

ÉTAT DES LIEUX

Les emplois liés au tourisme

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Focus sur l'emploi des saisonniers

janvier 2026





Le tourisme en Bourgogne-Franche-Comté

Contexte, enjeux et problématique générale

La Région Bourgogne-Franche-Comté a adopté son Schéma régional de développement du tourisme et des loisirs pour la période 2024-2028.

Ce schéma vise à développer les filières stratégiques régionales (soutien de l'investissement, structuration de l'offre, animation), renforcer l'attractivité et la coopération avec les acteurs publics et privés avec un fil conducteur : le tourisme responsable.

Dans l'axe stratégique sur l'attractivité, un chantier est destiné à conduire des actions au service des entreprises en faveur de l'emploi et pour l'accueil des saisonniers. Un EDEC Tourisme est également en cours.


3 axes ont été investigués :

- Répondre à la pénurie de main d'œuvre dans les filières du tourisme
- Renforcer, sécuriser les parcours : emploi, formation, professionnalisation
- Développer l'emploi partagé, mutualisé

Dans un contexte post crise sanitaire, les attentes des touristes et des salariés ont évolué, obligeant les entreprises à s'adapter pour garantir un niveau d'offre et de service qualitatif.

Dans ce contexte, il a été demandé de mettre à jour l'étude réalisée en 2020 par Emfor et de la compléter par un focus sur l'emploi saisonnier.

En effet, une des actions au service des entreprises est de favoriser l'accueil des saisonniers. Ce travail sur l'emploi saisonnier doit se focaliser sur les territoires en tension : les stations du Haut Jura et du Haut Doubs (Métabief et les Rousses) qui subissent la proximité avec la frontière suisse et le territoire du Beaunois. Il est nécessaire de travailler avec les têtes de réseaux (UMIH, UNAT ET FRHPA) et les représentants des deux stations car les élus régionaux souhaitent s'emparer de cette problématique. Il est donc important de collecter des éléments qualitatifs pour pouvoir les conseiller.



Méthodologie de l'étude

Les Travaux ont été pilotés par Emfor, le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté et la DREETS

Un comité technique a également été associé aux travaux.

Composition du comité technique

- INSEE
- Comité régional du tourisme
- DRAFFIC - Rectorat
- OPCO (AFDAS, Cohésion sociale-Uniformation, AKTO)
- FRHPA
- UNAT
- UMIH
- ENJ
- SMMO
- OT Métabief
- SOGESTAR

2 étapes



Organisation de rencontres avec les professionnels du tourisme concernés par l'emploi saisonnier

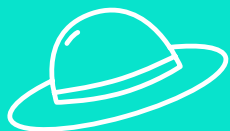
- Dénombrement, profil et parcours des saisonniers (nombre, branches d'activités, territoire, contrats, lieux de résidence - hébergement, ...)
- Stratégie des entreprises et structures employeuses (mode de recrutement, formation, besoins des entreprises...)



Actualisation de l'état des lieux quantitatif dans le domaine du tourisme

Cet état des lieux propose des éléments de cadrage statistique du domaine du tourisme en matière d'activité, d'emploi, de marché du travail en intégrant plusieurs dimensions : secteur, métier et formation.





▶ INTRODUCTION	5
▶ L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DANS LE TOURISME	
LES ÉTABLISSEMENTS	6
LES DYNAMIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ	9
▶ LES EMPLOIS LIÉS AU TOURISME	
LES ACTIFS EN EMPLOI ET ÉVOLUTION	11
LE PROFIL DES ACTIFS	13
LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS	17
LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, TENSION ET VISION PROSPECTIVE	19
▶ LES OFFRES D'EMPLOI RELATIVES AUX MÉTIERS DU TOURISME	25
▶ LA FORMATION PROFESSIONNELLE	
LA FORMATION INITIALE PROFESSIONNELLE ET TECHNOLOGIQUE	28
L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE	31
▶ FOCUS SUR L'EMPLOI SAISONNIER	
LE DÉNOMBREMENT ET LE PROFIL DES SAISONNIERS	33
LES STRATÉGIES DES ENTREPRISES	38
▶ ANNEXES	59



Introduction

La Bourgogne-Franche-Comté, une petite région rurale

La région regroupe 4 % de la population métropolitaine. Seules les régions Centre-Val de Loire et Corse comptent moins d'habitants. Les zones d'emploi les plus peuplées sont Dijon et Besançon qui concentrent à elles seules 1 habitant de la région sur 4.

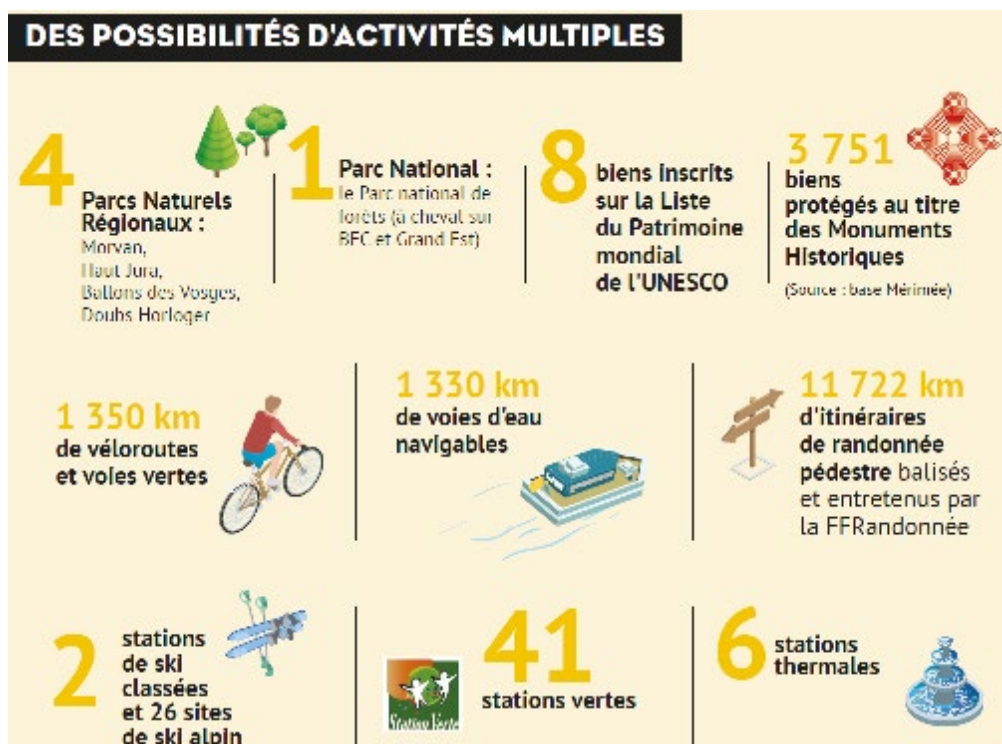
En Bourgogne-Franche-Comté, la densité de population est quasiment deux fois plus faible qu'en moyenne nationale. Seule les zones de Montbéliard et Belfort affichent une densité supérieure au niveau national. Elle est particulièrement basse dans les zones d'emploi d'Avallon, de Châtillon-Montbard, de Cosne-Cours-sur-Loire et d'Autun (moins de 30 habitants/km²). Ces dernières s'inscrivent dans une configuration qui dépasse les frontières régionales, celle de la diagonale du vide qui traverse la France du Nord-Est au Sud-Ouest.

Une fréquentation touristique au plus haut depuis dix ans

En 2023, avec 11,5 millions de nuitées (hôtels, campings et autres hébergements collectifs), la fréquentation touristique en Bourgogne-Franche-Comté est à son plus haut niveau depuis dix ans. Le dynamisme retrouvé après la crise sanitaire est essentiellement porté par les hébergements de plein air. Leur fréquentation est en hausse de 6,4 % par rapport à l'année précédente contre 4,4 % au niveau national. L'activité de l'hôtellerie est restée globalement stable alors qu'elle augmente pour la France métropolitaine. Dans la région, la fréquentation des non-résidents croît beaucoup moins fortement qu'au niveau national.

Source : Insee Conjoncture Bourgogne-Franche-Comté n° 42 – Juin 2024

Une offre d'activités multiple



Source : Observatoire régional du tourisme Bourgogne-Franche-Comté

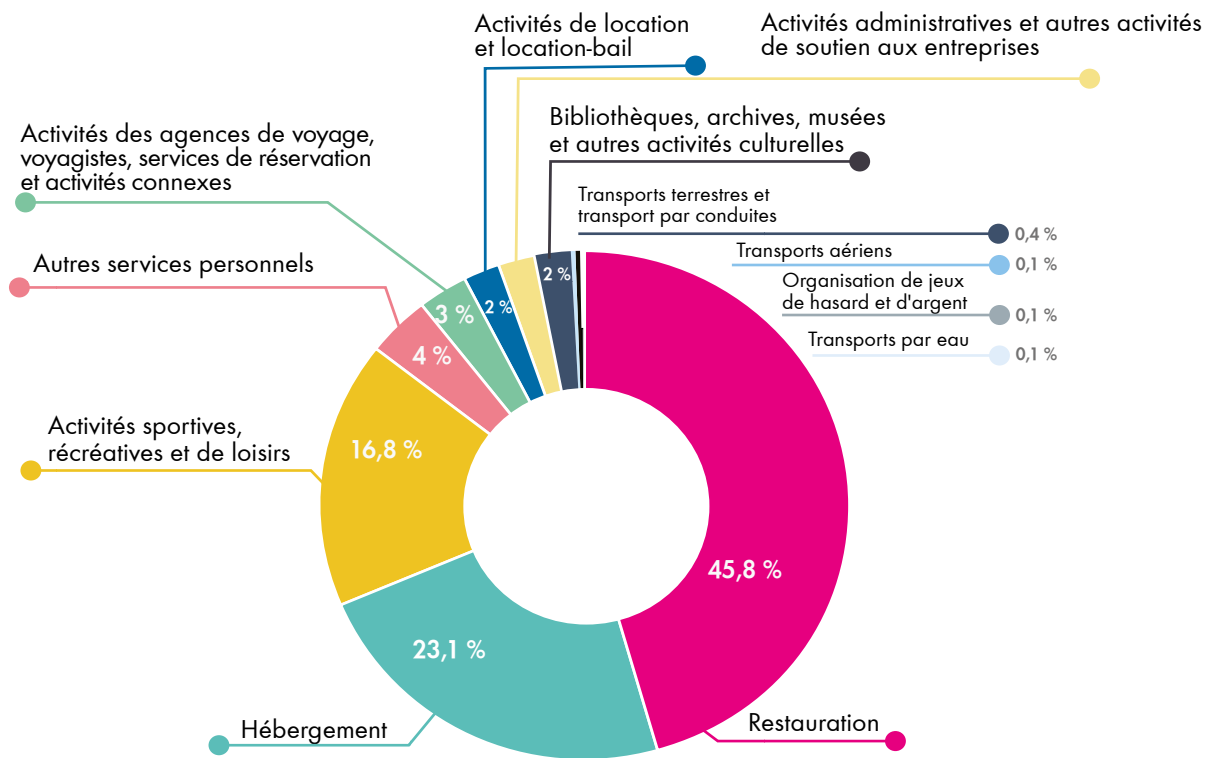


L'activité économique dans le tourisme

Les établissements

24 485 établissements relevant directement du tourisme (cercle 1) ont été recensés en 2025.

Répartition par secteur d'activité des établissements relevant des activités du tourisme en 2025 (cercle 1)



Source : INSEE, Sirène - Extraction octobre 2025 - Traitement Emfor
Nomenclature : NAF 88

Sur les 24 485 établissements recensés (cercle 1), 45,8 % des établissements relèvent du secteur de la restauration, 23,1 % de l'hébergement, 16,8 % des activités sportives, récréatives et de loisirs, et 4 % des autres services personnels. Ces quatre secteurs représentent près de 90 % des établissements.



L'activité économique dans le tourisme

Répartition par secteur d'activité détaillé des établissements relevant des activités directement liées au tourisme en 2025 (cercle 1)

Secteur d'activité	Volume	%
Restauration de type rapide	4 807	19,6
Restauration traditionnelle	4 424	18,1
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	3 938	16,1
Autres activités récréatives et de loisirs	3 841	15,7
Débits de boissons	1 937	7,9
Hôtels et hébergement similaire	1 237	5,1
Entretien corporel	982	4,0
Organisation de foires, salons professionnels et congrès	536	2,2
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	480	2,0
Autres services de réservation et activités connexes	403	1,6
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers	362	1,5
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires	355	1,4
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	273	1,1
Activités des agences de voyage	263	1,1
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	192	0,8
Gestion des musées	108	0,4
Activités des voyagistes	80	0,3
Autres transports routiers de voyageurs	78	0,3
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	53	0,2
Cafétérias et autres libres-services	41	0,2
Transports aériens de passagers	32	0,1
Transports fluviaux de passagers	28	0,1
Organisation de jeux de hasard et d'argent	22	0,1
Téléphériques et remontées mécaniques	13	0,1
Total	24 485	100,0

Source : INSEE, Sirène – Extraction novembre 2025 – Traitement Emfor - Nomenclature : NAF 732

Sur les 24 485 établissements recensés, 37,7 % des établissements relèvent du secteur de la restauration (rapide et traditionnelle), 16,1 % de l'hébergement et 15,7 % des activités récréatives et de loisirs et 7,9 % des débits de boisson. Ces 5 secteurs concentrent près de 77 % des établissements.

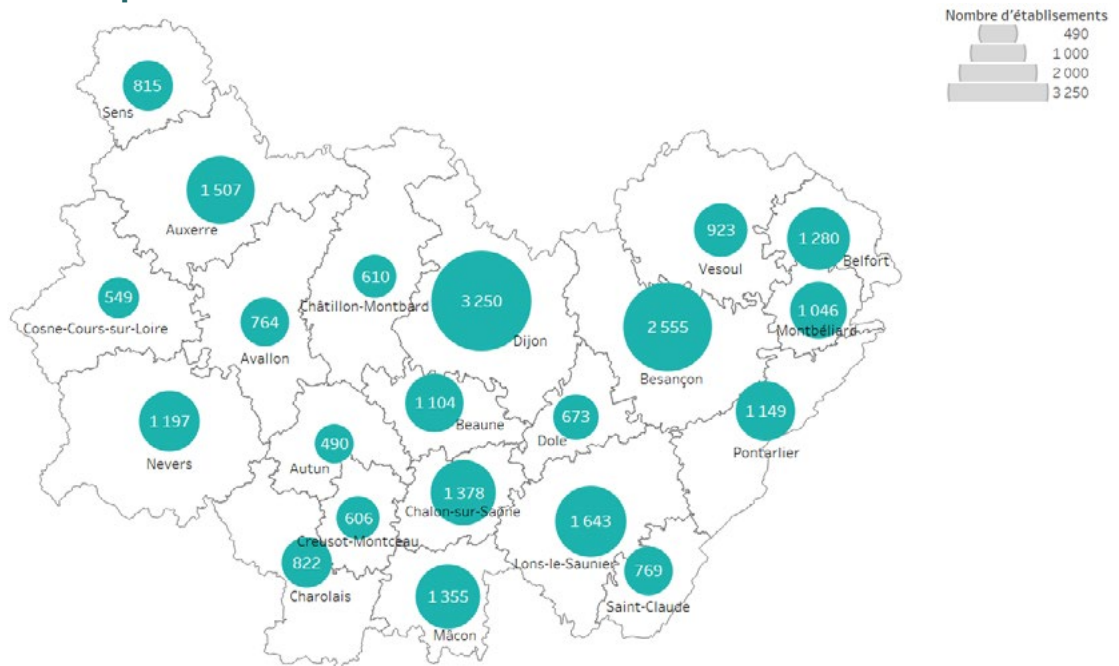


L'activité économique dans le tourisme

Cinq zones d'emploi regroupent près de 42% des établissements du tourisme (cercle 1) de la région

Il s'agit des zones de Dijon (concentrant 13 % des établissements de la région), Besançon (10 %), Lons-Le-Saunier (7 %), Auxerre (6 %) et Chalon-sur-Saône (6 %).

Nombre d'établissements relevant directement du Tourisme (cercle 1) par zone d'emploi en 2025



Source : INSEE, Sirène – Extraction octobre 2025 – Traitement Emfor

Champ : tous les établissements (publics ou privés/siège et autres établissements) relevant du domaine du tourisme - Nomenclature : Naf 732

Certains secteurs d'activité semblent mieux représentés par rapport au niveau régional dans certaines zones.

On observe ainsi, une plus forte représentation en termes d'établissements :

- du secteur de la restauration, dans les zones d'emploi de Belfort, Besançon, Creusot-Monceau, Dijon, Dole, Montbéliard.
- du secteur de l'hébergement, dans les zones d'emploi d'Autun, d'Avallon, de Beaune, de Châtillon-Montbard, de Cosne-Cours-sur-Loire, de Lons-le-Saunier, Macon, de Pontarlier et de Saint-Claude.
- du secteur des activités sportives, récréatives et de loisirs, dans les zones d'Auxerre, de Belfort, de Besançon, de Chalon-sur-Saône, de Dole, de Montbéliard, de Nevers, de Sens et de Vesoul.
- du secteur des autres services personnels (entretien corporel), dans les territoires de Pontarlier et de Sens.
- du secteur des activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes, dans la zone de Beaune.

L'activité économique dans le tourisme

Les dynamiques de l'emploi salarié

Des dynamiques de l'emploi salarié plus marquées dans les secteurs de la restauration rapide, des autres activités récréatives et de loisirs et du débit de boissons

Effectifs salariés (secteur marchand) par secteur d'activité détaillé en 2023 et évolution des effectifs entre 2019 et 2023

Secteurs d'activité	Volume		Évol 2019-2023	
	eff 2023	eff 2019	Vol	%
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	214	150	64	42,7
Entretien corporel	196	143	53	37,1
Transports fluviaux de passagers	51	38	13	34,2
Restauration de type rapide	8 606	6 978	1 628	23,3
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	102	84	18	21,4
Autres activités récréatives et de loisirs	1 524	1 263	261	20,7
Organisation de foires, salons professionnels et congrès	221	186	35	18,8
Débits de boissons	2 408	2 080	328	15,8
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	103	90	13	14,4
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires	368	333	35	10,5
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	157	147	10	6,8
Hôtels et hébergement similaire	6 046	5 748	298	5,2
Organisation de jeux de hasard et d'argent	502	490	12	2,4
Gestion des musées	49	48	1	2,1
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	1 001	998	3	0,3
Autres transports routiers de voyageurs	749	763	-14	-1,8
Restauration traditionnelle	13 336	13 597	-261	-1,9
Autres services de réservation et activités connexes	656	673	-17	-2,5
Activités des voyagistes	143	152	-9	-5,9
Téléphériques et remontées mécaniques	114	150	-36	-24,0
Activités des agences de voyage	411	549	-138	-25,1
Cafétérias et autres libres-services	384	698	-314	-45,0
Transports aériens de passagers	3	6	-3	-50,0
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers	238	987	-749	-75,9
Total	37 582	36 351	1 231	3,4

Source : URSSAF, Accoss 2019-2023, traitements Emfor

Champ : ensemble des cotisants du champ concurrentiel affiliés au régime général, hors agriculture, sylviculture et pêche, hors activités extra-territoriales et hors salariés des particuliers employeurs, domiciliés en France hors Mayotte - Nomenclature : NAF 732

À NOTER

Les données indiquées en vert correspondent à une forte croissance de l'emploi (en termes de volume)

Les données indiquées en rouge correspondent quant à elles à une baisse significative de l'emploi (en termes de volume).



L'activité économique dans le tourisme

En termes d'évolution, l'emploi salarié a globalement augmenté de 3,4 % entre 2019 et 2023

Certaines activités connaissent une variation importante de leurs effectifs que ce soit en termes de taux de variation mais également de volume d'emploi. Ainsi, les secteurs présentant un dynamisme fort de l'emploi sont les secteurs de la restauration de type rapide (+23,3 % de l'emploi salarié entre 2019 et 2023 soit une augmentation de 1 628 salariés), des autres activités récréatives et de loisirs (+20,7 % soit +266 salariés), des débits de boissons (+14,8 % soit +328 salariés).

À l'inverse, sur la même période, d'autres secteurs ont vu leurs effectifs diminuer à l'image des secteurs de la Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers (-749 salariés), des cafétérias et autres libres-services (-314 salariés), et des activités des agences de voyage (-138 salariés), etc.

Les emplois liés au tourisme

Les données présentées dans cette partie correspondent aux métiers retenus par le groupe de travail comme étant en lien avec le Tourisme. Ainsi, sont retenus l'ensemble des actifs exerçant un métier en lien avec le tourisme dans les secteurs d'activité du cercle 1 (cf. annexes).

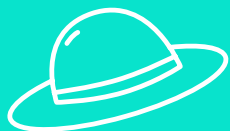
Les actifs en emploi et évolution

En 2021, les actifs travaillant dans le tourisme représentent 2,6 % de l'emploi total en Bourgogne-Franche-Comté, soit 0,1 point de moins qu'en 2015.

Volumes d'actifs par métier en 2021

(dans les secteurs d'activités du tourisme : cercle 1)

	Volume 2021	actifs dans le cercle 1 %	Volume 2015	Évol 2015-2021 %
Agents administratifs et commerciaux des transportset du tourisme	1 120	4 %	900	+25,1 %
Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés				Non significatifs
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	260	1 %		Non significatifs
Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)				Non significatifs
Hôtesses de l'air et stewards				Non significatifs
Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	450	1 %	480	-6,5 %
Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)				Non significatifs
Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique)				Non significatifs
Conducteurs de véhicules				Non significatifs
Conducteurs de taxi (salariés)				Non significatifs
Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés				Non significatifs
Conducteurs de voiture particulière (salariés)				Non significatifs
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés				Non significatifs
Cuisiniers	7 270	24 %	7 410	-1,9 %
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 940	10 %	2 730	+7,6 %
Cuisiniers et commis de cuisine	3 630	12 %	4 060	-10,6 %
Maîtrise de restauration : cuisine/production	700	2 %	620	+12,8 %
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)				Non significatifs
Agents de surveillance du patrimoine et des administrations				Non significatifs
Employés administratifs d'entreprise				Non significatifs
Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)				Non significatifs
Standardistes, téléphonistes				Non significatifs
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	12 400	42 %	12 340	+0,5 %
Employés de l'hôtellerie : réception et hall	1 300	4 %	1 210	+7,8 %
Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	1 180	4 %	1 270	-7,0 %
Maîtrise de l'hébergement : hall et étages	610	2 %	470	+30,2 %
Maîtrise de restauration : salle et service	1 400	5 %	1 120	+24,6 %
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	7 900	27 %	8 270	-4,5 %



Les emplois liés au tourisme

Volumes d'actifs par métier en 2021 (dans les secteurs d'activités du tourisme : cercle 1) suite

	Volume 2021	actifs dans le cercle 1 %	Volume 2015	Évol 2015-2021 %
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	6 960	23 %	7 390	-5,8 %
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	710	2 %	680	+4,4 %
Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés	1 030	3 %	1 360	-24,5 %
Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés	390	1 %	400	-3,0 %
Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés	1 070	4 %	980	+9,4 %
Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés	3 500	12 %	3 460	+0,9 %
Maîtrise de restauration : gestion d'établissement	260	1 %	500	-47,9 %
Professionnels de la communication et de l'information				Non significatifs
Interprètes, traducteurs (indépendants ou salariés)				Non significatifs
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	770	3 %	590	+29,8 %
Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés	370	1 %	290	+27,8 %
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	410	1 %	310	+31,7 %
Vendeurs	220	1 %	230	-4,0 %
Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art)				Non significatifs
Vendeurs de tabac, presse et articles divers				Non significatifs
Vendeurs en alimentation				Non significatifs
Vendeurs en habillement et articles de sport				Non significatifs
Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique				Non significatifs
Vendeurs non spécialisés				Non significatifs
Agents civils de sécurité et de surveillance				Non significatifs
Jardiniers				Non significatifs
Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments				Non significatifs
Animateurs socioculturels et de loisirs	330	1 %	333	+0,4 %
Total Emplois liés au tourisme	29 760	100 %	29 880	-0,4 %
Tous métiers	1 139 090		1 126 449	+0,0 %

Source : INSEE, RP 2021, traitement Emfor

• Forte augmentation de l'emploi

• Baisse significative de l'emploi

Champ : ensemble des actifs en emploi au lieu de résidence

Précisions méthodologiques : chaque année, les résultats du recensement de la population sont produits à partir des cinq enquêtes annuelles plus récentes. Une date de référence est fixée au 1^{er} janvier de l'année médiane des 5 années d'enquête pour obtenir une meilleure robustesse des données. Ainsi, le RP 2021 prend en compte les données des recensements de 2019 à 2023.

