

Difficultés de recrutement

*Enquête auprès des opérateurs touristiques
du Loir-et-Cher sur leurs besoins de
recrutement de personnel
permanent et saisonnier*



*Les études de l'Observatoire n°104
Avril 2023*



Méthodologie

A l'occasion des travaux menés dans le cadre des Assises du Tourisme, nombre de prestataires touristiques ont fait part de leurs difficultés de recrutement et de la nécessité d'être accompagnés dans la recherche et l'accueil des ressources humaines nécessaires à leur activité.

Afin d'alimenter les réflexions, l'Agence de Développement Touristique Val de Loire - Loir-et-Cher et l'Observatoire de l'Économie et des Territoires ont consulté, en début d'année 2023, **plus de 470 opérateurs touristiques du Loir-et-Cher**, afin de recueillir, via une enquête en ligne, leurs besoins précis en matière de recrutement de personnel permanent et saisonnier, de repérer les métiers ou postes en tension et de mieux cerner les difficultés rencontrées.

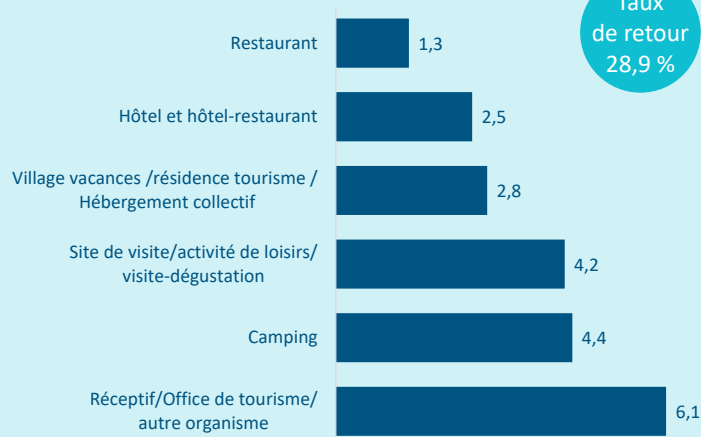
Environ 135 témoignages recueillis

137 réponses ont pu être collectées. Le **taux de participation est très satisfaisant (près de 3 prestataires sur 10 ont renseigné le questionnaire)**. Les réponses obtenues apparaissent globalement représentatives des activités présentes dans le département.

On note une **forte mobilisation des « offices de tourisme, réceptifs et organismes œuvrant dans le développement touristique »**, des **campings** et des **sites de visite et activités de loisirs**. La **plupart des locomotives touristiques du département ont apporté leur témoignage**. A noter que le Zooparc de Beauval a répondu pour le zoo et l'ensemble de ses hébergements.

Le **taux de retour des hébergements collectifs et des hôtels dépasse les 25 %**. La participation des restaurants à la consultation est plus faible (seul un établissement sur 10 a renseigné le questionnaire, un tiers pour les structures référencées par l'ADT).

Taux de retour par activité (pour 10)



VOS EFFECTIFS

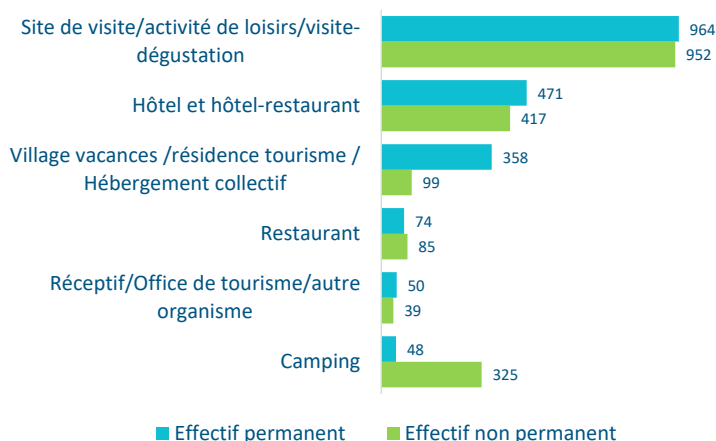
1 965 EMPLOIS PERMANENTS DANS LES STRUCTURES AYANT RÉPONDU

119 responsables ont précisé leur effectif. Ensemble, ces répondants employaient, au 1^{er} janvier 2023, **1 965 permanents** ; un effectif qui peut être doublé avec l'arrivée des touristes en période estivale.

Pendant la saison touristique 2022, **près de 1 920 personnes sous contrat saisonnier, CDD ou intérimaire** ont été embauchées par ces mêmes structures. 950 postes dans les sites ou activités de loisirs (y compris les hôtels et la résidence de tourisme de Beauval), 420 environ dans l'hôtellerie, 325 dans les campings et une centaine dans les hébergements collectifs.

Près de la moitié des emplois de ces structures sont des emplois non permanents (49 %). Cette proportion grimpe à près de 9 emplois sur 10 dans l'hôtellerie de plein air où la saisonnalité est beaucoup plus marquée. Notons que dans les villages de vacances ou les résidences de tourisme (dont Centerparcs qui est ouvert toute l'année), 8 postes sur 10 sont des emplois permanents.

Effectif permanent et non permanent des structures ayant répondu



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 119 répondants

Effectif permanent au 1^{er} janvier 2023



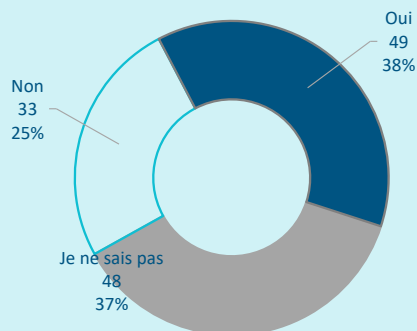
Effectif non permanent global en 2022 (saisonnier / CDD/ temporaire)



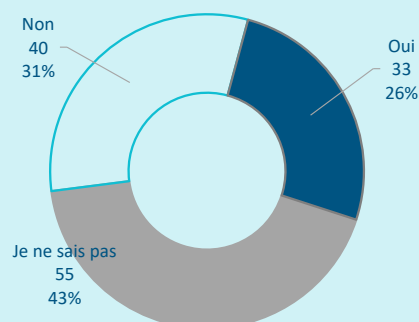
LA MOBILISATION DES ACTEURS

Seriez-vous prêt à vous mobiliser aux côtés de l'ADT ?

... pour définir un plan d'action global (groupes de travail, ateliers participatifs sur la thématique emploi...)



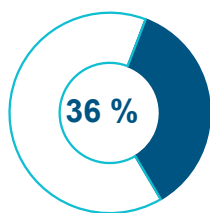
... pour participer à l'organisation d'actions (sensibilisation, prospection...)



49 structures seraient prêtes à se mobiliser pour définir un plan d'action global aux côtés de l'ADT et **33** à participer à l'organisation d'actions de sensibilisation ou de prospection. Notons que dans les deux cas, chaque grand secteur d'activité est représenté.

Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 130 et 128 répondants

VOTRE PERSONNEL PERMANENT



ont exprimé des besoins de recruter du personnel permanent

129 réponses

102
postes permanents recherchés au moment de l'enquête

.... par activité (pour 10 répondants)



6,8

Hôtels et hôtels-restaurants



5,7

Village vacances / résidence tourisme / hébergement collectif



4,2

Restaurants



3

Réceptif/Office de tourisme/ autre organisme



2,4

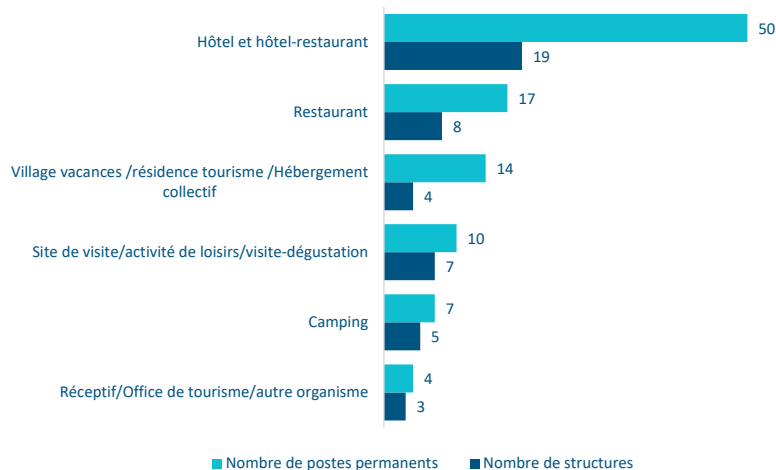
Campings



1,6

Sites, activités de loisirs

Nombre de répondants à la recherche de personnel permanent et nombre de postes recherchés selon l'activité



