

## #Entreprises du tourisme

### Comment s'adapter aux enjeux d'emplois et de compétences des saisonniers du tourisme ?

**Paris, le 5 avril 2023 - Quel est le profil des saisonniers du tourisme ? Quelles sont les mutations à l'œuvre et les impacts sur les stratégies de recrutement des entreprises du tourisme ? Quels sont les leviers d'attractivité à actionner sur ces métiers et les actions à développer pour répondre aux besoins en emplois et compétences actuels et à venir ?**

La filière tourisme constitue un vivier d'emplois saisonniers important en France, 1ère destination touristique mondiale. Dans le même temps, les métiers du tourisme font face à de véritables mutations, liées notamment aux conséquences de la crise sanitaire, ou encore à l'évolution du rapport au travail.

Afin de mieux identifier et anticiper ces évolutions et les nouvelles compétences attendues, les sept principales branches professionnelles dont les activités sont liées au tourisme, leurs opérateurs de compétences Afdas et Akto livrent une **analyse quantitative et qualitative sur les emplois saisonniers dans plusieurs métiers du secteur du tourisme** (Hôtels, cafés, restaurants, Casinos, Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, Organismes de tourisme, Hôtellerie de plein air, Restauration commerciale libre-service et Restauration rapide). Celle-ci a été menée dans le cadre de l'Engagement pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) Tourisme cofinancé et accompagné par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Réalisée par le cabinet Katalyse, l'étude répond à deux objectifs :  
- Quantifier le nombre de travailleurs saisonniers (notamment par activité),  
- Comprendre leur parcours, leur profil, leurs attentes, les besoins et les contraintes liés aux spécificités de la saisonnalité pour construire une stratégie emploi-formation cohérente et adaptée.

À la clé, un portrait chiffré et détaillé des saisonniers du tourisme, un décryptage des enjeux du secteur et des recommandations, véritables outils stratégiques RH

pour développer l'attractivité des métiers, fidéliser les salariés et sécuriser les parcours professionnels.

**À lire :**

### **Un profil statistique des saisonniers**

La saisonnalité de l'activité récurrente en été et hiver, la proportion de saisonniers dans chaque branche, la grande diversité des métiers de saisonniers (métiers de l'hôtellerie, de la vente, de l'animation, de l'entretien, de l'administration...) et la majorité de contrats de travail occasionnels (54%) ou saisonniers et de CDD (21%) apportent des clés de compréhension pour optimiser les actions sur le renouvellement des postes et le recrutement de nouveaux profils.

### **Les stratégies des entreprises employeuses pour recruter et fidéliser**

Les deux dernières années, et plus particulièrement la saison 2022, ont été marquée par de fortes tensions en recrutement impliquant une restriction de l'offre en haute saison par manque de saisonniers. Plusieurs motifs sont invoqués par les entreprises conscientes de la nécessité d'adapter les critères de recrutement, leurs méthodes pour sourcer de nouveaux candidats et l'attractivité de leurs établissements.

### **Le profil et parcours des saisonniers**

Les attentes différenciées en termes d'emploi et de formation des saisonniers permettent de définir six grands profils de saisonniers (les saisonniers de carrière, les saisonniers par hasard, les carriéristes avec un objectif professionnel précis, les entrepreneurs, les saisonniers de passage et les « jobs d'été ») et d'y associer des enjeux RH spécifiques relatifs à leur fidélisation, leurs besoins en accompagnement, leur sécurisation professionnelle, etc.).

### **Les enjeux et recommandations**

Pour outiller les structures et éclairer les axes de développement des compétences, l'étude distingue cinq familles d'actions pour répondre aux besoins en emplois et compétences des saisonniers du tourisme : «Jouer collectif durablement» en favorisant la mise en place d'actions sur les saisonniers en interbranche, élargir le sourcing pour former davantage de saisonniers du tourisme, favoriser les parcours de formation et de mobilité professionnelle des saisonniers durables, favoriser les solutions d'accueil locales pour les saisonniers et assurer une meilleure reconnaissance de la saisonnalité.

Découvrir [l'étude](#) et sa [synthèse](#)

**A propos de l'Afdas**

L'Afdas est l'opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Il regroupe 31 branches professionnelles et fédère 72 000 entreprises dont 98% emploient moins de 50 salariés. Il œuvre au quotidien auprès de ses entreprises adhérentes et des professionnels de ses champs en proposant un accompagnement de proximité, un conseil sur-mesure au service de leur stratégie, de leur développement et de leurs talents. L'ambition de l'Afdas est de faire grandir les individus et à travers eux, l'ensemble de ses secteurs adhérents.

[www.afdas.com](http://www.afdas.com)

**A propos d'AKTO**

AKTO est l'opérateur de compétences des services à forte intensité de main-d'œuvre fondés sur la valeur ajoutée humaine et le relationnel. Il accompagne 27 branches professionnelles dans leur stratégie de développement des compétences et des qualifications. Il agit sur l'insertion par l'emploi et la construction de parcours professionnels, il assure la performance des entreprises en renforçant la montée en compétences et la qualification des salariés, il déploie sur tout le territoire en métropole et dans les DROM les actions en faveur de l'attractivité des métiers et des emplois et développe les synergies entre les acteurs de la formation professionnelle.

[www.akto.fr/](http://www.akto.fr/)