

BAROMÈTRE DES TENSIONS AU RECRUTEMENT

Édition Janvier 2022

Hôtellerie-Restauration



Komète

KYU Observatoire Métiers Tendances Emplois



NOTE MÉTHODOLOGIQUE

1. Le calcul de la tension jusqu'en 2020

La DARES et Pôle Emploi ont élaboré un indicateur de tension mis à jour chaque année permettant de mesurer la tension au recrutement par métier et par territoire. L'analyse des tensions au recrutement par secteur d'activité (niveau NAF 88) de KYU s'appuie sur ces données et les enrichit de ses propres données d'enquête et d'analyse.

- Une table de passage est utilisée pour convertir les familles professionnelles, nomenclature utilisée par la DARES, en professions, nomenclature utilisée par l'INSEE ;
- Les secteurs d'activité sont ensuite reconstitués à partir des professions et des emplois qui les composent à partir des données INSEE issues de l'enquête Recensement de population ;
- La tension par secteur est alors évaluée en calculant la moyenne des tensions des métiers composant ce secteur pondérée par le poids que ceux-ci représentent au sein du secteur donné ;
- La même méthode est appliquée pour évaluer les facteurs de tension à l'échelle d'un secteur d'activité.

2. L'analyse des tensions en 2021-2022

Compte tenu des données composant l'indicateur de tensions réalisé par la DARES, les tensions au recrutement ne peuvent être mesurées qu'avec un à deux ans de décalage. Pour identifier les possibles tensions à l'instant t, KYU s'appuie sur une analyse des offres d'emploi publiées.

- Les données des offres d'emploi publiées sur les sites majeurs de recrutement sont collectées, dédoublonnées et structurées par notre partenaire Textkernel ;
- Les données sont exploitées par KYU pour analyser l'évolution du nombre d'offres d'emploi, des types de contrats, des métiers et des compétences recherchées et des dynamiques territoriales.

Les indicateurs réalisés par la DARES et Pôle Emploi se fondent sur :

Pour le niveau de tension :

- Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A
- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi sur les demandeurs d'emploi de catégories A, B et C
- La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs

Pour l'intensité d'embauche :

- Le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement par rapport à l'emploi moyen sur un métier

Pour les conditions de travail contraignantes :

- La part des salariés faisant face à au moins trois contraintes physiques dans l'exécution de leur travail
- La part des salariés limités depuis au moins 6 mois dans les activités que les gens font habituellement
- La part des salariés dont le travail est basé sur la répétition continue de gestes
- La part de salariés travaillant le samedi et/ou le dimanche et/ou sur des horaires de nuit
- La part de salariés dont la journée de travail est morcelée

Pour la non-durabilité de l'emploi :

- La part des offres d'emploi durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois)
- La part des offres d'emploi à temps plein
- La part des projets de recrutement anticipés comme non saisonniers

Pour la main-d'œuvre disponible :

- Le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégorie A sur les 4 fins de trimestre d'une année pour 1 000 salariés

Pour le lien spécialité de formation et métier :

- Un indicateur de concentration des spécialités de formation
- Un indicateur de spécificité des spécialités de formation
- La part des non-diplômés dans le métier parmi les jeunes actifs

Pour accéder aux données 2020 : [Les tensions sur le marché du travail en 2020](#)

Pour accéder au détail de la méthodologie utilisée par la DARES et Pôle Emploi : [Note méthodologique](#)

Textkernel est un fournisseur de solutions innovantes basées sur les technologies d'intelligence artificielle et de sémantique permettant de mieux connecter les personnes et les emplois.

