



Les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation à l'horizon 2020 :

des tensions à terme qui sont un défi pour les politiques d'accompagnement

En 2006, les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation (HORECA) emploient 35 000 personnes en Lorraine, soit 4% des emplois de la région. La Lorraine se situe ainsi au milieu du peloton des cinq régions du Grand Est, très loin derrière la Corse, la Guadeloupe et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Pourtant, l'activité des hôtels et restaurants pourrait se développer en Lorraine, où la montée du tourisme constitue une voie d'expansion qui reste à explorer. Le secteur devra toutefois attirer la main-d'œuvre et les compétences nécessaires, au moins pour compenser les départs en retraite. Pour faire face à cette expansion prévisible, il est confronté à l'enjeu de la lutte contre la précarisation de ses emplois. Actuellement, 57% des heures travaillées dans les hôtels et restaurants de Lorraine le sont par des titulaires de contrat à durée indéterminée et à temps plein ; cet indicateur varie de 72% en Ile-de-France à 44% en Corse. Le secteur devra également relever le défi de l'accompagnement et du maintien des effectifs de seniors en emploi, et donc mener une politique active d'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

D'ici 2020, les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation (HORECA) (1) constitueront un pourvoyeur d'emplois dans l'économie française, comme conséquence des départs à la retraite et des créations nettes d'emplois. Ce phénomène concernera aussi la Lorraine.

Parmi les actifs occupés dans le domaine professionnel (c'est-à-dire l'ensemble des métiers) de l'hôtellerie et de la restauration, près d'un sur quatre partira en retraite d'ici 2020, contre un sur trois pour l'ensemble des actifs, toutes professions confondues. Des besoins supplémentaires de main-d'œuvre et de compétences apparaissent

déjà, mais ils n'affectent que certains métiers, comme celui de cuisinier qualifié. Des tensions pourraient également se faire sentir pour satisfaire la demande de travail des métiers de l'alimentation, où les artisans connaissent actuellement un regain de faveur de la clientèle à la recherche de produits de qualité.

Les mobilités professionnelles croissantes caractérisent actuellement les marchés du travail. Elles ont pour conséquence que les secteurs et métiers seront en étroite concurrence pour attirer les actifs. Qu'en est-il aujourd'hui de l'offre de travail, en termes d'âge, de genre et de trajectoires professionnelles de ces actifs ? Plus précisément, de quels métiers proviennent les actifs actuellement dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration, et symétriquement, quels sont leurs débouchés ? Une connais-

(1) HORECA est le sigle du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des cafés. Cette étude englobe les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et de l'alimentation, et le sigle HORECA se réfère ici à l'ensemble de ces métiers.



sance plus fine de ces réalités devrait permettre d'anticiper et d'organiser les recrutements de main-d'œuvre et de compétences dans les prochaines années. Cela demandera notamment de mobiliser les passerelles entre métiers et de développer des trajectoires professionnelles attractives. Le secteur des hôtels et restaurants devra aussi traiter certains de ses problèmes spécifiques, comme la précarité des emplois, leur faible qualification et leur caractère saisonnier.

Métiers de l'hôtellerie et de la restauration : 35 000 personnes en Lorraine

En France, dans les métiers HORECA trouvent à s'employer 1 128 000 personnes en 2006. En Lorraine, ces métiers concernent 35 000 personnes, soit 3,1% du même domaine professionnel national, ce qui correspond au poids de l'emploi total lorrain dans l'emploi total national.

Sur le territoire lorrain, 4% des actifs en emploi exercent un métier HORECA, soit un peu moins que la moyenne française (Outre-mer compris). La Corse, la Guadeloupe, Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Bretagne se situent au-dessus de 5%. Ces quatre régions sont des destinations touristiques traditionnelles ; or, l'activité des hôtels et restaurants est fortement (mais non exclusivement) liée au tourisme. La Lorraine, modérément touristique, se situe au vingtième rang des régions françaises de ce point de vue, elle est devancée par les deux régions du Grand Est que sont l'Alsace et la Bourgogne, mais précède la Champagne-Ardenne et la Franche-Comté.

11 000 cuisiniers

Les cuisiniers (chefs cuisiniers, cuisiniers qualifiés, aides de cuisine et assimilés) constituent les effectifs les plus importants du domaine professionnel HORECA : 11 000 personnes exerçant en Lorraine, soit 31,1% des actifs en emploi du domaine. Les 10 000 employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration représentent quant à eux 30,2% des actifs en emploi du domaine. Ils exercent

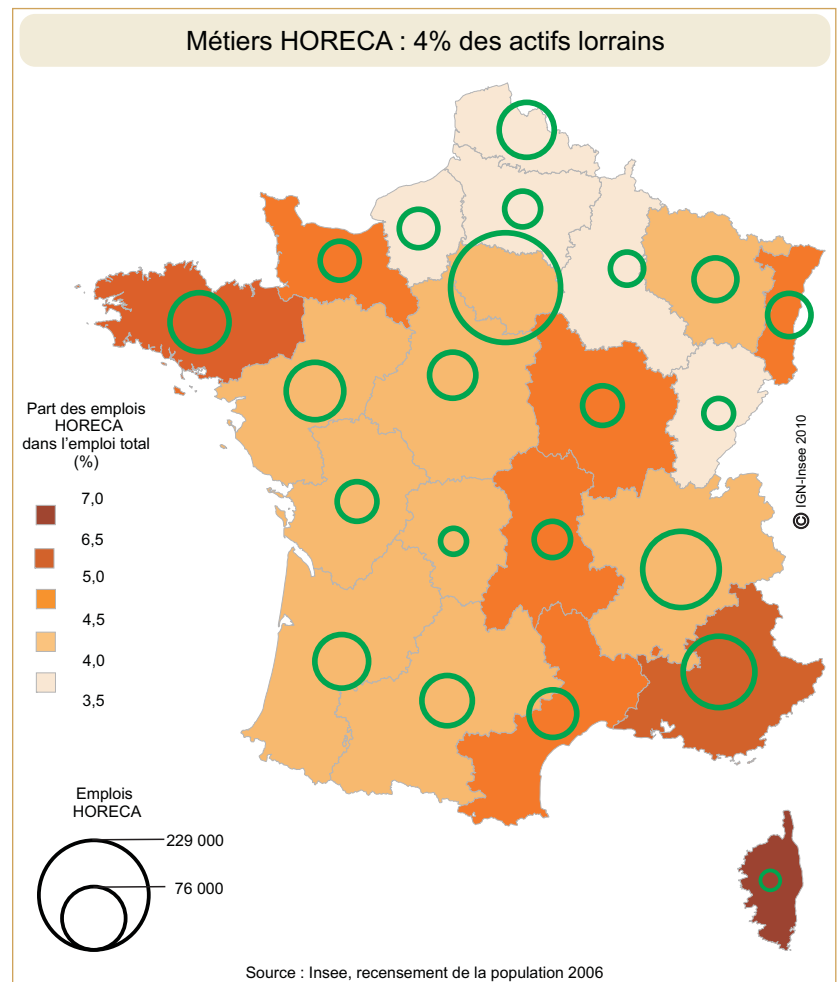
les métiers d'employés de l'hôtellerie, de serveurs de cafés et restaurants, de maîtres d'hôtel, et de maîtrise de l'hôtellerie. Enfin, les bouchers, charcutiers, boulangers, avec 8 000 actifs en emploi, représentent 24% des actifs en emploi du domaine.

