

Une crise des vocations dans l'hôtellerie-restauration

Malgré un effectif salarié légèrement supérieur à l'avant Covid, la restauration cherche à pérenniser ses emplois. Les horaires et les difficultés de mobilité sont les principaux freins à l'embauche.

A table pour l'emploi ! L'Umih 37 (Union des métiers et des industries de l'hôtellerie) a donné un fil rouge à son assemblée générale cette année.

« Pour une bonne raison, explique son président, Jean-Marie Gervais. Notre secteur connaît des bouleversements incroyables avec un changement de société. La crise sanitaire et la guerre en Europe nous obligent à repenser le modèle. Nous devons nous adapter ! »

« Plus facile de garder un salarié que de recruter »

De fait, les professionnels de l'hôtellerie-restauration nagent en plein paradoxe. En Indre-et-Loire, le troisième trimestre 2021 révélait que l'effectif salarié (8.860 CDD et CDI) était revenu au niveau de l'avant Covid (+0,2 %). Mieux, il était en augmentation de 3,2 % au quatrième trimestre par rapport à 2019, selon l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf).



Lundi dernier, l'enseigne Métro organisait un job dating avec Pôle emploi et la Mission locale de Touraine.

« Notre problème, c'est que tous les postes ne sont pas pourvus », commente Jean-Marie Gervais. De son côté, le directeur territorial (Indre-et-Loire et Loir-et-Cher) de Pôle emploi, Érik Kraemer, fait le constat suivant : « En 2021, les restaurants ont commencé leur réouverture le 11 mai et tous les recrutements, y compris saisonniers, se sont déroulés entre le 1^{er} mai

et le 15 juillet. Cette année, ils ont démarré début mars. Car il y a un besoin de main-d'œuvre sur de l'emploi pérenne... ». L'Akto est l'organisme qui accompagne les entreprises et les salariés dans leur stratégie d'emploi et de formation. Pascal Bailler-Geon, son directeur régional, ajoute : « Il est plus facile de garder un salarié que d'en recruter un. Les jeunes ne

voient plus les métiers comme avant. Les connaissent-ils vraiment ? Aux professionnels de faire savoir ce qu'il en est aujourd'hui ! » D'autres évoquent la fracture rurale et des freins à la mobilité des apprentis en proie à des horaires compliqués.

D'autres acteurs de la formation semblent dubitatifs. « Leur proposer un CDI, ça leur fait

peur, observe Nathalie Bois-Gigou, responsable de la communication de la Cité des formations de Tours-Nord. On a fermé deux classes des métiers de la salle cette année. Et en 2021, il y a eu cent ruptures de contrats d'apprentissage ! » Laurence Lefebvre, directrice de l'enseignement supérieur au groupe scolaire Notre-Dame-La-Riche, témoigne à son tour : « Une fois diplômés, ils partent à l'étranger. Comment les retenir ? Et à 18 ans ou 20 ans, ils veulent avoir une vie sociale. En plus des trente-cinq heures de cours, on leur ajoute leur stage en entreprise. On est en train de scier la branche sur laquelle on est assis... »

Le président de l'Umih 37 en appelle donc à une harmonisation des réponses aux candidats de la part des employeurs et formateurs, à l'évidence peu efficace pour l'heure : « Les solutions ne viendront que si elles sont collégiales. Nous ne sommes pas des Thénardier. Il faut que nous apprenions aussi à parler à la génération 2.0 ». Car les besoins de main-d'œuvre sont considérables : 2.365 postes à pourvoir en Indre-et-Loire aujourd'hui.

Bruno Pille

••• Les parcs d'attractions touchés

Pour Alexis Dalençon, le directeur d'exploitation de Family Park (Sorigny) en charge du recrutement, « c'est la première fois que l'on a autant de mal à recruter des saisonniers ».

Le parc d'attraction recherche pour juillet et août une dizaine de personnes polyvalentes en restauration : prise des commandes et encaissements, préparation des sandwiches. Des postes toujours vacants pour l'instant.

Qui pour vider une sardine ?

À Lulu Park (Rochechouart), Coline Morisseau a déjà constitué son équipe d'une dizaine de personnes pour l'été : à la billetterie, la surveillance et la restauration rapide. « La difficulté, c'est d'avoir quelqu'un dès le mois de mai. Je multiplie les entretiens dans les forums pour l'emploi : 80 en huit heures. On les rémunère 50 centimes d'euros en plus du Smic horaire. On cherche des



Chez Family Park, à Sorigny, on recrute dans les cuisines et le service pour la saison d'été.

(Photo NR, Hugues Le Guellac)

jeunes qui apprennent vite... ». Romain, le frère de Coline, gère la guinguette voisine du parc, qui rouvre le 7 mai prochain. Il recherche toujours une vingtaine de personnes, moitié en cuisine, moitié au service. « Dans l'un des deux points de restauration, on a dû simplifier la carte pour simplifier

l'apprentissage. Pour l'anecdote, on a trouvé personne qui sache vider une sardine ! »

Le Grand Aquarium de Touraine (Lussault-sur-Loire) et le Parc des mini-châteaux (Amboise) font appel à une vingtaine de saisonniers entre avril et septembre : entretien des

espaces verts, soigneurs animaliers, maquettiste, opérateurs d'attraction. La responsable de la communication, Chloé Goulan-Bourras a, cette année, relevé « moins de candidatures pour les postes d'accueil communs aux deux sites ».

B. P.

la question

À quoi attribuez-vous les difficultés de recrutement dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration ?

Dan Guez, cofondateur d'Opensourcing.com :

« Pendant la crise sanitaire, les salariés au chômage partiel se sont posés des questions sur leur carrière, sur le sens qu'ils souhaitaient donner à leur vie. Les raisons sont principalement liées aux horaires décalés. En effet, en s'ouvrant à des métiers commerciaux par exemple, ces candidats ont trouvé un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle plus agréable, tout en gagnant aussi bien leur vie. Quelles solutions afin d'éviter la fermeture ? Réduire l'activité de son établissement pour recruter moins, proposer de meilleures conditions de travail, augmenter les salaires, voire intégrer une partie variable... »