi¹² et des horaires¹³ augmentent les difficultés d'articulation entre ces deux sphères (Tissot et al., cités par Tremblay, 2002). Cependant, les travailleurs saisonniers estiment que s'ils ont accepté ce type de contrat, ils doivent assumer.

Il apparaît que les femmes sont davantage enclines à adopter des mesures de conciliation emploi-famille que les hommes. Les hommes craignent que ces mesures traduisent un manque d'engagement face à l'organisation (Tremblay, 2002).

L'enquête de Tremblay (2002, p.197) révèle également les impacts des horaires sur la vie de couple et la vie sociale : « les horaires variables déterminés par l'employeur présentent tout un défi pour les parents, mais en plus, comme l'indiquent certains, la vie de couple est souvent d'autant plus complexe, en particulier lorsqu'il y a deux enfant ».

3.3.2. Limites sur le terrain

La limite principale pour répondre à notre question de recherche porte sur le secteur. Effectivement, les saisonniers interrogés proviennent d'un parc d'attractions et d'un parc animalier, c'est-à-dire du secteur touristique. Il serait intéressant de rencontrer des saisonniers d'autres secteurs – agriculture, industrie – afin de comparer leur mode de vie. Certains saisonniers interrogés ont connu le secteur industriel et ont affirmé ne pas vouloir y retourner.

¹² Temporaires, autonomes, occasionnels

¹³ Temps partiel, horaires décalés ou découpés

De plus, nous avons réalisé quatorze entretiens au travers de deux organisations. Ce qui rend les résultats obtenus exploratoires. Il serait intéressant de les utiliser pour des recherches plus approfondies.

Nous pensions trouver un maximum de saisonniers avec peu d'années d'ancienneté dans ce type de contrat. Or, la majorité de ceux-ci ont plus de deux saisons d'ancienneté. Se pose alors la question de fidélisation des travailleurs saisonniers. Il serait intéressant de se tourner vers le service des ressources humaines pour comprendre leurs processus envers ce personnel : pourquoi fidéliser les travailleurs saisonniers, comment les fidéliser, etc.

3.3.3. Recommandations

Comme nous l'avons constaté, une problématique liée au travail saisonnier est la motivation introjectée, c'est-à-dire l'engagement: les individus s'attachent particulièrement aux collègues mais moins à l'entreprise. Afin d'améliorer ce sentiment, une piste serait d'optimiser l'intégration.

Tout d'abord, il est important de définir l'intégration: « appréhender les aspects techniques de son poste, mais aussi de comprendre et d'intégrer l'environnement culturel et social de l'organisation ». En d'autres termes, c'est selon Feldman (cité par Ressources humaines sia-partners, 2011) le processus par lequel un individu, étranger à l'organisation, est « transformé en un membre participatif et efficace » (Ressources humaines sia-partners, 2011).

Quatre étapes clés sont importantes pour réussir l'intégration : la mise en place d'une communication en triangle - RH, manager, collaborateur -, l'anticipation de l'intégration dès le recrutement, la définition d'un planning pour que la période d'intégration se déroule favorablement, et la non précipitation de l'opérationnel (Vidaud, 2012).

La période d'accueil et d'intégration permet de mettre en avant un sentiment d'appartenance, une adhésion aux valeurs et une compréhension de la stratégie de l'organisation (Vidaud, 2012).

L'intégration commence par l'accueil du candidat. Cet accueil engendre des coûts et les entreprises visent alors à mettre en place des procédures permettant de faciliter cette étape.

Le tutorat est une des procédures utilisées dans laquelle un tuteur est en charge de tutoré(s). Il veille à suivre et conseiller tout au long de la période d'adaptation et transmet les informations générales et particulières pour le bon fonctionnement. Il réalise également les présentations et le tour de l'entreprise. Il aide à la résolution de problèmes pratiques et psychologiques (Peretti, 2002).

La période d'intégration est une période s'étalant sur plusieurs mois. De ce fait, l'intégration est un processus de longue durée qui peut être appuyé par des entretiens individuels tous les trimestres, par exemple. Le suivi peut se faire de manière collective afin que le groupe bénéficie d'un accueil commun et se retrouve pour échanger sur leur vécu (Peretti, 2002).

Les phases d'accueil et d'intégration sont très importantes, elles permettent une prise de fonction rapide, une connaissance des lieux et de l'environnement, une compréhension des valeurs, de la culture et du poste. Étant donné que le travailleur est présent pour une courte durée, il faut veiller à anticiper et optimiser ces étapes. De plus, il faut que l'information soit complète, simple et précise afin que le travailleur puisse facilement intégrer et comprendre l'ensemble du fonctionnement et puisse rapidement se mettre au travail (Observatoire national de la saisonnalité, s.d.).

Il existe des outils afin d'accompagner l'intégration des saisonniers : le guide saisonnier qui comprend les informations et contacts utiles ; la fiche de poste où les fonctions sont détaillées ; le livret d'accueil avec la présentation de l'entreprise, les informations pratiques, le règlement, les règles de sécurité, etc. (Observatoire national de la saisonnalité, s.d.).

Ensuite, il serait opportun d'optimiser la communication en ce qui concerne la reconnaissance. Effectivement, celle-ci a été soulevée à plusieurs reprises par les travailleurs saisonniers. Cette reconnaissance apparaît dans les trois thèmes abordés : le sens, la motivation et l'identité.

Les travailleurs font référence à la reconnaissance au travers de remerciements, d'encouragements qu'ils jugent trop faibles de la part de la hiérarchie. En effet, la reconnaissance peut avoir des conséquences, tels qu'un travail moins poussé ou un taux de turn-over plus élevé (Lo Giudice, 2013).

Dejours (2015) dit que la convivialité permet le respect, la prévenance, l'entraide et la solidarité. Cette convivialité impacte le sentiment de ne pas être seul face au travail, à la hiérarchie ou au risque en cas d'erreur.

Conclusion

En guise de conclusion de cette recherche inductive, ayant comme problématique le mode de vie de travailleurs saisonniers, nous avons regroupé les réponses empiriques et conceptuelles pour répondre à notre question de recherche : « Comment se construit le mode de vie des travailleurs saisonniers âgés de 25 à 55 ans ? ». Ces constatations proviennent de quatorze entretiens semi-directifs menés près de travailleurs saisonniers de Walibi et Pairi Daiza, âgés de 25 à 45 ans concernant leur mode de vie : sens du travail, motivation et identité professionnelle.

À titre synthétique, nous retenons certains éléments de ce mémoire tirés de l'ensemble des résultats concernant tant les travailleurs de Walibi que ceux de Pairi Daiza.

Premièrement, les travailleurs saisonniers se divisent en trois catégories : ceux voulant rester dans leur entreprise, ceux qui pensent de plus en plus à quitter ce lieu de travail (une des personnes interrogées venant de quitter son poste pour un CDI ailleurs) et ceux qui estiment cette situation comme temporaire. Une exception se tourne vers un ancien saisonnier ayant obtenu un CDI dans son domaine de qualifications. Outre quelques exceptions¹⁴, les autres individus ne possèdent pas de diplômes particuliers.

Deuxièmement, malgré le statut saisonnier, les individus ont en majorité évolué dans leur fonction. Ce qui peut expliquer les années d'ancienneté et la difficulté de quitter cet emploi.

Troisièmement, les individus définissent le travail saisonnier au travers des horaires atypiques et du décalage que cela engendre, la difficulté de combiner vie privée et vie professionnelle, la période de hors saison¹⁵, le chômage économique pour les ouvriers. Cependant, la perception des travailleurs fixes diverge : certains se sentent mis à l'écart, d'autres ne ressentent pas de différence. Les avantages cités sont la hors saison considérée comme une période de congé, et les périodes de travail relativement calmes hormis la haute saison. Les inconvénients sont les horaires décalés, l'absence ou le peu de salaire en hors saison, le contrat à durée déterminée et la durée du trajet pour certains.

Quatrièmement, les raisons qui poussent ces personnes à continuer ce travail saisonnier sont : avoir un emploi et la passion pour le métier. Cependant, le renouvellement du contrat est parfois mal vécu car certains n'ont pas la certitude d'être repris.

¹⁴ La personne ayant quitté son emploi actuel pour un CDI et ayant un diplôme en Ressources Humaines, la personne ayant obtenu un CDI grâce à ses qualifications en arts graphiques et une personne en cours d'études qui souhaite quitter son travail une fois son diplôme obtenu.

¹⁵ Celle-ci diffère selon le statut ouvrier ou employé.

Cinquièmement, ces personnes se fixent des objectifs personnels qui peuvent être de trois types : s'investir dans leur travail, optimiser le travail et la satisfaction de soi-même.

Sixièmement, les relations de travail et l'environnement sont des éléments qui retiennent les saisonniers.

D'un point de vue conceptuel, nous avons pu voir que la motivation n'est pas autant impactée par le travail saisonnier. Il existe de nombreuses motivations positives (métier, rémunération, relations et visiteurs), ce qui explique les années d'ancienneté. De plus, de nombreuses évolutions professionnelles pour les travailleurs saisonniers ont lieu au sein des entreprises en question.

L'emploi saisonnier pour la majorité des personnes interrogées n'est pas un moyen de concilier vie privée et vie professionnelle, au contraire. En effet, le CDD peut impacter la vie sociale et les rentrées financières.

Les saisonniers sont peu qualifiés mais ne sont pas des étudiants dans les entreprises interrogées. Les trois types de saisonnalité s'y retrouvent : choisie mais avec une durée plus longue qu'en théorie, subie, et l'obtention d'expérience.

Le sens que ces travailleurs accordent à leur travail est lié au métier, au plaisir et aux visiteurs ou au sentiment d'utilité. Selon la perception de chaque individu, il existe le sens du travail (sentiment d'utilité, métier) et le sens au travail (plaisir et visiteurs).

La satisfaction, l'appel aux compétences, le développement du potentiel sont bien présents parce que chacun des individus a évolué et a augmenté ses responsabilités¹⁶. Or, l'atteinte des objectifs personnels n'est pas favorisée par le travail saisonnier. En effet, le principal objectif étant la stabilité et la sécurité d'emploi.

Les motivations sont diverses et comprennent également le métier ainsi que la rémunération, l'ambiance de travail et les visiteurs. Cependant, il existe des éléments qui ne motivent pas tels que le salaire considéré comme peu élevé, l'impact du travail saisonnier sur la vie privée et la fatigue, et le contrat à durée déterminée. De plus, la reconnaissance pour le travail est souvent satisfaisante par les collègues et les supérieurs directs mais moins par la direction.

Selon la pyramide de Maslow (cité par Louart, 2012 ; Roussel, 2001 ; Lévy-Leboyer, 1998), les besoins sont satisfaits sauf le dernier besoin, qui est celui de se réaliser. Cependant, selon l'approche d'Alderfer (cité par Roussel, 2001 ; Lévy-Leboyer, 1998), l'absence de sécurité

¹⁶ Sauf deux personnes de Pairi Daiza qui estiment leur métier comme peu gratifiant et à la portée de tous.

peut être problématique ainsi que la qualification (non utilisée) de certains saisonniers. Les facteurs de motivation étant les responsabilités, le renouvellement du contrat et l'appréciation des performances ; les facteurs d'hygiène étant le salaire et le CDD. Dans la théorie de Vroom (cité par Lévy-Leboyer, 1983 ; Dietrich & Taskin, 2016), les éléments constituant la motivation sont la satisfaction des visiteurs, l'espoir d'un contrat fixe, les évolutions professionnelles. Cependant, le management ne se tourne pas vers la fixation d'objectifs. Ceux-ci sont personnels.

La motivation introjectée n'est pas la même pour tous les individus : ils se sentent soit utiles soit insignifiants.

Se définir sans parler du travail est difficile pour ces individus mais les deux caractéristiques les plus courantes sont la confiance en soi et la sociabilité. Celles-ci ont souvent évolué grâce au travail. Même si, le regard des autres est soit pris en compte, soit sans importance.

La vision du travail prend deux directions. D'une part, il peut être vu comme un métier au travers des tâches et des responsabilités. D'autre part, il peut être perçu au travers des relations avec les collègues et les visiteurs. Chacun des individus estime être la même personne au travail et dans le privé. Cependant, le travail a souvent un impact important sur la personne en termes d'évolutions, de changements, d'améliorations. Ce qui permet de dire que l'identité professionnelle évolue et est progressive.

Ensuite, autrui fait partie intégrante de l'identité professionnelle et chaque travailleur déclare avoir besoin des autres. Cependant, en ce qui concerne l'appartenance à l'organisation, elle varie d'une personne à l'autre.

Le travail a une place importante dans la description de soi, les relations le sont également et les trajectoires professionnelles sont présentes. L'identité professionnelle des travailleurs saisonniers est considérée en évolution constante en termes d'apprentissage mais ils considèrent être les mêmes personnes au travail que dans la vie privée.

Nous avons alors deux suggestions pour des recherches futures.

Premièrement, suite au constat réalisé sur la place du travail dans la vie, interroger plus en profondeur et plus spécifiquement les travailleurs saisonniers sur leur définition d'eux-mêmes. Deuxièmement, il serait intéressant d'élargir l'échantillon et d'y intégrer l'intérim, considéré aussi comme un travail atypique. Ceci afin de comparer le travail saisonnier et le travail intérimaire en termes d'avantages salariaux, de motivation, de « hors saison » et d'attachement à/aux entreprise(s).

Nous terminons avec les messages forts sortis de notre recherche auprès des travailleurs saisonniers. En effet, le travail saisonnier est une activité guidée par des motivations liées au métier et aux relations et est surtout un véritable enjeu identitaire. La question du travail reste une question centrale dans leur définition d'eux-mêmes. S'ils tiennent, c'est notamment grâce à l'amour du métier et aux évolutions professionnelles ainsi qu'aux relations et au lieu de travail. Ces dimensions leur permettent d'affronter les conditions de travail difficiles.

Cependant, l'appartenance de ces travailleurs saisonniers à l'entreprise pose question : ils se sentent remplaçables et ne se sentent pas forcément indispensables, quelle que soit leur position.

Nous pouvons dire que leur mode de vie en tant que travailleur saisonnier se construit au travers de leur motivation et de leur identité professionnelle qui sont liées au métier, aux relations et au lieu de travail.

Bibliographie

- Beaujolin-Bellet, R. (2012). La préférence pour la flexibilité externe de l'emploi. In J. Allouche, P. Bernoux & B. Gazier (Eds), *Encyclopédie des ressources humaines* (pp. 638-644). Paris : Vuibert.
- Berger, M. (2017). Collecte et analyse des données qualitatives. Syllabus : Université Catholique de Louvain.
- Bernier, J. (2008). Les conventions collectives et les emplois atypiques. *Regards sur le travail : recueil des articles de fond publiés*, 4, 12-32.
- Bourhis, A. & Wils, T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles*, 56 (1), 3-234.
- Boyer, A. (2005). Les saisonniers du tourisme : quel devenir ?. *ORM-Mémo*, 22.
- Cancé, R. (2002). Travailler en contrat à durée déterminée, entre précarité contrainte, espoir d'embauche et parcours volontaire. *Travail et emploi*, 89, 29-44.
- Chassin, Y. (2013). *Les avantages d'un marché du travail flexible*. En ligne <http://mobi.iedm.org/fr/46337-les-avantages-d-un-marche-du-travail-flexible>, consulté le 02 avril 2017.
- Chudakova, V. (2017). Contrats saisonniers après la loi travail. En ligne <https://www.village-justice.com/articles/Contrats-saisonniers-apres-Loi-Travail,25102.html>, consulté le 22 mars 2018.
- Cohen, D. & Debonneuil, M. (1998). *Nouvelle économie. La documentation française Conseil d'Analyse économique*, 28, 127-148.
- De Nanteuil, M. (2016). *Analyse critique des organisations et des marchés*. Syllabus : Université Catholique de Louvain.
- Dejours, C. (2015). *Le choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Buxelles : Bayard
- Delassus, E. (2013). *Sens et travail*. En ligne <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00853938/document>
- Dietrich, A. & Taskin, L. (2016). *Management humain, Pour une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel*. Bruxelles : De Boeck.

- Dubar, C. (2010). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Dubar, C. (2012). Transformation des identités professionnelles et reconversions industrielles. In J. Allouche, P. Bernoux & B. Gazier (Eds), *Encyclopédie des ressources humaines* (pp. 748-752). Paris : Vuibert.
- Dubosc, J-P. (2017). Contrat saisonnier 2018 : durée et conditions du CDD saisonnier. En ligne <https://www.toutsurmesfinances.com/argent/a/contrat-saisonnier-duree-et-conditions-du-cdd-saisonnier>, consulté le 22 mars 2018.
- Dynamiques des territoires et développement durable. (2012). Impacts économiques et sociaux de la saisonnalité en Corse. En ligne <file:///C:/Users/user/Downloads/2012-emploi-et-tourisme-les-impacts-de-la-saisonnalit.pdf>
- Eficeo. (2012). Le travail saisonnier en Rhône-Alpes, analyse des caractéristiques de la population des saisonniers et des besoins des différents acteurs. En ligne http://www.pluriactivite.org/IMG/pdf/Fongecif_Rapport_Saisonniers_2012.pdf.
- Everaere, C (2014). *Les emplois atypiques. Quelles réponses au besoin de flexicurité ?*. Rueil-Malmaison : les Editions liaisons.
- Faes, H. (2011). Le sens du travail. *Transversalités*, 120 (4), 25-37.
- Fenouillet, F. (2016). *Les théories de la motivation*. Paris : Dunod.
- Flahault, E. (2005). Introduction : formation/emploi et genre. *Formation emploi*, 91, 5-9.
- Forest, J. & A. Mageau, G. (2008). La motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. *Psychologie Québec*, 25 (05), 33-36.
- Fray, AM. & Picouneau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management et avenir*, 8(38), 72-88.
- Galois, I. & Lacroux, A. (2012). Regards croisés sur la fidélisation des salariés intérimaires. *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2 (2), 50-65. doi : 3917/rimhe.002.0050.
- Kapsalis, C. & Tourigny, P. (2004). La durée de l'emploi atypique. *Perspective : statistique Canada*, 75 (001).

- Lagabrielle, C., Magne, J. & Vonthron, A-M. (2015). L'intention de se maintenir dans une carrière atypique : quels déterminants individuels et contextuels ? *Psychologie du travail et des organisations*, 17 (2), 1-18.
- Lévy-Leboyer, C. (1983). Le choix des horaires : contribution à l'étude des motivations dans le travail. Paris: CNRS.
- Lévy-Leboyer, C. (1984). La crise des motivations. Paris : puf.
- Lévy-Leboyer, C. (1998). La motivation dans l'entreprise : modèles et stratégies. Paris : Editions d'organisation.
- Lo Giudice, C. (2013). Devenez Directeur de la reconnaissance de l'humain au travail. *People sphere*, 175, 6-8.
- Loriol, M. (2011). *Sens et reconnaissance dans le travail*. En ligne https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/650279/filename/sens_et_reconnaissance-3.pdf
- Louart, P. (2012). Abraham Maslow et Frederick Herzberg : les théories du contenu motivationnel. In J. Allouche, P. Bernoux & B. Gazier (Eds), *Encyclopédie des ressources humaines* (pp. 1919-1926). Paris : Vuibert.
- Ministère du travail. (2017). Le travail saisonnier. En ligne <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/article/le-travail-saisonnier>, consulté le 21 mars 2018.
- Morin, E., Gagné C. & Cherré, B. (s.d.). *Donner un sens au travail. Promouvoir le bien-être psychologique*. Québec : institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Observatoire national de la saisonnalité. (s.d.). La fidélisation des saisonniers. *La gestion des ressources humaines saisonnières*, 9.
- Observatoire national de la saisonnalité. (s.d.). La gestion des ressources humaines saisonnières. *La gestion des ressources humaines saisonnières*, 1.
- Observatoire national de la saisonnalité. (s.d.). La gestion des ressources humaines saisonnières. *Le recrutement des saisonniers*, 2.

- Observatoire national de la saisonnalité. (s.d.). La gestion des ressources humaines saisonnières. *L'intégration des saisonniers dans leur environnement de travail*, 5.
- Observatoire national de la saisonnalité. (s.d.). La gestion des ressources humaines saisonnières. *La formation des saisonniers*, 7.
- Observatoire national de la saisonnalité. (s.d.). La gestion des ressources humaines saisonnières. *La pluriactivité et la sécurisation des parcours professionnels*, 10.
- Osty, Sainsaulieu & Uhalde (2007). *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris : La découverte.
- Peretti, J-M. (2002). *Gestion des ressources humaines*. Paris : Vuibert
- Ressources humaines sia-partners. (2011). Les best-practices de l'intégration. *Ressources humaines sia-partners*. En ligne <http://rh.sia-partners.com/20110531/les-best-practices-dintegration>.
- Rousseau, A. (2016). *Diagnostic organisationnel*. Syllabus : Université Catholique de Louvain.
- Rousseau, A. (2017). *Méthode de recherche en sciences du travail*. Syllabus : Université Catholique de Louvain.
- Roussel, P. (2001). *La motivation au travail, concept et théories*. Paris : EMS.
- Roussel, P., Igalens, J., & Sire, B. (1997). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Paris : Economica.
- Ruquoy, D. (1995). Situations d'entretien et stratégie de l'interviewer. In L. Albarello, F. Digneffe, J-P. Hiernaux, C. Maroy & P. De Saint-Georges (Eds.), *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales* (pp. 59-110). Paris : Armand Colin.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Sainsaulieu, R. (2012). L'identité au travail. In J. Allouche, P. Bernoux & B. Gazier (Eds), *Encyclopédie des ressources humaines* (pp. 743-747). Paris : Vuibert.
- Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale. (2017). *Contrat de travail conclu pour une durée déterminée (CDD) et contrat de travail conclu pour un travail*

nettement défini. En ligne <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41992>, consulté le 21 août 2017.

Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale. (2018). Contrat de travail conclu pour une durée déterminée (CDD) et contrat de travail conclu pour un travail nettement défini. En ligne <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41992>, consulté le 22 mars 2018.

Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation Sociale. (2017). *Recherche CCT*. En ligne, <http://www.emploi.belgique.be/resultsCAO.aspx?search=QlpoOTFBWSZTWdK17dEAAB1/gP9/AQBABUmCO+//AL7/36AAALABG2poaJE9TT0p+p5FGTANAT0mTDahoaTMgap6aNJPuaANBoA0AAAGjQBoU9RNqM0gAAAAABpoA0UIhNVSInDCuqjXQQKWFAppgTDQjjQIZxQIDnh4BkS85y8OLAAHEzuXpRopZS1Npo+hkTpsTdWM1leg8IshZ6dDX/CTsu+5tP9uD0p/uvnRBDzdl34qIyv28NoM5LFgSUF9ViSAiOySgrsHV5zoQTgSRwoan0eaCjDaTRAwI+H4YVJ+rJi1b9dlhsOjVunKcxMOIMwbg7h0Zn1SOAI/+oA0xpIwCqelgRipRglBIqx0iSnewE8bRsFTWDSReJ8TdtNx8AMoPPQVTBG+AGzUAONh6WwkTLAEsmXXJuEa2RRY2o9ERyRRJvIUCK6+8q64VjwLYtRqPyXL2LuSKcKEhpWvbogA==>, consulté le 05 avril 2017.

Tremblay, D-G. (2002). Articulation emploi-famille et temps de travail, comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables ?. In D-G. Tremblay & L-F. Dagenais (Eds), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail* (pp.183 - 215). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Vidaud, E. (2012). Les clés pour réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur. *My rh line*. En ligne <http://www.myrhline.com/actualite-rh/les-cles-pour-reussir-l-integration-d-un-nouveau-collaborateur.html>.

Annexes

Annexe 1 : Verbatim

Annexe 2 : Retranscription intégrale

Annexe 3 : Tableau des entretiens

Annexe 4 : Guide d'entretien

Annexe 1 : Verbatim

<u>Verbatim - Travailleurs saisonniers</u>		
<u>Thème</u>	<u>Sous-thèmes</u>	<u>Entretiens</u>
Présentation personnelle		<p>« J'ai 35 ans, bientôt 36 »</p> <p>« J'ai arrêté en quatrième parce que je n'aimais pas l'école, ça me saoulait, j'avais vraiment pas la motivation (...) c'est un peu ça qui m'a amené à Walibi au final»</p> <p>« (...) quand j'ai voulu trouver un vrai travail, c'était difficile sans qualifications, sans diplôme (...) J'ai essayé, et au départ ils m'ont pas pris, j'ai atterri dans la réserve de recrutement et deux trois jours après l'ouverture du parc, ils m'ont appelé en disant « ça vous intéresse » et j'ai dit « oui bien sûr » et depuis je suis là-bas »</p> <p>« J'ai 45 ans et je vais commencer ma 18^e saison à Walibi »</p> <p>« j'ai travaillé 12 au park service, 5 ans en attraction et en période, d'Halloween, j'ai fait pendant 6 ans le vilain monstre »</p> <p>« (...) pas beaucoup... CEB »</p> <p>« Je suis saisonnier depuis 2012 au parc (...) j'étais steward en animation maintenant je suis responsable attraction 10 admin »</p> <p>« J'ai mon CESS et je me suis arrêté là »</p> <p>« Je me suis inscrit chez Randstad en fait parce qu'ils avaient besoin d'une personne pour deux jours et au final, c'est moi qui ai été sélectionné pour ces deux jours-là et de fil en aiguille, je suis resté jusqu'à la fin de la saison par Randstad de nouveau et la saison suivante j'ai été pris en contrat Walibi »</p> <p>« J'ai 26 ans et je suis étudiante en master 2 en communication. J'ai un contrat saisonnier à Walibi depuis la troisième année maintenant (...) on m'a demandé d'être coordinatrice du nouveau pôle accueil... »</p> <p>« J'ai 25 ans, j'habite à Jemeppe sur Sambre. J'ai fait mes études en ressources humaines. J'ai fait mon stage de dernière à Walibi, j'ai été engagée en tant qu'étudiante deux mois après avoir fini mon stage pour aider en renfort dans la partie hard du RH. Ensuite, j'ai été engagée en CDD parce que celle qui s'occupait de ça a démissionné »</p>

	<p>« Donc, je m'appelle ... et je suis coordinateur attraction dans les opérations à Walibi. J'ai 28 ans, je travaille ici depuis sept ans »</p> <p>« J'ai commencé ici (...) en tant qu'intérimaire mais pour toute la saison (...) là j'ai de nouveau été réengagé mais à ce moment-là par Walibi (...) Donc j'ai fait ça deux ans pour Walibi et ensuite, on a arrêté les shows et je travaillais essentiellement en animation, j'étais opérateur steward (...) Et c'est là que j'ai commencé à monter un peu, j'étais XP remplaçant (...) Puis du coup (...) Monsieur Y qui est manager du département m'a pris comme coordinateur (...) là ici je viens de changer cette année. Je commence une nouvelle expérience en tant que coordinateur attraction.</p> <p>« Là j'ai terminé mes secondaires puis par la suite, j'ai commencé des études que j'ai arrêté. Un an après avoir arrêté mes études, c'est là que je suis arrivé à Walibi en fait. »</p> <p>« Je m'appelle ... , ça fait ma huitième saison au parc et je vais avoir 30 ans cette année. Je suis coordinateur attraction depuis trois ans maintenant»</p> <p>« Avant j'étais XP donc responsable de zone au niveau attraction, et avant ça deux ans opérateur, deux ans en tant que XP parc et alors maintenant coordinateur attraction »</p> <p>« Avant Walibi, j'ai travaillé dans un domaine qui n'a rien à voir, j'ai travaillé en assurance comptabilité. J'ai juste arrêté car à ce moment-là je ne supportais pas rester assis derrière un bureau (...) du coup après j'ai fait quelques petits jobs à gauche à droite en intérim avant d'arriver ici »</p> <p>« J'ai simplement mon certificat d'études supérieurs classique »</p> <p>« Je m'appelle ... , et je suis ambassadeur Whappy pour la société de Walibi (...) j'ai 42 ans et j'habite à Chatelet, je travaille à Walibi depuis le mois de mars 2010 »</p> <p>« J'ai commencé la première année en tant que saisonnier dans les boutiques, j'étais vendeur de la boutique principale à l'entrée (...) la saison suivante, je suis passé au niveau de la réception à Walibi, gestion de la caisse, bureau d'infos, enquêtes, etc. deux ans après je suis passé en CDI. Il y a deux ans, en 2016, les ressources humaines m'ont engagé pour faire l'ambassadeur Whappy »</p> <p>« J'ai fait des diplômes en art graphique et en industrie graphique et technique d'impression, j'ai fait du secondaire supérieur non universitaire, j'ai fait les beaux-arts à Tournai et après j'ai fait une spécialisation, une septième année en image de synthèse »</p> <p>« J'ai travaillé une dizaine d'années à Cora Châtelaineau comme vendeur GSM, jeux vidéo et principalement job étudiant dans un vidéo club »</p> <p>« Je m'appelle Je travaille à Walibi, ça va être ma huitième saison, j'ai 34 ans (...) j'ai déménagé il y a</p>
--	---

	<p>huit ans pour travailler à Walibi»</p> <p>« J'ai travaillé dans une usine de production près de chez moi, j'ai travaillé deux ans là-bas. Suit à la fameuse crise économique de 2009, c'est ce qui a fait qu'ils n'ont plus repris d'intérimaires (...) bon débarras parce que j'aimais pas trop ce travail-là »</p> <p>« J'ai commencé comme opérateur attraction (...) cette même année, je remplaçais Monsieur X, c'était lui mon XP, c'est un team leader de zone (...) déjà lors de ma première saison, j'ai eu l'opportunité de le remplacer et du coup, quand j'ai repostulé à la deuxième saison, il m'a dit « postule pour faire XP avec moi » »</p> <p>« J'ai juste le secondaire supérieur. J'ai fait plusieurs études mais j'ai jamais été jusqu'au bout »</p> <p>« Je suis Ici donc j'ai été responsable dans une zone en attraction et c'était ma quatrième saison et ici je suis passée assistante administrative au niveau des attractions et j'ai 27 ans »</p> <p>« J'ai travaillé comme opératrice deux ans puis je suis passée XP donc c'est responsable de zone (...) donc là j'ai fait deux ans et là je suis passée assistante en admin »</p> <p>« j'ai fait un bachelier en tourisme »</p> <p>« Je cherchais un boulot, je postulais un peu à gauche à droite. C'est vrai qu'on dit toujours « ça doit être bien à Walibi », j'ai vu l'annonce sur internet, je me suis dit « bon allé je vais quand même essayer » et voilà, ça fait cinq ans »</p> <p>« Je m'appelle ... , j'ai 29 ans. Et j'ai un diplôme de mécanicien à la base. J'ai fait pas mal de boulots et je me suis retrouvé ici, il y a deux ans, c'est ma troisième saison. Et j'adore ce boulot »</p> <p>« J'ai fait livreur de pizza, j'ai travaillé dans les voitures, j'ai fait Pairi Daiza, j'ai fait quelques chaînes de production (...) c'était tout le temps intérimaire ou saisonnier »</p> <p>« A Pairi Daiza, je faisais la plonge et j'étais aussi magasinier, mais c'était pas très motivant. Et ici à Walibi, je fais tout ce qui est entretien du parc (...) »</p> <p>« Je travaille à Pairi Daiza (...) dans un restaurant buffet à volonté et je travaille comme serveur »</p> <p>« Ça fait deux ans, j'ai fait deux saisons »</p> <p>« J'ai travaillé en maçonnerie, dans deux trois bars et en intérim »</p> <p>« Je n'ai pas de qualifications »</p> <p>« Je suis cuisinier qui travaille à Pairi Daiza depuis la saison passée (...) j'arrive sur mes 40 ans»</p> <p>« Je travaille dans l'Horeca depuis l'âge de 16 ans donc ça fait un bout de chemin. J'ai travaillé dans le sud de la France, j'ai travaillé comme chef à domicile en Italie, je suis allé aux États-Unis (...) maintenant, je fais une</p>
--	---

		<p>pause, je vais dire, hors du rush et tout ça »</p> <p>« J'ai fait des études artistiques mais j'ai jamais réussi à travailler dans ce domaine-là donc je me suis rabattu sur des petits boulots. Ensuite, par manque de motivation, j'ai cherché quelque chose qui me motivait vraiment et voilà, j'ai trouvé le secteur qui me passionnait donc le secteur animalier »</p> <p>« J'ai suivi un an de formation à distance (...) parallèlement j'ai dû trouver un stage aussi. J'ai trouvé un stage à Pairi Daiza justement »</p> <p>« Finalement ici j'ai eu la chance d'être prise en tant que saisonnière jusque début novembre »</p>
Travail saisonnier	« Définition »	<p>« moi je suis employé donc je ne touche pas de chômage économique quoi que je fasse »</p> <p>« En fait, à partir du moment où tu es bien vu pour revenir, tu es déjà reconnu, tu sais déjà qu'ils sont satisfaits de toi. »</p> <p>« Avant, par intérim, c'est toujours un peu compliqué donc là tu as une certitude de travailler 7 mois sur l'année »</p> <p>« J'ai toujours été à temps plein mais on a parfois du chômage économique en septembre vu que le parc est fermé»</p> <p>« Le fait d'être saisonnier, tu as effectivement trois mois où tu n'as rien »</p> <p>« C'est un peu une situation précaire (...) c'est souvent une période de transition (...) sauf pour les gens qui sont tombés amoureux de Walibi»</p> <p>« (...) c'est difficile d'avoir une vie de famille, le fait de travailler tous les week-ends, toutes les vacances scolaires. C'est difficile aussi de prévoir un emprunt pour une maison (...) »</p> <p>«En employé (...) On a un salaire correct pendant neuf mois et puis plus rien pendant trois mois »</p> <p>« De mars à Novembre, c'était un peu le rush (...) par contre hors saison c'est beaucoup plus calme et du coup, j'en profite pour faire du classement et toujours encoder pour la paie »</p> <p>« Moi je devrais être CDD et pas saisonnier mais je le suis (...) c'est ça, avec le statut saisonnier, chaque année tu peux en refaire un »</p> <p>« Faut savoir que moi en tant que coordinateur saisonnier, j'ai trois mois d'arrêt comparé aux opérateurs qui eux ont des fois cinq voire six mois (...) Trois mois c'est court, c'est quand même court l'air de rien. »</p> <p>« J'ai pas encore vraiment trouvé l'énergie ou l'envie de chercher ailleurs »</p> <p>« En gros quand les autres sont en congé, nous on travaille, c'est assez spécial, il faut s'y faire (...) travailler</p>