Forte présence des jeunes

En Lorraine, 44,7% des emplois exercés dans les métiers HORECA sont occupés par des femmes, ce qui est proche du taux de féminisation de la population active occupée, tous métiers confondus (45,9%). De plus, le taux de féminisation des métiers HORECA est supérieur en Lorraine à celui de 40,3% observé en France.

Parmi les actifs travaillant dans les métiers HORECA en Lorraine, 57,7% ont entre 25 et 49 ans. La part des jeunes de 15 à 24 ans est particulièrement élevée, ces derniers constituent 25,6% des effectifs. La proportion de seniors (entre 50 et 64 ans) est de 16,7%. En Lorraine, les

jeunes sont proportionnellement plus nombreux qu'en France (+3,6 points). Par ailleurs, les jeunes Lorrains, comme les jeunes Français, sont considérablement plus présents dans les métiers HORECA que dans l'ensemble des métiers : la part des jeunes y représente plus du double de ce qu'elle est dans l'ensemble des domaines professionnels. Pour ces jeunes, les métiers HORECA sont souvent des activités rémunérées d'appoint pendant la vie étudiante ou bien un moyen d'entrer dans la vie active à la fin du parcours scolaire ou universitaire, mais où ils ne souhaitent pas faire carrière. Sur les 67 000 étudiants résidant en Lorraine, un peu moins de 10% exercent un emploi rémunéré. Quelque 700 travaillent dans le domaine professionnel HORECA, soit 11% des étudiants exerçant un emploi rémunéré sur le territoire lorrain en 2006. Sur ces 700 étudiants, sept sur dix appartiennent à la famille professionnelle des employés et agents de maîtrise, et ils occupent très majoritairement des emplois de serveurs.



Peu de femmes dans certains métiers : conditions de travail et mentalités

Les employés et agents de maîtrise sont la seule famille professionnelle du domaine HORECA où les femmes sont plus nombreuses que les hommes : le taux de féminisation y est de 70,2%. Les femmes de ménage employées dans les hôtels sont l'exemple-type des femmes de cette famille professionnelle. À l'inverse, les femmes sont peu présentes (13,7%) parmi les bouchers, charcutiers et boulangers. Ce faible taux de féminisation s'expliquerait tant par les conditions de travail difficiles de ces métiers que par la pesanteur des mentalités et des traditions professionnelles, ces métiers étant encore regardés comme des métiers «d'homme». Du point de vue de la parité hommes-femmes, le métier de cuisinier, avec 46% de femmes, est le plus équilibré.

La répartition par âge varie également d'une famille professionnelle à l'autre. Les jeunes représentent 33,6% des effectifs dans la famille des employés et agents de maîtrise, dont les deux tiers de jeunes femmes. Ils sont nombreux également parmi les bouchers, charcutiers, boulangers, avec une part de 28,8%, dont neuf sur dix de jeunes

hommes. Dans les métiers de la cuisine, les jeunes sont un peu moins nombreux, mais en constituent néanmoins le quart. Les jeunes femmes ont du mal à percer dans cette profession, avec moins de 8% des effectifs, alors que ce métier est globalement proche de la parité hommes-femmes. Ceci signale un recul de la parité entre générations dans ce métier.

La restauration collective occupe une place significative et s'avère davantage ouverte à un public féminin dans les tranches d'âge intermédiaires en termes de recrutement. Les aînés sont naturellement bien représentés chez les patrons et cadres d'hôtels, de cafés et de restaurants, dont ils constituent 31,5% des effectifs, métiers auxquels on accède souvent en cours de carrière après avoir accumulé suffisamment de capital.

Cette famille professionnelle est composée presque exclusivement de patrons d'hôtels, de cafés et de restaurants ; les cadres, qui ne constituent qu'un dixième de cette famille, gèrent, en tant que salariés, les établissements des grandes chaînes hôtelières ou de restaurants.

La fermeture de nombreux cafés et restaurants a entraîné, et ce malgré le développement des chaînes hôtelières, une diminution des effectifs de cette famille professionnelle, qui ne

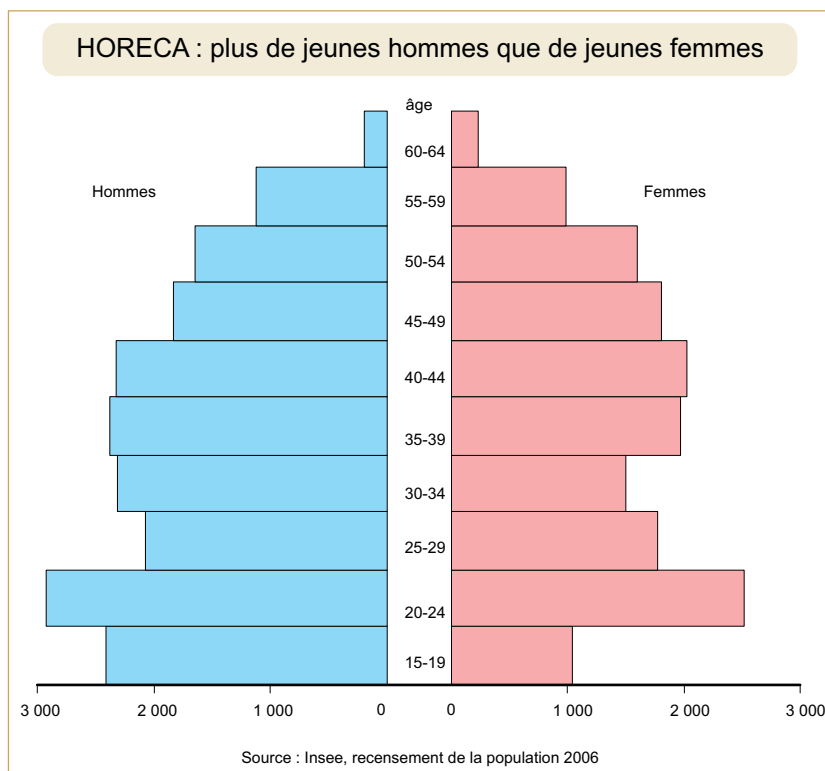
compte plus que 180 000 emplois en 2002 en France contre 220 000 en 1982 (source DARES). Par ailleurs, cette famille professionnelle des patrons et cadres ne compte que 29,8% de femmes en Lorraine.