Nomenclature : FAP (Familles professionnelles) et Pcs (Professions et Catégories socioprofessionnelles)



Les emplois liés au tourisme

Près de 30 000 actifs exercent un emploi touristique dans les secteurs d'activité liés au tourisme (cercle 1), soit une très légère baisse de 0,4 % en 6 ans. Plus de 90 % de ces emplois relèvent de la restauration ou de l'hébergement. Les activités sportives, récréatives et de loisirs et les activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes emploient chacun 3 % de ces actifs.

En termes d'évolution de l'emploi entre 2015 et 2021, certaines professions telles que les Agents de Maîtrise de restauration - cuisine/production (+13 %), les Agents de maîtrise de l'hébergement - hall et étage (+3 %) et restauration - salle et services (+25 %), les Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels (+32 %) et les Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés (+28 %) ont vu leurs effectifs fortement augmenter.

À l'inverse, d'autres professions ont vu leurs effectifs fortement diminuer sur cette même période.

C'est le cas pour les :

- Cuisiniers et commis de cuisine (- 11 %)
- Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés (- 24 %)
- Agents de maîtrise de restauration : gestion d'établissement (- 48 %)

Le profil des actifs

Une majorité de femmes parmi les actifs du tourisme

51 % des actifs occupant un emploi lié au tourisme sont des femmes (contre 48 % tous métiers confondus).

Certains métiers sont plus largement occupés par des femmes :

- Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie -> 89 %
- Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie) -> 83 %
- Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non-cadres) -> 81 %
- Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme -> 69 %
- Employés de l'hôtellerie : réception et hall -> 69 %
- animateurs socioculturels et de loisirs -> 66 %
- Agents de maîtrise de l'hébergement : hall et étages -> 64 %
- Agents de maîtrise de restauration : salle et service -> 61 %
- Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés -> 58 %
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration -> 54 %.

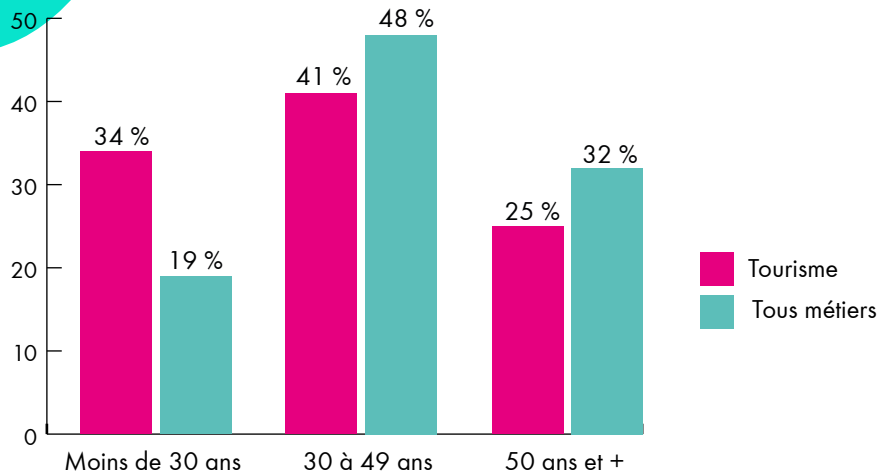




Les emplois liés au tourisme

Plus de 30 % des actifs ont moins de 30 ans

Répartition par tranche d'âge des actifs en emploi dans le tourisme en 2021



Source : INSEE, Rp 20121- traitement Emfor

Les actifs exerçant un métier lié au tourisme sont globalement plus jeunes que dans l'ensemble des emplois. En effet les moins de 30 ans représentent 34 % des emplois en région contre 19 % tous métiers confondus. Ce constat s'observe particulièrement dans les métiers suivants :

- Agents et hôtesse d'accueil et d'information (hors hôtellerie) -> 47 %
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration -> 49 %
- animateurs socioculturels et de loisirs -> 45 %
- Cuisiniers et commis de cuisine -> 51 %
- Employés de l'hôtellerie : réception et hall -> 41 %
- Agents de maîtrise de restauration : salle et service -> 36 %
- Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant) -> 54 %

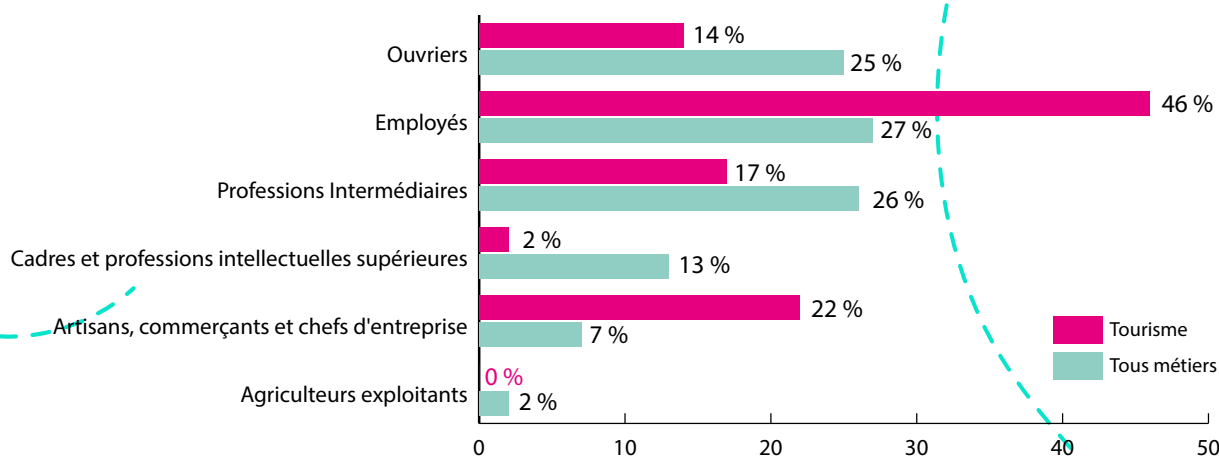
Par ailleurs, d'autres métiers se caractérisent par une part plus élevée d'actifs de 50 ans et plus :

- Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés -> 50 %
- Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés -> 72 %
- Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés -> 43 %
- Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés -> 37 %.

Les emplois liés au tourisme

Une majorité d'employés et deux fois plus d'artisans, commerçants et chefs d'entreprises que parmi l'ensemble des actifs

Répartition par niveau de qualification des actifs en emploi dans le tourisme en 2021



Source : INSEE, Rp 2021 - traitement Emfor

Les employés représentent 46 % des actifs en emploi exerçant dans le tourisme et les ouvriers 14 % (contre respectivement 27 % et 25 % tous métiers confondus). En outre, 22% des emplois dans le tourisme sont occupés par des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, ils sont trois fois moins tous métiers confondus.

Professions composées exclusivement d'artisans, commerçants et chefs d'entreprises :

Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés
Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés
Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés
Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés
Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés
Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés
Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés.

Professions composées exclusivement d'employés :

Agents civils de sécurité et de surveillance
Agents de surveillance du patrimoine et des administrations
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme
Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)
Employés de l'hôtellerie : réception et hall
Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie
Hôtesses de l'air et stewards
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)
Vendeurs en alimentation
Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique
Vendeurs non spécialisés.

Professions composées exclusivement d'ouvriers :

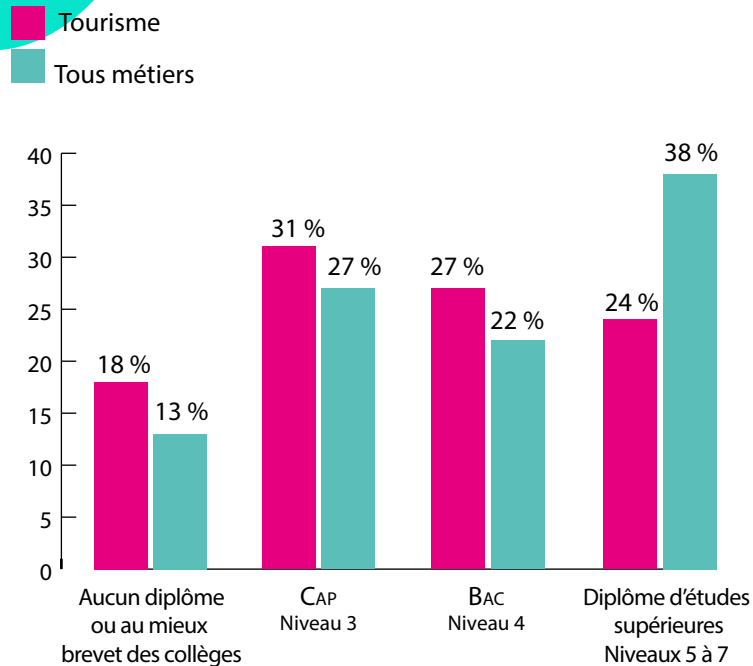
Conducteurs de taxi (salariés)
Cuisiniers et commis de cuisine
Jardiniers
Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments



Les emplois liés au tourisme

Plus de la moitié des actifs ont un niveau de formation inférieur au BAC

Répartition par niveau de formation des actifs en emploi dans le tourisme en 2021



Source : INSEE, Rp 2021 - traitement Emfor

Les actifs exerçant un emploi lié au tourisme ont majoritairement un niveau de formation inférieur ou égal au niveau Cap. En effet, 49 % d'entre eux sont titulaires au plus d'un niveau Cap contre 40 % tous métiers confondus.

Les professions suivantes se caractérisent par une part importante d'actifs sans diplôme :

- Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés -> 48 %
- Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie -> 38 %
- Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration -> 34 %
- Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant) -> 21 %
- Cuisiniers et commis de cuisine -> 20 %



Les emplois liés au tourisme

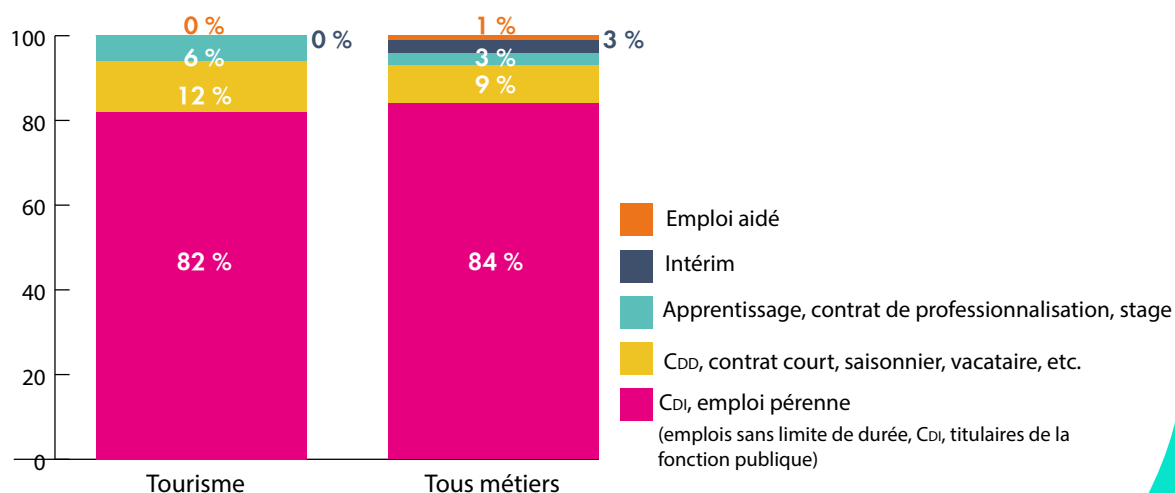
D'autres métiers sont davantage occupés par des actifs de niveau CAP :

- Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments -> 55 %
- Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés -> 54 %
- Agents de maîtrise de restauration : cuisine/production -> 53 %
- Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés -> 44 %
- Conducteurs de taxi (salariés) -> 43 %
- Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés -> 38 %
- Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés -> 38 %
- Agents de maîtrise de restauration : gestion d'établissement -> 35 %.

Caractéristiques des emplois

Davantage d'actifs en CDD, de saisonniers et d'apprentis parmi les actifs du tourisme

Répartition des actifs (salariés) en emploi selon leur contrat de travail dans le tourisme en 2021



Source : INSEE, Rp 2021 - traitement Emfor

* Famille de métiers dont la part des femmes a été calculée uniquement sur la base des professions retenues dans l'étude et non sur l'ensemble des professions composant cette famille de métiers.



Les emplois liés au tourisme

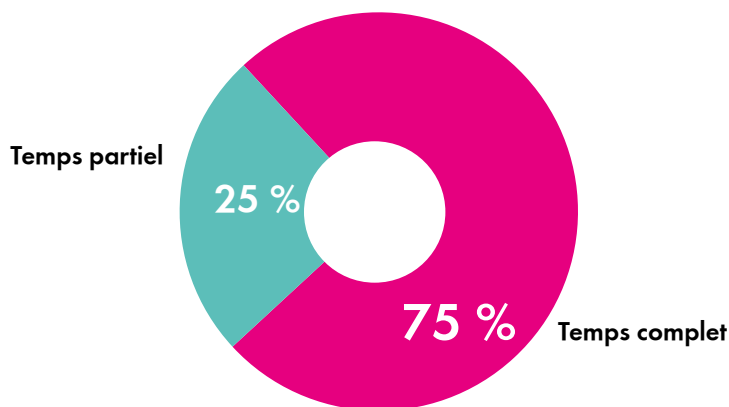
76 % des actifs occupent un emploi salarié dans le tourisme contre 88 % tous métiers confondus. Ce constat s'explique par la présence plus importante d'actifs employeurs ou ayant un statut d'indépendants dans le secteur.

En termes de conditions d'emploi, les actifs (salariés) exerçant un métier en lien avec le tourisme, occupent majoritairement un emploi en CDI ou emploi pérenne (82 % des actifs); ce qui reste néanmoins légèrement en dessous de la moyenne régionale tous métiers confondus (84 %).

Le recours au Cdd, contrat court, saisonnier ainsi que l'apprentissage est plus fréquent que sur l'ensemble des métiers (respectivement 12 % contre 9 % tous métiers et 6 % contre 3 % tous métiers).

Plus d'un actif sur quatre à temps partiel

Répartition des actifs en emploi selon le temps de travail dans le tourisme en 2021



Source : INSEE, Rp 2021 - traitement Emfor



Les emplois liés au tourisme

Les emplois occupés par les actifs exerçant ces métiers sont davantage à temps partiel (25 % contre 17 % tous métiers confondus). La plupart des métiers inclus dans le périmètre de cette étude se caractérisent par une part plus importante d'actifs à temps partiel.

On l'observe particulièrement parmi les :

- animateurs socioculturels et de loisirs -> 60 %
- employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie -> 47 %
- aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration -> 43 %
- serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant) -> 39 %
- agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie) -> 33 %
- moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels -> 30 %

Les difficultés de recrutement dans le secteur hôtellerie-restauration

Projets de recrutement et difficultés de recrutement dans les métiers de l'hébergement et de la restauration issus de l'enquête Besoins en main d'œuvre de France Travail

Dans l'enquête Besoins en main-d'œuvre réalisée par France Travail en 2024, les entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration citent 6 familles de métiers (FAP 2021) pour lesquelles plus de 50 % des projets de recrutement en Bourgogne-Franche-Comté sont jugés difficiles, à savoir :

- aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- serveurs de cafés restaurants
- cuisiniers
- employés de l'hôtellerie
- professionnels de l'animation socioculturelle
- chefs cuisiniers

Ces difficultés concernent pratiquement tous les bassins d'emploi et plus particulièrement : Cosne-sur-Loire, Morteau, Montbard, Autun, Avallon, Saint-Claude, Sens, Le Creusot, Gray, Vesoul, Lure-Hericourt et Luxeuil.



Les emplois liés au tourisme



Les métiers du tourisme identifiés en tension dans le cadre des travaux du CREFOP Bourgogne-Franche-Comté établissant une liste socle de métiers en tension.

51 binômes métiers Rome-Famille professionnelle ont été identifiés comme étant en tension dans le Tourisme.

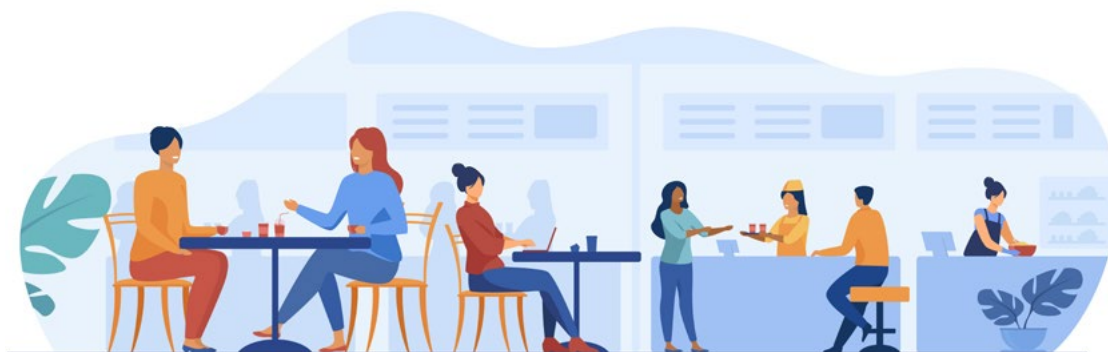
Domaine professionnel	Rome		Famille professionnelle	
	Code	Libellé	Code	Libellé
Agriculture, marine, pêche	A1203	Entretien des espaces verts	A1X41	Jardiniers des espaces verts et naturels
	A1202	Entretien des espaces naturels	A1X41	Jardiniers des espaces verts et naturels
Commerce	D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne	R3X80	Maîtrise des magasins
	D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne	R1X62	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels
Gestion administration des entreprises et des établissements publics	M1601	Accueil et renseignements	L2X60	Agents d'accueil et d'information
Hôtellerie, restauration, alimentation	G1803	Service en restauration	S2X80	Agents de maîtrise de la restauration
	G1803	Service en restauration	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration
	G1803	Service en restauration	S2X61	Serveurs de cafés restaurants
	G1804	Sommellerie	S2X80	Agents de maîtrise de la restauration
	G1804	Sommellerie	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration
	G1602	Personnel de cuisine	S1X20	Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
	G1602	Personnel de cuisine	S1X40	Cuisiniers
	G1501	Personnel d'étage	S2X81	Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs
	G1502	Personnel polyvalent d'hôtellerie	S2X60	Employés de l'hôtellerie
	G1603	Personnel polyvalent en restauration	S1X20	Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
	G1603	Personnel polyvalent en restauration	S1X40	Cuisiniers
	G1605	Plonge en restauration	S1X20	Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
	G1703	Réception en hôtellerie	S2X81	Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs
	G1703	Réception en hôtellerie	S2X60	Employés de l'hôtellerie
	G1501	Personnel d'étage	S2X60	Employés de l'hôtellerie
	G1703	Réception en hôtellerie	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration
	G1404	Management d'établissement de restauration collective	S2X80	Agents de maîtrise de la restauration
	G1404	Management d'établissement de restauration collective	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration
	G1402	Management d'hôtel - restaurant	S2X81	Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs
	G1402	Management d'hôtel - restaurant	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration
	G1801	Café, bar brasserie	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration
	G1801	Café, bar brasserie	S2X61	Serveurs de cafés restaurants
	G1604	Fabrication de crêpes ou pizzas	S1X40	Cuisiniers
G1604	Fabrication de crêpes ou pizzas	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration	

Les emplois liés au tourisme

Domaine professionnel	Rome		Famille professionnelle		
	Code	Libellé	Code	Libellé	
Hôtellerie, restauration, alimentation	G1403	Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	S2X81	Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs	
	G1403	Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration	
	G1802	Management du service en restauration	S2X61	Serveurs de cafés restaurants	
	G1601	Management du personnel de cuisine	S1X80	Chefs cuisiniers	
	G1503	Management du personnel d'étage	S2X81	Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs	
	G1802	Management du service en restauration	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration	
	G1604	Fabrication de crêpes ou pizzas	S1X80	Chefs cuisiniers	
	G1604	Fabrication de crêpes ou pizzas	S1X20	Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	
	G1802	Management du service en restauration	S2X80	Agents de maîtrise de la restauration	
	G1801	Café, bar brasserie	S2X80	Agents de maîtrise de la restauration	
	G1401	Assistance de direction d'hôtel - restaurant	S2X81	Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs	
	G1401	Assistance de direction d'hôtel-restaurant	S3X90	Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration	
	Maintenance	I1203	Maintenance de bâtiments et des locaux	G0A43	Ouvriers polyvalents d'entretien du bâtiment
	Santé, action sociale, culturelle, sportive	G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques	V5X81	Professionnels de l'animation socioculturelle
G1204		Éducation en activités sportives	V5X82	Sportifs et animateurs sportifs	
Services aux particuliers, aux collectivités	K2502	Management de sécurité privée	T3X61	Agents de sécurité et de surveillance	
Transports, logistique et tourisme	N4102	Conduite de transport de particuliers	J3X40	Conducteurs de véhicules légers	
	G1302	Optimisation de produits touristiques	J5X81	Techniciens et agents de maîtrise du tourisme	
	G1101	Accueil touristique	J4X63	Employés du tourisme et agent de billetterie des transports	
	G1101	Accueil touristique	J5X81	Techniciens et agents de maîtrise du tourisme	
	G1301	Conception de produits touristiques	J5X81	Techniciens et agents de maîtrise du tourisme	
G1102	Promotion du tourisme local	J5X81	Techniciens et agents de maîtrise du tourisme		

Sources : Emfor, Liste socle des métiers en tension validée en CREFOP, 2025
Nomenclature : ROME, FAP (228) 2021

Dans le cadre des travaux du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) en Bourgogne-Franche-Comté, Emfor a élaboré, avec l'appui d'un groupe de travail sur les métiers en tension, un tableau de bord présentant, pour chacun de ces métiers (binômes), un ensemble d'indicateurs sur l'emploi, les tensions, le marché du travail et l'offre de formation. Le tableau ci-dessous est produit à partir des données sur les tensions. L'objectif de ce tableau est d'apporter un éclairage quantitatif à cette liste de métiers afin d'en enrichir l'analyse.





