



Atelier RH

Motiver et garder son équipe toute la saison

27 janvier 2026 – CC DRAGA

Organisée par l'**Espace Saisonnier des Gorges de l'Ardèche** et **La Maison de l'Emploi & de la formation Sud Ardèche**
et animée par Margaux HENRY, chargée de mission RH



Petit tour de table



Petite présentation de votre établissement

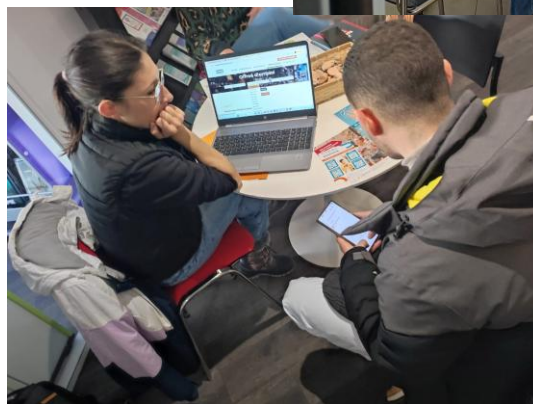
- ✓ Votre prénom et votre fonction
- ✓ Activité de l'établissement
- ✓ Localisation
- ✓ Effectif à l'année
- ✓ Effectif en pleine saison

Question : Aujourd'hui, votre plus gros défi RH, c'est quoi ?

- ✓ Recruter ?
- ✓ Former ?
- ✓ Fidéliser ?



Julie et Jade reviennent de leur tournée alpine !





Introduction

Pourquoi cet atelier

- Turnover élevé en saison
- Difficulté à recruter et surtout à **garder** les saisonniers
- Coût réel des départs (temps, énergie, image, administratif)
- La saison ne se joue pas qu'au recrutement

→ *Qui a déjà vécu un départ imprévu en pleine saison ?*

→ *Quelles sont selon vous les raisons de ce départ après analyse ?*



Introduction

La réalité du travail saisonnier aujourd'hui

- Pénurie de candidats
- Plus de choix pour les saisonniers
- Comparaison permanente (amis, réseaux, saisons passées)
- La motivation n'est plus acquise

Qui sont vos saisonniers ?

- Génération Z et jeunes actifs
- Recherche de sens + ambiance
- Besoin de reconnaissance rapide
- Faible tolérance au management toxique
- Rapport différent au travail (équilibre, liberté)



Introduction



Objectif de l'atelier

- Comprendre les attentes des saisonniers
- Réussir l'intégration
- Maintenir la motivation toute la saison
- Gérer les départs sans subir
- Donner envie de revenir



Partie 1 :

Comprendre les attentes des
saisonniers



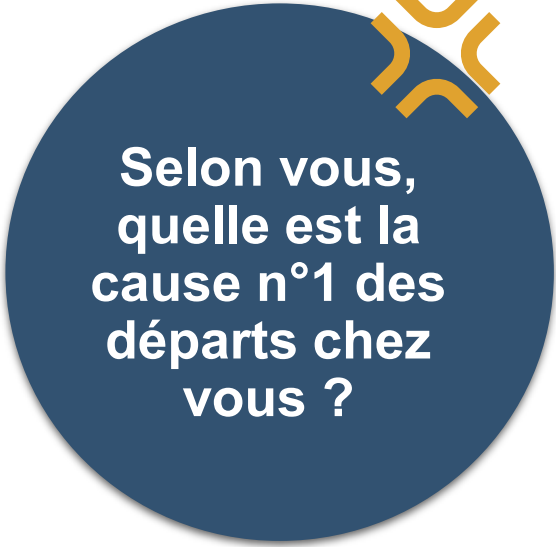
Comprendre les attentes des saisonniers

Pourquoi ils acceptent un job saisonnier ? (réalité terrain)

- Argent (mais pas que !)
- Expérience humaine
- Découverte d'un lieu / d'un métier
- Ambiance d'équipe
- Ligne sur le CV

Pourquoi les saisonniers partent (souvent plus vite qu'on ne pense)

- Mauvaise ambiance entre saisonniers ?
- Promesses non tenues ?
- Manque de considération ?
- Fatigue non-reconnue ?
- Management « absent » ou trop « agressif »



**Selon vous,
quelle est la
cause n°1 des
départs chez
vous ?**



Comprendre les attentes des saisonniers

Attentes clés de la jeune génération

- Clarté dès le départ
- Feedback fréquent
- Manager accessible
- Planning lisible
- Respect de la vie personnel



Comprendre les attentes des saisonniers

Le choc réalité vs promesse

- Annonce trop attractive
- Réalité terrain difficile
- Désengagement rapide



A éviter : survendre le poste

Exemple

- Poste vendu comme « dynamique et fun »
- Réalité : sous effectif, heures supplémentaires, peu d'accompagnement → Départ en quelques jours