Précarité pour les employés et agents de maîtrise

Plus des deux tiers des embauches d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation se font sur contrat à durée déterminée. Cette proportion est nettement moins importante chez les cuisiniers, et surtout chez les bouchers, charcutiers et boulangers, où elle tombe à la moitié.

Le statut plus favorable des cuisiniers, et surtout des bouchers, charcutiers et boulangers, ne leur profite pas vraiment, puisqu'ils «sortent» dans une proportion plus grande que les employés et agents de maîtrise du fait de démissions, fins de période d'essai ou autres licenciements. Ces motifs de sorties ne comptent que pour 35,4% chez ces derniers, contre 39,9% chez les cuisiniers, et 52,3% chez les bouchers, charcutiers et boulangers. Cette particularité est vraisemblablement due à des conditions de travail difficiles : lieu de travail chaud pour les cuisiniers et les boulangers, froid pour les bouchers et les charcutiers ; manipulations physiques éprouvantes pour les cuisiniers (lourds récipients, lourdes casseroles) et pour les bouchers (lourdes carcasses) ; dangerosité du travail (risques de blessures avec les instruments et appareils à couper et à trancher pour les bouchers, charcutiers et cuisiniers ; risques de brûlure pour les boulangers et les cuisiniers).

Pour assurer leur activité économique, les hôtels et restaurants lorrains ont majoritairement recours au contrat à durée indéterminée (CDI) : 57% des heures travaillées dans ce secteur économique le sont par des titulaires de CDI à temps plein. Ce taux de recours au CDI à temps plein est pourtant nettement inférieur à ce qu'il est, aussi bien dans le secteur tertiaire lorrain (71%), que dans l'ensemble des secteurs économiques de la région (74%). C'est dire que le secteur lorrain des hôtels et restaurants est frappé par la précarisation du sta-



tut salarié, qui est une tendance générale de l'économie française depuis trois décennies. Du point de vue de la sécurité de l'emploi dans le secteur des hôtels et restaurants (mesurée par le taux de recours au CDI à temps plein), la Lorraine se positionne au milieu du peloton des régions françaises métropolitaines, devancée en cela par trois régions du Grand Est : Alsace,

Champagne-Ardenne, Bourgogne, mais précédant la Franche-Comté. L'Île-de-France est la championne de la sécurité de l'emploi dans le secteur économique des hôtels et restaurants, où le taux de recours au CDI à temps plein atteint presque les trois quarts de toutes les heures travaillées dans ce secteur : un élément d'explication à ce phénomène est que

les établissements parisiens sont de grande taille, ce qui favorise naturellement ce type de contrat de travail. En Lorraine, la précarité du statut salarié dans le secteur des hôtels et restaurants est surtout une précarité de revenu : ces établissements recourent au contrat (à durée déterminée ou indéterminée) à temps partiel pour assurer 28% des heures qui y sont travaillées. Ce taux de recours oscille autour de 24% selon les régions. La précarité de l'emploi (apprentissage, emploi aidé, contrat à durée déterminée, intérim) proprement dite n'atteint pas cette ampleur en Lorraine : le taux de recours des hôtels et restaurants lorrains aux emplois précaires n'est que de 15%, alors qu'il est en moyenne de 19% pour l'ensemble des régions.

CDD et fins de CDD : premiers motifs d'entrée et de sortie des employés et agents de maîtrise

Mouvements de main-d'oeuvre annuels moyens (Période 2004-2005-2006)	Bouchers, charcutiers, boulangers	Cuisiniers	Employés et agents de maîtrise
En nombre			
Entrées	1 067	3 861	3 703
Sorties	1 161	3 681	3 783
Solde	-94	180	-80
Répartition des entrées (en %)			
Entrée sur CDD	50,4	56,3	67,6
Entrée sur CDI	41,9	35,6	26,6
Entrée en transfert	1,7	1,0	1,1
Autre entrée	6,0	7,1	4,7
Répartition des sorties (en %)			
<i>Sorties normales</i>	47,7	60,1	64,6
Fin de CDD	30,0	48,8	55,2
Sortie en transfert	1,6	1,3	1,4
Licenciement économique	1,5	0,1	0,3
Départ en retraite	4,1	0,9	0,3
Autre sortie	10,5	9,0	7,4
<i>Sorties singulières</i>	52,3	39,9	35,4
Démission	33,0	30,9	24,3
Fin de période d'essai	9,7	6,0	8,4
Autre licenciement*	9,6	3,0	2,7

* Les licenciements autres qu'économiques sont les licenciements pour motif personnel : faute professionnelle ou cause non fautive, telle que l'inaptitude physique du salarié.

