

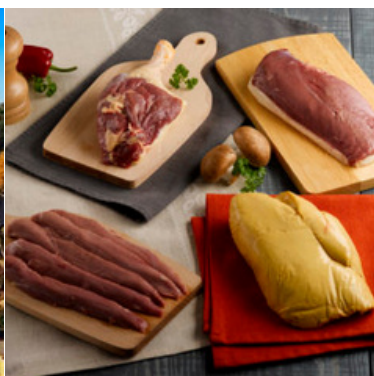


**Ma Saison
en Occitanie**

Le travail saisonnier en réseau

Ma saison en Occitanie est un regroupement de 11 maisons du travail saisonnier (MTS) dédié à l'accompagnement des acteurs en saison : demandeurs d'emplois, salariés et employeurs. Notre rôle est de vous accueillir, de vous informer et de vous accompagner.

C'EST LE MOMENT DE...



OCTOBRE 2026 LETTRE N°43

... VOUS DONNER LA PAROLE

Après une saison 2026 particulière, nous avons souhaité aller à la rencontre de celles et ceux qui font vivre les saisons sur notre territoire. Employeurs et saisonniers ont accepté de partager leur expérience, leurs réussites, mais aussi les difficultés rencontrées cette année. Tourisme, Agriculture, Restauration : des secteurs différents, mais des enjeux qui se rejoignent autour du recrutement, de l'intégration, des conditions de travail, du logement et de la fidélisation.

Tourisme

Dans le tourisme et le patrimoine, la saison repose autant sur la qualité de l'accueil des visiteurs que sur la capacité à recruter, intégrer et fidéliser les équipes.

Les témoignages du Château de Cénevières et des Grottes de Cognac donnent deux regards complémentaires sur la saison : celui d'un saisonnier et celui d'un employeur.

Grottes de Cognac

ORGANISER LA SAISON POUR FIDÉLISER

Aux Grottes de Cognac, les recrutements concernent des profils spécifiques : étudiants en préhistoire, guides expérimentés en grotte ornée ou en médiation culturelle. Pour recruter, l'entreprise s'appuie principalement sur son réseau local et professionnel, la cooptation entre guides et les candidatures spontanées.

DES PLANNINGS PRÉPARÉS À L'AVANCE

Les plannings sont discutés avec les salariés, puis établis et affichés à l'avance. Ils précisent les horaires, les jours de repos et les temps de récupération. Les saisonniers sont polyvalents : guidage, accueil et boutique. Des pauses sont prévues entre les visites pour permettre la récupération.

En période de forte affluence, le nombre de visites est adapté aux effectifs présents afin d'éviter de surcharger les guides (28,5 heures supplémentaires cumulées pour les 7 saisonniers sur la saison).

DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADAPTÉES

Les salariés disposent notamment de :

- tenues et chaussures adaptées
- lampes torches en nombre suffisant
- trousse de premiers secours

L'entreprise porte également une attention particulière à la prévention des risques et aux situations particulières possibles de se présenter pendant la saison.

FORMER ET TRANSMETTRE

La formation interne est assurée par la direction du site qui s'appuie sur plusieurs décennies d'expérience.

Un système de tutorat permet aux nouveaux salariés d'être accompagnés par des guides expérimentés.

Des débriefings sont également réalisés au fil de la saison lorsqu'une situation particulière se présente : incident, problème de santé ou client difficile.

UNE ÉQUIPE SOUDÉE

« Excellente cohésion d'équipe, facteur clé de succès indispensable à la fluidité de l'exploitation. »

LE LOGEMENT : UN POINT CRITIQUE

Le transport est plutôt bien maîtrisé : véhicules personnels, proximité du lieu de travail et covoiturage entre salariés.

Le logement reste en revanche une difficulté importante. L'entreprise ne dispose pas de capacité d'hébergement en propre. Les épisodes de canicule peuvent également compliquer les conditions de repos dans certains logements.

FIDÉLISER D'UNE SAISON À L'AUTRE

La fidélisation constitue un point fort du fonctionnement de l'entreprise.

Sur les 7 saisonniers, le renouvellement est en moyenne d'un seul nouveau profil tous les deux ans.

L'objectif est de conserver un noyau de salariés expérimentés, qui connaissent le site, son fonctionnement et ses spécificités.

L'entreprise met également en avant plusieurs mesures de soutien au pouvoir d'achat : promotions, intéressement salarial, PPV et revalorisation.

Pour aller plus loin . . .

