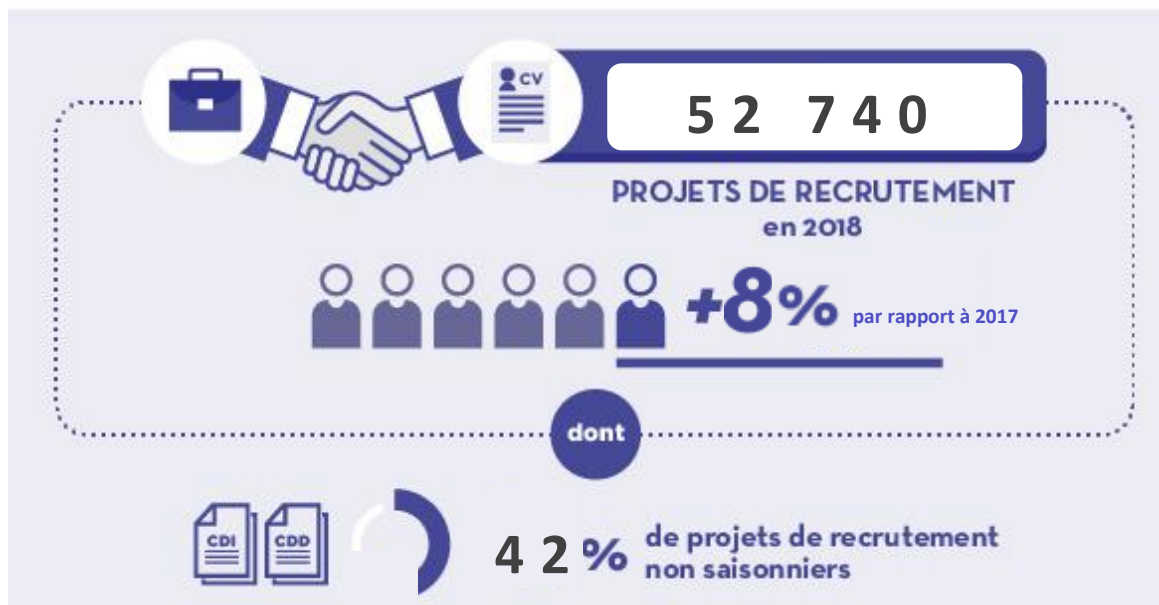


## LES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2018

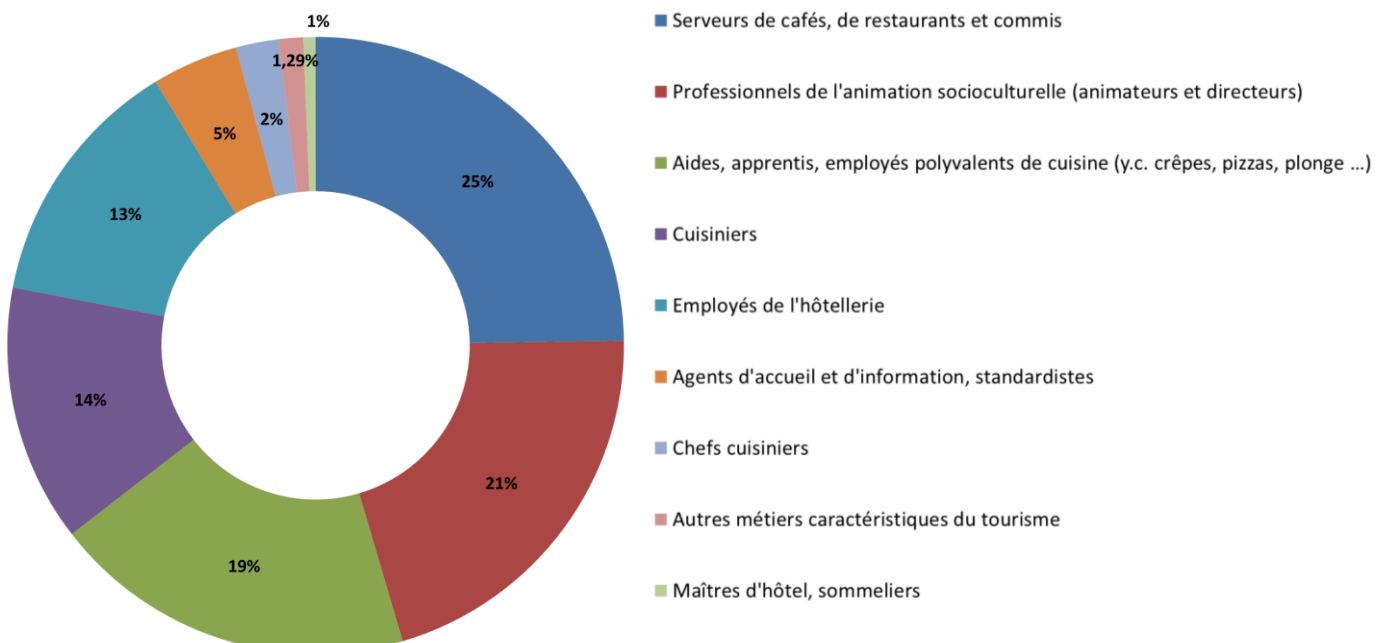
Chaque année, dans le cadre de l'enquête « Besoins en Main d'œuvre », Pôle emploi interroge les entreprises sur leurs intentions de recrutement pour l'année à venir. Cette enquête donne un éclairage sur les perspectives d'emploi, les métiers porteurs et les difficultés de recrutement.

