

L'hôtellerie-restauration en France, formation, emplois, carrières et jobs entre 2004 et 2011

Nous tenterons dans cette recherche de mettre en relief les sources documentaires sur l'emploi dans le secteur des HCR ainsi que les effectifs de diplômés des formations en hôtellerie-restauration sortant sur le marché du travail pour notamment les croiser avec les données étudiées par le Céreq¹ dans son enquête sur 10 ans « Génération 2004 » interrogeant les jeunes sortis du cycle scolaire et universitaire, sur leurs parcours professionnels.

L'objectif de cette étude vise à montrer la disparité qui existe entre l'offre d'emplois et le nombre de diplômés du secteur ainsi que les données chiffrées sur la durabilité du parcours et le nombre des diplômés *qui restent dans le métier*.

Nous avons retenu les années 2004, 2007 et 2010² qui correspondent à l'analyse la plus récente concernant « Génération 2004 +3 +5 ans », ultimes années avant la mise en place du Bac Pro 3 ans à partir de 2011.

1 Le secteur de l'hôtellerie et les notions d'HCR

Avertissement : nous distinguerons d'une part la branche HCR « hôtels, cafés, restaurants » NAF³ 55 (restauration) et 56 (hébergement) dans sa globalité (établissements traditionnels, collectivités privées, restauration rapide), et d'autre part les sous-ensembles :

- les « Hôtels, Cafés, Restaurants traditionnels » qui représentent la « gastronomie » et de fait le débouché générique de la formation initiale au lycée hôtelier (NAF 5610A, 5621Z, 5630Z) ;
- la restauration collective (NAF 5629A-B) ;
- la restauration rapide et cafétéria (NAF 5610B-C) ;
- l'hôtellerie pure familiale et de chaînes luxe et économique (NAF 5510Z)

Relevons à ce stade de réflexion, la difficulté à se représenter les multiples aspects consubstantiels du secteur ; d'une part les établissements et activités traditionnelles à l'origine des classifications et formations initiales (cuisine, service et hébergement) et d'autre part :

- celles liées au tourisme au sens large qui dans une acception moderne englobe les HCR (Hébergement en cœur d'activité et Restauration en activité périphérique)
- celles liées aux services sociaux (restauration et hébergement de collectivité).

Les analyses statistiques sont multiples et le choix complexe des croisements qui se réfèrent à des nomenclatures statistiques à visées différentes :

- 2 nomenclatures de branches : Conventions Collectives Nationales, codes NAF ;
- 3 nomenclatures des emplois : PCS⁴ (Insee⁵), ROME⁶ (ANPE), FAP⁷ (Dares⁸)

¹ Céreq : Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

² Plus ou moins 1 année en fonction des éditions des résultats.

³ NAF : nomenclature d'activités française.

⁴ PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles en France.

⁵ INSEE : Institut national de statistiques et des études économiques.

⁶ ROME : répertoire opérationnel des métiers et des emplois.

⁷ FAP : Familles professionnelles.

⁸ Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Rappel : la NAF (nomenclature d'activités française) a changé en 2008 :

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 n.c.a.
5630Z	Débites de boissons

Nous justifierons notre analyse selon certains critères qui mettent en adéquation la spécificité de la formation en Hôtellerie-restauration et les débouchés professionnels dans une activité professionnelle évoluant sur **deux axes** :

- **l'axe économique** et social dans lequel la formation traditionnelle débouche sur des emplois d'encadrement et de direction ;

- le secteur économique et social (la restauration collective essentiellement et les hébergements sociaux et médicaux) ;
- le secteur économique de la restauration (la restauration rapide et la restauration de chaînes) ;
- le secteur économique de l'hôtellerie (l'hôtellerie de service) ;

- **l'axe « tourisme » de l'hôtellerie** (particulière et de chaînes) et de la **restauration gastronomique commerciale** (particulière et associée à des chaînes) qui correspond traditionnellement « aux besoins du métier » et aux programmes et intentions pédagogiques successives depuis la création des premières écoles hôtelières en 1912 (Thonon les bains) et 1914 (Nice). *Nous pourrions d'ailleurs rebaptiser cet axe : « villégiature et loisirs », pour contenir tant le tourisme pur que la restauration détente quel que soit le ticket moyen.*

