

Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

Sommaire

Sommaire

Etat des lieux

Etat des lieux (suite)

Recrutement des saisonniers

Modèle de recrutement

Intérim & groupement
d'employeurs

Fidélisation des saisonniers

Attentes & besoins des acteurs
du tourisme

Propositions d'actions

Propositions d'actions (suite)

Remarques des répondants



Périmètre de l'étude :

- 46 communes de la Communauté de Communes Pyrénées-Vallée des Gaves
- 86 communes de la Communauté d'Agglo Tarbes-Lourdes-Midi-Pyrénées **75% du panel**
- 37 communes de la Communauté d'Agglo du Grand Narbonne **25% du panel**



Objectifs de l'étude :

- Faire un état des lieux de l'emploi saisonnier dans le tourisme.
- Identifier les difficultés de recrutement des employeurs.
- Évaluer le potentiel de pérennisation des emplois saisonniers.
- Aligner l'action de la Région avec les besoins des employeurs.



Mise en oeuvre de l'étude :

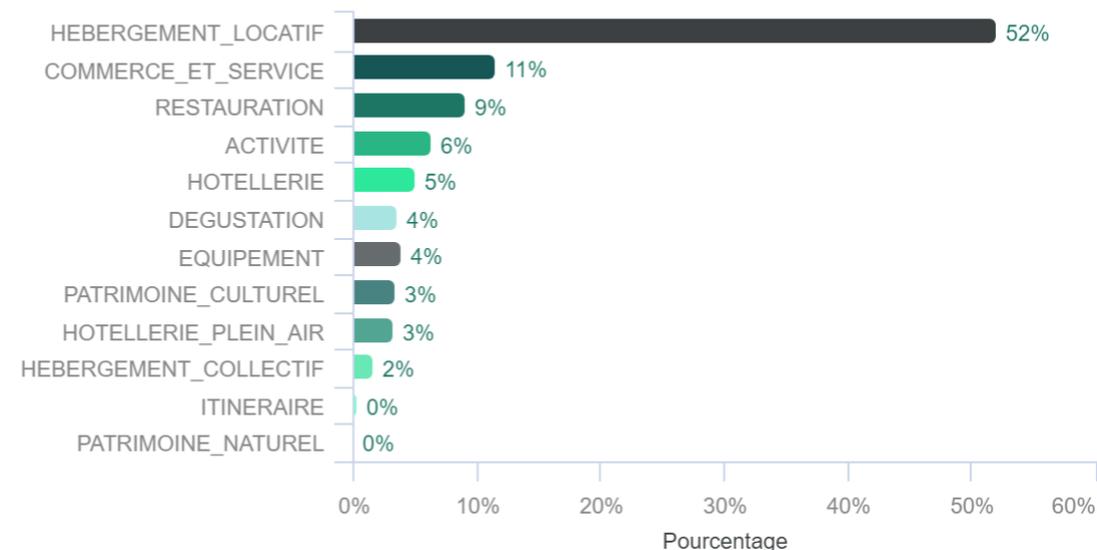
-
-
-
- Réalisation du questionnaire sous sphinx : Semaine 23 & 24
- Validation du questionnaire : Semaine 25
- Conception du panel : Semaine 26
- Lancement de l'enquête : Semaine 27, jeudi 04 juillet 2024
- Relance de l'enquête : Semaine 28, jeudi 11 juillet 2024

1 322

Réponses effectives

Sur **5060 destinataires**, le taux de réponse est **26%**. Même si les particuliers loueurs de meublés étaient inclus dans le panel, ce résultat indique que les employeurs avaient un besoin de s'exprimer sur le sujet et considèrent nos organismes comme pertinents pour les accompagner.

TYPE

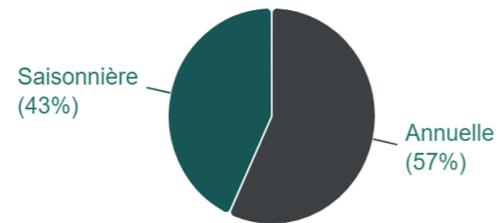


Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

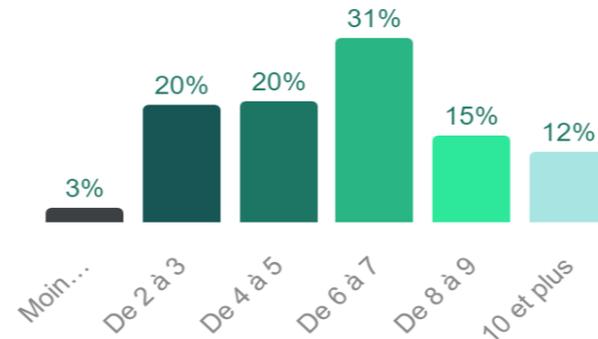
Etat des lieux

[Sommaire](#)
[Etat des lieux](#)
[Etat des lieux \(suite\)](#)
[Recrutement des saisonniers](#)
[Modèle de recrutement](#)
[Intérim & groupement
d'employeurs](#)
[Fidélisation des saisonniers](#)
[Attentes & besoins des acteurs
du tourisme](#)
[Propositions d'actions](#)
[Propositions d'actions \(suite\)](#)
[Remarques des répondants](#)

Vous avez une activité ...

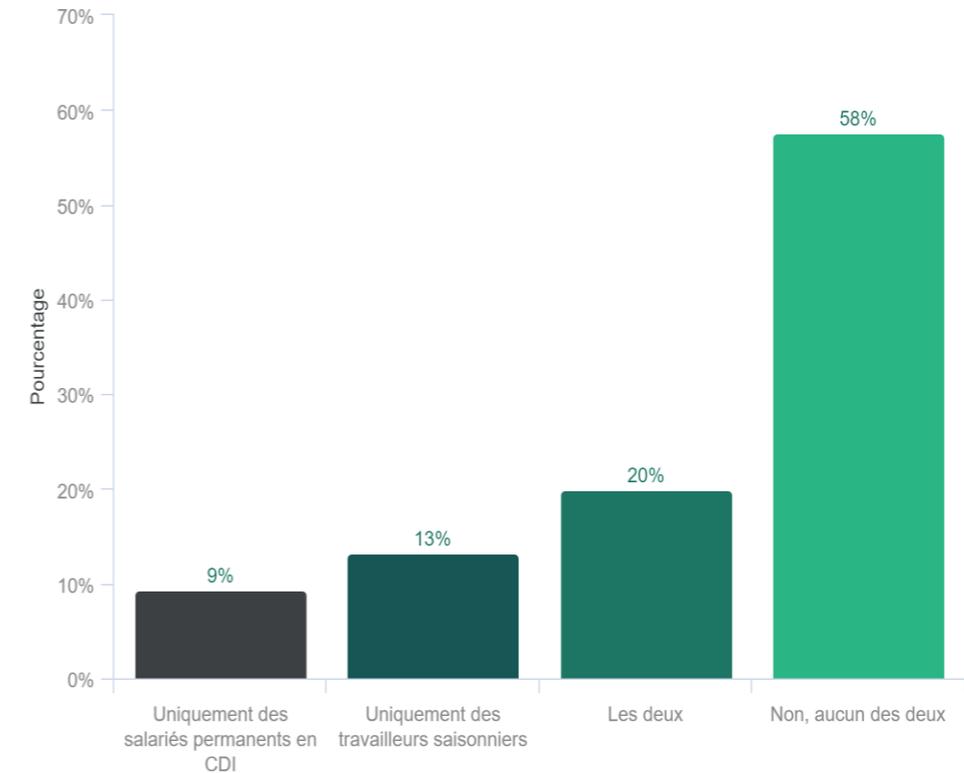


Quelle est la durée de votre saison ?



