



L'UTILISATION PROFESSIONNELLE DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES DE L'HOTELLERIE, DE LA RESTAURATION, DU TOURISME ET DES COLLECTIVITÉS

A la demande du Secrétariat d'Etat au Tourisme, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications a étudié l'insertion et le devenir professionnel des jeunes formés aux métiers du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration (1).

Cette étude constitue un prolongement des travaux déjà réalisés par le Centre sur les emplois et le système éducatif du même secteur (2). Elle fonde ses résultats sur une enquête réalisée en 1976 auprès de la promotion des 7.700 élèves ayant suivi en 1970-1971 un enseignement professionnel complet dans un établissement scolaire public ou privé, aux niveaux V, IV et III (3).

Le délai de cinq ans qui sépare la date de sortie des élèves de celle de leur interrogation était nécessaire pour donner une vision significative des conditions d'entrée dans la vie active. L'insertion professionnelle ne résulte pas en effet d'un brusque passage d'un état de scolaire à un état d'actif doté d'un emploi stable et qualifié mais procède le plus souvent d'un passage relativement lent et progressif d'un état à un autre.

(1) Document de travail « L'insertion professionnelle et les emplois des jeunes formés aux métiers du tourisme », février 1978.

(2) CEREQ Dossier n° 10 : « Les emplois et les formations dans le tourisme en France », La Documentation française 1975. Les Cahiers du Répertoire français des emplois du CEREQ présenteront dans le courant de l'année 1978 « Les emplois types de l'hôtellerie et du tourisme ».

(3) Niveau V
- C.A.P. de cuisinier, d'employé de collectivités option A (service général) et option B (cuisine), d'employé d'hôtels option grande hôtellerie et petite-moyenne hôtellerie, de commis de restaurant.
- B.E.P. hôtellerie et collectivités option A (cuisine), option B (services).
Niveau IV
- B.T. hôtellerie.
Niveau III
- B.T.S. tourisme options accueil et voyage.

I. — DONNÉES GÉNÉRALES

Les formations de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme et des collectivités correspondent à des situations contrastées selon les niveaux et les spécialités pris en compte.

I. — 1. Les regroupements statistiques habituellement utilisés pour étudier les relations entre les formations et les activités professionnelles faussent la réalité de cette relation.

Bien que globalement considérées comme débouchant normalement sur des activités de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme au sens strict, les formations examinées s'étendent aux collectivités. Il en va ainsi plus particulièrement du C.A.P. d'employé des collectivités option A (service général) dont la finalité professionnelle se rapproche beaucoup plus de la formation des agents de services que des activités précitées (4).

Sous peine de risquer des interprétations gravement erronées lors des rapprochements entre les formations et les emplois, les analyses doivent être faites sur des nomenclatures convenablement désagrégées.

I. — 2. Le C.A.P. d'employé de collectivités option A doit d'autant plus être traité à part que son poids est dominant dans la population des jeunes formés : 80 % des jeunes filles et 60 % de l'ensemble des effectifs formés le sont dans cette spécialité.

Les effectifs des C.A.P. d'employé des collectivités option B (cuisine) et de cuisinier, qui viennent au second rang, se limitent chacun à 10 % du total des formés. Ces deux dernières formations ont une réelle mixité.

TABLEAU N° 1. — Répartition de la population observée selon le sexe et le diplôme préparé.

Diplôme	Sexe	
	Hommes	Femmes
C.A.P. cuisinier	643	114
C.A.P. employé de collectivités option B cuisine	302	468
C.A.P. employé de collectivités option A service général ..	33	4.513
C.A.P. employé d'hôtel option grande hôtellerie	3	44
C.A.P. employé d'hôtel option petite et moyenne hôtellerie..	32	158
C.A.P. commis de restaurant	205	104
B.E.P. hôtellerie et collectivités option A cuisine	266	4
B.E.P. hôtellerie et collectivités option B service	146	74
B.T.H. hôtellerie	320	145
B.T.S. tourisme option voyage	29	26
B.T.S. tourisme option accueil	—	46
Ensemble de la promotion	1.979	5.696