→ Gardez vos talents – Newsletter n°36

Château de Cenevières

UN EMPLOI ENTRE PATRIMOINE, PROXIMITÉ ET TRANSMISSION

Le Château de Cénevières recrute des guides saisonniers principalement pendant l'été. Pour le saisonnier interrogé, le lieu était déjà connu. Il avait fait la connaissance de Patrick de Braquilanges et de son épouse Patricia quelques années auparavant.

POURQUOI CANDIDATER ?

Plusieurs éléments ont compté dans son choix : son intérêt pour le patrimoine et l'histoire du Lot, ses recherches en généalogie et en histoire locale, son expérience de visites de la chapelle Notre-Dame de Velles lors des Journées du patrimoine, la proximité du lieu de travail, le fait de connaître déjà un peu le château.

UN POSTE DE GUIDE ET DES MISSIONS VARIÉES

Il a travaillé un mois comme guide saisonnier. Sa mission principale : assurer les visites guidées pour les adultes, d'une durée d'environ 1 h à 1 h 30.

Il intervenait également ponctuellement :

- en caisse
- en boutique
- dans la préparation du château avant les visites
- lors des nocturnes
- lors des visites pour enfants

La préparation du château était réalisée avec son collègue guide et le couple de gardiens.

TRANSMETTRE L'HISTOIRE DU LIEU

Le rôle du guide ne se limite pas à présenter le château.

« Je pense raconter, transmettre et expliquer à chaque visiteur l'histoire du lieu et faire en sorte qu'il passe un bon moment au château et qu'il reparte en ayant appris des choses très intéressantes. »

ET POUR LA PROCHAINE SAISON ?

Le saisonnier envisage de renouveler une expérience saisonnière dans les environs en 2027.

« Certainement. On verra cela en fonction de mon emploi du temps mais ce job saisonnier se fera très certainement encore une fois dans les environs. »

CE QUE CE TÉMOIGNAGE FAIT RESSORTIR

Patrimoine — proximité — diversité des missions — transmission — envie de revenir

Pour aller plus loin . . .

→ Privilegiez l'accueil — Newsletter n°21

Agriculture

La Plaine Maraîchère

RECRECUTER, FIDÉLISER... ET POUVOIR PRODUIRE

À La Plaine Maraîchère, les recrutements commencent dès le mois d'avril pour les travaux dans les abris et les premières plantations en extérieur.

L'exploitation utilise plusieurs canaux :

- bouche-à-oreille
- réseaux sociaux
- France Travail
- ANEFA

Les CV sont étudiés et des entretiens d'embauche sont organisés.

Malgré cela, le recrutement reste difficile.

4 RECRUTEMENTS QUI N'ONT PAS ABOUTI

Au printemps 2026, quatre recrutements n'ont pas abouti. L'exploitation a finalement recruté un homme du secteur à mi-temps ainsi qu'un travailleur étranger, migrant, logé à Gourdon et toujours en poste au moment du témoignage.

« Malgré cela, il reste très difficile de trouver les bonnes personnes. Pour nous, l'âge ou le sexe ne sont pas des critères importants : nous recherchons avant tout des personnes motivées, sérieuses et honnêtes. »

FIDÉLISER RESTE DIFFICILE

« Chaque année, nous devons quasiment changer une grande partie des saisonniers. Il est très compliqué de fidéliser les saisonniers et, plus largement, de garder les salariés plusieurs années au sein de notre structure. »

L'exploitation indique pourtant avoir investi pour améliorer les conditions de travail :

- locaux adaptés
- matériel
- horaires aménagés
- mobil-homes pour loger les saisonniers

Cette année, les mobil-homes n'ont pas été proposés après plusieurs difficultés rencontrées la saison précédente.

5 HECTARES DE PRODUCTION EN MOINS

Le manque de main-d'œuvre a eu une conséquence directe sur l'activité. En 2026, l'exploitation a dû réduire sa surface de production de 5 hectares. La chaleur a également rendu la saison plus difficile à gérer.

« Cette année a été particulièrement chaude et très compliquée à gérer, ce qui a encore augmenté les difficultés liées au personnel. »

UNE PRÉOCCUPATION POUR LES PETITES EXPLOITATIONS

Pour Patrice Peulet, le problème dépasse le seul recrutement.

« Dans le Lot, où les structures agricoles sont souvent petites et où nous avons peu de marge de manœuvre, le manque de main-d'œuvre peut à terme mettre en danger l'existence même de certaines exploitations. »

CE QUE CE TÉMOIGNAGE FAIT RESSORTIR

Difficultés de recrutement — fidélisation — conditions de travail — logement — manque de main-d'œuvre — impact sur la production

Pour aller plus loin . . .

