

**CONTRATS
DE PROFESSIONNALISATION
DE L'HÔTELLERIE,
LA RESTAURATION
ET LES ACTIVITÉS
CONNEXES**

2009

**Rapport
d'étude**

HÔTELLERIE - RESTAURATION & ACTIVITÉS CONNEXES

Note de présentation de l'étude

Objet de l'étude

Cette étude propose un état des lieux sur l'utilisation des contrats de professionnalisation dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes et s'attache plus spécialement à l'analyse des incidents de parcours de formation des bénéficiaires de ce dispositif, notamment les ruptures de contrats de professionnalisation : quantification, typologie des ruptures ou incidents assimilables.

Réalisation de l'étude

Premier trimestre 2009.

Source des données

Fichiers des dossiers de contrat de professionnalisation du Fafih.

Structure de l'échantillon

L'échantillon de stagiaires est issu de la base de données des dossiers de contrats de professionnalisation du Fafih.

L'extraction initiale, réalisée mi-février 2009, porte sur les dossiers accordés et non annulés dont la date d'accord est comprise entre le 1^{er} juillet 2005 et le 31 décembre 2008 inclus. Cette extraction a généré 19 197 enregistrements.

Un échantillon de 5 000 dossiers a été constitué à partir de ces enregistrements sur le critère d'un tri par ordre alphabétique du nom et du prénom des bénéficiaires des contrats.

Après un travail de contrôle et de reprise des données, un échantillon de 4 485 stagiaires qui correspondent aux 5 000 dossiers a été constitué et a servi de base aux analyses présentées dans ce rapport.

Sommaire

Synthèse

4

1. Positionnement du dispositif de formation

5

2. Les parcours de formation

7

2.1 Les premières ruptures de contrat

2.2 Les reprises de contrat après une première rupture

2.3 Ruptures multiples

2.4 Les poursuites ou reprises d'études

3. Tableaux d'analyse

10

3.1 Typologie de l'échantillon des dossiers

3.2 Typologie de l'échantillon des stagiaires

3.3 Typologie des stagiaires en première rupture

3.4 Typologie des stagiaires en reprise de contrat après une première rupture

3.5 Typologie des stagiaires en rupture après une première reprise de contrat (seconde rupture)

3.6 Typologie des stagiaires en première poursuite d'études

3

Synthèse

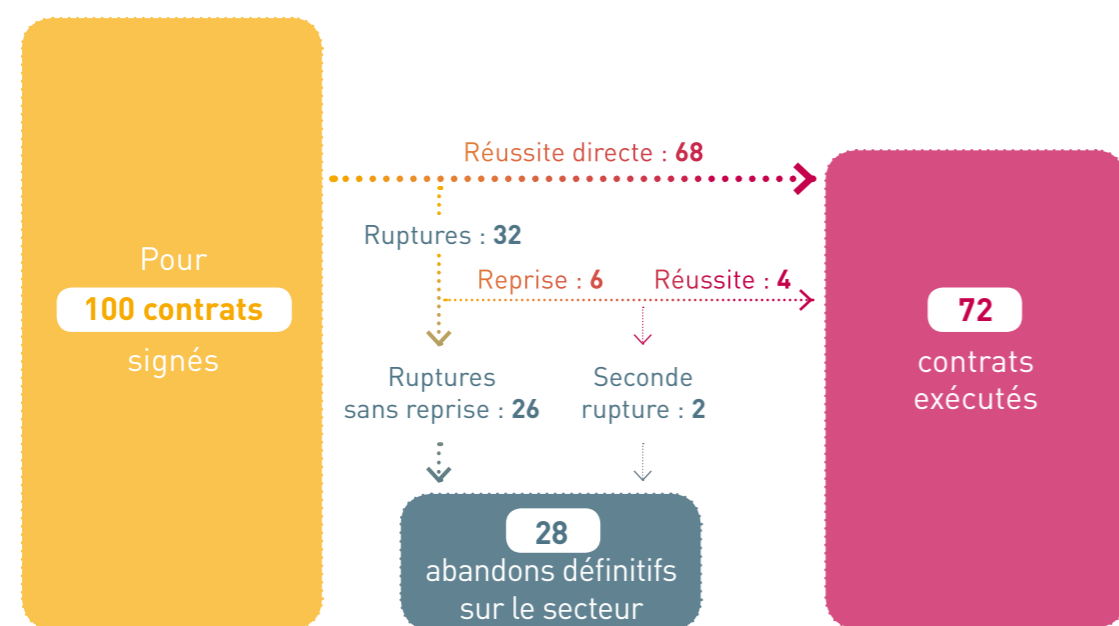
Le dispositif des contrats de professionnalisation dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes accueille chaque année plus de 5500 jeunes et adultes. L'un des points de vigilance soulevé par les partenaires publics et privés qui concourent à leur exécution ou à leur contrôle porte sur les échecs de parcours de formation qui se traduisent par la rupture des contrats.

