

P REMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

MODE DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LES MÉTIERS DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

De tous les domaines professionnels du tertiaire, celui de l'hôtellerie-restauration est le plus fréquemment évoqué aujourd'hui lorsque l'on traite des difficultés de recrutement. Cet ensemble de professions regroupe les cuisiniers, les personnels de salle et les employés de l'hôtellerie. Son emploi a crû, comme l'emploi total, de 5 %, de mars 1997 à mars 2000. Ce dynamisme a dopé la mobilité des salariés : les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE et les embauches ont respectivement augmenté au cours de cette même période, de 29 et 23 %. Inversement, le nombre de chômeurs susceptibles de répondre à ces offres a décréu de 15 %. En conséquence, l'hôtellerie-restauration affiche les indicateurs de tension sur le marché du travail les plus élevés du tertiaire, tout particulièrement pour les cuisiniers. Mais ces deux métiers se différencient quant au fonctionnement de leur marché du travail. Le cuisinier est un professionnel diplômé qui, même mobile, reste le plus souvent dans le métier. La famille des employés de l'hôtellerie-restauration est un ensemble plus composite. À côté de professionnels qualifiés travaillant dans les établissements « hauts de gamme », on trouve un grand nombre de personnes peu qualifiées ou d'étudiants de passage dans cette activité.

Le contrat d'étude prospective (1) [1] réalisé en 1997 sur le domaine professionnel de l'hôtellerie-restauration a permis d'en éclairer les grandes évolutions. Le développement de la restauration hors foyer a stimulé la demande de travail. L'internationalisation de la cuisine, l'importance d'un service rapide et bon marché pour une partie de la clientèle, l'utilisation de l'informatique, qui a favorisé la rationalisation de la gestion, ainsi que le recours aux nouvelles techniques de conservation ou de cuisson ont contribué à accélérer la transformation du secteur et de ses emplois. En matière d'organisation du travail, on observe ainsi une plus grande polyvalence et un recours accru à la sous-traitance dans

(1) - Un contrat d'étude prospective (CEP) est un ensemble de travaux, quantitatifs et qualitatifs, réalisés à l'initiative des partenaires sociaux avec le concours de l'administration, sur les évolutions passées et futures d'une profession ou des métiers d'une branche (emploi, mobilité, contenu des métiers, compétences, etc.) pour mieux orienter les évolutions du système de formation de la branche.



l'hôtellerie, un développement de la cuisine froide et de la cuisine d'assemblage dans la restauration.

Pour analyser ces évolutions, les auteurs du CEP ont segmenté le domaine en cinq sous-secteurs homogènes : l'hôtellerie-restauration traditionnelle et familiale, assimilée ici aux cafés, hôtels et restaurants de petite taille (employant moins de 20 salariés), les entreprises de l'hôtellerie ou de la restauration traditionnelle de taille plus importante et appartenant à des chaînes ou des réseaux de franchise (sous-secteur approché ici uniquement à partir de la taille de l'entreprise), la restauration rapide inspirée du modèle américain (2) et, enfin, la restauration collective,

(2) - « Des États-Unis à la France, regards prospectifs sur les emplois de l'hôtellerie-restauration », BREF CEREQ n° 168, octobre 2000.

subdivisée en deux : le secteur public (comprenant notamment la restauration scolaire et hospitalière) et la restauration collective.

Si les entreprises familiales, par ailleurs confrontées à la concurrence de la restauration rapide et à celle des grandes chaînes, sont moins concernées par les évolutions technologiques, il en va différemment pour les autres sous-secteurs, tout particulièrement ceux de la restauration collective. Les cinq catégories se distinguent par leur mode de gestion de la main-d'œuvre : les deux sous-secteurs « traditionnels » (celui des entreprises familiales, comme celui des grandes chaînes) ainsi que la restauration rapide se différencient de la restauration collective (publique et privée) par une population plus jeune et plus masculine, et par un fort « turn-over ». Dans la restau-

ration collective publique, l'emploi est très stable. Dans la restauration collective privée, il y a un noyau dur d'emplois stables et une proportion non négligeable d'emplois précaires (CDD, intérim).

Cette étude se focalise sur les deux familles professionnelles aux effectifs les plus importants, à savoir les cuisiniers et les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration.