Pour 58% des employeurs la saison s'étend sur plus de 6 mois, ce qui rend davantage pertinent l'annualisation des emplois avec des CDI à temps partiel annualisés.

Employez-vous des salariés en CDI et/ou des travailleurs saisonniers dans votre entreprise ?



Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

Etat des lieux (suite)

Sommaire

Etat des lieux

Etat des lieux (suite)

Recrutement des saisonniers

Modèle de recrutement

Intérim & groupement
d'employeurs

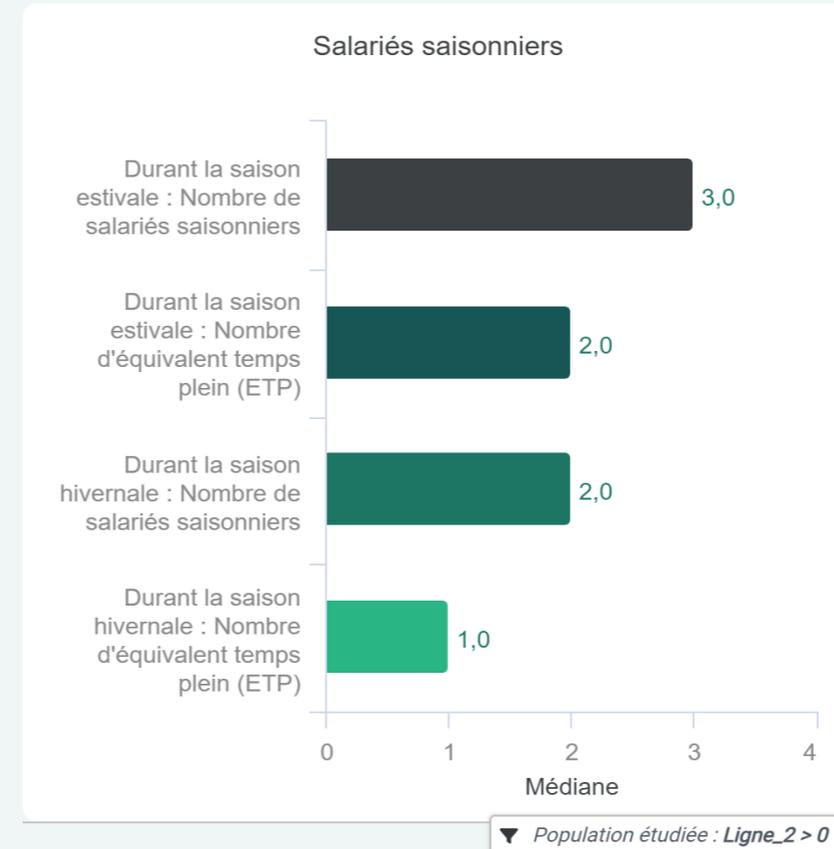
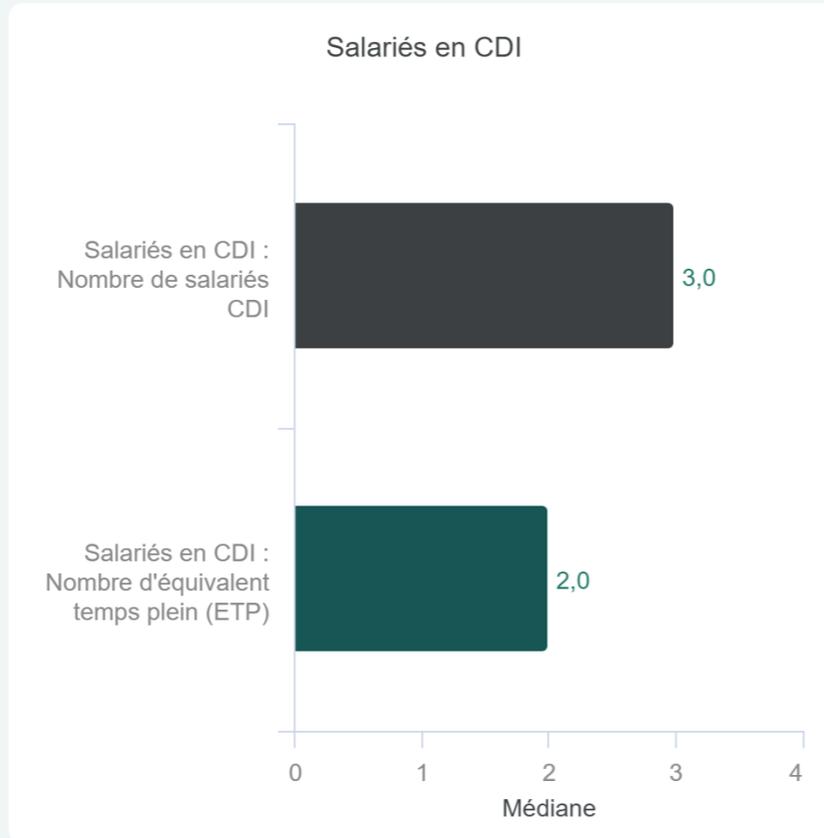
Fidélisation des saisonniers

Attentes & besoins des acteurs
du tourisme

Propositions d'actions

Propositions d'actions (suite)

Remarques des répondants



Ces données rappellent que le tissu économique du secteur tourisme en Occitanie est composé essentiellement de petites et micro-entreprises. Le petit nombre de salariés fait que chaque recrutement représente un enjeu plus important pour l'entreprise.

Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

Modèle de recrutement

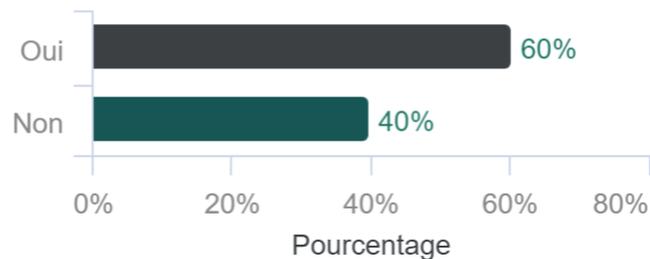
- Sommaire
- Etat des lieux
- Etat des lieux (suite)
- Recrutement des saisonniers
- Modèle de recrutement**
- Intérim & groupement d'employeurs
- Fidélisation des saisonniers
- Attentes & besoins des acteurs du tourisme
- Propositions d'actions
- Propositions d'actions (suite)
- Remarques des répondants

Recrutez-vous vous-même directement vos saisonniers ?

