

Dossier sectoriel Prospectif

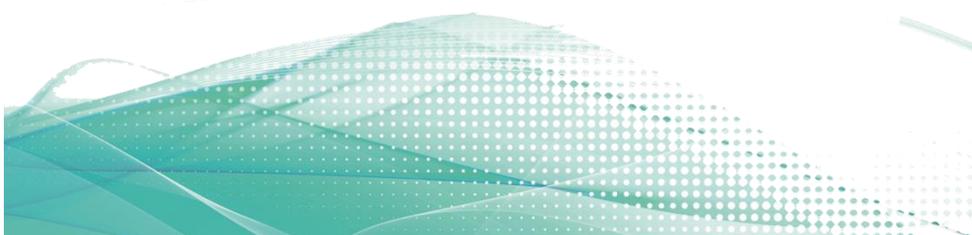


Cafés Hôtels Restaurants *En région Centre - Val de Loire*



Sommaire

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Sommaire | 2 |
| Note méthodologique | 3 |
| Introduction | 4 |
| 1 > Tissu économique et conjoncture | 5 |
| 2 > Evolutions et caractéristiques des emplois | 9 |
| 2-1 Focus sur les cuisiniers dans le secteur Hébergement et restauration | 13 |
| 2-2 Focus sur les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration dans le secteur Hébergement et restauration | 14 |
| 3 > Marché du travail | 15 |
| 3-1 Caractéristiques des demandeurs d'emploi issus du secteur | 15 |
| 3-2 Focus sur les métiers de « Cuisiniers » | 18 |
| 3-3 Focus sur les métiers « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration » | 20 |
| 4 > Formation et parcours | 22 |
| 5 > Développement Durable | 29 |
| 6 > Projection d'emploi et prospective | 31 |
| Annexes | 39 |
| Glossaire | 41 |
| Bibliographie & médiagraphie | 43 |



Note méthodologique et champ d'analyse

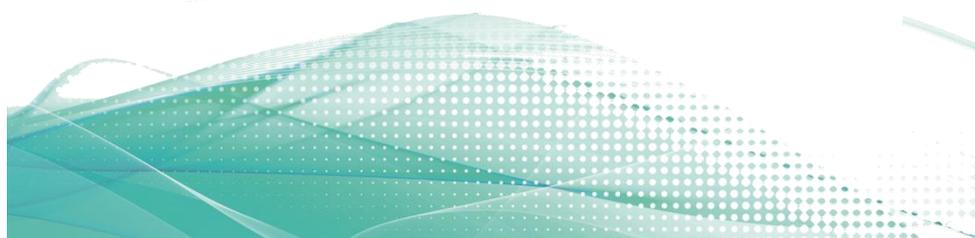
Ce dossier s'intéresse aux établissements dont l'activité principale répond au champ des Cafés Hôtels Restaurants, à savoir les activités de restauration commerciale, collective, d'hébergement touristique et d'affaires, les services des traiteurs et les débits de boissons.

Pour notre analyse statistique, ces activités se retrouvent dans les codes de la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF 700, 2008) mentionnés ci-dessous. Au cours de ce dossier, ce périmètre fait également référence à la section IZ0 « hébergement et restauration » de la nomenclature agrégée en 38 postes.

Tab 01 - Périmètre de l'analyse statistique

| | |
|-------|---------------------------------------------------------------------|
| 5510Z | Hôtels et hébergement similaire |
| 5520Z | Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée |
| 5530Z | Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs |
| 5590Z | Autres hébergements |
| 5610A | Restauration traditionnelle |
| 5610B | Cafétérias et autres libres services |
| 5610C | Restauration de type rapide |
| 5621Z | Services des traiteurs |
| 5629A | Restauration collective sous contrat |
| 5629B | Autres services de restauration |
| 5630Z | Débits de boissons |

Enfin, les données du secteur seront comparées à celles du macro-secteur appelé Tertiaire marchand. Il regroupe les activités de transport, commerce, les services aux entreprises, les services aux particuliers ainsi que les activités immobilières et financières. Il englobe ainsi, les sections G, H, I, J, K, L, M, N, R et S de la NAF, ce qui correspond aux catégories GZ, HZ, IZ, JA, JB, JC, KZ, LZ, MA, MB, MC, NZ, RZ et SZ de la NA.



Introduction

« *L'*hôtellerie-restauration reste un vrai secteur d'ascension sociale, aujourd'hui peut-être encore plus qu'avant. Néanmoins, dans les deux types de filières, le manque de salariés qualifiés est important. Or, nous avons besoin de jeunes bien formés car les métiers évoluent. Il faut par exemple des personnes compétentes dans les nouvelles technologies qui, pour notre secteur, sont une vraie révolution. Nous devons faire aussi un gros effort sur l'accueil avec des collaborateurs parlant plusieurs langues et capables d'être le premier point de contact avec un client.



Hervé BECAM, Vice-président de l'UMIH (Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie)

Le secteur des Cafés Hôtels Restaurants regroupe des branches qui assurent la satisfaction des besoins des individus hors de leur domicile : héberger, nourrir, se détendre. Ses établissements répondent aux souhaits des individus comme des collectivités. Figurant parmi les locomotives traditionnelles de l'économie nationale, il est présent sur tout le territoire, presque dans chaque commune. Il contribue également à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme. C'est un secteur de main d'œuvre importante dont l'activité est fortement dépendante de l'activité touristique. Pendant longtemps, la France a été la première destination touristique mondiale. Mais l'environnement change, et le secteur est confronté à des problèmes récurrents comme les difficultés de recrutement en lien avec un turn-over trop important aussi bien au niveau des entreprises que du secteur.

En région Centre Val de Loire, la consommation touristique représente 3 milliards d'euros par an, s'appuyant sur son patrimoine culturel exceptionnel (châteaux de la Loire), ses Parcs Naturels régionaux (Brenne, Loire-Anjou-Touraine et Perche), la Loire et la proximité de la région Ile-de-France. La clientèle est majoritairement française (71% des séjours). La stratégie régionale de tourisme durable qui guide l'action régionale jusqu'en 2015 base le développement touristique sur le respect de l'environnement, le développement économique et l'accès au tourisme pour tous. Innovation et qualité sont donc les maîtres mots pour les acteurs de ce secteur pour relever tous les défis qui s'imposent à eux : évolutions technologiques, conjoncture économique morose, environnement très concurrentiel et des aspirations sociétales

renouvelées. En effet, les professionnels sont amenés à répondre à des comportements d'achats de plus en plus divers, à une recherche de sécurité alimentaire et environnementale de plus en plus importante, à un besoin de proximité et de convergence de plus en plus fort, un raccourcissement des temps dédiés à ces activités et à un nomadisme alimentaire avéré. En outre, les besoins des consommateurs sont de plus en plus difficiles à analyser car les clients souhaitent satisfaire une multiplicité de désirs en même temps, posant des difficultés en termes de rentabilité et de faisabilité aux professionnels.

Ce dossier prospectif vise dans un premier temps à dresser un diagnostic économique précis afin de comprendre les grandes tendances à l'œuvre dans le secteur et leurs impacts en matière d'emploi et de formation. Ainsi, une fois les principaux métiers identifiés et analysés, les questions du marché du travail et de l'identification d'éventuels désajustements entre les offres et demandes d'emploi enregistrées seront étudiées. Un regard sera enfin porté sur la formation afin de mieux cerner l'offre existante en région et de comprendre l'évolution des effectifs. Ces éléments d'analyse synthétiques serviront de base de réflexion au groupe de travail « prospective sectorielle », qui pourra de surcroît s'appuyer sur les travaux prospectifs d'ores et déjà engagés à l'échelle nationale. Ainsi, dans ce dossier, un chapitre sera consacré à la synthèse des travaux existants, sans oublier un volet consacré aux enjeux du développement durable dans ce secteur et leur impact potentiel en matière de compétences et de formation.



1 > Tissu économique et conjoncture

Les attraits de la région Centre font du tourisme un secteur important, à fort potentiel de développement, même si les retombées économiques y sont moins fortes que dans les régions littorales ou montagneuses. Grâce à son héritage culturel riche, son patrimoine naturel et culturel reconnu (châteaux, fleuves, forêts, vins) et son offre touristique autour de la Loire, la région attire de nombreux touristes.

La restauration commerciale concentre près de 50% des établissements du secteur

La région Centre se situe en cinquième position des régions françaises en termes de superficie mais demeure peu peuplée. Le nord est fortement industrialisé avec des industries de haute technologie tandis que le sud est une terre d'agriculture mais aussi d'industries lourdes en restructuration. Le tourisme génère en région Centre, environ 3 milliards d'euros de retombées en termes de consommation touristique, soit 3% de la consommation touristique intérieure française. Les Français représentent 71% de la clientèle touristique régionale. Les principales clientèles étrangères sont les britanniques, les néerlandais, les belges et les allemands.

Tab 02 – Répartition des établissements par secteur d'activité

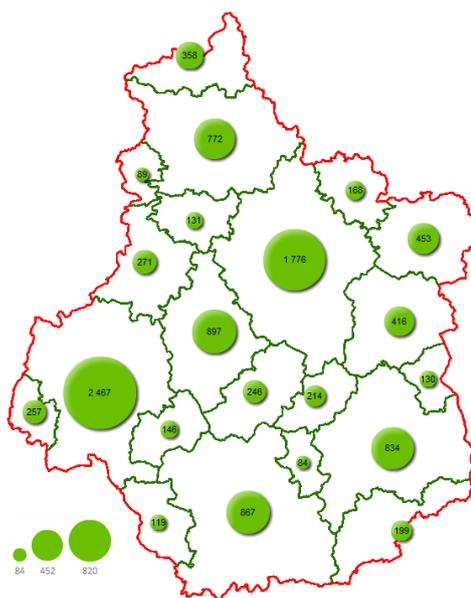
| | Total des établissements | | Etablissements (hors 0 salarié) | |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|---------------------------------|-------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Hôtels et hébergement similaire | 1 082 | 9,9% | 707 | 13,8% |
| Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée | 1 430 | 13,1% | 115 | 2,3% |
| Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs | 161 | 1,5% | | |
| Autres hébergements | 67 | 0,6% | | |
| Restauration traditionnelle | 3 465 | 31,8% | 2 167 | 42,4% |
| Caféterias et autres libres services | 44 | 0,4% | 33 | 0,6% |
| Restauration de type rapide | 1 796 | 16,5% | 645 | 12,6% |
| Services des traiteurs | 416 | 3,8% | 73 | 1,4% |
| Restauration collective sous contrat | 353 | 3,2% | 327 | 6,4% |
| Autres services de restauration | 672 | 6,2% | 443 | 8,7% |
| Débites de boissons | 1 408 | 12,9% | 601 | 11,8% |
| TOTAL | 10 894 | | 5 111 | |

Source : Insee Sirene 2013

Avec plus de 1 000 hôtels en 2013 dont 656 classés et plus de 19 600 chambres, la région Centre se positionne au 9^{ème} rang des régions métropolitaines pour sa capacité hôtelière. La restauration n'est pas en reste, puisque l'on dénombre plus de 8 100 établissements dans la restauration commerciale et 350 dans la restauration collective. La filière de la restauration commerciale constitue un acteur clé dans l'aménagement du territoire et dans le dynamisme des petites communes. Ainsi, si elle constitue l'un des facteurs d'attractivité, elle génère en outre une activité économique indirecte forte (dans l'industrie agro-alimentaire et chez les équipementiers de cuisine notamment).

Parmi les hébergements, ce sont les hôtels touristiques qui comptabilisent le plus d'établissements (52%), tandis que dans la restauration, ce sont les établissements traditionnels qui sont les plus nombreux (51%).

Cart 01 - Localisation des établissements du secteur, par zones d'emploi



Source : Insee Sirene 2013

En région Centre, un peu plus de la moitié des établissements n'ont pas de salariés. Cette situation est très fréquente dans les débits de boissons et les hébergements touristiques. De ce fait, les indépendants représentent une large majorité des établissements. Toutefois, notons que les groupes et chaînes connaissent une croissance plus forte que les structures traditionnelles, portées ces dernières années par la structuration du marché des débits de boissons.

Sur le plan géographique, la répartition départementale des établissements marque un rôle moteur de l'Indre-et-Loire et du Loiret dans l'offre de restauration et d'hôtellerie régionale.

Tab 03 - Principaux établissements employeurs

| Code APE | Raison sociale | Effectifs à la centaine près |
|----------|--------------------------------------|------------------------------|
| 5629A | SODEXO SANTE MEDICO SOCIAL | 435 |
| 5520Z | CENTER PARCS RESORTS FRANCE | 300 |
| 5629A | COMPASS GROUP FRANCE | 277 |
| 5629B | SOGERES | 277 |
| 5610C | FRANCE RESTAURATION RAPIDE | 250 |
| 5629A | SODEXO ENTREPRISES | 212 |
| 5610B | FLUNCH | 210 |
| 5610A | HOLDING DE RESTAURATION CONCEDEE HRC | 200 |
| 5629B | ANSAMBLE | 168 |
| 5510Z | GIE DES HOTELS IBIS | 160 |

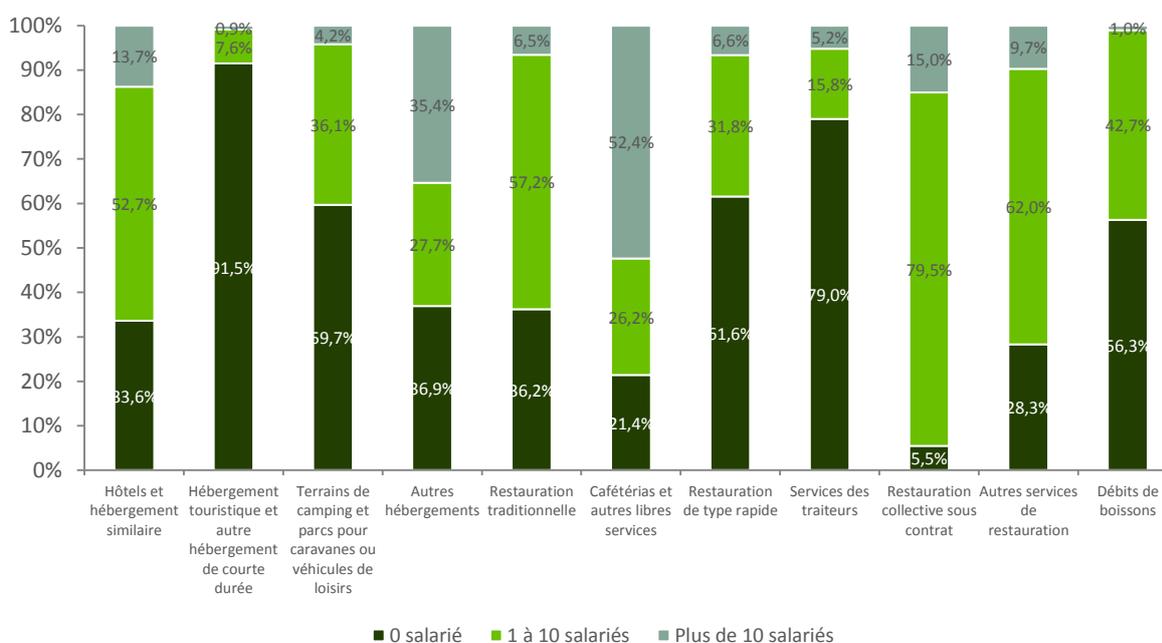
Source : Insee Sirene 2013

Un tissu économique essentiellement composé de très petites entreprises (TPE)

Le tissu économique régional dans le secteur « cafés hôtels restaurants » présente une forte proportion de TPE et d'établissements sans salarié. Ainsi, seuls 7% des établissements du secteur emploient plus de 10 salariés alors que 50 % n'en ont aucun. A titre de comparaison, ces valeurs sont très proches de celles observées dans le tertiaire marchand, qui compte seulement 5% d'entreprises de plus de 10 salariés.

Cette forte proportion de TPE est particulièrement vraie dans les activités d'hébergement touristique, de débits de boissons et d'hôtellerie de plein air. A contrario, les cafétérias et autres libres services sont des activités à plus fort taux de main d'œuvre salariée et font figure d'exception dans le secteur, puisque plus de la moitié des établissements comptent plus de 10 salariés.

Graph 01 – Ventilation des établissements par tranche d'effectifs et par activité



Source : Insee Sirene 2013

Un faible taux de dépendance du tissu économique

Avec 9% d'établissements dont le centre de décision est situé hors région Centre, le secteur se distingue par un taux de dépendance relativement

Un nombre d'établissements en hausse en 2013

Depuis 2009, le nombre d'établissements n'a cessé d'augmenter (+6,4% en croissance annuelle moyenne entre 2009 et 2013), avec une croissance plus importante pour les structures sans salarié (+10,4% en moyenne annuelle sur la période).