	<p>les week-ends, les vacances, ça me dérange pas du tout »</p> <p>« C'était un horaire un peu spécial c'est-à-dire qu'on travaillait beaucoup pendant les périodes de vacances scolaires »</p> <p>« C'était une période assez difficile avec tous les papiers à remplir, chômage économique etc. »</p> <p>« A partir de septembre, on sait que la saison finit dans deux mois et on commence à être différent parce qu'on commence à se rendre compte qu'il faut chercher un autre job. Donc du coup, ne travailler que deux jours semaine, c'est utile, ainsi tu peux chercher après un autre job »</p> <p>« C'est un régime de travail qui me convient bien pour le moment parce que j'ai pas de vie de famille ni de femme ou d'enfants(...) c'est peut-être pas un travail qui peut convenir à tout le monde du fait qu'on travaille les week-ends, les jours fériés »</p> <p>« C'est un travail qui me convient car on va travailler huit mois en fait (...) donc ça me laisse pas mal de temps pour faire autre chose après »</p> <p>« On est toujours pressé que la saison commence parce que ça nous manque aussi de bouger etc. Moi j'aimais vraiment bien être au terrain (...) là franchement le terrain va beaucoup me manquer »</p> <p>« On se dit toujours qu'un jour faudra partir d'ici parce que c'est pas possible l'hiver, c'est vraiment compliqué. En plus, ici j'ai emménagé toute seule donc il y a beaucoup de frais et c'est vrai que l'hiver il faut se serrer la ceinture »</p> <p>« Le boulot, j'adore, j'adore venir ici. Quand je me lève le matin, je suis contente de venir travailler »</p> <p>« On est un peu décalé de tout le monde, la famille, les amis... On ne peut pas sortir le samedi parce qu'on travaille le lendemain, ça c'est un gros problème quand même. Mais bon, je préfère me lever contente le matin, venir travailler et me dire « tant pis je rate une sortie » que de tirer la gueule en allant toute la semaine au boulot »</p> <p>« Au début c'est dur, en fait, c'est vachement dur de s'habituer de travailler forcément les samedis, dimanches, d'office et d'avoir ses jours de congés la semaine. Après quelques mois, ça ne change plus rien »</p> <p>« C'est un boulot assez chouette, car il y a quelques périodes de repos »</p> <p>« Pour moi, saisonnier, ça dépend dans quelle entreprise on est. Sinon ce qui est pareil, c'est les horaires et les coupures à chaque fois »</p> <p>« C'est chouette de travailler en tant que saisonnier avec les animaux et tout ça »</p> <p>« 10h-18h souvent et quand ça commence à avoir un peu plus de gens, c'est 10h-21h. Puis il y a les Estivals, ça c'est de 10h à 23h »</p>
--	--

		<p>« Oui c'est CDD »</p> <p>« Personnellement, ça ne me dérange pas du tout parce que voilà... quatre mois de vacances, c'est pas mal du tout »</p> <p>« Je me dis que le parc est fermé en hiver donc ça je me suis renseigné »</p> <p>« ça me plaît beaucoup, on fait exactement le même travail que les autres personnes finalement, que celles qui sont là toute l'année »</p> <p>« Quand le parc va fermer, moi, j'arrêterai aussi vu que mon contrat prend fin à ce moment-là »</p>
	Pourquoi	<p>« Evidemment, on cherche tous le CDI (...) Ce qu'il y a, c'est que l'endroit me plaît, c'est là que c'est vicieux(...) C'est un peu la peur au final, pour ma part, de partir, de trouver autre chose, et de me dire « si ça me plaît pas, qu'est-ce que je fais et si les gens sont pas pareil » (...)il y toujours un peu l'espoir qu'ils disent qu'il y a peut-être moyen que je sois récompensé des années que je sois là-bas»</p> <p>« Je suis allé m'inscrire, j'ai été refusé. Quelque jours avant l'ouverture, on m'a dit « téléphone vite, il y a 15 personnes qui ne se sont pas présentées ». J'ai téléphoné, le lendemain, je commençais »</p> <p>« C'était une opportunité... pas du tout un choix »</p> <p>« Mon job, je l'adore, je l'échangerais pour rien, j'aime la boîte. Ça m'est jamais venu à l'idée de chercher autre part (...) si je fais quelque chose que j'aime, je vois pas pourquoi j'irais voir plus loin »</p> <p>« (...) dans un temps comme maintenant, que tu aies un CDI ou un CDD, ça veut plus rien dire. Un CDI peut aussi vite être parti qu'un CDD »</p> <p>« Quand tu travailles, le salaire c'est une chose mais le fait d'aimer ton travail s'en est une autre et pour moi, le plus important, c'est d'aimer ton travail et le salaire vient en même temps quoi. Mais pour moi le salaire qu'on a est très bon»</p> <p>« C'était pas mon option de départ, pour moi, Walibi, c'était une période de transition »</p> <p>« J'ai quand même fait cinq ans d'études, j'ai de larges compétences qui sont pas vraiment ce que je fais ici (...) je ne pense pas que je resterai toute ma vie encore »</p> <p>« Le fait qu'on me fait confiance fait que je m'investis dans mon travail (...) je me sens attachée à toutes ces propositions qu'on m'a fait, je me sens attachée à l'entreprise »</p> <p>« Disons qu'au début, on s'en plaint pas parce qu'on est content d'avoir du taf. (...) mais quand tu commences à vieillir un peu, ça devient un petit peu long quoi. C'est pas vraiment un choix, si j'avais le choix, je ferais pas ça. »</p>

	<p>« Ce qui me retient c'est le travail ici plus que le travail saisonnier en tant que tel. »</p> <p>« Je pense que je reste saisonnier parce que j'aime bien bosser ici et pas l'inverse »</p> <p>« Je pense que si j'étais toujours dans la même fonction qu'au début, et toujours en saisonnier, je ne pense pas que je serais resté. »</p> <p>« C'est un choix oui et non. C'est pas un choix, c'est juste parce que le travail est fait comme ça. S'il y avait la possibilité d'avoir le même travail mais hors saisonnier, je le ferais aussi (...) c'est un choix par rapport au parc mais c'est pas un choix par rapport à moi »</p> <p>« Ayant perdu mon emploi chez Cora, je crois que c'est simplement en regardant le page de la DH, j'ai vu une annonce et je me suis dit pourquoi pas (...) »</p> <p>« Je crois que je suis comme toute personne qui rentre à Walibi. Quand tu rentres à Walibi, tu ne penses pas forcément à saisonnier, tu te dis « je vais travailler un peu comme saisonnier et après je vais devenir CDI » (...) je savais bien que c'était un CDD et je m'étais dit qu'en fin de saison faudra trouver un autre moyen de me rende utile pour eux »</p> <p>« Moi personnellement, j'avais dit clairement que je voulais travailler comme saisonnier, quitte à trouver un autre job pendant l'hiver. Moi mon but c'était de travailler là-bas, c'était l'endroit de mes rêves »</p> <p>« J'ai toujours rêvé de travailler dans un endroit où on donne du bonheur (...) le bien-être du parc, c'est pas simplement le bien-être du visiteur, c'est aussi le bien-être du personnel »</p> <p>« Sur le job de mes rêves je suis à 90%, pour être à 100% c'est le salaire en plus »</p> <p>« J'ai toujours été attiré par les parcs d'attractions, mais je ne suis pas ce qu'on appelle un « parc fan » (...) j'ai toujours voulu travailler là-bas parce que je trouvais que c'était classe, l'uniforme, le fait de faire fonctionner des grosses machines (...) quand je me suis rapproché, je me suis dit « c'est l'occasion » et j'ai postulé »</p> <p>« Si la saison se passe bien, on savait bien qu'ils reprenaient plus ou moins automatiquement les personnes s'ils voulaient revenir. On était déjà assuré d'avoir un boulot l'année prochaine, en fait, plus ou moins (...) c'est surtout l'attrait du travail »</p> <p>« On se doute parce qu'on sait bien que c'est fermé l'hiver mais on ne sait pas trop à quoi s'attendre (...) c'est problématique l'hiver. On a des contrats... fin on reste beaucoup quand même au chômage surtout en opérateur (...) maintenant avec les années, je gratte un petit peu, je commence avant, je finis après, minimum je fais trois mois au chômage »</p> <p>Si CDI ici « oh oui direct à deux mains »</p>
--	--

		<p>« Pairi Daiza, ça c'est mal passé en fait (...) ça c'est pas très bien passé avec mes responsables, avec la mentalité là-bas, j'étais pas bien payé (...) ici je gagne pas beaucoup plus mais ... A Pairi Daiza j'avais cinq minutes pour y aller, ici j'ai quatre heures de train, je ferais pas ça si j'aimais pas mon boulot »</p> <p>« Je cherchais du travail et j'ai eu l'occasion de trouver un poste ici. La première année, c'est vrai que j'étais pas... j'ai appris à aimer mon travail ici »</p> <p>« Je préfère avoir un contrat toute l'année mais ce qui me pousse à rester ici, c'est vraiment un chouette boulot »</p> <p>« J'aurais un CDI sur une chaine de production, être enfermé dans un bâtiment et voir les mêmes choses toute la journée... Non pour avoir un CDI et craquer au bout de sept, huit mois... ici, je viens, je ne viens pas les pieds de plomb »</p> <p>« C'était tout bêtement au hasard, j'ai été faire deux trois intérim. (...) il y avait des formations pour aller à Pairi Daiza (...) je me suis renseigné sur la formation, j'ai fait la formation et j'ai été pris quoi »</p> <p>« Oui c'est un choix. C'est... plus facile de rentrer comme c'est plus grand et qu'il y a pas beaucoup de CDI. Donc c'est plus facile pour rentrer dedans quoi »</p> <p>« C'est presque un travail sur »</p> <p>« J'ai envoyé un mail parce que j'étais à la recherche d'emploi (...) j'ai commencé comme intérimaire puis j'ai signé mon CDD (...) c'est venu comme un cheveu dans la soupe »</p> <p>« Pour moi, c'était un travail comme un autre et les horaires ça m'arrange un petit peu aussi quoi, on est à la maison à 16h30 »</p> <p>« Pour moi c'est un des plus beaux parcs qui puissent y avoir (...) c'était vraiment l'endroit qui me faisait rêver »</p> <p>« Pour l'instant, c'est pas un choix, c'est ce qu'on m'a proposé mais par la suite, oui, j'aimerais bien évoluer »</p> <p>« C'est là où j'aimerais continuer ... le maximum possible »</p>
	Fonction	<p>« J'ai commencé en attraction puis j'ai fini finalement au dispatch. C'est complètement différent mais quelque part un peu plus gratifiant je trouve, pour ma part. »</p> <p>« Comment j'en suis arrivé jusque là... d'abord j'étais étudiante, moi je faisais toute la saison (...) moi c'était vraiment de avril jusque la fin de la saison (...) je sais pas ce qui s'est passé, Monsieur Z m'a appelé en hiver pour me proposer d'être assistante administrative, donc ça me faisait un nouveau challenge, j'ai accepté. J'ai travaillé pour lui pendant deux ans. Et maintenant de nouveau, je ne sais pas ce qui s'est passé en hiver, Monsieur X (...) il m'a proposé de travailler avec lui et j'aime bien les nouveaux challenges (...) »</p>

		<p>« Je fais tout ce qui est ... j'attaque le planning pour tout ce qui est le département attraction, tout ce qui est saisonniers, étudiants. Je fais les contrats pour tout le monde aussi aux attractions. Sinon... je fais tout ce qui est archivage (...) on va devoir regarder aussi pour les congés, regarder aussi pour tout ce qui est commande, etc. le chronos, c'est regarder s'ils ont des heures supp, s'ils ont droit au chômage économique, fin tous des trucs comme ça »</p>
	Hors saison	<p>« Hors saison, il y a plus ou moins ... on peut compter novembre même si on fait un petit peu début novembre. On va dire... il y a quand même cinq mois de hors saison »</p> <p>« Toujours un peu « on prend la récompense, on prend le repos » sauf qu'on tombe vite dedans (...) je me dis « j'ai pas vraiment besoin d'argent, je peux tenir avec ça », mais c'est un peu con. (...) Chaque année je me dis « je vais voir au moins s'il y pas un contrat deux trois mois », histoire de faire quelque chose pendant cette période-là. C'est vraiment de la fainéantise de base, parce que je me lance pas (...) »</p> <p>« Hors saison je cherche d'autres jobs via intérim (...) ici par exemple cette année, je me suis inscrit à la poste, malheureusement j'ai reçu une réponse négative (...) mais je vais me réinscrire l'année prochaine (...) mais c'est déjà arrivé les autres années que je travaille ailleurs »</p> <p>« Pendant les trois mois, en janvier c'est les fêtes, en janvier je pars en vacances et en février, j'essaie de repartir aussi pour le moment parce que j'ai pas d'appartement à payer, j'ai pas de charges »</p> <p>« Si on me propose un CDD, je ne pourrai pas financièrement (...) ici en hiver, j'ai toujours trouvé du travail. J'ai donné cours de néerlandais, l'année d'avant j'ai travaillé comme intérimaire (...) mais c'est pas stable comme situation »</p> <p>« Mais au fur et à mesure où je prends des responsabilités, on va dire, les saisons deviennent plus longues (...) ces trois dernières années je dirais, l'hiver c'était vraiment un moment de détente »</p> <p>« Oui on peut trouver des petites missions intérimaires mais trouver un truc qui dure trois mois c'est chaud »</p> <p>« Ici une semaine avant de recommencer, on m'a appelé pour aller faire un essai pour un CDI mais je pouvais pas dire oui car si je dis oui et que l'essai se rate, bah j'ai plus rien (...) on me l'aurait dit le 15 décembre, je l'aurais fait »</p> <p>« En hors saison, j'ai travaillé en intérim dans deux usines différentes. Une usine de stérilisation de produits et une usine de confection de tapis publicitaires (...) ils étaient contents de moi et la société de tapis me proposait un CDI d'ailleurs mais j'ai préféré privilégié l'Aqualibi car le fun du travail me plaisait, et le cadre de vie, la cadre d'ambiance étaient plus sympathiques »</p>

		<p>« Je pourrais faire un autre travail ou quoi que ce soit mais c'est vrai que je ne fais rien à côté parce que j'aime bien avoir un peu de temps libre et ne pas être enfermé dans ce système de travail non-stop »</p> <p>« Hors saison je suis censé chercher du travail, ce que je fais un petit peu mais ça part tellement vite. J'ai la chance de travailler un peu à Aqualibi (...) je travaille comme maitre-nageur en fait (...) comme intérimaire soit quelques week-ends pendant les vacances de Noël et de Pâques »</p> <p>« Je cherche ailleurs, ça serait bien. C'est pour ça ici, la poste ici, je l'ai pris comme ça ça me donnera peut-être une opportunité plus tard. Mais non je ne fais rien de particulier »</p> <p>« La première saison à l'arrêt, ma fille est née donc je me suis « je vais pas travailler » car c'est fatiguant, etc. Et ici pendant la coupure, j'ai continué à travailler un mois en plus que les autres, donc j'ai eu qu'une coupure de deux mois et demi donc ça va, c'est passé assez vite et j'ai profité de passer du temps avec ma fille »</p> <p>« Je verrai la saison prochaine mais j'espère continuer, j'ai bon espoir que cette saison ci je vais continuer et pas couper »</p> <p>« Il y a plus ou moins quatre mois d'hors saison »</p> <p>« J'essaie de me débrouiller un peu pour travailler, intérimaire ou quoi... après, il y a un petit peu de chômage pour aider quoi »</p> <p>« Les quatre mois qui étaient hors saison, je me suis occupé de ma mère qui était en soins palliatifs (...) sinon non, je reste en pause »</p> <p>« ça je sais pas encore... je verrai bien où j'en serai à ce moment-là »</p> <p>« Mais je sais pas dans quel domaine car ça va être compliqué dans le domaine animalier en hiver »</p>
	Avantages	<p>« Les avantages, c'est du temps libre, clairement c'est du temps libre. Utilisé intelligemment, pas comme moi, ça pourrait mettre à profit plein de choses »</p> <p>« L'avantage, je suis pas fan d'attraction mais j'aime bien faire ce travail (...) j'ai un contact facile avec les gens »</p> <p>« Avantage, il y en a pas vraiment. Tu as trois mois de chômage donc c'est un inconvénient. Point positif sur le fait d'être saisonnier, j'en vois pas réellement(...) le seul point positif, c'est que je peux faire les fêtes avec ma famille »</p> <p>« Les avantages, c'est que ce sont des périodes assez lights. Il faut tout donner en juillet-août et à Halloween,</p>

		<p>le reste de la saison c'est assez cool. C'est une équipe dynamique (...) on a vraiment toutes les tranches d'âge. Les équipes s'entendent généralement très bien. Et on rencontre beaucoup de gens. »</p> <p>« Avantage... non je ne sais pas »</p> <p>« Les avantages, est-ce qu'il y en a ? »</p> <p>« L'avantage (...) ici au parc c'est de combiner travail intérieur-extérieur, de voir du monde, tous les jours il se passe quelque chose de différent »</p> <p>« Un avantage c'est que pour aller faire mes courses je suis tranquille. Et au niveau des vacances, l'année passée je suis parti hors saison, le prix est pas mal non plus »</p> <p>« L'avantage, il y a des semaines beaucoup plus cools où tu peux éventuellement combiner deux jobs »</p> <p>« Pour moi, c'est qu'on ne travaille pas non-stop, on n'est pas enfermé dans un système métro boulot dodo (...) »</p> <p>« ça me permet d'avoir des mois de repos entre guillemets »</p> <p>« On sait bien quand on a fini, quand on va pouvoir se reposer un peu mais bon, c'est pas l'idéal non plus »</p> <p>« On est contente de revenir travailler, déjà ça »</p> <p>« Les avantages, on voit beaucoup de gens, c'est touristique, c'est chouette »</p> <p>« C'est un peu plus facile de rentrer dans la boîte »</p> <p>« D'autres avantages, je vois pas vraiment. C'est comme un travail comme les autres, c'est pas plus avantageux »</p> <p>« Les avantages, c'est pas qu'on n'a que trois semaines ou un mois de congé, voilà, on en a quatre »</p> <p>« C'est le domaine dans lequel je voulais travailler, pour moi c'est la passion qui prime, c'est le bonheur au quotidien »</p>
	Inconvénients	<p>« Après le gros inconvénient, c'est les week-ends, pour moi c'est vraiment les week-ends »</p> <p>« Le gros inconvénient, c'est que... pour avoir un CDI, fin moi c'est mon but, c'est vraiment pas évident, j'espère en avoir un à Walibi ou ailleurs quoi »</p> <p>« L'inconvénient, c'est que c'est une situation un peu précaire. (...) financièrement, c'est assez difficile une fois que la saison est finie mais également pendant la saison, le chômage éco, ils en perdent aussi une partie (...) donc pour moi l'inconvénient, c'est au niveau du salaire et ça nous empêche d'autres trucs. Il y a aussi les</p>

	<p>week-ends(...) c'est difficile pour garder des liens »</p> <p>« Ils ont tellement tiré la corde « t'auras un CDI, t'auras un CDI, t'auras un CDI », c'était vraiment l'ascenseur émotionnel et au bout d'un moment, moralement j'en pouvais plus »</p> <p>« Tu travailles les week-ends quand tous tes amis et ta famille sont en congé, la semaine toi t'es congé quand tout le monde travaille (...) c'est surtout ça qui est chiant, c'est d'être en décalage avec tout le monde. »</p> <p>« En inconvénient, je dirais que c'est le CDD en tant que travailleur saisonnier. Du coup, l'hiver il faut, avec de la débrouillardise, trouver des missions intérimaires ou autres pour pouvoir avoir quelque chose de correcte au niveau des rentrées financières »</p> <p>« L'autre inconvénient, c'est de travailler les jours fériés et autres. J'ai eu beaucoup de mal au début »</p> <p>« Les côtés négatifs par contre (...) c'est se dire, chaque année, est-ce que je reviens, est-ce que je reviens pas. C'est se dire « c'est bien d'être à Walibi avec un CDD ou c'est d'être autre part où on est moins bien avec un CDI » c'est toujours se demander si on fait le bon choix »</p> <p>« On travaille les week-ends, pour moi c'est un désavantage parce que moi je voudrais bien aussi voir mes amis et pendant huit moi je vois presque plus mes amis parce qu'eux ont congé les week-ends (...) »</p> <p>« Le gros inconvénient c'est l'hiver. Donc les périodes de chômage. C'est des CDD donc on se fait ennuyer par l'ONEM, le FOREM pour qu'on trouve autre chose (...) »</p> <p>« On sait bien qu'ici avoir un CDI, c'est limite impossible, il y en a très très peu donc... on se doute bien de base »</p> <p>« Les inconvénients, c'est forcément qu'il y a une coupure donc il y a des périodes de l'année... si on a des revenus, chômage quoi, mais c'est pas un salaire complet quoi (...) c'est le seul inconvénient je crois »</p> <p>« C'est le temps d'attente pour que la saison reprenne »</p> <p>« On travaille les week-ends, les jours fériés et en été on a des gros horaires quoi. On n'a pas le temps de profiter en dehors de ça »</p> <p>« Personnellement, j'en vois pas des masses. Le seul inconvénient, personnellement, c'est que je suis à 74 km de mon lieu de travail mais je suis quand même rémunéré par rapport à mon trajet »</p> <p>« Les inconvénients, c'est peut-être oui les horaires. Il faut être très flexible. (...) sans compter les fermetures qui sont un peu tardives. C'est aussi un peu fatiguant physiquement »</p>
--	--

	Ambiance	<p>« On se dit toujours qu'on est pas bien payé mais on s'amuse bien quand même, et on apporte quelque chose quoi »</p> <p>« J'y suis hyper attaché car j'ai rencontré mes amis à Walibi, j'ai rencontré... ma vie de couple je l'ai créé avec quelqu'un du parc. Toute ma vie tourne autour du parc »</p> <p>« L'ambiance qui a ici, c'est complètement différent, tu trouveras jamais ça ailleurs »</p> <p>« On a une nouvelle équipe et on les a invité une journée à Phantasialand pour qu'on puisse apprendre à se connaître et passer une journée sans qu'on soit les responsables »</p> <p>« Je suis hyper attachée à cette société, c'est surtout aux gens. Il y a une ambiance assez particulière ici, on se sent bien, on se sent apprécié. L'ambiance fait beaucoup et aussi le fait qu'on m'ait laissé beaucoup de liberté (...) c'est surtout la population et le cadre. »</p> <p>« Je pense comme tout le monde, Walibi c'est une société où les relations humaines sont importantes et c'est un truc, je pense, que la plupart des gens qui sont venus travailler ici ont du mal à se défaire »</p> <p>« c'est une entreprise où on a du mal à partir parce que les relations humaines sont importantes et finalement, les collègues deviennent des amis puis finalement tu as peur d'aller voir ailleurs parce que tu sais pas comment ça va être »</p> <p>« Je me sens très bien ici (...) c'est toujours une grande famille. C'est pas la même ambiance qu'ailleurs »</p> <p>« On a l'impression de vraiment travailler avec des amis, en fait. On a plaisir à se retrouver pour une nouvelle saison (...) moi je suis attaché au Loup-Garou parce que ça fait huit ans que je m'en occupe »</p> <p>« On vit Walibi non-stop, donc ça devient vraiment comme une mini-famille en fait »</p> <p>« C'est une famille, c'est ça qui fait qui est dur de partir. »</p> <p>« Je suis vraiment attachée aux gens sur le terrain, on était une petite équipe, on était tous soudé (...) j'aurais vraiment dur de partir d'ici, pas d'abandonner tout le monde mais de ne plus les voir, c'est ça qui me manquerait plus »</p> <p>« Je suis resté ici pour l'ambiance, on est bien traité ici, je trouve, pour une entreprise comme ça »</p> <p>« La première saison, j'avais aucune attache, j'avais pas forcément... j'aimais pas forcément ça. Et début de la saison passée, j'ai regardé un petit reportage sur Walibi dans les années 80 et en voyant le parc avant, etc. ça m'a fait quelque chose et je suis un peu comme amoureux de Walibi comme ça »</p> <p>« Ca me fait peur limite de trouver un autre boulot parce que c'est ici que je me suis senti le mieux et que j'ai</p>
--	----------	---

		<p>évolué personnellement aussi quoi »</p> <p>« Moins de stress, j'ai des collègues en or. C'est une famille quoi »</p>
	Renouvellement	<p>« On est à l'abri de rien, c'est ça le gros problème. Chaque année, c'est un peu le stress (...) tu sais bien quand tu arrives, tu sais pas quand tu repars. »</p> <p>« Chaque année je l'ai, même si je sais que j'ai eu une très bonne évaluation (...) mais malgré tout, on a toujours un petit stress »</p> <p>« Si je ne suis pas renouvelé, c'est que j'ai fait de la merde et si j'ai pas fait de la merde, bah je serai repris »</p> <p>« On ne sait pas ce qui va arriver après donc ça me fait un peu peur donc vraiment la stabilité, la sécurité, c'est vraiment le plus important. La deuxième chose, c'est que j'ai besoin de me sentir bien dans ce que je fais, dans l'entreprise dans laquelle je suis »</p> <p>« Chaque année, en hiver, on ne sait pas trop ce qui se passe ici en interne (...) on pourrait très bien avoir une surprise »</p> <p>« La peur de ne pas être réengagé, je l'ai connu et réel vu que j'ai reçu la lettre comme quoi j'étais pas repris (...) mais heureusement des gens ont reconnu ma qualité, mes valeurs (...) grâce à celle qui m'a viré, j'ai pu revenir à Walibi et obtenir un CDI mais bon c'est un concours de circonstances »</p> <p>« C'est toujours le stress (...) on n'a pas de CDI et ça nous bloque un peu dans tous nos projets de vie et donc du coup, c'est vrai qu'on peut pas vraiment faire des plans »</p> <p>« On n'est jamais sûr de notre place en fait, d'une année à l'autre, ils peuvent dire « c'est fini », on a eu le cas, il y a deux ans (...) »</p> <p>« Il y a une année oui, mais une fois que je suis passée responsable, à ce moment-là je me suis dit que, en théorie, ça devrait être toujours renouvelé sauf si j'ai fait une connerie sur une attraction ou quoi. Ici on verra parce que c'est un nouveau boulot mais je pense pas (...) je me sentais pas en danger »</p> <p>« Non j'ai pas... j'ai pas encore eu parce que tout ce passe bien, ils sont contents. Jusqu'ici, non, je ne me suis pas posé de questions par rapport à ça »</p> <p>« Non ça non parce que je m'assure avant la fin de saison que je vais re signer quoi »</p> <p>« Non, du tout, du tout. J'ai eu le stress juste avant parce que je viens de perdre ma maman ... le jour d'Halloween. Donc je vais dire que j'ai perdu un mois de travail, c'était dans mes RTT, là j'avais le stress</p>

		qu'ils ne renouvèlent pas mon contrat. (...) mais si c'est pas eux, j'irai ailleurs quoi »
	Avenir	<p>« J'ai une copine derrière qui veut acheter (...) déjà est-ce que la banque va accepter (...) est-ce que dans cinq ans je serai encore à Walibi »</p> <p>« Si j'avais le choix, je resterais là-bas, actuellement quoi. Tant que je ne suis pas saouler moi-même, tant que ça m'apporte quelque chose, c'est ça le truc, tant que ça m'apporte quelque chose humainement, j'ai envie d'y retourner. »</p> <p>« Si on avait que deux mois où on fait rien, que le parc est fermé, j'aurais envie de dire « super, je reste là, je ne pars plus ».</p> <p>« Si je pouvais avoir un CDI au parc, je serais bien content et je préférerais très franchement mais s'il y a que le poste saisonnier, fatalement je vais prendre et jusqu'au moment où je ne saurai plus financièrement (...) mais ça serait à contre cœur si à un moment je devais quitter le parc »</p> <p>« Dans 5 ans (...) je m'imagine au parc, le poste je sais pas, je viens d'évoluer cette année (...) je me vois toujours au parc, oui, mais à quel poste, aucune idée »</p> <p>« Une fois que j'aurai fini mes études, ce serait le cas en juin, j'avais prévu de partir. Parce que je sais qu'ici c'est des contrats à durée déterminée. Maintenant ici, ils ont la possibilité de proposer un CDI par la suite »</p> <p>« Dans trois jours je m'en vais, j'ai une nouvelle opportunité en CDI ailleurs donc je m'en vais. Ici c'est difficile d'avoir un CDI et un contrat saisonnier, à un moment donné, t'as envie de passer à autre chose parce que tu as pas de chèques repas, tu as pas de sécurité, tu épargnes pas pour ta pension, tu as pas d'assurance hospitalisation »</p> <p>« Il y a un moment t'espères avoir le CDI, c'est logique. Mais bon, ici c'est très compliqué de l'avoir et à un moment, j'ai 28 ans et il va falloir que j'évolue donc je pense pas rester ici indéfiniment non plus »</p> <p>« J'aimerais bien trouver un CDI surtout et ma compagne travaille aussi ici en CDD (...) on n'a pas un salaire l'hiver qui peut sauver les deux (...) on met de l'argent de côté en saison »</p> <p>« Le plus important c'est d'avoir un CDI que ça soit ici ou ailleurs, car ici si c'est pas possible, je ne vais pas rester 15 ans en CDD (...) sans CDI, il y a beaucoup de portes qui sont fermées niveau prêt et autre »</p> <p>« Ici peut-être si ça continue et que j'ai un CDI. Mais j'ai d'autres idées et j'attends de voir ce qu'il va se passer. (...) mon père a son bureau de courtage, peut-être que je vais reprendre des cours et reprendre niveau assurance et autre (...) »</p> <p>« Je vais prendre des décisions cette année mais là où je serai dans cinq ans, je ne saurais pas te dire »</p>

	<p>« Le métier, ça fait pas tout. Il faut une assurance et d'être tranquille l'hiver, d'avoir une sécurité d'emploi. Après c'est clair que je vais pas faire un métier dont j'ai pas envie en CDI, si c'est pour aller faire quelque chose que j'aime pas tous les jours (...) ça m'intéresse pas »</p> <p>« Je voulais un CDI mais s'il y avait pas moyen d'en avoir, je serais resté à Walibi parce que c'est ce que je voulais »</p> <p>« Les nouveaux projets qu'ils ont de renouveler le parc, forcément j'aimerais bien y être (...) je ne sais pas si ça sera toujours au poste où je suis ou plus haut (...) on sait que les places sont chers et difficiles à prendre donc c'est surtout des remplacements »</p> <p>« Je me projette pas trop (...) je vis vraiment saison par saison et si je suis pas repris je chercherai ailleurs (...) c'est vrai que j'aimerais bien passer encore quelques années à Walibi »</p> <p>« C'est difficile de me dire quand j'arrive à la fin de saison « oui c'est la dernière », du coup j'en ai encore une après puis une après »</p> <p>« Pour le moment ça me convient et je sais pas si j'ai vraiment besoin d'un CDI (...) »</p> <p>« Je préfère rester à Walibi et faire ce que j'aime faire plutôt que de faire un autre boulot pour gagner de l'argent »</p> <p>« A mon avis, plus ici parce que je vais vraiment chercher autre chose parce que j'aimerais quand même bien avancer dans la vie aussi. Me dire que j'ai un travail à durée indéterminée, ça ça serait pas mal. J'aimerais bien avoir une belle maison, une belle voiture (...) en restant ici c'est pas possible »</p> <p>« Le problème, en fait, c'est que chaque année, on se dit qu'on va chercher autre chose et au final on se dit « j'ai envie de revenir en fait », c'est un cercle vicieux. Mais bon, un jour faudra quand même prendre la décision de partir »</p> <p>« Je m'imagine toujours ici, c'est vraiment la route qui est dérangeante. Malgré ça j'ai toujours envie (...) quand je me lève le matin, jamais je souffle, jamais je me dis que j'ai pas envie de travailler (...) ici on voit des gens différents, on fait des travaux différents »</p> <p>« Je ne vais pas continuer encore longtemps. Peut-être encore une année... parce que après attendre quatre mois, c'est super long quoi »</p> <p>« Dans cinq ans... J'espère avoir un meilleur travail, commencer tôt finir tôt, fin... finir à 16 heures et avoir ma maison et tout ça quoi »</p> <p>« Si je reste là, avec le travail que je fais, j'aurais l'occasion d'avoir un CDI (...) mais quatre mois, c'est un</p>
--	--