I. — 3. L'origine sociale des élèves de niveau V est dominée par les enfants d'ouvriers et, dans une moindre mesure, d'agriculteurs : cependant, la proportion de ces catégories sociales est plus élevée chez les parents des filles que chez ceux des garçons, de plus elle décroît nettement quand on passe du niveau V vers les niveaux IV et surtout III. A ces deux niveaux, les enfants des patrons des industries et du commerce ainsi que

(4) Ce C.A.P. n'est pas préparé dans des établissements scolaires « hôtellerie », mais dans des établissements techniques polyvalents dispensant un enseignement axé sur l'entretien des locaux, du linge, le service de table, l'hygiène.

ceux des cadres moyens prennent une place importante. Ils rejoignent au niveau III les fils des professions libérales. (Rappelons qu'au niveau V c'est le poids du C.A.P. employé de collectivités qui détermine la tendance.)

I. — 4. Dès la sortie de cet appareil scolaire spécialisé, les jeunes vont dans leur majorité chercher un premier emploi, les filles (76 %) en proportion plus élevée que les garçons (66 %).

Parmi ces derniers, certains effectuent leur service militaire, surtout après avoir obtenu un B.T. et un B.T.S., tandis que de nombreux autres accomplissent des stages non scolaires (10 %) quel que soit le niveau d'étude.

Les jeunes filles ont poursuivi des études en nombre plus élevé que les garçons (16 % d'entre elles contre 10 %) avec des orientations différentes :

— les garçons ont surtout cherché à approfondir ou à compléter leur formation dans les spécialités apprises, principalement après l'obtention d'un B.E.P. ou d'un B.T. ;

— les jeunes filles ont pour la plupart changé d'orientation surtout à la sortie du C.A.P. de collectivités option A : 32,5 % d'entre elles ont obtenu un C.A.P. d'art ménager ; 19 % un C.A.P. des secteurs de la santé, para-médicaux ou sociaux ; 9 % un diplôme d'état de puéricultrice ; 7 % un C.A.P. de secrétariat, sténo-dactylo ; 4 % un diplôme d'état d'infirmière... (5).

Ainsi, non sans raison semble-t-il, s'amorce avant la sortie du système scolaire, une évansion des jeunes filles hors des spécialités initialement acquises : cette situation est particulièrement marquée pour le C.A.P. d'employé de collectivités option A (service général), le C.A.P. d'employé d'hôtel option petite et moyenne hôtellerie ainsi que pour le C.A.P. de commis de restaurant.

I. — 5. Globalement, dans une bonne conjoncture générale, le temps mis pour la prise d'un premier emploi à la sortie des études paraît satisfaisant dans la mesure où il a été, pour 58 % des jeunes formés, inférieur à un mois.

Cette situation moyenne recouvre des différences marquées entre les garçons et les filles puisque les premiers, à raison de 77 %, ont trouvé un emploi en moins d'un mois contre 52 % pour les secondes. A l'inverse, moins de 10 % des garçons ont mis plus de 3 mois pour trouver du travail contre plus de 24 % chez les filles. Cela résulte moins des niveaux de formation et de l'importance des flux de formés que des spécialités suivies, comme l'attestent les difficultés rencontrées par les jeunes ayant suivi le C.A.P. d'employé des collectivités quelles que soient les options, le B.E.P. d'hôtellerie et collectivités option B ou le B.T. d'hôtellerie. Ces difficultés risquent d'être fortement accrues dans une situation de mauvaise conjoncture.

C'est dans la région du Nord, qui forme déjà peu aux spécialités étudiées, que les temps de recherche d'un premier emploi ont été les plus longs

Dans cette prise d'un premier emploi, les relations personnelles, les démarches spontanées et le placement par les écoles jouent un rôle important et à peu près équivalent. Ils devancent les petites annonces quels

(5) Un rapprochement des contenus du C.A.P. d'employé de collectivités option A et du C.A.P. d'art ménager montre cependant une grande proximité entre ces deux formations.

que soient les niveaux. D'une façon générale, la profession semble accorder sa préférence à ces modes de recrutement traditionnels. Les placements par l'école pour les formations de C.A.P. option grande hôtellerie et les B.T.S. tourisme option accueil jouent un rôle déterminant pour les jeunes filles probablement en raison du peu de diplômes délivrés.

