



Contrat d'Objectifs Alsace

Convention d'application pour le pilotage de l'offre de formation

HÔTELLERIE—RESTAURATION

2015- 2016

Le périmètre du secteur est celui retenu par l'OREF dans le cadre de son analyse sectorielle, après concertation avec la branche.

Les codes NAF retenus sont les suivants :

5510Z : Hôtels et hébergement similaire
 5610A : Restauration traditionnelle
 5610B : Cafétérias et autres libres-services
 5621Z : Services des traiteurs
 5629 A/B : Restauration collective
 5630Z : Débits de boissons
 (9200Z : Casinos)*
 (9604Z : Thalassothérapie)*

Les métiers retenus sont les suivants :

G 1206 : Personnel technique des jeux
 G 1401 : Assistance de direction d'hôtel-restaurant
 G 1402 : Management d'hôtel-restaurant
 G 1403 : Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique
 G 1404 : Management d'établissement de restauration collective
 G 1501 : Personnel d'étage
 G 1502 : Personnel polyvalent d'hôtellerie
 G 1503 : Management du personnel d'étage
 G 1601 : Management du personnel de cuisine
 G 1602 : Personnel de cuisine
 G 1603 : Personnel polyvalent en restauration
 G 1604 : Fabrication de crêpes ou pizzas
 G 1605 : Plonge en restauration
 G 1701 : Conciergerie en hôtellerie
 G 1702 : Personnel du hall
 G 1703 : Réception en hôtellerie
 G 1801 : Café, bar, brasserie
 G 1802 : Management du service en restauration
 G 1803 : Service en restauration
 G 1804 : Sommellerie

* Une infime partie des établissements inscrits comme discothèques, gestion d'installations sportives, jeux de hasard ou activités thermales font partie de la convention collective. Afin de ne pas surestimer les effectifs, les données concernant ces activités ne sont donc pas présentées.

- 1- Le portrait du secteur
- 2- L'évolution de l'offre de formation professionnelle de 2008 à 2012
- 3- Récapitulatif des éléments physico-financiers: les efforts financiers des différents acteurs de la formation de l'hôtellerie-restauration en Alsace
- 4- La relation emploi-formation
- 5- Les priorités d'aménagement de l'offre de formation dans l'hôtellerie-restauration en Alsace
- 6- Annexes

Vu l'article 22 de la loi 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs,

Vu le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 relatif aux contrats d'objectifs pluriannuels,

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), signé le 24 juin 2011 entre le Préfet de Région, les Autorités Académiques et la Région,

Vu le Contrat d'Objectifs Territorial des métiers de l'Hôtellerie et de la Restauration, signé le 04 février 2013 par l'État, le Conseil Régional d'Alsace et la Commission Régionale Paritaire Emploi Formation de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs,

Vu la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu les compétences de la Région en matière de formation professionnelle,

Vu les compétences du Préfet, des Autorités Académiques,

Vu les compétences des branches professionnelles et des OPCA,

Vu les compétences de Pôle Emploi, définie par le code du travail et notamment ses articles L5312-1 à L5312-14 et R 5312-1 à R5312-30 dans le champ de l'orientation de la formation des demandeurs d'emploi et de la prospection et de l'analyse du marché du travail

Les signataires s'entendent sur la présente convention.

1- Le portrait du secteur en Alsace

EMPLOI

27 200 actifs
dont 22 500 salariés

6 300 saisonniers en été
2 300 saisonniers en hiver

5 000 établissements

dont
3 400 établissements avec
salariés

FORMATION INITIALE

1 685 jeunes formés en lycées en
2012/ 2013

1 404 apprentis inscrits en 2012/
2013

151 contrats de
professionnalisation en 2012

FORMATION CONTINUE

4 500 salariés formés en 2012

606 demandeurs d'emploi formés en
2012 par la Région Alsace (246),
le FAFIH (50) et Pôle emploi (310)

LES OPPORTUNITES DU SECTEUR EN ALSACE

Source: Portrait régional Alsace 2013-
Observatoire de l'Hôtellerie-restauration /
FAFIH

Remarquablement desservie au plan des infrastructures routières et par le TGV, l'Alsace bénéficie d'un large éventail **d'atouts touristiques** : une identité régionale façonnée par l'histoire, deux parcs naturels régionaux et vingt-et-une réserves naturelles pour un tourisme vert de plaine comme de montagne, un riche patrimoine avec 250 musées et la plus forte concentration européenne de châteaux médiévaux.

L'identité alsacienne trouve enfin son expression **dans la gastronomie**, aussi bien dans ses spécialités et coutumes que dans ses restaurants étoilés adossés à son vignoble.

Après de nombreuses années de croissance, le nombre de salariés du secteur est orienté à la baisse, de faible ampleur, depuis 2009.

Avec **un parc hôtelier de 555 hôtels et 19 416 chambres**, qui la situe au 10ème rang des régions métropolitaines, l'Alsace développe auprès **des clientèles françaises et européennes** des activités liées au **tourisme d'affaires et de loisirs** avec des saisonnalités variées selon les zones.

La fréquentation hôtelière y est estimée, par le Mémento du Tourisme 2012, à **6,252 Millions de nuitées en 2012**, dont **38% de clientèle étrangère** (vs 34% en moyenne nationale).

CARACTERISTIQUES ...

Source : Portrait régional Alsace 2013- Observatoire de l'Hôtellerie-restauration / FAFIH

... des établissements en Alsace

En Alsace, **près d'un établissement sur trois n'a pas de salariés**. Cette situation est très fréquente dans les débits de boissons et les services des traiteurs, mais c'est dans les **établissements de restauration traditionnelle que l'on compte le plus grand nombre de cas d'absence de salariés**.

La répartition par taille montre la prédominance des très petites unités économiques. à **peine plus de 10 % des établissements du secteur comptent dix salariés ou plus**.

Le Bas-Rhin est le département où les établissements du secteur sont les plus nombreux dans la région. Cette situation est moins affirmée pour les établissements sans salariés.

Les **établissements employeurs sont majoritairement (65 %) des restaurants traditionnels** (+9% d'établissements en 10 ans) les hôtels représentent un établissement sur cinq (17%), les débits de boissons moins d'un sur dix.

... des emplois en Alsace

Plus de la moitié (55 %) des salariés du secteur en Alsace est employée dans un restaurant. L'hôtellerie est la seconde activité en termes d'emplois salariés avec 29 % des contrats, suivie de la restauration collective (8 %). Une forte majorité (61 %) des salariés exerce dans des établissements du Bas-Rhin, plus spécialement dans l'agglomération de Strasbourg.

Près d'un salarié sur deux (48%) est employé dans un établissement de moins de 10 salariés, dont 19% dans des établissements de moins de cinq salariés. Moins d'un salarié sur dix exerce dans un établissement de cinquante salariés ou plus. Sur les dix dernières années, la tendance s'oriente vers une augmentation de l'emploi dans des établissements de plus grande taille.

L'hôtellerie est la seconde activité en termes d'emplois salariés avec 29 % des contrats, suivie de la restauration collective (8 %).

Une forte majorité (61 %) des salariés exerce dans des établissements du Bas-Rhin, plus spécialement dans l'agglomération de Strasbourg.

L'évolution décennale des emplois salariés fait apparaître une baisse représentant un solde négatif de plus de 650 contrats de travail. Cette évolution est inégalement répartie entre les branches d'activités. **La restauration traditionnelle est le moteur de l'emploi** ; ses effectifs salariés augmentent de près de 16 % sur la période. à l'inverse, les débits de boissons (-29 %), la restauration collective (-22 %) et l'hôtellerie (-5 %) perdent des emplois.

L'emploi non salarié et les emplois saisonniers constituent dans la région un apport important aux actifs employés par le secteur.

Forces

- Secteur **non délocalisable**,
- Secteur qui répond à un **marché international**
- Secteur **flexible**, qui sait faire face aux changements
- Le secteur offre des **possibilités d'emploi** aux jeunes et aux adultes
- De réelles **opportunités de carrière** (régionale, nationale et internationale)
- En Alsace, **attractions et équipements touristiques reconnus**, avec une activité bien répartie sur l'ensemble du territoire
- **offre de formation conséquente** en hôtellerie – restauration, et bien répartie sur le territoire

Faiblesses

- **Forte dépendance touristique**, saisonnière, et aux actualités
- Secteur impacté par les **contraintes réglementaires**
- Secteur très ouvert, en particulier restaurants/ bar / cafés : nombreuses créations, dont **nombreuses faillites** (marges bénéficiaires en baisse)
- **Viellissement** de la population active et difficultés à trouver des **repreneurs**
- **Mauvaise image** du travail dans ce secteur
- Spécificité des **conditions de travail**
- Niveau de formation et de compétences **peu élevé** chez les salariés
- **Difficultés à fidéliser** les apprentis (taux de rupture très élevé) et les jeunes diplômés du secteur

Les enjeux du secteur de l'hôtellerie –restauration en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie :

Améliorer l'image du secteur, changer les représentations et **promouvoir les opportunités** du secteur font partie des défis en matière d'orientation. Le **réseau d'ambassadeurs** métiers est un véritable atout pour atteindre ces objectifs, et anticiper les besoins en recrutements.

La **qualité de l'accueil** des jeunes et adultes en stage et dans le cadre de l'alternance est primordiale pour révéler des vocations et fidéliser les apprenants.

En matière de **qualification des actifs**, au-delà des enjeux majeurs (**fidéliser** dans les métiers du secteur les jeunes diplômés issus de la formation initiale, **qualifier** les salariés formés « sur le tas » pour **faciliter** leur mobilité professionnelle, **diversifier** les voies d'accès à l'emploi qualifié...), le secteur devra développer plus particulièrement certaines compétences pour répondre aux exigences du marché notamment en matière de :

- Pluri-compétences, pour répondre aux besoins toujours plus grands de flexibilité, qui découlent de la nature saisonnière de l'activité, et répondre à une mobilité intra-professionnelle,
- Professionnalisation en matière de gestion administrative, financière, management, et utilisation des TIC
- Compétences linguistiques et interculturelles, indispensables avec l'internationalisation de la clientèle et des salariés
- Savoirs et savoir-faire plus étendus en matière de service, de commercialisation, de communication pour répondre à l'importance accrue accordée à la santé, à l'équilibre et à la durabilité qui résulte de l'évolution des modes de vie.