93%

Oui

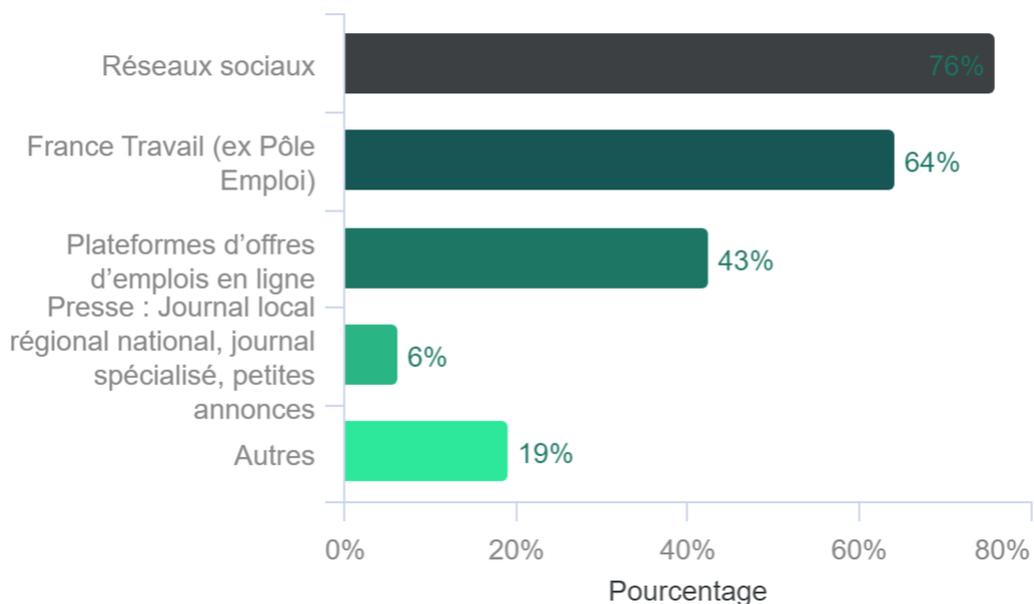
Diffusez-vous des annonces pour recruter vos saisonniers ?



Utilisez-vous un fichier contacts des saisons précédentes ?



Par quels intermédiaires diffusez-vous vos annonces ?



Si 'Autres' précisez :

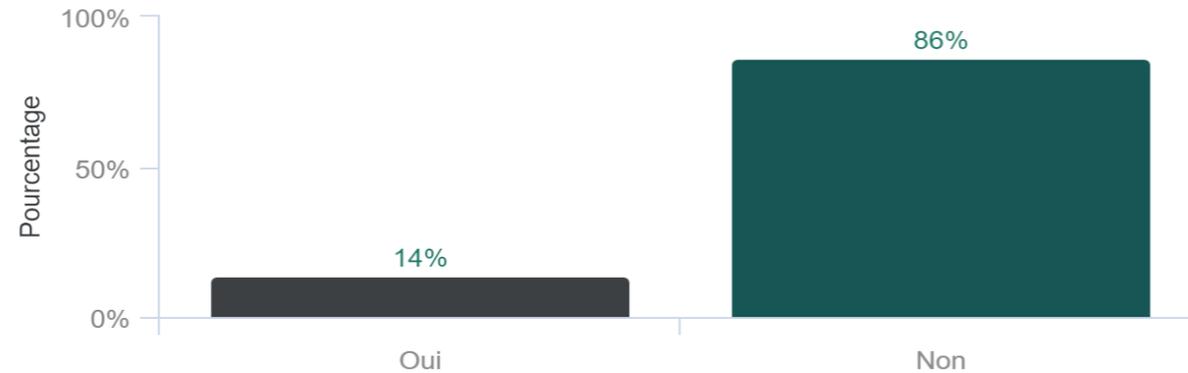


Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

Intérim & groupement d'employeur

[Sommaire](#)
[Etat des lieux](#)
[Etat des lieux \(suite\)](#)
[Recrutement des saisonniers](#)
[Modèle de recrutement](#)
[Intérim & groupement
d'employeurs](#)
[Fidélisation des saisonniers](#)
[Attentes & besoins des acteurs
du tourisme](#)
[Propositions d'actions](#)
[Propositions d'actions \(suite\)](#)
[Remarques des répondants](#)

Avez-vous recours à des agences d'intérim ?

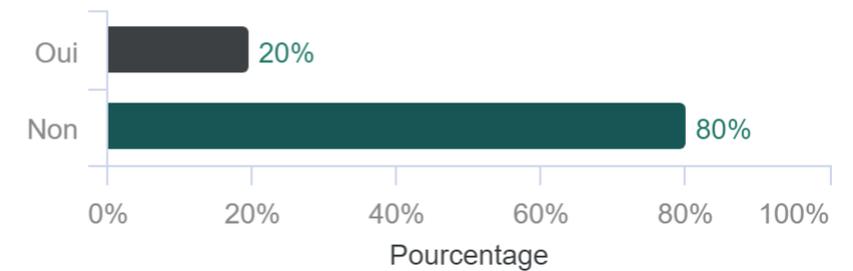


Connaissez-vous des groupements d'employeurs ?

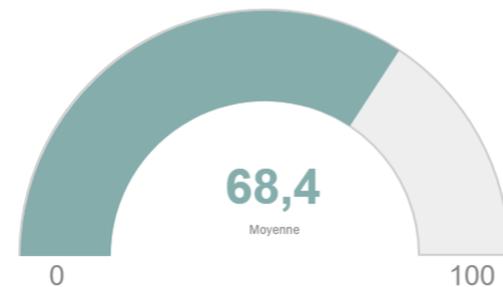
30%

Oui

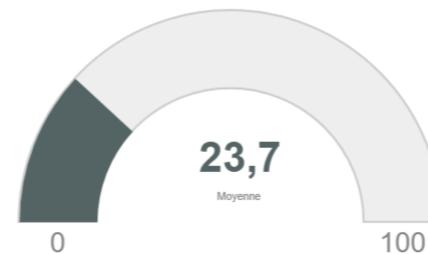
Avez-vous recours à un Groupement d'Employeurs ?