L'observation des itinéraires de formation montre, dans le secteur, que près des trois-quarts (72%) des contrats débutés sont exécutés, éventuellement après la signature d'un nouveau contrat après une rupture.

Un tiers des contrats signés est rompu avant son échéance, mais certaines des personnes concernées resignent un nouveau contrat afin de poursuivre leur formation. Les contrats de professionnalisation rompus ne sont pas uniformément concernés.

La branche d'activité des entreprises signataires, leur taille et la nature de la certification recherchée sont des facteurs qui influent significativement sur les risques de rupture.

L'importante proportion de ruptures rapides (43% des ruptures surviennent dans les 60 premiers jours des contrats) pose tant la question de l'accueil en entreprise des jeunes en contrats de professionnalisation que celle de la qualité de l'orientation qu'ils ont choisie.



1. Positionnement du dispositif de formation

Chaque année, ce sont environ 5500 personnes qui concluent un contrat financé par les fonds mutualisés au Fafih.

Le dispositif tient une place importante au sein des formations premières qui conduisent aux emplois dans les établissements des branches du secteur. Il se situe au troisième rang derrière les formations scolaires qui génèrent un flux annuel de sortants sur le marché du travail de 15000 jeunes, et les centres d'apprentissage pour 12000 apprentis.

Qui sont les bénéficiaires du dispositif dans le secteur ?

Par rapport à la **répartition par sexe** de la population active du secteur, la typologie des contrats de professionnalisation ne présente pas d'écart notable. Les femmes sont légèrement sur-représentées (51%) et sont majoritaires parmi les contrats de professionnalisation alors que leur proportion au sein des effectifs employés par le secteur est de 47%.

L'utilisation des contrats de professionnalisation **par activité** est fortement différenciée. La restauration de type traditionnel (y compris les cafétérias), puis l'hôtellerie sont les principaux bénéficiaires. Près de neuf sur dix utilisateurs du dispositif exercent l'une de ces deux activités. La restauration de type traditionnel est à l'origine de plus de la moitié (52%) des contrats signés.

La **répartition par taille** des adhérents concernés – malgré les imprécisions qui résultent des différences entre les notions d'adhérent et d'établissement – fait apparaître que l'utilisation des contrats de professionnalisation est d'autant plus importante que la taille de l'adhérent est élevée. En valeur absolue cependant, plus des deux tiers (67%) des contrats sont signés par des adhérents qui comptent moins de dix salariés.

Quelles sont les certifications suivies ?

Les **certifications poursuivies** lors de la signature des contrats de professionnalisation sont très variées. Cependant, seul un nombre limité de certifications fait l'objet d'inscriptions en nombre.

Les CQP des branches du secteur représentent plus du quart des inscriptions (CQP hors Recape 23 %, Recape 5 %). Le CAP cuisine est le diplôme le plus préparé avec 15 % des inscriptions ; les diplômés de CAP restaurant ou service en brasserie-café constituent 12 % des cas, le Bac Pro restauration 9 %. Le BTS hôtellerie-restauration concerne 6 % des effectifs, les BP du secteur 2 %. Les autres certifications représentent environ le cinquième (20 %) des contrats signés, dont la moitié se porte sur des BTS autres que celui de l'hôtellerie-restauration.

Compte tenu de la structure des emplois ouverts aux débutants dans le secteur, les effectifs bénéficiaires de formations de niveau III ou supérieures sont proportionnellement plus élevés que la proportion d'emplois correspondants dans les établissements.

D'un autre point de vue, il faut souligner le poids comparable des jeunes qui préparent un CQP du secteur au regard de ceux qui sont inscrits pour obtenir un CAP. Le développement des certifications sectorielles rencontre la demande des entreprises et des personnes bénéficiaires.

2. Les parcours de formation

Deux évènements majeurs seront examinés :

- Les ruptures de contrats et les reprises éventuellement associées.
Ce sont ces évènements qui font l'objet de l'essentiel des analyses de cette étude.
- Les poursuites d'études, évènement caractérisé par l'absence de rupture de contrat et la signature par la personne ayant achevé un contrat d'un nouveau à l'issue de sa formation.