Pour accéder à l'offre de services de services de Textkernel : [site internet Textkernel](#)



Notre outil KOMETE permet de faire un croisement de l'ensemble de ces données, mais également de réaliser des traitements complémentaires tels que l'analyse sémantique sur les textes des offres d'emploi pour identifier les évolutions des besoins en métiers et en compétences. <https://komete.kyu.fr/>

CHIFFRES CLÉS DU SECTEUR

767 500 salariés
en 2020

+26% par rapport
à 2015

117 240 établissements
en 2019

+10% par rapport
à 2015

IMPACT FINANCIER DE LA CRISE

-35% de CA en 2020
vs 2019

-41% de CA en
2021 vs 2019

Sources : Accoss, INSEE (REE/Sirene), INSEE (Esane) redressement KYU
à partir des données du ministère du Travail

Un secteur majeur de l'économie française...

Doté d'emplois non délocalisables directement implantés sur le territoire français le secteur de l'hôtellerie-restauration est particulièrement stratégique pour l'emploi national. Avec plus de 760 000 salariés, il représente plus de 4% de l'emploi et 9% des établissements sur le territoire national.

...et durablement touché par la crise sanitaire

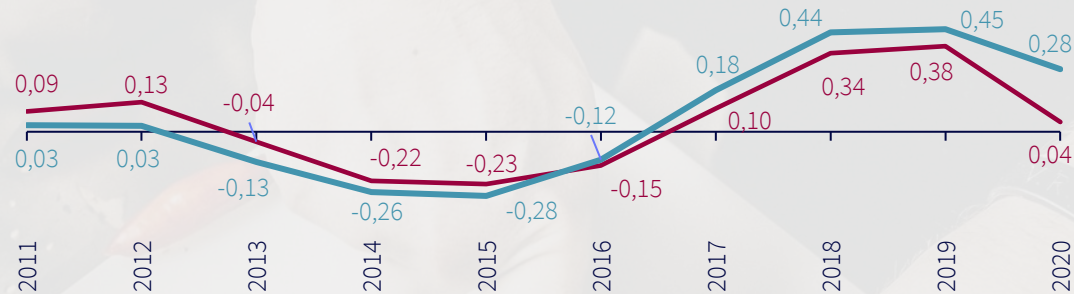
La crise sanitaire a eu un impact particulièrement important sur l'activité du secteur. Considérés non essentiels ses établissements ont subi plus de 7 mois de fermeture totale auxquels s'ajoutent les périodes de couvre-feu qui ont limité leurs activités. L'effondrement de plus d'un tiers du chiffre d'affaires en 2020 s'est poursuivi jusqu'en 2021.

LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

Un secteur épargné par les tensions avant la crise sanitaire

Évolution de l'indice des tensions au recrutement dans l'hôtellerie-restauration

Source : DARES, 2021, traitement KYU
France - Hôtellerie-restauration



Powered by Komète

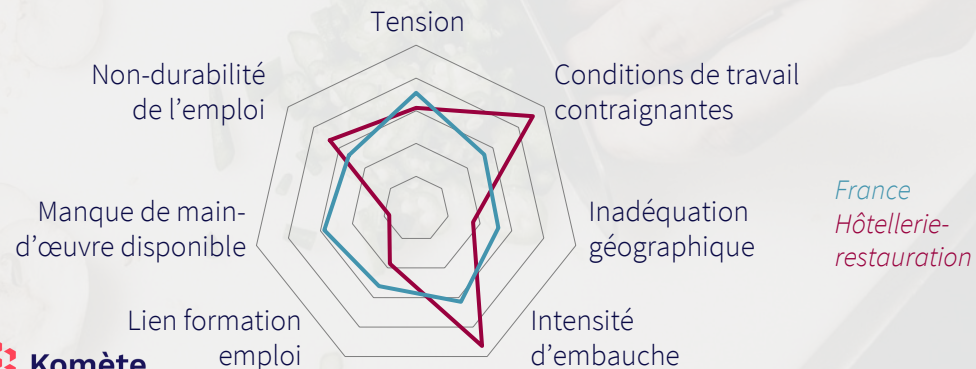
Jusqu'à la crise sanitaire, un secteur relativement épargné par les difficultés de recrutement...