Zoom sur les métiers

Le poids des métiers de la restauration traditionnelle (y compris dans les hôtels-restaurants) place ces métiers de la restauration aux premiers rangs. Les emplois spécifiques des activités de l'hébergement sont moins nombreux.

Restauration			Hébergement			Autres métiers
Cuisine	Service	Direction	Accueil	Etages	Direction	
7 823	8 495	1 245	1 025	1 855	375	1 708
78%			14%			8%

Source : Portrait régional Alsace 2013- Observatoire de l'Hôtellerie restauration et FAFIH

Les évolutions et besoins en compétences - Avis de l'organisation professionnelle - 2013

Restauration traditionnelle :

- **en cuisine**, développement des capacités de réaction et de réorganisation de la production, produits nouveaux, nouveaux équipements, ...
- **en salle** : accueil, commercialisation, conseils et connaissance des produits et de leurs provenance, pratique de langues étrangères. Service « spectacle » (flambage, découpe, ...); capacité à s'adapter à l'attente immédiate du client

Cafés, bars et débits de boissons :

- domaine de l'animation
- relation clientèle

Restauration collective :

- Impacts du « programme national nutrition santé » sur les formations continues (autant pour la logistique et la gestion-filières d'achat de proximité, choix et diversité des produits...- , la cuisine et la diététique, la communication les valeurs nutritionnelles...)
- recherche d'adaptation des tâches au profit des personnes de moindre qualification, polyvalence accrue de la main d'œuvre traditionnelle, spécialisation des nouveaux arrivants.

Hôtellerie :

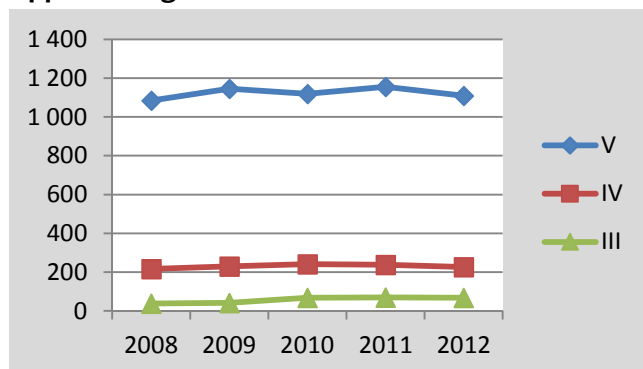
- utilisation des nouveaux moyens de communication et de commercialisation (TIC, Internet)
- maîtrise de deux langues étrangères
- capacité à encadrer des équipes tout en accordant une place croissante à l'autonomie individuelle pour satisfaire au plus vite les attentes de la clientèle.

2- L'évolution de l'offre de formation professionnelle de 2008 à 2012

FORMATION INITIALE

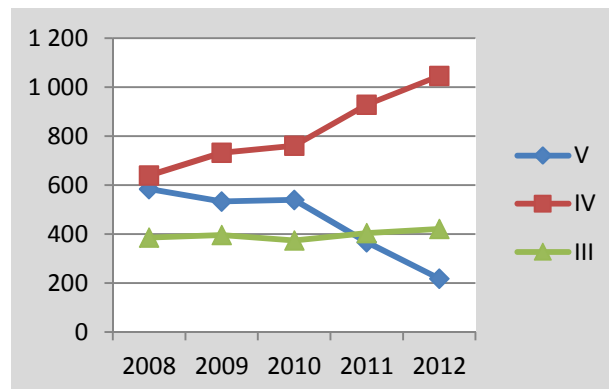
Evolution des effectifs en formation par niveaux de 2008 à 2012 - hôtellerie-restauration – Données Région Alsace et Rectorat.

Apprentissage



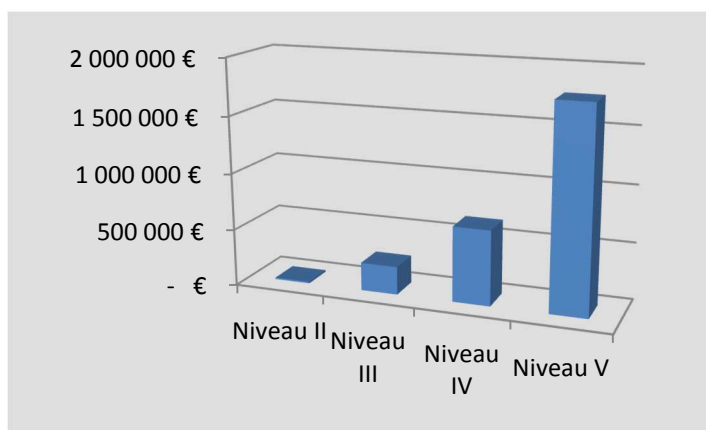
Au total, tous niveaux confondus, **1 404 apprentis formés en 2012** dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration.

Voie scolaire



Au total, tous niveaux confondus, **1 685 élèves formés en 2012** dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration. (**15,53 M€ engagés en 2012 par l'Education Nationale**)
La forte baisse du niveau V depuis 2010 est due à la réforme de la voie professionnelle.

Financement de la Région en apprentissage en 2012 par niveaux de formation- hôtellerie-restauration.



Le montant total de la subvention allouée par la **Région Alsace en 2012** pour le fonctionnement des formations qualifiantes en apprentissage dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration s'élève à **2 693 837€**.

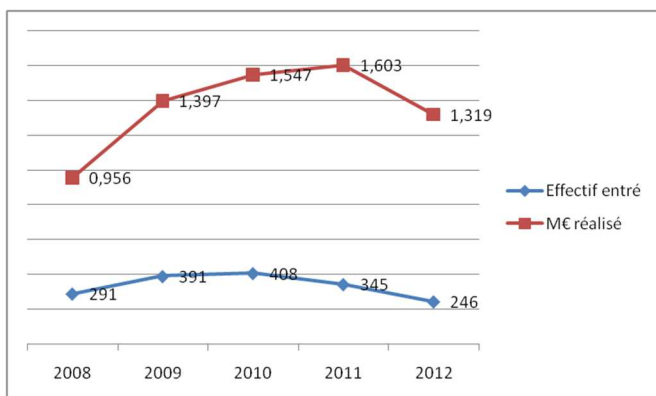
Financement du FAFIH (OCTA) des CFA en 2012 : Le montant total de la subvention allouée par le **FAFIH en 2012** pour le fonctionnement des formations qualifiantes en apprentissage dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration s'élève à **815 500€**.

Focus sur les suites de parcours des sections DIMA (Dispositif d'Initiation aux métiers de l'alternance) :

A la fin de l'année scolaire 2012-2013, sur les 321 élèves ayant bénéficié d'un parcours DIMA, **35 sont entrés dans un parcours qualifiants** dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration à l'issue de l'année scolaire (**25 en apprentissage, 10 en formation scolaire**).

FORMATION CONTINUE - Données Région Alsace

→ Hôtellerie Restauration -Evolution des effectifs formés et des budgets engagés de 2008 à 2012 – Région Alsace- FPC

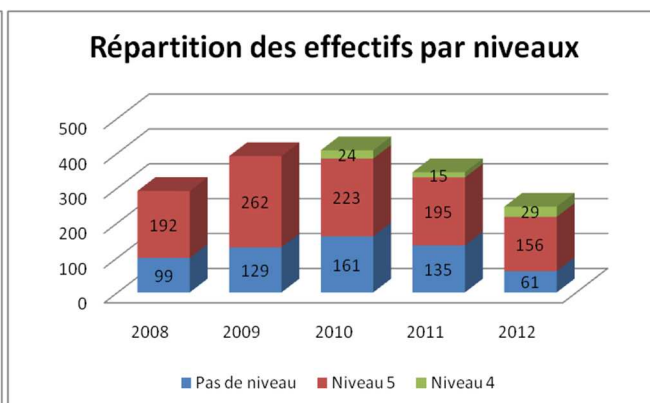
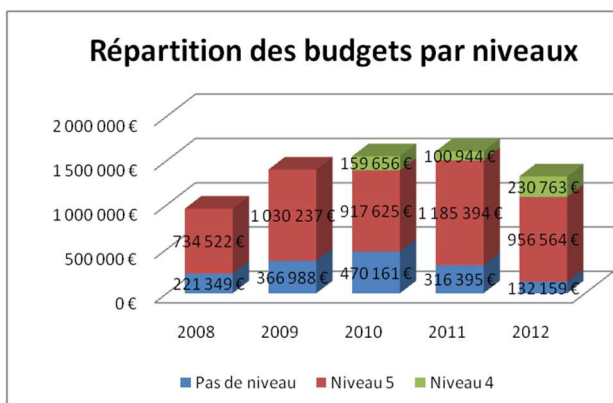


La comparaison budgétaire sur les 5 dernières années démontre que la Région Alsace a priorisé les actions de formation qualifiante : **le budget alloué aux actions de qualification est passé de 46 % en 2008 à 88 % en 2012.**

C'est à partir de 2011 que la Région Alsace a interrompu le financement de la professionnalisation (repris par Pôle Emploi) : en 2010, le financement des actions de professionnalisation représentait 23 % du budget accordé au secteur et en 2011, ce budget est passé à 5 %.