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier

36 % DES RÉPONDANTS À LA RECHERCHE DE PERSONNEL PERMANENT ET UNE CENTAINE DE POSTES À POURVOIR IMMÉDIATEMENT

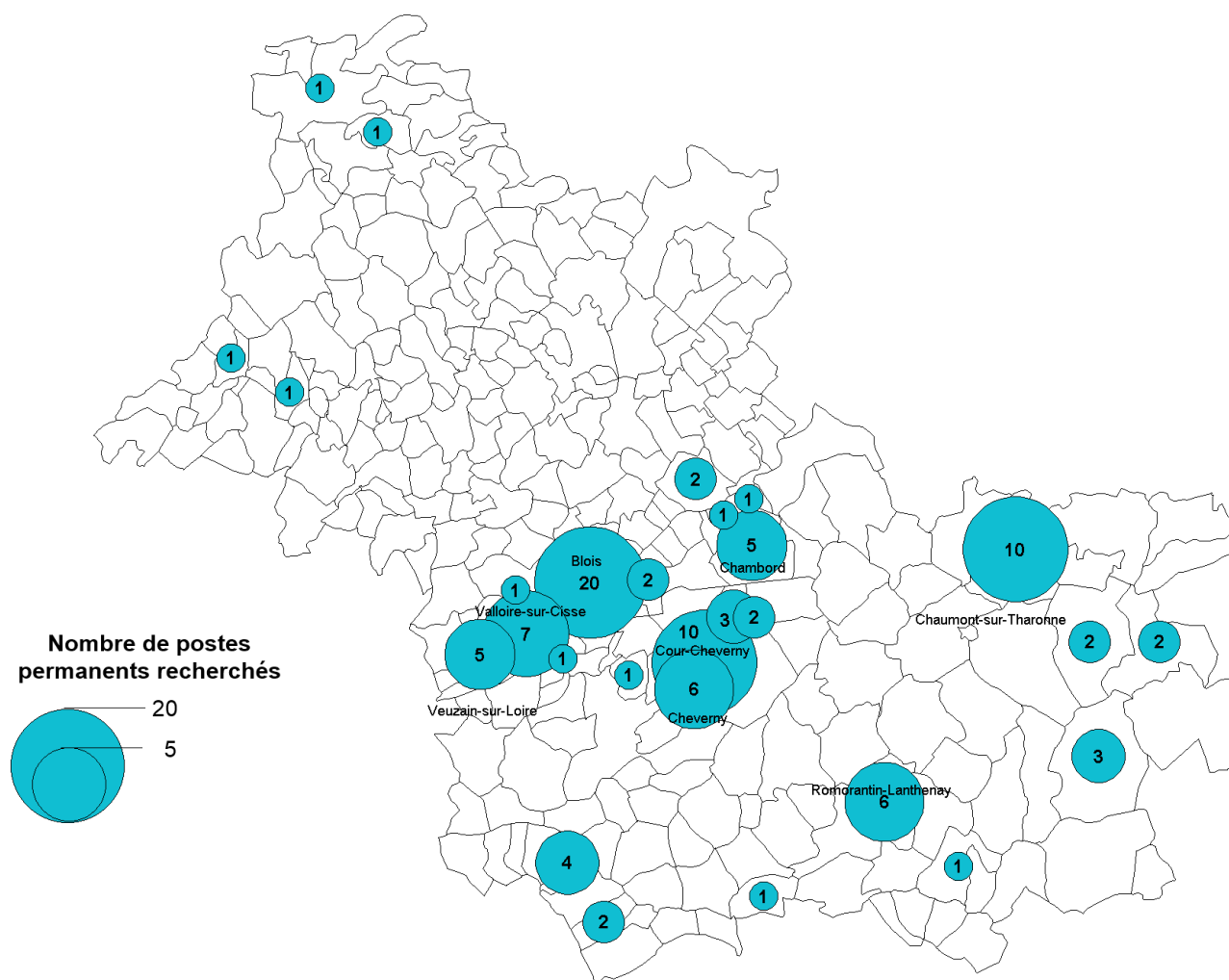
36 % des répondants (46 structures au total) ont fait part de **postes permanents à pourvoir** dans leur établissement au moment de la consultation. Le besoin apparaît particulièrement prégnant dans les **hôtels et hôtels-restaurants** (les 2/3 des établissements ayant répondu), **les hébergements de type collectif et dans les restaurants**.

102 projets de recrutement ont été ainsi recensés. Les 2/3 concernent l'hôtellerie ou la restauration.

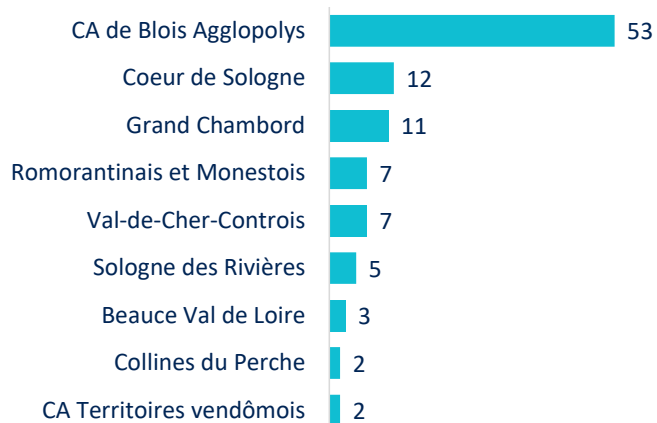
La plupart des besoins sont localisés **le long de l'axe ligérien** dans la **communauté d'agglomération de Blois** (une cinquantaine principalement à Blois, Cour-Cheverny, Valloire-sur-Cisse, Cheverny et Veuzain-sur-Loire...) et dans la communauté de communes du **Grand Chambord**.

On dénombre également une douzaine de postes à pourvoir en **Cœur de Sologne**, 7 dans le **Val de Cher - Controis** ou dans le **Romorantinais et Monestois**.