Les cuisiniers

La population des cuisiniers n'a cessé de s'accroître depuis le début des années quatre-vingt, leur nombre passant de 130 000 en 1983 à 222 000 en mars 2000 (+71 %). La majorité d'entre eux travaille dans la restauration collective (22 % dans la fonction publique

Tableau 1
Les cuisiniers en mars 2000

	Restauration collective			Hôtellerie-Restauration		Ensemble
	publique	privée	rapide	de moins de 20 salariés	de 20 salariés et plus	
Effectifs	49 200	69 400	8 000	79 700	15 900	222 200
Pourcentage	22,1	31,2	3,6	35,9	7,2	100,0
Sexe						
Pourcentage d'hommes	74,0	71,0	82,0	87,0	82,0	79,0
Âge						
Pourcentage de moins de 30 ans	15,5	22,5	54,2	41,6	46,5	30,6
Pourcentage de 50 ans ou plus	20,0	19,6	4,6	10,9	9,0	15,3
Âge moyen	40,2	38,9	31,3	34,4	33,7	36,9
Diplôme						
Pourcentage inférieur au niveau V (CAP-BEP)	19,6	30,0	44,4	36,3	22,4	29,9
Pourcentage ayant le niveau V	73,7	60,6	23	49,5	66,1	58,6
Pourcentage égal ou supérieur au niveau IV (Bac ou plus)	6,7	9,4	32,6	14,2	11,5	11,5
Durée du travail						
Pourcentage de personnes travaillant à temps complet	88,7	80,3	78,4	87,7	91,8	85,6
Statut dans l'emploi						
Pourcentage d'apprentis	-	1,0	0,0	4,0	2,5	1,9
Pourcentage de précaires (*)	-	14,1	8,2	10,4	11,1	9,2
Ancienneté de l'emploi						
Pourcentage d'ancienneté inférieure à 12 mois	8,8	18,4	22,0	29,8	36,4	21,8
Ancienneté moyenne (en années)	12,1	9,3	3,6	4,6	5,2	7,7
Salaire mensuel net des salariés à temps plein (Francs/mois)						
Salaire moyen	7 989	8 091	n.s	7 982	7 792	8 023
Salaire médian	7 801	7 500	n.s	7 268	6 750	7 500

(*) - Intérim, CDD, stage et emploi aidé (hors apprentis).

Source : INSEE, enquête Emploi.

territoriale ou hospitalière, 31 % dans le secteur privé). Mais c'est le secteur de la restauration traditionnelle qui a tiré vers le haut ces emplois au cours des trois dernières années (+10 % contre +6 % pour le secteur collectif). La restauration rapide, quant à elle, n'emploie que peu de cuisiniers (4 % contre 8 % du personnel de salle) (tableau 1).

Des jeunes dans le secteur traditionnel

Cuisinier est un métier masculin, en particulier dans la restauration traditionnelle. D'autre part, du fait de sa croissance rapide depuis quinze ans, la population des cuisiniers est en moyenne plus jeune que l'ensemble des ouvriers qualifiés (37 ans contre 40 ans). C'est surtout vrai dans la restauration traditionnelle, qui recourt plus à l'apprentissage et se caractérise par une forte mobilité de ses salariés : en mars 2000, un tiers des cuisiniers y a été embauché au cours des douze derniers mois. À l'opposé, les cuisiniers de la restauration collective sont en moyenne plus âgés et moins mobiles. Mais dans la restauration collective privée, à côté d'un noyau dur de cuisiniers ayant une ancienneté importante, on trouve une fraction non négligeable d'emplois précaires (14 %).

Dans cette profession d'ouvriers qualifiés, le diplôme de référence est le CAP (pour 59 % d'entre eux), et ce diplôme est le plus souvent en rapport direct avec leur profession. Seuls 12 % ont le baccalauréat ou plus. Là encore, le sous-secteur des entreprises « familiales » et celui de la restauration collective se différencient, la part des bas niveaux de formation étant nettement plus élevée dans le premier que dans le second. Enfin, la forte proportion de jeunes diplômés dans les « fast-food » s'explique par la présence d'étudiants cherchant à financer leurs études.

Quel que soit le sous-secteur, le salaire mensuel moyen net des cuisiniers travaillant à temps plein est proche de 8 000 francs en 2000. Mais dans la restauration traditionnelle, la dispersion des salaires est plus forte avec un salaire médian nettement plus faible que le salaire moyen. Dans la restauration collective publique, au contraire, la distribution des salaires semble nettement plus régulière.