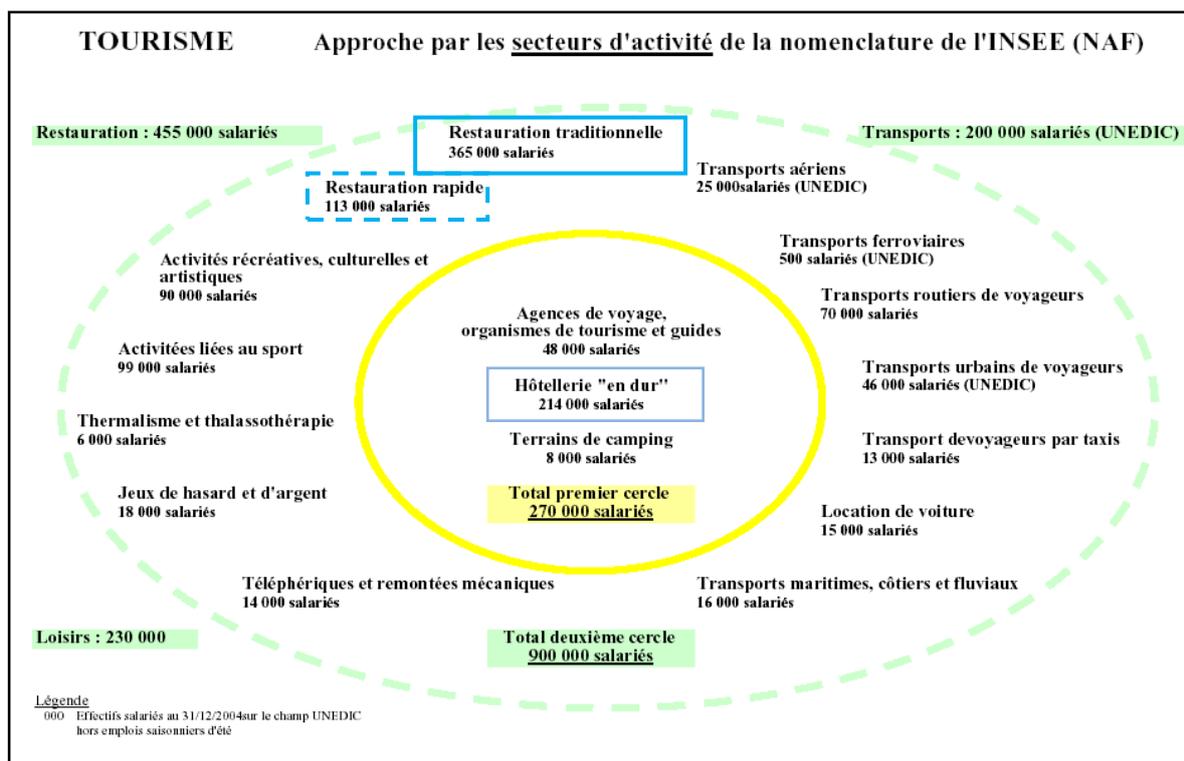
Nous nous proposons de tenir compte de deux familles statistiques :

- les **données HCR** (NAF 55 et 56) qui représentent le métier dans sa globalité ;
- les **données du secteur du tourisme** dont les HCR spécifiques (NAF 5510-20Z, 5610A-B-C, 5630Z) qui ne représentent certes pas le cœur du métier mais qui existent dans toutes les statistiques nationales sur le tourisme.

Selon une approche classique **HCR**, le secteur est un grand pourvoyeur d'emplois comme le montrent les indicateurs de la DGCIS⁹ pour l'édition 2010. La branche «hébergement et restauration (NAF 55+56)» est un secteur économique qui selon l'Insee emploie 910000 salariés en **équivalents temps plein**, notion qui ne tient ni compte des contrats à temps partiels ni des saisonniers ni des employés des collectivités publiques, mais qui reste néanmoins la mesure de référence.

Indicateurs statistiques de branche Source Insee, Esane 2010 ¹⁰	HCR NAF 55 et 56	HCR Tourisme NAF 5510-20Z- 5610ABC-5630Z
Nombre d'établissements	144 924 établissements employeurs ¹¹	231 465
Nombre de salariés	909 805 ETP (100%)	599 819 ETP ¹² (66%)

Regardons le métier différemment : le Céreq propose une analyse croisée des métiers du Tourisme (les HCR représentent 60% des salariés du tourisme)¹³ :



⁹ Direction Générale de la Compétitivité de l'Industrie et des Services.