2.1. Les premières ruptures de contrat

Dans l'échantillon retenu pour l'étude, **près d'un tiers des stagiaires (32 %) a connu au moins une rupture de contrat**, soit 1 444 cas pour 4 485 contrats.

La répartition des **ruptures par sexe** est équilibrée (50 % - 50 %) et demeure très proche de la répartition des contrats selon ce critère.

Les **activités** des établissements où se sont situées ces ruptures sont principalement des adhérents de la restauration de type traditionnel pour six ruptures sur dix, puis des établissements hôteliers pour trois ruptures sur dix. Le nombre de ruptures survenues dans les autres branches d'activités est donc peu élevé. Toutefois, si l'on rapporte le nombre de ruptures au nombre de contrats signés, il apparaît que les cafés-débits de boissons connaissent un fort taux de rupture des contrats qui s'y déroulent (42 %), suivis par la restauration de type traditionnel (37 %). Les autres segments d'activités affichent proportionnellement moins de ruptures - de l'ordre du quart des contrats - la restauration collective se signalant par un très faible taux (12 %).

Analysées par **taille d'adhérent**, les trois quarts des ruptures surviennent dans les établissements de petite taille (moins de dix salariés), mais rapportées au nombre de contrats signés, la différence entre ces très petits établissements et ceux qui disposent de dix à vingt salariés s'amenuise ; dans les deux cas, près du tiers des contrats est rompu. Les adhérents de taille supérieure connaissent également des ruptures mais seulement pour un peu plus d'un contrat sur cinq (22 %).

La répartition des ruptures selon la **certification poursuivie** n'est pas homogène. Généralement les formations supérieures ou complémentaires sont moins concernées par ce phénomène, à l'exception des BP. Les CAP et CQP représentent plus des deux tiers des ruptures.

Rapportée aux effectifs inscrits, l'analyse de ces taux doit être nuancée. Alors que pour les CAP cuisine, restaurant ou service en brasserie-café plus de quatre contrats sur dix connaissent une rupture, ce taux se situe autour du tiers pour les CQP et le Bac Pro restauration ; il chute entre le quart et le cinquième pour les BTS (hôtellerie-restauration ou non) et les autres certifications. Les mentions complémentaires HCR se caractérisent par le plus faible taux de rupture (17%).

La répartition des ruptures selon la **durée du contrat effectuée** montre l'importance des premiers mois – voire semaines – sur les 637 enregistrements renseignés (la date de rupture du contrat n'est une zone d'information obligatoire que depuis le troisième trimestre 2007), 43% des ruptures se situent dans les soixante premiers jours du contrat. Le tiers (32%) des contrats est rompu lorsque la durée effectuée est inférieure à 10% de la durée prévue, et 28% pour une durée comprise entre 10% et moins de 25% de la durée du contrat. Plus de la moitié des ruptures survient alors que la formation n'a pas atteint le quart de sa durée prévisionnelle.

Ces ruptures ne sont pas nécessairement définitives dans le parcours formation des contrats de professionnalisation.

2.2. Les reprises de contrat après une première rupture

Au sein de l'échantillon des personnes ayant connu une première rupture de contrat, **plus d'une sur cinq (21%) conclut de nouveau un contrat de professionnalisation**. Les analyses portent donc sur 303 cas issus des 1 444 contrats ayant fait l'objet d'une rupture.

La plupart des nouveaux contrats (77%) ont pour objet l'obtention de la même certification que le contrat précédent. Un peu moins du quart des contrats (23%) traduit un changement d'objectif formation par la personne concernée.

La proportion de reprise selon la **certification visée** au nouveau contrat est variable. Généralement les BTS hôtellerie-restauration et dans une moindre mesure les Bac Pro restauration et les BP HCR affichent un taux de reprise élevé de l'ordre de trois à quatre reprises pour dix ruptures. Les autres certifications sectorielles, y compris les mentions complémentaires, affichent un taux de reprise inférieur.

Si l'on observe les certifications faisant l'objet de nouveaux contrats et celles qui ont fait l'objet de la rupture précédente, d'autres différences selon les certifications apparaissent.

Les formations non spécifiques au secteur font moins l'objet de reprises (tout au moins dans les établissements du secteur) ; il en est de même pour les BTS hôtellerie-restauration et les CAP restaurant ou service en brasserie-café.