		<p>petit peu trop, c'est compliqué »</p> <p>« C'est ce que j'ai dit à mon responsable (...) c'est ma dernière saison puis je retourne en Italie parce que j'ai un appartement là-bas »</p> <p>« Il n'y a plus rien qui me retient et je compte continuer ma carrière en Italie »</p> <p>« J'aimerais continuer à travailler pour Pairi Daiza en CDI... sinon je vois pas tellement, à part un autre parc zoologique dans la région, pourquoi pas mais mon objectif, c'est vraiment Pairi Daiza »</p>
	Fixes	<p>« Franchement, je ne vois plus trop la différence parce que les fixes, tu les revoies d'année en année, tu les côtoies tous les jours. Une fois qu'on est au parc, il y a pas de « fixe-saisonnier » »</p> <p>« J'étais un petit peu jaloux (...) parce que je m'étais dit eux ils sont toujours là. Et je me rends compte que quand on est fixe, les saisonniers nous regardent différemment et envient les gens qui sont fixes »</p> <p>« je me sens bien mais d'un part quand t'es saisonnier, t'as l'impression de pas vraiment exister, tu comptes pas en fait (...), je pense qu'on est valorisé par nos N+1, N+2, mais je pense que la direction comme elle est fort éloignée de tout ça, ne se rend pas vraiment compte»</p> <p>« Voilà si je veux changer les choses, j'ai qu'à trouver un autre boulot et plus être saisonnier. »</p> <p>« On a des infos que les fixes ont depuis longtemps, ça ça peut être embêtant mais ça me dérange pas de travailler avec quelqu'un de fixe »</p> <p>« Ça dépend parce que forcément les fixes font des choses entre eux parce qu'ils ont toute une période où ils sont beaucoup plus ensemble »</p> <p>« On sait que les places... si on veut une place fixe c'est dans les bureaux en fait (...) Benjamin qui est encore au-dessus de nous et qui est dans les bureaux, il a même pas de CDI »</p> <p>« J'ai pas de qualifications pour un emploi de bureau, (...) nous on a que ce choix-là, c'est d'être saisonnier mais je suis bien content aussi d'avoir du travail l'hiver à l'Aqualibi »</p> <p>« Je pense que ça change rien, c'est juste que quand on arrive, on est un peu perdu. (...) eux sont déjà habitués, donc j'ai l'impression que des fois, ils ne réalisent pas que moi je dois apprendre vraiment sur le tas et que c'est pas facile »</p> <p>« Je me suis jamais posé la question, je trouve que c'est bien pour eux. C'est qu'ils ont montré ce qu'ils valaient et qu'ils ont mordu sur leur chic pendant des années. Je sais qu'ici les CDI tombent pas du jour au</p>

	<p>lendemain. C'est ce que j'aimerais aussi arriver à avoir un moment ou l'autre »</p> <p>« Non je me sens au même stade. Eux, ils ont juste fait plusieurs années quoi. Si tout le monde fait plusieurs années, tout le monde peut l'avoir le CDI »</p> <p>« Personnel fixe à part les soigneurs et les vétérinaires (...) je ne suis pas en contact eux. Ce qui est Horeca reste dans Horeca et voilà quoi »</p> <p>« Il y a pas tellement de différence à part qu'eux restent en contrat tout l'année, ils sont là l'hiver. Mais on fait quasiment le même boulot »</p>
Sens au travail	<p>« Le sens... à partir du moment où il m'apporte du plaisir et que moi je peux le rendre »</p> <p>« Le sens c'est le soin qu'on peut apporter au visiteur et le bonheur qu'on peut lui apporter »</p> <p>« Le sens au travail, c'est justement l'utilité. Si je ne suis pas là, les contrats sont pas faits, le planning n'est pas fait (...). Donc le sens de mon travail, c'est vraiment d'avoir une utilité spécifique et que les autres ont la leur »</p> <p>« Mon travail c'était un peu le pilier de la société (...) mon travail avait beaucoup de sens parce que je vois des gens repartir avec le sourire, avec des réponses et je sens que je suis utile »</p> <p>« quel sens (...) c'est donner du plaisir et du fun aux gens »</p> <p>« Le sens de mon travail... pour nous un mot qui revient beaucoup c'est sécurité autant pour mes collaborateurs, pour mes XP que pour les visiteurs (...) on est là pour poser un cadre, pour les encadrer et pour pas qu'ils sortent de ce cadre et qu'ils ne fassent pas de bêtises (...) les aider au jour le jour, on est toujours là pour répondre aux questions (...) et au final c'est que le visiteur passe une bonne journée »</p> <p>« Quand j'étais en boutique, le sens dans mon travail c'était ... j'étais le premier contact et le dernier. Donc il y avait un rôle très important, c'était de divertir afin que la journée commence bien et qu'elle se termine bien. Mon sens c'était vraiment de donner du plaisir »</p> <p>« J'ai toujours aimé le contact avec les gens (...) j'aime toujours ce qui est le contact social avec les gens, c'est pour ça que je me vois mal avoir un emploi de bureau (...) le fait de donner du rêve aux gens parce qu'ils sont là pour s'amuser (...) j'ai pas besoin de courage pour travailler, je trouve que ce métier est vraiment passionnant, c'est super enrichissant. »</p>

		<p>« C'est des connaissances en plus et ça m'a apporté aussi dans la vie parce qu'avant j'étais quelqu'un des très très très timide, je parlais limite à personnes. Et ici, le fait d'être lâché sur le terrain, de donner des formations à des personnes que je ne connais pas, de rencontrer tous les jours minimum deux trois personnes à qui je n'aurais jamais parlé en temps normal (...) le fait de passer responsable, avant je me laissais écraser et maintenant faut même plus essayer »</p> <p>« Au niveau vie sociale, c'était énorme (...) on s'était tous fort attaché, du moins les saisonniers car les étudiants sont un peu de passage, mais c'est vrai qu'entre saisonniers, niveau vie sociale, ça apportait beaucoup »</p> <p>« Pas vraiment. Fin le travail en soi, oui mais c'est le fait que ce soit saisonnier, ça répond pas à ce que j'attends dans la vie »</p> <p>« C'est gratifiant parce que c'est violence quand même je trouve, je me fais violence ici en travaillant, en me levant tôt et en étant fatigué et je trouve ça gratifiant, personnellement, pas aux yeux des autres parce que je m'en fous mais moi ça me fait du bien, et je me sens bien de toujours repousser mes limites »</p> <p>« Il consiste à débarrasser les assiettes, les verres, les couverts, nettoyer les tables, remettre les chaises (...) je suis quand même un serveur plus expérimenté que les autres (...) il y a beaucoup d'intérimaires, d'étudiants donc c'est leur apprendre le travail, les diriger quoi. Tout en étant au même niveau qu'eux »</p> <p>« C'est la responsabilité de la denrée alimentaire, de faire plaisir aux clients, d'être souriant (...) mon seul défaut c'est que je parle pas néerlandais »</p> <p>« Je fais ça par passion donc mon sens c'est que les animaux se sentent bien, le bien-être des animaux est très important pour moi »</p>
	Relations	<p>« On s'entend tous bien, on est une bonne équipe, on se voit même en dehors du travail. C'est sûrement grâce à la pause de quatre mois, qu'on s'entend bien »</p> <p>« Que tout le monde soit content (...) je pense que le client doit être satisfait par rapport à son argent »</p> <p>« J'ai toujours envie que mes collègues soient satisfaits de mon travail, qu'on s'entende bien. C'est très important pour moi »</p>
Motivation	Motivation travail	<p>« Ouai c'est comme ça que je le ressentirais comme une émission de télé où les gens de l'ombre participent mais on ne les voit pas et les gens regardent et se divertissent comme ça. »</p> <p>« Ce que j'aime le plus en tout cas c'est conseiller (...) c'est toujours une fierté de dire « je participe quelque</p>

	<p>part à la sécurité du parc ». »</p> <p>« Qu'est-ce que me motive, bah je travaille quand même sept mois sur l'année. Ce qui me démotive, c'est que je n'ai pas de CDI, c'est vraiment le truc que me démotive le plus »</p> <p>« Je me lève, je suis content d'y aller »</p> <p>« Ce qui me motive, c'est qu'ils me font vraiment confiance (...) ils me donnent des postes de responsabilités assez importantes (...) »</p> <p>« Qu'est-ce qui motive en tant que saisonnier je sais pas mais en général, de voir les gens sourire, de leur rendre service, d'être là pour eux »</p> <p>« Je pense que même là en en parlant (...) si j'aime mon travail tu le ressens. C'est le genre de job ou tu es pris dedans et tu pourras jamais t'en passer ou t'es pas pris dedans et tu te réjouis de quitter »</p> <p>« J'agis par plaisir, clairement, pas du tout du tout par intérêt. Pour moi, le salaire c'est une somme qui tombe sur mon compte, c'est en rapport avec ce que je fais mais jusqu'à maintenant, c'était « je vais travailler, je vais prendre plaisir à faire ce que je fais » et à côté de ça j'ai mon salaire, c'est bien, mais je suis surtout content de ce que je fais et de ce que je peux donner aux gens »</p> <p>« Ce qui me motive, c'est déjà le salaire à la fin du mois. Mais j'aime que mon travail soit bien fait (...) et ce qui me motive, c'est que je sais ce que je dois faire dans ma journée, je suis assez autonome, et je fais ce que je veux, je suis libre de faire mon travail comme moi je l'entends »</p> <p>« Qu'est-ce qui ne me motive pas... la période d'Halloween simplement parce qu'on est débordé et qu'on n'arrive pas à faire tout ce qu'on a à faire »</p> <p>« On m'a lancé dans le truc sans aucune formation (...) des fois quand t'es face aux gens, t'es déstabilisé, tu sais pas et tu prends un coup dans ta crédibilité. Et l'espérance, plusieurs fois on m'a promis un contrat à durée déterminée que je n'ai pas eu. Donc c'est pas très correct »</p> <p>« A part mes trois mois d'arrêt, bah voilà je sais que les neuf autres mois j'aurai du travail et un bon poste donc déjà ça c'est une bonne motivation je pense, surtout dans les temps actuels »</p> <p>« Bah c'est le milieu dans lequel je suis, amuser les gens et puis faire des projets aussi. C'est pas... c'est pas un boulot monotone, une journée n'est pas l'autre et il n'y a pas beaucoup de travail où c'est comme ça »</p> <p>« Qu'est ce qui ne me motive pas ... C'est facile... le salaire et (...) de pas avoir de CDI »</p> <p>« En soi les horaires, ça me dérange pas encore donc je vais pas te dire les horaires même si un jour ou l'autre, ça devrait me déranger, mais pas actuellement. »</p>
--	--

	<p>« Qu'est-ce qui me motive ... c'est pas le fait d'être travailleur saisonnier, c'est simplement le travail, la fonction que j'occupe. Tous les jours c'est une journée différente »</p> <p>« Il y a plein de choses au jour le jour qui me font évoluer, le contact client, la technique... je vois d'où je viens, je vois comment j'ai évolué et je vois que tous les jours j'apprends »</p> <p>« Qu'est-ce qui me motive pas, pas grand-chose. Honnêtement, je viens rarement avec les pieds de plomb, parce que je sais que tous les jours sont différentes (...) c'est pas par rapport au travail saisonnier, c'est par rapport à la fonction et la société »</p> <p>« En fin de saison, quand il faut démonter Halloween et que dans deux jours t'as fini, tu viens pas avec la même idée en tête. Au final quand tu pars, tu es fatigué tu vas te reposer, c'est cool mais deux semaines après ça me manque »</p> <p>« Il y a une impression c'est qu'à chaque début de contrat, il faut faire tes preuves. T'as un espèce de renouvellement et t'as l'impression quand tu signes ton contrat en mars, tu commences en avril (...) tu dois prouver quelque chose et donc t'as l'impression que les gens sont motivés. »</p> <p>« Par contre quand on arrive en octobre, novembre, c'est la fin de la saison, c'est la fin du contrat, t'es fatigué parce que c'est une période très intense. Tu sais que tu vas commencer à galérer car tu vas chercher un autre job pendant l'hiver. Donc la motivation est différente »</p> <p>« Quelqu'un qui fait sa première saison, n'a pas droit au chômage économique pendant sa première saison. »</p> <p>« Comment prouver autrement qu'on est motivé que de rester 50 minutes de plus et de faire des rangements pour lendemain »</p> <p>« C'était très dur parce que madame travaillait toujours au Cora avec des horaires du lundi au samedi et que moi je travaillais samedi, dimanche. Ça été une période un peu noir (...) je travaillais à l'opposé d'elle et parfois tard (...) ma vie de couple en a souffert énormément »</p> <p>« Etre saisonnier, n'importe où, je crois que c'est un choix de vie qui est totalement à l'opposé d'une vie classique et qu'il faut l'assumer »</p> <p>« Je vais pas dire que c'est l'argent qui me motive parce qu'en fait on n'a pas un salaire mirobolant mais enfin ça va quand même je trouve. C'est vraiment le côté humain et l'attrait pour le travail qui me motivent »</p> <p>« Je suis toujours de super bonne humeur parce que j'adore ce que je fais »</p> <p>« Qu'est-ce qui me motive pas... pas grand-chose. (...) les week-ends. Le plus gros souci dans ce boulot, c'est de ne pas avoir de CDI et les week-ends et le fait aussi qu'on peut pas prendre de vacances quand on veut »</p> <p>« Mon point numéro un, c'est le sourire en fait, c'est mon dynamisme. Je suis toujours en forme, je râle jamais, je suis très ... comme j'aime ce que je fais, je compte pas mes heures, je suis super flexible »</p>
--	---

	<p>« Ça c'est dur parce qu'en fait... pour avoir une relation amoureuse, c'est plus compliqué (...) je ne sais pas comment il va vivre le fait que pendant trois mois on va quasi pas se voir »</p> <p>« Je sais pas comment un couple peut tenir à ça. Si c'est un an ou deux, ça va mais s'il travaille comme moi depuis huit ans, tous les week-ends, il bosse pendant huit moi. Moi je ne sais pas comment ils vont faire (...) les horaires, c'est super compliqué pour avoir une vie sociale »</p> <p>« Non imagine si j'avais des enfants ou quoi que ce soit, non c'est pas possible, je pourrais pas travailler là-bas »</p> <p>« C'est vraiment l'ambiance ici qui me motive à travailler. Maintenant, s'il y a moyen de trouver un CDI ailleurs, je le ferais parce que c'est le but de ma vie de trouver un emploi plus fixe »</p> <p>« Ce qui ne me motive pas, c'est de me retrouver un jour sans argent, ça l'hiver, catastrophe »</p> <p>« J'ai toujours le sourire, je suis toujours de bonne humeur. Je suis contente de venir. Je pense que je le rends bien aussi parce que j'essaie vraiment de faire le boulot à fond, je ne fais pas une tâche à moitié ou quoi »</p> <p>D'où vient évolution « J'hésitais pas à faire des heures supp, s'il fallait venir en semaine je me proposais tout le temps, s'il fallait faire des zones exclusives (...) j'étais toujours présente, le matin j'allais au parking une heure pour nettoyer en plus (...) »</p> <p>« Ça va être compliqué (...) je pense qu'être au-dessus ça va être compliqué »</p> <p>« Au bout d'un moment on en a toujours marre (...) c'est répétitif en fait. Si j'étais opératrice, je pense pas »</p> <p>« C'est vraiment que ça me plait, simplement. C'est juste parce que je vais pas dire que c'est le salaire, c'est les horaires non plus car on travaille d'office les week-ends. C'est vraiment Walibi, la façon de penser des responsables, pas tout le monde mais en général »</p> <p>« J'avais l'impression à Pairi Daiza qu'on était plus des numéros et ici je me sens pas comme un numéro, je me sens considéré. C'est plus comme une famille ici, dans les autres entreprises, j'ai jamais ressenti ça »</p> <p>« Moi, personnellement c'est la route... non il n'y a rien qui me démotive ici »</p> <p>« Je suis positif, ça me donne envie d'avancer (...) tous mes collègues l'ont vu ma différence entre la première saison et donc la précédente, quand je suis revenu, ils ont vu une différence énorme. Je me suis rendu compte avec l'arrêt et tout ça, j'étais content de revenir, tous les débuts de saison je suis super heureux (...) »</p> <p>« Ca ça été plus compliqué du coup. Quand je finissais à 19 heures, je rentrais à 22h30, 23 heures chez moi et du coup avec ma compagne, ça se passait pas très bien. Ça peut jouer sur la vie de famille (...) ça prend de la place sur la vie personnelle quand on est saisonnier. Encore une fois c'est un choix, si on l'accepte pas, on ne signe pas le contrat, je trouve »</p>
--	--

		<p>« La preuve ici, il y a beaucoup de gens qui sont ici depuis pas mal d'années, moi c'est différent avec la route (...) mais ça doit quand même avoir un impact, c'est sur »</p> <p>« L'argent, c'est l'argent hein »</p> <p>« Il y a pas que l'argent, aussi si on ne fait rien de la journée... on déprime, on fait rien, on s'ennuie. Donc c'est l'argent et s'occuper »</p> <p>« En termes de métier, pfff... je suis serveur débarrasseur donc on va dire que c'est pas un métier très gratifiant »</p> <p>« Se dire qu'il va y avoir plus de vingt mille personnes et qu'il va falloir travailler doublement pour le même prix quoi »</p> <p>« Quand je suis dans un travail, je suis motivé et sérieux. C'est pas forcément ma motivation, c'est plus ma façon d'être »</p> <p>« On est plus souvent au travail qu'à la maison, donc tout ce qui est sortie c'est pas fort fréquent »</p> <p>« Ma motivation, je vais dire, c'est l'ambiance, le cadre, la rémunération, le... l'être humain (...) c'est un cadre super »</p> <p>« Ce qui me motive pas, il n'y a rien du tout. »</p> <p>« Faire mon maximum pour faire du bon boulot tout au long de l'année. Voilà j'aime ce que je fais donc c'est ça ma motivation »</p> <p>« Pas grand-chose, franchement... peut-être la route parce que je suis assez éloignée (...) donc ça parfois c'est un peu décourageant avec la fatigue surtout »</p> <p>« Avec mon conjoint on se voit moins. Moi je n'ai pas d'enfants donc il n'y a pas de problèmes avec ça. Mais du coup, mon conjoint passe plus de temps à travailler de son côté. (...) le fait de plus se voir autant, bah oui ça a un petit impact »</p> <p>« Je suis fière de travailler à Pairi Daiza. Surtout quand on voit le résultat, c'est très motivant. Les remerciements des équipes mais aussi des visiteurs »</p>
	Motivation personnelle	<p>« C'est ça que j'aime bien d'innover un peu ce qu'on fait, de trouver des choses qui vont nous faciliter la vie (...) Essayer de se renouveler, essayer d'améliorer le service dans lequel on est. »</p> <p>« Si j'arrivais au bout de tous mes objectifs en tout cas dans ce que je fais, je crois que je partirais, je me dirais que j'ai fait le tour et ça serait une raison pour partir. »</p> <p>« Ce que j'aime le plus en tout cas c'est conseiller (...) c'est toujours une fierté de dire « je participe quelque part à la sécurité du parc ». »</p>

	<p>« Tout ce que j'ai fait pour le moment là-bas, je l'ai fait naturellement sans me poser la question (...) indirectement, j'ai apporté peut être quelque chose, une dimension humaine.»</p> <p>« J'ai toujours envie de mieux faire »</p> <p>« Les autres motivations, par exemple, on a un groupe Walibi et je vois que les gens parlent de moi (...) les gens me sont reconnaissants (...) c'est le truc qui me touche le plus»</p> <p>« Je trouve que j'en fais jamais assez, j'essaie toujours de faire mieux. Et ça, c'est moi qui veux ça. Je suis quelqu'un qui a un petit manque de confiance en soi (...) j'ai toujours l'impression qu'il y a quelque chose qui va donc j'essaie de l'améliorer »</p> <p>« Les gens viennent souvent vers moi pour me demander des conseils ou quoi que ce soit, vraiment la confiance quoi »</p> <p>« Je vois les gens que j'aime. Les magasins sont ouverts tous les jours quand je suis en congé alors que le samedi c'est bondé et le dimanche c'est fermé »</p> <p>« Le travail saisonnier m'intéresse parce que ça va justement avec mes cours (...) ça fait partie de mes habitudes »</p> <p>« Mes objectifs à moi, c'est de trouver des manières plus simplifiées pour avancer (...) j'aime bien faciliter le travail pour ma propre vie et celle des autres (...) et d'être constamment à la page »</p> <p>« Ma motivation au départ, c'était un peu de bien faire et de sauver le service qui était à l'abandon. Je devais faire aussi ma place et montrer que j'étais capable de le faire. Et puis, à un moment donné, quand tu as des promesses qui n'aboutissent jamais, ta motivation commence par chuter et puis il y en a plus du tout »</p> <p>« A partir d'un moment, il faut dire non, le travail ça attendra, parce que tu as une vie à côté »</p> <p>« (...) on a l'impression que le salaire est compensé par tout le reste quoi. »</p> <p>« (...) mon boulot je le fais avec l'envie de le faire, ma motivation elle est là d'office. »</p> <p>« (...) ça a d'office un impact sur ta vie privée en soi. »</p> <p>« (...)Maintenant j'arrive à un âge où j'ai quand même envie de me poser et être bien donc forcément, oui, ça a un impact parce que voilà, trouver une personne qui va arriver à concilier ça, c'est plutôt compliqué »</p> <p>« (...) mon objectif, c'est d'assurer ce truc à fond, encore mieux que l'année passée et pouvoir faire mes preuves de nouveau et même encore plus. »</p> <p>« Avant des fois je pouvais passer à côté d'un opérateur et pas le regarder, maintenant, pas je me force mais j'essaie d'être plus ... plus accueillant. C'est un exemple d'objectif que je peux me donner moi »</p> <p>« ... un moment, ils doivent me donner un CDI sinon ils savent très bien qu'un moment je serai parti. »</p>
--	---

	<p>« Maintenant, objectivement, si j'avais des objectifs, je pense pas qu'ils correspondraient hein, je pense pas. Parce que c'est une question de long terme, de stabilité, etc. que j'ai pas vraiment pour l'instant. »</p> <p>« Depuis que je suis ici, je crois que même en tant qu'opérateur, je dois peut-être avoir raté 10 jours, 15 jours à tout casser. Donc je suis toujours là, je suis toujours présent pour faire des heures (...) s'il faut rester je reste, s'il faut venir plus tôt, je viens plus tôt. Je suis très disponible (...) c'est ça aussi la motivation »</p> <p>« Si on ne se fixe pas un but ça sert à rien (...) les tenir c'est plus compliqué (...) c'est important de s'investir dans la fonction et dans la société, c'est ce que je veux mais sans non plus arriver avec les gros sabots... apporter quelque chose »</p> <p>« On nous fait confiance, on nous laisse faire beaucoup de chose aussi bien la direction que mon directeur et ils sont toujours très ouverts, prêts à nous répondre (...) je me sens utile tous les jours et encore plus parce ouvert car des fois on n'est que deux »</p> <p>« Par intérêt parce que tu as envie bien sûr mais si tu sais qu'il y a une récompense au bout, bien sur tu vas essayer de tirer ça. Si c'est que pour la récompense et que tu ne l'as pas au final...pour moi je dirais les deux »</p> <p>« Je suis fier de mon évolution de A à Z. Il y a beaucoup de choses que jamais je pensais faire, j'étais pas comme ça, beaucoup plus timide, beaucoup plus réservé. Je le dis souvent mais il y a sept ans j'aurais jamais parlé devant 80 personnes (...) maintenant je le fais tous les jours »</p> <p>« Mon ambition personnel, c'est de montrer, de prouver que je le méritais en fait »</p> <p>« Quand tu es graphiste de formation et que tu fais vendeur, tu te sens pas utile parce que tu as l'impression qu'on gâche tes talents. (...) c'est pour ça que j'ai commencé à faire des tas de trucs sur le côté parce que je voulais absolument utiliser mon côté créatif, ce qui a porté ses fruits »</p> <p>« Le plaisir je l'ai du fait de travailler dans un cadre qui me plaisait et par intérêt parce que je me disais « au plus tu travailles pour eux, au plus ils te garderont » donc c'était lié au plaisir. Je faisais ça par intérêt pour qu'ils me gardent et leur prouver que j'étais intéressant »</p> <p>« Je prends toujours une nouvelle saison comme un nouveau point de démarrage. Je me dis jamais « mon travail est acquis », j'essaie chaque fois de faire mieux »</p> <p>« Mon travail, c'est surtout de m'occuper des gens, de faire en sorte qu'ils se sentent bien dans ma zone. Ça c'est vraiment mon défi personnel, c'est donner aux gens l'envie de revenir et l'envie de rester (...) quand je vois qu'ils n'ont pas envie de continuer et de finir la saison, je me dis que c'est peut-être moi qui ai pas réussi à leur donner le goût du travail »</p> <p>« J'avais une assez bonne évaluation en fait et ils ne voyaient pas trop ce que je pouvais améliorer (...) après</p>
--	--

	<p>huit ans, on commence à connaître tout doucement le travail »</p> <p>« Je ne veux pas une place nécessairement au-dessus car le travail me convient pour l'instant mais j'aime bien de faire le meilleur travail possible et de donner le goût aux gens et que les responsables soient contents de moi »</p> <p>« ça dépend de ce qu'on veut dans la vie. C'est vrai que certains veulent à tout prix une famille, des enfants, une maison, c'est l'objectif un peu de tout le monde (...) moi pour le moment, ce que je me fixe c'est déjà d'avoir un travail en soi, d'avoir quelque chose sur lequel on peut compter d'année en année (...) »</p> <p>« J'ai pas envie de monter plus haut parce qu'ils ont des responsabilités que je n'ai pas envie d'avoir en fait. Du moins par pour le moment donc je ne vise rien d'autre non »</p> <p>« L'objectif c'est vraiment qu'on vienne me dire fin de saison « tu as fait du bon boulot et on n'a pas envie que tu partes » ou quelque chose comme ça »</p> <p>« Plus pour la récompense je pense même si je pense que les deux sont un peu liées (...) le but, c'est de gagner des sous mais sinon je le fais avec plaisir aussi »</p> <p>« Moi personnellement, j'aimerais évoluer ici. Pas forcément monter de grade mais faire d'autres choses, qu'on me confie plus de missions, etc. »</p> <p>« Au niveau de Walibi, je peux juste participer au bon fonctionnement du parc et que tout le monde soit content »</p> <p>« Ils me l'ont dit qu'ils étaient contents que je faisais du bon boulot (...) je me prouve des choses en venant travailler ici tous les jours. Chaque jour c'est différent, chaque jour j'apprends des choses sur le travail et tout ça et surtout sur moi-même aussi »</p> <p>« Ouai, moi j'aurais bien aimé me fixer l'objectif d'être responsable d'un restaurant (...) après j'ai dit que je ferais encore une saison mais si je vois qu'il y a moyen de le devenir, peut-être continuer »</p> <p>« Non pas du tout... je me serais pas dit que je travaillerais serveur en tant que débarrasseur. Et mon objectif, je ne sais pas encore ce que je désire (...) »</p> <p>« Un CDI mais pas spécialement à Pairi Daiza. Et même si j'avais un CDI, je ne resterais pas ici à débarrasser des gens »</p> <p>« Je pense ne jamais avoir eu une seule remarque par rapport à mon travail, je suis toujours à l'heure, je suis quelqu'un de compétent qui arrive à sortir 250 couverts seul en grillade »</p> <p>« Je suis un compétiteur et j'adore ce challenge »</p> <p>« Ce qui me fait jouir entre guillemets, c'est d'avoir du rush, du rush, du rush et ça c'est vraiment la plus belle fierté pour moi, c'est de dire « je les ai sorti, c'est fait », voilà »</p>
--	---

		<p>« Vie privée, je n'ai plus aucune attache (...) la vie privée pour moi, c'est secondaire. »</p> <p>« Mon objectif déjà c'est reprendre mon activité comme chef à domicile en Italie. Ici je travaille pour le parc donc je travaille au parc comme si je travaillais pour moi quoi. (...) Puis mon objectif, ça sera l'avenir quoi »</p> <p>« L'objectif était de finir les travaux avant l'ouverture du parc »</p> <p>« A la longue, ça sera de satisfaire les visiteurs, de s'assurer du bien-être de nos animaux. Et par la suite, de rester de renouveler mes contras un maximum »</p> <p>« J'essaie de faire mon maximum, après j'apprends encore tous les jours donc il y a beaucoup de choses que je n'ai pas encore effectués »</p>
	Reconnaissance	<p>« Je viens d'avoir une promotion, je pense que c'est la meilleure des reconnaissances »</p> <p>« T'as toujours un bonjour, t'as toujours un merci, tout le monde t'appelle par ton prénom. T'as des boites où le directeur te connaît pas, ou te parle pas. Chez nous, Monsieur A est le premier à venir dire bonjour, Monsieur B pareil »</p> <p>« Je me sens intégrée que ce soit au sein de mon équipe ou au sein des autres départements. On reconnaît mon travail et aussi simplement se dire bonjour. »</p> <p>« Je prends un peu la reconnaissance comme le contrat que j'ai jamais eu »</p> <p>« Nos évaluations durent une heure donc on a le temps de s'exprimer »</p> <p>« On dit souvent qu'on n'est pas assez valorisé et pas assez remercié pour le travail qu'on fait... C'est surtout au manager de le faire quand ils font les briefings du matin (...) ils le font mais pas souvent »</p> <p>« La reconnaissance, c'était un peu spécial, je sais que j'étais un saisonnier parmi tant d'autres, je devais me démarquer par rapport aux autres (...) si j'avais fait une saison normale sans faire de superflus, sans faire d'extras (...) est-ce que j'aurais été reconnu »</p> <p>« Je pense que c'est le gros problème ici. Sincèrement (...) quand on était sur le terrain, on se disait avec les autres responsables aussi, qu'on était pas vraiment reconnu pour ce qu'on faisait (...) si on fait une action qui apporte à l'équipe, aux visiteurs, ils ne vont pas nous féliciter forcément »</p> <p>« Moi je crois parce que la première saison je faisais le même que tout le monde, l'année d'après, ils m'ont mis breaker donc je faisais les pauses de mes collègues et tout ça. C'est déjà une manière d'évoluer, je trouve qu'ils sont justes et qu'ils récompensent les gens qui en donnent »</p> <p>« En haut pas forcément parce qu'on est beaucoup à travailler ici, ils savent pas voir le travail de tout le</p>

		<p>monde mais ouai j'en ai de la reconnaissance de me responsables, même le directeur est passé plusieurs fois et il m'a félicité pour mon travail et la propreté de mes zones... ça fait plaisir quoi »</p> <p>« Quand c'est bien, ils disent, quand c'est pas bien, ils disent aussi quoi »</p> <p>« Il y a souvent un petit bilan, une petite évaluation quoi »</p> <p>« Quand vous avez un responsable qui vous félicite ... »</p> <p>« Oui de la part de mes collègues, on se remercie dès qu'il y a des entraides. Oui on est reconnaissant, les uns envers les autres »</p> <p>« De la part des supérieurs, bon... un peu moins, on n'a pas autant de remerciements qu'on voudrait »</p>
	Salaire	<p>« (...) on ne gagne pas énormément (...) ça pourrait être un motif, ne fuisse que pour les banques et avoir un prêt et au final vivre mieux parce que c'est pas super bien payé mais très clairement, on n'est pas les plus mal payé non plus »</p> <p>« on est pas payé plus parce qu'on travaille le week-end parce que c'est le secteur touristique (...) ça a du positif quand même, c'est comme ça qu'il faut réagir, il faut essayer d'en tirer le positif quoi. Mais socialement, c'est un peu plus compliqué et ça pourrait être un motif pour trouver autre part. »</p> <p>« (...) je crois que de base on va tous travailler pour la même raison pour l'argent. (...) mais faut essayer de trouver du positif. Moi je me sens bien et en plus, je gagne de l'argent »</p> <p>« Le salaire a un impact mais c'est pas la priorité, c'est vraiment que je me plais dans ce contexte de travail »</p> <p>« Oui et non. Ici j'ai refusé un contrat dans une entreprise où ils me proposaient la voiture de société, le contrat qui allait avec mais je pense qu'il faut voir ses priorités. Moi ce que j'ai besoin, c'est vraiment par rapport à ma situation, c'est que j'ai besoin de stabilité (...) on me proposait un contrat de trois mois puis on verrait. J'ai préféré accepté l'offre de Monsieur X où je sais qu'il y a une continuité là-dedans »</p> <p>« C'est pas le salaire que je regarde en premier. Et si c'était le cas, sincèrement, je travaillerais pas ici. C'est vraiment me sentir bien dans mon travail qui m'intéresse plus »</p> <p>« Au début non, parce que quand tu commences, tu as envie d'apprendre, de bien faire, tu fais pas forcément attention à ça parce que c'est ton premier salaire. Mais après, plus tu avances, plus tu fournis du travail, plus tu te donnes, plus tu fais des heures supp et tu dis « j'aimerais bien être récompensée d'une autre manière ».</p> <p>« D'ailleurs j'ai demandé une augmentation que j'ai eu »</p> <p>« Je pense que oui comme tout le monde (...) bien sûr que le salaire a une part de motivation. Il est clair qu'ici</p>