¹⁰ ÉSANE : Élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises de l'Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques.

¹¹ Un établissement ou employeur inscrit à une Chambre Consulaire peut représenter plusieurs établissements ou succursales – 144924 établissements et 909 805 ETP sont des sources UNEDIC au 31/12/2010

¹² ETP : Equivalent Temps Plein.

¹³ Céreq, *Les métiers du Tourisme*, Net.Doc n°23, juillet 2006.

2 Les effectifs salariés du secteur HCR tourisme en 2010

Indicateurs statistiques de branche Source Insee, Esane 2010 ¹⁴	HCR Tourisme NAF 5510-20Z- 5610ABC-5630Z	
	Salariés ETP	Entreprises
Hébergement	150627	36143
Restaurants	407892	147099
Débites de boisson	41300	48223
Total :	599 819	231 465

2010 fut une année exceptionnelle comme en témoigne le tableau comparatif issu des données de la DGCIS¹⁵ :

Effectifs salarié ETP	2009	2010	2011
Hébergements	170260	150627	161352
Restaurants	316388	407892	299923
Débites de boisson	38314	41300	43611
Total :	524962	599819	504886

2.1 Les perspectives salariales du secteur HCR

Les entreprises du secteur sont potentiellement pourvoyeuses d'emplois. Une étude du DARES – Le plan¹⁶ cumule l'impact du développement économique sectoriel et du départ à la retraite des baby-boomers. Elle prévoit sur la période de 2005 à 2015 un nombre de postes à pourvoir estimé à 181 000 soit plus de 10000 (66%(80000+78000)/10) embauches potentielles par an en HCR Tourisme et 1500 création de postes de patron.

2005-2015		Emploi 2015	Créations 2005-2015	Départs 2005-2015	à pourvoir 2005-2015
HCR NAF 55 et 56		798000	41000	140 000	181 000
S1	cuisiniers	262000	39000	41000	80 000
S2	Employés, agents de maîtrise : HCR	391000	27000	51000	78 000
S3	Patrons : HCR	145000	-25000	48000	23 000

2.2 Les caractéristiques de la main d'œuvre HCR

Niveaux de qualification ¹⁷	1994-1996	2006	2009-2011
niveaux I et II	1,9 %	4,2%	7,7%
niveau III (BTS)	4,4%	7,4%	9,0%
niveau IV (Bac Pro et TK)	11,1%	18,5%	21,6%
niveau V (CAP, BEP)	34,6%	34,2%	30,0%
niveau VI	48%	35,7%	31,8%
Total	100%	100%	100%

¹⁴ ÉSANE : Élaboration des Statistiques Annuelles d'Entreprises de l'Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques.

¹⁵ Chiffres clés du tourisme, DGCIS, éditions, 2011, 2012, 2013.

¹⁶ DARES – Le Plan, Les métiers en 2015 : L'impact du départ des générations du baby-boom, décembre 2005, n° 50.1. et Dares Analyses, mars 2012, n°022.

¹⁷ INSEE. Enquête Emploi. Exploitation Céreq.

Quelques informations complémentaires :

La main d'œuvre (2009-2011)¹⁸	HCR	Hôtellerie	Restauration traditionnelle	Tous secteurs
Salaire moyen brut/an à temps complet (2010)	23 917 €	25 022€	23 007€	33 232 €
Part des femmes (2010)	48,1%	58,2%	43%	43,8%
Part des – 25 ans	18,5%	12,2%	17,7%	8,6%
Part de l'apprentissage	3,5%	4,1%	5,2%	1,8%
Contrats à temps partiel	30,1 %	19,2	27,2%	19,2 %
Contrats à durée déterminée	12,8 %	14,2%	12,4%	7,3 %
Intérim	0,9 %	0,8%	0,3%	3,1 %

- le niveau de qualification s'élève régulièrement mais la profession offre toujours majoritairement des emplois de niveaux basiques (VI & V) ;
- le métier attire les jeunes non pour des motivations professionnelles mais pécuniaires et d'offre pléthorique, comme un « job » et non un métier ;
- les salaires sont inférieurs de 28 % par rapport à la moyenne nationale ;
- la précarité des emplois est une marque de référence du secteur de l'hôtellerie-restauration commerciale traditionnelle.