Les emplois liés au tourisme

Niveaux de tension et indicateurs complémentaires.

Famille professionnelle	Tension*	Indicateurs complémentaires						
		Intensité embauche	Manque main d'œuvre	Non durabilité de l'emploi	Conditions de travail	Inadéquation géographique	Lien Emploi Formation	Non attractivité salariale
Agents de maîtrise de la restauration	Très forte	4	5		5	4		
Chefs cuisiniers	Très forte	5			5		5	4
Cuisiniers	Très forte	5			5		4	5
Employés de l'hôtellerie	Très forte	5		5				5
Conducteurs de véhicules légers	Très forte		4		4	4		4
Maîtrise des magasins	Forte	4	4					4
Serveurs de cafés restaurants	Forte	5		4	5			4
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	Forte	5		4	5			5
Employés du tourisme et agent de billetterie des transports	Forte			5			4	4
Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs	Forte	5						
Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration	Forte	4						
Professionnels de l'animation socioculturelle	Forte	5		4				5
Agents de sécurité et de surveillance	Forte					4		5
Jardiniers des espaces verts et naturels	Modérée	4		4	4	5		5
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	Modérée							4
Agents d'accueil et d'information	Modérée	5		5				5
Sportifs et animateurs sportifs	Modérée	4		4			5	4
Ouvriers polyvalents d'entretien du bâtiment	Modérée	5						5
Techniciens et agents de maîtrise du tourisme	Modérée							

Sources : Emfor, Liste socle des métiers en tension validée en CREFOP, 2025

DARES – France Travail

Nomenclature : FAP (228) 2021

* Indicateurs de tension calculé par la Dares et France Travail noté de 1 à 5

(tension très forte = 5 ; tension forte = 4 ou 3 ; modéré = 2 ou 1)

Indicateurs complémentaires de tension calculés par la Dares et France Travail de niveau 4 ou 5



Les emplois liés au tourisme

Les Agents de maîtrise de la restauration, les Chefs cuisiniers, les Cuisiniers, les Employés de l'hôtellerie et les Conducteurs de véhicules légers sont marqués par un niveau de tension très élevé (niveau 5).

Pour les trois quarts des familles de métiers figurant dans la liste sociale des métiers du Tourisme en tension (validée en Crefop), l'**intensité d'embauche** (plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus) est élevée. Ainsi le niveau de tension s'explique en partie par cet indicateur.

Une **main-d'œuvre disponible trop réduite** contribue à accroître les tensions en particulier pour les familles de métiers :

- Agents de maîtrise de la restauration
- Conducteurs de véhicules légers
- Maîtrise des magasins

La "**non-durabilité**" des emplois peut rendre certains métiers moins attractifs et augmenter le niveau de tension. C'est, entre autres, le cas des familles de métiers :

- Employés de l'hôtellerie
- Employés du tourisme et agent de billetterie des transports
- Agents d'accueil et d'information

Des **conditions de travail contraignantes** peuvent aussi accroître la difficulté des employeurs à attirer des candidats. C'est le cas, par exemple, des familles de métiers :

- Agents de maîtrise de la restauration
- Chefs cuisiniers
- Cuisiniers
- Serveurs de cafés restaurants
- Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration

L'écart important entre la localisation des offres et celle des demandeurs d'emploi (**inadéquation géographique**) peut expliquer un niveau de tension élevé. C'est le cas, par exemple, des familles de métiers :

- Jardiniers des espaces verts et naturels
- Agents de maîtrise de la restauration
- Conducteurs de véhicules légers
- Agents de sécurité et de surveillance



Les emplois liés au tourisme

Le fait que le métier nécessite une formation spécifique (**lien emploi-formation important**) peut générer des tensions élevées (le vivier de personnes disposant de la formation peut être insuffisant au regard des besoins). À l'image des familles de métiers :

- Chefs cuisiniers
- Sportifs et animateurs sportifs
- Cuisiniers
- Employés du tourisme et agent de billetterie des transports

Le salaire, potentiellement moins attractif (**non attractivité salariale**), peut expliquer un niveau de tension élevé.

C'est entre autres le cas des familles de métiers :

- Cuisiniers
- Employés de l'hôtellerie
- Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- Professionnels de l'animation socioculturelle
- Agents de sécurité et de surveillance
- Jardiniers des espaces verts et naturels
- Agents d'accueil et d'information
- Ouvriers polyvalents d'entretien du bâtiment



Une explication de la méthodologie et les définitions des indicateurs sont disponibles en annexes.

Vision prospective

Un rapport de la DARES et France Stratégie met en évidence de forts taux de renouvellement (postes à pourvoir rapportés aux effectifs par métier) sur les familles de métiers des cuisiniers sur la période 2019-2030 en Bourgogne-Franche-Comté (3 880 postes à pourvoir), des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants (3 100 postes à pourvoir), et des employés et agent de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (2 870 postes à pourvoir).

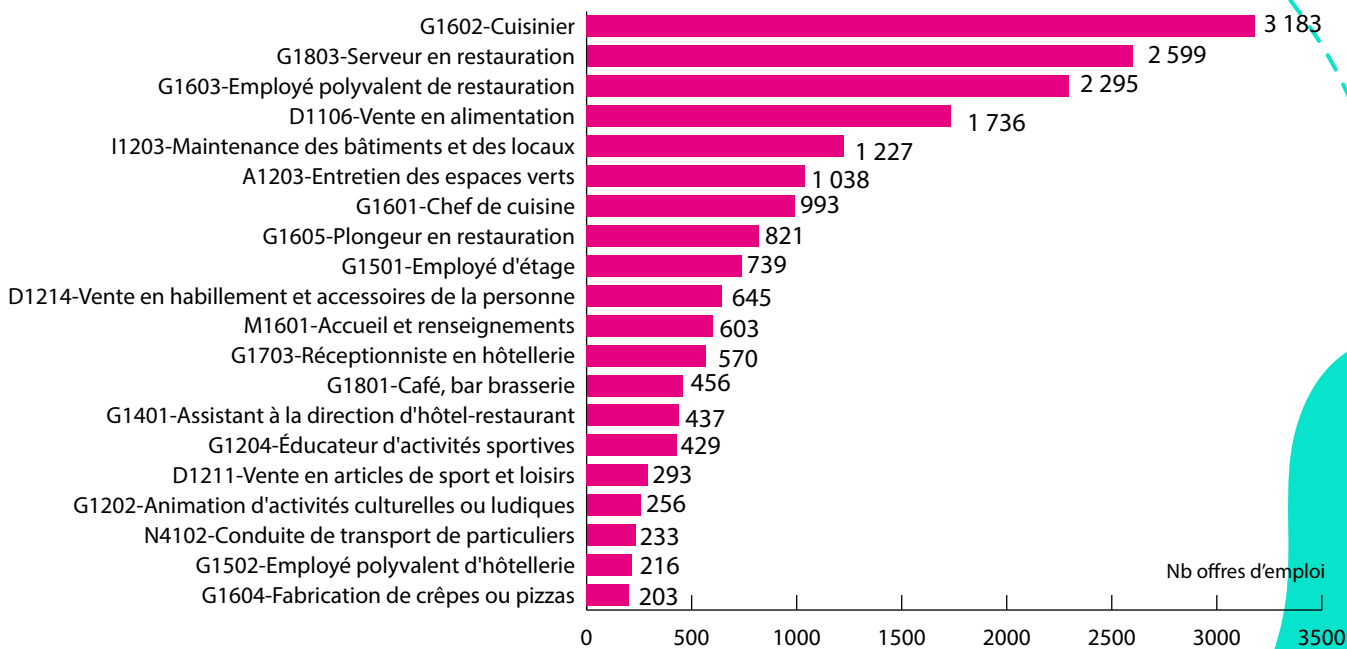
Les offres d'emploi relatives aux métiers du tourisme

13 % des offres d'emploi enregistrées en 2024 concernent un emploi lié au tourisme

Plus de 20 000 offres d'emploi ont été enregistrées par France Travail sur les métiers du tourisme au cours de l'année 2024, soit 13 % des offres d'emploi en région tous secteurs d'activités confondus.

Parmi les 47 métiers identifiés comme appartenant au domaine du tourisme (cf. liste détaillée en annexe), 4 d'entre eux concentrent près de la moitié des offres d'emploi enregistrées en 2024. Il s'agit des métiers de cuisinier, serveur en restauration, employé polyvalent de restauration et vente en alimentation.

20 métiers du tourisme recueillant le plus d'offres d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté en 2024



Source : STMT - France Travail, DARES - traitement Emfor

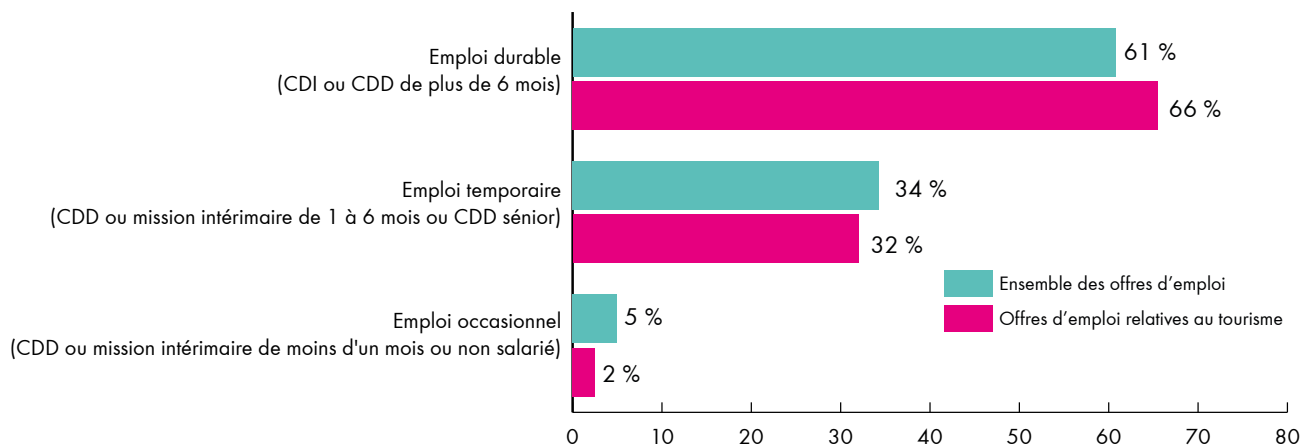


Les offres d'emploi relatives aux métiers du tourisme

Plus de 6 offres d'emploi sur 10 correspondent à des emplois durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois)

Comparativement à l'ensemble des offres tous secteurs confondus, les métiers du tourisme enregistrent plus de contrats dont la durée est supérieure à 6 mois (66 % contre 61 %) et moins d'offres d'emploi relatives à des CDD de moins d'un mois.

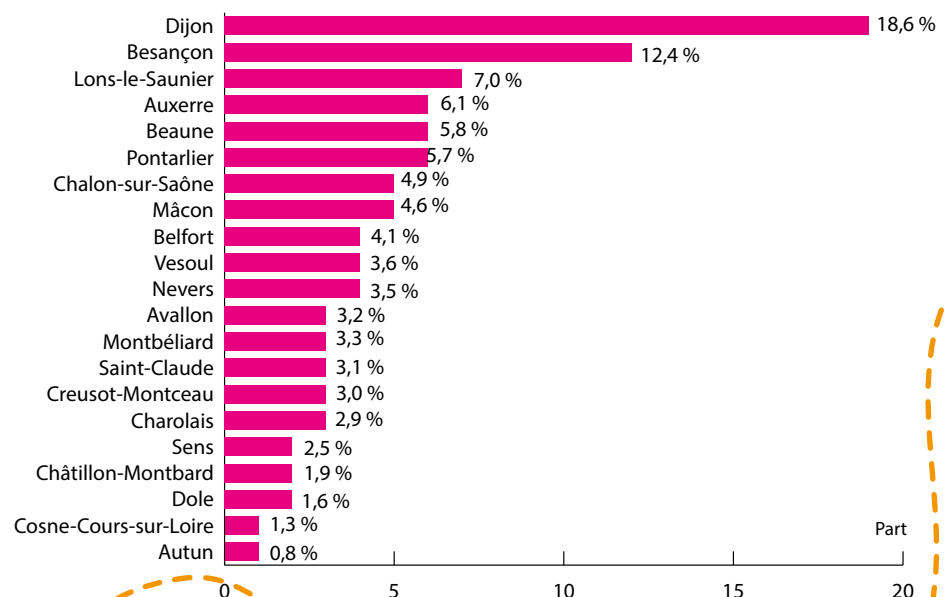
Répartition des offres d'emploi enregistrées en 2024 selon la durée du contrat en Bourgogne-Franche-Comté



Source : STMT - France Travail, DARES - traitement Emfor

Six zones d'emploi regroupent un peu plus de la moitié des offres d'emploi enregistrées sur les métiers du tourisme en Bourgogne-Franche-Comté : Dijon, Besançon, Lons-le-Saunier, Auxerre, Beaune et Pontarlier.

Répartition des offres d'emploi enregistrées sur les métiers du tourisme par zone d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté en 2024



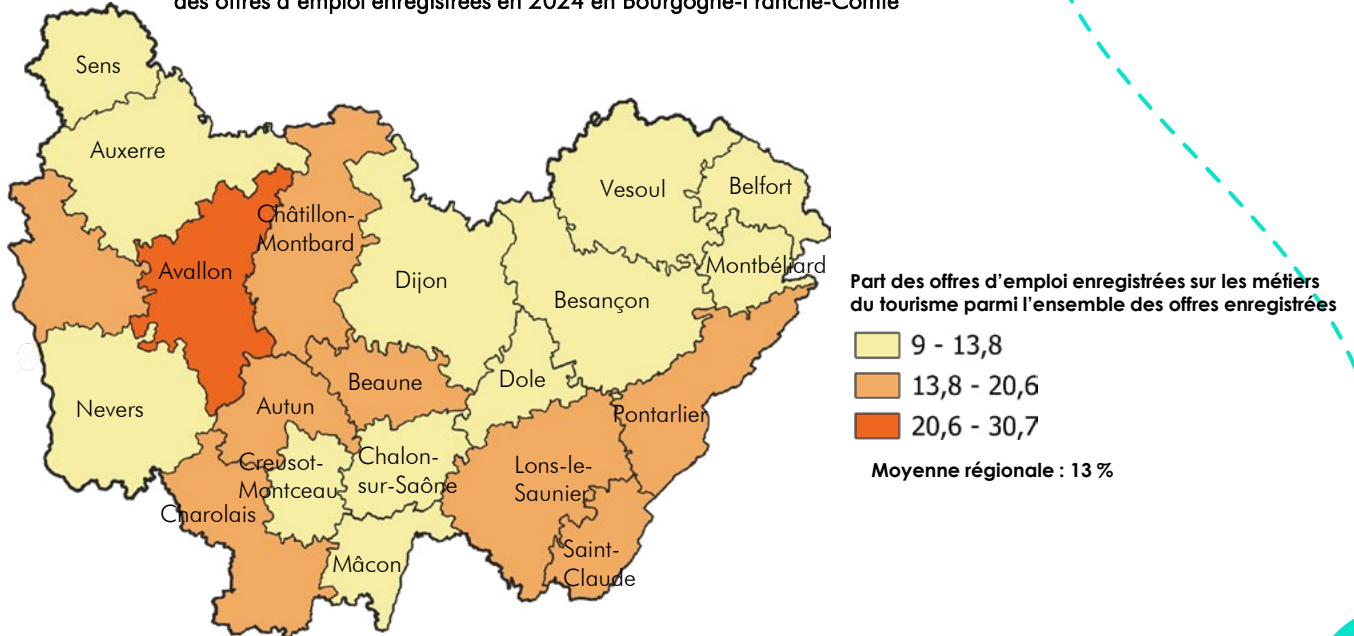
Source : STMT - France Travail, DARES - traitement Emfor

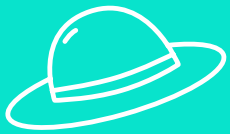


Les offres d'emploi relatives aux métiers du tourisme

La part des offres d'emploi enregistrées sur les métiers du tourisme, parmi l'ensemble des offres proposées, varie fortement d'une zone d'emploi à l'autre : de 9 % dans la zone de Dole à 31 % dans celle d'Avallon.

Part des offres d'emploi enregistrées sur les métiers du tourisme parmi l'ensemble des offres d'emploi enregistrées en 2024 en Bourgogne-Franche-Comté





La formation professionnelle

La formation initiale professionnelle et technologique

Le périmètre proposé pour observer la formation relative aux métiers du tourisme a été construit à partir de l'identification des Nsf (spécialités de formation) directement liées au secteur et celles ne l'étant pas mais, sélectionnées comme en rapport avec les activités et métiers retenus.

Au total, 8 spécialités de formation (Nsf) sont observées :

- Accueil, hôtellerie, tourisme
- Agro-alimentaire, alimentation, cuisine (cuisine et traiteur)
- Commerce, vente
- Animation sportive, culturelle et de loisirs
- Langues
- Histoire
- Spécialités plurivalentes des services
- Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information
- Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport),
- Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois (entretien général des bâtiments).

Spécialités de formation
"cœur" du tourisme

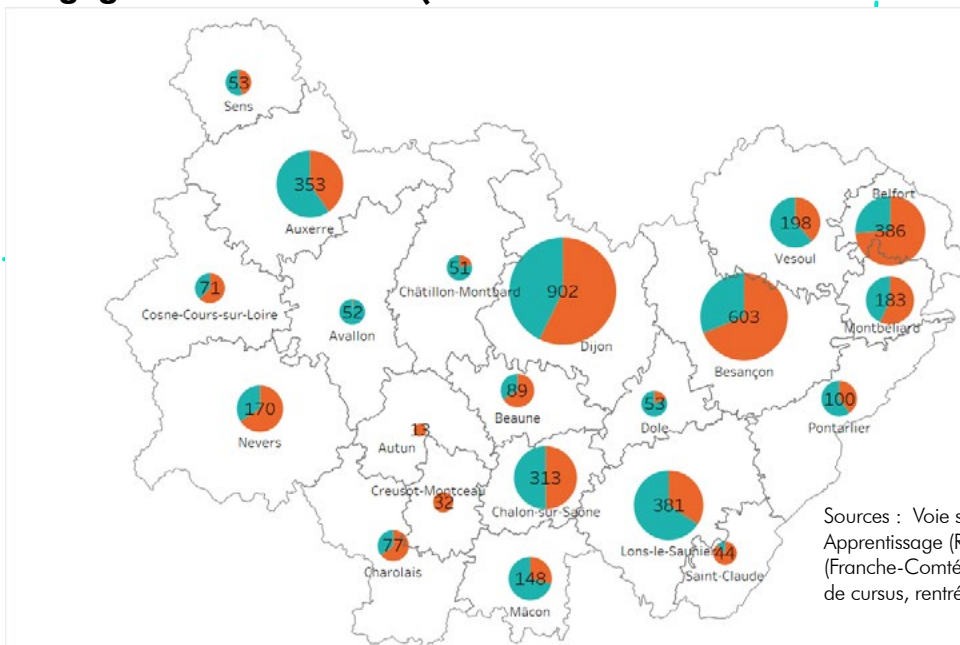
La Liste des diplômes liés aux métiers du tourisme est détaillée dans les annexes de ce document.



Consultez l'offre de formation initiale professionnelle et technologique

La formation professionnelle

Effectifs en formation initiale professionnelle et technologique conduisant potentiellement aux métiers du tourisme en Bourgogne-Franche-Comté (effectifs année terminale – rentrée 2024)



Sources : Voie scolaire (Rectorats et DRAAF), Apprentissage (Rectorats) et Universités (Franche-Comté et Bourgogne), dernière année de cursus, rentrée 2024

NSF cœur/connexes

■ Effectifs formés aux métiers connexes (voir définition)

■ Effectifs formés aux métiers de l'accueil, hôtellerie, tourisme (NSF 334) et de la cuisine, traiteur NSF (221)

Effectif selon le niveau et la voie

Niveaux	Scolaire	Universitaire	Apprentissage	Total
CAP	624	-	1239	1 863
Baccalauréat	547	-	573	1 120
Bac+2	458	55	322	835
Bac+3	-	103	121	224
Bac+5	-	222	24	246
Total	1 629	380	2 279	4 288

Sources : Voie scolaire (Rectorats et DRAAF), Apprentissage (Rectorats) et Universités (Franche-Comté et Bourgogne), dernière année de cursus, rentrée 2024

La formation professionnelle

Les effectifs inscrits en dernière année d'une formation initiale professionnelle ou technologique sont pour plus de la moitié en apprentissage (53 %). La voie scolaire représente 38 % de l'effectif total. La voie universitaire recueille quant à elle 9 % des effectifs.

Effectifs selon la spécialité et le niveau de formation

Spécialités de formation	CAP	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+5	Total
Accueil, hôtellerie, tourisme	250	275	350	20	-	895
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	700	372	-	-	-	1 072
Commerce, vente	659	33	172	169	-	1 033
Animation sportive, culturelle et de Loisirs	36	108	163	30	-	337
Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales	-	-	-	-	117	117
Histoire	-	-	-	-	129	129
Spécialités plurivalentes de la communication et de l'information	-	-	-	-	5	5
Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport)	195	332	150	-	-	677
Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois	23	-	-	-	-	23
Aménagement du territoire, développement, urbanisme	-	-	-	-	-	-
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	-	-	-	-	-	-
Total	1 863	1 120	835	219	251	4 288

Sources : Voie scolaire (Rectorats et DRAAF), Apprentissage (Rectorats) et Universités (Franche-Comté et Bourgogne), dernière année de cursus, rentrée 2024

Les effectifs inscrits en dernière année d'une formation initiale professionnelle ou technologique dans les spécialités directement liées au tourisme représentent 46 % des effectifs inscrits.



La formation professionnelle

L'offre de formation continue

L'observation de l'offre de formation continue concernant le tourisme proposée en 2025 en Bourgogne-Franche-Comté, s'appuie sur les spécialités "cœur" du secteur : accueil, hôtellerie, tourisme (Nsf 334) et cuisine, traiteur faisant partie de la spécialité Agroalimentaire, alimentation, cuisine (Nsf 221).

Les informations sur l'offre de formation continue sont issues de la base pilotée et gérée par Emfor. Elle recense toutes les formations conventionnées et les formations privées qui ont été déclarées par les organismes de formation. L'offre privée n'est donc pas exhaustive, mais permet d'obtenir un aperçu de la diversité de l'offre proposée en région en rapport avec le tourisme.

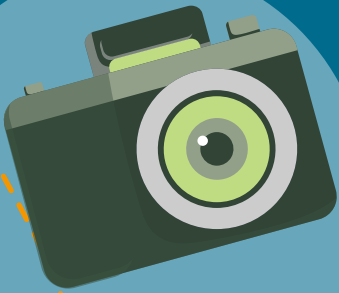
Au regard des deux spécialités de formation étudiées et qui sont étroitement liées au tourisme, 58 formations sont recensées et proposées en 2025. Certaines formations sont accessibles en formation initiale et en formation continue (ex : Bac pro cuisine).