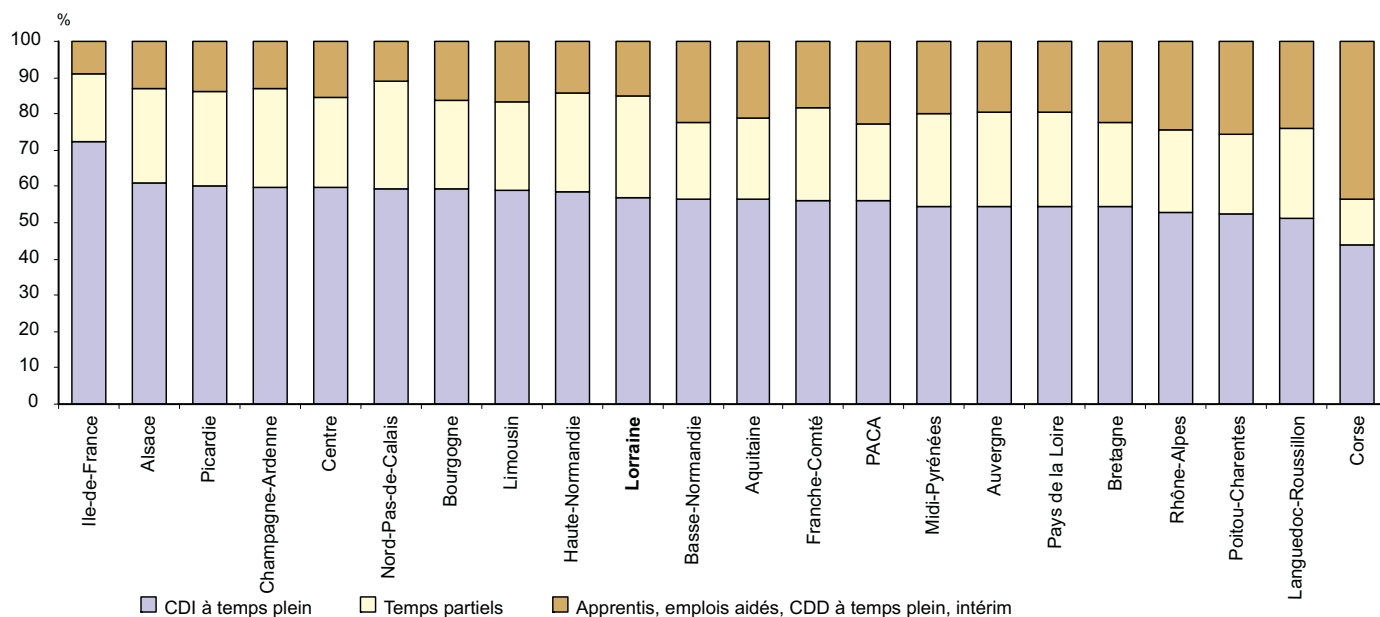
Source : Dares, EMMO-DMMO

L'emploi saisonnier en Lorraine : un apport limité

L'emploi saisonnier d'été au sens large est celui qui débute au plus tôt le 1^{er} mars et qui se termine au plus tard le 31 octobre. En Lorraine, dans le secteur économique des hôtels et restaurants, le travail fourni par les saisonniers d'été ne représente en 2007 que 5,1%, en volume, du travail fourni par tous les salariés. La plus grande partie du travail de ces saisonniers (71,6%) est fournie dans la restauration.

En Lorraine, 57% des salariés du secteur de l'hôtellerie-restauration en CDI à plein temps

Taux de recours (par rapport au nombre total d'heures travaillées)



Source : Insee, DADS 2007 ; Dares, fichier Intérim 2007

Les saisonniers d'été employés dans les hôtels et restaurants lorrains sont beaucoup plus jeunes que l'ensemble des salariés du secteur : 63,9% des saisonniers ont moins de 26 ans, contre 38,2% pour tous les salariés. La proportion d'employés est également plus importante parmi les saisonniers que parmi l'ensemble des salariés du secteur : 85,2% contre 74,6%. Enfin, l'emploi à temps partiel est prédominant chez les saisonniers,

contrairement à l'ensemble des salariés : 63,4% contre 48,9%. Ces caractéristiques des saisonniers ne sont pas surprenantes, car ces emplois d'été, peu qualifiés et souvent à temps partiel, s'ils sont le moyen pour les hôtels et restaurants de faire face à un pic d'activité durant la saison estivale, constituent aussi, soit un travail passager pour les étudiants pendant leurs vacances, soit un travail d'attente pour les jeunes qui ont terminé

leur formation initiale, avant qu'ils aient trouvé une place davantage en adéquation avec leur formation.

La saisonnalité de l'emploi dans le secteur économique des hôtels et restaurants est essentiellement estivale en Lorraine. Dans la zone d'emploi de Remiremont-Gérardmer, le relief montagneux des Vosges engendre certes deux pics d'activité dans les hôtels et restaurants. L'un,

Les saisonniers des hôtels, cafés et restaurants lorrains : jeunes, peu qualifiés et à temps partiel

Caractéristiques des personnes employées	Saisonniers d'été		Ensemble des emplois	
	Effectif moyen annualisé *	Structure (en %)	Effectif moyen annualisé *	Structure (en %)
Par sexe				
Ensemble	1 008	100,0	19 720	100,0
Hommes	382	37,9	8 170	41,4
Femmes	626	62,1	11 550	58,6
Par tranche d'âge				
Ensemble	1 008	100,0	19 720	100,0
Moins de 26 ans	644	63,9	7 526	38,2
De 26 à 35 ans	184	18,3	4 740	24,0
36 ans et plus	180	17,9	7 454	37,8
Par catégorie socioprofessionnelle				
Ensemble	1 008	100,0	19 720	100,0
Employés	859	85,2	14 715	74,6
Autres	149	14,8	5 005	25,4
Par condition d'emploi				
Ensemble	1 008	100,0	19 720	100,0
Temps complet	369	36,6	10 069	51,1
Autres	639	63,4	9 651	48,9

* Effectif moyen annualisé = nombre de jours d'emploi/360 jours. C'est aussi le nombre d'années-travail à temps complet ou partiel en 2007.
Source : Insee, DADS 2007

Du secteur économique des hôtels et restaurants au domaine professionnel de l'hôtellerie et de la restauration

On peut inférer valablement les conclusions que l'on tire de l'examen de l'emploi dans le secteur d'activité économique «Hôtels et restaurants» à l'emploi dans le domaine professionnel «Hôtellerie, restauration» (hors alimentation), car les deux conditions suivantes sont simultanément remplies :

- * Les actifs qui sont à la fois en emploi dans le secteur économique des hôtels et restaurants et dans le domaine professionnel de l'hôtellerie et de la restauration (hors alimentation) représentent une fraction significative de l'emploi total dans ce secteur : 76% ;
- * Les actifs qui sont à la fois en emploi dans le secteur économique des hôtels et restaurants et dans le domaine professionnel de l'hôtellerie et de la restauration (hors alimentation) représentent une fraction significative de l'emploi total dans ce domaine professionnel : 59,1%.

Une seule de ces deux conditions ne suffit pas pour pouvoir effectuer une telle inférence.

Les hôtels et restaurants fonctionnent avec deux types de personnel :

- * le personnel qui assure «le cœur du métier» et qui appartient au domaine professionnel «Hôtellerie, restauration» (hors alimentation) ;
- * le personnel autre, comme :
 - les vendeurs en alimentation dans les hôtels et restaurants assurant une activité annexe de vente au détail, au nombre de 500 en Lorraine en 2006 ;
 - les employés comptables ou financiers (métiers transversaux) au nombre de 500 ;
 - les employés administratifs d'entreprises (métiers transversaux) au nombre de 400.

Inversement, les métiers du domaine professionnel «Hôtellerie, restauration» (hors alimentation) ne sont pas seulement exercés dans les hôtels et restaurants. Ainsi, en 2006, parmi les 7 800 cuisiniers travaillant en Lorraine, 4 100 seulement travaillent dans les hôtels et restaurants. Par exemple, 1 600 travaillent dans le secteur de la santé (hôpitaux) et de l'action sociale (maisons de retraite) ; 800 occupent un emploi dans l'éducation (écoles, collèges, lycées) ; plus de 200 occupent un emploi dans le commerce de détail (restauration vendue en boutique ou livrée au client).