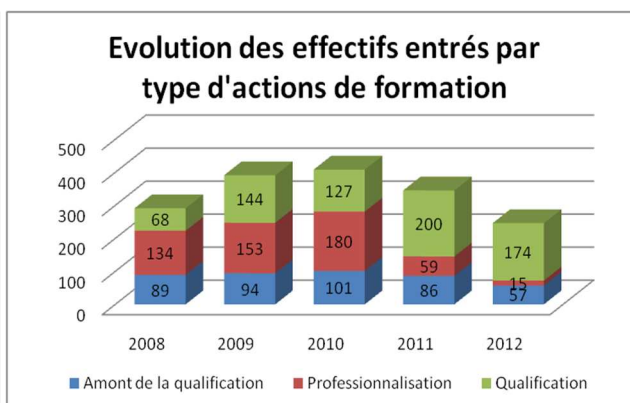
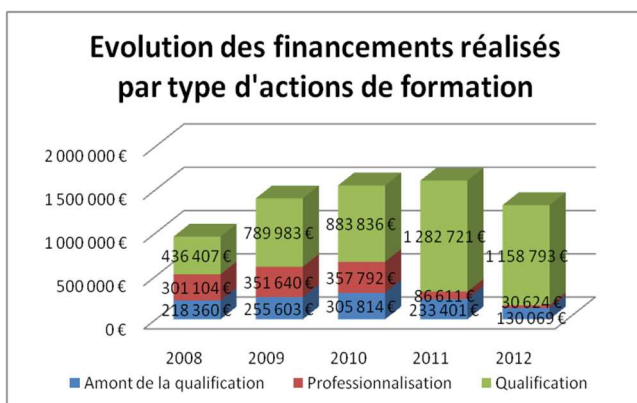
L'augmentation du coût financier de 2010 est principalement due au financement de la plateforme AFPA (marché passé en 2010), ainsi que le financement des pré-qualifications et préprofessionnalisations réalisées par le GMHR.

→ Hôtellerie Restauration –Répartition par niveaux de formation de 2008 à 2012 – Région Alsace- FPC

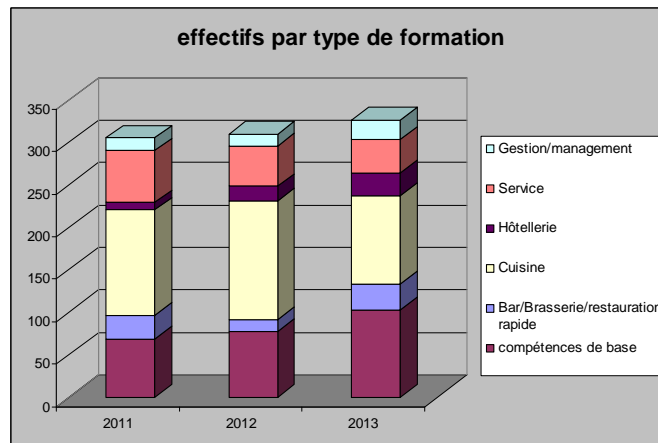
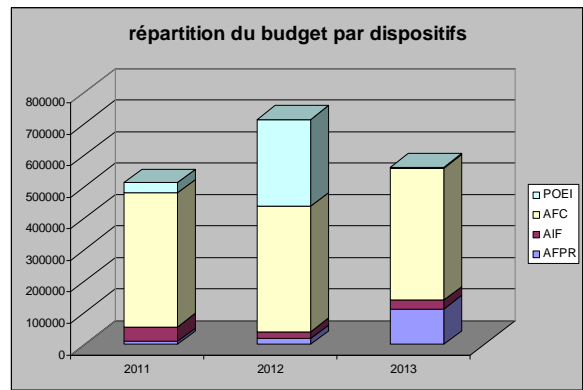
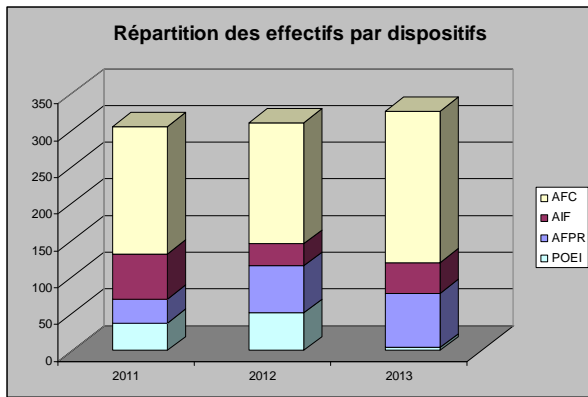


Depuis 2011 : Pôle emploi finance les actions de professionnalisation et la Région Alsace prend en charge les parcours qualifiants → cette meilleure articulation des moyens a impacté les budgets et les effectifs formés par la Région. Augmentation du financement des formations qualifiantes et des formations de niveau 4 en 2012 : pour répondre aux besoins des entreprises de l'Hôtellerie Restauration.

→ Hôtellerie Restauration –Répartition par types d'actions de 2008 à 2012 – Région Alsace- FPC



FORMATION CONTINUE - Données Pôle emploi



AFPR : action de formation préalable à l'embauche (en lien direct avec un projet de recrutement d'une entreprise)

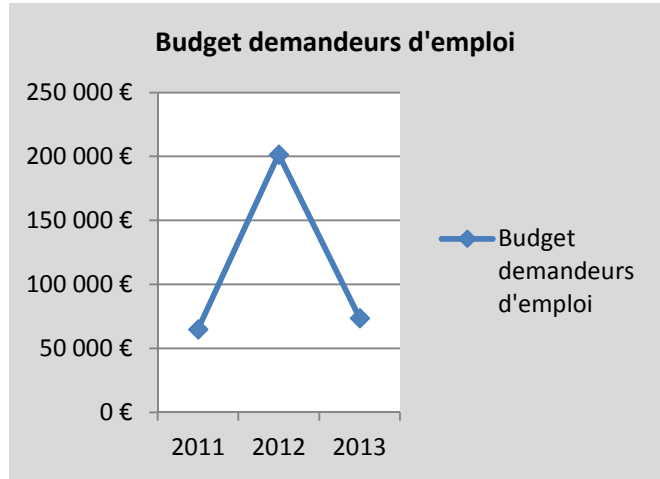
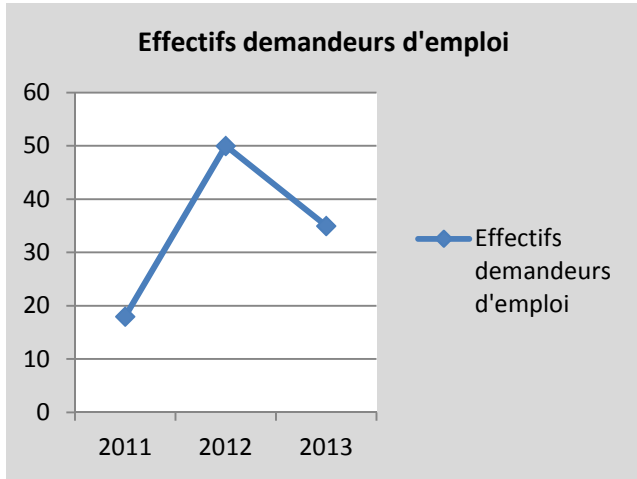
POEI : préparation opérationnelle à l'emploi et à l'insertion (en lien direct avec un projet de recrutement d'une entreprise)

AIF : action individuelle de formation (en lien avec le projet professionnel d'un demandeur d'emploi)

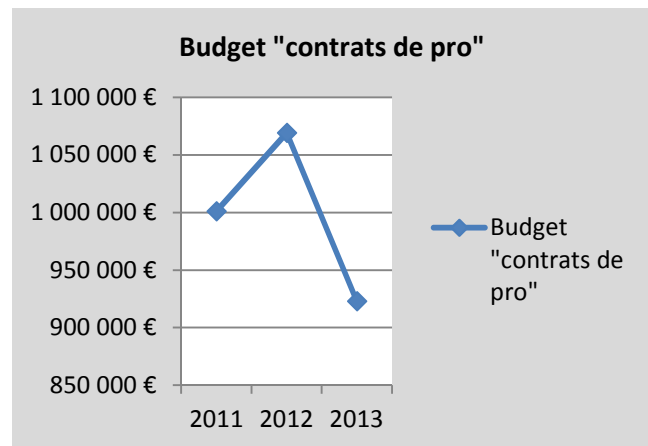
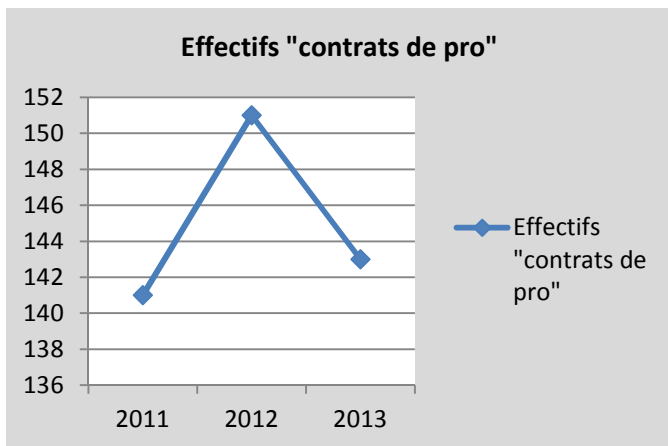
AFC : achat collectif de formation (en lien avec un besoin collectif repéré sur les territoires)

Evolution des effectifs formés et des budgets de 2012 à 2014 – FAFIH

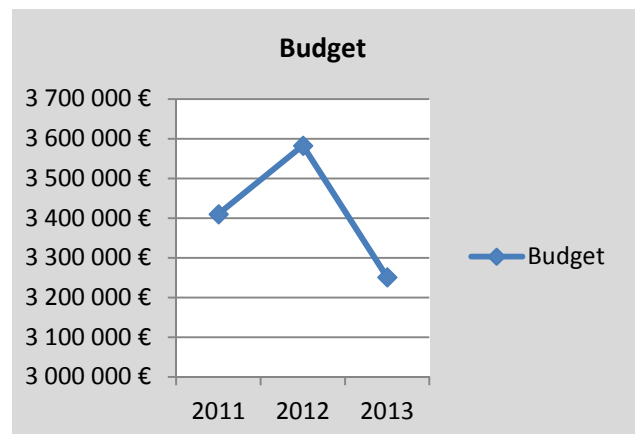
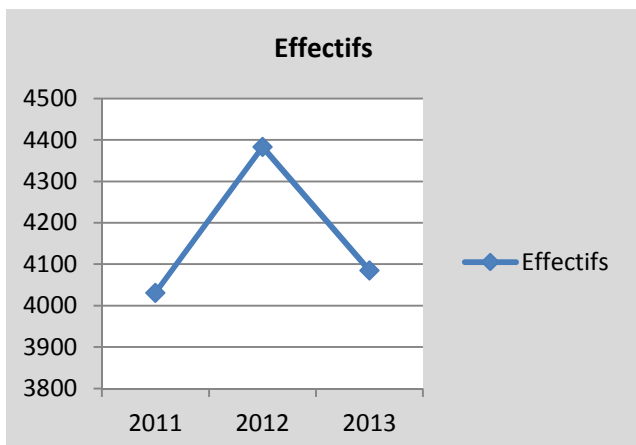
Pour les demandeurs d'emploi :



Les contrats de professionnalisation :



La formation des salariés:



3- Récapitulatif des éléments physico-financiers et projections : les efforts financiers des différents acteurs de la formation dans l'hôtellerie-restauration en Alsace

LES EFFORTS FINANCIERS DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'HOTELLERIE-RESTAURATION EN 2013 :

- **La Région Alsace** (*coûts pédagogiques- hors rémunération des stagiaires*):
 - **2,3 M€** pour la formation d'env. **1 300 apprentis**
 - **1,66 M€** pour la formation de **294 demandeurs d'emploi**

- **L'Education Nationale**:
 - **15,53 M€** pour la formation de **1 727 élèves**.

