

# CONVERGENCES



agence régionale  
de la Formation  
tout au long de la vie  
Poitou-Charentes

La publication de l'Observatoire Régional Emploi Formation

N° 46 - Novembre 2012

OREF POITOU-CHARENTES

## Contrat d'Objectifs Territorial « Hôtellerie restauration et activités de loisirs »

### Tableau de bord Emploi-Formation

avant propos

Le Contrat d'Objectifs Territorial « Métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes » a été signé en Poitou-Charentes pour la période 2009 / 2013.

Afin de permettre aux partenaires du COT de disposer d'une vision globale et actualisée du secteur et de la relation emploi-formation, ce tableau de bord a été mis en place. Outil d'aide à la décision, celui-ci apporte des informations et des statistiques relatives au tissu d'entreprises, à l'évolution de l'emploi, à la formation continue et initiale et au marché du travail. Ces données sont rassemblées par l'Observatoire de l'Hôtellerie et de la Restauration et par l'Agence régionale de la formation tout au long de la vie auprès de leurs partenaires (Région Poitou-Charentes, DIRECCTE, Pôle emploi, INSEE, Rectorat, DRAAF ...).

Ce tableau de bord est actualisé chaque année.

Outil mis à la disposition du partenariat, cette publication est construite afin de faciliter la réalisation d'un diagnostic partagé. C'est une amorce du travail que les acteurs locaux peuvent engager en confrontant les analyses statistiques proposées aux réalités locales. Ce travail complémentaire viendra enrichir les analyses, parfois les corriger, et surtout les mettre en perspective.

Ce document est téléchargeable depuis le site de l'ARFTLV ([www.arftlv.org](http://www.arftlv.org), Etudes et stat OREF). Toute utilisation des informations doit porter la mention « Extrait de Convergences, la publication de l'ARFTLV » et citer les sources de données.

Nos dernières publications :

- Convergences n° 45 : Filière forêt bois
- Convergences n° 44 : Absence de diplôme et insertion des jeunes
- Convergences n° 43 : Sensibilité des territoires aux mutations économiques

Ce document a été réalisé avec la participation du FAFIH et de l'Observatoire de l'hôtellerie et de la Restauration.



# Sommaire

L'activité et l'emploi dans le secteur	3
La formation professionnelle	8
Le marché du travail	14

## L'activité et l'emploi dans le secteur

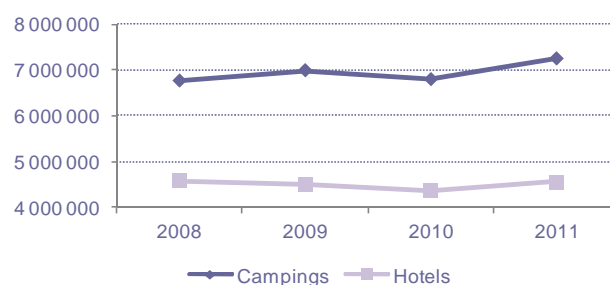
### La fréquentation touristique

La fréquentation touristique participe au dynamisme des activités de l'hôtellerie-restauration et des loisirs. Bénéficiant de multiples attraits (le Littoral, le Futuroscope, le Marais Poitevin, de nombreux festivals...), le Poitou-Charentes occupe le 9<sup>ème</sup> rang des régions françaises en termes de consommation touristique<sup>1</sup>.

L'année 2011 affiche un bilan encourageant de la saison touristique. En effet, après avoir passé une année 2010 plutôt décevante, l'hôtellerie retrouve des couleurs et enregistre plus de 4,5 millions de nuitées, soit une hausse de 4,2 % par rapport l'année précédente. Le Poitou-Charentes est au 14ème rang des régions françaises pour les nuitées enregistrées dans les hôtels.

L'activité touristique de Poitou-Charentes semble toutefois profiter davantage à l'hôtellerie de plein air : les campings ont connu en effet un record de fréquentation avec plus de 7,25 millions de nuitées, constituant le meilleur score depuis 1999 et plaçant Poitou-Charentes au 7<sup>ème</sup> rang des régions.

Evolution du nombre de nuitées en Poitou-Charentes selon le type d'hébergement



Source : Insee - Direction du Tourisme

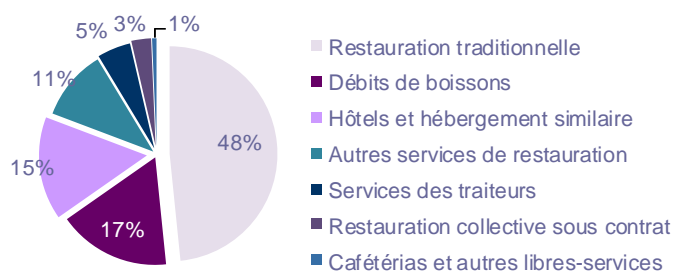
### Le tissu d'entreprises

En septembre 2011, l'hôtellerie-restauration compte en région 3 400 établissements employeurs<sup>2</sup> et près de 2 000 établissements sans salariés. On recense par ailleurs 7 casinos et 6 instituts de thalassothérapie.

Le secteur se compose majoritairement de petits établissements : plus de 80 % comptent moins de 10 salariés et la taille moyenne d'un établissement correspond à un effectif de 2,5 personnes.

La composition sectorielle du tissu économique révèle qu'une moitié des établissements (48%) sont des restaurants traditionnels. Les débits de boissons, comme les hôtels, représentent pour leur part un établissement sur six.

Répartition du nombre d'établissements par activité en 2011 en Poitou-Charentes



Source : Insee – SIRENE (septembre 2011)

La répartition géographique des établissements illustre la surreprésentation de la Charente-Maritime où sont recensés 43% des établissements du secteur. La Vienne compte quant à elle 23% des établissements et les départements des Deux-Sèvres et de la Charente accueillent tous deux 17% des entreprises.

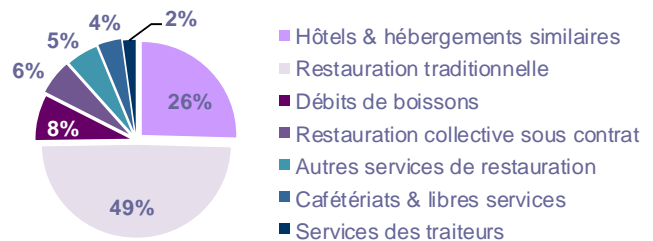
<sup>1</sup> Source : Compte national du Tourisme, Information extraite du rapport « Le tourisme, filière économique en Poitou-Charentes », CESR Poitou-Charentes, avril 2009.

<sup>2</sup> Un écart est observé entre les données collectées par l'OREF et l'Observatoire de l'Hôtellerie et la restauration qui dénombre 2 799 établissements avec salariés.

## L'emploi

Au 31 décembre 2009, le secteur compte 13 950 salariés, soit 2,4% de l'emploi régional. La restauration traditionnelle et les hôtels emploient respectivement la moitié et un quart des effectifs. Les autres segments du secteur représentent un volume d'emploi plus faible, entre 1 100 salariés pour les débits de boisson et 300 pour les services de traiteurs. Le secteur compte par ailleurs 3 800 travailleurs non salariés et emploie près de 9 300 saisonniers<sup>3</sup>. Les casinos et les établissements de thalassothérapie emploient, pour leur part, respectivement 430 et 250 salariés<sup>4</sup>.

