

Métiers stratégiques

Contrat régional de filière hôtellerie
restauration tourisme

CRF

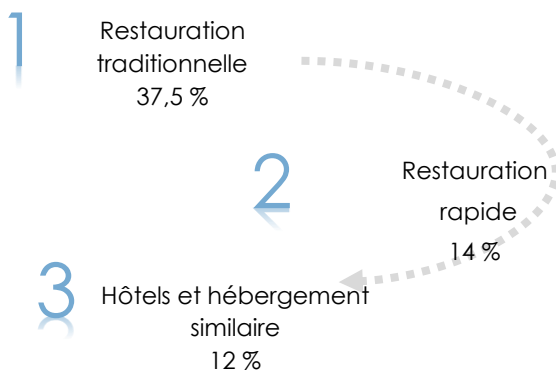


Manager



9 100
professionnels
en
Nouvelle-Aquitaine

Principaux secteurs employeurs



Profil des actifs

37 % de femmes (49 % tous métiers confondus)

50 % ont entre 26 et 44 ans (43 % tous métiers confondus)

38 % ont un niveau CAP (26 % tous métiers confondus)

Le manager en restauration veille au bon fonctionnement de l'établissement en adoptant plusieurs rôles. Avec rigueur et bienveillance, il encadre et accompagne ses collaborateurs que sont les serveurs et les cuisiniers.

Les qualités du manager sont aussi l'organisation et l'écoute. En collaboration avec le chef cuisinier, il gère également les stocks et la communication de l'établissement. Sa vision sur le long terme lui permet d'apporter des propositions sur la carte, la décoration ou la création d'évènements.

L'objectif est de proposer une prestation de qualité aux clients tout en préservant les meilleures conditions pour les salariés.

Typologie des contrats de travail

CDI
89 %

Temps plein
92 %

Salaire mensuel brut

En moyenne
2 000 euros

Conditions de travail

Le **manager** exerce principalement à **temps plein** et sans **coupure**. Ce poste implique de grandes responsabilités. Il doit guider son équipe et mobiliser les forces de chacun pour atteindre les objectifs.

Le manager remplit plusieurs fonctions :



Accompagner ses collaborateurs vers la réussite en instaurant un cadre explicite et bienveillant.



Être à l'écoute de sa brigade afin de régler les problèmes liés aux stocks, aux problèmes personnels des salariés et aux imprévus.



Assurer le respect des normes d'hygiène et de sécurité.



Faire appliquer le règlement intérieur de l'établissement.



Recruter des professionnels adaptés aux besoins.



Accueillir les clients et maintenir un bon relationnel.



Promouvoir l'établissement en faisant de la publicité ou en créant des évènements.



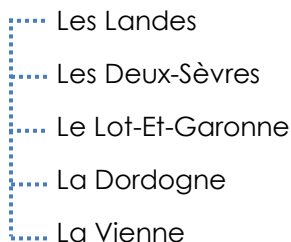
Le recrutement

Perspectives de recrutement à court terme

Les difficultés de recrutement concernent :



Les employeurs de cinq départements estiment la difficulté de recrutement à 100 %.



Les entreprises du secteur déclarent des projets de recrutement saisonniers (26 % en 2023). En région, seuls trois départements sont concernés :



Perspectives de recrutement à moyen et long termes

Les employeurs recruteraient plus de 100 postes chaque année pour le métier de manager, soit 3,7 % de l'effectif initial.

Sur les 7 ans à venir, on estime à 200 le nombre d'entrée annuelle dans le métier en Nouvelle-Aquitaine.

Les recruteurs rencontrent des difficultés en raison :

Des conditions économiques actuelles qui créent des inquiétudes auprès de certains employeurs. Ils doutent de l'avenir de l'établissement et craignent d'embaucher.

Du manque de candidats diplômés avec expérience.

Du turn-over récurrent qui induit un besoin d'encadrement adapté.

Canaux de recrutement

Les demandeurs d'emploi, la cooptation, ou encore de promotion en interne constituent les **différents canaux de recrutement**.

Les offres d'emploi déposées

Les **entreprises** du secteur ont déposé **1 863 offres d'emploi** en 2022, principalement **en Gironde, dans les Pyrénées-Atlantiques et en Charente-Maritime**. On dénombre près de 18 % d'offres supplémentaires chaque année depuis trois ans.