L'Agence nationale pour l'emploi n'a joué quant à elle qu'un rôle marginal dans le placement de ces jeunes. Elle est surtout intervenue pour ceux qui ont connu le plus de difficultés (6). A l'inverse, les placements par l'école ont été les plus rapides puisque 77 % d'entre eux ont été immédiats.

II. — LES PREMIERS EMPLOIS OCCUPÉS

En règle générale, des distinctions doivent être faites en fonction des niveaux et des spécialités apprises.

II. — 1. Pour les C.A.P., une place à part doit être faite au C.A.P. d'employé de collectivités option A (service général).

A. — Parmi les jeunes filles de cette spécialité qui ont pris un premier emploi :

- 24 % sont employées de maison, aides ménagères, femmes de ménages ;
- 20 % sont ouvrières ;
- 11 % sont agents hospitaliers ;
- 10 % ont des emplois de la vente ou du commerce.

Les garçons, en nombre très faible, ont trouvé pour la plupart des emplois de la cuisine et de la restauration.

B. — Pour les C.A.P. formant à des spécialités de la cuisine (C.A.P. de cuisine, C.A.P. d'employé de collectivités option B) le contraste est frappant entre les garçons qui exercent en grande majorité des emplois qualifiés dans les spécialités apprises et à un moindre degré des activités de salle, et les jeunes filles qui exercent ces spécialités en faible nombre et se dispersent dans des emplois divers comme le montre le tableau n° 2 suivant :

TABLEAU N° 2. — Répartition par spécialités exercées des C.A.P. « cuisine » (en %).

C.A.P.	Spécialité de cuisine	Activité de salle	Employé de maison Aide ménagère Femme de ménage	Vendeuse Employé de commerce	Ouvriers
Cuisine :					
Hommes	88	6	—	—	—
Femmes	26	35	17	22	—
Collectivités option B :					
Hommes	87	7	—	—	3
Femmes	32	11	19	6	15

(6) On rappellera qu'à cette époque l'A.N.P.E. ne pouvait jouer qu'un rôle limité compte tenu de sa création récente.

C. — La situation relative des jeunes filles issues d'un C.A.P. d'employé d'hôtel option petite et moyenne hôtellerie ou de commis de restaurant est moins mauvaise.

Si elles trouvent en plus grand nombre des emplois correspondant à leur spécialité de formation, ces emplois sont cependant sous-classés par rapport à ceux tenus par leurs homologues garçons.

TABLEAU N° 3. — Répartition par spécialités exercées des C.A.P. employé d'hôtel et commis de restaurant (en %).

C.A.P.	Serveur	Commis de restaurant	Chef de rang	Administration et réception
Employé d'hôtel option petite et moyenne hôtellerie :				
Hommes	31	31	25	—
Femmes	54	2	2	28
Commis de restaurant :				
Hommes	24	41	16	—
Femmes	49	22	—	12

II. — 2. Les situations rencontrées à la sortie du B.E.P. d'hôtellerie et collectivités sont favorables (bien que, pour les filles, on observe le même phénomène de déclassement qu'à la sortie du C.A.P.).

— l'option A (cuisine), suivie seulement par des garçons, débouche en grande majorité (84 %) sur des emplois de cuisine ;

— l'option B (service) débouche à plus de 90 % sur des emplois de l'hôtellerie et de la restauration aussi bien pour les garçons que pour les filles. Les premiers sont plus souvent commis de restaurant (33 %) et chefs de rang (20 %). Les secondes réceptionnaires (32 %) et serveuses (27 %).

II. — 3. Les premiers emplois aux niveaux IV et III traduisent une bonne correspondance entre les spécialités apprises et exercées : plus de 80 % des B.T. hôtellerie et 95 % des B.T.S. du tourisme se sont orientés vers des emplois caractéristiques de leur spécialité.