- **Pôle emploi**:
 - **472 427 €** pour la formation de **231 demandeurs d'emploi**

- **Agefiph** :
 - **14 900 €** pour la formation de **13 travailleurs handicapés (demandeurs d'emploi)**

- **FAFIH (OCTA et OPCA)**:
 - **CFA : 812 500 €**
 - **73 800 €** pour la formation de **35 demandeurs d'emploi**
 - **923 000 €** pour la formation de **143 personnes en** contrats de professionnalisation
 - **3,25 M€** pour la formation de **4 085 salariés**.

4- La relation emploi-formation

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS SUR CES METIERS EN ALSACE :

8 213 demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits à Pôle emploi au 31/12/2013 :

- Pôle emploi a identifié un besoin de formation pour **17%** d'entre eux,
- Pôle emploi a évalué la maîtrise des compétences pour **11,5 %** d'entre eux.

Restauration**		Cafés, bars	Hébergement		Direction
Cuisine	Service	Employés	Employés	Management	Hôtellerie-restauration
4516	1633	681	929	87	322
6149		681	1016		322
75%		8%	12%		4%

** Dont 2000 en plonge et 1500 en service

L'ESTIMATION DES SORTANTS DE FORMATION EN ALSACE:

Plus de 1600 personnes

sont sorties de formation initiale et continue dans ce secteur en 2013 et sont susceptibles de se présenter sur le marché de l'emploi.



→ Les sortants de formation initiale en Alsace en 2013 (toutes années confondues) :

- **950 jeunes en dernière année de formation** (env. 550 qui sortent de l'apprentissage et 400 qui sortent de l'apprentissage d'un lycée professionnel ou polyvalent)

→ Les sortants de formation continue en Alsace en 2013:

- **143** contrats de professionnalisation en 2012 (FAFIH)
- **560** demandeurs d'emploi formés : 294 par la Région Alsace, 35 par le FAFIH et 231 par Pôle emploi (dont **90%** en qualification ou en professionnalisation)

Parmi les 3 400 établissements avec salariés d'Alsace, ce sont les **2 200 établissements de restauration, renforcés de 600 hôtels et hôtels-restaurants** qui assurent l'essentiel de l'essentiel du recrutement de ces nouveaux professionnels.¹

L'ESTIMATION DES BESOINS ANNUELS EN ALSACE de nouveaux professionnels :

→ L'estimation par la branche :

Source : Portrait régional Alsace 2013- Observatoire de l'Hôtellerie-restauration / FAFIH

Restauration*			Hébergement		
Cuisine	Service	Direction	Accueil	Etages	Direction
1 100	1 350	125	125	250	50
2 575			425		
78%			14%		

*Dont 375 cuisiniers et 975 serveurs

Cette estimation concerne des postes dont certains ne peuvent être pourvus que par des personnels expérimentés. Les autres postes peuvent être tenus par des débutants ou des professionnels en situation d'évolution de carrière au sein du secteur et de ses métiers.

→ La satisfaction des offres d'emploi

En 2013, **5166 offres du secteur** de l'hôtellerie restauration ont été déposées à pôle emploi, **dont 1206 ont bénéficiées d'un service de présélection**. Ces offres ont été satisfaites à **75,9%**; dans au moins **57,9 %** le candidat recruté a été proposé par Pôle emploi.

→ L'enquête Besoins en Main d'Œuvre 2013

Source : Pôle emploi.

Restauration**		Hébergement		Direction
Cuisine	Service	Employés	Management	Hôtellerie-restauration
2 250	1 100	480	250	50
3 350		730		50
81%		18%		1%

**Dont 740 cuisiniers+ chefs et 1000 serveurs

L'enquête BMO souligne de réelles difficultés de recrutements (notamment des métiers qualifiés: cuisiniers, chefs, serveurs, maitres d'hôtel, manager...) et une **part importante des emplois saisonniers**.

Les taux d'insertion (OREF Alsace 2012)

- Des jeunes (lycées + CFA) : **63%** dans l'hôtellerie-restauration (identique à la moyenne tous secteurs)
 - **66,9%** pour les apprentis
 - **60,1%** pour les lycéens
- Des demandeurs d'emploi (après formation PRF, sortants 2010) : **41%** en emploi (vs 48% tous secteurs)

5- Les priorités d'aménagement de l'offre de formation professionnelle en 2014 - 2015

Formation initiale

Priorité 1- Voie scolaire : affiner le suivi de l'insertion professionnelle et des parcours des premières promotions de lycéens diplômés d'un baccalauréat professionnel « 3 ans », notamment en cuisine, en Alsace : créer un outil d'enquête « devenir » et exploiter les données de cette enquête.

Avant la Réforme de la voie professionnelle en hôtellerie-restauration entrée en application à la rentrée 2011, il y avait **environ 160 diplômés d'un baccalauréat professionnel** de ce secteur dans l'Académie (**formés par voie scolaire et apprentissage**).

A partir de 2011, la capacité d'accueil en baccalauréat professionnel par voie scolaire est passée à **224** :

- 104 en bac pro « commercialisation et services en restauration »
- 124 en bac pro « cuisine »

On constate qu'en Alsace, les contrats d'apprentissage signés en baccalauréat professionnel le sont avec des jeunes ayant déjà un diplôme de niveau 5. Ainsi, **97 apprentis** sont entrés en 2^{ème} année de Bac pro à la **rentrée 2012/2013** (25 en Bac pro « commercialisation et services en restauration », 35 en Bac pro « cuisine », 37 en bac pro « restauration »). Il n'y a pas de signature de contrats pour un bac professionnel en 3 ans.

La profession alerte sur l'inadéquation entre le contenu du référentiel de formation du baccalauréat professionnel « cuisine » et les besoins en technicité des employeurs du secteur. Selon la profession, le CAP Cuisine reste plus adapté aux exigences des employeurs du secteur.

Le Rectorat relève l'appétence des jeunes pour le baccalauréat professionnel « cuisine » : on décompte 3 candidats pour une place, ce qui prouve d'une réelle attractivité du métier. Il rappelle également **l'importance de l'élévation du niveau de qualification** des jeunes.

Objectifs fixés :

Compte tenu du manque de données sur l'insertion des diplômés de ce baccalauréat professionnel, du fait que les premières promotions du « bac pro 3 ans » sorties en juin 2014 et des conséquences à moyen et long termes qu'impliquerait un aménagement de la carte des formations initiales à ce stade, **il est convenu** :

- **de mettre en œuvre une enquête « devenir » de cette première promotion de baccalauréat professionnel « cuisine »**, en ciblant des données fines sur l'insertion des jeunes diplômés (*enquête confiée à l'OREF Alsace*);
- **de reprendre les négociations fin 2015** en s'appuyant sur cette enquête.

Calendrier / échéances : Premiers résultats de l'enquête attendus pour 2^{ème} semestre 2015.

La Région Alsace, le Rectorat et la profession **se réuniront dans la foulée** pour décider, si nécessaire, de l'aménagement progressif de la carte des formations initiales en s'appuyant sur ces données, afin d'adapter au mieux la carte de formation initiale aux réalités des emplois et des compétences dans l'hôtellerie-restauration.

Priorité 2 – Optimiser les places d'apprentissage pour maintenir l'offre de formation professionnelle par apprentissage, notamment des niveaux V et IV :

Dans le contexte actuel de baisse du nombre de contrats d'apprentissage, il va falloir renforcer les efforts pour maintenir l'offre de formation par apprentissage, notamment des premiers niveaux de qualification.

Dans ce sens, la profession s'engage à **promouvoir l'apprentissage et à favoriser l'optimisation des places en formation** :

- En se prononçant en fonction des besoins des employeurs en matière de compétences actuels et futurs :
- En donnant en avis réaliste et raisonnable sur l'ouverture ou la fermeture de sections,
- En renforçant leur communication de l'existence et de la pertinence de ces formations auprès des employeurs.

En parallèle à cet engagement, les organisations professionnelles représentatives, la Région Alsace et le Rectorat ont décidé **d'investir une démarche par filières et par niveaux pour aménager la carte des formations par apprentissage** de manière à l'adapter aux besoins du secteur. Toutes les **formations à faibles effectifs ont ainsi fait l'objet d'un travail concerté**, détaillé ci-dessous.

Méthodologie :

Dans un premier temps, en septembre 2014, **la Région Alsace** a réuni les CFA intervenant dans le cadre des formations dans l'hôtellerie-restauration afin d'analyser la carte existante et de dégager des pistes qui ont, en octobre 2014, été soumises aux représentants de la branche et du Rectorat.

A l'issue de ce travail de concertation, des **propositions concrètes** ont établies pour les sections concernées, en fonction notamment des pistes suivantes :

- Mutualisation ou fermeture de sections,
- Mobilisation des développeurs d'apprentissage pour optimiser des sections préalablement ciblées,
- Implication particulière des organisations professionnelles pour renforcer le lien avec les entreprises et promouvoir l'apprentissage.

Elles ont été présentées lors de la réunion de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation de l'Industrie Hôtelière le 30 septembre 2014 et le 19 février 2015.