Dans ces deux derniers cas... Les signatures de nouveaux contrats pour préparer la même certification que celle qui faisait l'objet du premier contrat sont particulièrement élevées pour les mentions complémentaires sectorielles, le Bac Pro restauration, CAP cuisine et les CQP/IH.

Quant la rupture survient... Le renseignement systématique de la date de rupture de contrat pour les contrats de professionnalisation est une obligation récente. Seuls 98 enregistrements de l'échantillon ici observé disposent de cette information. Dans cette situation, 38% des individus observés n'ont pas atteint les soixante jours de contrat, 30% ont réalisé moins de 10% du contrat et 24% entre 10 et moins de 25%. On observe que les contrats rompus suivis d'une reprise sont proportionnellement rompus plus tardivement que l'ensemble des ruptures, ils se situent plus spécialement au sein des ruptures qui surviennent alors que la durée du contrat effectuée se situe entre le quart et la moitié.

2.3. Ruptures multiples

La signature d'un nouveau contrat n'est pas synonyme d'achèvement des études poursuivies. Dans l'échantillon observé des 303 personnes qui ont signé un second contrat, 42% (126) connaissent une nouvelle rupture de contrat. Un peu plus de la moitié des contrats (58%) ayant connu une première rupture se déroulent jusqu'à leur terme.

Les **secondes ruptures réparties par sexe** montrent que les femmes sont légèrement (53%) plus concernées que les hommes. Cette observation est à relativiser. Le sexe de la personne en seconde rupture peut être non pas le fondement mais le symptôme d'une rupture qui dépendrait plus de la nature de la formation suivie que de la personne suivant cette formation. L'échantillon observé est trop faible pour identifier avec certitude les liens de causalité.

La **taille des établissements** est un facteur discriminant pour les secondes ruptures. Elles se produisent essentiellement chez les adhérents de moins de dix salariés (78%). La certification poursuivie dans le second contrat de professionnalisation permet également de discriminer les « risques » de seconde rupture. Deux catégories de certifications apparaissent : les formations supérieures BTS, BP, Bac Pro auxquelles s'ajoute le CQP Recape présentent un taux de seconde rupture inférieur au tiers des effectifs concernés ; les autres formations, CQP-IH, CAP et Mentions complémentaires présentent des taux d'échec plus élevés.

2.4. Les poursuites ou reprises d'études

Cette catégorie concerne les jeunes ayant achevé un premier contrat et qui en concluent un nouveau. Dans l'échantillon de 4 485 stagiaires, seuls 112 (2%) sont dans cette situation qui est donc peu fréquente.

Deux situations sont visées : des « redoublements » pour les personnes qui préparent de nouveau la formation pour laquelle elles avaient conclu leur contrat de professionnalisation initial, des poursuites d'études pour les personnes qui sont inscrites pour une formation se positionnant en poursuite de filière au regard de leur premier contrat.

La répartition par objectif s'établit à 32% de cas de « redoublement » et 68% de cas où les stagiaires sont inscrits pour obtenir une autre certification que celle recherchée lors du premier contrat. Les annexes présentent les principales certifications visées à partir des formations initialement suivies.

La répartition par sexe de ces poursuites d'études montre que les jeunes femmes (58% des cas) sont plus souvent en poursuite d'études que les hommes.

3. Tableaux d'analyse

3.1. Typologie de l'échantillon des dossiers

L'échantillon de 5 000 dossiers a été décrit selon trois critères : sexe, activité de l'entreprise signataire du contrat, certification visée par le bénéficiaire.

Répartition des dossiers par sexe

	Effectifs	(%)
Hommes	2 425	49 %
Femmes	2 575	51 %

Répartition des dossiers par activité des entreprises signataires

	Effectifs	(%)
Hôtellerie	1 791	36 %
Restauration de type traditionnel	2 650	53 %
Cafés – Débits de boissons	159	3 %
Restauration collective (y.c. Traiteurs)	242	5 %
Autres branches	158	3 %

Répartition des dossiers par certification visée

	Effectifs	(%)
CQP-IH (hors Recape)	1 119	22 %
CQP Recape	224	4 %
CAP Cuisine	770	15 %
CAP Restaurant ou Sce Café Brasserie	631	13 %
Bac Pro Restauration	469	9 %
Mentions Complémentaires HCR	386	8 %
BTS Hôtellerie - Restauration	327	7 %
BP – BM HCR	99	2 %
BTS non HCR	488	10 %
Autres certifications	487	10 %

3.2. Typologie de l'échantillon des stagiaires

Les 5 000 dossiers ont généré un échantillon de 4 485 stagiaires distincts.

