



15ème législature

| | | |
|--|--|--|
| Question N° : 40997 | De M. Bertrand Sorre (La République en Marche - Manche) | Question écrite |
| Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion | | Ministère attributaire > Travail, emploi et insertion |
| Rubrique > hôtellerie et restauration | Tête d'analyse > Difficultés de recrutement dans la restauration et l'hôtellerie | Analyse > Difficultés de recrutement dans la restauration et l'hôtellerie. |
| Question publiée au JO le : 14/09/2021 Réponse publiée au JO le : 26/04/2022 page : 2884 | | |

Texte de la question

M. Bertrand Sorre attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur les difficultés de recrutement du personnel dans les secteurs impactés par la crise de la covid-19. En effet, les secteurs de la restauration permanente ou saisonnière et de l'hôtellerie doivent faire face à une pénurie de personnel motivé et formé depuis la réouverture de leurs établissements et l'allègement des restrictions sanitaires. La pandémie est venue aggraver une situation déjà connue de ces métiers alors que les consommateurs souhaitent consommer à nouveau et profiter de ces lieux de vie. Selon l'UMIH, 150 000 salariés de la restauration-hôtellerie avaient déjà changé de métier en juin 2021 et cette situation pourrait encore s'aggraver jusqu'au printemps 2022. Malgré les pertes constatées depuis le début de la crise de la covid-19, ces secteurs ont su s'adapter pour maintenir une activité ; toutefois, cette activité ne reste possible que si le personnel est en nombre suffisant, formé et motivé, inquiétant très fortement les professionnels de la restauration et de l'hôtellerie. Aussi, il souhaite savoir ce qu'entend faire le Gouvernement pour rendre ces secteurs plus attractifs.

Texte de la réponse

La question de l'attractivité des métiers dans l'hôtellerie, la restauration ou l'évènementiel - et plus généralement dans les branches liées au tourisme - n'est pas nouvelle mais elle se pose avec une acuité particulière depuis la crise sanitaire, en particulier pour les hôtels-café-restaurants (HCR). En effet, si les métiers du tourisme offrent de nombreuses opportunités professionnelles et d'insertion des jeunes et de personnes en recherche d'emploi, les entreprises du secteur peinent à recruter du personnel. La filière souffre parfois d'une image dégradée notamment auprès des jeunes et des actifs. Les conditions d'emploi et de travail, la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée, les horaires, le niveau trop faible de rémunération, les questions relatives à la saisonnalité et le déficit d'attractivité de certains métiers expliquent en partie les difficultés du secteur. Certains postes restent ainsi non pourvus notamment dans la restauration comme par exemple les métiers de serveurs ou de cuisiniers. Ces constats mettent en évidence la nécessité pour les professionnels de travailler sur le développement de l'attractivité de leurs entreprises et de leurs activités pour fidéliser les salariés et attirer les nouveaux candidats en mobilisant comme leviers la qualité de vie au travail et l'augmentation des rémunérations. Annoncé par le Premier ministre le 20 novembre 2021, le plan Destination France 2030 comporte un important volet destiné à valoriser les métiers, les compétences, les parcours et les nombreuses opportunités professionnelles possibles. Le plan s'attaque aussi concrètement aux difficultés de recrutement rencontrées dans certaines branches. Pour atteindre cet objectif, une campagne de communication pour valoriser et faire connaître les métiers du tourisme sera organisée au niveau

national et régional dès 2022 auprès du grand public et des jeunes générations. Elle sera accompagnée par l'institution d'une semaine du tourisme, évènement annuel dédié à la découverte des métiers par les plus jeunes, les apprentis, les étudiants et les demandeurs d'emploi. Des actions de recrutement ou de promotion des formations seront aussi proposées. Par ailleurs, le Premier Ministre et la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ont annoncé le 27 septembre 2021 le lancement d'un plan de réduction des tensions de recrutement, doté de 1,4 milliard d'euros. Ce plan doit permettre aux salariés d'adapter leurs compétences aux besoins des entreprises, et de former les demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, aux métiers qui recrutent. Ce plan vient s'ajouter aux 15 milliards d'euros déployés en faveur de la formation, notamment des demandeurs d'emploi de longue durée, depuis 2017 dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). En outre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion accompagne de façon plus individuelle plusieurs branches depuis 2018 dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences. La plate-forme « mon-emploi-tourisme » a également été lancée lors de ces travaux. Véritable outil à la main des branches, elle participe à l'amélioration de l'attractivité par la diffusion d'informations sur les métiers, les passerelles et les offres d'emploi disponibles. Enfin, il est nécessaire, pour développer l'attractivité de ces secteurs de façon pérenne, que les professionnels et les branches se mobilisent sur des questions très concrètes telles que les niveaux de salaire, la qualité de vie au travail et la lutte contre les contrats courts. C'est pourquoi la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a organisé, dès la rentrée, une série de d'échanges avec les branches, dont les HCR, pour les inciter à augmenter leurs minimas conventionnels et à améliorer leurs conditions de travail. À la suite de quoi, la branche HCR a réussi à proposer une hausse moyenne de plus de 16%.