Actifs en emploi	Domaine professionnel HORECA	Tous les domaines professionnels	
Secteur économique Hôtels et restaurants	23 500	31 000	76,0%
Tous les secteurs économiques	40 000	960 000	4,1%
	59,1%	3,2%	

Source : Insee, recensement de la population 2006

en été, culmine en juillet-août, à la faveur de la pratique des randonnées pédestres. L'autre, en hiver, prend son essor fin janvier à la faveur du Festival International du Film Fantastique de Gérardmer et culmine en février, à la faveur de la pratique du ski. Mais le pic d'hiver est de moindre ampleur que celui d'été, et il est à la limite de l'observation statistique, du fait de la faiblesse du nombre de saisonniers d'hiver concernés.

Cuisiniers : le métier attractif

Les cuisiniers constituent la seule famille attractive parmi les quatre familles professionnelles HORECA en Lorraine, pour les salariés déjà en emploi et changeant de métier : son taux d'entrées nettes s'élève à 16,8% des effectifs de cette famille. Le métier de cuisinier bénéficie en effet d'une bonne image auprès du public, contrairement aux autres métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Les trois autres familles professionnelles HORECA ne sont pas attractives. Celle des employés et agents de maîtrise l'est le moins : son taux d'entrées nettes est de -3,6%. Les métiers de cette famille professionnelle (hormis ceux de la maîtrise), comme celui de serveur, sont perçus par le public comme des emplois de transition vers de «vrais» métiers, des solutions d'attente en vue d'autre chose. Le manque d'attractivité de la famille professionnelle des bouchers, charcutiers et boulangers tient certainement aux conditions de travail extrêmement pénibles de ces métiers.

Des métiers stables

L'analyse des mobilités professionnelles entre métiers permet de répondre à plusieurs questions : qui entre dans les métiers HORECA ? Vers quelle mobilité professionnelle conduisent les métiers HORECA ?

Les cuisiniers constituent, parmi les quatre familles professionnelles du domaine HORECA, celle qui accueille les métiers les plus diversifiés. En 2006, près d'un cuisinier sur cinq exerçait l'année précédente un métier d'un autre domaine professionnel (commerce, artisanat, gestion et administration des entreprises). A contrario, 88,5% des bouchers, charcutiers et boulangers travaillaient déjà dans le secteur HORECA.

Certains métiers HORECA recrutent une part conséquente de jeunes de 15 à 29 ans. C'est notamment le cas des bouchers, charcutiers et boulangers (21,2%). Cette part élevée de débutants s'explique par un important turnover dans des métiers peu attractifs en termes de salaires et de conditions de travail, ou parce que l'apprentissage y constitue la voie d'accès privilégiée. D'autres métiers recrutent des personnels expérimentés. Seulement 7,5% des patrons et cadres d'hôtels, cafés et restaurants ont moins de 30 ans.

Les métiers HORECA se caractérisent par une forte stabilité, soit parce qu'il s'agit de métiers aux compétences spécifiques peu transférables vers d'autres métiers : 85,6% des bouchers, charcutiers, boulangers en 2005 exercent dans le domaine HORECA en 2006 ; soit du fait d'une forte proportion d'indépendants, c'est le cas des patrons et cadres d'hôtels, cafés, et restaurants (89,6%). La stabilité dans un métier n'est pas toujours le signe d'une stabilité dans l'entreprise. Les femmes qui occupent des postes de bouchers, charcutiers ou boulangers quittent plus rapidement ces métiers que les hommes et se reconvertissent dans des emplois d'ouvrières non qualifiées des industries agro-alimentaires, de vendeuses en produits alimentaires, de caissières ou d'employées de libre-service. À l'inverse, les person-

nels masculins, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, rejoignent les métiers de bouchers, charcutiers et boulangers.

L'existence de deux métiers différents dans un même établissement facilite vraisemblablement le passage de l'un à l'autre. La nécessité d'une formation pour passer d'un métier à l'autre n'est pas un obstacle, compte tenu des possibilités existantes de formation en Lorraine pour les salariés déjà en emploi souhaitant se reconvertir.

Quant aux patrons et cadres d'hôtels, cafés et restaurants, catégorie la plus mobile du secteur, ils bénéficient souvent d'une mobilité ascendante, vers des postes de cadres commerciaux et technico-commerciaux ou de maîtrise et d'intermédiation dans le commerce.

Départs en retraite les plus nombreux chez les cuisiniers

Les cuisiniers seront les plus nombreux, parmi les quatre familles professionnelles HORECA, à partir en retraite d'ici à 2020. Ces départs, au nombre de 2 500, s'expliquent par l'importance numérique des cuisiniers en activité, qui constituent, par leur effectif, la première famille professionnelle HORECA ; leur taux de départs en retraite, toutefois, avec une valeur de 22,9%, est dans la moyenne de l'hôtellerie et de la restauration.

La famille professionnelle des employés et agents de maîtrise affiche à la fois le nombre et le taux de départs les plus bas du domaine professionnel HORECA : 1 600 départs, soit un taux de 15,6%. La cause en est que la part des aînés dans les effectifs de cette famille est la plus faible : 10,6%, soit près de 7 points en dessous de la moyenne.

Forte attractivité du métier de cuisinier

Familles professionnelles	Taux d'entrées (%)	Taux de sorties (%)	Taux d'entrées nettes (%)	Taux de rotation (%)
Bouchers, charcutiers, boulangers	12,3	14,5	-2,2	13,4
Cuisiniers	31,8	15,0	16,8	23,4
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	16,5	20,1	-3,6	18,3
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	28,4	29,2	-0,8	28,8
Ensemble des quatre familles	21,3	17,3	4,0	19,3

Note : Les artisans de la famille professionnelle «bouchers, charcutiers, boulangers», ainsi que les patrons de la famille des «patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants», ne sont pas pris en compte dans ce tableau.

Source : Insee, DADS 2005 et 2006

Le taux de départs le plus élevé est celui des patrons et cadres d'hôtels, cafés et restaurants (37,8%), mais le nombre total des départs n'excédera pas 2 000. Ce taux de départs élevé trouve son origine dans la part importante des aînés au sein de cette famille professionnelle et pose la question cruciale des transmissions d'entreprises.

Tensions de recrutement de cuisiniers

Pour l'ensemble du domaine professionnel HORECA, les employeurs n'éprouvent pas de difficulté de recrutement sur le marché du travail. Deux indicateurs le démontrent :

* Ce segment du marché du travail est structurellement excédentaire en demandes d'emploi, puisque le taux d'écoulement des demandes d'emploi y est en moyenne de 68,8% durant les années 2005 à 2007, ce qui tra-

duit l'incapacité de ce segment du marché du travail à satisfaire toutes les demandes ;

* Le caractère structurellement excédentaire en demandes d'emploi aurait pu provenir en partie d'une inadéquation entre les offres et les demandes d'emploi, mais ce n'est pas le cas, puisque la proportion d'offres d'emploi satisfaites est en moyenne de 90,3% durant les années 2005 à 2007.

