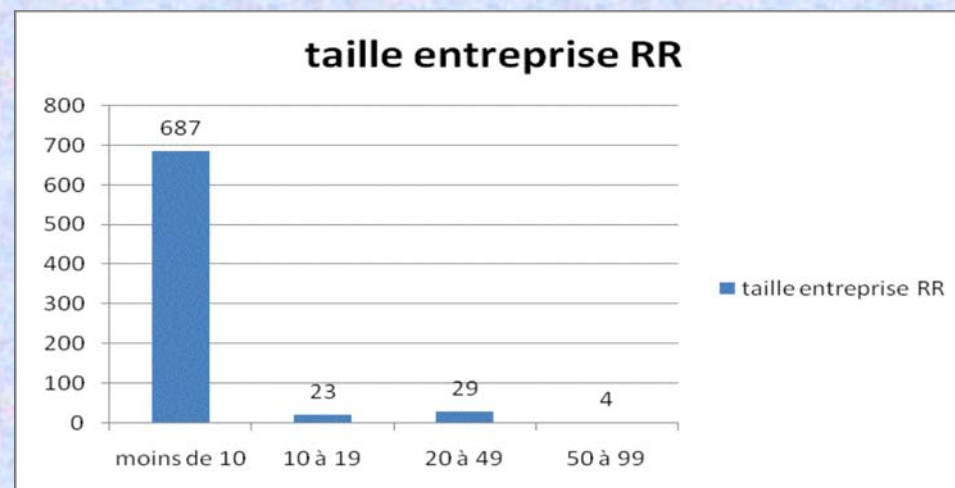


**ÉVALUATION DU POTENTIEL
D'EMPLOI DANS LA
BRANCHE
HCR (HOTELLERIE
CUISINE
RESTAURATION)
METROPOLE
NORD LILLE
année 2008**

3 grands secteurs en restauration

- La restauration rapide (RR)
- La restauration collective (RC)
- La restauration traditionnelle (RT) dont la restauration d'hôtel

- *Des petites structures généralement (exception grandes enseignes)*
- Le personnel est fortement polyvalent, les tâches demandent peu d'expertise et sont taylorisées
- *Le travail* : est ressenti comme astreignant, répétitif, peu valorisant, les horaires sont décalés, la rémunération au smic.