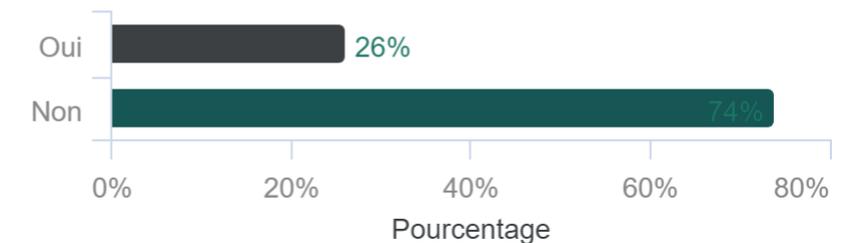
Quel pourcentage de vos salariés saisonniers sont recrutés sur place et ne nécessitent pas d'être hébergés ?



Quel pourcentage de vos salariés saisonniers sont recrutés hors département et/ou nécessitent un hébergement sur place ?



Seriez-vous intéressés pour avoir plus d'informations sur le groupement d'employeurs ?



Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

Attentes & besoins des acteurs du tourisme

Sommaire

Etat des lieux

Etat des lieux (suite)

Recrutement des saisonniers

Modèle de recrutement

Intérim & groupement d'employeurs

Fidélisation des saisonniers

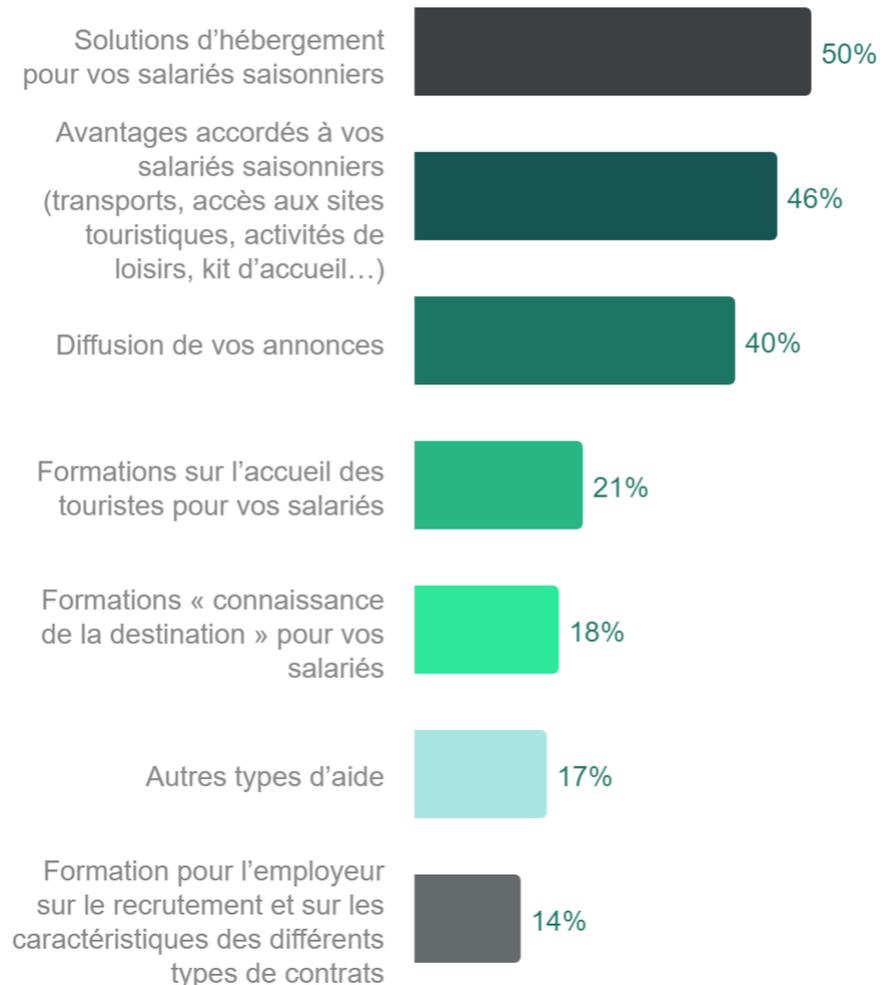
Attentes & besoins des acteurs du tourisme

Propositions d'actions

Propositions d'actions (suite)

Remarques des répondants

Quels sont les principaux types d'accompagnement qui seraient les plus utiles pour vous ?



lesquelles ?



Quelques paradoxes dans les réponses :

- l'hébergement des saisonniers : Un problème pour 50% des répondants bien que cela concerne une faible proportion de salariés.
- Aide à la diffusion des annonces utile pour 40% des répondants même si seulement 13% le citent parmi les difficultés de recrutement.

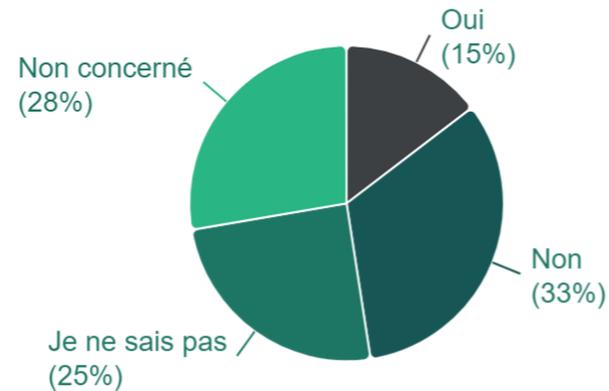
Les deux premiers types d'accompagnement cités ne relèvent pas uniquement de la mission du CRTL

Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

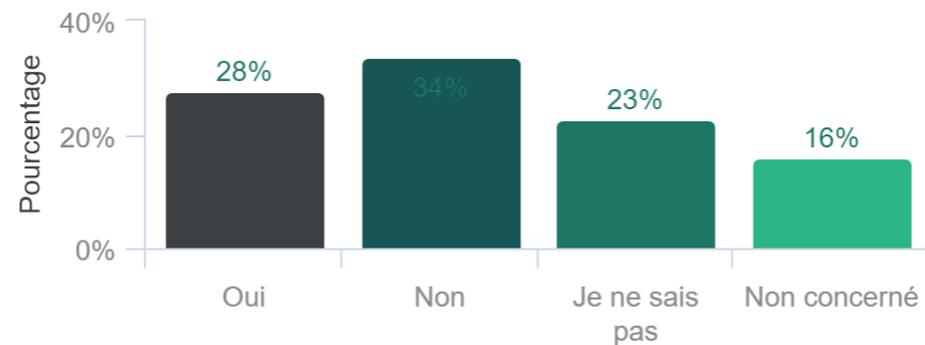
Propositions d'actions

[Sommaire](#)
[Etat des lieux](#)
[Etat des lieux \(suite\)](#)
[Recrutement des saisonniers](#)
[Modèle de recrutement](#)
[Intérim & groupement d'employeurs](#)
[Fidélisation des saisonniers](#)
[Attentes & besoins des acteurs du tourisme](#)
[Propositions d'actions](#)
[Propositions d'actions \(suite\)](#)
[Remarques des répondants](#)

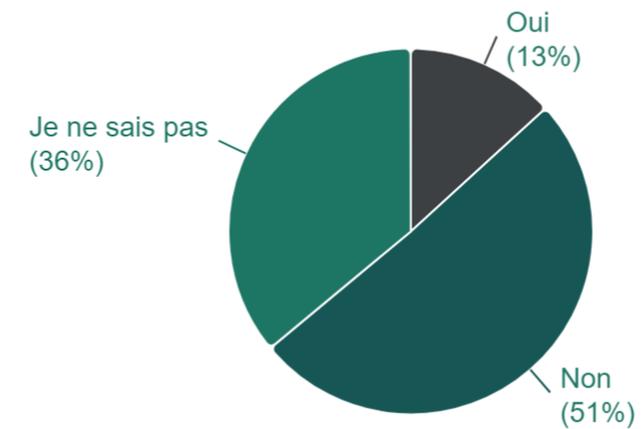
Est-ce pertinent pour vous de proposer à vos saisonniers longue durée un contrat de travail annualisé sous forme d'un CDI à temps partiel (durée moyenne annuelle inférieure à 35h/semaine) ?



