

Victoria MARTIN

# Étude de la filière Café-Hôtel- Restaurant

Synthèse



A woman with blonde hair, wearing a white dress shirt and a dark patterned tie, is smiling and holding a small white card in her right hand. She is standing behind a dark wooden counter. The background is a blurred wooden lattice structure.

# Table des Matières

**01** Présentation de la filière CHR

---

**02** Restitution de l'enquête

---

**03** Les enjeux de la filière et les  
pistes d'actions

# 01 PRÉSENTATION DE LA FILIÈRE CHR

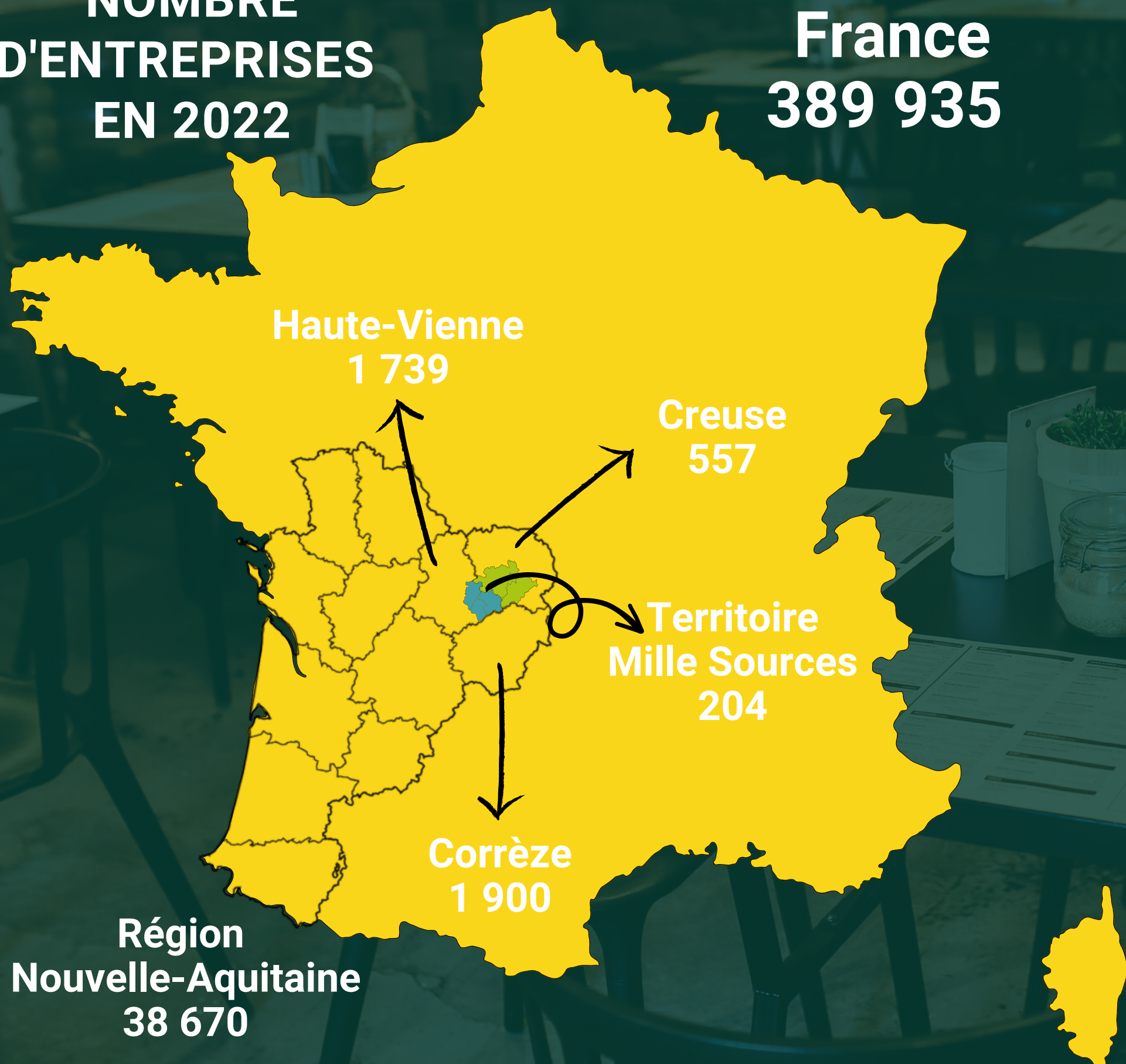
**NOMBRE  
D'ENTREPRISES  
EN 2022**