Nombre de postes permanents recherchés au moment de l'enquête par commune

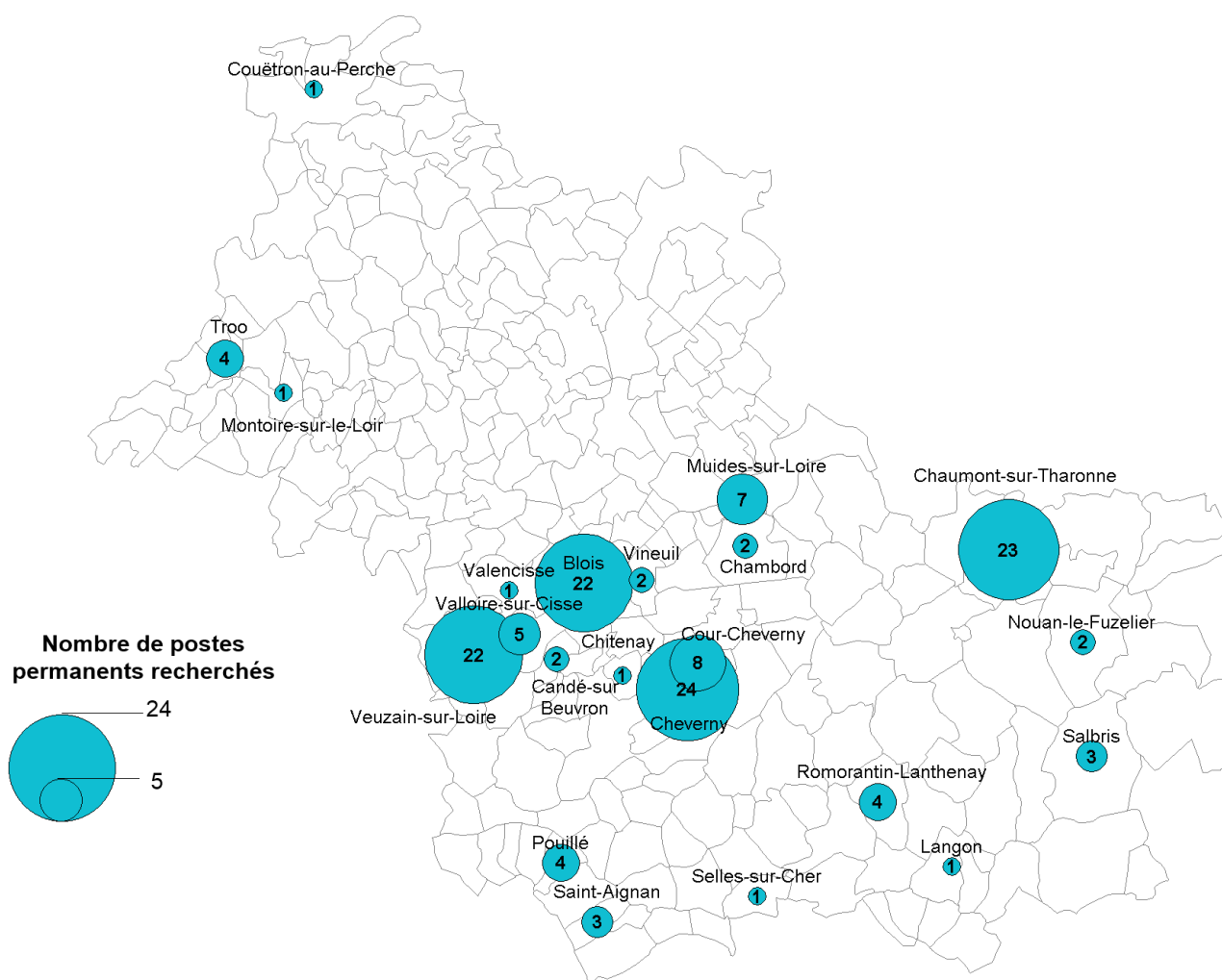


Nombre de postes permanents recherchés au moment de l'enquête par EPCI

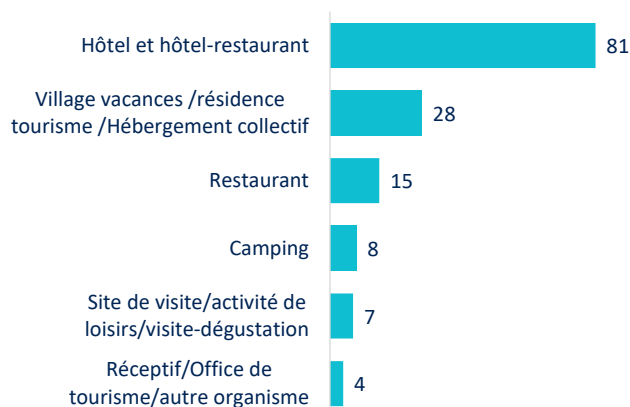


Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier

Nombre de postes permanents recherchés à moins d'un an par commune



Nombre de postes permanents recherchés à moins d'un an par grand secteur d'activité



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier

143 PROJETS DE RECRUTEMENT DE POSTES PERMANENTS À MOINS D'UN AN...

A moins d'un an, ce sont au total **plus de 140 postes supplémentaires** qui seraient à pourvoir dans **38 structures** (ce chiffre inclut les besoins immédiats précédemment évoqués). **Plus de la moitié des projets de recrutement concernent les hôtels ou les hôtels-restaurants** où 81 emplois permanents sont recherchés. On note aussi une **petite trentaine d'intentions d'embauche dans les hébergements de type collectif**, 15 dans les restaurants.

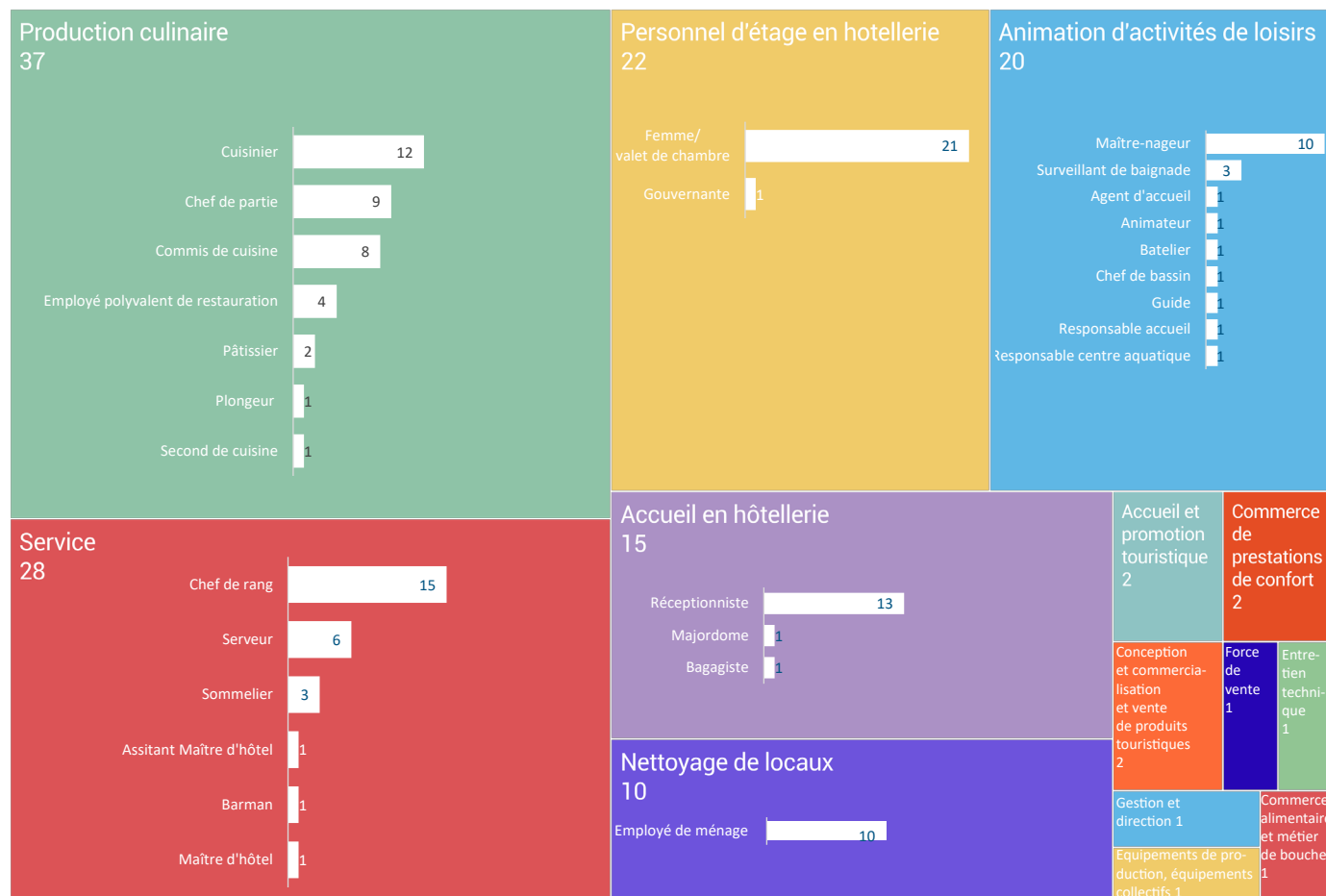
Notons que les répondants ont davantage de mal à se projeter à plus long terme : une trentaine de projets de recrutement ont été identifiés à 1 an ou plus.

... DANS UNE QUARANTAINE DE MÉTIERS DIFFÉRENTS

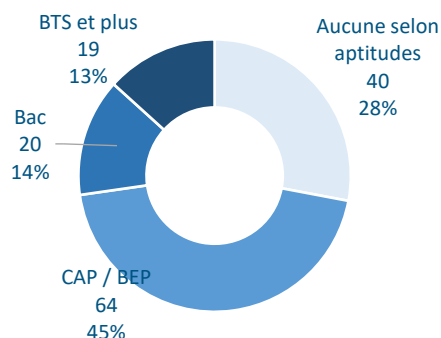
L'éventail des métiers concernés est large (41 ont été ainsi identifiés par les structures). Les plus gros besoins se concentrent dans **5 grands domaines d'activité** : la production culinaire, le service, les métiers spécifiques de l'hôtellerie (personnel d'étage et accueil) et l'animation.

Les **femmes ou valets de chambre**, les **chefs de rang**, les **cuisiniers**, les **réceptionnistes**, les **maîtres-nageurs** et les **employés de ménage** figurent parmi les métiers les plus recherchés.