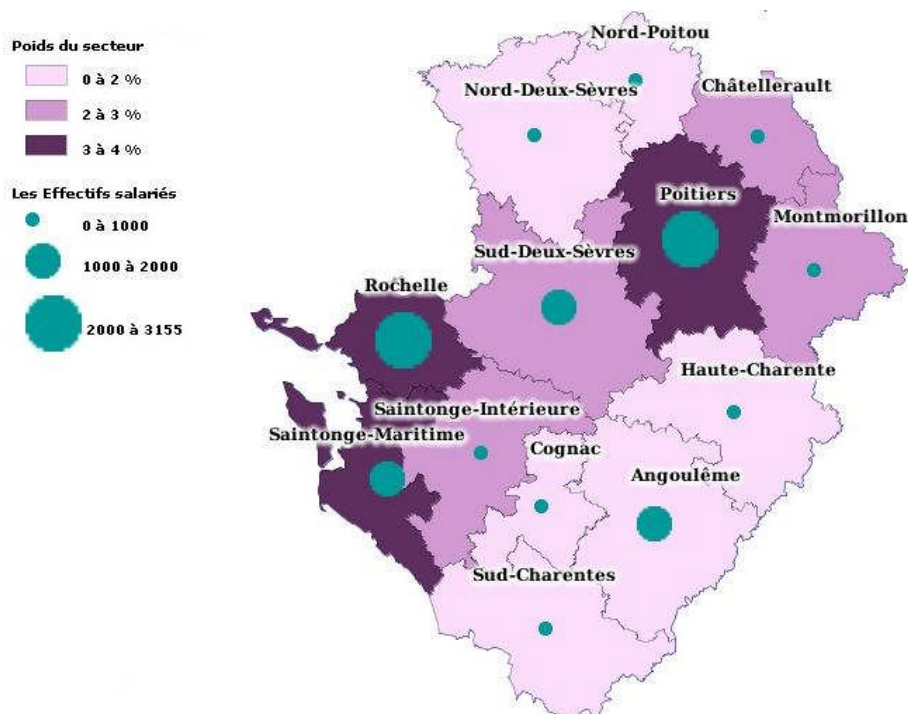
Répartition des effectifs salariés par activité en 2010 en Poitou-Charentes



Source : Pôle emploi

La répartition géographique de l'emploi reflète en tout point la répartition géographique des établissements, laquelle est notamment influencée par l'attrait touristique de certaines zones. Les zones d'emploi du littoral et la zone d'emploi de Poitiers concentrent ainsi plus de la moitié des emplois du secteur. Sur ces territoires, le secteur occupe un poids supérieur à celui observé en moyenne sur le territoire régional (entre 3,1 % et 3,8%).

Effectifs salariés et poids du secteur dans l'emploi selon les territoires en Poitou-Charentes



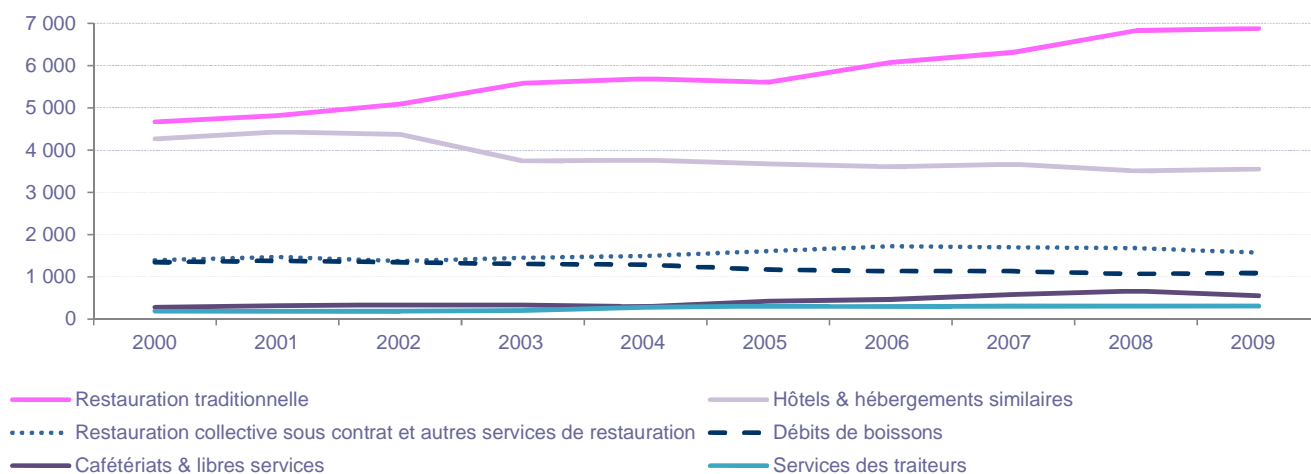
Source : INSEE - CLAP (2009)

<sup>3</sup> L'estimation des emplois saisonniers a fait l'objet d'un zoom lors du tableau de bord 2011. Pour plus de données, se référer au précédent tableau de bord.

<sup>4</sup> Estimation du FAFIH.

Après une croissance de l'emploi de plus de 11 % depuis le début des années 2000 et qui a généré la création nette de près de 1 500 emplois, la progression des effectifs ralentit depuis 2008. Un léger recul est même observé entre 2008 et 2009 en Poitou-Charentes (-0,8 %) tandis que le secteur connaît une sensible hausse au niveau national (+ 1,4 %). Les évolutions varient selon les activités. Après une érosion de l'emploi, l'hôtellerie et les débits de boisson stabilisent leurs effectifs. La restauration traditionnelle et les services de traiteurs stabilisent eux aussi leurs effectifs après avoir enregistré une progression au début des années 2000. Par ailleurs, après une vive croissance, la restauration collective sous contrat et autres services de restauration ainsi que les cafétérias affichent à partir de 2009 une contraction de leur main d'œuvre salariée.

Evolution des effectifs salariés par activité en Poitou-Charentes



Source : Pôle emploi

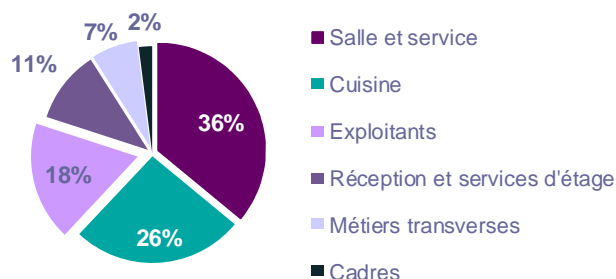
## Les ressources humaines

### La répartition par profession et par genre

Les métiers de la salle et ceux de la cuisine se partagent le premier rang des métiers de l'hôtellerie-restauration. Ils regroupent respectivement 36% et 26% des professionnels du secteur. Très nombreux également et portés par la présence de nombreux établissements de petite taille, les exploitants de café, de restaurant, d'hôtel ou de débit de boisson représentent 18% des effectifs.

La moitié des professionnels du secteur sont des femmes. Elles sont ainsi sensiblement plus représentées qu'en moyenne dans l'ensemble des activités régionales où elles occupent 47% des postes. La place des femmes n'est toutefois pas homogène selon les professions. Elles sont majoritaires parmi les professionnels de la réception et du service d'étages (81%) et de la salle et du service (65%). Elles n'occupent en revanche qu'un tiers des emplois de l'encadrement et un tiers des emplois de la cuisine. Leur part parmi les exploitants s'élève à 42%.

