

Campings, magasins et acteurs du tourisme sous pression face au casse-tête des embauches saisonnières

47 % des entreprises qui recrutent des saisonniers n'ont pas réussi à pourvoir la totalité de leurs besoins pour l'été

Recruter des mineurs reste un casse-tête pour 75 % des employeurs

Le contexte politico-économique complique le recrutement saisonnier pour 56 % des entreprises



Paris – 30 mars 2026

Hébergement-restauration, agriculture, commerce de détail, industrie agroalimentaire, transports et entreposage... Face aux pics estivaux, les employeurs doivent recruter plus vite, plus massivement, et avec une conformité irréprochable. À l'heure où certaines structures voient leurs effectifs exploser en haute saison, la préparation RH devient un défi opérationnel majeur.

Au-delà des chiffres de cette enquête nationale* menée auprès de 3 075 sociétés par **Staff & Go**, le SIRH français ultra-modulaire dédié aux TPE-PME, **le groupe ACA, franchisé Intersport**, partage sa méthode pour absorber jusqu'à 150 recrutements sans subir la paperasse et diviser par 7 sa charge administrative.

« En France, un grand nombre de secteurs sont tributaires des emplois saisonniers. Nous avons souhaité lancer une étude sur les secteurs les plus concernés : hébergement-restauration, agriculture, commerce de détail, industrie agroalimentaire, transports et entreposage.

Ces 5 secteurs représentent à eux seuls environ 467 600 recrutements saisonniers potentiels, soit près de 62 % de l'ensemble des projets saisonniers recensés en France. L'hébergement-restauration pèse environ 190 300 saisonniers, l'agriculture 171 700, le commerce de détail 61 400, l'industrie agroalimentaire 25 300 et les transports-entreposage 19 000 (sources BMO 2025 de France Travail).

Pour beaucoup d'acteurs qui recrutent vite, en volume, dans plusieurs métiers, avec des règles différentes, l'embauche de saisonniers fait exploser la charge administrative et le risque d'erreur. Ainsi, **une entreprise qui recrute 100 saisonniers pour l'été peut passer jusqu'à 125 heures sur l'administratif, soit près de 3 semaines de travail à temps plein.**

C'est exactement le cas de figure du **Groupe ACA** et de ses **14 magasins Intersport**, qui a réussi à **diviser ce temps par 7**. Un témoignage pertinent et un exemple à suivre pour tous les acteurs saisonniers... ou non. »

Fouad Sevimli, cofondateur de Staff & Go.

Près de 2 entreprises sur 3 anticipent des recrutements saisonniers

61 % des entreprises des secteurs les plus saisonniers expriment des besoins de recrutement de saisonniers. Cependant, le marché est tiré par une très forte domination des besoins inférieurs à 10 postes (41 %) suivis des demandes de 10 à 49 postes (13 %). Cela montre que, même à petite échelle, les entreprises – y compris les plus modestes – sont directement concernées par les enjeux de recrutement.

Pour préparer votre saison estivale 2026, combien de recrutements saisonniers prévoyez-vous ?	
Réponses	Pourcentages
Aucun	39 %
Moins de 10	41 %
10 à 49	13 %
50 à 99	5 %
100 et plus	2 %

47 % des entreprises n'ont pas atteint leur objectif de recrutement

Malgré des tensions de recrutement élevées dans les secteurs les plus saisonniers, 53 % des entreprises déclarent avoir réussi à pourvoir 100 % de leurs besoins. À l'inverse, 47 % n'ont pas atteint leur objectif complet, le plus souvent en ne couvrant qu'une partie des postes ouverts

plutôt qu'en échouant totalement à recruter. Cette répartition reflète un marché sous tension, où les difficultés de recrutement freinent les embauches sans les bloquer systématiquement.

Avez-vous réussi à embaucher tous vos saisonniers pour cette année ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, à 100 %	53 %
Oui, à 75 %	21 %
Oui à 50 %	13 %
Oui à 25 %	5 %
Non, pas du tout	8 %

La proximité reste le premier levier de recrutement

Pour les entreprises qui recrutent effectivement des saisonniers, un trio de tête ressort clairement des différents canaux utilisés :

- 49 % réembauchent d'anciens saisonniers
- 42 % bénéficient de candidatures spontanées
- 38 % profitent du bouche-à-oreille local

Les entreprises s'appuient d'abord sur des canaux de proximité, des viviers connus et des relations personnelles, puis complètent avec les canaux numériques et les intermédiaires.