Forte mobilité et difficultés de recrutement

Pour les cuisiniers, les flux annuels de recrutements sont toujours importants. En mars 2000, plus d'un sur cinq est en emploi dans le

même établissement depuis moins d'un an (tableau 2). Cette proportion est nettement plus élevée que pour l'ensemble des ouvriers qualifiés (13 %). Cette forte rotation s'explique par le caractère très saisonnier d'une activité liée au tourisme, et par le grand nombre d'emplois à durée limitée. On observe aussi une mobilité volontaire importante, illustrée par un taux de démission plus élevé qu'ailleurs. Pour certains de ces travailleurs qualifiés exerçant dans de petits établissements, il peut s'agir d'une stratégie pour se construire une trajectoire professionnelle.

Avec la reprise de l'emploi, les flux d'embauches se sont fortement accrus (+20 % de 1997 à 2000),

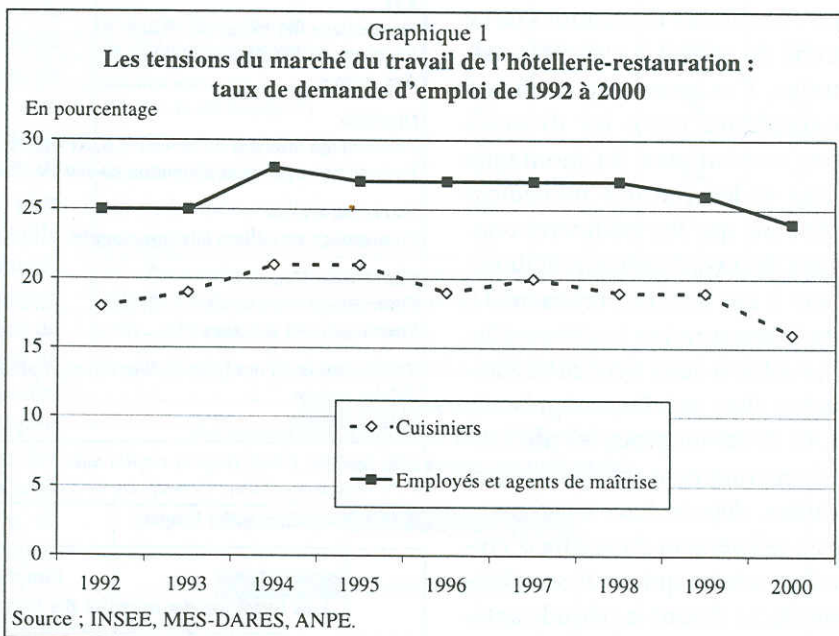


Tableau 2
Mobilité des cuisiniers, données moyennes sur la période 1993-2000

	Restauration collective	Hôtellerie-restauration traditionnelle (*)	Total
Effectifs annuels moyens récemment embauchés (**)	15 400	26 400	41 800
Pourcentage	36,7	63,3	100,0
Situation un an avant l'enquête (%)			
Sans emploi	47,0	47,6	47,3
Emploi autre que cuisinier	18,3	13,3	15,2
Emploi de cuisinier	34,7	39,1	37,5
dont :			
- cuisinier dans la restauration collective	68,4	14,2	32,6
- cuisinier dans la restaurat. traditionnelle	31,6	85,8	67,4

(*) - Y compris la restauration rapide.

(**) - Cuisiniers « récents » ou « récemment embauchés », c'est-à-dire ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi au moment de l'enquête.

Source : INSEE, enquêtes Emploi, 1993 à 2000.

