

Victoria MARTIN

Étude de la filière Café-Hôtel- Restaurant

Synthèse



A woman with blonde hair tied back, 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

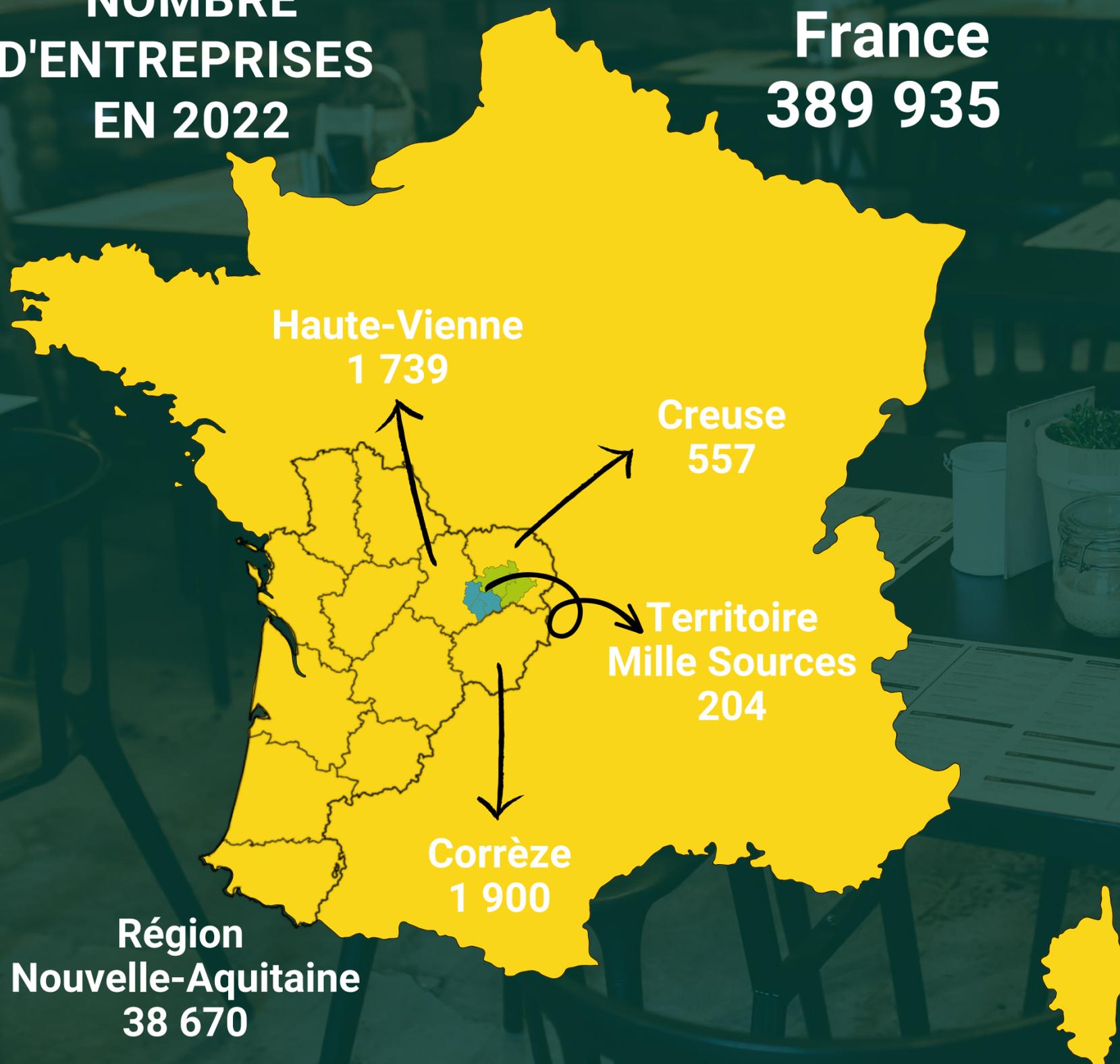
**NOMBRE
D'ENTREPRISES
EN 2022**

**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

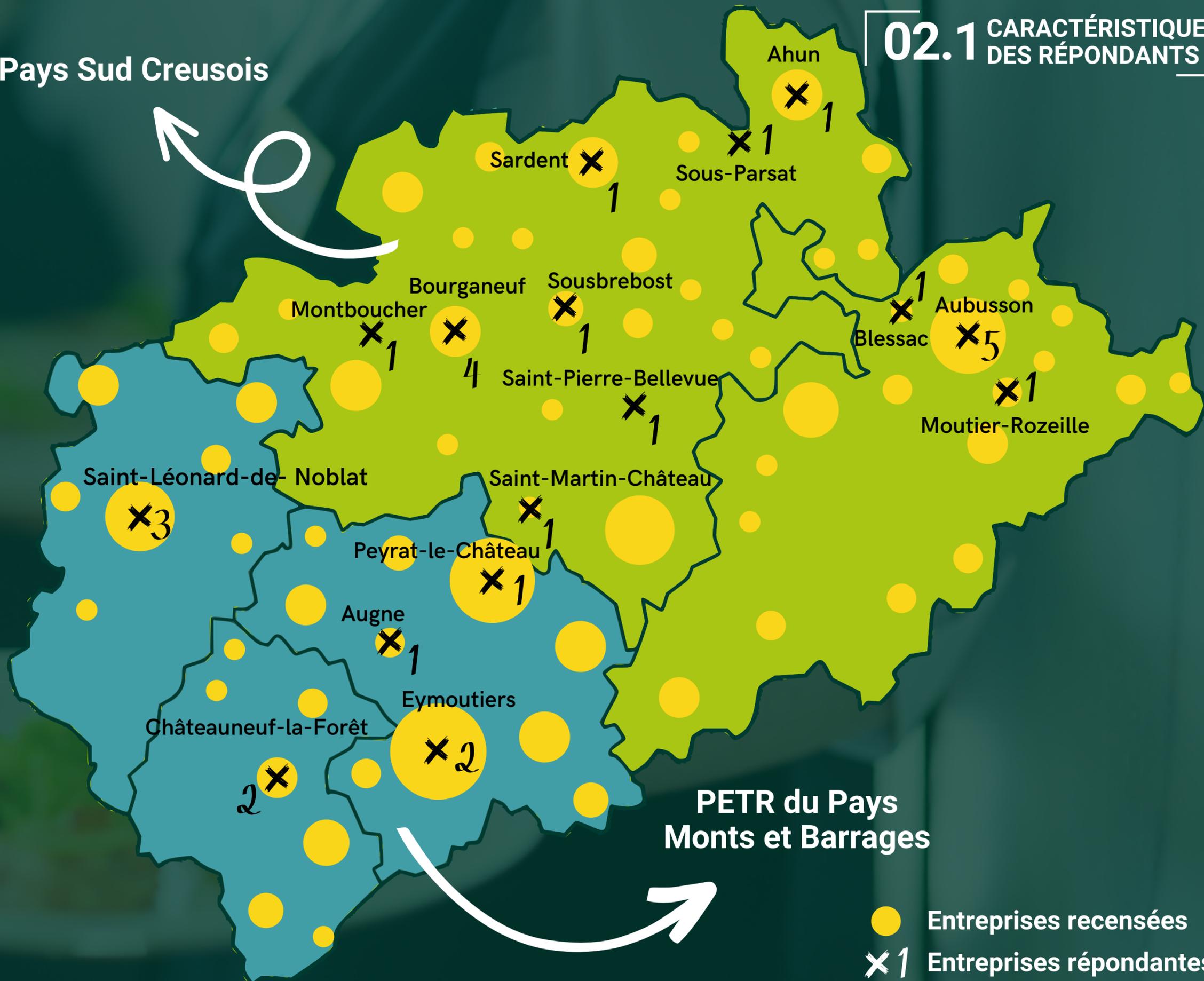
2 secteurs très représentés :