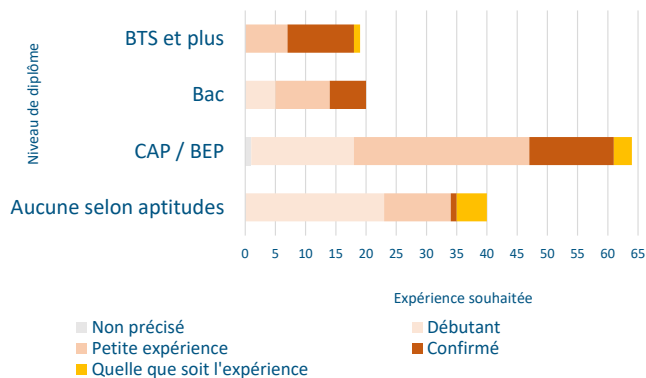
Nombre de postes permanents recherchés à moins d'un an par les structures ayant répondu



Répartition des postes permanents recherchés à moins d'un an selon le niveau de diplôme (en nombre et %)



Répartition des postes permanents recherchés à moins d'un an selon le niveau de diplôme et l'expérience (en nombre)



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 38 répondants ont précisé leur besoin en personnel permanent

... ET À TOUS LES NIVEAUX

45 % des postes ont pour prérequis l'obtention d'un CAP ou d'un BEP qui semble être une référence incontournable dans les métiers de la production culinaire (notamment pour les pâtissiers, cuisiniers, chefs de partie ou commis de cuisine), **du service** (chefs de rang par exemple). Une soixantaine de postes permanents sont recherchés au total à ce niveau de qualification.

Notons qu'une quarantaine de postes sont ouverts à des personnes non diplômées, principalement dans les métiers de femmes ou valets de chambre ou d'employés de ménage...

27 % des emplois à pourvoir nécessitent au moins le niveau BAC. A titre d'exemple, on peut citer, au niveau BAC, les maîtres-nageurs dans l'animation d'activités de loisirs. Les postes à responsabilité ou nécessitant un haut niveau d'expertise sont généralement réservés à un niveau Bac + 2 ou supérieur (sommeliers ou maîtres d'hôtel dans les métiers du service, majordomes, certains réceptionnistes, gestionnaires de structures, responsables commerciaux...).

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RESSENTIES SUR 85 % DES PROJETS D'EMBAUCHE

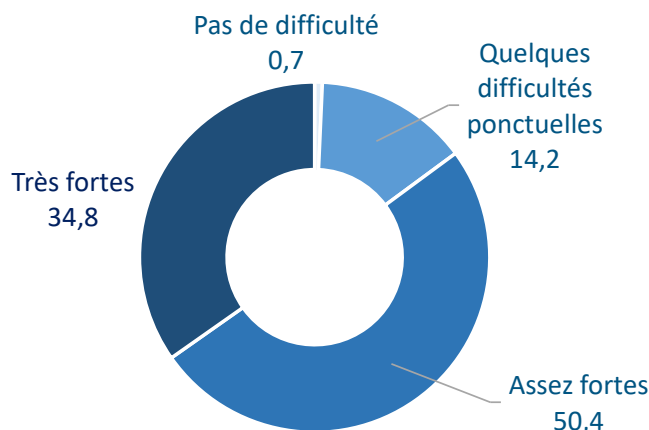
Les répondants concernés ont été invités à renseigner pour chaque poste recherché le niveau de difficultés de recrutement¹.

Les difficultés de mener à bien les projets de recrutement apparaissent **très largement répandues**. 35 % sont jugées très fortes, une moitié environ qualifiées d'assez fortes.

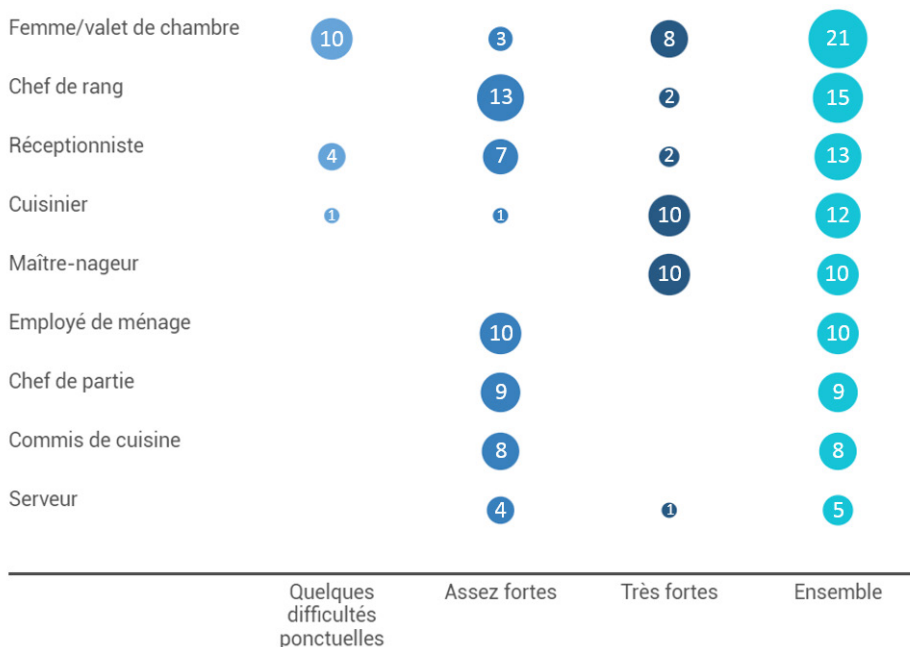
Ces tensions apparaissent plus marquées sur certains métiers (maîtres-nageurs, cuisiniers...).

1- Niveau de difficultés de recrutement : très fortes (tous les postes ne sont pas pourvus), assez fortes (des difficultés de recrutement mais tous les postes sont pourvus), quelques difficultés ponctuelles, pas de difficulté.

Niveau ressenti des difficultés de recrutement concernant les postes permanents à court terme



Niveau ressenti des difficultés de recrutement des principaux métiers permanents recherchés



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 38 répondants portant sur 141 postes.
Clé de lecture : sur les 21 postes de femme ou valet de chambre recherchés, 8 génèrent des difficultés très fortes de recrutement.

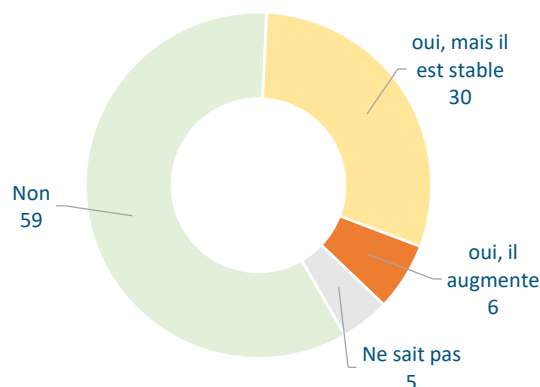
UNE PROBLÉMATIQUE RENFORCÉE DANS PLUS DE 3 CAS SUR 10 PAR UN TURNOVER JUGÉ IMPORTANT AU SEIN DES ÉQUIPES

36 % des établissements ayant répondu **font état d'un turn-over important au sein de leurs équipes**. Celui-ci semble néanmoins demeurer globalement stable dans la majorité des cas. Notons que plus d'un responsable sur deux de campings ou d'hébergements de type collectif a indiqué une rotation importante de la main-d'œuvre.

Un quart des répondants évoque aussi une autre problématique : celle de retenir leurs salariés récemment recrutés.