Objectifs fixés :

- Déterminer les priorités et actions à mener au regard des difficultés constatées dans les **différentes filières de formation initiale du secteur, notamment en apprentissage** ;
- **Ajuster** au mieux l'offre de formation initiale par apprentissage aux besoins en compétences actuels et futurs de vos entreprises ;
- **Favoriser les parcours** : accéder à un 1er niveau de qualification (CAP) pour évoluer vers le niveau IV voire III ;
- **Articuler voire mixer**, lorsque c'est pertinent, l'offre par apprentissage et l'offre par voie scolaire ;
- **Optimiser** les places d'apprentissage existantes par secteur d'activité.

Les décisions d'aménagement de la carte de formation initiale par filières et par niveaux pour la période 2015-2016

Zoom sur les formations à faibles effectifs et les sections qui posent des interrogations à la rentrée 2014

Constats : (Effectifs transmis par les CFA mi septembre 2014)

- 1 349 apprentis en septembre 2014 / 1 409 en décembre 2013 **soit 4,26 % en moins à cette date sur la globalité** quelle que soit l'année de formation
- S'agissant des 1^{ère} années seulement (nouveaux apprentis en prenant en compte aussi les entrées directes en classes de 1^{ère} pour les Bac Pro) : 779 apprentis en septembre 2014 / 776 en décembre 2013, **soit 0,4 % en plus.**
- Augmentation du nombre de moins de 15 ans à la rentrée 2014 (exemple : 40 jeunes à Illkirch).

Concernant l'évolution par niveaux de formation dans le secteur Hôtellerie Restauration Tourisme :

- **Niveau V** : 1 055 apprentis en septembre 2014 / 1 122 en décembre 2013 **soit - 5,97 % sur la globalité** quelle que soit l'année de formation. **Pour les effectifs en première année (592 en septembre 2014 / 628 en décembre 2013), baisse de 5,73%.**
- **Niveau IV** : 168 apprentis en septembre 2014 / 194 en décembre 2013 **soit - 13,4 % sur la globalité** quelle que soit l'année de formation. **Pour les effectifs en première année en prenant l'entrée en 1^{ère} Bac Pro (97 en septembre 2014 / 90 en décembre 2013), augmentation de 7,7 %.**
- **Niveau III** : 97 apprentis en septembre 2014 / 70 en décembre 2013 **soit + 38,57 % sur la globalité** quelle que soit l'année de formation. **Pour les effectifs en première année (61 en septembre 2014 / 35 en décembre 2013), augmentation de 74,28 %.** (cf augmentation d'autorisation d'accueil supplémentaire en BTS B accordée à la CP de septembre 2014 à Illkirch par exemple).
- **Niveau II** : 21 apprentis sept 2014 / 23 décembre 2013 **soit quasi stabilité.**
- **Niveau I** : 8 apprentis sur le M2 Tourisme ouvert pour la première fois en apprentissage à la rentrée 2014 à l'EM.

Décisions : La répartition de l'offre de formation est **jugée cohérente par la profession**, la baisse des contrats d'apprentissage constatée en septembre 2014 s'étant régulée en décembre 2014.

Ainsi au 31 décembre 2014, le nombre d'apprentis dans le secteur est **même supérieur à celui de décembre 2013 (1427 apprentis en décembre 2014 par rapport à 1409 en décembre 2013)** avec un maintien voire **une très légère augmentation** des contrats d'apprentissage sur les formations de **niveau V (1130 apprentis en décembre 2014 par rapport à 1122 en décembre 2013)**.

Il est donc décidé – sauf exception - de maintenir la carte de formation par apprentissage en l'état en ciblant les efforts autant que possible sur **l'optimisation des places de niveau V** et le renforcement des **parcours des diplômés de niveaux V (poursuite en 2^{ème} année de Bac pro par la voie de l'apprentissage ; volonté de la profession d'augmenter les effectifs des BP à Colmar et Illkirch)**.

Niveau V

CAP Services Hôteliers Guebwiller

Cette formation ouverte à l'apprentissage à la rentrée 2013 ne correspond pas aux besoins du secteur ni à la demande des publics jeunes. A la rentrée 2014, il n'y a pas de nouvel apprenti inscrit en 1^{ère} année dans cette section (5 apprentis en 1^{ère} année en 2013).

Le projet est à retravailler en visant un public différent avec des promesses d'embauche de la part des entreprises à l'issue des qualifications.

Par ailleurs, ce CAP est en concurrence avec le CQP employé d'étage qui propose un parcours plus adéquat en durée de formation.

Décisions : La branche professionnelle signataire du Contrat d'Objectif a demandé, lors de la Commission Régionale Paritaire Emploi Formation de l'Industrie Hôtelière d'Alsace du 30 septembre 2014, la fermeture de cette section en apprentissage pour la prochaine rentrée.

Il est également proposé de recenser les établissements hôteliers concernés par cette formation et de proposer éventuellement un parcours en formation continue sur une durée maximale d'un an, au regard des besoins exprimés (promesses d'embauche) et des formations existantes sur des compétences d'« employé d'étage ».

Calendrier / prochaine échéance : à la rentrée 2015 : fermeture de la section par apprentissage.

CAP Cuisine (Illkirch, Colmar et Guebwiller)

1- Le CAP cuisine : un diplôme soutenu par la profession

Les effectifs pour le CAP Cuisine avaient fortement baissé les années précédentes suite à la mise en place du BAC Pro (les offres d'apprentissage en CAP cuisine n'étaient pas toutes pourvues, les familles ayant eu tendance à cibler les Bac Pro). Une augmentation est néanmoins constatée à la rentrée 2014 :

La profession rappelle que le CAP est le niveau privilégié pour l'exercice du métier de cuisinier : il correspond aux besoins aux compétences des employeurs. La validation du CAP cuisine préalablement à un parcours en Bac Pro cuisine (en apprentissage) reste également très appréciée par les employeurs et soutenu par la profession.

La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie Hôtelière souhaite que les réseaux d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes en soient informés afin qu'ils puissent diffuser une information juste aux jeunes et aux familles.

Les partenaires s'interrogent également sur la baisse d'obtention des diplômes à Guebwiller.

2- Les ruptures en fin de 1ère année

Les ruptures de contrat d'apprentissage en fin de 1ère année restent importantes. Cette préoccupation est commune à l'ensemble des partenaires. Un **programme de prévention** (durant la phase d'orientation et pendant le contrat) et **traitement des ruptures** (accompagnement des décrocheurs) des contrats d'apprentissage cofinancé Etat – Région a démarré à la rentrée 2014. Il cible notamment le secteur de l'hôtellerie-restauration et l'engagement de l'ensemble des partenaires sera nécessaire à son bon fonctionnement. L'outil « permis de former » initié par la profession reste également un levier.

3- Le CAP cuisine en 1 an pour les jeunes bacheliers

La 1^{ère} section de formation en CAP Cuisine en un an pour des jeunes bacheliers en réorientation a été ouverte à Illkrich à la rentrée 2014 : l'effectif de démarrage est très satisfaisant (23 apprentis au 25 sept 14). Ce même parcours est également proposé à Colmar et Guebwiller en s'adossant sur la section existante en 2 ans.

Ces sections sont soutenues par la profession.

Décisions :

- 1- *L'importance du CAP cuisine pour la profession et la sensibilisation des réseaux d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes et des familles : ce sujet sera débattu en comité de pilotage du COT des métiers de l'hôtellerie-restauration. Les membres pourront s'appuyer sur les éléments de l'enquête (cf. priorité 1) pour en dégager des actions concrètes. Le développeur de l'apprentissage y sera également sensibilisé.*

Calendrier / prochaine échéance : réunion du comité de pilotage du COT courant du 2^{ème} semestre 2015.

Le faible taux de réussite aux examens du CAP à Guebwiller (34,69% en 2014) réduit d'autant le vivier potentiel d'apprentis en Bac pro. Il est nécessaire de rechercher les causes de cette situation.

Calendrier / prochaine échéance : 1^{er} semestre 2015.

- 2- *Les ruptures en fin de 1^{ère} année: les partenaires concernés favoriseront la mise en œuvre du Programme de prévention (durant la phase d'orientation et pendant le contrat) et traitement des ruptures (accompagnement des décrocheurs) des contrats d'apprentissage cofinancé Etat – Région. Le développeur de l'apprentissage sera associé aux projets de résolution des ruptures des contrats d'apprentissage (mise à disposition d'offres pour les jeunes qui souhaitent poursuivre dans ce secteur). Le « permis de former » reste également un levier que les employeurs doivent continuer d'actionner.*

Calendrier / prochaine échéance : dès 2015, de manière constante ; les 1^{ers} résultats et difficultés seront soumis au comité de pilotage du COT.

CAP Restaurant

Il est constaté que, si les offres d'apprentissage existent pour la validation de ce diplôme, il est plus difficile de trouver des candidats que pour le CAP cuisine.

Décisions : les offres d'apprentissage existant dans ce secteur, les partenaires souhaiteraient que le travail du développeur de l'apprentissage soit plus particulièrement axé sur l'information au public et un peu moins sur le recensement des offres d'apprentissage. La Région Alsace tiendra compte de cette décision dans les priorités et objectifs fixés au développeur de l'apprentissage de ce secteur.

Calendrier / prochaine échéance : Cette spécificité a été prise en compte dans la convention signée entre le CFA et la Région Alsace (convention 2015)

Niveaux IV

Mention Complémentaire Accueil Réception Guebwiller :

Cette section est « mixée » : elle propose la formation aux apprentis et aux élèves sous statut scolaire.

Le CFA de Guebwiller souhaiterait mettre en place une section complète en apprentissage.

La Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie Hôtelière y donne un avis favorable, compte tenu des besoins des employeurs dans ce secteur.

Il pourrait y avoir une attention particulière qui soit donnée à la formation linguistique, la maîtrise des langues étant l'une des exigences de ces métiers.

Décisions : Le CFA devra s'assurer préalablement de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

En fonction des résultats de son investigation, une décision sera prise par la Région Alsace, en collaboration étroite avec la profession.

Calendrier / prochaine échéance : investigations à mener par le CFA dès le 1er semestre 2015 pour présentation des résultats à la Région Alsace et à la profession pour l'été 2015.