Les jeunes filles qui ont suivi un B.T. d'hôtellerie ont trouvé un emploi essentiellement dans la réception (54 % d'entre elles) et à un moindre degré dans les étages (12 % sont gouvernantes) tandis que les garçons connaissent là encore des emplois beaucoup plus dispersés dans les activités hôtelières et dans la hiérarchie comme l'attestent les fréquences les plus importantes d'emplois occupés : 21 % de serveurs et 14 % de cadres de l'hôtellerie.

La profession de guide, dans 62 % des cas, accueille les jeunes filles qui forment la totalité des effectifs présents dans l'option accueil du B.T.S. de tourisme, tandis que l'option de voyage a conduit ses anciens élèves, quel que soit le sexe, essentiellement vers des emplois d'agence.

II. — 4. Les hôtels, restaurants et autres établissements touristiques accueillent plus des 3/4 des jeunes formés à ces métiers, à l'exception des filles issues du C.A.P. employé de collectivités, dont la vocation normale dépasse largement le secteur du tourisme.

Ce sont des établissements de petite taille qui engagent principalement les jeunes gens comme les jeunes filles.

TABLEAU N° 4. — Taux d'insertion (en fonction du diplôme préparé) dans le secteur d'activité de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme (en %).

Sexe	Diplôme préparé	C.A.P. employé de collectivités	Autres C.A.P.	B.E.P. hôtellerie	B.T. hôtellerie	B.T.S. tourisme
Hommes		74	89	92	79	93
Femmes		11	75	93	86	89

II. — 5. Les salaires d'embauche viennent confirmer les différences de situations observées selon les niveaux de spécialité et les sexes.

D'une façon générale, la hiérarchie moyenne des salaires d'embauche suit bien la hiérarchie des niveaux de diplômes.

Les emplois exercés dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme sont mieux rémunérés que ceux obtenus hors secteurs, entraînant ainsi en moyenne des différences nettes de rémunérations versées au profit des garçons quels que soient les niveaux et les spécialités mais surtout aux niveaux V et IV.

Globalement, tout se passe comme si le handicap lié au sexe féminin était, du point de vue des rémunérations, équivalent à l'abaissement d'un degré dans le niveau de formation.

A type d'emploi identique, un écart de salaire à l'avantage des garçons s'observe également.

Les rémunérations versées dans les régions parisienne et méditerranéenne sont plus élevées que dans les autres régions d'activités, à l'exception de l'étranger et des D.O.M.-T.O.M.

III. — LES EMPLOIS OCCUPÉS CINQ ANS APRÈS LA SORTIE DES FORMATIONS ÉTUDIÉES

Si les conditions de prise d'un premier emploi sont intéressantes à connaître, elles le sont surtout par rapport aux **avenirs professionnels qu'elles ouvrent ou au contraire qu'elles ferment de façon plus ou moins inéluctable. C'est pourquoi l'examen de la situation de ces jeunes à la date de 1976, comparativement à leurs situations de départ, constitue l'apport le plus important de l'étude.**

III. — 1. **A la date de l'enquête, 77 % de la population était active.** Si la situation diffère sensiblement suivant les garçons et les filles, des taux d'activité nettement plus faibles apparaissent là où les conditions de prise d'emplois étaient les plus défavorables. Il y a donc probablement eu un retrait de la vie active face à la qualité des emplois accessibles à côté des raisons plus traditionnelles : raisons familiales, service militaire, poursuite d'études.

III. — 2. **Globalement, le constat déjà fait sur le premier emploi se retrouve également : les hommes occupent à raison de 80 % des emplois caractéristiques de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme contre moins de 20 % chez les femmes.** Pour ces dernières les activités de caractère médical ou en milieu hospitalier deviennent l'activité principale (25 %). **Cette situation découle en grande partie de la présence du C.A.P. employé de collectivités option A.**

TABLEAU N° 5. — Taux d'insertion dans les emplois relevant strictement de la formation acquise (1). Comparaison premier emploi/emploi actuel (par sexe).