Toutefois, des tensions dans le recrutement de cuisiniers qualifiés existent et pourraient s'amplifier lors d'une reprise économique. En effet, le ratio Offres d'emplois enregistrées/demandes d'emplois enregistrées pour ce métier égale 0,96 pour l'année 2007 ; l'indicateur de tension proche de l'unité indique l'existence de difficultés de recrutement pour cette qualification particulière.

On ne peut se prononcer sur d'éventuelles difficultés futures de recrutement d'aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés

polyvalents de la restauration, d'après le seul indicateur de tension, qui n'est que de 0,87 en 2007. Quant au métier de chef cuisinier, c'est un métier trop rare pour qu'on y puisse diagnostiquer, et encore moins pronostiquer, des tensions de recrutement.

Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration très prisés au Luxembourg

Les actifs en emploi résidant en Lorraine et travaillant dans les pays frontaliers (Allemagne, Belgique, Luxembourg) et dans le domaine professionnel HORECA, sont au nombre de 4 250, soit 5,2% des frontaliers lorrains. Les employés et agents de maîtrise en constituent le plus gros bataillon, soit 40,5%. Les cuisiniers (34,8%) viennent au deuxième rang. Cette structure professionnelle des frontaliers diffère donc de celle des actifs travaillant en Lorraine, parmi lesquels les cuisiniers prédomi-

Comment sont alimentés les métiers de l'hôtellerie, restauration, alimentation

Métiers en 2006	Domaine professionnel en 2005	Pour ... % d'entre eux
Bouchers, charcutiers, boulangers	Hôtellerie, restauration, alimentation	88,5
	Industries de process	3,2
	Commerce	2,4
Cuisiniers	Hôtellerie, restauration, alimentation	80,8
	Commerce	1,1
	Artisanat	0,7
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	Hôtellerie, restauration, alimentation	86,9
	Commerce	2,5
	Gestion, administration des entreprises	1,1
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	Hôtellerie, restauration, alimentation	87,8
	Gestion, administration des entreprises	ns*
	Communication, information, art et spectacle	ns*

ns* : statistiquement non significatif, en raison de la faiblesse des effectifs (< 50 personnes)

Note : Les artisans de la famille professionnelle «bouchers, charcutiers, boulangers», ainsi que les patrons de la famille des «patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants», ne sont pas pris en compte dans ce tableau.

Source : Insee, DADS 2005 et 2006

Vers quelle mobilité professionnelle conduisent les métiers de l'hôtellerie, restauration, alimentation

Métiers exercés en 2005	Domaine professionnel en 2006	Pour ... % d'entre eux
Bouchers, charcutiers, boulangers	Hôtellerie, restauration, alimentation	85,6
	Industries de process	3,9
	Commerce	3,3
Cuisiniers	Hôtellerie, restauration, alimentation	89,0
	Commerce	1,5
	Transports, logistique et tourisme	1,0
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	Hôtellerie, restauration, alimentation	86,2
	Commerce	2,5
	Gestion, administration des entreprises	1,7
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	Hôtellerie, restauration, alimentation	89,6
	Commerce	ns*
	Communication, information, art et spectacle	ns*

ns* : statistiquement non significatif, en raison de la faiblesse des effectifs (< 50 personnes)

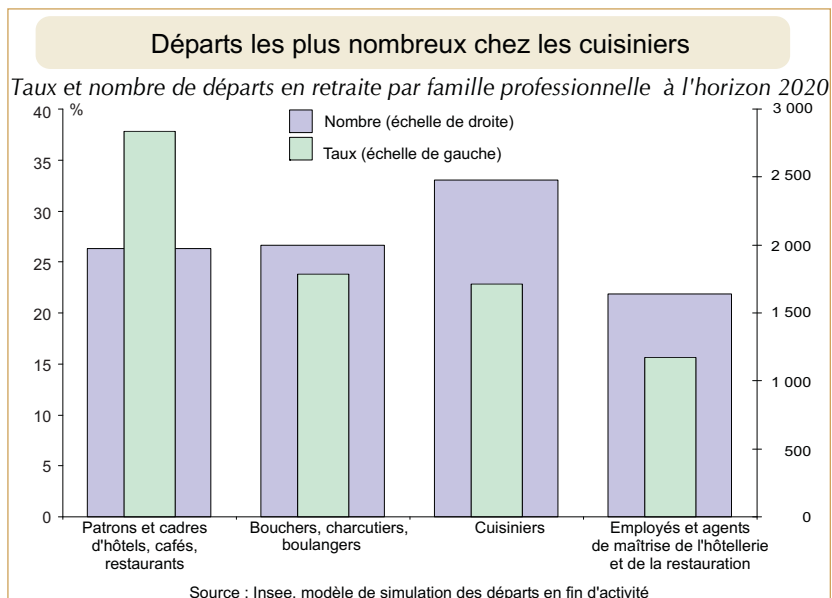
Note : Les artisans de la famille professionnelle «bouchers, charcutiers, boulangers», ainsi que les patrons de la famille des «patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants», ne sont pas pris en compte dans ce tableau.

Source : Insee, DADS 2005 et 2006

nent, les employés et agents de maîtrise ne venant qu'au deuxième rang par leur nombre.

Comme pour les frontaliers tous métiers confondus, ceux qui œuvrent dans le domaine professionnel HORECA le font majoritairement au Luxembourg : 78,3% d'entre eux. Les employés et agents de maîtrise lorrains qui travaillent au Luxembourg représentent un gros tiers de tous les frontaliers lorrains du domaine HORECA.

■ Justin BISCHOFF



Métiers HORECA : plus de 4 000 travailleurs frontaliers

Métiers	Lieu de travail		
	Allemagne, Belgique, Luxembourg	dont Luxembourg	
	Effectifs	Effectifs	Part dans l'ensemble (%)
Bouchers, charcutiers, boulangers	785	539	12,7
Cuisiniers	1 479	1 140	26,8
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	1 722	1 451	34,1
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	269	201	4,7
Ensemble : Hôtellerie, restauration, alimentation	4 255	3 331	78,3

Source : Insee, recensement de la population 2006

Nomenclature des métiers de l'hôtellerie et de la restauration

Selon la nomenclature des Familles Professionnelles FAP-2003 de la DARES, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, le domaine professionnel «Hôtellerie, restauration, alimentation» (HORECA) est composé des quatre Familles Professionnelles Agrégées suivantes :

- Bouchers, charcutiers, boulangers ;
- Cuisiniers ;
- Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ;
- Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants.

La famille professionnelle des cuisiniers comprend tous les métiers de la cuisine : aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration ; cuisiniers ; chefs cuisiniers (le chef cuisinier encadre une équipe de cuisiniers dans un grand restaurant).