Consultez l'offre de formation professionnelle continue

Une analyse des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation certifiante financée par le Conseil régional dans le domaine du tourisme, ainsi que leur insertion à 6 mois, est disponible en annexes.





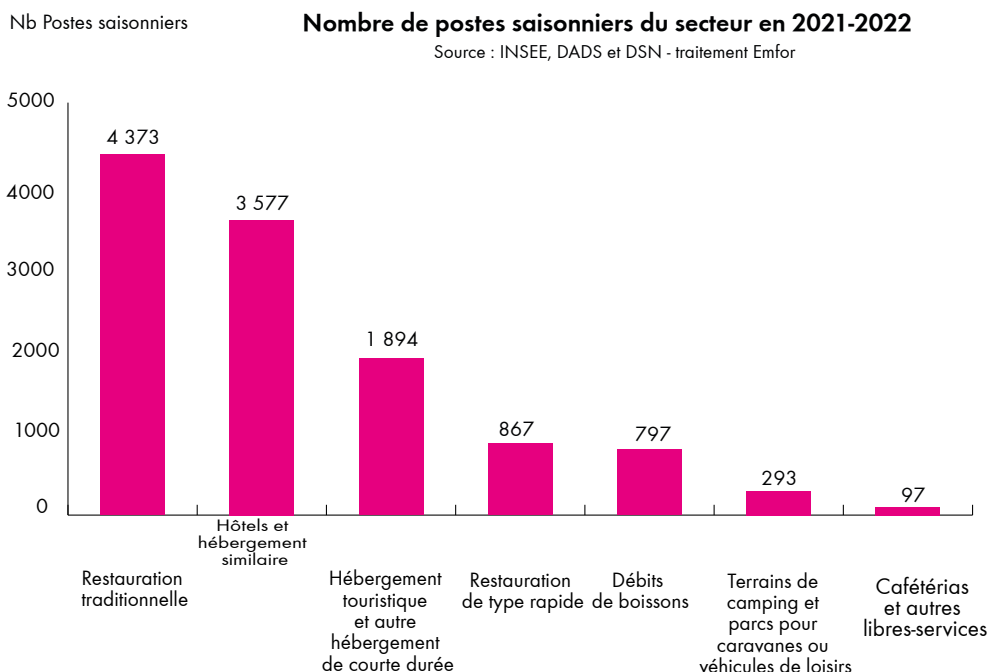
focus

sur l'emploi saisonnier



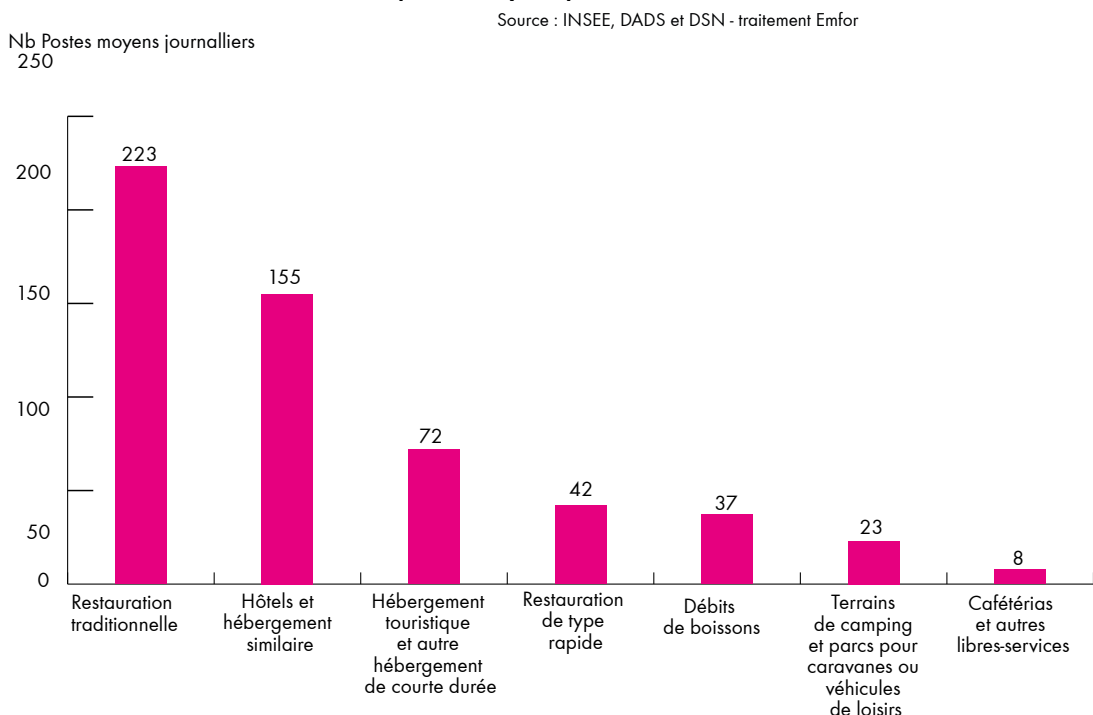
Dénombrement des postes saisonniers (hors interim)

11 900 postes saisonniers en 2021-2022



L'emploi saisonnier représente près de 11 900 postes et 560 postes par jour en 2021-2022 dans les secteurs d'activités retenus. 37 % de ces postes sont générés par le secteur de la restauration traditionnelle, 30 % par les hôtels et hébergement similaire et 16 % par l'hébergement touristique et autre hébergement de courte durée.

Nombre de postes moyens journaliers du secteur en 2021-2022



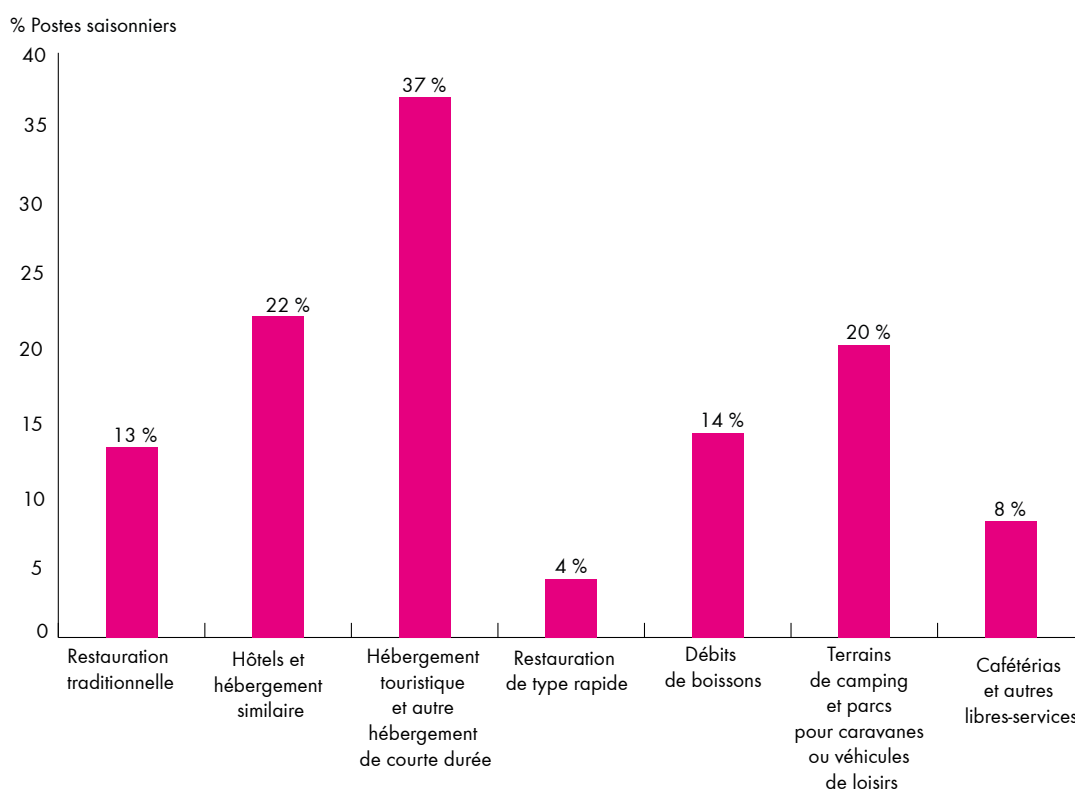
Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations sociales nominatives (DSN)
Champ : Postes au lieu de résidence (hors Fonction publique et particuliers employeurs)

Dénombrement des postes saisonniers (hors interim)

Un taux de recours à l'emploi saisonnier plus important dans le secteur de l'hébergement touristique et autre hébergement de courte durée.

Poids des postes saisonniers dans l'ensemble des postes salariés du secteur en 2021-2022

Source : INSEE, DADS et DSN - traitement Emfor

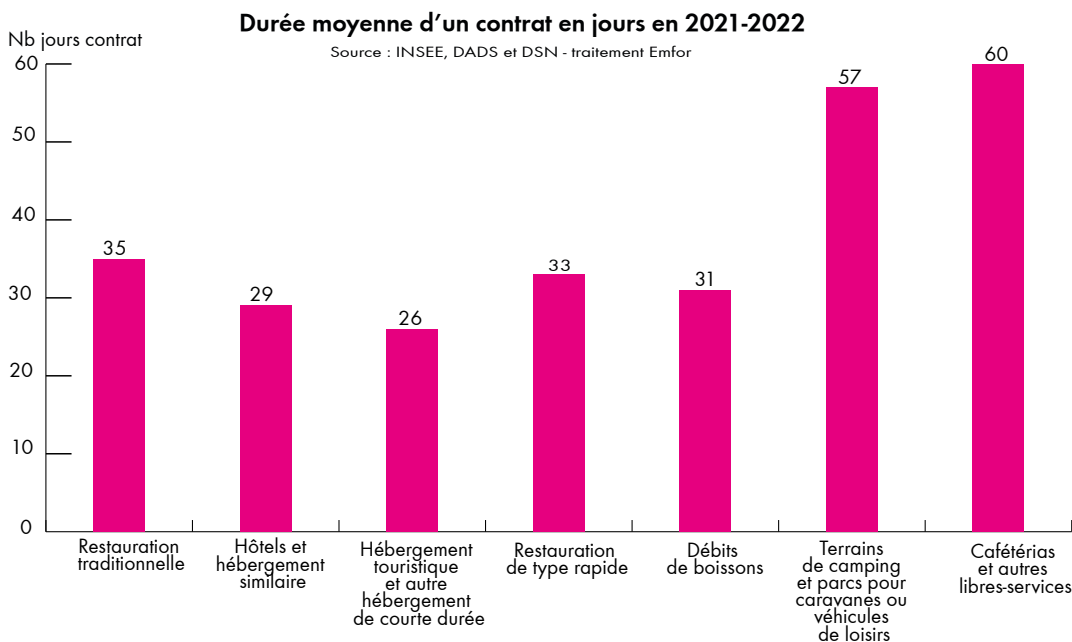


Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations sociales nominatives (DSN)
 Champ : Postes au lieu de résidence (hors Fonction publique et particuliers employeurs)

Les 11 900 postes saisonniers représentent 14 % des postes de ces secteurs. Le taux de recours varie de 4 % dans la restauration rapide à 37 % dans l'hébergement touristique et autre hébergement de courte durée.

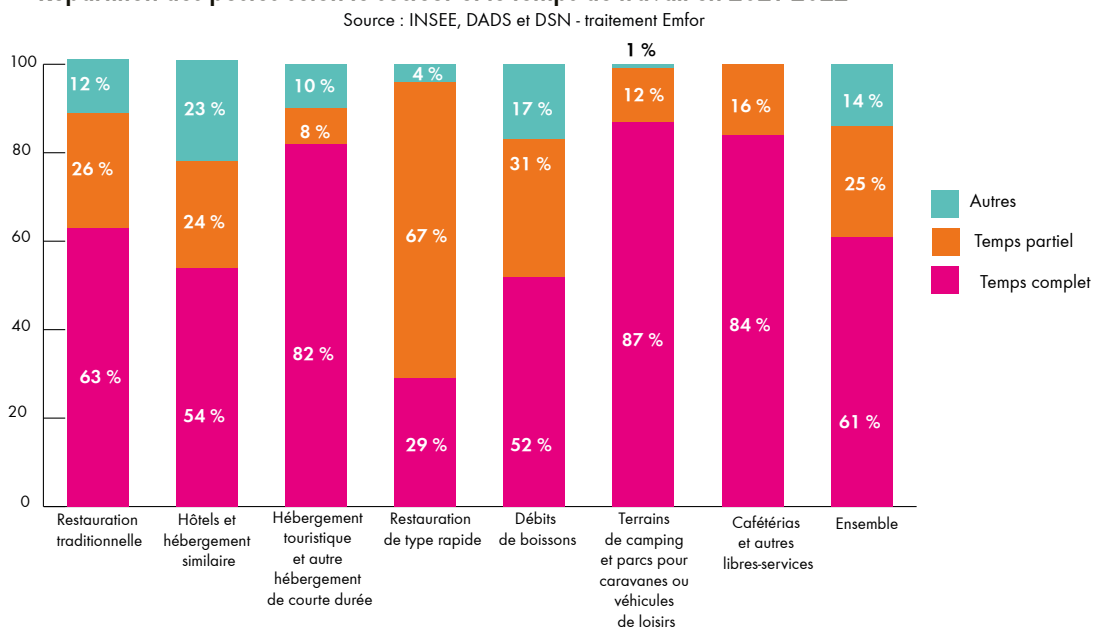
Dénombrement des postes saisonniers (hors interim) : conditions d'exercice

Les emplois saisonniers sont souvent de courtes durées et occupés à temps partiel.



Les contrats saisonniers durent, en moyenne, moins d'un mois dans l'hébergement (hôtes et hébergement similaire et hébergement touristique et autre hébergement de courte durée).

Répartition des postes selon le secteur et le temps de travail en 2021-2022



39 % des saisonniers n'exercent pas leur emploi à temps complet.

On observe une part importante de contrats à temps partiel dans la restauration rapide (67 % des contrats).

Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations sociales nominatives (DSN)
Champ : Postes au lieu de résidence (hors Fonction publique et particuliers employeurs)

Dénombrement des postes saisonniers (hors interim) : conditions d'exercice

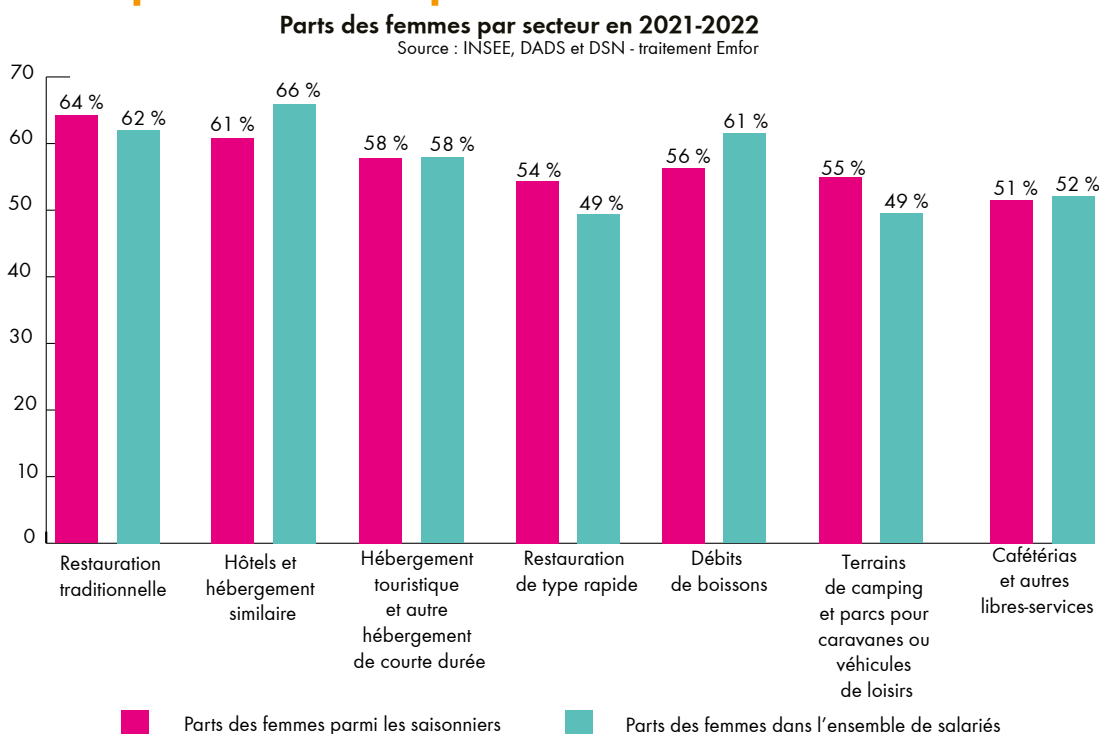
Des salaires horaires plus faibles

	Salaires horaires nets moyens (€)		Ecart
	Saisonniers	Ensemble des salariés	
Hôtels et hébergement similaire	10,47	11,13	0,66
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	9,35	10,50	1,15
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	10,13	10,85	0,72
Restauration traditionnelle	10,69	11,03	0,34
Cafétérias et autres libres-services	10,98	11,35	0,37
Restauration de type rapide	10,42	10,51	0,09
Débites de boissons	10,76	11,18	0,42

Les salaires des saisonniers sont plus faibles en particulier dans l'hébergement touristique et autre hébergement de courte durée (- 1,15 €), les terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs (- 0,72 €) et les hôtels et hébergement similaire (- 0,66 €). L'ancienneté a un effet sur les écarts de salaires.

Profil des saisonniers

Un emploi saisonnier plus féminisé



Avec une part supérieure à 50 %, les femmes sont plus présentes dans tous les secteurs.

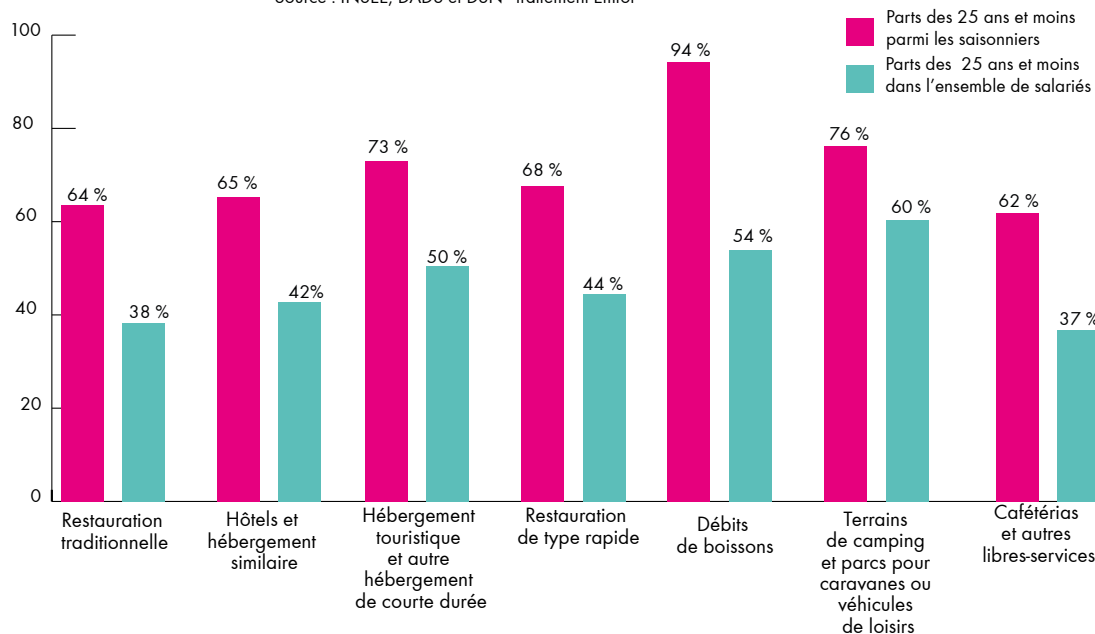
Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations sociales nominatives (DSN)
Champ : Postes au lieu de résidence (hors Fonction publique et particuliers employeurs)

Profil des saisonniers

Une majorité de jeunes et un âge moyen plus faible

Parts des 25 ans et moins par secteur en 2021-2022

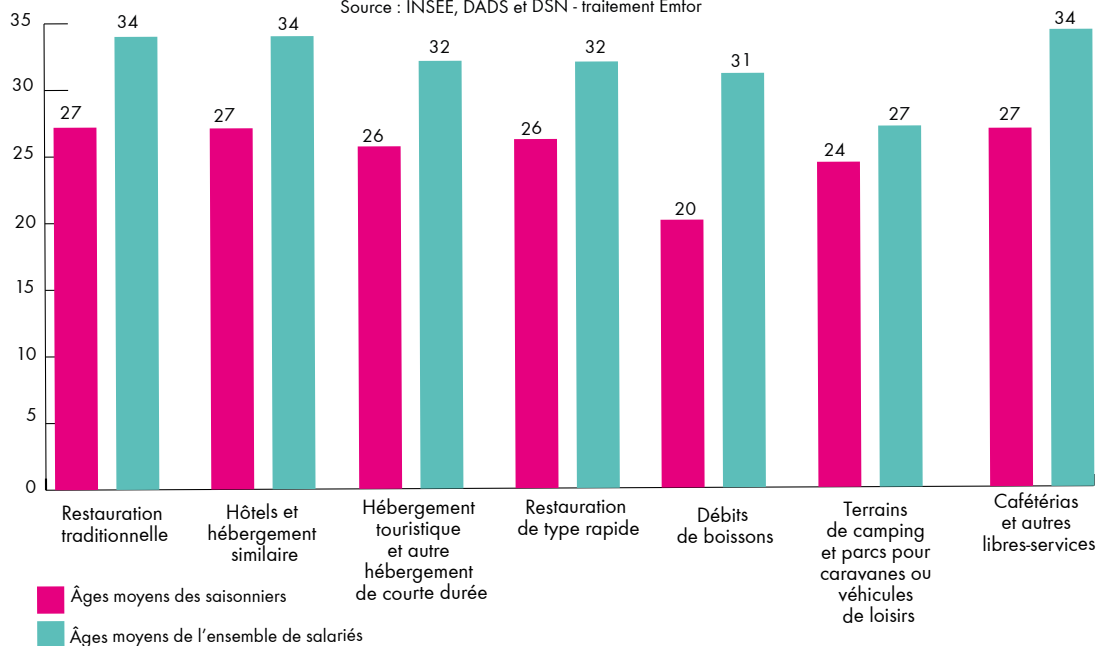
Source : INSEE, DADS et DSN - traitement Emfor



Les moins de 25 ans sont majoritaires parmi les saisonniers.