Répartition des effectifs du secteur en Poitou-Charentes par profession



Source : Observatoire de l'hôtellerie et la restauration  
Métiers transverses : secrétariat, comptabilité ...  
NB : Ces effectifs regroupent les salariés et non-salariés du secteur.

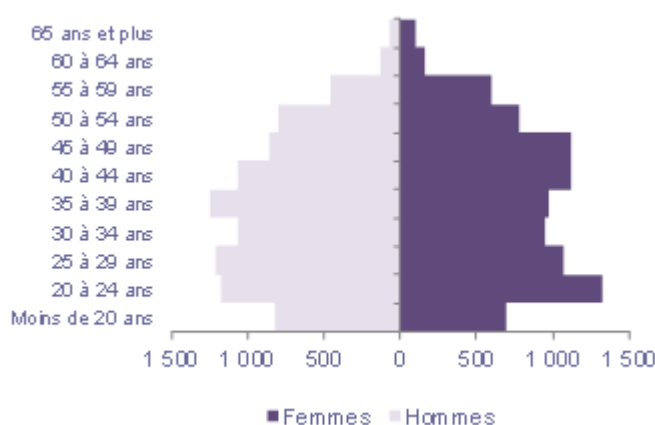
## La pyramide des âges

Contribuant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, le secteur laisse une large place au moins de 25 ans qui représentent près d'un quart des effectifs, contre 10% pour la moyenne régionale. Ces jeunes sont nettement représentés parmi les professionnels de la salle (35%) et de la cuisine (30%).

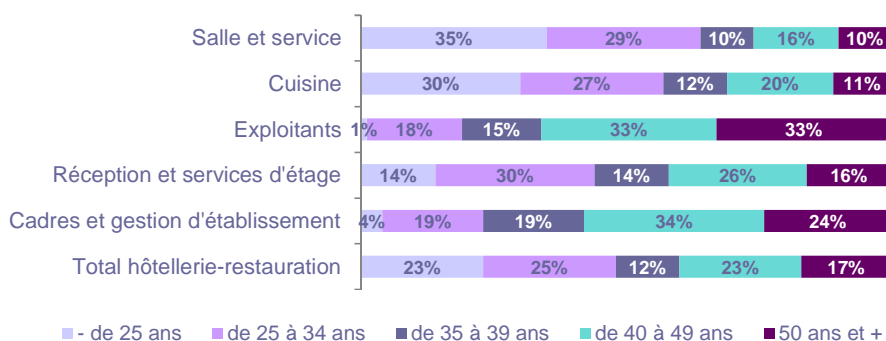
Les professionnels âgés de 50 ans et plus sont à l'inverse peu présents au regard de la moyenne régionale : 17% contre 26%. Ce constat interroge sur la durée des carrières professionnelles dans ce secteur qui semblent plus courtes que dans d'autres activités. Illustrant un turn over élevé des effectifs, la part des salariés comptabilisant moins de cinq ans d'ancienneté dans une même entreprise est par ailleurs nettement plus élevée que pour la moyenne régionale (56% contre 36%). La fidélisation des salariés constitue ainsi un enjeu de taille dans ce secteur notamment pour agir sur la construction de parcours professionnels sécurisés et pour réduire les coûts et difficultés de recrutement rencontrés par les entreprises.

En dépit de la relative jeunesse de sa main d'œuvre, le secteur n'est pas épargné par l'enjeu du renouvellement de sa main d'œuvre et plus particulièrement par la problématique de la reprise d'entreprise. On constate en effet qu'un tiers des exploitants ont plus de 50 ans.

Pyramides des âges des professionnels de l'hôtellerie-restauration en Poitou-Charentes



Répartition des effectifs par âge selon la profession en Poitou-Charentes



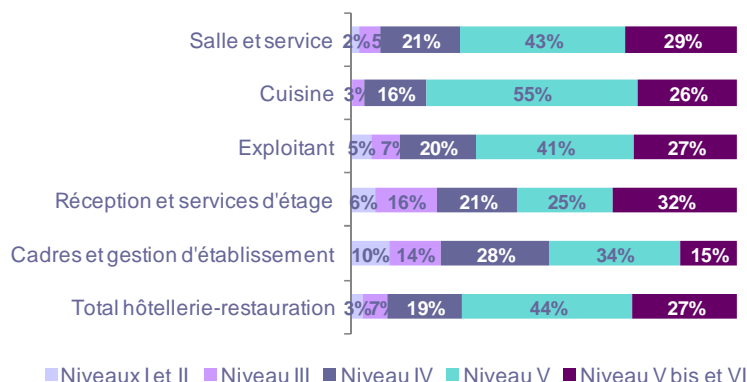
Source : INSEE (Enquête de recensement de 2006 à 2010)  
NB : Ces effectifs regroupent les salariés et les non-salariés du secteur.

## Le niveau de diplôme

Concernant la qualification, le niveau V est l'accès privilégié à l'emploi dans ce secteur. Près de la moitié des professionnels (44%) disposent ainsi d'un diplôme de type CAP / BEP. Ces diplômes sont tout particulièrement représentatifs pour les métiers de la cuisine et de la salle.

Par ailleurs, le secteur apparaît comme un espace d'insertion pour les personnes sans qualification particulière. Il compte en effet plus d'un quart d'actifs (27%) sans diplôme. Cette part non négligeable et supérieure à la moyenne régionale (21%), soulève l'enjeu de la formation continue. Soulignons toutefois que cette part s'est réduite puisqu'elle était de 35% en 1999.

Répartition des effectifs selon leur niveau de diplôme



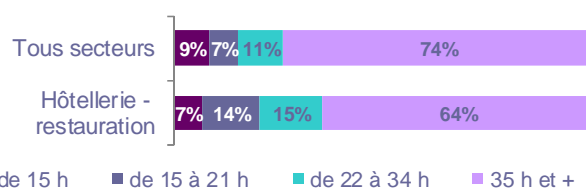
Source : INSEE (Enquête de recensement de 2006 à 2010)  
NB : Ces effectifs regroupent les salariés et les non-salariés du secteur

Les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont quant à elles moins représentées que dans les autres secteurs (10% contre 27% pour la moyenne régionale). Cette moindre représentation se vérifie également dans les emplois qualifiés. Ainsi, 12% des exploitants du secteur et 24% des professionnels de l'encadrement et de la gestion d'établissement disposent d'un niveau de formation supérieur au bac, contre 17% pour l'ensemble des chefs d'entreprises et 76% des cadres et professions intermédiaires en Poitou-Charentes. Ce constat confirme ainsi que l'accès à la qualification et aux postes à responsabilité se construisent en partie sur l'expérience professionnelle et sur la mobilité interne.

## Le type de contrat et la rémunération

La nature des contrats de travail souligne une plus grande stabilité de l'emploi dans ce secteur que dans d'autres activités. La part des salariés employés en CDI est en effet importante et supérieure à la moyenne régionale : 77% contre 63%. Le temps partiel y est toutefois plus fréquent et concerne 36% des salariés de l'hôtellerie-restauration contre 26% pour l'ensemble des secteurs.