Emploi Diplôme préparé \ Sexe		Premier emploi		Emploi actuel	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NIVEAU V					
C.A.P. cuisinier		88	26	75	25
C.A.P. employé de collectivités option B cuisine		87	32	73	28
C.A.P. employé de collectivités option A service général		59	8	59	3
C.A.P. employé d'hôtel option grande hôtellerie		n. s.	100	n. s.	67
C.A.P. employé d'hôtel option petite et moyenne hôtellerie		88	73	62	55
C.A.P. commis de restaurant ..		81	71	74	31
B.E.P. hôtellerie et collectivités option A cuisine		84	—	74	—
B.E.P. hôtellerie et collectivités option B service		95	96	75	70
NIVEAU IV					
B.T. hôtellerie		66	82	58	46
NIVEAU III					
B.T.S. tourisme option voyage.		90	100	68	63
B.T.S. tourisme option accueil.		—	95	—	79

(1) Taux d'insertion : part des emplois relevant strictement de la formation apprise, dans la totalité des emplois occupés.

TABLEAU N° 6. — Taux d'insertion (en fonction du diplôme préparé) dans les emplois caractéristiques de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme

Emploi Diplôme préparé \ Sexe		Premier emploi		Emploi actuel	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
NIVEAU V					
C.A.P. cuisinier		94	61	80	29
C.A.P. employé de collectivités option B cuisine		94	42	81	34
C.A.P. employé de collectivités option A service général		88	12	88	8
C.A.P. employé d'hôtel option grande hôtellerie		n. s.	100	n. s.	67
C.A.P. employé d'hôtel option petite et moyenne hôtellerie		100	73	62	55
C.A.P. commis de restaurant ..		91	78	82	40
B.E.P. hôtellerie et collectivités option A cuisine		94	—	88	—
B.E.P. hôtellerie et collectivités option B service		99	96	89	70
NIVEAU IV					
B.T. hôtellerie		80	88	63	46
NIVEAU III					
B.T.S. tourisme option voyage.		90	100	68	63
B.T.S. tourisme option accueil.		—	—	—	79

Quelles que soient les formations, les femmes hors des emplois du tourisme ont une progression professionnelle faible, sauf lorsqu'elles ont suivi des formations de reconversion comme c'est le cas pour les professions de santé.

A l'intérieur des emplois de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, la progression des hommes s'est faite en général de façon significative vers les activités les plus qualifiées de l'encadrement, en suivant la filière d'accès prise au départ. Les femmes au contraire ont une progression plus lente les conduisant vers des activités de caractère administratif.

III. — 3. La situation au niveau V est contrastée selon les filières de formation suivies et les sexes :

• **C.A.P. de cuisinier** : une correspondance moins stricte entre la formation reçue et l'activité apparaît nettement. *Les hommes quittent les spécialités de cuisine pour des spécialités hors restauration ou tourisme ; les femmes quittent massivement leur spécialité pour des emplois non ou faiblement qualifiés.*

Emplois tenus par les titulaires du C.A.P. de cuisinier	Hommes		Femmes	
	1 ^{er} emploi	1976	1 ^{er} emploi	1976
Spécialités de la cuisine	88,1	74,5	26,3	25
Reste des spécialités de restauration et hôtellerie	5,9	5,1	35	4,4
Autres spécialités	6	20,4	38,8	70,6
Total	100	100	100	100

Pour ceux qui sont restés dans les spécialités de la cuisine, les hommes connaissent une forte progression professionnelle qui les amène à des emplois qualifiés et d'encadrement de la cuisine (36,8 % de cuisiniers, 31,5 % de chefs de poste, sous-chefs de cuisine, chefs de cuisine), tandis que les femmes stagnent, étant aides cuisiniers et cuisinières en proportion moins élevée qu'au moment du premier emploi.

• **C.A.P. employé de collectivités option B cuisine** : une tendance équivalente bien que moins marquée du point de vue de la fuite hors emplois de la restauration et de l'hôtellerie se retrouve ici. La progression professionnelle des femmes hors emplois du tourisme reste faible.