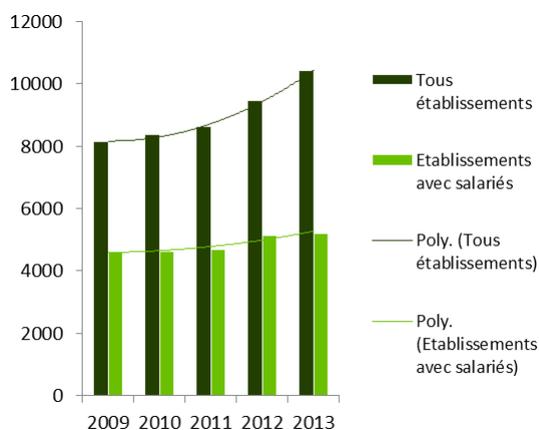
Cette hausse est particulièrement marquée pour les activités de l'hôtellerie touristique, la restauration rapide, les cafétérias et les services de traiteur. En revanche, le secteur de l'hôtellerie de plein air connaît une baisse importante de ses structures sur la période (-15,4% en moyenne annuelle entre 2009 et 2013), tout comme, mais dans une moindre mesure, les cantines et autres restaurations d'entreprises (-2,2% en moyenne annuelle).

Enfin, cette évolution du tissu économique peut s'expliquer par les difficultés des entrepreneurs à atteindre une taille critique suffisante nécessaire pour supporter des investissements lourds de rénovation, de mises aux normes ou de

faible comparativement au reste du tissu économique (12,7%). En revanche, il est similaire à celui du tertiaire marchand (8%). La prépondérance des établissements indépendants explique ce faible niveau de dépendance.

commercialisation que les petits établissements ne peuvent assumer. En ce qui concerne les secteurs pour lesquels le nombre d'établissements diminue, cela peut également tenir à l'absence de repreneur lors des départs en retraite, à l'exode rural, aux difficultés d'exploitation pour des activités saisonnières.

Graph 02 – Evolution du nombre d'établissements du secteur « cafés hôtels restaurants »

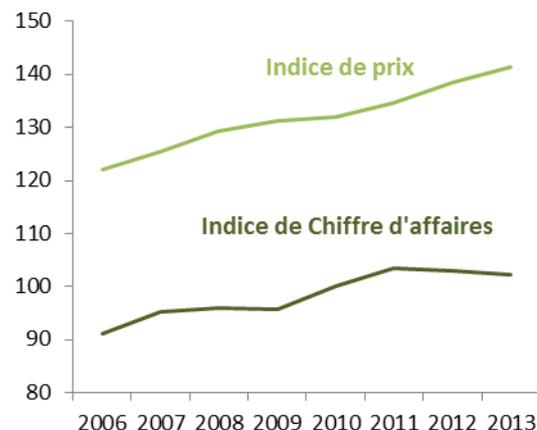


Des performances économiques contrastées selon les activités

Orienté à la hausse jusqu'en 2011, l'indice du chiffre d'affaires du secteur cafés hôtels restaurants au niveau national ne cesse de diminuer depuis 2012 (-0,8% par an en moyenne). Cette baisse s'explique essentiellement par un effet volume important (-2,7% en moyenne annuelle), les prix étant, quant à eux, orientés à la hausse sur la période (+2,6% en croissance annuelle). Le segment de la restauration est particulièrement touché puisque depuis 2012, l'activité en valeur a diminué de 1% par an. Si on constate une stabilité relative du nombre de clients, ces derniers subissent de plein fouet la crise du pouvoir d'achat. Toutefois, ce n'est pas toute la consommation hors domicile qui est touchée, il existe des disparités. En effet, la restauration rapide moyenne et haut de gamme, en phase avec les nouvelles tendances de

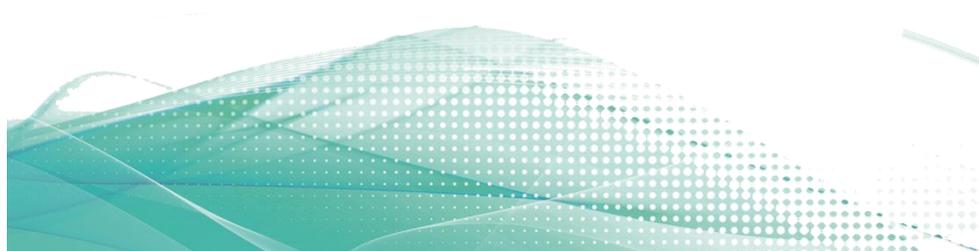
consommation des ménages, se révèle particulièrement dynamique sur la période, contrairement à la restauration à table moyenne gamme.

Graph 03 – Evolution de l'indice de chiffre d'affaires et des prix à la consommation du secteur « cafés, hôtels, restaurants »



Concernant le début d'année 2015, le climat des affaires est, selon les enquêtes de conjoncture Insee, quasi stable dans les services, même si les chefs d'entreprise sont un peu plus pessimistes dans leurs anticipations d'activité et de demande. Dans la restauration et l'hébergement, le solde

d'opinion relatif à l'activité passée reste bas. Les perspectives des chefs d'entreprise concernant l'activité et les effectifs au cours des prochains mois se détériorent. Le solde relatif à la demande prévue est stable, légèrement au-dessus de sa moyenne de long terme.



2 > Evolutions et caractéristiques des emplois

26 156 salariés recensés en 2013 soit près de 4,2% de l'emploi régional

Avec un peu plus de 26 000 salariés, le secteur « Cafés hôtels Restaurants » en région Centre emploie 2,7% des salariés sur ce champ au niveau national.

L'emploi se concentre principalement dans trois activités : la restauration traditionnelle, la restauration de type rapide ainsi que les hôtels et hébergements similaires. En outre, la région présente une sur-représentation de deux activités, à savoir les autres services de restauration et la restauration collective sous contrat, concentrant respectivement plus de 8% et près de 7% des salariés français de ces deux secteurs.

Les cafés, hôtels et restaurants sont traditionnellement implantés dans les espaces où

les activités touristiques sont fortement développées. La région Centre n'échappe pas à cette règle puisque la grande majorité des effectifs est localisée le long de l'axe ligérien. Ainsi, l'Indre-et-Loire représente à lui seul près de 30% des effectifs, le Loiret plus de 26% et le Loir-et-Cher plus de 14%. Le département bénéficie, entre autres, de la présence de nombreux groupes (Sodexo, Flunch, Ibis) mais également un tissu d'indépendants très dense et dynamique. L'activité est, en revanche, sous représentée dans les départements plus ruraux, à savoir l'Indre et le Cher, qui emploient respectivement 7% et 10% des effectifs régionaux. Ces derniers se distinguent par un fort taux d'établissements sans salariés.

Tab 04 - Répartition de l'emploi salarié par activités

| | Nombre de salariés | % | Taux de croissance annuel moyen 2008/2013 | Solde net des effectifs salariés de 2008 à 2013 |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------|-------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Hôtels et hébergement similaire | 4 418 | 16,9% | -2,4% | -570 |
| Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée | 708 | 2,7% | -5,7% | -240 |
| Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs | 157 | 0,6% | 4,2% | 29 |
| Autres hébergements | 492 | 1,9% | -3,1% | -83 |
| Restauration traditionnelle | 9 401 | 35,9% | 0,5% | 248 |
| Cafétérias et autres libres services | 656 | 2,5% | -0,9% | -31 |
| Restauration de type rapide | 4 434 | 17,0% | 2,4% | 505 |
| Services des traiteurs | 459 | 1,8% | 2,0% | 44 |
| Restauration collective sous contrat | 1 771 | 6,8% | -3,4% | -334 |
| Autres services de restauration | 2 129 | 8,1% | 1,0% | 105 |
| Débits de boissons | 1 531 | 5,9% | 0,1% | 7 |
| TOTAL | 26 156 | | | |

Source : ACOSS - URSAFF, 2013

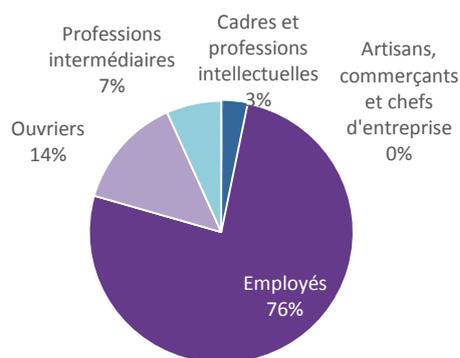
Une forte représentation des employés

Le secteur se distingue par une sur-représentation de la part des employés par rapport au poids de cette catégorie dans le secteur plus global du tertiaire marchand : 76% contre 42%. La part des

professions intermédiaires et des fonctions supérieures, regroupées, est en revanche nettement plus faible (10% contre 26% dans le tertiaire marchand) tout comme celle des ouvriers (14% contre 31% dans le tertiaire marchand).



Graph 04 – Répartition de l'emploi salarié du secteur selon la catégorie socio-professionnelle



Source : Insee DADS (données 2010)

Des emplois ouverts aux jeunes

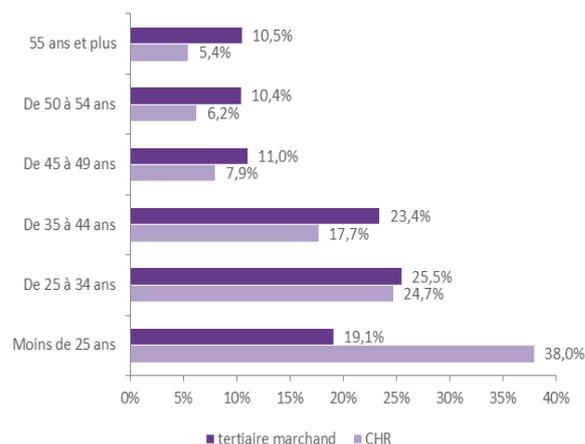
Les actifs en emploi dans le secteur présentent un niveau de formation relativement faible, ce qui semble correspondre aux qualifications des emplois proposés. Ainsi, 65% ont un niveau de formation au mieux équivalent au CAP ou BEP contre 50,1% pour le tertiaire marchand.

Par ailleurs, la part de jeunes de moins de 35 ans (62,7%) est nettement plus importante que dans le tertiaire marchand (+18,1 points). A contrario, les autres tranches d'âge sont proportionnellement moins représentées dans le secteur. Les séniors de 45 ans et plus représentent seulement, moins de 20% des salariés, soit 12,4 points de moins que dans le macro secteur de référence.

La structure de cette pyramide des âges met en relief le caractère très jeune des effectifs en emploi au sein des cafés hôtels restaurants. Si d'un point de vue statistique, nous pourrions conclure assez rapidement à une absence de difficultés potentielles à venir concernant le renouvellement de la main d'œuvre, nous nous garderons d'établir

une conclusion si hâtive. Il convient notamment d'analyser, au préalable, la nature et les principales caractéristiques de ces emplois (turn-over, pénibilité, précarité, saisonnalité..).

Graph 05 – Répartition de l'emploi salarié du secteur par tranche d'âge

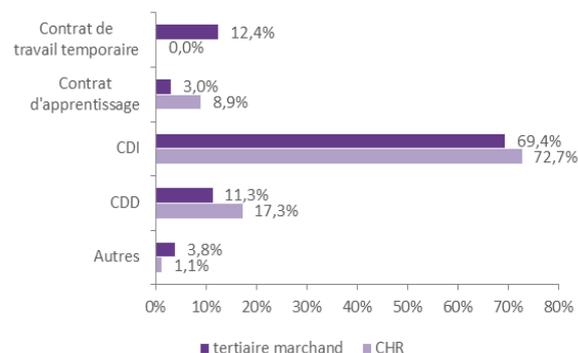


Source : Insee DADS (données 2010)

Un secteur proposant des emplois pérennes

Dans près de 3 cas sur 4, les entreprises du secteur emploient leurs salariés en contrat à durée indéterminée, ce qui est légèrement plus élevé (+3,3 points) que ce qui est observé dans le tertiaire marchand. En outre, le recours à l'apprentissage y est nettement plus répandu, malgré une réglementation qui peut se révéler contraignante puisque les établissements vendant de l'alcool ne peuvent avoir recours à des effectifs mineurs à des postes manipulant ces produits.

Graph 06 – Répartition de l'emploi salarié du secteur par types de contrat



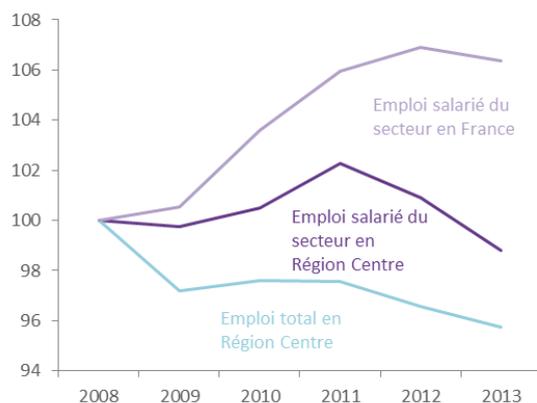
Source : Insee DADS (données 2010)

Une baisse de l'emploi légèrement plus forte en région qu'à l'échelle métropolitaine

L'emploi salarié du secteur est en net repli sur la période 2011 à 2013 (-1,7% par an en moyenne). La persistance de la crise économique sur les années récentes ont fortement impacté les activités des cafés hôtels restaurants, et ce particulièrement au niveau régional. A l'échelle de la France, le secteur a plutôt bien résisté jusqu'en 2012 pour connaître une légère baisse en 2013. Cette érosion de l'emploi dans le secteur en région est sensiblement plus soutenue que celle observée pour l'emploi total sur cette même zone. Ce fléchissement est lié en grande partie à la disparition des effectifs salariés dans l'hôtellerie (-8,4% en deux ans) et plus particulièrement dans les hébergements touristiques et autres hébergements de courtes durées et la restauration collective (-7,8% en deux ans). De manière moins

marquée, les autres activités du secteur connaissent également une tendance négative de l'emploi. Seules les activités de traiteurs (+7,7%), de restauration de type rapide (+3,6%) et les cafétérias (+2,0%) progressent sur la période.

Graph 07 – Evolution de l'emploi salarié du secteur entre 2008 et 2013 – Indice base 100 = 2008

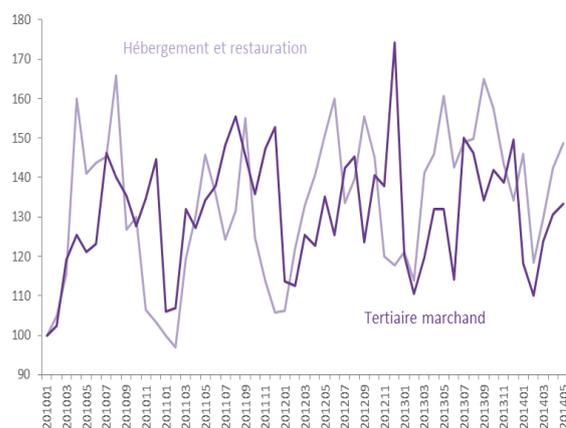


Source : ACCOSS – URSSAF

Un recours à l'intérim qui s'accroît légèrement

Depuis 2010, les entreprises du secteur Cafés Hôtels Restaurants recourent de manière plus importante aux contrats intérimaires (+ 46% entre janvier 2010 et janvier 2014). En effet, dans un contexte de très forte incertitude économique, l'intérim permet aux entreprises de bénéficier d'une plus grande flexibilité des effectifs. Cette hausse est, par ailleurs, plus forte que celle observée dans le macro-secteur du tertiaire marchand, dont le recours à l'intérim progresse de 18% sur la même période.

Graph 08 – Evolution des effectifs intérimaires (ETP) employés dans le secteur Cafés Hôtels Restaurants

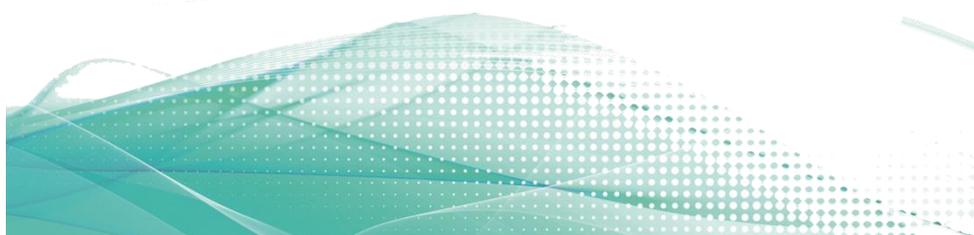


Source : DIRECCTE

Les principaux métiers exercés au sein du secteur d'activité

Comme de nombreux secteurs, les Cafés Hôtels Restaurants concentrent une grande variété de métiers. Néanmoins, un seul domaine professionnel regroupe à lui seul près de 9 salariés sur 10, à savoir les métiers de l'hôtellerie, restauration et alimentation. La DARES, à

l'initiative de la nomenclature des familles d'activités professionnelles, ne dissocie pas ces trois familles de métiers. Ainsi, sur le plan statistique, elles constituent un seul et unique ensemble. Les logiques de compétences et habiletés professionnelles sont ainsi considérées compatibles et transférables.