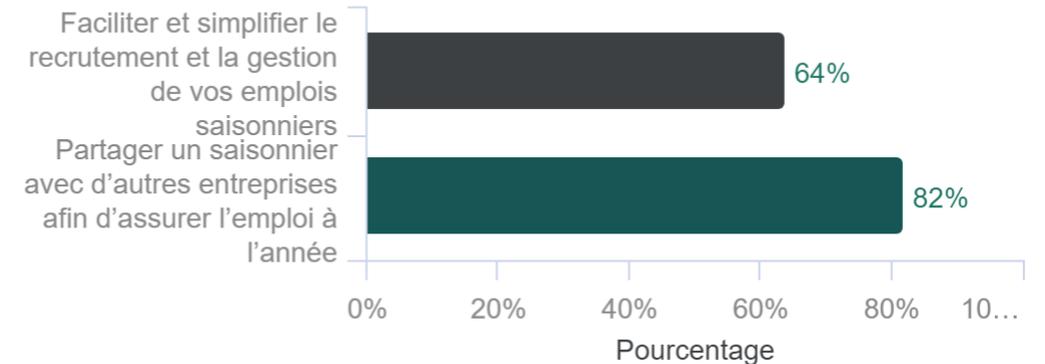
Est-ce que la pluriactivité (partager un saisonnier avec d'autres entreprises sur le reste de l'année) serait adaptée à votre situation ?



Seriez-vous intéressé(e) de rejoindre un groupement d'employeurs ?



Dans ce cas, pour :



Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

Propositions d'actions (suite)

Sommaire

Etat des lieux

Etat des lieux (suite)

Recrutement des saisonniers

Modèle de recrutement

Intérim & groupement
d'employeurs

Fidélisation des saisonniers

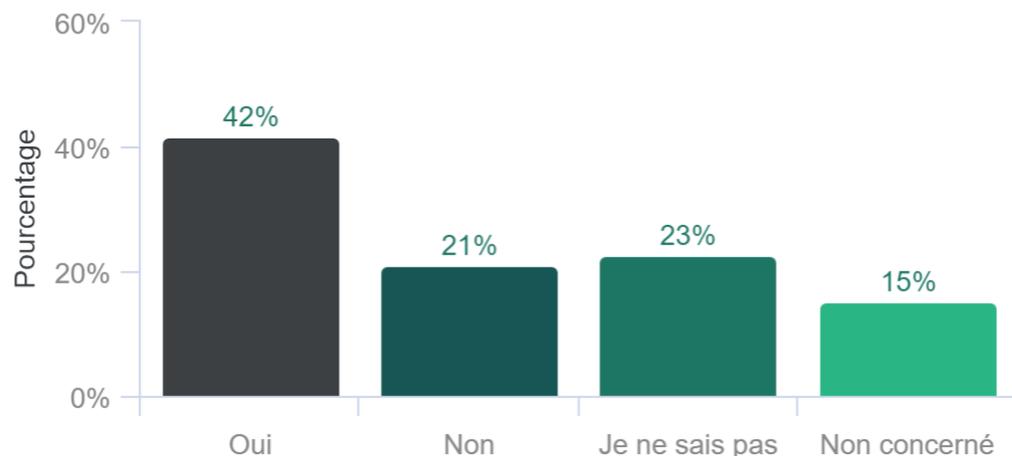
Attentes & besoins des acteurs
du tourisme

Propositions d'actions

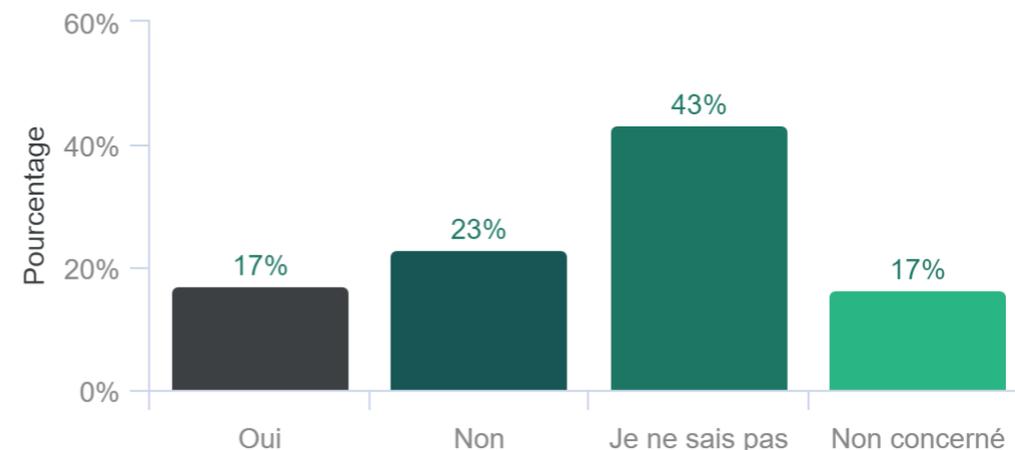
Propositions d'actions (suite)

Remarques des répondants

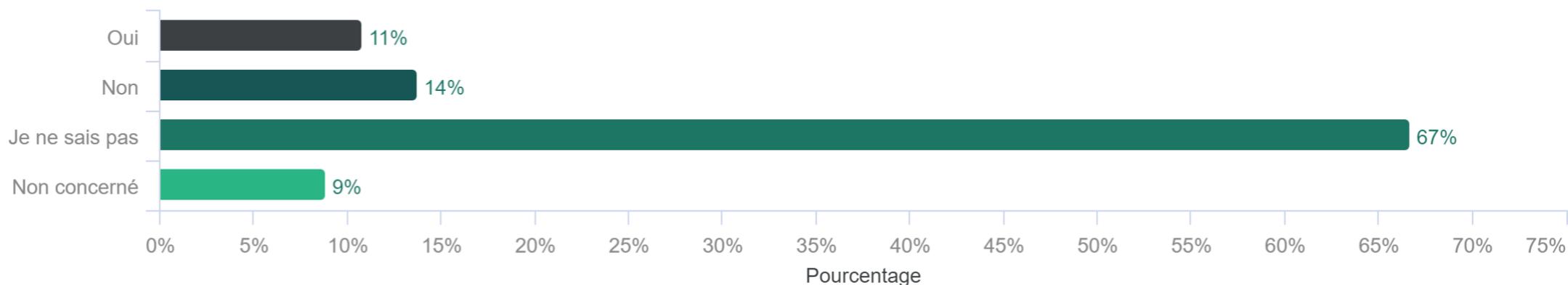
Est-ce que certains de vos salariés saisonniers souhaiteraient rester dans votre entreprise si vous pouviez les recruter en CDI ?