Dans un contexte d'intensification des tensions au recrutement depuis 2016, le secteur de l'hôtellerie-restauration est plus épargné que la majorité des secteurs économiques du pays. En 2019, les tensions au recrutement sont ainsi 16% moins importantes que la moyenne française. En 2020, le début de la crise sanitaire a fortement réduit ces tensions.

Cette faiblesse des tensions s'explique essentiellement par une forte disponibilité de la main-d'oeuvre (notamment par le biais des extras et des saisonniers) qui permet de compenser la forte intensité d'embauche caractéristique du secteur.

Principaux facteurs de tension en 2020

Source : DARES, 2021, traitement KYU



Powered by Komète

... Avec deux facteurs de risque compensés par la disponibilité de la main-d'oeuvre

Malgré un niveau de tension relativement limité du fait de cette forte disponibilité de la main-d'oeuvre, deux facteurs présentent des risques pour le secteur :

- **La non-durabilité de l'emploi** - le secteur de l'hôtellerie-restauration se caractérise par une part plus élevée que la moyenne d'offres d'emploi non durables, à temps partiel et de projets de recrutements saisonniers ;
- **Les conditions de travail contraignantes** - avec des contraintes de rythme, un travail le week-end et en soirée et parfois morcelé.

LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

Une reprise contrariée par un manque de main-d'œuvre disponible

Une reprise des besoins en recrutement qui se heurte à un manque de main-d'œuvre

Alors que les mesures sanitaires ont considérablement réduit les besoins en recrutement du secteur en 2020 (-63% d'offres publiées au T4 2020 vs T4 2019), ces derniers ont rebondi à partir du deuxième trimestre 2021 (offres publiées multipliées par 2,5 entre T1 et T2 2021). Ce rebond pourrait être sous-estimé du fait des nombreux recrutements ne passant pas par la publication d'offres dans le secteur.

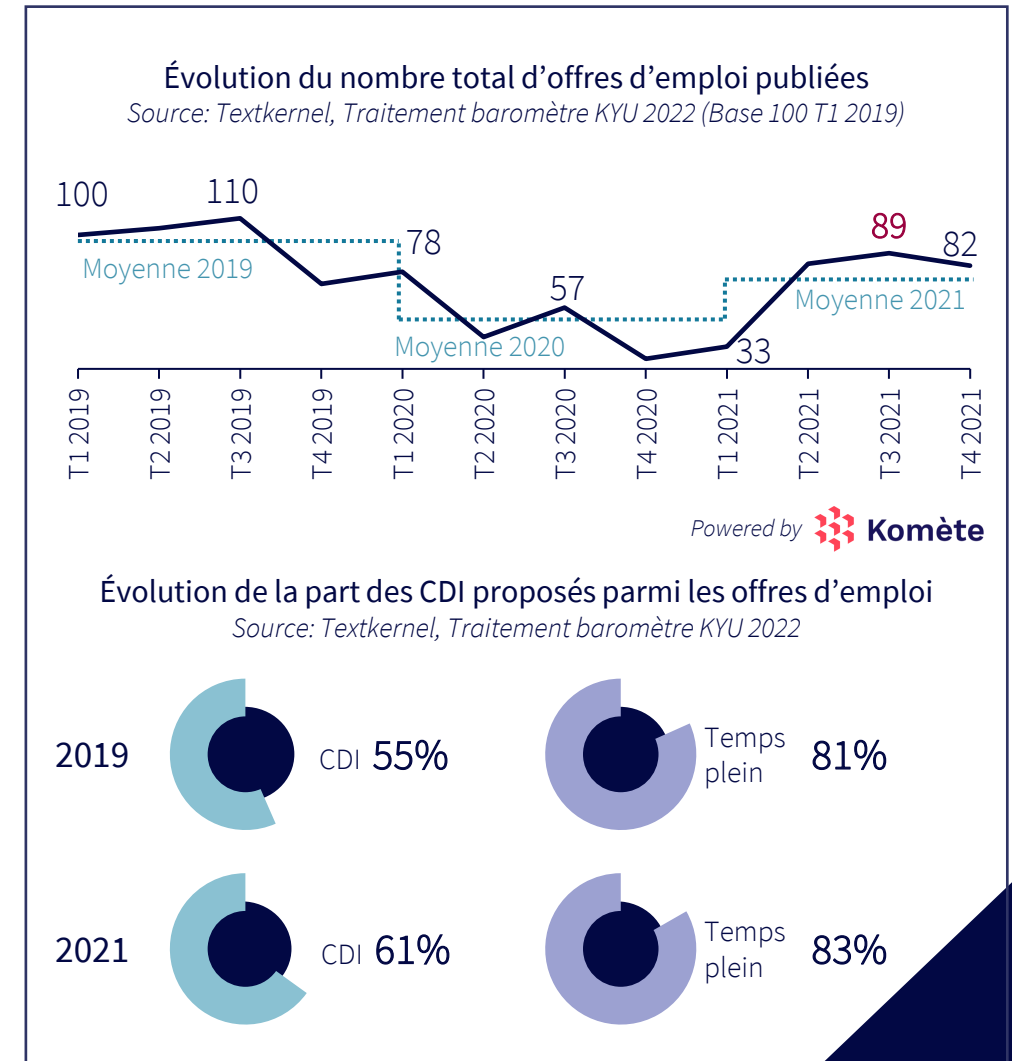
Toutefois, avec l'arrêt de l'activité près de 450 000 personnes ont quitté le secteur entre février 2020 et 2021 (source Ministère du Travail), notamment des extras et saisonniers très fragilisés par la crise. Une part conséquente ne l'a pas réintégré du fait des conditions de travail plus difficiles et d'emplois moins durables que dans d'autres secteurs.