Répartition des salariés selon leur temps de travail hebdomadaire en 2009



Source : INSEE - DADS (2009)

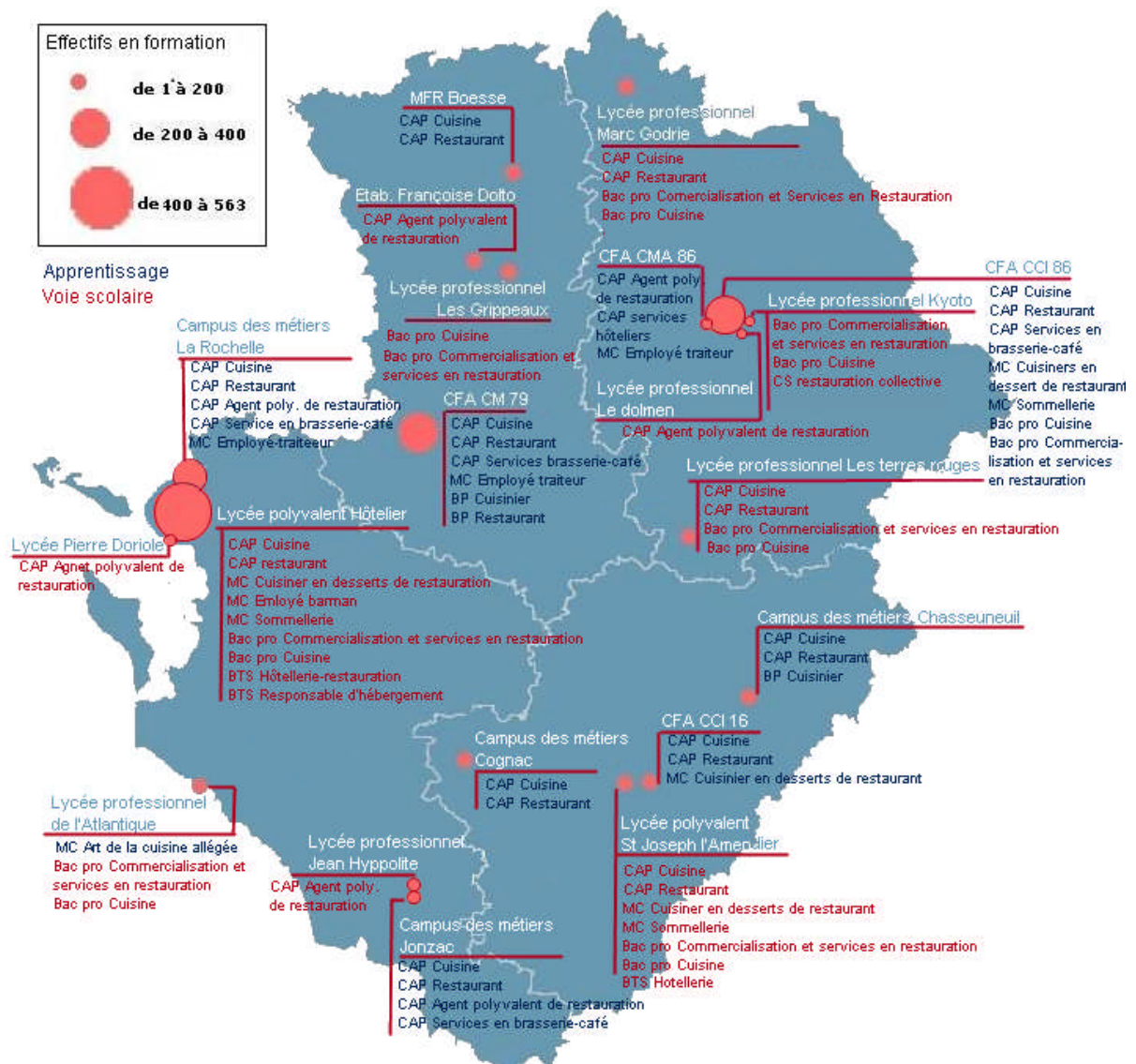
Autre déterminant des conditions de travail, la rémunération est globalement et en moyenne inférieure à ce qui est pratiqué dans les autres secteurs. En région, le salaire net médian dans l'hôtellerie-restauration s'élève en 2009 à 1 180 € contre 1 324 € pour l'ensemble des activités régionales.

## La formation professionnelle

### La formation professionnelle initiale

A la rentrée 2012, vingt diplômes de l'hôtellerie-restauration peuvent être préparés en formation initiale en Poitou-Charentes. Du CAP au BTS, l'appareil de formation initiale régional offre la possibilité de se former sur l'ensemble des niveaux de formation de ce domaine professionnel. En cohérence avec l'implantation des activités, c'est dans le département de la Charente-Maritime que cette offre est la plus dense et la plus complète au sens où elle inclue tous les niveaux de formation.

Etablissements de formation et diplômes professionnels de l'hôtellerie-restauration accessibles par la formation initiale en Poitou-Charentes à la rentrée 2012



Sources: DRAAF, Rectorat, Région Poitou-Charentes



## Contrat d'Objectifs Territorial « Hôtellerie-Restauration et activités de loisirs » Tableau de bord Emploi-Formation

Convergences n° 46 – Novembre 2012

Au cours de l'année scolaire 2011/2012, 2 894 élèves et apprentis suivent une formation préparant aux métiers du secteur en Poitou-Charentes.

L'hôtellerie-restauration est un des domaines professionnels dans lesquels la voie de l'apprentissage est la plus développée. Cette voie de formation regroupe près de la moitié (47%) des effectifs en formation initiale contre 29% pour l'ensemble des domaines professionnels en Poitou-Charentes. La place de l'apprentissage enregistre toutefois un léger recul, la part des apprentis dans les effectifs était plus élevée deux ans auparavant (54%).

Les formations de niveau V, qui constitue le niveau d'accès privilégié à l'emploi dans ce secteur, regroupent une majorité (55%) des effectifs en formation. La part de ces formations a toutefois reculé puisque cette même part atteignait 66% en 2009/2010. L'apprentissage est très largement (69%), la voie d'accès la plus usitée pour les certifications de niveau V.

Cette même année, 1 207 élèves et apprentis sont inscrits en fin de cycle de formation et sont donc susceptibles de poursuivre leurs études ou de se présenter sur le marché du travail vers les entreprises du secteur. Au regard des 18 000 professionnels recensés dans ces métiers, la taille de l'offre de formation initiale est largement dimensionnée. Ces flux de formés en dernière année contribuent en effet à un renouvellement théorique de 6,7% des emplois, contre 3% en moyenne pour l'ensemble des spécialités et domaines de formation en Poitou-Charentes. Et ce d'autant plus que la relation entre emploi et formation n'est pas, dans ce secteur, un lien avéré. Selon une étude du CEREQ<sup>5</sup>, deux tiers des jeunes qui travaillent dans le secteur trois après leur fin étude n'ont pas suivi de formation spécifique à l'hôtellerie-restauration. Le tiers restant correspondant à la moitié des formés aux métiers du secteur.