Est-ce que certains de vos salariés saisonniers souhaitent s'installer dans la région pour un poste en CDI dans une autre entreprise ?



Est-ce que certains de vos salariés saisonniers seraient intéressés par un contrat avec un groupement d'employeurs multi secteurs pour cumuler successivement plusieurs emplois sur votre commune ou à proximité ?



Résultat enquête - Enquête relative à l'emploi saisonnier dans la Région Occitanie

Remarques des répondants

Sommaire

Etat des lieux

Etat des lieux (suite)

Recrutement des saisonniers

Modèle de recrutement

Intérim & groupement
d'employeurs

Fidélisation des saisonniers

Attentes & besoins des acteurs
du tourisme

Propositions d'actions

Propositions d'actions (suite)

Remarques des répondants

Concernant l'emploi touristique, notamment celui de l'emploi de saisonniers, avez-vous des remarques/suggestions ?

206 réponses dont environ la moitié contiennent des remarques ou suggestions : cf annexe

Rechercher...



“ Nous avons abandonné l'idée de recruter un salarié et avons adapté notre commerce de façon à pérenniser le chiffre d'affaire ainsi que notre rentabilité. Certains fournisseurs nous annonce des hausses tarifaires en partie dû à l'augmentation du SMIC!! (+1.13% mai 2023, +2.22% en janvier 2024 source Elis Blanchisserie) Sans parler de toutes les augmentations des énergies et des matières premières. ”

“ Non ”

“ Pour embaucher (lorsque l'on est une toute petite entreprise) il faudrait déjà alléger charges pour l'employeur... vous devez le savoir, un salarié au SMIC coûte le double à l'employeur... Ensuite, il faudrait que le contexte économique change... élections, pouvoir d'achat, début de saison catastrophique, moral des français en berne... pas très bon pour l'économie touristique n'est ce pas?... ”

“ Nous ne sommes pas aidés par la commune qui n'a pas de vraie solution pour les logements dans la station balnéaire. Des moyens de transport avec des horaires adaptés aux coupures et aux heures de nuit. 00h, 1h... dernières navettes. ”

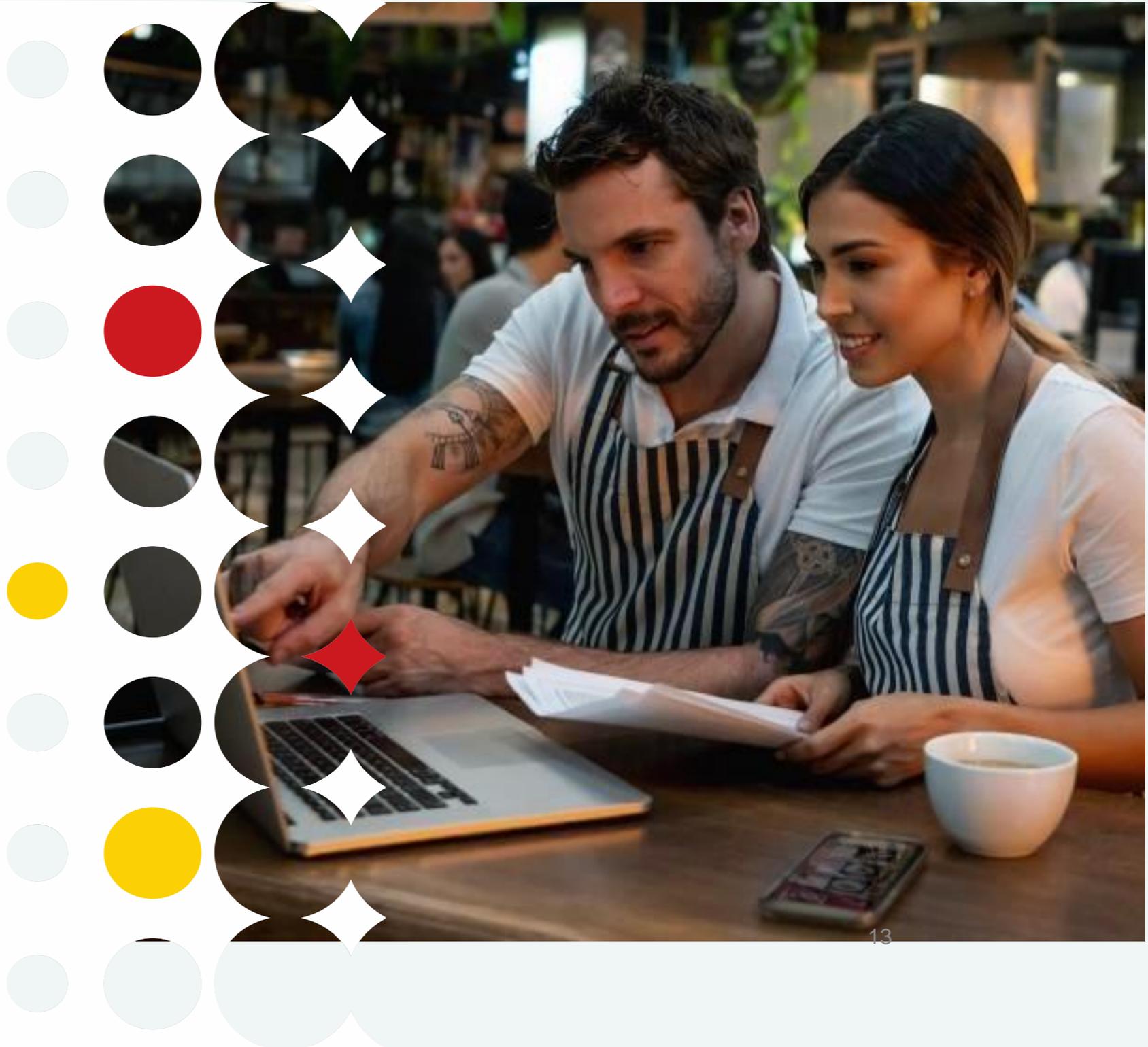
Recrutement des salariés saisonniers et salariés en CDI



*Comment valoriser le poste et l'entreprise
à travers l'annonce d'offre d'emploi*