		<p>avec la fonction qu'on occupe, le salaire ne serait peut-être pas le même que dans une autre boîte. (...) mais il n'y a pas que ça. Si c'est pour toucher plus mais tous les jours se demander ce qu'on va faire ou voir des gens qu'on aime pas... je préfère peut-être toucher un peu moins »</p> <p>« Oui et non (...) je suis augmenté un peu chaque année mais ça me motive pas trop, c'est pas la première chose à laquelle je pense quand je travaille »</p> <p>« Ici ça va, parce que j'ai mon ancienneté, ça augmente au fur et à mesure des saisons. (...) c'est vrai que quand on commence, le salaire c'est pas l'idéal et en plus, il y avait le chômage économique, donc ça veut dire qu'on perdait une partie aussi du salaire »</p> <p>« Mon emploi, maintenant, j'ai pas de chômage économique, je fais mes cinq jours semaine et j'ai un contrat un peu plus long »</p> <p>« Je crois quand même, on fait des heures supplémentaires mais je crois qu'on pourrait nous demander encore plus si on avait un meilleur salaire quand même. On fait quand même du boulot dur (...) c'est pas démotivant mais c'est pas motivant non plus quoi. Ou alors mettre des primes pour les heures supp ou des trucs comme ça »</p> <p>« J'aurais le même salaire qu'ici mais je serais moins bien traité, pff non là c'est bon. C'est vraiment un tout ici qui fait qu'en tout cas moi je me sens bien dans cette entreprise, peut-être parce que j'ai connu d'autres entreprises »</p> <p>« Non du tout, c'est pas un salaire non plus.... Mais ça n'a rien à voir. C'est un autre cadre et on a quand même des avantages par rapport au parc »</p> <p>« Non pas du tout. Je sais qu'on ne gagne pas tellement, comparé à d'autres parcs apparemment c'est quand même un peu mieux payé. Franchement, je ne fais pas ça pour le salaire. C'est un travail de passion, l'argent ça vient après »</p>
	Sentiment utilité, compétence	<p>« Je me sens toujours très, j'ai l'impression, pas d'être indispensable parce que personne ne l'est, mais que mon travail est vraiment pris au sérieux. Je me sens utile quoi »</p> <p>« Je me sens très utile parce que si je ne suis pas là, Monsieur X ne sait rien faire. Je suis perfectionniste et je sais que mon travail a servi, si je ne l'étais pas, je ne serais pas motivée de venir travailler et je changerais d'entreprise »</p> <p>« Je me sens privilégié en fait parce qu'on se dit que c'est quand même pas évident (...) on est quand même peu de choses en fait (...) du jour au lendemain, on peut être remplacé »</p>

		<p>« Je ne sais pas si je saurai redescendre au poste opérateur, ça serait un peu dégradant (...) remonter puis redescendre »</p> <p>« à Walibi, c'est un peu dommage, mais on n'a pas l'impression d'être indispensable. Si l'année prochaine je pars, je suis sûr qu'ils vont retrouver un autre XP sans mal. »</p> <p>« Peut-être pas assez reconnu (...) je ne vais pas dire qu'on a l'impression de servir à rien mais je ne sais pas, j'ai l'impression qu'on est un peu mis de côté comparé aux chefs »</p> <p>« Je m'y attendais pas à changer de boulot ou passer responsable donc oui je suis fière à ce niveau-là mais c'est vrai que je ne connais pas vraiment les raisons pour lesquelles je suis passé responsable »</p> <p>« Je me sens utile comme chaque employé en fait. Pas plus qu'un autre, pas moins. Je sais qu'on me donne un travail et voilà je le fais bien et je sais pas faire plus façon »</p> <p>« Par intérêt plaisir vraiment, ça me fait du bien de venir travailler ici. Je suis quelqu'un d'hyperactif et nerveux et ici je sais me dépenser et penser à autre chose »</p> <p>« Je me sens normal, bien. J'ai pas de problèmes... j'ai aucun problèmes »</p> <p>« C'est pas un travail très compliqué, tout le monde saurait le faire quoi »</p> <p>« Je me sens indispensable parce que ... sur une saison, j'ai peut-être manqué deux mois avec le palliatif de ma maman. Je pense qu'il n'y a pas beaucoup de patron, si j'étais pas indispensable, qui m'aurait téléphoné en me demandant si je voulais bien signer un CDD avec eux alors que j'ai manqué deux mois »</p> <p>« Très bien... je m'y sens vraiment très bien. On est bien accueilli à l'arrivée, on est bien encadré. Ils font un maximum pour qu'on s'intègre bien, ils nous montrent le travail, ils expliquent bien et on sent qu'ils ont envie de communiquer sur ce qu'ils savent »</p> <p>« Petit à petit on fait partie d'une grande famille »</p> <p>« Tout le monde s'entend, tout le monde s'entraide. Il y a une bonne ambiance entre tout le monde »</p>
	Attachement	<p>« J'ai travaillé en 2001 et là j'ai rencontré une dame, on était super pote, on était vraiment très bons amis. J'étais marié de mon côté et elle avait quelqu'un de son côté, on s'est séparé et maintenant, on est marié (...) on est ensemble depuis presque 10 ans»</p> <p>« Personnellement, je me sens pas spécialement attaché... voilà je travaille, je respecte les règles et tout ça mais je ne suis pas attaché plus que ça quoi »</p> <p>« L'esprit d'équipe, l'être humain qui est correct par rapport aux heures de travail et aussi par rapport aux</p>

		<p>difficultés familiales. Ils sont toujours très corrects à partir du moment où vous êtes correct avec eux »</p> <p>« Le fait d'avoir appris en tant que stagiaire là. Voilà je me suis attachée à la fois à l'équipe, aux animaux évidemment, on est là pour les soigner et forcément on s'y attache. »</p>
Identité professionnelle	Identité	<p>« Ça va être paradoxal parce que je peux être très à l'écoute et en même temps très asocial (...) Dans un groupe de personnes, j'aurais tendance à rester en retrait»</p> <p>« Quelqu'un qui n'a pas confiance en soi et qui veut justement montrer, à moi-même hein pas le montrer aux autres, que je suis capable (...) »</p> <p>« Je suis un dicton « ne fais pas aux autres ce que tu n'aimerais pas qu'ils te fassent » »</p> <p>« je suis quelqu'un de très négatif, je suis quelqu'un qui n'a pas confiance en moi »</p> <p>« J'aime bien marcher, découvrir, voyager... Voyager surtout. Ma personnalité, je suis quelqu'un qui est toujours très actif, qui bouge beaucoup. Je suis quelqu'un de très familial aussi »</p> <p>« J'aime bien être derrière des personnes que j'apprécie, je suis attentionnée aussi (...) je suis chiante mais j'aime que les choses soient faites comme elles doivent être faites donc je lâcherai pas l'affaire. Je suis têtue aussi »</p> <p>« Je suis quelqu'un de sympa, très sociable, assez positif, qui a de l'humour, j'aime pas me prendre la tête »</p> <p>« Je suis quelqu'un de très calme déjà, qui ... je rentre pas en conflit avec les gens (...) je suis pas quelqu'un qui extériorise en fait donc que ce soit de l'amitié, de l'amour ou de l'énervement, de la haine ou quoi, je garde plutôt tout pour moi, donc je suis plutôt quelqu'un de posé et tranquille. (...) mais à côté de ça, j'accorde beaucoup d'importance aux relations que j'ai avec les gens, c'est important pour moi»</p> <p>« Je suis assez calme, assez froid, je m'énervé pas, très rarement. Si je m'énervé c'est qu'il y a vraiment quelque chose qui va pas. J'aime bien m'amuser, j'aime pas de faire la gueule. Dans le personnel, je suis un peu plus fou-fou (...) »</p> <p>« Je suis quelqu'un qui a son caractère qui a besoin le matin, de s'isoler, d'être dans sa bulle, etc. Comme qui peut être excessivement énervant, envahissant, intrusif, etc. J'ai vraiment deux caractères différents. »</p> <p>« Je suis quelqu'un d'assez dynamique, d'assez souriant, je suis quelqu'un, on va dire ... je suis un peu nerveux aussi en général. Le fait de travailler à Walibi, ça me calme, ça me déstresse, sinon je suis quelqu'un qui a la joie de vivre tout simplement »</p> <p>« Elle est beaucoup plus positive depuis que je travaille à Walibi justement parce que ça m'a transformé en</p>

	<p>fait (...) le fait d'avoir des contacts sociaux, ça m'a ouvert tout simplement. Je me sens différent d'il y a huit ans »</p> <p>« Avant, j'étais quelqu'un de fort fort réservée, j'avais pas beaucoup d'amis, je faisais pas grand-chose et là... j'ai l'impression que quand je suis passé responsable, j'ai complètement changé mais même des relations qui font qu'on change aussi, j'ai été beaucoup plus ouverte, j'ai commencé à sortir, je faisais la fête, je voyais des gens en dehors »</p> <p>« ça a tout changé... j'ai l'impression que je m'amuse plus maintenant, j'ai retrouvé une vie, je vois des gens, j'ai commencé à faire du sport. C'est des trucs que je n'aurais pas fait en temps normal en fait... C'est Walibi qui m'a apporté ça »</p> <p>« J'ai toujours peur de mal faire, ça c'est mon gros point négatif. J'ai dur à accepter l'échec en fait (...) »</p> <p>« En dehors du travail en fait je suis pas comme au travail, je suis... ici je rigole tout le temps, il faut beaucoup pour m'énerver. Alors que dans la vie à côté, je suis pas du tout comme ça, je suis quelqu'un de plutôt agressif et (...) je suis pas du tout le même dans ma vie privée et ici. »</p> <p>« Une personne qui aime bien s'amuser, qui sait être sérieux quand il faut et puis qui est un petit peu famille, qui aime passer du temps avec ses amis... fin je suis droit dans la vie »</p> <p>« Je suis une personne gentille, généreuse »</p> <p>« Je suis quelqu'un qui est très sociable mais quand c'est en dehors du travail, je ne sors plus, je suis un peu casanier (...) et à l'écoute »</p> <p>« Je suis quelqu'un de très sensible, de toujours joyeuse, de bonne humeur et de souriant »</p> <p>« Quelqu'un en qui on peut avoir confiance, quelqu'un d'attachant, toujours de bonne humeur »</p>
Image	<p>« Je me préoccupe pas vraiment de ce que pensent les autres de moi (...) Mais je pense qu'en général, on me fait assez confiance»</p> <p>« Les retours que j'ai sont toujours bons (...) j'imagine qu'ils ne me mentiraient pas »</p> <p>« L'image que j'ai de moi... J'ai une image de moi comme quelqu'un d'accueillant, d'être assez à l'écoute et positif. Après comment les gens me voient, j'en sais trop rien, si ça tombe je parais peut-être froid, je sais pas »</p> <p>« C'est difficile hein car j'estime que le travail fait partie de nous »</p> <p>« J'ai confiance en moi donc j'ai une bonne image de moi, je suis assez fière de ce que je réalise. Je reste</p>

	<p>humble mais je suis fière de ce que j'ai accompli mais ça fait partie de moi »</p> <p>« Je pense que je suis quelqu'un qui inspire confiance »</p> <p>« J'ai pas trop confiance en moi, je me vois pas trop comme on peut me décrire parfois (...) j'ai l'impression d'avoir des compliments, on me trouve sympa mais moi je me vois pas comme ça »</p> <p>« Je peux être très énervant mais j'espère que ce côté-là ne prend pas le dessus par rapport au fait que je peux être quelqu'un de très utile, de très créatif et que je peux aider dans plein de projets pour plein de trucs »</p> <p>« Beaucoup, beaucoup trop. C'est Walibi, Walibi, Walibi tout le temps. Ça envahit ma vie comme ça me plaisait beaucoup »</p> <p>« Du fait de travailler avec des personnes de différents âges etc. ça m'a permis d'être un peu plus posé pour certains trucs, d'avoir des autres points de vue (...) ça m'a ouvert l'esprit sur différentes façons de penser, différentes façons d'agir, etc. »</p> <p>« Ils ont cette image de moi, de quelqu'un de souriant, il y a beaucoup qui veulent m'avoir comme responsable parce que j'ai l'image de quelqu'un de gentil en fait. »</p> <p>« Professionnellement... je pense être quelqu'un d'appliquer dans mon travail, quelqu'un qui est rigoureux et qui se donne à 100% pour faire le mieux, toujours essayer d'évoluer malgré qu'on a pas beaucoup de possibilités d'évolution, toujours faire le mieux dans mon travail, toujours être au top (...) »</p> <p>« C'est la question que je me pose tout le temps, même un peu trop. J'essaie de plaire à tout le monde et ... je n'ai aucune idée, j'espère qu'elle est bonne (...) j'ai toujours peur de servir à rien »</p> <p>« Ici, je me sens heureux tout simplement »</p> <p>« J'avais du mal la première saison, je me plaignais à ma compagne, je me plaignais un peu autour de moi (...) et j'ai remarqué que ça ne faisait qu'empirer mon impression de fatigue et du travail, tout ça. Et donc la deuxième saison que j'ai faite ici, je me suis forcé à positiver les premières semaines (...) et à pas me plaindre. Et après naturellement, j'ai pu eu besoin de me forcer à positiver, c'était positif (...) c'est pour ça que j'ai réussi à faire la part des choses entre ma vie privée et la vie ici »</p> <p>« Là je commence à avoir une bonne image (...) j'en avais pas forcément une bonne et pour la confiance en soi ça m'a apporté beaucoup aussi »</p> <p>« J'ai été dépressif pendant des années (...) à la base ils ont une image de moi comme quelqu'un de fragile et du coup ça aussi, maintenant, c'est génial pour moi de leur prouver... c'est tout l'inverse, ils trouvent que je suis courageux et ça fait du bien »</p>
--	---

	<p>« D'après ce qu'ils me disent, que je suis tout ce que je viens de vous dire »</p> <p>« Je plais je plais, je ne plais pas je ne plais pas. »</p> <p>« Peut-être un peu trop sensible pour certaine personne, toujours de bonne humeur, quelqu'un de joyeux »</p>
Travail	<p>« Je pense plutôt que mon identité a un impact sur mon travail. »</p> <p>« J'ai vraiment eu ça « j'y arriverai pas, je suis pas capable de travailler, je vais rester au chômage ou essayer de m'handicaper pour aller à la mutuel parce que j'y arriverai pas ». Au final, bah si, si, si. Et au-delà de savoir le faire, c'est qu'en plus j'y prends du plaisir. »</p> <p>« C'est ce que ça m'a apporté le plus, c'est de dire « tu es capable, je peux le faire et je peux apporter quelque chose ».</p> <p>« J'essaie d'avoir un bon équilibre entre mes propres valeurs et les valeurs conventionnelles, la bienséance on va dire »</p> <p>« Je veux toujours améliorer de toute façon donc on verra bien si ça se fait. »</p> <p>« Je mets plus en avant ce que je fais parce que j'ai pas envie de dire juste « je réponds au téléphone » parce que pour moi c'est bien plus »</p> <p>« Ma personnalité est dans mon travail. Le travail m'a quand même permis de me prendre en considération. Avant de travailler à Walibi, je vais pas dire que j'étais timide mais j'avais un contact un peu plus difficile avec les gens. Et là je me rends compte que j'ai un contact très facile. Mon travail m'a fait évoluer. »</p> <p>« Au travail... j'ai toujours peur dans tout ce que j'entreprends qui est nouveau (...) je sais que je vais avoir peur mais je sais que je vais gérer correctement »</p> <p>« Toutes les demandes d'évolution viennent de moi mais pas pour être responsable, ça je me permettrais pas de demander »</p> <p>« Pour le moi travail, c'est plus de 50% de moi et je prendrai toujours plus de temps pour mon travail que pour moi-même (...) j'ai une angine rouge (...) et je ne pourrais pas, personnellement, ne pas aller au travail »</p> <p>« Clairement, j'ai évolué, clairement j'ai changé entre avant Walibi et maintenant »</p> <p>« Je pense que je suis quelqu'un d'un peu peps ... et qui aime apprendre, j'aime vraiment apprendre de nouvelles choses, j'aime découvrir de nouvelles choses et pour moi le travail, on a tellement de métiers, tellement de domaines que toute notre vie, je pense qu'on peut apprendre de nouvelles choses. C'est un peu mon but, de toucher à tout, d'être un peu à tous les niveaux et d'être un peu à tous les endroits »</p> <p>« Le travail ça fait partie de moi. Ça fait partie de la personne. Je suis responsable donc je dois montrer que je suis responsable que je sois en dehors ou à l'intérieur du parc »</p>

	<p>« Au départ, j'étais pas quelqu'un qui allait vers les gens et j'ai plus facile d'aller vers les gens maintenant » « On vit Walibi... on a Walibi dans la peau »</p> <p>« Mon travail... c'est plus mes collègues. Le travail, c'est l'ambiance et c'est les autres » « Mon boulot, c'est pas ma vie. C'est chouette ce que je fais mais je trouve que travailler c'est pour te permettre de pouvoir vivre et c'est tout. Et pour moi, vivre c'est pas travailler. Si je pouvais ne pas travailler, je ne travaillerais pas »</p> <p>« Tu ne peux pas être quelqu'un d'autre 8 heures par jour, 38 heures semaine » « Je reste moi-même, en tout cas ici, j'ai toujours été franche, j'impose mon humour. Je ne suis pas quelqu'un d'autre »</p> <p>« Je suis plutôt détaché mais c'est plutôt (...) les relations quoi. Parce que ça c'est clair que ça fait partie intégrante de ma vie » « Je pense que c'est juste ma façon d'être quand je suis énervé ou quand il a fait quelque chose de mal, ça a déjà beaucoup d'impact sur la personne. Je pense que c'est un atout entre guillemets autant pour moi, que pour lui, que pour la boîte. »</p> <p>« La fonction fait aussi, je peux pas être comme avec des amis hors parc que dans le parc parce qu'on représente quand même une fonction » « Je suis comme je suis et je me demande pas si ça dérange ou pas » « Il occupe une grande place quand même, on est très souvent ici et il y a des relations de travail qui deviennent plus que ça. J'ai rencontré ma compagne ici, j'ai des gens avec qui je travaille que je vois hors du parc assez souvent (...) le travail fait partie de plus la moitié de ta vie » « Je suis pas si différent entre le boulot et l'extérieur (...) il y a pas de face A, face B. C'est sûr qu'au boulot, t'es plus sérieux de par la fonction »</p> <p>« Comme on dit toujours « on travaille pour vivre et non vivre pour travailler », je trouve que le travail c'est important, je trouve que rester chez soi à rien faire, c'est pas non plus une vie (...) c'est vrai que le travail prend une place importante mais pour moi, il faut faire un travail qu'on aime et ça restera toujours je pense parce qu'on a qu'une vie et j'ai pas envie de me réveiller à 65 ans et me dire « j'ai fait un travail que j'aimais pas toute ma vie » « J'ai toujours été plus ou moins pareil, à part que j'étais plus introverti. (...) je suis comme ça et c'est pour ça que je suis apprécié je pense » « C'est par rapport à ma personnalité, à ce que je suis qui fait que le travail me convient bien »</p>
--	--

	<p>« Là maintenant, je commence à arriver à faire la part des choses. Avant je voyais limite que par le boulot, c'était surtout quand j'étais responsable de zone, même quand j'étais chez moi je pensais tout le temps à ça, je faisais mon planning chez moi (...) il prend quand même beaucoup de place parce qu'ici même, je reprends le planning (...) en plus, ici je fais beaucoup d'heures supp... mais bon j'essaie que ça n'empiète pas trop sur ma vie privée »</p> <p>« Je ne pense pas que je change au boulot. Je suis toujours très discrète, je suis plus dans l'observation quand dans la participation »</p> <p>« C'est un peu pareil, je suis très discrète ... j'oserais peut-être moins avoir de caractère au boulot que chez moi. Je pense que c'est beaucoup ma vie privée qui a fait aussi, j'ai eu des relations qui étaient compliquées (...) au boulot, ce que j'ai subi dans ma vie, je l'amène pas ici en fait »</p> <p>« Plus maintenant, maintenant que j'ai un boulot, que j'ai des responsabilités différentes. Mais c'est vrai que quand on est sur le terrain, t'as l'impression que limite si t'es pas là, c'est la même chose en fait, il y a toujours quelqu'un pour remplacer »</p> <p>« En tant que responsable, je vais dire qu'on a l'impression d'être délaissé (...) c'était plus le problème de reconnaissance. Opérateur, c'était le mix de tout, t'as l'impression de servir à rien, t'es pas reconnu (...) »</p> <p>« On va dire que travailler c'est normal, c'est la vie donc je l'inclus dans ma vie. C'est mon train de vie quoi. C'est quelque chose de normal qui est au programme de la vie »</p> <p>« Je suis une personne discrète, je suis à l'écoute des gens, sérieuse et toujours là pour aider les gens, les collègues, quiconque quoi »</p> <p>« ça apprend certaines choses le travail, quelques valeurs aussi, et ne pas rien faire de ses journées »</p> <p>« Le travail a toujours une place importante dans la vie (...) le travail fait partie de la vie (...) le travail c'est un plaisir de la vie »</p> <p>« Mon boulot m'extériorise un peu de mes quatre murs »</p> <p>« ça prend énormément de temps... »</p> <p>« Je pense être la même personne, il y a pas de changement entre ma vie privée et ma vie professionnelle »</p>
Evolution	<p>« Je me construis parce que malgré tout, je remarque, que j'ai de plus en plus confiance en moi »</p> <p>« D'office ton identité de base tu l'as et ta façon de voir évolue et changer, tout au long de ta vie, tu changes, fin je pense »</p> <p>« On évolue constamment. D'année en année, les choses changent et il est important de rester à la page »</p> <p>« J'ai dû apprendre à me débrouiller professionnellement (...) je commence à aimer ce challenge, à chercher</p>

	<p>les choses par moi-même, ça ne me fait plus peur. Un petit peu aussi au niveau du caractère car j'ai dû m'adapter à mon manager. En tout cas, ça m'a fait beaucoup de bien, j'ai quand même évolué »</p> <p>« Je pense qu'on n'a jamais fini d'apprendre sur les autres et sur le métier. Par contre mon identité, ça m'est propre, donc je pense pas changé sinon c'est que je suis fausse »</p> <p>« Je pense plus qu'il faut jamais s'empêcher d'évoluer et de changer. »</p> <p>« Tout ce que j'ai vu, appris, m'a changé, j'étais très timide avant, ça a totalement changé. Il y a beaucoup de choses que jamais j'aurais fait (...) c'est propre au parc je pense»</p> <p>« Je suis très volontaire quand c'est pour faire avancer la boîte ou quoi »</p> <p>« Je continue à évoluer, je ne crois pas que je suis prêt à arrêter parce que j'aime bien apprendre, j'aime bien découvrir de nouvelles choses »</p> <p>« Elle est tout le temps en train d'évoluer parce qu'il y aura toujours moyen d'évoluer, de rendre un peu plus parfait. Par exemple, je sais que j'ai un problème au niveau de mon caractère, j'essaie d'y travailler»</p> <p>« Ça m'a transformé vraiment, je suis beaucoup mieux dans ma peau (...) je suis beaucoup plus sur de moi. »</p> <p>« Quand je travaillais à l'usine, c'était plus froid avec des ouvriers machos on va dire et c'était impossible de trouver sa place dans cet univers... aussi bien dans le travail que dans les relations. Alors qu'à Walibi, tu trouves ta place, le contact est beaucoup plus facile (...) »</p> <p>« Caractère beaucoup, je me laisse moins marcher sur les pieds, je suis plus sociable, et j'ai moins de mal à me faire respecter »</p> <p>« (...) d'engueuler des gens avec qui on est proche, c'était ma bête noire (...) après il a fallu que je fasse mes preuves pour montrer que la place je la méritais »</p> <p>« J'ai peur ici que ça fasse l'effet inverse, que je me renferme parce que je suis toute seule dans mon petit bureau (...) »</p> <p>« Souvent on m'a posé la question « qu'est-ce que tu fais dans la vie ? Je travaille à Walibi » déjà je dis ça puis tout le monde dit « ah c'est trop chouette », puis je dis « oui parce qu'on voit le bon côté des choses mais c'est pas un boulot qui est facile non plus » parce que les gens sont pas toujours comme on l'imagine (...) dès qu'il y a un problème, genre l'enfant est trop petit de cinq centimètres, on dirait que c'est la fin du monde »</p> <p>« Pour le moment, elle est un peu stable en fait. Je pense qu'elle pourrait évoluer, si on me propose un poste, pas que remplacement, être attraction 10 et un CDI, je pense que je peux évoluer encore (...) je ne sais pas si évoluer va me mener à un CDI »</p>
--	--

	<p>« Les formules de politesse ... mieux parler (...) le contact, moins stressé devant les gens, une foule »</p> <p>« Instinctivement, on s'en sert tout seul »</p> <p>« Travailler où il y a des gens autour de soi, ça donne aussi une confiance en soi »</p> <p>« Mon travail n'a aucune influence sur mon état d'esprit et je ne m'en porte pas mal »</p> <p>« Oui parce qu'avant, je n'aimais pas ce que je faisais donc je me sens plus épanouie dans mon travail et dans ma vie tout court »</p> <p>« Le fait d'aimer ce que je fais, ça change ma vie complètement »</p> <p>« J'essaie de faire mon maximum pour faire mon travail correctement, ne pas faire d'erreurs, que mon travail soit bien fait »</p> <p>« Je pense qu'elle peut encore se construire dans le sens avoir encore plus confiance en moi peut-être (...) je pense qu'avec l'expérience je vais gagner en confiance en moi »</p>
Relations	<p>« On ne se connaît pas tous, on ne se parle pas tous non plus mais on est obligé de bosser ensemble si on veut que ça roule et si on veut que ça se passe bien quoi. »</p> <p>« Il y a de un, fin il y a pas de moi, non on est tous »</p> <p>« J'avoue que je suis un peu plus dans l'individuel que solidaire... Ca dépend à quoi. Il y a des tâches, par exemple, travailler sur quelque chose, je préfère y travailler seul mais je ne suis pas contre d'être l'oreille qui va écouter, qui va pouvoir conseiller »</p> <p>« Sans les autres, on ne sait pas travailler. Les informations faut aller les chercher ailleurs donc c'est un travail d'équipe »</p> <p>« C'est important de garder un bon contact avec les gens qu'on doit côtoyer pour faire notre travail »</p> <p>« La place des autres a été importante (...) sans les autres, j'existais pas »</p> <p>« Tout ce que tu fais ici, tu le fais jamais tout seul quoi, que ce soit avec tes collègues, responsables, ou ton manager, tes équipes, d'un simple étudiant au saisonnier qui est là depuis dix ans, je pense que c'est tout ça qui fait ce que je suis et ce que je fais dans mon travail quoi. »</p> <p>« Il n'y a aucun poste qui te permet d'avancer tout seul quel que soit ce que tu dois faire »</p> <p>« Sans les autres, je fais pas grand-chose. On est une équipe (...) la confiance et la communication est très importante à mes yeux »</p>

		<p>« Dans mon travail, mes relations sont très très positives, c'est justement ce que j'aime le plus dans ce travail (...) je m'entends super bien avec tout le monde »</p> <p>« Je suis pas quelqu'un qui a besoin de crier ou d'élever la voix pour me faire respecter, j'obtiens tout par la gentillesse en fait »</p> <p>« Pour moi, les autres sont vraiment importants. Il y a des personnes avec qui je souhaite travailler toutes les années en fait, des personnes avec qui on s'attache et qui nous donnent de la motivation tous les jours (...) le côté humain, le rapport aux collègues, c'est vraiment ce qui a de plus important dans ce boulot »</p> <p>« Entraide très clairement, j'aimerais pas travailler dans un autre bureau ou une autre société où je suis vraiment seule ou j'ai pas de contacts (...) j'adore le travail en équipe »</p> <p>« Plus dans la solidarité... après il y a d'autres serveurs qui sont plus dans le travail, tout seul »</p> <p>« J'ai besoin des autres, c'est un travail d'équipe complètement, on en peut pas faire sans les autres »</p>
	Appartenance	<p>« C'est dommage de même pas reconnaître les gens avec qui tu travailles. Après on est 600, j'admets que c'est dur mais ... mais ouai ça serait bien de pouvoir tisser un peu plus de liens avec les autres. »</p> <p>« Si j'ai atteint tous mes objectifs, je serai au top. A ce moment-là je considèrerai que je suis indispensable »</p> <p>« Pour moi c'est le métier et le métier fait partie de l'entreprise et les responsabilités font partie du métier. Donc pour moi, c'est le métier le centre de tout »</p> <p>« Je suis passée d'étudiante à assistante admin, à maintenant, coordinateur. Je pense que c'est quelque chose qu'on ne propose pas à tout le monde non plus »</p> <p>« Je me sens appartenir à l'entreprise par la culture d'entreprise : souriant, fun et professionnel. Je m'y retrouve là-dedans »</p> <p>« Si j'avais été soigneur des animaux, oui mais en tant que serveur non »</p> <p>« Je ne suis qu'un pion... je suis un cuisinier qui travaille dans un point de vente, c'est tout (...) l'importance du parc, c'est un tout, c'est un travail d'équipe (...) c'est un global »</p> <p>« Même un maçon s'il veut le faire peut faire ce que je fais ici (...) il y a moins de stress mais plus de boulot »</p> <p>« Oui en partie, j'espère que par la suite avec les prochaines contrats, j'en ferai encore plus partie... mais s'ils m'ont choisi, c'est que j'en fais partie, c'est qu'ils ont confiance en moi »</p>

	Intégration	<p>« Tu t'intègres en parlant, en discutant, entre guillemets être copain avec tout le monde. C'est avec les années que tu y arrives (...) »</p> <p>« Pour un meilleur poste dans un autre parc d'attraction et en CDI mais je pense que ça serait tout de même à contre cœur (...) ça me ferait beaucoup de mal de quitter la boîte qui m'a fait grandir »</p> <p>« Je me suis hyper bien intégrée, déjà à mon stage, on me l'avait dit. J'ai le contact facile »</p> <p>« Les gens ne se rendent pas compte parfois... « qu'est-ce que tu fais à part appuyer sur un bouton », « à part surveiller des gars, qu'est-ce que tu fais » mais il y a beaucoup plus que ça. (...) On fait du social aussi. (...) on a beaucoup de responsabilités aussi, 9 XP, 80 collaborateurs... »</p> <p>« Ouai sinon on ne le ferait pas, si c'est pas pour avoir un merci ou quoi. La même chose pour nos collaborateurs (...) juste un merci, ça fait plaisir »</p> <p>« Il y a un lien très fort entre tout le monde. Par exemple, c'est très rare qu'on se vouvoie (...) tu casses un peu cette barrière, mis il y aura toujours le respect »</p> <p>« Je me sens bien parce qu'on va dire que je ne suis pas en bas de l'échelle et que j'ai quand même réussi à évoluer (...) c'est déjà une place qui est enviée »</p> <p>« C'est une passion, un attachement aux personnes, aux attractions, c'est vraiment l'attrait pour le travail (...) »</p> <p>« Pour venir travailler à Walibi, je pense qu'il faut déjà avoir un côté humain, social parce que sinon je ne vois pas vraiment ce qu'on vient faire dans un parc d'attractions parce que la qualité principale, c'est le sourire, franchement j'ai pas eu de mal à m'intégrer (...) »</p> <p>« Au début, ça été dur parce que j'étais très très renfermée (...) là maintenant, j'ai bien changé. C'est la deuxième année, en fait j'ai du mal à mettre dans le bain et j'ai du mal à aller vers des gens que je ne connais pas. C'est seulement la deuxième année que ça commençait à aller mieux, là je me suis fait des amis (...) ça été long mais je me suis très bien intégrée en fait »</p> <p>« Je suis quelqu'un qui aime aller vers les gens et m'intégrer le plus vite possible »</p>
--	-------------	---

Annexe 2 : Retranscription intégrale

Motivation, sens au travail et identité professionnelle par un travailleur saisonnier de Walibi
le 3 mars 2018 à Philippeville

❖ Pouvez-vous vous présenter ?

Alors, moi, c'est Benjamin. Donc voilà, je suis depuis sept ans saisonnier à Walibi et ça va être ma huitième année cette saison. J'ai commencé en attraction puis j'ai fini finalement au dispatch. C'est complètement différent mais quelque part un peu plus gratifiant je trouve, pour ma part.

❖ Quel âge avez-vous et où habitez-vous ?

Alors j'ai 35 ans, bientôt 36 et j'habite à Daussois, près de Cerfontaine.

❖ Quelles ont été vos différentes fonctions ?

Alors j'ai commencé opérateur attraction d'abord donc être aux attractions, accueillir les gens. Et puis, il y a des fois besoin... En fait, dans les zones qui sont gérées en attraction, ils ont à chaque fois un responsable et forcément, ces responsables prennent des congés et on m'avait demandé si je voulais bien le remplacer. Je crois que c'est la deuxième année qu'on m'avait demandé ça. Et j'ai dit « bah oui pourquoi pas », c'était un poste à responsabilité, on avait le talkie, on devait faire le tour de tout le monde et je l'ai fait quand même souvent, deux années de suite. Assez souvent, parce qu'on avait un responsable qui lui partait à un stade un petit peu supérieur, attraction 10, et donc il gère l'entièreté des zones. Et comme il était souvent parti là-bas, on me prenait souvent pour faire XP. Et oui voilà, finalement, après on m'a demandé un petit peu si ça m'intéressait d'aller au dispatch parce qu'il fallait faire un remplacement et un ami avec qui j'avais commencé, lui il était là-bas et il s'est dit de me proposer, il m'a demandé et je me suis dit « autant essayer, on ne sait jamais, ça peut être sympa ». Et tout de suite j'ai accroché. Donc la saison suivante j'étais engagé officiellement au dispatch et depuis je suis là-bas.