Âges moyens par secteur en 2021-2022

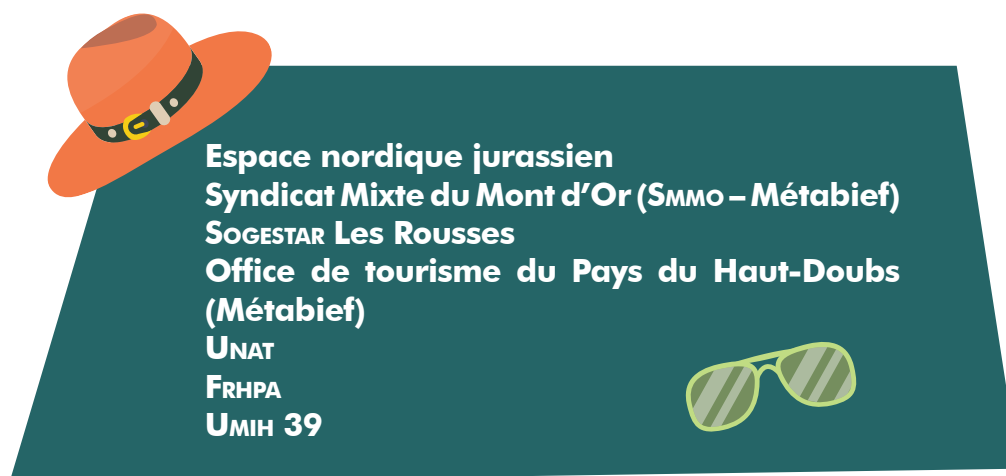
Source : INSEE, DADS et DSN - traitement Emfor



La moyenne d'âge est variable selon les secteurs mais elle est plus faible que pour l'ensemble des salariés.

Source : INSEE, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations sociales nominatives (DSN)
 Champ : Postes au lieu de résidence (hors Fonction publique et particuliers employeurs)

Entretiens qualitatifs : 7 structures interrogées



Stratégie des entreprises : date, perceptions, clientèle

La saisonnalité : perceptions dans les entreprises interrogées

Rétrécissement et irrégularité de la saison hivernale

Inquiétude sur les ouvertures hivernales dans les montagnes du Jura : les établissements subissent les aléas climatiques. Les périodes d'ouverture en hiver sont ainsi de plus en plus courtes.



Pour l'hiver, nous subissons l'aléa climatique si bien que les saisons sont de plus en plus courtes.



L'hiver, nous sommes capables d'ouvrir dès le 1^{er} week-end de décembre, s'il y a de l'enneigement, jusqu'à fin de la dernière zone des vacances de février. Les saisons se raccourcissent puisqu'avant c'était fin mars.



Avant, on n'était pas pressé d'ouvrir, on attendait les vacances de Noël. La donne est complètement différente aujourd'hui : il faut être réactif et pouvoir ouvrir en 24 heures même en novembre s'il y a de la neige.



La saisonnalité : perceptions dans les entreprises interrogées

Allongement de la saison estivale

Il y a une demande un peu plus forte sur le printemps. Ceci s'explique par le fait que, comme les gens n'ont pas pu s'offrir des vacances l'hiver, ils partent pendant les beaux jours.



Paradoxalement, notre saison d'été est bien plus longue que celle d'hiver.

On assiste à des ouvertures beaucoup plus précoces l'été et un développement des activités pour intéresser les clients de plus en plus tôt en période estivale.



Réduction de l'activité pour les établissements ouverts à l'année

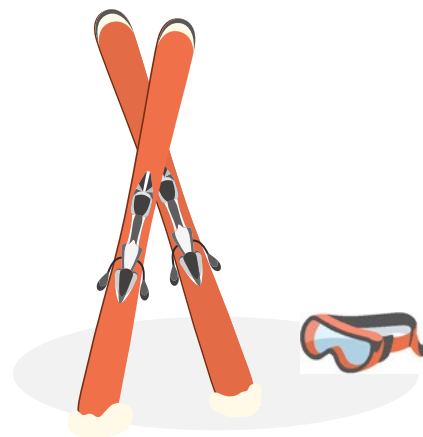
Rétrécissement de la saisonnalité par baisse de l'activité

Nous avons obtenu des autorités la fermeture d'un massif total parce que cela faisait plus de 5 ans que nous n'arrivions plus à l'ouvrir car il y avait peu d'enneigement malgré l'obligation d'ouvrir.

Les stations proposent des activités pour les deux saisons depuis longtemps. En revanche, il y a beaucoup moins de saisonniers l'été que l'hiver.



Globalement sur la durée des saisons, il n'y a plus de règle :
il est nécessaire de s'adapter, d'être réactif et diversifier ses activités.



La clientèle : évolutions et perceptions dans les entreprises interrogées

HIVER

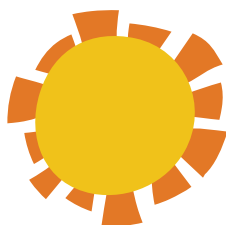
Une clientèle de proximité dont les habitudes de consommation ont évolué, depuis le Covid, vers des courts séjours.



La clientèle est principalement française (environ 90 % et 10 % étrangère dont Suisse). Une partie importante de la clientèle est de proximité et vient à la journée pour consommer des activités.

Il y a une évolution de la clientèle et un raccourcissement des saisons. Il y a une dizaine d'années, les clients réservaient un meublé de tourisme pour 2 à 3 semaines et il y avait des fortes demandes sur la disponibilité des hébergements. Aujourd'hui les entreprises sont face à beaucoup de courts séjours, de nombreuses demandes à la dernière minute et en fonction des conditions d'enneigement l'hiver.

La tendance (des réservations de dernière minute) commence à s'étendre à l'été : quand des fortes chaleurs sont annoncées, la région devient une destination refuge pour les clients qui recherchent la fraîcheur ou ont envie de se mettre au vert.



ÉTÉ

Une typologie de clientèle différente depuis le Covid et plus diversifiée que l'hiver

Le printemps est surtout prisé par les Allemands, les Suisses et les habitants des régions françaises de proximité (BFC évidemment mais aussi Alsace-Lorraine par exemple).

En juillet-août, on retrouve une clientèle néerlandaise, allemande, française (depuis le Covid) et en provenance de tous les pays d'Europe en général puisque la Bourgogne-Franche-Comté a une attractivité assez intéressante. En effet, les établissements de la région attirent 20 à 25 nationalités différentes (Belges, Suisses, Britanniques...) en moyenne par an. La clientèle étrangère est plutôt une clientèle de passage qui va rester, en général, pour un week-end ou une nuit car la région est sur l'axe routier pour le sud de la France.

Adaptation de l'offre à la clientèle et aux durées des saisons

Le raccourcissement des séjours peut s'expliquer par 3 facteurs

- La météo qui joue un rôle important pour l'enneigement et les périodes de fortes chaleurs.
- Le changement des habitudes de consommation des clients qui ont certainement moins envie de se poser plusieurs semaines au même endroit mais plutôt d'aller découvrir et "picorer" à droite, à gauche avec ce côté "zappeur".
- L'économie avec des choix focalisés sur des courts séjours quitte à partir plusieurs fois dans l'année. Les clients ont maintenant plus tendance à partir plus souvent mais moins longtemps.

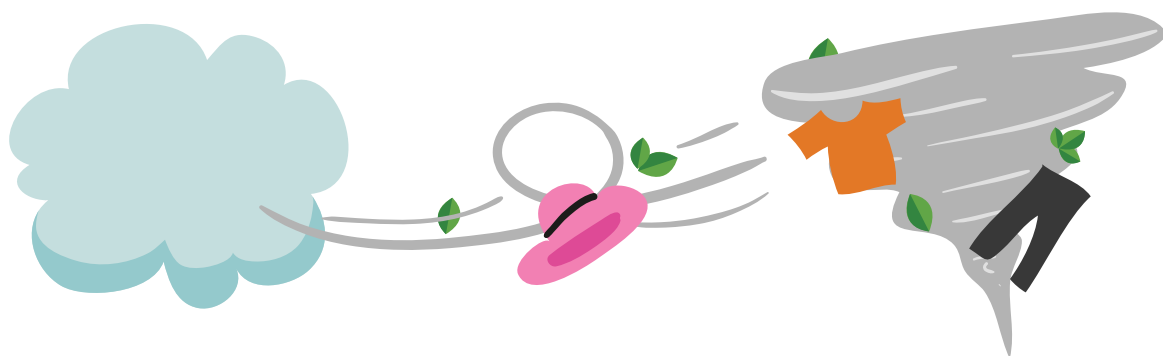
Cela demande aux hébergeurs de faire preuve de plus d'adaptabilité et de réactivité.

Il a fallu raccourcir les durées de réservations proposées. Pendant très longtemps, les réservations étaient imposées à la semaine (location du samedi au samedi ou du dimanche au dimanche ou du mercredi au mercredi) et le fait d'attirer une clientèle de proximité et beaucoup de Français, qui ont d'autres habitudes (fonctionnent au week-end, au jour férié...), a conduit la majorité des établissements à adapter les durées de réservation et à proposer des départs et arrivées tous les jours.

Les professionnels qui ne s'adaptent pas et restent à la semaine ont beaucoup de difficultés de fréquentation.

Il faut aussi être très réactif car la fréquentation de la clientèle de proximité dépend de la météo et est souvent de dernière minute.

Aujourd'hui, les mois de juillet et août aussi se remplissent en dernière minute et les hébergeurs n'ont plus de réservations à l'avance pour ces deux mois comme c'était le cas il y a encore 10 ans.



Des attentes en effectifs saisonniers plutôt à la baisse pour les prochaines années pour une hausse de "permanents"...

... mais certaines structures font le choix inverse pour des raisons économiques.

”

Comme les durées des saisons diminuent, le nombre de saisonniers va diminuer car nos métiers sont beaucoup moins attractifs qu'avant et nous n'avons pas de garantie de durée minimale de saison. En revanche, le nombre de permanents risque d'augmenter, l'idée étant de diversifier les activités entre l'été et l'hiver. Il y aura donc un transfert du travail saisonnier vers le travail permanent avec différents types d'activités pour que ça corresponde aux différents besoins des entreprises. C'est une façon de pérenniser des emplois précaires : transformer des emplois stratégiques (pisteur secouriste...) vers de la multi activité pour qu'ils deviennent permanents. C'est aussi un moyen de garder les gens du coin qui sont attachés à leur territoire.



”

Paradoxalement, le besoin augmente mais il y a une baisse des saisonniers parce que nous n'en trouvons plus, du moins très difficilement. Nous avons tendance à essayer de trouver plutôt des solutions pour embaucher moins.

”

Ça tend à augmenter parce qu'avant les établissements du tourisme social et familial étaient vraiment dans un état d'esprit de plein emploi : le but était d'offrir des CDI au maximum. Mais malheureusement ça se freine depuis le Covid parce que les établissements ont souffert énormément les 2 années de fermeture. Donc, on tend à réduire le nombre de CDI et augmenter le nombre de saisonniers.

4 typologies de métiers recherchés pour les activités hivernales

Métiers techniques liés aux pistes et à la neige

Pisteurs-secouristes (nordiques et alpins), dameurs et nivoculteurs

- Le personnel doit être formé et avoir le diplôme au préalable. Il s'agit de métiers qualifiés pour lesquels les établissements doivent s'assurer des compétences en amont ou auxquels ils doivent former.

Hôtes et hôtesse d'accueil et de vente, billetterie (vendeurs de badges...)

- La formation peut être assurée facilement en interne.

Conduite de remontées mécanique (anciennement "Perchman")

- Pour les agents de remontées mécaniques, les établissements acceptent de recruter du personnel non qualifié à condition qu'il soit capable de se déplacer à ski.

Conseillers en tourisme

- Recherche de profils avec des connaissances en matière de tourisme, d'accueil client mais aussi en connaissance du territoire.



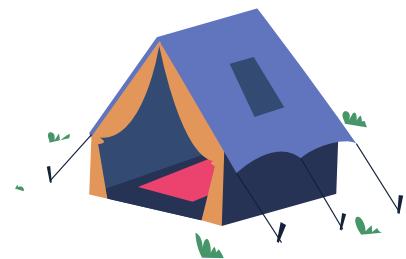
Nous n'exigeons pas forcément de l'expérience parce que nous savons que, comparée aux grandes stations voisines, nous servons de rampe de lancement des carrières. Par exemple, un pisteur jeune diplômé va avoir tendance à faire une ou deux saisons avec nous et ensuite il aura suffisamment d'expérience pour aller ailleurs. Il sait qu'il va intéresser les autres stations. Le phénomène s'accroît depuis quelques années avec le raccourcissement des saisons, nous devenons moins attractifs parce que nous ne pouvons pas proposer des saisons aussi longues qu'en haute altitude. Ça fonctionne ainsi et nous avons donc adapté nos critères de recrutement en n'exigeant pas d'expérience.

En revanche, il y a des conditions de formation à respecter notamment pour l'accrobranche par exemple. Un CQP spécifique est nécessaire pour pouvoir s'occuper de parcours en hauteur.



Grande diversité de métiers recherchés pour les activités estivales

- **Surveillants d'activités (accrobranche), surveillants de baignade**
- **Vendeurs** de billetterie
- **Conseillers en tourisme**
 - animateurs
- **Accompagnateurs en moyenne montagne**
- **Métiers des services et de la restauration** (serveurs, commis de cuisines, secondes de cuisines, cuisiniers)
- **Personnels de ménage** (entretien des locatifs, entretien des sanitaires, employés de ménage...)
- **Personnels d'accueil et réception**
 - animateurs BAFA
- **Techniciens** (professionnels qui font la taille, la tonte, les réparations du quotidien, l'électricité, la plomberie...)



D'importantes difficultés de recrutement sur toutes les familles de métier et principalement l'hiver

A l'exception d'une, toutes les structures questionnées estiment qu'il est difficile de recruter des saisonniers. Ces difficultés sont plus ou moins fortes suivant les métiers.

- Métiers techniques pour lesquels il y a un impact réglementaire lié à la nécessité d'avoir un diplôme d'état : pisteurs-secouristes
- Postes d'accueil et de vente
- Métiers des services et de la restauration (cuisiniers, commis de cuisines, serveurs, seconds de cuisines)
- Conseillers en tourisme
- Surveillants de baignade
- Personnels d'animation

Il est devenu quasiment impossible de trouver du personnel pour la restauration (service en salle, cuisine, snacking, restauration traditionnelle). Ce type de personnel a quasiment disparu depuis le Covid.

Certains campings recherchent aussi des animateurs mais cela devient impossible surtout des animateurs qui parlent une langue étrangère. Le Bafa est intéressant pour les centres de vacances ou centre aérés mais la formation n'est absolument pas adaptée pour un exercice en camping par exemple qui est bien particulier.

Nous rencontrons donc des difficultés de recrutement de façon structurelle.

Oui nous observons des difficultés de recrutement mais elles vont être différentes suivant les endroits. C'est plus compliqué l'hiver.



Les raisons de ces difficultés de recrutement :
le saisonnier, un emploi qui n'attire plus ?

Des difficultés de recrutement qui s'expliquent, en partie, par la mauvaise image des métiers et l'attractivité de certains territoires.

- Attractivité des territoires (par manque d'enneigement pour les saisonniers d'hiver, trop rural et pas assez "balnéaire", proximité de la Suisse, mobilités)
- Logement (coûts importants avec l'emploi frontalier suisse qui tirent les prix vers le haut)
- Durée des saisons
- Qualification (postes techniques et réglementés tels que pisteurs)
- Image - attractivité des métiers - conditions de travail - salaires
- Évolutions de la société - problème d'éthique
- Covid et évolutions des attentes des saisonniers
- Formation non adaptée aux besoins du terrain

Pour les pisteurs, les difficultés sont certainement liées au fait que nous ne pouvons pas proposer des saisons longues. Il est plus intéressant d'aller dans des domaines où l'altitude est plus importante avec un enneigement plus long et où les contrats de travail proposés sont plus longs.

Pendant le Covid, le personnel de restauration et de service a découvert qu'il y avait une autre vie dans laquelle on peut être tranquille les week-ends et les soirs.

Avec l'augmentation du niveau de vie des frontaliers, le logement saisonnier devient quasiment impossible.

Les salaires sont inférieurs au Smic et les conditions de travail encore mauvaise dans les Colonies de vacances (ce n'est pas le cas dans les Villages vacances où les animateurs BAFI perçoivent au minimum le Smic).



Des taux de renouvellement des saisonniers hétérogènes et globalement en baisse peuvent aussi expliquer ces difficultés de recrutement

Difficile de mesurer la part de saisonniers qui reviennent. En général ils font deux saisons et vont chercher ailleurs.

”

Le turn-over est important même si on ne peut pas le mesurer. Il est important même chez les étudiants qui avaient l'habitude de revenir régulièrement 2-3 saisons pendant leurs études. Nous en avons beaucoup moins maintenant car le raisonnement, c'est plutôt "j'ai travaillé l'année dernière, je ne travaillerai pas cette année". Ce turn-over est important sur les métiers de la restauration et nous avons plus de stabilité pour le personnel de l'accueil : plus le niveau d'étude est élevé, moins nous avons du turn-over.

”

Les serveurs reviennent plus facilement s'ils ont apprécié leur saison : en général ils font 2-3 saisons et ensuite ils partent la 4ème saison soit parce qu'on leur offre un poste plus important ailleurs, soit pour voir autre chose. Mais ça ne dure plus dix ans comme cela pouvait se faire avant.

”

Nous avons réussi à fidéliser quelques saisonniers sur les deux dernières années puisqu'ils sont revenus trois voire quatre saisons de suite que ce soit en été ou en hiver. En revanche, nous n'avons pas eu de renouvellement pour cet été et cela a donc été beaucoup plus difficile de recruter.

”



Des difficultés de recrutement qui entraînent des conséquences non négligeables

Des conséquences humaines importantes

- Sur-sollicitation des effectifs en place (augmentation de la charge de travail des permanents et des autres saisonniers)
- Postes vacants - équipes sous tension - Burn-out
- Fermeture (ou réduction) d'activités et/ou d'établissements en pleine saison (coûts importants)

Quand on a du mal à recruter des saisonniers ou à trouver les profils adéquats, cela a un impact sur la charge de travail des permanents qui seront sollicités plus que nécessaire.

”

”

Nous devons fermer la surveillance de baignade si nous ne recrutons pas suffisamment et il en est de même des pisteurs pour ouvrir une piste.

”

Nous voyons fréquemment des gestionnaires de campings travailler entre 80 et 90 heures par semaine pour compenser l'absence de salariés. Donc les équipes en place fatiguent de plus en plus et ne sont pas loin du Burn out.

”

L'impact de ces difficultés de recrutement c'est que les entreprises sont obligées de fermer 1 à 1,5 jours par semaine ou de réduire les superficies des salles ou capacités d'accueil (on enlève des chaises et des tables).



Les solutions mises en place pour pallier les difficultés de recrutement : la fidélisation et l'hébergement, deux enjeux clés ?

- Réduction du nombre de saisonniers et augmentation du nombre de permanents
- Participation à l'hébergement et aux repas (participation aux charges, logements dédiés aux saisonniers, maison partagée, "tiny house", partenariat avec collectivités territoriales pour occupation de certains centres inhabités l'été)
- Fidélisation des saisonniers (travail de fond avec les représentants des salariés, autres partenaires, sur conditions et qualité de vie au travail, création d'une marque employeur QVCT, jours de repos, contrats de 35 h annualisés et lissés sur l'année, accords d'entreprise favorables à l'ancienneté et la réembauche et plus avantageux que la convention collective, politique salariale plus généreuse pour être attractifs face à la concurrence suisse, mêmes avantages que permanents (en nature, chèques vacances), ambiance générale, cohésion d'équipe)
- Limitation des risques et accidents du travail (prime de performance sur la sécurité au travail)
- Travail sur l'image des métiers (travail sur la connaissance des métiers en termes d'orientation...)
- Formations sur mesure (Bts bi-qualifiants en partenariat avec OF local)
- Recrutement-formation de salariés polyvalents (capacité à changer d'environnement de travail)
- Création de passerelles entre employeurs pour mutualisation des contrats (création de contrats partagés en CDI)
- Travail sur la communication pour avoir des annonces et des offres d'emploi plus attractives (réseaux sociaux, organismes de formation)
- Recrutement de jeunes issus de l'immigration

“
Nous actionnons le levier "fidélisation" : c'est difficile de retenir une personne qui a décidé de partir. Nous allons donc plutôt bien travailler sur le fond pour avoir de bonnes conditions de travail ensemble (bonne Qvi) pour que le personnel se sente bien. Nous souhaitons intégrer cela dans une marque employeur Qvct.

”
Nous accordons des week-ends, des vacances l'été. Nous avons travaillé sur les salaires et les conditions de travail et fait évoluer les horaires.

“
La première chose qu'on nous demande aujourd'hui pour essayer de conserver les emplois est de loger le personnel saisonnier.



En résumé : des tensions et difficultés de recrutements importantes qui impactent fortement le moral des équipes et l'activité des établissements

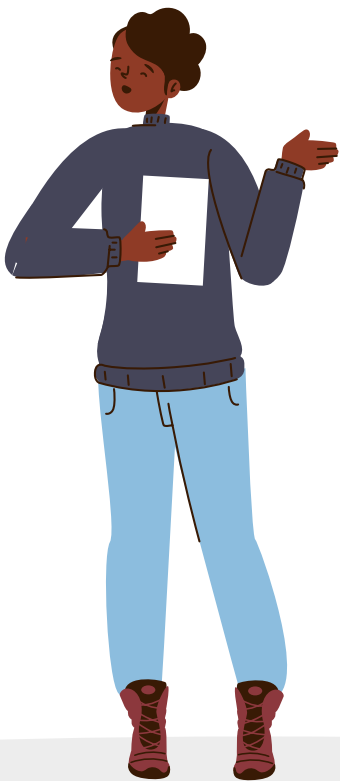
Plusieurs causes

- Attractivité des territoires (par manque d'enneigement pour les saisonniers d'hiver, trop rural et pas assez "balnéaire", proximité de la Suisse, mobilités)
- Logement (coûts importants avec l'emploi frontalier suisse qui tirent les prix vers le haut)
- Durée des saisons
- Manque de qualification (postes techniques et réglementés tels que pisteurs)
- Image / attractivité des métiers / conditions de travail / salaires
- Évolutions de la société / problème d'éthique
- Covid et évolutions des attentes des saisonniers
- Formation non adaptée aux besoins de terrain



3 enjeux

- Attractivité des métiers (difficile de travailler sur l'attractivité des territoires autrement que par le logement et la mobilité) : travailler l'image des métiers
- Fidélisation
- Logement



Critères de recrutement et qualifications : des attentes importantes sur la motivation et les soft skills

Importance des soft skills pour la majorité des métiers (voire l'intégralité) : le savoir-être et la motivation sont les critères qui priment dans les recrutements (adaptabilité, motivation, envie, curiosité, dynamisme...).

- C'est le premier critère pour : métiers de l'accueil, métiers de la vente, serveurs
- C'est un critère secondaire mais important pour tous les autres métiers : cuisiniers, seconds de cuisine, animateurs, réceptionnistes, pisteurs-secouristes, dameurs, surveillants de baignade...



Obligation de diplôme, de qualification et de compétences pour certains métiers.

- Pisteurs-secouristes
- Dameurs
- Métiers de la cuisine (cuisiniers, seconds de cuisine)
- Réceptionnistes
- Métiers liés à la commercialisation ou à la promotion-communication
- Métiers de l'animation (BAFA ou BP JEPS APT)



Pour tous les métiers, le premier critère de recrutement est le savoir-être ; nous avons une vraie difficulté dans ce domaine pour ce qui est de l'approche client, le travail en équipe, l'approche sociale.