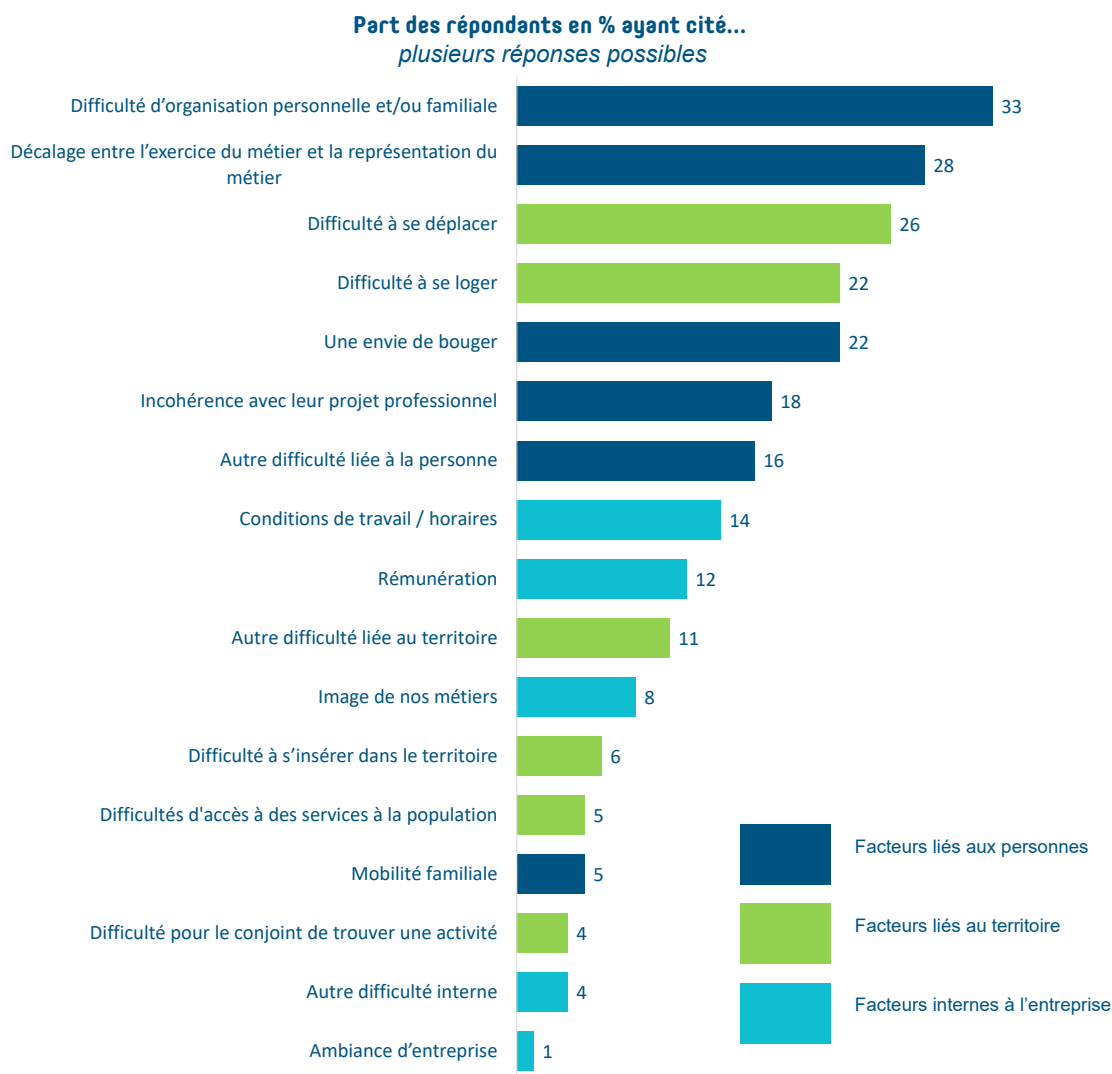
Constatez-vous un turn-over important au sein de vos équipes ?

Répartition des réponses en %



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 110 répondants

Selon vous, quels facteurs expliquent vos difficultés à recruter et/ou à conserver vos salariés ?



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 85 répondants

DES DIFFICULTÉS À RECRUTER OU CONSERVER DES SALARIÉS LIÉES À LA PERSONNE ET AU TERRITOIRE...

Les raisons invoquées semblent être multiples. Globalement, les ¾ des responsables ayant répondu évoquent des facteurs relevant des candidats, 4 sur 10 des facteurs liés au territoire et un quart seulement des motifs internes à l'entreprise, ce qui correspond à une caractéristique partagée par la plupart des secteurs d'activités.

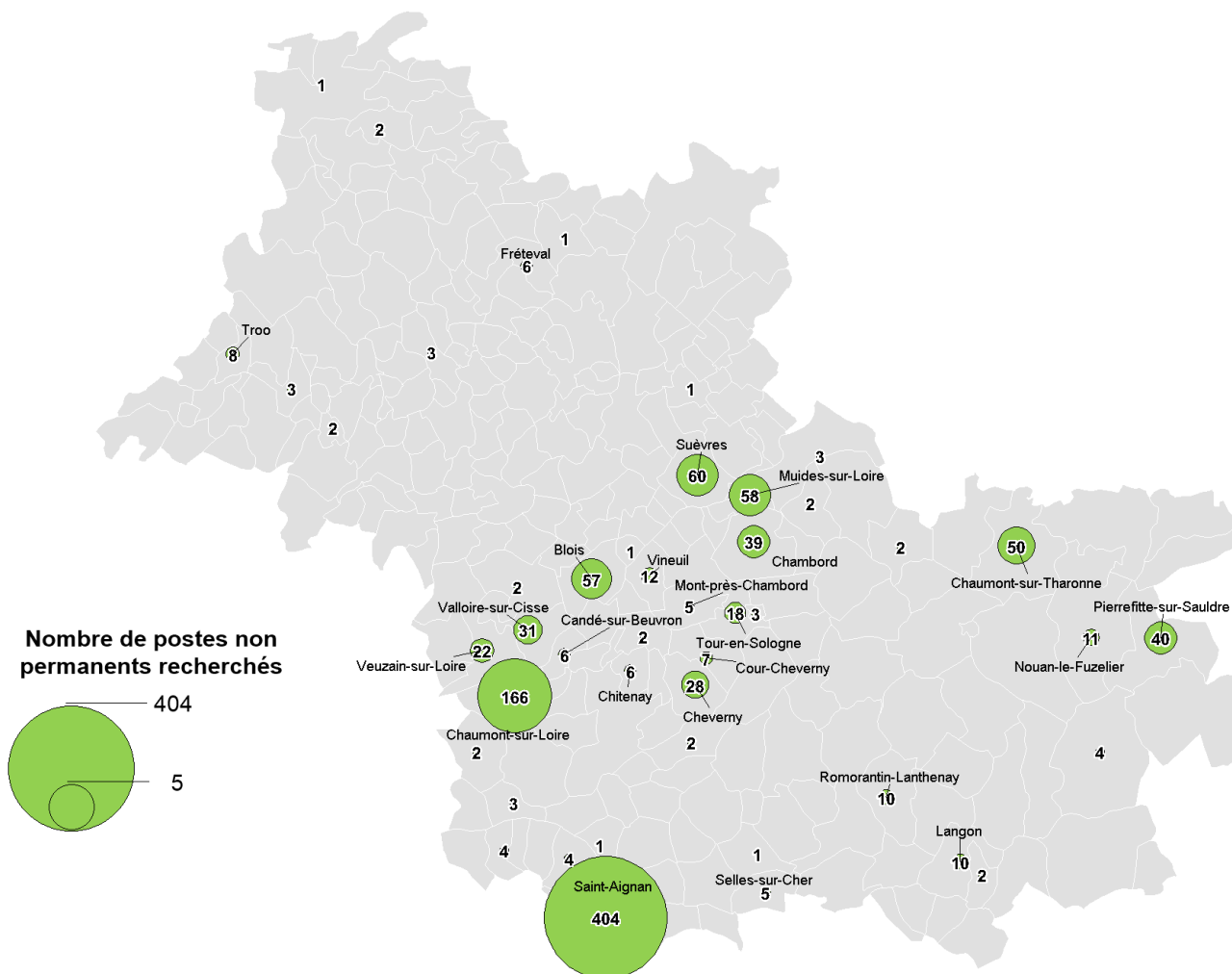
Les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement ou à conserver leur personnel pointent, **dans un tiers des cas, des difficultés d'organisation personnelle et/ou familiale.**

Le **décalage entre l'exercice et la représentation du métier** ressort aussi comme un frein. Suivent de très près les **problématiques liées au logement et à la mobilité.**

Les **conditions de travail** et les **rémunérations proposées** n'apparaissent qu'en milieu de classement (mentionnées par environ un répondant sur 10).

VOTRE PERSONNEL NON PERMANENT

Nombre de postes non permanents recherchés pour la saison 2023 au moment de l'enquête
par commune



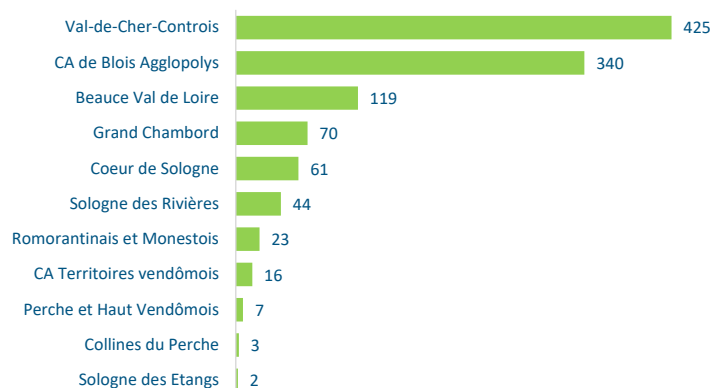
PLUS D'UN MILLIER DE POSTES SAISONNIERS OU TEMPORAIRES RECHERCHÉS EN 2023 AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

A ces projets de recrutement de postes permanents s'ajoutent **1 110 postes saisonniers ou temporaires à pourvoir pour la saison 2023 au moment de la consultation.**

Ce volume correspond à 58 % de l'effectif non permanent renseigné pour l'année 2022 qui s'élevait à environ 1 920 postes. On peut penser que certains postes étaient déjà pourvus au moment de l'enquête et que les besoins sont au final du même ordre.