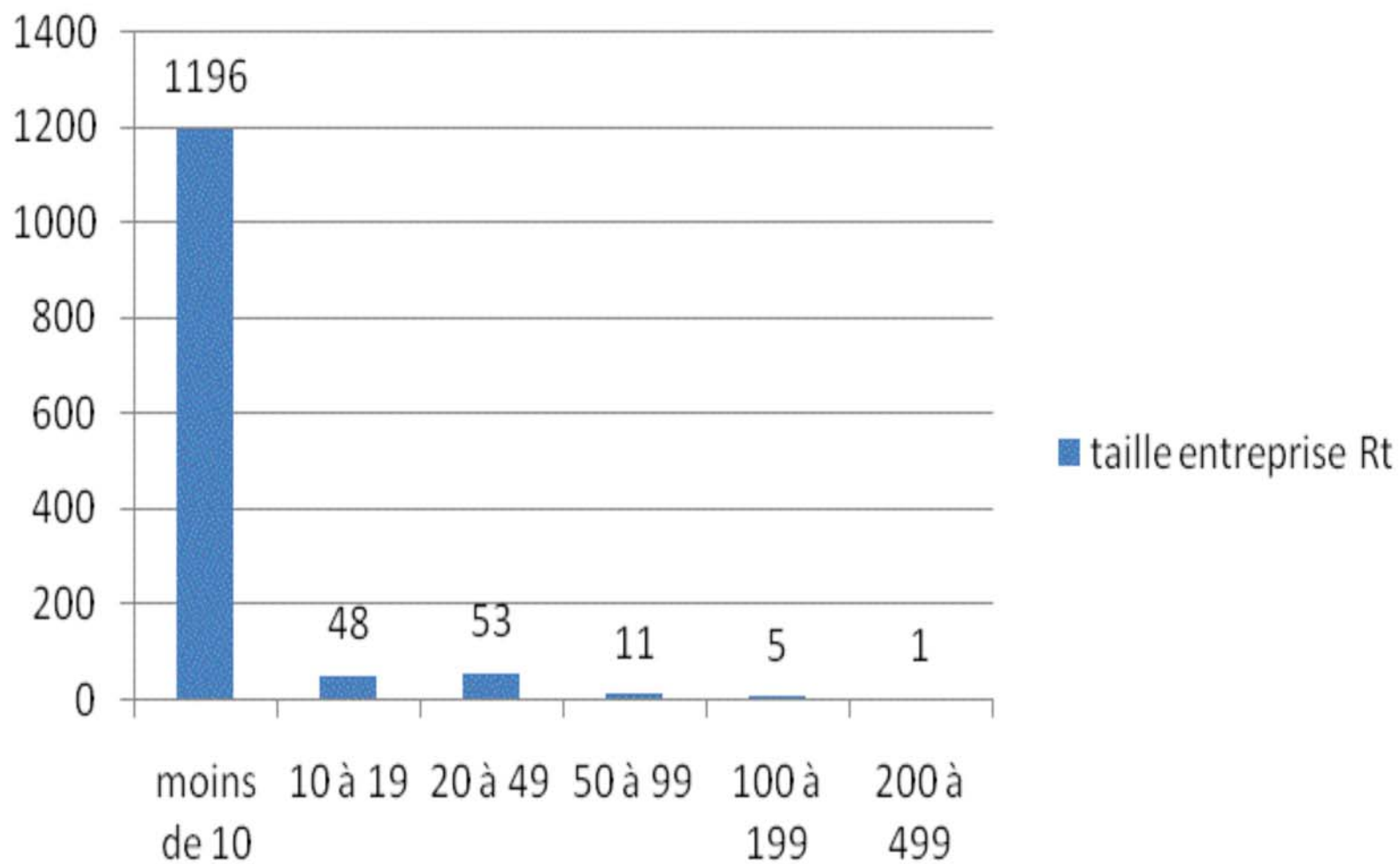
La restauration collective

- De taille moyenne à très grande
- Le personnel est polyvalent et l'opérationnalité s'exerce par permutation de postes.
- Les règles de gestion et d'hygiène sont rigoureuses.
- Les profils sont confirmés, cuisiniers avec expérience professionnelle, responsable de gestion dans le secteur d'activité.
- La législation du travail y est appliquée et contrôlée au travers des IRP ou des CE.

La restauration traditionnelle

- De taille petite à très grande.
- Personnel qualifié, qui se décline en cuisinier, serveur, agent polyvalent ,
- Les coûts sont élevés,
- Les astreintes sont les plus fortes du secteur et forcément la disponibilité de rigueur.
- Les organisations sont fonction de la taille de l'établissement, cela va de "pas d'organisation" à hyper professionnalisation.
- La rémunération est fonction des qualifications, mais en règle générale le SMIC

taille entreprise Rt



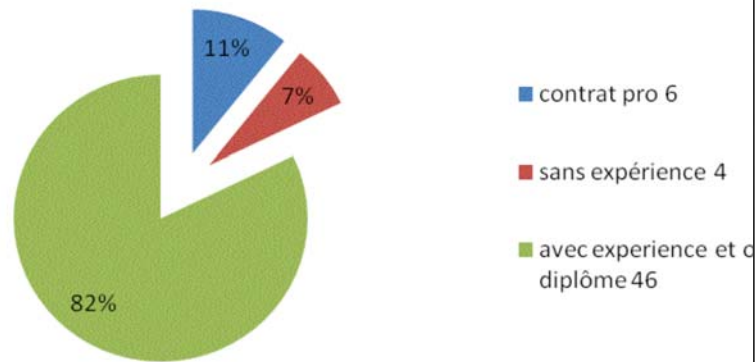
Evolution des effectifs

- Très peu de création d'établissements.
- Un différentiel d'effectifs presque nul.
- Des embauches mais dues au turn-over.