❖ Quelles sont vos qualifications ?

En fait, j'ai pas terminé mes études. J'ai arrêté en quatrième parce que je n'aimais pas l'école, ça me saoulait, j'avais vraiment pas la motivation. Et voilà, c'est un peu ça qui m'a amené à Walibi au final. Parce que au départ j'étais un peu idéologue « je suis jeune, je veux faire de

la musique, je m'en fous, c'est ça que je veux faire, je suis sûr qu'il y a moyen d'y arriver ». C'était un gros leurre et forcément quand j'ai voulu trouver un vrai travail, c'était difficile sans qualifications, sans diplôme, au final. J'ai répondu à une annonce de Walibi qui engageait, comme chaque année, ils engagent tout le temps et je me suis dit « pourquoi pas essayer, ils n'ont pas l'air de demander de qualifications spéciales quoi ». Et voilà, c'est comme ça que j'ai atterri là-bas. J'ai essayé, et au départ ils m'ont pas pris, j'ai atterri dans la réserve de recrutement et deux trois jours après l'ouverture du parc, ils m'ont appelé en disant « ça vous intéresse » et j'ai dit « oui bien sûr » et depuis je suis là-bas.

❖ **Avez-vous connu autre chose avant Walibi ?**

Si, des petits boulots mais dans des magasins ou dans des usines par intérim, vraiment des trucs qui ne demandent pas de qualifications à la base. Et oui, c'est vrai que sur le coup j'étais pas très très motivé quoi. Que maintenant, c'est ça, le fait d'avoir goûté au monde du travail, ça m'a permis vraiment de me dire que c'est pas si terrible que ça. J'avais beaucoup d'apriori, pas sur le travail en soi, mais plutôt la hiérarchie et le contact avec les autres, est-ce que ça va aller parce que je me sens toujours en décalage par rapport aux autres alors du coup, je me demandais si ça allait aller avec ces gens-là qui seront peut-être dans un autre monde et pas vraiment du mien et comment ça va se passer quoi. Et c'est ça qui est bien aussi là-bas, c'est que finalement, tu rencontres des gens de tout horizon et tu te fixes pas sur ce truc « tout le monde est pareil ». Ça m'a beaucoup aidé ça, j'avoue.

❖ **Les autres boulots que vous avez fait, c'était du travail saisonnier ?**

Non, c'était de l'intérim principalement. J'étais un gros glandeur, on peut le dire.

❖ **Pouvez-vous me parler de votre expérience en tant que travailleur saisonnier ?**

Par quoi commencer, c'est tellement vaste, c'est ça le truc. Le plus dur, c'est la hors saison finalement car tu t'habitues à un rythme qui est pas super soutenu, c'est ça le truc. Au final, on a des périodes très creuses, par exemple le mois de mai, le parc est très peu ouvert donc on a beaucoup de congés, on va dire. La différence entre les attractions et mon poste, c'est que les attractions touchent du chômage économique comme ils sont au statut ouvrier et que moi je suis employé donc je ne touche pas de chômage économique quoi que je fasse. Je touche le même salaire parce que je fais des heures en plus en fait. Tout ce que je fais en plus, tant que le parc est ouvert, va dans une balance qui, quand le parc est fermé, je suis quand même payé au final. Donc ça c'est bien d'avoir du temps libre quand même, c'est sympa. Surtout que c'est tout le temps le week-end, donc forcément on va pas pouvoir... Et oui là où on a vraiment le plus c'est de juin jusque fin août parce que là, c'est tous les jours, on est ouvert

tout le temps. C'est pas monstrueux quoi, ça va. En tant que saisonnier, on redoute tous cette période. D'habitude, on travaille un peu, puis finalement on glande un peu chez soi puis on retravaille puis on sait bien que de juin jusque fin août, on va donner, on va devoir être là tout le temps et oui, on évite... fin pour ma part, j'évite toujours de prendre congé à cette période-là parce que c'est là qu'on a le plus besoin et puis je trouve ça parfois un peu ridicule de prendre congé alors que il y a des grosses périodes où tu fais quand même rien. Puis on arrive à Halloween, et c'est vrai que cette période-là, de septembre jusque novembre, bah on ne fait pas grand-chose non plus car on n'est pas beaucoup ouvert et après, on mange Halloween. Mais Halloween, c'est le pire parce que c'est là qui a le plus de gens, on est au bout de notre vie car on donne tout au bout de notre vie parce qu'on sait que ça va être la fin, on donne tout et c'est assez fatiguant, c'est quelques jours-là où vraiment on donne à mort quoi.

❖ **Le hors saison équivaut à combien de temps plus ou moins ?**

Hors saison, il y a plus ou moins ... on peut compter novembre même si on fait un petit peu début novembre. On va dire... il y a quand même cinq mois de hors saison vraiment où il y a rien quoi. Moi j'essaie de toujours recommencer avant, genre mi-mars pour préparer les dossiers à l'avance, tout ce qui est fichiers pour la préparation de la nouvelle saison. Donc voilà, je recommence pas vraiment le jour de l'ouverture, j'essaie de venir avant quoi.

❖ **Cherchez-vous ailleurs quand c'est la hors saison à Walibi ?**

Bah... chaque année je me dis que je vais le faire et chaque année, je tombe dans le vis de « je termine la saison, donc je prends un moment vraiment où je profite, où je fais rien ». Je sais bien que c'est pas fou car au final, on a plein de périodes creuses et on se dit « prendre du repos alors que tu as quasi pas travailler » mais toujours un peu « on prend la récompense, on prend le repos » sauf qu'on tombe vite dedans, surtout que moi personnellement, en tant qu'employé, en décembre, je touche prime de fin d'année, congé payé et tout ce qui est heure supplémentaire aussi quoi. Et c'est une somme quand même conséquente qui fait que je me dis « j'ai pas vraiment besoin d'argent, je peux tenir avec ça », mais c'est un peu con. Je comprends les gens qui diraient « ah non je travaille, ça va me servir à ça ». Et moi je suis un peu « l'argent, il est là, il faut le dépenser », je suis pas très sage pour ça, ma copine est beaucoup plus sévère sur la gestion de l'argent. Alors que moi je me dis « ah ça va avec ça je tiens jusque la réouverture » et c'est bon comme ça quoi. C'est peut-être pas le bon plan mais ça fait sept ans que c'est comme ça. Chaque année je me dis « je vais voir au moins s'il y pas un contrat deux trois mois », histoire de faire quelque chose pendant cette période-là. C'est vraiment de la fainéantise de base, parce que je me lance pas, je le fais pas et après, au final,

je le regrette parce que dès qu'on arrive déjà après la période des fêtes, faut les cadeaux, faut préparer-ci, faut préparer-là, et alors tu y penses pas trop au final mais dès que tu arrives en janvier, tu te dis « ah je me fais chier quand même ». Et vraiment tout le mois de janvier, c'est de pire en pire, ça va vraiment en augmentant. Plus le temps passe et plus tu te fais chier au final et c'est à ce moment-là que je regrette et je me dis « si j'avais su, j'aurais quand même trouvé autre chose et si j'avais l'argent en plus, on aurait pu faire ça ». Chaque année, j'ai la même blague. Je voulais me consacrer à autre chose cette année, à d'autres projets personnels, plus artistiques, il y a certaines circonstances qui ont fait que j'ai pas pu me lancer comme je voulais. Peut-être l'année prochaine, je sais pas, ou si je travaillerai déjà maintenant, parce que voilà quoi, pas attendre des périodes où je fais rien.

❖ **Estimez-vous que c'est un choix de rester saisonnier ?**

C'est purement un choix, pas un choix vraiment ... évidemment, on cherche tous le CDI, ça me semble évident, on cherche tous ça, de pouvoir travailler tous les jours, avoir une stabilité, pouvoir faire un prêt, acheter une maison, ce genre de chose. Sur le coup, j'y pensais pas trop donc ça m'a pas... j'étais déjà content, j'avais trouvé quelque chose. Ce qu'il y a, c'est que l'endroit me plaît, c'est là que c'est vicieux. Tu te dis qu'un CDI ça serait mieux, mais je me plais bien là où je suis. C'est un peu la peur au final, pour ma part, de partir, de trouver autre chose, et de me dire « si ça me plaît pas, qu'est-ce que je fais et si les gens sont pas pareil ». Il y a vraiment un roulement qui se fait dans le parc, c'est que chaque année, tu as de nouvelles personnes, même en cours de saison, tu as de nouvelles personnes qui arrivent et tu rencontres toujours des gens. Quand tu travailles en CDI dans un boîte, en général, tu vois toujours les mêmes personnes, donc si tu aimes pas quelqu'un, c'est foutu, tu vas le voir tous les jours. Que là, si tu aimes pas quelqu'un, il y a moyen de l'éviter tellement il y a des gens de l'entreprise et en plus, il y a moyen quoi, c'est moins difficile à gérer point de vue relationnel quoi. Mais oui, c'est vraiment devenu un choix. En fait, chaque année je me pose la question « est-ce que j'ai envie d'y retourner » et chaque année, c'est « ouai je m'y plais bien, je m'y plais quand même vachement bien », il y a une très bonne ambiance et puis clairement, j'ai pu évoluer dans la boîte et je me dis « est-ce qu'il n'y a pas moyen encore d'aller un peu plus loin, un peu plus haut ». Parce que des fois aussi, propose des CDI, c'est plus rare parce que forcément les places sont limitées mais il y toujours un peu l'espoir qu'ils disent qu'il y a peut-être moyen que je sois récompensé des années que je sois là-bas quoi. Actuellement, c'est vraiment un choix ; les premières années non, mais c'est devenu un choix. Parce que vraiment les premières années, je ressortais, je cherchais autre chose quoi, j'envoyais des CV,

personne ne me répondait et puis au mois de décembre Walibi t'envoie une lettre en disant « nous on veut bien te reprendre ». Alors tu te dis « bah alors ça va, je retourne chez eux ». Mais là, c'est devenu un choix, malgré à chaque fois, chaque saison, tu te poses quand même la question « qu'est-ce que je fais, je finis la saison je cherche autre chose ou je finis la saison je reste comme ça et puis je reviens », chaque année j'ai la question mais à chaque fois, c'est toujours la même réponse. J'aime bien ce que je fais quoi, surtout avec les nouveautés qu'ils annoncent. Encore cette année, on a encore une nouvelle attraction qui arrive, il y a de nouvelles choses à découvrir. Donc d'office, c'est un choix.

❖ **Pouvez-vous me parler de votre fonction actuelle ?**

Alors, en gros, on prend tous les appels internes au parc. Donc c'est-à-dire que si quelqu'un a besoin de quelque chose, quelqu'un qui est sur le site, il doit passer par nous. Que ce soit pour la sécurité, pour un problème informatique, un souci dans une attraction, un conflit avec un visiteur par exemple, ça peut arriver aussi, on passe par nous, on nous explique ce qui se passe et là on envoie le service concerné sur place. Si c'est juste un problème informatique, nous on appelle l'IT, on leur explique ce qui se passe, on les envoie sur place et ça s'arrête-là. On s'occupe beaucoup plus des attractions. Donc si une attraction a un problème, une erreur, genre un portillon qui ne s'ouvre pas, on nous appelle et de là on va envoyer d'abord l'équipe technique, la sécurité et prévenir aussi les responsables attraction. En dehors de ça, après on fait un rapport forcément avec l'heure d'appel, l'heure d'arrivée technique, l'heure de fin d'intervention de la technique et l'heure de remise en route de l'attraction. Donc ça, on fait tout un rapport, au cours de la journée, on remplit au fur et à mesure et on fait aussi des rapports plus courts où avant c'était pas vraiment le cas, ça s'est fait puis ça c'est plus fait. Moi il y a une année où j'ai dit « allé on le remet en cours » parce que on ne sait pas mais des choses plus petites, du genre, une planche cassée sur une file d'attente, une toilette bouchée aussi, on note aussi ce genre d'évènements car on s'est rendu compte qu'il n'y avait pas de traces de tout. Donc on prévenait d'un truc, puis on avait vite « ah ben moi on me l'a pas dit, on ne l'a pas fait ». Donc il y a des trucs qui n'étaient pas fait, ne fusse qu'esthétique, qui restaient un peu dans la vague où tout le monde disait « ah je ne savais pas ». Donc du coup, on fait des rapports là-dessus aussi, donc tel jour à telle heure telle personne nous a prévenu donc on note le nom de la personne, son service, qu'est-ce que a été dit, à quel endroit et après quand c'est fait, la technique prévient aussi en disant « voilà c'est fait » et ça on marque dans le rapport aussi, l'heure, qui l'a fait. Et on a un nouveau programme qui arrive cette année, fin qui était déjà là l'année dernière mais qui sera vraiment mis en place cette année, qui sera

beaucoup plus précis là-dessus, où les techniciens auront accès de chez eux, de leur service, à tout moment. Donc nous, on entrera « il y a ça à faire là-bas » et eux le verront en direct sur l'application. Donc voilà, en gros, on fait beaucoup ça, c'est beaucoup prendre les appels. Après on est un petit peu polyvalents où il y a des moments on n'a pas beaucoup d'appels donc on fait d'autres choses. Si on nous demande des choses, par exemple le RH souvent, voilà on donne des petits coups de main aux RH, moi je donne des petits coups de main à mon ancien chef sur des tableaux à remplir, ce genre de chose. Voilà, on essaie aussi d'être polyvalent dans ce qu'on fait aussi quoi.

❖ **Quels sont vos horaires ?**

C'est plutôt fixe en fait, parce que à partir du moment où on a le calendrier, c'est très facile de faire un planning. On est que deux donc c'est très facile, trois avec un remplaçant si un de nous n'est pas là. Du coup, le planning est très facile à faire, il faut quelqu'un qui soit là à partir de 8h30, c'est-à-dire une heure et demie avant l'ouverture du parc parce qu'on va d'abord s'il y a des gens qui ne viennent pas, c'est nous qui prenons les appels, donc des malades, des retards aussi qu'on note aussi dans des rapports. Et après voir avec la technique si tout se passe bien, si ça ne va pas, prévenir les attractions. On fait aussi un gros rapport avec l'effectif de la journée pour le duty du jour, le duty c'est le responsable du parc, et on fait un rapport avec l'effectif journalier pour tous les services quoi. En animation, qui sera là le matin, qui fait le soir. En park service, même chose, combien ils sont des personnes pour s'occuper du nettoyage. Vraiment pour tous les services. Donc on remet au duty. Et puis du coup, on fait l'ouverture attraction, juste avant l'ouverture du parc donc avant dix heures. Toutes les attractions appellent pour signaler qu'ils sont ouverts, donc on note tout ça. Puis voilà, une fois que c'est ouvert, on prévient si tout est ouvert ou si telle chose est encore à l'arrêt. Donc faut quelqu'un à partir de 8h30, donc celui qui fait le matin fait 8h30-17h30, celui qui fait le tard arrive plutôt vers 9h30, donc est là quand même pour l'ouverture attraction mais fermera tout seul. Les attractions ferment en général à 18h, mais la fermeture est très facile. Donc tout le monde appelle, même chose, c'est le même principe « voilà je suis fermé », on termine le rapport et voilà, tu dois quand même attendre... Ça c'est le truc qui est le plus variable, c'est la fermeture au final. Parce que la fermeture, tu sais pas à quel moment tu vas fermer, ça dépend des gens qui sont dans le parc, si les gens sortent vite, tu es vite parti car tu as vite fini tes rapports, t'as tout envoyé à tout le monde et tu es tranquille. Mais on doit vraiment attendre que tout le monde soit sorti du parc, que tous les visiteurs soient sortis du parc quoi. Donc des fois c'est un peu long, parce que forcément ils s'arrêtent, ils vont manger

un dernier bout et donc du coup, tu es là en train d'attendre, tu as déjà fini, tu as déjà tout envoyé mais il reste plus que ça quoi. Tu es vraiment là au cas où parce que s'il y a un problème, forcément faut intervenir. Tout ce qui est appel d'ambulance, pompier, police, en général c'est la sécu qui s'occupe de ça. Après ça peut arriver, ça pourrait arriver, que forcément fin de journée, la sécu renvoie des gens chez eux, il y a moins d'effectif et que du coup, ils ont besoin d'un support qui passerait des appels. Donc on est vraiment là pour ça, en cas de problème, encore une fois pour noter des rapports si encore une fois il y a des petits problèmes, faut le noter. Donc faut attendre que tout le monde sorte et ça, c'est variable. Mais sinon, une fois qu'on a le calendrier, on sait quel jour on fait, on fait toujours une semaine tôt et une semaine tard, donc ça c'est assez facile. Il n'y a que pour la fermeture que tu ne sais pas.

❖ **Avez-vous toujours été en temps plein ou il y a des temps partiel ?**

Moi j'ai commencé en temps partiel, j'avais un contrat 30 heures, je commençais, du coup, à 11h30. 11h30-18h quoi. Et j'ai fait ça de avril jusque juin. Donc, en fait, on signe en tant que ouvrier attraction, un contrat de avril jusque juin. Et donc après en juin c'est renouvelé, si tout c'est tout s'est bien passé quoi. Du coup, ça s'était bien passé et ils m'ont mis en 38 heures. Et ici pour le dispatch, c'est un contrat différent, c'est un contrat 30 ou 32, je ne sais plus, je ne fais jamais attention, je crois que c'est 32 mais avec un 38 forcé, comme ça toutes les heures qu'on fait en plus vont dans une balance.

❖ **Quels sont les avantages et les inconvénients d'un travail saisonnier ?**

Les avantages, c'est du temps libre, clairement c'est du temps libre. Utilisé intelligemment, pas comme moi, ça pourrait mettre à profit plein de choses. Que ce soit un point de vue artistique ou un point de vue parental, j'ai pas d'enfants donc forcément, ça me touche moins. Mais c'est vrai que quand tu as des enfants, ça pourrait être vraiment pratique car il y a toute une période où tu pourrais t'occuper d'eux facilement quoi. Après le gros inconvénient, c'est les week-ends, pour moi c'est vraiment les week-ends, parce que forcément ; d'office, les week-ends sont plombés, les jours fériés aussi et ne fusse que d'un point de vue relationnelle avec tes amis, ça devient plus compliqué parce que forcément les gens vont sortir le vendredi, samedi et toi t'es là « ah non je ne sors pas car je dois me lever tôt demain » et oui, je suis encore plus stricte là-dessus parce que je sais bien que je peux vite me laisser aller et j'ai besoin de ma concentration, comme on doit être vraiment attentif aux différentes radios, aux différents appels et aux petits détails, bah j'aime bien être vraiment à fond, en forme, pour être au top, pour pas louper des trucs. Je suis déjà allé fatiguer et c'est compliqué, « qu'est-ce qu'il

a dit ? je ne sais pas, j'ai pas entendu », donc j'aime pas trop ça. Ça c'est un désavantage quand même. Après voilà, je me dis toujours « je suis plus vieux donc j'ai un peu plus de mal » mais c'est vrai que ceux qui ont une vingtaine d'années, pour eux c'est plus facile, ils vont se coucher à 4 heures, ils se lèvent à 5 heures puis ils vont travailler, ils sont à l'aise je crois, je faisais ça aussi mais maintenant, j'ai plus de mal. Mais oui c'est le gros désavantage, pour les gens, en tout cas qui ont des familles avec enfants, je comprends que ça doit être dur car forcément quand tu travailles samedi, dimanche et jours fériés, les jours où les enfants sont là justement, bah ça doit pas être facile de s'occuper d'eux quoi. Après en dehors de ça, il y a plein d'autres périodes où justement tu fais rien, et faut profiter de ces moment-là pour faire des choses quoi. L'avantage encore une fois, c'est qu'on s'amuse bien, c'est la boîte qui est comme ça, c'est le métier qui est comme ça, faut être sérieux dans ce qu'on fait mais malgré tout on s'amuse bien. C'est pas non plus... on n'a pas des coups de fouet quoi, ça dépend des services... Je ne balancerai pas mais ... et puis la période de creux, c'est clairement ça, c'est la période de creux. Je remarque que je suis pas le seul au final, parce que je vois, j'ai des contacts avec d'autres saisonniers qui reviennent aussi cette année, et je vois que je suis pas le seul au final à glander chez moi, à rien faire, on est plusieurs quoi. Idéalement, ça serait bien de mettre son temps à profit pour ça quoi.

❖ Pourquoi avoir quitté vos travaux précédents ?

Déjà, ça ne me plaisait pas, c'est surtout ça. J'ai fait des contrats en usine et j'aime pas ça. J'aime pas le secteur industriel, je respecte vraiment les gens qui le font, ça doit être dur quoi, c'est bruyant, c'est crasseux, c'est du travail ingrat et c'est ça que j'ai eu du mal, j'avais besoin d'un peu plus de reconnaissance pour ce que je faisais et c'est très à la chaîne. J'ai un ami qui travaille là-dedans qui lui est en CDI, lui se plaît bien, il adore ça, souder, porter des machins et tout et moi je saurais pas quoi. Il m'a encore montré une vidéo, il y a pas longtemps, « regarde c'est l'usine là-bas », ohlala non quoi, c'est gris, c'est sale ... je suis pas un précieux mais c'est vraiment le genre de métier que j'aimais pas quoi. Et j'ai essayé aussi dans les magasins, les grandes chaînes de magasins, même chose quoi, c'est plus propre mais c'est très exigeant et très ingrat en même temps et ça j'ai beaucoup de mal. Après c'est clair qu'il y a des côtés, comme au parc, des côtés un peu moins gratifiant mais ... je ne sais pas, tu as toujours l'impression d'apporter quelque chose au final, que ce soit en attraction, en attraction tu accueilles les gens, si tu es cool avec les gens, ils sont cools avec toi quoi, ne fusse que ça, c'est gratifiant. Ne fusse que l'accueil des gens, ils sont contents, ils ont la banane quoi, ne fusse que ça, ça t'apporte quelque chose. On se dit toujours qu'on est pas bien

payé mais on s'amuse bien quand même, et on apporte quelque chose quoi. Que tu sois en attraction ou même en Horeca, si tu fais bien ton travail en Horeca, on est comme tout le monde, tu vas manger quelque chose, tu aimes bien que ça soit bien servi, tu aimes bien que ce soit bien, tu aimes bien que ce soit bon, et c'est la même chose aussi, si tu fais ça bien, la personne repars contente quoi, même si tu le vois pas, même s'il te fait pas signe pour dire merci, tu sais que ça se passe bien. Les chiffres sont là hein, la dame qui est responsable Horeca regarde beaucoup à ça, si les gens sont satisfaits de ce qui se passe dans chaque restaurant. Donc rien que ça, je trouve que c'est assez gratifiant et le même pour tous les autres services. Au final, si quelqu'un vient au parc et passe une bonne journée, pour moi, c'est pas grâce à une personne, c'est grâce à tout le parc dans l'ensemble quoi. Donc ça a un côté satisfaisant, faut dire ce qui est. C'est peut-être peu mais moi, je suis content avec ça.

❖ **Trouvez-vous que vous êtes reconnu chez Walibi ?**

Oui, j'ai ce sentiment là parce que de un, j'y suis toujours, c'est surtout ça. En fait, à partir du moment où tu es bien vu pour revenir, tu es déjà reconnu, tu sais déjà qu'ils sont satisfaits de toi. C'est vrai que je me souviens d'un truc, c'est que ma première année, on me disait rien, on ne me disait pas « c'est mal » mais on me disait pas « c'est bien » non plus. Un jour, je suis allé voir les responsables en disant « écoute, ça va ce que je fais ou ... ? », on m'a dit « bah oui pourquoi ? », j'ai dit « bah je ne sais pas, j'ai pas de retour ni négatif ni positif alors du coup, est-ce que je continue comme ça ou est-ce que je dois faire un peu plus ou... », je voulais savoir quoi si je faisais bien les choses au final. Et on m'a dit « si on ne t'a rien dit c'est que c'est bon », c'est une façon de voir les choses mais c'est bien de le dire aux gens quoi, faut leur dire sinon tu ne sais pas, tu restes dans le vent. Si tu as l'impression de pas bien faire, tu as deux solutions soit tu vas essayer de pousser le truc pour faire mieux, soit tu vas te laisser aller dans le « c'est bon comme ça » et tu vas pas essayer de faire mieux. Et c'est bête, je leur ai dit que ça serait bien. C'est con mais si tu dis à quelqu'un qu'il fait bien ce qu'il fait, voilà, ça apporte déjà quelque chose, tu sais que tu fais bien, tu peux continuer même donner plus si tu en as envie quoi.

❖ **Comment avez-vous appris votre métier au dispatch ?**

En fait, ça s'apprend pas vraiment, tu sais pas l'apprendre quelque part. Il y a aucune étude là-dessus quoi, on va peut-être dire que c'est communication mais quelque part communication, c'est un peu le domaine d'étude qui mène à plein de choses au final. Ici, le seul moyen d'apprendre, c'est de transmettre et le vivre surtout. Parce que des fois il y a des gens qui viennent à l'essai ou qu'on a formé, parce qu'on a formé certaines personnes, et c'est toujours

« ah mais qu'est-ce que je dois faire à ce moment-là, est-ce que tu as autres choses à m'expliquer ». Il y a plein de choses, tu ne peux les apprendre que quand tu les vis, donc il y a certaines bases, évidemment, utilisation des programmes, un peu la hiérarchie de quand tu reçois un appel, qu'est-ce qu'il faut faire en premier. Mais au final, il y a plein de cas où on ne sait pas, après toutes ces années, il y a encore des moments où je dois réfléchir à ce que je dois faire, à comment je dois aborder la situation parce que il nous en arrive tous les jours quoi. Il y a le truc très standards, l'attraction est à l'arrêt, on nous appelle, on envoie ci, on envoie là, c'est parti puis ça se remet en route, et puis il y a des cas parfois où tu te dis « mais qu'est-ce qu'on fait, comment on aborde ça, qui on va prévenir ». Vraiment, on en apprend tous les jours et au final, tu ne sais pas forcément former complètement quelqu'un. Tu sais montrer comment fonctionnent les programmes et un peu la hiérarchie de ce qu'il faut faire mais il y a plein de situations où tu ne sais pas comment, tu ne sais pas les décrire vraiment. Et c'est ça le problème, c'est que des fois on me demande « explique moi s'il y a déjà eu un truc, une situation un peu particulière », j'y arrive pas car on vit tellement de situations différentes que je suis incapable de retenir vraiment un truc précis d'une situation qu'on a eu, après si ça revient oui, mais sur le moment, je retiendrai pas l'information. On travaille beaucoup sur ça, des infos courtes au final, qu'on retient pas car on l'a, boum on transmet et puis voilà c'est parti et une heure après, je sais plus car entre temps j'ai reçu 25 appels. Ça se transmet, vraiment, il y a pas d'autres mots, faut le faire, faut le vivre. Puis quand tu formes quelqu'un, il va le vivre de la même façon, c'est comme ça que je l'ai vécu, on t'apprend les bases et après, au fur et à mesure, des automatismes au final tu sais qui contacter, tu sais qui voir, t'es obligé de connaître toute le monde, de connaître tous les services. Donc c'est vraiment une grosse transmission de savoirs, c'est ça que j'ai vraiment bien aimé, on transmet une partie et puis tout le reste, tu apprends tout seul quoi. A chaque fois c'est comme ça. Et je remarque que plus tu es là depuis longtemps, plus tu deviens la référence. Mégane, qui est ma collègue, ça va être sa troisième saison au dispatch et il y encore des choses qu'elle me demande à moi et pourtant quand je suis pas là, ils se débrouillent. Mais des fois, ça arrive quand même je reçois un mail « qu'est-ce que je devrais faire tu crois ». Mais voilà, tu essaies de trouver toi-même la solution, tu dois explorer, c'est on t'apprend les bases et tu dois vraiment explorer tout le reste parce que il y a pas de réponses toute faite.

❖ **Qu'est-ce qui vous motive en tant que travailleur saisonnier ?**

La nouveauté. Je pense que ce que je trouve le plus excitant, c'est vraiment la nouveauté. Ce qui avait du mal arrivé, parce que quand je suis arrivé, le parc avait pas beaucoup de projets à

proprement dit, ça stagnait un peu quoi. Ils comptaient, j'ai l'impression, sur la nouvelle mascotte, le nouveau personnage, le nouveau design du parc en fait. Au final, les gens arrivaient au final en disant « ouai c'est bien mais les nouvelles attractions, elles sont où ». Et donc, tout un moment... en attraction, c'était bien, puis passer un peu responsable c'était bien aussi, puis je suis passé au dispatch donc là j'étais un peu excité, c'est la nouveauté. Et puis au bout d'un moment au dispatch, ça retombe un peu. Et on a eu le pulsar finalement, donc ça c'est un peu excitant quoi, c'est nouveau, de nouvelles choses à découvrir, devoir aller sur place, voir comment la machine fonctionne, répertorier tout ce qui est erreur. Et là même chose, on a encore une nouvelle attraction qui arrive, donc on ressent la même excitation, on se dit « ça va être super, on va aller voir, on va aller se former, on va aller faire fonctionner l'attraction, voir comment elle réagit, comment elle fonctionne ». C'est pour moi ce que je trouve le plus excitant quoi, vraiment de découvrir de nouvelles de choses sur une nouvelle attraction et réfléchir déjà à qu'est-ce qu'on peut mettre en place pour la sécurité si jamais il y a tel évènement qui arrivait. Parce que tout est possible, on est à l'abri de rien, c'est pour ça qu'on est toujours super carré sur la sécurité, car on est à l'abri de rien, absolument pas. Les opérateurs, malgré des fois leur ancienneté, ont tellement des fois l'habitude, et les nouveaux savent pas et on les guide là-dessus quoi. Mais les anciens sont, parfois, tellement habitués, qu'à un moment, il peut y avoir du relâchement. Et justement, nous, on est là derrière pour dire « oh non, fais pas ça comme ça parce que... ». Et c'est ça qui est excitant avec les nouveautés, c'est qu'on peut réfléchir à d'autres façons de comment on pourrait améliorer la sécurité sur les nouvelles attractions quoi. Surtout qu'ils aiment bien mettre des équipes jeunes et nouvelles dans les nouvelles attractions.

❖ **Comment ressentez-vous votre sécurité, au niveau stabilité, chez Walibi ?**

On est à l'abri de rien, c'est ça le gros problème. Chaque année, c'est un peu le stress, ouai j'ai eu une évaluation positive mais est-ce qu'ils vont quand même me rappeler. Est-ce qu'il y a un moment où je vais pas lasser ou un moment où ils vont vouloir du sang neuf. C'est ça le problème d'être saisonnier dans ce genre d'endroit. Même si tu fais bien ton taf, même s'ils t'aiment bien, t'as aucune garantie. Il y a encore une saisonnière ici qui est responsable, on l'a pas repris et c'est toujours délicat car elle, elle dit qu'elle s'est donné à mort et c'est vrai, elle s'est donné et malgré tout, il y a pas eu de gratitude et elle a pas été reprise. J'ai toujours envie de dire que c'est le jeu, tu es saisonnier, tu sais bien quand tu arrives, tu sais pas quand tu repars. Il y en a qui sont là depuis des années, il y en a ça fait genre 20 ans ils sont là et chaque année, ils reviennent et ça se passe bien mais tu peux pas prévoir. Et le besoin de

stabilité, oui ça serait bien mais c'est toujours « est-ce que je vais autant m'éclater, est-ce que je vais autant aimer un autre travail que celui que je fais déjà ». C'est comme ça pour tout le monde, même si tu quittes un CDI pour un autre, tu sais pas dans quoi tu t'engages. C'est toujours le gros combat interne, c'est stabilité ou un endroit qui me plaît et qui me convient. Oui mais dans l'endroit qui me plaît et qui me convient, peut être qu'un jour il y aura une stabilité. Ouai, c'est toujours difficile. Je trouve que c'est toujours un combat pour moi super dur, faudrait que j'avance, faudrait que... ma copine compte acheter donc je suis en train de dire « si j'achète, si on achète, faut assumer financièrement et en étant saisonnier, c'est pas très possible ». Après je me dis toujours que il y a des tas de gens qui le font, se lever tous les matins, tous les jours, dans un truc qu'ils aiment pas forcément peut-être, il y a des tas de gens qui le font et je me dis « je suis pas plus bête qu'un autre, je pourrais le faire aussi quoi », je pourrais avoir le courage de le faire aussi, mais j'ai du mal à me lancer.

❖ Où vous voyez-vous dans cinq ans ?