Une stratégie pour améliorer l'attractivité du secteur et des emplois

Pour faire face à ces difficultés de recrutement, les entreprises du secteur cherchent à attirer davantage de personnes en jouant sur :

- **La durabilité des emplois** - les entreprises proposent davantage de CDI et de temps plein qu'avant la crise sanitaire ;
- **Les salaires** - les partenaires sociaux de l'hôtellerie-restauration se dirigent vers un accord pour augmenter la grille salariale.

Toutefois, les questions de conditions de travail, devenues plus importantes dans une société post-covid (équilibre vie professionnelle et vie privée...), pourraient demeurer un frein à l'atténuation des tensions.

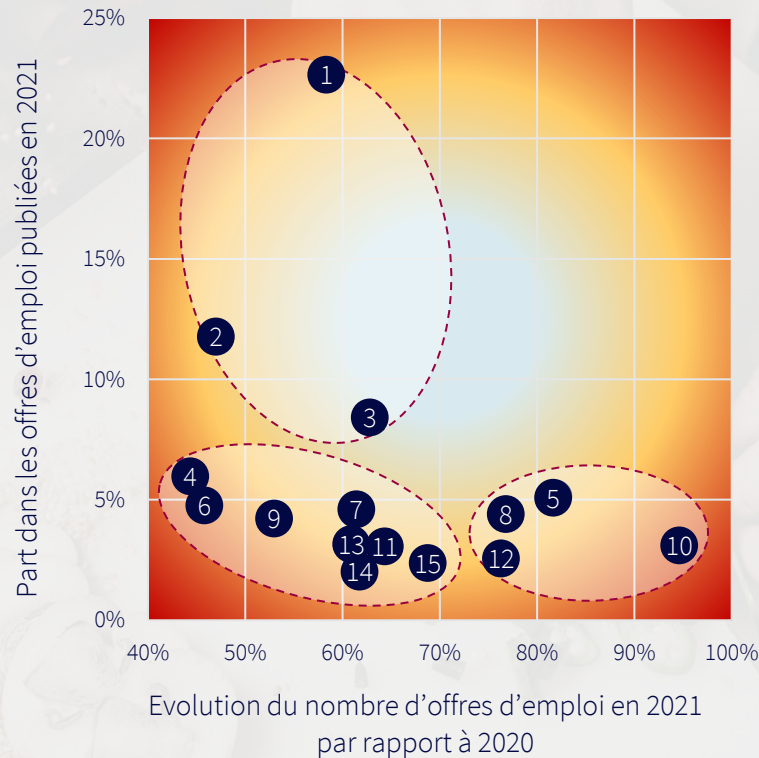


LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

Des tensions plus fortes sur certains métiers

Les métiers les plus critiques dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

Source: Textkernel, Traitement baromètre KYU 2022



Powered by  Komète

- 1 Serveur
- 2 Cuisinier
- 3 Commis de Cuisine
- 4 Employé d'étage
- 5 Plongeur Restauration
- 6 Chef de Partie
- 7 Chef de Rang
- 8 Employé de Restaurant
- 9 Second de Cuisine
- 10 Barman
- 11 Réceptionniste
- 12 Réceptionniste en Hôtellerie
- 13 Chef de Cuisine
- 14 Manager Restauration
- 15 Responsable de Salle

Des métiers plus exposés aux tensions au recrutement

Si les difficultés de recrutement dans le secteur sont aujourd'hui particulièrement fortes, certains métiers sont plus exposés et les raisons de leur criticité diffèrent :

- Les métiers de **serveur** (~40k offres en 2021), **cuisinier** (~20k offres) et **commis** (13k offres) sont critiques car ce sont les métiers les plus recherchés dans le secteur - **effet volume** ;
- Moins recherchés, les métiers de **barman**, **plongeur**, **employé de restaurant** et **réceptionniste** apparaissent critiques du fait de la forte augmentation des besoins en 2020 - **effet dynamique** ;
- Malgré une forte augmentation des offres d'emploi d'autres métiers en tension tels que les chefs de partie, les seconds de cuisine ou les employés d'étage apparaissent moins exposés aux tensions.

Des besoins concentrés sur les compétences cœur de métier

Les analyses sémantiques réalisées sur les offres d'emploi et les enquêtes que nous avons conduites dans le secteur montrent que les principales compétences recherchées et pouvant présenter des tensions sont des compétences dites cœur de métier.

Les **compétences relatives à la restauration** sont parmi les **premières recherchées** (prise de commande, travail en cuisine, réception lors de grands événements). Les **compétences commerciales** sont également particulièrement recherchées (relation clientèle, fidélisation accueil, gestion de caisse...).

LES TENSIONS AU RECRUTEMENT DANS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

Des disparités de situations et de dynamiques d'une région à l'autre

Des régions particulièrement exposées aux tensions au recrutement dans le secteur

Les territoires ayant massivement recours au personnel saisonnier lors des pics d'activité saisonniers sont aujourd'hui très exposés aux tensions. Cela a trait à deux choses :

- Les besoins en recrutement ont été dynamisés au S2 2021 par la reprise de l'activité touristique estivale et hivernale. Dans ces territoires l'évolution du nombre d'offres d'emploi publiées au S2 2021 par rapport au S2 2019 y est ainsi supérieure à la moyenne nationale.
- La baisse du nombre de personnes dans le secteur, notamment des saisonniers, a pu réduire la disponibilité de la main-d'œuvre tout en renforçant l'inadéquation géographique entre les travailleurs et les besoins.