**France  
389 935**

**SALARIÉS**

**France  
1 072 000**  
en 2021

**Nouvelle-Aquitaine  
80 700**  
en 2019



**EMPLOIS**

**37 500 en  
recherche  
d'emploi**  
fin 2021

**23 500  
offres  
d'emploi**  
en 2020

**195 800  
recrute-  
ment**  
en 2020

## BESOIN DE MAIN D'OEUVRE

Chef cuisinier, maître d'hôtel, cuisinier, cadre de l'hôtellerie et de la restauration, serveur, aide et apprentis de cuisine, employé polyvalent de restauration

# 02

## RESTITUTION DE L'ENQUÊTE

# 27

## entreprises enquêtées

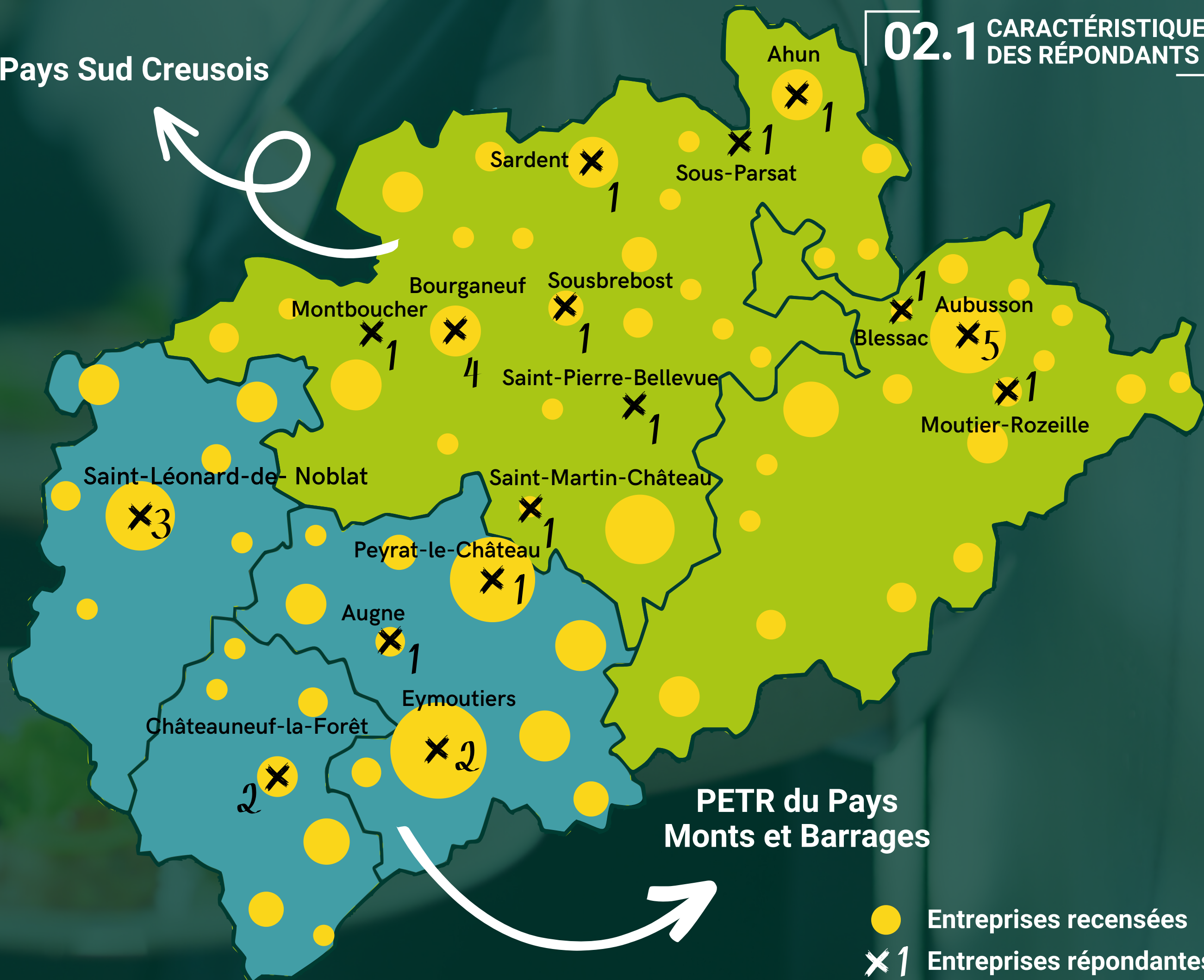
2 secteurs très représentés :