Tab 05 – Matrice Secteur- Domaines professionnels :
Principaux domaines professionnels du secteur Hébergement et restauration

| Code Domaine professionnel | Libellé Domaine professionnel | Nombre de salariés |
|----------------------------|------------------------------------------------|--------------------|
| S | Hôtellerie, restauration, alimentation | 20 040 |
| T | Services aux particuliers et aux collectivités | 984 |
| R | Commerce | 504 |
| J | Transports, logistique et tourisme | 468 |
| L | Gestion, administration des entreprises | 468 |
| V | Santé, action sociale, culturelle et sportive | 180 |

Source : Insee DADS (données 2010)

Les familles d'activités professionnelles les plus représentatives dans le domaine cafés hôtels restaurants sont les cuisiniers (65%) et les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration.

Tab 06 – Principales familles d'activités professionnelles associées au secteur Hébergement et restauration

| Famille professionnelle | Libellé FAP 87 | Nombre de salariés |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|
| S1Z | Cuisiniers | 14904 |
| S2Z | Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration | 3864 |
| S3Z | Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants | 1128 |
| T4Z | Agents d'entretien | 552 |
| J3Z | Conducteurs de véhicules | 348 |
| T0Z | Coiffeurs, esthéticiens | 264 |
| R1Z | Vendeurs | 240 |
| L0Z | Secrétaires | 180 |
| S0Z | Bouchers, charcutiers, boulangers | 144 |
| V5Z | Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants | 144 |
| R3Z | Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce | 120 |
| L5Z | Cadres des services administratifs, comptables et financiers | 108 |

Source : Insee DADS (données 2010)

La famille « cuisiniers » regroupe essentiellement les « aides de cuisine, apprentis et employés polyvalents de la restauration » tandis que celle relative aux « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration » concerne principalement les postes « d'employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie ». Il est à noter que plus de 88% des cuisiniers et plus de 91% des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration travaillent dans le secteur Hébergement et Restauration.

D'autres domaines professionnels, plus transverses (tels que la livraison et le nettoyage), sont également représentés mais dans de moindres proportions.

Tab 07 – Principales PCS du secteur Hébergement et restauration

| Code PCS | Libellé PCS | Nombre de salariés |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 561D | Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 10440 |
| 636D | Cuisiniers et commis de cuisine | 3816 |
| 561F | Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie | 1956 |
| 561E | Employés de l'hôtellerie : réception et hall | 1056 |
| 377A | Cadres de l'hôtellerie et de la restauration | 816 |
| 468A | Maîtrise de restauration : salle et service | 744 |
| 488A | Maîtrise de restauration : cuisine / production | 648 |
| 643A | Conducteurs livreurs, coursiers (salariés) | 348 |
| 488B | Maîtrise de restauration : gestion d'établissement | 312 |
| 684A | Nettoyeurs | 264 |

Source : Insee DADS (données 2010)

2-1 Focus sur les cuisiniers dans le secteur Hébergement et restauration

Les cuisiniers occupent en majorité des postes d'aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration (70%) et de cuisiniers et commis de cuisine (25,6%). Le métier le moins représenté est celui de manager de personnel de cuisine.

Il existe une quasi parité dans les emplois puisque l'ensemble des métiers de la FAP « cuisiniers » affiche une très légère majorité d'hommes. Notons d'ailleurs que la nature des activités des entreprises a un impact très modéré sur la répartition par sexe dans les établissements.

Par ailleurs, la grande majorité des emplois sont en CDI (74%). Les CDD et l'apprentissage représentent une part similaire (environ 12%).

La pyramide des âges est semblable à celle observée sur l'ensemble du secteur hébergement et restauration. Le nombre de salariés se concentre principalement dans la classe d'âge inférieure à 25 ans, les séniors de 45 ans et plus représentant seulement 17% des effectifs salariés sur ce type de poste en 2010.

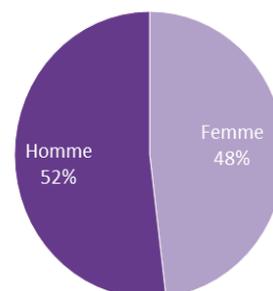
Les caractéristiques de cette pyramide des âges ne semblent ainsi pas laisser entrevoir un fort mouvement de départs en retraite à court et moyen terme. Toutefois, des difficultés éventuelles en matière de renouvellement de la main d'œuvre peuvent exister en raison de conditions de travail exigeantes sur ces postes.

Source des données : Insee DADS

Les cuisiniers en région

- ⇒ En 2010, 16 836 salariés sont cuisiniers
- ⇒ 88% travaillent dans le secteur de l'hôtellerie restauration
- ⇒ 53% des salariés de cette famille d'activité sont des hommes
- ⇒ 65% ont moins de 35 ans
- ⇒ 69% des cuisiniers sont en CDI.

Graph 09 – Répartition du nombre de salariés par sexe



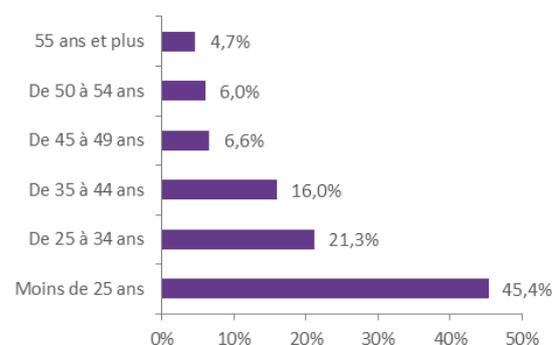
Source : Insee DADS (données 2010)

Tab 08 – Répartition du nombre de salariés par PCS

| | Données 2010 | Part 2010 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| TOTAL | 14904 | 100,0% |
| Maîtrise de restauration : cuisine / production | 648 | 4,3% |
| Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration | 10440 | 70,0% |
| Cuisiniers et commis de cuisine | 3816 | 25,6% |

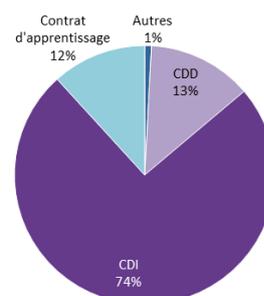
Source : Insee DADS (données 2010)

Graph 10 – Répartition du nombre de salariés par tranches d'âge



Source : Insee DADS (données 2010)

Graph 11 – Répartition du nombre de salariés par type de contrat de travail



Source : Insee DADS (données 2010)

2-2 Focus sur les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration dans le secteur Hébergement et restauration

Deuxième famille professionnelle la plus représentée dans le secteur, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration représentent un peu moins de 4 000 salariés. Le poste le plus caractéristique de cet ensemble est celui des employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie (51%). Cette famille de métiers se caractérise par un taux de féminisation relativement élevé (plus des deux tiers des effectifs), notamment en comparaison à la famille des cuisiniers. Les postes sont également durables même si la part des CDI (68%) se révèle plus faible que pour les cuisiniers.

Par ailleurs, l'analyse de la pyramide des âges présente une structure légèrement différente de ce que l'on peut observer dans l'ensemble du secteur hébergement et restauration. Ainsi, dans ces métiers, même si le personnel demeure jeune (54% ont moins de 35 ans), c'est la classe des 25-34 ans qui est sur-représentée. Les séniors de plus de 50 ans ne représentent que 12,5% de ces effectifs. Par conséquent, les caractéristiques de cette pyramide des âges ne semblent pas indiquer d'importants mouvements de départs en retraite à court terme, mais peut laisser supposer des problématiques en matière de renouvellement de la main d'œuvre en raison de la pénibilité de ces métiers.

Source des données : Insee DADS

Les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration en région

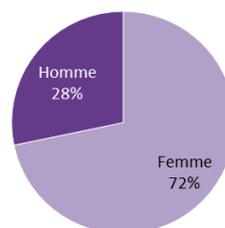
- ⇒ En 2010, 4 212 salariés sont employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration
- ⇒ 92% travaillent dans le secteur de l'hôtellerie restauration
- ⇒ 73% des salariés de cette famille sont des femmes
- ⇒ 76% des salariés ont moins de 45 ans.
- ⇒ 64% sont employés en CDI

Tab 09 – Répartition du nombre de salariés par PCS

| | Données 2010 | Part 2010 |
|----------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| TOTAL | 3864 | 100,0% |
| Employés de l'hôtellerie : réception et hall | 1056 | 27,3% |
| Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie | 1956 | 50,6% |
| Maîtrise de l'hébergement : hall et étages | 108 | 2,8% |
| Maîtrise de restauration : salle et service | 744 | 19,3% |

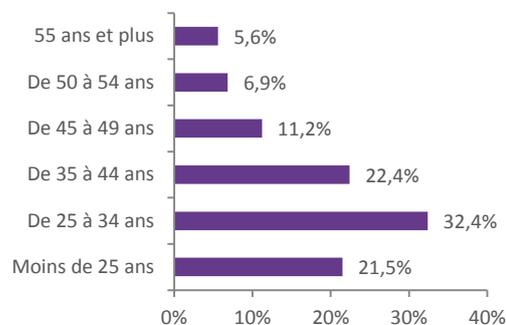
Source : Insee DADS (données 2010)

Graph 12 – Répartition du nombre de salariés par sexe



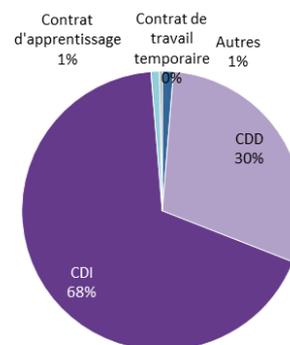
Source : Insee DADS (données 2010)

Graph 13 – Répartition du nombre de salariés par tranches d'âge



Source : Insee DADS (données 2010)

Graph 14 – Répartition du nombre de salariés par type de contrat de travail



Source : Insee DADS (données 2010)

3 > Marché du travail

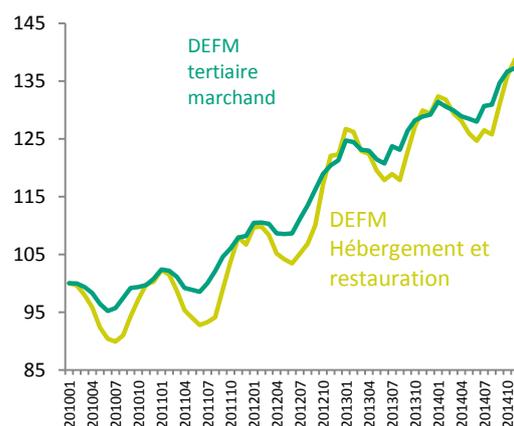
3-1 Caractéristiques des demandeurs d'emploi issus du secteur

Avant de proposer une analyse des demandeurs d'emploi à la recherche d'un poste de l'une des deux principales familles professionnelles déclinées dans la précédente partie, il convient d'apporter quelques éléments de cadrage concernant les caractéristiques de la DEFM issue du secteur.

Un nombre de chômeurs qui ne cesse de croître depuis 2010

Depuis le début de l'année 2010, le secteur hébergement et restauration connaît une augmentation progressive du nombre de demandeurs d'emploi de catégories A, B, C. Cette progression (+39% entre décembre 2010 et décembre 2014) est similaire à celle observée dans l'ensemble du tertiaire marchand (+37%).

Graph 15 - Evolution de la DEFM cat ABC issue du secteur (indice base 100 = 2010)



Source : DARES, pôle emploi

Des demandeurs d'emploi qualifiés mais peu diplômés

Conformément à l'ensemble du secteur, la structure par âge des demandeurs d'emploi (catégories A, B et C) est relativement jeune puisque 83% ont moins de 50 ans. Toutefois, la classe des moins de 25 ans est moins représentée puisqu'elle ne concerne que 19% des demandeurs d'emplois contre 38% des salariés.

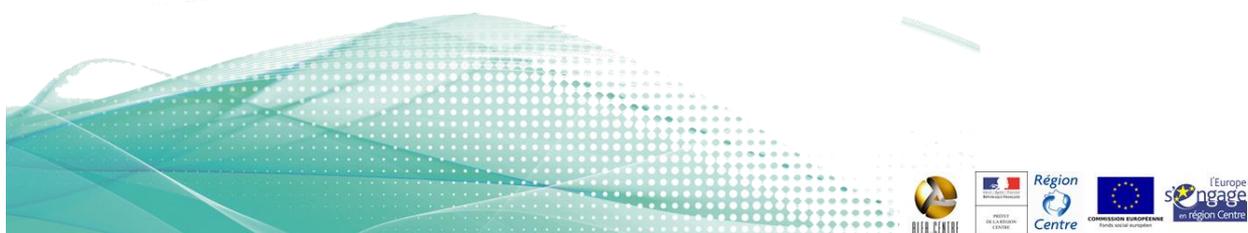
Les demandeurs d'emploi issus du secteur disposent d'un niveau de formation relativement peu élevé puisque seul 29,4% d'entre eux ont au moins atteint le niveau Bac Professionnel.

Ces derniers sont peu diplômés mais ils ont vraisemblablement évolué par le biais de l'expérience tout au long de leur carrière. Remarquons que ce résultat peut aussi s'expliquer par une stratégie de licenciement des fonctions supports au plus dur de la crise afin de maintenir les postes de terrain.

Tab 10 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC issue du secteur

| DEFM ABC | Avril 2014 | Part avril 2014 | Evolution n-1 |
|--------------------------------|------------|-----------------|---------------|
| Moins de 25 ans | 2 368 | 18,7% | -3,7% |
| 25 à 49 ans | 8 161 | 64,4% | 4,5% |
| 50 ans et plus | 2 145 | 16,9% | 16,7% |
| niveau III et plus | 1 286 | 10,1% | 5,8% |
| niveau IV | 2 444 | 19,3% | 8,2% |
| niveau V | 6 578 | 51,9% | 3,6% |
| niveau Vbis | 1 026 | 8,1% | 2,5% |
| niveau VI | 1 339 | 10,6% | 4,9% |
| Employé non qualifié | 3 324 | 26,3% | 4,5% |
| Employé qualifié | 6 360 | 50,2% | 5,6% |
| Ingénieurs et cadres | 221 | 1,7% | -3,9% |
| Ouvrier non qualifié | 1 025 | 8,1% | -2,7% |
| Ouvrier qualifié | 1 227 | 9,7% | 6,1% |
| Technicien, agents de maîtrise | 501 | 4,0% | 12,3% |
| Moins d'un an | 8 011 | 63,2% | -2,2% |
| Plus de deux ans | 2 003 | 15,8% | 27,0% |
| Un à deux ans | 2 660 | 21,0% | 13,7% |

Source : DARES, pôle emploi



Enfin, la quasi-totalité des catégories de demandeurs d'emploi ont vu leur volume augmenter. Le poids des seniors (plus de 50 ans) a progressé de près de 17% entre avril 2013 et avril 2014, celui des demandeurs de plus de deux ans de

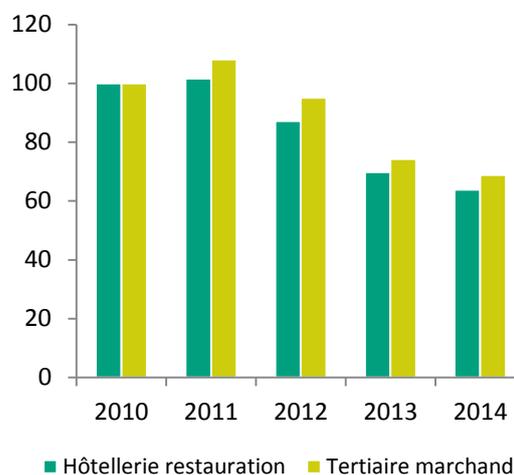
27% et celui des techniciens, agents de maîtrise de plus de 12%. Seuls les demandeurs de moins de 25 ans (-3,7%), les ingénieurs et cadres (-3,9%) et les demandeurs de moins d'un an (-2,2%) ont vu leur nombre diminuer sur la période.

Un volume d'offres d'emploi en diminution depuis 2012

Le volume d'offres d'emploi du secteur déposées à Pôle emploi est en net repli depuis 2011 (-21% en 2012 et -20% en 2013) alors qu'il avait progressé de 1,6% en 2011. Cette évolution est conforme à ce qui est observé à l'échelle du macro-secteur, à savoir le tertiaire marchand.