### Effectifs en formation initiale en Poitou-Charentes en 2011/2012

Niveau	Formation	Toutes années de formation		Fin de formation	
		Eff.	% apprentis	Eff.	% apprentis
III	BTS Responsable d'hébergement Ref Label Européen	26	0%	12	0%
	BTS Hôtellerie-restauration opt. Mercatique gestion hôtelière *	35	0%	35	0%
	BTS Hôtellerie-restauration opt. Art culinaire et de la table *	66	0%	66	0%
	BTS Hôtellerie-restauration 1ère année commune	118	0%		
IV	Bac pro Restauration **	406	21%	155	0%
	Bac pro commercialisation et services en restauration **	134	16%	-	-
	Bac pro cuisine**	140	12%	-	-
	Bac techno Hôtellerie	258	0%	77	0%
	BP Cuisinier	66	100%	36	100%
	BP Restaurant	55	100%	26	100%
V	BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie	217	32%	210	30%
	CAP Restaurant	400	79%	130	77%
	CAP Agent polyvalent de la restauration	143	28%	56	20%
	CAP Cuisine	612	83%	229	83%
	CAP Services hôteliers	12	100%	5	100%
	CAP Services en brasserie bar	78	100%	42	100%
	CS Restauration collective	5	100%	5	100%
	MC Employé Barman(MC5) *	11	0%	11	0%
	MC Sommellerie (MC5) *	24	29%	24	29%
	MC Employé de traiteur (MC5) *	29	100%	29	100%
	MC Art de la cuisine allégée (MC5)*	8	100%	8	100%
	MC cuisiniers dessert en restaurant (MC5) *	51	53%	51	53%
Niveau III		245	0%	113	0%
Niveau IV		1059	23%	294	21%
Niveau V		1 590	69%	800	61%
<b>Total</b>		<b>2 894</b>	<b>47%</b>	<b>1 207</b>	<b>45%</b>

Sources: DRAAF, Rectorat, Région Poitou-Charentes

\* La durée de ces formations est de un an. Les effectifs toutes années confondues et les effectifs en fin de formation sont donc les mêmes.

\*\* Le Bac pro restauration est remplacé à la rentrée 2011 par le Bac pro Cuisine et le Bac pro Commercialisation et services en restauration. Les effectifs indiqués dans ce tableau pour ce diplôme concernent les 2 et 3èmes années qui accueillent encore des élèves en 2011/2012. Les données sur le Bac pro Cuisine et le Bac pro Commercialisation et services en restauration concernent la première année de ces nouveaux diplômes.

<sup>5</sup> « L'insertion des jeunes dans l'hôtellerie-restauration », CEREQ, Net.Doc n° 73, 2010.

## Les ruptures de contrat d'apprentissage

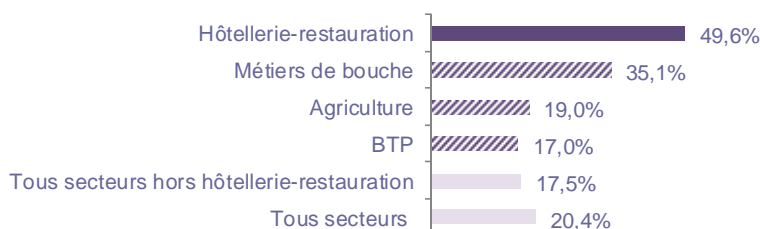
### Méthodologie

Les Centres de Formation des Apprentis communiquent les données portant sur la signature, et le cas échéant sur la rupture, des contrats d'apprentissage à la Région Poitou-Charentes. Ces données sont analysées ci-dessous.

La lutte contre le décrochage scolaire et l'optimisation de l'insertion professionnelle des jeunes, priorités des pouvoirs publics en région, implique une prévention accrue des ruptures de contrats d'apprentissage. Et ce a *fortiori* lorsque la voie de l'apprentissage occupe une place majeure dans l'appareil de formation, ce qui est le cas dans l'hôtellerie-restauration.

Cependant, ce domaine de formation affiche **le plus fort taux de rupture** de contrat d'apprentissage en Poitou-Charentes. Durant l'année scolaire 2010/2011, **un contrat d'apprentissage sur deux y est rompu (49,6%)**. Ce taux est nettement supérieur à celui observé en moyenne dans les autres secteurs (17,5%), y compris dans ceux employant de nombreux apprentis, comme le BTP (17%), l'agriculture (19%) et les métiers de bouche (35%).

Taux de rupture de contrat d'apprentissage en Poitou-Charentes en 2010/2011 selon le secteur



Sources : Région Poitou-Charentes – Remontées des CFA

Le taux de rupture de contrat d'apprentissage affiché par l'hôtellerie-restauration explose depuis deux ans : il était de 28% en 2008/2009 et de 35% en 2009/2010.

La fréquence des ruptures du contrat d'apprentissage est corrélée au niveau de la formation. Plus le niveau est faible, plus les ruptures sont fréquentes. Ainsi, pour les formations de niveau V, le taux de rupture s'élève à 53%, contre 31% pour les formations de niveau IV.

Préoccupante, la situation de l'hôtellerie restauration est singulière dans le paysage de l'apprentissage. Alors que le secteur emploie 9% des apprentis en Poitou-Charentes, il représente 22% du total des ruptures de contrat. Par ailleurs, l'étude des ruptures selon les CFA révèle que les quatre CFA qui concentrent 85% des apprentis préparant un diplôme du secteur présentent des taux de ruptures supérieurs à la moyenne régionale, allant de 24% à 32%. Toutefois, hors formations de l'hôtellerie-restauration, ces CFA affichent des taux plus conformes, s'échelonnant de 15% à 26%.

### Les raisons pouvant conduire à une rupture de contrat d'apprentissage

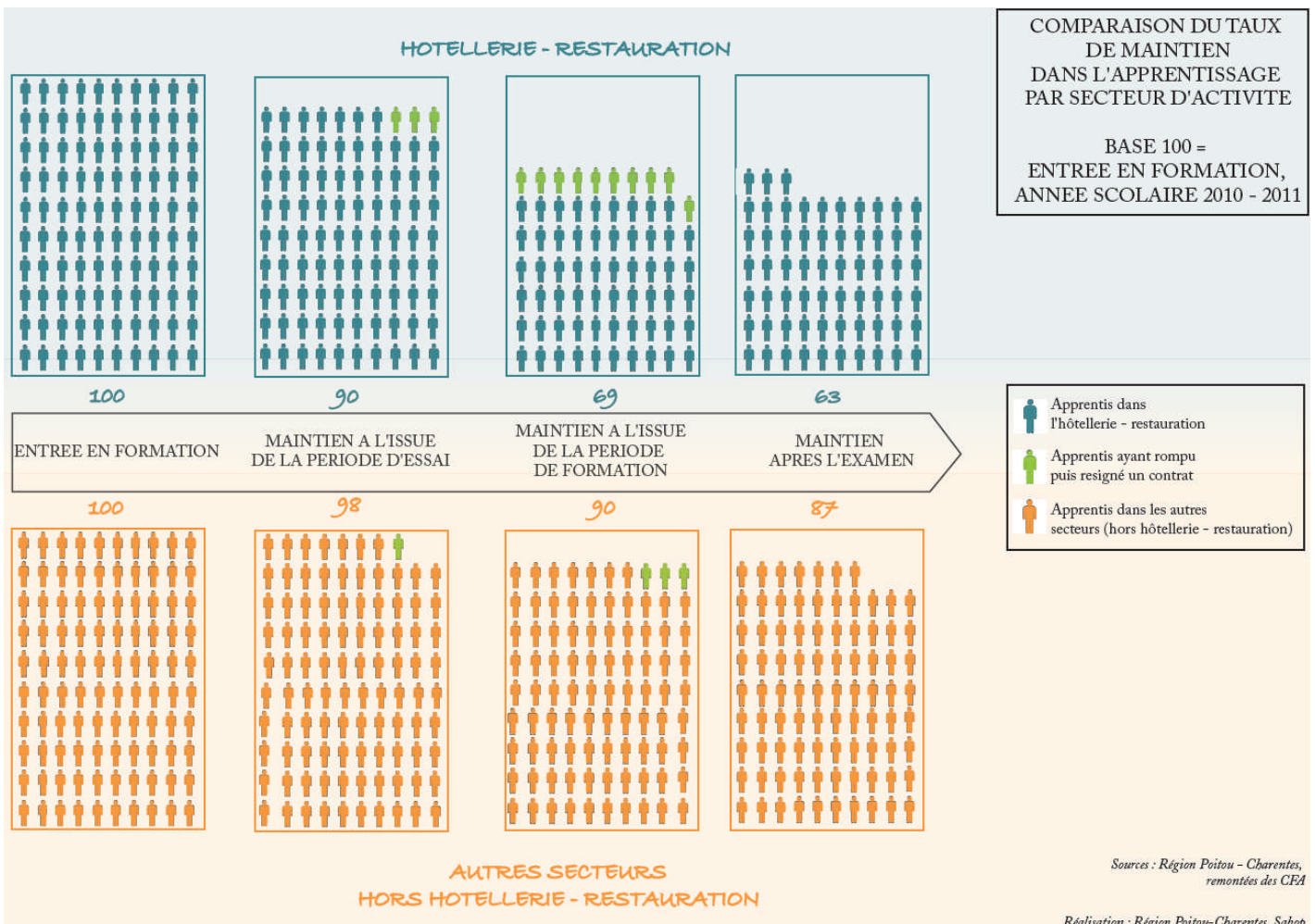
La qualité des relations entre l'apprenti et l'employeur ou le maître d'apprentissage est un des déterminants essentiels dans la poursuite ou non d'un contrat d'apprentissage. Une enquête financée par la Région portant sur les trois exercices de 2007 à 2009 a relevé l'identification de trois causes principales. Les motifs liés à l'orientation, au décalage entre la représentation du métier et l'exercice de celui-ci, constituent 15% des causes de ruptures. Un nombre important de ruptures sont décrites comme motivées par des « problèmes personnels » de l'apprenti (17%). **Toutefois, la première cause de rupture identifiée par l'enquête consiste dans des difficultés liées aux relations avec l'entreprise (35%).**