**5610 A** : restauration  
traditionnelle (10)

**5510 Z** : hôtels et  
hébergements similaires (9).

### 02.1 CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

Pays Sud Creusois



PETR du Pays  
Monts et Barrages

● Entreprises recensées  
x1 Entreprises répondantes



**132 salariés**

**CDI CDD**

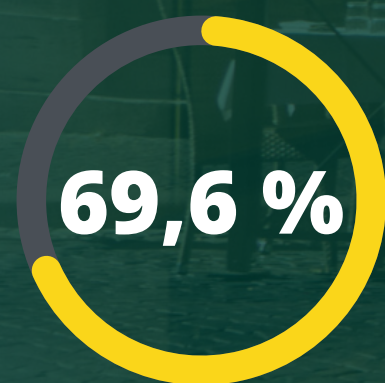
37,8 % 17,4 %

**SAISONNIERS**

17,4 %

**APPRENTIS**

11,3 %



Sont des contrats à temps complet

## 02.1 CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS



Cuisine  
34,8 %



Service  
32,6 %



Polyvalent  
13,6 %

Répartition des salariés

**18**

entreprises déclarent être confrontées à des difficultés de recrutement

*En raison : du manque d'attractivité du secteur d'activité, des spécificités de l'emploi, du manque d'attractivité/accessibilité géographique, du manque de main d'œuvre qualifiée, dont 10 entreprises confrontées aux problématique de mobilité et de logement des salariés*

**OPCLO**

**59 % des entreprises connaissent leur opérateur de compétences**

**21** Entreprises recrutent

Postes à pourvoir

**62**

**SAISONNIERS**

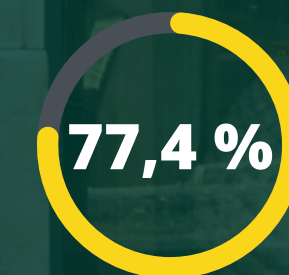
43,7 %

**CDI CDD**

24,2 % 9,7 %

**APPRENTIS**

8 %



Sont des contrats à temps complet



**54,8 %** identifiés dans le domaine de la restauration



# 02.2 L'ACCUEIL D'APPRENTIS ET DE STAGIAIRES

**30 %** DES ENTREPRISES ONT DES APPRENTIS

**15**

Nb d'apprentis : 10 en cuisine, 3 en service et 2 en hôtellerie

60 % des apprentis viennent du territoire Mille Sources

11 CAP et 4 Bac Pro/Brevet Pro

Jean Monnet (Limoges)  
Delphine Gay (Bourganeuf)

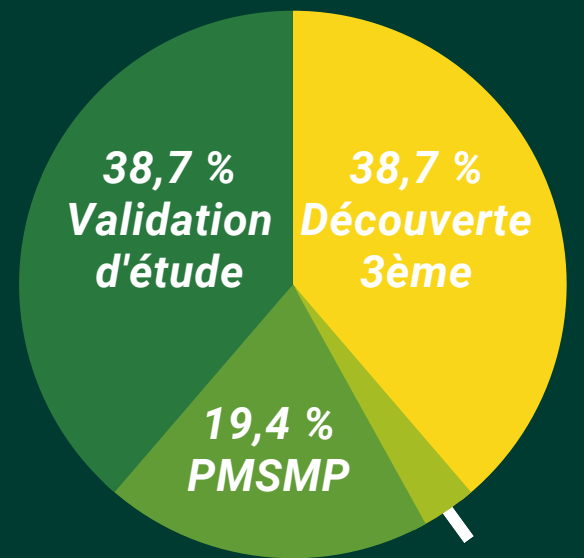
Problématique de logement relevée auprès de 11% des apprentis

la majorité des entreprises sont prêtes à accueillir un apprenti

**8**

entreprises ne connaissent pas les centres de formation

**63 %** DES ENTREPRISES ACCUEILLENT DES STAGIAIRES



3,2 %  
Autre

60 % des stagiaires viennent du territoire Mille Sources

35 % des entreprises ont recruté à l'issue d'un stage

Problématiques de logement, mobilité, les conditions de travail sont relevées auprès de 65% des entreprises