Répartition des stagiaires par sexe

	Effectifs	(%)
Hommes	2 187	49 %
Femmes	2 298	51 %

Répartition des stagiaires par activité des entreprises signataires initiales

	Effectifs	(%)
Hôtellerie	1 634	36 %
Restauration de type traditionnel	2 342	52 %
Cafés – Débits de boissons	141	3 %
Restauration collective (hors Traiteurs)	117	3 %
Traiteurs – organisation de réceptions	106	2 %
Bowlings	8	ns
Casinos	46	1 %
Thalassothérapie	1	ns
Autres activités	90	2 %

Répartition des stagiaires par certification visée initialement

	Effectifs	(%)
CQP-IH (hors Recape)	1 010	23 %
CQP Recape	209	5 %
CAP Cuisine	683	15 %
CAP Restaurant ou Sce Café Brasserie	551	12 %
Bac Pro Restauration	398	9 %
Mentions Complémentaires HCR	352	8 %
BTS Hôtellerie - Restauration	287	6 %
BP – BM HCR	80	2 %
BTS non HCR	450	10 %
Autres certifications	465	10 %

Répartition des stagiaires par taille d'adhérent initial

	Effectifs	(%)
Moins de 10 salariés	3 013	67 %
10 à 19 salariés	707	16 %
20 salariés ou plus	764	17 %
Inconnu	1	ns

3.3. Typologie des stagiaires en 1^{ère} rupture

Au sein de l'échantillon de 4485 stagiaires, 1444 (32%) ont connu au moins une rupture de contrat.

Répartition des stagiaires par sexe

	Effectifs	(%)
Hommes	722	50%
Femmes	722	50%

Répartition des stagiaires par activité des entreprises signataires initiales

	Effectifs	(% rupture 1)	(% échantillon)
Hôtellerie	426	30%	26%
Restauration de type traditionnel	878	61%	37%
Cafés - Débits de boissons	59	4%	42%
Restauration collective (hors Traiteurs)	14	1%	12%
Traiteurs - organisation de réceptions	24	2%	23%
Bowlings	5	1%	ns
Casinos	12	1%	26%
Thalassothérapie	0	ns	ns
Autres activités	26	2%	29%

Répartition des stagiaires par certification visée initialement

	Effectifs	(% rupture 1)	(% échantillon)
CQP-IH (hors Recape)	388	27%	38%
CQP Recape	64	4%	31%
CAP Cuisine	283	20%	41%
CAP Restaurant ou Sce Café Brasserie	234	16%	42%
Bac Pro Restauration	119	8%	30%
Mentions Complémentaires HCR	60	4%	17%
BTS Hôtellerie - Restauration	73	5%	25%
BP - BM HCR	29	2%	36%
BTS non HCR	95	7%	21%
Autres certifications	99	7%	21%

Répartition des stagiaires par taille d'adhérent initial

	Effectifs	(% rupture 1)	(% échantillon)
Moins de 10 salariés	1060	73%	35%
10 à 19 salariés	213	15%	30%
20 salariés ou plus	171	12%	22%

Répartition par durée effective du premier contrat

Seuls 637 enregistrements sur les 1444 contiennent une date de début de premier contrat et une date de rupture de ce même contrat.

La répartition selon la proportion de contrat effectuée est la suivante :

Proportion du contrat effectuée	Nombre d'observations	%
Moins de 10%	206	32%
Plus de 10% à 25%	180	28%
Plus de 25% à 50%	153	24%
Plus de 50% à 75%	71	11%
Plus de 75%	27	4%

Dans 273 cas (43%) la durée du premier contrat est inférieure ou égale à 60 jours.

3.4. Typologie des stagiaires en reprise de contrat après une première rupture

Au sein de l'échantillon de 1444 premières ruptures, 303 personnes (21%) ont bénéficié d'un autre contrat.

La plupart d'entre elles (77%) se sont réinscrites pour obtenir la même certification que celle initialement poursuivie et près du quart (23%) ont changé d'objectif.