Bac Pro Cuisine Guebwiller :

Cette section est en difficulté, du fait d'un nombre insuffisant de diplômés du CAP cuisine qui pourraient poursuivre en Bac Pro à Guebwiller.

Les partenaires souhaitent s'appuyer sur les résultats de l'enquête « devenir » des promotions de Bac Pro « cuisine » confiée à l'OREF Alsace pour prendre une décision quand à l'opportunité d'un aménagement de carte de formation en apprentissage en niveau IV en cuisine.

Décisions : Reprendre les négociations fin 2015 en s'appuyant sur l'enquête « devenir » des diplômés du bac pro « cuisine ».

Calendrier / prochaine échéance : Premiers résultats de l'enquête attendus pour 2^{ème} semestre 2015. La Région Alsace, le Rectorat et la profession se réuniront dans la foulée pour décider, si nécessaire, de l'aménagement de la carte des formations initiales.

BAC PRO Commercialisation et Services en restauration

Il est constaté que, si les offres d'apprentissage existent pour la validation de ce diplôme, il reste difficile de trouver des candidats.

Décisions : tout comme pour le CAP cuisine et le CAP restaurant, les partenaires souhaiteraient que le travail du développeur de l'apprentissage soit plus particulièrement axé sur l'information au public et un peu moins sur le recensement des offres d'apprentissage. La Région Alsace tiendra compte de cette décision dans les priorités et objectifs fixés au développeur de l'apprentissage de ce secteur.

Calendrier / prochaine échéance : Cette spécificité a été prise en compte dans la convention signée entre le CFA et la Région Alsace (convention 2015)

Bac Pro Cuisine et la Bac pro Commercialisation et Services en restauration à Illkirch :

Il est proposé d'ouvrir un Bac Pro Cuisine au CEFFPA d'Illkirch dès la rentrée 2015 : ce Bac Pro sera mixé avec le Bac Pro Commercialisation et Services en restauration déjà ouvert au CFA.

Lors de sa réunion du 30 septembre 2014, la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation dans l'Industrie Hôtelière y a donné un avis favorable.

Décision : Mixage des 2 Bac Pro dès la rentrée 2015.

Calendrier / prochaine échéance : Validation du projet d'ouverture à la Commission Permanente de la Région Alsace en janvier 2015 pour une mise en œuvre dès septembre 2015.

Niveaux III à I

BTS Hôtellerie Restauration

Les effectifs de ce BTS ont fortement augmenté. Le CEFFPA d'Illkirch a recensé des sollicitations supplémentaires de la part des employeurs du secteur, notamment en option B Art culinaire.

Décision : augmentation des effectifs pour l'option B au CEFFPA dès la rentrée 2014.

Calendrier / prochaine échéance : Décision mise en œuvre dès septembre 2014.

Licence Pro Hôtellerie Tourisme du CFAU (IUT de Colmar)

Une analyse sera à mener avec le CFAU et IUT sur l'origine des jeunes, les entreprises d'accueil et l'insertion professionnelle des apprentis sur cette licence professionnelle en comparaison avec le titre professionnel de niveau II ouvert en apprentissage au CFA de la CCI (Responsable de centre de profit Tourisme Hôtellerie Restauration).

Décision : Analyse de l'origine des jeunes, des entreprises d'accueil et de l'insertion professionnelle des apprentis.

Calendrier / prochaine échéance : Analyse à effectuer premier semestre 2015.

Master 2 Tourisme

Ce Master 2 a été ouvert à la rentrée 2014 au CFAU (EM Strasbourg) en mixage de public : 8 apprentis ont été recensés à mi septembre.

La profession souhaite qu'une attention particulière soit accordée aux postes occupés par les apprentis durant cette formation, aux fonctions qui leur sont confiées et aux opportunités d'insertion professionnelle : elle rappelle que les établissements d'Alsace qui relèvent de l'hôtellerie-restauration ne peuvent pas former ces apprentis selon le référentiel qui est proposé.

Décision : demander un suivi précis des apprentis durant et après leur formation au CFAU.

Calendrier / prochaine échéance : typologie des employeurs dès 1^{er} semestre 2015 ; enquête insertion à l'issue de la qualification (courant du 2^{ème} semestre 2015).

Priorité 3 – Adapter les missions du développeur de l'apprentissage aux spécificités du secteur:

La profession souligne que dans ce secteur, les offres d'apprentissage existent mais ne sont pas toutes pourvues. Or généralement, les missions du développeur de l'apprentissage ciblent particulièrement la promotion de l'apprentissage auprès des employeurs.

Les missions du développeur seront donc à penser de manière articulée avec les structures d'accueil, d'information et d'orientation qui sont en relation avec les jeunes.

Ses connaissances en matière d'offres d'apprentissage à pourvoir seront d'un réel appui dans le cas de ruptures de contrats d'apprentissage : il pourra proposer des offres d'apprentissage aux jeunes qui souhaitent poursuivre dans ce secteur

Décision :

La personne chargée du développement de l'apprentissage sera également sollicitée sur :

- l'attractivité des métiers, notamment les métiers du « service » auprès des jeunes ;
- l'information aux jeunes et aux familles des réalités de recrutement de la profession et la valorisation des parcours (CAP puis Bac pro)
- les offres d'apprentissage à pourvoir
- la lutte contre les ruptures des contrats d'apprentissage : en cas de ruptures, le développeur tiendra des offres potentielles à disposition des jeunes qui souhaitent poursuivre dans ce secteur.

Objectif fixé : Optimiser les places en apprentissage et lutter contre les ruptures.

Calendrier / échéances Dès 1^{er} semestre 2015.

Formation continue

Priorité 4- Répondre aux évolutions des besoins de la profession par une offre de formation concertée, réactive et souple :

- Renforcer la mutualisation des moyens en formation professionnelle (concertations régulières entre la Région Alsace, le FAFIH et Pôle emploi) ; à cet effet, **une réunion annuelle sera programmée entre les financeurs de formation des demandeurs d'emploi chaque année au mois de mai** afin de :
 - Définir l'aménagement d'une **offre structurelle optimale** de l'année N+1 au regard des besoins recensés et ce, autant d'un point de vue du contenu de l'offre de formation que de la volumétrie ;
 - Compléter l'offre de formation structurelle financée par la Région Alsace (Programme régional de formation) **par des réponses conjoncturelles et territoriales** en articulant les dispositifs et les moyens, en sachant que :
 - ✓ Le FAFIH pourrait intervenir pour la RECAPE ou autres CQP dans le cadre de la POEC
 - ✓ Pôle emploi intervient plus particulièrement du point de vue des professionnalisations
 - ✓ FIFE pour la Région Alsace.
 - **Renforcer le lien** entre les SIAE/ EA et la restauration collective
 - Expérimenter en intégrant le **passerport « compétences »** dans des actions de formation conjoncturelles ciblées pour les demandeurs d'emploi.
- **Viser la RECAPE** (Reconnaissance d'Aptitudes Professionnelles à l'Emploi) comme 1^{er} niveau de professionnalisation
- **Mobiliser les places non pourvues en apprentissage** pour développer le mixage du public (contrats de pro/ contrats d'apprentissage voire places pour stagiaires de la formation professionnelle si le déroulé pédagogique le permet et après concertation du service de formation initiale de la Région Alsace).

Calendrier / échéances : dès 2015, chaque année (au mois de mai).

Objectif fixé : Ajuster régulièrement l'offre de formation continue aux réalités de l'emploi dans l'hôtellerie-restauration.

Priorité 5- Sécuriser les parcours par une meilleure validation des profils avant la formation en évaluant les capacités et les compétences des candidats :

Méthodologie :

- **Mobiliser les dispositifs « Pôle emploi » existants :** enquêtes métiers, ateliers de validation de profils (auto-positionnement via les référentiels CQP), prestations « confirmer son projet de formation » (psychologue du travail), évaluations des capacités et des compétences professionnelles, périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), évaluation par des professionnels de la branche...
- **Associer les ambassadeurs métiers** à des entretiens avec des demandeurs d'emploi organisés par les équipes hôtellerie-restauration de Pôle emploi (par exemple, sur le territoire de Strasbourg ou de Colmar...)
- **Les SIAE** seront régulièrement informées des démarrages de formation, afin qu'elles puissent positionner des salariés dont le projet aura été préalablement validé.

Objectifs fixés :

- S'appuyer sur les expertises « compétences » de la profession pour sécuriser les parcours dès le positionnement.
- Favoriser le parcours et l'insertion des personnes formées et répondre aux besoins en compétences des employeurs en améliorant le positionnement des candidats.
- Viser un **taux d'insertion** à l'issue des formations professionnalisantes et qualifiantes **de 70%**.

Calendrier / échéance : Dès janvier 2015

Priorité 6 - Renforcer le lien entre les demandeurs d'emploi « sortants de formation » et les opportunités d'emploi proposées par les entreprises :

Méthodologie :

- o **Pôle emploi** sera un réel appui à la mise en œuvre de cet objectif : la Région Alsace et Pôle emploi s'accorderont pour établir un process permettant à Pôle Emploi de transmettre aux entreprises, les profils des demandeurs d'emploi en formation professionnalisante, certifiante et qualifiante et ce, avant la fin des sessions de formation. Cette démarche pourra inclure, dans un souci d'efficacité, la mise en place de correspondants de stages de formation à Pôle Emploi qui assureront le lien avec les autres conseillers de Pôle Emploi. Les modalités précises de l'ensemble de l'action seront établies avec les organismes de formation, que ce soit dans le cadre de formations financées par Pôle emploi ou par la Région Alsace.
- o **Parallèlement et chaque trimestre**, la Région Alsace fournit au FAFIH la liste des formations continues dans l'hôtellerie-restauration qu'elle finance et dont la fin de formation est prévue pour le mois suivant. Le FAFIH transmet cette information dans la foulée aux employeurs du secteur de l'hôtellerie-restauration.
- o Le maillage géographique et temporel des dispositifs sera également renforcé au regard des emplois et des besoins des employeurs : **mieux articuler les sorties de formations et les opportunités d'emploi en tenant compte des saisonnalités de l'activité.**

Objectif fixé : Viser un **taux d'insertion** à l'issue des formations professionnalisantes et qualifiantes **de 70%**.