3 La formation hôtelière

3.1 La progression des effectifs de la formation HR¹⁹

	2004	2005	2006	2007	2008
BTS	2462	2380	2365	2266	2407
Bac Pro	4297	4400	4277	4331	4572
Bac Techno	2647	2539	2454	2650	2661
BP	1002	976	1056	1131	1188
BEP	12446	12621	12643	13020	13151
CAP	10467	10612	10960	11272	11902
MC	2517	2606	2624	2507	2621
Total	35838	36134	36379	37177	38502

- le CAP+le BEP représentent 2/3 des effectifs de la formation et correspondent à la répartition relevée dans le tableau des niveaux de qualification ;
- les effectifs progressent très lentement (- de 2% par an).

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Source : Base Reflet, Céreq

3.2 Les résultats aux examens de 2004 (hors Formation continue)²⁰

2004	apprentis		scolaires		ensemble	
	inscrits	admis	inscrits	admis	inscrits	admis
CAP :	8449	5774	2116	1717	10565	7491
cuisine	5033	3344	1085	883	6118	4227
restaurant	2923	2066	539	438	3462	2504
Services hôteliers	62	45	334	270	396	315
Café, brasserie	431	319	158	126	589	445
BEP	2743	1892	9442	7470	12446	9362
MC (niv V) :	959	735	1558	1322	2517	2057
Accueil (niv IV)	61	16	282	244	343	260
Cuisinier desserts	213	212	464	351	667	563
Barman	64	61	242	210	306	271
Traiteur	521	377	329	295	850	672
Sommellerie	100	69	241	222	341	291
Bac Pro	780	548	3517	2877	4297	3425
BP :	1010	591			1010	591
cuisinier	669	361			669	361
restaurant	293	191			293	191
barman	10	8			10	8
sommelier	23	18			23	18
gouvernante	15	13			15	13
Bac Techno	50	35	2597	2254	2647	2289
BTS :	215	154	2247	1839	2462	1993
HR option A	59	52	1078	893	1137	945
HR option B	156	102	1169	946	1325	1048
Total	13302	9729	21534	17479	35838	27208
Licence Pro						170

- La réussite de la filière apprentissage s'élève à 73% alors que le parcours scolaire présente un taux de réussite de 81% ;
- la réussite niveau V (CAP, BEP, MC hors accueil) se monte à 74%, niveau IV (Bac Pro, Bac Technologique, BP, MC accueil) 79%, niveau III (BTS) 81%.

4 Croisement des données personnelles et du Céreq

Tableau 1 : la répartition des sortants de formations en hôtellerie-restauration par diplôme (données estimées à partir de l'enquête Génération 2004)²¹

Licence...	1040
BTS HR	2121
Bac techno et pro, scolaires	3119
BP, bac pro, apprentis	1046
CAP scolaires	2018
CAP apprentis	3973
BEP, MC	4343
Ensemble des sortis concernés	17660

²⁰ Source Céreq, la base Reflet – effectifs en formation – diplômes.

²¹ ibidem Net.doc 73.

Tableau 2 : les sortants du système scolaire : les effectifs potentiels d'embauches en H&R 2004 (données personnelles)

Niv	diplôme	Potentiel d'entrants (arrondi des admis au diplôme)	
	CAP	7500	L'emploi direct est la finalité du CAP 4297 élèves passent en Bac Pro 2517 en Mention complémentaire Et quelques uns en 1 ^{ère} d'adaptation - au terme ils vont travailler
	BEP	2500	
	MC	1800	
IV	Bac Pro	3100	peu de Bac pro vers BTS (10% des BTS ²²) 60% en BTS ²³ + 20% d'autres études
	Bac Tec	450	
	BP	600	
	MC	260	
III	BTS	1800	les licences pro sont issues du BTS
II-I	Lic Pro	170	
Ensemble des sortants potentiels : 18180 sur 27000 jeunes issus de la formation (67 % des jeunes se retrouvent sur le marché du travail, 33% poursuivent des études)			

Le Δ entre les *formés sortis* et *sortants potentiels* (520 sortants) est faible et nous postulerons un effectif moyen de 18000 jeunes sortants en 2004.

5 Le bug : « Marché du travail vs formation HR »

Quelles perspectives de travail en HCR pour les sortants de « l'école hôtelière » ? Cette question taraude les parents et rassure les élèves/étudiants quant à leur avenir dans le métier pour peu qu'ils aient le désir de poursuivre ou démarrer une carrière en HR...