Nous pouvons embaucher une personne qui n'a pas la qualification requise et prendre le temps nécessaire pour la former sur place.

Nous recrutons des salariés sans expérience mais il faut que la personne ait envie de se former et un projet professionnel sur le long terme.

Nous recherchons avant tout la qualification car nous ne pouvons pas faire sans sur la plupart des métiers. Mais nous pouvons les recruter à un échelon inférieur, les former pour ensuite les faire progresser vers un métier plus qualifié à condition qu'il y ait la motivation.

Méthodes de recrutements : des stratégies et pratiques variables et dépendantes des partenariats (France Travail...)

Une diversité de méthodes pour trouver le bon profil de saisonnier.

- Le "Bouche à oreille" apparaît comme la méthode qui fonctionne le mieux pour la moitié des structures interrogées
- Les annonces sur le site de l'entreprise, de la branche professionnelle ou fédération, plateformes nationales spécialisées, constituent la deuxième méthode la plus efficace.
- Mais ce sont les annonces sur les réseaux sociaux (FB, Instagram, LinkedIn, TikTok) qui sont les plus citées (toutes les structures utilisent ces méthodes).
- Les autres méthodes utilisées sont :
 - Publications d'offres via France Travail -> 6 structures sur 7 utilisent cette méthode mais avec des résultats mitigés dans la plupart des cas
 - Publications sur les sites d'offres d'emploi (INDEED, leboncoin)
 - Organisations de séminaires, salons, forum, restaurants éphémères... souvent en collaboration avec France Travail
 - Candidatures spontanées
 - Partenariat avec des écoles spécialisées -> résultats mitigés
 - Main d'œuvre étrangère
 - Parrainage
 - Chasseurs de têtes



Pratiques en termes de formation des saisonniers : formation sur le terrain au moment de l'intégration

La grande majorité des structures forment leurs saisonniers en interne et souvent au moment de l'intégration.

- Formation sur le « terrain » aux métiers et aux pratiques de l'entreprise
- Vrai processus d'intégration mis en place avec tuteur
- Appel à des organismes de formation extérieurs au moment de l'intégration (outils, logiciels...)
- Formation par alternance ou VAE pour faire monter en compétence et fidéliser
- Ingénierie de formation en interne (certaines structures telles que ENJ et SMMO sont labellisées "organisme de formation")
- Partenariat avec France Travail pour la mise en place de POE ou AFPR

Il n'y a pas de règle. Il faut déjà que nous en trouvions et ensuite nous sommes obligés de les former de toute façon (en interne ou avec l'académie du tourisme).

Il y a un process d'intégration important. Lorsqu'une personne intègre la structure, un tuteur lui est attribué pour l'accompagner pendant toute la durée du contrat. Il y a nécessairement la formation à tous les outils, le temps d'intégration à l'équipe, le fonctionnement de la structure avec des temps dédiés pour chaque volet. Ensuite, il y a l'accompagnement sur le terrain avec le tuteur sur les différents pôles touristiques qui est très important. Nous faisons souvent appel aux organismes fournisseurs des logiciels pour former aux logiciels métiers.

Quelques structures préfèrent recruter des saisonniers ayant déjà suivi une formation.

- Pour les métiers techniques nécessitant de la qualification et du savoir-faire (pisteurs, cuisiniers...) il est préférable que le saisonnier soit déjà formé.

C'est compliqué de construire un plan de développement des compétences spécifique aux saisonniers. Donc, soit ils sont déjà formés. Soit, nous les accompagnons.

Meilleur moment pour former les saisonniers : l'intersaison semble être le meilleur moment pour former mais...

La grande majorité des structures préfèrent former leurs saisonniers pendant l'intersaison mais cela pose des difficultés.

C'est le cas pour les structures qui ont développé des activités sur les deux saisons ou qui sont ouvertes à l'année.

- Difficile d'attirer sur certaines formations pendant l'intersaison car les saisonniers ont du mal à se projeter face à l'enneigement.
- Motivation des saisonniers entre deux saisons et besoin de repos.
- Difficile de se projeter et de planifier une formation en amont car les recrutements se font quand il y a besoin.
- L'alternance devient alors une bonne alternative qui permet de former pendant la saison.

A l'automne parce que ça permet de faire démarrer le contrat plus tôt, juste avant la période d'activité.

Il est préférable pour nous qu'ils se forment avant d'intégrer l'entreprise à l'intersaison (septembre, octobre, novembre et avril, mai, juin). Nous devons de plus en plus les faire venir au dernier moment où le plus tard possible. Donc s'ils sont déjà formés, c'est plus souple pour nous.

Le problème, c'est que nous recrutons quand nous avons besoin. Donc, il faut que les personnes soient opérationnelles rapidement. Par conséquent, c'est difficile de planifier une formation. C'est la raison pour laquelle beaucoup passent par l'alternance qui va se faire sur une longue période et leur permettre de lisser sur l'année et d'avoir des moments "creux" pendant lesquels on peut se permettre de faire de la formation.



Meilleur moment pour former les saisonniers : l'intersaison semble être le meilleur moment pour former mais...

Plusieurs structures forment également en début de saison (au moment de l'intégration) et pendant la saison pour bien accompagner les saisonniers.



La plupart de nos saisonniers étant des étudiants, nous prenons sur le temps de travail pour les former au moment où ils arrivent dans l'entreprise. Nous avons essayé de former en amont mais cela ne fonctionne pas et nous avons un taux d'abandon important car les jeunes découvrent que cela va être compliqué et préfèrent arrêter la formation.



Pour nous ce sera plutôt en amont de la saison pour pouvoir commencer tout le process d'intégration, de formation mais il y a aussi toute une partie de la formation qui se fait au contact du client (donc également pendant la saison).



Formation des saisonniers : quelques freins...

Pour la grande majorité des structures, le principal frein à la formation des saisonniers est l'investissement en temps humain.

- Problèmes d'organisation car mobilisation de personnel pour accueillir et former les saisonniers (souvent en période de forte activité et pas nécessairement de retour sur investissement car contrats courts)
- Durée des contrats ne permet pas une formation approfondie
- Besoin de repos entre deux saisons (pour les formations en intersaison)
- Coût de la formation (hébergement, restauration)
- Méconnaissance des dispositifs existants

Formation des saisonniers : plusieurs actions sont proposées pour favoriser la formation et la promotion des métiers

- Partenariats de financement avec les OPCO
- Mise en place d'Eductours (journées de formation pour la promotion et l'information)
- Mutualisation de formations et prêt de salariés entre entreprises (partenariats avec la fédération / la branche professionnelle)
- Formations sur site



Besoins en formation globalement couverts par les dispositifs existants

La majorité des structures interrogées indiquent ne pas avoir vraiment de besoins complémentaires car les besoins sont relativement bien couverts par les dispositifs existants.

Quelques besoins ont tout de même été cités :

- Mise en place d'un BPJEPS spécifique et individualisé
- Formation à l'accueil des personnes à mobilité réduite ou en situation de handicap
- Adaptation aux nouvelles technologies
- Augmenter le nombre de sessions ou le nombre de places par session de formation
- Proposer des sessions de formation localement
- Formations liées aux normes telles que les Habilitations électriques
- Formations généralistes pour former des personnes polyvalentes
- Langues étrangères (anglais, allemand, néerlandais)

Nous aimerions mettre en place un BPJEPS particulier qui puisse prodiguer toutes les compétences dont nous aurions besoin dans ces métiers. Il faudrait que ce soit du cas par cas et que l'organisme de formation puisse adapter son planning, tout en restant dans le référentiel
Besoin de formation pour l'accueil de personnes en situation de handicap.
Besoins de formation pour s'adapter aux nouvelles technologies (logiciels de vente en ligne plus performants...).

Les besoins sont plutôt techniques. Nous ne trouvons pas de personnels polyvalents capables de changer une ampoule, une bouteille de gaz, d'aller dépanner, de relever un compteur d'électricité, réparer une fuite d'eau, électricité, de renseigner un client qui a un problème sur son véhicule et prévenir un garage...
Il y a aussi des besoins en langues étrangères : anglais, allemand, néerlandais.

Il arrive qu'il y ait des besoins complémentaires mais il existe beaucoup de possibilités de formation et bjectivement on trouve toutes les formations dont on a besoin aujourd'hui.

- Manque de connaissance sur les dispositifs existants
- Logement des saisonniers > travail de fond avec les collectivités territoriales > utilisation des campings publics pour loger saisonniers (tourisme notamment) ?
- Petites structures sans fonctions RH : quel accompagnement ?
- Problème éthique (conscience professionnelle)
- Mise en place d'actions de promotion/valorisation des métiers

Stratégies des entreprises : groupements d'employeurs

Groupements d'employeurs : un dispositif méconnu et peu adapté aux entreprises du secteur ?

- Globalement pas adaptés aux problématiques des professionnels du secteur
- Ne permettent pas de pallier les éventuelles difficultés de recrutement
- Besoins de financement
- Mutualisation avec d'autres secteurs employant des saisonniers

” Dans nos métiers, cela ne va pas forcément fonctionner car nous n'avons pas les mêmes métiers (difficile d'envoyer des conducteurs de remontées mécaniques travailler à l'Office de tourisme par exemple).

En savoir plus sur les Groupements d'employeurs en Bfc - Étude Emfor 2025

“ Les GE ne sont pas adaptés à notre fonctionnement car les établissements ont tous des besoins à l'année, donc difficile de partager des salariés.

” La difficulté c'est qu'il y a des employeurs de droit privé, des employeurs de droit public et les conditions d'accès à l'apprentissage et autres financements ne sont pas les mêmes. C'est donc compliqué d'avoir un groupement d'employeurs. Il manque également les moyens humains et financiers pour monter un groupement d'employeurs. Il y aurait besoin d'informations sur ces dispositifs et plus spécifiquement sur les métiers du sport ou des métiers périphériques territorialement (agriculture, forêts...) qui sont aussi des métiers saisonniers.

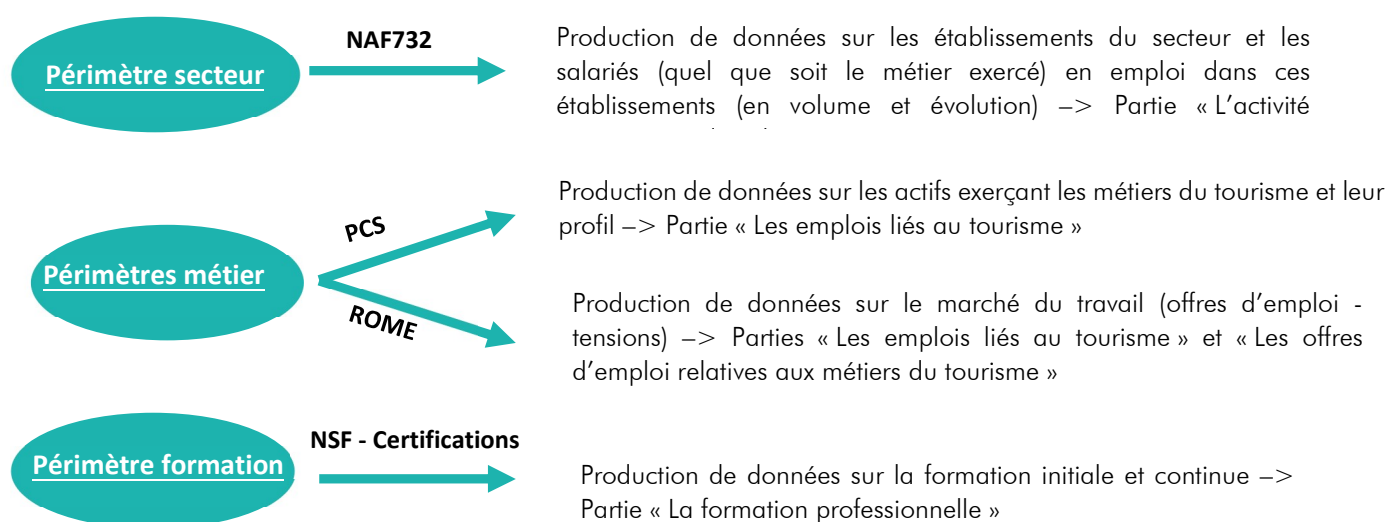
“ Non, je ne connais pas du tout. Oui j'aurais besoin d'information.

Annexes

Méthodologie employée pour la définition des périmètres

L'objectif de ce travail est de produire un état des lieux décrivant les activités économiques du secteur du tourisme, les emplois, le marché du travail et la formation en intégrant plusieurs dimensions : secteur, métier et formation

Pour pouvoir orienter au mieux les décisions politiques, notamment en matière de formation, ces différentes dimensions doivent être analysées de manière conjointe. C'est la raison pour laquelle les périmètres métiers et formations ont été définis de manière cohérente avec le périmètre sectoriel.



Le périmètre secteur retenu est celui de l'état des lieux publié en 2020.

Périmètre sectoriel (Nomenclature d'activité française) de l'état des lieux

NAF 732 - code	NAF 732 - Libellé	NAF 88 - Libellé	Cercle
4939C	Téléphériques et remontées mécaniques	Transports terrestres et transport par conduites	1
5510Z	Hôtels et hébergement similaire	Hébergement	1
5520Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	Hébergement	1
5530Z	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	Hébergement	1
5610A	Restauration traditionnelle	Restauration	1
5610B	Cafétérias et autres libres-services	Restauration	1
5610C	Restauration de type rapide	Restauration	1
5630Z	Débits de boissons	Restauration	1
7711A	Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers	Activités de location et location-bail	1
7721Z	Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	Activités de location et location-bail	1
7911Z	Activités des agences de voyage	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1
7990Z	Autres services de réservation et activités connexes	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1
9102Z	Gestion des musées	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1
9103Z	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1
9104Z	Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1
9200Z	Organisation de jeux de hasard et d'argent	Organisation de jeux de hasard et d'argent	1
9321Z	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1
9329Z	Autres activités récréatives et de loisirs	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1
9604Z	Entretien corporel	Autres services personnels	1
4939B	Autres transports routiers de voyageurs	Transports terrestres et transport par conduites	1
5030Z	Transports fluviaux de passagers	Transports par eau	1
5110Z	Transports aériens de passagers	Transports aériens	1
7912Z	Activités des voyagistes	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1
8230Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	1
4932Z	Transports de voyageurs par taxis	Transports terrestres et transport par conduites	2

5621Z	Services des traiteurs	Restauration	2
8551Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	Enseignement	2
9004Z	Gestion de salles de spectacles	Activités créatives, artistiques et de spectacle	2
9311Z	Gestion d'installations sportives	Activités sportives, récréatives et de loisirs	2
9319Z	Autres activités liées au sport	Activités sportives, récréatives et de loisirs	2
9001Z	Arts du spectacle vivant	Activités créatives, artistiques et de spectacle	2
5222Z	Services auxiliaires des transports par eau	Entreposage et services auxiliaires des transports	2
4725Z	Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	2
1082Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	Industries alimentaires	2
4719A	Grands magasins	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	2
4729Z	Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	2
4777Z	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	2

Le focus sur l'emploi saisonnier sera restreint aux secteurs suivants :

Code NAF	Lib NAF	Lib NAF 88
4939C	Téléphériques et remontées mécaniques	Transports terrestres et transport par conduites
5510Z	Hôtels et hébergement similaire	Hébergement
5520Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	Hébergement
5530Z	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	Hébergement
5610A	Restauration traditionnelle	Restauration
5610B	Cafétérias et autres libres-services	Restauration
5610C	Restauration de type rapide	Restauration
5630Z	Débits de boissons	Restauration
7912Z	Activités des voyagistes	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes

À partir du périmètre sectoriel de l'état des lieux, le groupe de travail a défini un périmètre métiers en identifiant les métiers caractéristiques des activités touristiques.

Périmètre métiers (Professions et catégories sociales)

PCS (niveau 4) - Code	PCS (niveau 4) - Libellé	FAP (2ème degré) - Libellé
226b	Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
466a	Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
546b	Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
546d	Hôtesse de l'air et stewards	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
546e	Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
546a	Contrôleurs des transports (personnels roulants)	Agents d'exploitation des transports
655a	Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	Agents d'exploitation des transports
351a	Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique)	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)
217a	Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés	Conducteurs de véhicules
218a	Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés	Conducteurs de véhicules
642a	Conducteurs de taxi (salariés)	Conducteurs de véhicules
642b	Conducteurs de voiture particulière (salariés)	Conducteurs de véhicules
488a	Maîtrise de restauration : cuisine/production	Cuisiniers
561d	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	Cuisiniers
636d	Cuisiniers et commis de cuisine	Cuisiniers
533c	Agents de surveillance du patrimoine et des administrations	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)
541a	Agents et hôtesse d'accueil et d'information (hors hôtellerie)	Employés administratifs d'entreprise
541d	Standardistes, téléphonistes	Employés administratifs d'entreprise
468a	Maîtrise de restauration : salle et service	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration

468b	Maîtrise de l'hébergement : hall et étages	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
561a	Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
561e	Employés de l'hôtellerie : réception et hall	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
561f	Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
224a	Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
224b	Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
224c	Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
224d	Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
377a	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
488b	Maîtrise de restauration : gestion d'établissement	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
464b	Interprètes, traducteurs (indépendants ou salariés)	Professionnels de la communication et de l'information
227a	Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants
424a	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants
553a	Vendeurs non spécialisés	Vendeurs
554a	Vendeurs en alimentation	Vendeurs
554e	Vendeurs en habillement et articles de sport	Vendeurs
554f	Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique	Vendeurs
554g	Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art)	Vendeurs
554h	Vendeurs de tabac, presse et articles divers	Vendeurs
631a	Jardiniers	Jardiniers salariés
632k	Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment
654c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques	Conducteurs sur rails et d'engins de traction
435b	Animateurs socio-culturels et de loisirs	Professionnels de l'animation socioculturelle
534a	Agents civils de sécurité et de surveillance	Agents de sécurité et de surveillance

Périmètre métiers (ROME)

Le périmètre métiers permettant d'observer le marché du travail a été établi à partir des ROME Pôle emploi en lien avec les Professions et catégories sociales (Pcs) retenues et validées par le groupe de France travail.

ROME V3	Libellé ROME
A1202	Entretien des espaces naturels
A1203	Entretien des espaces verts
D1106	Vente en alimentation
D1107	Vente en gros de produits frais
D1204	Location de véhicules ou de matériel de loisirs
D1211	Vente en articles de sport et loisirs
D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne
E1108	Traduction, interprétariat
G1101	Accueil touristique
G1102	Promotion du tourisme local
G1201	Accompagnement de voyages, d'activités culturelles ou sportives
G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques
G1204	Éducation en activités sportives
G1303	Vente de voyages
G1401	Assistance de direction d'hôtel - restaurant
G1402	Management d'hôtel - restaurant
G1403	Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique
G1404	Management d'établissement de restauration collective
G1501	Personnel d'étage
G1502	Personnel polyvalent d'hôtellerie
G1503	Management du personnel d'étage
G1601	Management du personnel de cuisine
G1602	Personnel de cuisine
G1603	Personnel polyvalent en restauration
G1604	Fabrication de crêpes ou pizzas
G1605	Plonge en restauration
G1701	Conciergerie en hôtellerie
G1702	Personnel du hall
G1703	Réception en hôtellerie
G1801	Café, bar brasserie
G1802	Management du service en restauration
G1803	Service en restauration
G1804	Sommellerie
I1203	Maintenance de bâtiments et des locaux
K1602	Gestion de patrimoine culturel
K2502	Management de sécurité privée
M1601	Accueil et renseignements
N2101	Navigation commerciale aérienne

N2201	Personnel d'escale aéroportuaire
N4102	Conduite de transport de particuliers
N4301	Conduite sur rails
D1103	Traiteur
D1201	Achat vente d'objets d'art, anciens ou d'occasion
G1205	Employé d'attractions ou de structures de loisirs
G1206	Employé des jeux
G1301	Conception de produits touristiques
G1302	Optimisation de produits touristiques

Périmètre Formation

Les spécialités de formation (NSF) prises en compte dans le périmètre formation initiale professionnelle et technologique ont été identifiées à partir des métiers retenus.

Les spécialités 334 (accueil, hôtellerie, tourisme) et 221 (agroalimentaire, alimentation, cuisine) et plus spécifiquement les formations en cuisine et traiteur sont les deux spécialités de formation principales liées au tourisme.

Une sélection manuelle des formations a été nécessaire pour affiner le périmètre.