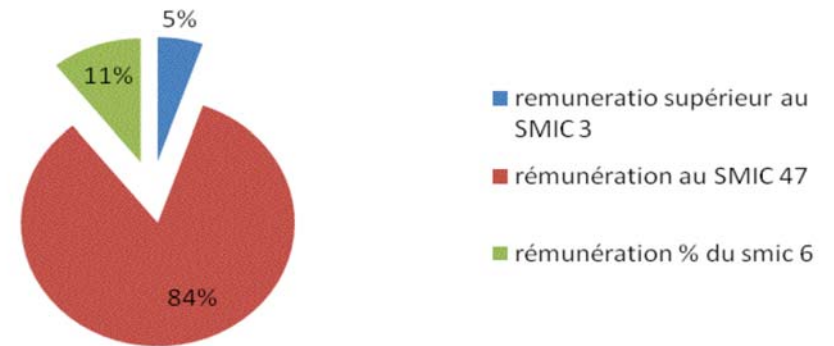
les petites entreprises non structurées

- Problème de recrutement .
- Les mesures à prendre sont de deux ordres :
 - former les "patrons" pour améliorer la rentabilité
 - prise en charge par les collectivités des problèmes liés au manque chronique de rentabilité.
- Les postes proposés sont autonomes et réclament de la polyvalence.

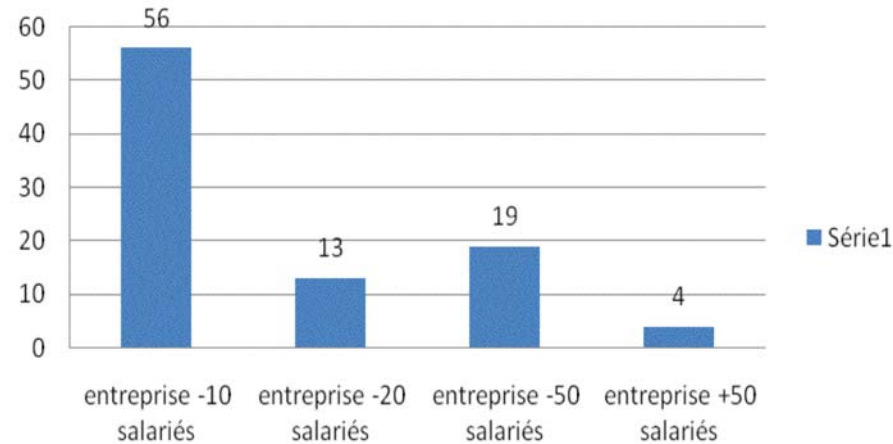
profil candidat recherché



niveau de remunération des emplois proposés



taille des entreprises passant une annonce ANPE



les petites entreprises structurées

- Même problématique que précédemment mais les soucis de structuration et d'organisation sont résolus
- Il y a là de véritables opportunités pour un personnel déjà formé aux techniques de base de la restauration, qui se voit proposé un intéressement

Les entreprises moyennes et grandes fortement structurées

- Les politiques de formation et de recrutement sont gérées par des services RH
- On y recherche souvent le "mouton à cinq pattes", avec un niveau de rémunération modeste
- On y trouve aussi des contraintes, qui vont générer à terme un certain turn-over (mutation vers des structures plus grandes, ou vers la RC).
- Il y a une recherche permanente de fidélisation du personnel
- La question de l'employabilité des seniors reste posée

CONCLUSION

- Qualifier les demandeurs d'emploi pour accéder à l'emploi,
- Professionnaliser le personnel en poste pour les maintenir dans l'emploi,
- Former les responsables des entités peu ou mal structurées,
- Agir auprès des collectivités, pour aider le secteur d'activité,
- Le secteur de la restauration étant tributaire de l'activité économique, la crise a aggravé la rentabilité des entreprises et par conséquent l'emploi, et nos prévisions de début 2008 se sont malheureusement avérées en fin d'année.