*Comment optimiser la visibilité de
l'annonce*

*Comment gérer l'entretien d'embauche
pour ne pas passer à côté du meilleur
candidat et s'assurer dès le départ de la
durabilité de la relation*



Le recrutement

En 2024, 1 entreprise sur 4 a dû abandonner un recrutement, les raisons principales :

- Manque de candidatures
- Désistement du candidat en cours de process
- Candidats peu convaincants en entretien

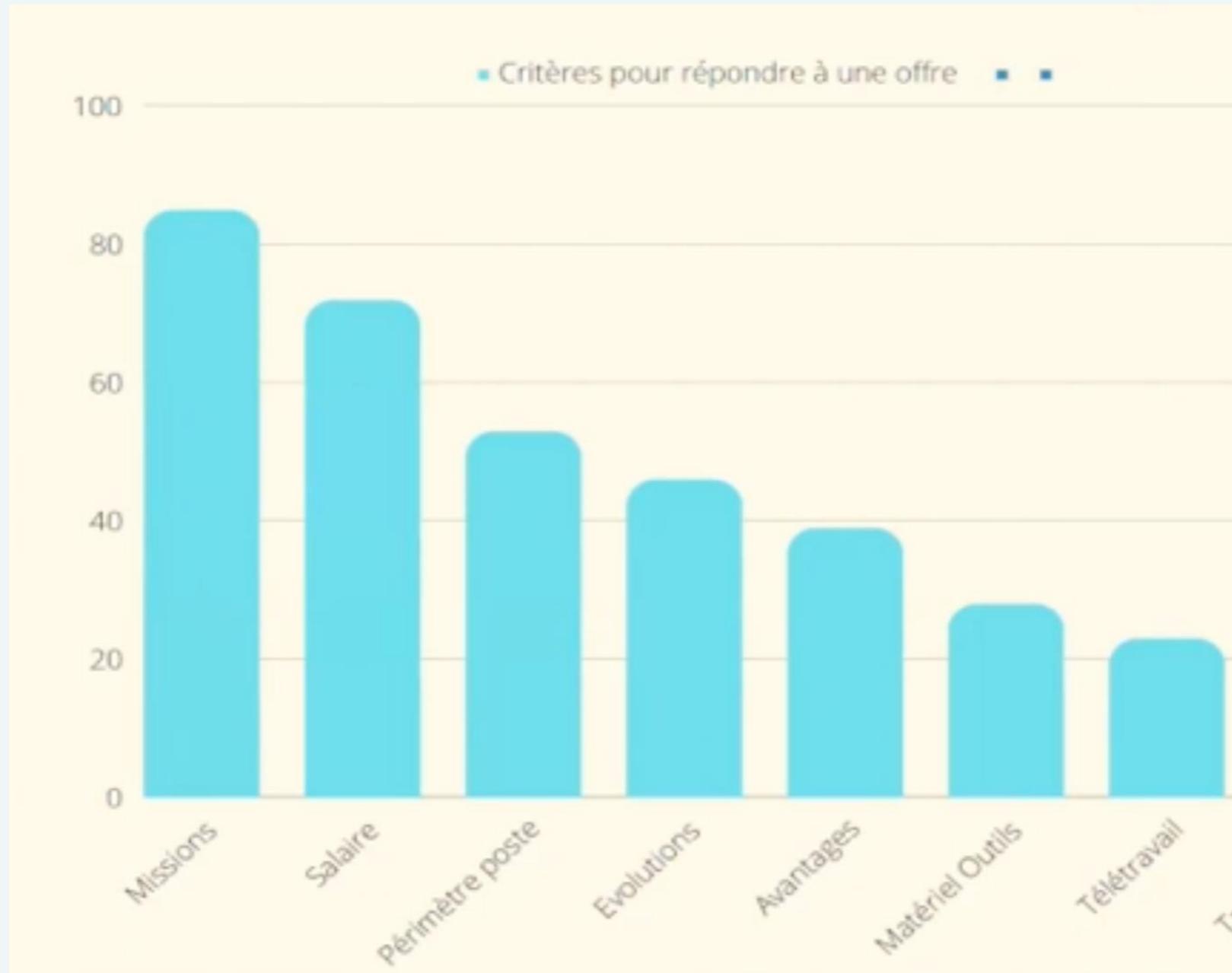
Quelques pistes pour limiter ces risques :

- Le sourcing candidats, ne pas se contenter de passer une annonce et d'attendre que des CV arrivent.
- Travailler sa marque employeur pour être choisi par un candidat, il faut lui parler de votre entreprise.
- Assouplir ses critères de sélection (critères indispensables vs critères non indispensables)
- Répondre aux nouvelles aspirations des salariés (Quête de sens dans le travail, juste répartition entre vie personnelle et vie professionnelle).

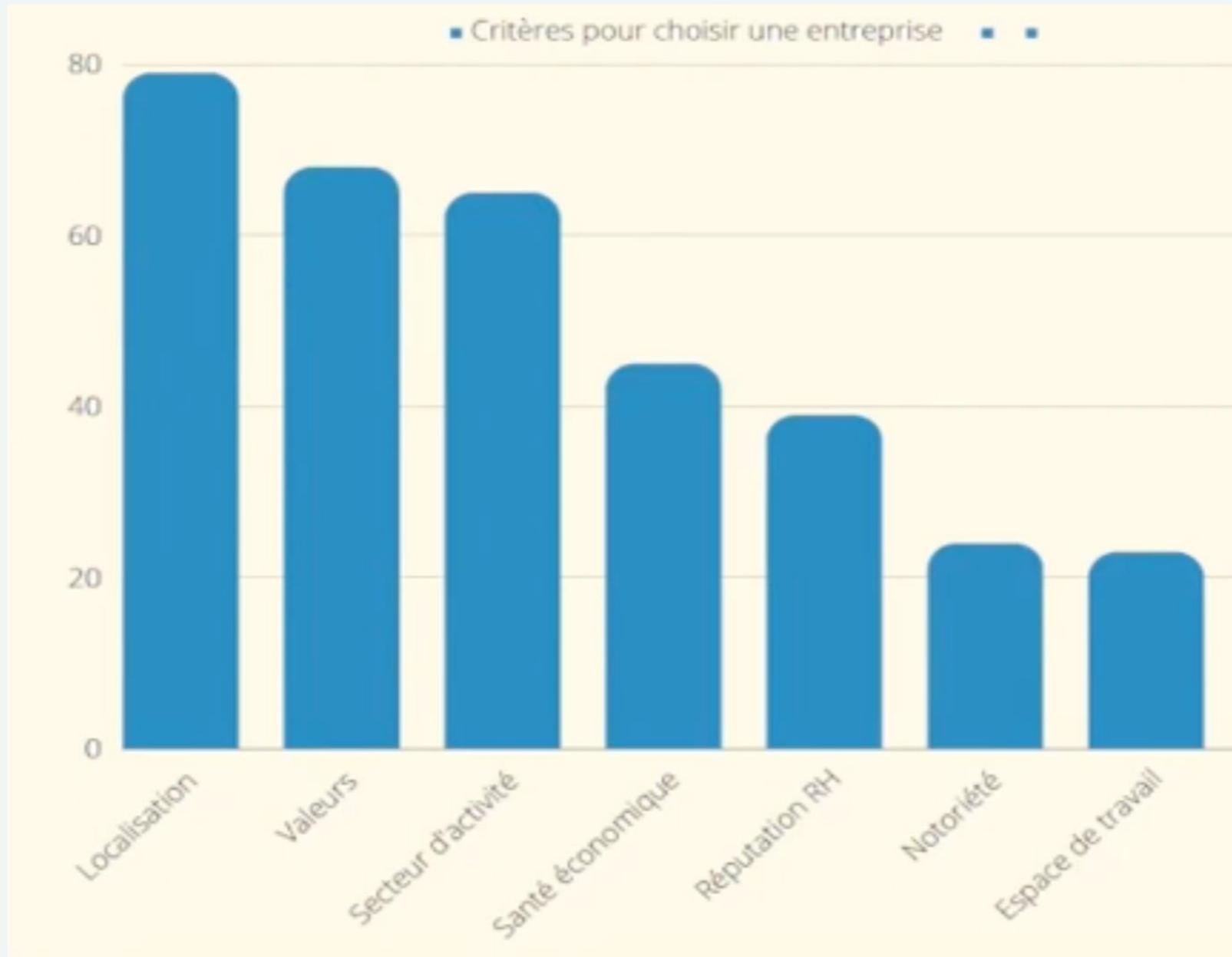
Les critères de recherche pour le candidat