Pour prévenir et limiter les ruptures de contrats d'apprentissage ainsi que leurs effets sur l'insertion des jeunes, la Région Poitou-Charentes a créé un réseau territorialisé composé de 26 Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI). Ces Conseillers Tuteurs en Insertion participent à l'accompagnement et au suivi des jeunes apprentis pendant

# Contrat d'Objectifs Territorial « Hôtellerie-Restauration et activités de loisirs » Tableau de bord Emploi-Formation

Convergences n° 46 – Novembre 2012

leur formation. Pour lutter contre les sorties sans solution, ces conseillers travaillent notamment sur les possibilités de maintien des jeunes en apprentissage à la suite d'une rupture. Ce dispositif d'accompagnement fait ses preuves puisqu'un quart des jeunes qui connaissent une rupture de contrat dans l'hôtellerie-restauration résignent un nouveau contrat d'apprentissage. Toutefois, compte tenu du fort de rupture initial, le taux de maintien en apprentissage dans le secteur (63%) reste faible au regard du taux de maintien observé en moyenne dans les autres domaines de formation (87%).



## La formation professionnelle continue

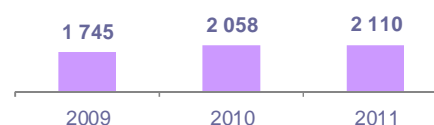
### La formation continue financée sous fonds publics

En 2010, 650 stagiaires sont sortis d'une formation de l'hôtellerie-restauration financée sous fonds publics<sup>6</sup>. Dans leur ensemble, ces formations ont concerné une qualification de niveau V. Plus de la moitié de ces personnes (53%) sont des femmes. Les jeunes représentent plus d'un quart des effectifs et les personnes de plus de 50 ans à peine 5%.

### La formation financée par le Fafih<sup>7</sup>

En 2011, 2 110 professionnels ont accédé à une formation financée en tout ou partie par le Fafih, soit une progression de 2,5% par rapport à l'année précédente. La moitié de ces personnes exercent l'une des professions suivantes : serveur en restaurant (16%), réceptionniste (14%), cuisinier (9%), directeur d'établissement (7%) ou chef cuisinier (4%). La répartition des stagiaires par profession se traduit par une légère surreprésentation des hommes (53%) en formation continue.

Nombre de stagiaires entrés en formation financée par le FAFIH en Poitou-Charentes

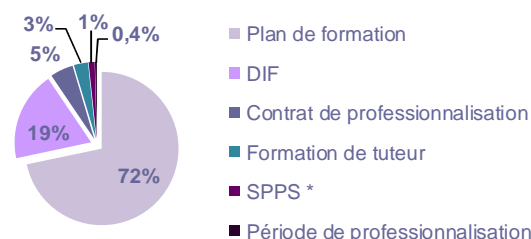


Nombre de stagiaires dans les 15 domaines de formation les plus fréquentés en 2011



Une quinzaine de domaines de formation regroupent l'essentiel (83%) des stagiaires. Comme les années précédentes, les formations liées à la prévention et la sécurité, à l'informatique, aux techniques commerciales et à l'hygiène et la qualité alimentaire arrivent dans le « top 4 » des formations les plus fréquentées. Par rapport aux années précédentes, notons une progression du nombre de stagiaires dans les formations liées à l'accueil, à l'encadrement, au tutorat et aux ressources humaines au détriment d'autres domaines (langue, service des boissons, droit...).

Répartition des stagiaires en 2011 selon le dispositif mobilisé



\*\* Le stage de promotion professionnelle et sociale (SPPS) est un dispositif initié par la profession.

Comme les années précédentes, le plan de formation est mobilisé dans trois quart des cas. La part du DIF dans les départs en formation a progressé, passant de 13% en 2010 à 19% en 2011. Les contrats de professionnalisation ont pour leur part concerné 105 nouveaux professionnels du secteur en 2011, soit un effectif sensiblement équivalent à 2010. Dans la moitié des cas, ces contrats visent l'obtention d'une qualification du secteur professionnel (CQP/lh). Parmi ces certifications, les plus visées sont le CQP Employé d'étage et le CQP Commis de cuisine. Les autres certifications visées en contrat de professionnalisation sont le plus souvent des bacs professionnels (16%) et des diplômes de l'enseignement supérieur (15%).

<sup>6</sup> Sont regroupées ici les formations financées par l'Etat, la Région Poitou-Charentes et Pôle emploi.

<sup>7</sup> L'ensemble des données présentées dans cette partie sont transmises par le Fafih.

## La validation des acquis de l'expérience (VAE)

En 2011, 67 passages en jury VAE sont comptabilisés sur les certifications de l'hôtellerie-restauration.

Ce volume a doublé par rapport à 2009. Il reste toutefois faible au regard du nombre de professionnels et de la part d'entre eux ne possédant pas de diplôme.