L'essentiel des offres déposées en 2014 concernaient des postes de cuisiniers (45%) et d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration (43%). Il s'agissait de recrutements à un niveau d'employé qualifié pour 56% d'entre eux et d'employé non qualifié (28%). Enfin, il est important de noter que ces offres concernent majoritairement des emplois durables, à savoir des CDI ou CDD de plus de six mois (58%), ce qui n'est pas le cas dans le tertiaire marchand où seulement 40,6% des offres sont des emplois durables.

Graph 16 – Evolution du nombre d'OEE (indice base 100 = 2010)



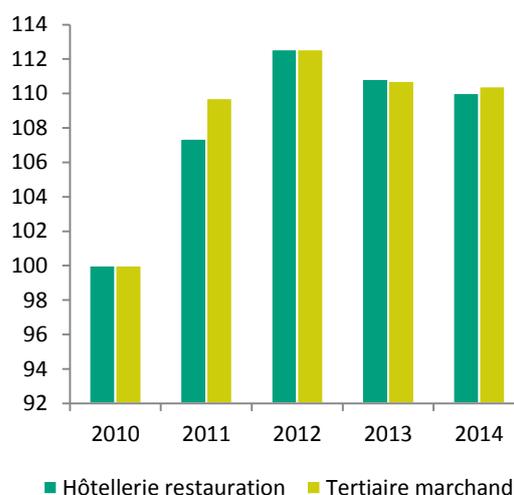
Source : DARES, Pôle emploi

Des flux d'inscriptions en repli

Après avoir augmenté jusqu'en 2012, les flux de demandes d'emploi enregistrées (DEE) sont en repli en 2013 (-1,5%) et 2014 (-0,7%). Jusqu'en 2013, les demandes d'emploi du secteur hébergement et restauration ont évolué, de manière similaire à celui du tertiaire marchand. En revanche, en 2014, si les cafés hôtels restaurants continuent d'enregistrer une légère diminution des inscriptions, le macro secteur de référence connaît, quant à lui, une stabilisation de ces flux.

En 2014, excepté le motif « autres cas », l'essentiel des inscriptions sur le marché du travail s'expliquait par une fin de CDD (27% des cas), par une reprise d'activité (10%) ou par un licenciement (8%). Les licenciements économiques demeurent marginaux.

Graph 17 – Evolution du nombre de DEE (indice base 100 = 2010)



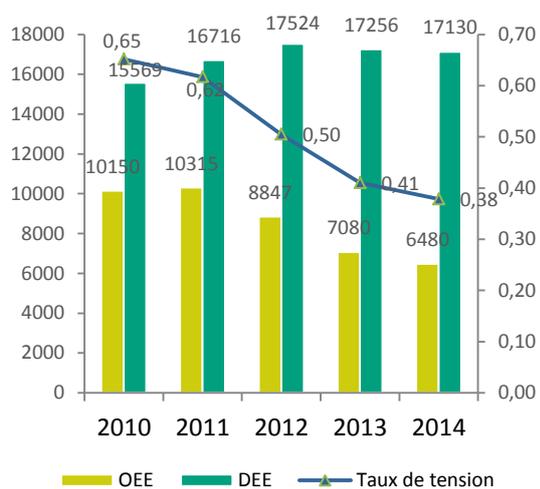
Source : DARES, Pôle emploi



Des tensions globalement faibles

L'écart entre les flux de demandes et d'offres n'a cessé de progresser entre 2010 et 2014, se traduisant par des niveaux de tension en baisse et relativement faibles sur le marché du travail. Il est cependant important de noter que seules les offres enregistrées Pôle emploi sont considérées dans le graphique ci-contre.

Graph 18 – Evolution du nombre OEE et DEE dans le secteur Hébergement et restauration



Source : DARES, Pôle emploi

Avec 13% des intentions d'embauche, l'enquête Besoins en Main-d'œuvre, publiée par Pôle Emploi et le CREDOC en mars 2014, consacre encore l'hôtellerie-restauration comme premier pôle de recrutement national. Ce résultat, faisant état de 225 934 projets de recrutement dans notre secteur, illustre le poids structurellement fort des activités de l'hôtellerie restauration dans le tissu économique français.

En région Centre, l'hôtellerie restauration figure parmi les cinq secteurs qui envisagent le plus de projets de recrutement en 2014 (4 828 intentions d'embauches). Les taux de difficulté sont particulièrement élevés pour les métiers de cuisinier (57,4%), d'employé de l'hôtellerie (60,2%) et serveurs de restauration, cafés et commis (53,2%).



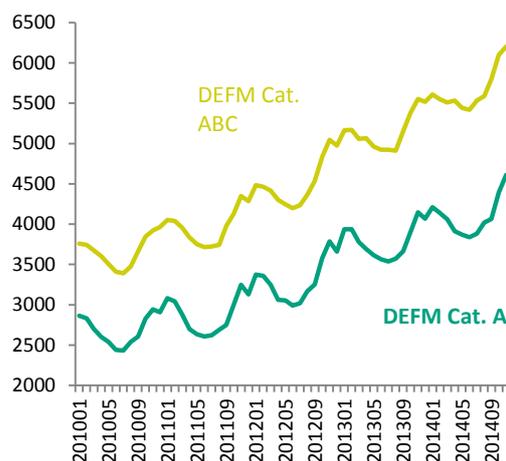
3-2 Focus sur les métiers de « Cuisiniers »

Particulièrement bien représentés, les cuisiniers constituent un corps de métiers central au sein du secteur hébergement et restauration. L'analyse des caractéristiques des demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de cette famille d'activité professionnelle paraît donc indispensable pour mieux appréhender certains phénomènes ou désajustements existants sur le marché du travail.

Une tendance à la hausse du nombre de chômeurs à la recherche d'un poste de cuisiniers

A l'image des observations faites lors de l'analyse des demandeurs d'emploi issus du secteur, le nombre de demandeurs d'emploi de la famille d'activité professionnelle connaît une hausse continue depuis 2010, aussi bien en catégorie A (+55% entre décembre 2010 et décembre 2014) que pour les catégories ABC réunies (+57%). En outre, l'évolution de la DEFM se caractérise par des pics saisonniers se situant au premier trimestre de l'année, période creuse de l'activité.

Graph 19 - Evolution de la DEFM cat A et ABC de la FAP « Cuisiniers »



Source : DARES, Pôle emploi

Des demandeurs d'emploi de longue durée toujours plus nombreux

Cette hausse du volume de demandeurs est observable dans toutes les catégories de diplôme, même si elle touche plus fortement les niveaux de formation les plus élevés (supérieur au niveau V). On retrouve ce résultat au niveau des qualifications des demandeurs puisque les ingénieurs et cadres et les techniciens et agents de maîtrise voient leur nombre progresser de, respectivement +38,9% et 27,8%. Par ailleurs, ce sont les tranches d'âge supérieures à 25 ans qui sont les plus touchées, avec des hausses supérieures à 10% pour chacune des classes.

Enfin, les demandeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus de 2 ans sont en nette augmentation (+40,7% entre avril 2013 et avril 2014). Sur ces postes, il semble que le retour à l'emploi paraît d'autant plus difficile que le demandeur en a été éloigné depuis plusieurs années.

Tab 11 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « cuisiniers »

| DEFM ABC | Avril 2014 | Part avril 2014 | Evolution n-1 |
|--------------------------------|------------|-----------------|---------------|
| Moins de 25 ans | 1 218 | 22,0% | 3,5% |
| 25 à 49 ans | 3 295 | 59,6% | 11,0% |
| 50 ans et plus | 1 018 | 18,4% | 10,8% |
| niveau III et plus | 228 | 4,1% | 8,6% |
| niveau IV | 779 | 14,1% | 11,9% |
| niveau V | 3 222 | 58,3% | 10,5% |
| niveau Vbis | 496 | 9,0% | -0,6% |
| niveau VI | 805 | 14,6% | 8,3% |
| Employé non qualifié | 1 750 | 31,6% | 8,4% |
| Employé qualifié | 2 444 | 44,2% | 10,3% |
| Ingénieurs et cadres | 25 | 0,5% | 38,9% |
| Ouvrier non qualifié | 456 | 8,2% | 4,6% |
| Ouvrier qualifié | 787 | 14,2% | 8,3% |
| Technicien, agents de maîtrise | 69 | 1,2% | 27,8% |
| Moins d'un an | 3 566 | 64,5% | 1,7% |
| Plus de deux ans | 829 | 15,0% | 40,7% |
| Un à deux ans | 1 134 | 20,5% | 16,9% |

Source : DARES, Pôle emploi

Une évolution du marché du travail conforme à celle du secteur global

Les flux d'offres d'emploi sur le métier des cuisiniers évoluent de manière similaire à ceux du secteur. Ainsi, ils diminuent de manière continue au cours de ces quatre dernières années (-11,3% en croissance annuelle moyenne entre 2010 et 2014). La persistance de la crise économique, le contexte conjoncturel dégradé ont impacté de manière notable le niveau d'activité des entreprises. Néanmoins, en 2014, près de 42% de ces offres concernent des CDI et 21,5% des CDD de plus de 6 mois. De plus, près de six offres sur dix sont des emplois qualifiés.

A contrario, les flux de demandes d'emploi évoluent, quant à eux, différemment de ceux de l'ensemble du secteur ; à savoir qu'ils connaissent une augmentation constante et modérée depuis 2010. En 2014, les inscriptions se faisaient suite à une fin de CDD, dans près de 24% des cas. Les licenciements économiques sont très marginaux sur ce métier puisqu'ils représentent moins de 1% des DEE.

Ainsi, sur la période considérée, l'écart entre les offres et les demandes a eu tendance à augmenter, réduisant fortement le taux de tension (de 0,83 en 2010 à 0,54 en 2014). Sur ce métier, il n'apparaît donc pas, statistiquement, de difficultés de recrutement pour les entreprises.

Entre 2010 et 2014, la baisse des flux d'offres a atténué les phénomènes de tensions qui pouvaient apparaître, antérieurement sur certains métiers.

Graph 20 – Evolution des OEE et des DEE chez les cuisiniers



Source : DARES, Pôle emploi

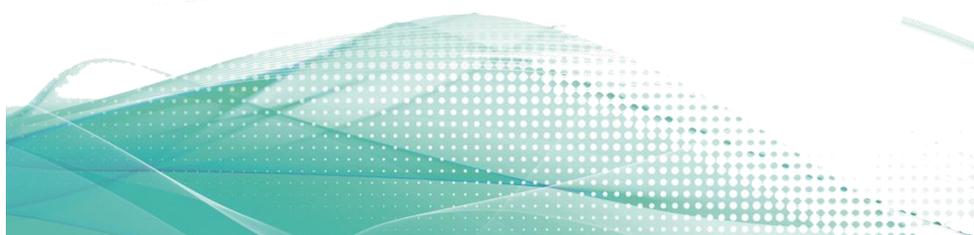
Toutefois, on retrouve des difficultés de recrutement sur les métiers de fabrication de crêpes ou pizzas et de personnel de cuisine. Ces tensions s'expliquent principalement par les caractéristiques de ces postes qui nécessitent une compétence spécifique.

En revanche, les tensions qui existaient en 2013 sur les métiers de management du personnel de cuisine ont disparu, en raison d'une forte progression du nombre de demandes d'emploi (+20%) associée à un volume d'offres resté stable. Cette hausse du flux d'inscrit s'explique par de nombreuses fin de contrats à durée déterminée (+16% par rapport à 2013) et vraisemblablement une hausse des ruptures conventionnelles de contrat à durée indéterminée.

Tab 12 – OEE et DEE des principales ROME associées à la famille d'activité « cuisiniers »

| | DEE 2014 | OEE 2014 | taux de tension 2014 | Taux de tension 2013 |
|--------------------------------------|----------|----------|----------------------|----------------------|
| Fabrication de crêpes ou pizzas | 188 | 148 | 0,79 | 0,55 |
| Management du personnel de cuisine | 382 | 226 | 0,59 | 0,71 |
| Personnel de cuisine | 3545 | 2585 | 0,73 | 0,74 |
| Personnel polyvalent en restauration | 2509 | 1206 | 0,48 | 0,63 |
| Plonge en restauration | 1851 | 392 | 0,21 | 0,30 |

Source : DARES, Pôle emploi



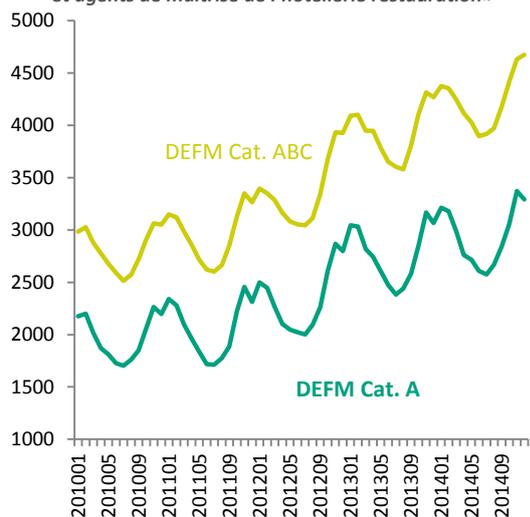
3-3 Focus sur les métiers « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration »

Après les cuisiniers, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration constituent le deuxième maillon du secteur Hébergement et restauration.

Une tendance à la hausse du nombre de chômeurs à la recherche d'un poste d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration

Sur le marché du travail, le nombre de demandeurs d'emploi à la recherche d'un poste d'employés et d'agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration apparaît lui aussi en hausse depuis début 2010, aussi bien en catégorie A (+49,7% entre décembre 2010 et décembre 2014) qu'en catégorie ABC (+53,2%). Cette hausse est très légèrement plus faible que ce que l'on observe pour les métiers de cuisinier.

Graph 21 - Evolution de la DEFM cat A et ABC des « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration »



Source : DARES, Pôle emploi

Conformément à ce que l'on peut observer à l'échelle du secteur Hébergement et restauration, les demandeurs d'emploi de la famille d'activité des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie

restauration sont majoritairement titulaires d'un diplôme au plus équivalent au CAP (67%). La hausse du volume des demandeurs est observable pour toutes les catégories, seuls les demandeurs de moins d'un an font exception. La plus forte augmentation est observée pour les demandeurs âgés de 50 ans et plus (+22,7%). Par ailleurs, le chômage de longue durée ne cesse de croître, les demandeurs inscrits depuis plus de deux ans ayant progressés de 41,8% par rapport à avril 2013.

Tab 13 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration »

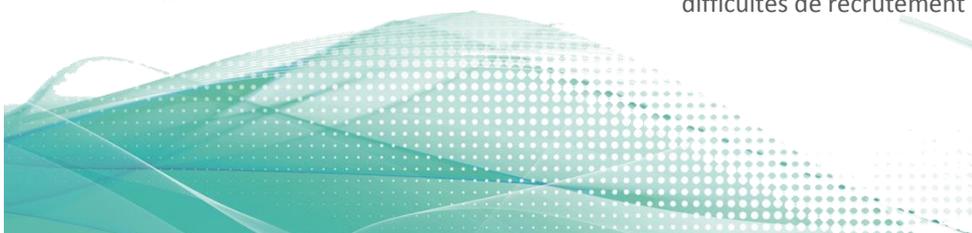
| DEFM ABC | Avril 2014 | Part avril 2014 | Evolution n-1 |
|--------------------------------|------------|-----------------|---------------|
| Moins de 25 ans | 1 097 | 26,7% | 0,4% |
| 25 à 49 ans | 2 450 | 59,5% | 2,5% |
| 50 ans et plus | 568 | 13,8% | 22,7% |
| niveau III et plus | 428 | 10,4% | 2,1% |
| niveau IV | 935 | 22,7% | 9,5% |
| niveau V | 1 954 | 47,5% | 2,4% |
| niveau Vbis | 393 | 9,6% | 5,4% |
| niveau VI | 405 | 9,8% | 4,1% |
| Employé non qualifié | 1 197 | 29,1% | 4,8% |
| Employé qualifié | 2 507 | 60,9% | 3,0% |
| Ingénieurs et cadres | 21 | 0,5% | 0,0% |
| Ouvrier non qualifié | 143 | 3,5% | 4,4% |
| Ouvrier qualifié | 157 | 3,8% | 17,2% |
| Technicien, agents de maîtrise | 89 | 2,2% | 14,1% |
| Moins d'un an | 2 848 | 69,2% | -4,2% |
| Plus de deux ans | 475 | 11,5% | 41,8% |
| Un à deux ans | 792 | 19,2% | 23,9% |

Source : DARES, Pôle emploi

Un taux de tension relativement faible

Entre 2010 et 2014, les OEE et les DEE ont évolué de manière opposée, à savoir que les offres n'ont cessé de diminuer tandis que les demandes n'ont

fait qu'augmenter. En 2014, ces deux variables se sont stabilisées permettant au secteur de disposer d'un taux de tension relativement faible, traduisant, d'un point de vue statistique, peu de difficultés de recrutement pour les entreprises.