la majorité des entreprises sont prêtes à accueillir des stagiaires

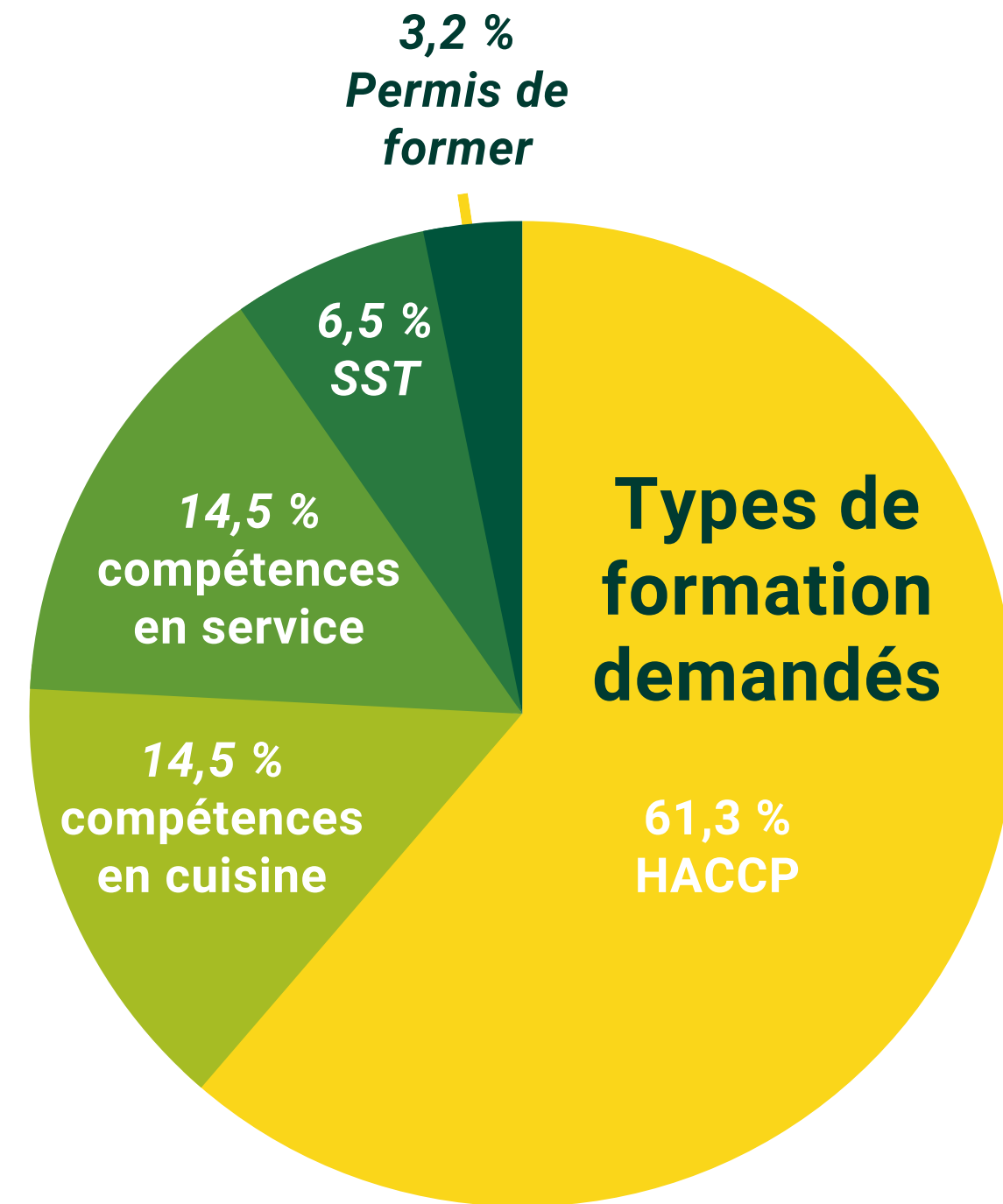
# 02.3 LA FORMATION DES SALARIÉS AU SEIN DES ENTREPRISES

**11** Entreprises projettent  
de mettre en place des  
formations

dont **3** avec l'**OPCLO**



**65** salariés sont  
concernés



Période de  
formation



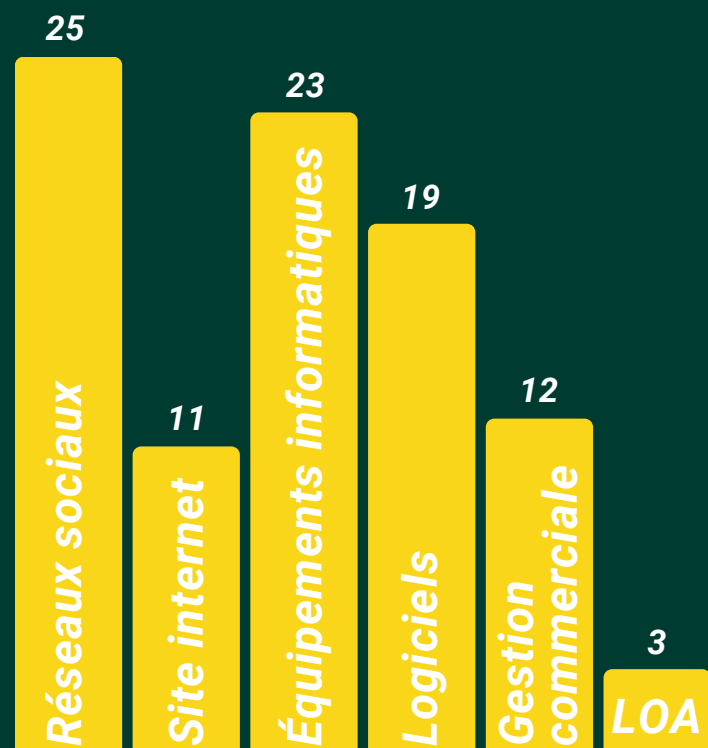
**12**

entreprises n'ont  
aucune connaissance  
des dispositifs de  
formation

**63 %**

des entreprises sont  
intéressées par des  
actions de formations  
collectives

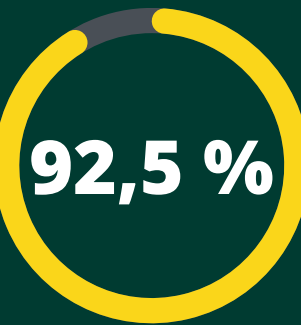
## 02.4 L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES



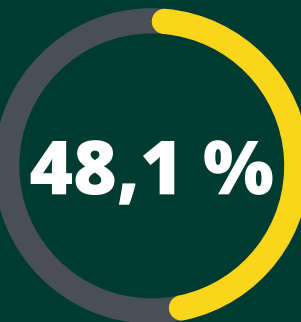
Utilisation du numérique (nb d'entreprises)

**67 %**

des entreprises pensent que le manque de débit est un frein pour leur activité et leurs clients



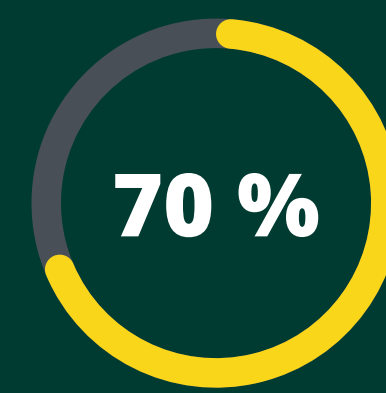
des entreprises utilisent les Réseaux Sociaux