Plus de la moitié de ces offres sont **des CDI** et plus d'un quart des CDD de 4 à 6 mois. Elles sont publiées en mars/avril et janvier/février pour recruter avant la pleine saison.

Les compétences recherchées

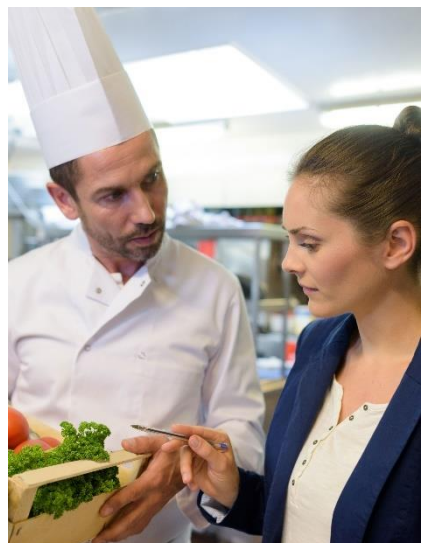
Organisation

Adaptabilité

Disponibilité auprès de son équipe

Qualités humaines

Connaissance des normes d'hygiène et de sécurité



Les avantages

Polyvalence

Perspectives d'évolution intra ou extra sectorielles

Satisfaction des clients

Les contraintes

Expérience requise pour pouvoir exercer

Stress

Les enjeux à venir

Mettre en place un management plus collaboratif : les mentalités évoluent et le manager doit s'adapter à la nouvelle génération qui souhaite participer aux décisions.

Recruter des professionnels durablement : la concurrence est rude, le manager doit suivre l'évolution des salaires en proposant des augmentations ou des primes pour les inciter à rester et avoir des perspectives au sein de l'entreprise.

Fédérer son équipe en assurant le même niveau d'information, en valorisant les compétences et en s'assurant de la transmission des compétences auprès des jeunes professionnels.

Développer les compétences des salariés en proposant des formations en externe ou en interne, en partageant les compétences.

Proposer une carte avec des produits provenant de circuits courts (peu d'intermédiaire) et respectant les restrictions alimentaires (végan, allergie).

Éviter le gaspillage alimentaire en proposant par exemple des « doggybag ».

Trouver des solutions pour fidéliser la clientèle face à l'inflation des matières premières et l'augmentation des prix.

Formation

Près de 75 formations sont proposées en Nouvelle-Aquitaine et semblent assez attractives. Pour les formations après la troisième, on dénombre plus de 2 000 vœux (numéro un) pour 1 850 places. Pour les formations post bac, on compte six vœux pour une place (sans ordre de préférence). On dénombre quatre sessions de formation pour les demandeurs d'emploi, 26 candidatures ont été retenues.

Apprentissage

177 inscrits au 31/12/2022

Voie scolaire

218 inscrits au 31/12/2022

Principales formations suivies

Responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration

BTS Management en hôtellerie - restauration option B : management d'unité de production culinaire

BTS Management en hôtellerie - restauration option A : management d'unité de

Principales formations suivies

BTS Management en hôtellerie restauration option B : management d'unité de production culinaire

BTS Management en hôtellerie restauration option A : management d'unité de restauration

Mention complémentaire
Organisateur de réceptions

64 % des sortants de formation sont en emploi 12 mois après leur sortie.

Le secteur de l'hôtellerie, restauration et du tourisme connaît des difficultés d'attractivité. Les branches professionnelles incitent les entreprises à rencontrer les jeunes professionnels dans les collèges et les lycées notamment.

L'évolution professionnelle peut être très rapide dans ce secteur. Les promotions en interne sont valorisées, principalement dans les grands établissements.

Pistes d'actions envisagées



Former les managers :

- aux nouvelles techniques de management,
- au recrutement,
- à la gestion budgétaire,
- à la communication pour promouvoir les établissements.



Déployer davantage de formation sur le métier de manager notamment dans les cinq départements où les professionnels déclarent 100% de difficultés de recrutement :

- Les Landes
- Les Deux-Sèvres
- Le Lot-Et-Garonne
- La Dordogne
- La Vienne

Sources : INSEE, RP,2020. PE, BMOi, 2023. Offre de formation en cours et à venir, Cap Métiers, 2023. Ministère de l'Education nationale, rentrée 2022. RAFAEL, Cap Métiers, 2022. Affelnet, ministère de l'Education Nationale, 2022. Parcoursup, ministère de l'Enseignement supérieur, 2022.