Graph 22 – Evolution des OEE et des DEE chez les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration



Source : DARES, Pôle emploi

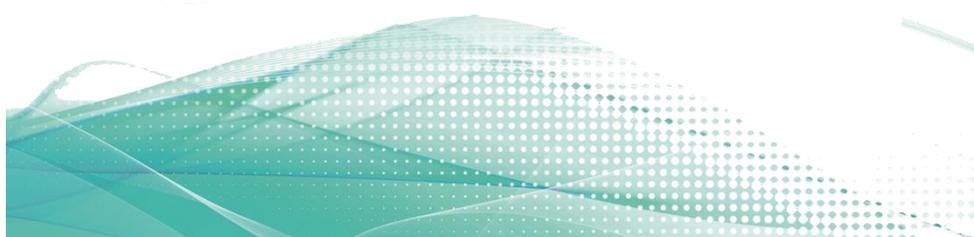
Tout comme pour les cuisiniers, la baisse des flux d'offres a atténué les phénomènes de tensions qui pouvaient apparaître sur certains métiers. Toutefois, on retrouve des difficultés de recrutement pour le personnel polyvalent d'hôtellerie et le service en restauration dont les

conditions de travail sont difficiles et l'activité souvent peu valorisée.

Tab 14 – OEE et DEE des ROME associées à la famille d'activité « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration » (données 2013)

| | DEE 2014 | OEE 2014 | taux de tension 2014 | Taux de tension 2013 |
|---------------------------------------|----------|----------|----------------------|----------------------|
| Café, bar brasserie | 1483 | 422 | 0,28 | 0,23 |
| Conciergerie en hôtellerie | 5 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Management du personnel d'étage | 74 | 29 | 0,39 | 0,39 |
| Management du service en restauration | 194 | 107 | 0,55 | 0,54 |
| Personnel d'étage | 942 | 526 | 0,56 | 0,63 |
| Personnel du hall | 19 | 9 | 0,47 | 0,36 |
| Personnel polyvalent d'hôtellerie | 141 | 113 | 0,80 | 1,06 |
| Réception en hôtellerie | 713 | 429 | 0,60 | 0,50 |
| Service en restauration | 3527 | 2324 | 0,66 | 0,67 |
| Sommellerie | 41 | 23 | 0,56 | 0,46 |

Source : DARES, Pôle emploi



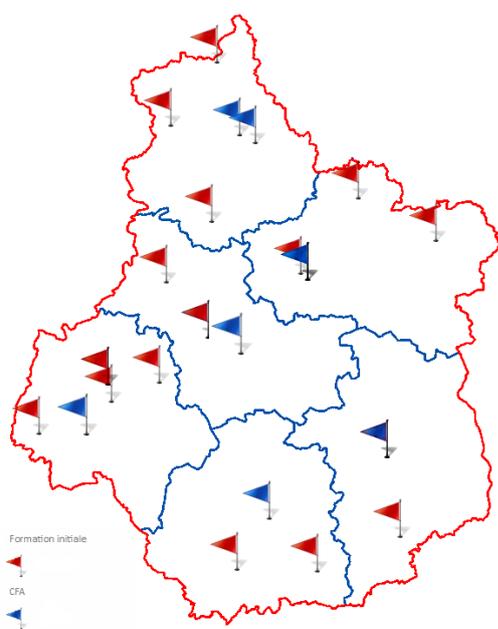
4 > Formation et parcours

L'identification des établissements et des formations de la filière hébergement et restauration a été faite sur la base du portefeuille des formations directement rattachées aux domaines de formation « Hôtellerie » et « restauration ».

Des établissements de formation répartis de manière relativement homogène sur la région.

Il existe donc en région Centre, à la rentrée 2013, 47 établissements proposant des formations menant aux métiers de l'hôtellerie-restauration (10 CFA, 18 établissements de formation initiale et 19 organismes de formation continue) :

Cart 02 – Répartition des établissements de formation initiale et CFA des domaines de formation « Hôtellerie » et « Restauration »



Source : Rectorat, Conseil régional, DRAAF, base Offres du GIP Alfa Centre)

Tab 15 – Répartition des établissements de formation des domaines de formation « hôtellerie et restauration » (données rentrée 2013)

| Zone d'emploi | Type d'établissement | Nombre d'établissement |
|----------------------|----------------------|------------------------|
| Blois | CFA | 1 |
| Bourges | CFA | 1 |
| Chartres | CFA | 2 |
| Châteauroux | CFA | 1 |
| Orléans | CFA | 4 |
| Tours | CFA | 1 |
| Blois | OF | 3 |
| Bourges | OF | 1 |
| Chartres | OF | 3 |
| Châteauroux | OF | 2 |
| Orléans | OF | 1 |
| Orléans | OF | 3 |
| Tours | OF | 5 |
| Blois | Lycée | 1 |
| Bourges | Lycée | 1 |
| Bourges | Lycée | 1 |
| Chartres | Lycée | 1 |
| Châteaudun | Lycée | 1 |
| Châteauroux | Lycée | 2 |
| Chinon | Lycée | 1 |
| Dreux | Lycée | 1 |
| Montargis | Lycée | 1 |
| Orléans | Lycée | 2 |
| Pithiviers | Lycée | 1 |
| Saint-Amand-Montrond | Lycée | 1 |
| Tours | Lycée | 4 |
| Vendôme | Lycée | 1 |

Source : Rectorat, Conseil régional, DRAAF)

Des formations allant du niveau V au niveau III

L'offre de formation se structure autour de cinq CAP (4 en restauration et 1 en hôtellerie), trois brevets professionnels (tous en restauration), deux Bac pro (tous en restauration), trois diplômes de niveau BTS (1 en restauration et 2 en hôtellerie) et

cinq mentions complémentaires (3 en restauration et 2 en hôtellerie).

Les diplômes de niveau V du domaine de formation « restauration » identifiés en région sont les suivants :

- **CAP Cuisine** (proposé dans 28 établissements) : il forme des professionnels qui auront en charge de réaliser des

préparations culinaires pour les clients d'un restaurant ou de la restauration collective. Il permet d'accéder à des emplois de commis de cuisine ou de cuisinier.

- **CAP Restaurant** (proposé dans 20 établissements) : il forme des serveurs ou des serveuses. Ce métier consiste à mettre en place, dresser, débarrasser les couverts de la salle. Il effectue le service selon différentes méthodes (service à la russe, à l'anglaise, à la française, à l'assiette...) et entretient l'équipement et le matériel. Il prend la commande et conseille le client dans ses choix de plat et assure la liaison entre la salle et la cuisine.
- **CAP Agent polyvalent de restauration** (proposé dans 12 établissements) : il forme des professionnels qualifiés qui, sous l'autorité d'un responsable, exerce leur activité dans des établissements de production culinaire et/ou de distribution alimentaire. Le titulaire de ce diplôme assure principalement des activités de préparation, d'assemblage et de mise en valeur de mets simples en respectant les consignes et la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité.
- **CAP Services en brasserie-café** (proposé dans 6 établissements) : il forme des employés qualifiés dans l'approvisionnement et le stockage des marchandises des cafés et brasseries. Il permet d'accéder à des emplois de serveur, garçon de café ou encore chef de rang.
- **Certificat de spécialisation (CS) Restauration collective** (proposé dans 1 établissement) : année complémentaire au CAP Cuisine, il forme des cuisiniers de collectivité.
- **Mention complémentaire (MC) cuisinier en dessert de restaurant** (proposé dans 5 établissements) : elle forme des cuisiniers spécialisés dans la confection et la réalisation en hôtel et/ou restaurant des entremets salés et sucrés et des desserts de restaurant. Elle permet d'accéder à des emplois de cuisinier pâtissier ou chef de partie dessert dans un restaurant gastronomique.
- **MC Sommelier** (proposé dans 1 établissement) : elle forme à l'approvisionnement, stockage, entretien des vins, boissons et matériels, à la distribution et service des boissons, au contrôle et commercialisation des vins et boissons. Elle

permet d'accéder à des emplois de caviste ou sommelier.

- **MC Employé – barman** (proposé dans 1 établissement) : elle forme aux tâches qu'un employé barman doit effectuer dans les différents types de bars (cocktail, hôtel restaurant) : accueil, conseil sur le choix des boissons, préparation de cocktails, entretien du bar... Elle permet d'accéder aux métiers de barman ou commercial dans la vente de spiritueux.

Les diplômes de niveau IV du domaine de formation « restauration » identifiés en région sont les suivants :

- **Brevet Professionnel (BP) cuisinier** (proposé dans 7 établissements) : il forme des cuisiniers hautement qualifiés capables de dépasser le stade de la production et posséder des compétences dans les domaines scientifiques, économiques et des relations humaines. Le titulaire de diplôme est responsable de sa production, maîtrise le rendement de ses produits et la productivité de son équipe. Ce diplôme permet d'accéder à des postes de cuisinier, chef de partie, second de cuisine ou encore chef d'équipe en restauration collective.
- **BP restaurant** (proposé dans 6 établissements) : il forme des professionnels de la restauration avec service à table, hautement qualifiés. Le titulaire de ce BP sait accueillir une clientèle française ou étrangère ainsi que conseiller et vendre les prestations de restauration. Il organise et gère son service de manière indépendante ou en relation avec sa hiérarchie. Ce diplôme permet d'accéder à des postes chef de rang, responsable de salle ou maître d'hôtel.
- **BP sommelier** (proposé dans 1 établissement) : Le titulaire du BP Sommelier exerce le métier de sommelier dans des restaurants à vocation gastronomique recevant une clientèle française et internationale, d'où la nécessité de maîtriser au moins une langue étrangère. Il est capable d'exercer son activité en France ou à l'étranger. Il a une connaissance approfondie de l'élaboration des boissons en utilisant l'analyse sensorielle, il maîtrise l'utilisation et l'entretien du matériel spécifique à la sommellerie, il connaît et applique la

législation sur les boissons (notamment alcooliques) et leur commercialisation.

- **Bac Professionnel commerce et services en restauration** (proposé dans 13 établissements) : il forme des professionnels qualifiés et immédiatement opérationnels dans les activités de commercialisation et de services en restauration. Ce diplôme permet d'accéder à des postes chef de rang ou maître d'hôtel.
- **Bac professionnel cuisine** (proposé dans 16 établissements) : il forme des professionnels qualifiés et immédiatement opérationnels dans les activités de la cuisine telles que : fabrication des pâtisseries, cuisson, dressage. Le diplômé a appris à gérer les commandes, les relations avec les fournisseurs et les stocks de produits. Il a acquis certaines compétences en gestion et comptabilité en vue de maîtriser les coûts et d'analyser au mieux sa politique commerciale. Il permet d'accéder à des emplois de premier commis ou chef de cuisine.

Les diplômes de niveau III du domaine de formation « restauration » identifiés en région sont les suivants :

- **BTS option B Art culinaire, art de la table et art du service** (proposé dans 5 établissements) : il est capable d'assurer la responsabilité d'un service de restauration ; d'exercer son talent et son sens commercial en s'efforçant d'attirer, de fidéliser et de développer la clientèle du restaurant ; d'organiser, diriger, contrôler, former et animer une équipe en restauration. Il est amené à occuper un poste d'encadrement évolutif dans des entreprises très diversifiées du secteur des CHR aussi bien dans des petites structures indépendantes (restaurants, hôtels-restaurants, traiteurs) que dans des chaînes ou groupes de restauration : cafétérias, restauration rapide, restauration collective (santé, enseignement, entreprises), restauration concédée.
- **Classe de mise à niveau section de technicien supérieur hôtellerie restauration** (proposé dans 2 établissements)

Le diplôme de niveau V du domaine de formation « hôtellerie » identifié en région est le suivant :

- **CAP Services hôteliers** (proposé dans 4 établissements) : il forme des employés qualifiés dans la remise en état des chambres,

des lieux d'hébergement et des parties communes de l'établissement. Il permet d'accéder à des emplois de femme de chambre, employé d'étage ou encore aide hôtelier.

Les diplômes de niveau IV du domaine de formation « hôtellerie » identifiés en région sont les suivants :

- **Mention Complémentaire (MC) Organisateur de réception** (proposée dans 1 établissement) : Elle prépare aux fonctions de responsable de banquets ou de coordinateur de réceptions. Ces métiers exigent des compétences commerciales, pour négocier avec les prestataires et les clients, ainsi qu'une double compétence : la cuisine et le service en restauration. L'organisateur de réceptions coordonne le travail de tous ceux qui participent à l'événement.
- **MC Accueil et réception** (proposé dans 1 établissement) : Elle forme des professionnels à accueillir la clientèle à la réception d'un hôtel ou de toute autre structure d'hébergement. Le réceptionniste traite les dossiers clients et en assure le suivi, facture les prestations et encaisse les paiements. Il reçoit et Il pratique au moins deux langues étrangères.

Les diplômes de niveau III du domaine de formation « hôtellerie » identifiés en région sont les suivants :

- **BTS Option A Mercatique et gestion hôtelière** (proposé dans 5 établissements) : Le titulaire d'un BTS Hôtellerie-Restauration est à la fois un généraliste possédant une culture élargie et un spécialiste ayant acquis une technicité accrue et une polycompétence dans le domaine de la gestion, du marketing et de l'hébergement. Il est capable d'assurer à terme la responsabilité d'un service au sein d'un établissement hôtelier. Ses missions pourraient le conduire à utiliser son sens commercial en s'efforçant d'attirer, de fidéliser et de développer la clientèle ; d'organiser, diriger, contrôler, former et animer une équipe. Il est amené à occuper un poste d'agent de maîtrise puis d'encadrement dans des entreprises très diversifiées du secteur des CHR aussi bien des établissements indépendants que des chaînes ou groupes.
- **BTS Responsable hébergement** (proposé dans 1 établissement) : Le titulaire de ce BTS est

capable de gérer les services d'hébergement de l'établissement de manière harmonieuse et efficace en respectant les normes, la politique et les procédures en usage dans cet établissement. Le métier de responsable d'hébergement s'exerce dans différents types d'établissements : hôtels de toutes tailles de toutes catégories, centres d'accueil (personnes âgées, handicapées, jeunes, etc.), croisières, camping...

- **Classe de mise à niveau section de technicien supérieur hôtellerie restauration** (proposé dans 2 établissements)

Il existe également en région plusieurs formations continues (titres professionnels, diplômes d'état, CQP ou formations certifiantes), adressées notamment aux professionnels du secteur ou demandeurs d'emploi, favorisant le développement de nouvelles compétences nécessaires à l'adaptation, l'évolution du titulaire de poste ou à une insertion plus aisée dans le secteur.

La formation initiale : un nombre d'apprenants en légère diminution en 2013

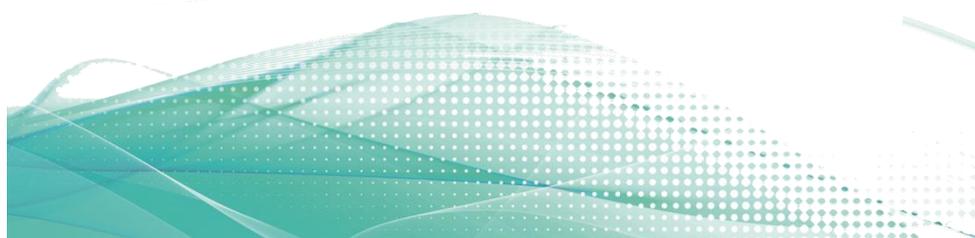
A la rentrée 2013, 2 006 élèves et 1 866 apprentis sont inscrits dans l'un des diplômes des domaines de formation « restauration » et « hôtellerie ». Après avoir atteint des niveaux proches de leur maximum en 2012, le nombre d'élèves connaît une légère diminution en 2013, que ce soit pour les effectifs inscrits sous statut scolaire ou apprentissage. Les formations qui concentrent le plus d'élèves sont le BAC PRO Cuisine et le BAC PRO Restauration (statut scolaire) et les CAP

Cuisine et Restaurant (apprentissage). Par ailleurs, à la rentrée 2013, la grande majorité des établissements de la région formant aux diplômes des domaines « restauration » et « hôtellerie » présentent des taux de pression nettement supérieurs à 1, c'est-à-dire que la formation est davantage demandée qu'elle ne possède de places. Seuls les BAC PRO restauration ne remplissent pas le nombre de places disponibles.

