

# CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL HÔTELLERIE, RESTAURATIONS, TOURISME 2023 - 2025

## SYNTHÈSE



# Répondre aux besoins en compétences et en formation d'un secteur créateur d'emplois en constante évolution

Au travers de ce contrat d'objectifs territorial (COT), les signataires s'entendent à proposer une offre de formation la plus adaptée aux besoins actuels et à venir ainsi qu'à élaborer des plans d'actions visant à mieux faire connaître les métiers et les perspectives d'emplois du secteur.

Les COT constituent un outil de concertation et de contractualisation entre l'État, la Région et les organisations professionnelles représentatives d'un secteur, sur les questions relatives à l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi. Il représente la déclinaison sectorielle du Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

## DIAGNOSTIC PARTAGÉ

### Forces et opportunités

- Secteur normé (règles d'hygiène et habilitations)
- De nombreuses offres d'emploi
- Le diplôme et l'expérience dans l'hôtellerie ne sont pas des prérequis obligatoires
- Attractivité et engouement sociétal pour certains métiers du secteur
- Les métiers de l'hôtellerie-restauration offrent des possibilités d'évolution importantes
- Des zones touristiques fortes dans la région
- Liens avec le Schéma Régional de Développement du Sport (SRDS)

### Faiblesses et menaces

- Conditions de travail difficiles, saisonnalité des postes et salaires peu attractifs
- Secteur fortement impacté par les évolutions législatives, réglementaires, sociales
- Difficultés de recrutement et turnover important
- Surreprésentation des moins de 25 ans chez les actifs
- Fragilité financière des employeurs suite aux différentes crises (covid, financières)

## ENJEUX

- Identifier les caractéristiques du secteur en termes d'orientation, de formations professionnelles et de besoins en compétences
- Faire connaître les métiers du secteur
- Mieux répondre aux besoins en compétences attendus par les entreprises et adapter l'offre de formation professionnelle aux besoins de la profession et des territoires

## PLAN D' ACTIONS

### PRIORITÉ 1 : DIAGNOSTIC ET PROSPECTIVE OBSERVER POUR DÉCIDER.

**Disposer d'une observation régionale actualisée, partagée et coordonnée du secteur**

- Assurer une veille sur l'évolution du secteur HRT, partager les données et études
- Analyser les autres causes possibles des tensions sur le marché du travail au-delà de la seule attractivité des métiers : freins liés à l'attractivité du territoire (mobilité, logement, ...)
- Affiner l'analyse des données relatives aux demandeurs d'emploi inscrits dans le secteur HRT
- Actualiser la carte de formations sur les territoires afin d'en améliorer leur articulation

## PRIORITÉ 2 : PROMOTION DES MÉTIERS

### UN CHOIX DE MÉTIERS ÉCLAIRÉ

Améliorer la connaissance des métiers et développer l'attractivité des métiers en diffusant une information réaliste, actualisée et accessible auprès de tous les publics

- Améliorer la visibilité, la promotion et l'attractivité des métiers du secteur HRT, en particulier les métiers en tension
- Améliorer l'attractivité des métiers quelque soient les voies de formation
- Intensifier la promotion de l'apprentissage

## PRIORITÉ 3 : FORMATIONS PROFESSIONNELLES

### UN LEVIER DE COMPÉTITIVITÉ ÉCONOMIQUE RÉGIONAL ET TERRITORIAL

Analyser conjointement l'offre de formations professionnelles pour l'adapter aux besoins de la profession et des territoires

- S'assurer que toutes les formations répondent aux nouveaux besoins des consommateurs : e-commerce, développement durable, ...
- Mettre en œuvre des certifications proposant des parcours d'insertion rapide
- Organiser des formations (blocs de compétences, modules, ...) facilitant les passerelles entre secteurs d'activité
- Accompagner la montée en compétences des managers afin de développer la fidélité des salariés (maintien de la cohésion d'équipe, qualité de vie au travail, marque employeur, ...)

## CARACTÉRISTIQUES DU SECTEUR

Deux familles d'activités regroupées en 17 professions spécifiques et 25 métiers

### TISSU PRODUCTIF

27 600 établissements répartis ainsi :

- 13 300 établissements employeurs
- 14 300 établissements sans salarié
- 84 600 salariés, dont 66 000 dans la restauration

### FORMATION

- 8 520 jeunes en formation initiale dont 5 726 en voie scolaire et 2794 en apprentissage
- 50 % de niveau Bac
- 1250 places de formation continue (2021)

### PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI (DEFM)

- 23 750 DE dont 57 % en production culinaire et 23 % en service
- -13 % d'inscrits entre 2016 et 2021

### PROFIL DES ACTIFS

OCCUPANT UNE PROFESSION SPÉCIFIQUE

- 72 % sont en CDI
- 55 % de femmes
- 21 % ont moins de 25 ans

# PRODUCTIONS DÉDIÉES AU SECTEUR

## PRODUCTIONS OREF

- Tableau de bord hôtellerie restauration tourisme en Grand Est (mars 2023)
- Les formations aux métiers de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme (janvier 2022)

## RÉALISATIONS ONISEP

- Info/intox : les métiers de l'hôtellerie restauration (décembre 2021)

## PARTENAIRES

- Région Grand Est
- État
- Rectorat de la région académique Grand Est
- Onisep
- Pôle emploi
- Agefiph
- AFDAS (OPCO)
- AKTO (OPCO)
- CPNE Hôtels, Cafés, Restaurants
- CPNE Restauration Collective
- CPNE Restauration Rapide
- CPNE Restauration Commerciale Libre-Service
- CPNE des Organismes de tourisme représentée par l'Agence Régionale du Tourisme Grand Est
- CPNE Hôtellerie de Plein Air
- CPNE Casinos



La Région  
**Grand Est**

ALSACE  
CHAMPAGNE-ARDENNE  
LORRAINE

Siège du Conseil régional  
1 place Adrien Zeller  
BP 91006  
67070 Strasbourg Cedex  
+33 (0)3 88 15 68 67

Hôtel de Région  
5 rue de Jéricho  
CS70441  
51037 Châlons-en-Champagne Cedex  
+33 (0)3 26 70 31 31

Hôtel de Région  
place Gabriel Hocquard  
CS 81004  
57036 Metz Cedex 01  
+33 (0)3 87 33 60 00



[www.grandest.fr](http://www.grandest.fr)