comme, d'ailleurs, les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE (+30 %). Or, face à ces offres, du fait de l'amélioration de la conjoncture, le nombre de demandeurs d'emploi a chuté de 15 % de mars 1997 à mars 2000. Tous les indicateurs de tension du marché du travail relatifs à cette profession témoignent donc d'une hausse des difficultés de recrutement. Le taux de demande d'emploi (3), bien que toujours supérieur au taux moyen, est ainsi passé de 20 % en 1997 à 16 % en 2000 (graphique 1). De même, le ratio qui rapporte les offres aux demandes d'emploi enregistrées par l'ANPE s'accroît régulièrement au cours des dernières années (+57 % du premier semestre 1997 au premier semestre 2000). Les fortes fluctuations de ce marché du travail à caractère saisonnier, l'exigence de mobilité géographique entre les diverses zones touristiques (la montagne l'hiver et les stations balnéaires l'été) ainsi que les médiocres conditions de travail concourent directement à ces tensions (encadré 1). Dans la restauration traditionnelle, qui procède à deux tiers de ces embauches alors qu'elle ne représente que 43 % des emplois, les difficultés de recrutement semblent s'être traduites, depuis deux à trois ans, par un relèvement du salaire d'embauche, salaire qui avait sensiblement fléchi durant la période antérieure.

Les cuisiniers récemment embauchés proviennent pour moitié du chômage, de l'inactivité ou du système scolaire et, pour plus du tiers, d'un emploi de cuisinier exercé dans un autre établissement (tableau 2). Dans ce dernier cas, la mobilité professionnelle se fait le plus souvent à l'intérieur du sous-secteur concerné : les flux d'échanges entre le secteur traditionnel et la restauration collective apparaissent relativement réduits (inférieurs à 2 000 personnes par an dans cha-

que sens quand on les apprécie sur moyenne période 1993-2000), avec une plus grande attractivité de la restauration collective comparée au secteur traditionnel, aux conditions de travail plus contraignantes. Les recrutements profitent massivement aux jeunes diplômés (tableau 3). La proportion de contrats à temps partiel y est plus fréquente que pour l'ensemble des salariés (20 % contre 14 %), celle de contrats à durée limitée trois fois plus importante.

Les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration

L'autre grande famille professionnelle du secteur est celle des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, dont les

(3) - Il rapporte le nombre de demandeurs d'emploi (catégories 1+2+3) relevant d'une famille professionnelle au total des actifs du même domaine (actifs occupés + demandeurs d'emplois 1+2+3).

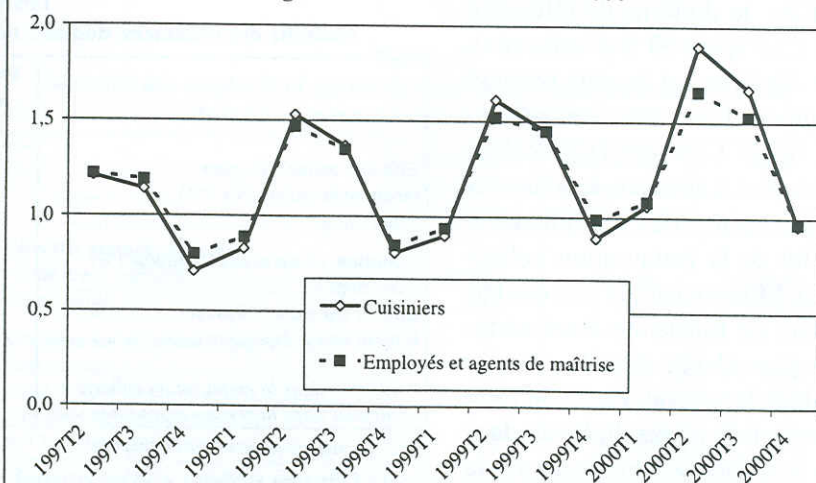
Tableau 3
Les cuisiniers en mars 2000 - Caractéristiques des nouveaux embauchés

	Ensemble des cuisiniers	Cuisiniers récemment embauchés (**)
Effectifs	222 200	48 400
Pourcentage	100	22
Sexe		
Pourcentage d'hommes	79	82
Âge		
Pourcentage des moins de 30 ans	31	53
Pourcentage des 50 ans et plus	15	6
Age moyen	37	31
Diplôme		
Pourcentage inférieur au niveau V (CAP-BEP)	30	23
Pourcentage égal ou supérieur au niveau IV (BAC ou plus)	12	19
Durée du travail		
Pourcentage travaillant à temps complet	86	80
Statut dans l'emploi		
Pourcentage d'apprentis	2	3
Pourcentage de précaires (*)	9	27
Salaire mensuel net (population à temps plein)		
Salaire moyen	8 023	7 215
Salaire médian	7 500	6 300

(*) - Intérim, CDD, stage et emploi aidé.
(**) - Ancienneté dans l'entreprise de moins d'un an.