Calendrier / échéances : Dès janvier 2015.

6- Mise en œuvre et suivi de la convention d'application : L'engagement des signataires

La présente convention est conclue pour **une durée de 2 ans** à compter de sa date de signature.

La **mise en œuvre et le suivi de cette convention** pour le pilotage de l'offre de formation professionnelle dans le secteur de l'hôtellerie-restauration sont assurés par les parties signataires :

- **Etat** M. le **Préfet de la région Alsace** ou son représentant.
M. le Recteur de **l'Académie de Strasbourg- Chancelier des Universités** ou son représentant
- **Région** M. le Président du **Conseil Régional d'Alsace** ou son représentant
- **Profession** M. le Président et Mme la Vice Présidente de la Commission Régionale Paritaire
Emploi Formation de l'Industrie Hôtelière, ou leurs représentants
- **Pôle emploi** M. Le Directeur Régional ou son représentant
- **OPCA de branche :** Mme la Directrice Générale de l'OPCA FAFIH, ou son représentant
- **AGEFIPH** M. le Délégué Régional Lorraine Alsace ou son représentant

Les signataires s'engagent à **ajuster au mieux l'offre de formation** aux besoins en compétences actuels et futurs du secteur de l'hôtellerie-restauration en **mutualisant leurs dispositifs et leurs moyens de formation** afin de mettre en œuvre **les 6 priorités** citées dans cette convention. Ils renforceront leurs efforts pour **développer les coopérations entre le système éducatif et le monde économique, favoriser l'insertion professionnelle et l'égalité des chances**, et soutenir, par la formation, le **développement économique et social** de ce secteur.

Pour atteindre les objectifs fixés, les signataires associeront des partenaires et se réuniront autant que nécessaire.

La **Région Alsace coordonnera** l'ensemble des travaux qui seront menés durant la période de mise en œuvre de cette convention.

La **Commission Régionale Paritaire Emploi Formation de l'Industrie Hôtelière** informera les **entreprises du secteur du contenu de cette convention**.

Fait à Strasbourg, le

En 8 exemplaires

**Le Préfet de
la région Alsace**

**Le Recteur de l'Académie de Strasbourg, Chancelier
des Universités**

**Le Président du
Conseil Régional d'Alsace**

La Directrice Régionale de Pôle emploi Alsace

**Le Président de la Commission Régionale
Paritaire Emploi Formation de l'Industrie Hôtelière**

**La Vice-présidente de la Commission Régionale
Paritaire Emploi Formation de l'Industrie Hôtelière**

La Directrice Générale du FAFIH

Le Directeur Général de l'AGEFIPH Alsace-Lorraine

7-Annexes

Annexe 1 : Le contrat d'objectifs 2013-2018

L'État, le Conseil Régional d'Alsace et la Commission Régionale Paritaire Emploi Formation de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs signent le Contrat d'Objectifs Territorial le 04 février 2013.

DEVELOPPER LA QUALITE DE LA FORMATION DANS L'HOTELLERIE, LA RESTAURATION ET LES ACTIVITES DE LOISIRS ...

Au travers de ce contrat les signataires affirment la reconnaissance du lien étroit entre emploi et formation, le rôle essentiel de la formation et de la qualification pour l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, la sécurisation des parcours des actifs et la compétitivité des entreprises. Ils inscrivent leurs actions en référence aux orientations des politiques publiques et aux enjeux du secteur professionnel.

Le Contrat d'Objectifs des métiers de l'Hôtellerie Restauration 2013-2018 : 4 priorités—11 actions

PRIORITE 1 OBSERVER ET ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES DU SECTEUR

1- Poursuivre l'observation croisée et mettre en œuvre une démarche prospective

Pouvoir anticiper et identifier les défis auxquels sera confrontée la profession en s'appuyant sur une démarche prospective

2- Développer une démarche de diagnostics spécifiques

Mieux connaître l'offre d'emploi proposée par les entreprises, identifier les flux de formation et les profils des candidats, élaborer des diagnostics formation...

PRIORITE 2 DEVELOPPER L'INFORMATION SUR LA REALITE DES METIERS

3- Promouvoir les ambassadeurs

Mobiliser ces professionnels de l'hôtellerie - restauration formés à la promotion des métiers : ils seront notamment intégrés au réseau des «1000 professionnels qui s'engagent pour l'orientation».

4- Former les prescripteurs

Sensibiliser, par la formation, les prescripteurs et relais d'information aux opportunités et réalités de ces métiers : faire évoluer les représentations, leur apporter des informations concrètes et pragmatiques sur l'accès aux métiers et carrières, leur permettre d'identifier des acteurs clés en Alsace et de se créer un réseau.

5- Mutualiser les moyens pour renforcer l'information sur les métiers

Clarifier l'environnement de l'usager dans sa démarche d'orientation ou de reconversion, valoriser les outils existants, et les articuler au mieux pour favoriser leur visibilité. Mobiliser les séquences d'observation et périodes de stages de découverte

PRIORITE 3 FAVORISER L'ACCES AUX EMPLOIS ET A L'ALTERNANCE POUR REpondre AUX BESOINS DES EMPLOYEURS ET AUX AMBITIONS DES CANDIDATS EN PROPOSANT DES ACTIONS DE FORMATION ADAPTEES

6- Développer des parcours articulés et adaptés aux profils des apprenants

Améliorer l'articulation des dispositifs et des moyens afin de développer des parcours de formation cohérents, de sécuriser les trajectoires d'évolution des individus dans le secteur et de rationaliser les moyens; renforcer les missions du développeur sectoriel; mobiliser les actions de préparation ou de préqualification.

7- Adapter l'offre de formation liée aux besoins des entreprises

- Consulter les partenaires sur l'évolution des cartes de formations initiales (voie scolaire et apprentissage)
- Elaborer, de manière concertée, les parcours de formations continues (plan sectoriel et territorial) en optimisant les dispositifs

8- Améliorer la qualité de l'alternance (dans le cadre de contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation), la qualité des périodes de formation en milieux professionnels sous statuts scolaires et celle des stages durant les formations continues à temps plein

- Réactualiser la convention visant l'amélioration de la qualité de l'alternance
- Renforcer la méthodologie d'accompagnement dans les formations au tuteur

PRIORITE 4 RENFORCER LES COMPETENCES DES ACTIFS DU SECTEUR

9- Renforcer les compétences des actifs, pour fidéliser les salariés, faciliter les évolutions professionnelles, et répondre aux exigences du marché

- Développer l'acquisition de compétences transversales, dont linguistiques, TIC, services à la clientèle
- Poursuivre les actions de lutte contre l'illettrisme
- Mobiliser les fonds de formation pour le développement de compétences en management, gestion, communication et commercialisation

10- Consolider le parcours des salariés de l'insertion par l'activité économique

Identifier des parcours articulés pour les salariés des SIAE ayant un projet professionnel dans l'hôtellerie - restauration, afin de sécuriser leurs parcours et de répondre aux besoins de compétences des employeurs « traditionnels » de ce secteur.

11- Accompagner et adapter les actions liées à la création / reprise d'entreprises

Anticiper les départs en retraite et développer l'apprentissage à la création - reprise d'entreprise des adultes (salariés ou demandeurs d'emploi) et les actions de valorisation de l'image de l'entreprise auprès des jeunes.

Annexe 2 : Les orientations stratégiques de l'organisation professionnelle, en matière d'emploi et de formation professionnelle - Avis de l'organisation professionnelle - 2013

- Développement de l'alternance par l'apprentissage et des contrats de professionnalisation
- Valorisation du tutorat et une formation de tuteur rendu obligatoire
- Développement majeur des CQP
- Renforcement de l'utilisation des dispositifs tels que : SPP-S ; la PPS, la VAE
- Améliorer l'accès à la formation des salariés et des TPE
- Déclinaison des différentes conventions (pôle emploi, mission locale, ANLCI)
- Priorité au stage de préqualification et de POEC dont la certification RECAPE est visée.

<p>L'offre de formation répond-elle globalement aux besoins du secteur ? Avis de l'organisation professionnelle - 2013</p>	<p>Formation initiale : oui, globalement l'offre de formation répond aux besoins du secteur.</p> <p>En revanche, de nombreux métiers n'ont pas de diplômes correspondants comme par exemple « aide de cuisine », d'où développement des CQP.</p> <p>Pour l'hôtellerie : CAP Services Hôtelier très peu utilisé car manque de candidats pour remplir les classes.</p>
<p>Les flux de formation (initiale et continue) vous semblent-ils insuffisants/suffisants/trop importants ? Avis de l'organisation professionnelle - 2013</p>	<p>Les flux sont suffisants si tant est que l'on remplisse les filières existantes comme par exemple le CAP service en salle.</p> <p>Pas de lisibilité a ce jour du Bac pro 3 ans compte tenu de sa récente mise en place.</p>
<p>Selon vous, qu'est-ce qui devrait changer en terme d'offre de formation initiale ? (intégration de compétences nouvelles, renforcement d'une voie de formation, etc...) Avis de l'organisation professionnelle - 2013</p>	<p>Les compétences à anticiper dans l'évolution de l'offre de formation initiale :</p> <ul style="list-style-type: none"> Commercial et communication Relation clientèle Management/Gestion TIC Langues <p>Il faudrait renforcer tout ce qui relève de la commercialisation et de la communication dans les parcours de formation, ainsi que les langues.</p>
<p>Selon vous, qu'est-ce qui devrait changer en termes d'offre de formation continue ? (intégration de compétences nouvelles, etc...) Avis de l'organisation professionnelle - 2013</p>	<p>Les aménagements prioritaires dans l'offre de formation des DE</p> <ul style="list-style-type: none"> - rationaliser les parcours articulés : prévoir dès septembre 2012 les volumes et contenus des formations (préqualification, qualification, professionnalisation) du PRF 2014 avec la branche professionnelle, afin de prévoir une offre structurelle en adéquation avec les prévisions de recrutements et de contrats en alternance du secteur - Adapter les périodes de stages pratiques en préqualification (passer de 15% à 30% de la durée totale de la formation) - développer les formations linguistiques et les modules de formations aux relations clientèle - valider les stages de pré-qualification : par des modules d'un CQP, une recape... - réfléchir à des « passerelles » entre CQP pour faciliter les évolutions et suites de parcours - Affiner les profils des demandeurs d'emploi : s'appuyer sur l'expertise « compétences » des ambassadeurs métiers, développer la méthode de recrutement par simulation, notamment pour le recrutement pour le personnel de salle - Expérimenter des parcours AVP puis RECAPE en contrat de professionnalisation » en travaillant préalablement avec les prescripteurs - Mobiliser les formations individuelles proposées par le FAFIH pour les saisonniers