Aucune idée, vraiment, c'est de plus en plus le combat interne, justement parce que ... au départ, je vis un peu ma vie tranquille, je suis sur un bateau, je descends la rivière tranquille, je suis peinard, j'ai rien qui me raccroche vraiment, tu vois, quand t'as des enfants, tu sais bien que tu dois y aller, faut tout donner parce que tu es pas tout seul au final. Moi si je mange des pâtes pendant une semaine, je m'en fous, c'est mon problème, je suis tout seul, c'est un choix personnel. Et c'est pas le même quand tu as une famille qui est derrière. Mais quand tu veux la construire la famille aussi, c'est déjà obligé de te mettre des coups de bâton en te disant « ouai pour pouvoir fonder une famille et offrir ce que j'aimerais bien à ma famille, il faut moi-même m'auto-conditionner maintenant », parce que c'est pas au moment où ça sera là qu'il faudra le faire, c'est maintenant qu'il faut le faire. Avant j'avais pas d'accroche donc je m'en foutais, maintenant, j'ai une copine derrière qui veut acheter. Et toi tu sues des gouttes, déjà est-ce que la banque va accepter. Donc je suis toujours en train de me poser la question, est-ce que dans cinq ans je serai encore à Walibi, est-ce que je serai encore saisonnier, est-ce que je serai peut-être un fixe, ou est-ce que j'aurai fini par abandonner et aller dans un travail plus conventionnel et fixe, du coup. Je sais pas... si j'avais le choix, je resterais là-bas, actuellement quoi. Tant que je ne suis pas saouler moi-même, tant que ça m'apporte quelque chose, c'est ça le truc, tant que ça m'apporte quelque chose humainement, j'ai envie d'y retourner. Mais il y arrivera peut-être à un moment où je me dirais « j'en peux plus ». Déjà c'est clair que fin de saison, en général, j'en peux plus, j'en peux plus d'entendre les gens crier, j'en peux plus d'entendre les gens s'amuser, presque la haine envers les gens

parce que eux ils s'amuse, toi tu bosses. Mais à chaque fois c'est ça, je crois que tous les saisonniers ont ce truc là un petit peu de « tu arrives, tu es content, puis milieu de saison, c'est bien mais c'est dur, puis finalement fin de saison tout le monde en a marre, et ça y est enfin débarrassé, on se revoit l'année prochaine ». Finalement, on est tous comme ça et après on se dit « on se fait chier » et t'as envie d'y retourner. Clairement, ça pourrait être une possibilité d'être saisonnier plus longtemps, si le parc pouvait rester ouvert plus longtemps quoi, ça serait pas une mauvaise idée. Je crois qu'on le ferait tous, tous ceux qui sont réguliers qui reviennent chaque année et qui sont là depuis longtemps, je crois qu'on attend tous que ça, que le parc soit ouvert plus longtemps. Parce que maintenant, on a un peu le réchauffement climatique, donc on pourrait rester ouvert jusque décembre. Franchement, actuellement, vu les températures, parce que c'est ça qui coince le plus, les attractions en extérieur, ça aime pas trop le froid, elles ont pas été adaptées pour. Disney non plus au final, on dit que c'est ouvert toute l'année, mais les attractions sont pas ouvertes au final, il y a des attractions qui n'aiment pas le froid non plus. Ce qui a en intérieur, oui ils sont tranquilles forcément mais il y a quand même plein de choses qui sont fermées. Mais ils ont quelque chose que nous on a pas, ils ont la magie, la mascotte, tu fous un Mickey et c'est bon, les gens, ils y vont quoi. Moi j'y suis allé l'année dernière, tu fais « ouai c'est bien mais ça casse pas des briques », c'est Disney quoi. Je suis pas très fan en soi de Disney. Si les températures pouvaient le permettre, on pourrait rester ouvert plus longtemps, ça serait bien sympa. Avoir des périodes plus courtes quoi, si on avait que deux mois où on fait rien, que le parc est fermé, j'aurais envie de dire « super, je reste là, je ne pars plus ».

❖ **Comment vous sentez-vous attacher, appartenir à l'entreprise ?**

C'est une bonne question car je n'en ai aucune idée. Quand j'y pense vraiment, j'en ai aucune idée car tu as tellement de passage. En général, tu es attaché à une entreprise surtout par les gens qui y sont, des collègues que tu aimes bien, forcément tu restes là parce que tu t'amuses bien avec eux, le travail se fait correctement. Mais là-bas, les collègues ils changent tout le temps alors au final tu n'as pas vraiment de point d'accroche. Après si j'en ai quand même, mon plus gros point d'accroche pour le moment là-bas est Fred parce que c'est vraiment la personne que j'ai côtoyé déjà en arrivant donc ça fait déjà un moment qu'on se connaît, on s'entend bien donc... il y a d'autres personnes aussi, il y a Patricia qui revient encore. Donc on s'accroche, c'est clair à quelque collègue. Par contre, j'en ai perdu deux autres qui ne reviennent pas, et je suis triste de pas les revoir. C'est toujours le sentiment d'appartenir à un vrai groupe au final, c'est que même ici, on est là pour une durée limitée, on participe plus à

quelque chose : c'est que l'ensemble du parc, tous les services réunis, participe à quelque chose ... C'est difficile à dire mais pour des gens qu'on connaît pas au final. Les gens y viennent, on les reverra jamais, on se connaît pas et y viennent s'amuser chez nous et t'as l'impression, ce sentiment d'appartenir à quelque chose qui amuse les gens, oui, le domaine du divertissement. Je suppose que c'est un peu... un peu comme une émission de télé, le présentateur est mis en avant, et les gens qui vont regarder l'émission vont pas faire attention au caméraman, au mec qui prend le son, à la régie... c'est des gens qu'on voit jamais quoi et pourtant qui participent au divertissement et tout le monde le voit, tout le monde l'apprécie et malgré tout, fin moi c'est comme ça que je le ressens, je ressens une espèce de reconnaissance que ça fonctionne. Ouai c'est comme ça que je le ressentirais comme une émission de télé où les gens de l'ombre participent mais on ne les voit pas et les gens regardent et se divertissent comme ça.

❖ **Est-ce que le salaire a un impact sur votre motivation ?**

Ouai quand même. C'est pas super, on ne gagne pas énormément, ça c'est clair. Mais ouai, ça pourrait être un critère de départ forcément, de se dire qu'on gagne pas assez c'est bon, après en dehors de ça, on n'est pas taxé non plus des masses, chaque année je retouche aux contributions parce que je touche pas assez au long de l'année. C'est parce qu'on nous impose beaucoup de choses à payer, si on n'avait un peu moins de choses à payer, on vivrait correctement quoi. C'est un peu le combat contre l'Etat car on paie ça, on paie ça, on paie ça et au final, le salaire qu'on a ne nous suffit plus. Ça sert à rien de gagner un gros salaire, moi je m'en fous, et de m'acheter plein de choses parce que au bout d'un moment j'aurai acheté tout ce que je voudrais et puis voilà, je me ferais un peu chier à me dire « voilà j'ai plus rien à acheter ». Et je suis pas très dépensier pour ça quoi, j'aime bien me faire plaisir comme tout le monde... je fais pas des gros voyages non plus, j'aime bien les jeux vidéo, donc j'achète des jeux vidéo, quand on va en voyage on préfère les city trip et pas des trucs trop longs donc on aime bien aller trois jours dans un endroit, on prend l'avion, on loue le truc le moins cher qu'on trouve sur place et au rush, ce qu'on a envie de faire. Je me vois pas aller deux semaines sur une plage, s'installer sur un transat où tu te fais chier donc c'est de l'argent qui ne me servirait pas à ça en tout cas. Ouai ça pourrait être un motif, ne fuisse que pour les banques et avoir un prêt et au final vivre mieux parce que c'est pas super bien payé mais très clairement, on n'est pas les plus mal payés non plus. Quand je vois d'autres secteurs qui sont en 38 heures et gagnent exactement la même chose, un peu comme les magasins comme Carrefour, Lidl, Aldi gagnent plus ou moins la même. Je voudrais pas faire ce qu'ils font à ce

prix-là non quoi, j'en aurais pas envie. Moi je me plains pas parce que le salaire que je touche est à la hauteur de ce que je fais au final. On pourrait se dire « je m'occupe de la sécurité quand même, je voudrais plus » mais non c'est bon, ça va.

❖ **Ce qui vous motive c'est l'arrière du décor, les responsabilités, la satisfaction. Comment pensez-vous que ça agit sur vous ?**

Je pense que ça se voit par le fait de vouloir le faire correctement. Quand tu n'es plus motivé à quelque chose, tu le fais moins bien mais ouai, j'essaie toujours de me donner à fond et de trouver de nouvelles choses, c'est ça que j'aime bien d'innover un peu ce qu'on fait, de trouver des choses qui vont nous faciliter la vie, qui vont... c'est ça le truc, on vit tellement des situations différentes que des fois des cas un peu particuliers, je réfléchis toujours à comment on pourrait pallier à ça quoi. Donc oui, après est-ce que s'est perçu, est-ce que ça ne l'est pas, ça c'est difficile à dire parce que je ne suis pas dans la tête de mes responsables mais j'essaie toujours en tout cas d'être souriant, motivé, fin j'essaie même pas, je le suis, je suis content d'être là quoi. Essayer de se renouveler, essayer d'améliorer le service dans lequel on est.

❖ **Est-ce que les horaires dont vous parliez tantôt ont un impact ?**

Dans l'envie de partir, ouai parfois. De se dire faire du lundi au vendredi ... comme tout le monde, c'est ça le problème c'est que tout le monde fait ça, la majorité des gens font lundi-vendredi puis samedi-dimanche en congé et généralement, les fériés la même chose en congé. Je le vois par rapport à mon entourage qui dit « ah tiens, on fait un truc ce jour-là » et moi j'y vais pas parce que je sais que je travaille le lendemain ou je viens mais je reste moins longtemps. Oui ça pourrait être un motif pour que je m'en aille. Fin un standard. Ouai on est pas payé plus parce qu'on travaille le week-end parce que c'est le secteur touristique, je suis payé comme si toi t'allais travailler un lundi sauf qu'on est dimanche. Après j'ai toujours envie de dire que je fais rien le dimanche, tout est quand même fermé, le samedi c'est la même chose, les magasins sont bondés parce que tout le monde y va le samedi. Je suis quand même content d'aller faire mes courses le lundi où il y a personne, et t'es tranquille. Ca a du positif quand même, c'est comme ça qu'il faut réagir, il faut essayer d'en tirer le positif quoi. Mais socialement, c'est un peu plus compliqué et ça pourrait être un motif pour trouver autre part.

❖ **Avez-vous des objectifs à atteindre en termes de travail ?**

En soi, non... toujours améliorer quoi. Le problème c'est que si je trouve quelque chose à améliorer, après je vais trouver autre chose à améliorer et ça sera toujours comme ça. Si

j'arrivais au bout de tous mes objectifs en tout cas dans ce que je fais, je crois que je partirais, je me dirais que j'ai fait le tour et ça serait une raison pour partir. Si tu ne sais plus rien améliorer, tu n'as plus rien à faire là.

❖ **Pensez-vous que ça peut arriver ?**

Ça pourrait arriver oui. J'aurais tendance à dire qu'il y a toujours à améliorer, mais il y a peut-être quand même un moment, un stade où tu arriverais à buter sur ce qui est déjà mis en place parce que tu sais pas faire plus quoi. Forcément, tous les services ont leur mode fonctionnement, leurs innovations et leurs propres idées et des fois, il y a peut-être des choses qui ne pourrait pas fonctionner. Mais ouai peut-être qu'à un moment, j'arriverai au bout et je me dirai que c'est bon, que j'ai fait le tour, que je peux partir.

❖ **Comment vous sentez-vous dans l'entreprise ?**

Bien. Moi je m'y amuse bien et là où je devrais faire plus d'efforts, c'est dans mon côté révolutionnaire. Des fois, j'entends des choses et je me dis que c'est pas juste, c'est pas normal et je m'enflamme tout seul, c'est ma collègue qui se prend tout, le pauvre. Mais ça c'est quelque chose qu'on m'a déjà reproché, fin je mets des guillemets, c'est de vouloir m'impliquer un peu trop émotionnellement quoi. Après je suis comme ça, on peut pas me changer là-dessus mais je me sens quand même bien. J'ai envie de dire que je suis bien traité et j'ai pas à me plaindre de ma situation.

❖ **Pour quoi allez-vous travailler ?**

De base, pour l'argent. Je crois que tu as forcément des gens qui vont dire « si je faisais rien, je serais à la maison, je m'ennuierais » mais très clairement, si on pouvait tous rien foutre, je crois qu'on le ferait, on trouverait une autre occupation d'office mais je crois que de base on va tous travailler pour la même raison pour l'argent. On en a besoin, on a pas le choix. Après, faut trouver du plaisir à aller gagner de l'argent, on le fait tous pour la même raison mais faut essayer de trouver du positif. Moi je me sens bien et en plus, je gagne de l'argent, c'est un peu comme ça que je le prends : on rigole, j'aime bien ce que je fais et on me paie pour le faire. Pourquoi pas quoi. Faut toujours trouver quelque chose qui te rattache, même si tu travailles à l'usine et que tu aimes pas ça, forcément, tu vas essayer de te rabattre, ne fusse, que sur les collègues, si tu t'amuses bien avec eux, tu peux te dire « j'aime pas ce que je fais mais au moins on se marre bien », c'est toujours ça qui motive le monde : et l'argent et l'entente avec les collègues. Combien de gens quittent leur boulot pour autre chose parce qu'ils ne s'entendent pas avec les collègues, il y en a énormément. J'entends quasi plus « je m'entends pas avec eux, du coup, j'ai envie de partir », ou la dépression parce que il y a la pression du

patron derrière. Ici la pression du patron, ça va quoi. Je trouve pas vraiment que ça soit quelqu'un qui soit derrière nous « faut faire ça, faut faire ça ». Et pourtant, au final, le directeur lui il a ça, il a des gens derrière lui sur les chiffres « faut faire des bénéfices, pas de perte » et c'est normal, fin normal façon de parler, fin c'est une entreprise, ils veulent faire de l'argent donc du coup, ils veulent qu'on fasse plus de profit et pour faire plus de profit, il faut parfois faire certaines concessions et ci et là donc. Voilà, je trouve pas qu'on est... En tout cas je me sens pas dans ce côté dictatorial où il y a un tyran derrière moi qui me pique avec un bâton pour que je produise plus. Je le ressens pas comme ça, je me sens bien.

❖ **Quel est le sens de votre travail ?**

Le sens... comment dire ... ce que j'aime le plus en tout cas c'est conseillé. Comme il y a beaucoup de nouveau, ils sont un peu perdus, des fois... ils reçoivent des formations mais tu peux louper une information et vite être paumé sur une attraction. Mais ce que j'aime bien, c'est les guidé pour que eux soient rassurés. Si eux se sentent rassurés sur leur attraction, ça se ressentira auprès du visiteur et la sécurité quoi, toujours la sécurité. C'est ce qui a le plus de sens dans ce que je fais, c'est de pouvoir rassurer ceux qui travaillent, ceux qui vont être avec nous au téléphone et faire en sorte qu'on ait pas d'accidents. Actuellement, il y a toujours bien quelque chose quelque part et on est vraiment l'endroit... il n'y a pas d'accidents déjà mécaniquement et pas d'erreurs humaines non plus quoi. Ca a beaucoup de sens pour moi de continuer dans ce sens-là, la sécurité. Vraiment qu'on soit au top là-dessus. Ouai, c'est toujours une fierté de dire « je participe quelque part à la sécurité du parc ».

❖ **Cela reste surtout au sens au niveau de la tâche dans le travail mais il y a quand même une partie de relationnelle...**

Oui, tout à fait parce que c'est important. Moi je me souviens toujours la première fois que je suis arrivé là-bas quoi. C'est un peu, quand je suis arrivée, ça faisait 20 ans que j'étais plus allé dans le parc, j'étais paumé, et je cherchais des trucs ça existait plus quoi. J'avais quand même des bons formateurs et des bons collègues qui étaient toujours là pour te guider sur ce qu'il fallait faire et ce qu'il ne fallait pas faire au final. C'est fort resté... Il y en a qui ont tendance à oublier, quand tu as un peu plus de responsabilités, ou d'ancienneté, t'as tendance à oublier d'où tu viens. Et moi je me souviens toujours de quand je suis arrivé complètement perdu, et d'avoir eu des gens qui m'ont entouré. Je trouve ça important pour ceux qui viennent maintenant, de dire « on est là ». Même une connerie, je le dis toujours, venez, téléphonez même si vous avez une connerie à demander quoi. C'est pas la question qui va être con, c'est la réponse mais on est là pour y répondre quoi parce qu'on sait ce que c'est, on sait ce que

c'est. Ma collègue est arrivé un peu plus tard donc elle a moins d'ancienneté mais elle est fort comme ça, fort maternelle envers les nouveaux qui arrivent parce que clairement, tu les entends, ils te téléphonent, ils te demandent ce qu'ils doivent faire. Ou même quand il se passe quelque chose, clairement il y a des fois des gens qui ... des visiteurs qui abusent, même chose, ils nous sonnent un peu paniqués et on est là. J'aime beaucoup ça de pouvoir les aider à progresser et à se sentir bien, ouai, c'est même pas progresser, c'est sentir bien, sentir en confiance et savoir qu'ils sont pas tout seuls quoi. Parce que c'est clair quand on te met tout seul à une attraction, t'as un peu l'impression d'être tout seul alors la peur peut vite s'installer. Donc ouai, ça a du sens, le relationnel a complètement sa grosse part là-dedans.

❖ **Trouvez-vous que votre travail répond à vos propres objectifs ?**

Franchement de base je ne sais pas, j'ai jamais eu d'idées de ce que je voulais faire en fait. C'est un peu comme si encore maintenant je cherchais quel était mon talent particulier qui pourrait mettre en avant mon travail. Au bout d'un moment je me suis dit que j'en avais pas, d'arrêter de chercher. Ça me rassure même de voir des gens qui sont comme ça. Quand tu sais ce que tu veux faire, tu termines tes études, tu fais des études supérieures, tu sais où tu vas. Et je me dis toujours « qu'est-ce qu'ils ont de la chance de pouvoir faire ça. Depuis que je suis petit, je suis passé par tous les stades et quand je suis arrivé dans le supérieur... j'ai jamais su ce que je voulais faire. Donc est-ce que ça répond à mes objectifs de vie... quelque part oui parce que je me suis pas permis de faire quelque chose que je m'attendais pas à aimer tout simplement. C'est clair que si je voulais devenir photographe, ça répond absolument pas à mes attentes.

❖ **Si je résume le dispatch, c'est résoudre des problèmes et aider, répondre aux questions. En un mot, ça pourrait être l'entraide ?**

C'est une partie, en partie ça pourrait être ça. Je pense que officiellement on n'est pas obligé de la faire. Je pense vraiment que sur papier, c'est pas quelque chose que tu dois faire. Si quelqu'un avait un problème en disant « je sais pas quoi faire », je pourrais très bien prendre le téléphone, appeler un des responsables et lui dire d'aller lui expliquer. On pourrait être très carré comme ça de « je m'occupe pas, c'est pas mon problème, reste dans ta merde quoi », mais c'est pas quelque chose que j'ai envie, c'est absolument pas quelque chose que j'ai envie. On m'a souvent dit que j'aurais dû faire assistant social ou un truc du genre quoi parce que j'étais souvent quand même à aider les autres et être à l'écoute. Du coup, c'est dans ma nature en fait d'être comme ça, et je peux pas avoir quelqu'un qui me dit qui arrive pas et que je dis « je m'en fous » et clac. Je pourrais pas le faire, absolument pas, même si c'est

quelqu'un que j'aime pas, même si c'est quelqu'un qui me gonfle. Basiquement, la plus grosse part... sur papier, notre boulot, c'est répondre au téléphone, remplir les rapports et transmettre au service concerné. Pourquoi, parce que tous ces rapports-là qu'on remplit partent à la direction, ils partent chez les gros de la CDA. Est-ce qu'ils les lisent, est-ce qu'ils les lisent pas, je sais pas mais j'ai toujours fait attention d'avoir un maximum d'informations dans nos rapports, pour les techniciens pour qu'ils sachent exactement ce qu'il s'est passé, parce qu'ils sont pas là H24 donc forcément ils peuvent pas tout savoir, pour que eux sachent exactement ce qu'il s'est passé. D'un autre point de vue, pour que la direction sache aussi ce qu'il s'est passé et puis la CDA qui sont derrière. Est-ce qu'ils les lisent, est-ce qu'ils ne les lisent pas, on ne sait pas. Des fois, c'est déjà arrivé qu'il y ait des erreurs qui se glissent et personne ne dit rien et on se dit « est-ce que quelqu'un les lit finalement ces trucs-là ». Mais faut que ça soit là d'office. Après, ça devient plus compliqué, parce que pour la technique, ils ont un peu des quotas donc plus ils tombent en panne, plus ils se font taper sur les doigts quoi. Donc les rapports sont lus quelque part. Si on suit le papier, c'est ça, c'est répondre au téléphone, remplir les rapports, les envoyer, et envoyer les gens quand il y a un problème quoi.

❖ **On pourrait dire que vous avez donné du sens à votre travail pour que ça vous corresponde...**

Peut-être qu'indirectement je l'ai fait, oui. Tout ce que j'ai fait pour le moment là-bas, je l'ai fait naturellement sans me poser la question quoi en fait. J'ai juste peut-être mis des freins là où on m'a dit « ça va trop loin personnellement peut-être ». C'est arrivé qu'une seule fois, c'est arrivé une seule vraiment où on m'a dit « t'aurais pas dû », je me suis impliqué trop personnellement là-dedans mais ça m'allait trop loin, je pouvais pas faire autrement quoi. On est un peu le centre confiance, des fois on nous parle de chose mais c'était pas à nous de savoir ça, de les entendre quoi. Mais une fois que tu es au courant, c'est trop tard, tu peux pas reculer, et ouai j'ai voulu aider deux trois personnes qui avaient deux trois soucis avec le RH quoi. Fin avec une du RH qui était arrivé un peu... maintenant c'est Kelly qui s'occupe de ça avec SD Work mais ils avaient mis quelqu'un d'autre à la base qui est parti parce qu'elle s'en sortait pas et ouai... on s'est un peu tourné vers nous en disant « on ne sait pas faire quelque chose ». J'ai mis un peu les pieds dans le plat et on m'a dit que c'était un peu abusé mais jamais la direction est venu me voir pour me dire « c'est pas bien ce que tu as fait », parce que au contraire, la direction j'avais expliqué la problème, on va dire, puis après le problème a été réglé. Mais un cran en dessous, ça a pas été bien perçu que je me mêle de ça. Après je m'en fous, j'ai aidé quelqu'un, c'est ce qui m'a fait le plus plaisir quoi. Donc ouai, indirectement,

j'ai apporté peut être quelque chose, une dimension humaine. En tout cas c'est comme ça que je fonctionne, travailler humainement. C'est bien des rapports et être carré, on ne rigole pas avec la sécurité, c'est ce que je dis toujours, mais pour le reste, humainement oui.

❖ **Comment vous définissez-vous vous en dehors du travail ?**

C'est bizarre, c'est difficile à dire, de se décrire soi-même. Ça va être paradoxal parce que je peux être très à l'écoute et en même temps très asocial. J'aime bien être à l'écoute avec les choses intéressantes et intelligentes en fait, c'est con hein. Je te dis ça parce que ... je suis la tête de victime. Si un mec chelou zone dans les 50 mètres, c'est près de moi qui va venir et qui va commencer à m'expliquer toute sa vie quoi. C'est pour ça qu'on m'a déjà dit que je devrais faire assistant social parce que les gens viennent vers moi. Je me souviens de plein de fois quoi, « excusez-moi la rue ... c'est où, c'est là-bas. Ah ouai je dois aller là-bas parce que ma femme m'a quitté », ohlala, tu m'as demandé le nom de la rue, je t'ai dit où c'était vas-y maintenant. Plutôt à l'écoute de ce qui m'entoure, de ceux qui m'entourent et en même replié sur moi-même parce que je suis pas quelqu'un de confiant en général, même dans un groupe de personnes. Dans un groupe de personnes, j'aurais tendance à rester en retrait et c'est celui que tu entendas le moins quoi.

❖ **Pensez-vous que votre métier, de répondre par téléphone, cela vous aide ?**

Du coup, pour moi, c'est facile. C'est peut-être plus facile pour moi de passer par ce média-là que autre chose. C'est vrai que si on fait des drinks, des rencontres et tout ça, on m'entend pas quoi, des fois j'y vais pas parce que je me dis « ohlala les gens, je veux pas y aller ». Je suis très sélectif et dès qu'il y a quelque chose qui me plait pas, c'est bon hop, je passe à quelqu'un d'autre.

❖ **Quelles sont vos valeurs, vos croyances ?**

C'est vaste, c'est beaucoup en train d'évoluer en ce moment. J'ai un côté trop révolutionnaire, trop parce que... je vais pas faire le révolutionnaire là maintenant mais j'ai l'impression qu'on se fait un peu avoir et on laisse faire. Je deviens de plus en plus féministe, j'ai beaucoup de féminisme. J'aime pas les extrêmes, l'égalité des salaires, l'égalité pour tous. Croyances... je sais pas trop. C'est difficile à dire, je suis quelqu'un de très peace quoi. C'est un peu bisounours quoi, si on pouvait tous se tenir la main, tous se respecter, c'est e qui sera vraiment le mieux. Je trouve qu'on vit des temps difficiles en plus. Internet n'aide pas quelque part, on voit de plus en plus de trucs où les gens s'en prennent aux autres de façon très lâche. Donc oui, j'ai mon côté bisounours qui est là et qui veut qu'on arrête d'être con, tout simplement. Au bout d'un moment, j'ai pas d'autre explication, qu'on arrête d'être con.

❖ Que pensez-vous renvoyer comme image ?

Aucune idée, je sais pas vraiment parce que je me préoccupe pas vraiment de ce que pensent les autres de moi. J'ai presque envie de dire « pense ce que tu veux », moi je sais où je peux aller, je sais ce que je peux faire, je sais ce que je peux dire ou pas. Mais je pense qu'en général, on me fait assez confiance parce que déjà si on me dit quelque chose, personne d'autre le saura, donc on peut me faire confiance. Mais j'aime bien ne pas me prendre au sérieux aussi quoi. Je crois que les autres arrivent à le voir le « je me prends pas au sérieux ». Il y a parfois des choses que je me permets dans ma façon de parler, ma façon de dire les choses ou de dire des blagues, c'est surtout ça, je joue beaucoup là-dessus, il y a des choses que je me permets avec des gens que d'autres ne feraient pas en fait, les autres ne feraient pas de peur que ça choquerait d'autres personnes, moi je le fais et ça choque pas la personne. C'est un peu le « je sais que c'est toi, ça me choque pas ». Et c'est ce que j'essaie le plus, c'est de mettre en confiance, de dire « on s'en fout », la finalité pour nous tous reste la même, un jour on mourra, puis un jour on nous mettra dans une tombe ou un crématorium et voilà. Qu'est-ce qui se passe après, on ne sait pas, peut-être qu'il y a un paradis, peut-être qu'il y a pas, on sait pas trop, on s'en fout, on verra à ce moment-là.

❖ Dans votre identité personnelle, quelle est la place de votre travail ?

...

❖ Pensez-vous que votre travail a un impact sur votre identité ou que votre identité a un impact sur votre travail ou les deux ?

Je pense plutôt que mon identité a un impact sur mon travail. Après peut-être qu'indirectement l'inverse aussi. Je sais pas trop. Si ça un impact sur moi, c'est surtout si je vais autre part, si je vais dans un autre parc, « ah non ne fais pas comme ça, ne fais pas ça », le défaut professionnel. Plus dans ce sens-là peut-être.

❖ Pensez-vous avoir évolué, changé sur ces sept ans à Walibi ?

J'ai envie de dire que oui parce que ça m'a montré que finalement le monde du travail, c'est pas si terrible que ça, c'est pas si monstrueux. Moi je voyais vraiment ça comme quelque chose de monstrueux, le patron est tyrannique, tu vas travailler pour un salaire de misère, dès que tu vas fumer une clope on va te mettre un coup de fouet et te renvoyer chez toi. J'avais vraiment une image très très négative du monde du travail parce que j'étais con, j'étais jeune et j'étais persuadé qu'on pouvait absolument faire autre chose pour gagner sa vie, faire quelque chose qu'on aimerait vraiment, moi en l'occurrence c'était la musique que je voulais faire. Je pensais vraiment... idéaliste quoi, comme un con. Donc ça m'a permis de montrer

que je pouvais le faire déjà, c'est ça, parce qu'au bout d'un moment, c'est bien d'être idéaliste mais forcément le rêve s'estompe et fatalement, plus le rêve s'estompe et plus tu te demandes si tu es capable de le faire, si tu es capable de faire autre chose que ce que tu voulais faire. Ouai j'avais un peu le désespoir, je faisais deux trois trucs à gauche à droite mais j'aimais pas ce que je faisais, je savais pas ce que je voulais faire non plus. Du coup, c'est difficile de trouver une place, et j'étais vraiment dans ce dilemme-là, et je me disais « j'y arriverai pas ». J'ai vraiment eu ça « j'y arriverai pas, je suis pas capable de travailler, je vais rester au chômage ou essayer de m'handicaper pour aller à la mutuel parce que j'y arriverai pas ». Au final, bah si, si, si. Et au-delà de savoir le faire, c'est qu'en plus j'y prends du plaisir. Et en plus de prendre du plaisir, j'essaie quand même de faire évoluer certaine chose et de vouloir que ça aille plus loin encore. C'est ce que ça m'a apporté le plus, c'est de dire « tu es capable, je peux le faire et je peux apporter quelque chose ». J'ai pas confiance en moi, vraiment pas, et entreprendre quelque chose, soit je vais pas le faire soit ça va prendre des plombes avant de le faire parce que je suis jamais sur de moi. C'est con et c'est difficile quand même quand tu es aussi borné à ça. Donc c'est ce que ça m'a apporté le plus : « je peux le faire ».

❖ **Comment définissez-vous votre identité au niveau professionnel ?**

J'essaie d'avoir un bon équilibre entre mes propres valeurs et les valeurs conventionnelles, la bienséance on va dire. Il y a certaine chose que tu peux pas dire forcément parce que ça a rien à faire là, si tu es croyant, on s'en fout, tu peux être croyant on s'en tape, on est là pour travailler. Sans oublier complètement son identité propre quoi. C'est ce que j'essaie le plus, d'avoir une bonne balance entre les deux, de pouvoir rester moi-même tout en étant assez conventionnel pour pas ou aller trop loin ou... fin rester dans le monde du travail quoi. Tu vois par exemple, je suis pas obligé de me changer, je suis pas obligé de mettre une uniforme sauf en attraction bien sûr mais là comme ça, je suis pas obligé de me changer. J'aurais pu arriver là-bas en me disant « je me coupe les cheveux, j'enlève le piercing, je vais aller m'acheter des chemises », finalement non, j'en avais pas envie, je trouvais l'avantage de pouvoir y aller en étant moi-même quoi. Un peu le côté « on s'en fout personne me voit » fin si, si je vais manger, je suis obligé de traverser le parc pour aller manger. On va dire qu'étant fan de musique, j'ai des t-shirts de groupe mais je les mets plus parce que j'ai parfois des trucs un peu trop trash et j'essaie de rester plus léger là-dessus mais maintenant, faut pas acheter des chemises pour aller travailler au dispatch parce que déjà ça me va comme un cul des chemises, ça me va vraiment pas, les cheveux courts ça me va vraiment pas non plus, donc je suis obligé de rester comme je suis quand même quoi. Et puis à partir du moment où ça ne

gênait personne, c'était gagner quoi, ça m'allait déjà très bien. Et me demande pas de changer. Je trouve que j'arrive à avoir le bon équilibre parce qu'on me demande pas de changer certaine chose dans mon attitude ou... je te dis le seul truc qu'on m'a reproché, c'est de m'impliquer trop personnellement et j'essaie de fermer ma gueule quoi maintenant, c'est un peu le côté « je dis rien tant pis, démerdez-vous je ne peux plus m'impliquer ».

❖ **Vous sentez-vous appartenir à l'organisation ?**

Malgré tout, ça dépend. Ça dépend parce que forcément les fixes font des choses entre eux parce qu'ils ont toute une période où ils sont beaucoup plus ensemble, beaucoup moins occupés par l'ouverture du parc et certaine chose sont organisées entre eux. Alors quand tu es saisonnier sur la parc, sur site, tu ne peux te sentir impliqué qu'avec tes collègues que ça soit la zone dans laquelle tu vas travailler ou que ce soit dans le restaurant dans lequel tu vas travailler, tu seras beaucoup plus impliqué. Moi je suis un peu, je vais dire, le cul entre deux chaises parce que j'ai contact avec tous ceux des attractions mais avec ceux des bureaux mais alors je suis ni à fond avec un, ni à fond avec l'autre parce que ceux des bureaux ne vont pas totalement me considérer comme l'un des leurs, entre guillemets parce que je suis pas tout le temps avec eux, je suis pas un fixe. Il y a un peu cette étiquette « je suis un fixe donc je traîne avec les fixes », il y a un peu, il y a un tout petit peu ce côté-là quand même je trouve. Pour les saisonniers qui sont sur le parc, bah je suis quelqu'un des bureaux et eux, font pas la différence. Je trouve qu'avec tous les nouveaux qui sont arrivés, c'est plus difficile de se faire de nouvelles relations, de rencontrer de nouvelles personnes parce que je suis quelqu'un des bureaux, mais pas vraiment, je suis un saisonnier aussi, je travaille dans un bureau mais je travaille avec vous. C'est un peu compliqué ça.