Répartition des stagiaires par certification visée en second contrat

	Effectifs en 1 ^{ère} rupture	Effectifs en nouveau contrat (dont même certification)	(% de reprise)
CQP-IH (hors Recape)	388	66 (53 - 80%)	17%
CQP Recape	64	9 (5 - 56%)	14%
CAP Cuisine	283	58 (50 - 86%)	20%
CAP Restaurant ou Sce Café Brasserie	234	61 (40 - 66%)	26%
Bac Pro Restauration	119	36 (32 - 89%)	30%
Mentions Complémentaires HCR	60	10 (9 - 90%)	17%
BTS Hôtellerie - Restauration	73	28 (19 - 68%)	38%
BP - BM HCR	29	9 (9 - 100%)	31%
BTS non HCR	95	11 (8 - 73%)	12%
Autres certifications	99	15 (5 - 33%)	15%

Répartition par durée effective du premier contrat suivi d'une reprise

Seuls 98 enregistrements contiennent une date de début de premier contrat et une date de rupture de ce même contrat.

La répartition selon la proportion de contrat effectuée est la suivante :

Proportion du contrat effectuée	Nombre d'observations	%
Moins de 10 %	29	30 %
Plus de 10 % à 25 %	24	24 %
Plus de 25 % à 50 %	36	37 %
Plus de 50 % à 75 %	9	9 %
Plus de 75 %	0	0 %

Dans 37 cas (38%) la durée du premier contrat est inférieure ou égale à 60 jours.

3.5. Typologie des stagiaires en rupture après une première reprise de contrat (seconde rupture)

Au sein de l'échantillon de 1444 premières ruptures, 303 personnes (21%) ont bénéficié d'un autre contrat et parmi elles **126 (42%) se trouvent pour la seconde fois en rupture de contrat.**

Répartition des stagiaires en seconde rupture par sexe

	Effectifs	(%)
Hommes	59	47 %
Femmes	67	53 %

Répartition des stagiaires par taille d'adhérent du second contrat

	Effectifs	(% rupture 2)
Moins de 10 salariés	98	78 %
10 à 19 salariés	20	16 %
20 salariés ou plus	8	8 %

Répartition des stagiaires par certification visée en second contrat

	Effectifs en 2 ^{de} rupture	% des ruptures 2	% de l'échantillon des reprises (échantillon)
CQP-IH (hors Recape)	34	27 %	52 % (66)
CQP Recape	3	2 %	33 % (9)
CAP Cuisine	26	21 %	45 % (58)
CAP Restaurant ou Sce Café Brasserie	28	22 %	46 % (61)
Bac Pro Restauration	13	10 %	36 % (36)
Mentions Complémentaires HCR	4	3 %	40 % (10)
BTS Hôtellerie - Restauration	8	6 %	29 % (28)
BP - BM HCR	2	2 %	22 % (9)
BTS non HCR	1	1 %	9 % (11)
Autres certifications	7	6 %	47 % (15)

3.6. Typologie des stagiaires en 1^{ère} poursuite d'études

Au sein de l'échantillon de 4485 stagiaires, 112 (2%) ont connu au moins une poursuite d'études sans rupture de contrat (le premier contrat a été mené à terme).

Répartition des stagiaires par sexe

	Effectifs	(%)
Hommes	47	42 %
Femmes	65	58 %

Répartition des stagiaires par objectif poursuivi

	Effectifs	(%)
« Redoublement »	36	32 %
Autre certification	76	68 %

Répartition des stagiaires pour les principales certifications visées initialement

- **CAP Cuisine : 21 poursuites**
6 redoublements, 10 Bac Pro Restauration ou BP Cuisinier, 1 MC Cuisinier en dessert de restaurant, 2 CQP Agent de restauration, 2 autres certifications.
- **CAP Restaurant : 15 poursuites**
1 redoublement, 5 Bac Pro Restauration ou BP Restaurant, 1 BTS Hôtellerie Restauration, 2 MC Barman, 3 CQP/IH, 1 CAP Café Brasserie, 2 autres certifications.
- **CQP/IH Serveur : 11 poursuites**
4 redoublements, 2 CAP, 2 MC, 3 CQP/IH autres.
- **Recape : 10 poursuites**
3 CAP, 6 CQP/IH autres, 1 MC Barman.



L'Observatoire >>
de l'Hôtellerie et la Restauration

OPCA Fafih
Observatoire de l'Hôtellerie et la Restauration
3, rue de la Ville l'Évêque
75008 Paris
Tél. : 01 40 17 20 20 - Fax : 01 40 17 20 24
observatoire@fafih.com

Pour en savoir plus :
www.fafih.com