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
✕1 Entreprises répondantes



132 salariés

CDI CDD

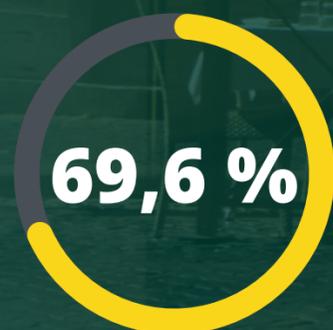
37,8 % 17,4 %

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)

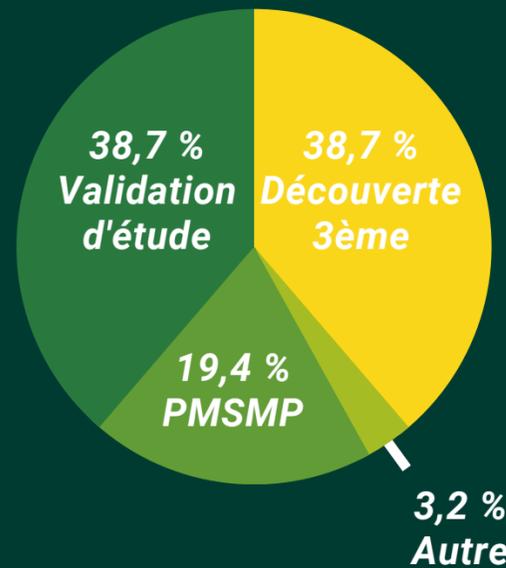
Problématique de logement relevée auprès de 11% des apprentis