Tab 16– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Hôtellerie » et « restauration »

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| BTS CM_NIV Mise à Niv STS HOTEL RESTAURATION | 40 | 35 | 44 | 48 | 49 |
| BTS HOTELLERIE RESTAURATION ANNEE COMMUNE | 109 | 114 | 101 | 160 | 126 |
| BTS HOTEL.REST.OP_A:MERCATQ GEST.HOT. | 40 | 53 | 54 | 40 | 57 |
| BTS HOTEL.REST.OP_B:ART CUL.TABL.SERV | 48 | 55 | 44 | 68 | 54 |
| BTS RESPONS.HEBERG. REF.LABEL EUROP. | 12 | 23 | 24 | 24 | 24 |
| MC CUISINIER DESSERTS RESTAU. (MC5) | 31 | 28 | 26 | 22 | 25 |
| MC ORGANISATEUR DE RECEPTION (MC4) | 9 | 11 | 10 | 12 | 12 |
| BAC PRO CUISINE | - | - | 200 | 410 | 557 |
| BAC PRO RESTAURATION OPT COMMERCIALISATION SERVICE | 874 | 1142 | 957 | 678 | 526 |
| BP SOMMELIER | - | - | - | 17 | - |
| CAP CUISINE | 143 | 170 | 196 | 199 | 194 |
| CAP AGENT POLYVALENT DE RESTAURATION | 176 | 170 | 210 | 213 | 225 |
| CAP RESTAURANT | 56 | 218 | 96 | 105 | 102 |
| CAP SERVICES HOTELIERS | - | - | 15 | 23 | 23 |
| CAP SERVICES EN BRASSERIE-CAFE | 28 | 38 | 31 | 36 | 32 |
| TOTAL | 1566 | 2057 | 2008 | 2055 | 2006 |

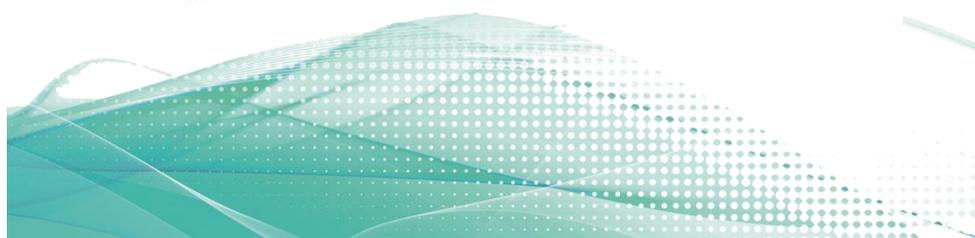
Source : Rectorat, conseil régional, DRAAF



Tab 17– Répartition du nombre d'apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « Hôtellerie » et « restauration »

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| MC CUISINIER DESSERTS RESTAU. (MC5) | 15 | 17 | 21 | 24 | 23 |
| MC SOMMELLERIE (MC5) | 4 | 8 | 9 | 9 | 11 |
| MC ACCUEIL RECEPTION (MC4) | 8 | 10 | 11 | 12 | 9 |
| MC EMPLOYE BARMAN (MC5) | 19 | 16 | 11 | 12 | 18 |
| BTS HOTEL.REST.OP_A:MERCATQ GEST.HOT. | 18 | 25 | 29 | 25 | 21 |
| BTS HOTEL.REST.OP_B:ART CUL.TABL.SERV | 38 | 41 | 66 | 71 | 75 |
| Bac Pro CUISINE | - | - | 58 | 85 | 92 |
| BAC PRO RESTAURATION | 105 | 106 | 79 | 70 | 58 |
| BP CUISINIER | 122 | 142 | 134 | 124 | 142 |
| BP SOMMELIER | 16 | 16 | 17 | 17 | 23 |
| BP RESTAURANT | 84 | 107 | 113 | 108 | 106 |
| CAP AGENT POLYVALENT DE RESTAURATION | 76 | 81 | 75 | 69 | 73 |
| CAP CUISINE | 608 | 625 | 652 | 703 | 669 |
| CAP RESTAURANT | 485 | 502 | 496 | 498 | 492 |
| CAP SERVICES EN BRASSERIE-CAFE | 54 | 46 | 45 | 47 | 42 |
| CS RESTAURATION COLLECTIVE | - | - | - | - | 12 |
| TOTAL | 1652 | 1742 | 1816 | 1874 | 1866 |

Source : Rectorat, conseil régional, DRAAF



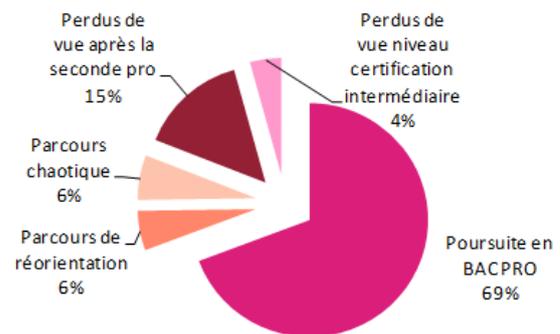
Une proportion de « parcours linéaires » relativement conforme à la moyenne régionale

Dans le cadre des travaux réalisés par l'Observatoire de la voie professionnelle du Gip Alfa Centre, il est désormais possible de suivre le parcours de formation des inscrits en première année de bac pro (seconde pro) ou en première année de CAP jusqu'à leur insertion professionnelle. Le suivi de parcours est effectué à partir des effectifs entrés en 2009. Par conséquent, un seul des trois BAC PRO est concerné.

Parmi les jeunes inscrits en seconde professionnelle à la rentrée 2009 dans le BAC Pro restauration (seul BAC Pro existant en 2009), 69% ont poursuivi un parcours de formation sur les trois années (2011). Cette part de « parcours linéaire » est relativement conforme à la moyenne régionale (68% en moyenne tous Bacs pro confondus). Parmi le dernier tiers, 15% sont « perdus de vue » après une seule année de formation et 4% au niveau de la certification intermédiaire (ex BEP). La moyenne d'âge de ces élèves inscrits est de 15,7 ans et ils sont majoritairement de sexe masculin (56%). Les sortants de 3ème représentent 87% de ces jeunes entrants en 2009. Sur la période 2009-2011, ces derniers sont 72 % à poursuivre en BAC PRO. 12 % seront perdus de vue après la seconde pro, et 4 % au niveau de la certification intermédiaire (2 ans). 7 % des jeunes ont eu un parcours chaotique et 5

% se sont réorientés. En outre, il est à noter que cette formation compte très peu d'apprentis puisque 98% des jeunes sont sous statut scolaire.

Graph 23– Parcours type de formation pour les inscrits en BAC Pro restauration sur la période 2009-2011

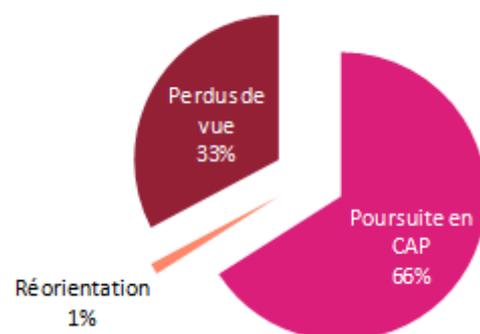


Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle

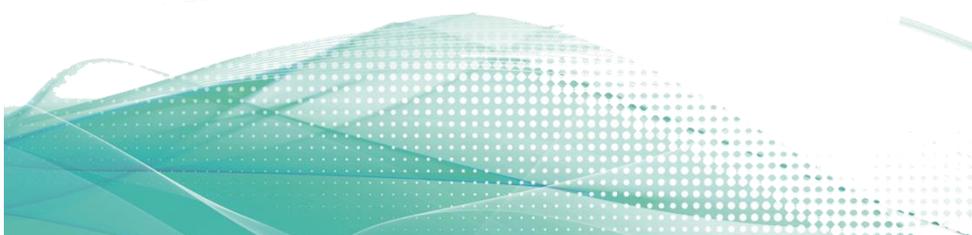
Parmi les jeunes inscrits en première année de CAP dans le domaine de formation de la restauration, 66% ont poursuivi leur parcours de formation sur les deux années. Ce niveau est faible au regard de la moyenne régionale (72,9% en moyenne tous CAP confondus). La moyenne d'âge des élèves inscrits est de 16,7 ans et la part des filles est très légèrement plus élevée que pour le BAC PRO puisqu'elle s'élève à 47%. Les sortants de troisième représentent 39% des jeunes entrants en CAP en 2009 : 73 % poursuivent leur parcours en CAP sur deux ans. Les sortants de SEGPA-IME représentent 17% des jeunes entrants en CAP en 2009. 78 % poursuivent leur parcours en CAP sur deux ans. Les apprentis représentent 73% des jeunes entrants en CAP en 2009. 62 % poursuivent leur parcours en CAP sur deux ans. A l'issue du CAP, 11% des inscrits en 2009 poursuivent leur formation en BAC PRO ou

Brevet professionnel en 2011. Enfin, ces formations se font majoritairement en apprentissage puisque seulement 27% des inscrits sont sous statut scolaire.

Graph 24– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP restauration sur la période 2009-2010



Source : ORFE – Observatoire de la voie professionnelle



5 › Développement Durable

La transition écologique implique pour de nombreux métiers une évolution des activités, des pratiques professionnelles et des compétences mobilisées. Ces évolutions peuvent avoir pour origine les attentes de la société et des consommateurs, l'émergence de nouveaux

modèles économiques, des exigences réglementaires ou normatives, des développements technologiques ou encore des démarches volontaires de certification environnementale ou en lien avec la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE).

En 2020, on comptera environ 1,5 milliards de touristes dans le monde. Les impacts environnementaux sont donc considérables.

Dans le secteur Cafés hôtels restaurants, si aucune profession verte ou verdissante n'est identifiée et qu'aucune formation initiale professionnelle liée à l'environnement n'existe, des pratiques responsables et des réglementations spécifiques voient progressivement le jour (sécurité alimentaire, tri des déchets, traçabilité des produits...).

Le développement durable revêt donc de plus en plus d'enjeux pour un restaurant ou un hôtel. Ces différents enjeux comportent plusieurs volets : économique, environnemental et social.

Enjeux économiques :

- collecter des informations sur la provenance des produits,
- choisir des labels, certifications de produits,
- intégrer l'équilibre nutritionnel dans les menus,
- réduire leur empreinte carbone en pensant circuit court.

Enjeux environnementaux :

- privilégier des bâtiments éco-responsables (normes HQE) afin de réduire l'empreinte écologique
- réduire la consommation d'énergie et d'eau
- Réduire, trier et recycler les déchets (gestion, valorisation des déchets)
- Lutter contre le gaspillage alimentaire

Enjeux sociaux :

- Sensibiliser, motiver, former le personnel
- Adapter l'organisation du travail : petits gestes quotidiens (éco-gestes), matériels utilisés (ex : sans four à micro-ondes, congélateur), pas de produits sous vide, ...
- Afficher la démarche Développement durable dans le restaurant, communiquer sur l'engagement, en parler avec les clients (pratiques commerciales).

Toutefois, concrètement, il apparaît que ce sont surtout les grands groupes qui se sentent concernés par ce type de problématique. On peut citer en exemple l'engagement du groupe ACCOR.

« Les entreprises, multinationales en particulier, vivent depuis quelques années une véritable mutation : autrefois jugées essentiellement sur leurs performances financières, elles doivent désormais intégrer de manière harmonieuse des préoccupations environnementales, sociales et économiques dans leurs activités pour répondre aux attentes de la société en matière de développement durable. Premier opérateur hôtelier mondial, Accor se doit d'être exemplaire dans la conduite de ses activités, ceci dans chacun des 92 pays où il est présent. Pour cela, le Groupe intègre dans sa stratégie des enjeux business et des enjeux plus spécifiquement liés au développement durable. Ces enjeux se déclinent à trois niveaux : à l'échelle globale du Groupe, au niveau du métier d'exploitant et opérateur hôtelier (HotelServices) et au niveau du métier d'investisseur, de constructeur et de gestionnaire de patrimoine (HotelInvest) », rapport financier du groupe. PLANET 21 est le programme de développement durable décliné en

21 engagements assortis d'objectifs chiffrés que tous les hôtels du groupe ACCOR (IBIS, NOVOTEL, ...) devront atteindre d'ici à 2015 : santé, nature, carbone, innovation, développement local, emploi et dialogue.

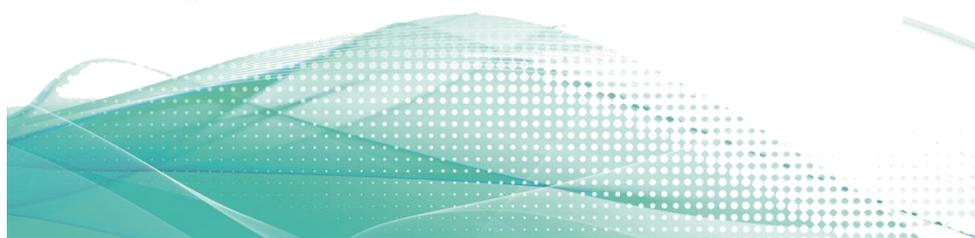
Autre groupe investi dans le développement durable, Best Western est l'enseigne qui affiche le plus grand nombre d'hôtels éco-labellisés en France, soit 50 établissements.

Le Best Western Hôtel des Francs, situé à Soissons, dans l'Aisne est certifié HQE. Il a été construit sur pilotis pour limiter son empreinte écologique. Sa consommation est 40 % moins importante que celle de la réglementation en vigueur. Le chauffage de l'eau sanitaire est assuré à 60 % par les panneaux solaires. 90% des produits utilisés en cuisine sont d'origine locale. L'hôtel Best Western Regent's Garden dans le 17ème arrondissement de Paris, est éco-labellisé. Il répond ainsi à des exigences européennes: 29 critères au total. Ils ne sont pas qu'environnementaux. Les salariés sont tous sensibilisés aux éco-gestes. Ainsi les femmes de chambre sont formées: elles éteignent la lumière en sortant d'une pièce, n'utilisent aucun produit chimique, trient les déchets et évitent de tirer la chasse d'eau trop souvent. Un signe qui ne trompe pas: le turn-over est faible. Les employés restent en moyenne une bonne vingtaine d'années dans l'établissement. Aucun détail n'est laissé au

hasard: les stylos dans les chambres sont en bouteille recyclée. Et l'hôtel joue la carte des produits bio régionaux ou du commerce équitable. Les grands pots de confiture remplacent les petites doses du matin.

En parallèle, selon une enquête réalisée, par le CROCIS en 2009 auprès des PME de l'hôtellerie restauration en Ile-de-France, « *les PME se trouvent à une période charnière de leur développement, entre une prise de conscience désormais aboutie et une volonté d'action souvent difficile à mettre en œuvre. Les entreprises de l'hôtellerie-restauration, et en particulier les plus petites structures, se sentent souvent peu concernées par le développement durable en dépit des enjeux majeurs identifiés dans ce secteur* ». Les professionnels mettent en avant deux freins principaux :

- le manque de moyens financiers : les impératifs réglementaires sanitaires nécessitent des investissements lourds en matériels de réfrigération, de cuisson, ou pour la récupération et le traitement des déchets.
- le manque d'information ciblée sur leur activité : 35 % des chefs d'entreprise interrogés réclament plus d'information sur le développement durable et les opportunités qu'il crée pour l'entreprise.



6 › Projection d'emploi et prospective

Projection d'emploi du secteur en région Centre

Depuis maintenant plusieurs années, l'ORFE met à jour un modèle de projections d'emplois constituant un support d'aide à la réflexion et à la prise de décision.

Ce dernier, basé sur un calcul simplifié, a pour objectif d'identifier les futurs besoins de recrutement d'un secteur d'activité, en s'appuyant à la fois sur différentes tendances économiques, chacune caractéristique d'une temporalité significative, ainsi que des flux de renouvellement de la main d'œuvre en activité.

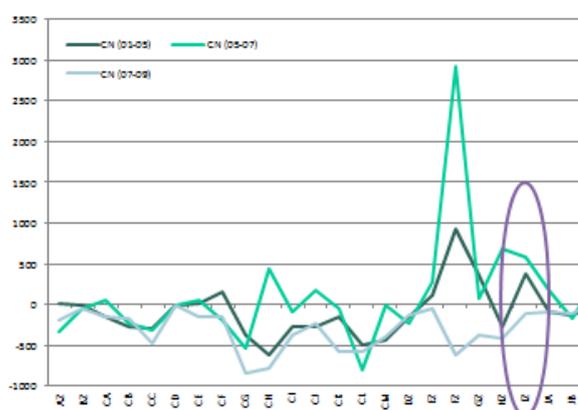
Pour l'analyse de l'emploi à l'horizon 2020, l'ORFE a retenu trois périodes caractéristiques selon une hypothèse :

- 2001 / 2005 : période de croissance économique molle
- 2005 / 2007 : période de croissance franche
- 2007 / 2009 : période de crise
- 65 ans : âge de départ à la retraite

Les créations nettes d'emplois à horizon 2020

L'analyse du potentiel de créations nettes d'emplois dans le secteur hébergement et restauration à horizon 2020, laisse apparaître un fort impact de la conjoncture économique. En effet, en cas de croissance « molle » ou de scénario de réelle reprise économique (telle que celle constatée entre 2005 et 2007), le secteur continuera à créer des emplois. Seul un contexte de repli économique risque d'entraîner des destructions d'emploi dans ce secteur.