→ [Diversité / Travailleurs saisonniers étrangers](#) — Newsletter n°32

Restauration

REGARDS CROISÉS : MATHILDE × DELPHINE (Les Remparts)

UNE SAISON VUE PAR UNE SAISONNIÈRE ET SON EMPLOYEUSE

Mathilde est en Bac+2 Management de la restauration à Souillac. Elle avait déjà travaillé une saison dans la cuisine d'un camping et réalisé quelques extras en service.

Pour cette nouvelle saison, elle recherchait surtout de l'expérience, de l'apprentissage et une bonne ambiance de travail, avec son amie.

Delphine dirige Les Remparts, à Castelnau, depuis plus de 20 ans. L'établissement dispose d'une terrasse de 120 à 130 couverts, au pied du Château de Castelnau, avec une vue sur la vallée de la Dordogne. La clientèle est composée à la fois d'habités locaux et de touristes.

L'équipe est stable, avec plusieurs salariés présents depuis plusieurs années.

UNE CANDIDATURE VIA TERRES DE SAISONS

Mathilde découvre l'offre sur Terres de Saisons et candidate en ligne. Après la préqualification, sa candidature est transmise à Delphine.

Un premier échange téléphonique d'environ 30 minutes permet aux deux parties de faire connaissance. Le lendemain, Mathilde et son amie se rendent au restaurant pour rencontrer l'équipe et découvrir les conditions de travail et de logement.

Les deux sont recrutées.

« On avait déjà passé une bonne trentaine de minutes au téléphone. Elle nous avait bien expliqué comment ça allait se passer et j'avais déjà un bon feeling. »

CE QUE RECHERCHE L'EMPLOYEUSE

Pour Delphine, les compétences sont importantes, mais les qualités humaines passent en premier.

Elle recherche notamment :

accueil — bienveillance — sourire — envie de bien faire — dynamisme

Elle accorde également beaucoup d'importance à la capacité à intégrer l'équipe et à travailler collectivement.

UNE INTÉGRATION RAPIDE

Mathilde arrive avant son amie et est immédiatement intégrée à l'équipe.

Elle est accompagnée par des salariés expérimentés pour découvrir les différentes pratiques du restaurant.

« J'ai été hyper bien accueillie et je me suis tout de suite bien intégrée. »

Elle souligne également la qualité de la formation :

« J'ai été bien formée et j'ai appris pas mal de choses. »

LE LOGEMENT A AUSSI PERMIS LA RENCONTRE

Mathilde et son amie ont pu être logées grâce à un membre de l'équipe qui disposait d'une chambre. Elles ont ainsi partagé leur logement avec un salarié de la cuisine.

Toutes deux disposaient également d'une voiture, ce qui facilitait leurs déplacements malgré des horaires différents.

Pour Delphine, le logement reste un élément important dans le recrutement saisonnier.

UNE BONNE RELATION DE TRAVAIL

Pour Mathilde, l'ambiance et les relations avec les employeurs ont compté dans son expérience.

« On avait une très bonne relation avec les patrons. Ils étaient à l'écoute et on pouvait discuter facilement lorsqu'il y avait un problème. »

Des repas, activités et moments partagés en dehors du travail ont également contribué à l'intégration dans l'équipe.

POUR DELPHINE : TRAVAILLER ENSEMBLE

Pour l'employeuse, le management repose sur le dialogue et la collaboration.

« Il faut travailler en collaboration et non en hiérarchisation. »

Son objectif est que le saisonnier se sente membre de l'équipe et pas simplement présent pour occuper un poste.

Elle résume cette approche ainsi :

« Vous allez embarquer avec nous dans une galère. On va galérer, mais tous ensemble. Si tout le monde fait l'effort, ça ne sera plus une galère : ça devient une aventure. »

DEUX CONSEILS POUR LA PROCHAINE SAISON

• CÔTÉ SAISONNIER

Ne pas hésiter à relancer les employeurs.

« Au début, je n'osais pas trop, j'avais l'impression de forcer. Mais finalement, c'est comme ça que ça a marché pour nous. »

Et, lorsque c'est possible, aller rencontrer directement l'employeur.

• CÔTÉ EMPLOYEUR

Créer du dialogue et intégrer le saisonnier au collectif.

Pour Delphine, le salaire ne suffit pas à lui seul : la communication, l'écoute et la place donnée au salarié dans l'équipe comptent également.

CE QUI A PERMIS À CETTE SAISON DE FONCTIONNER

Une première mise en relation

Terres de Saisons → candidature → préqualification → transmission à l'employeur.

Une rencontre

Échange téléphonique puis rencontre sur place.