La famille professionnelle des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration comprend les métiers de l'hôtellerie et ceux du service en salle des restaurants, à l'exclusion des métiers de la cuisine : sont ainsi compris dans cette famille les employés de l'hôtellerie (réceptionnistes ; serveurs, maîtres d'hôtel) ; la maîtrise de l'hôtellerie, dont les chefs de réception, lesquels sont responsables du service d'accueil et du service de caisse de l'hôtel, et à ce titre supervisent le travail du personnel de réception.

Méthodologie

L'éventail des métiers ainsi couvert est constitué d'une part des métiers de bouche, et d'autre part des métiers spécifiques au secteur économique de l'hôtellerie et de la restauration.

Source statistique principale

Les statistiques sont issues de l'exploitation de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) que fournissent chaque année les établissements employeurs aux administrations fiscale et de sécurité sociale. La DADS contient, pour chaque salarié, ses caractéristiques d'état civil, ainsi que les informations sur la nature de son emploi, sa qualification, ses conditions d'emploi et ses rémunérations. Le champ de l'étude est constitué des salariés des secteurs privé et semi-public.

L'exploitation statistique de la DADS n'autorise que l'étude des mouvements de main-d'œuvre restreints aux seuls salariés qui changent d'emploi entre deux dates : ici, entre octobre 2005 et octobre 2006. La mobilité professionnelle ainsi comprise est circonscrite au changement de métier, tel qu'il est observé entre la situation du salarié en octobre 2005 et la situation du salarié en octobre 2006, sans que l'on puisse retracer l'intégralité de sa trajectoire professionnelle (périodes de chômage ou de formation) qu'il a décrite au cours de l'intervalle de temps compris entre ces deux dates. Les mouvements de main-d'œuvre, tels que l'entrée dans la vie active de jeunes sortant du système éducatif, le retrait temporaire ou définitif de la vie active, le retour à la vie active de mères au foyer, les allées et venues de l'emploi

au chômage, le passage entre secteur privé et semi-public et secteur public, ne sont donc pas pris en compte ici.

Indicateurs

Sur les changements de métiers

Taux d'entrées = (Entrées/Salariés de la FAP de destination en 2005-2006) X 100

Taux de sorties = (Sorties/Salariés de la FAP d'origine en 2005-2006) X 100

Taux d'entrées nettes = Taux d'entrées - Taux de sorties

Taux de rotation = (Taux d'entrées + Taux de sorties) / 2

Sur le marché du travail

Proportion d'offres d'emploi satisfaites = Offres d'emploi satisfaites durant l'année/(Offres d'emploi satisfaites durant l'année + Offres d'emploi annulées par les offreurs durant l'année)

Si la proportion d'offres d'emploi satisfaites est proche de 100%, les entreprises n'éprouvent aucune difficulté de recrutement sur le marché du travail.

Taux d'écoulement des demandes d'emploi = Demandes d'emploi satisfaites durant l'année/(Demandes d'emploi existantes au 1^{er} janvier de l'année + Demandes d'emploi enregistrées durant l'année)

Si le taux d'écoulement des demandes d'emploi est très inférieur à 100%, les demandeurs d'emploi éprouvent certaines difficultés pour se faire embaucher.

LA FORMATION DANS LE DOMAINE HORECA EN LORRAINE

Le niveau CAP/BEP majoritaire, mais une tendance à l'élévation des diplômes

Le CAP/BEP reste le niveau de diplôme qui permet d'accéder à l'emploi dans de nombreux métiers du domaine HORECA. En effet, 47% des actifs exerçant dans ce domaine détiennent ce niveau. En outre, cette situation concerne jusqu'à 64% des actifs des métiers de bouche (S00), où 73% des bouchers possèdent un CAP/BEP. La proportion des actifs de niveau CAP/BEP chez les patrons et cadres d'hôtels, de cafés et de restaurants est plus modeste, bien que toujours prédominante (39%). Par ailleurs, dans la maîtrise de l'hôtellerie, la part des niveaux Bac devance celle des CAP/BEP, avec 36% des actifs concernés.

Les niveaux de diplôme dans les métiers HORECA en Lorraine

Familles professionnelles	Aucun diplôme ou Brevet des collèges (VI, Vbis) (%)	CAP/BEP (V) (%)	Bac (IV) (%)	Bac +2 (III) (%)	Bac +3 (II) et plus (%)	Total
S00 Bouchers, charcutiers, boulangers	23	64	9	3	1	100
S0020 Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agroalimentaires)	59	32	6	2	1	100
S0040 Bouchers	16	73	7	3	1	100
S0041 Charcutiers, traiteurs	25	53	13	6	3	100
S0042 Boulangers, pâtisseries	16	68	12	3	1	100
S10 Cuisiniers	30	50	15	3	2	100
S1020 Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	43	37	13	4	3	100
S1040 Cuisiniers	25	55	16	3	1	100
S1080 Chefs cuisiniers	13	62	19	4	2	100
S20 Employés polyvalents de la restauration	32	34	23	7	4	100
S2060 Employés de l'hôtellerie	39	31	18	8	4	100
S2061 Serveurs de cafés, de restaurants	33	36	22	5	4	100
S2080 Maîtres d'hôtel	14	44	30	9	3	100
S2081 Maîtrise de l'hôtellerie	14	24	36	20	6	100
S30 Patrons et cadres d'hôtels, de cafés, de restaurants	31	39	17	9	4	100
S3000 Patrons d'hôtels, de cafés, de restaurants	33	41	16	7	3	100
S3090 Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	20	31	23	17	9	100

Source : Insee, recensement de la population 2006

En comparant les actifs de moins de 30 ans avec les actifs de 30 ans et plus, une tendance à l'élévation du niveau de diplôme apparaît nettement au profit du niveau Baccalauréat pour certains métiers, tels que les cuisiniers.

Le même constat est perceptible pour d'autres métiers. Ainsi, dans l'hôtellerie, 35% des employés de moins de 30 ans possèdent le niveau Bac, contre 10% chez les 30 ans et plus. Ce cas de figure est encore plus marqué pour les maîtres d'hôtel : 51% des moins de 30 ans ont un diplôme de niveau Bac et 21% un niveau CAP/BEP, contre respectivement 18% et 57% chez les plus de 30 ans.

Chez les cadres de l'hôtellerie et de la restauration, l'élévation du niveau est plus forte. Le niveau Bac+2 ou plus est majoritaire (39%) chez les moins de 30 ans.