❖ **Pensez-vous que votre identité professionnelle évolue encore ou reste stable ?**

Je pense qu'il y a toujours moyen d'évoluer donc ça évolue quand même. Est-ce que le fait aussi de vivre des choses sur le côté... ouai c'est ça, pour moi, chaque expérience t'amènera quelque chose dans un autre domaine et est-ce que les choses que j'ai conscientisé ou que j'ai appris pendant la hors-saison, est-ce que ça va me servir pour la prochaine saison, je sais pas encore mais je l'espère. Je veux toujours améliorer de toute façon donc on verra bien si ça se fait.

❖ **Quand vous parlez de votre travail, à quoi le raccrochez-vous ?**

Plus au... j'essaie de me souvenir de comment j'en parle mais plus l'avant sur mes responsabilités parce que sur l'entreprise j'ai envie de dire que tout le monde connaît Walibi, évidemment le seul truc qui ressort quand tu parles de Walibi, c'est « tu vas faire le

kangourou » mais non on ne fait pas tous le kangourou. Je mets plus en avant ce que je fais parce que si j'en parle basiquement, qu'est-ce que je fais là-bas, je réponds au téléphone, très très basiquement, de façon super sommaire, je réponds au téléphone, une centrale téléphonique en gros. Alors je suis obligé de plus développé ce que je fais plutôt que l'entreprise en elle-même, parce que un parc d'attraction c'est un parc d'attraction, on s'intéresse pas plus au final, la première image des gens c'est « t'es à la montagne russe ou tu es kangourou », mais non il y a plein de services. Je me rendais pas compte avant d'arriver dans les bureaux, tous les services qu'il y a tout autour quoi et chacun qu'est-ce qu'il fait. Ouai je mets plus en avant ce que je fais parce que j'ai pas envie de dire juste « je réponds au téléphone » parce que pour moi c'est bien plus, c'est bien plus que ça.

❖ **Dans votre identité professionnelle, quelle est la place des autres ?**

Par rapport ?

❖ **Comment les autres sont impliqués dans votre identité professionnelle, quelle place vous leur donnez ?**

Dans notre service en tout cas, que ce soit ma collègue qui est là constamment ou quelqu'un d'autre qui vient faire un remplacement, je nous mets tous sur le même pied d'égalité, on fait tous la même chose. J'y arriverais pas tout seul, dans ce qu'on fait, faut qu'on soit deux. C'est ce que je dis toujours, tout seul ça va pas, passer une journée tout seul, ça va pas, c'est impossible, et puis déjà tu sais pas aller aux toilettes parce qu'il faut être à l'affut des radios, on a quand même quatre radios. Rien que de ce point de vue-là. Mais même si tu es au téléphone, et qu'un autre sonne, tu peux rater plein d'informations quoi. Et j'ai toujours tendance à dire que ce que je fais, quelqu'un d'autre pourrait très bien le faire aussi, ne me glorifie pas, évidemment que tu peux le faire aussi, j'ai rien de plus que les autres au final, j'ai même pas fini mes études.

❖ **En termes de sociabilité, êtes-vous plus dans des relations importantes ou dans l'individualisation ?**

Complètement dans les relations parce que l'individualisme là-bas selon moi n'a jamais servi à rien, celui qui veut faire ça tout seul ou il ne se fait pas aimer ou personne ne l'aime forcément, il n'arrive à rien. Tu n'arrives à rien tout seul, on ne peut pas gérer une entreprise complète tout seul. Le chef technique, c'est la bête noire, et ça se ressent fort, ça se ressent fort sur ses équipes, à tel point que quand il dit quelque chose tout le monde s'en fout quoi. Mais s'il faut améliorer et que tout le monde s'en fout, tu vas pas l'améliorer parce que tu vas pas l'écouter, parce que tu aimes pas le type parce qu'il se la joue et après c'est comme ça

qu'on va avoir des accidents quoi. Et je trouve que c'est la même chose pour notre service, si tu te la joues, tu vas te vautrer quoi, on est tous ensemble, on joue tous un rôle et notre rôle est aussi important, ni plus ni moins, que celui qui est au carrousel à faire tourner bêtement l'attraction, fin bêtement on se comprend, c'est pas péjoratif. Mais on a tous tous tous notre importance et on est une équipe clairement, on est une super grosse équipe. On ne se connaît pas tous, on ne se parle pas tous non plus mais on est obligé de bosser ensemble si on veut que ça roule et si on veut que ça se passe bien quoi.

❖ **Comment pensez-vous vous intégrer au groupe, plus par l'interaction ou par le respect des règles ?**

Plus sympathiser, plus se faire connaître parce que je trouve ça dommage de répondre au téléphone et des fois, on ne sait pas qui est donc je trouve ça un peu dommage. Ouai ça me déplairait de faire plus pour qu'on soit plus connu quoi « ah c'est toi qui répond au téléphone » oui c'est moi, mais en fin de saison je trouve ça un peu dommage de pas mieux se connaître tous ensemble. Mais après on va me dire « ouai mais les drinks ils sont là », oui, mais il manque quelque chose pour vraiment lier des liens tous ensemble quoi. Je trouve ça dommage, car plus on se connaît, ne fusse qu'un peu quoi, il faut pas raconte sa life ou des trucs comme ça parce qu'en plus là-bas faut pas faire ça, faut pas raconter sa vie sinon tout le monde le sait, ne fusse que se reconnaître parce que ça amène un petit plus, une petite confiance supplémentaire et un petit lien quand même malgré tout. Et c'est con mais je trouve que du coup ça tisse vraiment quelque chose entre les gens qui travaillent. Un service comme l'Horeca est un peu mis en retrait par rapport aux autres je trouve parce qu'ils commencent avant, ils finissent après et on les connaît pas assez. Je trouve toujours ça dommage de se dire, ils sont là, ils m'appelleront jamais mais c'est dommage de même pas reconnaître les gens avec qui tu travailles. Après on est 600, j'admets que c'est dur mais ... mais ouai ça serait bien de pouvoir tisser un peu plus de liens avec les autres.

❖ **Donc, votre travail saisonnier à Walibi est choix actuellement, même si vous aimeriez encore pouvoir évoluer dans votre fonction. En termes de motivation, elle est mitigée mais comme vous aimez votre métier, c'est ce qui vous accroche à continuer. En termes d'identité et d'identité professionnelle, c'est surtout l'identité personnelle qui a eu une influence sur votre travail et qui permet de donner du sens.**

Oui clairement, c'est ça.

❖ **Vous n'avez rien à ajouter ?**

Je ne vois pas ce que je pourrais rajouter.

- ❖ **En tout cas, merci pour votre temps. Une dernière question, connaissez-vous des personnes que je pourrais rencontrer ?**

Oui, il y a ...

Motivation, sens au travail et identité professionnelle par un travailleur saisonnier de Walibi
le 13 mars 2018 à Bierges

❖ **Pouvez-vous vous présenter ?**

Donc, je m'appelle Sébastien et je suis coordinateur attraction dans les opérations à Walibi. J'ai 28 ans, je travaille ici depuis sept ans. J'habite à Louvain-la-Neuve.

❖ **Avez-vous toujours fait la même fonction ?**

Non non, j'ai beaucoup changé. J'ai commencé ici, à l'époque où on avait des spectacles à l'amphithéâtre donc j'étais en externe, en fait. A l'époque c'était Dumar qui travaillait pour Walibi et eux s'occupaient vraiment des spectacles, des acteurs, c'était des étrangers. Et moi j'ai commencé à la régie donc j'étais engagé en tant qu'intérimaire mais pour toute la saison. Ensuite, le show s'est terminé puis on a fait un nouveau show interne à Walibi et j'ai là j'ai de nouveau été réengagé mais à ce moment-là par Walibi. Donc j'étais toujours régisseur plateau. Donc j'ai fait ça deux ans pour Walibi et ensuite, on a arrêté les shows et je travaillais essentiellement en animation, j'étais opérateur steward, je m'occupais des personnages, etc. Puis... ça j'ai fait ça un an. Et c'est là que j'ai commencé à monter un peu, j'étais XP remplaçant, il y avait un XP principal et moi j'étais son XP remplaçant quand il était pas là pendant les grosses périodes. Puis du coup, l'année d'après, le coordinateur opération qui s'occupait de l'animation, de l'entrée et du parking a arrêté. Donc Monsieur Y qui est manager du département m'a pris comme coordinateur, donc j'ai fait ça pendant deux ans et là ici je viens de changer cette année. Je commence une nouvelle expérience en tant que coordinateur attraction.

❖ **Tous ces changements viennent de Walibi ou de vous ?**

La plupart viennent de Walibi. Les changements au début ... quand moi je suis passé de intérimaire à saisonnier, forcément la saison était terminée, j'avais terminé mon contrat, entre temps j'avais rien trouvé de nouveau, il faisait un nouveau show, ils avaient besoin de quelqu'un qui connaissait déjà l'amphithéâtre, comment se passaient les choses, etc. Donc ils m'ont repris moi. Par la suite, c'était un peu par la force des choses en soi. On a refait des shows donc j'étais à mon poste, que j'aimais bien, puis après on a arrêté les shows donc j'ai pas eu le choix que d'accepter un autre poste si je voulais continuer à travailler ici. Après on m'a proposé de monter donc forcément, j'allais pas dire non, ça m'intéressait, c'était une

nouvelle expérience. Et cette année ici récemment, c'est une réorganisation de l'entreprise. Donc, avant, j'étais coordinateur de l'animation qui commençait à chuté tout doucement, il ne restait plus que deux personnages en soi mais c'était surtout l'entrée donc les tripods et le parking mais avec la réorganisation récente, c'est un autre manager qui a repris ça. Tout a un petit peu changé donc on m'a proposé une place comme coordinateur attraction étant donné que Monsieur X est passé manager accueil donc moi je reprends sa place en attraction en fait.

❖ **Savez-vous me parler de ce nouveau métier ?**

Je t'avoue que c'est vraiment le début début donc je connais pas grand-chose. Maintenant, qu'est-ce que je peux en dire. Pour moi, c'est hyper différent de ce que je faisais avant parce que c'est très procéduré en fait. Un des points les plus importants c'est la sécurité en attraction, ce que j'avais pas forcément dans mes paramètres avant parce que ... si j'avais a sécurité au niveau de l'entrée, on a quand même beaucoup d'agents de sécu à l'entrée mais c'est pas la même sécu, là on a vraiment des procédures que les opérateurs doivent respecter, etc. donc c'est ça qui va un peu me changer. En attraction, l'accueil devient aussi très important, le fait que les gens soient bien. Là je suis en train de rentrer dans le bain donc je ne sais pas encore en parler comme si j'y étais.

❖ **Quelles sont vos qualifications ?**

Là j'ai terminé mes secondaires puis par la suite, j'ai commencé des études que j'ai arrêté. Un an après avoir arrêté mes études, c'est là que je suis arrivé à Walibi en fait.

❖ **Est-ce que le travail saisonnier est un choix ?**

C'est pas vraiment un choix, non. Disons qu'au début, on s'en plaint pas parce qu'on est content d'avoir du taf. Donc forcément, ouai, si on fait ça deux trois ans, oui c'est chouette, quand t'es un peu plus jeune mais quand tu commences à vieillir un peu, ça devient un petit peu long quoi. C'est pas vraiment un choix, si j'avais le choix, je ferais pas ça.

❖ **Pourquoi restez-vous ici ?**

Bonne question... parce que j'aime bien. Je pense comme tout le monde, Walibi c'est une société où les relations humaines sont importantes et c'est un truc, je pense, que la plupart des gens qui sont venus travailler ici ont du mal à se défaire. On a toujours peur d'aller ailleurs et d'être déçu, que tu n'aies pas les mêmes contacts avec tes collègues. Faut quand même dire qu'on est vachement libre et vachement... allé l'équipe est assez jeune donc on a plus ou moins le même âge, la même tranche d'âge, à part la direction évidemment, donc du coup, c'est une chouette ambiance. C'est ça qui fait rester beaucoup de gens et ... moi je pense que

c'est pour ça que je reste ici. Je t'avoue cette année j'ai hésité à partir avec le changement car je savais si travailler dans le département attraction ça allait m'aller. Faut savoir que moi en tant que coordinateur saisonnier, j'ai trois mois d'arrêt comparé aux opérateurs qui eux ont des fois cinq voire six mois, moi c'est trois mois d'arrêt. Trois mois c'est court, c'est quand même court l'air de rien. Je termine début décembre, puis t'arrives au période des fêtes, t'as envie de partir en vacances un moment, puis tu profites un petit peu et on arrive vite à deux trois semaines de la reprise quoi, et une fois que tu es à deux trois semaines de la reprise, c'est compliqué de dire que tu vas changer. Donc c'est peut-être ça aussi qui fait que pour l'instant je reste. J'ai pas encore vraiment trouvé l'énergie ou l'envie de chercher ailleurs car si je dois trouver quelque chose, je dois trouver soit pendant la saison ainsi je sais que je pars direct, mais sa ça arrive en fin de saison, ça devient compliqué. Les trois mois, ils passent comme ça quoi.

❖ **Cherchez-vous d'autres jobs en hors saison pour compléter l'année ?**

En soi, en début quand je travaillais en tant que régisseur, j'ai eu des contacts avec ceux qui s'occupaient de la partie technique ici. Du coup, j'ai travaillé un peu avec eux, il y a eu des parties où je travaillais au black, des moments où j'étais en intérim. Je travaillais aussi un peu dans le bâtiment, parce que dans l'année quand j'ai arrêté mais études et avant de commencer ici, j'ai fait une formation bâtiment qui ... fin je me débrouille, au début ça me plaisait de faire ça l'hiver quand c'était possible. Mais au fur et à mesure où je prends des responsabilités, on va dire, les saisons deviennent plus longues, plus lourdes, je fais beaucoup d'heures supplémentaires. J'avoue que pendant la haute saison, j'ai un peu moins de temps pour moi, pour profiter, c'est compliqué. Je peux quand même partir en vacances par exemple en été, pas déconné quoi, si je pars en vacances c'est une semaine ou deux mais sinon ça devient compliqué. Tout ça fait que ces trois dernières années je dirais, l'hiver c'était vraiment un moment de détente on va dire, partir en vacances, profiter à fond et limite rattraper le temps perdu en saison quoi.

❖ **Pouvez-vous me parler de votre expérience en tant que travailleur saisonnier ?**

Comme je viens de dire, c'est surtout les périodes qui font. Donc au début quand j'étais opérateur, j'étais ouvrier donc j'avais du chômage économique, tu as un contrat 38 heures, pendant un moment tu travailles que les week-ends, la semaine t'as rien mais tu touches du chômage économique. Donc là aussi, niveau des horaires c'est un peu différent parce que tu es un peu décalé aussi, tu travailles les week-ends quand tous tes amis et ta famille sont en congé, la semaine toi t'es congé quand tout le monde travaille. Autre chose, au moment des

grosses périodes comme en juillet-août, là c'est vraiment du non-stop, puis tu as la période d'Halloween aussi. Il y a qu'en évoluant que j'ai commencé à travailler plus la semaine et maintenant que je suis employé, je passe en 38 heures tout le temps. Et au niveau des horaires, maintenant, je suis pas un gars... ça me dérange pas de faire des heures supp et ils le savent, même au contraire j'aime bien on va dire. Donc ça arrive souvent que j'aie de très gros horaires quoi. Ça dépend pas tout le temps, quand on a des événements, Halloween, il arrive que je termine la saison avec plus de cent heures supp, que je dois placer quelque part. Donc oui, au niveau des horaires c'est plutôt compliqué pour une personne qui a une vie de famille, moi j'ai pas beaucoup d'attaches donc en soi, ça me dérange pas de le faire, je préfère le faire maintenant tant que je peux plutôt que de regretter de le faire après quoi. Niveau du boulot, ... le fait de travailler à Walibi, c'est chouette. Finalement, on amuse les gens donc c'est un chouette boulot mais en saisonnier... En fait ce qui est différent, c'est qu'on est décalé par rapport aux gens. La plupart des gens prennent leurs vacances en juillet-août, du coup, c'est surtout ça qui est chiant, c'est d'être en décalage avec tout le monde.

❖ **Quels sont les avantages et les inconvénients ?**

C'est bizarre parce que j'arrive pas à définir le travail saisonnier, c'est quoi...

❖ **Comme vous dites avec des périodes intensives et une hors saison, et peut-être aussi les horaires spécifiques avec les week-ends, jours fériés...**

Oui voilà. Les avantages, est-ce qu'il y en a ? Si je reste j'imagine. J'arrive pas à en citer. Ce qui me retient c'est le travail ici plus que le travail saisonnier en tant que tel. Je ne sais pas, peut-être que si j'étais saisonnier dans une autre boîte, ça me plairait beaucoup moins, j'aurais changé. A la base je viens de Ath, là où il y a Pairi Daiza, c'est à quinze minutes de chez ma mère. Donc au début que je travaillais ici, j'habitais encore ici et tout le monde me disait « pourquoi tu travailles pas à Pairi Daiza ? ». Je connais des gens qui travaillent là-bas, donc ils sont aussi saisonniers mais c'est pas du tout la même ambiance donc du coup je pense pas que si j'étais là-bas j'y resterais quoi, j'aurais peut-être déjà cherché autre chose. Je crois qu'il y a beaucoup de gens qui travaillent là-bas et qui sont venus ici, dont des amis à moi. Ils me disaient que là-bas c'était pourri, moi je leur ai dit qu'ici c'était bien, ils sont venus ici et ils y sont encore quoi. L'avantage il est là mais maintenant dire si le travail saisonnier à un réel avantage, je sais pas parce que je l'ai pas essayé ailleurs. Je pense que je reste saisonnier parce que j'aime bien bosser ici et pas l'inverse, donc je ne bosse pas ici parce que j'aime bien être saisonnier.

❖ **Que recherchez-vous pour le futur ?**

Un CDI. Non mais il n'y a rien à faire... Au fur et à mesure qu'on monte en grade, en responsabilité, etc. bah il y a un moment t'espères avoir le CDI, c'est logique. Mais bon, ici c'est très compliqué de l'avoir et à un moment, j'ai 28 ans et il va falloir que j'évolue donc je pense pas rester ici indéfiniment non plus. Si j'ai pas un CDI qui arrive dans les... je sais même pas si je vais dire « les » prochaines saisons. Disons que je me pose de plus en plus la question, chaque saison je me dis « ok l'année prochaine » mais là j'arrive vraiment au bout du bout. Maintenant on verra, on ne sait jamais.

❖ **Avez-vous le stress chaque année que le contrat ne soit pas renouvelé ?**

Moi non, j'ai la chance d'avoir un bon poste et je pense d'être plutôt apprécié par le manager, directeur, etc. Donc ils m'ont clairement fait comprendre, que non, je serai repris chaque saison. C'est ça aussi qui fait que je reste. Alors que tu as des saisonniers, des opérateurs qui peuvent avoir ce stress-là de ne pas ... Chaque fin de saison, moi je l'ai pas, moi je dis « à dans trois mois » avec certitude. Cette année, moi, je me suis un peu posé des questions avec les changements, je ne savais pas comment ça allait se passer mais je sais que j'ai un manager qui me soutient et le directeur pareil, donc non je m'inquiète pas.

❖ **Donc si vous quittez Walibi, ça viendra de vous ?**

Oui pour quelque chose plus stable, minimum un CDI, un bon salaire. Parce que le salaire est pas non plus énorme mais ça c'est propre à Walibi, je ne sais pas si c'est propre au travail saisonnier, fin le travail saisonnier c'est souvent dans le tourisme et c'est propre au secteur du tourisme donc.

❖ **Si vous quittez Walibi, vous pensez rester dans le même secteur ?**

Je ne sais pas, je pense pas, je suis pas un grand fan de parc d'attraction. Il y a beaucoup de gens qui viennent travailler ici parce qu'ils adorent ça. Moi, je suis arrivé ici un peu par hasard, j'ai appris à aimer mais je pense pas spécialement que je resterais ni même en attraction ni même dans le tourisme, je ne sais pas. Je suis quelque qui aime bien aussi changer, j'ai changé beaucoup de postes ici et peut-être qu'à long terme, j'aimerais bien toucher un peu à tout. Je suis plus du genre à commencer à me faire chier si je fais tout le temps la même chose. Donc c'est possible si j'ai une proposition mais en tout cas pour l'instant, non je ne pense pas. Les choses vers lesquelles je m'oriente, c'est pas vraiment le même secteur. L'avantage aussi ici, c'est qu'en aillant changé beaucoup de postes, c'est que je prends de l'expérience, c'est ça qui me plaît aussi ici, toutes les choses qu'on peut m'apprendre, des formations. Juste le travail quotidien, c'est des expériences qui pourront me permettre, je pense, d'ouvrir des possibilités à l'avenir. Je pense que si j'étais toujours dans la

même fonction qu'au début, et toujours en saisonnier, je ne pense pas que je serais resté. Il y a un moment... toute façon, on ne va pas se mentir, tous les gens qui ont commencé avec moi ici, qui étaient avec moi au début, pas la toute première année où j'étais en intérim parce que là il y avait des allemands, des français, etc. mais la deuxième année où c'est Walibi qui a repris, toute cette équipe-là, je suis le dernier. Ils sont tous partis en fait parce que ils restaient toujours au même poste. Donc je pense que j'aurais fait pareil, je serais parti aussi. Et j'ai eu la chance de pouvoir évoluer, de pouvoir varier et maintenant on verra pour la suite si je stagne ou pas.

❖ **Quel est votre attachement à l'entreprise ?**

Bah je pense que tu as compris... C'est comme je disais au début, c'est une entreprise où on a du mal à partir parce que les relations humaines sont importantes et finalement, les collègues deviennent des amis puis finalement tu as peur d'aller voir ailleurs parce que tu sais pas comment ça va être. Comme je disais aussi, ça reste le milieu du tourisme, les gens viennent pour s'amuser et c'est chouette de contribuer à ça. Maintenant, peut-être que je saute une étape mais me sentir valoriser, je sais pas si c'est ça qui me ferait rester, je sais pas si c'est vraiment le cas. Je suis pas quelqu'un non plus qui a besoin de remerciements ou de valorisation en soi. Je pense que c'est juste le résultat de ce que je fais qui me le donne mais ouai, l'attachement est là, je pense qu'après sept ans si je pars d'ici ça va quand même me faire bizarre donc...

❖ **Qu'est-ce qui vous motive en tant que travailleur saisonnier ?**

Qu'est-ce qui me motive... bah ça rejoint un peu tout hein. Le fait d'avoir du travail déjà, c'est une facilité. A part mes trois mois d'arrêt, bah voilà je sais que les neuf autres mois j'aurai du travail et un bon poste donc déjà ça c'est une bonne motivation je pense, surtout dans les temps actuels. C'est déjà compliqué d'avoir un boulot, si t'as pas de boulot, le chômage va te faire chier, etc. etc. Donc c'est clairement d'avoir un boulot la première motivation, je pense. Bah c'est le milieu dans lequel je suis, amuser les gens et puis faire des projets aussi. C'est pas... c'est pas un boulot monotone, une journée n'est pas l'autre et il n'y a pas beaucoup de travail où c'est comme ça. En tout cas il n'y a pas beaucoup de gens qui ont la chance d'avoir un boulot où c'est comme ça. Il y a beaucoup de postes, on va dire, où ça peut être comme ça mais ils sont pas toujours accessibles à tout le monde. C'est clair que travailler ici, bah... c'est ça en fait, c'est le fait que une journée ne ressemble pas à l'autre et toutes les journées sont différentes et il se passe plein de trucs et tu t'ennuies pas quoi.

❖ **Qu'est-ce qui ne vous motive pas ?**

C'est facile... le salaire et les trois mois d'arrêt fin pas les trois mois d'arrêt parce que les trois mois d'arrêt c'est des vacances mais... le fait que ... de pas avoir de CDI, ça te ferme plein de portes quoi. Donc c'est ça qui motive pas. En soi les horaires, ça me dérange pas encore donc je vais pas te dire les horaires même si un jour ou l'autre, ça devrait me déranger, mais pas actuellement.

❖ **Est-ce que le salaire a un impact sur votre motivation ?**

Bien sûr. Fin sur ma motivation au jour le jour, non, mais sur ma motivation à rester, oui. Fin sur ma motivation à vouloir continuer ce travail, oui bien sûr. Mais ce qui est bizarre et j'ai déjà eu cette conversation là avec plusieurs personnes, c'est que on a l'impression que le salaire est compensé par tout le reste quoi. Mais si on veut garder les pieds sur terre et être très terre à terre, bah on est dans un pays, dans un monde où si tu as un salaire de merde... après je dis pas que j'ai un salaire de merde mais plus t'as d'argent, mieux t'es quoi. Donc oui faut savoir ce que tu veux dans la vie ... si tu veux rouler en Mercedes ou si tu veux être bien et à côté t'amuser. Je pense que je préfère quand même être comme je suis maintenant et passer des journées comme je les passe plutôt que d'avoir un boulot qui me fait chier, que ça me fait chier d'aller tous les jours et avoir une énorme baraque et une grosse voiture quoi. Donc c'est pour ça qu'on dit qu'on a l'impression que ça compense un petit peu le travail qu'on fait, ça compense un peu le salaire. C'est pas toujours vrai ... disons que je n'ai pas non plus à me plaindre. Je pense que moi à mon niveau, ça va je suis bien mais il y a certains saisonniers quand ils commencent par exemple ou même quand ils sont là depuis un moment qui sont plus à plaindre quoi. Donc ouai ça a d'office un impact sur ma motivation à long terme.

❖ **Est-ce que vous estimez que le rapport effort-récompense est satisfaisant ?**

Ça dépend. Par la société en elle-même je dirais non. Mais bon comme j'ai dit tout à l'heure, je suis pas quelqu'un qui a besoin de remerciements, de trucs. Donc j'ai déjà du mal à me ... m'imaginer ça mais pour être honnête, je pense pas que tu as vraiment... Il y a une reconnaissance, ouai, c'est sur fin je pense, maintenant depuis le temps que je suis là... on m'a quand même pas mal remercié. Et puis ça dépend aussi de plusieurs choses. Par exemple, c'est plus un niveau manager, fin N+1... par exemple, l'année passée, je sais que tout ce que je donnais, je le donnais pas pour rien quoi. Ça veut dire que, pour donner un bête exemple, si maintenant je fais deux semaines, six jours d'affilée, avec un seul jour de congé donc je fais des gros horaires, etc. Bah je sais qu'à côté de ça, si un moment, j'ai besoin de partir trois quatre jours ce qui normalement n'est pas faisable pour la plupart des gens, bah on va me dire

« ouai pas de souci vas-y » quoi, tu bosses à fond c'est logique que tu aies droit à ça. Maintenant, est-ce que c'est vraiment un rapport effort-récompense, j'en sais rien, je dirais que oui, pour moi oui mais ... non c'est clair que si je me donne à fond et que j'ai vraiment rien en retour, je ne serais pas non plus encore là. Donc ouai je pense qu'il est là.

❖ **Comment pensez-vous que votre motivation se traduit ?**

Ouai dans mon boulot de tous les jours. Je suis quelqu'un de plutôt...je suis pas très expressif mais disons que si je me fais chier, ça se voit d'office quoi et je pense que si c'est pas le cas... Je suis quelqu'un de très facile à vivre, on va dire, j'ai jamais eu des conflits avec personnes ici contrairement à d'autres personnes qui peuvent en avoir parce qu'ils ont un caractère un peu plus, un caractère fort mais à côté de ça, je suis pas conflictuel on va dire, je rentre pas en conflit avec les gens. Quand je viens ici, j'essaie de dire bonjour à tout le monde, je connais tout le monde, je discute un peu avec tout le monde, j'essaie d'être toujours souriant, j'essaie ... Et voilà, mon boulot je le fais avec l'envie de le faire, ma motivation elle est là d'office.

❖ **Comment conciliez-vous vie privée et vie professionnelle ?**

Bah comme j'ai dit, j'ai pas beaucoup... pour l'instant en ce moment, j'ai pas beaucoup d'attaches... Donc en soi, c'est pas... je suis pas quelqu'un avec beaucoup d'attaches et même quand j'ai une copine... bon c'est vrai que ça complique un peu les choses. Mais les deux doivent peut-être jouer aussi, ça a d'office un impact sur ta vie privée en soi. Si tu veux commencer à faire des trucs, si t'es avec une personne qui a un contrat normal qui veut partir en juillet-août, bah c'est pas possible. Ça crée des conflits. Ou alors il y a une nocturne ou le fait que tu bosses tous les week-ends, tu sais pas partir en week-end avec... Moi j'ai déjà eu le cas, c'est plutôt chiant mais en soi... alors je pars du principe que pour l'instant c'est mon taf et voilà si je suis avec une personne qui l'accepte pas, bah tant pis, si elle a pas compris que c'était mon boulot, voilà. Mas du coup à part ça, non, des gosses... Maintenant, je suis quelqu'un aussi, je suis pas un gros sorteur mais j'aime bien bouger, je suis rarement posé chez moi devant ma télé, je fais tout le temps des trucs. J'ai la chance que ça m'a jamais dérangé ici, donc en soi, même le week-end, je bosse le samedi dimanche mais ça m'empêche pas de pouvoir sortir le vendredi soir ou le samedi soir. Si je dois être ici en nuit blanche ou en ayant pas beaucoup dormi, en ayant fait la fête, et j'ai toujours été ici à l'heure, je suis jamais en retard, je suis à mon poste, je fais toujours le maximum même si je suis au bout de ma vie. Voilà, je pense que j'arrive bien à concilier les deux mais c'est vrai que pour une vie privée... Maintenant j'arrive à un âge où j'ai quand même envie de me poser et être bien donc forcément, oui, ça a un impact parce que voilà, trouver une personne qui va arriver à concilier

ça, c'est plutôt compliqué quoi sauf si c'est une personne qui travaille dans le milieu saisonnier aussi.

❖ **Vous tendez à évoluer vers quelque chose de plus « normal » ?**

Bah oui et non parce que moi franchement, ça me dérange pas. C'est plus à long terme en fait, c'est plus... fin voilà j'aurais une vie de famille, des enfants, etc. un truc, ouai, où tu vas être posé. Après c'est vrai que c'est lié, si tu veux commencer à créer une vie de famille, des enfants, etc. bah tu dois trouver quelqu'un avec qui tu veux te poser. Maintenant, je pense aussi que tu peux trouver une personne qui peut concilier les deux, ça reste un boulot. Je veux dire il faut des gens qui le fassent et ça peut ne pas être dérangeant tout le temps quoi. Je sais pas, c'est compliqué comme question. Ça dépend de plein de trucs, ça dépend de ce que toi tu veux faire, ça dépend de... si voilà maintenant, je décide, j'ai 28 ans, dans deux ans, je veux un gosse, c'est clair que si je reste ici, ça va compliquer la tâche. Alors qu'ici je me dis... je me sens bien ici. Si j'arrive à avoir un gosse tant mieux, bah voilà ça me complique pas la tâche, je reste ici. Et je suis plus au jour le jour que sur le long terme.

❖ **Vous-même vous ne savez pas encore vers où vous aller...**

Oui, je vis au jour le jour quoi. Je suis plus quelqu'un qui vit au jour le jour plutôt que... je suis pas en train de me dire qu'à 35 ans savoir où je serai quoi. J'aime bien au jour le jour mais des fois comme je dis, il faut un peu savoir à long terme, même au jour le jour d'évoluer au jour le jour. Si on commence à stagner, pas dans ma fonction mais dans mon salaire, dans mon contrat, je serais en train de me dire... je suis déjà en train de me dire, voilà qu'est-ce que je veux réellement, sans me dire « à 35 ans je veux une maison, un gosse, un chien, je veux ci, je veux ça, un monospace ou un break » non mais à long terme je sais que je le voudrais en fait, ça c'est une certitude. Maintenant, savoir qu'est-ce que j'ai besoin pour y arriver, si c'est quitter ici, si c'est y rester. Il y a plein de gens qui sont ici, qui sont mariés, qui ont des gosses, qui travaillent les week-ends.

❖ **Est-ce que vous avez des objectifs à atteindre ?**

Mmmh. Niveau Walibi, c'est pas que j'ai vraiment un objectif, on n'a pas vraiment un truc, surtout cette année, je ne sais pas. L'année passée par exemple, je pourrais te dire qu'on avait par exemple Tripod, on sait qu'on avait une marge entre ... fin on a une marge de tickets à avoir et je sais que notre objectif chaque année, c'est un pourcent à ne pas dépasser, etc. Ou des choses comme ça. Au parking, l'objectif, fin on est beaucoup sur le Khéolia, donc la TGS « très grande satisfaction », ça c'est des objectifs pour moi et mon équipe. On sait que début de saison « voilà les gars, il faut l'accueil au top et il faut pas dépasser ce chiffre ».