Tableau 1 : Les effectifs salariés en HCR 2006/2007

Niveaux de qualification ²⁴		effectifs	
		HCR	HCR Tourisme
niveaux I et II	4,2%	36250	23900
niveau III (BTS)	7,4%	63850	42100
niveau IV (Bac Pro et TK)	18,5%	159600	105300
niveau V (CAP, BEP)	34,2%	295100	194800
niveau VI	35,7%	308000	203300
Total	100%	862800	569400

- le secteur HCR Tourisme représente 66% du secteur HCR (NAF 55 et 56)

²² Petitcolas Ch., *Le baccalauréat technologique « hôtellerie », bilan, enjeux et perspectives 2004.*

²³ Ibidem.

²⁴ Céreq, Indicateurs statistiques de branche 2006.

Tableau 2 : le potentiel d'embauche annuel HCR Tourisme 2006/2007

Niv	Effectifs par niveau	Turn over/an (35% du stock d'emploi) ²⁵	Créations/an DARES Le Plan 66%(39000+27000)/10	Potentiel d'offres d'embauches/an (turnover + à pourvoir)
I-II	23900	8365	180	8545
III	42100	14735	320	15055
IV	105300	36855	800	37655
V	194800	68180	1500	69680
VI	203300	71155	1550	72705
patrons			1500	1500
total	569400	199290	5850	205140

Notons que le turn-over HCR se situe autour de 100% (150% pour les primo-accédants) en tenant compte des CDD et des emplois saisonniers, alors que la notion de stock d'emploi tient compte du solde des mouvements d'entrées et de sorties sur une année (0,7 % de départs à la retraite, 15,6% sans emploi et 18% vers d'autres entreprises).

Tableau 3 : croisement du potentiel d'embauches en H&R et effectifs sortants de formation H&R 2004/2007

Niveaux	Potentiel d'embauches annuelles	Elèves Sortants 2007	Potentiel de postes pour 1 sortant
I-II	8545	170	
III BTS	15055	1800	8,5 postes
IV BP, Bac Pro	37655	4410	8,5 postes
V CAP/BEP	69680	11800	6 postes
VI	72705		
patrons	1500		
total	205140	18180	

Toutes les « bonnes fées » marraines de la formation HCR se sont penchées sur le berceau de l'apprentissage et de l'école hôtelière, la profession par les voix de l'UMIH et de la FAFIH, les représentants sociaux nationaux et régionaux au travers du Conseil Economique et social ainsi que des chambres consulaires, l'Etat dans son approche économique (DGCIS), du travail (Darès), de la qualification et du marché travail (Céreq), de l'outil statistique (Insee) et de la formation (Onisep, Rectorats), mais sur le terrain, chez le patron ou à l'école, la question du « pourquoi le métier n'est plus compréhensible tant dans sa dimension sociale que technique » se posent chaque jour, mais seules les réponses économiques (de sectorisation des prix, clients, concurrence) et de normalisation (HACCP, ingénieries de construction et matériels) font références, au dam de la culture et de l'histoire du « métier »...inconscient collectif à la base du lien social et professionnel entre les générations.

²⁵ Darès , Données de cadrage 2002.

6 L'enquête « Génération 2004 »

Cette enquête générationnelle a été le quatrième opus statistique traitant de l'intégration professionnelle des jeunes à la fin de leurs études. Au printemps 2007, le Céreq a interrogé un échantillon de 33655 jeunes sortis de formation initiale en 2004, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation parmi les 737000 jeunes sortants concernés dans le but d'analyser leurs premières années de vie active. Nous prendrons appui sur l'étude « Net.Doc.73 »²⁶ commandée au Céreq en 2010 par le FAFIH²⁷ qui traite de l'insertion professionnelle des jeunes issus de la formation en HR.

6.1 L'insertion des sortants de formation HR en mars 2007

Le secteur accueille 9 % (66000) des jeunes de la génération 2004 au cours de leurs trois premières années de vie active. Les jeunes issus de la formations HR occupent 36% des emplois du secteur.