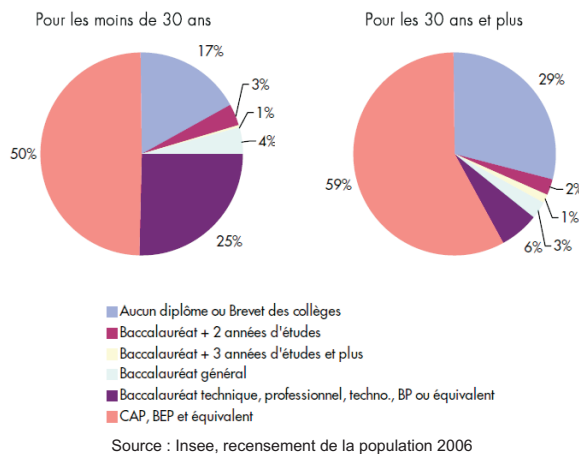
Le dispositif de formation initiale : un niveau CAP/BEP prégnant, surtout dans l'apprentissage

Un éventail d'une quarantaine de formations en lien avec les métiers d'HORECA est accessible en Lorraine, jusqu'au niveau universitaire (1). L'offre de formation initiale (voie scolaire et apprentissage) comporte un BTS avec deux options, 14 diplômes de niveau Bac, du Bac pro et techno à la Mention complémentaire (MC) en passant par le Brevet technique des métiers (BTM), le Brevet Professionnel (BP), et 24 diplômes de niveau CAP/BEP dont 9 Mentions complémentaires. Il est important de noter que certaines formations ont intégré une dimension pluridisciplinaire, pour mener aussi bien vers les métiers de la cuisine que vers les métiers du service en restauration : les Bac pro (2) restauration, le Bac techno hôtellerie mais aussi le BEP des métiers restauration-hôtellerie (3).

En Lorraine, pour l'année 2008-2009, le dispositif de formation initiale accueille 5 776 élèves, dont 46% en années terminales, susceptibles de sortir sur le marché du travail. Un peu plus de la moitié de ces élèves passent par la voie scolaire (53%).

Les niveaux de diplôme progressent chez les jeunes

Niveaux de diplôme des actifs cuisiniers en Lorraine selon l'âge



(1) Licence Pro visant les métiers de l'encadrement en hôtellerie.

(2) La réforme du Bac pro en 3 ans sera appliquée à la rentrée 2011 pour les spécialités de l'hôtellerie-restauration.

(3) Dans la plupart des cas, la première année revêt un contenu pluridisciplinaire, la spécialité choisie se faisant dans un second temps.

Savoir plus :

- Innover, créer, faire rêver : les défis de l'hôtellerie-restauration, Thierry COSTE, Centre d'analyse stratégique, la Documentation française, mars 2007
- Les métiers en 2015, Olivier CHARDON (Dares) et Marc-Antoine ESTRADE (Centre d'analyse stratégique), la Documentation française, janvier 2007

Sites Internet :

- www.orefq.fr
- www.travail-solidarite.gouv.fr
- www.umih.fr
- www.synhorcat.com
- www.snarr.fr
- www.cpih-france.com

- www.insee.fr

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot
CS 54229
54042 NANCY CEDEX
Tél : 03 83 91 85 85
Fax : 03 83 40 45 61
www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Christian TOULET
Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA
Jean-Jacques PIERRE

RESPONSABLE ÉDITORIALE ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

RÉALISATION DE PRODUITS ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD
Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657
© INSEE 2010

La Moselle concentre 42% des élèves en formation dans le domaine HORECA. La Meurthe-et-Moselle arrive en deuxième position avec 25%. Cependant, la prééminence mosellane est moins marquée pour les effectifs en apprentissage (36% en Moselle, 31% en Meurthe-et-Moselle).

Les proportions restent similaires en 2009-2010, avec une très légère augmentation des effectifs en formation pour l'ensemble du domaine (+3%).

Près de 70% des personnes en formation HORECA suivent une formation de niveau CAP/BEP ; cette proportion passe à 83% pour les formations relevant de l'apprentissage. Avec la réforme du Bac pro en trois ans, le niveau CAP/BEP devrait «perdre» des effectifs dès la rentrée 2010 et en 2011, au profit du niveau Bac. Les formations de niveau Bac+2 restent encore modestes (3% des effectifs).

La présence des femmes dans la formation à l'image de la répartition chez les actifs

La part des filles dans la formation initiale pour l'ensemble du domaine s'élève à 35% des effectifs (4), alors que les femmes représentent 45% des actifs en emploi. Elles sont plus nombreuses dans les filières préparées par la voie scolaire (43%). Cependant, cette part varie en fonction des spécialités et des métiers visés. Ainsi, les formations menant aux métiers de bouche sont moins plébiscitées par les filles (19% des effectifs totaux, mais 39% par la voie scolaire) (5).

Les formations menant aux métiers d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration (S20) attirent davantage ce public : le taux de féminisation atteint 45% et jusqu'à 59% par la voie de l'apprentissage. Les filles sont moins présentes dans les spécialités menant aux métiers de cuisiniers (S10), avec un taux de féminisation de 36%. Toutefois, la voie scolaire leur semble plus accessible dans ces spécialités, puisqu'elles composent 52% des élèves en formation.

Les contrats de professionnalisation, une modalité confidentielle d'accès à la qualification ou aux perfectionnements

En 2009, 172 personnes préparent un contrat de professionnalisation (CP) dans le domaine HORECA, dont 59% menant aux métiers d'employés et agents de maîtrise en restauration (S20). Environ 25% de ces contrats forment aux métiers de bouche (S00), et 15% aux métiers de cuisiniers (S10). Parmi les certifications visées, les contrats de qualification professionnelle (CQP), avec 34% des effectifs en formation, devançant les titres professionnels (28%) et les diplômes d'État de l'enseignement technologique ou professionnel (23%).

Plus de la moitié des personnes ayant eu recours au contrat de professionnalisation dans le domaine HORECA étaient demandeurs d'emploi, et 17% salariés. Le nombre de contrats de professionnalisation reste faible (6).

Le dispositif sur financement public, un moyen de compléter les possibilités de qualification et de maintien en emploi

488 places en stage ont été conventionnées (via le Conseil Régional) (7), essentiellement dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, les formations agroalimentaires ayant été privilégiées par rapport aux formations des métiers de bouche.

Parmi ces stages, les plateformes des métiers de l'hôtellerie et de la restauration ont offert près d'une centaine de places. Une approche par «modules à la carte» est privilégiée, avec un système d'entrée-sortie. La problématique de l'apprentissage des langues étrangères est prise en compte dans l'offre de formation, en cohérence avec les migrations frontalières : les langues frontalières, notamment le luxembourgeois, sont proposées en plus de l'anglais.

■ Angélique PÉPIN, OREFQ Lorraine

(4) La proportion reste sensiblement la même si l'on observe les élèves en années terminales.

(5) Pour rappel, les femmes représentent environ 14% de ces actifs.

(6) 3 933 CP ont été enregistrés en 2009, toutes spécialités de formation confondues.

(7) Remarque : seules les données concernant la formation financée sur crédits publics sont disponibles. Une partie de la formation, relevant des fonds des entreprises, n'est pas abordée ici.