Emplois tenus par les titulaires du C.A.P. employé de collectivités « option cuisine »	Hommes		Femmes	
	1 ^{er} emploi	1976	1 ^{er} emploi	1976
Spécialités de la cuisine	87,6	72,6	31,5	27,9
Reste des spécialités de restauration et hôtellerie	6,6	8,1	10,6	6,1
Autres spécialités	5,8	19,3	57,9	66
Total	100	100	100	100

A l'intérieur des spécialités de la restauration et de l'hôtellerie, plus particulièrement dans les filières professionnelles de la cuisine, leur progression est également limitée bien que plus forte que pour le C.A.P. précédent. A l'opposé, celle des hommes est nettement moindre.

• **C.A.P. d'employé de collectivités option A (service général) :** pour cette formation, l'orientation des femmes vers des emplois non spécifiques à l'hôtellerie, la restauration et le tourisme, déjà prononcée dès le premier emploi, devient essentielle puisque seulement 8 % d'entre elles à la date de l'enquête restaient dans ces spécialités contre 88 % des hommes, au demeurant peu nombreux. Cette orientation déjà amorcée vers les emplois de la santé s'accroît puisqu'on y retrouve 28 % d'entre elles. Par ailleurs elles accèdent en faible partie à des emplois peu qualifiés : 9 % sont femmes de ménage, 9 % ouvrières spécialisées.

Répartition des spécialités de santé :

Infirmières (7)	3 %
Puéricultrices (7)	5 %
Aides soignantes	8 %
Agents hospitaliers	12 %

La progression professionnelle des titulaires de cette formation qui sont restés dans les spécialités de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme est nette.

• **C.A.P. d'employé d'hôtel option petite et moyenne hôtellerie :** 62 % des hommes et 55 % des femmes sont restés dans des spécialités de l'hôtellerie. La progression professionnelle des hommes y est forte puisque 46 % d'entre eux ont accédé à des emplois d'encadrement, tandis que les femmes ont en grand nombre des emplois de réceptionnaires (20,5 %) et de caissières (18 %).

• **C.A.P. de commis de restaurant :** 82 % des hommes et 40 % des femmes sont restés dans des emplois de l'hôtellerie. La progression professionnelle des hommes à l'intérieur du secteur est également forte puisque 40 % d'entre eux accèdent à des emplois d'encadrement technique et de gestion tandis que les femmes sont en grand nombre employés administratifs (22,3 %).

• **B.E.P. d'hôtellerie et collectivités option A (cuisine) :** seuls des hommes ont été recensés. Ces derniers sont restés à 88 % dans leur spécialité. La comparaison de cette formation avec les deux C.A.P. de même spécialité est intéressante. Elle montre en effet que si au départ, c'est-à-dire lors de la prise du premier emploi, les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes titulaires de cette formation ne sont pas meilleures que celles des titulaires de C.A.P., par contre cinq ans après, leur progression professionnelle est nettement plus forte (8) comme on peut le constater dans le tableau comparatif suivant :

Emplois *	C.A.P. cuisinier		C.A.P. collectivités option B cuisine		B.E.P. collectivités option A cuisine	
	1 ^{er} emploi	1976	1 ^{er} emploi	1976	1 ^{er} emploi	1976
Commis de cuisine	40,1	4,6	36,3	13,4	54,5	4,7
Aides cuisiniers	15,8	1,8	33,7	9,7	6,3	—
Cuisiniers	27,9	36,8	11,9	33,4	21,2	18,1
Sous-chefs de cuisine, chefs de poste	1,7	12,6	2,3	9,7	2,4	19,4
Chefs de cuisine	1,3	18,7	1,7	6,4	—	24,1

(*) Hommes seuls, en pourcentage des emplois occupés par les hommes.

(7) L'accès à ces emplois s'explique par des poursuites d'études après la formation initiale reçue.

(8) Le peu de différence constaté entre les deux C.A.P. justifie la réforme récente de cette formation qui organise un seul C.A.P. de cuisinier (assorti de deux options).

• **B.E.P. d'hôtellerie et collectivités option B (services)** : cette formation n'appelle pas de remarques particulières : 89 % des hommes qui ont suivi cette filière sont restés dans les emplois de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, de même que 70 % des femmes. Mais comme pour toutes les autres formations étudiées, si 43 % des hommes ont accès à des emplois d'encadrement, 5 % seulement des femmes ont des postes de responsabilités ; 27 % d'entre elles étant réceptionnaires et 19 % serveuses.