Dans les métiers caractéristiques du tourisme :



Avec 52 740 intentions de recrutement durant l'année 2018, les métiers relatifs au tourisme représentent 18% des projets d'embauche globaux de la région.

En 2018, les projets de recrutement augmentent de +8% par rapport à 2017. Ce dynamisme est porté par les métiers de serveurs, professionnels de l'animation socioculturelle et employés de cuisines qui représentent respectivement 25%, 21% et 19% des projets de recrutement.



## D'importantes disparités au sein de la région

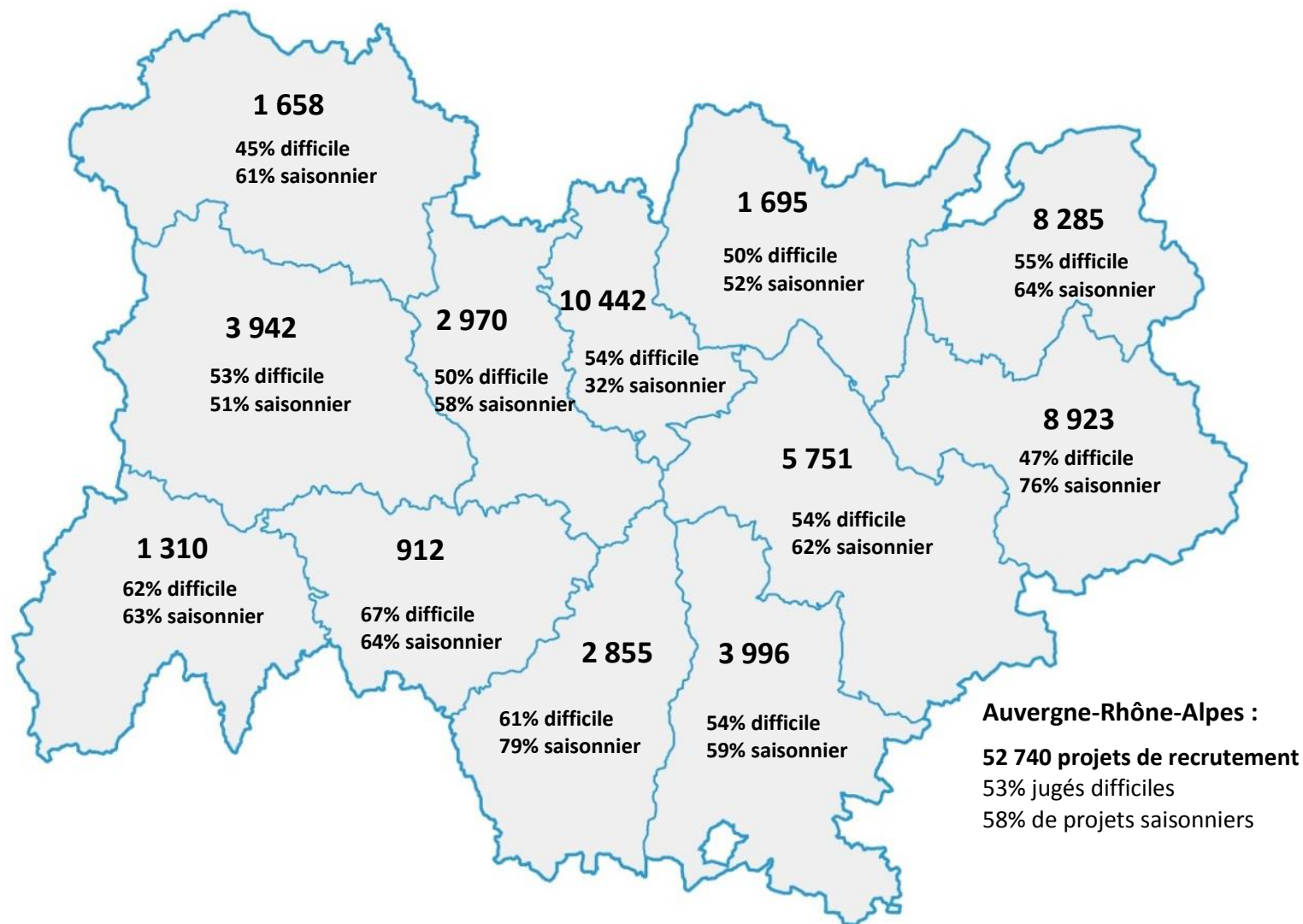
Comme les années précédentes, sans surprise, les intentions de recrutement se concentrent surtout dans les métropoles et dans les zones fortement touristiques. Plus de la moitié des projets de recrutements sont concentrés dans les 3 seuls départements du Rhône, Haute-Savoie et Savoie. Par bassin, c'est la vallée de la Tarentaise qui arrive en tête (11% des projets d'embauche de la région) suivi du centre de Lyon et de Grenoble qui représentent respectivement 9% et 7% des projets d'embauches.