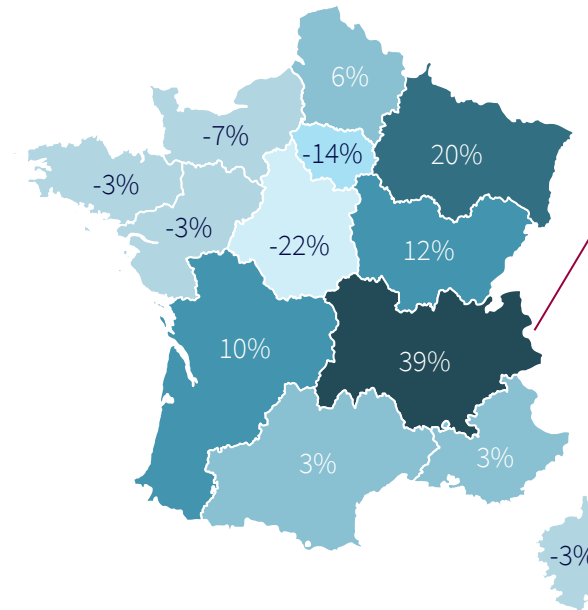
On retrouve ainsi parmi les départements ayant vu la plus forte hausse d'offres d'emploi publiées entre S2 2019 et S2 2021 : l'Ardèche, le Puy-de-Dôme, la Haute-Savoie, mais aussi le Tarn et le Finistère.

Des territoires au contraire relativement moins exposés aux difficultés de recrutement

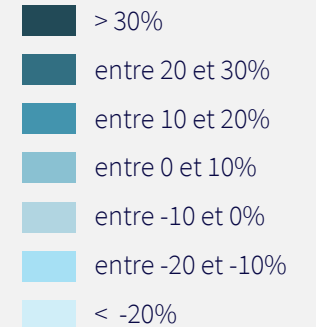
À l'inverse, les territoires n'ayant pas encore retrouvé un niveau d'activité touristique similaire à celui d'avant crise et recourant moins aux personnels saisonniers, à l'image de l'Île-de-France, sont moins exposés aux tensions dans le secteur.

Évaluation des dynamiques régionales des offres d'emploi par rapport à la dynamique nationale dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

Source: Textkernel, Traitement baromètre KYU 2022



L'évolution du nombre d'offres d'emploi publiées dans l'hôtellerie-restauration entre le S2 2019 et le S2 2021 en Auvergne-Rhône-Alpes est de 39% supérieure à celle enregistrée au niveau France dans le secteur sur la même période.



Évolution du nombre d'offres d'emploi publiées entre le S2 2019 et le S2 2021 par rapport à l'évolution enregistrée au niveau national

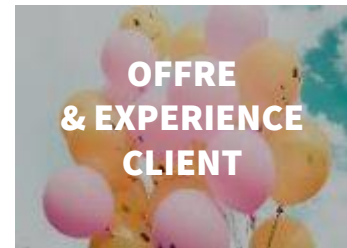
Powered by  Komète

KYU ASSOCIÉS

KYU Associés est un cabinet de conseil et d'études qui accompagne ses clients en France et à l'international autour de 7 domaines d'expertise.

Créé en 2002, KYU compte aujourd'hui plus de 70 consultants à Paris et Cologne.

Alliant des expertises métier et des approches innovantes et collaboratives, nos équipes s'engagent pour délivrer des résultats tangibles et accélérer la transformation des organisations.