Source : INSEE, enquête Emploi.

Graphique 2
Les tensions du marché du travail de l'hôtellerie-restauration : rapport des offres d'emploi sur les demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE de 1997 à 2000



Sources : MES-DARES, ANPE.

effectifs ont progressé moins vite que ceux des cuisiniers (+22 % de 1983 à 2000, dont +3 % depuis 1997). Ils sont 350 000 en mars 2000, employés à 70 % par le secteur « traditionnel », dans le service en salle pour les cafés et restaurants, à l'accueil ou dans des fonctions d'entretien et de ménage dans

l'hôtellerie. Peu nombreux dans la restauration collective privée (un cinquième) et quasiment absents dans la restauration collective publique, ils travaillent pour 8 % d'entre eux dans la restauration rapide.

Cette famille professionnelle, moins qualifiée que celle des cuisiniers, est aussi plus féminine et plus jeune, un salarié sur deux ayant moins de 30 ans (tableau 4).

Deux populations : des personnes peu qualifiées et des étudiants

La répartition par diplôme de ces employés et agents de maîtrise est plus dispersée que celle des cuisiniers : 45 % d'entre eux sont très faiblement diplômés et 23 % ont au moins le baccalauréat (4). Dans ce dernier cas, le diplôme est, le plus souvent, sans lien avec le domaine professionnel. C'est tout particu-

(4) - Ou, plus précisément n'a pas de diplôme professionnel de niveau V (CAP ou BEP).

Encadré 1

DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUGÉES SOUVENT PÉNIBLES

Une enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1998 a porté sur les conditions de travail. Elle permet de mieux cerner la perception qu'ont les salariés de l'hôtellerie et de la restauration de leurs conditions de travail.

Parmi toutes les contraintes physiques ou mentales énumérées dans le questionnaire de cette enquête, celles liées aux horaires de travail sont les plus souvent citées (cf. graphique). La proportion de personnes déclarant une gêne du fait de la durée du travail et de la flexibilité des horaires est nettement plus forte dans ce secteur que dans l'ensemble de l'économie. Certains indicateurs orientés à la baisse entre 1991 et 1998 demeurent néanmoins très élevés (absence de repos de 48 heures consécutives, journées de plus de 10 heures et travail du dimanche ou du soir) (cf. tableau). Ces salariés déclarent aussi plus souvent que la moyenne devoir fournir des efforts physiques importants. Parmi toutes les contraintes recensées dans l'enquête, ils n'échappent qu'aux contraintes mécaniques (celles qu'on observe dans l'industrie).

Malgré des conditions souvent pénibles, les cuisiniers ne se déclarent pas plus que l'ensemble des ouvriers à la recherche d'un autre emploi (environ 8 % dans les deux cas) à la différence des employés ou agents de maîtrise du secteur (15 % contre 9 % en moyenne). Dans tous les cas, le motif le plus souvent invoqué est celui de la précarité de l'emploi occupé (plus de 30 %), suivi du désir d'avoir un emploi plus en rapport avec sa formation ou sa qualification. Les cuisiniers et les employés de l'hôtellerie-restauration, sont deux fois plus souvent que les ouvriers ou employés à la recherche d'une amélioration de leurs conditions de travail. Par contre, le faible niveau de rémunération est à peine plus souvent cité comme motif de recherche d'un autre emploi.

Les contraintes horaires dans l'hôtellerie-restauration en 1991 et 1998

En pourcentage

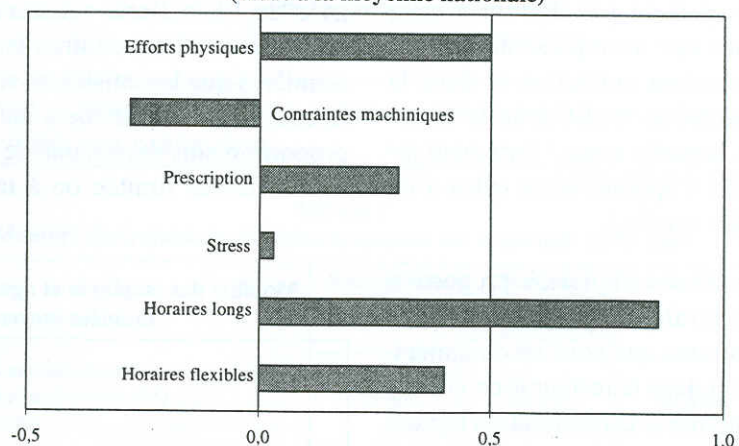
	Hôtellerie-restauration		Toutes activités	
	1991	1998	1991	1998
Proportion d'actifs qui...				
n'ont pas des semaines de 48 heures consécutives	61	55	29	27
ont des semaines de plus de 40 heures (*)	48	37	28	22
travaillent le dimanche (**)	59	61	26	29
travaillent la nuit (**)	22	22	14	15
ont des journées de 10 heures	50	44	27	27
travaillent le soir après 22 heures	23	22	2	3