La répartition géographique des postes à pourvoir diffère de celle des postes permanents. **4 sur 10** environ sont localisés en **Val de Cher-Controis** dont **plus de 400 postes à Saint-Aignan**, **3 sur 10** dans la communauté d'agglomération de Blois.

Nombre de postes non permanents recherchés par EPCI



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 94 structures concernées

ZOOM SUR LE PERSONNEL SAISONNIER OU TEMPORAIRE RECHERCHÉ EN 2023 AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

83 structures se sont pliées à l'exercice de détailler, poste par poste et mois par mois, le nombre de personnel saisonnier ou temporaire recherché. Certaines ne l'ont fait que partiellement. Ces prestataires prévoyaient d'embaucher au plus fort de la saison 600 personnes supplémentaires.

L'analyse qui suit ne porte que sur la moitié environ des postes recherchés au moment de la consultation mais permet d'apporter des premiers éléments d'éclairage sur les principaux métiers recherchés en termes de volume, de qualification et d'expérience et de mesurer les difficultés rencontrées.

DES PROJETS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉS DANS UNE CINQUANTAINE DE MÉTIERS DIFFÉRENTS

Premier constat : **la saison touristique a des répercussions en termes d'emplois d'avril à octobre**, mais **les plus gros besoins se concentrent sur les mois de juillet et août**.

Comme pour les postes permanents, les plus gros volumes des postes à pourvoir concernent la **production culinaire**, le **service**, le **personnel d'étage en hôtellerie** et le **nettoyage des locaux** qui concentrent plus des **¾ des effectifs recherchés**.

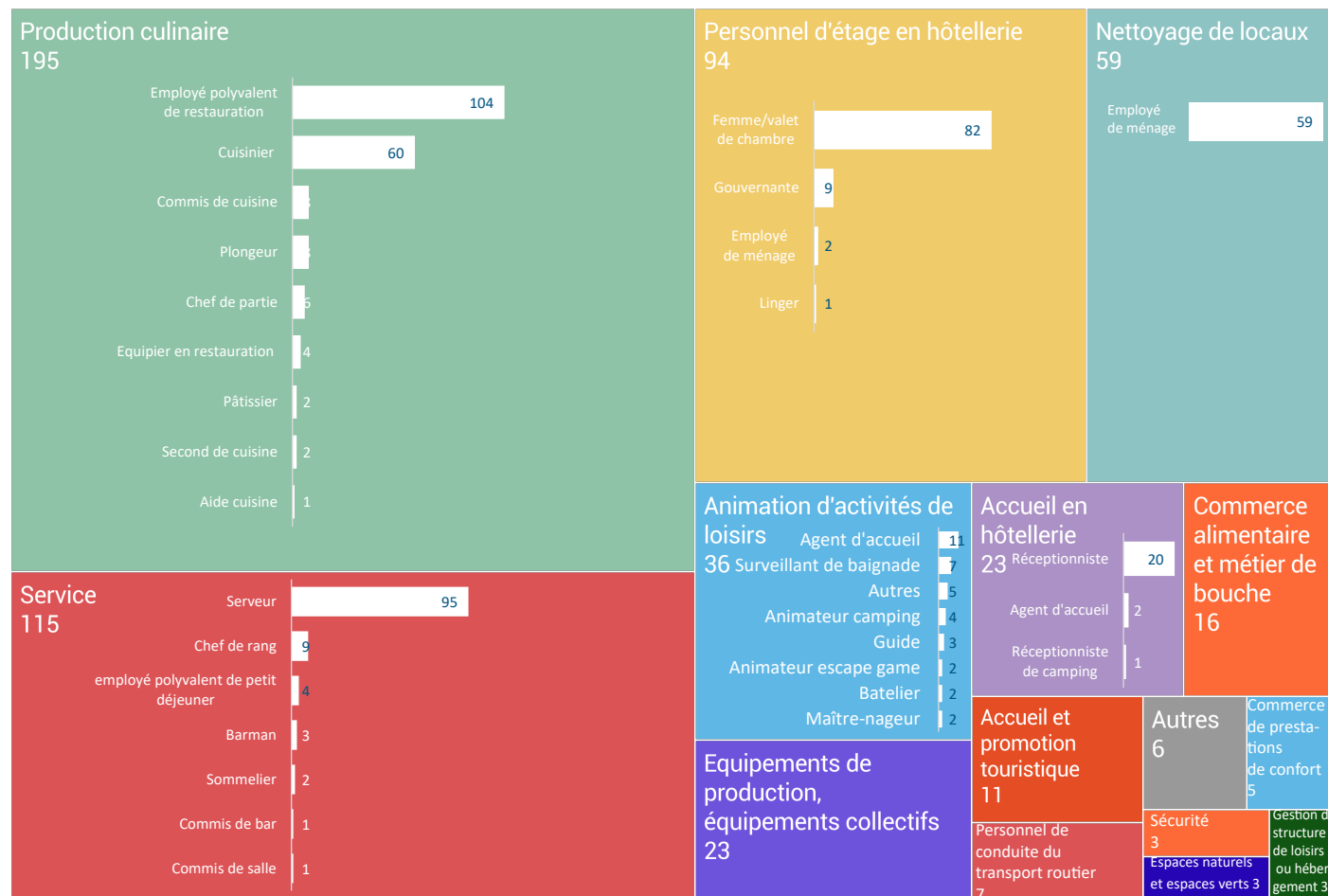
Les **employés polyvalents de restauration**, les **serveurs**, les **femmes ou valets de chambre**, les **cuisiniers** et les **employés de ménage** figurent parmi les métiers les plus recherchés.

Nombre de postes non permanents recherchés par les structures ayant répondu selon le mois



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 83 répondants ont précisé leur besoin en personnel non permanent.

Nombre de postes non permanents recherchés par grand domaine de métiers

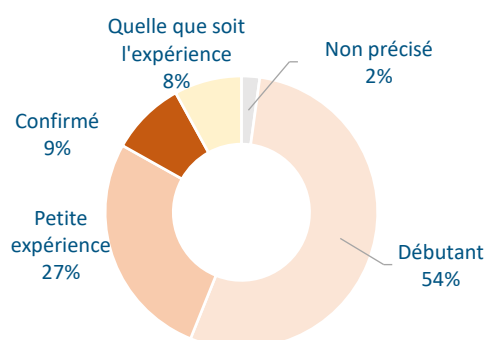


Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 83 répondants ont précisé leur besoin en personnel non permanent.

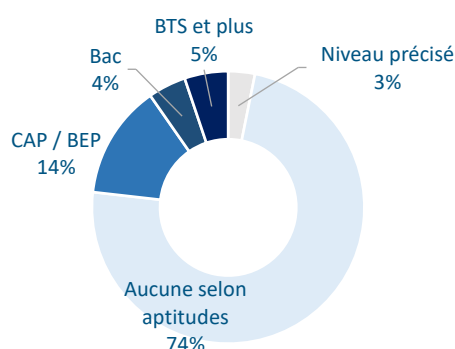
DES FUTURS CANDIDATS JUGÉS SUR LEURS APTITUDES

Les exigences des employeurs apparaissent **moins tournées vers des candidats diplômés** qui représentent **moins d'un quart des profils recherchés** contre 71 % pour les postes permanents. Ils semblent être **plus sensibles aux aptitudes des candidats et acceptent plus largement des débutants ou des personnes avec peu d'expérience**.

Répartition des postes non permanents recherchés selon l'expérience (en %)



Répartition des postes non permanents recherchés selon le niveau de diplôme (en %)



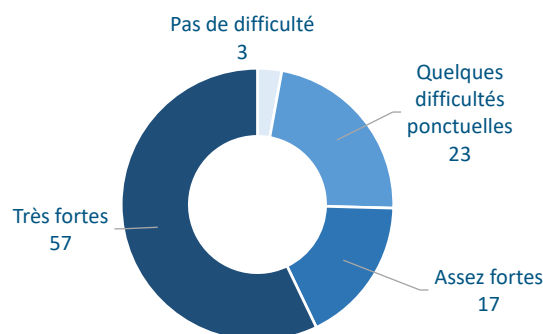
Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier - 83 répondants ont précisé leur besoin en personnel non permanent.