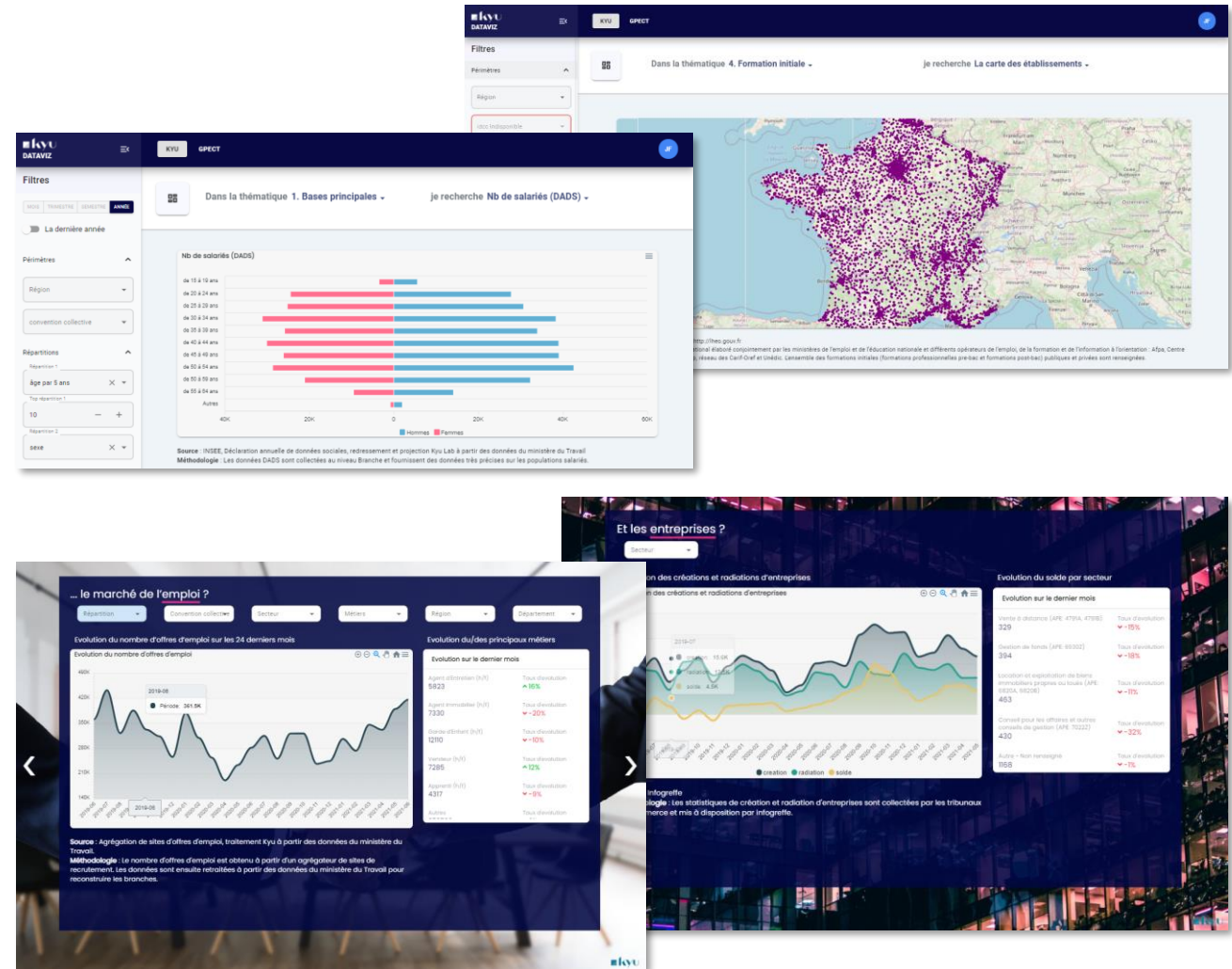
NOS 7 EXPERTISES AU SERVICE DE NOS CLIENTS



Komète est une solution SaaS big data qui consolide plus d'une vingtaine de sources de données publiques et parapubliques.

Restructurée et combinée, ces données permettent d'éclairer les politiques publiques en matière d'emploi et de formation.

Ces données permettent d'analyser finement un secteur, une région, un ensemble de compétences et de comprendre les dynamiques en œuvre au national ou dans les territoires.



NOTRE ENGAGEMENT



À travers notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, nous souhaitons faire progresser les pratiques en termes de respect des droits de l'homme, des normes du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre toutes les formes de corruption.



KYU ASSOCIÉS

136, Boulevard Haussmann – 75008 Paris

+33 1 56 43 34 33

www.kyu.fr