(*) - Par rapport à la population salariée totale. Si on ne considérait que la population salariée à temps plein, les taux seraient plus importants.

(**) - Au moins une fois dans l'année.

Source : Enquête « Conditions de travail », MES-DARES.

Indices synthétiques de pénibilité des conditions de travail dans l'hôtellerie-restauration (écart à la moyenne nationale)



Lecture : dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, les salariés déclarent avoir des horaires de travail flexibles 0,4 fois plus que la moyenne au niveau national.

Définitions :

- *prescription* : exécuter le travail selon les modalités fixées par la hiérarchie, ne pas pouvoir faire varier les délais fixés, appliquer strictement les consignes, faire généralement appel à d'autres en cas d'incident, subir la surveillance permanente de la hiérarchie.

- *contraintes mécaniques* : travailler sous la contrainte du déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, de la cadence automatique d'une machine, devoir faire attention à des signaux sonores ou visuels brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter.

Tableau 4
Les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration en mars 2000

	Restauration collective	Restauration rapide	Hôtellerie-restauration traditionnelle		Ensemble
			de moins de 20 salariés	de 20 salariés et plus	
Effectifs	67 800	27 100	201 100	46 400	350 400
Pourcentage	21,7	7,7	57,4	13,3	100,0
Sexe					
Pourcentage d'hommes	33,2	38,7	44,3	49,3	42,4
Âge					
Pourcentage de moins de 30 ans	35,9	82,3	49,0	58,0	49,9
Pourcentage de 50 ans ou plus	16,3	3,5	10,9	6,4	11,1
Âge moyen	36,5	25,8	33,1	31,9	33,2
Diplôme					
Pourcentage inférieur au niveau V (CAP-BEP)	48,6	38,8	47,0	35,3	45,2
Pourcentage ayant le niveau V	35,1	24,3	30,5	35,5	31,7
Pourcentage égal ou supérieur au niveau IV (Bac ou plus)	16,3	36,9	22,5	29,2	23,1
Durée du travail					
Pourcentage de personnes travaillant à temps complet	57,8	27,5	64,1	66,7	60,4
Statut dans l'emploi					
Pourcentage d'apprentis	3,0	3,5	10,7	7,8	8,0
Pourcentage de précaires (*)	23,4	16,6	11,9	11,0	14,1
Ancienneté de l'emploi					
Pourcentage d'ancienneté inférieure à 12 mois	30,8	48,3	38,9	33,8	37,0
Ancienneté moyenne (années)	5,7	2,0	3,9	3,5	4,1
Salaire mensuel net des salariés à temps plein (Francs/mois)					
Salaire moyen	7 114	5 591	7 022	7 096	7 000
Salaire médian	6 262	5 400	6 361	6 616	6 392

(*) - Intérim, CDD, stage et emploi aidé.

Source : INSEE, enquête Emploi.

lièrement le cas dans la restauration rapide où parmi les 37 % d'employés qui ont au moins le baccalauréat, les « jobs d'étudiant » sont très fréquents. Les salariés peu ou pas diplômés sont, quant à eux, surreprésentés dans la restauration collective et dans la restauration traditionnelle familiale, laquelle a aussi fortement recours à l'apprentissage (plus d'un emploi sur dix).

Parmi ces emplois, la proportion de contrats temporaires est plus importante que pour les cuisiniers, surtout dans la restauration collective privée et la restauration rapide. Il en va de même pour la proportion de contrats à temps partiel. Du fait de la faible qualification de cette population, de sa jeunesse, de sa forte mobilité et de l'importance pour elle du travail à temps partiel, les salaires sont nettement inférieurs à ceux des cuisiniers, et sont proches du SMIC.