Ce qui pousse un candidat à répondre à une offre



Ce pourquoi un candidat va choisir une entreprise



Le contenu de l'annonce

Une annonce en 3 parties

- **Corporate :**

Séduire son candidat, lui donner des éléments qui vous caractérisent et vous différencient en tant qu'employeur

- **Missions :**

Donner un panorama des missions principales liées au poste

- **Profil :**

Qui est le candidat que je recherche ?

Bonus : Process RH, avantages en tous genres, témoignages

Erreurs à éviter

- Une phrase qui ne plait pas aux candidats, par exemple : sous l'autorité du Directeur d'exploitation, vous aurez à rendre compte de....
- Commencer à parler directement de la mission : NON, il faut d'abord dire un mot sur l'entreprise.
- En faire des tartines : Non car les messages seraient dilués et perdraient leur impact, il faut être concis.
- Une liste à la Prévert de toutes les tâches que la personne va devoir faire. Une annonce n'est pas une fiche de poste. Les tâches induites de façon évidente n'ont pas besoin d'être décrites.
- Avoir trop de critères, ce qui réduit énormément les profils ou amène à des profils impossibles à trouver. (Exemple : être bilingue anglais avec une 2^{ème} langue souhaitée)
Différencier les critères indispensables et les critères souhaités.

La marque employeur comme levier de recrutement

- **Marque employeur :**

Éléments qui vous caractérisent et vous différencient en tant qu'employeur à la fois auprès de vos salariés et auprès des candidats

- **Identité employeur :**

Éléments factuels de l'ADN de l'entreprise : Activité, métiers, histoire, valeurs, style de management, etc...

- **Pratiques employeur :**

Processus RH : recrutement, intégration, formation, rémunération, évolution dans l'entreprise, organisation...

Mémo : les mentions obligatoires

Ces mentions sont légalement obligatoires.

A noter que la rémunération n'est pas une mention obligatoire à ce jour.

- la date de publication de l'offre (en ligne ou autre support)
- l'identification de l'entreprise
- l'intitulé du poste à pourvoir et sa description précise
- la localisation du poste
- l'expérience professionnelle requise par le poste
- le type de contrat proposé et sa durée s'il s'agit d'un CDD
- les diplômes ou la qualification requis
- une adresse de contact ou un formulaire permettant de postuler.

Principe de non discrimination : pas de mentions liées au sexe et à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation familiale ou l'état de grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou non à une ethnie, une race ou une nation, aux opinions politiques et activités syndicales ou d'élu, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au lieu de résidence ou à sa situation économique, à l'état de santé ou au handicap.

La diffusion des annonces d'offre d'emploi

Faire un véritable plan média, ne pas poster des annonces au hasard.

Ne pas s'en remettre à la chance de tomber sur un candidat qui va voir l'annonce sur un média gratuit.

VOTRE PLAN MÉDIA SUR MESURE

2 Diffusions LinkedIn

1 Diffusion Facebook

1 Diffusion site web GPS

8 Job boards sélectionnés

hellWork job emploi Indeed
Job Alpes Cluster montagne
ASEC ESPACES

Exemple de plan média proposé par GPS à un client

Les plateformes d'offres d'emploi

Ne pas hésiter à investir pour rendre l'annonce plus visible lorsque des options de mise en avant sont proposées

Sur les réseaux sociaux, apporter une attention particulière aux réactions et actualiser régulièrement les annonces.

- **France Travail** : Environ 1 million d'offres par mois tous secteurs confondus
- **Indeed** : 1^{ère} plateforme internationale de recrutement
- **Mon Emploi Tourisme** : plateforme officielle de l'Institut Français du Tourisme
- **Job Tourisme** : Approche originale en partenariat avec les Offices du Tourisme (en projet)
- **Revue Espaces** : Très consultée par les étudiants en Occitanie

L'entretien d'embauche



Destination

Occitanie

Comité Régional du Tourisme et des Loisirs

Soignez l'expérience Candidat

- Pour 78% des candidats, l'expérience de candidature est déterminante dans le choix final
- Importance du contact entre le candidat et le recruteur
- Se mettre en posture d'écoute active
- Transparence et simplicité tout au long du process
- Mise en avant de son entreprise. Lien avec la marque employeur.
- Respect des engagements pris en termes de délais de réponse, d'enchaînement des entretiens, etc...

Première question à poser : POURQUOI ?

Tout ce qui sera abordé pendant l'entretien doit répondre à ces questions essentielles :

La question centrale de tout recrutement : Pourquoi ?

- Pourquoi le tourisme ?
- Pourquoi votre entreprise spécifiquement ?
- Pourquoi ce job ?
- Pourquoi moi en tant que candidat ?

Question de la motivation profonde.

La conduite de l'entretien : Quelques pistes

- Présentations, tour de table
- Présentation du parcours de l'entreprise et ses objectifs stratégiques
- Question de la motivation
- Atouts pour le job en question
- Environnements de travail et de management préférentiels
- Critères incontournables à valider
- Rémunération, disponibilité, autres critères objectifs

A éviter : Ne faire que parler. Il faut que l'échange soit équilibré et surtout laisser au candidat une expression libre sur ses motivations.

Cerner la personnalité du candidat