Comprendre les attentes des saisonniers

Bonnes pratiques dès le recrutement

- Transparence sur les contraintes (horaires etc.)
- Présenter l'équipe réelle
- Expliquer le rythme (démarrage en avril = moins de stress qu'en plein mois d'août)
- Dire ce que **vous n'êtes pas**
- Dire comment **vous fonctionner, qui vous êtes**

Exercice :

Lister 3 attentes majeurs de vos saisonniers
Identifier celles que vous sous-estimez





Partie 2 :

Réussir l'intégration



Réussir l'intégration

L'intégration en saison : un moment ultra critique

- Les 7 premiers jours sont décisifs
- On décide vite si on reste ou non
- C'est comme vous en recrutement, si il y a un doute, il n'y a pas de doute !



Erreurs à éviter :

- « Tu verras sur le tas »
 - Pas de référent
- Trop d'infos d'un coup
 - Manager absent



Réussir l'intégration

Les piliers d'une bonne intégration

- Accueil chaleureux
- Cadre clair
- Accompagnement progressif
- Lien humain

Check-list d'intégration saisonnier

- Présentation de l'équipe
- Visite des lieux
- Règles clés
- Attentes réciproques
- Qui contacter en cas de problèmes (et sur quels problèmes)





Réussir l'intégration

Le rôle du manager

- Être présent
- Observer
- Encourager
- Corriger sans humilier

Exemple terrain

- Parrain/marraine saisonnier
- Point de fin de semaine 1 → Diminution des départs précoces



Réussir l'intégration

Focus jeune génération

- Besoin de repères rapides
- Valorisation immédiate
- Droit à l'erreur

Mise en situation

Cas pratique : Un saisonnier arrive un samedi en plein rush, comment l'intégrez-vous sans le perdre ?



Partie 3 :

Motiver et fidéliser toute
la saison



Motiver et fidéliser toute la saison

Motivation : mythe vs réalité

- Ce n'est pas que le salaire
- C'est le quotidien

Leviers de motivation efficaces

- Ambiance d'équipe
- Reconnaissance
- Autonomie
- Équité



**Le mot
« motivé » ne
peut pas être
inclus dans
une offre
d'emploi**



Motiver et fidéliser toute la saison

Soutien dans les périodes de forte affluence :

Apporter des solutions pour diminuer la pression, comme la mise en place d'équipes relais ou la planification de pause supplémentaires

Reconnaissance et valorisation :

Motiver en valorisant les succès, même les petites victoires. La reconnaissance peut passer par des remerciements publics, des primes ou simplement des retours positifs réguliers



**Valorisez-vous
votre personnel**

?

**Si oui, comment
?**



Motiver et fidéliser toute la saison

Communication descendante et ascendante :

Instaurer des canaux pour partager les informations importantes, mais aussi pour recueillir les retours et idées des équipes

Briefings réguliers :

Avant chaque journée ou événement important, un briefing permet de rappeler les objectifs, les attentes et les informations clés

Mise en place de feedbacks constructifs

Des retours réguliers permettent d'ajuster et d'améliorer les pratiques en continu



Qu'avez-vous mis
en place dans
votre
établissement
pour la
communication
entre vous et vos
équipes ?



Motiver et fidéliser toute la saison

Valoriser les efforts

- Dire merci
- Féliciter et encourager
- Valoriser les progrès

Exemples de reconnaissance simples

- Message en fin de service
- Repas d'équipe
- Petit mot par écrit
- Responsabilité ponctuelle



Motiver et fidéliser toute la saison

Gérer la fatigue et les tensions

- Anticiper les coups de mou
- Ajuster les plannings si possible
- Ecouter avant que ça explose
- Observer



Motiver et fidéliser toute la saison

Ce qu'il faut éviter absolument en saison

- Favoritisme
- Silence managérial
- Menace ou chantage
- Recruter trop tôt sans visibilité



Motiver et fidéliser toute la saison

Départs et remplacement

- Ne pas culpabiliser
- Analyser les causes
- Communiquer avec l'équipe
- Intégrer vite les remplaçants

Transformer un départ en opportunité

- Feedback de sortie
- Ajustement des pratiques
- Message positif à l'équipe



Qu'est ce qui motive
vraiment vos
saisonniers aujourd'hui
?



Partie 4 :

Donner envie de revenir
de saison en saison



Donner envie de revenir de saison en saison

Pourquoi fidéliser les saisonniers d'une saison à l'autre

- Gain de temps
- Meilleure ambiance
- Autonomie rapide

Clé de la fidélisation

- Bonne expérience globale
- Souvenir positif du manager
- Lien maintenu hors saison



Donner envie de revenir de saison en saison

Valoriser la fin de saison

- Remerciement officiel
- Bilan individuel
- Certificat / recommandation

Garder le lien

- Message avant la prochaine saison
- Mail (pour les vœux par exemple ?)
- Proposition prioritaire



Qu'est ce qui
donnerait
envie à un
saisonnier de
revenir chez
vous ?