Annexe 3 : L'enquête Besoins en Main d'Œuvre – Pôle Emploi 2013

Source : Pôle emploi 2013

Métiers	nombre de projets	difficultés de recrutement	part des saisonniers
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge)	1506	44.6 %	29.9 %
Cuisiniers	642	81.7 %	23.4 %
Chefs cuisiniers	98	93.7 %	5.1 %
Employés de l'hôtellerie	480	39.1 %	34.3 %
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	1004	53.3 %	42.2 %
Maîtres d'hôtel, sommeliers	94	52.3 %	18.9 %
Maîtrise de l'hôtellerie, management du personnel d'étage	14	83.9 %	16.1 %
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration (y compris établissements de restauration collective)	74	59.5 %	0%

Annexe 4: L'offre de formation continue par territoire – Région Alsace 2013

Alsace du Nord							
Niveau	type d'action	Intitulé de l'action	Diplôme	effectif réel	effectif mini	effectif maxi	nombre d'heure
V	Qualification	Qualification employé polyvalent de restauration	CAP Agent polyvalent de restauration	13	12	15	1 478
Strasbourg							
Niveau	type d'action	Intitulé de l'action	Diplôme	effectif réel	effectif mini	effectif maxi	nombre d'heure
	Préqualification	Préqualification Cuisine	CQP Reconnaissance d'aptitude à l'emploi	14	12	15	595
	Préqualification	Préqualification Cuisine	CQP Reconnaissance d'aptitude à l'emploi	15	12	15	595
V	Qualification	Qualification Cuisine	CAP Cuisine	12	12	15	1 182
V	Qualification	Qualification Cuisine	CAP Cuisine	12	12	15	1 182
Centre Alsace (Colmar)							
Niveau	type d'action	Intitulé de l'action	Diplôme	effectif réel	effectif mini	effectif maxi	nombre d'heure
	Préqualification	Préqualification dans les métiers de l'hôtellerie, restauration et tourisme	-	17	12	18	490
V et IV	Qualification	Qualification dans les métiers de l'hôtellerie, restauration et tourisme	Titre Professionnel	152	120	145	1 260
Accord Cadre AFPA	IV	Qualification	Receptionniste en hôtellerie - Projet Franco Allemand	14	10	15	1 101
Accord Cadre GRETA	V et IV	Qualification	Actions hôtellerie restauration reparties sur Strasbourg, Guebwiller et Mulhouse	14	12	14	entre 910h et 1 880h
Alsace du Sud							
Niveau	type d'action	Intitulé de l'action	Diplôme	effectif réel	effectif mini	effectif maxi	nombre d'heure
	Préqualification	Préqualification dans les métiers de l'hôtellerie restauration	-	15	12	15	385
V	Qualification	Qualification en Service	Titre Professionnel serveur(euse)	14	10	13	704
V	Qualification	Qualification en Cuisine	Titre Professionnel cuisinier(ière)	12	10	12	1 122
Accord Cadre AFPA	V	Qualification	Cuisinier - Projet Franco Allemand	8	6	12	1 264
Accord Cadre AFPA	V	Qualification	Serveur en restauration - Projet Franco Allemand	12	10	12	875

Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration



Effectifs de lycéens et apprentis formés aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration

champ : EN public et privé SC - Agriculture

Niveau	Diplôme	Libellé formation	NSF	Type étab	Site de formation	1 ^è année	2 ^è année	3 ^è année	Total	
V	CAP	CUISINE (CAP)	221	Lycée	letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	11	12		23
					lp charles de foucauld	Schiltigheim	10	11		21
			lpic aristide briand	Schiltigheim	10	9		19		
			lpic charles pointet	Thann	12	11		23		
			CFA	cfa des metiers de l hotellerie et de la restauration	Colmar	110	57		167	
				cfa du letpeh storck	Guebwiller	58	55		113	
			cfa du cefppa adrien zeller	Illkirch Graffenstaden	225	139		364		
		RESTAURANT (CAP)	334	Lycée	letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	10	11		21
					lp charles de foucauld	Schiltigheim	10	13		23
			lpic aristide briand	Schiltigheim	12	12		24		
			lpic charles pointet	Thann	11	7		18		
			CFA	cfa des metiers de l hotellerie et de la restauration	Colmar	66	44		110	
			cfa du letpeh storck	Guebwiller	40	28		68		
		cfa du cefppa adrien zeller	Illkirch Graffenstaden	146	103		249			
	CAP						731	512		1 243
	MC5	CUISINIER EN DESSERTS DE RESTAURANT (MC NIVEAU V)	221	Lycée	letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	14			14
					CFA	cfa des metiers de l hotellerie et de la restauration	Colmar	14		
		EMPLOYE BARMAN (MC NIVEAU V)	334	Lycée	letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	13			13
		EMPLOYE TRAITEUR (MC NIVEAU V)	221	Lycée	letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	12			12
					CFA	cfa des metiers de l hotellerie et de la restauration	Colmar	11		
		SOMMELLERIE (MC NIVEAU V)	334	Lycée	letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	7			7
					CFA	cfa du letpeh storck	Guebwiller	13		
		MC5						84		
TOTAL NIVEAU						815	512		1 327	
IV	BAC PRO	COMMERCIALISATION ET SERVICES EN RESTAURATION (BAC PRO)	334	Lycée	letpeh joseph storck	Guebwiller	29	25		54
					letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	34	58		92
			lp charles de foucauld	Schiltigheim	10	17		27		
			lpic aristide briand	Schiltigheim	12	11		23		
			lpic charles pointet	Thann	12	11		23		
			CFA	cfa du letpeh storck	Guebwiller		13		13	
			cfa du cefppa adrien zeller	Illkirch Graffenstaden		12		12		
		CUISINE (BAC PRO)	221	Lycée	letpeh joseph storck	Guebwiller	55	32		87
					letpht alexandre dumas	Illkirch Graffenstaden	38	54		92
			lp charles de foucauld	Schiltigheim	27	32		59		

				<i>lpic aristide briand</i>	Schiltigheim	12	13		25
				<i>lpic charles pointet</i>	Thann	12	12		24
			CFA	<i>cfa du letpeh storck</i>	Guebwiller		35		35
	RESTAURATION (BAC PRO)	334	Lycée	<i>letpeh joseph storck</i>	Guebwiller		24		24
				<i>letpht alexandre dumas</i>	Illkirch Graffenstaden		49		49
				<i>lp charles de foucauld</i>	Schiltigheim			46	46
				<i>lpic aristide briand</i>	Schiltigheim			22	22
			CFA	<i>cfa du letpeh storck</i>	Guebwiller		37		37
				<i>cfa du cefppa adrien zeller</i>	Illkirch Graffenstaden		19		19
					BAC PRO	241	454	68	763
BAC TECHNO	HOTELLERIE (BAC TECHNO)	334	Lycée	<i>letpeh joseph storck</i>	Guebwiller	43	43	48	134
				<i>letpht alexandre dumas</i>	Illkirch Graffenstaden	84	85	86	255
					BAC TECHNO	127	128	134	389
BP	CUISINIER (BP)	221	CFA	<i>cfa des metiers de l hotellerie et de la restauration</i>	Colmar	22	22		44
				<i>cfa du cefppa adrien zeller</i>	Illkirch Graffenstaden	24	14		38
	RESTAURANT (BP)	334	CFA	<i>cfa des metiers de l hotellerie et de la restauration</i>	Colmar	17	10		27
					BP	63	46		109
MC4	ACCUEIL-RECEPTION (MC NIVEAU IV)	334	Lycée	<i>letpeh joseph storck</i>	Guebwiller	10			10
			CFA	<i>cfa du letpeh storck</i>	Guebwiller	1			1
					MC4	11			11
					TOTAL NIVEAU	442	628	202	1 272
III	BTS								
	HOTELLERIE RESTAURATION BTS ANNEE COMMUNE	334	Lycée	<i>letpeh joseph storck</i>	Guebwiller	25			25
				<i>letpht alexandre dumas</i>	Illkirch Graffenstaden	133			133
	HOTELLERIE RESTAURATION CLASSE DE MISE A NIVEAU	334	Lycée	<i>letpht alexandre dumas</i>	Illkirch Graffenstaden	89			89
	HOTELLERIE, RESTAURATION OPTION A : MERCATIQUE ET GESTION HOTELIERE (BTS)	334	Lycée	<i>letpeh joseph storck</i>	Guebwiller		14		14
				<i>letpht alexandre dumas</i>	Illkirch Graffenstaden		59		59
			CFA	<i>cfa du cefppa adrien zeller</i>	Illkirch Graffenstaden	9	15		24
	HOTELLERIE, RESTAURATION OPTION B : ART CULINAIRE, ART DE LA TABLE ET DU SERVICE (BTS)	334	Lycée	<i>letpeh joseph storck</i>	Guebwiller		8		8
				<i>letpht alexandre dumas</i>	Illkirch Graffenstaden		64		64
			CFA	<i>cfa du letpeh storck</i>	Guebwiller	20	8		28
				<i>cfa du cefppa adrien zeller</i>	Illkirch Graffenstaden	11	6		17
	RESPONSABLE DE L'HEBERGEMENT A REFERENTIEL COMMUN EUROPEEN (BTS)	334	Lycée	<i>letpht alexandre dumas</i>	Illkirch Graffenstaden	14	15		29
					BTS	301	189		490
					TOTAL NIVEAU	301	189		490
					TOTAL HOTELLERIE RESTAURATION	1 558	1 329	202	3 089