DES PROFESSIONNELS CONFRONTÉS À DE FORTES DIFFICULTÉS POUR RECRUTER DES PERSONNES SOUS CONTRAT SAISONNIER, CDD OU INTÉRIMAIRE

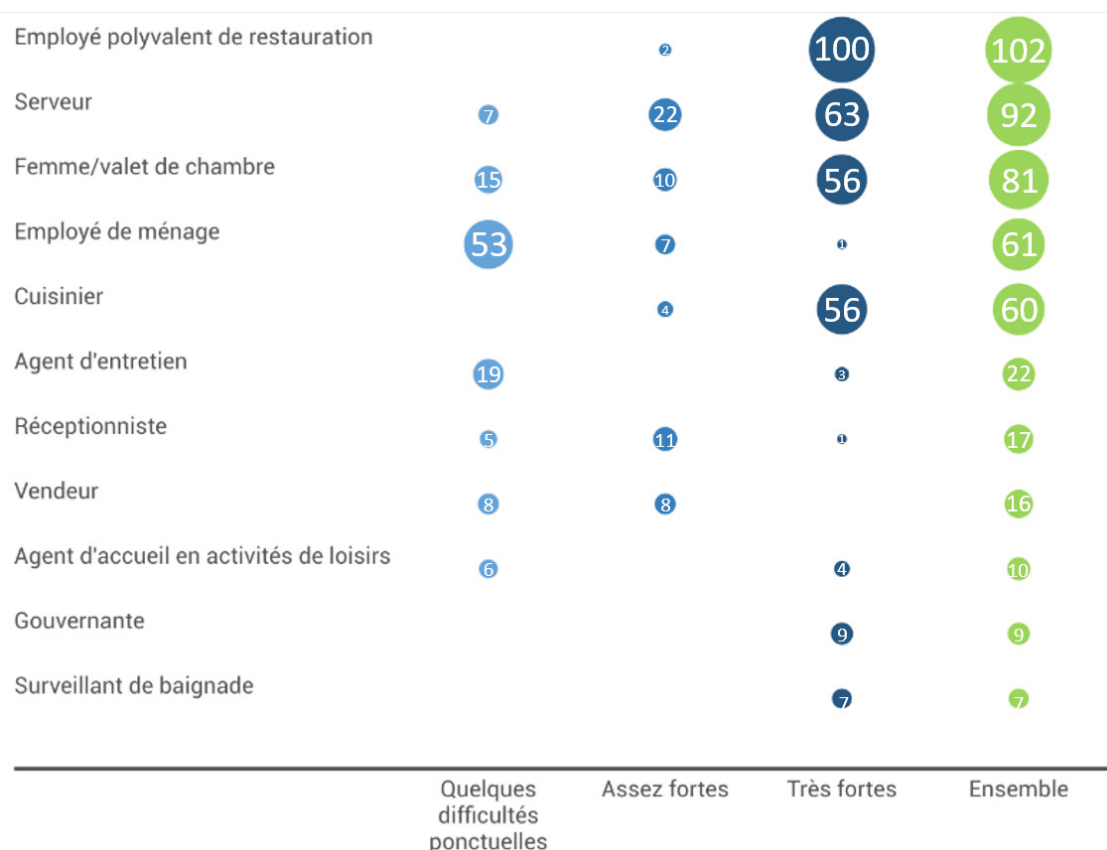
Malgré ces niveaux d'exigence moins élevés en matière de qualification et d'expérience, les professionnels semblent être soumis à **des difficultés de recrutement beaucoup plus importantes** quand il s'agit d'embaucher des personnes sous contrat saisonnier, CDD ou intérimaire. Elles sont **jugées très fortes dans près de 6 cas sur 10** (3,5 sur 10 pour les postes permanents).

Les **tensions** apparaissent **très aiguës** pour les **employés polyvalents de restauration, les cuisiniers, les serveurs, femmes/valets de chambre, les gouvernantes**.

Niveau ressenti des difficultés de recrutement concernant les postes non permanents (en %)



Niveau ressenti des difficultés de recrutement des principaux métiers non permanents recherchés



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier
Clé de lecture : sur les 102 postes d'employé de restauration recherchés, 100 génèrent des difficultés très fortes de recrutement.

LA MOITIÉ DES SAISONNIERS HABITERAIT À MOINS DE 15 KM

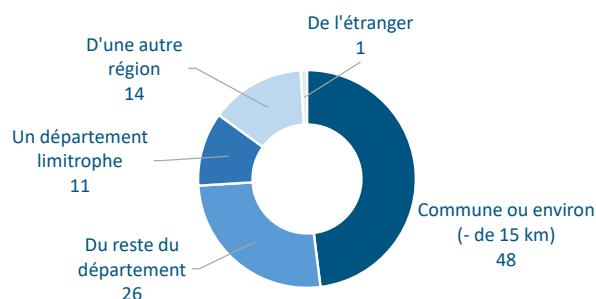
Cette enquête a aussi été l'occasion d'en savoir plus sur l'origine géographique des saisonniers¹. Les résultats de cette estimation témoignent d'un bassin de recrutement assez resserré autour de l'établissement. Près de la moitié des personnes employées résiderait dans un rayon de moins de 15 km autour des prestataires ayant répondu ; les ¾ dans le Loir-et-Cher. Le quart restant viendrait d'un département limitrophe, d'une autre région ou de l'étranger.

Cette proportion apparaît beaucoup plus élevée dans les campings qui recruteraient davantage du personnel non permanent hors du département (43 % des effectifs).

Notons que seuls 13 % des répondants ont précisé avoir du personnel qui travaille dans les régions de montagne l'hiver (11 structures dont 4 hôtels hôtels-restaurants et 2 campings).

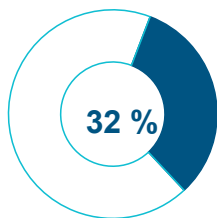
Quel est votre bassin habituel de recrutement ? D'où les saisonniers viennent-ils ?

Répartition des effectifs non permanents en 2022 selon le bassin habituel de recrutement (en %)



1 - Méthodologie

Les prestataires ont été invités à préciser quel était leur bassin habituel de recrutement pour les contrats courts.
77 répondants ont indiqué un pourcentage selon 5 origines géographiques différentes. Pour chaque répondant, les ratios obtenus ont été appliqués à leur effectif non permanent de l'année 2022.



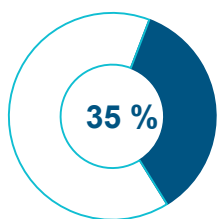
87 réponses

ont exprimé des besoins en logement pour leur personnel non permanent



515
besoins en
logement

28 structures



85 réponses

des répondants proposeraient des solutions de logement à leurs collaborateurs

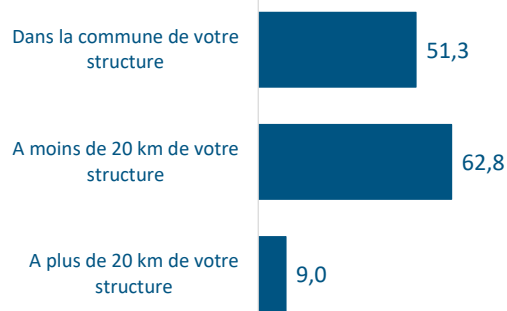


375
saisonniers
bénéficieraient
d'une solution
de logement

30 employeurs proposeraient des solutions de logement à leurs saisonniers ou CDD

Selon vous, vos saisonniers, travailleurs temporaires ou CDD ayant un besoin de logement logent-ils ?

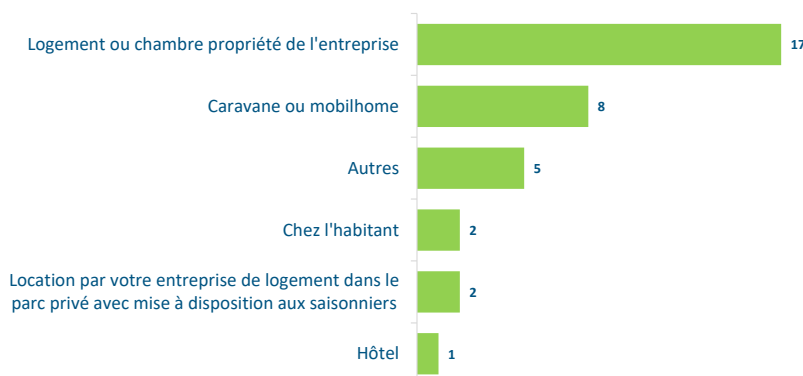
*Part des répondants en % ayant cité...
plusieurs réponses possibles*



78 réponses

Solutions proposées par les employeurs

*Nombre de répondants ayant cité...
plusieurs réponses possibles*



Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier
Autres : logements de fonction, contribution de la mairie, maison individuelle achetée spécialement pour le logement des stagiaires.