L'analyse géographique révèle d'importantes disparités au sein de la région, tant sur le nombre de projets recensés que sur le caractère saisonnier de ces embauches. La difficulté à recruter varie également selon la localisation des embauches.

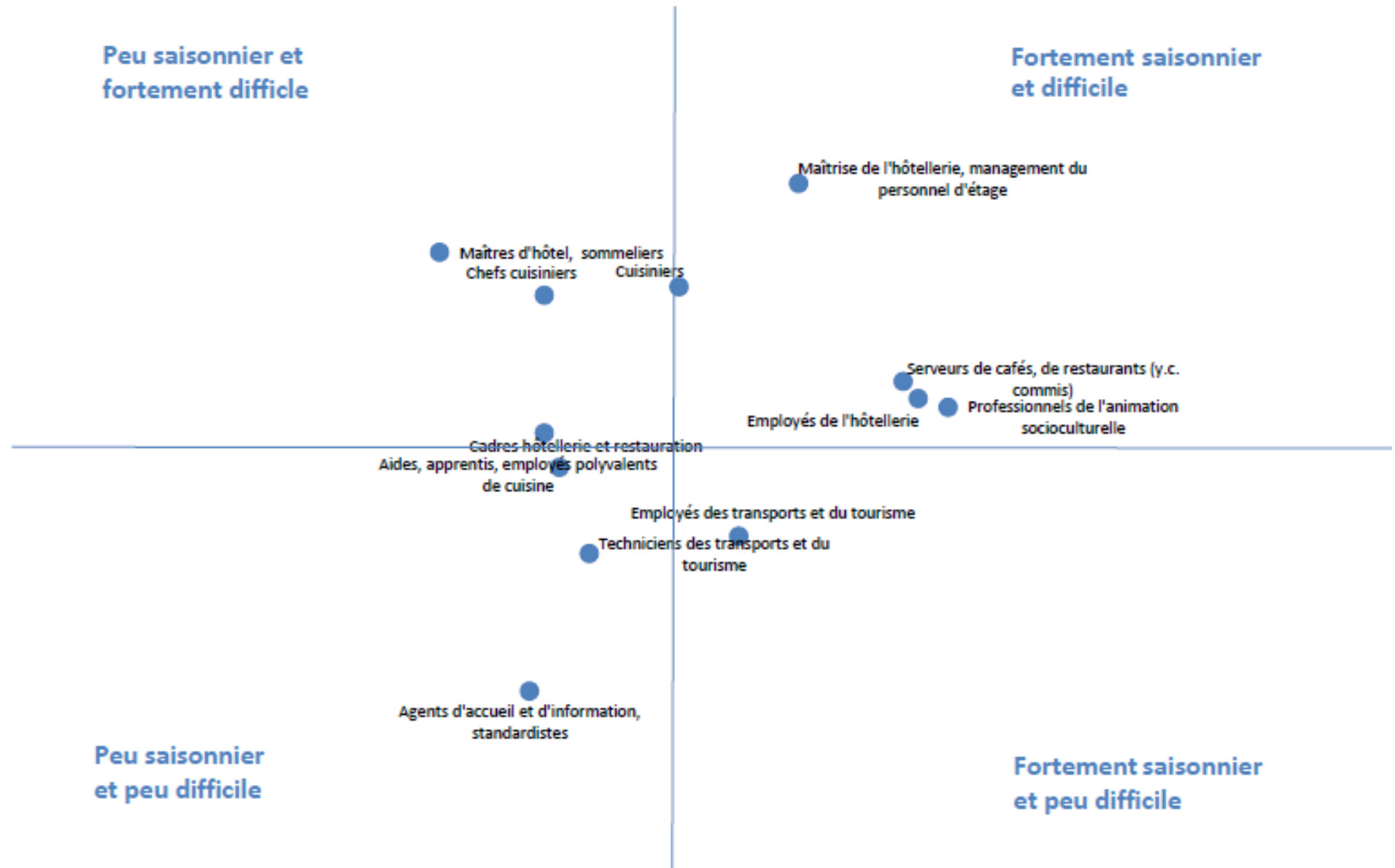
### Les projets d'embauches permanentes gagnent du terrain