Code NSF	Libellé NSF	Intitulé de formation
334	Accueil, hôtellerie, tourisme	Bac Pro Commercialisation et services en restauration
		Bac Pro Métiers de l'hôtellerie-restauration
		BP arts du service et commercialisation en restauration
		BP gouvernante
		BTS Management en hôtellerie - restauration, Option A : Management d'unité de restauration
		BTS Management en hôtellerie - restauration, Option B : Management d'unité de production culinaire
		BTS Management en hôtellerie - restauration, Option C : Management d'unité d'hébergement
		BTS Tourisme
		CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant
		Certificat de spécialisation Accueil-réception
		Certificat de spécialisation Employé barman
		Certificat de spécialisation Métiers du bar
		Certificat de spécialisation Organisateur de réceptions
		Certificat de spécialisation Sommellerie
		Certificat de spécialisation Tourisme vert, accueil et animation en milieu rural
		Bac Sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration
		Cuisinier-gestionnaire en restauration collective
Diplôme de spécialisation professionnelle (DSP) Gestion touristique : hospitalités, accueil et expérience client		

		Formation complémentaire d'initiative locale (FCIL) Organisateur de réceptions
		Licence Pro Mention activités sportives - Parcours Tourisme et loisirs sportifs (TLS)
		Licence Pro Mention tourisme et loisirs sportifs
		Licence Pro Mention métiers du tourisme et des loisirs
		Mention complémentaire (futur CS) Employé barman
		Mention complémentaire (futur CS) Sommellerie
		Titre professionnel Agent de restauration
		Titre professionnel Agent polyvalent de restauration
		Titre professionnel animateur loisir tourisme
		Titre professionnel Chargé d'accueil touristique et de loisirs
		Titre professionnel Employé d'étage hôtellerie et hôtellerie de plein air
		Titre professionnel Employé polyvalent en restauration
		Titre professionnel Guide accompagnateur de tourisme
		Titre professionnel Gouvernant en hôtellerie
		Titre professionnel Réceptionniste en hôtellerie
		Titre professionnel Responsable d'établissement touristique
		Titre professionnel Responsable d'unité de restauration collective
		Titre professionnel Serveur en restauration
221	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	Bac Pro Cuisine
		BP arts de la cuisine
		BP charcutier-traiteur
		BTM Chocolatier-confiseur
		BTM Pâtissier confiseur glacier traiteur
		CAP Charcuterie-traiteur
		CAP Chocolaterie-confiserie
		CAP Cuisine
		CAP Glacier fabricant
		CAP Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)
		Certificat de spécialisation Cuisinier en desserts de restaurant
		Certificat de spécialisation Desserts de restaurant
		Certificat de spécialisation Employé traiteur
		Certificat de spécialisation Vendeur-conseil en alimentation
		Brevet technique des métiers (BTM) Glacier-fabricant
		MC (futur CS) Cuisinier en desserts de restaurant
		Mention complémentaire Employé traiteur
		Mention complémentaire Vendeur-conseil en alimentation
		Brevet de maîtrise (BM) Pâtissier chocolatier confiseur glacier traiteur
		BP Sommelier
		Sommelier - caviste - ambassadeur en gastronomie
		Sommelier-caviste
		Sommelier-conseil, caviste

		Titre professionnel Commis de cuisine
		Titre professionnel Cuisinier
312	Commerce, vente	BTS Négociation et digitalisation de la relation client
		BTSA Technico-commercial, Option Alimentation et boissons
		BTSA Technico-commercial, Option Vins, bières et spiritueux
		BUT Techniques de commercialisation - Parcours Business développement et management de la relation client
		BUT Techniques de commercialisation - Parcours Business international : Achat et vente
		CAP Équipier polyvalent du commerce
		Formation complémentaire d'initiative locale (FCIL) Commercialisation internationale des vins de Bourgogne et œnotourismes
		Licence Pro Mention Commercialisation des produits alimentaires - Parcours Commerce des vins et œnotourisme (CVO)
		Licence professionnelle Métiers du tourisme : Commercialisation des produits - Parcours : Management européen des produits touristiques
		Mastère Commerce international des vins et spiritueux
		Titre professionnel Conseiller relation client à distance
335	Animation sportive, culturelle et de Loisirs	Animateur d'équitation
		BPJEPS Spécialité Animateur, Mention Animation culturelle
		BPJEPS Spécialité Animateur, Mention Animation sociale
		BPJEPS Spécialité Animateur, Mention Loisirs tous publics
		BPJEPS Spécialité Animateur, Mention Éducation à l'environnement vers un développement durable (EEDD)
		BPJEPS Animation socio-éducative et culturelle (ASEC)
		BPJEPS Spécialité Éducateur sportif, Mention Activités aquatiques et de la natation
		BPJEPS Spécialité Éducateur sportif, Mention Activités équestres, Option A : Initiation poney, cheval
		BPJEPS Spécialité Éducateur sportif, Mention Activités équestres, Option B : Approfondissement technique
		BPJEPS Spécialité Éducateur sportif, Mention Activités équestres, Option C : Équitation d'extérieur
		BPJEPS Spécialité Éducateur sportif, Mention Activités physiques pour tous
		BPJEPS Spécialité Éducateur sportif, Mention Golf
		BPJEPS Spécialité Éducateur sportif, Mention Pêche de loisirs
		BUT Carrières sociales - Parcours Animation sociale et socio-culturelle
		DEJEPS Spécialité Animation socio-éducative ou culturelle, Mention Animation sociale
		DEJEPS Spécialité Animation socio-éducative ou culturelle, Mention Développement de projets, territoires et réseaux
		DEJEPS Spécialité Perfectionnement sportif, Mention Sports équestres

		DESJEPS Spécialité Animation socio-éducative ou culturelle, Mention Direction de structure et de projet
		DESJEPS Spécialité Performance sportive, Mention Sport adapté
		DEUST Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles
		Diplôme d'État d'alpinisme-accompagnateur en moyenne montagne, Option Concevoir, conduire en sécurité et évaluer une randonnée en milieu montagnard enneigé pour tout public
		Diplôme d'État de ski - Moniteur national de ski nordique et ses activités dérivées
		Diplôme d'État de ski - Moniteur national de ski alpin et ses activités dérivées
		Diplôme d'État de ski - Moniteur national de ski alpin spécialisé en entraînement
		Formation qualifiante concertée Métiers sportifs de montagne et de pleine nature - Accompagnateur de moyenne montagne
		Formation qualifiante concertée Métiers sportifs de montagne et de pleine nature - Pisteur secouriste
		Licence Pro Mention Sciences et techniques des activités physiques et sportives - Parcours Activités physiques adaptées et santé (APAS)
		Licence Pro Mention Sciences et techniques des activités physiques et sportives - Parcours Éducation et motricité (EM)
		Licence Pro Mention Guide conférencier
		Mention complémentaire (futur CS) Encadrement secteur sportif, Option Activités de la forme - Cours collectifs
		Mention complémentaire (futur CS) Encadrement secteur sportif, Option Activités physiques pour tous
		Titre professionnel Animateur d'équitation
136	Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales	Licence mention langues étrangères appliquées
		Master Mention Langues étrangères appliquées - Parcours Commerce et affaires (marchés de la gastronomie et de l'agroalimentaire)
		Master Mention langues étrangères appliquées
		Master Mention Langues étrangères appliquées - Parcours Langues, e-commerce et communication
		Master Mention Langues étrangères appliquées - Parcours Management international et savoir-faire d'excellence
		Master Mention langues, littératures, civilisations étrangères et régionales
126	Histoire	Master Mention Archéologie, sciences pour l'archéologie - Parcours Archéologie, culture, territoires, environnement archéo-géo-sciences
		Master Mention Histoire - Parcours Archives des XX ^{ème} et XXI ^{ème} siècles européens
		Master Mention Histoire de l'art
		Master Mention Histoire, civilisations, patrimoine
320	Spécialités plurivalentes de la	Bachelor Communication et événementiel
		Chargé de projet événementiel

	communication et de l'information	Master Mention Traduction et interprétation
214	Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport)	B TSA Aménagements paysagers
		Bac Pro Aménagements paysagers
		Bac Pro Spécialité Travaux paysagers ou jardins espaces verts
		CAPA Jardinier paysagiste
		CAPA travaux paysagers
		Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune
		BP Aménagements paysagers
		BPA Travaux des aménagements paysagers, Spécialité Travaux de création et d'entretien
		Certificat de spécialisation Jardinier de golf et entretien des sols sportifs engazonnés
		Titre professionnel Ouvrier du paysage
		Titre professionnel Ouvrier paysagiste
230	Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois (Pour entretien général des bâtiments)	CAP Interventions en maintenance technique des bâtiments
		Titre professionnel Agent de maintenance des bâtiments
341	Aménagement du territoire, développement, urbanisme	Chef de projet en ingénierie de l'éducation à l'environnement : éco-interprète
		Coordinateur de projet en éducation à l'environnement
		Brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA)

Liste des diplômes directement liés au tourisme, proposés en formation initiale à la rentrée 2024-2025 en Bourgogne-Franche-Comté classés par niveau de formation.

Niveau Licence, Master

Licence Pro Mention activités sportives - Parcours Tourisme et loisirs sportifs (TLS)
Licence Pro Mention tourisme et loisirs sportifs

Niveau BTS

BTS Management en hôtellerie - restauration, Option A : Management d'unité de restauration
BTS Management en hôtellerie - restauration, Option B : Management d'unité de production culinaire
BTS Management en hôtellerie - restauration, Option C : Management d'unité d'hébergement
BTS Tourisme
Brevet de maîtrise (BM) Pâtissier chocolatier confiseur glacier traiteur
Titre professionnel Responsable d'unité de restauration collective

Niveau BAC

Bac Pro Commercialisation et services en restauration
Bac Pro Métiers de l'hôtellerie-restauration
BP arts du service et commercialisation en restauration
BP gouvernante
Bac Sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration
Bac Pro Cuisine

BP arts de la cuisine
BP charcutier-traiteur
MC (futur CS) Cuisinier en desserts de restaurant
BP Sommelier
BTM Chocolatier-confiseur
BTM Pâtissier confiseur glacier traiteur
Brevet technique des métiers (BTM) Glacier-fabricant
Certificat de spécialisation Accueil-réception
Certificat de spécialisation Métiers du bar
Certificat de spécialisation Organisateur de réceptions
Certificat de spécialisation Sommellerie
Certificat de spécialisation Tourisme vert, accueil et animation en milieu rural
Sommelier - caviste - ambassadeur en gastronomie
Sommelier-caviste
Sommelier-conseil, caviste
Cuisinier-gestionnaire en restauration collective
Diplôme de spécialisation professionnelle (DSP) Gestion touristique : hospitalités, accueil et expérience client
Titre professionnel Gouvernant en hôtellerie
Titre professionnel Agent polyvalent de restauration
Titre professionnel animateur loisir tourisme
Titre professionnel Chargé d'accueil touristique et de loisirs
Titre professionnel Employé d'étage hôtellerie et hôtellerie de plein air
Titre professionnel Employé polyvalent en restauration
Titre professionnel Guide accompagnateur de tourisme
Titre professionnel Réceptionniste en hôtellerie
Titre professionnel Responsable d'établissement touristique
Titre professionnel Serveur en restauration

Niveau CAP

CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant
CAP Charcuterie-traiteur
CAP Chocolaterie-confiserie
CAP Cuisine
CAP Glacier fabricant
CAP Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)
Certificat de spécialisation Desserts de restaurant
Certificat de spécialisation Employé traiteur
Certificat de spécialisation Vendeur-conseil en alimentation
Certificat de spécialisation Cuisinier en desserts de restaurant
Certificat de spécialisation Employé barman
Titre professionnel Commis de cuisine

Liste des formations continues directement liées au secteur du tourisme en Bourgogne-Franche-Comté en 2025 classées par niveau de formation.

Niveau Licence, Master

Master 2 mention Biologie agrosociétés – parcours Procédés fermentaires en agro-alimentaire : vin, bière, spiritueux
Licence pro chef de projet œnotouristique
Licence pro chef de projet touristique
Licence pro mention Tourisme et loisirs sportifs (TLS)

Titre professionnel Responsable de développement touristique territorial
Titre professionnel Responsable d'établissement touristique

Niveau BTS

BTS Management en hôtellerie - restauration, Option A : Management d'unité de restauration
BTS Management en hôtellerie - restauration, Option B : Management d'unité de production culinaire
BTS Management en hôtellerie - restauration, Option C : Management d'unité d'hébergement
BTS Tourisme
BM Boucher charcutier traiteur
BM Pâtissier chocolatier confiseur glacier traiteur

Niveau BAC

Bac pro cuisine
Bac pro commercialisation et services en restauration
BP arts de la cuisine
BP arts du service et commercialisation en restauration
BP charcutier-traiteur
BP gouvernante
BP sommelier
BTM Chocolatier-confiseur
BTM Glacier-fabricant
BTM Pâtissier confiseur glacier traiteur
Certificat de spécialisation accueil-réception
Certificat de spécialisation métiers du bar
Certificat de spécialisation organisateur de réceptions
Certificat de spécialisation sommellerie
Certificat de spécialisation tourisme vert, accueil et animation en milieu rural
Titre professionnel Guide accompagnateur touristique
Titre professionnel Accompagnateur de tourisme équestre (ATE)
Titre professionnel Gouvernant en hôtellerie
Titre professionnel Réceptionniste en hôtellerie
Titre professionnel Animateur loisir tourisme
Titre professionnel Chargé d'accueil touristique et de loisirs
Titre professionnel Sommelier-conseil, caviste
Titre professionnel Cuisinier-gestionnaire en restauration collective

Niveau CAP

CAP Cuisine
CAP charcuterie-traiteur
CAP chocolaterie-confiserie
CAP glacier fabricant
CAP production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)
CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant
Certificat de spécialisation employé barman
Certificat de spécialisation employé traiteur
Certificat de spécialisation vendeur-conseil en alimentation
Certificat de spécialisation desserts de restaurant
Certificat de spécialisation cuisinier en desserts de restaurant
Certificat de spécialisation pâtisserie de boutique
Certificat de spécialisation boulangerie spécialisée
Titre professionnel Agent de restauration
Titre professionnel Commis de cuisinier
Titre professionnel Commis de cuisine

Titre professionnel Employé polyvalent en restauration
Titre professionnel Serveur en restauration (H/F)
Titre professionnel Employé d'étage en hôtellerie
Titre professionnel Agent polyvalent de restauration et/ou de cuisine
Titre professionnel Cuisinier en restauration collective

Sans niveau

Développer et promouvoir un projet œnotouristique (DU)
CQP opérateur de parcours acrobatique en hauteur

Zonage d'étude

L'étude est réalisée pour la région Bourgogne-Franche-Comté avec un découpage par zone d'emploi pour certains indicateurs.

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

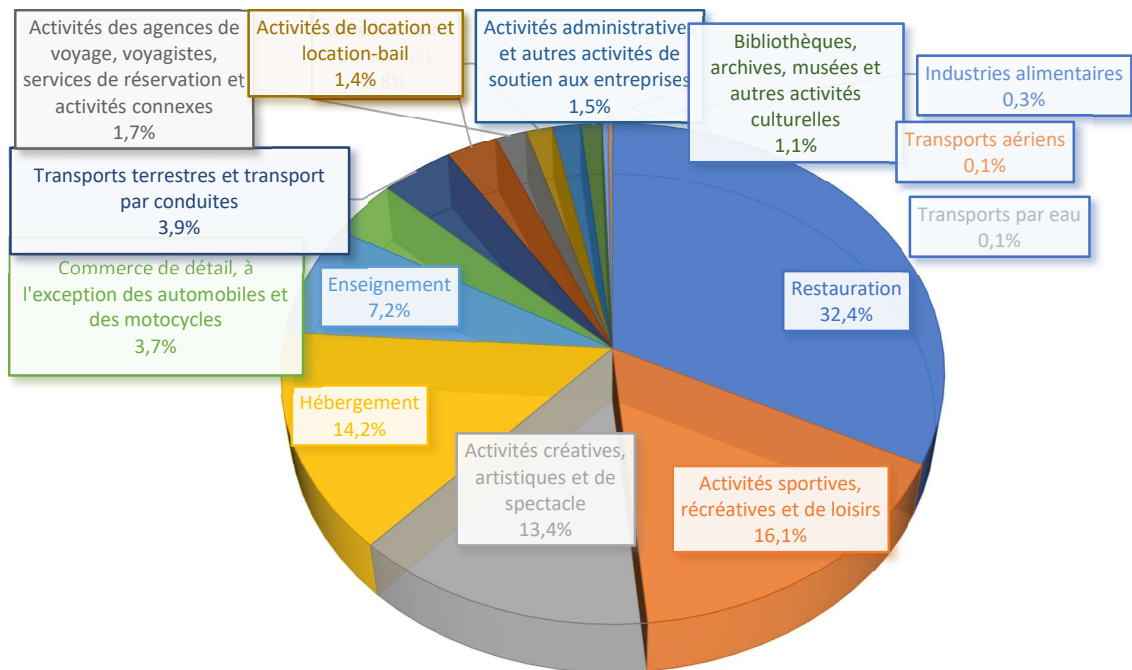
Ce découpage constitue une partition du territoire adaptée aux études locales notamment sur le marché du travail. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux.

L'activité économique dans le tourisme (cercle 1 et 2)

Les établissements

39 030 établissements relevant directement du tourisme (cercle 1) et indirectement du tourisme (cercle 2) ont été recensés en 2025.

Répartition par secteur d'activité des établissements relevant des activités du tourisme en 2025 (cercle 1 et 2)



Source : INSEE, Sirène – Extraction octobre 2025 – Traitement Emfor
Nomenclature : NAF 88

Sur les 39 030 établissements recensés (cercle 1+2), 32,4 % des établissements relèvent du secteur de la restauration, 16,1 % des activités sportives, récréatives et de loisirs, 13,4 % des activités créatives, artistiques et de spectacle et 14,2 % de l'hébergement. Ces quatre secteurs représentent près de 76% des établissements.

Répartition par secteur d'activité détaillé des établissements relevant des activités directement et indirectement liées au tourisme en 2025 (cercle 1+2)

	Volume	%	Cercle
Arts du spectacle vivant	5 464	12,9%	2
Restauration de type rapide	4 807	13,6%	1

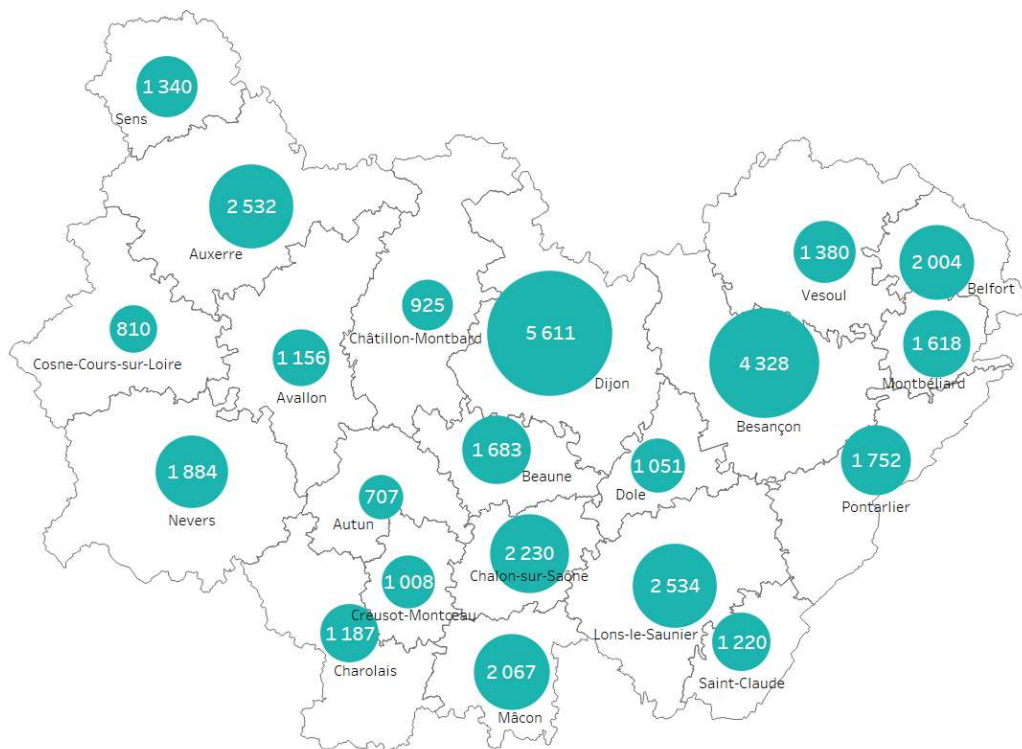
Restauration traditionnelle	4 424	11,1%	1
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	3 938	10,5%	1
Autres activités récréatives et de loisirs	3 841	10,1%	1
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	2 707	7,2%	2
Débites de boissons	1 937	5,1%	1
Autres activités liées au sport	1 787	4,8%	2
Transports de voyageurs par taxis	1 381	3,7%	2
Hôtels et hébergement similaire	1 237	2,8%	1
Entretien corporel	982	2,8%	1
Services des traiteurs	945	2,5%	2
Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé	674	1,7%	2
Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé	630	1,4%	2
Organisation de foires, salons professionnels et congrès	536	1,5%	1
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	480	0,8%	1
Autres services de réservation et activités connexes	403	1,0%	1
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers	362	0,9%	1
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires	355	0,8%	1
Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	282	0,6%	2
Gestion de salles de spectacles	279	0,6%	2
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	273	0,6%	1
Activités des agences de voyage	263	0,5%	1
Gestion d'installations sportives	241	0,5%	2
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	192	0,5%	1
Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	131	0,3%	2
Gestion des musées	108	0,3%	1
Activités des voyagistes	80	0,2%	1
Autres transports routiers de voyageurs	78	0,2%	1
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	53	0,1%	1
Cafétérias et autres libres-services	41	0,1%	1
Transports aériens de passagers	32	0,1%	1
Transports fluviaux de passagers	28	0,1%	1

Organisation de jeux de hasard et d'argent	22	0,0%	1
Services auxiliaires des transports par eau	18	0,0%	2
Téléphériques et remontées mécaniques	13	0,0%	1
Grands magasins	6	0,0%	2
Total	39 030	100%	-

Source : INSEE, Sirène – Extraction octobre 2025 – Traitement Emfor
Nomenclature : NAF 732

Sur les 39 030 établissements recensés, 12,9 % des établissements relèvent du secteur des arts du spectacle vivant, 24,7% des établissements de la restauration (rapide, et traditionnelle), 10,5% de l'hébergement touristique et autre hébergement de courte durée et 10,1% des autres activités récréatives et de loisirs. Ces 5 secteurs concentrent près de 58% des établissements.

Nombre d'établissements relevant directement et indirectement liés au Tourisme (cercle 1+2) par zone d'emploi en 2025



Source : INSEE, Sirène – Extraction octobre 2025 – Traitement Emfor
Champ : tous les établissements (publics ou privés/siège et autres établissements) relevant du domaine du tourisme
Nomenclature : NAF 732

Cinq zones d'emploi regroupent près de 42% des établissements du tourisme (cercle 1+2) de la région.

Il s'agit des zones de Dijon (concentrant 14 % des établissements de la région), Besançon (11 %), Lons-Le-Saunier (6 %), Auxerre (6 %) et Chalon-sur-Saône (5 %).

Les dynamiques de l'emploi salarié

Des dynamiques de l'emploi salarié plus marquées dans les secteurs de la restauration rapide, du débit de boissons et des autres activités récréatives et de loisirs. A l'inverse le secteur de la location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers voit ses effectifs nettement diminuer.

Effectifs salariés (secteur marchand) par secteur d'activité détaillé en 2023 et évolution des effectifs entre 2019 et 2023

Secteurs d'activité	Volume		Evo2019-23		Cercle
	eff2023	eff2019	Vol	%	
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	214	150	64	42,7	1
Entretien corporel	196	143	53	37,1	1
Transports fluviaux de passagers	51	38	13	34,2	1
Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé	649	508	141	27,8	2
Services des traiteurs	602	488	114	23,4	2
Restauration de type rapide	8 606	6 978	1 628	23,3	1
Gestion d'installations sportives	604	494	110	22,3	2
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	102	84	18	21,4	1
Autres activités récréatives et de loisirs	1 524	1 263	261	20,7	1
Organisation de foires, salons professionnels et congrès	221	186	35	18,8	1
Débîts de boissons	2 408	2 080	328	15,8	1
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	103	90	13	14,4	1
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	320	282	38	13,5	2
Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé	1 335	1 189	146	12,3	2
Gestion de salles de spectacles	892	797	95	11,9	2
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires	368	333	35	10,5	1
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	157	147	10	6,8	1
Transports de voyageurs par taxis	1 363	1 293	70	5,4	2
Hôtels et hébergement similaire	6 046	5 748	298	5,2	1
Arts du spectacle vivant	1 308	1 247	61	4,9	2
Services auxiliaires des transports par eau	56	54	2	3,7	2
Organisation de jeux de hasard et d'argent	502	490	12	2,4	1
Gestion des musées	49	48	1	2,1	1
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	1 001	998	3	0,3	1
Autres activités liées au sport	364	369	-5	-1,4	2

Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie	652	661	-9	-1,4	2
Autres transports routiers de voyageurs	749	763	-14	-1,8	1
Restauration traditionnelle	13 336	13 597	-261	-1,9	1
Autres services de réservation et activités connexes	656	673	-17	-2,5	1
Activités des voyagistes	143	152	-9	-5,9	1
Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	600	638	-38	-6,0	2
Grands magasins	308	369	-61	-16,5	2
Téléphériques et remontées mécaniques	114	150	-36	-24,0	1
Activités des agences de voyage	411	549	-138	-25,1	1
Cafétérias et autres libres-services	384	698	-314	-45,0	1
Transports aériens de passagers	3	6	-3	-50,0	1
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers	238	987	-749	-75,9	1
Total	46 635	44 740	1 895	4,2	-

Source : URSSAF, Accoss 2019-2023, traitements Emfor

Champ : ensemble des cotisants du champ concurrentiel affiliés au régime général, hors agriculture, sylviculture et pêche, hors activités extra-territoriales et hors salariés des particuliers employeurs, domiciliés en France hors Mayotte

Nomenclature : NAF 732

Légende tableau : les données indiquées en vert correspondent à une forte croissance de l'emploi (en termes de volume) ; les données indiquées en rouge correspondent quant à elles à une baisse significative de l'emploi (en termes de volume).