UN TIERS DES STRUCTURES DÉCLARE AVOIR DES BESOINS EN LOGEMENT POUR LEUR PERSONNEL NON PERMANENT

Le logement des personnes sous contrat saisonnier, CDD ou intérimaire apparaît au cœur des préoccupations des professionnels. 3 répondants sur 10 déclarent avoir des besoins pour loger leur personnel non permanent. Ce besoin concernerait au total plus de 510 personnes.

Notons que pour la moitié des responsables ayant répondu, les recherches des salariés sont orientées dans un périmètre assez proche de l'entreprise. Dans plus de 6 cas sur 10, elles peuvent s'élargir à un rayon de 20 km, mais plus rarement au-delà (9 cas sur 10).

35 % DES RÉPONDANTS PROPOSERAIENT DES SOLUTIONS DE LOGEMENT À LEURS COLLABORATEURS

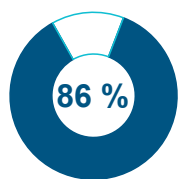
Parmi les 85 responsables ayant répondu à la question, 35 % proposeraient des solutions de logement à leur main d'œuvre saisonnière, notamment à travers la mise à disposition d'un logement ou d'une chambre au sein de l'établissement ou propriété de l'entreprise. Notons que 2 professionnels ont précisé réfléchir à un projet au sein de leur structure.

Au total, 375 saisonniers bénéficieraient ainsi d'une solution de logement (dont 230 au ZooParc Beauval). Ces solutions ne semblent pas couvrir tous les besoins.

Beaucoup plus anecdotique, un seul répondant a précisé apporter des solutions en matière de garde d'enfants à ses collaborateurs. Il s'agit du Zooparc de Beauval qui a ouvert en août 2020 une micro-crèche d'entreprise. Cette dernière fonctionne 365 jours par an et propose des horaires d'accueil atypiques. 21 enfants peuvent être accueillis (10 enfants au même moment).

Les difficultés de transport des travailleurs non permanents sont également pointées par 36 % des répondants.

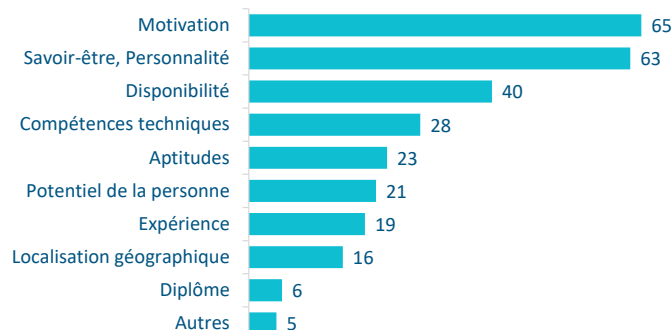
VOS PRATIQUES HABITUELLES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT



des répondants ont précisé procéder de manière identique pour recruter leurs salariés permanents et les saisonniers

Quels sont vos 3 principaux critères de recrutement sur lesquels vous appuyer votre choix ? (3 réponses maximum)

Part en % des répondants ayant cité les critères suivants...

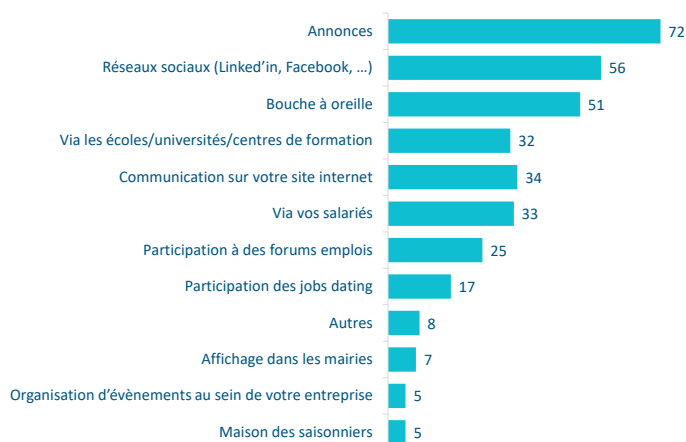


109 répondants

Comment diffusez-vous vos offres d'emploi ?

(plusieurs réponses possibles)

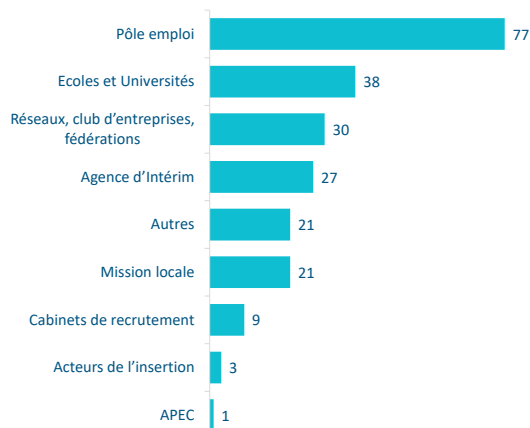
Part en % des répondants ayant cité les acteurs suivants...



109 répondants

Quels acteurs mobilisez-vous ? (plusieurs réponses possibles)

Part en % des répondants ayant cité les modes de diffusion suivants...



103 répondants

Source : Enquête auprès des opérateurs touristiques du Loir-et-Cher sur leurs besoins de recrutement de personnel permanent et saisonnier

DE MULTIPLES CRITÈRES DE RECRUTEMENT OÙ LE SAVOIR-ÊTRE SEMBLE INDISSOCIABLE DU SAVOIR-FAIRE

Le recrutement ne semble pas se réduire à une mise en adéquation d'un poste - défini à partir de son contenu technique - et d'un candidat, évalué à partir de son savoir professionnel (les compétences techniques ne se positionnent qu'en 4^e position). Il correspond aussi à une appréciation de la **motivation** et de la **personnalité du futur salarié** mais également de **sa disponibilité (un critère spécifique aux métiers du tourisme)**.

On peut remarquer que seuls 6 % des répondants accordent de l'importance au diplôme alors que plus de 20 % sondent les aptitudes ou le potentiel de la personne.

DE NOMBREUX CANAUX DE RECRUTEMENT

Afin d'optimiser les chances de trouver des candidats : **un quart des répondants utilise au moins 5 canaux de recrutements différents**. Une stratégie particulièrement utilisée par les plus gros employeurs du département.

L'**annonce** constitue le canal n°1 de recrutement (cité par 72 % des répondants). Le **rôle majeur des réseaux sociaux** dans la stratégie de sourcing apparaît aussi bien intégré : 56 % déclarent y diffuser leur offre d'emploi. **Un tiers se tournent vers les écoles ou les centres de formation**. Les **participations à des forums de l'emploi** ou à des **jobs dating** apparaissent encore peu répandues et peu de structures organisent des événements dédiés au sein de leur entreprise. Soulignons aussi qu'une moitié des répondants fait confiance au bouche à oreille et un tiers à leurs salariés.

Coté acteurs, Pôle emploi est l'interlocuteur privilégié (nommé par plus des ¾ des répondants). 4 sur 10 ont mentionné les écoles ou les universités. Le recours aux réseaux, clubs ou fédérations figure aussi en bonne place devant celui aux agences d'intérim.



ENQUÊTE AUPRÈS DES OPÉRATEURS TOURISTIQUES DU LOIR-ET-CHER SUR LEURS BESOINS DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL PERMANENT ET SAISONNIER



Crédit Photos : Adobestock ; Ressources graphiques : @Freepik
Publication réalisée avec le soutien financier du Conseil départemental de Loir-et-Cher



Agence de Développement Touristique Val de Loire – Loir-et-Cher - Pôle Tourisme Val de Loire 41 - 2/4 rue du Limousin - 41000 Blois
Tél : 02.54.57.00.41 • www.val-de-loire-41.com • E-mail : infos@adt41.com

Observatoire de l'Économie et des Territoires - Porte B - 34 avenue Maunoury - 41000 BLOIS
Tél : 02.54.42.39.72 • www.pilote41.fr • E-mail : infos@observatoire41.com



Directeur de la publication : Jean-Luc BROUTIN
Président de l'Observatoire de l'Economie et des Territoires
Publication électronique
Dépôt légal à parution
ISSN N° 1291-2565