Si la part des emplois saisonniers reste élevée (58% de projets saisonniers), cette part est en baisse par rapport à l'année dernière. Les projets d'embauches permanentes gagnent ainsi 8 points par rapport à l'année dernière.

Page 2 sur 6



## D'importantes disparités selon les professions



La part des emplois saisonniers et le niveau de difficultés à recruter sont variables selon les professions.

Les recruteurs des métiers de maîtrise de l'hôtellerie, de management du personnel d'étage affirment connaître de fortes difficultés de recrutement sur ces métiers à forte composante saisonnière. A l'inverse, les employeurs anticipent de faibles difficultés pour le recrutement des agents d'accueil et d'information, standardistes qui ont une faible composante saisonnière.

Plus généralement, concernant les métiers de l'hôtellerie et de la restauration et pour faire échos à ces résultats de l'enquête sur les Besoins de Main d'œuvre, **France Stratégie et la Dares ont publié un exercice de prospective des métiers et qualification à l'horizon 2022** :

Portés par des modes de consommation privilégiant les services et les loisirs, les métiers de l'hôtellerie et de la restauration devraient continuer à progresser au cours des prochaines années : 137 000 emplois supplémentaires prévus sur la période 2012-2022, soit une hausse annuelle moyenne de +1,3%. Cette hausse, bien supérieure à celle anticipée dans l'ensemble des métiers, serait accentuée dans un scénario économique plus favorable, dans lequel les ménages orienteraient davantage leur consommation vers des dépenses de bien-être et des prestations plus individualisées, de qualité et de proximité.

À l'exception des patrons ou cadres, les personnes exerçant un métier de l'hôtellerie et de la restauration sont plutôt jeunes et devraient être proportionnellement moins concernées par les départs en fin de carrière. Soumis à un fort turn-over, ces métiers devraient continuer à recruter de nombreux jeunes.

Les difficultés que rencontrent les professionnels du tourisme lors des embauches restent les mêmes par rapport aux années précédentes.

## Les 3 principales **DIFFICULTÉS** envisagées par les recruteurs :



**Pénurie  
de candidats**



**Candidats au  
profil inadéquat**  
(manque d'expérience,  
de diplôme,  
de motivation)



**Difficultés liées  
à la nature du  
poste proposé**  
(distance, horaires,  
pénibilité, salaire...)

Pour pallier ces freins, les employeurs envisagent plusieurs solutions dont la formation des candidats venant de l'extérieur ou faire appel à d'autres intermédiaires spécialisés comme les cabinets de recrutement, les missions locales, centres de formation ou écoles.

### Sources :



Pôle Emploi -Enquête « Besoin en Main d'œuvre » 2018

France Stratégie et la Dares « Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications : les métiers en 2022 »

### Contact :

Auvergne-Rhône-Alpes Tourisme

Pôle Etudes Marketing

Corinne Andraud 04 73 29 49 76 c.andraud@auvergnerhonealpes-tourisme.com

[pro.auvergnerhonealpes-tourisme.com/](http://pro.auvergnerhonealpes-tourisme.com/)