II – Les emplois liés au tourisme

Volume d'actifs par métier en 2021 (tous secteurs confondus)

	Vol. 2021	Part dans le périm ètre	Vol. 2015	Évol 2015 - 2021
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	3 887	4%	3 521	+10,4%
Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés	233	0%	Non significatifs	
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	840	1%	712	+18,0%
Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)	705	1%	554	+27,2%
Hôtesses de l'air et stewards	Non significatifs			
Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	1 917	2%	2 044	-6,2%
Agents d'exploitation des transports	1 361	1%	1 313	+3,7%
Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	1 011	1%	913	+10,7%
Contrôleurs des transports (personnels roulants)	350	0%	400	-12,4%
Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	626	1%	638	-1,8%
Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique)	626	1%	638	-1,8%
Conducteurs de véhicules	3 834	4%	3 217	+19,2%
Conducteurs de taxi (salariés)	1 155	1%	868	+33,0%
Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés	921	1%	921	+0,0%
Conducteurs de voiture particulière (salariés)	572	1%	356	+60,6%
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés	1 186	1%	1 071	+10,7%
Cuisiniers	13 690	13%	14 036	-2,5%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	4 627	5%	4 400	+5,2%
Cuisiniers et commis de cuisine	7 654	8%	8 424	-9,1%
Maîtrise de restauration : cuisine/production	1 409	1%	1 212	+16,3%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	350	0%	Non significatifs	
Agents de surveillance du patrimoine et des administrations	350	0%	Non significatifs	

Employés administratifs d'entreprise	2 432	2%	2 563	- 5,1%
Agents et hôtesse s d'accueil et d'information (hors hôtellerie)	2 010	2%	2 129	- 5,6%
Standardistes, téléphonistes	422	0%	434	- 2,9%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	14 759	14%	14 672	+0,6 %
Employés de l'hôtellerie : réception et hall	1 409	1%	1 366	+3,1 %
Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	1 416	1%	1 433	- 1,2%
Maîtrise de l'hébergement : hall et étages	858	1%	723	+18, 7%
Maîtrise de restauration : salle et service	1 794	2%	1 416	+26, 6%
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	9 283	9%	9 733	- 4,6%
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	7 838	8%	8 301	- 5,6%
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	1 023	1%	922	+10, 9%
Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés	1 120	1%	1 447	- 22,6 %
Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés	401	0%	414	- 3,3%
Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés	1 144	1%	1 110	+3,1 %
Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés	3 801	4%	3 835	- 0,9%
Maîtrise de restauration : gestion d'établissement	350	0%	573	- 39,0 %
Professionnels de la communication et de l'information	473	0%	368	+28, 7%
Interprètes, traducteurs (indépendants ou salariés)	473	0%	368	+28, 7%
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	5 726	6%	4 803	+19, 2%
Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés	613	1%	449	+36, 6%
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	5 112	5%	4 354	+17, 4%
Vendeurs	25 621	25%	24 912	+2,8 %
Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art)	635	1%	800	- 20,6 %
Vendeurs de tabac, presse et articles divers	1 130	1%	1 098	+3,0 %
Vendeurs en alimentation	9 168	9%	7 531	+21, 7%

Vendeurs en habillement et articles de sport	4 542	4%	5 513	- 17,6 %
Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique	1 821	2%	1 940	- 6,1%
Vendeurs non spécialisés	8 325	8%	8 030	+3,7 %
Agents civils de sécurité et de surveillance	4 841	5%	4 166	+16, 2%
Jardiniers	5 174	5%	4 641	+11, 5%
Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	4 300	4%	4 674	- 8,0%
Animateurs socioculturels et de loisirs	7 042	7%	6 838	+3,0 %
Total Emplois liés au tourisme	101 956	100%	98 764	+3,2 %
Tous métiers	1 139 087		1 126 449	+1,1 %

Source : INSEE, RP2021, traitements Emfor

Champ : ensemble des actifs en emploi au lieu de résidence

Précisions méthodologiques : Chaque année, les résultats du recensement de la population sont produits à partir des cinq enquêtes annuelles plus récentes. Une date de référence est fixée au 1er janvier de l'année médiane des 5 années d'enquête pour obtenir une meilleure robustesse des données. Ainsi, le RP 2021 prend en compte les données des recensements de 2019 à 2023.

Nomenclature : FAP (Familles professionnelles) et PCS (professions et Catégories socioprofessionnelles)

Volume d'actifs par métier en 2021 (en lien avec le périmètre sectoriel retenu : cercle 1 et cercle 2)

	Vol. 2021	Part dans le périm ètre	Vol. 2015	Évol 2015 - 2021
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	1 165	3%	932	+25, 0%
Agents de voyage et auxiliaires de transports indépendants, de 0 à 9 salariés				Non significatifs
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	287	1%		Non significatifs
Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)				Non significatifs
Hôtesses de l'air et stewards				Non significatifs
Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres)	446	1%	492	-9,3%
Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)				Non significatifs
Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique)				Non significatifs
Conducteurs de véhicules	1 699	5%	1 366	+24, 4%
Conducteurs de taxi (salariés)	798	2%	565	+41, 3%

Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés	815	2%	721	+13,0%
Conducteurs de voiture particulière (salariés)	Non significatifs			
Transporteurs indépendants routiers et fluviaux, de 0 à 9 salariés	Non significatifs			
Cuisiniers	7 505	21%	7 717	-2,7%
Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 987	8%	2 823	+5,8%
Cuisiniers et commis de cuisine	3 801	11%	4 231	+10,2%
Maîtrise de restauration : cuisine/production	717	2%	663	+8,1%
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	Non significatifs			
Agents de surveillance du patrimoine et des administrations	Non significatifs			
Employés administratifs d'entreprise	280	1%	290	-3,3%
Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)	255	1%	277	-7,7%
Standardistes, téléphonistes	Non significatifs			
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	12 618	36%	12 474	+1,2%
Employés de l'hôtellerie : réception et hall	1 310	4%	1 210	+8,3%
Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	1 178	3%	1 267	-7,0%
Maîtrise de l'hébergement : hall et étages	617	2%	471	+31,1%
Maîtrise de restauration : salle et service	1 457	4%	1 145	+27,2%
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	8 056	23%	8 382	-3,9%
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	7 157	20%	7 590	-5,7%
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	724	2%	704	+2,9%
Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés	1 069	3%	1 395	+23,4%
Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés	397	1%	407	-2,4%
Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés	1 070	3%	978	+9,4%
Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés	3 639	10%	3 611	+0,8%
Maîtrise de restauration : gestion d'établissement	258	1%	495	+47,9%
Professionnels de la communication et de l'information	Non significatifs			
Interprètes, traducteurs (indépendants ou salariés)	Non significatifs			
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	2 191	6%	1 577	+39,0%
Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés	428	1%	350	+22,3%

Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	1 763	5%	1 227	+43,7%
Vendeurs	1 623	5%	1 426	+13,8%
Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art)			Non significatifs	
Vendeurs en alimentation	950	3%	674	+41,0%
Vendeurs en habillement et articles de sport			Non significatifs	
Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique	317	1%	361	-12,4%
Vendeurs non spécialisés	310	1%	342	-9,3%
Agents civils de sécurité et de surveillance			Non significatifs	
Jardiniers			Non significatifs	
Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	201	1%		Non significatifs
Animateurs socioculturels et de loisirs	615	2%	650	-5,3%
Total Emplois liés au tourisme	35	100%	34	+2,4%
	383	%	567	%
Tous métiers	1 139		1 126	+1,1%
	087		449	%

Source : INSEE, RP2021, traitements Emfor

Champ : ensemble des actifs en emploi au lieu de résidence

Précisions méthodologiques : Chaque année, les résultats du recensement de la population sont produits à partir des cinq enquêtes annuelles plus récentes. Une date de référence est fixée au 1er janvier de l'année médiane des 5 années d'enquête pour obtenir une meilleure robustesse des données. Ainsi, le RP 2021 prend en compte les données des recensements de 2019 à 2023.

Nomenclature : FAP (Familles professionnelles) et PCS (professions et Catégories socioprofessionnelles)

Les métiers du tourisme identifiés en tension dans le cadre des travaux du Crefop Bourgogne-Franche-Comté établissant une liste socle de métiers en tension.

Contexte et méthodologie

Dans le but d'homogénéiser les différentes listes de métiers en tension circulant en région, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) a confié à Emfor, l'élaboration d'une liste socle de métiers pouvant irriguer certains dispositifs (Transition professionnelle, Transitions collectives, etc.). Elle est construite avec l'ensemble des partenaires concernés (Opco, branches professionnelles etc.), actualisée et validée chaque année par le Crefop. Concrètement chaque branche professionnelle fait remonter par le biais de son Opco, une liste de métiers en tension composée de binômes "métier Rome-Famille professionnelle".

Dans le cadre de ces travaux, **un métier est considéré en tension lorsque les employeurs rencontrent des difficultés pour trouver suffisamment de personnes qualifiées répondant à leurs besoins de recrutement**. La notion de métiers en tension n'est pas contrainte, ici, par des indicateurs mais définie au sens large (tension actuelle et dans un futur proche).

L'indicateur principal de tension est un indicateur composite prenant en compte

Le nombre d'offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi (rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A)

La facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi (taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C)

Les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs (part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs).

Plus cet indicateur est élevé, plus la tension est forte en raison : du déséquilibre entre offres et demandeurs d'emploi et/ou des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs et/ou de la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi).

Les acteurs du champ de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles comme les Opco, les branches, ou encore la Dares s'accordent à dire que les tensions sont multiples.

Pour tenter de comprendre les facteurs à l'origine d'une éventuelle tension, il existe également 6 indicateurs statistiques complémentaires construits par la Dares et France Travail et qui peuvent apporter un éclairage.

Indicateur complémentaire d'intensité d'embauche

Plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cet indicateur rapporte le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen. Plus l'indicateur est élevé, plus l'intensité d'embauche est élevée, plus les tensions le sont également.

Indicateur complémentaire de manque de main d'œuvre

Une main-d'œuvre disponible trop réduite contribue à accroître les tensions. Afin de tenir compte de ce phénomène, cet indicateur est élaboré en rapportant le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A à l'emploi moyen. Plus l'indicateur est élevé plus la main d'œuvre est réduite, ce qui peut expliquer un niveau de tension élevé.

Indicateur complémentaire de non-durabilité de l'emploi

Le type d'emploi proposé peut avoir une incidence sur son attractivité et donc sur l'apparition de tension. Dans cette perspective, cet indicateur synthétique est élaboré pour mesurer la "non-durabilité" des emplois à partir des types de contrats, du temps de travail et de la saisonnalité des offres d'emploi. Ainsi, plus l'indicateur est élevé, moins l'emploi est potentiellement attractif, ce qui peut expliquer un niveau de tension élevé.

Indicateur complémentaire de conditions de travail contraignantes

Lorsqu'elles sont contraignantes, les conditions de travail peuvent accroître la difficulté des employeurs à attirer des candidats. Cet indicateur est évalué à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail. Plus l'indicateur est élevé, plus les conditions de travail sont difficiles.

Indicateur complémentaire d'inadéquation géographique

Cet indicateur vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail. Il est défini comme l'écart de distribution géographique entre l'offre et la demande d'emploi. Plus l'indicateur est élevé, plus l'écart est important entre la localisation des offres et des demandeurs d'emploi, ce qui peut expliquer un niveau de tension élevé.

Indicateur complémentaire de lien emploi-formation

Cet indicateur permet d'observer si le métier est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise. Il est élaboré à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier. Plus l'indicateur est élevé, plus le métier nécessite une formation spécifique, ce qui peut générer des tensions élevées (le vivier de personnes formées peut être insuffisant au regard des besoins).

Indicateur complémentaire de non-attractivité salariale

Cet indicateur permet de déterminer si le salaire offert dans un métier est plus attractif par rapport aux autres, avec le même niveau de diplôme, la même expérience professionnelle. Il est basé sur deux dimensions : une dimension dite objective – pourrait-on être mieux rémunéré en exerçant un autre métier étant donné son niveau de diplôme et son expérience professionnelle ? – et une dimension dite subjective qui s'appuie directement sur le ressenti des individus concernant leur niveau de rémunération. Plus l'indicateur est élevé, moins le salaire est potentiellement attractif, ce qui peut expliquer un niveau de tension élevé.

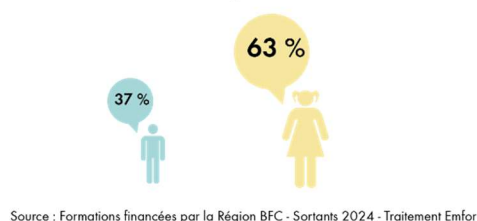
Analyse des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation certifiante financée par le Conseil régional dans le domaine du tourisme, ainsi que leur insertion à 6 mois

LE PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS SORTIS DE FORMATION DU PERIMETRE TOURISME¹

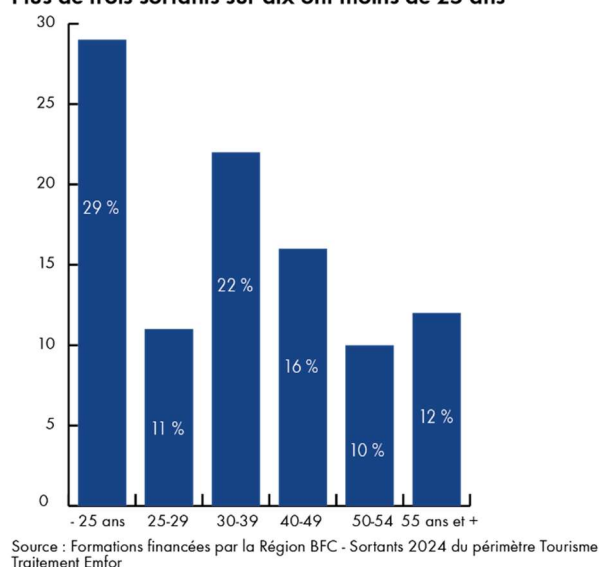
Environ 480 demandeurs d'emploi âgés ont suivi une formation certifiante financée par le Conseil régional et sont sortis au cours de l'année 2024.

Les demandeurs d'emploi sont majoritairement des femmes (63 % contre 37 % d'hommes), c'est 8 points de plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation financée par le Conseil régional. Près d'un tiers sont des jeunes de moins de 30 ans (contre 44 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation financée par le Conseil régional). À l'inverse, la part de seniors en formation dans ce domaine est plus élevée : 22 % sont âgés de 50 ans ou plus contre 13 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation financée par le Conseil régional.

Répartition des sortants du périmètre Tourisme selon le sexe



Plus de trois sortants sur dix ont moins de 25 ans



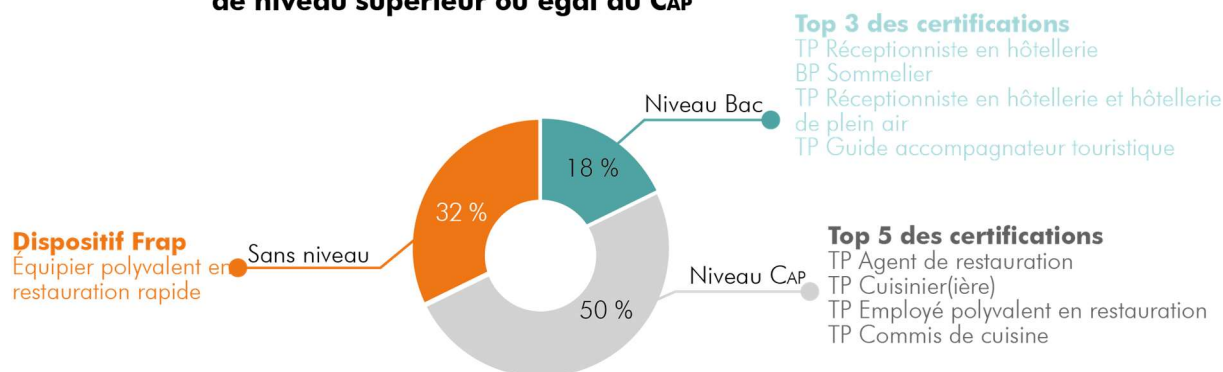
La part des sortants ayant suivi une formation de niveau supérieur ou égal au Cap est de 68 %. La part importante de sortants de formation sans niveau spécifique (32 %) est liée aux formations relevant du Fonds régional d'appui à la professionnalisation (FRAP) Équipier polyvalent en restauration rapide.

En dehors de ces formations liées à ce dispositif FRAP, les certifications qui rassemblent le plus de sortants sont les suivantes :

- Titre professionnel agent de restauration (46)
- Titre professionnel cuisinier(ière) (40)
- Titre professionnel réceptionniste en hôtellerie (39)
- Titre professionnel employé polyvalent en restauration (31)
- Titre professionnel commis de cuisine (25)

¹ Afin de correspondre au périmètre de la formation professionnelle continue défini dans cette étude, le périmètre retenu pour cette analyse correspond aux formations du secteur d'intervention Tourisme, hôtellerie, métiers de bouche du Conseil régional hors formations bouchers, boulangers et pâtisseries.

Plus des deux tiers des sortants ont suivi une formation de niveau supérieur ou égal au CAP



Source : Formations financées par la Région BFC - Sortants 2024 du périmètre Tourisme
Traitement Emfor

LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES 6 MOIS APRES LA SORTIE DE FORMATION

Six mois après la fin d'une formation conventionnée qualifiante par la Région, 38 % des répondants déclarent être en emploi. En ajoutant ceux qui ont exercé une activité depuis leur sortie de formation sans être en emploi au moment de l'enquête, le taux d'accès à l'emploi atteint 60 %.

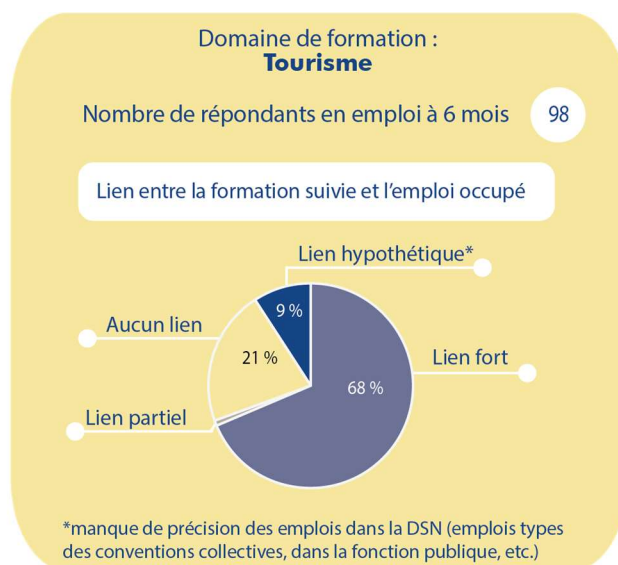
Situation six mois après la sortie de formation qualifiante



Source : Enquête sur le devenir des sortants 2024 de formation qualifiante du périmètre Tourisme - Formations financées par la Région BFC - Traitement Emfor
*Nombre de répondants déclarant avoir accédé à un emploi au cours des six mois suivant la fin de leur formation / total des répondants

Insertion des sortants selon les domaines de formation : les informations sont à interpréter avec précaution car la relation formation - emploi n'est pas toujours simple et directe : un stagiaire ne s'insèrera pas nécessairement dans un secteur d'activité ou un métier en lien direct avec la formation qu'il a suivie.
De surcroît, les effectifs sont parfois très faibles et les données sont à interpréter avec précaution

LIEN EMPLOI FORMATION



Source : Sortants 2024 de formation qualifiante ayant répondu à l'enquête et DSN (via Agora) - Formations financées par la Région BFC
Champ : les répondants ayant un emploi salarié, 6 mois après la sortie de formation
Traitement Emfor

PARMI LES PERSONNES EN EMPLOI, 71 % ONT UN EMPLOI STABLE

Sur les 102 personnes en emploi au moment de l'enquête, 7 répondants sur 10 sont en emploi durable (ils sont titulaires ou stagiaires de la fonction publique, indépendants, salariés en Cdd de plus de 6 mois ou en Cdi). Il y a peu de différences par rapport l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation financée par le Conseil régional.

Ces contrats durables se répartissent comme suit :

- 49 % sont titulaires de la fonction publique ou en Cdi (soit 15 points de plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi);
- 20 % sont en Cdd de 6 mois et plus (soit 3 points de moins que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi);
- 2 % sont indépendants ou chefs d'entreprise (dont auto-entrepreneurs) (soit 8 points de moins que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

SIX MOIS APRES LA SORTIE D'UNE FORMATION, 6 STAGIAIRES SUR 10 NE SONT NI EN EMPLOI NI EN FORMATION

Six mois après la fin d'une formation conventionnée par la Région, 46 % des répondants déclarent être à la recherche d'un emploi et 14 % sont dans une autre situation.

Parmi les stagiaires en recherche d'emploi :

- 47 % des personnes à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête ont travaillé depuis leur sortie de formation. Parmi eux, la moitié des stagiaires déclarent que ce travail était en lien avec la formation suivie.
- Les deux principales catégories de métiers recherchés sont :
 - Employés de commerce ;
 - Personnels des services directs aux particuliers ;
 - Ouvriers qualifiés de type artisanal.

Raisons évoquées :

- Près de la moitié des répondants en recherche d'emploi ont postulé à des offres d'emploi depuis leur sortie de formation mais n'ont pas été retenus.
- 45 % sont, par ailleurs, en attente d'une réponse à une candidature.
- 26 % déclarent que les postes disponibles conviennent mais que certains problèmes périphériques les empêchent de postuler pour le moment (éloignement, garde d'enfants, permis de conduire, etc.).
- 11 % indiquent, toutefois, que les postes disponibles ne leur conviennent pas, principalement en raison de l'éloignement et des horaires atypiques (travail de nuit, le week-end, horaires coupés...).

Parmi les stagiaires dans une autres situations :

Pour ces derniers, 44% des personnes sont en inactivité professionnelle temporaire ou permanente pour des raisons de santé, maternité, etc.

METHODOLOGIE

Cette enquête interroge les stagiaires six mois après leur sortie d'une formation, conventionnée par la Région Bourgogne-Franche-Comté, et achevée au cours de l'année 2024. Elle a pour objectif de mieux connaître la situation des demandeurs d'emploi à l'issue de leur formation.

Les analyses proposées dans ce document portent sur les 482 sortants de formation du périmètre Tourisme ayant suivi une formation financée par la Région Bfc et les 289 répondants sortants de formation qualifiante (taux de réponse de 60 %).

Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2021-2027.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est membre du réseau national des CARIF-OREF.

Siège
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 **Besançon**
tél 03 81 25 52 25

Site de Dijon
Immeuble le Citadin
13 rue Auguste Frémiet
21000 **Dijon**
tél. 03 80 54 14 14

www.emfor-bfc.org
contact@emfor-bfc.org