Une intégration

Accompagnement dès l'arrivée et formation.

Un logement

Une solution trouvée grâce à l'équipe.

Un collectif

Dialogue, entraide et moments partagés.

Pour aller plus loin . . .

→ [Partager les bonnes pratiques](#)

[pour une saison réussie— Newsletter n°39](#)

→ [Aider vos salariés à se loger— Newsletter n°34](#)

→ [Le réseau— Newsletter n°35](#)

DES SECTEURS DIFFÉRENTS, DES ENJEUX QUI SE REJOignent

Ces témoignages montrent des réalités différentes selon les métiers et les entreprises.

Mais plusieurs enjeux reviennent :

RECRECUTER

Anticiper, diversifier les canaux et trouver des profils adaptés aux besoins.

INTÉGRER

Accompagner les premiers jours, transmettre les savoir-faire et trouver sa place dans l'équipe.

LOGER

Une difficulté encore bien présente sur certains territoires, qui peut conditionner la venue ou les conditions de vie des saisonniers.

FIDÉLISER

Les conditions de travail, le dialogue, la cohésion et la possibilité de revenir d'une saison à l'autre comptent.

Et parfois, les difficultés de recrutement ont des conséquences directes sur l'activité.

MERCI À CELLES ET CEUX QUI ONT ACCEPTÉ DE TÉMOIGNER

Ces retours d'expérience permettent de mieux comprendre les réalités de la saison et de continuer à partager les pratiques entre employeurs et acteurs de l'emploi.

... NOTER DANS L'AGENDA

OCTOBRE 2026

8 octobre - Prayssac - 9h à 13h

Forum des Métiers, de l'Emploi et de la Formation - Complexe sportif

15 octobre - Cahors - 10h à 12h

Matinale RH Webinaire "Actualités juridiques et sociales" - CCI

NOVEMBRE 2026

19 novembre - Cahors - 14h à 20h

Nuit de l'Orientation - CCI

... EQUIPE DE PROXIMITÉ

Les partenaires de l'Emploi sont toujours intéressés à recueillir vos observations sur la saison estivale 2026 et vos remarques sur ce début de saison

Apportez-nous votre contribution :

terresdesaisons@gmail.com

07 66 75 54 46

VOS PARTENAIRES DE L'EMPLOI

Octobre 2026

PARTENAIRES	LOGO CLIQUABLE	SPÉCIFICITÉS	NOM DU CONTACT	TÉLÉPHONE / MAIL
ANEFA Lot		Gestion de la plateforme gratuite de mise en relation entre employeurs et salariés agricoles : lagriculture-recrute.org	Barbara Béarn	05 65 23 22 15 / 07 57 43 07 35 anefa-lot@anefa.org
Cap Emploi		Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Léa LOUBRADOU Sylvain GOUZOU	05 65 23 20 20 / 06 80 84 59 76 06 31 94 20 69 l.loubradou@capemploi46.com s.gouzou@capemploi46.com
CCI Appui RH		Aide à la gestion du personnel, diagnostic RH	Mandy Magnabosco	05 65 20 48 66 mandy.magnabosco@lot.cci.fr
Lot, Terres de Saisons		Accompagnement des Employeurs et des Saisonniers	Mickaël NEVEU	07 66 75 54 46 contact@terres-de-saisons.fr
La Région Occitanie SDTEC		Suivi et mise en oeuvre dans le Lot des politiques Emploi, Formation et Compétences	Virginie FAURE-BRAC	05 61 39 69 69 virginie.faure-brac@laregion.fr
DDETSPP		Renseignements en Droit du Travail, Mise en œuvre et pilotage des politiques de l'emploi, Accompagnement des Entreprises Développement des Compétences		0 806 000 126 ddetspp-sct@lot.gouv.fr ddetspp-see@lot.gouv.fr 05 65 20 56 68
Mission Locale		Accompagnement global des jeunes 16-25 ans / Appui aux entreprises	Benoît DORIAN	05 65 20 42 60 06 21 90 01 34 partenaires@ml46.fr b.dorian@ml46.fr
France Travail		Mise en relation Entreprises et demandeurs d'emploi	Adeline TREMOUILLE	05 65 27 07 33 entreprise.souillac@francetravail.fr
Sous-Préfecture de Cahors		Pôle développement local	Houria Gonzales	05 65 23 11 72 pref-developpement-local@lot.gouv.fr
Sous-Préfecture de Gourdon		Pôle développement local	Alexia Villanova	05 65 41 78 24 spg-developpement@lot.gouv.fr

... VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE

Répondez à l'enquête : <https://shorturl.at/uG5jH>