III. — 4. **Au niveau IV, la proportion des jeunes issus de la préparation au brevet de technicien de l'hôtellerie restés dans les emplois du secteur est relativement faible** : elle est de 63 % pour les hommes et de 46 % chez les femmes. Mais les emplois exercés hors des activités de l'hôtellerie restent en majorité à dominante administration, traduisant là une non-spécialité de la formation au secteur (9).

La situation est également contrastée selon les sexes. La majorité des hommes, qu'ils soient restés ou non dans ces emplois, a accédé à des postes de responsabilités, la situation étant inverse pour les femmes puisque, à l'intérieur de ces emplois du tourisme, 28 % d'entre elles sont réceptionnaires et main-courantiers, à l'extérieur 35 % sont employés administratifs.

Emplois occupés en 1976 par les titulaires du B.T.H.	Hommes	Femmes
Dans les activités de l'hôtellerie :		
dont	63 %	46 %
— cadres	24	5
— autres postes de responsabilités	21	5
— réceptionnaires, main-courantiers	2	28
Hors activités de l'hôtellerie :		
dont	37 %	54 %
— cadres administratifs	17	13
— enseignants	5	2
— employés administratifs	7	35

III. — 5. **Au niveau III, le taux d'insertion dans les emplois caractéristiques du tourisme reste élevé quelles que soient les options du B.T.S. de tourisme et quel que soit le sexe.** Il reste compris entre 63 % et 100 %. En règle générale, si la progression professionnelle des hommes paraît satisfaisante puisque 50 % d'entre eux ont des fonctions d'encadrement, celle des femmes l'est moins puisque 55 % des titulaires de l'option voyage sont employés (32 % employés de tourisme, 23 % agents de réservation ou de comptoir). De même, 55 % des anciens élèves de l'option accueil sont guides touristiques ou accompagnateurs de voyages.

III. — 6. **Les salaires perçus cinq ans après la sortie montrent que les inégalités constatées au départ lors des premiers emplois ont tendance à s'accroître.**

A niveau équivalent, les écarts maximum entre les salaires moyens selon les spécialités suivies sont relativement importants chez les hommes : 30 % entre les deux options du C.A.P. d'employé de collectivités, au profit de l'option service général. Ils sont plus faibles chez les femmes, étant inférieurs à 10 %.

(9) Le B.T.H. comprend en effet des enseignements de gestion, administration et réception.

Pour le niveau V, les écarts sont importants chez les hommes entre les C.A.P. et les B.E.P.

En règle générale, la hiérarchie des salaires entre les trois niveaux est respectée pour les deux sexes, tandis que le salaire moyen des femmes est dans tous les cas inférieur à celui des hommes. Ainsi la moitié des effectifs féminins de niveaux IV et III perçoivent des rémunérations sensiblement égales à la moitié des effectifs masculins ayant des niveaux de formation directement inférieurs. L'éventail des salaires est plus ouvert chez les hommes que chez les femmes.

Les accroissements de salaires les plus forts par rapport au premier emploi ont été obtenus par les titulaires de B.T.S. quel que soit leur sexe ; pour les jeunes gens ayant un C.A.P. d'employé de collectivités option A (services généraux) ainsi que, dans une moindre mesure, ceux des classes de B.E.P. quelle que soit l'option.

Les rémunérations sont toujours plus élevées dans la région parisienne et à l'étranger que dans les autres régions. Les écarts entre les hommes et les femmes sont les plus faibles dans le Sud-Ouest.

III. — 7. Cinq ans après leur sortie, les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme n'occupent plus qu'une faible part des jeunes formés. Cependant cette situation globale marque de grandes différences en fonction des finalités professionnelles propres à chaque diplôme.

L'analyse des emplois occupés en fonction des spécialités exercées peut être complétée par la répartition de ces emplois entre les secteurs d'activité économique et la mobilité entre secteurs. Cette double évolution peut traduire aussi bien une volonté d'exercer le métier appris hors du secteur d'origine, en raison de la diffusion de plus en plus large des métiers entre les secteurs, ou au contraire confirmer la perte de métiers appris dans l'appareil de formation à finalité touristique.