Quels canaux utilisez-vous pour recruter vos saisonniers pour l'été 2026 ? (Plusieurs réponses possibles)	
Réponses	Pourcentages
Réembauche d'anciens saisonniers	49 %
Mobilité ou renfort en interne	17 %
Candidatures spontanées	42 %
Cooptation / recommandation	27 %
Bouche-à-oreille local	38 %
Site carrière de l'entreprise	15 %
Réseaux sociaux	25 %
France Travail	21 %
Sites d'emploi généralistes	22 %
Sites d'emploi spécialisés	11 %
Agences d'intérim	12 %
Cabinets de recrutement	5 %
Écoles / CFA / universités	4 %
Forums emploi / job datings / salons	10 %
Réseaux professionnels	11 %
Réseaux locaux / collectivités / missions locales	13 %
Plateformes ou applications de recrutement	17 %
Prestataires externes / sous-traitance	3 %
Autre	5 %

Une gestion administrative très chronophage

Les formalités d'embauche d'un saisonnier mobilisent beaucoup de temps. Au total, 67 % des recruteurs estiment y consacrer plus de 30 minutes par embauche, signe que ces formalités

restent loin d'être anecdotiques. Seuls 6 % déclarent y passer moins de 10 minutes, un niveau qui s'explique surtout par des cas très standardisés, notamment en agriculture avec le Tesa simplifié.

Combien d'heures estimez-vous consacrer uniquement à la gestion administrative pour l'embauche d'un(e) saisonnier(e) ?	
Réponses	Pourcentages
Moins de 10 minutes	6 %
10 à 30 minutes	27 %
31 à 60 minutes	34 %
61 à 90 minutes	22 %
Plus de 90 minutes	11 %

Des entreprises qui redoutent les erreurs administratives

Le principal risque d'erreur se concentre clairement au démarrage du recrutement : 27 % des entreprises citent la rédaction et l'envoi des contrats, et 22 % la DPAE et les formalités préalables. Cette hiérarchie reflète le poids des obligations légales les plus immédiates, à réaliser dans des délais courts et sans marge d'erreur. Les entrées, sorties et soldes de tout compte restent aussi des points sensibles, car ils cumulent plusieurs opérations administratives en fin de contrat.

Parmi les étapes suivantes, laquelle vous expose le plus au risque d'erreur ou d'oubli ?	
Réponses	Pourcentages
Rédaction et envoi des contrats	27 %
DPAE et formalités préalables	22 %
Collecte des pièces justificatives	10 %
Gestion des mineurs	9 %
Gestion des entrées/sorties et soldes de tout compte	17 %
Congés, modulation, suivi RH pendant la saison	15 %

Une gestion des saisonniers encore très artisanale

Plus d'une entreprise recruteuse de saisonniers sur deux gère encore les contraintes administratives avec un suivi manuel (54 %), tandis que près de 4 sur 10 s'appuient sur leur expert-comptable. Seulement 29 % utilisent un logiciel RH ou un SIRH.

Comment gérez-vous les contraintes administratives ou réglementaires liées au recrutement de saisonniers ? Plusieurs réponses possibles	
Réponses	Pourcentages
Avec un logiciel RH ou un SIRH	29 %
Avec un suivi manuel, via Excel, papier ou outils internes	54 %
Avec l'aide d'un expert-comptable	39 %
Avec l'aide d'un juriste ou d'un conseil externe	9 %
Nous ne disposons pas de solution particulière	16 %
Autre	5 %

C'était mieux avant ?

À la question « *Est-ce plus difficile de trouver des saisonniers cette année vs. les années précédentes ?* », la perception d'un durcissement du recrutement saisonnier domine, mais sans totalement basculer.

49 % des entreprises jugent qu'il est plus difficile de trouver des saisonniers cette année, contre 44 % qui ne partagent pas ce ressenti. Le marché est donc tendu, mais contrasté selon les secteurs, les bassins d'emploi ou les métiers recherchés. Le fait que seuls 18 % répondent « oui, tout à fait » montre que la difficulté progresse surtout de façon diffuse plutôt que spectaculaire.

Est-ce plus difficile de trouver des saisonniers cette année vs. les années précédentes ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, tout à fait	18 %
Oui, plutôt	31 %
Non, plutôt pas	29 %
Non, pas du tout	15 %
Ne sait pas / ne se prononce pas	7 %

Un contexte politico-économique peu favorable

Cette année, l'actualité chargée ajoute une difficulté supplémentaire aux embauches pour la saison estivale. Le contexte politico-économique apparaît comme un facteur aggravant dans le recrutement saisonnier pour 56 % des entreprises.

Les entreprises ne font pas seulement face à une pénurie de candidats, mais aussi à un climat général d'incertitude qui complique davantage leurs anticipations.

Pensez-vous que le contexte politico-économique pose un problème supplémentaire pour l'embauche des saisonniers cette année ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, tout à fait	22 %
Oui, plutôt	34 %
Non, plutôt pas	21 %
Non, pas du tout	12 %
Ne sait pas / ne se prononce pas	11 %

L'embauche de mineurs peut-elle faire partie de la solution ?

Pour contrer la pénurie des saisonniers, il est également possible de recruter des mineurs. Mais le non-recours aux mineurs tient d'abord à des contraintes très concrètes d'organisation : 43 % des entreprises citent le poids des obligations légales et administratives, 38 % l'incompatibilité des missions proposées et 35 % des horaires inadaptés.

Ces freins montrent que le sujet dépasse largement la seule question de la volonté de recruter. Dans des emplois saisonniers souvent physiques, exigeants ou peu supervisables, les besoins d'autonomie, d'encadrement et de disponibilité limitent mécaniquement le recours aux mineurs. Pour beaucoup d'employeurs, ce public apparaît moins comme un vivier inexploité que comme une solution difficilement mobilisable dans les conditions actuelles.