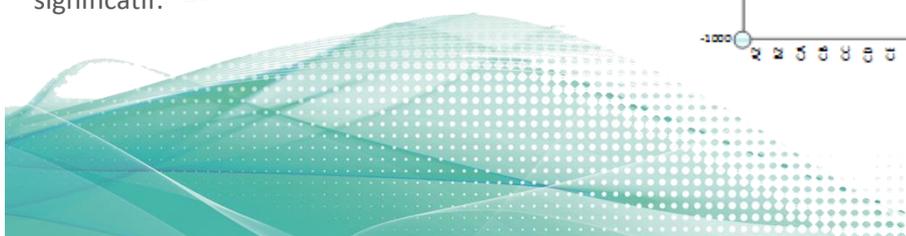
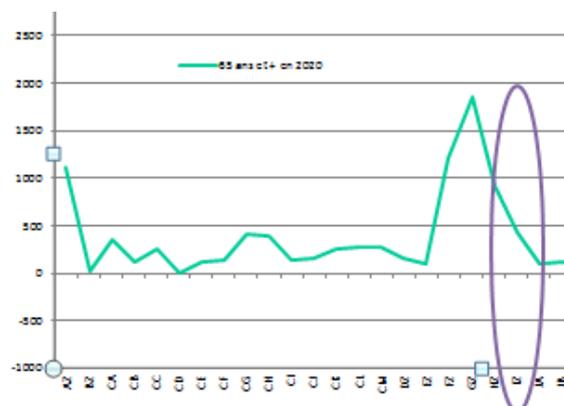
Graph 25 – Créations nettes d'emplois à horizon 2020 (IZ : hébergement et restauration)



Un volume de départ à la retraite à 65 ans modérée mais significatif

Les flux de départs à la retraite pour les salariés de plus de 65 ans devraient se traduire par des besoins positifs de main d'œuvre. Ainsi, même si l'ensemble des postes n'est pas systématiquement renouvelé, le rythme des départs devrait malgré tout se traduire par un volume de recrutement significatif.

Graph 26 – Volume de départs à la retraite 65 ans et plus, à horizon 2020 (IZ : hébergement et restauration)

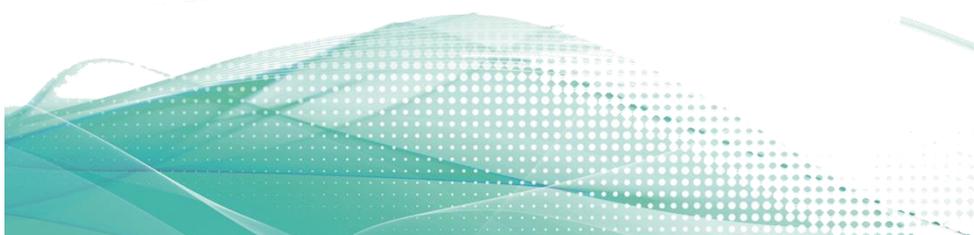
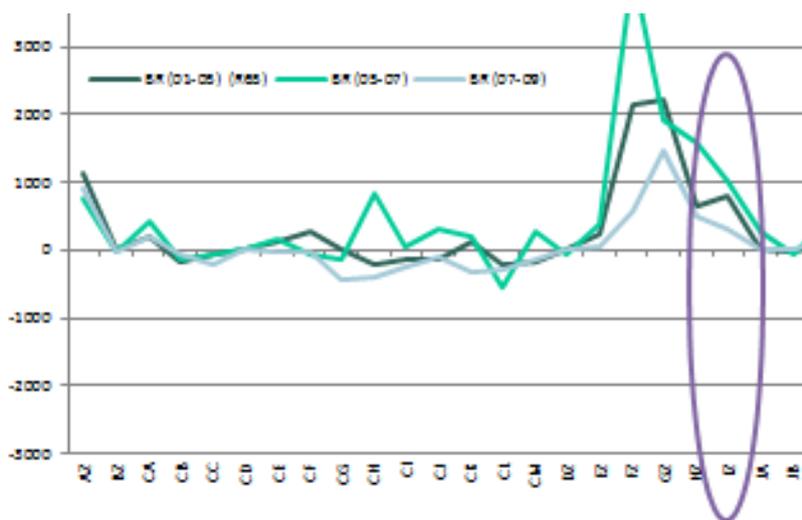


Des besoins de recrutement positifs à horizon 2020

Les besoins de recrutement à venir se définissent comme la somme des créations nettes d'emplois (emploi en 2020 - emploi en 2009) et des départs en retraite à horizon 2020. Ainsi, dans tous les cas de figures, à savoir un contexte de reprise franche de la croissance en région Centre, un contexte de reprise molle ou un contexte de crise, le secteur se caractérise

par des besoins positifs en recrutement. L'enjeu pour le secteur est ainsi d'anticiper ces besoins de main d'œuvre et de compétences dans les prochaines années en mobilisant les passerelles entre métiers et en développant des trajectoires professionnelles attractives. Le secteur devra également traiter certains de ses problèmes spécifiques, comme la précarité des emplois, leur faible qualification et leur caractère saisonnier.

Graph 27 – Projection d'emploi = Besoins en recrutement à horizon 2020 (IZ : hébergement et restauration)



Éléments de prospective régionale

Afin d'élaborer des scénarios d'évolution du secteur cafés hôtels restaurants en région Centre, l'ORFE a réuni un groupe de travail lors de deux séances d'échanges : la première étant consacrée au partage du diagnostic sectoriel, à l'identification des variables d'impact et à l'élaboration des scénarios à l'échelle régionale à un horizon de 10 à 15 ans et la deuxième aux impacts métiers et compétences que ces derniers impliquent. Ce groupe de travail est composé d'acteurs institutionnels régionaux (Conseil régional, Direccte), d'experts économiques (Centréco, CCI Centre), de partenaires sociaux (employeurs et salariés) et de la branche professionnelle. Ont ainsi participé à cette phase de prospective :

- Jean-Louis JAMA – UMIH
- Marion HILLAU – Direccte
- Sylvie DUMOND – Direccte
- Stéphane THOMAS - Direccte
- Marie-josée STINTZY – Conseil Régional
- Séverine PASQUET – Conseil Régional
- Camille THERIN – Conseil Régional
- Catherine COQUILLAT – ARACT
- Sophie MOUNIER - ARACT
- Philippe LEON – CCI Centre
- Brigitte WOLPIN – Rectorat - DAEE
- Christophe SCHWEYER – CFE-CGC
- Fabien COTTON – ORES
- Lucie BAGGI - ORES

Les variables d'impact

Lors de ces séances de travail, plusieurs variables d'impact ont été identifiées et classées en quatre catégories :

Population et modes de vie :

- L'évolution générale de population (flux) pouvant être en croissance, stable ou en décroissance.
- Le vieillissement de la population qui peut être fort ou plus modéré.
- L'évolution des modes de vie qui se traduit par un accroissement du nombre de repas pris à l'extérieur par les Français et un nomadisme grandissant.

Conjoncture :

- La croissance économique (au sens de l'évolution annuelle du PIB national)
- La consommation des ménages
- Le dynamisme du secteur du tourisme qui tire la consommation des services des cafés hôtels restaurants.

Intervention de l'Etat

- L'évolution de la réglementation, notamment en matière d'accessibilité des bâtiments et de la traçabilité des produits.

- La politique sociale qui, selon toute vraisemblance, devrait évoluer d'ici 10-15 ans, même si on ne peut prédire quelles seront ces modifications.
- La stratégie de la politique régionale qui souhaite faire du tourisme un axe fort de son développement.
- L'attractivité du territoire en matière d'habitat et de lieu de résidence.
- L'attractivité touristique du territoire.

Investissement

- L'intégration des nouvelles technologies au sein des activités des établissements de cafés hôtels restaurants.

Le secteur en région :

- La qualité des conditions de travail
- L'intensité de la concurrence qui peut être plus ou moins importante.
- La capacité des acteurs à s'adapter à leur environnement.
- Le développement de niches d'activités.

Variables d'impact du secteur cafés hôtels restaurants

Population & mode de vie

| | | | |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------|--------------|
| Evolution générale de la population (flux) | Croissance | Stabilisation | Décroissance |
| Vieillessement de la population | Fort | Faible | |
| Evolution des modes de vie | Hausse du nombre de repas pris à l'extérieur | | Baisse |
| | | | Stable |

Conjoncture

| | | | |
|--------------------------|-------|--------|--------------|
| Croissance économique | Forte | Faible | Décroissance |
| Consommation des ménages | Forte | Faible | Décroissance |
| Dynamisme du tourisme | Fort | Faible | |

Intervention de l'Etat

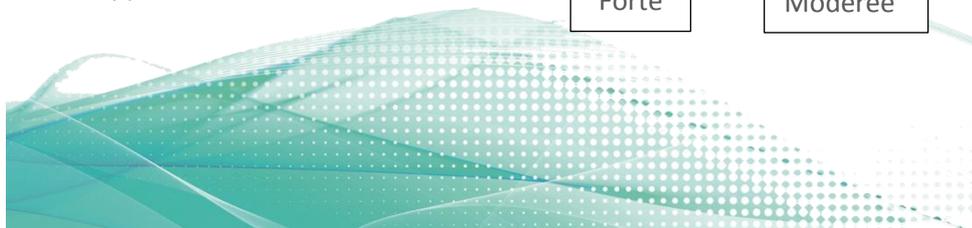
| | | | |
|---------------------------------------------|--------------------|---------------|--------------|
| Réglementation (accessibilité, traçabilité) | Plus contraignante | Plus libérale | Stable |
| Politique sociale | Evolutive | Inchangée | |
| Stratégie politique régionale | Volontariste | Désengagement | |
| Attractivité du territoire (habitat) | Croissance | Stabilisation | Décroissance |
| Attractivité du territoire (tourisme) | Croissance | Stabilisation | Décroissance |

Investissement

| | | |
|----------------------------------------|-------|--------|
| Intégration des nouvelles technologies | Forte | Faible |
|----------------------------------------|-------|--------|

Evolution du secteur des CHR

| | | |
|------------------------------------|--------------|---------------|
| Conditions de travail | Amélioration | Détérioration |
| Concurrence | Forte | Modérée |
| Capacité des acteurs à s'adapter | Forte | Modérée |
| Développement de niches d'activité | Forte | Modérée |



Quatre scénarios différents ont été élaborés pour étudier le développement potentiel du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, en l'occurrence sur la base de deux facteurs de

changements importants, à savoir la croissance économique et la capacité des acteurs à s'adapter plus ou moins vite aux modifications de leur environnement.

| Croissance économique | Capacité des acteurs à s'adapter | | |
|-----------------------|----------------------------------|------------|------------|
| | | Forte | Modérée |
| | Forte | Scénario 1 | Scénario 2 |
| Modérée | Scénario 3 | Scénario 4 | |

Scénario 1 « croissance économique forte et grande capacité d'adaptation des acteurs »

Description du scénario :

La région Centre devrait continuer à bénéficier d'une croissance de sa population en raison d'un solde naturel positif de certains départements, de la proximité de l'île de France associée à un prix du foncier nettement plus faible que cette dernière. En outre, à l'image de l'Europe et de la France, la population régionale se caractérise par un vieillissement démographique généralisé, bien que plus important dans l'Indre et le Cher.

Parallèlement, les modes de vie évoluent et se caractérisent par une pluralité des besoins des consommateurs. Tout d'abord, une large partie des Français se préoccupent davantage de la santé, du climat et de l'environnement, les incitant à rechercher de « l'authentique » et du « naturel » alors qu'en même temps, ils attachent beaucoup d'importance au bien-être en souhaitant faire d'un repas ou d'un séjour en hôtel un « moment d'exception ». Ensuite, si l'augmentation du nombre de repas pris à l'extérieur fait l'unanimité, il n'existe pas de fidélité ou d'habitude à un type particulier de restauration. De plus, on constate une diminution du temps consacré au repas et une augmentation du grignotage qui devrait entraîner une baisse de la demande pour les repas traditionnels. Enfin, la réduction du temps de travail entraîne une augmentation des courts séjours, ce qui est favorable à la région Centre dont le tourisme se prête facilement à ce type de mobilité.

Ce scénario table, à moyen terme, sur une reprise économique relativement forte, qui

devrait se traduire par une amélioration notable de la confiance des ménages en l'avenir et donc une consommation orientée à la hausse. Le tourisme devrait également bénéficier de ce dynamisme.

Le cadre réglementaire devrait renforcer ses exigences, notamment en matière d'accessibilité (mobilité réduite), de traçabilité et de transparence. Compte-tenu des débats politiques actuels, il est également vraisemblable que la politique sociale fasse, à défaut d'être totalement réformée, l'objet de nombreuses évolutions. La Stratégie Régionale de Tourisme Durable (SRTD), adoptée le 21 octobre 2011, guide l'action régionale en faveur du développement touristique en région Centre. Elle vise, en matière touristique à l'horizon 2020, à faire du Centre la première région de tourisme à vélo de France, et du Val de Loire la vitrine internationale de notre territoire. L'identité touristique est basée sur deux piliers : la nature et la culture. Cette volonté renforcée des politiques en matière de développement du tourisme devrait permettre de stabiliser, voire de renforcer l'attractivité du territoire régional.

Le secteur Cafés Hôtels Restaurants est un grand utilisateur des nouvelles technologies, comme celles notamment de l'information et de la communication (TIC) et de l'e-commerce. Si elles ne constituent pas de ruptures fortes par rapport aux méthodes de travail habituelles, elles induisent pour le consommateur une nouvelle forme de



consommer et de s'informer. Si les nouvelles technologies semblent d'ores et déjà relativement bien intégrées dans l'hôtellerie (réservation en ligne...), il reste encore beaucoup de chose à faire dans la restauration, notamment en termes de contrôle de l'e-réputation. Toutefois, cela exige un investissement d'entrée important pour une rentabilité qui n'est pas toujours au rendez-vous. L'intégration devrait donc se faire progressivement à un rythme relativement lent.

Concernant l'évolution propre au secteur des Cafés hôtels restaurants, ce scénario envisage une amélioration globale des conditions de travail à moyen terme. Par ailleurs, l'activité des différentes activités qui composent le

secteur des Cafés, hôtels, Restaurants devrait évoluer de manière différente en fonction des territoires. Dans les zones rurales, l'activité devrait être portée par le développement du portage à domicile et du dynamisme des services de traiteurs tandis que dans les zones touristiques et/ou urbaines l'environnement concurrentiel devrait continuer à s'intensifier avec une compétition qui se veut inter et intra-sectorielle (boulangerie, superette...). Toutefois, la conjoncture économique favorable dans ce scénario devrait permettre aux acteurs du secteur d'élargir leur marge de manœuvre et ainsi d'être réactif et de s'adapter rapidement aux évolutions de leur environnement.

Scénario 2 « croissance économique forte et faible capacité d'adaptation des acteurs »

Description du scénario :

Ce scénario se distingue du précédent au niveau de la capacité des entreprises à s'adapter plus ou moins rapidement à l'évolution de leur environnement. Dans ce cas, il est envisagé que les entreprises du secteur se caractérise par une inertie

relativement importante, entravant leur capacité à s'adapter rapidement et pouvant engendrer une perte de part de marché au profit d'acteurs n'appartenant à ce secteur d'activité (boulangerie, superette...). Le reste des variables reste inchangé.

Scénario 3 « croissance économique faible et grande capacité d'adaptation des acteurs »

Description du scénario :

Ce scénario se distingue du premier au niveau de l'anticipation de la croissance économique. Ainsi, dans le cas présent, il est envisagé une croissance modérée de cette dernière, se traduisant par une consommation des ménages atone et un dynamisme du tourisme

relativement faible. Ce manque de visibilité, quant à l'activité à venir, n'incite pas les chefs d'entreprise à investir, que ce soit en termes de nouvelles technologies, de renouvellement des équipements ou d'augmentation des qualifications des salariés.

Scénario 4 « croissance économique faible et faible capacité d'adaptation des acteurs »

Description du scénario :

Ce scénario se distingue du premier au niveau de l'anticipation de la croissance économique et de la capacité des entreprises à s'adapter rapidement à l'évolution de leur environnement. Ce scénario est relativement

pessimiste. Il s'articule autour d'une croissance économique modérée et d'une capacité des entreprises à s'adapter à leur environnement relativement lente.



Le scénario qui apparaît le plus probable selon le groupe de travail est le scénario 4.