Un tiers des embauches récentes se font parmi les sortants du système scolaire

Les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration soumis aux mêmes contraintes saisonnières que les cuisiniers se différencient de ces derniers par une proportion plus importante de contrats à durées limitée ou à temps

partiel. Ce personnel, avec une part non négligeable d'étudiants, est aussi moins professionnel. Pour toutes ces raisons, il est beaucoup plus mobile : son ancienneté moyenne dans l'entreprise n'est que d'environ quatre ans et, chaque année, le volume des embauches représente plus du tiers de l'emploi total (près de 50 % dans la restauration rapide).

Tableau 5
Mobilité des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, données moyennes sur la période 1993-2000

	Hôtellerie-restauration collective	Hôtellerie-restauration traditionnelle	Total
Effectifs annuels moyens récemment embauchés	20 961	82 132	103 093
Pourcentage	20,3	79,7	100,0
Situation un an avant l'enquête (%)			
Sans emploi	62,3	61,5	61,7
Emploi autre	16,3	14,5	14,9
Employé ou agent de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	21,4	24,0	23,4

Champ : employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi au moment de l'enquête.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

C'est dans ce contexte que les embauches, comme les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE, se sont accrues au cours de la dernière période (respectivement +25 et +28 % de mars 1997 à mars 2000). Comme dans le même temps, le nombre de demandeurs d'emploi est en repli sensible (-14 %), on assiste à de plus grandes tensions sur ce marché du travail. Le taux de demande d'emploi passe de 27 à 24 % et le rapport des offres d'emploi aux demandes enregistrées s'accroît de 36 %. Mais le mouvement est moins marqué que pour les cuisiniers, ce qui écarte l'idée de véritables difficultés de recrutement pour cette profession.

Les nouveaux embauchés viennent trois fois sur cinq du non-emploi. Ils sont très jeunes et deux fois plus souvent sous contrat précaire que l'ensemble de la profession (tableau 5 et 6). En particulier, le recrutement parmi les sortants du système scolaire y est deux fois plus fréquent que pour les cuisiniers (33 % contre 18 %). Il s'agit alors souvent soit d'étudiants, soit de jeunes très peu diplômés et, pour ceux qui étaient précédemment en emploi, il y a eu deux fois sur cinq changements de famille professionnelle.

Selma AMIRA (DARES).

Tableau 6
Les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration en mars 2000
Caractéristiques des nouveaux embauchés

	Ensemble des employés et agents de maîtrise	dont : récemment embauchés (**)
Effectif	350 400	129 700
Pourcentage	-	37,0
Sexe		
Pourcentage d'hommes	42,4	45,0
Âge		
Pourcentage des moins de 30 ans	49,9	72,0
Pourcentage des 50 ans et plus	11,1	5,0
Âge moyen	33,2	27,9
Diplôme		
Pourcentage des employés ayant un niveau de formation inférieur au niveau V (CAP-BEP)	45,2	43,0
Pourcentage des employés ayant un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV (Bac et plus)	23,1	26,0
Durée du travail		
Pourcentage d'employés travaillant à temps complet	60,4	57,1
Statut de l'emploi		
Pourcentage d'apprentis	8,0	13,0
Pourcentage de précaires	14,1	28,0
Salaire mensuel net (population à temps plein) (Francs/mois)		
Salaire moyen	7 000	6 654
Salaire médian	6 392	6 000

(*) - Intérim, CDD, stage et emploi aidé.

(**) - Ancienneté dans l'entreprise de moins d'un an.

Source : INSEE, enquête Emploi mars 2000.

— Pour en savoir plus : —

[1] Prospective Formation Emploi – Hôtellerie, Restauration, Cafés. Analyse et enjeux en matière d'emploi et de formation professionnelle, Ministère de l'emploi et de la Solidarité, La Documentation française, 1997.

[2] Amar M. et Viney X. (2000), « Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives suivant les métiers recherchés », *Premières Synthèses*, n° 22.1, MES-DARES

[3] Amar M. et Viney X. (2001), « Les tensions sur le marché du travail en 2000 », *Premières Synthèses*, n° 22.1, MES-DARES.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - [http : //www.ladocfrancaise.gouv.fr](http://www.ladocfrancaise.gouv.fr)
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 721,55 Francs / 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.