des entreprises ont constaté une progression importante du numérique dans le cadre de leur activité

**37 %**

des entreprises considèrent ne pas avoir les compétences suffisantes pour utiliser les outils numériques



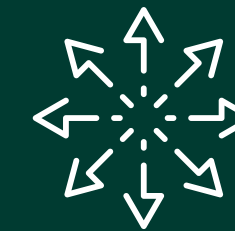
des entreprises pensent que le partage de salariés est envisageable dans les 3 secteurs suivants :



Cuisine



Service



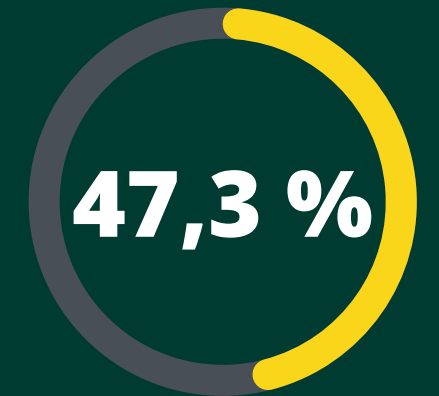
Polyvalent

**70 %**

des entreprises ont des besoins d'accompagnement pour le recrutement

**37 %**

des entreprises sont prêtes à participer financièrement aux actions mises en place



des entreprises qui envisagent le partage de salariés se déclarent intéressées



## 02.5 QUESTIONS DIVERSES



# 03

# LES ENJEUX DE LA FILIÈRE ET LES PISTES D' ACTIONS

## CONSTATS/ENJEUX

Manque de connaissance des opérateurs de compétences, des acteurs et de l'offre de formation, de réseaux professionnels etc.