<u>Tableau 1 : les indicateurs d'insertion</u>	Taux chômage	CDD	Temps partiel
Licence...	11%	68%	5%
BTS HR	12%	71%	12%
Bac techno, Bac pro, BP	8%	66%	7%
CAP	28%	54%	21%
BEP, MC	24%	60%	22%

<u>Tableau 2 : les indicateurs d'emploi</u>	% ayant eu 1 ou + emploi au cours des 3 ans	Nombre moyen d'emplois occupés
Licence...	100%	2
BTS HR	100%	3
Bac techno et pro, scolaires	99%	2
BP, bac pro, apprentis	100%	3
CAP scolaires	77%	1
CAP apprentis	92%	2
BEP, MC	94%	2
Ensemble	94%	2

<u>Tableau 3 : part des emplois HCR après 3 ans</u>	
Licence...	39%
BTS HR	82%
Bac techno et pro, scolaires	55%
BP, bac pro, apprentis	76%
CAP scolaires	26%
CAP apprentis	52%
BEP, MC	56%
Ensemble	56%

Quand ils ne restent pas dans le métier, les principaux secteurs vers lesquels se dirigent les jeunes issus de la formation en HR sont : le commerce, l'industrie

²⁶ Molinari M., 2010, Enquête Céreq, *Net.Doc 73*, L'insertion des jeunes dans l'hôtellerie-restauration, 11-2010.

²⁷ FAFIH est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'industrie hôtelière.

agro-alimentaire, le secteur de la santé et de l'action sociale, l'administration publique. Il résulte par ailleurs que les niveaux I et II occupent des postes non spécifiques à l'HR, à l'inverse plus de 8 BTS sur 10 travaillent dans le secteur, de même pour les BP et Bac Pro issus de l'apprentissage.

6.2 L'insertion des jeunes en HCR hors formation hôtelière²⁸

Les jeunes issus d'autres formations occupent 64% des emplois du secteur, au cours de leurs trois premières années de vie active et surtout, près de la moitié de ceux qu'il accueille n'a jamais travaillé auparavant, alors qu'un tiers ont travaillé dans un autre secteur. Ces jeunes qui passent par le métier qualifient leur emploi de « job », un passage obligatoire pour entrer dans la vie active et subvenir à ses besoins.

Conclusion : la conjoncture a bon dos

En 2006, le Conseil Economique et Social par la voix de son rapporteur André Daguin (et président le Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie) recommandait dans son audit que : « *la sélection des candidats pour l'entrée dans les cycles d'études privilégie la motivation, l'aptitude psychologique et la capacité de communication dans les langues étrangères parlées dans les milieux du tourisme autant que le parcours scolaire* ». Un vœu certes réaliste, mais peu compatible avec les embauches effectives (84% niveaux VI, V et IV) qui demeurent liées aux deux facteurs récurrents que sont la faible qualification et le caractère fluctuant et saisonnier des métiers du tourisme, qui visait surtout à alimenter un besoin tout aussi récurrent de main d'œuvre.

L'enquête comparative Génération 98/2004²⁹ montre que le niveau de qualification monte, argument qui va dans le sens de la demande de monsieur Daguin, alors que dans le même temps les rémunérations stagnent et l'emploi précaire augmente. Bien qu'en mai 2006 ait été signé un contrat de croissance en faveur de l'emploi entre l'Etat et les organisations professionnelles du secteur hôtels-café-restaurants (HCR) afin de mettre en œuvre dès 2007 un plan de modernisation et de développement de la croissance et de l'emploi, le CREDOC³⁰ dans son enquête *Besoins en Main-d'œuvre* (BMO) fait mention d'un secteur de l'hôtellerie-restauration qui n'a pas encore su, d'une part se mobiliser pour revoir à la hausse les salaires, et d'autre part proposer une alternative aux très nombreux emplois saisonniers.

Il n'en demeure pas moins que les jeunes issus de la formation HR restent à 56% dans le métier après 3 ans, notamment ceux issus du BTS (82%) et des Bac pro ainsi que des BP en apprentissage et montre que ces diplômés sont en adéquation tant avec les besoins de la profession qu'avec les attentes des jeunes formés.

L'adéquation « formation et niveau de diplôme - besoin et envies du jeune - besoins conjoncturels du métier » est la pierre angulaire du métier à débattre...mais pas forcément dans cet ordre.

[Marc Pieters](#)

²⁸ Net.doc, ibidem.

²⁹ Bref du Céreq, *Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise*, n°311, 06/2013.

³⁰ Cycle « Regards croisés sur l'entreprise » 27/03/2007 sous la direction de R Rochefort, directeur du CREDOC : *le potentiel d'emplois dans les métiers à faible attractivité*.