Conclusion

Messages clés à retenir

L'intégration est stratégique

Le manager fait la différence

La reconnaissance est essentielle

La fidélisation commence dès le premier jour

- **Motiver, ce n'est pas retenir à tout prix**
- **C'est créer une expérience humaine positive**
- **Un saisonnier heureux devient votre meilleur recruteur**



**Quelle action
concrète allez-
vous tester
pour cette
saison 2026 ?**



Des questions ?





Atelier RH sur la CC DRAGA

- Jeudi 29/01/2026 « Les Clés d'un management efficace » à Bourg St Andéol de 10h à 12h

Forum de l'Emploi

- Samedi 07/03/2026 matin à Sampzon

Web Atelier RH

- Mardi 21/04/2026 Préparation des entretiens pour le forum de l'Emploi Numérique

Forum de l'Emploi Numérique

- Du 18 au 22/05/2026 Forum de l'Emploi Numérique

SAVE
THE
DATE



L'Espace Saisonniers des Gorges de l'Ardèche, le service spécialisé qui crée le lien entre les entreprises, le territoire et les candidats à la saison

➔ *Professionnels du tourisme des Gorges de l'Ardèche, une gamme de services dédiés et pensés pour vous afin de faciliter et optimiser vos recrutements saisonniers (services étendus aux entreprises agricoles)*



Visibilité accrue de vos offres d'emploi

Mettre en relation votre entreprise avec des candidats qualifiés pour la saison

- **Préqualification** des candidatures
- **Diffusion de vos offres d'emploi** en ligne
- **Recherche pro-active** de candidats sur les métiers en tension
- **Accès à une CVthèque** (réservé au pack 2 partenaire de la SPL GAPA)



Un accompagnement RH personnalisé

Vous soutenir dans toutes les étapes de votre processus de recrutement

- **Suivi personnalisé de vos besoins en recrutement** tout au long de l'année
- **Visibilité de votre entreprise et mise en avant de votre marque employeur**
- **Aide à la rédaction de vos offres d'emploi**
- **Ateliers RH collectifs** sur l'automne et l'hiver avec nos partenaires emploi local (Thématiques adaptées à vos besoins)
- **Aide à la fidélisation de vos salariés saisonniers**
- **Informations et conseils expert** sur les tendances en recrutement

Nos partenaires



Des moyens dédiés :



Un site internet dédié à l'emploi saisonnier dans les Gorges de l'Ardèche

www.gorges-ardeche-saisonniers.fr

Julie & Jade, vos deux interlocutrices facilement joignables toute l'année



Entretien personnalisé et visite d'entreprise



Une communication proactive et ciblée sur les réseaux



Des événements de recrutements dédiés
Opportunités de rencontres directes entre employeurs et candidats

- **Forum emploi saisonnier** (mars) : Rencontre en direct de candidat pour la saison
- **Tour des espaces saisonniers des Alpes** (janvier) : Promotion du territoire GAPA auprès des saisonniers pour la saison estivale
- **Job dating numérique inversé** (février) : Echange en visio de talents sélectionnés, expérimentés et qualifiés
- **Job dating numérique** (mai) : Rencontre de candidats en visio pour les postes démarrant en juin et juillet





- Mettre en place un appui RH de proximité auprès des **TPE** du territoire.
- Proposer une ressource sur toute la partie « gestion des ressources humaines » (recrutement, droits et devoirs de l'employeur, accès à la formation, etc.).

- Diagnostic RH des TPE du territoire.
- Identification des besoins en compétences et en formation.
- Appui à la mise en place d'une GRH dans l'entreprise.
- Sensibilisation des professionnels à l'intérêt de fidéliser les salariés.
- Orientation des entreprises vers les dispositifs emploi – formation mobilisables.





Espace Saisonniers des Gorges de l'Ardèche
16, Rue des Abeilles
07150 VALLON PONT D'ARC



40, chemin de la Fontaine de Cheyron
07200 AUBENAS

Contacts

Julie Verardo et Jade Veber, Espace Saisonniers des Gorges de l'Ardèche,

 04 75 88 17 44

 contact@gorges-ardeche-saisonniers.fr



<https://gorges-ardeche-saisonniers.fr/cote-employeur>



Si ce n'est pas déjà
fait, inscrivez-vous
vite sur le site !

Margaux Henry, Maison de l'emploi & de la formation sud Ardèche

 06 31 47 47 87

 appuirh@mdef-sударdeche.fr