• **Au niveau V, une distinction doit être faite entre les C.A.P. d'employé de collectivités et les autres.**

Parmi les titulaires d'un C.A.P. d'employé de collectivités, les jeunes formés suivant l'option A (service général) sont massivement hors des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme : le pourcentage d'hommes dans le secteur est passé de 74 à 48 %, celui des femmes a régressé de 11 à 8 %. Pour les hommes, les principaux secteurs d'accueil ont été l'administration (23 %) et, à un nettement moindre degré, la santé (11 %). Les filles se sont massivement orientées vers le secteur de la santé (30 %) et en plus faible proportion vers les administrations (15 %).

Les mouvements observables pour l'option B sont de même tendance quoique moins marqués : les hommes sont davantage restés dans le secteur (62 %) et les femmes sont encore plus concentrées dans le secteur de la santé et des services sociaux (36 %). Cette situation n'est pas en contradiction avec la finalité des formations qui s'adressent bien aux collectivités.

Pour les autres diplômés de niveau V, les effectifs dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration et le tourisme restent élevés mais diminuent également surtout au profit des administrations et du commerce, ce qui traduit à la fois un maintien dans la spécialité acquise, mais hors du secteur, et un abandon de la spécialité apprise.

• **La fuite des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme est faible lorsqu'on passe aux niveaux IV puis III. Pour le premier niveau, 65 % des effectifs formés sont restés dans le secteur, en pro-**

portion toujours plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Cette situation est due pour une grande part à une fuite plus marquée du sous-secteur de l'hôtellerie. Au niveau III, les titulaires du B.T.S. restent, pour la très grande majorité d'entre eux, dans les activités du tourisme.

III. — 8. La mobilité géographique.

Les taux de mobilité interrégionaux sont élevés pour les hommes puisqu'ils ont été de 42 %, contre 11 % seulement pour les femmes.

D'une façon générale, entre le premier emploi et l'emploi actuel, le bassin parisien a accru ses effectifs tandis que la région du Centre-Est et l'étranger en ont perdu. Cette région du Centre-Est a alimenté, outre le bassin parisien, la région méditerranéenne. Quel que soit le sens, les flux d'échange les plus importants concernent l'étranger et la région parisienne de même qu'à un moindre degré la région méditerranéenne. Ils sont les plus faibles pour la région du Nord.

IV. — CONCLUSION

L'examen attentif des conditions d'insertion dans la vie active des jeunes gens et jeunes filles formés aux spécialités de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme et des collectivités, montre combien les situations à la sortie des filières de formation peuvent être contrastées à l'intérieur des grands regroupements statistiques habituellement utilisés pour étudier les relations entre les formations et les activités professionnelles.

On voit de même combien la notion d'adéquation sectorielle entre les formations et les emplois doit être considérée avec beaucoup de prudence. En effet, pour les trois niveaux de formation étudiés, l'adéquation entre formation reçue et emploi occupé est bien meilleure lorsque l'on prend en compte les spécialités occupées plutôt que les secteurs, surtout lorsqu'il s'agit des jeunes gens : ainsi les jeunes formés à la cuisine, qu'ils aient un C.A.P. ou un B.E.P., trouvent en grande majorité des emplois qualifiés dans leur spécialité ; ceux qui ont un B.T.H., des emplois d'encadrement de l'administration et de gestion qui correspondent bien aux objectifs de leur formation.

De plus, quel jugement porter sur un éventuel déficit en main-d'œuvre qualifiée des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, si ce déficit provient de la tendance des jeunes gens à exercer leur spécialité en dehors du secteur, tandis que les jeunes filles de même formation doivent en grand nombre accepter des activités qui les déqualifient ?

On retiendra enfin que, pour la seule spécialité où coexistent C.A.P. et B.E.P., les progressions professionnelles du titulaire d'une formation de type B.E.P. sont meilleures que les autres, malgré une première admission plus difficile sur le marché du travail.

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.