Nombre de passages en jury VAE par certification en 2011 en région

Niveau	Certification	Passages en jury
V	Titre pro Serveur en restauration	6
	Titre pro Agent d'hôtellerie	9
	Titre pro Agent de restauration	16
	CAP Cuisine	12
	CAP Services hôteliers	1
	CAP Restaurant	1
IV	Bac pro Restauration	3
	BP Cuisinier	2
	BP Restaurant	3
	BP Barman	1
	Titre pro Responsable de cuisine en restauration collective	1
	Titre pro Réceptionniste en hôtellerie	1
III	BTS Hôtellerie restauration	8
	BTS Responsable d'hébergement	3

Sources : DIRECCTE et Education nationale

## Le marché du travail

### L'insertion des jeunes formés

Les enquêtes « Insertion dans la vie active » et « Insertion dans la vie active des Apprentis » permettent de connaître la situation des jeunes au 1<sup>er</sup> février suivant leur sortie du système scolaire. Ces enquêtes visent ainsi à mesurer l'insertion professionnelle des jeunes à court terme.

Les résultats de ces enquêtes soulignent un taux d'insertion variable selon le niveau de formation. Ainsi, les élèves et apprentis de CAP et BEP sont respectivement 26% et 35% à être en emploi sept mois après leur sortie de formation contre 78% et 71% des élèves et apprentis sortant d'un bac pro. Les sortants de BTS affichent pour leur part un taux d'insertion record de 82% à 7 mois mais ce taux a tendance à chuté sur le plus long terme

Excepté pour les formations de type Bac pro pour lesquelles l'apprentissage est minoritaire (19% des effectifs), les apprentis connaissent, à niveau de formation identique, un meilleur accès à l'emploi que les sortants d'une formation par voie scolaire. Toutefois compte tenu du faible taux d'insertion des CAP et BEP occupant une place majeure dans l'offre de formation par apprentissage dans l'hôtellerie-restauration, le taux moyen d'insertion des apprentis du secteur s'élève à 43%. Il est ainsi inférieur à celui observé pour l'ensemble des apprentis en Poitou-Charentes (56%).

Taux d'insertion dans l'emploi des jeunes sortis sept mois après leur formation dans l'hôtellerie-restauration en Poitou-Charentes en 2011

	Apprentissage	Voie scolaire
CAP / BEP	35%	26%
MC (niv V)	81%	78%
Bac pro	71%	78%
BP	66%	
BTS		82%
<b>Total Hôtellerie-restauration</b>	<b>43%</b>	<b>71%</b>
<b>Moyenne régionale</b>	<b>56%</b>	<b>51%</b>

Sources : Rectorat et Région Poitou-Charentes (enquêtes IVA et IPA)

Par ailleurs, rappelons ici les enseignements d'une étude nationale menée par le CEREQ<sup>8</sup> et dont les résultats ont été soulignés dans le précédent tableau de bord. Cette étude révèle qu'au bout de trois ans, les jeunes, et en particulier ceux sortis d'un Bac pro ont tendance à quitter le secteur. En effet, près d'un sortant sur deux de Bac pro ne travaille plus directement dans le secteur de l'Hôtellerie- Restauration après trois années passées sur le marché du travail, alors qu'ils étaient près des trois quarts à y travailler lors de leur premier emploi. Les principaux secteurs d'activité vers lesquels ils se dirigent sont le commerce, les industries agro-alimentaires, le secteur de la santé et de l'action sociale ainsi que l'administration publique. Ce constat soulève ainsi la **question de la fidélisation des salariés**, et notamment des plus jeunes, dans un secteur caractérisé par la jeunesse de sa main d'œuvre. Autre enseignement de cette étude déjà rappelé dans un précédent paragraphe : deux tiers des jeunes qui travaillent dans le secteur trois ans après leur fin étude non pas suivi de formation spécifique à l'hôtellerie-restauration. L'adéquation entre formation et emploi n'est donc pas toujours le principal critère de recrutement des entreprises. Ce qui renforce le rôle prépondérant que doit jouer la formation continue dans la montée en compétences de ces jeunes salariés.

### Les offres et demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi<sup>9</sup>

En Poitou-Charentes, près de 10 500 offres d'emploi ont été déposées à Pôle emploi en 2011 sur les métiers de l'hôtellerie-restauration. Ce volume représente une progression de 7% du nombre d'offres déposées par rapport

<sup>8</sup> « L'insertion des jeunes dans l'hôtellerie-restauration », CEREQ, Net.Doc n° 73, 2010.

<sup>9</sup> Les données présentées dans ce paragraphe sont rassemblées et analysées avec le concours du service « Statistiques, Etudes et Evaluations » de Pôle emploi Poitou-Charentes.

## Contrat d'Objectifs Territorial « Hôtellerie-Restauration et activités de loisirs » Tableau de bord Emploi-Formation

Convergences n° 46 – Novembre 2012

à l'année 2010. Représentant deux tiers des offres, les métiers de personnel de cuisine, de service en restauration et de personnel polyvalent en restauration sont les plus recherchés par les entreprises.

Ces dernières proposent le plus souvent, dans 60% des cas, des contrats saisonniers ou de courte durée (inférieure à 6 mois). Mais soulignons également que la part des offres d'emploi durables (durée supérieure à 6 mois) est notable, s'élevant à 40% contre 34% pour l'ensemble des offres déposées à Pôle emploi cette même année tous métiers confondus.

Les métiers de l'hôtellerie-restauration sont par ailleurs soumis à une forte saisonnalité puisqu'un tiers des offres déposées l'ont été au second semestre de l'année.

### Offres d'emploi déposées à Pôle Emploi en 2011 sur les dix métiers les plus recherchés du secteur

Libellé Métier (ROME)	offres en 2011	Evol 2011/2010	% offres > 6 mois	% offres de 1 à 6 mois	% offres < à 1 mois
Personnel de cuisine	2 780	7%	45%	48%	7%
Service en restauration	2 762	3%	38%	50%	12%
Personnel polyvalent en restauration	1 410	18%	54%	40%	5%
Plonge en restauration	885	7%	22%	68%	10%
Personnel d'étage	553	10%	20%	71%	9%
Café, bar brasserie	542	-2%	34%	63%	3%
Réception en hôtellerie	374	19%	39%	59%	2%
Fabrication de crêpes ou pizzas	243	-13%	29%	69%	2%
Accueil touristique	216	80%	7%	92%	1%
Management du personnel de cuisine	174	-8%	63%	35%	2%
<b>Ensemble des métiers de l'hôtellerie-restauration</b>	<b>10 436</b>	<b>7%</b>	<b>40%</b>	<b>52%</b>	<b>7%</b>

Source : Pôle Emploi

Reflétant les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, pas moins de 13 métiers du secteur sont considérés comme en tension sur le territoire régional en 2012 :