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



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

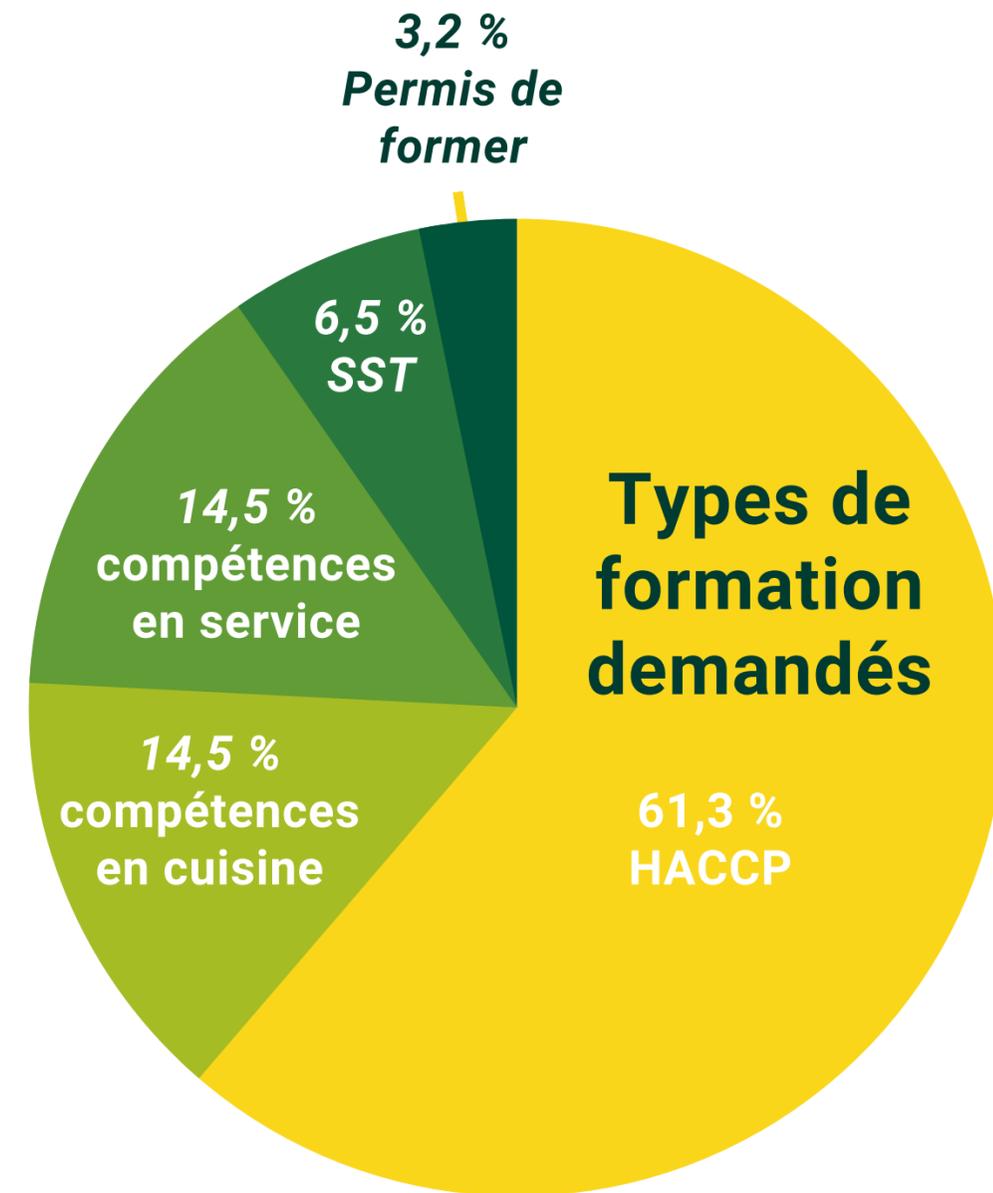
02.3 LA FORMATION DES SALARIÉS AU SEIN DES ENTREPRISES

11 Entreprises projettent
de mettre en place des
formations

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



65 salariés sont
concernés



Période de
formation



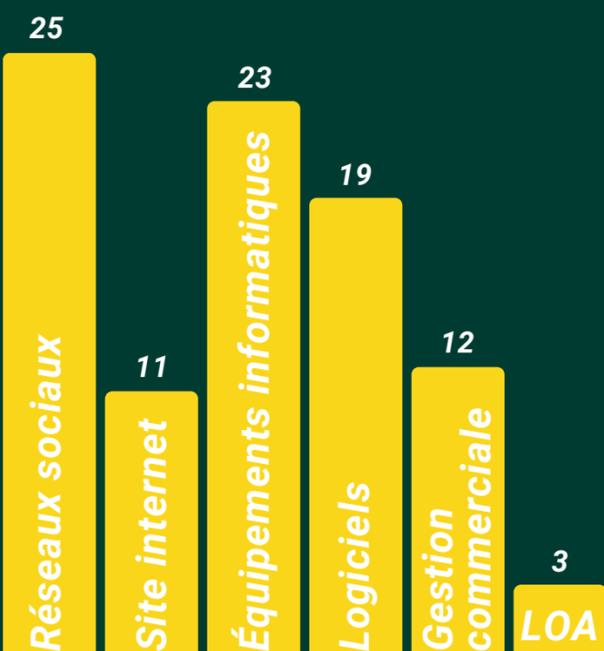
12

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

92,5 %

des entreprises utilisent les Réseaux Sociaux

48,1 %

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

70 %

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

47,3 %

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

ACTIONS

PARTENAIRES / DISPOSITIFS

Manque d'attractivité territoriale

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

Communautés de communes, CCI, etc.

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).

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.

SPE, entreprises

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

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

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

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

Promotion des stages du secondaire et en immersion professionnelle.

ERIP, CLEE, CCI, etc.

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

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

OPCO, Organismes de formation

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

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

Cf. Actions collectives ACP

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

Aide aux recrutements saisonniers en lien avec les partenaires

SPE

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

Travail sur la marque employeur.

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