Maintenant en attraction, je t'avoue que je ne sais pas encore, d'office la TGS qui est incluse dedans car ça c'est pour tout le parc. Maintenant, je pense qu'il y a d'autres objectifs qui existent, c'est plus... c'est pas vraiment uniquement pour moi, c'est plus pour le département en fait, pour nous, fin on est trois responsables de terrain, fin je pense que c'est plus pour nous et l'équipe quoi. Mais des objectifs personnels, ouai bien sûr, je pense que si tu le fais pas, t'avances pas. Maintenant, c'est pas des objectifs que je me fixe, par exemple, début de saison parce que ... si, l'année passée par exemple je pouvais le faire, maintenant cette année, je sais pas. Je sais qu'il y a des tâches... par exemple, à Halloween, je bosse toujours sur Halloween en fait, c'est-à-dire que juillet-août, je passe... je m'occupe toujours de l'animation pour Halloween. Donc à partir de fin juillet, début août, j'arrête plus ou moins les attractions, fin je diminue et je bosse vraiment sur la présentation d'Halloween qui est le plus gros évènement. Et là pareil aussi, en parallèle de mes tâches habituelles, il y a mes tâches Halloween dans lesquelles j'évolue aussi. En gros, cette année, on m'avait confié une tâche qui était de organiser tout le travail Halloween, c'est-à-dire coordonner les départements pour tout ce qui est préparation et tout ça qui est une grosse grosse tâche quand même et l'année passée on me l'a pas vraiment confiée à moi, j'ai dû la reprendre un peu parce que la personne qui devait le faire avait aussi d'autres choses à faire. On était censé travailler à deux au début et puis finalement j'ai bien géré donc il m'a laissé un petit peu. Donc sans vraiment avoir le droit, fin le droit, sans vraiment que ce soit ma tâche, je l'ai fait et du coup cette année, je sais que je vais avoir encore plus de responsabilités à ce niveau-là. Donc ouai, c'est ce genre d'objectifs-là que je me fixe en disant « je sais ce qui m'attend » là-dessus en tout cas. A l'heure actuelle, c'est le seul objectif que je peux me fixer en fait parce que je sais pas en attraction comment ça va se passer. Halloween, je sais que mon objectif, c'est d'assurer ce truc à fond, encore mieux que l'année passée et pouvoir faire mes preuves de nouveau et même encore plus. Toujours dans l'objectif d'arriver à une évolution que ce soit le contrat ou le salaire... Donc voilà.

❖ **L'objectif en général que vous vous fixez, c'est de faire plus, de vous investir.**

C'est ça de faire plus et le mieux. Parce que je pense que si tu évolues pas personnellement non plus et que tu restes toujours pareil, ça t'empêche aussi d'évoluer dans le boulot et je pense que faire plus et mieux... J'étais plutôt quelqu'un de renfermer en arrivant ici fin en commençant à travailler ici, pas renfermé mais... je sais pas comment décrire, je ne suis pas très extraverti et j'ai fait, par exemple, beaucoup d'efforts à ce niveau-là et encore maintenant... Bah mon objectif c'est déjà d'essayer de sourire tous les matins, t'arrives, dire

bonjour à tout le monde avec la pêche, la joie de vivre, forcément tu sais pas le faire tous les jours mais si j'arrive à le faire la plupart du temps, je suis déjà content, c'est un bon objectif personnel. Pareil pour plein de petits trucs comme ça quoi... Avant des fois je pouvais passer à côté d'un opérateur et pas le regarder, maintenant, pas je me force mais j'essaie d'être plus ... plus accueillant. C'est un exemple d'objectif que je peux me donner moi. Il y en a d'autres mais ils ne me viennent pas comme ça.

❖ **Comment est-ce que vous vous sentez dans l'organisation ?**

Bah je me sens bien, je me sens bien mais d'un part quand t'es saisonnier, t'as l'impression de pas vraiment exister, tu comptes pas en fait. C'est le gros point noir de la fonction de saisonnier, si c'est une fonction, c'est le gros point noir. Parce qu'en soi, tout ce qui se passe ici est calculé sans toi. Donc dans le sens où tu as une réorganisation comme il y a eu cet hiver, bah... ça veut dire qu'on prend tous les responsables, tous les coordinateurs, tous les superviseurs, tous les CDI et on prend les saisonniers et on dit, j'exagère, « lui quelqu'un on veut ? ouai moi je veux bien », ok bah lui va chez toi, lui va chez toi, lui va chez toi. J'exagère un peu mais je pense... Donc finalement tu te sens pas... très important on va dire, tout en l'étant parce que à côté de ça en saison, je pense que tout le monde sait très bien que si je suis pas là pour faire mon taf avec mes compétences propres à moi bah, il va manquer quelque chose, fin j'espère que quelqu'un se le dit. Mais non je suis presque sûr, en tout cas mon manager, mon directeur, etc. ça va peut-être plus haut dans la direction... Donc ouai voilà comment je me sens... pas inexistant, je pense qu'on est valorisé par nos N+1, N+2, mais je pense que la direction comme elle est fort éloignée de tout ça, ne se rend pas vraiment compte de tout ça. Je pense que c'est plus de là qui a un problème. Après je pense que c'est logique aussi, c'est un peu compliqué de penser à tout le monde, t'as des saisonniers, etc. donc... je suis pas révolutionnaire en disant c'est scandaleux, je relativise en disant que c'est probablement comme ça que ça doit fonctionner, surtout avec les saisonniers quoi. Voilà si je veux changer les choses, j'ai qu'à trouver un autre boulot et plus être saisonnier. C'est peut-être ça qui changera, ma valeur dans la société ou avoir un CDI ici.

❖ **Vous gardez quand même l'espoir qu'on vous le propose ?**

Disons qu'au début je l'avais beaucoup, puis j'ai vu que je montais, plus ça a diminué chaque année, tout en augmentant en fait, c'est bizarre. En même temps, j'ai plus de responsabilités, j'ai plus de fonction, je fais plus de trucs, j'ai encore un pied un peu plus dans la boîte, mais en même le temps il passe, donc le CDI il diminue, mais en même temps avec toutes ces fonctions, ces trucs en plus, elle augmente aussi. A un moment je me dis, s'ils veulent me

garder, toutes les compétences, toutes les formations qu'ils ont payé pour moi par exemple, bah... un moment, ils doivent me donner un CDI sinon ils savent très bien qu'un moment je serai parti. Le problème c'est que, encore une fois, c'est ça qui représente le clivage entre la direction et mon N+1, N+2, mon manager, mon directeur, qui eux, avec eux, j'ai déjà eu cette conversation. Ils me disent « nous on aimerait bien de donner un CDI, si un jour on nous dit qu'on a droit à un CDI » après c'est peut-être des belles paroles, voilà en tout cas ils me montrent qu'ils ont envie que je reste et qu'ils ont envie que j'ai un CDI. Parce qu'ils savent que pour que je reste, il faut que j'ai un CDI un moment ou un autre donc de eux, je sais que je pourrais l'avoir. Si maintenant, on leur donne les clés en main et que c'est eux qui gèrent, ouai on pourrait me le donner mais il y a d'autres personnes, fin la direction qui finalement est derrière moi, ne le fera pas, en tout cas pas pour l'instant. Et eux, c'est quand ils auront le budget, c'est quand... toutes des choses comme ça quoi.

❖ **Agissez-vous plus par intérêt-plaisir ou plus pour la récompense ?**

Intérêt plaisir. Plaisir surtout. La récompense c'est quoi, ça serait le salaire, le CDI et je l'ai pas donc ... pour l'instant, c'est intérêt plaisir d'office. Je pense que ça toujours été comme ça, ça sera toujours comme ça dans n'importe quel domaine de mon boulot. Pour moi je le fais, c'est de la satisfaction personnelle quoi.

❖ **Quel est le sens de votre travail ?**

Le sens de mon travail... c'est-à-dire ?

❖ **Pour vous, quel sens à votre travail ?**

Je comprends pas la question.

❖ **Pourquoi faites-vous ce que vous faites ?**

Heu... quel sens il y a, bah il a ... c'est comme je disais tout à l'heure, c'est donner du plaisir et du fun aux gens quoi et c'est ça qui me plait même si c'est pas un, c'est pas un truc de prédilection, je me suis pas dit « j'ai envie de faire ça », mais en soi quand tu le fais, c'est ça ta plus grande récompense quoi, quand tu vois des gosses qui s'amuse dans le parc et que tu sais que tu as contribué à ça ou... ou même quand on parle du parc à la télé, qu'on dit « voilà, il y a plein de gens » et moi je me dis « je travaille là », on est content, on fait tout ça quoi. C'est surtout ça, c'est ça le sens de mon travail.

❖ **Quel sens accordez-vous à vos relations de travail ?**

Bah c'est important, je pense encore plus ici qu'ailleurs parce que ... il y a beaucoup de choses qui jouent et le fait qu'on est beaucoup ensemble et comment dire... on est ... quand je

dis on est beaucoup ensemble, c'est aussi les horaires et tout ça et du coup, c'est hyper important. Tu peux pas bosser avec des gens, rester avec eux pendant des heures, des mois, ou les gens sont en vacances et vous êtes bloqués dans le parc d'attraction, tu peux pas rester avec eux sans accorder de l'importance à la relation que tu as avec. Donc je pense que c'est pour ça qu'il faut avoir à cœur de s'entendre avec plus de gens possible et je me suis fait des potes ici que je garderai je pense toute ma vie. Donc ouai, c'est hyper important.

❖ **Pensez-vous que votre travail répond à vos objectifs ?**

Est-ce que j'ai des objectifs, je pense pas. Comme j'ai dit, je suis plutôt quelqu'un au jour le jour donc pour l'instant, j'ai pas vraiment d'objectifs et c'est ça qui me permet de rester ici aussi. Maintenant, objectivement, si j'avais des objectifs, je pense pas qu'ils correspondraient hein, je pense pas. Parce que c'est une question de long terme, de stabilité, etc. que j'ai pas vraiment pour l'instant. C'est pas vraiment compatible avoir des objectifs et faire ce que je fais.

❖ **Êtes-vous fier de vos accomplissements au travail ?**

Ouai, je suis fier parce que c'est... comme je te dis, c'est à ce que je fonctionne, c'est ça mes objectifs à court terme, c'est de... accomplir des trucs et le fait d'être fier de moi compte plus que les gens soient fiers de moi quoi. Des fois je peux avoir fait quelque chose et me dire « j'ai géré, j'ai bien fait ça » alors que j'y croyais pas, que j'avais pas confiance en moi. Même si une personne derrière vient pas me dire « franchement t'as bien fait ça », moi je suis fier de moi, au fond je me dis que ça reste aussi une évolution dans un sens. Donc... je pense que c'est important et je le suis sinon je serais pas ici, fin je ferais pas ce que je fais quoi. Si je faisais un truc duquel je suis pas fier, non, je ferais pas ce que je fais.

❖ **Pouvez-vous vous définir vous personnellement, en dehors du travail ?**

Me définir... j'ai déjà dit deux trois trucs dans les questions précédentes mais en gros, bah, je suis quelqu'un de très calme déjà, qui ... je rentre pas en conflit avec les gens. En fait c'est un peu... parce que je suis calme et en même temps énervé... je sais pas comment le décrire. Mais disons que je garde tout, je suis pas quelqu'un qui extériorise en fait donc que ce soit de l'amitié, de l'amour ou de l'énervement, de la haine ou quoi, je garde plutôt tout pour moi, donc je suis plutôt quelqu'un de posé et tranquille. Une force tranquille, comme ils disent les gens et... je suis plutôt... mais à côté de ça, j'accorde beaucoup d'importance aux relations que j'ai avec les gens, c'est important pour moi de... Fin dans ma vie en général, c'est un point que j'ai mis plus haut que les autres parce que je suis pas quelqu'un de solitaire en fait, même si je suis calme, posé, que je renferme un peu tout, j'ai toujours besoin de contact avec

les gens. C'est pour ça aussi que je disais tout à l'heure que je suis pas quelqu'un qui peut rester chez moi devant ma télé, des moments ça m'arrive de passer des soirées avec Netflix mais... habituellement, je suis rarement chez moi, tout seul à rien faire. Donc ouai, il y a ça sinon... je sais pas, faudrait demander à quelqu'un de me décrire, c'est compliqué de se décrire.

❖ **Quelle image avez-vous de vous-même ?**

Quelle image j'ai de moi-même... je suis fier de moi ! Non mais je pense que les gens doivent avoir une bonne image, je suis relativement quelqu'un de bien. C'est quoi ces questions...

❖ **Quelle image pensez-vous que les autres ont de vous ?**

Donc, quelle image j'ai de moi-même, c'est ce que je viens de te décrire en fait, quelqu'un de calme mais je pense... je sais pas comment dire mais je pense que les gens me font relativement confiance rapidement, je suis quelqu'un de... il y a un mot pour ça mais j'arrive pas à le trouver, j'inspire la confiance, fin j'inspire... Fin ça c'est quelle image je pense donner aux gens en fait. Je réponds aux deux-là. Ouai bah je pense que c'est ça l'image que je donne aux gens, je pense que je suis quelqu'un qui inspire confiance et ... et à qui ils peuvent se confier, à qui ils peuvent parler, à qui ils peuvent rigoler. C'est l'impression, c'est les échos fin c'est ce que mes amis me disent fin je pense hein, peut-être j'ai rien compris. Mais ouai, plutôt posé mais en même temps con, on dit souvent que je suis con au premier abord, mais con pas parce que je suis con, je suis un peu déconneur on va dire, au-delà de mon calme, quand je connais bien les personnes, voilà je déconne. On peut pas demander à quelqu'un de me décrire... parce que ça m'intéresse aussi.

❖ **Quelle place accordez-vous au travail dans votre identité ?**

... Je pense qu'elle a pas beaucoup de place dans moi. Je suis plutôt détaché du boulot... en fait, ouai, du boulot, je suis plutôt détaché mais c'est plutôt l'entreprise, fin l'entreprise, les relations quoi. Parce que ça c'est clair que ça fait partie intégrante de ma vie. Ce qu'il se passe ici, les gens, les amis que j'ai ici, fin voilà, on dit toujours que Walibi c'est une grande famille et finalement, c'est pas tout à fait faux parce que il se passe toujours plein de trucs et tout le monde connaît tout le monde donc en soi, ouai ça fait... ça fait une partie de moi mais je pense pas tant que ça parce que j'arrive à complètement m'en détacher si je suis avec des gens qui ont rien à voir. Mais ce qui est délicat, comme tu te fais beaucoup d'amis ici, bah finalement à un moment, tu peux te retrouve à voir souvent les gens de Walibi hors Walibi et donc finalement, tu parles de Walibi en dehors et dedans donc un moment, tu pètes un câble, j'essaie de pas le faire mais c'est clair, ça fait une grande partie de ma vie. C'est ça qui ferait

bizarre aussi si je parlais d'ici quoi. Mais de moi, personnellement, je pense pas fin si, ça m'a aidé à évoluer, à changer, à atteindre des objectifs personnels mais je pense que je l'aurais fait dans d'autres endroits aussi. Donc je pense pas que ça a vraiment influé sur ma façon d'être.

❖ **Est-ce que vous pensez que votre identité professionnelle est venue s'intégrer dans votre travail ?**

Ça oui.

❖ **Donc les mêmes caractéristiques que vous avez dites tantôt, calme, intériorisé, vous êtes la même personne au travail ?**

Oui, oui clairement. Je suis quelqu'un... donc je suis responsable, j'ai des équipes, etc. et par exemple, avec mon collègue que j'avais avant qui lui est plutôt nerveux, plutôt toujours... fin qui parle beaucoup avec des grands gestes, qui engueulent, etc. moi je suis plutôt le gars, enfin je vais exagérer, mais par exemple si je suis, si un de mes saisonniers ou étudiants a fait une connerie... en fait c'est rare que j'engueule les gens en fait, en tant que responsable je pense que j'ai jamais, fin si c'est arrivé une fois ou deux parce que c'était vraiment grave mais c'est rare que j'engueule les gens. Je pense que c'est juste ma façon d'être quand je suis énervé ou quand il a fait quelque chose de mal, ça a déjà beaucoup d'impact sur la personne. Je pense que c'est un atout entre guillemets autant pour moi, que pour lui, que pour la boîte. Pour moi parce que j'ai pas à me fatiguer à gueuler, à crier dans tous les sens, pour lui bah... je sais que ça impacte beaucoup les gens parce que ils ont l'impression de me voir déçu, fin, en tout cas c'est ce qu'on m'a toujours dit, c'est que quand... j'ai l'impression que si tu gueules, si tu cries, tu dis bazar, bah ça paraît limite faux, voilà tu le fais parce que tu dois le faire. Moi comme au fond de moi, ça m'énerve réellement, donc je sais que si je gueule ça va pas aider non plus, mais ça se voit sur mon visage que je suis déçu et que voilà, donc je pense que la personne ça l'impacte encore plus. Et on me l'a toujours dit que ce soit mon manager ou mes saisonniers, mes étudiants, je pense que ça peut être bien, c'est pas mal en tout cas. Ça l'est... c'est une autre façon, pas de manager, car à côté de ça je suis proche de mes équipes et... je veux dire, je le fais pour les mauvaises choses mais je le fais pas pour les bonnes choses quoi. S'ils ont fait une super journée, ils se sont donnés à fond, je vais pas juste les regarder en souriant, en me disant « ils vont comprendre que c'est bien », non juste pour les mauvaises choses, j'ai... avant même de devoir parler parce que je crie pas non plus, je vais exposer les faits « voilà, voilà », bah sur ma tête, il a déjà compris que voilà quoi. A part que d'autres personnes, ils vont parler, mais ça va paraître tellement faux parce qu'ils vont crier

tout le temps. Donc voilà, je pense que c'est ça qui... fin la part de caractère qui m'aide le plus dans mon boulot on va dire.

❖ **Pensez-vous que votre travail a fait évoluer votre identité personnelle ?**

Ça non. J'ai peut-être tord mais...

❖ **Je prends l'exemple, vous avez dit tantôt que vous disiez plus vite bonjour aux gens...**

Anh oui comme ça oui.

❖ **Est-ce que ça s'est traduit dans votre vie privée ?**

Oui bien sûr, bien sûr mais c'est vrai qu'on peut dire que c'est mon travail mais comme j'ai dit aussi, j'ai l'impression que même si j'étais ailleurs, j'aurais fait ça. Ça c'est plus une démarche personnelle, une évolution personnelle. Après c'est vrai que le fait d'être ici, ça me demande de faire ça, c'est un travail d'accueil, etc. du service aux gens donc on doit être accueillant, ouvert, etc. donc ouai, surement que ça joue en fait. C'est ça qui fait que j'ai voulu changer dans cette direction-là et ça fonctionne et c'est surement grâce à Walibi, voilà je l'ai dit.

❖ **Pensez-vous encore vous construire aujourd'hui ou pensez-vous que votre identité est relativement stable ?**

Je pense qu'elle est relativement stable. Maintenant... j'ai plus ... je pense plus qu'il faut jamais s'empêcher d'évoluer et de changer. Personne n'est parfait, je dis pas qu'on peut atteindre la perfection mais je pense que si on a l'impression de pouvoir changer et s'améliorer, bah faut pas s'empêcher de le faire. Je pense que pour l'instant je suis relativement stable et que ça me correspond bien et je suis content d'être comme ça entre guillemets mais si je pouvais encore changer des choses en mieux, je le ferais, maintenant faut voir si j'aurais l'occasion ou pas.

❖ **Quelle est la place des autres dans votre identité professionnelle ?**

Walibi, c'est une relation même, pas forcément les saisonniers mais Walibi c'est ça. Du coup, non c'est pas vraiment possible, tout ce que tu fais ici, tu le fais jamais tout seul quoi, que ce soit avec tes collègues, responsables, ou ton manager, tes équipes, d'un simple étudiant au saisonnier qui est là depuis dix ans, je pense que c'est tout ça qui fait ce que je suis et ce que je fais dans mon travail quoi.

❖ **Si je vous demande de parler de votre travail, qu'est-ce qui va vous venir en tête en premier ?**

Bizarrement ça vient pas... Parler de mon travail, qu'est-ce que va me venir en tête, bah l'amusement, le fait de venir ici avec l'envie de venir. J'ai des potes qui travaillent dans d'autres trucs, ils travaillent le matin, ils sont dégoutés, moi je viens ici je suis content, je sais que je vais passer une bonne journée, même si... même comme maintenant, le parc est fermé, on a pas encore full ambiance mais voilà, c'est quand même le fait de voir des gens, avec qui tu t'entends bien, avec qui tu rigoles, dans ta tranche d'âge, etc. Donc ouai, je pense que la première chose que je dis aux gens, c'est cool, c'est ça. Quand on me demande « tu travailles où », je dis « à Walibi », ils me disent « ah c'est comment là-bas » et je dis « bah franchement, c'est terrible. Tu t'amuses, c'est pas monotone et tu te fais des potes », si je devais résumer c'est ça.

❖ **En termes de sociabilité, êtes-vous dans des relations fortes ou dans l'individualisme ?**

Heu rappelle-moi juste la différence.

❖ **Surtout dans le travail, quand vous êtes au travail, êtes-vous plus dans la relation, travailler avec les autres, besoin des autres ou vous faites plus votre travail...**

Ok, du coup, c'est la relation. Je pense que tous ceux qui travaillent ici doivent être comme ça parce que tu es obligé, ici c'est que du travail d'équipe. Il n'y a aucun poste qui te permet d'avancer tout seul quel que soit ce que tu dois faire, toutes les missions, tous les projets, tout ce qui se passe, c'est un truc où tu dois le faire en équipe. Tout seul t'avances pas et je pense aussi dans la vie donc ça tombe bien.

❖ **Comment pensez-vous vous être intégré à Walibi ?**

Je pense bien très bien. Les échos que j'ai... comme je disais, j'ai jamais eu de conflits avec personne ici, fin si sûrement une fois ou deux en septembre ça a dû arriver mais en tout cas rien qui me soit resté. Et ... j'ai un bon contact en général avec tout le monde. C'était quoi la question encore ?

❖ **Comment vous vous êtes intégré...**

Ouai donc je pense que niveau intégration, je m'en sors plutôt bien. Je suis quelqu'un qui s'intègre bien en général. De premier abord, je suis quelqu'un qui paraît un peu fermé c'est vrai mais je ferai toujours l'effort de faire mon max pour m'intégrer et montrer mon vrai visage.

❖ **Si je résume ce qu'on vient de se dire c'est que le travail saisonnier, ce n'est pas vraiment un choix, c'est une succession de situations. Vous restez à Walibi car vous savez qu'on va vous le proposer chaque année et que vous avez pu évoluer.**

En termes de motivation, c'est justement cette évolution et cette confiance. Le sens de votre travail, c'est de donner de l'amusement et de vous amuser vous-même au boulot. Et en termes d'identité, votre identité personnelle se retrouve dans votre travail mais vous arrivez à bien séparer votre vie privée et professionnelle.

Oui c'est bien résumé je pense.

Annexe 3 : Tableau des entretiens

Sexe	Age	Ancienneté	Fonction	Date - Durée	Travail saisonnier	Sens au travail	Motivation	Identité
Homme	35 ans	7 ans	Employé « dispatch »	03/03/2018 1h40	- Saisonnier à Walibi = devenu un choix - Passion pour le métier - Envie d'évolution dans ce métier	- Sens = utilité personnelle au travers les conseils donnés à autrui, sécurité	- Motivation = la nouveauté et les responsabilités - Satisfaction clients	- Impact de l'identité personnelle sur le métier (le rendre plus vivant, plus humain) - Importance des relations
Homme	45 ans	18 ans	Opérateur attraction	05/03/2018 1h	- Pas un choix car recherche de stabilité - Importance du travail - Amour du travail	- Sens = se faire plaisir et faire plaisir à autrui	- Motivation = travail en lui-même, relations, satisfaction clients et personnelle	- Grande importance du travail dans la vie - Amélioration de la confiance en soi - Relations internes et externes importantes
Homme	25 ans	7 ans	Responsable attraction	07/03/2018 55 min	- Ne se considère pas comme saisonnier - Amour du métier	- Sens = soin et bonheur du visiteur	- Motivation = Satisfaction clients - Toujours donner	- Grande importance du travail dans la vie - Fidèle à soi-

			en administrat ion		- Envie de plus mais chez Walibi - Reconnaissance via promotion		plus	même dans le métier: curiosité et envie d'apprendre - Pas de travail sans les autres
Femme	26 ans	4 ans	Coordinatr ice pôle accueil	12/03/2018 1h	- Tremplin pour finir les études - Recherche stabilité - Mettre à profit ses « vraies » compétences	- Sens = utilité	- Motivation = se sentir bien dans le travail, salaire minimum, autonomie,	- Le travail fait partie de l'identité personnelle - Confiance en soi, fierté, humble - Rester soi-même avec évolution via le travail - Amélioration de la sociabilité - Besoin des autres pour travailler
Femme	25 ans	2 ans et demi	Responsab le administrat	12/03/2018 56 min	- Situation particulière : considérée comme	- Sens = satisfaction et réponses	- Motivation = très négative, espoir de contrat fixe, pas de	- Image « négative » de soi, peu de confiance

			ion		CDD mais avec les « avantages » d'un saisonnier - Grand apprentissage professionnel - Recherche de stabilité	données aux travailleurs (relations)	formation, redonner confiance aux travailleurs - Importance des autres et de l'ambiance	- « Vivre ce n'est pas travailler » - La même personne privé/professionnelle - Evolution grâce au travail
Homme	28 ans	7 ans	Coordinateur attraction	13/03/2018 1h14	- Pas un choix mais relations importantes et hors saison courte qui attachent à l'entreprise - Aime le métier et son évolution professionnelle - Prise de décision cette année	- Sens = donner du plaisir	- Motivation = avoir un travail, évolution fonction et confiance, pas de monotonie - Travail = amusement, amis	- Identité discrète et introvertie - Son identité dépend de son travail (saisonnier-vie privée) - Détaché du travail mais pas des relations - Evolution grâce au travail mais pas forcément Walibi
Homme	30 ans	8 ans	Coordinateur	13/03/2018 1h06	- Pas un choix personnel mais un	- Sens = sécurité et satisfaction	- Motivation = sa fonction, l'imprévu	- Le même privé/professionnel

			attraction		<p>choix de travailler au parc</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aime le métier et les relations au parc - Recherche de stabilité - Avantages et inconvénients du « décalage » - Prise de décision cette année 	client	et les journées différentes, l'apprentissage	<p>mais avec un peu de retenue pour l'image de la fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail = +50% de la vie - Evolution de la confiance, de l'assurance grâce au travail
Homme	42 ans	10 ans CDI + 8 ans	Ambassadeur Whappy	13/03/2018 54 min	<ul style="list-style-type: none"> - Opportunité de travailler avec espoir de CDI - Se faire remarquer, montrer ses vraies compétences - Volonté de travailler à Walibi 	- Sens = donner du plaisir aux visiteurs	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation = prouver ce qu'on peut faire >< fin de saison, fatigue - S'investir dans son domaine 	<ul style="list-style-type: none"> - Identité personnelle dans la profession - Le travail fait évoluer - Mais toujours besoin de travailler sur son caractère
Homme	34 ans	2 ans intérim + 8	Responsable	16/03/2018 59 min	- Horaire qui convient mais si vie de famille	- Sens = contacts	- Motivation = métier, côté humain	- Walibi a beaucoup fait évoluer

		ans	attraction		non - Inconvénient du CDD - Vie sociale impactée - Relations importantes - Aime le métier	sociaux, amuser les visiteurs	- Toujours faire mieux - Donner l'envie de rester	- Importance du travail mais qu'on aime
Femme	27 ans	5 ans	Assistante administrative	20/03/2018 50 min	- Opportunité d'avoir un travail puis choix - Evolution responsabilités - S'il n'y avait pas eu d'évolution, ne serait pas resté - Recherche de CDI - Ne souhaite pas forcément monter plus	- Sens = connaissances et développement personnel, relations	- Motivation = ambiance >> CDD, argent - Se donner au maximum	- Gros impact de Walibi sur la personne - Peu de souvenirs du « avant »
Homme	29 ans	3 ans	Entretien	20/03/2018 53 min	- Opportunité de travail - Choix car continue à venir à Walibi	- Sens = repousser ses limites, participer à	- Motivation = métier, aspect « famille » - Salaire +/-	- Totalemement différent privé/travail - Evolution au travail

					- CDI ailleurs ssi métier qui plait -Idéal = CDI à Walibi	l'évolution du parc		(comportement, mental), qui est venu se calquer dans la vie privée
Homme	25 ans	2 ans	Serveur Pairo Daiza	26/03/2018 47 min	- Via agence intérim, formation puis pris en saisonnier - Choix - Considère que c'est un travail saisonnier - Mais recherche un métier stable	- Sens = tâches, conseiller	- Motivation = argent, rester actif - Métier pas très gratifiant - Objectif : devenir responsable	- Travail = qqch de normal, cours de la vie - Travail a fait changer : politesse, contact, stress, confiance - Place importante des collègues
Homme	39 ans	2 ans au parc	Cuisinier	27/03/2018 54 min	- Conscient mais satisfait - Horaire plus calme - Côté humain - Dernière saison - Pas très gratifiant	- Sens = responsabilités, veiller à l'alimentation, satisfaction clients	- Motivation = ambiance, cadre, rémunération	- Travail fait partie de la vie, permet d'être actif, ça doit être un plaisir, permet d'être de s'extérioriser - Pas d'impact travail sur identité

								- Séparation travail/privé
Femme	31 ans	1 an au parc	Soigneuse	31/03/2018 45 min	- Consciente mais pour le métier - Passion du métier - Veut évoluer là	- Sens= passion, importance bien-être des animaux	- Motivation = faire le maximum, métier - = famille - >< trajets	- Grande place et beaucoup de temps du travail - Epanouissement grâce au travail, donc mieux dans vie privée - Travail équipe

Annexe 4 : Guide d'entretien

<u>Guide d'entretien - Travailleurs saisonniers</u>		
<u>Thème</u>	<u>Question principale</u>	<u>Questions d'approfondissement</u>
Introduction - Présentation	Dans le cadre de mon mémoire en GRH à l'UCL, je m'interroge sur le travail saisonnier et sur l'identité professionnelle. Je souhaite écouter votre expérience sur ce thème. Avec votre accord, j'aimerais également vous enregistrer, dans un but fonctionnel, en conservant l'anonymat.	
Présentation personnelle	Pouvez-vous vous présenter ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quel âge avez-vous ? ➤ Où habitez-vous ? ➤ Où travaillez-vous ? ➤ Combien d'années d'ancienneté avez-vous ? ➤ Quelle est votre fonction ? ➤ Quelles sont vos tâches ? ➤ Sur quel projet travaillez-vous en ce moment ? ➤ Quelle(s) qualification(s) possédez-vous ? ➤ Quel est votre parcours professionnel ?
Travail saisonnier	Pouvez-vous me parler de votre expérience en tant que travailleur saisonnier ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exercez-vous toujours la même fonction ? ➤ Quels sont vos horaires de travail ? ➤ Quel type de contrat avez-vous ? ➤ Êtes-vous à mi-temps ou en temps plein ? ➤ Que signifie pour vous le travail saisonnier ? ➤ Quels sont les avantages et les inconvénients de travailler en tant que saisonnier ?

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pourquoi travaillez-vous en tant que saisonnier ? ➤ Avez-vous travaillé ailleurs? Sous quel contrat ? Pourquoi avoir quitté/changé ? ➤ Travaillez-vous avec du personnel fixe ? Qu'en pensez-vous ? ➤ Depuis combien de temps travaillez-vous ici ? ➤ Où vous imaginez-vous dans 5 ans ? ➤ Quelle est votre situation hors saison ? ➤ Travaillez-vous toujours dans le même secteur ? ➤ Souhaitez-vous continuer à travailler en saisonnier ou avoir un emploi typique (stable)? ➤ Quel est/comment est votre attachement à l'entreprise ?
Motivation et sens au travail	Qu'est-ce qui vous motive en tant que travailleur saisonnier ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Par quoi êtes-vous motivé ? ➤ Est-ce que la motivation est l'assouvissement d'un besoin ? ➤ Qu'est-ce qui vous motive et qu'est-ce qui ne vous motive pas ? ➤ Le salaire est-il attractif ? ➤ Comment se traduit votre motivation ? ➤ Comment conciliez-vous vie privée et

	<p>Quel est le sens de votre travail ?</p>	<p>professionnelle ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estimez-vous le rapport effort-récompense satisfaisant ? ➤ Avez-vous des objectifs à atteindre ? Lesquels ? Qu'en pensez-vous ? ➤ Comment vous sentez-vous dans l'organisation (compétent, utile, comportements personnels) ? ➤ Agissez-vous par intérêts/plaisir ou pour la récompense ? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pourquoi travaillez-vous ? ➤ Quel sens donnez-vous à vos tâches (votre rôle) ? ➤ Quel sens donnez-vous à vos relations au travail ? ➤ Que signifie le sens dont vous parlez (5 sens, direction, signification) ? ➤ Etes-vous fier de vos accomplissements au travail ? ➤ Est-ce que votre travail répond à vos objectifs ? ➤ Sur base de quoi pouvez-vous dire que votre travail a du sens (ou non) ?
Identité professionnelle	Comment vous définissez-vous	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quelles sont vos valeurs ?

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quelle est la place d'autrui dans votre identité professionnelle ? ➤ A quoi vous identifiez-vous au travail (l'entreprise, le métier, le pouvoir) ? ➤ Comment voyez-vous le travail (salaire, évolution, responsabilités, autonomie) ? ➤ Avez-vous de la reconnaissance ? Laquelle ? ➤ Comment estimez-vous votre socialisation (relations fortes et solidarité ou individualisation) ? ➤ Comment vous intégrez-vous au groupe (par la règle ou par l'interaction) ?
Résumer + fin	Résumer + avez-vous quelque chose à ajouter ?	
Remerciements	Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé.	

Place des Doyens, 1 bte L2.01.04, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique <https://uclouvain.be/fr/facultes/espo/est>