Impacts économiques des scénarios

Ces différents scénarios semblent entraîner des impacts économiques similaires, seule leur ampleur devrait diverger. Ainsi, ces scénarios devraient aboutir à une croissance plus ou moins forte de l'activité des Cafés Hôtels Restaurants, toujours fortement dépendante de l'évolution des modes de vie. La capacité des entreprises à profiter plus ou moins pleinement de ces opportunités dépendra de leur niveau d'adaptabilité aux évolutions de leur environnement. Toutefois, il apparaît, qu'en termes d'emplois, ces

différents scénarios ne devraient pas entraîner une diminution des effectifs au niveau régional.

La problématique de l'emploi ne devrait donc pas, à moyen terme, se poser quantitativement mais davantage qualitativement (la montée de la restauration rapide au détriment de la restauration traditionnelle pourrait engendrer une diminution des cuisiniers au profit de l'assemblage des produits).

Impacts des scénarios en termes d'emplois et de compétences

Du point de vue de la branche, le secteur se caractérise par des difficultés de recrutement en raison principalement d'une orientation vers ces métiers qui se fait par défaut et qui induit un manque de motivation, pourtant essentielle dans la profession. Par ailleurs, la représentation des métiers de l'hôtellerie restauration est encore mal maîtrisée. Il existe donc très souvent un décalage important entre l'image et la réalité de ces métiers pouvant conduire fréquemment à des ruptures. Le volume d'élèves formés semble néanmoins cohérent avec les besoins du secteur mais la difficulté réside dans une déperdition trop importante.

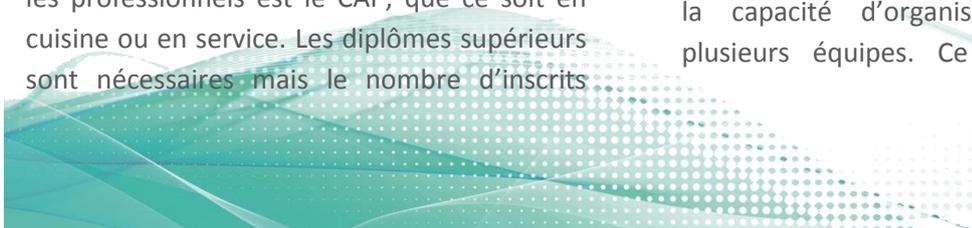
- ➔ La profession pense que travailler sur la communication et l'image de ses métiers pourrait assurer la promotion et ainsi recruter des salariés motivés et conscients de la réalité que sera leur quotidien au sein de l'entreprise.

En restauration, le diplôme de référence pour les professionnels est le CAP, que ce soit en cuisine ou en service. Les diplômes supérieurs sont nécessaires mais le nombre d'inscrits

(important) est en décalage avec les besoins du secteur (notamment en ce qui concerne le Bac Pro). Il existe en région, peu de postes (postes d'encadrement essentiellement pour les grosses structures), qui nécessitent ce niveau de formation. L'apprentissage est parfaitement adapté à ces métiers.

Dans l'hôtellerie, il existe peu de besoins en région. Ce sont des postes qui nécessitent un bon niveau de culture générale et qui sont souvent occupés par des étudiants. Le personnel formé ne reste pas en région, ces derniers préférant bénéficier des nombreuses perspectives d'évolution qui leur sont offertes par ailleurs.

Si les conditions de travail sont difficiles, elles ont considérablement évolué ces dernières années. La contrainte qui demeure la plus importante est le travail en coupure qui entraîne des amplitudes de travail journalier importantes. Ce problème est particulièrement prégnant dans la restauration indépendante, les chaînes ayant la capacité d'organiser les services en plusieurs équipes. Ce travail en coupure



constitue un véritable enjeu pour la profession. Des solutions peuvent être envisagées (groupement d'employeurs...) mais elles nécessitent une forte individualisation en fonction de la situation des salariés. Cette problématique est un vaste chantier qui nécessiterai de réunir les acteurs compétents pour trouver une solution satisfaisante et durable.

L'évolution des compétences en région dépend de l'évolution de la structuration du marché de la restauration. En effet, les compétences nécessaires pour travailler dans

un restaurant de chaîne (assemblage et moins de cuisine) sont différentes de celles utiles dans la restauration indépendante (cuisine et peu d'assemblage). Dans les métiers de service en salle, le serveur devient progressivement un hôte d'accueil et un vendeur de services. Il doit posséder une bonne culture générale pour renseigner les clients, et ce, en plusieurs langues.

Conclusion :

Les formations et le nombre de personnes formées semblent dans l'ensemble adaptés aux besoins de la profession car d'après les scénarios, il n'y a pas d'évolutions ou de ruptures majeures. Un travail de communication sur l'image et la réalité de ces métiers apparaît cependant primordial en raison d'un taux de déperdition beaucoup trop important et accroître la motivation des salariés car aujourd'hui il existe de réelles difficultés pour recruter des maîtres d'hôtels

et des chefs de cuisine qualifiés et ayant de l'expérience.

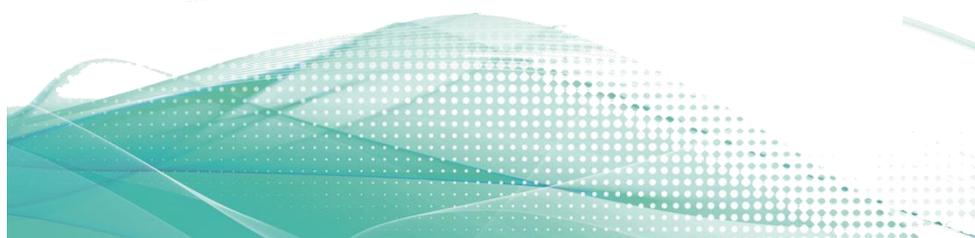
L'essentiel des emplois en région Centre-Val de Loire dans le secteur cafés hôtels restaurants se concentre sur les postes de cuisiniers, de serveurs et d'employés polyvalents de l'hôtellerie. Il a donc été décidé en séance qu'une enquête serait réalisée auprès de ces trois métiers (démarrage prévu en septembre).



Table des illustrations

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tab 01 - Périmètre de l'analyse statistique | 3 |
| Tab 02 – Répartition des établissements par secteur d'activité | 5 |
| Cart 01 - Localisation des établissements du secteur, par zones d'emploi | 5 |
| Tab 03 - Principaux établissements employeurs | 6 |
| Graph 01 – Ventilation des établissements par tranche d'effectifs et par activité | 6 |
| Graph 02– Evolution du nombre d'établissements du secteur « cafés hôtels restaurants » | 7 |
| Graph 03 – Evolution de l'indice de chiffre d'affaires et des prix à la consommation du secteur « cafés, hôtels, restaurants » | 7 |
| Tab 04 - Répartition de l'emploi salarié par activités | 9 |
| Graph 04 – Répartition de l'emploi salarié du secteur selon la catégorie socio-professionnelle | 10 |
| Graph 05 – Répartition de l'emploi salarié du secteur par tranche d'âge | 10 |
| Graph 06 – Répartition de l'emploi salarié du secteur par types de contrat | 10 |
| Graph 07 – Evolution de l'emploi salarié du secteur entre 2008 et 2013 – Indice base 100 = 2008 | 11 |
| Tab 05 – Matrice Secteur- Domaines professionnels : Principaux domaines professionnels du secteur Hébergement et restauration | 12 |
| Tab 06 – Principales familles d'activités professionnelles associées au secteur Hébergement et restauration | 12 |
| Tab 07 – Principales PCS du secteur Hébergement et restauration | 12 |
| Source des données : Insee DADS | 13 |
| Graph 09 – Répartition du nombre de salariés par sexe | 13 |
| Tab 08 – Répartition du nombre de salariés par PCS | 13 |
| Graph 10 – Répartition du nombre de salariés par tranches d'âge | 13 |
| Graph 11 – Répartition du nombre de salariés par type de contrat de travail | 13 |
| Source des données : Insee DADS | 14 |
| Tab 09 – Répartition du nombre de salariés par PCS | 14 |
| Graph 12 – Répartition du nombre de salariés par sexe | 14 |
| Graph 13 – Répartition du nombre de salariés par tranches d'âge | 14 |
| Graph 14 – Répartition du nombre de salariés par type de contrat de travail | 14 |
| Graph 15 - Evolution de la DEFM cat ABC issue du secteur (indice base 100 = 2010) | 15 |
| Tab 10 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC issue du secteur | 15 |
| Graph 16 – Evolution du nombre d'OEE (indice base 100 = 2010) | 16 |
| Graph 17– Evolution du nombre de DEE (indice base 100 = 2010) | 16 |
| Graph 18 – Evolution du nombre OEE et DEE dans le secteur Hébergement et restauration | 17 |
| Graph 19 - Evolution de la DEFM cat A et ABC de la FAP « Cuisiniers » | 18 |
| Tab 11 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « cuisiniers » | 18 |
| Graph 20 – Evolution des OEE et des DEE chez les cuisiniers | 19 |
| Tab 12 – OEE et DEE des principales ROME associées à la famille d'activité « cuisiniers » | 19 |
| Graph 21 - Evolution de la DEFM cat A et ABC des « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration» | 20 |
| Tab 13 – Caractéristiques de la DEFM cat ABC de la FAP « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration» | 20 |
| Graph 22 – Evolution des OEE et des DEE chez les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration | 21 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Cart 02– Répartition des établissements de formation initiale et CFA des domaines de formation « Hôtellerie » et « Restauration »</i> | 22 |
| <i>Tab 15– Répartition des établissements de formation des domaines de formation « hôtellerie et restauration » (données rentrée 2013)</i> | 22 |
| <i>Tab 16– Répartition du nombre d'élèves inscrits par diplômes associés aux domaines de formation « Hôtellerie» et « restauration »</i> | 25 |
| <i>Tab 17– Répartition du nombre d'apprentis par diplômes associés aux domaines de formation « Hôtellerie» et « restauration »</i> | 26 |
| <i>Graph 23– Parcours type de formation pour les inscrits en BAC Pro restauration sur la période 2009-2011</i> | 27 |
| <i>Graph 24– Parcours type de formation pour les inscrits en CAP restauration sur la période 2009-2010</i> | 27 |
| <i>Cart 03– Répartition des établissements de formation continue des domaines de formation « hôtellerie » et « restauration »</i> | 28 |
| <i>Graph 25 – Créations nettes d'emplois à horizon 2020 (IZ : hébergement et restauration)</i> | 31 |
| <i>Graph 26 –Volume de départs à la retraite 65 ans et plus, à horizon 2020 (IZ : hébergement et restauration)</i> | 31 |
| <i>Graph 27 – Projection d'emploi = Besoins en recrutement à horizon 2020 (IZ : hébergement et restauration)</i> | 32 |



OEE (Offres d'emplois enregistrées) :

Pôle emploi collecte des offres d'emploi auprès des entreprises. Les offres collectées par Pôle emploi publiées ici sont classées suivant deux types :

- les offres d'emploi durable, pour des contrats de plus de six mois.
- les offres d'emploi non durable, pour des contrats de six mois ou moins.

Les rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi doivent être faits avec précaution dans la mesure où une partie des besoins de recrutement des entreprises ne donne pas lieu au dépôt d'une offre auprès de Pôle Emploi et ce dans des proportions qui peuvent varier selon la qualification de l'emploi, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.

DEE (Demandes d'emplois enregistrées) :

"Les flux d'entrées et de sorties des listes sont présentés suivant différents motifs.

Parmi les motifs d'entrée :

- les premières entrées correspondent aux cas où la demande d'emploi est enregistrée alors que la personne se présente pour la première fois sur le marché du travail, notamment lorsqu'elle vient d'achever ses études ou lorsqu'elle était auparavant inactive ;
- le motif de reprise d'activité comprend à la fois le cas où le demandeur d'emploi cherche à reprendre une activité après une interruption d'au moins six mois et, depuis octobre 2005, les cas où l'entrée sur les listes de Pôle emploi a lieu suite à une sortie de stage ou à une fin de congé maladie ou maternité ;
- les autres cas recouvrent des situations ne correspondant à aucune autre ventilation, y compris les entrées pour rupture conventionnelle de CDI.

Taux de tension : rapport des OEE sur les DEE. On considère qu'un taux de tension supérieur à 0,8 traduit des difficultés de recrutement sur le métier considéré (c'est-à-dire une offre pour 1,25 demande ou 4 offres pour moins de cinq demandes).

Taux de dépendance :

Nombre d'établissements dont le siège est situé hors région Centre rapporté au nombre total d'établissements du secteur

Métier vert :

Un métier vert est un métier dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. Le métier vert peut être nouveau ou être référencé depuis longtemps. Il peut être amené à s'exercer dans tous les secteurs d'activité.

Métier verdissant :

Il s'agit de métiers dont la finalité n'est pas environnementale, qui intègrent de nouvelles « briques de compétences » pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.

DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) :

La notion de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est une notion différente de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) : certains demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et inversement certains chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi.

Attention : au-delà des évolutions du marché du travail, différents facteurs peuvent affecter les données relatives aux demandeurs d'emploi : modification du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, comportement d'inscription des demandeurs d'emploi (allongement de l'âge à la retraite, disposition relative au RSA)...

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).



Niveaux de formation :

Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).

Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.

Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).

Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

PCS (source Insee)

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles dite PCS a remplacé, en 1982, la CSP. Elle classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :

- les groupes socioprofessionnels (8 postes)
- les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes)
- les professions (486 postes)

FAP (source DARES – CEREQ)

La refonte en 2003 des PCS par l'Insee a rendu nécessaire la construction d'une nouvelle nomenclature des « familles professionnelles » appelée FAP-2003. Celle-ci intègre les changements apportés par la nouvelle PCS-2003, et gagne en précision et en homogénéité. Elle reste tout de même proche de la version précédente. Ainsi, les 22 domaines professionnels sont maintenus, même si leurs contours ne sont pas exactement les mêmes. La FAP-2003 comporte 86 Familles Professionnelles regroupées (au lieu de 84) et 237 familles Professionnelles détaillées (au lieu de 224).

Domaines professionnels (source DARES – CEREQ)

Les domaines professionnels sont des regroupements de métiers (FAP). Le premier caractère du code des familles professionnelles représente le domaine professionnel. Ces domaines, au nombre de 22, ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité économiques même si les intitulés sont parfois voisins. Il s'agit de l'activité des individus et non celle des entreprises dans laquelle ils travaillent sauf cas particulier comme le personnel du domaine (P) de la « fonction publique, professions juridiques ».

NAF (source Insee)

La Nomenclature d'Activité Française révision 2 (NAF rév. 2, 2008) est la nomenclature statistique nationale d'activités qui s'est substituée depuis le 1^{er} janvier 2008 à la NAF rév. 1 datant de 2003. Pour chaque code NAF, un lien avec la CPF, classification des Produits Française, permet de visualiser les codes et intitulés des produits associés à chaque activité et d'accéder à l'ensemble de la CPF rév. 2.

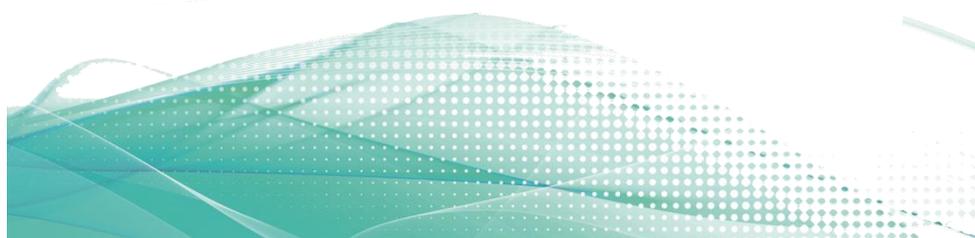
NA (source Insee)

La Nomenclature Agrégée se substitue à la NES, Nomenclature Economique de Synthèse, qui ne permettait pas de faire des comparaisons internationales.

ROME (source Pôle emploi)

La nomenclature ROME est utilisée pour classer les offres et demandes d'emploi. Elaborée en 1993 à partir d'une architecture en arborescence, la nomenclature ROME est structurée en 22 catégories professionnelles, 61 domaines professionnels, 466 emplois/métiers.

Pour plus d'informations, un dictionnaire des données est disponible sur le site ORIOM (<http://www.oriom-centre.org>)



Bibliographie & médiagraphie

- ⇒ *Dispositif ORIOM*, ORFE - Gip Alfa Centre, www.oriom-centre.org
- ⇒ *Observatoire de la voie professionnelle, parcours et insertion des CAP – Fiches domaines*, ORFE - Gip Alfa Centre
- ⇒ *Observatoire de la voie professionnelle, parcours et insertion des BAC PRO – Fiches domaines*, ORFE - Gip Alfa Centre
- ⇒ « *Quel avenir pour les métiers du secteur HCR ?* », FAFIH et l'Observatoire de l'hôtellerie restauration, 2009
- ⇒ « *Portrait du secteur hôtellerie restauration* », FAFIH, 2011
- ⇒ *Les métiers en 2022, résultats et enseignements*, France Stratégie, DARES, juillet 2014