Si vous avez du mal à trouver des saisonniers, pourquoi ne recrutez-vous pas des mineurs ?	
Plusieurs réponses possibles	
Réponses	Pourcentages
Nous recrutons déjà des mineurs	25 %
Les missions proposées ne sont pas compatibles avec ce public	38 %
Les contraintes légales ou administratives sont trop importantes	43 %
Les horaires de travail ne sont pas adaptés	35 %
Les postes demandent trop d'autonomie ou d'expérience	29 %
Nous ne pouvons pas assurer un encadrement suffisant	23 %
Les mineurs ne sont pas disponibles sur toute la saison	28 %
Les difficultés de transport ou de logement sont un frein	19 %
Nous privilégions d'autres profils de candidats	33 %
Nous ne souhaitons pas recruter de mineurs	12 %
Autre	4 %

Témoignage de Julie Ferras, Gestionnaire RH chez SARL ACA / Franchise Intersport :

« La difficulté ne se limite pas à attirer des candidats : il faut aussi absorber les flux, les documents, la conformité et le bon timing administratif.

À lui seul, le recrutement de 100 saisonniers peut représenter 125 heures d'administratif, soit plus de 3 semaines de travail à temps plein consacrées à des tâches non productives.

À cela s'ajoutent les risques d'erreurs sur la DPAE, les contrats, les pièces obligatoires, la gestion des mineurs, les entrées-sorties et les soldes de tout compte.

Cette complexité est encore renforcée par les pics d'activité, la coexistence de plusieurs conventions collectives et les règles spécifiques de certains publics ou secteurs.



Sur certaines périodes, les saisonniers représentent jusqu'à 80 % de nos recrutements, avec des pics allant jusqu'à 150 recrutements. Nous devons sécuriser nos contrats, fiabiliser les DPAE et arrêter de perdre un temps considérable dans des tâches répétitives. En structurant notre méthode avec les outils développés par Staff & Go, nous avons divisé par 7 le temps consacré à l'administratif.

Au final, moins d'erreurs, plus de fluidité pour les managers, plus de sérénité RH et une meilleure fidélisation des bons saisonniers. »

Méthodologie : enquête réalisée du 13 au 18 mars 2026 auprès de 3 075 entreprises réparties sur l'ensemble du territoire français. Sondage national effectué en ligne auprès du panel BuzzPress France (27 700 contacts).

La constitution de l'échantillon a été réalisée selon la méthode des quotas, puis contrôlée sur les variables suivantes : secteur d'activité, taille d'entreprise et région d'implantation. La structure finale de l'échantillon se répartit comme suit : 912 entreprises dans l'hébergement-restauration, 669 dans l'agriculture, 463 dans le commerce de détail, 322 dans l'industrie agroalimentaire, 296 dans les transports et l'entreposage, et 413 entreprises hors secteur et non concernées (exclues de l'étude).

Le champ de l'étude couvre les 5 secteurs les plus pertinents pour les recrutements saisonniers d'été : hébergement-restauration, agriculture, commerce de détail, industrie agroalimentaire, transports et entreposage.

La structure cible retenue pour l'échantillon est la suivante selon la taille d'entreprise

- 1 à 9 salariés : 49 %
- 10 à 49 salariés : 32 %

- 50 à 249 salariés : 16 %
- 250 salariés et plus : 3 %

Les résultats ont ensuite été compilés et pondérés sur la base de quotas préétablis, puis rééquilibrés afin d'assurer la représentativité de la population visée. Les pondérations s'appuient sur des données administratives de l'Insee et sur les données de référence France Travail, BMO 2025, pour la structure sectorielle des besoins saisonniers, et Insee-Flores 2023, pour la répartition des établissements employeurs par taille et par région.

Pour les questions portant spécifiquement sur les pratiques de recrutement saisonnier, les traitements ont été réalisés uniquement auprès des entreprises déclarant recruter effectivement des saisonniers pour l'été 2026.

À propos de Staff & Go

Simplifier les RH pour que les dirigeants se concentrent sur l'essentiel, quelle que soit la taille de leur entreprise : c'est l'ambition de Staff & Go depuis sa création en 2020 par Hakim Baradi et Fouad Sevimli.

Pensée pour les TPE, PME et petites ETI, la solution française casse la logique des SIRH complexes et surdimensionnés en proposant une plateforme 100 % modulaire : 9 modules, plus de 200 combinaisons possibles, intégrés en API avec les principaux logiciels de paie. Résultat : un SIRH réellement sur mesure, activable selon les besoins et le budget de chaque entreprise.

Distribuée via un réseau d'experts-comptables partenaires, Staff & Go accompagne aujourd'hui plus de 15 000 entreprises dans la gestion et la sécurisation de leurs obligations sociales et réglementaires.

Notée 4,9/5 sur Trustpilot, la start-up s'impose comme l'un des acteurs les plus dynamiques du marché.

Pour plus d'informations : <https://staffngo.com/>