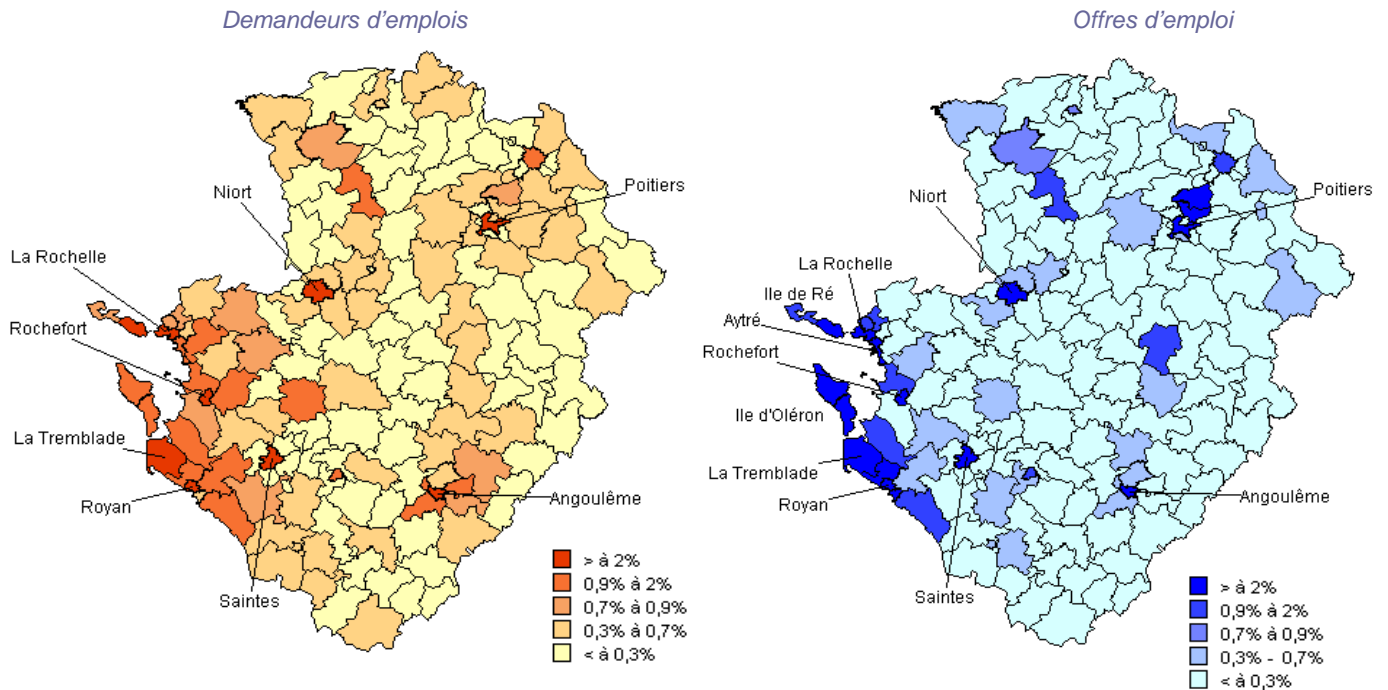
- Accueil touristique
- Assistance de direction d'hôtel-restaurant
- Personnel d'étage
- Personnel polyvalent d'hôtellerie
- Management du personnel de cuisine
- Personnel de cuisine
- Personnel polyvalent en restauration
- Fabrication de crêpes ou pizzas
- Plonge en restauration
- Réception en hôtellerie
- Café, bar brasserie
- Management du service en restauration
- Service en restauration

Pour ce qui concerne la répartition géographique des offres d'emplois, comme celle des demandeurs d'emploi, l'attrait touristique et/ ou résidentiel des zones du littoral, de Poitiers et d'autres zones urbaines (Angoulême, Niort ...) s'observe largement sur la cartographie du marché du travail. Ces zones représentent chacune d'elles plus de 2% des offres et des demandeurs d'emploi enregistrés sur ces métiers sur l'ensemble du territoire régional.

Contrat d'Objectifs Territorial « Hôtellerie-Restauration et activités de loisirs »  
Tableau de bord Emploi-Formation

Convergences n° 46 – Novembre 2012

Répartition par canton des demandeurs d'emplois inscrits au 31/03/2012 et des offres d'emplois déposées en 2011 sur les métiers de l'hôtellerie-restauration



Source : Pôle Emploi

Note de lecture : plus de 2% des demandeurs d'emplois inscrits au 31 mars 2012 sur les métiers de l'hôtellerie-restauration en Poitou-Charentes sont localisés sur le canton de Royan.

Pour répondre au besoin en personnel exprimé par les entreprises, près de 7 500 personnes sont inscrites à Pôle Emploi au 31 mars 2012 sur les métiers du secteur, soit 9% de plus par rapport à mars 2011.

Ces personnes recherchent en priorité un emploi de personnel de cuisine, de service en restauration et de plongeur en restauration. Ces trois métiers concentrent plus de la moitié (54%) des demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers de l'hôtellerie-restauration.

Parmi ces personnes, on compte une majorité de femmes (54%) et on note une forte présence des jeunes qui représentent 23% des effectifs contre 15% de l'ensemble des personnes inscrites à Pôle Emploi. Les seniors sont à l'inverse moins représentés : 15% contre 22% pour la moyenne régionale, épousant ainsi de facto la représentation par âge dans le secteur.

Les personnes de niveau V sont plus largement représentées (54%) que dans l'ensemble des métiers (46%) tandis que les niveaux I/II le sont nettement moins (3% dans les métiers du secteur pour 8% dans l'ensemble des métiers), de même que les niveaux III (7% dans les métiers du secteur pour 10% dans l'ensemble des métiers). La part des personnes de niveau IV et celle des personnes sans diplôme sont quasi identiques à la moyenne régionale, à savoir respectivement 19% et 16%.

La part des demandeurs de longue durée, c'est à dire inscrits depuis plus d'un an, est nettement plus faible que pour la moyenne régionale (26% contre 39%). Le taux d'écoulement des demandes d'emploi, qui informe sur la vitesse de sortie des listes de Pôle Emploi, est quant à lui plus élevé. Cumulés, ces deux indicateurs évoquent un



Contrat d'Objectifs Territorial « Hôtellerie-Restauration et activités de loisirs »  
Tableau de bord Emploi-Formation

Convergences n° 46 – Novembre 2012

marché de l'emploi plus fluide que la moyenne et une meilleure insertion des demandeurs d'emploi. Reste que la fluidité du marché ne doit pas occulter le turn over et la question de la fidélisation des salariés. Si l'hôtellerie-restauration est un secteur insérant, le chemin à parcourir est long pour conquérir les galons de secteur intégrant.

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi au 31 mars 2012 sur les dix métiers les plus demandés du secteur

Demandeurs d'emploi (catégories A, B et C)	eff. au 31 mars 2012	Evol 31 mars 2012/31 mars 2011	% des femmes	% des - de 25 ans	% des 50 ans ou +	% longue durée	Niveaux I-II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveaux Vbis et VI
Personnel de cuisine	1 625	12%	29%	26%	12%	22%	1%	4%	15%	71%	8%
Service en restauration	1 426	8%	66%	38%	7%	20%	2%	5%	23%	58%	13%
Plonge en restauration	1 011	8%	60%	16%	22%	35%	1%	2%	9%	53%	35%
Personnel polyvalent en restauration	782	5%	75%	25%	15%	32%	2%	2%	16%	56%	23%
Café, bar brasserie	686	7%	44%	29%	11%	24%	3%	5%	24%	52%	15%
Personnel d'étage	377	10%	97%	14%	18%	33%	1%	3%	12%	46%	38%
Réception en hôtellerie	348	20%	69%	14%	18%	22%	14%	25%	31%	21%	8%
Management d'hôtel-restaurant	193	-7%	38%	1%	28%	28%	10%	19%	31%	32%	9%
Accueil touristique	167	0%	89%	25%	16%	28%	19%	38%	27%	11%	5%
Management du personnel de cuisine	138	16%	5%	2%	25%	22%	1%	3%	19%	72%	5%
<b>Ensemble des métiers de l'hôtellerie-restauration</b>	<b>7 463</b>	<b>9%</b>	<b>54%</b>	<b>23%</b>	<b>15%</b>	<b>26%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>19%</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>

Source : Pôle Emploi