Manque d'anticipation de transmission de l'entreprise.

Peu d'anticipation des départs à la retraite des salariés.

Un turn over plus important sur les emplois non qualifiés.

Manque de connaissance des acteurs de l'emploi et des outils de recrutement (outre le SPE) : plateformes etc.

Manque d'attractivité du secteur d'activité (image de la filière, conditions de travail etc.).

## ACTIONS

Sensibilisation des entreprises aux offres d'AKTO, des centres de formations, des réseaux professionnels etc.  
Réunions de présentation des dispositifs de formation existants.

Accompagner les chefs d'entreprise dans la transmission de leur entreprise.

Fiche technique / procédures d'anticipation de départ d'un salarié (Temporalité, tuilage, ...)  
Développement des liens entre jeunes et futurs retraités (approche intergénérationnelle).

Monter en compétences (formations), VAE.

Mise en place d'un Service public de l'Emploi Local.  
Présentation des différents outils existants pour communiquer sur les offres d'emploi  
Présentation des partenaires de l'emploi  
Visites d'entreprises par les acteurs de l'emploi afin d'améliorer les prescriptions  
Prévoir les futurs recrutements avec les différents partenaires

Comité Local Écoles-Entreprises (CLEE).  
Valorisation de l'image des métiers du secteur d'activité  
- valorisation des outils existants.

## PARTENAIRES / DISPOSITIFS

UMIH, CCI, AKTO, Centres de formation, etc.

Cf. Actions collectives ACP

Service public de l'emploi (SPE), OPCO, Organismes de retraite, Conseil régional Nouvelle-Aquitaine

Greta, Afpa, L'Escalier, Jean Monnet, OPCO, etc.

Pôle Emploi, Cap emploi, Mission locale rurale, Conseil départemental, UMIH, communautés de communes, etc.

Rectorat, établissements scolaires, entreprises CHR et autres secteurs, CCI, OPCO, etc.

# 03

# LES ENJEUX DE LA FILIÈRE ET LES PISTES D' ACTIONS

## CONSTATS/ENJEUX

Manque d'attractivité territoriale

Un enjeu de recrutement à court terme.

77,7 % des entreprises recrutent d'ici l'été 2023, 62 postes à pourvoir – beaucoup de saisonniers et seulement 8 % d'apprentis – principalement des temps complets).

Difficulté d'accueil des apprentis et de stagiaires (formation des maîtres d'apprentissage, logements, offre d'accueil au sens large...).

Peu de recours aux stages du secondaire et d'immersion en milieux professionnels malgré des recrutements importants post-stage.

Intérêt des entreprises sur la mise en place de plan de formation collectifs.

Manque de compétences concernant la communication digitale et manque de temps pour la création de contenu

Une saisonnalité de l'activité à prendre en compte dans les problématiques de recrutement des entreprises

Enjeu de fidélisation des salariés (emploi peu qualifié, apprentis)

## ACTIONS

Politique d'accueil de nouveaux salariés, habitat, travail du conjoint etc.

Faire le lien avec le SPE pour l'accompagnement à la mise en place de solutions de recrutement.

Décliner le SPE localement. Mise en place d'un SPEL.

Promotion de l'apprentissage par le biais de réunion de présentation.  
Structuration d'un réseau d'hébergements à destination des apprentis, saisonniers, stagiaires.

Promotion des stages du secondaire et en immersion professionnelle.

Réunir les entreprises et les organismes de formation afin de définir quels types de formations collectives peuvent être développés

Formation au numérique, appui à la production de contenus digitaux.

Aide aux recrutements saisonniers en lien avec les partenaires

Travail sur la marque employeur.

## PARTENAIRES / DISPOSITIFS

Communautés de communes, CCI, etc.

SPE, entreprises

OPCO, CCI, CFA, etc.  
Cf. Actions collectives ACP.

ERIP, CLEE, CCI, etc.

OPCO, Organismes de formation

Cf. Actions collectives ACP

SPE

Entreprises, collectivités, OPCO, etc.

# Victoria MARTIN

Chargée de Mission Emploi Formation  
emploiformationms@gmail.com

05 55 69 57 60

Pays Monts et Barrages

1 route du Mont

87460 Bujaleuf

